



Analisis Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cipinang

¹Jujun Ramdani, ²Tryiis Arr
^{1,2}Universitas Teknologi Digital

Alamat Surat

Email: [1jujun10121427@digitechuniversity.ac.id](mailto:jujun10121427@digitechuniversity.ac.id), [2tryiisarr@digitechuniversity.ac.id](mailto:tryiisarr@digitechuniversity.ac.id)

Article History:

Diajukan: 30 Juni 2025; Direvisi: 30 Juli 2025; Accepted: 29 November 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Cipinang. Masih ditemukan berbagai keluhan seperti kurangnya fasilitas, tidak terawatnya sarana prasarana, kebiasaan merokok di ruang kerja, serta ketidakhadiran pegawai saat jam kerja. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. informan berjumlah tujuh orang yang dipilih melalui *purposive sampling* dengan keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber dan teknik. Hasil menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik kurang mendukung karena fasilitas yang minim, ventilasi buruk, kebisingan, serta kurangnya kebersihan dan privasi. Sebaliknya, lingkungan non-fisik cukup baik dengan komunikasi yang efektif dan dukungan pimpinan. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kinerja, terutama dalam hal kedisiplinan dan penerapan SOP. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja fisik menjadi hal yang mendesak untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of the work environment on employee performance at the Cipinang Village office. There are still various complaints such as lack of facilities, unmaintained infrastructure, smoking habits in the workspace, and employee absence during working hours. The research used qualitative methods with observation, interview, and documentation techniques. Seven informants were selected through purposive sampling with data validity tested using triangulation of sources and techniques. The results show an imbalance between the physical and non-physical work environment. The physical environment is less supportive due to minimal facilities, poor ventilation, noise, and lack of cleanliness and privacy. In contrast, the non-physical environment was quite good with effective communication and leadership support. This condition has an impact on declining performance, especially in terms of discipline and the application of SOPs. Therefore, improving the physical work environment is an urgent matter to improve employee performance.

Keywords: Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah lembaga adalah unsur terpenting dalam menunjang kemajuan dan pencapaian visi-misi lembaga desa. Sebuah lembaga desa perlu memiliki keterampilan dalam mengelola sumber daya manusia untuk membangun atmosfer yang kondusif. Penting bagi

semua institusi untuk memberikan perhatian serius pada sumber daya manusia yang dimiliki. Pegawai merupakan aset strategis yang mempunyai peran vital dalam mencapai tujuan lembaga.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi dan memengaruhi kinerja individu di dalamnya. Menurut lingkungan kerja mencakup semua unsur yang ada di sekitar karyawan di tempat kerja. Unsur-unsur ini memainkan peranan penting dalam menciptakan suasana yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, efisiensi, dan efektivitas kinerja. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori: lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik (Hulu et al. 2022). Semua elemen tersebut memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Muhammad Iqbal 2022). Kesesuaian lingkungan kerja yang akan berdampak dalam waktu jangka panjang, seperti sebuah lembaga pemerintahan desa yang memiliki lingkungan kerja yang buruk akan membuat penurunan kinerja secara drastis dan menghabiskan waktu yang lebih lama. Kinerja pegawai dapat diketahui sebagai unsur terpenting untuk meraih tujuan suatu lembaga (Rahyono et al. 2021). Menurut (Indrasari 2017), kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian tindakan untuk mencapai dan melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan.

Menurut (Idris et al. 2023), bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak terjadi secara spontan, melainkan memiliki faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah inisiatif yang memiliki peranan sangat penting. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang ada. Seperti yang diungkapkan oleh Menurut (Nahrin et al. 2020), Kinerja dapat mengalami peningkatan jika didukung oleh suatu organisasi yang menciptakan atmosfer kerja yang baik dan menyenangkan.

