

Analysis Of Work Motivation At Ria Busana Sumedang

Iis Salamah Ismiyanti¹, Desan Henriawan², Tita Kartika³

^{1,2,3}Universitas Sebelas April

¹iissalamahis15@gmail.com, ²Desan.feb@unsap.ac.id, ³tita.feb@unsap.ac.id

Article Info

Article history:

Received Jul
20, 2024
Revised August
23, 2024
Accepted Oct
15, 2024

Keywords:

Work
Motivation

ABSTRACT

This research focuses on work motivation at Ria Busana Sumedang. The purpose of this research is to find out how work motivation at Ria Busana Sumedang. How are efforts to increase work motivation at Ria Busana Sumedang. The method used in this research is a qualitative approach. In this study using two data collection techniques, namely by means of observation and interviews. The informants of this study were 15 people consisting of Sales Executive, and Sales Assistant. Data analysis researchers use Milles and Huberman mode analysis method, activities in data analysis are data reduction, data display, and conclusion drawing / verification. Based on the results of interviews, observations and data analysis, it is concluded that work motivation at Ria Busana Sumedang is quite good in terms of physiological needs, security needs, appreciation needs, and self-actualization needs. Efforts to increase employee motivation at Ria Busana Sumedang are physiological needs by providing salaries, bonuses, and adequate facilities for employees to work. Security needs, namely the security of a safe work environment, and fair treatment. Social needs, namely good communication, mutual respect, good and compact relationships and cooperation. Award needs, the company gives awards to employees, gives appreciation, and praise to outstanding employees. Self-actualization needs, the company provides freedom to develop talents and expertise for employees, and can accept each other's opinions.



Copyright © 2024 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Iis Salamah Ismiyanti,
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas April,
Jl. Angkrek Situ No.19 Kelurahan Situ Sumedang Telp (0261)206911
Email: iissalamahis15@gmail.com

1. INTRODUCTION

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan potensi yang dimiliki individu secara produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik di sebuah instansi atau perusahaan yang tidak dapat tergantikan. Menurut Hutajulu dan Supriyanto dalam Nugroho dkk. (2019: 7) menyatakan bahwa dalam persaingan bisnis saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan setiap perusahaan, karena dari merekalah terciptanya suatu ide maupun inovasi yang akan menentukan tercapainya suatu keberhasilan dan tujuan perusahaan. Maka setiap perusahaan dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas baik dalam skill, kedisiplinan, dan kejujuran supaya mampu bertahan dalam menghadapi persaingan dunia bisnis.

Sebuah motivasi terlahir akibat adanya kebutuhan. Menurut Maslow dalam Hasibuan (2020: 103) menyatakan bahwa, Motivasi adalah sebuah dorongan yang terlahir dari dalam diri seseorang sebagai suatu kesatuan yang terpadu dan memiliki tujuan atau keinginan tertentu, yakni mewujudkan kebutuhan manusia sehingga tidak dapat dilepaskan dari kehidupan sadar. Secara umum motivasi merupakan sebuah dorongan yang timbul secara sadar atau tidak sadar dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu.

Motivasi kerja karena adanya suatu kebutuhan merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu. Sikap dan nilai tersebut adalah suatu yang invisible yang dapat memberikan kekuatan untuk membuat individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Hal yang menjadi penentu suatu keberhasilan perusahaan adalah tercapainya tujuan karyawan dalam memenuhi kebutuhannya. Sikap dan nilai tersebut adalah suatu yang invisible yang dapat memberikan kekuatan untuk membuat individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Hal yang menjadi penentu suatu keberhasilan perusahaan adalah tercapainya tujuan karyawan dalam memenuhi kebutuhannya.

Ria Busana merupakan sebuah perusahaan ritel fashion yang terbilang populer di kalangan masyarakat Kabupaten Sumedang tepatnya di Jln. Mayor Abdurrahman, Kota Kaler. Ria Busana Sumedang mencakup semua kegiatan yang terkait dengan produksi dan penjualan pakaian. Mulai dari pengadaan bahan baku, perancangan desain, hingga penjualan kepada konsumen. Hasil dari perjalanan bisnis Ria Busana yang telah dilakukan selama ini sangatlah mengesankan, sehingga menjadi salah satu merek fashion ternama di Indonesia. Namun melalui observasi awal ditemukan bahwa ada beberapa faktor yang membuat motivasi kerja di Ria Busana Sumedang belum maksimal.

Tabel I.I Realisasi Motivasi Kerja di Ria Busana Sumedang

No.	Motivasi	Realisasi
1.	Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan fisiologis di Ria Busana Sumedang sudah diberikan kepada seluruh karyawan dengan baik dan hampir sejahtera. Namun dari segi bonus belum optimal karena keterbatasan anggaran yang tidak selalu baik untuk memberikan bonus yang lebih besar atau sering.
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja di Ria Busana Sumedang sudah optimal dalam menjalankan perusahaannya.
3.	Kebutuhan Sosial	Kebutuhan sosial di Ria Busana Sumedang setiap karyawan saling menghormati, memberikan support, menjaga kekeluargaan yang baik dan menghargai antar sesama karyawan.
4.	Kebutuhan Penghargaan	Kebutuhan penghargaan di Ria Busana Sumedang sudah diberikan dengan baik namun belum maksimal. Hal tersebut dikarenakan sebagian karyawan belum memberikan kinerja yang optimal sehingga tidak adanya promosi jabatan.
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Kebutuhan aktualisasi diri di Ria Busana Sumedang sudah optimal salah satunya pemberian pekerjaan sesuai dengan keahlian dibidangnya masing – masing.

Berdasarkan hasil observasi dan uraian data diatas, diketahui bahwa sebagian karyawan Ria Busana Sumedang memiliki motivasi yang sudah cukup baik namun belum maksimal. Hal itu terjadi karena adanya sebagian kebutuhan karyawan yang belum tercapai. Fenomena mendasar yang peneliti temukan yaitu mengenai kebutuhan psikologis yang belum optimal seperti kurangnya pemberian bonus terhadap karyawan dan kebutuhan penghargaan yang kurang karena tidak adanya jaminan atau promosi jabatan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Motivasi Kerja di Ria Busana Sumedang”.

2. LECTURE STUDY

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2019:5) berpendapat, “Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan)”. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Menurut Hasibuan dalam Irmayani (2022:1) berpendapat, “manajemen sumber daya adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Menurut Sedarmayanti dalam Royani (2023: 2) “MSDM adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian,

dan pemeliharaan sumber daya manusia yang memiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

- 1) *Perencanaan (Planning)*
Perencanaan adalah proses identifikasi dan analisis untuk memiliki sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan perusahaan.
- 2) *Pengorganisasian (Organizing)*
Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization Chart*).
- 3) *Pengarahannya (Directing)*
Pengarahaannya merupakan pengarahannya kepada para pegawai guna membangun kerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4) *Pengendalian (Controlling)*
Pengendalian merupakan pengendalian semua pegawai guna terciptanya pentaatan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan serta bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing.
- 5) *Pengadaan (Procurement)*
Pengadaan merupakan proses penarikan, penyeleksian, penempatan, dan orientasi, serta induksi guna mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 6) *Pengembangan (Development)*
Pengembangan merupakan kegiatan peningkatan keterampilan baik teknis, konseptual, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan.
- 7) *Kompensasi (Compensation)*
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*) kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
- 8) *Pengintegrasian (Integration)*
Pengintegrasian merupakan pemersatuan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan guna terwujudnya kerjasama yang selaras dan saling menguntungkan satu sama lain.
- 9) *Pemeliharaan (Maintenance)*
Pemeliharaan merupakan pemeliharaan atau peningkatan keadaan fisik, mental, dan loyalitas karyawan guna terciptanya kerjasama sampai waktu pandemi.
- 10) *Kedisiplinan (Discipline)*
Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati atau menjalankan peraturan dan norma yang berlaku pada organisasi.
- 11) *Pemberhentian (separation)*
Pemberhentian merupakan pemutusan hubungan tenaga kerja seorang karyawan dari perusahaan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

- 1) *Tujuan Sosial*
Tujuan sosial adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- 2) *Tujuan Organisasional*
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- 3) *Tujuan Fungsional*
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 4) *Tujuan Individual*
Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai tujuannya melalui aktivitasnya.

d. Motivasi Kerja

Maslow dalam Hasibuan (2020: 103) menyatakan bahwa “Motivasi adalah sebuah dorongan yang terlahir dari dalam diri seseorang sebagai suatu kesatuan yang terpadu dan memiliki tujuan atau keinginan tertentu, yakni mewujudkan kebutuhan manusia sehingga tidak dapat dilepaskan dari kehidupan sadar”. Menurut Afandi (2018: 23)

berpendapat, “Motivasi adalah keinginan yang berasal dari dalam diri sendiri atau individu, yang didorong untuk bertindak dalam melakukan pekerjaan dengan tulus dan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan suatu hasil yang berkualitas”. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat menciptakan semangat kerja pada karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

e. Teori Motivasi Kebutuhan Maslow

Teori motivasi kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa manusia mempunyai kebutuhan (needs) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “the five hierarchy of needs”, yang terdiri dari:

1. **Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)**
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat terendah atau paling dasar, antara lain: kebutuhan sandang, pangan, papan, dan kebutuhan jasmani lainnya.
2. **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)**
Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik dan emosional.
3. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**
Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan manusia untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. **Kebutuhan Penghargaan (*Esteem or Status Needs*)**
Kebutuhan penghargaan diri yaitu kebutuhan yang menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization*)**
Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan yang mendorong agar seseorang yang sesuai dengan ambisinya mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

f. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2017: 33) terdapat beberapa tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan.
2. Menjaga loyalitas dan kestabilan karyawan kepada perusahaan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
5. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis.
6. Menumbuhkan partisipasi dan kreativitas karyawan.
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Menciptakan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan.
9. Mendorong rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan.
10. Meningkatkan hasil kerja karyawan.

g. Jenis-Jenis Motivasi

- 1) **Motivasi Positif**
Motivasi positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
- 2) **Motivasi Negatif**
Motivasi negatif adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi bawahan atau orang lain agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan melalui kekuatan yang memberikan rasa takut.

h. Metode-Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2019: 100) ada dua metode yang dapat digunakan untuk memotivasi, yaitu:

- 1) **Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)**
Motivasi langsung adalah motivasi (materi & non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi, sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

3. METHOD

Menurut Sugiyono (2022: 2) berpendapat bahwa, metode penelitian merupakan cara ilmiah mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Metode kualitatif menghasilkan data penelitian berupa kata-kata tertulis atau lisan yang dapat memberikan informasi mengenai fenomena yang sedang diteliti untuk mendapatkan data secara mendalam. Pengumpulan data pada metode kualitatif dilakukan dengan cara melakukan observasi (pengamatan secara langsung), interview (wawancara) secara mendalam dengan informan, dokumentasi dan triangulasi/gabungan yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan pada Ria Busana Sumedang.

4. RESULTS AND DISCUSSION

Berdasarkan teori dan hasil penelitian melalui wawancara yang dilakukan di Ria Busana Sumedang dapat disimpulkan motivasi kerja, sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis.

Kebutuhan fisiologis di Ria Busana sudah cukup baik. Dari hasil penelitian melalui wawancara dan observasi diketahui bahwa Ria Busana Sumedang sudah memberikan gaji sesuai dengan posisi pekerjaan masing-masing dan karyawan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Diluar gaji pokok semua karyawan juga mendapatkan bonus tambahan yang diberikan setiap satu tahun sekali oleh perusahaan. Fasilitas sarana dan prasarana Ria Busana Sumedang sudah menyediakan fasilitas yang cukup baik dan memadai sebagai penunjang kenyamanan saat bekerja, diantaranya dapur, toilet, mushola, dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Aman.

Kebutuhan rasa aman di Ria Busana Sumedang sudah cukup baik. Dari hasil penelitian melalui wawancara dan observasi diketahui bahwa keamanan lingkungan di Ria Busana Sumedang sudah cukup aman dan nyaman, sehingga para karyawan tidak cemas saat bekerja. Kemudian, Ria Busana Sumedang semua karyawan sudah mendapatkan perlakuan yang cukup adil antara sesama karyawan maupun atasan dengan bawahan.

c. Kebutuhan Sosial.

Kebutuhan sosial sudah cukup baik. Dari hasil penelitian melalui wawancara dan observasi dapat diketahui bahwa komunikasi di Ria Busana Sumedang antara karyawan dengan atasan terjalin dengan cukup baik, dan lancar. Begitupun antara sesama karyawan sudah cukup baik. Antara sesama karyawan dan juga pimpinan sudah saling menghormati satu sama lain. Hubungan dan kerjasama di Ria Busana Sumedang sudah terjalin dengan cukup bagus, dan kompak dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Kebutuhan Penghargaan.

Kebutuhan penghargaan di Ria Busana Sumedang sudah cukup baik. Dari hasil penelitian melalui wawancara dan observasi diketahui bahwa Ria Busana Sumedang memberikan penghargaan kepada semua karyawan yang mencapai target penjualan bagus, penghargaan yang diberikan berupa tambahan bonus, atau barang-barang. Apresiasi pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi sudah cukup baik, namun sulit untuk mendapatkan kenaikan jabatan di Ria Busana Sumedang. Selain itu pemimpin Ria Busana Sumedang juga sering memberikan pujian maupun dorongan terhadap karyawan yang berprestasi maupun karyawan lainnya yang rajin dalam bekerja untuk meningkatkan semangat bekerja.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Kebutuhan aktualisasi diri di Ria Busana Sumedang sudah cukup baik. Dari hasil penelitian melalui wawancara dan observasi diketahui bahwa Ria Busana Sumedang sudah memberikan kebebasan kepada semua karyawannya melalui pelatihan kerja untuk mengembangkan bakat dan keahlian para karyawannya agar lebih mandiri dan cepat memahami tanggung jawab dalam bekerja. Pekerjaan yang diberikan oleh Ria Busana Sumedang sudah cukup sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawannya. Semua karyawan di Ria Busana Sumedang sudah saling menghargai pendapat satu sama lain, begitupun antara atasan dan karyawan.

5. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang dilakukan terhadap motivasi kerja di Ria Busana Sumedang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja di Ria Busana Sumedang sudah dilaksanakan cukup baik, namun ada beberapa hal yang belum optimal. Dimensi dan indikator motivasi kerja di Ria Busana Sumedang yang sudah dijalankan dengan sangat baik diantaranya kebutuhan sosial mulai dari komunikasi, kerjasama, dan saling menghormati, kemudian ada kebutuhan aktualisasi diri perusahaan memberikan kebebasan mengembangkan bakat, pekerjaan sesuai keahlian, dan saling menghargai satu sama lain. Sedangkan peningkatan motivasi yang masih lemah di Ria Busana Sumedang yaitu dalam segi kebutuhan fisiologis dalam hal pemberian tunjangan, kebutuhan rasa aman kurangnya jaminan keselamatan, kemudian kebutuhan penghargaan yaitu kurangnya promosi jabatan bagi karyawan.
2. Kelemahan yang dihadapi Ria Busana Sumedang dalam motivasi kerja diantaranya ada kebutuhan fisiologis yaitu pemberian tunjangan-tunjangan yang belum merata maka upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dengan memberikan karyawan tunjangan-tunjangan sesuai dengan posisi jabatan masing-masing. Selanjutnya ada kebutuhan rasa aman yaitu kurangnya jaminan keselamatan maka upaya yang harus dilakukan dengan cara mengadakan asuransi ketenagakerjaan yang layak. Dan terakhir kebutuhan penghargaan yaitu kurangnya promosi jabatan maka upaya yang dilakukan mengadakan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

ACKNOWLEDGEMENTS

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan kesimpulan. Maka dalam hal ini peneliti ingin memberikan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan pertimbangan dalam meningkatkan motivasi kerja di Ria Busana Sumedang yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Ria Busana Sumedang agar lebih meningkatkan lagi motivasi kerja yang sudah dijalankan selama ini dengan supaya lebih baik lagi, terutama dalam segi kebutuhan karyawan agar tujuan perusahaan yang diinginkan lebih mudah tercapai. Karena kebutuhan tersebut merupakan faktor pendorong para karyawan untuk bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan yang efektif dan efisien bagi perusahaan.
2. Ria Busana Sumedang harus berusaha membenahi motivasi kerja yang masih lemah. Memberikan tunjangan-tunjangan bagi semua karyawan membantu menjamin kesejahteraannya, memberikan jaminan keselamatan penuh ketika bekerja akan membuat para karyawan merasa sangat aman dan nyaman saat bekerja, serta membantu karyawan yang berprestasi untuk menaiki jabatan atau posisi yang layak. Maka kesejahteraan di dalam perusahaan akan semakin meningkat.

REFERENCES

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zafana Publishing
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Irmayani, N.W.D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Imambachri, dkk. (2020). Analisis Motivasi Kerja Pegawai PT. ZTE Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sekretari/Administrasi Perkantoran*. Vol.7 No.1.
- Royani, S. (2023). Analysis Of Compensation Provisions In Improving Employee Perfomence (Case Study Of BPJS Ketenagakerjaan Sumedang). *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol.5 No.1.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Nugroho, dkk. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*. Vol. 3 No. 3.