

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Kedai CC Didieu & Mentayo)

The Impact Of Work Environment On Employee Performance Motivation (Case Study At Kedai CC Didieu & Mentayo)

Anisa Juliani¹, Atep Kustiwa².

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Anisa Juliani¹, email: anisa10121046@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 26/07/2025
Diterima: 26/07/2025
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:
Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kinerja karyawan di Kedai CC Didieu & Mentayo. Lingkungan kerja yang baik diyakini dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula motivasi kinerja yang dihasilkan karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode yang objektif yang mengutamakan pengukuran variabel yang bisa dihitung secara numerik. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 13 karyawan Kedai CC Didieu & Mentayo dengan teknik Sampling Jenuh. Data yang dianalisis pada riset ini menggunakan model regresi linear sederhana. Penemuan studi menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan. Secara simultan, 50,8% motivasi kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sementara 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kondisi lingkungan kerja baik faktor fisik maupun non-fisik, memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawan di Kedai CC Didieu & Mentayo.

A B S T R A C T

This study aims to analyze the impact of the work environment on employee performance motivation at Kedai CC Didieu & Mentayo. A conducive work environment is believed to enhance employee motivation and performance. The better the work environment, the higher the motivation and performance levels among employees. This research employs a quantitative approach with an objective method that emphasizes the measurement of variables that can be quantified numerically. Data were collected through questionnaires distributed to 13 employees of Kedai CC Didieu & Mentayo using a saturated sampling technique.

Data analysis was conducted using simple linear regression. The findings indicate that the work environment significantly influences employee performance motivation. Simultaneously, 50.8% of performance motivation is affected by the work environment, while 40.2% is influenced by other factors not examined in this study. Based on these results, it can be concluded that improving both physical and non-physical aspects of the work environment plays a crucial role in enhancing employee performance motivation at Kedai CC Didieu & Mentayo.

Keywords:
Work Environment, Motivation, Employee Performance

This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i8>

e – ISSN: 2656-6362
p – ISSN: 2614-6681

1. Pendahuluan

Sebagai upaya untuk mengatasi tantangan globalisasi, organisasi dan perusahaan memiliki kewajiban untuk mengembangkan pegawai yang tak sebatas kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki produktivitas tinggi. Salah satu aspek penting yang berperan dalam membentuk kinerja karyawan yaitu kondisi lingkungan kerja. Suasana kerja yang nyaman juga mendukung mampu membangkitkan antusiasme dan dedikasi dalam bekerja. Namun, apabila suasana kerja tidak memberikan dukungan yang memadai, hal ini dapat menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi kinerja mereka. Menurut Robbins dan Judge (2017), berbagai aspek dalam lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik seperti pencahayaan dan fasilitas, maupun yang bersifat sosial seperti interaksi antarpegawai, memegang peran penting dalam mendukung produktivitas.

Berdasarkan pengamatan awal di Kedai CC Didieu & Mentayo. Motivasi kinerja karyawan tampak tidak stabil. Beberapa karyawan menunjukkan sikap kurang bersemangat dalam menjalankan tugas mereka, yang dapat dilihat dari rendahnya produktivitas dan kurangnya inisiatif untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Penurunan motivasi karyawan ini bisa disebabkan karena kondisi tempat kerja yang tidak memberikan dukungan optimal.

Di Kedai CC Didieu & Mentayo, lingkungan kerja belum sepenuhnya ideal dan masih menghadapi sejumlah permasalahan yang berdampak pada motivasi kinerja. Permasalahan yang paling menonjol yaitu kurangnya perhatian terhadap aspek kenyamanan fisik tempat kerja, seperti kurangnya ruang yang memadai dan kebersihan yang belum optimal. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan yang pada gilirannya berdampak pada penurunan semangat dan motivasi mereka dalam bekerja. Di samping itu, aspek sosial turut memberikan pengaruh signifikan di lingkungan kerja. Minimnya komunikasi yang baik antara pihak manajemen dan karyawan bisa berdampak negative terhadap semangat serta motivasi kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari sisi fisik maupun sosial, dapat menurunkan tingkat motivasi serta kepuasan terhadap pekerjaan. Maka dari itu, masalah dalam pengelolaan lingkungan kerja ini perlu segera diatasi untuk mencegah berkurangnya motivasi yang berdampak pada penurunan kinerja (McShane & Von Glinow, 2015).

Beberapa penelitian yang ada cenderung lebih fokus pada pengaruh lingkungan kerja di perusahaan besar atau institusi dengan struktur yang lebih kompleks. Beberapa teori mengenai motivasi, seperti yang dijelaskan oleh Herzberg dan Maslow, menyebutkan bahwa kondisi lingkungan yang baik dapat memperbaiki motivasi dan performa karyawan. Namun, penelitian yang secara spesifik meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi di kedai atau usaha kecil masih sangat terbatas. Meskipun terdapat teori yang mendukung pentingnya lingkungan kerja terhadap motivasi, kondisi yang ada di lapangan belum banyak diteliti secara empiris. Untuk mengisi kekosongan tersebut, penelitian ini akan menganalisis dan mengamati pengaruh faktor-faktor lingkungan kerja terhadap motivasi kinerja karyawan di Kedai CC Didieu & Mentayo, yang memiliki karakteristik lingkungan kerja yang berbeda dari perusahaan besar pada umumnya.

Secara teoritis, Lingkungan kerja yang positif dapat mendorong dalam peningkatan motivasi kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan seperti fasilitas fisik yang baik, hubungan sosial yang positif, dan interaksi yang jelas dan efektif antara manajer dan karyawan dapat mempengaruhi tingkat motivasi.

Penelitian ini berfokus pada Kedai CC Didieu & Mentayo, sebuah usaha skala kecil dan menengah yang berfokus pada bidang kuliner. Fokus utama penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kinerja karyawan, dengan memperhatikan faktor-faktor seperti kondisi fisik tempat kerja juga interaksi berkomunikasi antara manajer dan karyawan. Penelitian ini tidak akan membahas faktor-faktor eksternal lainnya yang dapat memengaruhi motivasi, seperti kebijakan pemerintah atau faktor sosial ekonomi yang lebih luas.

Sejalan dengan latar belakang yang dipaparkan, Peneliti terdorong untuk mengeksplorasi lebih jauh permasalahan ini dalam penelitian berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kinerja Karyawan".

Tujuan dari penelitian ini adalah

- 1) Untuk mengidentifikasi faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi motivasi kinerja karyawan di Kedai CC Didieu & Mentayo;
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kinerja di Kedai CC Didieu & Mentayo;
- 3) Untuk mengetahui dampak motivasi kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kedai CC Didieu & Mentayo.

2. Kajian Teori

Lingkungan kerja bisa diartikan sebagai serangkaian elemen yang mengitari seorang pegawai dan berkemungkinan memberi pengaruh terhadap cara ia menyelesaikan pekerjaannya, baik itu berupa peralatan, material, metode kerja, ataupun keadaan ruang kerja yang digunakan, (Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja diklasifikasikan menjadi dua jenis utama, yakni fisik dan non-fisik; aspek fisik mencakup elemen sekitar yang berdampak langsung pada pekerja. maupun tidak berdampak langsung, sedangkan lingkungan non-fisik Merujuk pada kondisi yang berkaitan dengan hubungan sosial dalam pekerjaan, seperti interaksi antara atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan menjadi elemen penting dalam dinamika hubungan kerja di organisasi maupun perusahaan. Nitisemito (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung ditentukan oleh sejumlah aspek penting, seperti suasana kerja, relasi antarpegawai, dan kelengkapan sarana yang menunjang aktivitas kerja.

Motivasi yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri individu, muncul karena antusiasme, keinginan kuat, serta semangat tinggi untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan kejujuran. Dorongan ini menjadi unsur penting yang mengarahkan individu menghasilkan hasil kerja yang berkualitas, Afandi (2018). Menurut Hasibuan (2013), jenis motivasi kerja terdiri atas dua tipe utama, yakni positif dan negatif: Motivasi positif diberikan oleh atasan untuk meningkatkan semangat kerja dengan cara memberikan apresiasi kepada karyawan yang berhasil melewati target, sementara motivasi negatif dilakukan dengan menerapkan hukuman atau sanksi kepada pegawai yang tidak mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan definisi motivasi kerja dari Sondang P. Siagian (2008), terdapat delapan unsur pembentuk motivasi kerja: Dorongan, Keinginan, Kesiediaan, Pengembangan Keahlian, Peningkatan Keterampilan, Rasa Tanggung Jawab, Kewajiban, serta Tujuan.

Sutrisno (2018) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam organisasi, yang diraih melalui pelaksanaan peran dan tanggung jawab masing-masing serta berusaha memenuhi target organisasi. Menurut Afandi (2018), kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator berikut: Jumlah hasil kerja, mutu hasil kerja, efisiensi dalam menjalankan tugas, kedisiplinan, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, dan kreativitas. Evaluasi kinerja merupakan tahapan untuk menilai sejauh mana seseorang atau tim berhasil memenuhi target atau menyelesaikan pekerjaan yang telah dipercayakan kepada mereka. Menurut Fahmi (2016), evaluasi kinerja memiliki peran penting dalam mengoptimalkan pengelolaan organisasi melalui pemberian dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal dan mencapai prestasi unggul. Selain itu, hasil evaluasi tersebut menjadi landasan utama dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia, meliputi promosi, mutasi, kebijakan personal, identifikasi kebutuhan pelatihan, pengembangan kemampuan, proses seleksi, evaluasi pelatihan, serta penyampaian umpan balik.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* didasarkan pada tujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang sudah dirumuskan, serta mengidentifikasi sejauh mana keterkaitan antara variabel yang diteliti saling memengaruhi

Pada penelitian ini, peneliti menerapkan metode Sampling Jenuh. Disebabkan oleh jumlah populasi kurang dari 30. penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Kedai CC Didieu & Mentayo yang berjumlah 13 orang sebagai sampel.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, untuk mendapatkan data, penulis menerapkan teknik pengumpulan data yang dipakai yaitu menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini Adalah regresi linear sederhana, dengan pemanfaatan perangkat lunak SPSS versi 27 sebagai alat bantu pengolahan data. Untuk memastikan validitas model analisis yang digunakan, dilakukan serangkaian uji yang mencakup uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis.

4. Hasil Dan Pembahasan

Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan kriteria: item dinyatakan valid jika nilai r hitung melebihi r tabel, dan tidak valid jika r hitung lebih kecil dari r tabel.

Berikut adalah hasil pengujian validitas menggunakan software SPSS v27:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X.1	0,759	0,5529	Valid
	X.2	0,618	0,5529	Valid
	X.3	0,692	0,5529	Valid
	X.4	0,773	0,5529	Valid
	X.5	0,636	0,5529	Valid
	X.6	0,857	0,5529	Valid
	X.7	0,802	0,5529	Valid
	X.8	0,719	0,5529	Valid

Merujuk pada Tabel 1, mengidentifikasi bahwa nilai r hitung lebih tinggi dibandingkan dengan r tabel. Berdasarkan hasil tersebut, dapat di tarik kesimpulan bahwa seluruh indikator untuk variabel lingkungan kerja memenuhi kriteria validitas dan dinyatakan valid karena menunjukkan tingkat kevalidan yang memadai.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kinerja.

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kinerja	Y.1	0,821	0,5529	Valid
	Y.2	0,676	0,5529	Valid
	Y.3	0,947	0,5529	Valid
	Y.4	0,726	0,5529	Valid
	Y.5	0,607	0,5529	Valid
	Y.6	0,588	0,5529	Valid
	Y.7	0,665	0,5529	Valid
	Y.8	0,705	0,5529	Valid

Hasil pada Tabel 2 mengindikasikan bahwa r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Berdasarkan hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator untuk variabel motivasi kinerja memenuhi standar validitas dan dinyatakan valid karena menunjukkan tingkat kevalidan yang cukup memadai.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Kedai CC Didieu & Mentayo).

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan kerja	0,841	0,60	Reliabel
Motivasi Kinerja	0,860	0,60	Reliabel

Merujuk pada Tabel 3, Nilai Cronbach's Alpha pada semua variabel melebihi batas kriteria yang ditentukan, yaitu 0,60. Sebagai hasilnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji multikolinieritas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			13
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.55759449
Most Extreme Differences	Absolute		.185
	Positive		.185
	Negative		-.178
Test Statistic			.185
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.256
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.245
		Upper Bound	.267

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

Bila nilai signifikansi (sig.) > 0.05, sehingga, data dapat dianggap berdistribusi normal. Berdasarkan Gambar 1 sebelumnya, uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data mengikuti distribusi normal.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.818	7.140		.255	.804		
	Lingkungan Kerja	.926	.229	.773	4.045	.002	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kinerja

Gambar 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Merujuk pada Gambar 2 dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja (X) adalah $1,000 < 10$ dan nilai Tolerance Value sebesar $1,000 > 0,1$ maka data tersebut tidak mengalami multikolinieritas.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.818	7.140		.255	.804
	Lingkungan Kerja	.926	.229	.773	4.045	.002

a. Dependent Variable: Motivasi Kinerja

Gambar 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan Gambar 3 hasil analisis regresi linear sederhana dengan SPSS versi 27 menandakan adanya keterkaitan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kinerja. Hal ini terbukti dari nilai koefisien regresi (B) yang positif dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja memegang peran penting dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawan di Kedai CC Didieu & Mentayo

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Motivasi Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.773**
	Sig. (1-tailed)		<.001
	N	13	13
Motivasi Kinerja	Pearson Correlation	.773**	1
	Sig. (1-tailed)	<.001	
	N	13	13

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Gambar 4. Hasil Uji Korelasi

Gambar 4 memperlihatkan hasil uji korelasi antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kinerja karyawan dengan nilai korelasi 0,773, yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan. Berdasarkan interval koefisien yang ditetapkan, nilai tersebut tergolong dalam kategori kuat untuk tingkat hubungan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.561	2.671

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Gambar 5. Hasil Uji Determinasi

Mengacu pada Gambar 5, nilai koefisien determinasi (R Square) tercatat sebesar 0,598, yang dihitung dari kuadrat koefisien korelasi (R) sebesar 0,773 ($0,773 \times 0,773 = 0,598$). Angka 0,598 atau 59,8% ini menjelaskan bahwa variabel X (lingkungan kerja) memberikan dampak positif terhadap variabel Y (motivasi kinerja) sebesar 59,8%, sementara sisa 40,2% dipicu oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi ini

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.818	7.140		.255
	Lingkungan Kerja	.926	.229	.773	.002

a. Dependent Variable: Motivasi Kinerja

Gambar 6. Hasil Uji t parsial

Hasil analisis uji t parsial yang ditunjukkan pada Gambar 6 di atas menyatakan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi yang menandakan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kinerja (Y) adalah 0,002, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 4,045 yang lebih besar daripada t tabel 1,795. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.735	1	116.735	16.359	.002 ^b
	Residual	78.495	11	7.136		
	Total	195.231	12			

a. Dependent Variable: Motivasi Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Gambar 7. Hasil Uji F simultan

Pada Gambar 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,359 > dari nilai F tabel yaitu 4,84. F tabel ini diperoleh dari rumus $(k-1 ; n-k)$, $(2-1 ; 13-2) = 1;11$. Selain itu, Hasil signifikansi yang diperoleh adalah 0,002, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menandakan bahwa hipotesis nol (H_0) tidak dapat diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan secara bersamaan atau simultan dari variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kinerja sebagai variabel terikat.

5. Penutup

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu:

- 1) Lingkungan kerja di Kedai CC Didieu & Mentayo sudah baik namun masih menghadapi tantangan yang berpotensi mengurangi motivasi kinerja karyawan, faktor utama seperti keterbatasan ruang dan fasilitas kerja, serta kurangnya komunikasi efektif antara manajemen dan karyawan
- 2) Variabel lingkungan kerja (X) menunjukkan pengaruh yang signifikan pada motivasi kinerja (Y), Hal ini memperlihatkan bahwa semakin baik keadaan dan kondisi lingkungan kerja, maka motivasi kinerja akan semakin meningkat.
- 3) Motivasi kinerja karyawan di Kedai CC Didieu sudah baik tapi masih terlihat fluktuatif atau tidak stabil, sebagian karyawan menunjukkan kurangnya semangat dalam melaksanakan tugasnya, yang tercermin dari rendahnya produktivitas dan minimnya inisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja.

Rekomendasi yang diberikan antara lain untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan Kedai CC Didieu & Mentayo disarankan untuk meningkatkan fasilitas dan ruang kerja yang lebih nyaman, sehingga karyawan merasa lebih diapresiasi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Teknologi Digital serta IMKM Kedai CC Didieu & Mentayo atas dukungan berupa penyediaan fasilitas dan data yang telah memungkinkan terlaksananya penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh responden yang dengan sukarela meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.

7. Referensi

- Afandi, Ahmad. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (10 Oktober 2018). Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick. (1966). The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons.

- McShane, Steven L., Von Glinow, Mary Ann. (2015). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality*. Harlow: McGraw-Hill.
- Nitisemito, Alex S. (2016). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, S., & Rahmawanti, R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- .