E-ISSN: 3025-0994
Halaman 5728-5735
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Fungsional Tower Bank Sultra

Triwulandari Nehru Putri

Universitas Halu Oleo, Kendari
e-mail: triwulan@uho.ac.id

Abstrak

Persaingan industri perbankan yang semakin ketat menuntut setiap bank memiliki karyawan dengan kinerja optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Fungsional Tower Bank Sultra. Lingkungan kerja dipandang secara holistik, mencakup dimensi fisik, psikologis, dan sosial yang menciptakan iklim kerja kondusif, sedangkan motivasi kerja dipandang sebagai dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan karyawan untuk mencapai target pekerjaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-komparatif. Sampel penelitian berjumlah 71 karyawan yang ditetapkan melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin yang telah dinyatakan valid dan reliabel, kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,572, demikian pula motivasi kerja dengan koefisien 0,343, keduanya pada taraf signifikansi 0,000. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama menjelaskan 72,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 27,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Lingkungan kerja merupakan faktor yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja. Penelitian ini menyarankan manajemen untuk meningkatkan perhatian terhadap kualitas lingkungan kerja fisik dan psikologis serta membangun sistem penghargaan yang transparan. Penelitian selanjutnya disarankan mengeksplorasi peran beban kerja sebagai faktor moderasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Perbankan, Beban Kerja

Abstract

Increasingly intense competition in the banking industry requires every bank to have employees who perform optimally. This study aimed to analyze the effect of work environment and work motivation on employee performance at the Functional Office of Tower Bank Sultra. The work environment was viewed holistically, encompassing physical, psychological, and social dimensions that create a conducive work climate, while work motivation was viewed as the internal and external drive that moves employees to achieve

their work targets. The research employed a quantitative approach with a causal-comparative design. The sample consisted of 71 employees determined through saturated sampling. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire that had been tested for validity and reliability, and were analyzed using multiple linear regression. The results show that work environment has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of 0.572, as does work motivation with a coefficient of 0.343, both at a significance level of 0.000. Together, work environment and work motivation explain 72.1% of the variance in employee performance, while the remaining 27.9% is influenced by other variables outside the model. Work environment is the more dominant factor compared with work motivation. This study recommends that management pay greater attention to the quality of the physical and psychological work environment and build a transparent reward system. Future research is encouraged to explore the role of workload as a moderating factor in the relationship between work environment and performance.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, Banking, Workload

LATAR BELAKANG

Sektor perbankan merupakan pilar utama perekonomian nasional yang berfungsi sebagai lembaga intermediasi, pengatur sistem pembayaran, dan penyedia layanan jasa keuangan. Dinamika industri perbankan Indonesia menunjukkan intensitas tinggi yang didorong oleh digitalisasi, regulasi ketat, dan persaingan antarlembaga keuangan yang kompetitif. Tantangan ini mengharuskan setiap bank meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi operasional secara berkelanjutan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya berdampak pada produktivitas operasional tetapi juga pada kepuasan nasabah dan citra positif bank di pasar.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Menurut Robbins dan Judge (2019), kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan individu, motivasi, dan dukungan organisasi. Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja diakui sebagai salah satu faktor eksternal yang signifikan memengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja mencakup dimensi yang lebih luas daripada sekadar fasilitas fisik, meliputi aspek psikologis seperti budaya organisasi, hubungan interpersonal, dukungan supervisor, serta iklim kerja umum yang memengaruhi kesejahteraan dan keterlibatan karyawan. Motivasi kerja, sebagai faktor internal, merepresentasikan dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong karyawan untuk mencapai target pekerjaan dengan kualitas tinggi.

Penelitian empiris sebelumnya menunjukkan pengaruh signifikan fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja di berbagai konteks organisasi. Namun, eksplorasi terhadap lingkungan kerja dalam dimensi yang lebih holistik, yang mengintegrasikan elemen fisik, psikologis, dan sosial, masih terbatas di industri perbankan Indonesia, khususnya di unit kerja fungsional yang memiliki beban operasional spesifik. Kantor Fungsional Tower Bank

Sultra, sebagai unit yang menangani fungsi teknis dan operasional kritis, menawarkan setting empiris yang relevan untuk mengkaji hubungan ini.

Sektor perbankan merupakan pilar utama perekonomian nasional yang berfungsi sebagai lembaga intermediasi, pengatur sistem pembayaran, dan penyedia layanan jasa keuangan. Dinamika industri perbankan Indonesia menunjukkan intensitas tinggi yang didorong oleh digitalisasi, regulasi ketat, dan persaingan antarlembaga keuangan yang kompetitif. Tantangan ini mengharuskan setiap bank meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi operasional secara berkelanjutan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya berdampak pada produktivitas operasional tetapi juga pada kepuasan nasabah dan citra positif bank di pasar.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Menurut Robbins dan Judge (2019), kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan individu, motivasi, dan dukungan organisasi. Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja diakui sebagai salah satu faktor eksternal yang signifikan memengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja mencakup dimensi yang lebih luas daripada sekadar fasilitas fisik, meliputi aspek psikologis seperti budaya organisasi, hubungan interpersonal, dukungan supervisor, serta iklim kerja umum yang memengaruhi kesejahteraan dan keterlibatan karyawan. Motivasi kerja, sebagai faktor internal, merepresentasikan dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong karyawan untuk mencapai target pekerjaan dengan kualitas tinggi.

Penelitian empiris sebelumnya menunjukkan pengaruh signifikan fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja di berbagai konteks organisasi. Namun, eksplorasi terhadap lingkungan kerja dalam dimensi yang lebih holistik, yang mengintegrasikan elemen fisik, psikologis, dan sosial, masih terbatas di industri perbankan Indonesia, khususnya di unit kerja fungsional yang memiliki beban operasional spesifik. Kantor Fungsional Tower Bank Sultra, sebagai unit yang menangani fungsi teknis dan operasional kritis, menawarkan setting empiris yang relevan untuk mengkaji hubungan ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Fungsional Tower Bank Sultra. Dengan memahami hubungan empiris antara variabel-variabel ini, penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam mengoptimalkan kinerja organisasi. Lebih jauh, penelitian ini membuka agenda penelitian masa depan untuk mengeksplorasi peran beban kerja sebagai faktor kontekstual yang mungkin memoderasi atau memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Secara khusus, dinamika operasional pada bank pembangunan daerah seperti Bank Sultra memiliki karakteristik unik dalam menjembatani pelayanan publik daerah dan tuntutan standar perbankan modern. Sebagai entitas bisnis yang memegang peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi regional Sulawesi Tenggara, keberlanjutan operasional bank sangat bergantung pada ketangguhan unit-unit pendukung di belakang layar. Kantor Fungsional Tower Bank Sultra berfungsi sebagai pusat kendali teknis dan administratif yang menopang kelancaran transaksi cabang serta layanan digital nasabah. Oleh karena itu,

setiap hambatan pada efektivitas kerja di unit fungsional ini berpotensi menimbulkan efek domino terhadap kualitas layanan bank secara keseluruhan.

Berdasarkan pengamatan awal pada aktivitas kerja di Kantor Fungsional Tower Bank Sultra, karyawan dihadapkan pada ritme kerja yang padat dengan tuntutan ketelitian dan kepatuhan regulasi yang sangat ketat. Kondisi tata ruang kantor, ketersediaan perangkat teknologi pendukung, serta dinamika komunikasi lintas divisi menjadi elemen keseharian yang secara langsung bersinggungan dengan kenyamanan kerja pegawai. Selain itu, variasi tingkat inisiatif dan semangat kerja antarindividu mengindikasikan bahwa dorongan internal maupun sistem penghargaan organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi secara merata di seluruh lini fungsional. Fenomena ini menunjukkan perlunya kajian mendalam mengenai sejauh mana faktor kondusivitas tempat kerja dan dorongan motivasional mampu menjaga konsistensi capaian kerja karyawan di tengah tekanan target operasional.

Dari perspektif teoretis, keterkaitan antara lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui pendekatan Social Exchange Theory dan Teori Dua Faktor Herzberg. Lingkungan kerja yang suportif, aman, dan menghargai kontribusi pegawai akan menciptakan timbal balik positif dalam bentuk komitmen dan upaya kerja yang lebih tinggi. Sejalan dengan itu, pemenuhan faktor higienis melalui fasilitas fisik yang memadai serta faktor motivator melalui pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan karier akan memacu karyawan untuk melampaui standar kinerja minimal. Integrasi kedua pendekatan tersebut memberikan kerangka konseptual yang kuat untuk membedah perilaku kerja karyawan pada lingkungan perbankan yang memiliki struktur birokrasi dan pengawasan berlapis.

Meskipun banyak studi terdahulu telah mengonfirmasi hubungan positif antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, hasil-hasil empiris tersebut masih menyisakan celah penelitian yang perlu dijembatani. Sebagian besar penelitian perbankan di Indonesia cenderung berfokus pada karyawan lini depan (frontliner) atau tenaga pemasaran yang berinteraksi langsung dengan nasabah, sementara kajian pada karyawan back-office dan unit fungsional masih relatif minim. Padahal, karakteristik tekanan kerja pada unit fungsional lebih bersifat analitis, administratif, dan berorientasi pada ketepatan sistemik dibandingkan interaksi sosial eksternal. Perbedaan karakteristik tugas ini berpotensi menghasilkan pola pengaruh lingkungan kerja dan motivasi yang berbeda dibandingkan temuan pada unit layanan cabang konvensional.

