

Studi tentang Motivasi Kerja di PT. Kurnia Aneka Gemilang Medan

Cindy Amelia Ong¹, Rina Friska B. Siahaan^{2*}, Cindy Cindy³, Dewi Anggraini⁴, Elsera Siemin Ciamas⁵

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

³Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

^{1,4}Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: ¹cindywry05@gmail.com, ^{2*}rina.fbintang@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja di PT. Kurnia Aneka Gemilang, 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 CV. Kurnia Aneka Gemilang, Medan yang berjumlah 8 (delapan) 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. Penulis menarik kesimpulan bahwa adanya masalah motivasi kerja di perusahaan ini yaitu, tidak adanya pemberian pujian kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, tidak ada pemberian motivasi . semangat kepada karyawan yang minat kerja sedang menurun, malah memberikan teguran atau kritikan, serta perusahaan kurang memanfaatkan potensi yang dimiliki karyawan dalam mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik.

Kata Kunci: Pujian, Tepat Waktu, Teguran, Potensi, Motivasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia maupun organisasi. Dengan demikian, terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang tergolong penting dan perlu dikembangkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan karena sumber daya manusia merupakan tonggak utama sebagai salah satu hal yang dapat mendukung dan memberikan kemajuan di sebuah perusahaan maupun organisasi [1]. Pekerja di satu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan di sisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi [2]. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi. Untuk menginspirasi orang untuk bekerja, sebagai individu maupun kelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik, kita perlu membuka kekuatan motivasional pribadi mereka sendiri. Seni untuk memotivasi orang dimulai dengan mempelajari bagaimana memengaruhi perilaku individu. Apabila telah memahami, kita mungkin akan mendapatkan manfaat yang diinginkan baik organisasi maupun pekerjaannya.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan individu (karyawan) berusaha keras untuk mencapai tujuan bisnis yang ditentukan oleh kebutuhan pribadinya [3]. Motivasi merupakan bagian dari pengembangan pribadi sangat penting. Hampir seluruh dunia dan para pemimpin nasional memiliki kemampuan yang tinggi untuk membakar motivasi, [4]. Motivasi bersifat jangka panjang. Inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan memercayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Untuk bawahan yang demotivasi perlu ditemukan apa yang dapat memotivasi mereka dan menjalankan apa pun yang dapat membantu mereka. Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk memasok organisasi dengan inisiatif baru yang sangat penting dalam dunia yang penuh kompetisi. Beberapa teori motivasi bekerja dengan asumsi bahwa dengan memberi kesempatan dan perangsang yang tepat, orang akan bekerja baik dan positif. Manajer perlu berhati-hati dalam menentukan apa yang menjadi perangsang atau kekuatan motivasional. Motivasi adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: berasal baik dari dalam maupun dari luar individu, dapat menimbulkan perilaku bekerja, dan juga dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya perilaku

bekerja tadi. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Bila seseorang termotivasi, maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

PT. Kurnia Aneka Gemilang Medan adalah sebuah perusahaan pembuatan sirup kurnia rasa raspberry. Berdasarkan wawancara singkat dengan beberapa karyawan, penulis mendapatkan informasi adanya masalah dalam motivasi kerja di PT. Kurnia Aneka Gemilang Medan yang dapat dilihat sebagai berikut: Pertama, karyawan A menyampaikan bahwa tidak adanya pemberian motivasi dari atasan, seperti kata-kata mendukung atau memotivasi karyawan untuk lebih semangat dan terus meningkatkan kinerja karyawan. Kedua, karyawan B menyebutkan bahwa tidak adanya pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan perusahaan juga kurang mendukung hal-hal positif bagi karyawan, seperti memaksimalkan potensi dan ide-ide positif yang dimiliki karyawan. Contohnya: perusahaan tidak mendengarkan / menerima masukan dari karyawan. Ketiga, karyawan C berpendapat bahwa dia dan beberapa karyawan merasa gaji yang diberikan kurang memuaskan dan tidak adanya *reward* dari perusahaan untuk karyawan yang telah bekerja dengan baik. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan untuk mendorong karyawan-karyawan. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai motivasi kerja di dalam perusahaan ini.

Aspek-Aspek Motivasi

Menurut [5], aspek motivasi diberikan antara aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis.

- Aspek aktif atau dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.
- Aspek pasif atau statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia ke arah tujuan yang diinginkan.

Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut [6], 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 dan 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.

Kaitan Motivasi

Kreitner [7] yang menjelaskan bahwa motivasi dapat diperoleh melalui :

- Kebutuhan (Needs) : menunjukkan adanya tiga kebutuhan, yaitu *theneedforachievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *theneedforaffiliation* (kebutuhan akan afiliasi), dan *theneedforpower* (kebutuhan akan kekuasaan).
- Desain Pekerjaan (Job Design) : mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk desain kerja adalah *scientificmanagement* (manajemen saintifik), *jobenlargement* (perluasan kerja), *jobrotation* (rotasi kerja), dan *jobenrichment* (pengkayaan kerja).
- Kepuasan (Satisfaction): respons bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.
- Keadilan (Equity) : model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.
- Harapan (Expectation) : berpandangan bahwa orang akan berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai.
- Penetapan Tujuan (GoalSetting) : apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan.

Jenis-Jenis Motivasi

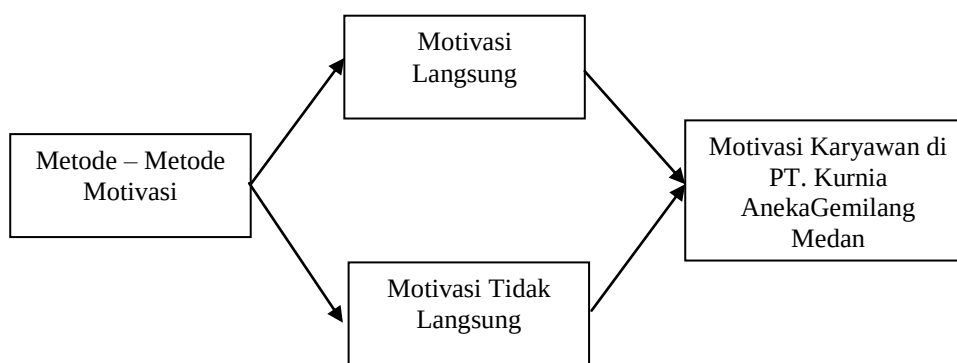
Menurut [8] mengenai jenis – jenis motivasi, yaitu:

- Motivasi positif : manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- Motivasi negatif : manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Metode-Metode Motivasi

Menurut[8] mengenai metode – metode motivasi, yaitu :

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

2. METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan tingkat eksplanasi, penulis menggunakan metode deskriptif.[9] penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai subjek penelitian dan perilaku subjek penelitian pada suatu periode tertentu. Penelitian kualitatif deskriptif berusaha mendeskripsikan seluruh gejala atau keadaan yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan.

Dalam penelitian kualitatif instrumen penelitian adalah penulis sendiri. Instrumen penelitian tidak bersifat eksternal atau objektif, akan tetapi internal atau subyektif yaitu peneliti itu sendiri tanpa menggunakan tes, angket maupun eksperimen. Oleh karena itu kehadiran peneliti secara langsung merupakan keharusan dalam penelitian kualitatif.

Menurut [10], penelitian kualitatif yang mrngubah 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. 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:

- a. Aspek tempat (*place*)
- b. Aspek pelaku (*actor*)
- c. Aspek aktivitas (*activity*)

Ketiga aspek tersebut berinteraksi secara sinergis. Maka dari itu penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif deskriptif.

Sumber Data

Menurut Mukhtar [9], jenis data yang digunakan dalam penelitian ada dua yaitu: (a) Data primer adalah data yang dihimpun langsung oleh seorang peneliti umumnya hasil observasi terhadap situasi sosial dan atau diperoleh dari tangan pertama atau subjek (informan) melalui proses wawancara. (b) Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti tapi telah berjenjang melalui sumber tangan kedua atau ketiga, dikenal sebagai data pendukung atau pelengkap data utama yang digunakan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini yaitu hasil wawancara karyawan PT. Kurnia Aneka Gemilang, Medan. Data sekunder dalam penelitian ini berupa buku-buku teoritis yang digunakan sebagai referensi penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Esteberg [11], 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. Menurut [11] *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sumber data yang dipilih adalah karyawan-karyawan yang bekerja di bagian supervisor, sales, staff pembelian & penjualan yaitu 8 orang. Adapun alasan penulis memilih 8 orang karyawan ini dikarenakan telah bekerja di atas 2 tahun serta adanya keluhan dan juga para informan bersedia untuk di wawancarai.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisa data model Miles & Huberman [12], 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 merefleksikan 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. Menurut [11], "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."

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, penulis menggunakan triangulasi sumber karena penulis hanya mengecek kredibilitas data menggunakan satu metode pengumpulan data (wawancara) terhadap sejumlah informan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kurangnya motivasi dari pemimpin. Berdasarkan teori yang penulis gunakan dimana Menurut[8] mengenai metode-metode motivasi yaitu metode langsung dan metode tidak langsung. Adapun hasil nya sebagai berikut:

1. Atasan tidak ada memberikan pujian kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan baik. Namun apabila melakukan kesalahan, atasan memberi kritikan
2. Perusahaan hanya memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi namun untuk department "sales", di luar dari itu perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan department lain. Penghargaan diberikan kepada karyawan yang mencapai target penjualan bulanan, namun beberapa karyawan juga mengeluh gaji yang diberikan sedikit, sehingga karyawan mengharap bonus bulanan.
3. Atasan tidak pernah memberikan motivasi kepada karyawan yang prestasinya menurun, namun hanya memberikan teguran atau kritikan kepada karyawan.
4. Berdasarkan pendapat karyawan, mereka memiliki potensi yang baik dalam mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik, namun dapat dilihat bahwa perusahaan jarang mau menerima ide-ide, saran, masukan maupun wawasan dari para karyawan yang dimana di harapkan dapat menyelesaikan masalah.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh penulis, melalui teori [8] mengenai metode – metode motivasi yang terdiri dari atas 2 yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Maka penulis menarik kesimpulan bahwa PT. Kurnia Aneka Gemilang, Medan ada melakukan motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Dimana motivasi langsung, perusahaan ada memberikan bonus kepada seluruh karyawan dalam bentuk bonus tahunan, penghargaan ada diberikan namun tidak kepada semua karyawan, hanya untuk karyawan yang bekerja di bagian sales. Atasan tidak ada memberikan pujian kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu dan juga tidak ada memberikan motivasi kepada karyawan yang minat kerjanya sedang menurun, namun memberikan teguran atau kritikan. Metode motivasi tidak langsung, dimana perusahaan sudah menjalankan dengan baik motivasi ini di mulai dari pemberian fasilitas yang bauj dan memadai, lingkungan pekerjaan yang nyaman dan aman, adanya peluang jenjang karir kepada karyawan untuk berkembang dan belajar lebih banyak lagi. Namun, perusahaan kurang memanfaatkan potensi yang dimiliki karyawan seperti ide-ide, saran ataupun masukan dalam mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik.

REFERENCES

- [1] 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.
- [2] M. Mery, N. Nugroho, F. A. M. Hutabarat, E. S. Ciamas, and L. Lisa, "Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Komitmen Organisasi," in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2021, vol. 3, pp. 553–555.
- [3] 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.
- [4] W. W. Nugroho, N., Chua, E., A. Arwin, Han, W.P., *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. In Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINSTEKS) (Vol. 3, No. 3)*. Medan: PT. Global Mitra Prima, 2019.
- [5] D. J. Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2016.

- [6] Sutrisno.Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- [7] Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2016.
- [8] H. M. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- [9] Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: GP Press Group, 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] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung, 2019.
- [12] Iskandar, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada (GP Press), 2017.