



## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAKTI PRIMA JAKABARING PALEMBANG

M. Devani Oktarian <sup>1\*</sup>, Arniza Nilawati <sup>2</sup> Lesi Agusria <sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulis Korespondensi:[devanioktarian2003@gmail.com](mailto:devanioktarian2003@gmail.com)<sup>1\*</sup>,  
[arniza\\_nt@yahoo.co.id](mailto:arniza_nt@yahoo.co.id) <sup>2</sup>, [lesifebump@gmail.com](mailto:lesifebump@gmail.com) <sup>3</sup>

### Article Information:

Received : 23 September 2025

Reviewed : 16 Oktober 2025

Accepted : 20 November 2025

### Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at PT. Sakti Prima in Jakabaring, Palembang. This research employed a quantitative approach with a survey method involving 61 respondents. Data were collected through questionnaires, and analyzed using multiple linear regression with t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The work environment also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work motivation and work environment contribute significantly to improving employee performance. These findings highlight the importance for companies to enhance motivation and create a conducive work environment to foster employee productivity.

**Keywords:** Work motivation, work environment, employee performance

### 1. Pendahuluan

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Aljabar, (2020:5). Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan serta menjaga produktivitas mereka agar sejalan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset yang paling berharga dalam suatu organisasi atau perusahaan, dalam era globalisasi dan persaingan yang ketat, perusahaan yang di tuntut untuk terus beradaptasi dan mengembangkan strategi manajemen SDM yang efektif guna



# DIBINOM

## (Digital Business, Economics)



<https://doi.org/10.32502/dibinom.v1i1.1136>

Vol. 1, No. 1, Desember 2025.

Halaman 11-20

mencapai keunggulan kompetitif. Manusia sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba untuk meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Dalam keberhasilan suatu organisasi pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Menurut Afandi (2018:6). Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan suatu arahan dan dorongan karyawan dalam suatu organisasi agar mempunyai keinginan bekerja sama dalam mencapai keinginan dalam rangka pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan yang mereka butuhkan untuk mendorong kemampuan seseorang dengan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan napa yang diinginkan oleh suatu perusahaan (Edy Sutrisno, 2019:109). Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Afandi (2021:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC) penerangan yang cukup dan lain sebagainya.

PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang adalah perusahaan pengembang yang telah berdiri sejak tahun 2010. Sebagai salah satu perusahaan pengembang yang cukup besar, PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang ini memiliki dua cabang di kota Palembang, yang membuatnya cukup dikenal disetiap kalangan konsumennya. Namun, meskipun sudah memiliki fondasi yang cukup kuat, Tingkat keberhasilan perusahaan masih tergolong rendah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, masih terdapat beberapa kendala yang harus dihadapai oleh perusahaan, sehingga hal ini menyulitkan dalam mencapai target dan tujuan yang telah di tetapkan.

Selain itu juga kinerja karyawan yang menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan yang merupakan kendala kerja, Dimana masih ada karyawan yang tidak menaati aturan dan tidak mengikuti instruksi, kualitas dan kuantitas kerja yang masih sangat rendah seperti hasil kerja yang tidak sesuai dengan sebagaimana mestinya. Hal ini berimbang pada kauntitas yaitu jumlah hasil kerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang ditargetkan kepada karyawan sehingga menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan

Berdasarkan fenomena yang ada di PT. Sakti prima Jakabaring Palembang penulis melakukan penelitian dengan judul "pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang.



# DIBINOM

## (Digital Business, Economics)



<https://doi.org/10.32502/dibinom.v1i1.1136>

Vol. 1, No. 1, Desember 2025.

Halaman 11-20

### 2. Landasan Teori

#### 2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Afandi (2018) kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

#### 2.2 Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2019:110) motivasi adalah kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda. Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan kekuatan usaha dan individual terhadap pencapaian tujuan.

#### 2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar Lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang berada disekitar parakaryawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

### 3. Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjenis penelitian asosiatif, penelitian ini menjelaskan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih yang terdiri dari motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang yang berjumlah 71 orang dan sampel sebanyak 61 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan simple random sampling.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi. Model analisis dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Uji isntrumen validitas dan reliabilitas, Uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi menggunakan SPSS.



# DIBINOM

## (Digital Business, Economics)



<https://doi.org/10.32502/dibinom.v1i1.1136>

Vol. 1, No. 1, Desember 2025.

Halaman 11-20

### 4. Hasil

#### 4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig.        |
|-------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|-------------|
|       | B                           | Std. Error |                                   |       |             |
| 1     | (Constant)                  | 5.168      | 1.394                             | 3.708 | .000        |
|       | Motivasi Kerja              | .348       | .131                              | 2.668 | .010        |
|       | Lingkungan kerja            | .290       | .118                              | .348  | .2.446 .017 |

Berdasarkan Table dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,168 + 0,348X_1 + 0,290 X_2$$

Dengan Kesimpulan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 5,168 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan akan tetap berada bernilai sebesar 5,168.

Nilai koefisien Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,348 (positif), Artinya, apabila motivasi meningkat, positif maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Nilai koefisien Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,290 (positif), menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga.

#### 4.2 Uji F (simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F (simultan)

| Model | Sum of Squares | Df      | Mean Square | F      | Sig.        |
|-------|----------------|---------|-------------|--------|-------------|
| 1     | Regression     | 63.948  | 2           | 31.974 | 5.340 0.011 |
|       | Residual       | 161.818 | 58          | 5.993  |             |
|       | Total          | 225.767 | 60          |        |             |

Berdasarkan dari tabel dapat diketahui bahwa Menentukan  $F_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ )  $5\% = 0,05$  dan ditentukan dengan derajat bebas(df)  $v_1=k-1=3-1=2$ , dan  $v_2=n-k=61-3=58$  jadi nilai  $F_{tabel} = 3,16$   $F_{hitung} 5.340 > f_{tabel} 3,16$  artinya



# DIBINOM

## (Digital Business, Economics)



<https://doi.org/10.32502/dibinom.v1i1.1136>

Vol. 1, No. 1, Desember 2025.

Halaman 11-20

H<sub>01</sub> ditolak H<sub>a1</sub> diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang.

### 4.3 Uji t

**Tabel 3. Hasil Hasil Uji t**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 5.168      | 1.394                     | 3.708 | .000 |
|       | Motivasi Kerja              | .348       | .131                      | 2.668 | .010 |
|       | Lingkungan kerja            | .290       | .118                      | 2.446 | .017 |

- 1) Berdasarkan tabel uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar  $2,668 > 1,671$  dengan tingkat signifikansi  $0,10 < 0,05$ . artinya, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang.
- 2) Berdasarkan tabel uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar  $2,446 > 1,671$  dengan tingkat signifikansi  $0,17 < 0,05$ . Artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang.

### 4.4 Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi**

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0.729 | 0.532    | 0.515             | 2.557                      |

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa nilai adjusted R.Square adalah 0,515 sehingga motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya sumbangan sebanyak 51,5% sisanya 48,5% mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Plaembang. Dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

## 5. Pembahasan

1. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan



# DIBINOM

## (Digital Business, Economics)



<https://doi.org/10.32502/dibinom.v1i1.1136>

Vol. 1, No. 1, Desember 2025.

Halaman 11-20

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik motivasi kerja ( $X_1$ ) maupun lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang. Pengujian dilakukan melalui analisis regresi linear berganda dan diperkuat dengan uji F (simultan) serta uji t (parsial). Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , yang berarti bahwa secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja akan berdampak langsung terhadap meningkatnya kinerja karyawan. hal ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2019:193) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi mendorong semangat dan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mendukung proses kerja menjadi lebih optimal.

Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Amalia, Imani Lazuardi Lindra Galuh (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Isurance. Tujuan penelitiannya untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Isurance. Penelitiannya menggunakan metode kuantitatif.

Hasil penelitian tersebut membuktikan motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek yang paling penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana yang dilihat dari tinjauan rendahnya kinerja karyawan PT Sakti Prima Jakabaring Palembang yang disebabkan rendahnya 2 faktor tersebut. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden pada kuisioner variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja yang memperlihatkan jawaban ketidaksetujuan yang sangat tinggi, dimana pemimpin kurang memberikan umpan balik terhadap kinerja karyawan kurangnya komunikasi pemimpin terhadap karyawan sehingga tingkat kuantitas dan kualitas karyawan terhadap perusahaan merasa kurang dan terganggu, karyawan merasa kurang nyaman dengan tambahan tugas diluar tanggung jawab yang diberikan pemimpin sehingga pentingnya bagi pemimpin untuk lebih terbuka dan empati kepada karyawannya dan mendengarkan keluh kesah karyawan, karyawan juga merasa kurang puas dengan pekerjaan saat ini jika karyawan kurang puas dengan pekerjaannya hal ini bisa berdampak pada produktivitas sehingga perusahaan



harus lebih memperhatikan keseimbangan kerja dan lingkungan kerja karyawannya, pemimpin juga kurang memberikan perhatian yang cukup pada keselamatan dan kesehatan kerja karyawan maka jika pemimpin kurang memberikan keselamatan kerja perusahaan bisa menghadapi resiko yang serius dari segi moral karyawan jadi perusahaan perlu memperhatikan lagi untuk fasilitas yang ada, Maka hal ini membuktikan bahwa karyawan mengakui kurangnya motivasi kerja dan lingkungan kerja PT Sakti Prima Jakabaring Palembang sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji  $t$ , di mana nilai  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang menandakan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Secara kuantitatif, koefisien regresi variabel motivasi kerja memiliki nilai positif, yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong semangat dan produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Temuan ini sejalan dengan teori dari Afandi (2018:23), yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Ketika seorang karyawan merasa termotivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, maka mereka akan bekerja dengan lebih fokus, bertanggung jawab, dan berkomitmen tinggi terhadap hasil kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu terus mengembangkan strategi motivasional yang efektif, seperti sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karir, serta komunikasi yang terbuka dan mendukung, agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dolly V (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau. Penelitiannya bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memberikan suatu gambaran bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab pemimpin yang efektif dapat menciptakan hubungan positif dengan karyawan, memberikan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

### 3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang. Berdasarkan uji  $t$ , nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Artinya, secara statistik, lingkungan kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) juga menunjukkan nilai positif, yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Yoyo Sudaryo (2018:15), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bersih, tertata, nyaman, dan kondusif akan meningkatkan semangat dan efektivitas kerja karyawan. Dalam konteks PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang, elemen-elemen seperti penerangan, pewarnaan ruangan, dekorasi, serta kebersihan dan fasilitas kerja menjadi faktor penting dalam mendukung kenyamanan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dari sisi fisik maupun sosial. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan berkala terhadap kondisi lingkungan kerja agar seluruh karyawan dapat bekerja dengan nyaman, aman, dan maksimal dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Aisyah (2022). Berjudul "Lingkungan Kerja dan Kompensasi (Insentif) terhadap kinerja" Bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi (Insentif) terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan Variabel pada penelitian ini adalah variable Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi (Insentif) ( $X_2$ ) dan Kinerja ( $Y$ ). Teknik analisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh positif dan



---

signifikan baik secara simultan maupun parsial dari variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Capella Medan.

Sebagaimana hasil dari jawaban responden kurangnya lingkungan kerja yang nyaman, karyawan juga merasa kurang tercukupi dengan pencahayaan yang ada di ruangan kerja karyawan juga penataan warna ditempat kerja jaryawan solusi dari permasalahan ini pemimpin harus lebih memperhatikan lagi suasana kerja diperusahaan agar lebih baik lagi lebih memperhatikan lagi atas pencahayaan yang harus diberikan kepada karyawan

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang.
2. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang.
3. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang.



# DIBINOM

## (Digital Business, Economics)



<https://doi.org/10.32502/dibinom.v1i1.1136>

Vol. 1, No. 1, Desember 2025.

Halaman 11-20

---

### 7. Daftar Pustaka

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- [2] Afandi, P. (2021). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- [3] Aljabar, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [4] Badu, S. Q. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- [5] Darmadi, H. (2020). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.  
Effendy, M., & Fitria, H. (2019). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan*. Palembang: NoerFikri.
- [6] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Hasan, I. (2017). *Pokok-pokok Materi Statistika dan Probabilitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- [9] Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- [10] Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta