

ABSTRAK

Pita NPM : 18.31.0090 ‘ANALISIS KEBIJAKSANAAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. TELKOM CABANG BANJARMASIN ‘. Pembimbing I : Hj. Lamsah, dan Pembimbing II : Ervica Zamilah.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kegiatan-kegiatan motivasi serta mengemukakan alternative dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

PT. Telkom Cabang Banjarmasin Adalah perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi dan bergerak di bidang Jasa Konstruksi.

Metode penelitian adalah proses mengatur urutan dan mengorganisasikan kedalam satu pola, kategori dan satu uraian dasar. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. (Moleong, 2011) Metode Kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Hasil dari penelitian ini adalah Permasalahan yang dihadapi oleh PT.TELKOM Cabang Banjarmasin terdapat kekurangan dalam pemberian insentif, yaitu insentif, yang dinilai terlalu kecil dan tidak memuaskan karyawan, terutama bagi karyawan yang terjun kelapangan. Yang mengakibatkan menurunnya motivasi dari karyawan, dan mungkin salah satu akibat dari hal di ataslah yang menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas kerja para karyawan.

Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang gelutinya. Menanamkan budaya partisipasi dalam perusahaan. Memberikan insentif kepada karyawan, dan demi untuk meningkatkan profesionalisme kerja karyawan, maka manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan yang di anggap berprestasi untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan khusus sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Kata Kunci : Motivasi, dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This research was conducted to analyze motivational activities and propose alternatives in increasing employee productivity.

PT. Telkom Banjarmasin Branch Is a company engaged in the field of telecommunications, and is engaged in construction services.

This research method uses research methods. Data can be collected, tabulated, and analyzed. In analyzing the data, the authors conducted an analysis of employee and company research so that a solution was found which in the end found strategic steps for employee training in an effort to increase employee productivity at PT. Telkom Banjarmasin Branch.

The results of this study are the problems faced by PT. TELKOM Banjarmasin Branch there are deficiencies in the provision of incentives, namely incentives which are considered too small and do not satisfy employee, especially for employees who are involved in the field. Which results in a decrease in employee motivation, and maybe one of the consequences of the above causes a decrease in the level of employee productivity.

Give awards to outstanding employee. Management needs to provide opportunities for employee to attend education and training in accordance with the work they are doing. Instilling a culture of participation in the company. Provide incentives to employees and for the sake of increasing the professionalism of employees' work, management needs to provide opportunities for employees who are considered outstanding to take part in special training and education in accordance with their field of work.

Keywords : Motivation, and Work Productivity

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru dilingkungkan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis perusahaan. Persaingan antar perusahaan semakin meningkat bukan hanya di bidang produksi dan pemasaran yang merupakan hal penting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang harus diperhatikan secara ketat setiap perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang dimilikinya semakin berkembang.

Seperti mitra kerja yang diadakan PT.Telkom dengan membuat perjanjian kerja sama dengan PT. Ovis Internasional dalam menerbitkan community Priority Care yang ditunjukkan kepada para pelanggan Telkom, jaminan layanan khusus yang meliputi layanan pasang baru telepon, gangguan, pengaduan buku isolir dan pengaduan tagihan. Dari kerja sama diatas dapat kita liat karyawan akan bekerja lebih maksimal untuk bisa menjalankan kerja sama ini serta bisa melayani pelanggan dengan baik. Maka dari itu motivasi dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan PT. Telkom. 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 sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat

memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

Sumber daya manusia yang diterapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dan mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Karena prestasi kerja dan produktivitas kerja merupakan dua elemen yang tidak bisa dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya, produktivitas kerja akan rendah bila tidak mempunyai motivasi untuk melakukan pekerjaan itu, sebaliknya apabila tenaga kerja tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka pada umumnya tingkat produktivitas itu akan sangat tinggi pula.

Penurunan kerja karyawan bukan karena disebabkan oleh fasilitas perusahaan yang tidak memadai tetapi lebih karena disebabkan oleh kondisi karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, disamping itu juga adalah faktor minat menjalankan pekerjaan, kemampuan, kemauan yang cenderung dikarenakan para karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian mereka dan keahlian yang bersifat autodidak dan tidak didasari dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, serta disinyalir bahwa ada beberapa karyawan yang

bekerja pada perusahaan bukan berasal dari hasil seleksi atau tidak didasarkan atas prosedur penarikan tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Untuk mendapatkan pemecahan masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka diperlukan suatu penelitian yang merupakan rangkaian dari langkah-langkah yang dilakukan secara sistematis dan terencana melalui metode tertentu. Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Cab Banjarmasin yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Kontruksi.

HASIL PENELITIAN

Motivasi terhadap karyawan harus memperhitungkan suatu motivasi yang berbeda untuk setiap individu, yang dalam banyak hal tidak dapat diduga sebelumnya, keaneka ragaman ini menyebabkan perbedaan pola pikir perilaku yang dalam beberapa hal berkaitan dengan kebutuhan dan tujuan. Kebutuhan menunjukkan kekurangan yang dialami seseorang dalam waktu tertentu, kekurangan tersebut mungkin berupa fisiologis (kebutuhan akan makan) atau bersifat (kebutuhan akan harga diri). Para pemimpin yang lebih percaya bahwa dengan ancaman akan menyebabkan karyawan akan baik maka mereka akan banyak menggunakan motivasi negative, sebaiknya kalau pemimpin percaya kesenangan akan menjadi dorongan akan bekerja, akan menggunakan motivasi positif.

Untuk lebih jelasnya kedua jenis motivasi yang diberikan PT. Telkom Cab Banjarmasin, dapat digambarkan sebagai berikut :

4.1.1 Motivasi Positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan

untuk mendapatkan hadiah, yang akan mungkin terwujud tambahan uang, tambahan penghargaan dan sebagainya. Contoh dari pada motivasi ini berupa :

1. Perusahaan harus memberikan penghargaan berupa piagam setelah masa kerja 5 tahun ke atas dan bagi yang berprestasi.
2. Perusahaan selama ini telah banyak memberikan pelatihan kepada karyawan dalam meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan, pendidikan dan kursus yang disesuaikan dengan pekerjaan, dan latar belakang pendidikan para karyawan.
3. Perusahaan memberikan partisipasi dalam setiap tujuan dan pengambilan keputusan dalam segala hal selalu berkomunikasi dengan karyawan, sehingga diharapkan keputusan yang di ambil tidak bertentangan.
4. Perusahaan selama ini untuk memotivasi karyawan, selai memberikan gaji tetap juga memberikan insentive yang disesuaikan dengan pekerjaan dan lamanya suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
5. Perusahaan memberikan bonus pada karyawan agar dapat mencapai sasaran yang baik secara obyektif, dan dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawan pada perusahaan.
6. Perusahaan memberikan tunjangan agar dapat memotivasi karyawan lebih disiplin.

4.1.2 Motivasi Negatif, adalah proses mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang kita gunakan adalah kekuatan. Pada jenis ini seseorang tidak melakukan sesuatu yang tidak kita inginkan, kita akan memberitahukan bahwa ia akan mungkin akan kehilangan sesuatu biasa kehilangan

pengakuan, uang atau mungkin jabatan. Dengan diketahui masalah motivasi dengan segala aspeknya sebagai dorongan seseorang mau bekerja sesuai dengan yang diharapkan, maka dengan sendirinya pemimpin berusaha dengan mudah untuk meningkatkan produktivitas kerja dari bawahannya.

Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda, disatu pihak kalau dilihat dari segi aktif dinamis , motivasi tampak sebagai suatu usaha yang positif dalam menggerakkan dan mengerahkan potensi tenaga kerja agar secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, sebaliknya kalau dilihat dari segi yang positif atau statis, maka motivasi akan tampak sebagai suatu kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.

Dari uraian tersebut di atas, nampak bahwa motivasi berperan sebagai salah satu alat yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja berdasarkan kemampuan yang dimiliki manusia. Namun kenyataan dari data perkembangan pemesanan dari tahun ke tahun mampu memberikan pelayanan lebih baik, mencapai 99%. Namun pada tahun berikutnya mengalami penurunan, dan ini berarti masih belum optimal meningkatkan produktivitas kerja dengan motivasi yang sudah diberikan. Prestasi seseorang tidak harus sejajar dengan kemampuan yang dimilikinya, seiring kita mendengarkan bahwa seseorang itu bukannya tidak mampu atau tidak bisa mengerjakan tugasnya, tetapi karena memang kemauan seseorang menyebabkan ia berbuat sesuatu, motivasi pada hakekatnya adalah menimbulkan motif. Bila disimpulkan motif ialah faktor utama yang melatar belakangi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi merupakan fungsi dari berbagai macam variabel yang sangat mempengaruhi, maka sangat rumit untuk mengartikan operasional motivasi itu, ia merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau proses psikologis. Motivasi memang bisa diartikan berbeda satu sama lain, yang banyak bergantung pada pemahaman dan pandangan yang diberikan sementara kalangan terhadap motivasi itu, bagi pimpinan yang baik tentunya akan selalu berusaha untuk mengetahui hal yang bertalian dengan kebutuhan tenaga kerja itu dengan pekerjaannya.

PEMBAHASAN

Hubungan Tingkat Motivasi dengan Produktivitas

Dari data yang dapat dilihat pada Bab. II, bahwa perusahaan di tahun 2018 mengalami turun naik dalam pelayanan pemesanan pelanggan, untuk tahun 2018 terjadi penurunan dari pada tahun 2019, pemesanan hanya 99% kemudian di tahun 2020, dibandingkan dengan 2021 hanya 17,9 % kemudian jasa pelayanan pemesanan mengalami kenaikan di tahun 2021 sampai dengan sekarang, kemudian ditahun 2022 mencapai, 2,55%.

Faktor- faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat produktivitas tersebut adalah :

1. Terjadinya tuntutan yang bersifat material.

Pada perusahaan ini ditemukan adanya ketidak puasan dari para karyawan, hal ini terlihat dari tuntutan yang berupa insentive yang disediakan oleh perusahaan. Sistem insentiv yang berlaku yaitu dalam bentuk komisi dan dana lembur bagi

karyawan dengan tambahan jam kerja. Bahkan beberapa karyawan merasa insentif yang diberikan perusahaan terlalu kecil.

1. Masalah Immaterial.

Yang dimaksud dengan immaterial disini adalah, masalah mengenai keterampilan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Masalah ini perlu ditelaah karena dalam pengamatan yang dilakukan terdapat adanya kekurangan dalam diri karyawan.

2. Pimpinan perusahaan harus dapat mendorong karyawannya untuk bekerja dengan rajin dan sungguh- sungguh, dalam meningkatkan gairah kerja para tenaga kerja dengan harapan produktivitas tenaga kerja dapat meningkat.

Pemberian balas jasa adalah hal yang sangat vital bagi para karyawan yaitu untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja dengan tingkat balas jasa yang paling tepat, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan agar lebih efektif dan efisien.

PT.Telkom Cab Banjarmasin terdapat kekurangan dalam pemberian incentive, yaitu incentive yang dinilai terlalu kecil dan tidak memuaskan karyawan, terutama bagi karyawan yang terjun kelapangan.

Dan mungkin salah satu akibat dari hal di ataslah yang menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas kerja para karyawan, tingkat absensi yang mengalami kenaikan serta perolehan yang mengalami penurunan dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan jika dibiarkan terus menerus. Perusahaan nampak masih belum memberikan perhatian yang serius dalam menangani hal ini,

sedangkan perusahaan masih dapat melakukan berbagai upaya dalam memberikan motivasi bagi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka, yaitu antara lain dengan memberikan kenaikan incentive agar dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan dan juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Usaha- usaha dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Sebuah perusahaan sudah barang tentu menginginkan agar setiap karyawannya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Karyawan dalam hal ini dituntut oleh perusahaan untuk dapat menjaga standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini perlu pendapat dan perhatian khusus dari pihak perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan bukan hanya menyangkut masalah penarikan tenaga kerja saja, tetapi juga masalah pengembangan motivasi, pemeliharaan dan kompensasi. Meningkatkan produktivitas kerja bawahan dan karyawan ini tidaklah terlepas dari motivasi atau usaha yang dapat diberikan pimpinan bagi karyawan.

Dari gambaran yang penulis peroleh dari PT. Telkom Cab Banjarmasin, bahwa usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Memberikan incentive, kepada para karyawan, dengan melalui prestasi kerja dan juga memperhatikan lama pengabdian karyawan pada perusahaan.
2. Memberikan pendidikan dan latihan

Perusahan memberikan pendidikan dan latihan kepada karyawannya tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik agar mempunyai nilai dan

kualitas serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga para karyawan mempunyai kepercayaan diri untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja.

Dengan menurunnya semangat kerja karyawan yang merupakan salah satu faktor produksi tersebut, akan sangat berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, sudah selayaknya apabila setiap perusahaan selalu berusaha agar para pekerja mempunyai sikap dan mentalitas yang tinggi, sehingga secara otomatis akan berpengaruh terhadap motivasi. Sehingga dapat tercipta gairah dan semangat kerja yang tinggi yang diharapkan oleh setiap pimpinan suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan dan diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Cab Banjarmasin ini, maka yang paling penting adalah dalam meningkatkan motivasi kerja para karyawan agar mereka mempunyai kemauan dan keinginan untuk menghasilkan produksi sebanyak mungkin. Dan mengadakan pengawasan yang cukup kerja karyawan dapat terkontrol dengan baik. Untuk itu maka yang perlu diperhatikan adalah mengenai hubungan antar manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Di lain pihak pemimpin perusahaan yang menghendaki para tenaga kerjanya bekerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan, di lain pihak manusia sebagai tenaga kerja juga mempunyai keinginan yang harus dipenuhi dalam mendapatkan kepuasan.

Hubungan yang baik antar manusia dalam mencapai kepuasan tersebut akan mempengaruhi motivasi kerja dari masing-masing individu tersebut. Pimpinan perusahaan harus menyadari bahwa betapa pentingnya faktor manusia sebagai tenaga kerja dalam menunjang kelangsungan hidup dari perusahaan. Dalam hal ini pimpinan

perusahaan bekerja sesuai dengan struktur organisasi yang ada. Memberikan pengarahan tentang cara menyelesaikan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan, sehingga dapat mendorong dan memotivasi para bawahan atau karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka, agar dapat bekerja sesuai dengan yang direncanakan.

Dalam hal ini juga pemimpin perusahaan dituntut untuk dapat mendorong dan memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan rajin dan bersungguh-sungguh. Dengan melihat kelemahan-kelemahan atau faktor-faktor yang mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan di atas, ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pemimpin perusahaan dalam meningkatkan gairah dan motivasi kerja karyawannya, yaitu sebagai berikut:

1. Mengadakan Pengawasan yang Intensif

Pengawasan disini merupakan salah satu usaha agar pekerjaan dapat berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Oleh sebab itu pihak perusahaan khususnya pada PT. Telkom Cab Banjarmasin, haruslah dapat memberikan perhatian yang cukup terhadap usaha-usaha untuk dapat melakukan pengawasan secara efektif tepat, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Untuk dapat mengusahakan agar suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, maka harus juga dilakukan kegiatan pemeriksaan, pencocokan dan pengendalian terhadap kemungkinan-kemungkinan terjadinya penyimpangan dan ketidaksesuaian. Dengan mengadakan pengawasan yang cukup, pihak perusahaan

hendaknya juga bertindak tegas terhadap pelanggaran yang terjadi. Tegas dalam arti yang positif, yaitu bersifat mendidik dan mengoreksi serta mengarahkan dengan maksud untuk menjatuhkan atau membuat jera atau malu bagi karyawan.

