



Edukasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Penguatan Motivasi Kerja Di Nisyaa Store Samarinda

¹Nur Aisyah, ¹Nabila Syafira Aulia, ¹Naswa Nur Salwa, ¹Nur Aini Dwi Amanda, ¹Angga Hergastyasmawan, ¹Fatahul Rahman

¹Politeknik Negeri Samarinda

*Email: nuraisya59447@gmail.com¹, nabilasyafira930@gmail.com¹, naswasalwa2@gmail.com¹, mandanuraini53@gmail.com¹, anggahergas@polnes.ac.id¹, fatahulrahman@polnes.ac.id¹

*Corresponding Author: Nur Aisyah

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui edukasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di Nisyaa Store Samarinda, sebuah UMKM di bidang hijab dan busana muslimah. Kegiatan dilaksanakan dengan metode observasi, wawancara, serta pelatihan dan pendampingan mengenai strategi motivasi dan manajemen kinerja. Hasilnya menunjukkan peningkatan pemahaman karyawan terhadap pentingnya motivasi kerja, komunikasi efektif, serta penerapan prinsip dasar MSDM. Pemilik usaha juga mulai menerapkan praktik sederhana seperti pemberian apresiasi dan pembagian tugas yang lebih terstruktur. Secara keseluruhan, kegiatan ini berkontribusi dalam memperkuat aspek SDM UMKM guna meningkatkan kinerja, efektivitas, serta daya saing usaha secara berkelanjutan di masa depan.

Kata kunci: pengabdian masyarakat, motivasi kerja, manajemen sumber daya manusia, UMKM, Nisyaa Store.

ABSTRACT

This community service activity aims to improve employee work motivation through human resource management (HRM) education at Nisyaa Store Samarinda, a micro-business engaged in hijab and Muslim fashion products. The activity was carried out through observation, interviews, training, and mentoring related to motivation strategies and performance management. The results showed an increase in employees' understanding of the importance of work motivation, effective communication, and the application of basic HRM principles. The business owner also began implementing simple practices such as providing appreciation and establishing more structured task distribution. Overall, this activity contributed to strengthening the human resource aspect of the business, enhancing performance, effectiveness, and long-term competitiveness.

Keywords: community service, work motivation, human resource management, MSME, Nisyaa Store.

1. PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan unsur penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, terutama pada sektor usaha ritel yang menuntut pelayanan yang cepat, konsisten, dan ramah (Alan et. al., 2025). Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak perilaku individu agar mereka mampu bekerja secara efektif, produktif, dan berkomitmen terhadap tugas (Fathurrahim, 2025). Namun, banyak usaha ritel berskala mikro dan menengah masih menghadapi tantangan dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan, salah satunya karena minimnya pemahaman tentang prinsip dasar MSDM serta belum terbentuknya budaya kerja yang kuat.

Nisyaa Store Samarinda, sebuah usaha ritel yang bergerak di bidang penjualan hijab dan busana muslimah, menghadapi kondisi serupa. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, motivasi kerja di Nisyaa Store sebagian besar ditopang oleh faktor eksternal seperti kebutuhan ekonomi dan keinginan untuk tetap aktif bekerja. Suasana kerja yang kekeluargaan dan hubungan antar karyawan yang baik turut menjadi pendorong motivasi. Meskipun demikian, jam kerja yang padat, rutinitas yang berulang, serta

waktu istirahat yang terbatas menimbulkan kejenuhan yang berdampak pada kedisiplinan, inisiatif, dan kualitas pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum berkembang secara optimal dan perlu diperkuat melalui pendekatan edukatif yang lebih terarah.

Permasalahan tersebut semakin terlihat ketika baik pemilik maupun karyawan belum memiliki pemahaman yang cukup mengenai konsep motivasi kerja dan cara menerapkannya secara praktis di lingkungan kerja. Oleh karena itu, kegiatan edukasi diperlukan untuk memberikan wawasan mengenai pentingnya motivasi, strategi mempertahankan semangat kerja, serta penerapan prinsip MSDM secara sederhana namun efektif. Kegiatan edukasi ini diharapkan mampu membantu karyawan menyadari peran individunya dalam proses kerja, memperbaiki interaksi antarpersonel, serta membentuk budaya kerja yang lebih produktif di Nisyaa Store.

Melihat urgensi permasalahan tersebut, diperlukan intervensi dalam bentuk kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa edukasi dan pendampingan mengenai manajemen SDM, khususnya terkait penguatan motivasi kerja. Melalui kegiatan ini, karyawan dan pemilik dapat memperoleh pemahaman mengenai strategi meningkatkan motivasi, komunikasi kerja yang baik, pembentukan budaya kerja positif, serta pentingnya apresiasi dalam organisasi.

Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk memberikan edukasi kepada pemilik dan karyawan Nisyaa Store mengenai konsep dasar serta praktik manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik. Melalui kegiatan ini, diharapkan para karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka dengan memahami peran, tanggung jawab, serta manfaat dari peningkatan kinerja dalam lingkungan kerja. Selain itu, kegiatan ini juga diharapkan mampu mendorong terciptanya produktivitas kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan, sehingga dapat mendukung pertumbuhan UMKM secara optimal.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses strategis untuk mengelola dan mengembangkan potensi individu dalam organisasi agar tujuan bersama tercapai (Septiana et. al., 2023). MSDM mencakup perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, dan pengelolaan hubungan kerja. Fungsi perencanaan bertujuan untuk memastikan bahwa kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan strategi organisasi. Fungsi pengembangan difokuskan pada peningkatan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan coaching. Penilaian kinerja menyediakan umpan balik agar karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya, sekaligus sebagai dasar pemberian kompensasi. Kompensasi dan penghargaan penting untuk mempertahankan motivasi kerja, sementara hubungan kerja yang sehat melalui komunikasi terbuka dan kerja samamembentuk iklim kerja yang kondusif (John, 2019).

Dalam banyak studi manajemen, fungsi-fungsi MSDM tersebut terbukti berkontribusi pada produktivitas dan loyalitas karyawan. Misalnya, dalam penelitian di perusahaan skala kecil maupun menengah, program pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri maupun rangsangan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja (Nurdin, 2021). Faktor internal yang dapat membentuk motivasi meliputi kebutuhan psikologis, minat, dan nilai-nilai pribadi. Sementara faktor eksternal meliputi kompensasi finansial, kondisi kerja, hubungan dengan rekan, dan gaya kepemimpinan.

Untuk menjelaskan motivasi ini, beberapa teori sangat relevan dalam praktik MSDM di perusahaan ritel. Pertama, Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan berjenjang dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, hingga aktualisasi diri — dan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini mendorong motivasi dalam bekerja (Anastasia Sri Mendari, 2010). Kedua, Teori Dua Faktor Herzberg, yang memisahkan faktor menjadi faktor higiene (misalnya gaji, kondisi kerja) dan faktor motivator (misalnya tanggung jawab, pengakuan). Herzberg menunjukkan bahwa faktor motivator dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja, sedangkan faktor higiene hanya mencegah ketidakpuasan (Andjarwati, 2023). Ketiga, Teori Keadilan (Equity Theory) juga relevan, terutama di usaha kecil, karena persepsi keadilan dalam pembagian tugas dan imbalan dapat berpengaruh besar terhadap sikap kerja (Trisninawati, 2022).

2.3 Antara MSDM dan Motivasi Kerja

Terdapat hubungan yang sangat erat antara fungsi MSDM dan motivasi kerja, di mana praktik MSDM yang baik bisa meningkatkan motivasi karyawan. Misalnya, perencanaan tenaga kerja yang matang dapat menghindari beban berlebih, sehingga karyawan merasa pekerjaan mereka wajar dan adil. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga memberi rasa pencapaian yang menumbuhkan motivator internal. Sistem kompensasi yang jelas dan adil akan memperkuat rasa keadilan (equity), sementara penilaian kinerja memberikan umpan balik yang dapat mendorong perbaikan diri.

Lebih jauh, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan komunikasi adalah elemen penting MSDM yang menguatkan motivasi. Lingkungan kerja yang mendukung dan kolegial dapat meningkatkan kenyamanan, sedangkan gaya kepemimpinan yang suportif memberikan arahan dan pengakuan atas kinerja karyawan. Komunikasi terbuka juga memungkinkan karyawan menyampaikan ide, keluhan, dan harapan mereka sehingga motivasi tetap terjaga. Hal ini sangat penting dalam usaha ritel seperti Nisyaa Store, di mana interaksi antar karyawan dan dengan pelanggan sangat intens dan langsung.

Dengan landasan teori MSDM dan motivasi kerja yang demikian, kegiatan edukasi di Nisyaa Store diarahkan untuk menerapkan strategi praktis berdasarkan teori tersebut agar kontribusi karyawan meningkat, semangat kerja tumbuh, dan keberlanjutan usaha dapat dijaga.

3. METODE PELAKSANAAN

Metode dalam kegiatan edukasi ini disusun untuk memastikan proses pelaksanaan berjalan sistematis dan sesuai dengan kebutuhan peserta. Pendekatan yang digunakan menggabungkan edukasi konseptual, diskusi interaktif, serta pendampingan aplikatif sehingga materi dapat dipahami dan diterapkan dalam kegiatan operasional di Nisyaa Store.

3.1 Lokasi dan Waktu Pelaksanaan

Kegiatan edukasi dilaksanakan di Nisyaa Store Samarinda yang beralamat di Jl. Kemuning, Gg. Pelopor 3, Loa Bakung. Lokasi dipilih karena kegiatan difokuskan pada peningkatan pemahaman motivasi kerja bagi karyawan dan pemilik toko. Pelaksanaan kegiatan dilakukan dalam satu rangkaian sesi selama periode yang telah disepakati bersama pihak toko, mulai dari tahap observasi hingga pendampingan akhir.

3.2 Sasaran Kegiatan

Sasaran kegiatan ini adalah pemilik dan karyawan Nisyaa Store sebagai pihak yang terlibat langsung dalam proses operasional sehari-hari. Jumlah peserta kegiatan menyesuaikan jumlah tenaga kerja yang aktif, sehingga seluruh anggota dapat memperoleh manfaat dari materi dan pendampingan yang diberikan. Fokus sasaran diarahkan pada peningkatan pemahaman mengenai motivasi kerja serta pembentukan perilaku kerja yang lebih produktif.

3.3 Bentuk Kegiatan

Kegiatan ini dilaksanakan dalam beberapa bentuk utama. Pertama, edukasi melalui penyampaian materi mengenai dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia dan konsep motivasi kerja yang relevan dengan lingkungan usaha ritel. Kedua, diskusi interaktif yang memungkinkan peserta menyampaikan pengalaman, kendala, serta contoh situasi nyata yang mereka hadapi di tempat kerja. Ketiga, studi kasus sederhana yang digunakan untuk menganalisis perilaku kerja dan strategi meningkatkan motivasi. Keempat, penerapan perilaku kerja positif yang dilakukan secara langsung untuk melihat bagaimana peserta mempraktikkan konsep yang telah dipelajari.

3.4 Tahapan Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui empat tahapan.

- a. Tahap pertama dimulai dengan melakukan observasi awal untuk mengidentifikasi kondisi motivasi kerja, pola kerja sehari-hari, serta dinamika hubungan antar karyawan di Nisyaa Store. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai situasi kerja yang terjadi di lapangan, sehingga permasalahan yang muncul dapat dipahami secara lebih mendalam dan akurat.



Gambar 1. Observasi

- b. Tahap kedua adalah penyusunan materi edukasi yang didasarkan pada hasil observasi sebelumnya. Materi dirancang agar lebih tepat sasaran, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan pemilik maupun karyawan. Pada tahap ini, seluruh temuan dari observasi diolah menjadi bahan pelatihan yang mudah dipahami dan aplikatif, sehingga mampu menjawab permasalahan yang ada.



Gambar 2. Penyusunan materi edukasi

- c. Tahap ketiga merupakan pelaksanaan edukasi yang mencakup penyampaian teori dasar manajemen SDM, penjelasan contoh-contoh aplikatif yang dapat diterapkan di lingkungan kerja, serta diskusi interaktif mengenai berbagai situasi atau tantangan kerja yang dialami karyawan. Pelatihan ini bertujuan agar peserta tidak hanya memahami konsep, tetapi juga mampu mengimplementasikannya secara nyata untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.



Gambar 3. Wawancara dan Sharing

- d. Tahap keempat adalah evaluasi, yaitu melihat perubahan perilaku kerja setelah kegiatan berlangsung serta memberikan arahan tambahan apabila diperlukan. Evaluasi kegiatan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pemahaman peserta mengalami peningkatan. Evaluasi dilakukan melalui observasi terhadap perubahan perilaku kerja, seperti tingkat inisiatif, kedisiplinan, dan interaksi antar karyawan. Selain itu, wawancara singkat dan umpan balik langsung dari peserta digunakan untuk menilai sejauh mana materi dapat dipahami dan diterapkan dalam aktivitas sehari-hari di Nisyaa Store.



Gambar 4. Foto bersama karyawan Nisyaa Store

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan edukasi mengenai motivasi kerja dan dasar-dasar MSDM di Nisyaa Store menghasilkan sejumlah perubahan positif yang terlihat baik melalui respons peserta maupun perubahan perilaku kerja. Hasil ini kemudian dianalisis menggunakan teori-teori motivasi yang telah dibahas pada tinjauan pustaka, sehingga keterkaitan antara konsep dan praktik dapat tergambar dengan jelas.

4.1 Hasil Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan edukasi mendapatkan respons yang baik dari seluruh peserta. Karyawan menunjukkan antusiasme selama proses penyampaian materi, terlihat dari keterlibatan mereka dalam diskusi, pemberian tanggapan, serta kemauan untuk menyampaikan pengalaman dan kendala yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Pemahaman peserta terhadap konsep motivasi kerja juga meningkat, ditandai dengan kemampuan mereka menjelaskan kembali faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja serta menyebutkan strategi sederhana untuk mempertahankan motivasi.

Setelah kegiatan dilakukan, terlihat bahwa pihak owner dan karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk meningkatkan motivasi kerja agar mampu menciptakan suasana kerja yang lebih terarah, profesional, dan mendukung perkembangan usaha. Komitmen ini tercermin dari antusiasme mereka dalam mengikuti setiap sesi, keseriusan dalam memahami materi, serta keinginan untuk memperbaiki pola kerja yang selama ini dijalankan. Baik owner maupun karyawan menunjukkan kesiapan untuk menerapkan konsep-konsep manajemen SDM yang telah dipelajari, termasuk dalam hal pengaturan tugas, peningkatan koordinasi, dan pengelolaan hubungan kerja yang lebih efektif. Dengan adanya tekad bersama tersebut, diharapkan ke depannya Nisyaa Store dapat membangun lingkungan kerja yang lebih produktif dan mampu mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

4.2 Analisis Pembahasan

Temuan hasil kegiatan menunjukkan adanya kesinambungan antara teori motivasi dan proses perubahan yang terjadi di lapangan. Peningkatan rasa percaya diri dan perasaan dihargai oleh pemilik serta fasilitator kegiatan berkaitan erat dengan faktor motivator. Pengakuan atas kerja keras, kesempatan untuk menyampaikan pendapat, dan suasana pelatihan yang inklusif memberikan stimulus positif bagi karyawan sehingga mereka merasa lebih berarti dalam peran yang dijalankan (Herzberg et. al., 1959).

Selain itu, penjelasan mengenai kebutuhan manusia membantu peserta memahami bahwa motivasi tidak hanya berkaitan dengan gaji atau bonus, tetapi juga kebutuhan akan rasa aman, hubungan sosial, dan penghargaan (Maslow, 1954). Setelah sesi ini, karyawan menunjukkan kemampuan lebih baik dalam mengelola stres akibat rutinitas pekerjaan, karena mereka memahami bahwa suasana kerja yang harmonis merupakan bagian dari pemenuhan kebutuhan sosial.

Edukasi mengenai fungsi-fungsi MSDM berperan penting dalam memperkuat motivasi. Karyawan menyadari pentingnya komunikasi internal, kedisiplinan, dan penyusunan tugas yang teratur. Hal ini membantu menciptakan pemahaman bahwa perilaku kerja positif tidak hanya menguntungkan pemilik usaha, tetapi juga bermanfaat bagi kenyamanan mereka sendiri dalam bekerja. Dampaknya terlihat pada peningkatan produktivitas harian, kualitas layanan, serta suasana kerja yang lebih kondusif.

Secara keseluruhan, proses perubahan yang muncul menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja, meski melalui edukasi sederhana, dapat memberikan dampak langsung pada performa dan dinamika kerja

di Nisyaa Store. Karyawan tampak lebih berinisiatif dalam menyelesaikan tugas, lebih terbuka dalam berkomunikasi, dan lebih peduli terhadap kualitas pelayanan.

4.3 Faktor Pendukung dan Penghambat

Kegiatan edukasi ini mendapatkan dukungan yang kuat dari pemilik dan karyawan Nisyaa Store, yang menjadi faktor pendukung utama. Antusiasme peserta, kemauan karyawan untuk belajar, serta kesiapan pemilik dalam menyediakan waktu dan fasilitas membuat kegiatan dapat berjalan lancar. Suasana kerja yang sudah memiliki nuansa kekeluargaan juga mempermudah proses diskusi dan pendampingan.

Namun demikian, terdapat beberapa faktor penghambat. Jadwal operasional toko yang padat membatasi durasi pelaksanaan, sehingga beberapa materi harus disampaikan secara ringkas. Selain itu, rutinitas toko yang ramai pada jam tertentu membuat sesi diskusi harus menyesuaikan situasi kerja. Meskipun demikian, hambatan tersebut tidak mengurangi tujuan kegiatan, karena proses pendampingan tetap dapat dilakukan secara fleksibel.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan edukasi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dan motivasi kerja yang dilaksanakan di Nisyaa Store Samarinda memberikan dampak positif terhadap pemahaman dan sikap kerja karyawan. Melalui penyampaian materi, diskusi, serta pendampingan singkat, peserta mampu memahami konsep dasar motivasi kerja serta pentingnya peran individu dalam menjaga kualitas pelayanan dan produktivitas. Peningkatan pemahaman tersebut tercermin dalam perubahan perilaku kerja yang mulai terlihat setelah kegiatan, seperti meningkatnya kedisiplinan waktu hadir, kerapian dalam bekerja, pelayanan yang lebih ramah, serta komunikasi internal yang lebih aktif.

Hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa edukasi MSDM, meskipun dilakukan dalam bentuk sederhana, tetap mampu berkontribusi pada penguatan motivasi dan budaya kerja di lingkungan Nisyaa Store. Karyawan menjadi lebih sadar akan tanggung jawabnya, sementara pemilik dapat melihat manfaat dari penerapan prinsip MSDM dalam pengelolaan usaha sehari-hari.

Sebagai tindak lanjut, disarankan agar dilakukan pendampingan berkelanjutan untuk memastikan perubahan yang terjadi dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Pemilik toko diharapkan mulai menerapkan sistem penghargaan sederhana sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan, seperti pemberian reward atau pengakuan verbal, guna menjaga stabilitas motivasi. Selain itu, pembiasaan komunikasi kerja yang terbuka dan evaluasi rutin sangat diperlukan agar suasana kerja tetap kondusif dan kolaboratif.

Berdasarkan hasil kegiatan edukasi dan perubahan perilaku kerja yang muncul di Nisyaa Store, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan acuan untuk pengembangan motivasi kerja dan penguatan budaya kerja di masa mendatang. Pertama, kegiatan pendampingan sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan agar perubahan positif yang muncul dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Pendampingan rutin juga membantu karyawan untuk tetap konsisten dalam menerapkan perilaku kerja produktif.

Kedua, pemilik toko disarankan mulai menerapkan sistem penghargaan sederhana sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan. Reward dapat berupa pujian, ucapan terima kasih, bonus kecil, atau pemberian kesempatan belajar keterampilan baru. Pemberian penghargaan yang konsisten dapat memperkuat motivasi internal maupun eksternal karyawan.

Ketiga, komunikasi internal perlu terus dibangun dan dibiasakan dalam operasional harian. Pemilik dan karyawan diharapkan melakukan evaluasi rutin, baik secara informal melalui percakapan harian maupun melalui diskusi singkat mingguan. Komunikasi yang terbuka dan evaluasi yang teratur akan membantu menyelesaikan masalah lebih cepat serta menjaga suasana kerja yang harmonis.

Dengan penerapan saran-saran tersebut, motivasi kerja di Nisyaa Store diharapkan semakin meningkat dan mendukung efektivitas operasional toko dalam jangka Panjang.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Nisyaa Store Samarinda selaku mitra pengabdian atas kerja sama, keterbukaan, dan partisipasinya selama kegiatan berlangsung. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh karyawan Nisyaa Store yang telah berperan aktif dalam setiap tahapan kegiatan, mulai dari observasi, pelatihan, hingga pendampingan.

Semoga kegiatan pengabdian ini dapat memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan UMKM, khususnya dalam memperkuat motivasi kerja dan pengelolaan usaha yang berkelanjutan.

REFERENSI

- Alan et. al., 2025. (2025). PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *JlAGABI* (Vol. 14, Issue 1).
- Anastasia Sri Mendari. (2010). Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa. *Widya Warta*, 34(01), 82–91. [epository.widyamandala.ac.id/536/1/B. Anastasia Sri Mendari](https://repository.widyamandala.ac.id/536/1/B. Anastasia Sri Mendari)
- Andjarwati, T. (2023). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition*, 1(1), 167–168. <https://doi.org/10.4337/9781800378841.h.4>
- Fathurrahim, S. P. D. (2025). KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DAN MOTIVASI KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KABUPATEN LOMBOK BARAT. 5(1), 671–680.
- Herzberg et. al. (1959). *The motivation to work*.
- John, S. &. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (Vol. 9, Issue 2). <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*.
- Nurdin, T. D. (2021). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance: A Case Study at PT Denki Engineering (in Indonesian). *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–149. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Septiana et. al., 2023. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 447–465.
- Trisninawati. (2022). Peran Employee Engagement Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Persepsi Dukungan Organisasi Pada Kinerja In Role dan Extra Role. *Disertasi*, 1–292. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/37767/14931011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>