

Peranan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir Palembang

Itryah¹, Safira Shalsabila^{2*}

^{1,2*} Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

Email: safirashalsabila04@gmail.com^{2*}

Histori Artikel:

Dikirim 26 Juni 2026; *Diterima dalam bentuk revisi* 1 Juli 2026; *Diterima* 5 Juli 2026; *Diterbitkan* 10 September 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STMIK Indonesia Banda Aceh.

Abstrak

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada instansi pelayanan publik. Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir Palembang. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah observasi dan wawancara semi-terstruktur. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik di Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir tergolong kondusif, ditandai dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai, komunikasi yang baik, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan pimpinan. Kondisi tersebut mendukung peningkatan kedisiplinan, efektivitas, tanggung jawab, kerja sama, dan produktivitas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan; Pelayanan Publik; Perumda Tirta Musi.

Abstract

The work environment is one of the factors that plays an important role in improving employee performance, particularly in public service institutions. This community service activity aimed to describe the role of the work environment in enhancing employee performance at Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir Palembang. The methods used in this activity were observation and semi-structured interviews. The results showed that both the physical and non-physical work environments at Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir were conducive, as reflected by adequate work facilities, effective communication, harmonious working relationships, and strong managerial support. These conditions contributed to improved discipline, effectiveness, responsibility, teamwork, and employee productivity in delivering public services. The findings indicate that a conducive work environment plays a significant role in enhancing employee performance and improving the quality of public services.

Keyword: Work Environment; Employee Performance; Public Service; Perumda Tirta Musi.

1. Pendahuluan

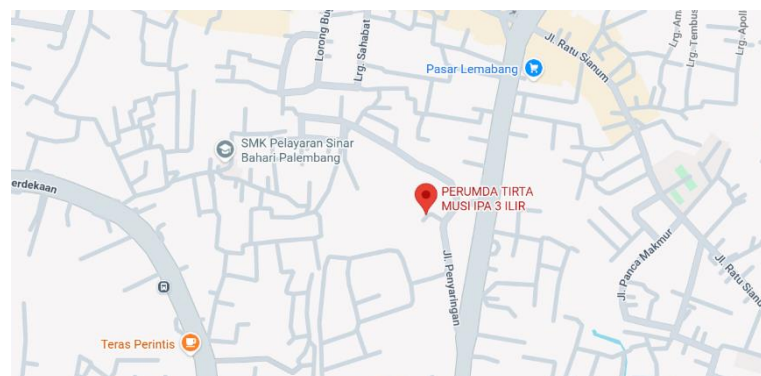
Pelayanan publik merupakan salah satu bentuk pelayanan yang diberikan oleh pemerintah maupun badan usaha milik daerah dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap barang maupun jasa. Kualitas pelayanan publik menjadi salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu, setiap instansi penyelenggara pelayanan publik dituntut untuk terus meningkatkan mutu pelayanan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, efektif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Salah satu badan usaha milik daerah yang berperan dalam penyelenggaraan pelayanan publik adalah Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Musi Kota Palembang. Perumda Tirta Musi merupakan perusahaan daerah yang bergerak di bidang penyediaan air minum bagi masyarakat Kota Palembang. Perusahaan ini bertujuan memberikan pelayanan penyediaan air minum dengan memperhatikan aspek kualitas, kuantitas, kontinuitas, dan keterjangkauan. Dalam menjalankan operasionalnya, Perumda Tirta Musi didukung oleh sembilan unit pelayanan, salah satunya adalah Unit Pelayanan 3 Ilir yang melaksanakan pelayanan administrasi pelanggan, pembacaan meter, penagihan, serta distribusi air kepada masyarakat. Keberhasilan penyelenggaraan pelayanan tersebut tidak lepas dari peran sumber daya manusia sebagai pelaksana utama kegiatan operasional perusahaan. Pegawai diharapkan mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan bertanggung jawab sesuai standar pelayanan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung pelaksanaan tugas pegawai agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal. Menurut Kasmir (2023), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja pegawai tidak hanya diukur dari hasil pekerjaan, tetapi juga dari kualitas pelayanan, ketepatan waktu, disiplin, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, serta kemampuan menyelesaikan permasalahan yang muncul selama proses pelayanan berlangsung. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan tempat kerjanya.

