

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and use of information technology either partially or simultaneously on the performance of employees at PT. Soho Industri Pharmasi East Jakarta. The values are tested in this research using descriptive analysis with quantitative approach. The results showed no positive effect of work motivation on employee performance. This is evidenced by the value of P (probability) in the calculation Structural Equation Modeling (SEM) $0,065 > 0,05$ so it does not qualify where P must be less than 0,05. Information technology has a positive effect on employee performance, as evidenced by the results of a P value of $0,00 < 0,05$ so that the results of these studies are eligible. Results of the study show the motivation to work simultaneously together with information technology has a positive effect on employee performance. This is proved by the calculation of SPSS where significant value $0,00 < 0,05$. Results are eligible where requested significant value should be $< 0,05$.

Keywords:

motivation, information technology, work performance, structural equation modelling

MOTIVASI KERJA, PENGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI, DAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN FARMASI: STUDI KASUS DI PT. SOHO

Patrisius Hendrawan Karunia Ola Manuk¹,
Tito Siswanto²

¹Mahasiswa S1 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

⁶Dosen Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

E-mail: patrickhendrawan12@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Dikirim: 26 April 2018

Ditelaah: 07 Juni 2019

Diterima: 31 Juli 2019

Publikasi daring [*online*]: Juli 2019



Februari 2019, Vol 1 (2): hlm 120-128

Indonesian Journal of Economics Application

©2019 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

e-ISSN: 2622-2299

<http://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/IJEA>

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, setiap perusahaan (organisasi) pasti membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Peranan karyawan sangat diperlukan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan di setiap perusahaan, tentu mempunyai semangat kerja yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Dalam mencapai kinerja yang maksimal, tentunya setiap karyawan harus mempunyai semangat kerja yang tinggi. Walaupun setiap individu atau karyawan mempunyai semangat kerja yang berbeda, tetapi perusahaan selalu mengharapkan setiap karyawannya mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Maka dari itu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perlu adanya motivasi. Sesuai yang dikemukakan oleh Terry dan Rue (2009), motivasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya.

Motivasi kerja akan sangat menentukan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, akan lebih produktif sehingga mempunyai kinerja yang maksimal. Sebaliknya pada karyawan yang kurang termotivasi akan menyebabkan karyawan tersebut cenderung malas sehingga kinerjanya kurang maksimal. Demi meningkatkan motivasi kerja, manajer (atasan) harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani (Hasibuan, 2017).

Motivasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Soho Industri Pharmasi pada kenyataannya masih kurang. Hal ini dibuktikan bahwa masih terdapat karyawan yang datang terlambat serta tidak datang ke kantor di beberapa divisi sehingga akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan tersebut. Masalah ini penting untuk ditindak lanjuti karena menurut Armstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2008), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi hal ini sejalan dengan Simamora (2004) dalam Tsani (2017) kinerja adalah suatu penilaian dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam suatu pekerjaan seorang karyawan dan mengukur seberapa mampu karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dengan baik.

Selain motivasi kerja, ada hal yang tidak kalah penting bagi kemajuan suatu perusahaan yaitu kemajuan teknologi. Di era modern ini baik individu maupun organisasi tentunya tidak akan bisa dipisahkan dengan teknologi, dalam hal ini teknologi informasi. Mengingat teknologi informasi terus berkembang dari waktu ke waktu, peranan teknologi informasi ini akan semakin penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Menurut Lucas (2000) dalam Rusdiana dan Irfan (2014), teknologi informasi adalah segala bentuk teknologi yang diterapkan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik, mikrokomputer, komputer *mainframe*, pembaca *barcode*, perangkat lunak, pemroses transaksi, perangkat lunak lembar kerja (*worksheet*), serta peralatan komunikasi dalam jaringan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhammad Hilmi, Muzakki, Heru Susilo dan Saiful Rahman Yuniarto pada tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya)”. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah kemanfaatan penggunaan teknologi informasi karena memiliki nilai koefisien beta dan

t hitung paling besar. Dari hasil regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yaitu sebesar 52,8%. Sedangkan sisanya sebesar 47,2% merupakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi dari karyawan.

