

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN CV. MAKMUR BERKAH

Fatahuddin

Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang.
fatahtpi17@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Makmur Berkah. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dan mengevaluasi dampak motivasi. Selain itu, instrumen dan analisis asumsi klasik digunakan untuk memverifikasi keakuratan asumsi penelitian. Analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel. Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berdampak positif pada semangat kerja karyawan. Temuan dari analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai sebesar 7,724, melebihi nilai t hitung sebesar 2,021. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Makmur Berkah. Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa sebesar 53,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi, sementara 46,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti secara mendalam.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: This study aims to investigate the influence of work motivation on employee performance in CVs. Makmur Berkah. Quantitative research methods are used to analyze data and evaluate the impact of motivation. In addition, classical assumption instruments and analysis are used to verify the accuracy of the research's assumptions. Simple linear regression analysis and hypothesis testing are used to identify relationships between variables. The results of the linear regression test show that increased motivation has a positive impact on employee morale. The findings from the analysis showed that motivation had a value of 7.724, exceeding the calculated t -value of 2.021. Thus, it can be concluded that motivation has a significant influence on employee performance in CV. Makmur Berkah. Furthermore, the results of the analysis show that 53.2% of employee performance is influenced by motivation variables, while the remaining 46.8% is influenced by other factors that have not been studied in depth.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah tempat berkumpulnya satu orang atau lebih yang bertujuan menjalankan kegiatan demi tercapainya tujuan organisasi. Di dalam organisasi harus adanya kerjasama antara semua pihak sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai harapan perusahaan. Dengan demikian untuk memajukan perusahaan dan mempertahankan eksistensinya dimasa depan diperlukan orang-orang atau sumber daya manusia yang kompetitif. Suatu organisasi akan mengalami kemunduran bahkan akhirnya

dapat tersisihkan disebabkan ketidakmampuan menghadapi persaingan.

Dalam sebuah organisasi, penting untuk mempertimbangkan sumber daya manusia yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan baik untuk memaksimalkan efisiensi dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencoba menemukan orang-orang terbaik untuk pekerjaan yang tepat dan menempatkan

mereka di tempat yang tepat (Kurnia Saputra et al., 2023).

Keberadaan karyawan merupakan faktor kunci keberhasilan rencana organisasi. Sumber daya manusia semakin penting di era globalisasi yang penuh tantangan. Mengingat hal ini, penting bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi akan membawa kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dan sebaliknya (Armansyah, 2020b).

Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Untuk mengatasi tantangan tersebut, tingkatkan kinerja karyawan. Kinerja organisasi akan tercermin dalam kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil pencapaian tugas tertentu (Armansyah, 2020a). Pekerjaan seorang karyawan memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan perusahaan. Orang yang memiliki hasil kerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pekerjaan karyawan berkontribusi pada stabilitas dan efektivitas perusahaan, dan sangat bermanfaat bagi karyawan itu sendiri.

Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Armansyah, 2021). Untuk mencapai suatu tujuan, sangat penting untuk memberikan motivasi dan dorongan yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, organisasi harus berusaha untuk menumbuhkan tingkat motivasi kerja yang maksimal di antara stafnya. Karyawan memerlukan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga kuat atau

lemahnya motivasi kerja pegawai akan menentukan kinerjanya (Armansyah et al., 2023).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan apa yang diinginkannya, dan dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor dasar yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan motivasi yang tinggi, seseorang akan bekerja lebih keras untuk menghasilkan hasil yang lebih baik. Perusahaan perlu melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan guna meningkatkan produktivitas karyawan. Jika Anda memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini seperti yang dikemukakan (Simamora, 2017) bahwa dengan motivasi yang tepat, para Pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja Pegawai sehingga dapat menetapkan kebijakan yang dapat mendorong Pegawai agar bekerja dengan baik sehingga kinerjanya meningkat. Tujuan Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Makmur Berkah.

Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2017) berpendapat Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan (Sedarmayanti, 2014) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan

usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Indikator Motivasi

Selain itu yang menjadi kendala dan faktor pendukung motivasi, dijelaskan ke dalam indikator menurut (Nawawi, 2015) mengatakan ada beberapa indikator penting yang dapat menumbuhkan motivasi kerja bagi karyawan atau pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya, yaitu:

1. Penghargaan
Mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya dengan memberikan penghargaan atas pencapaiannya. Penting untuk memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan bersemangat dalam pekerjaan mereka. Apresiasi disini bukan sekedar tanda apresiasi dari orang yang melakukan apresiasi, tetapi juga apresiasi terhadap tantangan yang harus dihadapi.
2. Pengembangan
Setiap upaya sedang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan saat ini atau masa depan dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap, atau meningkatkan keterampilan. Potensi masing-masing auditor tidak pasif, tetapi aktif.
3. Kesempatan berkarier
Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier
4. Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat
Jika seorang karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang salah, dia

mungkin tidak dapat menghasilkan tingkat kualitas pekerjaan yang dibutuhkan. Hal ini akan mempengaruhi gaji karyawan dan tunjangan lainnya.

Kinerja

Menurut Rivai (2013) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja Pegawai menurut Hasibuan (2017) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang Pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban

- Pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 4) Kerjasama
Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
 - 5) Inisiatif
Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan mencakup Data Primer dan Data Sekunder. Data Primer diperoleh melalui penggunaan kuesioner, sedangkan Data Sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka.

Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai CV. Makmur Berkah. Sebanyak 40 karyawan dipilih sebagai sampel penelitian dengan menggunakan

teknik sampel jenuh. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian, sehingga memastikan kecukupan data untuk analisis yang akurat.

Dengan menggunakan kombinasi Data Primer dan Data Sekunder serta melibatkan seluruh pegawai CV. Makmur Berkah, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk menetapkan indikator dalam melihat variabel penelitian. Adapun operasional variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel motivasi kerja (X), untuk variabel dependen dapat diketahui yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut penjelasan operasional variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Motivasi Kerja (X)	Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan 2. Pengembangan. 3. Kesempatan berkarier. 4. Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat. <p>Sumber : Moekijat (2012)</p>
2	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Hasibuan yang dikutip (Nawawi, 2011) bahwa "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu".	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerjasama <p>Sumber : (Bangun, 2012):</p>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.5
Pengujian Validitas Variabel Penelitian

Variabel	No. Pertanyaan	r Hitung	r Tabel, n=40	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,472	0,304	Valid
	2	0,772	0,304	Valid
	3	0,820	0,304	Valid
	4	0,816	0,304	Valid
	5	0,620	0,304	Valid
	6	0,633	0,304	Valid
	7	0,532	0,304	Valid
	8	0,478	0,304	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,526	0,304	Valid
	2	0,760	0,304	Valid
	3	0,732	0,304	Valid
	4	0,498	0,304	Valid
	5	0,684	0,304	Valid
	6	0,451	0,304	Valid
	7	0,622	0,304	Valid
	8	0,558	0,304	Valid
	9	0,513	0,304	Valid
	10	0,427	0,304	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan valid, dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel

atau konstruk. Kuesioner dianggap andal jika jawaban atas pertanyaan konsisten di berbagai versi kuesioner. SPSS menyediakan cara untuk mengukur keandalan data dengan statistik *Alpha Cronbach*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 4.6
Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi	0,797	0.60	Reliabel
Kinerja	0,783	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, terlihat bahwa variabel motivasi dan kinerja menunjukkan koefisien alpha masing-masing sebesar 0,797 dan 0,783. Nilai-nilai

ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang cukup tinggi, karena mendekati atau bahkan melampaui ambang batas yang umumnya diterima, yaitu 0,7. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukuran dari kuesioner tersebut reliabel dan dapat dipercaya.

Hasil ini memberikan keyakinan kepada peneliti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan dapat diandalkan untuk mengukur motivasi dan kinerja karyawan di CV. Makmur Berkah dengan baik.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui model atau bentuk hubungan antar variabel dan untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif variabel bebas motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linier sederhana dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Analisa Perhitungan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,008	3,537		3,852	,000
	Motivasi	,672	,209	,889	7,724	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2024)

Dari pemaparan tabel di atas, dapat diketahui hasil pengujian regresi linier sederhana yang menunjukkan model pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai konstanta (constant) adalah 14.008. Oleh karena itu, persamaan linear yang dibentuk oleh koefisien tersebut adalah:

$$Y=14.008+bX$$

dimana

Y adalah variabel dependen (kinerja karyawan).

X adalah variabel independen (misalnya, motivasi kerja).

b adalah koefisien regresi dari variabel independen X

Model ini menunjukkan bagaimana variabel independen (motivasi kerja) berkontribusi terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan konstanta sebesar 14.008, persamaan ini memberikan dasar untuk menganalisis seberapa besar perubahan dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh perubahan dalam motivasi kerja (X).

Persamaan regresi di atas menjelaskan bahwa tingkat motivasi yang lebih tinggi akan menyebabkan peningkatan semangat kerja 0,672

Uji Hipotesis

Hasil Uji t-Test

Tabel 4.8
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,008	3,537		3,852	,000
	Motivasi	,672	,209	,889	7,724	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2024)

Dengan nilai $n = 40$, $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi) dimana $n =$ jumlah sampel, untuk mengetahui nilai t tabel dengan sampel 40 dapat dilihat dengan derajat kebebasan (df) $= n - k - 1$, dimana n (jumlah data) dan k (jumlah variabel independen penelitian sehingga $(df) = 40 - 1 - 1 = 38$ sehingga *degree of freedom* $= 38$, dimana nilai t tabel untuk $df = 38$ yaitu 2,021. Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis tabel tersebut dimana variabel motivasi mempunyai $t_{hitung} 7,724$ sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $7,724 > 2,021$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi motivasi kerja yaitu sebesar 0,000 hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen untuk mengetahui persentase sumbangan variabel (motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 4.9
Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary ^b					
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,789 ^a	,523	,513	2,69750	2,033
a. Predictors: (Constant), Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan hasil Tabel 4.16, nilai *R-square* untuk penelitian ini adalah 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 53,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja yang diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Makmur Berkah.

Sisanya, yaitu sebesar 46,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja dan tingkat stres kerja. Meskipun variabel-variabel ini tidak dimasukkan dalam analisis, mereka tetap menjadi faktor yang mungkin berkontribusi terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai CV. Makmur Berkah didapatkan dari pengujian hipotesis bahwa Motivasi mempunyai $t_{hitung} 7,724$ sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $7,724 > 2,021$ serta nilai signifikansi Motivasi yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Makmur Berkah. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Armansyah et al., 2023), (Hendri dan Armansyah, 2022) dimana adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang

nyata dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier sederhana mengungkapkan bahwa peningkatan motivasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di KSP Sejahtera Mandiri.

Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Di tempat kerja di mana karyawan setiap hari dimotivasi oleh motivasi kerja yang baik, karyawan akan lebih produktif dan memiliki kinerja yang baik. Hal ini karena motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja, mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan lebih efisien.

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diberikan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji-t, motivasi kerja memiliki nilai thitung sebesar 7,724, melebihi nilai ttabel yaitu $7,724 > 2,021$. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Makmur Berkah.
2. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diketahui bahwa jika terjadi peningkatan motivasi dengan asumsi variabel lain tetap maka akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,672.
3. Hasil analisis dengan SPSS 25 menunjukkan bahwa R square adalah 0,532. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja adalah 53,2%, sedangkan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, Selvia Andita, Muhammad Isa Alamsyahbana, Yurianto, Herman, E. M. S. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pembangunan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 233.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3177>
- Armansyah. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 2(1), 90–94.
- Armansyah. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 159–164.
- Armansyah, A. (2020b). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta. *Journal Competency of Business*, 4(1), 10–16.
<https://doi.org/10.47200/jcob.v4i1.677>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Eka Kurnia Saputra, Muhammad Rizki, Armansyah, Herman, Risnawati, Tommy Saputra, I. B. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107>

415324.004

- Hendri dan Armansyah. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Biro KESRA SEKDA Provinsi Kepulauan Riau. *JEMBA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 20(1), 105–123.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. erlangga.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka.