

# **ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT JAYA SENTRA METAL**

**Angga Pratama**

[dosen02155@unpam.ac.id](mailto:dosen02155@unpam.ac.id)

**Universitas Pamulang**

Jl. Surya Kencana No. 1, Panancangan,  
Kec. Pamulang, Kabupaten Tangerang Selatan,  
Banten 15417  
Indonesia

*Received Date* : 24.06.2022

*Revised Date* : 15.10.2022

*Accepted Date* : 19.10.2022

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA  
BANDUNG

### **ABSTRACT**

*Every employee has high work motivation with the hope that in the future it can increase work productivity. This study aims to analyze work motivation in increasing employee productivity at PT Jaya Sentra Metal, South Tangerang. This study uses a qualitative descriptive analysis approach. Data was collected through interviews, observations and documentation used to obtain data about photos or pictures of life from the object of research in the unit of analysis using SWOT and QSPM analysis techniques. The stages of data analysis were carried out through activities, namely data collection, data reduction, data presentation, and conclusion. The results of the IE matrix analysis can be seen that the company's position is in Quadrant I. The company's employees have two types of motivation, namely positive motivation and negative motivation. The factors that influence employee motivation to decrease work productivity are the lack of rewards and benefits provided by the company.*

**Keywords** : **Work Motivation, Productivity, Employee, IE Matrix, SWOT**

### **ABSTRAK**

Setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan harapan agar kedepannya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan dalam menganalisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Jaya Sentra Metal, Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui interviu, observasi dan dokumentasi yang digunakan untuk memperoleh data tentang foto atau gambaran kehidupan dari objek penelitian pada unit analisis menggunakan teknik analisis SWOT dan QSPM. Tahapan analisis data dilakukan melalui kegiatan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil analisis matriks IE dapat diketahui bahwa posisi perusahaan berada pada Kuadran I. Karyawan perusahaan memiliki dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan terhadap penurunan produktivitas kerja adalah kurangnya penghargaan dan benefit yang diberikan oleh perusahaan.

**Kata Kunci** : **Motivasi Kerja, Produktivitas, Karyawan, Matriks IE, SWOT**



JURISMA 12.2.11 -  
5973.docx

## PENDAHULUAN

Organisasi membutuhkan karyawan yang berkualitas pada era *industry 4.0*, dimana tidak terlepas dari pengguna baik individu maupun organisasi dengan memanfaatkan basis teknologi (Sarwani & Husain, 2021). Kondisi ini menuntut organisasi memiliki daya saing secara kompetitif untuk memberikan dukungan dalam pencapaian tujuan, memiliki sikap individu dengan mental yang baik, semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memanfaatkan dan menguasai sumber daya lainnya (Alias, Rohmanan, Ismail, Koe, & Othman, 2018). Pada saat ini, untuk memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan harus memberikan kontribusi positif pada pencapaian aktivitas organisasi secara menyeluruh.

Setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan harapan agar kedepannya dapat meningkatkan produktivitas kerja (Varma, 2017). PT Jaya Sentra Metal adalah perusahaan yang bergerak di bidang pemasok peralatan industri di bidang jasa pembuatan komponen mesin industri untuk usaha metal *stamping* dan *part maker* seperti SPCC plat dan *stainless plat*. Fenomena yang terjadi selama kurun 4 (empat) tahun terakhir adalah motivasi kerja dalam konteks kehadiran kerja menjadi sangat penting bagi produktivitas karyawannya dalam memproduksi barang. Perusahaan memiliki target produksi rata-rata 80.000 pcs/bulan. Dari hasil pra-survei yang telah dilakukan, terlihat bahwa motivasi kerja karyawan masih harus ditingkatkan lagi untuk menjaga kestabilan produksi perusahaan, seperti masih ditemukan karyawan yang datang terlambat, mengambil istirahat terlalu lama, dan sebagainya. Pencapaian target produktivitas menunjukkan adanya penurunan dalam kurun periode 2018-2021 sebagaimana ditampilkan pada table 1.

**Tabel 1. Produktivitas Kerja Periode November 2018 – Mei 2021**

Tahun 2018			
Bulan	Capaian	Target	Hasil (%)
November	69.591	80.000	87%
Desember	78.746	80.000	98%
Tahun 2019			
Januari	67.511	80.000	84%
Februari	74.453	80.000	93%
Maret	61.995	80.000	77%
April	72.710	80.000	91%
Mei	75.770	80.000	95%

Juni	65.292	80.000	82%
Juli	63.095	80.000	79%
Agustus	53.835	80.000	67%
September	74.137	80.000	93%
Oktober	80.946	80.000	101%
November	81.990	80.000	102%
Desember	79.727	80.000	99%
Tahun 2020			
Januari	65.430	80.000	82%
Februari	81.065	80.000	101%
Maret	83.386	80.000	104%
April	74.456	80.000	93%
Mei	85.638	80.000	107%
Juni	71.160	80.000	89%
Juli	63.571	80.000	79%
Agustus	50.584	80.000	63%
September	51.373	80.000	64%
Oktober	34.054	80.000	43%
November	46.055	80.000	58%
Desember	63.800	80.000	80%
Tahun 2021			
Januari	66.938	80.000	84%
Februari	83.929	80.000	105%
Maret	87.140	80.000	109%
April	85.946	80.000	107%
Mei	65.755	80.000	82%

Sumber: Data HRM Diolah, 2021

Produktivitas kerja karyawan dari bulan ke bulan (Tabel 1) terjadi ketidakstabilan produksi, padahal produktivitas kerja ini sangat diperlukan perusahaan yang bergerak di bidang usaha *stamping* logam yang menuntut perusahaan untuk lebih berhati-hati dalam menyediakan barang yang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang tentunya memuaskan. Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan salah satu karyawan PT Jaya Sentra Metal Bapak Purwanto menyatakan bahwa keberadaan karyawan sangat berpengaruh dalam hal memproduksi barang. Tingkat kehadiran karyawan dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan mengenai kondisi kerja, seperti jika karyawan tersebut terlambat selama 30 menit dalam 1 (satu) bulan, dipotong biaya kehadiran yang diakumulasikan per hari, sedangkan jika pegawai tidak sedang cuti dan tidak terlambat maka pegawai akan mendapatkan tunjangan kehadiran sebesar Rp 200.000,- (dua ratus ribu rupiah), tetapi apabila pegawai tersebut keluar tetapi tidak terlambat maka pegawai tersebut tidak mendapatkan tunjangan kehadiran. Capaian target produksi ini dipengaruhi oleh kurang adanya apresiasi terhadap target tersebut. Dalam hal ini, jika tingkat produksi mencapai target yang ditentukan,

maka karyawan tersebut tidak memperoleh penghargaan atau bonus selain gaji pokok.

Motivasi berbagai pihak pada organisasi memegang peranan penting bagi para anggota organisasi karena individu yang mau berkarya, berusaha keras dan antusias akan memberikan dorongan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dan menyiapkan bibit bagi organisasi yaitu SDM yang unggul. Motivasi harus didasari dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dari karyawannya dan dapat diterima secara positif oleh karyawannya, jika motivasi dapat diterima secara positif tentunya dapat menghasilkan karyawan yang mau berdedikasi tinggi dan semangat kerja yang baik dalam mencapai produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan secara spesifik dalam menganalisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Jaya Sentra Metal, Tangerang Selatan.

Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk mengawali suatu kegiatan tertentu. Motivasi juga sering didefinisikan perilaku seseorang yang didasari faktor pendorong (Sutrisno, 2016). Setiap individu yang ada di suatu organisasi berasal dari perbedaan latar belakang, maka perusahaan dituntut untuk melihat seberapa pentingnya harapan dan kebutuhannya, keterampilan dan bakat yang mereka miliki, dan bagaimana perencanaan karirnya di masa mendatang. Jika perusahaan mampu mengidentifikasi karakteristik individu karyawan, maka tentunya penempatan karyawan akan lebih mudah dilakukan dengan tujuan lebih memotivasi karyawannya (Green, 2021).

Produktivitas dapat didefinisikan sebagai ukuran efisiensi dalam produktivitas, evaluasi atas input dan output yang dikomparasi. Seringkali dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan output menggunakan satuan baik bentuk, fisik, dan nilai dalam pengukurannya (Sutrisno, 2016). Lebih lanjut, Hasibuan menambahkan definisi dari produktivitas yang mencakup perbandingan antara keluaran (hasil) dan masukan (input). Produktivitas akan meningkat maka akan memiliki dampak pada meningkatnya efisiensi (bahan; tenaga; dan waktu), teknik produksi dan sistem kerja serta peningkatan keterampilan tenaga kerja (Busro, 2018). Setiap perusahaan selalu mengupayakan agar karyawannya memiliki keunggulan dalam wujud optimalisasi produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas karyawan menjadi alat ukur keberhasilan yang sangat penting dalam suatu bisnis bagi organisasi (Wilson, 2020), semakin meningkatnya produktivitas karyawan di suatu organisasi perusahaan berarti keuntungan dan produktivitas perusahaan juga akan meningkat.

Riset survei yang dilakukan pada 100 responden dengan *respon rate* sebesar 70 persen untuk memahami dampak kebijakan dan praktik manajemen sumberdaya manusia dalam mengeksplorasi cara-cara efektif motivasi karyawan untuk mencapai kepuasan kerja yang dihasilkan untuk menciptakan

komitmen karyawan. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja atau motivasi karyawan tidak hanya untuk menangani pergantian tetapi pada implikasinya pada ketidakpuasan karyawan seperti ketidakhadiran, kinerja rendah, moral rendah, kontribusi rendah kepada tim, kurang koordinasi, kurang orientasi terhadap tujuan organisasi ini dapat mempengaruhi organisasi kemampuan untuk bersaing dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif dan dibutuhkanannya peran SDM (Varma, 2017). Hasil penelitian (Beltrán-Martín & Bou-Llusar, 2018) yang menggunakan kecocokan data dari 83 manajer SDM, Manajer R&D serta 262 karyawan RD sebagai sampel perusahaan di Spanyol menyatakan bahwa SDM tersebut meningkatkan keterampilan dan berpeluang meningkatkan kemampuan dan motivasi karyawan. Hasil penelitian (Shahab, Fatima, & Ali, 2019) yang melibatkan 320 karyawan di Universitas Negeri dari Islamabad dan Rawalpindi menyatakan bahwa faktor ergonomi di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, kualitas kehidupan kerja memainkan peran intervensi yang signifikan antara ergonomi tempat kerja dan produktivitas pekerja. Hasil Konferensi (Petak & Miller, 2019) yang melibatkan 63 responden secara sukarela dimana bisnis akan lebih efisien ketika karyawan termotivasi dan produktif dengan korelasi positif yang sangat kuat antara waktu fleksibel dan motivasi karyawan dan hubungan positif yang kuat antara waktu fleksibel dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian (Werdhiastutie, Suhariadi, & Partiw, 2020) dengan studi literturnya atas motivasi berprestasi sebagai anteseden peningkatan kualitas sumber daya manusia organisasi yang menyatakan hasil bahwa motivasi berprestasi yang ditanamkan dalam sistem kerja sesuai dengan kebutuhan dan keinginan individu ternyata mampu menghasilkan peningkatan kinerja individu yang lebih besar.

Motivasi dari berbagai pihak dalam suatu organisasi memegang peranan penting bagi para anggota atau karyawannya. Setiap dorongan yang diberikan akan menciptakan bibit individu karyawan yang mau bekerja keras dan bersemangat dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Namun setiap motivasi yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, tidak hanya itu dalam memotivasi juga perlu diketahui kebutuhan dan keinginan yang dibutuhkan pegawai dari hasil kinerjanya. Dengan begitu motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak sia-sia dan dapat diterima secara positif oleh karyawan. Jika motivasi dapat diterima secara positif, tentunya dapat menghasilkan karyawan yang mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengaalisis motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan serta mengetahui faktor-faktor yang menurunkan dan

meningkatkan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jaya Sentra Logam.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memiliki jenis analisis deskriptif dengan pendekatan penelitian secara kualitatif, dimana metode penelitian kualitatif digunakan untuk mengkaji kondisi objek alam yang peneliti menjadi sebagai instrumen kuncinya (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data dilakukan melalui interviu, observasi (pengamatan) dan dokumentasi yang digunakan untuk memperoleh data tentang foto atau gambaran kehidupan dari objek penelitian pada unit analisis yaitu karyawan dan organisasi di PT Jaya Sentra Metal.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Peneliti akan menganalisis hasil studi kasus dan wawancara dengan observasi langsung dan wawancara yang ditujukan informan yang bersangkutan di tanggal 19 Oktober 2021.

Hasil penelitian yang diperoleh memberikan gambaran bahwa motivasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil wawancara dari informan kunci mengungkapkan bahwa motivasi kerja dipahami menjadi suatu dorongan atau adanya semangat kerja dalam individu. Salah satu keberhasilan dalam memberikan motivasi dapat dilihat dari komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Hasil wawancara yang disimpulkan peneliti yaitu komunikasi masih dikatakan baik karena berjalan dua arah. Komunikasi dilakukan secara langsung dan tidak langsung, namun masih terdapat beberapa kendala yang seperti masih ada karyawan yang merasa canggung dalam berkomunikasi dengan atasannya.

Salah satu faktor keberhasilan motivasi adalah hubungan antara karyawan dan karyawan. Hasil wawancara dari informan kunci yang disimpulkan peneliti yaitu kerjasama karyawan di PT Jaya Sentra Metal masih cukup baik karena masing-masing karyawan sudah memahami tugas dan tanggungjawabnya. Meskipun masih ada kendala yang biasanya terjadi pada saat penambahan pekerjaan yang terkadang menjadi terhambat karena faktor lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik dipersepsikan pegawai tidak sepenuhnya membantu dalam mengurangi beban pekerjaan. Pemberian motivasi oleh perusahaan menjadi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawannya.

Hasil penelitian yang diperoleh memberikan gambaran bahwa produktivitas karyawan dalam menyelesaikan penugasan menjadi sangat penting untuk mencapai target perusahaan. Hasil wawancara dari informan kunci mengungkapkan bahwa produktivitas yaitu pekerjaan yang dicapai tepat sasaran dan tepat waktu. Menurut hasil penelitian, cara meningkatkan

produktivitas kerja dengan mengutamakan dan berfokus pada penugasan dengan prosedur kerja yang efisien dan efektif serta tidak terlepas dari tuntutan perkembangan teknologi. Hasil wawancara dari informan kunci yang disimpulkan peneliti yaitu cara meningkatkan capaian penugasan dengan menggunakan waktu secara efisien yaitu melalui bekerjasama dengan tim, tidak menunda pekerjaan dan tanggap dalam melakukan penugasan, mengutamakan penugasan yang diprioritaskan mengikuti *job description*, dan standar operasional prosedur yang berlaku. Karyawan yang dapat menyelesaikan penugasan tepat pada waktunya dan efisien menunjukkan bukti bahwa karyawan tersebut memiliki produktivitas kerja yang baik.

Motivasi karyawan harus dibangun dan bukanlah sebagai suatu pekerjaan yang mudah. Definisi motivasi kerja yang diuraikan tidak serta merta dapat diterapkan langsung di lapangan, karena untuk menumbuhkan motivasi karyawan dalam pencapaian target perusahaan tentulah tidak mudah. Motivasi merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawannya. Adanya kendala yang muncul terkait motivasi kerja karyawan, produktivitas karyawan akan terhambat, dan target yang diberikan oleh perusahaan berpotensi besar tidak akan tercapai.

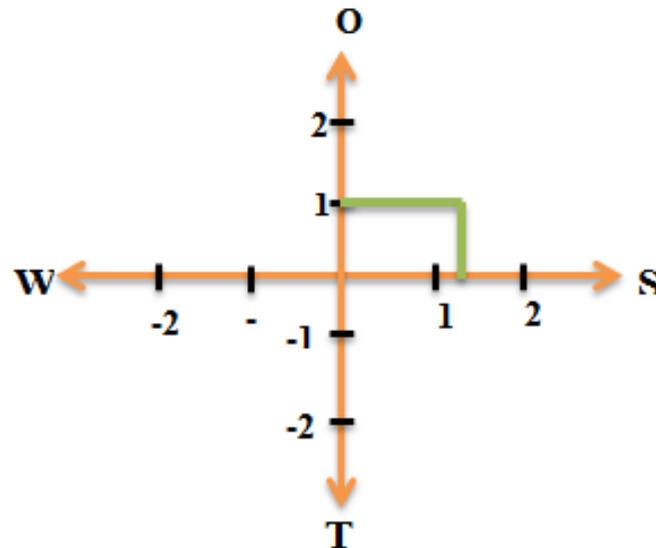
PT Jaya Sentra Metal mengerahkan sejumlah input, proses untuk berproduksi. Input untuk proses meliputi: bahan, tenaga kerja, modal, dan informasi. Masing-masing input tersebut memiliki kualifikasi yang tinggi sehingga dapat ditransformasikan ke dalam proses produksi perusahaan. Pemilihan kualitas input yang selektif berdampak pada keberlangsungan produksi dengan tujuan output produksi yang berkualitas. Perusahaan disini menggunakan standar yang tinggi atas input yang berkualitas yang ditujukan pada proses produksi. Perusahaan juga menggunakan bahan baku dan bahan penolong untuk menunjang proses produksi dengan standar dan kualitas yang baik. Setiap bahan baku yang ditujukan ke dalam proses produksi harus melalui *screening* pada bagian *Quality Control* (QC) sehingga dapat dipastikan material tersebut telah memenuhi standar kualitas yang ditentukan. Guna mendukung capaian standar kualitas bahan baku, manajemen perusahaan menempatkan karyawan sebagai supervisor untuk kualitas material di samping melibatkan bagian QC.

Hasil analisis SWOT dengan perhitungan dari hasil rekapitulasi Nilai Tertimbang yang diperoleh dapat diketahui bahwa:

Rekapitulasi Nilai Tertimbang	
Nilai Tertimbang Kekuatan	= 3,8
Nilai Bobot Kelemahan	= 2,6
-----	
Selisih Positif	= 1.2
Nilai Bobot Peluang	= 3,5
Nilai Tertimbang Ancaman	= 2.5

Selisih positif = 1,0

Dari hasil perhitungan nilai pembobotan tersebut maka posisi PT Jaya Sentra Metal pada matriks SWOT 4 kuadran sebagaimana dapat dilihat pada gambar 1.



Sumber: Data diolah, 2021

Gambar 1. Matriks Kuadran SWOT

Dengan nilai bobot positif kekuatan dan kelemahan sebesar 1,2 dan nilai bobot peluang dan ancaman positif sebesar 1,0 maka posisi strategi Motivasi dalam matriks SWOT Kuadran 4 ini terletak pada Kuadran I dengan strategi "Pertumbuhan". Dengan demikian, produktivitas kerja pada PT Jaya Sentra Metal, Tangerang Selatan sedang dalam proses pengembangan berdasarkan motivasi menjadi strateginya. Berdasarkan hasil penilaian QSPM didapatkan komposisi nilai TAS tertinggi dan terendah melalui strategi prioritas yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya dengan alternatif prioritas sebagai berikut: 1) Peningkatan *reward* dan *career path to employee achievement* sebesar 15,2 karena merupakan faktor motivasi sehingga untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu dimulai dengan memperbaiki atau meningkatkan *reward dan career path* ke prestasi pegawai, 2) Menyiapkan manajemen produksi untuk pengadaan dan inventarisasi bahan baku agar tetap stabil. Strategi ini termasuk dalam prioritas kedua (14,7) karena dapat mengatur pengadaan dan inventarisasi bahan baku sehingga tidak ada kendala dalam pengiriman, 3) Peningkatan sarana, prasarana, dan sarana produksi dan

evaluasi kerja sebesar 14,5 karena sarana, prasarana dan sarana yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai target perusahaan, 4) Peningkatkan kerjasama secara berkesinambungan dengan instansi lainnya dalam meningkatkan kualitas produksi yaitu 14,3 dengan menjalin kerjasama akan mencapai target produksi baru dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, 5) Memperluas kerjasama dengan perusahaan dalam dan luar negeri memiliki TAS 14,3 dengan memperluas hubungan antara perusahaan dalam dan luar negeri dapat meningkatkan produktivitas pegawai, karena pegawai akan terpacu untuk mampu bersaing, 6) Menyiapkan pegawai internal yang berpotensi pengadaan bahan baku memiliki skor terendah 13,9. Strategi ini menjadi solusi untuk mengatasi pengadaan bahan baku perusahaan yang terkadang mengalami kendala saat dikirim melalui supplier, sehingga produktivitas kerja karyawan menurun.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil dan analisis penelitian yang telah dilakukan, peneliti merangkumnya sebagai berikut: Hasil analisis matriks IE dapat diketahui bahwa posisi PT Jaya Sentra Metal berada pada Kuadran I; karyawan memiliki dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif; produktivitas karyawan perlu dipertahankan dan ditingkatkan, hasil penelitian dapat diketahui bahwa upaya peningkatan produktivitas kerja melalui motivasi telah memenuhi harapan yang diberikan oleh karyawan; dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan terhadap penurunan produktivitas kerja adalah kurangnya penghargaan dan benefit yang diberikan oleh perusahaan.

## **REKOMENDASI**

Motivasi kerja di PT Jaya Sentra Metal dalam meningkatkan produktivitas kerja agar dipertahankan dan terus dapat ditingkatkan agar tercapai ke arah yang lebih baik dan mampu mencapai target yang telah ditentukan secara stabil. Karyawan perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitas kerjanya dengan mentaati dan menjalankan ketentuan dan norma yang berlaku, karena produktivitas kerja karyawan dapat bermanfaat dan efisien untuk kemajuan perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pimpinan perusahaan dapat terus melakukan kebijakan-kebijakan yang pro-aktif untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, khususnya motivasi kerja yang memiliki pengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT Jaya Sentra Metal. Agenda penelitian mendatang dapat dikembangkan penelitian untuk secara spesifik dalam menganalisis dan menguji secara empiris atas motivasi kerja dalam

---

meningkatkan produktivitas karyawan yang ditinjau secara spesifik dari faktor-faktor tertentu, seperti budaya organisasi, disiplin kerja, kualitas SDM, kerjasama tim, pelatihan dan faktor penting lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alias, N. E., Rohmanan, N. H., Ismail, S., Koe, W.-L., & Othman, R. 2018. Factors Influencing Turnover Intention in a Malaysian Manufacturing Company. In A. Setyadharma (Ed.), *International Conference on Economics, Business and Economic Education 2018*. 2018, pp. 771–787. Semarang City: Universitas Negeri Semarang. doi:10.18502/kss.v3i10.3171
- Beltrán-Martín, I., & Bou-Llusar, J. C. 2018. Examining the Intermediate Role of Employee Abilities, Motivation and Opportunities to Participate in the Relationship between HR Bundles and Employee Performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21, 99-110. doi:10.1016/j.brq.2018.02.001
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Green, R. 2021. Strategies for Successful Employee Transition. Retrieved January 2022, from *Business News Daily*: <https://www.businessnewsdaily.com/8121-employee-job-transition.html>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook* (3rd Ed.). (T. R. Rohidi, Trans.) USA: Sage Publications (UI Press).
- Petak, T. A., & Miller, G. S. 2019. Increasing Employee Motivation and Organizational Productivity by Implementing Flex-Time. In W. I. Mondal (Ed.), *ASBBS Proceedings of the 26th Annual Conference* (pp. 409-423). San Diego: American Society of Business and Behavioral Sciences.
- Sarwani, S., & Husain, T. 2021. The Firm's Value Empirical Models in Automotive and Components Subsectors Enterprises: Evidence from Developing Economy. *Journal of Governance and Regulation*, 10(1), 83-95. doi:10.22495/jgrv10i1art9
- Shahab, H., Fatima, A., & Ali, M. H. 2019. The Role of Ergonomics and Quality of Work Life towards Increasing Employee Productivity. *Dialogue (Pakistan)*, 14(3), 132-138.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8)*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Varma, C. 2017. Importance of Employee Motivation & Job Satisfaction For Organizational Performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6(2), 10-20.
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. 2020. Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 747-752. doi:10.33258/birci.v3i2.886
- Wilson, F. 2020. 9 Ways to Measure Employee Productivity & Not Fret About It Anymore. Retrieved January 2022, from nTask: <https://www.ntaskmanager.com/blog/measure-employee-productivity/>