Demi menunjang kinerja karyawan mulai dari bagian produksi sampai kepada bagian penjualan, PT. Soho Industri Pharmasi juga dilengkapi berbagai macam teknologi informasi seperti lembar kerja digital (*worksheet*) berupa *microsoft office* dan perangkat lunak (*software*) pendukung lainnya seperti aplikasi *ivy* untuk laporan kunjungan tim marketing. Teknologi informasi yang efektif dan efisien mempunyai arti yang sangat penting bagi manajemen dalam melaksanakan fungsinya untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kinerja organisasi (Rakhmansyah dkk, 2014). Tentunya setiap karyawan pada PT. Soho Industri Pharmasi, harus bisa memanfaatkan setiap teknologi informasi yang ada pada perusahaan agar kinerja masing-masing karyawan pada setiap bagian perusahaan dapat maksimal. Dilihat dari latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Soho Industri Pharmasi Jakarta Timur; (2) mengetahui pengaruh antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Soho Industri Pharmasi Jakarta Timur; dan (3) mengetahui pengaruh antara motivasi kerja bersama-sama dengan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Soho Industri Pharmasi Jakarta Timur.

METODE

Desain yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pada metode kuantitatif digunakan survei atau kuesioner yang disebar ke subjek penelitian untuk kemudian diambil kesimpulan sebagai metode penelitian. tehnik pengambilan sample umumnya dilakukan dengan acak atau *simple random sampling*. dengan menggunakan pendekatan Slovin, jumlah sampel yang diambil adalah 80 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara survey dengan instrumen kuesioner. Jawaban kuesioner menggunakan skala ordinal dengan 5 opsi jawaban yang diurutkan mulai dari sangat setuju (bobot 5) hingga sangat tidak setuju (bobot 1). Obyek pada penelitian ini dilakukan di PT. Soho Industri Pharmasi kantor pusat yang beralamat di Jalan Raya Pulogadung No. 6, Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur. Pada penelitian ini variabel-variabelnya meliputi:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Independen: Motivasi Kerja (X_1)	Menurut Malayu P Hasibuan (2017) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.	Menurut Fuad dan Ahmad (2009) indikator motivasi adalah sebagai berikut: 1. Berprestasi 2. Perbaikan 3. Perubahan 4. Meningkatkan kemampuan kerja 5. Meningkatkan pengetahuan kerja

Tabel 1. Lanjutan

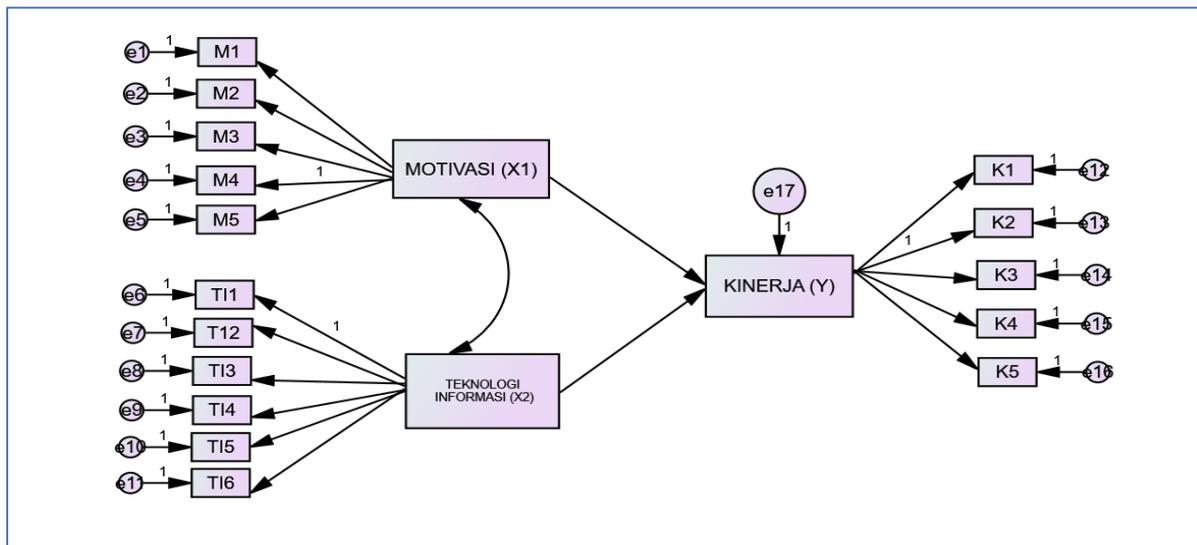
Independen: Penggunaan Teknologi Informasi (X_2)	Menurut Wawan Wardiana (2000) dalam Rusdiana dan Moch Irfan (2014), Teknologi informasi adalah teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, memanipulasi data berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas.	Indikator teknologi informasi menurut Jogiyanto dalam Muzakki (2016) adalah sebagai berikut: 1. Mudah dipelajari 2. Terkendali 3. Jelas dan dapat dimengerti 4. Fleksibel 5. Menjadi terampil 6. Mudah digunakan
Kinerja Karyawan (Y)	Simamora (2004) dalam Tsani (2017) kinerja adalah suatu penilaian dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam suatu pekerjaan seorang karyawan dan mengukur seberapa mampu karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dengan baik.	Menurut Robbins (2006) indikator kinerja adalah sebagai berikut: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan model SEM (*Structural Equation Modeling*) atau Model Persamaan Struktural dengan program AMOS 22. Variabel yang digunakan pada penelitian ini disebut variabel laten (*unobserve*) yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi-dimensi yang diamati atau indikator-indikator yang diamati dengan skala likert dalam bentuk kuesioner. Selanjutnya kuesioner tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghazali 2011). Jika loading factor > 0.50 maka dapat dikatakan valid. Sementara Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Dalam penelitian ini diuji melalui Analisis Faktor Konfirmatori, dan jika nilai Cronbach's alpha lebih besar atau sama dengan 0.60 berarti instrument tersebut reliabel.

Uji Hipotesis pada penelitian ini dilaksanakan dengan langkah-langkah *pertama*, mengembangkan Model Berdasarkan Teori. Tahap ini berhubungan dengan pengembangan hipotesis (berdasarkan teori) sebagai dasar dalam menghubungkan variabel laten dengan variabel laten lainnya, dan juga dengan indikator-indikator. Penelitian ini menggunakan teknik multivariat *structural equation model* (SEM), berdasarkan pertimbangan bahwa SEM memiliki kemampuan untuk menggabungkan *measurement* model dan *structural* model secara simultan bila dibandingkan dengan teknik multivariat lainnya. Mempunyai kemampuan menguji pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct dan indirect*). Model kerangka pemikiran teoritis yang sudah dibangun, kemudian ditransformasikan ke dalam bentuk diagram jalur (*path digram*) untuk menggambarkan hubungan kausalitas antara variabel eksogen dengan variabel endogen tersaji dalam Gambar 1.

Penjelasan Gambar 1 tersebut adalah: (1) variabel eksogen adalah motivasi (X_1) dan Teknologi Informasi/TI (X_2); (2) M_1 - M_5 merupakan indikator-indikator motivasi (X_1) berupa berprestasi, melakukan perbaikan, melakukan perubahan, meningkatkan kemampuan kerja, meningkatkan pengetahuan kerja; (3) TI_1 - TI_6 merupakan indikator-indikator teknologi informasi (X_2) berupa mudah dipelajari, terkendali, jelas dan dapat dimengerti, fleksibel, menjadi terampil, mudah

digunakan; (4) Variabel endogen adalah kinerja (Y); (5) K₁-K₅ merupakan indikator-indikator kinerja berupa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.



Sumber: data diolah, 2019

Gambar 1. Model Pengukuran Pengaruh Motivasi dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja

Langkah kedua yaitu menilai kriteria (*Goodness of Fit*) yang tercermin pada Tabel 2. Setelah uji *Goodness of fit* sudah memenuhi syarat sesuai pada tabel diatas, maka dilakukan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Uji F disebut juga dengan uji ANOVA, Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel X₁ dan variabel X₂ secara simultan terhadap variabel Y menggunakan SPSS, dimana dikatakan memenuhi syarat apabila nilai signifikan menunjukkan < 0,05.

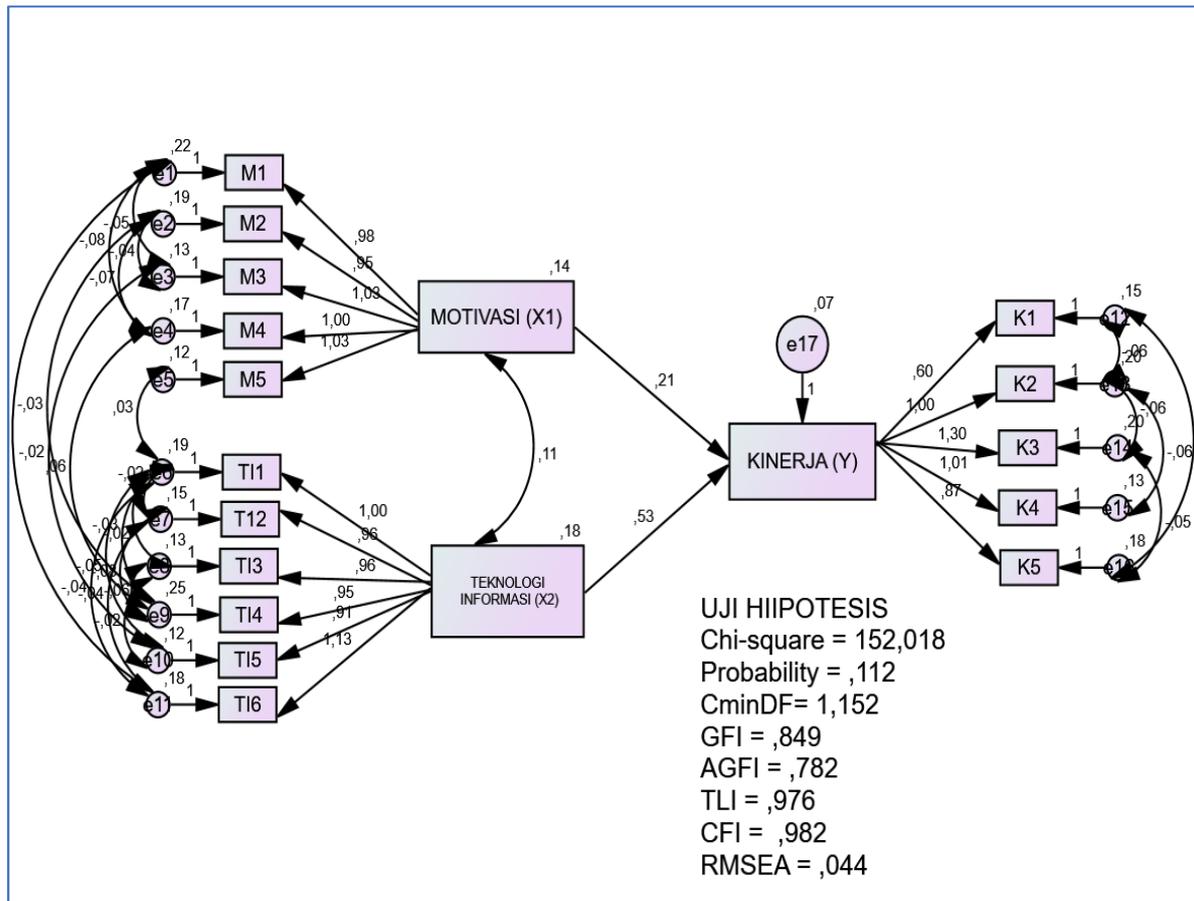
Tabel 2. *Goodness of Fit*

Goodness of Fit Index	Cut off Value
X ² (Chi Square)	df α 0,05
Signifikasi Probability	≥ 0,05
CMIN/DF	≤ 2,00
GFI	≥ 0,90
RMSEA	≤ 0,08
AGFI	≥ 0,90
TLI	≥ 0,90
CFI	≥ 0,90

Sumber: Juliansyah, 2014

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tabel hasil perhitungan SEM menunjukkan bahwa keseluruhan indikator variabel yang digunakan pada penelitian adalah valid karena mempunyai nilai *loading factor* >0,5 dan P < 0,05. Hanya pada variabel X₁ (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) nilai *loading factor* 0,206 < 0,5 dan nilai P 0,065 > 0,05. Tetapi karena baik X₁ maupun Y merupakan variabel bukan indikator sehingga data dalam penelitian ini tetap dinilai valid.



Sumber: data diolah, 2019

Gambar 1. Hasil Model Pengukuran Pengaruh Motivasi dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja

Model diatas merupakan modifikasi untuk model struktural. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai df sebesar 132, dimana df telah lebih dari 0 atau bernilai positif sehingga dikatakan model dalam keadaan *over identified*. Selanjutnya dilakukan pengujian kesesuaian model berdasarkan *output* berdasarkan tabel *Goodness of fit* sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Prhitungan *Goodness of Fit*

Goodness of Fit Index	Cut off Value	Hasil	Ket
X ² (Chi Square)	df α 0,05	152,018	Model sesuai
Signifikasi Probability	≥ 0,05	0,112	Model sangat sesuai
CMIN/DF	≤ 2,00	1,152	Model sesuai
GFI	≥ 0,90	0,849	Model mendekati sesuai
RMSEA	≤ 0,08	0,044	Model sesuai
AGFI	≥ 0,90	0,782	Model mendekati sesuai
TLI	≥ 0,90	0,972	Model sesuai
CFI	≥ 0,90	0,982	Model sesuai

Sumber: data diolah, 2019

Tabel di atas menunjukkan nilai χ^2 sesuai karena lebih kecil dari nilai $\chi^2_{(0,05;132)}$ sebesar 159,814 pada taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai chi square 152,018 dengan probabilitas sebesar $0,112 \geq 0,05$, nilai RMSEA sebesar $0,044 \leq 0,08$, nilai GFI sebesar $0,849 \leq 0,90$, nilai CFI sebesar $0,982 \geq 0,90$, dan nilai CMIN/DF sebesar $1,152 \leq 2$ menunjukkan bahwa uji kesesuaian model ini menghasilkan sebuah penerimaan yang baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa struktur analisis modeling dalam penelitian ini dapat dilakukan dikarenakan semua kriteria sudah terpenuhi.

Setelah melakukan uji *goodness of fit* perlu dilakukan juga analisis faktor konfirmatori konstruk SEM digunakan untuk mengetahui apakah indikator-indikator pembentuk variabel laten pada variabel eksogen maupun variabel endogen menunjukkan unidimensionalitas atau belum, hasil konfirmatori konstruk SEM dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Konfirmatori Konstruk SEM

	Est	S.E.	C.R.
Y<---X1	,206	,112	1,844
Y<---X2	,529	,099	5,345
M1<---X1	,985	,128	7,711
M2<---X1	,952	,123	7,720
M3<---X1	1,032	,108	9,556
M4<---X1	1,000		
M5<---X1	1,031	,105	9,833
TI1<---X2	1,000		
T12<---X2	,964	,105	9,207
TI3<---X2	,965	,097	9,987
TI4<---X2	,954	,127	7,518
TI5<---X2	,909	,087	10,409
TI6<---X2	1,125	,107	10,495
K1<---Y	,600	,108	5,558
K2<---Y	1,000		
K3<---Y	1,298	,124	10,425
K4<---Y	1,012	,100	10,107
K5<---Y	,872	,123	7,084

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, dapat dilihat bahwa setiap indikator atau dimensi pembentuk masing-masing variabel laten menunjukkan hasil baik, yaitu nilai CR di atas 1,96 dengan P lebih kecil daripada 0,05. Hanya variabel X₁ (Motivasi kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan) menunjukkan hasil yang kurang baik/kurang signifikan yaitu CR 1,844 < 1,96 dan P 0,065 > 0,05. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konfirmatori ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya setelah dilakukan modifikasi atau penyesuaian-penyesuaian.

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data ($Y \leftarrow X_1$) diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai pengaruh sebesar 0,206 dan nilai P (probability) 0,065 > 0,05. Nilai ini menunjukkan hasil yang tidak memenuhi syarat karena lebih besar dari 0,05 untuk P sehingga dapat disimpulkan H1 pada penelitian ini dapat ditolak. Yang berarti tidak terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data ($Y \leftarrow X_2$) diketahui bahwa variabel teknologi informasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai pengaruh 0,529 dan nilai P (probability) 0,000 < 0,05. Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu kurang

dari 0,05 untuk P sehingga dapat disimpulkan H_2 pada penelitian ini dapat diterima. Yang berarti terdapat pengaruh positif antara penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data, bahwa variabel motivasi kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja mempunyai nilai pengaruh sebesar 0,536 dan diperoleh hasil nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 0,05 untuk nilai signifikan sehingga dapat disimpulkan H_3 pada penelitian ini dapat diterima. Yang berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja bersama-sama dengan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu dapat dilihat pada tabel hasil uji hipotesis dimana menunjukkan nilai pengaruh sebesar 0,206 dan nilai P $0,065 > 0,05$. Pernyataan tersebut membuktikan bahwa pada hasil penelitian ini, besar atau kecilnya motivasi kerja kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Soho Industri Pharmasi. Indikator yang mempunyai pengaruh dominan pada variabel motivasi kerja yaitu indikator meningkatkan pengetahuan kerja dengan nilai *loading factor* sebesar 0,75.

Teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu dapat dilihat pada tabel hasil uji hipotesis dimana menunjukkan nilai pengaruh sebesar 0,529 dan nilai P $0,00 < 0,05$. Pernyataan tersebut membuktikan bahwa pada hasil penelitian ini, penggunaan teknologi informasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Soho Industri Pharmasi. Indikator yang mempunyai pengaruh dominan pada variabel teknologi informasi yaitu indikator jelas dan dapat dimengerti serta mudah digunakan dengan nilai *loading factor* sebesar 0,74.

Motivasi kerja bersama sama dengan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu dapat dilihat pada tabel hasil uji hipotesis dimana menunjukkan nilai pengaruh sebesar 0,536 dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Pernyataan tersebut membuktikan bahwa pada hasil penelitian ini, motivasi kerja beserta penggunaan teknologi informasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Soho Industri Pharmasi. Indikator yang mempunyai pengaruh dominan pada variabel kinerja karyawan yaitu indikator ketepatan waktu dengan nilai *loading factor* sebesar 0,75.

DAFTAR PUSTAKA

- Fuad, N., & Ahmad, G., 2009. *Integrated Human Resources Development Berdasarkan Pendekatan CB-HRM TB-HRM CBT dan CPD*. Jakarta: Grasindo
- Ghazali, I., 2011. *Model Persamaan Struktural Konsep & Aplikasi dengan program AMOS 19.0*. Semarang: Undip
- Hasibuan, M., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irfan, M. & Rusdiana. 2014. *Sistem Informasi manajemen*. Bandung: Pustaka Setia

- Muzakki, M.H., Susilo, H., & Yuniarto, S.R. 2016. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 169-175.
- Juliansyah, N., 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen..* Jakarta: Grasindo.
- Rakhmansyah, A. 2014. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN Area Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1).
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Sujarweni, W., 2015. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Terry, G.R., & Leslie W.R., 2009. *Dasar-Dasar Manajemen. Terj. bekerja sama dengan G. A. Ticoalu*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wulan, M.T., Condro, H.D., Triono, S.P., & Ag, M. (2017). *Pengaruh motivasi kerja, penggunaan teknologi informasi, dan kemampuan berkomunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan (Studi di Bank Rakyat Indonesia (BRI) syariah cabang Surakarta)* (Doctoral dissertation, IAIN Surakarta).