

Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Wibi Digital Teknologi

Dindy Sekarwulan Sari^{1*}, Haidilia Maharani²

Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis¹, Universitas Pamulang²
dindysw.sari@gmail.com¹ dosen02006@unpam.ac.id²

Received 17/09/2025 | Revised 20/10/2025 | Accepted 22/11/2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT.Wibi Digital Teknologi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara terhadap key informan dan empat informan dari berbagai posisi. Proses analisis data dilakukan melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kebutuhan Perwujudan Diri, serta keterlambatan atau absensi, Kerja Sama dan Kuantitas dalam mengerjakan pekerjaan faktor kunci dalam yang mendukung produktivitas. Manajemen perusahaan sangat disarankan untuk kebijakan pemberian motivasi kerja melalui pelatihan, monitoring dan yang terpenting penghargaan kepada setiap karyawan yang bekerja untuk perusahaan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami pentingnya motivasi kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to analyze work motivation in improving employee performance at PT. Wibi Digital Teknologi. This study uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through interviews with key informants and four informants from various positions. The data analysis process was carried out through data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The research results show that work motivation has a significant impact on improving employee performance. The need for self-actualization, as well as tardiness or absenteeism, cooperation, and the quantity of work done, are key factors that support productivity. Company management is highly advised to implement work motivation policies through training, monitoring, and most importantly, recognition for every employee working for the company. This research contributes to understanding the importance of work motivation as a strategy to improve human resource performance.

Keywords: Work Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen mempunyai peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu tujuan. Dengan pengelolaan manajemen yang baik suatu perusahaan dapat berkembang secara teratur dan terarah sehingga dapat memudahkan setiap orang yang ada baik pimpinan maupun karyawan didalamnya dalam mengambil suatu keputusan. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah hal yang baru bagi lingkungan organisasi, khususnya di bidang bisnis. Sumber Daya Manusia (SDM) juga berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan karena Sumber Daya Manusia juga sebagai indikator terhadap perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Dengan tidak adanya sumber daya manusia maka suatu perusahaan akan sulit beroperasi. Suatu bisnis dapat berjalan ketika memiliki visi dan misi yang baik dan memiliki karyawan yang tentunya mampu bekerja sama dalam mengembangkan bisnis yang akan di jalani dengan begitu motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka akan dengan mudah suatu

perusahaan mencapai tujuan ataupun target perusahaan itu sendiri.

Motivasi kerja tentunya sangat penting bagi semua karyawan karena dengan motivasi dapat mendorong semangat kerja karyawan, supaya mereka mau berkerja keras dan mau memberikan semua kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Keberhasilan tim atau individu organisasi terletak pada kinerja karya. Karena tingkat kesuksesan usaha dapat diukur berdasarkan kinerja suatu usaha dari setiap individu yang bekerja didalamnya, kinerja karyawan adalah tolak ukur kemampuan karyawan dalam berproduktif. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila para karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang diharapkan dengan waktu yang singkat dan tepat tentunya dengan hasil yang memuaskan.

Menurut Muhammad Iskandar Abyansah dkk. (2024) Motivasi dalam pekerjaan memegang peran krusial dalam meningkatkan efisiensi dan mencapai sukses di tempat kerja. Motivasi, baik yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari faktor eksternal, mendorong individu untuk mengambil tindakan yang mendukung pencapaian tujuan kerja mereka dengan semangat, tekad, dan kinerja yang optimal.

Kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai suatu kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya. Kinerja karyawan tidak lepas dengan adanya faktor-faktor yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh sebab itu, pihak perusahaan yang terlibat di dalamnya harus cepat dalam mengamati sumber daya yang ada. Menurut Hadyati Harras, Endang Sugiarti Wahyudi (2020:14) kinerja adalah hasil yang membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kerja keras) dengan mengarahkan seluruh potensi yang dimiliki.

Keberhasilan tim atau individu organisasi terletak pada kinerja karya. Karena tingkat kesuksesan usaha dapat diukur berdasarkan kinerja suatu usaha dari setiap individu yang bekerja didalamnya, kinerja karyawan adalah tolak ukur kemampuan karyawan dalam berproduktif. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila para karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang diharapkan dengan waktu yang singkat dan tepat tentunya dengan hasil yang memuaskan.

