



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambah Kota Sibolga

¹ Sahru Razak Sukriadi Tanjung, ² Mansur Tanjung, ³ Kaharuddin

^{1,2,3} STIE Al-Wasliyah Sibolga, Sibolga, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:
motivasi,
lingkungan kerja,
kinerja pegawai

Keywords:
motivation,
work environment,
employee performance

Email :
razak123tanjung@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambah Kota Sibolga. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 66,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai.

This study aims to analyze the effect of motivation and work environment on employee performance at the Sibolga Sambah Subdistrict Office, Sibolga City. The research method used is a quantitative approach with an associative research type. Data collection techniques include questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with the help of SPSS software. The results show that partially, motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables also have a significant effect on employee performance with a contribution of 66.5%, while the remaining is influenced by other factors outside this study. Therefore, improving motivation and creating a conducive work environment can enhance employee performance.

Copyright © 2026 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, karena menjadi penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi secara efektif dan efisien. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi, meskipun didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mampu mengelola dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai yang optimal akan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat bahkan menggagalkan pencapaian tersebut.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, akurat, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai seringkali ditandai dengan kurangnya tanggung jawab, keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, serta rendahnya kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang sistematis untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui berbagai faktor pendukung, di antaranya motivasi dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Peran pimpinan sangat penting dalam memberikan motivasi kepada pegawai melalui berbagai pendekatan, seperti pemberian penghargaan, pengakuan, maupun dukungan terhadap pengembangan karier. Dengan motivasi yang baik, pegawai

diharapkan mampu mengoptimalkan potensi yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti tata ruang yang nyaman, pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan pimpinan, dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung agar pegawai dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Kualitas kerja pegawai masih belum optimal, ditandai dengan adanya kesalahan dalam penyelesaian tugas serta ketidaksesuaian hasil kerja dengan harapan pimpinan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif menyebabkan menurunnya semangat kerja pegawai, sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Motivasi kerja pegawai juga dinilai masih rendah, yang terlihat dari adanya keterlambatan masuk kerja dan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai di instansi tersebut masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif mengenai fenomena yang diteliti serta menguji hipotesis berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden (Sugiyono, 2017). Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga yang berlokasi di Jalan S.M. Raja No. 156, Kelurahan Pancuran Dewa, Kecamatan Sibolga Sambas, Kota Sibolga, Provinsi Sumatera Utara, dengan waktu pelaksanaan mulai Mei hingga Agustus 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga yang berjumlah 72 orang, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dan tenaga bantu. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (total sampling), sehingga jumlah sampel sebanyak 72 responden (Arikunto, 2016). Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif berupa angka yang diperoleh dari hasil pengukuran variabel penelitian. Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen dan arsip instansi terkait (Sugiyono, 2017).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur dan studi lapangan. Studi literatur dilakukan dengan mengkaji berbagai referensi yang relevan dengan penelitian, sedangkan studi lapangan dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Jumlah item pernyataan sebanyak 30 butir dengan skala pengukuran menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Motivasi diukur melalui indikator kepuasan kerja, prestasi, peluang pengembangan karier, serta pengakuan dan tanggung jawab (Sutrisno, 2019). Lingkungan kerja diukur melalui aspek fisik dan nonfisik seperti penerangan, sirkulasi udara, kenyamanan, serta keamanan tempat kerja (Sedarmayanti, 2018). Sementara itu, kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja (Robbins dalam Bintaro, 2017).

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 melalui beberapa tahapan. Tahap awal adalah uji instrumen yang meliputi uji validitas menggunakan korelasi Product Moment dengan kriteria

nilai koefisien $\geq 0,30$, serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,60 (Azwar, 2017). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, dan uji multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) (Ghozali, 2018).

Untuk menguji hubungan antarvariabel digunakan analisis koefisien korelasi, sedangkan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi. Pengujian pengaruh dilakukan melalui analisis regresi linier berganda dengan model persamaan $Y = a + bX_1 + bX_2$. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat signifikansi 5% (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian diawali dengan analisis deskriptif terhadap karakteristik responden. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 41–50 tahun sebesar 46%, diikuti usia 31–40 tahun sebesar 29%, usia 21–30 tahun sebesar 14%, dan usia 51–60 tahun sebesar 11%. Berdasarkan jenis kelamin, komposisi responden seimbang antara laki-laki dan perempuan, masing-masing sebesar 50%. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan S1 (49%), diikuti SMA (44%), D-III (6%), dan D-II (1%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai didominasi oleh tenaga kerja usia produktif dengan latar belakang pendidikan yang relatif baik.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,91. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada kesempatan pengembangan diri yang diberikan pimpinan (4,19), sedangkan indikator terendah terdapat pada kepuasan terhadap pekerjaan (3,78). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum motivasi pegawai sudah baik, masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan terutama terkait kepuasan kerja.

Variabel lingkungan kerja juga berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,88. Indikator tertinggi terdapat pada aspek penerangan dan kebersihan lingkungan kerja, sedangkan indikator terendah berkaitan dengan sarana dan prasarana kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja secara umum sudah mendukung aktivitas pegawai, namun masih memerlukan perbaikan pada fasilitas kerja agar lebih optimal dalam menunjang kinerja.

Sementara itu, variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,01 yang termasuk dalam kategori baik. Indikator tertinggi terdapat pada tanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan pencapaian hasil kerja yang tepat sasaran, sedangkan indikator terendah berkaitan dengan efisiensi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, namun masih perlu peningkatan dalam efisiensi dan efektivitas kerja.

Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan valid dengan nilai korelasi lebih besar dari 0,30. Selain itu, uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel di atas 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengumpulan data.

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi heteroskedastisitas, serta tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel independen. Hal ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang diperlukan sehingga layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,760, sedangkan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,664. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,665, yang berarti bahwa sebesar 66,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 0,880 + 0,617X_1 + 0,388X_2$. Koefisien regresi menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja

pegawai dibandingkan lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi pegawai akan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja dibandingkan perbaikan lingkungan kerja, meskipun keduanya sama-sama berpengaruh positif.

Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 6,805 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Demikian pula, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 4,246 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara individu memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 68,585 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara faktor internal (motivasi) dan faktor eksternal (lingkungan kerja) merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor motivasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui strategi peningkatan motivasi kerja serta perbaikan kondisi lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambah Kota Sibolga. Motivasi merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Handoko (2020:102), motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama yang menentukan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,805 > 1,99495$) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari (2022) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga memperkuat peran motivasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja di lingkungan organisasi.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup segala kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Menurut Munandar (2018:134), lingkungan kerja meliputi fasilitas, pencahayaan, kebisingan, serta tata ruang kerja yang dapat mendukung aktivitas pegawai. Berdasarkan hasil uji t , diperoleh nilai t hitung sebesar 4,246 yang lebih besar dari t tabel 1,99495 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja pegawai. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Azis (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga memperkuat pentingnya faktor lingkungan dalam mendukung kinerja organisasi.

Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambah Kota Sibolga. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 68,585 lebih besar dari F tabel sebesar 3,13 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi yang tinggi sebagai faktor internal dan lingkungan kerja yang kondusif sebagai faktor eksternal akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Azis (2023) yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi terbukti menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja, yang menunjukkan bahwa faktor internal memiliki peran lebih besar dibandingkan faktor eksternal. Sementara itu, lingkungan kerja tetap memberikan kontribusi signifikan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas pegawai. Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai, meskipun masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui strategi yang terintegrasi, baik dengan memperkuat motivasi kerja maupun menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup yang hanya mencakup satu instansi serta penggunaan data berbasis persepsi responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.
- Azis, A., & Fathan, A. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ciputat Timur. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3.
- Azwar, S. (2017). Metode penelitian psikologi. Pustaka Pelajar.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Gava Media.
- Enny, M. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Ubhara Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi. Alfabeta.
- Furchan, A. (2016). Pengantar penelitian dalam pendidikan. Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. T. (2020). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. BPFE.
- Kasmir. (2019). Analisis laporan keuangan. Rajawali Pers.
- Kaswan. (2016). Pengembangan manajemen. Alfabeta.
- Kuncoro, M. (2016). Metode kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi. BPFE.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Maruli, R. (2020). Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja. Scopindo.
- Munandar, A. S. (2018). Psikologi industri dan organisasi. Universitas Indonesia Press.
- Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Pustaka Setia.
- Sari, W. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sedarmayanti. (2018). Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Graha Ilmu.
- Supranto, J. (2016). Statistik: Teori dan aplikasi. Erlangga.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Widodo, S. (2015). Manajemen sumber daya manusia: Teori, perencanaan strategi, isu-isu utama dan globalisasi. Manggu Media.