Jika lingkungan yang buruk dapat menimbulkan stres kerja, menurunkan semangat, dan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Dengan situasi pekerjaan yang kondusif dan didukung berbagai fasilitas yang disediakan akan berdampak signifikan pada peningkatan produktivitas kerja (Barima et al. 2023). Menurut (Sedarmayanti 2019), ada 8 parameter lingkungan kerja: warna, cahaya, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan dan hubungan pegawai. Hal ini turut menentukan efektivitas kerja pegawai. Kinerja yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas sehingga lembaga tersebut akan berkembang (Andayani et al. 2021). Kinerja yang baik dapat diartikan sebagai kinerja yang mencapai tingkat optimal, yaitu kinerja yang memenuhi standar yang ditetapkan lembaga dan berkontribusi tercapainya visi-misi dan tujuan lembaga (Jaya et al. 2023)

Di Kantor Desa Cipinang, ditemukan berbagai permasalahan yang mengindikasikan kurang optimalnya kondisi lingkungan kerja, seperti kerusakan fasilitas, ventilasi yang buruk, kebisingan, hingga perilaku tidak disiplin pegawai seperti merokok di ruang kerja dan meninggalkan tempat kerja saat jam kerja. Hal ini berdampak langsung terhadap penurunan kinerja pegawai, termasuk keterlambatan penyelesaian tugas dan pelanggaran prosedur kerja.

Penilaian kinerja pada kantor Desa Cipinang dilihat dari 4 faktor penting dalam menentukannya, yakni kehadiran, ketepatan pekerjaan, tingkat pengabdian, pelayanan publik.

Berdasarkan penelitian yang diteliti pada kantor Desa Cipinang, dilihat dari data penilaian kinerja pegawai dari tahun 2022-2024 sebagai berikut:



Gambar 1.1 Persentase Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintah desa. Di Kantor Desa Cipinang, ditemukan permasalahan terkait lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung seperti sarana prasarana yang rusak, ventilasi tidak memadai, dan kondisi ruangan kerja yang bising dan tidak bersih. Selain itu, ditemukan perilaku pegawai seperti merokok di dalam ruangan dan meninggalkan tugas saat jam kerja. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja yang ditunjukkan melalui keterlambatan penyelesaian tugas, kesalahan dalam menjalankan pekerjaan, dan rendahnya tingkat disiplin. Dengan mempertimbangkan uraian di atas. Maka dapat disimpulkan rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja yang ada di kantor Desa Cipinang?
2. Bagaimana kinerja pegawai yang ada di kantor Desa Cipinang?
3. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada kinerja pegawai di kantor Desa Cipinang?

Mengacu pada penjelasan konteks di atas, peneliti bermaksud untuk menganalisis terkait **“Analisis Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Cipinang Kecamatan Cimaung”**

1.1 TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

Menurut (Dahar et al. 2019), lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai lingkungan yang baik atau sesuai apabila mampu mendukung individu dalam menjalankan aktivitas kerja secara maksimal. Hal ini mencakup terpenuhinya aspek kesehatan, keamanan, serta kenyamanan kerja, sehingga memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Menurut (Setianto 2023), lingkungan kerja adalah keseluruhan unsur yang terdapat disekitar pegawai dan berpotensi mempengaruhi pelaksanaan tugas atau tanggung jawab yang diembannya. Menurut Sedarmayanti, 2009:21 dalam (Khaeruman et al. 2021), terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik.

Merujuk pada keadaan yang dapat terlihat atau benda-benda yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat berpengaruh pada pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non-fisik.

Mencakup kondisi yang lebih berkaitan dengan interaksi sosial dalam pekerjaan, yang hal ini melibatkan hubungan antara pegawai dengan atasan, rekan sejawat, serta bawahan, serta berfokus pada dinamika komunikasi dan kerjasama yang terjadi di dalam lingkungan kerja.

Adapun indikator menurut (Sedarmayanti 2019), terdapat 8 indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Warna, pemilihan warna tembok ataupun ruangan menggunakan warna yang *soft*.
2. Cahaya Penerangan, dalam bekerja setiap pegawai akan merasakan lebih nyaman bekerja di ruang kerja yang memiliki cahaya penerangan baik.
3. Udara, pegawai akan merasa lebih nyaman dengan ruang kerja yang memiliki ventilasi udara ataupun sirkulasi udara yang cukup.
4. Suara Bising, suara bising dari luar akan sangat berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.
5. Ruang Gerak, mendapat ruang kerja sebagai tempat bekerja serta kebutuhan privasi pegawai akan membuat nyaman.
6. Keamanan, terciptanya keamanan yang menjamin rasa aman bagi setiap pegawai.
7. Kebersihan, faktor kebersihan akan menciptakan lingkungan yang sehat dan nyaman.
8. Hubungan Pegawai, merupakan interaksi yang dilakukan antar pegawai di tempat kerja. Hubungan pegawai mencakup pada hubungan antar pegawai, maupun hubungan atasan dengan pegawai.

B. Kinerja Pegawai

Menurut (Indrasari 2017), kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian tindakan untuk mencapai dan melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan. Kinerja menggambarkan pencapaian individu yang diperoleh melalui usaha, kemampuan dan tindakan dalam konteks tertentu. Secara umum, kinerja meliputi hasil yang diperoleh, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Menurut (Nahrin et al. 2020), kinerja karyawan dapat meningkat jika didukung oleh organisasi yang mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman mencakup fasilitas kerja yang diberikan, terjalannya hubungan yang harmonis antar pegawai, komunikasi yang baik dengan pimpinan, serta terciptanya suasana kerja yang aman dan tenang. Menurut (Suwindia et al. 2021), kinerja seseorang diukur berdasarkan hasil yang diperoleh sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan, yang mencakup dalam dua aspek utama, yaitu efisiensi dan efektivitas, dimana kinerja pegawai yang baik ditandai oleh tingginya tingkat efisiensi dan efektivitas yang tercapai.

Adapun indikator menurut (Indrasari 2017), indikator untuk mengukur dan menilai kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Kualitas Kerja

Mengacu pada aspek ketelitian dan kerapian dalam bekerja, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta tingkat keterampilan dan kecakapan yang dimiliki oleh pegawai. Penilaian ini mencakup sejauh mana pegawai sesuai standar kualitas yang diharapkan dalam setiap tugas yang diberikan.

2. Faktor Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dapat diukur berdasarkan kemampuan pegawai dalam mencapai target atau hasil kerja secara kuantitatif dan kemampuan pegawai dalam menghadapi tugas baru dalam pekerjaan.

3. Faktor Pengetahuan

Pengetahuan mengacu pada pemahaman aspek-aspek yang berkaitan dengan tugas yang diberikan. Memungkinkan setiap individu untuk bekerja secara efektif dan efisien.

4. Faktor Keandalan

Keandalan mencakup kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, baik dalam mematuhi peraturan yang diberikan maupun dalam hal inisiatif dan disiplin bekerja.

5. Faktor Kehadiran

Kehadiran mengacu pada tingkat partisipasi pegawai dalam kegiatan yang ada di tempat kerja, seperti tepat waktu dan partisipasi aktif dalam berbagai aktivitas.

6. Faktor Kerjasama

Kerjasama tim merepresentasikan kemahiran pegawai untuk bersinergi dengan kolega dalam mencapai penyelesaian tugas atau pekerjaan yang ditentukan.

2. METODE

Dalam penelitian ini, pendekatan yang diterapkan adalah deskriptif kualitatif. Menurut (Sugiyono 2019), metode kualitatif dianggap sebagai metode yang relative baru karena popularitasnya yang semakin meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Teknik pengumpulan data dilakukan dalam 3 metode yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Menurut (Amin et al. 2023), sampel Merujuk pada bagian dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data utama dalam suatu penelitian. Dengan hal ini, sampel berfungsi sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk memilih sampel penelitian yang ditentukan berdasarkan kriteria atau faktor tertentu yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Dalam melakukan penelitian ini menyertakan tujuh informan yang terdiri dari satu orang pegawai yaitu sekretaris desa, satu orang pegawai bagian kepala seksi, satu orang pegawai bagian kepala dusun, empat orang pegawai bagian staf. Menurut (Ratnaningtyas et al. 2023), Proses analisis data kualitatif mencakup beberapa fase yang terdiri dari

1. Reduksi Data, setiap data yang dikumpulkan dapat disaring agar sesuai dengan topik penelitian
2. Penyajian Data, data diproses dengan dilakukan penyajian dalam bentuk kata-kata di dalam kalimat, teknik yang digunakan dalam penyajian data adalah transkrip wawancara yang dimana hasil dari dokumentasi data suara informan diubah menjadi data tertulis.
3. Penarikan Kesimpulan, melakukan peninjauan kembali terhadap seluruh data yang tersedia untuk menarik kesimpulan akhir dari penelitian.