Penelitian ini mengambil objek di PT.Wibi Digital Teknologi yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang teknologi, dimana perusahaan ini sendiri menawarkan berbagai layanan seperti pengaturan IT, mengembangkan suatu web ataupun *pembuatan aplikasi, test aplikasi, dan implementasi AI*. Karena di era global saat ini peranan teknologi sangat penting dan dibutuhkan bagi setiap perusahaan untuk lebih bisa memajukan bisnisnya. Dapat disimpulkan bahwa selain kemampuan individu peranan IT juga sangat berpengaruh dan penting bagi karyawan maupun suatu perusahaan dalam mengembangkan karir dan juga dalam mencapai suatu keberhasilan perusahaan.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di perusahaan ini belum maksimal. Beberapa indikator yang ditemukan antara lain kebutuhan fisik (fasilitas kerja), penghargaan dari pimpinan, serta kesempatan pengembangan diri yang masih dirasakan kurang. Kondisi ini berdampak pada turunnya kinerja, terutama karena adanya kejenuhan terhadap pekerjaan yang monoton dan lemahnya komunikasi antar karyawan. Dari wawancara dan data yang sudah penulis dapatkan terlihat adanya rasa jenuh dan bosan dengan siklus pekerjaan yang berulang-ulang dan juga adanya demot yang dirasakan oleh para karyawan seperti yang sudah penulis jelaskan dan absensi yang belum cukup baik, menyebabkan kinerja para karyawan menurun.

Oleh sebab itu, motivasi sangat dibutuhkan oleh para karyawan dalam meningkatkan kinerja yang tadinya ada penurunan menjadi semangat kembali. Motivasi juga bisa didapatkan baik dari internal maupun dari eksternal. kinerja karyawan Meskipun menghadapi kejenuhan akibat pekerjaan yang monoton dan kendala dalam komunikasi, karyawan PT. Wibi Digital Teknologi tetap mampu menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab dan tepat waktu. Kerja sama tim cukup baik, dan karyawan menunjukkan inisiatif dalam memahami instruksi yang kurang jelas dari pimpinan.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan gambaran strategi yang dapat ditempuh perusahaan dalam membangun budaya kerja yang lebih produktif.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Metode ini bertujuan menggambarkan fenomena secara mendalam berdasarkan kondisi objek yang alamiah, tanpa perlakuan eksperimen. Peneliti berperan sebagai instrumen kunci dalam pengumpulan data, yang dilakukan

melalui triangulasi metode: observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian meliputi informan kunci, yaitu HRD PT Wibi Digital Teknologi, serta empat informan utama yang merupakan karyawan dari berbagai posisi (IOT Specialist, UI/UX Designer, Digital Marketing Specialist, dan Web Dev. Leader). Pemilihan subjek didasarkan pada kemampuan mereka untuk memberikan informasi komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan kunci yang merupakan HRD PT Wibi Digital Teknologi, diketahui bahwa perusahaan telah berupaya memberikan motivasi dan dukungan bagi karyawan melalui fasilitas yang memadai. Dukungan tersebut meliputi pemberian gaji, bonus, jaminan kesehatan seperti BPJS, serta penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Menurut informan, upaya ini mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun demikian, beliau juga berharap agar perusahaan dapat menambahkan bentuk perlindungan lain seperti asuransi tambahan demi meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Wawancara dengan informan kedua yang bekerja sebagai IOT Specialist menunjukkan bahwa motivasi juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal dalam diri karyawan. Ia menilai bahwa perusahaan telah memberikan dukungan yang cukup, namun motivasi pribadi menjadi hal utama yang harus dimiliki setiap pekerja. Selain itu, ia menekankan perlunya peningkatan kerja sama antar tim agar kinerja lebih optimal. Perusahaan diharapkan mampu mengadakan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk memperkuat kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan informan ketiga yang berprofesi sebagai UI/UX Designer menyatakan bahwa perusahaan sudah cukup baik dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan terkait motivasi dan kinerja. Akan tetapi, masih ditemukan beberapa kendala, di antaranya pekerjaan yang belum terorganisir dengan baik serta adanya miskomunikasi dan perbedaan pendapat antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan perusahaan sudah ada, tetapi efektivitas koordinasi kerja masih perlu diperbaiki agar tujuan dapat tercapai lebih maksimal.

