



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 6880-6889

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bintang Samudera Stevedoring

Adit Jordi Junaidi<sup>1✉</sup>, Andrian Noviardy<sup>2</sup>

Manajemen, Universitas Bina Darma

Email: [Jordyadit1@gmail.com](mailto:Jordyadit1@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bintang Samudera Stevedoring. Subjek dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bintang Samudera Stevedoring yang berjumlah 50 Orang. Kemudian didapatkan sampel berjumlah 35 Orang yang karyawan tetap PT. Bintang Samudera Stevedoring dengan menggunakan teknik metode deksriptif dan kuantitatif dan untuk pengujian menggunakan program SPSS. Data didapatkan melalui penyebaran kuisisioner, melakukan observasi, dan wawancara. Teknik analisis data yang diterapkan peneliti yakni uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji homogenitas, asumsi klasik, uji multikolinearitas, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menemukan fakta bahwasannya motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

## Abstract

The purpose of this study was to determine and explain the effect of work motivation and work environment on the performance of employees at PT. Star of the Ocean Stevedoring. The subjects in this study were all employees of PT. Star Ocean Stevedoring which amounted to 50 people. Then obtained a sample of 35 people who are permanent employees of PT. Bintang Samudera Stevedoring using descriptive and quantitative method techniques and for testing using the SPSS program. Data were obtained through distributing questionnaires, observing, and interviewing. Data analysis techniques applied by researchers are validity test, reliability test, normality test, homogeneity test, classical assumption, multicollinearity test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. From the results of the tests that have been carried out, it is found that work motivation and work environment have a significant effect on employee performance.

Keyword: *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang sangat penting pada perusahaan. Adanya SDM yang baik didalam perusahaan tentunya menjadikan perusahaan dapat berkembang dan mampu bersaing serta mengikuti perubahan zaman. Hal ini tentu dilakukan juga agar perusahaan dapat mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup. Semakin berkembangnya teknologi, pendidikan serta pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat. Salah satu upaya untuk yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar yaitu dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang berkualitas. Oleh sebab itu sumber daya manusia memerlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan menyediakan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2018: 35) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan amanah yang diberikan. Salah satu hal yang harus di perhatikan perusahaannya ialah bagaimana motivasi dan lingkungan kerja karyawan. Kompri (2015: 3) mengemukakan motivasi ialah kekuatan seseorang dalam menumbuhkan tingkat persistensi dan antusias dalam melakukan suatu kegiatan baik dari diri sendiri maupun dari luar/ orang lain.

Selain motivasi kerja, tentunya lingkungan kerja atau tempat kerja menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

PT Bintang Samudera Stevedoring merupakan perusahaan yang terletak di Jl. Dr. Hakim No. 1095, Sungai Pangeran, Kec. Ilir Timur 1, Kota Palembang yang bergerak di

bidang jasa bongkar muat dari dan ke kapal laut atau dapat dikatakan jasa bongkar muat batu bara. Dalam rangka mencapai visi dan misi PT Bintang Samudera Stevedoring memiliki nilai dasar dan keyakinan seperti *profesional, safety, quality, reliable* menjadi pijakan, pegangan dan pedoman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan yang ada di PT Bintang Samudera Stevedoring yang di lakukan oleh peneliti, bahwa terdapat beberapa karyawan yang belum termotivasi untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik dan tepat waktu. Hal ini disebabkan oleh minimnya motivasi atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja, seperti bimbingan, dorongan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga beberapa karyawan tidak bekerja keras dan bertanggung jawab, tentunya hal tersebut membuat dampak kinerja yang rendah. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat dilihat fasilitas yang kurang memadai serta ruangan yang cukup berantakan dan kurang nyaman dari segi meja dan tata letaknya membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktifitas

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki sejumlah aspek yang relevan dalam konteks kinerja pegawai di PT Bintang Samudera Stevedoring. Pertama, penelitian ini akan menguji apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai perusahaan tersebut. Selanjutnya, kami akan mengkaji apakah lingkungan kerja di PT Bintang Samudera Stevedoring juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terakhir, penelitian ini akan menganalisis secara komprehensif dampak dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di PT Bintang Samudera Stevedoring.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan bentuk kesediaan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan upaya yang tinggi dan mencapai tujuan perusahaan (Robbins & Judge, 2016, p. 201). Sedangkan menurut Sutrisno (2010: 109) dalam Hamali (2018: 133) Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu dan merupakan faktor pendorong perilaku seseorang. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah sesuatu yang timbul dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan dengan mencapai tujuan atau target yang lebih baik lagi.

Mangkunegara (2015: 18) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi

dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang ada dalam diri sendiri maupun dorongan dari pihak luar untuk menghasilkan sesuatu pekerjaan yang baik.

### Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 25) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi dan lingkungan sekitar dimana seorang bekerja dan bagaimana metode kerja juga pengaturan kerja yang baik bagi individu maupun kelompok. Sedangkan menurut Afandi (2018: 66) lingkungan kerja ialah suatu yang ada di tempat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Misalnya temperature, kelembaban, penilasi, penerangan dan kebersihan tempat kerja.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan dimana tempat seseorang bekerja dengan seluruh keseluruhan alat perkakas yang dihadapi sehingga dapat mempengaruhi cara orang bekerja dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

### Kinerja Pegawai

Menurut Gunawan & Wibowo (2020: 35) kinerja pegawai merupakan catatan bagaimana hasil-hasil yang diperoleh dari pekerjaan tertentu. Menurut Mangkunegara (2019: 37) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Mokosolang et al. (2021: 39) kinerja pegawai merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila dia mendapatkan manfaat dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal.

Elizar & Tanjung (2018) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja.

### Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, motivasi Motivasi kerja merupakan bentuk tanggung jawab dalam melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan upaya yang tinggi dan mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bukhari & Pasaribu (2019) pada variabel motivasi dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Mengacu pada uraian diatas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian

ini adalah sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan pribadi, meningkatkan semangat kerja pegawai dan membantu mereka menyelesaikan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Heruwanto et al. (2019) pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mengacu pada uraian tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### Hipotesis

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bintang Samudera Stevedoring.

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai PT Bintang Samudera Stevedoring.

H3 : Diduga Diduga motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bintang Samudera Stevedoring.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018: 8) Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dengan populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data kemudian di analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Objek penelitian ini yaitu PT Bintang Samudera Stevedoring yang beralamat di Jl. Dr. Hakim No.1095, Sungai Pangeran, Kec. Ilir Timur 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Data Primer diperoleh secara langsung oleh peneliti dari objek penelitian pada PT Bintang Samudera Stevedoring.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 pegawai yang ada di PT Bintang Samudera Stevedoring.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua metode pengumpulan data, yaitu wawancara untuk mendapatkan informasi melalui interaksi langsung dengan pegawai PT Bintang Samudera Stevedoring dan kuesioner dengan skala likert untuk mengumpulkan

respons dari pegawai terkait motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Dalam menganalisis data terhadap data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Kualitas Data

Nilai  $r$  hitung seluruh item pertanyaan variabel motivasi kerja memiliki nilai lebih besar dari  $r$  tabel (0,361). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel motivasi kerja adalah valid. Nilai  $r$  hitung seluruh item pertanyaan variabel lingkungan kerja memiliki nilai lebih besar dari  $r$  tabel (0,361). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel lingkungan kerja adalah valid. Nilai  $r$  hitung seluruh item pernyataan variabel kinerja pegawai memiliki nilai lebih besar dari  $r$  tabel (0,361). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja pegawai adalah valid.

Setelah melakukan uji validitas, penelitian melanjutkan uji reliabilitas. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,780, Variabel Lingkungan Kerja nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,830 dan Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,760. Seluruh variabel independen dan dependen memiliki nilai *Alpha Cronbach's* lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dikatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Dasar

Pada hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* hanya melihat nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* pada output SPSS. Dapat terlihat bahwa data output variabel  $X_1, X_2$ , dan  $Y$  berdistribusi normal karena nilai signifikan  $> 0,05$  (5%) pada masing-masing variabel yaitu 0,087, 0,674 dan 0,390 sedangkan nilai output lainnya tidak digunakan karena hanya mengikuti output saja.

Nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja dan lingkungan sebesar 0,189 dan 0,132 lebih dari 0,05. Maka dapat dikatakan data berasal dari populasi yang sama (homogen).

#### Uji Asumsi Klasik

Nilai *Tolerance* diatas variabel motivasi Kerja (0,999) dan Lingkungan Kerja (0,999) lebih dari 0,1 dan *VIF* (1,001) kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	3.656	4.245		1.097	.282
Motivasi Kerja	.560	.112	.554	4.992	.000
Lingkungan Kerja	.403	.073	.615	5.536	.000

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Hasil perhitungan regresi menggunakan SPSS versi 2.2 for Windows menghasilkan persamaan regresi  $Y = 3,656 + 0,560X_1 + 0,403X_2$ . Dalam persamaan ini, nilai konstanta (3,656) mengindikasikan bahwa jika nilai variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja tetap, maka kinerja pegawai di PT Bintang Samudera Stevedoring akan tinggi, sejalan dengan nilai positifnya. Koefisien regresi untuk Motivasi Kerja (0,560) menggambarkan bahwa kenaikan 1% dalam Motivasi Kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,560, menunjukkan hubungan positif antara keduanya. Sementara itu, koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (0,403) mengungkapkan bahwa peningkatan 1% dalam Lingkungan Kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,403, juga menegaskan hubungan positif antara Lingkungan Kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil analisis regresi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

*Uji-t (Parsial)*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	3.656	4.245		1.097	.282
Motivasi Kerja	.560	.112	.554	4.992	.000
Disiplin Kerja	.403	.073	.615	5.536	.000

Tabel 2. Uji-t ( Parsial)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t hitung (4,992) lebih besar dari t tabel (2,045), mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai. Kedua, hipotesis kedua yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai PT. Bintang Samudera Stevedoring juga diterima. Hal ini didukung oleh signifikansi statistik sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, serta koefisien regresi (b) yang bernilai positif. Hasil uji-t menunjukkan bahwa t hitung (5,536) lebih besar dari t tabel (2,045), menegaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kedua hipotesis penelitian ini terkonfirmasi dan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bintang Samudera Stevedoring.

Uji F (Simultan)

Model persamaan ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena memiliki nilai signifikansi < 0,05 yaitu sebesar 0,000 dimana  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel motivasi kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dimana F hitung > F tabel. Yaitu F hitung 27 > F tabel 3,35, Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga terbukti dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan Kinerja Pegawai PT. Bintang Samudera Stevedoring.

Koefesien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 <sup>a</sup>	.667	.643	1.686

Tabel 3. Uji Koefesien Determinasi ( $R^2$ )

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R-Square* 0,643. Hal ini menjelaskan bahwa 64,3% variabel dependen kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan



lingkungan kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 35,7% kinerja pegawai PT. Bintang Samudera Stevedoring dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lainnya diluar penelitian ini. Seperti Disiplin kerja, Budaya organisasi dan kompensasi.

#### Pembahasan

Variabel motivasi kerja (X1), menunjukkan signifikansi (Sig) dari hasil Uji-t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05 dan koefisien regresi (b) bernilai positif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja PT. Bintang Samudera Stevedoring.

Hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bintang Samudera Stevedoring, Variabel lingkungan kerja (X2), menunjukkan signifikansi (Sig) dari hasil Uji-t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05 dan koefisien regresi (b) bernilai positif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai PT Bintang Samudera Stevedoring.

Berdasarkan data pada uji statistik pada hasil penelitian diatas, dapat dilihat model persamaan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena memiliki nilai signifikansi (Sig) < alpha ( $\alpha$ ) 0,05 yaitu sebesar 0,000 dimana  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Variabel motivasi kerja (X1) dan Variabel lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga terbukti di mana terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja dan Variabel lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai PT. Bintang Samudera Stevedoring.

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks PT Bintang Samudera Stevedoring, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji-t menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki signifikansi yang lebih kecil dari tingkat alpha ( $\alpha$ ) 0,05, sehingga hipotesis penelitian diterima. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, menyampaikan standar pekerjaan dengan jelas, dan terus meningkatkan keterampilan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Bagi

peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel-variabel lain dalam penelitian yang lebih mendalam pada objek yang sama.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Nusa Media.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Gunawan, Y. M., & Wibowo, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Description Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. *Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA)*.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS: Center for Academic Publishing Service.
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 171. <https://doi.org/10.33370/jmk.v15i2.220>
- Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mokosolang, M., Liando, D. M., & Sampe, S. (2021). Pengaruh Profesionalisme Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan dalam Pencegahan Penularan Covid-19 di Kabupaten. *Governance*, 1(1), 1–9.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.