
ANALISIS MOTIVASI KERJA PADA PT. MARKONI MANDIRI PERKASA

Oleh :

Fadil Abdilah,

Universitas buana perjuangan karawang

Asep Jamaludin,

Universitas buana perjuangan karawang

Email: asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id**Nandang,**Universitas buana perjuangan karawang

Article Info*Article History :**Received 16 Nov - 2022**Accepted 25 Nov - 2022**Available Online**30 Nov – 2022***Abstract**

This study aims to determine work motivation and what indicators affect work motivation on employees of PT Markoni Mandiri Perkasa, this study uses descriptive writing method. The data collection technique is by observing and interviewing the employees of PT Markoni Mandiri Perkasa. The results of this study indicate that the employee's work motivation has not been good in terms of several indicators. Employees of PT Markoni Mandiri Perkasa are not yet responsible for their work. Employee performance has not been maximized. Opportunities to advance in the company are minimal because the company is not yet stable and is classified as a medium/small company. Employees feel comfortable at work because the company has given the rights and obligations of employees. Employees do not feel challenged because the applicable SOP have never been updated. While the implications of this research for the company must immediately evaluate the lack of employee motivation that can hinder the achievement of sales targets and customer satisfaction.

*Keyword : Work Motivation,
Work Motivation Indicator,
PT. Markoni*

1. PENDAHULUAN

Di tengah memasuki era globalisasi ini kemajuan teknologi sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, hal ini untuk menghadapi persaingan sengit antar perusahaan. Elemen penting bagi perusahaan dalam menjalankan usaha dan tujuannya tidak terlepas tenaga kerja atau karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja, motivasi adalah dorongan keluar dari setiap individu sehingga membuat seseorang bertindak laku. Dorongan ini terjadi pada diri seseorang dalam melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan pada dirinya. Menurut Winardi dalam (Widianti 2021) Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri

atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif ataupun negatif.

Motivasi dalam bekerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan, tanpa adanya dorongan motivasi dari pimpinan terhadap karyawan untuk bekerja, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Maka hal seperti ini merupakan jaminan akan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja karyawannya meningkat, maka dari itu sebagai seorang pemimpin perusahaan harus memberikan motivasi yang baik untuk mendorong semangat kerja karyawan, beberapa faktor pendukung dalam memotivasi karyawan diantaranya yaitu rekan kerja, lingkungan,

atasan, kebijakan dan peraturan dan insentif yang di berikan.

Meningkatnya persaingan di dunia otomotif membuat perusahaan harus mengeluarkan langkah-langkah supaya bisa bersaing dengan kompetitor lainnya, berbagai cara perusahaan harus lakukan, untuk mempertahankan kepercayaan konsumen terhadap perusahaan, di mulai dari meningkatkan pelayanan dan meningkatkan skill dan kemampuan karyawan dalam melakukan promosi maupun servis

Berdasarkan hasil wawancara (*interview*) secara langsung oleh sebagian karyawan di PT. Markoni mandiri perkasa, karyawan mengaku bahwa kurangnya motivasi atau dorongan oleh pihak atasan sehingga kurangnya semangat kerja yang dialami oleh beberapa karyawan, seperti halnya belum sepenuhnya mendapatkan *reward* atau bonus & insentif ketika karyawan menjual produk mencapai target, dan ketika karyawan merasa jenuh atau bosan dalam pekerjaannya sebelum adanya pandemi dan sampe sekarang sesudah pandemic perusahaan jarang mengadakan *refreshing (family gathering)* ataupun mengadakan acara di luar pekerjaan. Tujuannya agar karyawan tidak merasa stres dan membantu menyegarkan pikirannya saat sedang lelah melakukan pekerjaannya. Maka dari itu perusahaan sedang mengalami penurunan penjualan dan banyak nya complain dari konsumen yang sudah melakukan servis.

Karena fenomena yang terjadi di atas maka peneliti merumuskan 3 permasalahan 1) bagaimana motivasi kerja pada PT, Markoni Mandiri perkasa 2) indikator apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja 3) dan apa saja kendalanya? tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja pada PT. markoni mandiri perkasa.