Salah satu faktor yang memiliki peranan penting adalah lingkungan kerja karena berkaitan langsung dengan kenyamanan dan efektivitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Afandi (2021), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Sedangkan Sedarmayanti (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri atas aspek fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi tempat kerja seperti pencahayaan, ventilasi udara, kebersihan, keamanan, tata ruang, serta fasilitas kerja. Adapun lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpegawai, komunikasi, kerja sama, dukungan pimpinan, dan suasana kerja yang tercipta dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik diharapkan mampu menciptakan rasa nyaman sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat. Berdasarkan pelaksanaan Program Magang Berdampak di Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir Palembang, penulis memperoleh kesempatan untuk mengamati secara langsung aktivitas operasional perusahaan. Pada tahap awal kegiatan, penulis mengikuti orientasi yang diselenggarakan oleh bagian Sumber Daya Manusia (SDM), memperoleh penjelasan mengenai tata tertib perusahaan, sistem kerja, serta penempatan di Unit Pelayanan 3 Ilir. Selama pelaksanaan magang, penulis terlibat dalam berbagai aktivitas operasional, seperti membantu kegiatan administrasi, mengamati proses pelayanan, serta melakukan observasi terhadap kondisi lingkungan kerja dan interaksi antarpegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Hasil observasi menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir secara umum telah mendukung pelaksanaan aktivitas pegawai. Lingkungan kerja fisik didukung oleh tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang tertata, serta kondisi lingkungan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja nonfisik menunjukkan adanya hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan pegawai serta kerja sama antarpegawai dalam menyelesaikan tugas pelayanan. Selama kegiatan berlangsung, penulis juga melakukan wawancara dengan Assistant Manager untuk memperoleh informasi mengenai kondisi lingkungan kerja dan pelaksanaan pekerjaan di unit pelayanan tersebut.

Hasil observasi dan wawancara ini menjadi dasar dalam mengidentifikasi peranan lingkungan kerja terhadap pelaksanaan tugas pegawai di Unit Pelayanan 3 Ilir. Berdasarkan hasil pengamatan tersebut, kegiatan ini dilakukan untuk mengidentifikasi kondisi lingkungan kerja serta mendeskripsikan peranannya dalam mendukung kinerja pegawai di Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir Palembang. Selain menghasilkan gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja, kegiatan ini juga menyusun rekomendasi berupa pentingnya pemeliharaan fasilitas kerja secara berkala, menjaga hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan pegawai, serta mempertahankan kerja sama antarpegawai sebagai upaya mendukung kenyamanan bekerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Rekomendasi tersebut diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir dalam mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

2. Metode

Kegiatan ini dilaksanakan di Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir Palembang yang berlokasi di Jalan Yos Sudarso No. 3, Palembang, Sumatera Selatan. Pelaksanaan kegiatan berlangsung selama Program Magang Berdampak pada bulan Maret hingga Juni 2026. Kegiatan bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi lingkungan kerja serta mendeskripsikan peranannya dalam mendukung kinerja pegawai pada Unit Pelayanan 3 Ilir.



Gambar 1. Lokasi Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir Palembang

Pelaksanaan kegiatan diawali dengan tahap orientasi yang diselenggarakan oleh bagian Sumber Daya Manusia (SDM). Pada tahap ini, penulis memperoleh penjelasan mengenai tata tertib perusahaan, sistem kerja, penempatan di Unit Pelayanan 3 Ilir, serta pengenalan terhadap lingkungan kerja dan aplikasi yang digunakan dalam kegiatan operasional perusahaan. Tahap orientasi ini bertujuan agar pelaksanaan kegiatan dapat berlangsung sesuai dengan prosedur yang berlaku di lingkungan Perumda Tirta Musi. Setelah tahap orientasi, kegiatan dilanjutkan dengan observasi langsung terhadap aktivitas kerja pegawai di Unit Pelayanan 3 Ilir. Observasi dilakukan selama masa magang guna mengamati kondisi lingkungan kerja fisik, meliputi tata ruang, kebersihan, fasilitas kerja, serta kondisi ruang pelayanan. Selain itu, observasi juga dilakukan terhadap aspek lingkungan kerja nonfisik, seperti komunikasi antarpegawai, hubungan antara pimpinan dan pegawai, serta kerja sama dalam pelaksanaan tugas pelayanan. Selanjutnya, dilakukan wawancara secara langsung dengan Assistant Manager Pelayanan Langgan dan Pembaca Meter sebagai narasumber utama untuk memperoleh informasi mengenai kondisi lingkungan kerja, pelaksanaan pekerjaan, serta faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Data hasil wawancara tersebut digunakan untuk melengkapi hasil observasi sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi lingkungan kerja di Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir.

Selain observasi dan wawancara, penulis juga terlibat dalam beberapa kegiatan administrasi selama pelaksanaan magang, seperti membantu proses administrasi di unit pelayanan dan mengamati proses pelayanan kepada pelanggan. Kegiatan tersebut memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pelaksanaan tugas serta hubungan antara kondisi lingkungan kerja dan aktivitas operasional perusahaan. Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik serta peranannya dalam mendukung kinerja pegawai di Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir Palembang. Hasil identifikasi tersebut kemudian dirumuskan dalam bentuk rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mendukung peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Kegiatan pengabdian dilaksanakan di Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir Palembang sebagai bagian dari Program Magang Berdampak pada bulan Maret hingga Juni 2026. Pelaksanaan kegiatan diawali dengan tahap orientasi mengenai tata tertib perusahaan, sistem kerja, serta penempatan di Unit Pelayanan 3 Ilir. Selanjutnya, penulis berpartisipasi dalam aktivitas operasional perusahaan melalui pendampingan di bidang tunggakan dan penagihan, distribusi, serta pembaca meter. Kegiatan tersebut memberikan kesempatan kepada penulis untuk memahami proses administrasi dan pelayanan pelanggan secara langsung. Selama pelaksanaan kegiatan, pihak Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir berperan aktif dengan memberikan pendampingan, akses terhadap proses administrasi, serta kesempatan melakukan observasi dan wawancara dengan Assistant Manager Pelayanan Langganan dan Pembaca Meter. Partisipasi mitra tersebut mendukung proses identifikasi kondisi lingkungan kerja sehingga informasi yang diperoleh sesuai dengan kondisi operasional perusahaan. Observasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di Unit Pelayanan 3 Ilir telah mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Kondisi ruang kerja yang bersih, pencahayaan yang memadai, tata letak ruang yang tertata, serta tersedianya fasilitas kerja menjadi faktor yang menunjang kelancaran aktivitas administrasi dan pelayanan pelanggan. Selain itu, hasil observasi terhadap lingkungan kerja nonfisik menunjukkan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai, hubungan kerja yang harmonis, serta kerja sama antarpegawai dalam menyelesaikan tugas. Hasil wawancara dengan Assistant Manager Pelayanan Langganan dan Pembaca Meter menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan pengaruh positif terhadap kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Hubungan kerja yang terbuka, koordinasi yang baik, serta dukungan dari pimpinan membantu pegawai menyelesaikan tugas sesuai prosedur dan target pelayanan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, kegiatan ini menghasilkan luaran berupa identifikasi kondisi lingkungan kerja serta rekomendasi kepada Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir. Rekomendasi yang diberikan meliputi pemeliharaan fasilitas kerja secara berkala, mempertahankan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai, serta menjaga kerja sama antarpegawai agar lingkungan kerja tetap kondusif dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

3.2 Pembahasan

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai di Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir Palembang. Kondisi lingkungan kerja fisik yang memadai mempermudah pegawai dalam melaksanakan pekerjaan administrasi dan pelayanan kepada pelanggan. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik yang ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, dan kerja sama antarpegawai menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara efektif. Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Afandi (2021) yang menyatakan

bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas. Selain itu, Sedarmayanti (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri atas aspek fisik dan nonfisik yang saling mendukung dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh komunikasi yang baik, dukungan pimpinan, dan koordinasi antarpegawai. Kondisi tersebut sesuai dengan pendapat Rivai dan Mulyadi (2011) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Temuan kegiatan ini juga mendukung penelitian Dinsar (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum. Demikian pula Santoso dan Baskoro (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kualitas pelayanan. Hasil observasi dan wawancara pada kegiatan ini menunjukkan kondisi yang serupa, yaitu lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik.



Gambar 2. Wawancara

Kegiatan ini memberikan manfaat bagi mitra berupa gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang diperoleh melalui observasi dan wawancara, serta rekomendasi yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, hasil kegiatan tidak hanya memberikan pengalaman bagi penulis selama pelaksanaan magang, tetapi juga menghasilkan masukan yang dapat dimanfaatkan oleh Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

4. Kesimpulan

Kegiatan pengabdian yang dilaksanakan melalui Program Magang Berdampak di Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir Palembang berhasil memberikan gambaran mengenai peranan lingkungan kerja dalam mendukung kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, kondisi lingkungan kerja fisik, seperti fasilitas kerja, tata ruang, kebersihan, dan pencahayaan, serta lingkungan kerja nonfisik yang ditandai dengan komunikasi yang baik, hubungan kerja yang harmonis, kerja sama antarpegawai, dan dukungan pimpinan, telah mendukung kelancaran pelaksanaan tugas serta pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, kegiatan ini menghasilkan rekomendasi bagi Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir berupa pentingnya pemeliharaan fasilitas kerja secara berkala, menjaga komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai, serta mempertahankan kerja sama antarpegawai sebagai upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kegiatan ini memiliki keterbatasan karena dilaksanakan pada satu unit pelayanan dan menggunakan metode observasi serta wawancara selama pelaksanaan Program Magang Berdampak, sehingga hasil yang diperoleh menggambarkan kondisi lingkungan kerja pada Unit Pelayanan 3 Ilir dan belum dapat mewakili seluruh unit pelayanan di Perumda Tirta Musi. Sebagai bentuk keberlanjutan, hasil identifikasi dan rekomendasi yang diperoleh diharapkan dapat dimanfaatkan oleh Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir sebagai bahan evaluasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, kegiatan serupa dapat dilaksanakan secara berkala pada unit pelayanan lainnya sehingga evaluasi terhadap lingkungan kerja dapat dilakukan secara lebih menyeluruh.

5. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan berkontribusi dalam kegiatan pengabdian ini, khususnya kepada Universitas Bina Darma, dosen pembimbing, serta Perumda Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir Palembang selaku mitra pelaksana yang telah memberikan bantuan dan kerja sama sehingga kegiatan ini dapat terlaksana dengan baik.

6. Daftar Pustaka

- Aco, M. K., Mas'ud, M., & Zakaria, J. (2024). Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi digital, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum daerah Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 589-604. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1667>.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Dinsar, A. (2021). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3, 11-18.
- Ptamara, I., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 931-939.
- Kasmir. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Maharani, T. A., Trihandayani, Z., & Permana, A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 1(3), 174-184. <https://doi.org/10.61079/jkemi.v1i3.28>.
- Musriha. (2011). Influences of work behavior, work environment, and motivation in clove cigarette factories in Kudus, Indonesia. *Academic Research International*, 1(3), 303-314.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 191-198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>.

- Nurhayati, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(5), 533–543.
<https://doi.org/10.57096/blantika.v2i5.142>.
- OKTAFERA, M. (2025). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA AIR MINUM TIRTA SAKTI KABUPATEN KERINCI* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BAITURRAHMAH PADANG).
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*.
- SAKARA, A. (2025). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA TIRTA MUSI UNIT PELAYANAN RAMBUTAN PALEMBANG* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti).
- Salsabila, A. K. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Aneka Usaha Lamongan Jaya* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Santoso, P., & Baskoro, H. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi variabel motivasi. *Jurnal Simki Economic*, 7(1), 120–131.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29407/jse.v7i1.199>.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tracy, S. J. (2020). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact* (2nd ed.). Wiley Blackwell.