Adapun wawancara dengan informan keempat yang merupakan Digital Marketing Specialist menekankan bahwa motivasi kerja di perusahaan sudah ada, terutama dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Meski demikian, hambatan yang muncul berupa perbedaan pendapat antar rekan kerja masih sering terjadi. Informan ini juga menambahkan bahwa perusahaan sebaiknya mengadakan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalitas karyawan.

Dan menurut narasumber kelima Web Dev. Lead menekankan bahwa beliau banyak mempelajari hal-hal baru saat bekerja dan merasa itu cukup baik untuk dirinya dalam bekerja. Untuk perusahaan beliau berharap bisa lebih mengapresiasi lagi kinerja beliau agar lebih dapat meningkatkan motivasi dan kinerja para karyawan terutama beliau.

Secara keseluruhan, informan kunci dan keempat informan utama memiliki pandangan bahwa perusahaan telah menyediakan fasilitas, motivasi, serta dukungan yang cukup bagi karyawan. Namun, masih terdapat sejumlah aspek yang perlu diperhatikan, seperti peningkatan koordinasi kerja, penguatan kerja sama tim, pengurangan hambatan komunikasi, dan penyelenggaraan pelatihan yang berkesinambungan guna meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT Wibi Digital Teknologi sudah cukup baik, ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan dasar seperti gaji, bonus, jaminan kesehatan, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Hal ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow yang menyebutkan bahwa motivasi dapat tumbuh apabila kebutuhan fisiologis dan rasa aman terpenuhi. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperkuat, antara lain penyediaan fasilitas kerja yang lebih memadai, pemberian umpan balik yang jelas dari atasan, serta penghargaan yang lebih nyata atas kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat mengembangkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan untuk mendukung kebutuhan aktualisasi diri karyawan.

Dari sisi kinerja, karyawan menunjukkan komitmen tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, teliti, serta berusaha menjaga standar kualitas perusahaan. Mereka juga menunjukkan semangat untuk terus belajar, menerima masukan, dan berinisiatif dalam meningkatkan efektivitas kerja. Meski demikian, beberapa hambatan masih muncul, seperti perbedaan pendapat antar divisi, miskomunikasi, serta kendala pribadi yang dapat memengaruhi produktivitas. Tantangan ini menunjukkan pentingnya peningkatan koordinasi kerja dan pembagian tugas yang lebih terstruktur agar efektivitas tim tetap terjaga.

Tabel 1. Rangkuman hasil wawancara karyawan terkait dengan motivasi

No	Indikator Motivasi	Keterangan
1	Kebutuhan Fisik	Secara umum, fasilitas, gaji, dan bonus yang diberikan perusahaan dirasa sudah cukup. Namun, akan lebih baik jika ke depannya perusahaan dapat menambah fasilitas kerja seperti laptop atau monitor, serta menyesuaikan kompensasi dengan kebutuhan karyawan yang terus berkembang.
2	Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	Perusahaan telah memberikan BPJS Kesehatan dan menciptakan lingkungan kerja yang cukup nyaman. Hal ini dinilai sudah cukup namun akan lebih baik jika ke depannya perusahaan menambahkan fasilitas seperti asuransi tambahan atau alat kerja yang lebih mendukung.
3	Kebutuhan Sosial	Hubungan kerja di perusahaan berjalan harmonis, ditandai dengan saling membantu, memberi semangat, dan kerja sama antar rekan Tim lain juga terbuka dalam membantu saat ada bagian pekerja yang kurang dipahami, sehingga pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik. Walaupun terkadang terjadi miskomunikasi atau perbedaan pendapat, hal tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Saya pun menjalankan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh dan memastikan semua tugas selesai tepat waktu sesuai permintaan perusahaan.
4	Kebutuhan Akan Penghargaan	Atasan sudah memberikan bimbingan yang cukup, namun ada beberapa karyawan merasa kurang mendapatkan feedback membuat mereka tidak tahu apakah hasil kerja sesuai harapan. Hal ini bisa memengaruhi motivasi, sehingga para karyawan berharap ada apresiasi atau penilaian yang lebih jelas terhadap kinerja.
5	Kebutuhan Perwujudan Diri	Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan, baik secara teknis maupun soft skills, melalui kegiatan seperti kursus, workshop, atau mentoring guna mendukung peningkatan kompetensi dan pengembangan diri.