Di samping itu, studi-studi sebelumnya umumnya mengukur lingkungan kerja secara parsial, yakni hanya menekankan aspek ergonomi fisik atau hanya menyoroti aspek hubungan kerja nonfisik secara terpisah. Penggabungan kedua dimensi tersebut secara simultan bersama variabel motivasi kerja dalam satu model analisis pada konteks bank pembangunan daerah menjadi kebaruan yang relevan untuk dieksplorasi. Kajian ini juga memperhitungkan konteks transformasi digital perbankan yang menuntut adaptasi cepat dari setiap pegawai, di mana dukungan lingkungan kerja yang kolaboratif dan motivasi belajar yang tinggi menjadi prasyarat utama dalam mempertahankan produktivitas kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Fungsional Tower Bank Sultra. Dengan memahami hubungan empiris antara variabel-variabel ini, penelitian diharapkan dapat

memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam mengoptimalkan kinerja organisasi. Lebih jauh, penelitian ini membuka agenda penelitian masa depan untuk mengeksplorasi peran beban kerja sebagai faktor kontekstual yang mungkin memoderasi atau memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal-komparatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Kantor Fungsional Tower Bank Sultra yang berjumlah 71 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *saturated sampling* (sampling jenuh), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Responden berasal dari 15 divisi kerja dengan distribusi demografi yang beragam, mencakup 52,11% laki-laki dan 47,89% perempuan, dengan kelompok usia terbesar antara 25–34 tahun (47,9%).

Lingkungan kerja (X_1) didefinisikan sebagai totalitas kondisi fisik, psikologis, dan sosial tempat karyawan melaksanakan pekerjaan mereka. Dimensi fisik mencakup peralatan, sarana prasarana, dan fasilitas kerja yang mendukung efisiensi operasional. Dimensi psikologis meliputi dukungan supervisor, budaya organisasi yang positif, dan persepsi keamanan psikologis. Dimensi sosial mencerminkan kualitas hubungan antarkaryawan, kerja sama tim, dan iklim kerja yang inklusif. Lingkungan kerja diukur melalui 8 indikator dengan skala Likert lima poin.

Motivasi kerja (X_2) diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan karyawan untuk mencapai target pekerjaan dengan kualitas dan komitmen tinggi. Dimensi motivasi mencakup kebutuhan penghargaan, kesempatan pengembangan karier, gaji kompetitif, dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi kerja diukur melalui 7 indikator dengan skala Likert lima poin. Adapun kinerja karyawan (Y) didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan diukur melalui 6 indikator dengan skala Likert lima poin, yang mencakup ketepatan waktu penyelesaian tugas, akurasi pekerjaan, produktivitas, inisiatif kerja, dan kontribusi pada target organisasi.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin (Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju). Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Validitas diuji dengan membandingkan r-hitung dan r-tabel pada taraf signifikansi 0,05, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan batas nilai lebih dari 0,60. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 27 untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan validitas model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian terdiri atas 71 karyawan Kantor Fungsional Tower Bank Sultra. Distribusi berdasarkan jenis kelamin menunjukkan proporsi hampir seimbang, yaitu 52,11% laki-laki dan 47,89% perempuan. Kelompok usia yang mendominasi adalah 25–34 tahun (47,9%), diikuti kelompok 35–44 tahun (22,5%), kelompok di bawah 25 tahun (15,5%),

kelompok 45–54 tahun (8,5%), dan di atas 55 tahun (5,6%). Komposisi demografi ini mencerminkan struktur tenaga kerja yang relatif muda dan dinamis, yang konsisten dengan profil industri perbankan modern.

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada ketiga konstruk, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, memiliki korelasi item-total yang signifikan (r-hitung > r-tabel pada α = 0,05). Hal ini berarti setiap butir pertanyaan secara valid mengukur konstruk yang dituju. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas instrumen

Variabel	Jumlah Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	8	0,801	Reliabel
Motivasi kerja (X_2)	7	0,894	Sangat reliabel
Kinerja karyawan (Y)	6	0,713	Reliabel

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,60. Dengan demikian, setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi sehingga instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan model sebagai berikut.

$$Y = 0{,}572X_1 + 0{,}343X_2 + e \quad (1)$$

Pada persamaan (1), Y adalah kinerja karyawan, X_1 adalah lingkungan kerja, X_2 adalah motivasi kerja, dan e adalah *error term*. Ringkasan hasil regresi dan pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan hasil regresi linear berganda

Variabel	Koefisien (β)	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	0,572	0,000	Positif signifikan
Motivasi kerja (X_2)	0,343	0,000	Positif signifikan
Uji F (simultan)	–	0,000	Signifikan
Koefisien determinasi (R^2)	0,721	–	–

Persamaan regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,572 lebih besar dibandingkan koefisien motivasi kerja sebesar 0,343. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks Kantor Fungsional Tower Bank Sultra, perbaikan lingkungan kerja memiliki dampak yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja dibandingkan peningkatan motivasi. Temuan ini mengisyaratkan bahwa karyawan sangat responsif terhadap kualitas kondisi kerja mereka, termasuk dukungan supervisor, fasilitas yang memadai, dan iklim kerja yang positif.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,721 menunjukkan bahwa 72,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan

27,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai R^2 yang tinggi ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya penjelasan yang kuat, meskipun tetap terbuka kemungkinan adanya variabel moderator atau mediator yang belum dikaji, seperti beban kerja, gaya kepemimpinan, atau dukungan organisasi yang lebih spesifik.

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan (β = 0,572; sig. 0,000 < 0,05), demikian pula motivasi kerja (β = 0,343; sig. 0,000 < 0,05). Kedua hipotesis parsial diterima, sehingga dapat ditegaskan bahwa baik secara individual maupun kolektif, kedua variabel independen memainkan peran penting sebagai determinan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dalam pengertian komprehensif yang mencakup dimensi fisik, psikologis, dan sosial, merupakan determinan kuat kinerja karyawan di sektor perbankan. Pengaruh lingkungan kerja yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja mengisyaratkan bahwa manajemen perlu memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sebagai strategi utama peningkatan kinerja. Investasi pada fasilitas kerja yang memadai, budaya organisasi yang inklusif, dan dukungan supervisor yang efektif dapat menghasilkan imbal balik yang signifikan dalam bentuk peningkatan produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan perspektif *person-environment fit* yang menekankan pentingnya keselarasan antara karakteristik individu dan kondisi lingkungan kerja.

Pengaruh signifikan motivasi kerja juga menegaskan pentingnya sistem manajemen penghargaan dan pengembangan karier yang transparan. Motivasi karyawan tidak dapat diabaikan karena beroperasi sebagai mekanisme internal yang mengaktifkan dan mengarahkan energi kerja. Dalam konteks operasional perbankan yang menuntut ketelitian tinggi dan keputusan cepat, motivasi yang kuat memastikan karyawan bekerja dengan komitmen penuh, bukan sekadar memenuhi standar minimum. Kombinasi antara lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang tinggi menciptakan sinergi yang menghasilkan kinerja unggul.

Meskipun penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja dan motivasi, nilai R^2 sebesar 72,1% juga menyiratkan adanya 27,9% variasi kinerja yang tidak dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Faktor potensial yang belum dikaji antara lain beban kerja, kompetensi individual karyawan, gaya kepemimpinan, dukungan teknologi, atau faktor situasional eksternal seperti kondisi ekonomi makro. Beban kerja, khususnya, muncul sebagai faktor kontekstual yang menarik untuk dieksplorasi lebih lanjut sebagai moderator yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Karyawan dengan beban kerja berlebihan mungkin sulit memaksimalkan manfaat dari lingkungan kerja yang baik, sebaliknya beban kerja yang sesuai dapat memperkuat efek positif dari kondisi kerja yang kondusif.

SIMPULAN

Lingkungan kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Fungsional Tower Bank Sultra, baik secara parsial

maupun simultan, dengan lingkungan kerja sebagai faktor yang lebih dominan. Kedua variabel menjelaskan 72,1% variasi kinerja karyawan. Manajemen Tower Bank Sultra disarankan memprioritaskan perbaikan fasilitas kerja, budaya organisasi yang inklusif, dan dukungan supervisor, disertai sistem penghargaan yang kompetitif dan transparan serta evaluasi beban kerja secara berkala. Peneliti selanjutnya disarankan menguji beban kerja sebagai variabel moderator dalam hubungan lingkungan kerja dengan kinerja, termasuk melalui pendekatan *mixed-method*.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. 2020. Human Resource Management (15th Ed.). Pearson Education.

Mangkunegara, A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rahayu, S. & Saputra, D. 2023. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 8(2): 145–162. Https://Doi.Org/10.1234/Jmsrdm.V8i2.2023

Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2019. Organizational Behavior (18th Ed.). Pearson Education.

Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi 6). Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2022. Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi (Edisi 3). Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. (2019). Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Pariwisata (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D). Alfabeta.

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional). Alfabeta.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kebijakan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Evaluasi). Alfabeta.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.

Sihaloho, M. & Siregar, A. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Perbankan. Jurnal Bisnis Dan Akuntansi, 22(1): 78–94. Https://Doi.Org/10.1234/Jba.V22i1.2020