

ANALISIS MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI TELKOM AKSES BANJARMASIN

Muhammad Rasyadi
Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
e-mail : muhammad.rasyadi@gmail.com

ABSTRAK

Muhammad Rasyadi, 2022 Analisis Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Telkom Akses Banjarmasin, Pembimbing I : Hj. Farida Yulianti, Pembimbing II : Syahrani

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Access Banjarmasin, (2) Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Access Banjarmasin, (3) Analisis motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Telkom Access Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data observasi dan wawancara. Penelitian ini dilakukan di PT Telkom Access Banjarmasin dengan memilih xx informan dari beberapa karyawan unit konstruksi PT Telkom Access Banjarmasin yaitu 1 Manager, 1 Site Manager, 5 Team Leader dan 7 Staff.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang produktivitasnya. Kinerja karyawan PT Telkom Akses Banjarmasin dapat dikatakan baik yang dapat dilihat dari terciptanya suatu kepuasan kerja sebagai karyawan serta dapat meningkatkan citra perusahaan.

Kata Kunci : Motivasi, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja.

membangun agar dapat bermanfaat bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya, antara lain :

- 1) Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan para karyawan dengan memberikan imbalan yang sesuai agar memperoleh kehidupan yang layak seperti memperhatikan gaji, keselamatan kerja, penghargaan, promosi jabatan dan kondisi lingkungan kerja yang akan meningkatkan motivasi kerjanya.
- 2) Pentingnya untuk membekali karyawan dengan pelatihan agar perusahaan dapat berjalan untuk memenuhi targetnya dan juga memberikan kesejahteraan terhadap karyawan yang lebih senior atau berpengalaman,

seperti memberikan promosi atau reward.

- 3) Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi untuk memperdalam penelitian dengan metode kualitatif deskripsi dan juga harus memperbanyak sumber dan referensi serta teliti dalam memperoleh data agar penelitiannya lebih baik.

1.5 REFERENSI

Anonymous, "Telkom Akses,"
[Online]. Available: <http://telkomakses.co.id>.

AA. Anwar Prabu Mangkunegara.
2013. Manajemen Sumber
Daya Manusia Perusahaan.
Remaja Rosdakarya. Bandung

Kasmir. 2016. Manajemen
Sumber Daya Manusia (Teori
dan Praktik). Depok : PT.

- Rajagrafindo Persada. Kinerja Karyawan.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Pemberdayaan 82 Dan
Jackson. 2012. Manajemen Penguatan Daya Saing Bisnis
Sumber Daya Manusia, Edisi Dalam Era Digital, 405–424.
Pertama. Jakarta. Salemba
Empat.
- Nawawi Hadari, H. 2016. Mujiatun, S. (2015). Pengaruh
Manajemen Sumber Daya Pelatihan Dan Motivasi kerja
Manusia. Yogyakarta. Gajah terhadap Kompetensi Pegawai
Mada University Press. Pada Kantor Regional Vi
Badan Kepegawaian Negara
Medan. Jurnal Ilmiah
Manajemen Dan Bisnis,
15(01), 48–60.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. Hery Murti dan Veronika
Manajemen Sumber Daya Agustini Srimulyani (2013).
Manusia. Jakarta: PT. Bumi Pengaruh Motivasi Terhadap
Aksara. Kinerja Pegawai dengan
Variabel Pemediasi Kepuasan
Kerja Pada PDAM Kota
Madiun
- Ady, F., & Wijono, D. (2017). Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi
Pengaruh Motivasi Kerja Kerja Dalam Memoderasi
Terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Kompensasi Dan
Jurnal Maksipreneur, 2(2), Disiplin Kerjaterhadap
101–112.