Penelitian terdahulu (Dewi 2021), hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 36% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan penelitian yang dilakukan (Kerja et al. 2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar berada pada kategori tinggi. Tingginya motivasi kerja pegawai didukung oleh dua faktor yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemuasan.

Penelitian yang di lakukan (Ali, Sastrodiharjo, and Saputra 2022) Hasil artikel *Literature Review* ini adalah bahwa motivasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan informasi dan penelitian terdahulu lalu adanya kesempatan yang memadai, maka penulis memilih PT. Markoni Mandiri Perkasa sebagai tempat untuk melakukan penelitian dan dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Motivasi Kerja Pada Pt. Markoni Mandiri Perkasa”

2. TINJAUAN PUSTAKA

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang sama dengan “*to move*” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi adalah proses psikologis yang bisa timbul diakibatkan oleh beberapa faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan bisa tercapai.

Motivasi dapat berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar dapat bekerja dengan giat demi mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mampu mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik, sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan, (Afandi and Bahri 2020)

Menurut Hasibuan Dalam Pratama, (Suwena 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan dalam bekerja, supaya mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan

Sedangkan menurut (Saputro and Darda 2020) Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, Yang pada intinya berkisar sekitar imbalan uang dan imbalan non uang, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Greenberg dan Baron dalam (Riadi 2020) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”.

Berdasarkan pengertian menurut ahli dapat di sintesakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari setiap individu yang dapat menghasilkan suatu kekuatan dalam melakukan pekerjaan, setiap individu mempunyai motivasi yang berbeda tergantung faktor-faktor yang pendukung dalam melakukan aktivitas nya.

Sedangkan tujuan motivasi kerja S.P Hasibuan dalam (Saleh and Utomo 2018) Tujuan pimpinan dalam memotivasi harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan- keinginannya dari hasil pekerjaannya, di antaranya Mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan produktipitas kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, dan meningkatkan kedisiplinan.

Teori motivasi kerja yang di kemukakan oleh para ahli diantaranya ada teori Abraham H. Maslow dengan teori Hierarki, Menurut Maslow yang dikutip

(Dr.H. Hamzah B. Uno 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan yang dapat mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini di antaranya makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan rasa aman dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan social (*Affiliation Needs*)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestiasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi yang optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Ada teori David McClelland dengan teori motivasi prestasi, yang di kembangkan Mc.Clelland's yang di dijelaskan lebih rinci oleh (Riadi 2020)

1. Kebutuhan akan prestasi Merupakan daya penggerak yang bisa mendorong untuk memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu akan mendorong seseorang untuk bisa mengembangkan kreatifitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energy yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2. Kebutuhan akan kerja sama Kebutuhan akan kerja menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, need for affiliation bisa merangsang gairah bekerja pegawainya.
3. Kebutuhan akan kekuasaan Merupakan daya penggerak yang membuat motivasi semangat kerja karyawan..

Dari teori para ahli dapat disintesis bahwa seorang pegawai tidak cukup dipenuhi dengan kebutuhan makan, minum, dan pakaian saja, akan tetapi juga mengharapkan pemuasan kebutuhan psikologis. Semakin tinggi status seseorang dalam organisasi, maka motivasi mereka semakin tinggi. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan material dan non material dari hasil kerjanya, maka semakin bergairah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian teori motivasi kerja menurut para ahli, yang paling relevan untuk penelitian ini yaitu teori Mc. Clelland's yang di dijelaskan lebih rinci oleh (Riadi 2020) dengan teori motivasi prestasi. Motivasi kerja mempunyai indikator salah satunya menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Pudjiastuti, Ariana, and Wuisan 2022) sebagai berikut : 1) Tanggung Jawab, Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya 2) Prestasi Kerja, Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya 3) Peluang Untuk Maju, Keinginan mendapatkan posisi yang lebih baik 4) Pengakuan Atas Kinerja, Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya. 5) Pekerjaan yang menantang, Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif, penelitian deskriptif penelitian yang menjelaskan atau menggambarkan dengan terperinci suatu peristiwa yang di temukan secara detail dan faktual, penelitian deskriptif membutuhkan

pengamatan yang sangat cermat sehingga pembaca bisa berimajinasi dan bisa merasakan apa yang di tulis, (Ardian 2019) penelitian deskriptif adalah suatu metode yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena- fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau saat yang lampau.

Teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi dan wawancara terhadap karyawan PT. Markoni Mandiri Perkasa.

4. HASIL PENELITIAN

PT Markoni Mandiri adalah salah satu dealer motor Honda yang ada di Kabupaten Karawang, yang mempunyai visi misi menjadi dealer yang memberikan pelayanan terbaik serta dapat memberikan kontribusi positif bagi masyarakat sekitar dan menjadi solusi akan kebutuhan otomotif khususnya motor honda.

Berdasarkan hasil observasi serta wawancara kepada pimpinan dan karyawan PT Markoni Mandiri Perkasa mengenai motivasi kerja karyawan. dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

Hasil observasi dan wawancara terhadap pimpinan perusahaan bahwa tanggung jawab karyawan belum sepenuhnya bertanggung jawab, masih ada karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Contohnya pada bagian mekanik karyawan sering keluar masuk bengkel pada jam kerja, sehingga mengakibatkan pekerjaan menumpuk. Masih banyak karyawan yang tidak mengembalikan alat pekerjaannya ke tempat yang telah di sediakan, sehingga ketika karyawan lain mau menggunakan harus mencari terlebih dahulu. Karyawan juga sering tidak melakukan pengetesan motor ketika sudah melakukan penyerpisan, padahal itu bagian dari SOP yang telah di buat. Sedangkan di bagian marketing karyawan sering terlambat dalam melakukan survey terhadap konsumen, sehingga ada sebagian konsumen yang melakukan complain terhadap kinerja marketing.

2. Prestasi kerja

Berdasarkan wawancara dan data yang di peroleh langsung dari perusahaan bahwa prestasi kerja karyawan belum sepenuhnya baik, salah satunya pada bagian marketing bisa dilihat dari data penjualan pada bulan-bulan terakhir tahun 2022

Tabel 1 penjualan tahun 2022

Bulan	Jumlah penjualan	Target	Persentase
Januari	120	150	80 %
Februari	110	150	74 %
Maret	90	150	60 %
April	137	150	92 %
Mei	129	150	86 %
Juni	143	150	96 %

Sumber PT. Markoni Mandiri Perkasa

Berdasarkan data di atas maka bisa disimpulkan bahwa prestasi kerja bagian marketing belum baik, penjualan tidak mencapai target yang telah ditentukan, pencapaian terbaik pada bulan april bisa menjual 137 motor, sedangkan pencapaian terburuk yaitu pada bulan maret. Terlebih masih jauh di atas target yang telah ditentukan. Karyawan belum bisa melakukan penjualan mencapai target yang telah ditentukan. Pimpinan marketing harus melakukan evaluasi terhadap karyawan, sehingga bisa meningkatkan kinerja untuk mencapai target penjualan.

3. Peluang untuk maju

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan PT Markoni Mandiri Perkasa indikator peluang untuk maju tentunya ada, karena itu sebagian motivasi untuk karyawan, tetapi untuk saat ini tidak ada kenaikan jabatan, karena faktor perusahaan yang tergolong perusahaan kelas menengah/kecil. Akan tetapi jika nanti perusahaan bisa melakukan penjualan dengan stabil dan konsisten, tidak menutup kemungkinan perusahaan akan membuka cabang di tempat lain, sehingga karyawan yang berprestasi bisa mengembangkan karirnya ataupun naik jabatan dan mengisi posisi yang dibutuhkan di tempat tersebut.

4. Pengakuan atas kinerja

Berdasarkan wawancara karyawan merasa perusahaan sudah melakukan kewajiban dalam mengapresiasi kinerja karyawan, di mulai dari memberikan gaji pokok yang sesuai perjanjian, pemberian tunjangan-tunjangan seperti BPJS, uang kehadiran. Bonus jika karyawan bisa melakukan penjualan sesuai target, dan menanggung segala resiko kecelakaan yang terjadi di lingkungan pekerjaan. Karyawan merasa dihargai dalam bekerja sehingga karyawan merasa nyaman dan ingin terus meningkatkan kinerja.

