



PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN CIPONGKOR KABUPATEN BANDUNG BARAT

THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT THE CIPONGKOR DISTRICT OFFICE, WEST BANDUNG REGENCY

Risma Sita Fadila^{1*}, Deni Solihin²

^{1*,2}International Women University, Email : rismasitaa@gmail.com

*email koresponden: rismasitaa@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/ijosse.v2i3.3272>

Abstrack

This study was motivated by issues regarding employee work motivation at the Cipongkor District Office, such as suboptimal communication and coordination both between employees and leadership and among employees themselves as well as a work environment that was not yet fully conducive to supporting work performance. The study aimed to assess the state of interpersonal communication, the work environment, and employee work motivation, and to determine the influence of interpersonal communication and the work environment on employee work motivation at the Cipongkor District Office. The research employed a positivism paradigm with a quantitative approach and an explanatory survey method. The population and sample consisted of 45 employees, selected using the saturated sampling technique. Data collection was conducted via Likert-scale questionnaires, supplemented by observation and documentation. Data analysis involved descriptive analysis, instrument testing, t-tests, and F-tests using IBM SPSS. The results indicate that interpersonal communication has a significant effect on employee work motivation. The work environment also significantly influences employee work motivation. Simultaneously, interpersonal communication and the work environment have a significant impact on employee work motivation at the Cipongkor District Office. Thus, effective interpersonal communication and a comfortable, conducive work environment are crucial factors in boosting employee work motivation.

Keywords: *Interpersonal Communication, Work Environment, Work Motivation, Employees, Cipongkor District Office.*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan terkait motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor, seperti kurang optimalnya komunikasi dan koordinasi antara pegawai dengan pimpinan maupun antarpegawai, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif



dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan motivasi kerja pegawai serta mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor. Penelitian ini menggunakan paradigma positivisme dengan pendekatan kuantitatif dan metode survei eksplanatori. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 pegawai dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert serta didukung oleh observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen, uji t, dan uji F dengan bantuan IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Secara simultan, Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor. Dengan demikian, Komunikasi interpersonal yang baik serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pegawai, Kantor Kecamatan Cipongkor.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang & Tantangan Global

Globalisasi menuntut SDM yang adaptif, profesional, dan berinovasi tinggi untuk memenangkan persaingan global. Menurut Michael Porter, produktivitas dan kualitas kerja adalah kunci keunggulan kompetitif. Pengelolaan SDM berkelanjutan melalui pengembangan kompetensi (Dessler) serta pencapaian standar kerja (Mangkunegara) menjadi fondasi mutlak.

Permasalahan Sektor Publik

Di tingkat pemerintah daerah, efektivitas pelayanan publik terhambat oleh fluktuasi motivasi dan disiplin kerja pegawai. Berdasarkan Achievement Motivation Theory (McClelland), rendahnya motivasi menyebabkan pegawai bekerja sekadar menggugurkan kewajiban. Hal ini bermanifestasi pada pelanggaran disiplin seperti keterlambatan dan ketidakhadiran (Nitisemito).

Faktor Penyebab Utama

- Komunikasi Interpersonal yang Kurang Efektif: Kurangnya keterbukaan, empati, dan dukungan (DeVito) menurunkan semangat kerja.
- Lingkungan Kerja yang Tidak Kondusif: Fasilitas fisik yang terbatas, ruangan sempit, dan atmosfer kaku menjadi hygiene factor (Herzberg) yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Studi Kasus: Kecamatan Cipongkor, Kabupaten Bandung Barat

Kecamatan Cipongkor memiliki karakteristik pedesaan dengan fasilitas dan aksesibilitas terbatas. Data tahun 2025 menunjukkan penurunan kualitas kinerja pegawai:

- Tingkat Kehadiran: Cenderung menurun hingga mencapai angka terendah 80,0% pada bulan April.
- Tingkat Keterlambatan: Cenderung tinggi, puncak keterlambatan terjadi pada bulan April (34,2%).
- Komunikasi & Lingkungan Kerja: Observasi awal mencatat masalah hambatan penyampaian informasi, instruksi yang kurang jelas, fasilitas kerja kurang memadai, dan ruangan sempit.

Permasalahan pada komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terbukti berdampak negatif pada motivasi dan disiplin pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor. Hal ini berpotensi menurunkan kualitas dan daya tanggap pelayanan publik (Servqual oleh Parasuraman et al.), sehingga penelitian mengenai pengaruh kedua faktor tersebut sangat penting dilakukan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan kinerja aparatur daerah.

2. METODE PENELITIAN

Gambaran Data Responden

- Populasi & Sampel: 45 orang pegawai Kantor Kecamatan Cipongkor, Kabupaten Bandung Barat (studi dilakukan Juli 2026).



- Jenis Kelamin: Laki-laki 22 orang (49%) dan perempuan 23 orang (51%).
- Jabatan: PNS 10 orang (22%), ASN P3K Full Waktu 13 orang (29%), dan ASN P3K Paruh Waktu 22 orang (49%).

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas: Seluruh item pernyataan untuk variabel Komunikasi Interpersonal (X 1), Lingkungan Kerja (X 2), dan Motivasi Kerja Pegawai (Y) dinyatakan valid karena nilai r Hitung $> r$ Tabel (0,294).

Uji Reliabilitas: Menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Ketiga variabel dinyatakan reliabel dan andal karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel $> 0,70$ ($X_1 = 0,975$; $X_2 = 0,961$; $Y = 0,959$).

Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Metode: Pengukuran menggunakan skala Likert 5 poin untuk 15 butir pernyataan yang mencakup tiga dimensi: Kebutuhan Berprestasi, Kebutuhan Afiliasi, dan Kebutuhan Kekuasaan.

Hasil Variabel Y: Secara keseluruhan, motivasi kerja pegawai berada dalam kategori tinggi dengan capaian persentase sebesar 60,68% (Mean=45,51; SD=15,390).

Rincian per Dimensi:

- Kebutuhan Berprestasi: Tertinggi pada item Y.3 (61,78% - Kategori Tinggi) dan terendah pada item Y.5 (58,22% - Kategori Sedang).
- Kebutuhan Afiliasi: Tertinggi pada item Y.6 (62,22% - Kategori Tinggi).
- Kebutuhan Kekuasaan: Tertinggi pada item Y.14 (62,22% - Kategori Tinggi).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat

Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t (parsial), variabel Komunikasi interpersonal (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar $2,405 > t$ tabel $1,66$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan nilai signifikansi sebesar $0,021 < \alpha = 0,05$. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Komunikasi interpersonal yang terjalin antarpegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai. Sebaliknya, apabila Komunikasi interpersonal yang terjalin kurang baik, seperti kurangnya komunikasi, kerja sama, keterbukaan, maupun hubungan yang harmonis antarpegawai, maka kondisi tersebut dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja pegawai.

Komunikasi interpersonal merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dalam suatu organisasi. Dalam lingkungan kantor, pegawai tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan secara individual, tetapi juga harus berkomunikasi, bekerja sama, saling memberikan dukungan, dan berkoordinasi dengan pegawai lainnya. Komunikasi interpersonal yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga pegawai merasa dihargai, diterima, dan menjadi bagian dari organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat mendorong munculnya semangat dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat. Ketika komunikasi antarpegawai berlangsung secara terbuka dan efektif, informasi mengenai pekerjaan dapat disampaikan dengan lebih mudah sehingga dapat mengurangi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, adanya sikap saling menghargai, saling membantu, serta kemampuan bekerja sama dapat menciptakan hubungan kerja yang positif. Kondisi tersebut dapat memberikan rasa nyaman kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, Komunikasi interpersonal yang baik juga dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam membangun hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan. Pegawai yang mampu menjalin hubungan interpersonal secara positif cenderung lebih mudah melakukan koordinasi dan menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Dukungan dari rekan kerja maupun pimpinan juga



dapat memberikan dorongan psikologis bagi pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, Komunikasi interpersonal bukan hanya berkaitan dengan hubungan sosial antarpegawai, tetapi juga memiliki keterkaitan dengan kondisi psikologis pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, sehingga peningkatan kualitas hubungan interpersonal di lingkungan Kantor Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat perlu mendapatkan perhatian. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan meningkatkan komunikasi yang terbuka, membangun kerja sama antarpegawai, menciptakan sikap saling menghargai, serta meningkatkan koordinasi antara pegawai dengan pimpinan. Dengan terciptanya hubungan interpersonal yang baik, pegawai akan lebih mudah bekerja dalam suasana yang nyaman dan mendukung sehingga motivasi kerja dapat meningkat.

Secara empiris, hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi interpersonal memiliki kontribusi terhadap motivasi kerja pegawai. Nilai thitung sebesar $2,405 > 1,66$ dan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ membuktikan bahwa pengaruh tersebut secara statistik signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Komunikasi interpersonal yang dibangun dalam lingkungan kerja, maka semakin besar pula kemungkinan meningkatnya motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat

Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t (parsial), variabel lingkungan kerja (X_2) menghasilkan nilai thitung sebesar $4,432 > t_{tabel} 1,66$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Artinya, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat. Dengan demikian, semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang tersedia bagi pegawai, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang mendukung dapat menyebabkan motivasi kerja pegawai menurun.

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar pegawai selama melaksanakan pekerjaan, baik yang berkaitan dengan kondisi fisik maupun kondisi nonfisik. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman, aman, dan tenang bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, tata ruang, fasilitas kerja, serta tingkat kebisingan dapat memengaruhi kenyamanan pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik yang meliputi hubungan antarpegawai, hubungan dengan pimpinan, suasana kerja, serta dukungan dalam organisasi juga menjadi bagian penting yang dapat memengaruhi motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam mendukung motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai akan lebih mudah berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung juga dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja yang baik tidak hanya memberikan kenyamanan, tetapi juga dapat membantu pegawai mencapai hasil kerja yang lebih optimal.

Selain aspek fisik, kondisi lingkungan kerja nonfisik juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan rekan kerja maupun pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang positif. Pegawai yang merasa mendapatkan dukungan dari lingkungan kerjanya akan lebih terdorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, hubungan kerja yang kurang harmonis, komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, maupun kurangnya dukungan dari lingkungan organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang kurang nyaman dan pada akhirnya dapat memengaruhi motivasi pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, Kantor



Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Perbaikan fasilitas kerja, pemeliharaan kebersihan dan kenyamanan ruangan, penciptaan suasana kerja yang kondusif, serta peningkatan hubungan kerja yang harmonis merupakan beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk mendukung peningkatan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat secara parsial dibandingkan Komunikasi interpersonal, apabila dilihat dari nilai thitung. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai thitung sebesar 4,432, sedangkan Komunikasi interpersonal memiliki nilai thitung sebesar 2,405. Meskipun demikian, kedua variabel tersebut sama-sama terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai karena nilai thitung masing-masing lebih besar daripada t-tabel dan nilai signifikansinya berada di bawah 0,05.

Secara empiris, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat. Nilai thitung sebesar $4,432 > 1,66$ serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat dapat diterima. Temuan ini menegaskan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat”, yang telah dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data, analisis statistik, serta pengujian hipotesis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai thitung sebesar $2,405 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,66 dengan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Komunikasi interpersonal yang terjalin antara pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai. Komunikasi yang ditandai dengan komunikasi yang terbuka, kerja sama, sikap saling menghargai, dukungan, dan koordinasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman serta mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai thitung sebesar $4,432 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,66 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik dan kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup kondisi fisik seperti fasilitas kerja, pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara, tata ruang, serta kondisi nonfisik seperti hubungan antarpegawai dan hubungan dengan pimpinan.
- c. Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar $43,178 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 3,220, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan hubungan interpersonal yang baik, tetapi juga membutuhkan dukungan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.



Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat. Hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, serta tersedianya lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong pegawai untuk memiliki semangat, tanggung jawab, dan motivasi yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
https://digilib.unindra.ac.id/detilpustaka.php?id_pustaka2=90301494
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications.
- DeVito, J. A. (2019). *The interpersonal communication book (15th ed.)*. Pearson.
<https://www.pearson.com/en-gb/subject-catalog/p/interpersonal-communication-book-the-global-edition/P200000004079/9781292745589>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson.
- Goldhaber, G. M. (1993). *Organizational communication (6th ed.)*. Brown & Benchmark.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2023). *Basic econometrics*. McGraw-Hill.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Grand theory, middle theory, dan applied theory*. [Sesuaikan dengan sumber asli yang digunakan].
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- McClelland, D. C. (2018). *Human motivation*. Cambridge University Press.
- Nartin, et al. (2024). *Metodologi penelitian*. [Sesuaikan dengan sumber asli yang digunakan].
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (2020). *Delivering quality service: Balancing customer perceptions and expectations*. Free Press.
- Porter, M. E. (2008). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.
- Santoso, S. (2020). *Panduan lengkap SPSS 26*. PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Mandar Maju.
- Siregar, S. (2017). *Statistika terapan untuk perguruan tinggi*. Kencana.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
<https://www.inlislite.unpra.ac.id/opac/detail-opac?id=358>
- Sujarweni, V. W. (2023). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Suryabrata, S. (2018). *Metodologi penelitian*. Rajawali Pers.
- Yusup, F. (2017). *Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif*.