

Analisis Motivasi Kerja di PT Multi Sarana, Medan

Kenneth Khanady¹, Ivone^{2*}, Supriyanto³, Fahmi Sulaiman⁴, Lisa¹

¹ Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

² Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

³ Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan, Medan, Indonesia

⁴ Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

Email: ^{*}ivonetjong@yahoo.com

Abstrak

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang diterapkan kepada karyawan dari divisi keuangan di PT Multi Sarana, Medan. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah teknik wawancara terstruktur. Yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan PT Multi Sarana, Medan yang berjumlah 4 (empat) informan. Uji kredibilitas data yang digunakan oleh penulis adalah triangulasi sumber. Terdapat dua faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor inter dan juga faktor ekstern. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sudah ada beberapa faktor motivasi yang telah diterapkan oleh PT Multi Sarana, Medan seperti menjanjikan jenjang karir kepada karyawan, hubungan atasan antar karyawan yang baik, mengadakan pertemuan setiap bulan, memberikan fasilitas kerja yang baik, dan adanya jaminan pekerjaan yang dibuktikan dengan atasan yang terlihat peduli akan jenjang karir dan juga kinerja dari karyawannya. Namun, terdapat beberapa faktor yang masih belum diterapkan oleh PT Multi Sarana, Medan sehingga motivasi kerja karyawan masih belum terlalu baik.

Kata Kunci: Analisis, Motivasi Kerja, Karyawan, Faktor Intern, Faktor Ekstern

1. PENDAHULUAN

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan dari individu atau kelompok untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Motivasi bagi suatu perusahaan memegang pengaruh yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan, dimana perusahaan akan mendapatkan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan. Terlepas dari hal tersebut, suatu motivasi sangat dibutuhkan bagi setiap perusahaan guna untuk memberikan semangat dan bimbingan kepada para karyawan. Selain itu motivasi bagi perusahaan juga penting untuk memajukan persaingan yang sehat di kalangan para pengusaha. Salah satu upaya yang dilakukan agar perusahaan dapat berkembang menjadi besar dan sukses adalah dengan memberikan motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Weny, dkk dalam [1] Setiap karyawan perusahaan dituntut untuk dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

Penelitian yang dilakukan di PT Bintang Rezeki Maju Medan mengenai motivasi kerja karyawan memiliki hasil penelitian yang menunjukkan bahwasannya atasan diminta agar dapat membimbing serta memeriksa ulang pekerjaan karyawan dan juga memberikan tanggung jawab kepada karyawan diposisinya masing-masing agar tidak ada karyawan yang lepas tangan apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan [2]. Sedangkan penelitian yang dilakukan di PT Global Mitra Prima, Medan memiliki hasil yang menunjukkan bahwa karyawan jarang mendapatkan pujian, kenaikan jabatan, dan juga kenaikan gaji oleh pimpinan perusahaan[3].

PT Multi Sarana, Medan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang BBM non-subsidi, oli dan batu bara. PT Multi Sarana, Medan merupakan agen resmi bahan bakar minyak non subsidi PT Pertamina dan merupakan transportir resmi bahan bakar minyak yang memiliki izin dari Dirjen Migas Indonesia. Berdasarkan informasi yang diperoleh oleh penulis, beberapa karyawan yang bekerja di divisi keuangan PT Multi Sarana, Medan mengeluh karena perusahaan tidak memberikan uang lembur jika mereka melakukan pekerjaan tambahan dan melebihi jam kerja yang ditentukan. Hal ini tentunya akan mengakibatkan karyawan kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dan akan menurunkan kinerja para karyawan.

Menurut Sutrisno[4], manajemen sumber daya manusia awalnya merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” atau tenaga kerja. Bahkan ada menyeimbangkan sumber daya manusia dengan personal seperti personalia, kepegawaian, dan sebagainya. Menurut Hasibuan dalam [1] motivasi berasal dari bahasa Latin, yang berarti motif kekuasaan. Motivasi hanya diberikan kepada manusia, terutama untuk para karyawan atau bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong semangat karyawan, sehingga mereka akan bekerja keras untuk memberikan semua kemampuan dan juga keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Samsudin [5] motivasi merupakan suatu proses yang memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang ataupun kelompok kerja agar mereka dapat melakukan sesuatu yang telah ditetapkan. Samsudin [5] mengemukakan bahwa dalam suatu perusahaan maupun organisasi, kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat diartikan sebagai berikut: (1) kebutuhan fisiologis dasar, contohnya seperti makanan, pakaian, perumahan, dan juga fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang bermanfaat untuk kelangsungan hidup dari pekerja, (2) kebutuhan akan rasa aman, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan maupun posisi, status kerja yang jelas, dan juga keamanan dari alat kerja yang digunakan, (3) kebutuhan untuk dihargai, contohnya seperti memberikan penghargaan dan juga mengakui hasil kerja individu ataupun pekerja, (4) kebutuhan aktualisasi diri, seperti kesempatan dan kebebasan

untuk merealisasikan diri harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat ataupun talenta yang dimiliki individu.

Menurut Sunyoto [6], motivasi sebagai proses psikologis dalam diri akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Intern

- Keinginan untuk dapat hidup
Kegiatan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- Keinginan untuk dapat memiliki
Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwasannya keinginan yang keras untuk dapat memiliki mendorong orang agar dapat bekerja seperti, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor mendorong seseorang agar mau melakukan pekerjaan demi mendapatkan sepeda motor.
- Keinginan untuk dapat mendapatkan penghargaan
Harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki harus diperankan sendiri. Mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, karena status untuk diakui sebagai seseorang yang terhormat tidak mungkin dapat diperoleh apabila yang bersangkutan tidak mau bekerja, pemalas dan sebagainya.
- Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- Keinginan untuk berkuasa
Karyawan akan merasa puas apabila dalam bekerja terdapat hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran, dan juga kesempatan untuk memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Faktor Ekstern

- Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapatkan cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan menjadi motivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- Kompensasi yang memadai
Kompensasi yang memadai merupakan alat yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memotivasi dan juga mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.
- Supervisi yang baik
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- Adanya jaminan pekerjaan
Jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, hingga jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri juga merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan guna melakukan kinerja yang baik.
- Status dan tanggung jawab
Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan dapat memberikan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.
- Peraturan yang fleksibel
Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi kepada para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa perusahaan besar yang membelakangi sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, hanya saja semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan harus diinformasikan kepada karyawan se jelas-jelasnya agar dapat menghindari hal yang tidak diinginkan.

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan teoritis yang telah diuraikan, maka tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang diterapkan kepada karyawan dari divisi keuangan di PT Multi Sarana, Medan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Metode pengumpulan data merupakan berbagai cara yang digunakan guna mengumpulkan data, menghimpun, mengambil, ataupun menjangkau data penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian karena tujuan utama dari dilakukannya penelitian adalah untuk mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber dan juga berbagai cara.

Menurut Sugiyono[7], teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara mulai dari observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi hingga gabungan dari keempatnya. Didalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara terstruktur. Menurut

Sugiyono [7], wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penulis telah mengetahui pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Maka dalam melakukan wawancara, penulis telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya juga telah disiapkan. Dengan melakukan wawancara terstruktur, setiap responden diberi pertanyaan yang sama dan penulis akan mencatatnya.

Dalam penelitian ini, karyawan yang bekerja di divisi keuangan PT. Multi Sarana, Medan berjumlah 10 orang. Penulis hanya akan mengambil karyawan dengan kriteria tertentu untuk diwawancarai, yaitu karyawan yang masa kerjanya lebih dari dua tahun. Untuk itu teknik sampling yang penulis gunakan adalah purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu. Sampel ini lebih cocok untuk penelitian kualitatif ataupun penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi. Di PT. Multi Sarana, Medan terdapat 4 orang karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari dua tahun dan karyawan-karyawan tersebut bersedia untuk diwawancarai sebagai informan dalam penelitian ini.

Menurut Lincoln dan Guba [7] terdapat tujuh langkah dalam penggunaan wawancara untuk mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif, yaitu menetapkan kepada siapa wawancara akan dilakukan, menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan, mengawali atau membuka alur wawancara, melangsungkan kegiatan wawancara, mengkonfirmasi ikhtisar hasil wawancara dan mengakhirinya, menuliskan hasil wawancara kedalam catatan lapangan, dan menindaklanjuti hasil wawancara yang telah diperoleh. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan dapat berlangsung secara terus menerus hingga tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam data terdapat reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi [8]. Aktivitas tersebut dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data didefinisikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan. Dan transformasi dari kata kasar yang muncul dan catatan-catatan tertulis dilapangan. Sebagaimana yang diketahui, reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung. Bahkan sebelum data benar-benar terkumpul, antisipasi akan adanya reduksi data sudah terlihat disaat penulis memutuskan kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, serta pendekatan pengumpulan data berdasarkan yang dipilih. Selama pengumpulan data berlangsung, maka terjadilah tahapan reduksi yang selanjutnya. Reduksi data terus berlanjut sesudah penelitian lapangan sampai laporan akhir lengkap tersusun.

b. Penyajian Data

Langkah selanjutnya setelah data direduksi adalah penyajian data. Melalui penyajian data tersebut, maka akan terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah untuk dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data biasa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Dalam penelitian ini, data-data yang telah di reduksi akan ditampilkan dalam bentuk tabel untuk mempermudah penulis membaca dan memahami serta memperjelas data yang telah dikumpulkan dengan proses wawancara yang dilakukan oleh penulis.

c. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih terlihat samar-samar sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kasual atau interaktif, hipotesis atau teori.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer data primer akan diperoleh dari hasil wawancara secara langsung dengan informan yang merupakan karyawan yang bekerja di divisi keuangan PT. Multi Sarana, Medan. Sedangkan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori-teori yang digunakan mengenai variabel motivasi kerja, jurnal, dan juga beberapa referensi lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data internal yang merupakan kondisi perusahaan yang dijadikan fenomena dalam menulis penelitian ini, serta sumber data eksternal yang merupakan teori-teori yang digunakan oleh penulis sebagai acuan dalam melakukan penelitian hingga beberapa keadaan serupa dari yang terjadi.

Didalam penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis data kualitatif. Menurut Miles dan Huberman [7] aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas analisis data meliputi reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas dapat didefinisikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Ada beberapa jenis triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan juga triangulasi waktu [7]. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan triangulasi sumber untuk melakukan pengecekan kredibilitas data. Menurut Sugiyono [7], triangulasi sumber dilakukan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang dipaparkan merupakan hasil wawancara dengan narasumber, terdiri atas: (1) keinginan untuk dapat hidup, (2) keinginan untuk dapat memiliki, (3) keinginan untuk mendapatkan penghargaan, (4) keinginan untuk memperoleh pengakuan, (5) keinginan untuk berkuasa, (6) kondisi lingkungan kerja, (7) kompensasi yang memadai, (8) supervisi yang baik, (9) adanya jaminan pekerjaan, (10) status dan tanggung jawab, dan (11) peraturan yang fleksibel.

Kesimpulan dari jawaban pertanyaan pertama adalah perusahaan tidak pernah memberikan penghargaan dalam bentuk apapun kepada karyawan di divisi keuangan apabila mereka menyelesaikan laporan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.

Kesimpulan dari jawaban pertanyaan kedua adalah hal yang mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi adalah mengharapkan jenjang karir yang baik dan juga untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Kesimpulan dari jawaban pertanyaan ketiga adalah perusahaan ada memberikan jenjang karir kepada karyawan, hanya saja apabila karyawan tersebut sudah bekerja lebih dari tiga tahun dan dinilai mampu mengerjakan pekerjaan tersebut serta konsisten dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kesimpulan dari jawaban pertanyaan keempat adalah hubungan karyawan divisi keuangan dengan manajer keuangan sangat baik, hanya saja untuk hubungan dengan pimpinan karyawan divisi keuangan jarang dan bahkan belum pernah bertemu dengan pimpinan secara langsung.

Kesimpulan dari jawaban pertanyaan kelima adalah atasan bersikap adil dalam memberikan motivasi kepada karyawan-karyawannya maupun dalam memberikan teguran apabila karyawan melakukan kesalahan.

Kesimpulan dari jawaban pertanyaan keenam adalah meeting diadakan setiap akhir bulan untuk memberikan laporan kepada manajer keuangan dan melaporkan keluhan-keluhan yang dialami karyawan dalam mengerjakan pekerjaan mereka.

Kesimpulan dari jawaban pertanyaan ketujuh adalah fasilitas yang disediakan perusahaan sudah lengkap dari mulai alat tulis hingga ruangan kerja yang nyaman untuk karyawan sudah disediakan oleh perusahaan.

Kesimpulan dari jawaban pertanyaan kedelapan adalah atasan membimbing karyawan di divisi keuangan dengan sangat baik, yang mana apabila karyawan merasa ada hal yang sulit untuk dimengerti atasan menjelaskan dan membimbing karyawan sampai mengerti.

Kesimpulan dari jawaban pertanyaan kesembilan adalah perusahaan tidak memberikan kompensasi kepada karyawan di divisi keuangan.

Kesimpulan dari jawaban pertanyaan kesepuluh adalah atasan divisi keuangan terlihat sangat peduli mengenai jenjang karir dan kinerja karyawan-karyawan yang ada di divisinya dibuktikan dengan membimbing dan juga mengingatkan karyawannya untuk selalu belajar.

Kesimpulan dari jawaban pertanyaan kesebelas adalah perusahaan memberikan tanggung jawab yang cukup besar kepada karyawan yang bekerja di divisi keuangan.

Kesimpulan dari jawaban pertanyaan terakhir adalah peraturan yang diberlakukan perusahaan sangat ketat apabila berhubungan dengan kehadiran karyawan di divisi keuangan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, maka dapat diperoleh temuan yaitu perusahaan yang tidak ada memberikan penghargaan atau sejenisnya apabila hasil kerja karyawan memuaskan. Hal yang membuat karyawan ingin bekerja lebih baik adalah mengharapkan jenjang karir yang baik dan juga gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Kemudian, perusahaan menjanjikan jenjang karir kepada karyawan yang bekerja lebih dari tiga tahun dan dinilai mampu untuk dinaikkan jabatannya.

Hubungan yang terjalin antar karyawan dengan atasan terbilang cukup baik hanya saja untuk hubungan karyawan dengan pimpinan masih belum dapat terbilang baik dikarenakan karyawan yang jarang bertemu pimpinan serta atasan di divisi keuangan yang bersikap adil kepada karyawan-karyawannya. Selanjutnya, pertemuan / meeting hanya dilakukan sebulan sekali untuk memberikan laporan dan keluhan mengenai pekerjaan. Disamping itu, fasilitas yang disediakan perusahaan sangat baik yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

Namun, perusahaan tidak ada memberikan kompensasi kepada karyawan di divisi keuangan. Hanya saja, atasan di divisi keuangan terlihat peduli dengan kinerja dan juga jenjang karir karyawannya dibuktikan dengan selalu membimbing dan mengingatkan karyawan untuk selalu belajar. Mengenai tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan divisi keuangan masih cukup besar. Dan yang terakhir, peraturan yang diberlakukan perusahaan kepada karyawan dinilai cukup ketat apabila berkaitan dengan kehadiran karyawannya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis mengemukakan beberapa kesimpulan yaitu motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan juga cara kerja karyawan. Terdapat dua faktor motivasi yaitu faktor intern yang meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa sedangkan faktor ekstern yang meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel. Dari kedua faktor diatas, dapat disimpulkan bahwasannya sudah ada beberapa faktor motivasi yang telah diterapkan oleh PT Multi Sarana, Medan seperti menjanjikan jenjang karir kepada karyawan, hubungan atasan antar karyawan yang baik, mengadakan pertemuan setiap bulan, memberikan fasilitas kerja yang baik, dan adanya jaminan pekerjaan yang dibuktikan dengan atasan yang terlihat peduli akan jenjang karir dan juga kinerja dari karyawannya. Namun, terdapat beberapa faktor yang masih belum diterapkan oleh PT Multi Sarana, Medan sehingga motivasi kerja karyawan masih belum terlalu baik. Faktor yang belum diterapkan oleh perusahaan meliputi tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan apabila

memberikan hasil kerja yang memuaskan, tidak diberikan kompensasi untuk karyawan, tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dinilai cukup besar serta peraturan yang cukup ketat.

REFERENCES

- [1] N. Nugroho, E. Chua, A. Arwin, W. P. Han, and W. Wilinny, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 3, p. 4, 2019.
- [2] Erlise, "Gambaran Motivasi Kerja pada PT Bintang Rezeki Makmur Medan," *Akademi Sekretari & Manajemen Cendana*, 2019.
- [3] E. Chua, "Analisis Motivasi Staff Marketing di PT Global Mitra Prima, Medan," *Akademi Sekretari & Manajemen Cendana*, 2017.
- [4] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- [5] H. S. Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2019.
- [6] D. Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru, 2016.
- [7] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2017.
- [8] T. Utama, I. Ivone, W. P. Han, B. Berluidaham, and M. Megawati, "Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan," *Semin. Nas. Teknol. Komput. Sains*, pp. 96–98, 2019.