5. Pekerjaan yang menantang

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PT Markoni Mandiri Perkasa, bahwa karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan saat ini sudah sesuai SOP yang berlaku, sehingga karyawan tidak merasa terbebani atau tertantang untuk meningkatkan skill bekerja. Adapun bagian marketing mereka merasa tertantang jika salah satu temannya bisa melakukan penjualan melebihi target.

5. PEMBAHASAN

1. Rasa tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan, dalam melakukan pekerjaan, karena itu salah satu tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan,

sedangkan yang di lakukan Oleh karyawan PT Markoni mandiri perkasa karyawan belum sepenuhnya bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hal ini berbeda dengan penelitian yang di lakukan (Nurdin yusup 2018) Secara parsial hasil menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Gorontalo, berarti bahwa meningkatkan rasa tanggung jawab akan meningkatkan kinerja pegawai. Tanggung jawab adalah sebuah keharusan untuk melakukan semua tugas-tugas yang dibebankan sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Hasibuan dalam (Putra 2021)

2. Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa sanya prestasi kerja karyawan PT Markoni Mandiri Perkasa belum merata, masih banyak karyawan bekerja di bawah target yang telah di tentukan. Dan masih banyak complain dari konsumen yang tidak di perbaiki di kemudian hari. Padahal prestasi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya motivasi kerja karyawan sebagai mana hasil penelitian yang di lakukan oleh (Harahap and Lubis 2021) variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($9,570 > 1,665$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Menurut Mangkunegara dalam (Aldi and Susanti 2019) prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja juga dapat di artikan sebagai suatu hasil yang dapat dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hasibuan dalam (Aldi and Susanti 2019)

3. Peluang untuk maju/naik jabatan di perusahaan adalah keinginan bagi setiap karyawan, dalam mengembangkan karirnya sedangkan peluang untuk maju di PT

Markoni mandiri perkasa sangat minim, karena perusahaan yang tergolong kecil, dan faktor lainnya. Seperti perusahaan yang masih belum stabil dalam penjualan, padahal jika di dalam perusahaan ada kesempatan untuk berkembang/naik jabatan maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang di lakukan (Raqieb Haririe 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peluang untuk maju adalah suatu proses pengembangan potensi diri karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan tentunya sangat berharap akan adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya, dalam hal yaitu jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap karyawan pasti menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, dan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja.

4. Pengakuan atas kinerja salah satu faktor yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja, Karyawan menggunakan pengakuan atas kinerja sebagai keterikatan perasaan terhadap nilai dan apresiasi, dan sebagai hasil akan meningkatkan moral karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam memberikan pengakuan perusahaan sudah melaksanakan kewajibannya, dan sudah mengapresiasi kinerja setiap karyawan dengan baik, di mulai gaji yang sesuai perjanjian, insentif yang cukup dan memberikan fasilitas kerja yang memadai. Ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Josua Aginta Simbiring (2021) dengan hasil penelitian Temuan dari penelitian ini menunjukkan semua konstruk dari pengakuan dan penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu semua hipotesis diterima. Fataiet dalam (Priyatono 2021) mengatakan ketika penghargaan dan pengakuan yang efektif diterapkan dalam sebuah perusahaan, dan lingkungan kerja yang menguntungkan, maka dapat memotivasi karyawan untuk

bekerja secara unggul dalam melakukan pekerjaannya.

5. Pekerjaan yang menantang upaya yang positif yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan skill karyawan. Jika karyawan yang merasa tertantang atas pekerjaannya maka senantiasa akan mengasah kemampuannya, untuk bisa melakukan pekerjaan yang telah diberikan, dalam hal ini karyawan PT Markoni Mandiri Perkasa hanya sebagian yang merasa tertantang, yaitu bagian marketing. Mereka tertantang jika teman dalam satu bagiannya bisa melakukan penjualan melebihi target. Pekerjaan yang menantang pun akan membuat karyawan tidak bosan dengan pekerjaannya, sehingga karyawan bisa meningkatkan skill individualnya. Herzberg dalam (Saleh and Utomo 2018) berpendapat bahwa suatu pekerjaan yang disenangi dan menantang dapat menimbulkan kegairahan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya tersebut dengan baik.

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disintesis dengan menggunakan indikator yang ditentukan, bahwa dalam indikator-indikator tersebut hanya sebagian yang sudah diterapkan atau dilakukan perusahaan, selebihnya belum diterapkan. Sehingga masih banyak indikator yang harus diperbaiki atau dievaluasi dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena motivasi adalah salah satu variabel yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

6. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan dari hasil dan pembahasan di atas, maka penulis menyimpulkan dari setiap indikator

- 1) Tanggung jawab karyawan PT Markoni belum sepenuhnya bertanggung jawab dilihat dari adanya complain dari konsumen terhadap kinerja karyawan
- 2) Prestasi kerja karyawan PT Markoni Mandiri Perkasa masih belum

mencapai target yang telah ditentukan.

- 3) PT Markoni Mandiri Perkasa tergolong perusahaan yang masih kecil sehingga peluang untuk berkembang/berkarir sangat minim
- 4) Pengakuan atas kinerja PT Markoni Mandiri Perkasa sudah baik. Perusahaan sudah melakukan kewajibannya, yaitu mengakui kinerja seorang karyawannya dengan memberikan hak dan kewajiban karyawan
- 5) Sebagian karyawan merasa sudah cukup dengan tugas pekerjaannya, tetapi sebagian karyawan merasa tertantang jika ada salah satu rekan kerjanya bisa melakukan penjualan di atas target yang telah ditentukan

Motivasi kerja di PT Markoni Mandiri Perkasa tentunya belum baik, masih perlu ditingkatkan kembali, melihat dari hasil penelitian yang dilakukan di atas, dengan indikator tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Dr.H. Hamzah B. Uno, M. P. 2016. *TEORI MOTIVASI DAN PENGUKURANNYA*. 13th ed. edited by Junwinanto. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi, Ahmad, and Syaiful Bahri. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2):235–46.
- Aldi, Yanne, and Febsri Susanti. 2019. "Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang." doi: 10.31227/osf.io/et4rn.
- Ali, Hapzi, Istianingsih Sastrodiharjo, and Farhan Saputra. 2022. "Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature

- Review).” *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1(1):83–93.
- Ardian, Noni. 2019. “Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB.” *Jurnal* 4(2):119–32.
- Dewi, Citra. 2021. pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Karawang “Oleh Citra Dewi 17416261201348.”
- Harahap, Eka Purnama Sari, and Anggia Sari Lubis. 2021. “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang.” *Jurnal Mutiara Manajemen* 6(2):115–23. Doi: 10.51544/jmm.v6i2.2078.
- Priyatono, Margo. 2021. “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels Dan Resorts.” *Media Wisata* 17(1). doi: 10.36276/mws.v17i1.150.
- Pudjiastuti, SB Diah, Karen Ariana, and Dewi Wuisan. 2022. “Dampak Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Usia Milenial.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 5(2):347. doi: 10.32493/jjsdm.v5i2.16513.
- Putra, Arthur Yuangga. 2021. “Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepercayaan, Dan Tanggung Jawab Terhadap Kepuasan Masyarakat Dalam Bidang Perasuransian PT Jasa Raharja Perwakilan Surabaya.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 1–16.
- Riadi, Muchlisin. 2020. “Pengalaman Kerja (Pengertian, Aspek, Pengukuran, Dan Manfaat).” *Kajianpustaka.Com*.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang.” *Among Makarti* 11(1):28–50. doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- Saputro, Egi, and Ahmad Darda. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 9(2):114–23. doi: 10.37932/j.e.v9i2.60.
- Suwena, Kadek Rai. 2022. “DRIVER GRAB DI SINGARAJA.” 4(2):245–53.
- Widianti, Silvi. 2021. Pengaruh kepemimpinan kepala perawat dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Perawat rumah sakit rosela karawang *Oleh Silvi Widianti 17416261201319*.
- Raqieb haririe (2019). pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas mina margadan bina kontruksi provinsi sulawesi selatan,UMM
- Josua Aginta Ginting (2021) Penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan di pt. Dinamika logam mulia batam. Universitas Atmajaya yogyakarta.
- Yusuf, Nurdin. "Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo." *Gorontalo development review* 1.1 (2018): 15-28