

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA
Edi Supono^{1*)}, Eni Cahyani²⁾, Amrah Muslimin³⁾**

¹²³Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia
Email koresponden : es733947@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Seberang Ulu Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Variabel yang digunakan adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan KPP Pratama Seberang Ulu Palembang dengan jumlah 60 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling. Data yang digunakan yaitu data primer yang bersumber dari kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji instrument, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Seberang Ulu Palembang.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Fisik, Non Fisik, Kinerja*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the physical work environment and the non-physical work environment on employee performance at the Pratama Tax Office (KPP) Seberang Ulu Palembang. The research employs an associative approach. The independent variables are the physical and non-physical work environments, while the dependent variable is employee performance. The population consists of all employees of KPP Pratama Seberang Ulu Palembang, totaling 60 respondents, with probability sampling used as the sampling technique. The data are primary data collected through questionnaires. Data analysis techniques include instrument testing, multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination. The results indicate that both the physical and non-physical work environments have a significant effect on employee performance. Individually, the physical work environment has a significant effect on employee performance, and the non-physical work environment also has a significant effect on employee performance at KPP Pratama Seberang Ulu Palembang.

Keywords: *Work Environment, Physical, Non-Physical, Performance*

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pengembangan, pengadaan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM dengan tujuan guna meraih hasil yang optimal baik secara individu ataupun bisnis (Soetrisno, 2021). Aktivitas ini diharapkan bisa mengelola sumber daya manusia serta menangani berbagai aspek penting secara efektif. Dengan pengelolaan SDM yang baik, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan serta visi yang sudah ditetapkan karena memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya (Cokroaminoto, 2023). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, adapun faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terbagi atas dua faktor yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, karena kedua faktor lingkungan kerja ini sangat berkaitan dengan kondisi fisik, psikologis dan sosial karyawan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2021).

Lingkungan kerja mencakup sarana, prasarana, serta kondisi di sekitar tempat kerja, seperti ruang kerja, tata letak, dan interaksi dengan rekan kerja (Santoso, Irawawan, & Armansyah, 2024). Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Handayani & Saragih, 2019).

Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi nyata yang dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan di tempat kerja. Kondisi tersebut meliputi pencahayaan, suhu udara, kebersihan ruangan, tata letak ruang kerja, serta keamanan kerja. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2021).

Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2021).

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Seberang Ulu Kota Palembang merupakan unit kerja Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang membantu pelayanan perpajakan kepada wajib pajak.

Tabel 1. Hasil Pembuatan SPT

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2022	45.542	46.388	101.86%
2023	39.751	41.581	104.60%
2024	30.465	31.128	102.18%
2025	31.154	26.626	85.47%

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, data target dan realisasi pembuatan Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT) menunjukkan bahwa pada periode terakhir, realisasi pencapaian belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan kinerja yang perlu dianalisis lebih lanjut, salah satunya yang diduga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan

kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Seberang Ulu Palembang. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif bagi KPP Pratama Seberang Ulu Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Seberang Ulu Palembang. Lokasi Penelitian dilakukan di KPP Pratama Seberang Ulu Palembang.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, adapun variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja

non fisik (X_2), sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini meliputi 70 karyawan KPP Pratama Seberang Ulu Palembang. Adapun penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin 5%, sehingga diperoleh sampel sebesar 60 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Random Sampling*.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan bersumber pada kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan skala *likert*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Hasan (2020), regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel Y dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya ($X_1, X_2, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.

Kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t. Menurut Hasan (2020) pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan,

yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu. Pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan bisa benar atau salah, sehingga menimbulkan risiko. Besar kecilnya risiko dinyatakan dalam bentuk probabilitas.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan 30 sampel sebagai uji coba, dimana bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu bertujuan agar data yang diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran uji tersebut. Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan ítem pada setiap indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam kuesioner ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan

indikator yang digunakan memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Seberang Ulu Palembang, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	0,396	0,174
	X ₁	0,258	0,077
	X ₂	0,512	0,075

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2, dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 0,396 + 0,258 X_1 + 0,512 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,396 (positif), menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak mempengaruhi kinerja karyawan atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan sebesar 0,396.

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,258 (positif), menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila

terjadi peningkatan pada lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,258.

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,512 (positif), menunjukkan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi lingkungan kerja non fisik dapat diperbaiki maka kinerja karyawan akan meningkat 0,512.

3. Uji Hipotesis

Uji F (simultan) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	df	F	Sig.
1	Regression	2	78,868
	Residual	57	0,000 ^b
	Total	59	

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 78,868 > F_{tabel} 3,16, dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,05 (signifikan), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Seberang Ulu Palembang.

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial

terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,280	0,026
X ₁	3,359	0,001
X ₂	6,865	0,000

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} 3,359 > t_{tabel} 2,002$, dengan tingkat sig.t $0,001 < 0,05$ (signifikan), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Seberang Ulu Palembang.

Nilai $t_{hitung} 6,865 > t_{tabel} 2,002$, dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Seberang Ulu Palembang.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,857 ^a	0,735	0,725

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,725, artinya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mampu berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan KPP Pratama Seberang Ulu Palembang, sebesar 72,5%. Sedangkan sisanya sebesar 27,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan/bersama-sama, membuktikan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Seberang Ulu Palembang. Artinya antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki keterkaitan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini juga dibuktikan melalui koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mampu menyebabkan perubahan terhadap kinerja karyawan, sebesar 72,5%.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2021), lingkungan kerja merupakan salah satu

faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan semangat kerja, kepuasan, serta kinerja karyawan. Selain itu, menurut Mangkunegara (2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Elmi (2024), dan Rahmat (2022), membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Seberang Ulu Palembang. Hasil ini membuktikan apabila lingkungan kerja fisik di dalam perusahaan dapat diperbaiki, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Puspita dan Darwin (2024), dan Rahmat (2022), membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Seberang Ulu Palembang. Hasil ini membuktikan apabila lingkungan kerja non fisik di perusahaan dapat ditingkat menjadi lebih baik, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Mulyadin (2022), dan Setyorini dan Prakasa (2021), membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Seberang Ulu Palembang. Hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik, dan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Seberang Ulu Palembang.

KPP Pratama Seberang Ulu Palembang disarankan meningkatkan kinerja karyawan dengan menata distribusi tugas secara seimbang, memperjelas prioritas kerja, serta memperkuat pembinaan, pengawasan, dan penghargaan atas akuntabilitas, disertai pelatihan *problem solving* dan pengambilan keputusan. Selain itu, perbaikan lingkungan kerja fisik perlu dilakukan melalui pengaturan suhu, sirkulasi udara, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung produktivitas. Di sisi lain, lingkungan kerja non fisik juga perlu ditingkatkan melalui komunikasi terbuka, kegiatan team building, pemberian motivasi, serta penguatan manajemen risiko dan keselamatan kerja agar tercipta suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif.

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi dalam penyusunan artikel ini. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak KPP Pratama Seberang Ulu Palembang yang telah memberikan kesempatan untuk meneliti instansinya, sehingga penelitian ini dapat

diselesaikan dengan baik. Tidak lupa, penulis berterima kasih kepada para responden dan pihak-pihak lain yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, R (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPP Pratama Bandung Tegallega. *Jurnal Ekonomi Khatulistiwa*, 4(7), 195-208.
- Amrah, M., Puspasari, M., & Permata, S. D. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Go Rental Cabang Pendopo. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi*, 2(5), 381-388.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Diponegoro journal of management*, 6(4).
- Armansyah. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA TANJUNG PINANG. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 3(1).
- Armansyah, A., Safitri, R., Risnawati, R., & Basyid, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Haleyora power Area Tanjungpinang. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(8), 1595-1600.
- Astiati, D. I., Safitri, E., Nurrahmi, E., & Choiriyah. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri.
- Astuti, S., & Mulyadin. (2022). Analisis lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor camat sape. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3).
- Buana. (2021). *Pelayanan Pajak di KKP Palembang dinilai Mempersulit WP*. Palembang: BuanaPost.com. Diambil

- kembali dari <https://buanapost.com/pelayanan-pajak-di-kpp-palembang-dini-lai-mempersulit-wp/>
- Cahyani, E., & Septiani, D. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Rewards terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kompetitif*, 8(2), 80-90.
- Candera, M., Berlian, R. S., & Fatimah. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI Servis) Palembang. *Improvement: Jurnal Mana-jemen dan Bisnis*, 5(1), 62-68.
- Candera, M., Pusada, C., Fitriah, W., & Pematang, A. (2023). The Effect of Competence and Work Environment on Employee Performance PT. PP London Sumatra Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat. *Proceedings International Conference on Business, Economics & Management*, 1(2), 715-722.
- Cokroaminoto. (2023). *Membangun Kiner-ja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fitriani, D., Nurlela, & Sudarwadi, D. (2018). Lingkuagn kerja fiisk, lingkungan kerjaa non fisik, dan disiplin kerja tehradap kinerja karyawan guru smk negeri 1 manokwari. *Management Business Journal*, 1(1).
- Handayani, B., & Saragih, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan telkom corporate university center. *E-prooceeding of management*, 6(2).
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan teras kopi sukamara. *Magenta*, 9(2).
- Kasmir. (2021). *manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rodaskarya.
- Nalta, B., Daulay, I., & Asrilsyak, S. (2025). Pengaruh beban kerja mental dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT henson alfa gros di kota pekanbaru. *Jurnal bisnis maha-siswa*, 5(6).
- Prabu, A., & Mangkunegara. (2019). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Puspita, W., & Darwin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin. *Edunomika*, 8(1).
- Santoso, N., Irawawan , M., & Armansyah. (2024). pengaruh lingkungan kera terhadap produktivitas guru pada sekolah SMP Maitreyawira tanjungpinang. *EKOMA: jurnal ekonomi, manajemen, akuntansi*, 3(2).
- Sedarmayanti. (2021). *Tata kerja dan produktivitas kerja: suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Bandung: CV Mandar maju.
- Septiani, V., Gami, E., Hutasuhut, J., & Butarbutar, B. (2024). Pengaruh komunikasi herbal, lingkungan kerja fisik dan pengembangan pegawai terhadap kinerja karyawan di badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara. *Jurnal pendidikan tambusai*, 8(1).
- Soetrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuan-titatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Trihandayani, Z., Maharani, T. A., & Permana, A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 174-184.

Winardi, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 11(8), 1744-1752.