Keabsahan data dalam penelitian kualitatif merujuk pada tingkat ketepatan dan keterwakilan data terhadap realitas atau fenomena yang sedang dikaji. Menurut (Sugiyono 2019), validitas data dalam penelitian ini dicapai dengan penerapan metode pengumpulan data yang sesuai, salah satunya adalah melalui pengujian kredibilitas data menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah pendekatan metodologi yang bertujuan untuk memastikan keaslian data dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber atau metode pengumpulan informasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Kondisi Lingkungan Kerja di Kantor Desa Cipinang

Lingkungan kerja fisik di kantor Desa Cipinang belum sepenuhnya mendukung aktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan observasi dan informasi dari informan, ruang kerja yang tersedia memiliki luas yang terbatas dan belum dilengkapi dengan sekat antar meja atau satu ruangan terdapat 8 meja kerja. Hal ini menimbulkan gangguan konsentrasi terutama karena letak kantor yang berdekatan dengan sekolah dasar dan jalan raya yang menyebabkan tingkat tingkat kebisingan tinggi.

Fasilitas kerja seperti komputer, printer, scanner, dan yang lainnya sering mengalami masalah terkait kerusakan yang diakibatkan karena tidak adanya perawatan rutin. Hal ini menghambat penyelesaian pekerjaan. Ventilasi yang buruk serta kebiasaan sebagian pegawai merokok di dalam ruangan mengakibatkan ketidaknyamanan kerja. Kamar mandi juga menjadi perhatian karena digunakan bersama dengan sekolah yang kebersihannya masih kurang.

Kondisi tersebut sejalan dengan pendapat (Sedarmayanti 2019), bahwa lingkungan kerja yang buruk seperti pencahayaan, kebisingan, kurangnya sirkulasi udara akan berdampak langsung pada konsentrasi dan kinerja pegawai.

3.2 Kinerja Pegawai di Kantor Desa Cipinang

Kinerja pegawai dilihat dari kehadiran, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas masih belum optimal sepenuhnya. Beberapa pegawai tidak memahami secara menyeluruh Standar Operasional Prosedur (SOP), sehingga sering terjadi kesalahan atau pengulangan pekerjaan. Selain itu, kedisiplinan masih menjadi tantangan, dimana ditemukan beberapa pegawai hanya mengisi absensi tanpa berada di tempat kerja secara penuh saat jam kerja.

Data kinerja tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan penurunan signifikan sebesar 12%, dengan rincian penurunan 4% pada tahun 2023 dan 8% pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif turut menjadi penyebab turunnya kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan pendapat (Mangkunegara 2017) yang menyebutkan Kondisi lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu elemen kunci yang berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai secara maksimal.

3.3 Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai di Desa Cipinang

Lingkungan kerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja yang kondusif bukan hanya sekadar nyaman, melainkan menjadi katalisator yang kuat dalam mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis hasil wawancara, terdapat hubungan langsung antara kondisi lingkungan kerja dengan kualitas kinerja pegawai. Ketidaknyamanan dalam bekerja yang disebabkan oleh keterbatasan fasilitas dan gangguan lingkungan, menyebabkan keterlambatan pekerjaan, rendahnya kedisiplinan, dan kurangnya produktivitas. Meskipun lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar pegawai dan dukungan dari atasan tergolong baik, hal ini belum mampu menutupi kekurangan yang ditimbulkan oleh aspek lingkungan kerja fisik. Pegawai menunjukkan semangat kerja yang menurun ketika dihadapkan pada keterbatasan sarana kerja, kebisingan, dan ruang kerja yang tidak nyaman.

Tidak terlepas dari lingkungan kerja, kinerja di Desa Cipinang pun mengalami keterlambatan dalam pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman pegawai desa terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Mengingat mayoritas pegawai desa memiliki latar belakang pendidikan setara SMA/SMK, mereka harus belajar secara otodidak dalam urusan pemerintahan. Selain itu, meskipun secara fisik pegawai mengisi daftar hadir, komitmen mereka untuk menyelesaikan tugas secara penuh dan tepat waktu sering kali menjadi tantangan. Hal ini memperkuat teori dari (W Enny 2019) aspek lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, memiliki peranan krusial dalam menciptakan suasana kerja yang efektif dan menyenangkan.



4. SIMPULAN DAN SARAN

Dari temuan diatas, dapat disimpulkan:

1. Lingkungan kerja fisik di Kantor Desa Cipinang belum memadai dan berdampak negatif terhadap kenyamanan kerja pegawai.
2. Lingkungan kerja non-fisik cukup baik karena adanya komunikasi yang terbuka dan dukungan pimpinan.
3. Kinerja pegawai cenderung menurun akibat kombinasi lingkungan kerja fisik yang buruk dan perilaku tidak disiplin.

Sehingga peneliti memberikan beberapa rekomendasi:

1. Pemerintah desa perlu memperbaiki sarana dan prasarana kerja agar lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan produktif.
2. Perlu diterapkan aturan disiplin yang lebih tegas untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.
3. Evaluasi berkala terhadap kondisi lingkungan kerja fisik dan budaya kerja harus dilakukan untuk mendukung kinerja pegawai secara optimal.

5. DAFTAR PUSTAKA

Amin, Nur Fadilah, Sabaruddin Garancang, et al. 2023. "Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian." *Jurnal Pilar* 14(1):30. doi: 10.21070/2017/978-979-3401-73-7.

Andayani, Tsalis Baiti Nur, and Heni Hirawati. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang." *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* 3(2):11. doi: 10.31599/jmu.v3i2.982.

Barima, Hima, and Maman Sulaeman. 2023. "Peningkatan Kinerja Pegawai Sebagai Konsekwensi Dari Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi." *Optimal - Journal of Management and Business* 11(1):105–18. doi: 10.29303/distribusi.v11i1.289.

Dahar, Viviyanti, Masje Silja Pangke, et al. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Kasus Di Puskesmas Kecamatan Tahuna Barat Kabupaten Kepulauan Sangihe)." *Jurnal Administrasi Publik* 5(78):25–47.

Hulu, Darmawan, Arianto Lahagu, et al. 2022. "Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias." *Jurnal EMBA* 10(4):1480–96.

Idris, Iswandi, Badaruddin, et al. 2023. "Pengaruh Inisiatif Kerja, Penguasaan Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Distanakbun Kabupaten Majene." *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia* 2(2):236–48.

Indrasari, Meithiana. 2017. *KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Jaya, Umban Adi, and Leni Aniyati. 2023. "PENGARUH TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA Institut Manajemen Wiyata Indonesia , Sukabumi , Indonesia." *Jurnal*

Adijaya Multidisiplin 01(05):1045–55.

Khaeruman, Luis Marnisah, et al. 2021. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV.AA. RIZKY.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Muhammad Iqbal. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan.” *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce* 1(4):14.

Nahrur, Masdar Mas’ud, et al. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang.” *Journal of Management Science (JMAS)* 1(3):26–36.

Nurdin, Muhammad Ali, Erislan, et al. 2023. *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselemanan Kerja Dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja)*. Makassar: Mitra Ilmu.

Rahyono, and Apip Alansori. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung).” *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta* 3(1):26–35. doi: 10.53825/jmbjayakarta.v3i1.90.

Ratnaningtyas, Endah Marendah, Ramlil, et al. 2023. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Setianto, Agus Andri. 2023. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Biro Layanan Pengadaan Dan Pengelolaan Barang Milik Negara Kementerian Perhubungan Di Wilayah III Yogyakarta, Solo Dan.” *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah* 1(4):77–92.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suwindia, I. Gede, and Ni Nyoman Kurnia Wati. 2021. *KINERJA PEGAWAI Ditinjau Dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, Dan Kemampuan Kerjasama*. Bali: MPU Kuturan Press.

W Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.