

Analisis Motivasi Karyawan di PT Citra Kesawan Selaras Medan

Widya¹, Arwin^{2,*}, Yuliana², Elserra Siemin Ciamas¹, Rina Friska B Siahaan¹

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

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

Email: ^{1,*}arwin.my@live.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi karyawan di PT Citra Kesawan Selaras Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui metode wawancara semi terstruktur. Data yang diperoleh dari wawancara terstruktur dilakukan pengecekan validitas dengan menggunakan triangulasi sumber. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 5 (lima) orang, yang merupakan 1 (satu) orang Manajer, dan 4 (empat) orang Supervisor. Metode analisis data mencakup 3 (tiga) jenis kegiatan yaitu reduksi data, tampilan data, dan penarikan kesimpulan. Adapun hasil penelitian yang ditemukan adalah PT Citra Kesawan Selaras Medan tidak sering memberikan pujian, jarang memberikan penghargaan, masih terdapat alat kerja yang tidak berfungsi dengan baik, dan juga suasana kerja yang masih kurang nyaman.

Kata Kunci: Motivasi, Karyawan, Sumber Daya Manusia

1. PENDAHULUAN

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan karyawan yang dapat berpikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman pada saat ini [1]. Sebuah perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan [2]. Setiap perusahaan memiliki permasalahan masing-masing baik dari segi eksternal maupun internal. Segi eksternal perusahaan dapat dilihat dari sejauh mana perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan kompetitor [3] sedangkan dari segi internal dapat dilihat dari kualitas individu yang terdapat di dalam perusahaan itu sendiri [4] dan juga anggaran perusahaan yang ada [5].

Dan juga sebagai seorang karyawan harus memiliki motivasi dalam bekerja, walaupun juga harus mempertimbangkan faktor kompensasi [6]. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen karena akan berpengaruh pada pekerjaan, bila mereka menginginkan setiap karyawan atau tenaga kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan maka diperlukan motivasi [7][8]. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai yang diinginkan atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya kadang kala akan menjadi kurang memuaskan, dan yang paling buruk bisa memicu stress kerja [9].

Untuk bisa menciptakan kinerja kerja yang produktif maka diperlukan motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan [10]. Dalam hal ini seorang atasan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kewajiban karyawan sebagai bentuk tuntutan dan peranan untuk meningkatkan kemampuan perusahaan. Salah satunya adalah motivasi dengan tujuan untuk membangkitkan semangat karyawan dalam lingkungan kerja demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan [10]. Adanya latar belakang pendidikan yang berbeda-beda yang dilihat dari tinggi rendahnya jabatan yang dimiliki, maka pemberian motivasi dalam perusahaan adalah hal yang penting, agar para karyawan menghasilkan kinerja yang baik dan produktif.

PT Citra Kesawan Selaras adalah perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan atau lebih dikenal dengan sebutan Kama Hotel dan beralamat di Jl. Jend Ahmad Yani No. 97-99 tepat didepan Restoran Tip Top Kesawan Medan. Perkembangan usaha perhotelan di Indonesia bergulir selaras dengan kemajuan dibidang pariwisata. Awal mula dari tumbuhnya usaha hotel terjadi pada masa Hindia-Belanda di Indonesia. Dengan makin maraknya orang-orang Belanda dan Eropa yang pergi ke Hindia-Belanda, kebutuhan akan sarana akomodasi dirasakan makin meningkat pula. Seperti perusahaan lainnya PT Citra Kesawan Selaras juga memiliki komponen-komponen penting dalam menunjang perusahaan itu sendiri. Karyawan di PT Citra Kesawan Selaras, Medan terlihat kekurangan semangat kerja. Hal ini bisa dilihat dari karyawan yang sering telat hadir kerja, lambannya karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan jarang lembur dimungkinkan karena insentif atau upah lembur tidak diperkirakan sehingga diduga mengurangi motivasi karyawan dalam bekerja. Pengaruh motivasi dari perusahaan penting untuk mensejahterakan karyawan karena adanya rasa timbal balik yang sesuai dan adanya pengaruh dari motivasi akan membuat karyawan lebih maju. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebarkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan di PT Citra Kesawan Selaras yang bersedia diwawancarai. Sedangkan data sekunder penelitian ini berupa buku-buku teoritis yang dipakai sebagai penunjang penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara semistruktur, yang merupakan wawancara yang digunakan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Sugiyono menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif, teknik sampling yang sering digunakan adalah *purposive sampling* [13]. Pertimbangan pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Citra Kesawan Selaras, yaitu 1 orang Manajer dan 4 orang Supervisor disetiap divisi pada perusahaan tersebut karena dianggap mengerti lebih banyak mengenai keadaan dan situasi yang ada di perusahaan tersebut khususnya mengenai motivasi karyawan.

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis data model Miles and Huberman, bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mencarinya bila diperlukan.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini, Miles And Huberman menyatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

3. *Conclusion Drawing / Verification* (Penarikan Kesimpulan/Verifikasi)

Menurut Miles and Huberman, kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji triangulasi yang merupakan pengujian kredibilitas dengan cara pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian, terdapat triangulasi sumber, pengumpulan data, dan waktu:

1. Triangulasi Sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber

2. Triangulasi Teknik

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Triangulasi dapat juga dilakukan dengan cara mengecek hasil penelitian, dari tim peneliti lain yang diberi tugas melakukan pengumpulan data.

Pada penelitian ini, uji kredibilitas data yang dipergunakan adalah triangulasi sumber.

2.2 Motivasi

Hasibuan menjelaskan bahwa motif atau motivasi berasal dari kata Latin “*mavere*” yang berarti rangsangan berupa keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasan yang timbul dari diri sendiri dan dari luar untuk bertingkah laku. Motivasi dapat juga diartikan kedalam konsep yang menjelaskan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada diri seseorang yang memulai dan mengarahkan untuk melakukan perilaku-perilaku yang baik. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mewujudkan gairah kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [11]. Teori-teori motivasi dikelompokkan menjadi 3 (tiga) bagian [11]:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu.

2. Teori Motivasi Proses (*Process Theory*)

Pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer.

3. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/salah), bukan atas suka/tidak suka (*like or dislike*). Pemberian kompensasi harus berdasarkan internal

kontingensi, demikian pula dalam pemberian hukuman harus didasarkan pada penilaian yang objektif dan adil. Jika dasar keadilan diterapkan dengan baik oleh atasan, gairah kerja bawahan cenderung meningkat.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor [12]. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai,
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras. harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rejeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan berjuang mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa adanya jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan.

e. Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, terjadi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan

dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya.

2.3 Metode Motivasi

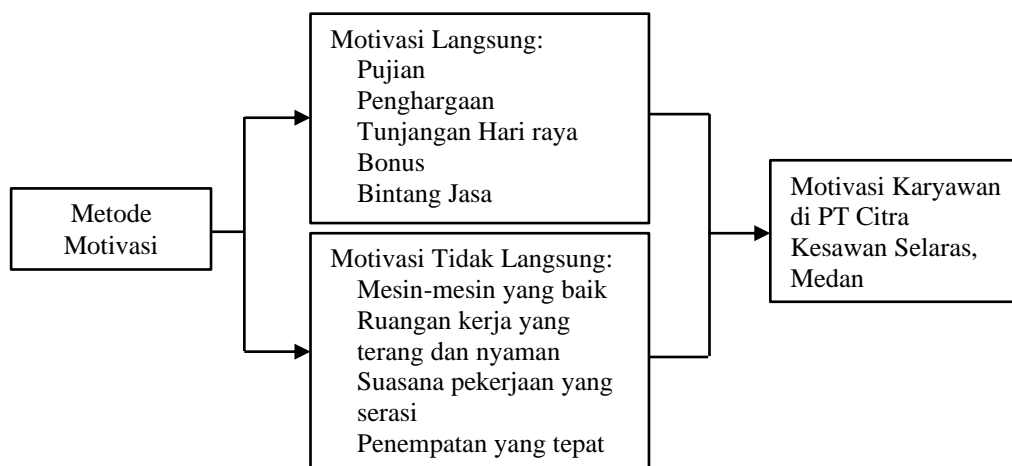
Menurut Hasibuan [11] ada dua metode motivasi yaitu :

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

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 yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktif.



Gambar 1. Kerangka Pikir

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara yang diperoleh dari responden, maka data dianalisis melalui beberapa tahapan dimulai dari reduksi data sampai penarikan kesimpulan/verifikasi. Dengan demikian, hasil analisis data adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sangat jarang memberikan pujian kepada karyawannya yang berprestasi atau yang bekerja dengan baik. Begitu juga dengan karyawan yang sudah bekerja lama kepada perusahaan sudah sangat jarang mendapati pujian. Hal ini bisa membuat karyawan sering melakukan kesalahan dalam bekerja dikarenakan kurangnya pujian dari para atasan.
2. Perusahaan jarang memberikan penghargaan bagi karyawan yang bekerja dengan baik, disiplin dalam bekerja, maupun karyawan yang jarang sekali absen. Hal ini pun membuat karyawan merasa bahwa dedikasi mereka masih belum bisa dilihat oleh perusahaan dikarenakan tidak adanya penghargaan.
3. Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan membutuhkan waktu lama untuk naik. Sesuai dengan syarat perusahaan yang akan menaikkan tunjangan hari raya karyawan jika karyawan sudah bekerja selama 4 tahun maka akan mendapat 2 bulan gaji sebagai tunjangan. Namun jika yang belum bekerja selama 4 tahun maka tunjangan yang didapat hanya sebesar 1 bulan gaji. Karyawan pastinya mengharapkan tunjangan dapat naik sedikit setiap tahunnya, tidak hanya dalam 4 tahun.
4. Fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan masih tergolong kurang baik, karena berdasarkan apa yang dikatakan oleh para atasan. Di divisi mereka masih ada yang kekurangan telepon ataupun komputer nya yang sering rusak. Hal ini pun membuat karyawan jadi terhambat dalam melakukan pekerjaannya jika alat-alat untuk bekerja masih sering rusak.

5. Suasana kerja di perusahaan masih kurang nyaman dikarenakan masih ada meja dan juga kursi yang dipakai para karyawan mengalami kerusakan. Seperti laci yang susah dibuka, atau kursi yang sudah goyang. Hal ini dapat mengganggu proses kerja karyawan menjadi terhambat jika karyawan tidak merasa nyaman pada proses kerjanya.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang didapatkan, maka bisa disimpulkan bahwa motivasi karyawan di PT Citra Kesawan Selaras baik motivasi langsung maupun motivasi tidak langsung masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari perusahaan yang tidak sering memberikan pujian kepada karyawannya. Penghargaan juga sangat jarang diberikan bagi karyawan yang rajin bekerja/jarang absen. Tunjangan hari raya di berikan untuk semua karyawan yang bekerja di perusahaan dengan persyaratan karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun akan mendapatkan THR sebesar 1 bulan gaji, dan tidak akan mengalami kenaikan sebelum karyawan bekerja selama 4 tahun. Bonus diberikan perusahaan kepada karyawan setiap bulan jika perusahaan mencapai penjualan yang baik, namun jika penjualan tidak begitu baik maka bonus yang di dapat karyawan akan diberikan setiap 3 bulan sekali. Bintang jasa diberikan perusahaan jika karyawan yang dilihat sudah lama bekerja dan berpotensi sangat baik makan akan ada kenaikan jabatan atau gaji. Gaji karyawan hanya naik pada saat karyawan sudah bekerja selama 1 tahun. Masih terdapat alat kerja yang rusak dan tidak berfungsi dengan baik. Ruang kerja yang kurang nyaman karena terdapat meja dan kursi yang rusak. Suasana kerja sangat nyaman, dimana karyawan saling membantu dalam melakukan pekerjaannya. Penempatan karyawan sebagian besar sudah merasa cocok.

REFERENCES

- [1] Y. Yuliana, A. Arwin, D. A. Supriyanto Supriyanto, and E. Siemin, "A Study on the Challenges of Organisational Learning in Perguruan Tinggi Cendana, Medan-Indonesia," in *ICASI 2020: Proceedings of the 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation, ICASI 2020, 20 June 2020, Medan, Indonesia, 2020*, p. 129.
- [2] W. VINCENT and N. NUGROHO, "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [3] Y. Yuliana, L. Lisa, N. Nancy, W. Chandra, and W. Aigan, "Analisis Penerapan Promosi Pada PT. Adam Dani Lestari Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- [4] Y. Yuliana, A. Arwin, and J. D. Pratiwi, "Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya)," *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 1, pp. 1–6, 2020.
- [5] W. LIUS, S. MEDIYANTI, R. F. B. R. SIAHAAN, and T. UTAMA, "Analisis Penyusunan Anggaran Pada CV. Buana Raya Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [6] T. UTAMA, R. WIDIANI, N. NUGROHO, and D. ANGGRAINI, "KOMPENSASI KERJA PADA KARYAWAN CV. JASA SUMBER ASAHAN MEDAN," *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no. 2, 2019.
- [7] A. AKBAR and M. JACKSON, "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA CABANG GOLDEN TRADE MEDAN," *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [8] N. NUGROHO, E. CHUA, and W. P. HAN, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 3, 2019.
- [9] A. Arwin, E. S. Ciamas, R. F. B. Siahhaan, W. Vincent, and R. Rudy, "Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, vol. 1, no. 1.
- [10] A. Arwin, Y. Yuliana, and E. Erika, "Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri): Impact of Leadership and Work Environment on Employee Performance (Case Study at PT Teguh Jaya Mandiri)," *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 2, pp. 60–66, 2021.
- [11] M. S. P. Hasibuan and H. M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2016.
- [12] E. Sutrisno, "Manajemen sumber daya manusia," 2013.
- [13] P. D. Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D," *Penerbit CV. Alf. Bandung*, 2017.