

Studi Tentang Motivasi Kerja Karyawan di BISA Group Medan

Indra¹, Ivone^{2*}, Supriyanto³, Wong Pong Lan⁴, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat⁵

^{1,2,5}Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

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

⁴Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: ¹adeindra3004@gmail.com ^{2*}ivonetjong@yahoo.com

(* : coresponding author)

Abstrak

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting di dalam meningkatkan semangat untuk melakukan sesuatu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di BISA Group Medan. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah teknik wawancara terstruktur. Yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan BISA Group Medan yang berjumlah 7 informan. Metode analisa data yang digunakan penulis adalah metode analisa data menurut Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji kredibilitas data yang digunakan oleh penulis adalah triangulasi sumber. Adapun hasil dari penelitian yaitu motivasi langsung yang diberikan kepada karyawan yaitu pemimpin tidak memberikan pujian, tidak adanya bonus, tidak memberikan keadilan gaji, dan pemimpin tidak memberikan motivasi kepada karyawan yang sedang mengalami hal tidak baik. Tetapi perusahaan ada memberikan suatu penghargaan kepada karyawan yang loyal telah bekerja selama lima tahun yaitu uang, emas, tiket liburan maupun handphone. Sedangkan, motivasi tidak langsung yaitu perusahaan ada memberikan kesempatan kerja, tantangan pekerjaan yang berbeda-beda, lingkungan kerja yang nyaman, pemberian fasilitas yang memadai dan lengkap serta penempatan posisi karyawan yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Kata Kunci: Pemimpin, Penghargaan, Kesempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sekarang ini diyakini sangat tergantung dari karyawannya. Jika tidak memiliki kepedulian kepada pekerjaannya, karyawan tidak akan berusaha melakukan tugasnya dengan tepat dan dengan produktif. Motivasilah yang menjadi tenaga pendorong untuk bekerja dan berprestasi, dan yang menjadi dasar dari upaya mendesain pekerjaan supaya menarik, supaya karyawan mau melakukan tugasnya. Suatu perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin dan segala aktivitas perusahaan yang harus didukung oleh komunikasi yang baik, karena hal tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah [1].

Dalam pencapaian tingginya produktivitas kerja karyawan, banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain, adalah Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, bahkan yang berbanding terbalik seperti Stress Kerja Karyawan [2]. Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Sebab menurut [3], motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikit pun dari tempatnya berada. Begitu pun dalam kehidupan berorganisasi, motivasi organisasi sangat mutlak adanya. Sehebat apa pun rencana yang telah dibuat oleh ketua organisasi, apabila dalam proses aplikasinya dilakukan oleh anggota yang kurang atau bahkan tidak memiliki motivasi yang kuat, maka akan menyebabkan tidak terealisasinya rencana tersebut. Sikap psikologis karyawan yang profesional dan termotivasi terhadap situasi kerja meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai produktivitas maksimum. Jadi motivasi itu tentang bagaimana menginspirasi semangat kerja bawahan agar mau bekerja keras dan menggunakan segala keahlian dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan [4].

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Berbagai

istilah digunakan untuk menyebut kata motivasi atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Dalam hal ini, akan digunakan istilah motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal [5]. Motivasi hanya diberikan kepada manusia, terutama untuk bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong bawahan semangat, sehingga mereka akan bekerja keras untuk memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaan, [6]. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [7]. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

BISA Group – Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang food and beverage. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2004 yang berlokasi di Jl. Teuku Daud No. 9, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara. Peneliti mendapatkan informasi bahwa masih ada karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya bisa disiapkan hari itu juga, kurang mendapatkan pujian maupun penghargaan ketika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal – hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya motivasi dari atasan yang diberikan kepada karyawan.

Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut [5], adapun tujuan pemberian motivasi, sebagai berikut: (a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; (b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; (d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan (e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; (f) Mengefektifkan pengadaan karyawan; (g) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik; (h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; (i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; (k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Asas-Asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) [5], asas-asas dalam motivasi yaitu sebagai berikut:

- a. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
- c. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang di capainya.
- d. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- e. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “asas keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
- f. Asas perhatian timbal-balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Kaitan Motivasi

Kreitner dan Kinicki [8] yang menjelaskan bahwa motivasi dapat diperoleh melalui :

- a. Kebutuhan (Needs) : menunjukkan adanya tiga kebutuhan, yaitu the need for achievement (kebutuhan untuk berprestasi), the need for affiliation (kebutuhan akan afiliasi), dan the need for power (kebutuhan akan kekuasaan).

- b. Desain Pekerjaan (Job Design) : mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk desain kerja adalah scientific management (manajemen saintifik), job enlargement (perluasan kerja), job rotation (rotasi kerja), dan job enrichment (pengkayaan kerja).
- c. Kepuasan (Satisfaction): respons bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.
- d. Keadilan (Equity) : model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.
- e. Harapan (Expectation) : berpandangan bahwa orang akan berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai.
- f. Penetapan Tujuan (Goal Setting) : apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan.

Metode-metode Motivasi

Menurut Hasibuan ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung (*Direction Motivation*) dan Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)[5], dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi langsung, adalah motivasi (material dan nonmaterial) 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, adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas - fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya: kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lain-lainnya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat.



Gambar 1. Kerangka Pikir
Sumber: Penulis (2021)

2. METODOLOGI PENELITIAN

Sesuai dengan metode dan permasalahan yang telah di paparkan sebelumnya, penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor[9], penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif yang mengubah masalah atau ganti judul penelitiannya setelah memasuki lapangan penelitian atau setelah selesai merupakan penelitian kualitatif yang lebih baik karena dipandang mampu melepaskan apa yang dipikirkan sebelumnya[10]. Selanjutnya, mampu melihat fenomena secara luas dan mendalam sesuai dengan apa yang terjadi dan berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Asumsi tentang gejala dalam penelitian kualitatif adalah gejala dari satu objek itu sifatnya tunggal dan parsial. Berdasarkan gejala tersebut peneliti dapat menentukan fokus (variabel) yang akan diteliti. Gejala itu bersifat holistik (menyeluruh, tidak dapat dipisah-pisahkan), yaitu situasi sosial meliputi: Aspek tempat (*place*); Aspek pelaku (*actor*) dan Aspek aktivitas (*activity*). Ketiga aspek tersebut berinteraksi secara sinergis. Maka dari itu penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif deskriptif.

Sumber Data

Sumber data penelitian kualitatif terbagi menjadi dua, yaitu: (a) Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Sumber penelitian primer diperoleh para peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. (b) Data Sekunder, umumnya tidak dirancang secara spesifik untuk memenuhi kebutuhan penelitian tertentu [11]. Data penelitian ini, data primer yang penulis gunakan adalah hasil wawancara dari karyawan BISA Group Medan. Data sekunder yang penulis gunakan adalah buku-buku yang relevan dengan motivasi kerja karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri, atau setidaknya-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

Menurut Esteberg [12], mengemukakan beberapa macam wawancara, yaitu

- a. Wawancara Terstruktur
Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya. Dengan wawancara terstruktur ini pula, pengumpulan data dapat menggunakan beberapa pewawancara mempunyai keterampilan yang sama, maka diperlukan training kepada calon pewawancara.
- b. Wawancara Semiterstruktur
Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori in-dept interview, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.
- c. Wawancara Tak Berstruktur
Wawancara tak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan sebagai prosedur pengumpulan data, daftar pertanyaan telah dipersiapkan untuk diberikan kepada pihak yang diwawancarai guna mendapatkan informasi. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan kriteria siapa yang layak dijadikan sampel penelitian [11]. Dalam menetapkan narasumber, dimana penulis mempertimbangkan kriteria khusus untuk karyawan yang bekerja di bagian dalam kantor BISA Group cabang Sun Plaza, Medan yaitu 7 orang karyawan. Alasan memilih 7 orang karyawan ini dikarenakan mereka telah bekerja di atas 3 tahun dan para narasumber bersedia untuk di wawancarai.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisa data model Miles & Huberman dalam [13], analisis data penelitian kualitatif, dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Reduksi data
Reduksi data merupakan proses pengumpulan data penelitian, seorang peneliti dapat menemukan kapan saja waktu untuk mendapatkan data yang banyak, apabila peneliti mampu menerapkan metode observasi, wawancara atau dari berbagai dokumen yang berhubungan dengan subjek yang diteliti. Maknanya pada tahap ini, si peneliti harus mampu merekam data lapangan dalam bentuk catatan-catatan lapangan, harus ditafsirkan, atau diseleksi masing-masing data yang relevan dengan fokus masalah yang diteliti.
- b. Penyajian data / Display
Penyajian data kepada yang telah diperoleh ke dalam sejumlah matriks atau daftar kategori setiap data yang didapat, penyajian data biasanya digunakan berbentuk teks naratif. Biasanya dalam penelitian, kita mendapat data yang banyak. Data yang kita dapat tidak mungkin kita paparkan secara keseluruhan. Untuk itu, dalam penyajian data peneliti dapat di analisis oleh peneliti untuk disusun secara sistematis, atau simultan sehingga data yang diperoleh dapat menjelaskan atau menjawab masalah yang diteliti. Maka dalam display data, peneliti disarankan untuk tidak gegabah mengambil kesimpulan.
- c. Mengambil kesimpulan lalu di verifikasi
Mengambil kesimpulan merupakan analisis lanjutan dari reduksi data, dan display data sehingga data dapat disimpulkan, dan peneliti masih berpeluang untuk menerima masukan. Penarikan kesimpulan sementara, masih dapat diuji kembali dengan data di lapangan, dengan cara merefleksi kembali, peneliti dapat bertukar pikiran dengan teman sejawat, triangulasi, sehingga kebenaran ilmiah dapat tercapai. Bila proses siklus interaktif ini berjalan dengan continue dan baik, maka keilmiahannya hasil penelitian dapat diterima. Setelah hasil penelitian telah diuji kebenarannya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dalam bentuk deskriptif sebagai laporan penelitian.

Kredibilitas Data

Uji kredibilitas yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik triangulasi. "triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu." [12]

- a. Triangulasi Sumber

Trigulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (member check) dengan beberapa sumber data tersebut.

b. Triangulasi Teknik

Trigulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.

c. Triangulasi Waktu

Trigulasi waktu untuk menguji kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat nara sumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.

Dalam penelitian ini, triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber karena pengecekan kredibilitas data dalam penelitian ini menggunakan wawancara kepada sejumlah informan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kurangnya motivasi dari pemimpin. Berdasarkan teori yang penulis gunakan dimana Menurut [7] mengenai metode-metode motivasi yaitu metode langsung dan metode tidak langsung. BISA Group Sun Plaza, Medan ada memberikan dan tidak memberikan kedua motivasi tersebut. Namun perusahaan atau pemimpin lebih cenderung memberikan motivasi tidak langsung kepada karyawan yang dapat dilihat dari ada pemberian kesempatan kerja, tantangan pekerjaan setiap karyawan berbeda-beda guna meningkatkan kemampuan para karyawan dan bertanggung jawab untuk pekerjaan masing-masing, lingkungan kerja yang nyaman dan mempunyai rekan kerja yang kompak, fasilitas yang diberikan memadai dan lengkap, penempatan posisi karyawan dengan pekerjaan yang sudah cocok.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai "Analisis Motivasi Kerja Karyawan BISA Group Sun Plaza, Medan" dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang termotivasi dari beberapa hal seperti dari metode motivasi langsung, pimpinan tidak memberikan pujian atau kata-kata baik kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sejak pandemi covid '19 perusahaan tidak lagi memberikan bonus kepada karyawan melainkan gaji sudah di gabung dengan bonus, perusahaan juga tidak ada memberikan keadilan gaji kepada karyawan karena gaji diberikan berdasarkan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan, pemimpin juga tidak memberikan motivasi kepada karyawan yang sedang mengalami hal tidak baik. Tetapi perusahaan ada memberikan penghargaan kepada karyawan yang loyal, dimana karyawan yang telah bekerja selama 5 tahun akan diberikan uang, emas, tiket liburan maupun handphone yang diharapkan bisa menunjang pekerjaan yang di kerjakan. Dari metode motivasi tidak langsung, perusahaan ada memberikan kesempatan kerja kepada karyawan, untuk tantangan pekerjaan berbeda-beda yang dihadapi masing-masing karyawan, Lingkungan kerja di BISA Group Medan tergolong nyaman, pemberian fasilitas memadai dan lengkap, serta penempatan posisi karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

REFERENSI

- [1] W. Wilinny, C. Halim, S. Sutarno, N. Nugroho, and F. A. M. Hutabarat, "Analisis Komunikasi Di PT. Asuransi Buana Independent Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [2] S. Sutarno, Y. Yenny, S. Supriyanto, D. Anggraini, and Z. Umar, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi," *J. Ilm. MAKSITEK*, vol. 4, no. 2, 2019.
- [3] J. Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- [4] T. Kansaki, N. Nugroho, F. A. M. Hutabarat, and E. S. Ciamas, "Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan)," *Arbitr. J. Econ. Account.*, vol. 2, no. 2, pp. 46-50, 2021.
- [5] B. Benny, N. Nugroho, F. A. M. Hutabarat, S. Supriyanto, and A. Arwin, "Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan," in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)*, 2021, pp. 251-254.
- [6] 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, 2019.
- [7] H. M. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- [8] Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Kedu. Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2016.
- [9] I. Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.
- [10] W. P. Han, E. Erviriani, A. R. A. Siregar, I. Ivone, and L. Lisa, "Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan di Sekolah EN Mandarin - Medan," *J. Ilm. MAKSITEK*, vol. 4, no. 2, 2019.
- [11] E. M. & S. Sangadji, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2016.

- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung, 2019.
- [13] Iskandar, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada (GP Press), 2016.