2. Menciptakan Kondisi dan Fasilitas yang Cukup Menyenangkan

Perusahaan hendaknya dapat membuat suasana rileks, yang mungkin dapat menghilangkan kebosanan dan ketegangan kerja dalam menjalankan aktivitasnya. Salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja para karyawan adalah mengenai fasilitas yang ada pada perusahaan. Karena dengan fasilitas yang memadai diharapkan akan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan.

3. Menanamkan Rasa Memiliki terhadap Perusahaan

Pengertian mengenai rasa memiliki terhadap perusahaan ini perlu diketahui oleh setiap karyawan, karena tingkat kemakmuran perusahaan akan selalu berbanding lurus dengan tingkat kemakmuran karyawan. Maksudnya jika karyawan bekerja seandainya sendiri, maka lambat laun perusahaan akan mengalami kesulitan dalam produktivitasnya dan kelak karyawan tersebut juga akan kehilangan pekerjaan. Tetapi sebaliknya, rasa memiliki ada pada diri setiap karyawan dan memiliki disiplin kerja maka perusahaan mempunyai peluang untuk maju dan berkembang hal ini tentunya akan menambah tingkat upah serta penghasilan atau kemakmuran bagi karyawan itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

PT.Telkom Cab Banjarmasin terdapat kekurangan dalam pemberian insentif, yaitu insentif yang dinilai terlalu kecil dan tidak memuaskan karyawan, terutama bagi karyawan yang terjun kelapangan. Dan mungkin salah satu akibat dari hal di ataslah yang menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas kerja para karyawan.

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Telkom Cab Banjarmasin, disebabkan oleh kondisi karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, disamping itu juga adalah faktor minat menjalankan pekerjaan, kemampuan, kemauan yang cenderung dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Dengan batasan masalah adalah Sampai sejauh mana motivasi yang diberikan oleh PT. TELKOM Cabang Banjarmasin, kepada karyawan, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Hendaknya perusahaan bisa Memberikan insentif kepada karyawan, serta Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Demi untuk meningkatkan profesionalisme kerja karyawan, maka manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan yang dianggap berprestasi untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan khusus sesuai dengan bidang pekerjaannya, serta Menanamkan budaya partisipasi dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

....., **Kamus Besar Bahasa Indonesia, [Online], Tersedia di <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kkbi/index.php>**. Diakses 11 November 2017

Amilia dan Ayu Novianti, 2016, Pengaruh Bauran Pemasaran terhadap Kepuasan Konsumen pada Warung Kanasha di Kota Langsa, Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.5, No.1, Mei 2016

Abdul Majid. 2013. Strategi Pembelajaran. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung
Penerbit Pustaka Setia
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group,
Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ishak & Tanjung Hendri, (2008), Manajemen Motivasi. PT Gramedia Widiasarana Indonesia,
Jakarta.
- Fakultas Ekonomi, 2022., Pedoman Penulisan Dan Bimbingan Serta Ujian Skripsi, Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, Banjarmasin
- Indriyo Gitosudarmo, 2014, Manajemen Pemasaran, Yogyakarta, BPFEEYogyakarta
- Hardjanto, I. (2012). Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA). Malang.
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja,
dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja
- Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Megah Sejahtera). Jurnal Administrasi
Bisnis (JAB) Vol. 40, No. 1, November 2016.
- Kotler, Philip and Gary Armstrong, 2014, Prinsip-prinsip Pemasaran, Edisi 12, Jilid 1,
Terjemahan Bob Sabran, Erlangga, Jakarta
- Sudjana, Nana. (2016). Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: PT REMAJA
ROSDAKARYA.
- Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Suparyanto dan Rosad, 2015, Manajemen Pemasaran, IN MEDIA, Bogor.Suri
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pusaka
Pelajar.
- Wijaya,subur,2013,Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi MotivasiKerja Karyawan, T.A.