Sumber: di olah oleh penulis 2025

Di bawah ini tabel 2 menjelaskan hasil rangkuman para karyawan terkait dengan permasalahan guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Wawancara Para Karyawan terkait dengan kinerja

No	Indikator Kinerja	Keterangan
1	Kualitatif	Para karyawan berusaha selalu berkomitmen memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan, dengan bekerja secara teliti dan penuh tanggung jawab agar hasil sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan. Para karyawan percaya kontribusi mereka berdampak langsung pada kualitas produk atau layanan perusahaan. Selain itu mereka berusaha terbuka terhadap masukan, senang mempelajari hal-hal baru, dan aktif memberi inisiatif untuk meningkatkan proses kerja. Dengan cara ini, mereka yakin dapat membantu meningkatkan kepuasan pelanggan sekaligus menjaga reputasi perusahaan.

2	Kuantitatif	Salah satu karyawan menyadari tantangan pribadi seperti kesulitan bangun pagi yang kadang memengaruhi kinerja. Hambatan karyawan lainnya adalah perbedaan istilah dan komunikasi antar divisi sehingga penting memahami tugas dengan jelas agar tidak terjadi kesalah pahaman. Perbedaan pendapat juga dapat mengganggu kerja tim menurut para karyawan, jika tidak diselesaikan sejak awal. Meskipun begitu, mereka berusaha mengelola tim dengan efektif melalui pembagian tugas sesuai kemampuan, komunikasi terbuka, dan pemantauan rutin untuk memastikan hasil kerja optimal tanpa mengorbankan kualitas.
3	Tanggung Jawab	Para karyawan merasa telah menjalankan tanggung jawab dengan baik melalui penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu dan maksimal untuk kepentingan perusahaan. Selain itu, para karyawan berupaya membangun budaya tanggung jawab dalam tim dengan menunjukkan sikap kerja yang konsisten, menjaga komunikasi, serta memberikan apresiasi dan umpan balik positif agar seluruh anggota tim tetap termotivasi dan menjaga kinerja mereka.
4	Kerja Sama	Hambatan yang sering mereka temui di tempat kerja adalah perbedaan pendapat antar divisi, karena masing-masing pimpinan memiliki pandangan dan cara kerja yang berbeda. Selain itu, menurut mereka kendala juga bisa muncul dari kurangnya komunikasi yang efektif dan performa individu yang tidak konsisten, yang pada akhirnya dapat menghambat kinerja tim secara keseluruhan.
5	Inisiatif	Para karyawan menyadari pentingnya untuk bertanya saat ada pekerjaan yang kurang dipahami agar terhindar dari miskomunikasi. Namun, rasa segan atau malu sering kali menjadi penghalang untuk bertanya langsung kepada atasan. Selain itu, beberapa karyawan berharap agar pembagian tugas bisa lebih terstruktur, dengan adanya penugasan tambahan setelah tugas sebelumnya selesai, sehingga proses kerja menjadi lebih terorganisir dan efektif. Oleh karena itu, mereka mengharap perusahaan dapat mengatur pembagian tugas dengan lebih baik guna mendukung kelancaran dan efektivitas kerja.

Sumber: di olah oleh penulis 2025

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, teliti, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas, serta lebih mampu menjaga kerja sama tim. Temuan ini konsisten dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan kinerja pegawai dalam organisasi.

Motivasi Kerja Di PT.Wibi Digital Teknologi

Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan mencapai tujuan bersama. Penelitian ini menekankan aspek motivasi internal dalam lingkungan PT Wibi Digital Teknologi Jakarta Selatan. Perusahaan telah menyediakan fasilitas memadai seperti gaji, bonus, BPJS Kesehatan, serta lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis. Kerja sama tim juga berjalan cukup baik, dan karyawan menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Namun demikian, masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan, seperti penambahan fasilitas kerja, pemberian umpan balik yang lebih jelas dari atasan, penghargaan terhadap kinerja, serta penyelenggaraan program pelatihan berkelanjutan guna mendukung peningkatan kompetensi karyawan.

