Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 23270-23275

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK

Yahya Adib[1], Daniel Mirza Zayyan[2], Willy Febryan Adis[3], Sentot Imam Wahjono[4]

[1,2,3,4]Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia

yahyaadib64@gmail.com[1] , danilmirza9@gmail.com[2],
adiwilly3@gmail.com,

Published: April , 2026

ABSTRACT

This This study aims to analyze the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Employee performance is a crucial factor in determining organizational success, as it reflects the productivity and effectiveness of human resources. Therefore, it is important to examine factors that can enhance employee performance, particularly work motivation and work environment.This research uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to employees. The variables in this study indude work motivation and work environment as independent variables, and employee performance as the dependent variable.The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Employees with higher motivation tend to show better productivity, responsibility, and commitment to their tasks. Furthermore, the work environment also has a positive and significant effect on employee performance. A supportive, safe, and comfortable work environment enhances employees' focus and efficiency.Simultaneously, work motivation and work environment have a strong and significant influence on employee performance. This implies that organizations need to pay attention to both factors in order to improve overall employee performance. Enhancing motivation through incentives and creating a conducive work environment are essential strategies to achieve organizational goals.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena mencerminkan produktivitas dan efektivitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting untuk meneliti faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, khususnya motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Variabel dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi yang lebih tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih baik terhadap tugas-tugas mereka. Selanjutnya, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan nyaman meningkatkan fokus dan efisiensi karyawan. Secara bersamaan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan kedua faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Meningkatkan motivasi melalui insentif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan strategi penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, dunia perbankan dituntut untuk mampu bersaing secara kompetitif melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama pada sektor jasa seperti perbankan yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, seperti memiliki semangat kerja yang tinggi, disiplin, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, kurangnya komitmen, dan meningkatnya tingkat absensi karyawan.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik dari segi fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas kerja, pencahayaan, suhu ruangan, dan keamanan kerja, sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, serta budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan konsentrasi dan kinerja mereka.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian nasional. Dalam menjalankan operasionalnya, BRI sangat bergantung pada kinerja karyawan yang profesional dan berkualitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, khususnya motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Aqsa et al. (2025) yang menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan (Antika & Wahjono, 2024).

Namun demikian, masih terdapat perbedaan hasil pada beberapa penelitian terkait pengaruh kedua variabel tersebut, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperkuat temuan empiris, khususnya pada sektor perbankan. Selain itu, setiap organisasi memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga hasil penelitian pada satu perusahaan belum tentu dapat digeneralisasi pada perusahaan lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta secara praktis dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam sektor perbankan dan jasa keuangan. Dengan demikian, perusahaan dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna menghadapi tantangan persaingan bisnis yang semakin kompleks di masa depan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Aqsa et al. (2025), motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan semangat dan tanggung jawab kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja (Antika & Wahjono, 2024).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi dan lingkungan kerja.

Hubungan Antar Variabel

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Aqsa et al., 2025).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh antara variabel independen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel tersebut serta seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan.

Penelitian dilaksanakan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk pada tahun 2026. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut merupakan salah satu lembaga perbankan terbesar di Indonesia yang memiliki sistem kerja yang kompleks serta sumber daya manusia yang beragam, sehingga relevan untuk dijadikan objek penelitian terkait kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, yaitu setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini disesuaikan dengan kebutuhan penelitian, yaitu berkisar antara 50 sampai 100 responden agar dapat mewakili populasi secara representatif.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, serta referensi lain yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket) dan studi pustaka. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima tingkat jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Definisi operasional masing-masing variabel disusun berdasarkan teori yang relevan agar dapat diukur secara jelas dan sistematis.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa tahap, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat analisis.

Analisis utama yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Selanjutnya, dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen

secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Dengan menggunakan metode penelitian ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk..

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel, sehingga dinyatakan valid.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel lebih dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas: Data berdistribusi normal karena nilai signifikansi > 0,05.

Uji Multikolinearitas: Tidak terdapat multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10.

Uji Heteroskedastisitas: Tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.135 + 0.45X_1 + 0.38X_2$$

Keterangan:

Konstanta sebesar 2,135 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai positif.

Koefisien regresi motivasi kerja (0,45) menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien regresi lingkungan kerja (0,38) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

d. Uji t (Parsial)

Motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikansi < 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi < 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Uji F (Simultan)

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi < 0,05, sehingga motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

f. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 sebesar 0,65 menunjukkan bahwa 65% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, meningkatkan tanggung jawab, serta mencapai target yang telah ditetapkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Aqsa et al. (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta memiliki hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan.

Temuan ini didukung oleh penelitian Antika & Wahjono (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan

Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi namun tidak didukung oleh lingkungan kerja yang baik tidak akan mencapai kinerja optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik tanpa motivasi kerja yang tinggi juga tidak cukup untuk meningkatkan kinerja secara maksimal.

Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola kedua faktor tersebut secara bersamaan, seperti memberikan insentif, penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Motivasi kerja juga mendorong karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, terbukti mampu meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja yang memadai, kondisi ruangan yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kedua faktor tersebut secara seimbang untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kontribusi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tergolong cukup kuat.

Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Namun demikian, masih terdapat faktor lain di luar penelitian ini yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan pelatihan kerja.

Implikasi praktis bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dapat dilakukan melalui strategi peningkatan motivasi kerja, seperti pemberian insentif, penghargaan, dan peluang pengembangan karier. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis guna mendukung aktivitas kerja karyawan secara optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor internal individu (motivasi kerja) dan faktor eksternal (lingkungan kerja). Oleh karena itu, pengelolaan kedua aspek tersebut secara terintegrasi menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

REFERENCES

Adelyan, A., Putra, D. P., Adiana, F., & Wahjono, S. I. (2019). Upaya meningkatkan keberhasilan implementasi ERP untuk membangun keunggulan bersaing pada UKM Surabaya. Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian LPPM Universitas PGRI Madiun, 116–124.

Ahmad, A. O., Fam, S.-F., Chuan, Z. L., Wahjono, S. I., Nusa, N. M., & Husseini, S. A. (2022). Integration of TQM practices and ERP to enhance innovation culture and innovative work behavior: A proposed framework. Journal of Positive School Psychology, 6(3), 4668–4676.

Ahmad, A. O., Fam, S.-F., Wahjono, S. I., & Nusa, N. M. (2023). TQM practices and ERP system to enhance UAE DP World innovative work behavior through innovation culture: A review. Quality – Access to Success, 24(194).

Aisyah, L. R., & Wahjono, S. I. (2024). Eksplorasi peluang bisnis wisata fotografi di Kota Lama Surabaya: Mengabadikan momen di destinasi sejarah. Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Alamsyah, N. F., Nurdin, F. H., & Wahjono, S. I. (2025). Transformasi keuangan digital dalam perspektif hukum Islam: Peluang dan tantangan. Journal of Innovative and Creativity, 5(2), 26–33.

Anisah, S., & Wahjono, S. I. (2023). Mengkaji kelebihan dan kelemahan e-commerce Shopee Indonesia. Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Antika, I., & Wahjono, S. I. (2024). Pentingnya lokasi dan tata letak perusahaan perbankan: Kantor pusat Bank BRI di Gedung BRI. Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Aqsa, A. F., Afrizal, M., & Wahjono, S. I. (2025). Strategi peningkatan kinerja karyawan melalui budaya organisasi dan motivasi kerja PT Zat Store. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), 5(2), 154–160.

Astini, S., Sari, M. M., & Wahjono, S. I. (2025). Pengaruh e-commerce terhadap perilaku konsumen di era digital. Journal of Innovative and Creativity, 5(2), 711–719.

Aulia, S., & Wahjono, S. I. (2023). Penerapan IoT pada bisnis e-commerce Tokopedia. Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Bahiroh, A. N., & Wahjono, S. I. (2022). Komunikasi organisasi di sekolah. Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Baktir, N., & Wahjono, S. I. (2024). Manajemen operasi di perusahaan jasa Shopee Express. Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Handoko, T. H. (2018). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education.

Sedarmayanti. (2021). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.