Kinerja Karyawan di PT Wibi Digital Teknologi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT Wibi Digital Teknologi memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan tugas secara teliti dan bertanggung jawab. Motivasi kerja terbukti menjadi



faktor internal penting yang memengaruhi kinerja, terlihat dari kedisiplinan, ketelitian, serta inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dukungan perusahaan berupa gaji, fasilitas BPJS Kesehatan, suasana kerja yang nyaman, dan hubungan kerja yang harmonis turut memperkuat motivasi tersebut.

Namun demikian, masih terdapat hambatan seperti keterbatasan fasilitas pendukung (laptop dan monitor), kurangnya program pelatihan, minimnya umpan balik dari atasan, serta belum adanya sistem penghargaan yang jelas. Kendala ini berpotensi mengurangi efektivitas kerja, meskipun sebagian besar karyawan tetap menunjukkan komitmen tinggi dan semangat untuk berkembang. Dengan demikian, peningkatan motivasi melalui penyediaan fasilitas, pelatihan rutin, serta sistem evaluasi dan penghargaan yang lebih terstruktur diperlukan untuk mendukung kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di PT Wibi Digital Teknologi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun masih terdapat ruang perbaikan pada aspek penghargaan, pelatihan, dan koordinasi kerja. Peningkatan pada aspek-aspek tersebut diharapkan mampu mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Motivasi kerja di PT. Wibi Digital Teknologi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semangat dan tanggung jawab karyawan sudah cukup baik, meskipun belum sepenuhnya memenuhi harapan perusahaan. Faktor seperti jaminan kesehatan melalui BPJS dan pengakuan dari pimpinan turut menumbuhkan rasa dihargai dan loyalitas. Namun, kurangnya umpan balik langsung dari atasan masih menjadi kendala yang dapat memengaruhi semangat kerja. Dengan perbaikan di aspek-aspek tersebut, motivasi kerja dapat ditingkatkan secara signifikan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan

Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan, PT Wibi Digital Teknologi disarankan untuk melakukan evaluasi dan peningkatan fasilitas kerja agar lebih memadai. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang terstruktur sangat krusial untuk meningkatkan kemampuan dan kontribusi karyawan. Terakhir, perusahaan perlu memberikan pengakuan dan penghargaan yang lebih konkret dan konsisten, terutama bagi karyawan yang menunjukkan demotivasi, untuk memicu kembali semangat kerja dan apresiasi terhadap kontribusi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abyansah, M. I., Prabowo, B., Samsudin, A., Fajar, M. A., Sakinah, E. A., & Tandiyuk, J. A. (2024). Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 323-328.
- Abyansah, M. I., Prabowo, B., Samsudin, A., Fajar, M. A., Sakinah, E. A., & Tandiyuk, J. A. (2024). Adhita maharani dewi, indah handaruwati. "analisis pengaruh motivasi kerja lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Cv marthani." *Jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis*, 2021.
- AFANDI, M. F. (2024). PENGATAR ILMU MANAJEMEN (TEORI KONVENSIONAL & MODERISASI). Media Pustaka Indo. Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 323-328.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustin, H. (2018). Sistem informasi manajemen menurut prespektif islam. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 63-70.
- Ahmad, R., & Pratama, A. (2021). Faktor manajemen profesional: perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian (Suatu kajian studi literatur manajemen).
- Al Fauzani, M. I. (2022). Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis*, Universitas Nusa Putra.
- Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 611-618.

- Gandung, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 66-70.
- Harras, H., & Sugiarti, E. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mujanah, S. (2022). Perceived organizational support, penilaian kinerja dan information technology capability: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945. Penerbit Unpam Press.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2024:17). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*.
- Sunyoto, D. (2017). *Teori motivasi dan aplikasinya dalam organisasi*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Kencana.
- Tegar, N. (2023). *Buku Pintar Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengelola SDM dari Generasi Milenial hingga Generasi Alfa*. Anak Hebat Indonesia.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja (Edisi kelima)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada