



# Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 11%**

Date: Wednesday, August 26, 2020

Statistics: 634 words Plagiarized / 5653 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

---

ANALISIS KEBIJAKAN MOTIVASI KERJA PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN CV. TOKO INDO MEUBEL KABUPATEN KOTABARU Charis Jamaluddin1\*, Lamsah2, Sri Bulkia 3 1Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM 16310645 2Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1125126201 3Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1130048401 \*email: charis\_alfaritsy@yahoo.com FAKULTAS ILMU EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN MUHAMMAD ARSYAD AL BANJARI BANJARMASIN ABSTRACT Charis Jamaluddin, NPM 13.31.0645, Analysis of Company Work Motivation Policies in Increasing Employee Performance CV. Indo Meubel Shop, Kotabaru Regency.

Background research, to analyze work motivation policies in improving employee performance run by the company CV. Indo Meubel Shop, Kotabaru Regency. The purpose of the study, to find out how the work motivation policy in improving employee performance in the company CV. Indo Meubel Shop, Kotabaru Regency. The benefits of research, the results of this study are theoretically useful for developing the concept of Work Motivation Policy and employee performance in the Company CV. Indo Meubel Shop, Kotabaru Regency.

Research methods, which are used in this study are, include: The type of research in which this research uses a qualitative exploratory approach; Data collection techniques, namely using several data collection methods as material of analysis, such as doing (library research, field research, interview, observation and questionnaire); Data analysis to compare the data obtained in the field and the theories, principles and ideas collected in this study; The results of the study, stated that: Company CV.

Indo Meubel Toko Kotabaru Regency is a company engaged in the production of furniture processing whose raw materials are locally sourced; it turns out that in implementing the work motivation policy, some employees still have not shown their maximum performance, this can be seen in employee absenteeism, delay in returning to work during breaks, there is still a lack of regulations that bind employees to always obey the rules, and discipline that cannot be applied in company CV. Indo Meubel Shop, Kotabaru Regency. Then the fundamental obstacles that must be prioritized by management so that work motivation policies can improve employee performance are: prioritize employee monthly salary on time, prioritize employee career so that it can quickly improve, prioritize the work of employees so that they can quickly achieve; prioritize employee work experience must be respected, and prioritize employee freedom so that they can carry out their worship safely.

Keywords: Employee Policy and Motivation

ABSTRAK Charis Jamaluddin, NPM 13.31.0645, Analisis Kebijakan Motivasi Kerja Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru. Latar belakang penelitian, untuk menganalisis kebijakan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dijalankan perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru. Tujuan penelitian, untuk mengetahui bagaimana kebijakan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru.

Manfaat penelitian, hasil penelitian ini secara teoritis berguna untuk mengembangkan konsep Kebijakan Motivasi Kerja dan kinerja karyawan di Perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru. Metode penelitian, yang digunakan dalam penelitian ini adalah, mencakup: Jenis penelitian dimana penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif eksploratori; Teknik pengumpulan Data, yaitu menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai bahan analisis, seperti melakukan (library reseacrh, field resesrch, intervie, observasi dan kusioner); Analisis data untuk membandingkan data-data yang diperoleh dilapangan dan teori, prinsip dan gagasan yang terkumpul pada penelitian ini; Hasil penelitian, menyatakan, bahwa: Perusahaan CV.

Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pengolahan meubel yang bahan bakunya berasal dari lokal; ternyata dalam melaksanakan kebijakan motivasi kerjanya, beberapa karyawan masih belum menunjukkan kinerjanya secara maksimal, ini dapat terlihat pada absensi karyawan, keterlambatan masuk kerja kembali pada saat jam istirahat, masih kurangnya peraturan yang mengikat karyawan untuk selalu taat peraaturan, dan kedisiplinan yang belum bisa diterapkan di perusahaaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru.

Kemudian kendala yang mendasar yang harus mendapat prioritas manajemen supaya kebijakan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah : prioritaskan gaji bulanan karyawan tepat waktu, prioritaskan karir karyawan supaya cepat meningkat, prioritaskan hasil karya karyawan supaya cepat berprestasi; prioritaskan pengalaman kerja karyawan harus dihargai, dan prioritaskan kebebasan karyawan supaya dapat menjalankan ibadahnya dengan aman. Kata Kunci : Kebijakan dan Motivasi Karyawan

Pendahuluan Motivasi kerja mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya.

Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat motivasi dari sumber daya manusia yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Setiap perusahaan maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui motivasi kerja dari sumber daya manusia, dan kesempatan pengembangan karir (Watimena, 2007). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, dari motivasi ini lah kualitas sumber daya manusia sangat menentukan sekali semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar karyawan mau mengerahkan seluruh potensinya. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan.

Dalam hal ini pimpinan harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Listianto dan Setiaji, 2005). Dalam membangun ekonomi nasional termasuk didalam ekonomi lokal atau daerah dan industri umumnya, seperti perusahaan CV.

Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru diarahkan pada penguatan dan pendalaman struktur industri untuk meningkatkan efisiensi, daya saing menuju kemandirian dan barang yang makin bermutu dan keterkaitan dengan sektor lainnya, termasuk didalam perusahaan atau industri permebelan. Saat ini pemerintah, baik pusat maupun daerah giat berusaha untuk memberi dorongan dan bantuan kepada perkembangan industri dengan misi agar dapat memperluas kesempatan kerja dengan penumbuhan ekonomi daerah dan dapat ikut serta dalam era perdagangan bebas. Dengan memperhatikan motivasi kerja dan dilihat dari jumlah karyawan di CV.

Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru pada khususnya yang semakin tahun bertambah bertambah banyak, tentunya harus di iringi dengan peningkatan kualitas motivasi kerja dari sumber daya manusia yang potensial. Karena ekonomi kerakyatan

seperti perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru sesungguhnya bersandar pada basis motivasi kerja dari sumber daya manusianya, sehingga keunggulan komperatif dan kompetitif yang baik akan menjadi modal dasar pembangunan. Meskipun suatu Negara mempunyai sumber daya yang melimpah ruah namun jika tidak diimbangi motivasi kerja tinggi, tentunya tidak akan dapat mengololanya, atau dengan kata lain sumber daya manusianya kurang produktif dan kualitasnya rendah, artinya kurang member manfaat dalam peningkatan organisasi

perusahaan. Begitu juga bila suatu Negara yang tidak begitu banyak memiliki tenaga kerja (sumber daya manusia) yang produktif dan berkualitas maka sudah tentu pertumbuhan negaranya akan maju.

Negara kita mempunyai jumlah tenaga yang banyak, namun masalah yang perlu segera dipecahkan adalah bagaimana mencetak tenaga kerja yang berkualitas, karena tingkat pendidikan rata-rata masih relative renda, kurang disiplin dan lain-lain. Menurut James A.F.Stoner (2006), pengertian motivasi kerja adalah "suatu proses mendorong perencanaan, mendorong pegorganisasian, mendorong kepemimpinan, dalam pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya".

Hal ini berarti motivasi hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak dilakukan oleh satu orang saja, melainkan melalui pengaturan kegiatan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan dari motivasi kerja terhadap sumber daya manusia yang berkualitas atau perusahaan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas harus didorong oleh motivasi kerja, yang secara efektif dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Artinya setiap perusahaan pada dasarnya selalu memerlukan faktor-faktor produksi agar aktivitas usahanya dapat berjalan dengan lancar, seperti tenaga kerja yang berkualitas, mesin yang lengkap, bahan-bahan dan modal yang memadai.

Dalam hal ini faktor motivasi dapat meningkatkan sumber daya manusia, dan tenaga kerja atau karyawan merupakan faktor produksi yang penting. Perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru dalam upaya meningkatkan produksinya selalu memperhatikan bagaimana pengembangan kebijakan dari motivasi kerja sumber daya manusianya, sebab tenaga kerja yang ada diperusahaan ini merupakan asset yang harus dikembangkan dan ditingkatkan produksinya. Dengan demikian terciptanya suatu keterkaitan antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan bersama yaitu ingin memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, selain pihak karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Disisi lain bila perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru berusaha meningkatkan produksi maka tidak akan lepas juga dari pemberian motivasi agar dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja, juga pekerjaan dikerjakan lebih cepat serta lebih baik. Dengan adanya kebijakan terhadap motivasi Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan produksi pada perusahaan CV.

Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru saat ini maka produksi dapat ditingkatkan dengan mutu yang standard dan dapat terhindar dari kesalahan serta dapat

menciptakan suasana yang harmonis dalam lingkungan perusahaan sehingga tercapai etos kerja diperusahaan. 2. Penjelasan Judul Untuk lebih memudahkan memahami suatu masalah yang akan dibahas serta untuk menghindari adanya suatu kesalahan pengertian karena perbedaan penafsiran tentang maksud dan arti judul skripsi ini maka penulis akan menjelaskan beberapa pengertian yang ada dalam judul skripsi ini. Maka judul skripsi adalah "Analisis Kebijakan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten

Kotabaru”.

Dan untuk menjelaskan maksud dari judul skripsi ini penulis akan menjelaskan suatu persatu dari kalimat tersebut, yaitu bagian kalimat yang pertama adalah analisis kemudian kebijakan, bagian kalimat yang lain adalah motivasi kerja, kinerja karyawan, dan Perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru. 1) Analisis menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.

2) Kebijakan menurut Cakrawijaya.(2008), Merupakan suatu pernyataan dari standar perilaku yang diinginkan perusahaan atau prosedur yang bias diterapkan diseluruh organisasi. Kebijakan perusahaan menggambarkan tindakan para karyawan di area kerjanya dimana mereka diberikan kebebasan dalam memutuskan bagaimana yang terbaik untuk dijalankan. 3) Motivasi Kerja adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. (Watimena, 2007).

4) Kinerja Karyawan adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat di gunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan. (Tohardi, 2002) 5) Perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industry dan pengolahan meubel atau furniture, perusahaan ini memproduksi Meubel (lemari, kursi, ranjang kusen, pintu jendela dan lain-lain) yang juga merupakan tempat atau obyek penelitian penulis dalam mengambil data pembuatan skripsi ini.

Dalam uraian judul tersebut maka secara ringkas penulis dapat menyatakan bahwa adanya peranan dari kebijakaan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produksi dapat memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan, baik dalam hal mendapatkan laba, etos kerja atau disiplin kerja, juga dapat menempatkan posisi dipasaran yang lebih baik yang didasari dengan kemampuan dalam memenuhi setiap pesanan dan kepuasan konsumen. 3. Perumusan Masalah Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut, bagaimana kebijakan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan bagaimana kebijakan motivasi kerja tersebut yang dilakukan oleh pimpinan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru dapat meningkatkan kinerja karyawannya, terutama melalui pelatihan dan pembinaan yang sudah teratur dan terencana, apakah sudah berjalan dengan baik ? 4.

Tujuan dan Manfaat Penelitian 1) Tujuan Penelitian Adapun yang menjadi **tujuan dari penelitian ini adalah** : (1) Untuk melihat seberapa jauh kebijakan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru. (2) Untuk mengetahui seberapa besar peranan kebijakan motivasi kerja dan kepemimpinan sudah dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru. 2) Manfaat Penelitian Manfaat dari penelitian dan penulisan skripsi ini antara lain adalah sebagai berikut; (1) Berguna bagi perusahaan CV.

Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru dalam pengambilan keputusan untuk mengembangkan motivasi kerja yang berkualitas, terutama mengenai pendidikan dan pelatihan tenaga kerja atau karyawan perusahaan. (2) Dengan meningkatkan kebijakan motivasi kerja maka akan memberi manfaat dalam menghadapi era perdagangan bebas sekarang ini. (3) Bagi penulis berguna dalam menambah wawasan dan pengalaman dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang motivasi kerja. 5. Metode Penelitian 1) Jenis penelitian **Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif** eksploratori.

Pendekatan kualitatif eksploratori digunakan untuk mendapatkan pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah motivasi kerja yang berkenaan dengan kinerja karyawan di CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru. 2) Teknik pengumpulan Data Untuk mempermudah dalam analisis pembahasan dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai bahan analisis untuk dijadikan dalam bentuk skripsi. Adapun metode-metode adalah sebagai berikut: (1) **Penelitian Kepustakaan (Library Research), yaitu teknik pengumpulan data yang** berorientasi pada sumber-sumber dari literature, buku-buku dan laporan-laporan yang mempunyai hubungan erat dengan penulisan ini dan dapat **digunakan untuk memecahkan masalah yang** terdapat dalam penelitian ini.

(2) **Penelitian lapangan (Field research), yaitu** mengadakan pengamatan langsung ke lapangan atau terjun langsung ke tempat obyek penelitian, dengan melakukan beberapa cara diantaranya, yaitu: - Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung kepada pemimpin dan atau karyawan perusahaan. - Observasi, yaitu pengamatan di lapangan. **Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran umum** perusahaan, letak lay out ruangan, fasilitas yang dimiliki dan lain sebagainya. - Kuesioner, **adalah pengumpulan data dengan terlebih dahulu menyusun daftar pertanyaan yang di ajukan kepada responden sehingga arah penelitian atau data-data yang dibutuhkan** lebih terarah dan sistematis.

3) Analisis data Data yang diperoleh dilapangan akan dianalisis dengan cara membandingkan data-data yang diperoleh dilapangan dan teori, prinsip dan gagasan yang terkumpul pada penelitian kepustakaan yang kemudian diklasifikasikan, diteliti dan

ditelaah untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan secara deskriptif kualitatif dan selanjutnya dalam suatu kesimpulan. 6. Sistematika Penulisan Sistematika pembahasan dalam penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab, sedangkan penjelasan masing-masing bab adalah sebagai berikut: BAB I : PENDAHULUAN Bab ini memuat tentang latar belakang, penjelasan judul, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, sistematika pembahasan. BAB II : GAMBARAN UMUM CV.

TOKO INDO MEUBEL KABUPATEN KOTABARU Bab ini memuat tentang gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat, lokasi kegiatan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, data otentik perusahaan. BAB III : ANALISIS KEBIJAKAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKA KINERJA KARYAWAN Bab ini berisikan landasan teori yang mengemukakan tentang pengetahuan teoritis yang diambil dari buku-buku /literature (kepuustakaan) mengenai anggapan dari masalah yang penulis teliti BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN PADA PERUSAHAAN CV. TOKO INDO MEUBEL KABUPATEN KOTABARU Bab ini memuat analisis dan pembahasan pada perusahaan CV.

Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru, data yang telah dikumpulkan, serta upaya pemecahan masalah motivasi sumber daya manusia. BAB V : PENUTUP Bab penutup ini memuat tentang kesimpulan dan saran– saran

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN CV. TOKO INDO MEUBEL KABUPATEN KOTABARU 1. Sejarah Singkat Perusahaan Perusahan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang meubel, dan disektor industry pengolahan kayu meubel yang berkualitas tinggi, yang kebanyakan diambil dari kepulauan Borneo, dengan kayu pilihan yang berkualitas ekspor dengan beberapa jenis kayu yang sudah dijalankan usahanya, dengan permodalan pada keuangan sendiri dan pinjaman dari Bank. Perusahaan CV.

Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru didirikan di Kotabaru pada tahun 2011 dengan surat izin usaha perdagangan (SUIP) nomor: 65/16-053/Up- Pk/IV/2011. Perusahaan yang berlokasi di JL. Pangeran Kesuma Negara, RT. 01, Kotabaru Tengah, maksud didirikannya perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru adalah untuk meningkatkan pendapatan masyarakat yang ada disekitarnya dan peningkatan mutu kebutuhan konsumen terhadap barang-barang meubel di Kalimantan Selatan. Sejak perusahaan ini berdiri jumlah produksi dan penjualan meubel selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun karena pada waktu open house meubel yang diproduksi CV.

Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru sedang digemari oleh masyarakat atau konsumen, disamping itu harga yang ditetapkan atas meubel tidak jauh berbeda dengan harga furniturev atau meubel yang dipasarkan oleh perusahaan lain. Sedangkan untuk bahan baku yang digunakan tidak begitu sulit didapatkan dan sebagian dipesan langsung dari sawmill-sawmill yang mengerjakan kayu sumpunm, ranti, dan jenis kayu yang lainnya. 2. Lokasi Penelitian JL. Pangeran Kesuma Negara, RT. 01, Kotabaru Tengah, Pulau Laut Utara, Kotabaru Tengah, Kotabaru, Kab. Kotabaru, Kalimantan Selatan 72113 Phone: 0813-5128-2858. Province: South Kalimantan 3.

Struktur Organisasi Suatu perusahaan baik itu perusahaan Swasta maupun pemerintah, perusahaan besar maupun perusahaan kecil memerlukan struktur organisasi untuk melaksanakan kegiatan usahanya karena hal ini penting sekali baik kelangsungan hidup perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi maka masing-masing personel atau individu-individu yang terlibat dalam usaha tersebut akan melihat dengan jelas fungsinya dan batas-batas tugas kewajiban sehingga tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat dicapai, dengan demikian struktur organisasi merupakan alat atau sarana bagi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi dalam perusahaan memegang peran penting, karena organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan organisasi yang baik maka usaha mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan dan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Organisasi bukanlah

merupakan tujuan melainkan suatu alat untuk mencapai tujuan, melalui usaha yang diorganisir dengan baik maka dapatlah kita mencapai suatu **tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu** secara efektif dan efisien. Melalui organisasi setiap pekerjaan akan mendapat tempatnya masing-masing dan sebaliknya

tanpa organisasi akan sulit bagi pimpinan perusahaan dalam menempatkan segala kegiatan kepada siapa dia akan melimpahkan pekerjaan dan siapa yang akan bertanggung jawab mengenai pekerjaan tersebut, Organisasi sangat penting bagi perusahaan memandang luas dan bentuk perusahaan, karena organisasi mencerminkan kegiatan-kegiatan dari orang-orang yang dikoordinir secara sadar dan merupakan suatu sistem agar organisasi ini dapat benar-benar terkoordinir dengan baik, maka setiap individu atau golongan ditentukan batas wewenang dan tanggung jawab **antara satu dengan yang lainnya.**

Hal ini dimaksudkan untuk menjaga agar tidak terjadi suatu pekerjaan yang tumpang tindih, sehingga dengan demikian dapat dihindarkan hal-hal yang tidak diinginkan dalam **mencapai tujuan yang telah** direncanakan tersebut. Organisasi itu terdiri dari struktur atau kerangka kelompok orang-orang dan sistem yang mengatur hubungan kerja kelompok atau ikatan kerja kelompok masing-masing orang memegang posisi, baik posisi sebagai atasan maupun posisi sebagai bawahan dengan secara bersama-sama melaksanakan suatu tujuan yang ingin dicapai. Seperti diterangkan dimuka, bahwa organisasi terdapat unit-unit kerja yang masing-masing mempunyai fungsi yang berbeda-beda.

Agar seluruh unit-unit itu dapat bergerak bersama dan seirama dalam menuju suatu tujuan organisasi yang efektif. Maka diperlukan adanya organisasi dengan koordinasi yang baik. Koordinasi yang baik menuntut adanya koordinasi antara unit-unit yang lain dapat menyampaikan gagasan kepada unit lain dengan sebaik-baiknya, maka dalam pelaksanaannya kerjasama harus ada koordinasi yang baik yaitu kontrak keselarasan antara orang-orang maupun kegiatannya sehingga semua berjalan secara tertib dan selaras untuk menuju kearah organisasi yang baik.

Dalam struktur organisasi dan skema yang terlihat adanya suatu gambaran dan skema yang jelas mengenai pembagian-pembagian tugas dalam bidang pekerjaan masing-masing. Struktur organisasi perusahaan dapat merupakan gambaran dari aspek paling penting pada perusahaan dimana tertulis fungsi-fungsi dasar organisasi hubungan kerjasama dari jenjang organisasi serta bentuk-bentuk organisasi apa yang digunakan. Agar lebih jelasnya pembagian kerja antar mereka dapat dilihat dalam struktur organisasi yang digunakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Sistem organisasi yang dilakukan dalam suatu perusahaan dapat dibedakan dalam tiga bagian, yaitu : 1) Sistem organisasi garis. 2) Sistem organisasi fungsional. 3) Sistem organisasi garis dan staff. Secara singkat penulisan sebagai berikut : (1) Sistem organisasi garis Dalam sistem ini merupakan arus kekuasaan dan tanggungjawab dan top manager sampai pada para pekerja buruh, arus kekuasaan bergerak **dari atas ke**

bawah, sedangkan arus tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas ke bawah, sedangkan arus tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas setiap orang kecuali para pekerja pada tingkat paling bawah mempunyai satu atau beberapa bawahan dan tiap-tiap orang bawahan mempunyai pimpinan atau pengawas satu orang.

(2) Sistem organisasi fungsional Dalam sistem ini setiap kepla bagian mempunyai kekuasaan sesuai dengan fungsinya.

Jadi disini seorang bawahan atau buruh menerima perintah lebih dari seorang atasan, sehingga disini azas kesatuan perintah telah dilanggar. (3) Sistem **organisasi garis dan staff** Sistem ini merupakan bentuk umum yang dipergunakan di dalam bentuk usaha-usaha organisasi ini dimaksudkan untuk menghindari keburukan-keburukan kedua sistem fungsional. Dari uraian diatas tersebut dapat dinyatakan **bahwa struktur organisasi merupakan** susunan dari orang-orang yang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Jadi dijelaskan **bahwa struktur organisasi merupakan** alat bagi perusahaan yang terdiri dari manusia untuk menggerakkan aktivitas perusahaan. Adapun struktur pada perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru, Yaitu: Bagan I Struktur Organisasi Perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru Pimpinan/Pemilik Bagian Keuangan Bagian Produksi Bagian Pemasaran Staf \_\_\_ Staf \_\_ Staf \_\_ Pekerja harian \_\_\_ Pekerja harian \_\_ Pekerja harian \_\_ Sumber : CV.

Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru, 2019 Berdasarkan struktur organsiasi tersebut diatas perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru adalah memakai struktur organisasi garis. Hal ini disebabkan adanya arus kekuasaan dari pimpinan ke bawahan dan sebaliknya arus tanggungjawab dari bawah keatas yaitu dari bawahan kepada atasan. Adapun tugas dari masing-masing bagian yang terdapat **dalam struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut :** 1) Pemimpin Perusahaan Pemimpin perusahaan bertanggungjawab atas semua bagian yang ada dalam perusahaan dan atas segala aktivitas perusahaan, ia juga merupakan pemimpin yang tertinggi di dalam perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru.

2) Bagian Keuangan Adalah bagian yang bertanggungjawab atas pelaksanaan seluruh kegiatan keuangan perusahaan yaitu mengatur keuangan yang masuk dan keluar dari perusahaan serta menyusun pembukuan misalnya membayar gaji para karyawan, menerima uang hasil penjualan, mengeluarkan uang untuk membeli bahan-bahan yang diperlukan oleh perusahaan dan lain-lain. 3) Bagian Produksi Adalah bagian yang bertanggung jawab dalam seluruh kegiatan produksi perusahaan baik mengenai jenis ataupun modal dari barang-barang yang dihasilkan perusahaan dan bertanggungjawab atas pemeliharaan seluruh peralatan produksi yang digunakan sehingga proses produksi dapat berjalan dengan lancar **dan sesuai dengan rencana** yang telah digariskan semula. 4) Bagian Pemasaran Yaitu bagian yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan seluruh kegiatan penjualan dari hasil-hasil produksi perusahaan.

Dalam hal ini antara lain menyelidiki pasar untuk dapat menentukan harga yang pantas dari hasil produksi perusahaan yang akan dijual kepasar. Bagian ini bertugas melaksanakan atau **mengerjakan semua tugas yang** telah diberikan kepadanya dengan pembagian masing-masing tugas yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. 4. Peralatan dan Proses Produksi 1) Peralatan Peralatan yang dipergunakan selama ini oleh perusahaan CV.

Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru sangat sederhana, yakni sebagai berikut : (1) Ketam Terbagi dalam dua bentuk, yaitu : - Ketam pendek gunanya untuk membuat halus permukaan kayu yang telah diketam kasar. - **Ketam panjang gunanya untuk mengetam** permukaan kayu setelah dipotong. (2) Gergaji Terbagi dalam dua jenis, yaitu : - Gergaji pemotong yang digunakan untuk memotong bahan kayu menurut ukuran yang diperlukan. - Gergaji pemelah yang dipergunakan untuk membelah bahan kayu sesuai dengan keperluan dan ukuran. (3) Pahat Digunakan untuk membuat lobang pada bagian kayu yang akan disatukan.

(4) Kapak Digunakan untuk mengupas bahan kayu sesuai dengan keperluan dan ukuran. (5) Bor Dipakai untuk memberikan lubang pada kayu yang akan di paku, baik paku dari besi ataupun paku dari kayu. (6) Meteran Sebagai pengukur bahan yang dipergunakan agar sesuai dengan yang dimaksud. (7) Penggaris siku siku Untuk membuat tegak lurus kayu yang akan dipasang maupun yang akan di paku. (8) Palu Dipakai untuk memukul paku besi atau paku kayu dan memukul pahat untuk membuat lobang. (9) Penggaris Lurus Dipakai untuk mengukur pada pembuatan bahan yang ingin dibikin sebelum diotong sesuai pesanan.

(10) Paku Dipakai untuk menyatukan bahan menjadi kerangka dan kemudian kerangka-kerangka tersebut disatukan pula sebagai bahan jadi. (11) Lem Dipakai sebagai bahan perekat antara kerangka yang satu dengan kerangka yang lainnya supaya menjadi lebih kuat. 2) Proses Produksi Pada umumnya diketahui bahwa cara metode dan teknik untuk menghasilkan barang atau jasa cukup banyak sehubungan dengan itu maka proses produksi sangat banyak macamnya, ada beberapa cara untuk menggolongkan proses produksi itu dalam perusahaan.

Proses produksi dapat digolongkan menjadi empat proses produksi, yaitu : (1) Proses produksi yang bersifat ekstraktif Didalam proses produksi ini dengan mengambil sesuatu dari alam dan kemudian mengubah bila perlu dan seterusnya melempar hasil produksi ke pasar. (2) Proses produksi yang bersifat analisis Didalam proses produksi semacam ini digunakan jenis bahan memproduksi dua atau lebih banyak jadi. (3) Proses produksi yang bersifat sintesis Didalam proses produksi seperti ini digunakan beberapa bahan mentah untuk produksi satu macam barang.

(4) Proses produksi yang bersifat pengolahan Dalam proses produksi jenis ini bahan mentah itu hanya diubah bentuknya. Di lihat dari cara pengolahan tersebut di atas, maka perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru menggunakan jenis proses produksinya termasuk dalam golongan proses produksi yang bersifat analisis, karena perusahaan ini menggunakan jenis bahan mentah untuk memproduksi dari satu macam barang jadi.

## Bagan 2 Proses Produksi / Tahapan Produksi Pada CV.

Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru Persiapan Bahan Mentah Pengeringan Bahan Mentah Kayu Dipotong Menurut Pengentaman Dasar dan Ukuran Tertentu yang Siap Penghalusan Untuk di Proses Pembuatan Kerangka Pembuatan dengan Bor Dihaluskan dgn Amplas Merangkai dengan Paku Atau dgn Memakai Lem Pemelituran Dikeringkan Sumber : CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru, 2019 Pada tahapan pertama yaitu penyiapan bahan mentah yang meliputi kegiatan kerja antara lain : penjemuran atau pengeringan bahan mentah kayu berupa papan atau balok kayu penjemuran (pengeringan) dan pada tahap ini jatuh dilakukan pada hari-hari sebelumnya yaitu pada saat bahan baku harus dibeli. Proses pengeringan bahan baku memerlukan waktu yang cukup lama.

Antara 3 sampai 5 hari, sesudah bahan cukup kering maka dilakukan pengamatan dasar, untuk selanjutnya dipotong-potong menurut ukuran yang ditentukan dan siap diolah atau diproduksi oleh bagian pembuatan kerangka. Pembuatan kerangka sebagai tahapan kedua dari urusan proses produksi tersebut dilakukan setelah adanya order dari pimpinan kepada karyawan yang bertugas dibagian ini. Segala aktivitas kerja yang meliputi teknik-teknik pembuatan dibagian ini berpedoman pada disain (pola) meubel yang telah ditentukan oleh bagian pembuatan kerangka, yaitu dari membuat kerangka badan sampai dengan merangkai serta memasang lapisan-lapisan berupa maewood, tackwood, sesuai order yang diterima oleh pimpinan perusahaan.

Tahapan selanjutnya adalah pemelituran bahan kerangka setengah jadi dan sebelumnya bahan diampelas terlebih dahulu baru kemudian dipelitur, selesai tahap pemelituran maka sebagian besar yang dihasilkan disiapkan menjadi barang jadi serta siap untuk dipasarkan ke konsumen. 5. Hasil Produksi dan Pemasaran Seperti yang penulis telah jelaskan dimuka, perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru, memproduksi berbagai macam furniture atau meubel. Pada yang penulis jelaskan bahwa kapasitas produksi pertahun tidak merata hal ini tergantung oleh permintaan konsumen bila permintaan konsumen meningkat maka perusahaan bisa saja menambah jam kerja karyawan (lembur), Masalah pemasaran pada umumnya merupakan hal yang pokok **bagi kelangsungan hidup suatu** perusahaan.

Sebab itu bila mana pelaksanaan pemasaran tidak dilakukan sebagaimana mestinya akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri, Pemasaran dilakukan sebelum dan sesudah produksi selesai, **hal ini dilakukan dalam rangka** memindahkan barang-barang dan jasa-jasa ke konsumen dalam hubungannya untuk memperoleh pendapatan dan keuntungan sehingga di dalam memasarkan barang dan produk yang dihasilkan perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru, mempunyai daerah-daerah

pemasaran yang tertentu di Banjarmasin dan sekitarnya dalam artian terbatas, Adapun pemasaran yang dilakukan yaitu dijual secara langsung kepada konsumen dan dipasarkan ke toko-toko yang menjual peralatan meubel. Tabel 1 Jumlah Produksi dan Volume Penjualan Pada Perusahaan CV.

Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru Tahun 2015 – 2018 \_Realisasi Produksi \_Barang  
Produksi \_Realisasi Penjualan \_Sisa \_\_ 2015 \_ 250 \_ 250 \_ 250 \_ 0 \_\_ 2016 \_ 270 \_ 270 \_  
270 \_ 0 \_\_ 2017 \_ 280 \_ 280 \_ 275 \_ 5 \_\_ 2018 \_ 290 \_ 290 \_ 280 \_ 10 \_\_ Sumber : CV.

Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru Dari data tersebut diatas volume penjualan yang dapat dilaksanakan telah mencapai produksi riil, hal ini disebabkan tahun belakangan konsumen cenderung meningkat yang dikarenakan promosi yang dilakukan oleh perusahaan sangat baik dan juga mampu bersaing dengan perusahaan lain sejenisnya. Jika perusahaan ingin menaikkan kembali volume penjualan atas produksinya,

6. Tujuan Perusahaan Pada dasarnya setiap usaha baik perusahaan perorangan maupun perusahaan perseroaan.

Baik dalam skala usaha kecil maupun dalam skala besar sudah pasti mempunyai suatu tujuan yang ingin dicapai. CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru dalam menjalankan perusahaan mempunyai tujuan yang dapat dipisahkan menjadi dua bagian, yaitu : 1) Tujuan jangka pendek dan 2) Tujuan jangka panjang 1. Hasil Penelitian Ada beberapa permasalahan yang dihadapi di perusahaan CV.

Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru, yang secara garis besarnya dapat digambarkan pada kendala lima kebijakan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu : gaji bulanan, karir karyawan, karya karyawan, pengalaman karyawan, dan kebebasan beribadah. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dibawah ini, sebagai berikut: (1) Mendapatkan Gaji Bulanan (2) Mencapai Sasaran Karir (3) Berkarya (4) Mencari pengalaman (5) Beribadah Hasil tersebut mengungkapkan, peran motivasi kerja pada CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru menjadi sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Peranan manajemen pada CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru juga sangat penting dan menentukan bagi peningkatan kinerja karyawan.

Begitupun pengembangan karir oleh karyawan di rasakan sangat penting dan sifatnya strategis. Olehnya karena itu peran motivasi kerja terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia harus terus ditingkatkan oleh manajemen CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru sesuai kondisi persaingan yang ketat pada kondisi sekarang ini. 2. Pembahasan 1) Analisis Kebijakan Motivasi Kerja Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru Berdasarkan observasi dan wawancara langsung penulis dengan manajemen CV.

Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru dilihat dari segi kinerja ternyata motivasi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja mereka, dikarenakan rata-rata karyawan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru adalah karyawan muda, pengalaman kerja belum banyak beragam, sehingga tidak menjamin bahwa karyawan muda ini meski bermotivasi tinggi memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, selain memotivasi karyawan lewat keuangan, CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru juga perlu motivasi secara non- finansial, motivasi non-finansial bisa digunakan untuk memotivasi karyawan dan menjaganya agar tetap bekerja di perusahaan.

Motivasi non-finansial ini contohnya seperti adanya aturan yang jelas dan tujuan individual yang realistis, perhatian dan penghargaan terhadap skill khusus yang dimiliki karyawan, menciptakan dan mempertahankan lingkungan yang bersahabat di antara

karyawan, bekerja sama dan saling menghormati antara rekan kerja, adanya konsultasi dan keterlibatan karyawan dalam penyusunan target individu dan

dalam memecahkan beberapa permasalahan yang berhubungan dengan perusahaan, adanya sistem yang transparan dari penghargaan dan promosi. 2) Peranan Kebijakan Motivasi Kerja Perusahaan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV.

Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru Diantara dua faktor tersebut, faktor yang paling berperan terhadap kinerja karyawan ialah kepemimpinan, karena kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Hal ini berarti pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi diharapkan mampu mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkan karyawannya pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. PENUTUP 1. Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : 1) Penelitian ini ingin membuktikan bahwa kebijakan motivasi kerja perusahaan berperan terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan, dimana obyek penelitian ini dilakukan di CV.

Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru, yang dari hasil wawancara ditemukan permasalahan bahwa beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, seperti ditunjukkan dengan karyawan sering absen dan di saat jam istirahat siang, karyawan tidak kembali ke perusahaan tepat pada waktunya, seharusnya jam 13.00 molor hingga jam 13.30 atau bahkan lebih. Kurangnya peraturan yang mengikat para karyawan juga menjadi salah satu kendala sehingga masalah kedisiplinan kurang bisa diterapkan dengan jelas. Kesemua hal tersebutlah yang semakin jelas berdampak pada kinerja yang tidak baik (kurang maksimal) ke perusahaan.

Dengan adanya masalah-masalah tersebut diatas, dapat dilakukan dengan meningkatkan atau memperbaiki kebijakan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan pada perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru untuk menjadi lebih baik lagi. 2) Dari hasil penelitian juga menunjukkan, bahwa peranan motivasi kerja dan kepemimpinan berperan secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila kebijakan motivasi kerja dan kepemimpinan sejalan lurus, yang tujuannya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di perusahaan CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. 2.

Saran Kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan dalam situasi persaingan saat ini, maka upaya untuk membangun kinerja karyawan yang dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, dibutuhkan kebijakan motivasi kerja, peran kepemimpinan dalam meningkatkan persaingan dan pengembangan karir. Maka saran penulis untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru, antara lain: 1) Kebijakan motivasi kerja yang ada di CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru belum nampak terlalu kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang sudah ada dapat diperkuat dengan lebih memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi dalam bentuk employee of the month. Program ini dapat memicu karyawan untuk semakin berprestasi lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawan. 2) Meningkatkan kemampuan pemimpin CV. Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru agar adanya kerjasama antara peranan pemimpin dan kebijakan motivasi kerja dari manajemen yang meliputi adanya kerja keras pimpinan dalam mengawasi bawahan, dan menerapkan kebijakan motivasi kerja yang telah disepakati bersama dalam menyampaikan dengan jelas arah tujuan yang diinginkan bersama tersebut, kemudian khusus pimpinan CV.

Toko Indo Meubel Kabupaten Kotabaru harus mengakui dan menghargai kinerja bawahan secara terbuka dan memberikan inspirasi kepada karyawan untuk melakukan kewajiban, dan mencintai organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA Alfani, 2005, Metode Penulisan Skripsi, Fakultas Ekonomi Uniska Bjm, Banjarmasin. Arikunto, Suharsimi, 2006, Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik), edisi Revisi VI, Jakarta, PT Rineka Cipta. Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, edisi Revisi V. Jakarta:Rineka Cipta. Djatmiko, Yayat Hayati. 2005. Perilaku Organisasi. Bandung : CV. Alfabeta. Hadari Nawawi, et.al. 2006. Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta : UGM Press.

Komaruddin Sastradipoera, 2002, Menejemen Sumber Daya Manusia; Suatu Pendekatan Fungsi Operatif, Kappa-sigma, Bandung. Listianto dan Setiaji, 2007, Pengaruh Motivasi. Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jakarta:Rineka Cipta. Pedoman Penulisan dan Bimbingan Seta Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi, Tahun, 2011. Purwadinata.,A.H. 2014. Makalah Laporan On Job Training 2 Readymix PlantTanah Abang. Laporan OJT, Jakarta, PT. Adhimix Precast Indonesia. Rivai, Veithzal. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.** Jakarta: Raja Grafindo Persada. S, Aldina. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia** dalam : <http://elib.unikom.ac.id/> Soehardi Sigit, 2003, Marketing Praktis, Cetakan ke tujuh, Armunita, Yogyakarta. Spencer, Lyle dan Signe M Spencer. 1993. Competence at Work Models for Superiors Performance. John Wiley & Sons, Inc. Stoner, James A.F. (2006). Manajemen. Jilid I.

Edisi Keenam. Salemba Empat, Jakarta. Sulistiyani,Ambar,Teguh(2009).Manajemen Sumber Daya Manusia.Konsep, **Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik.**Yogyakarta:Graha Ilmu.

Sustrisno,Edi.iswanto, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.  
Tohardi, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Mandar Maju. Wattimena,  
dkk. 2007. Bioteknologi Tanaman. Laboratorium Kultur Jaringan Tanaman, Pusat Antar  
Spesies, IPB, Bogor. Wexley dan Yulk dalam As'ad. 2008. Kepemimpinan Efektif Dalam  
Perusahaan. Ed.2. Liberty.Yogyakarta. Widayarsi,S.(2004). Jurnal Fokus Ekonomi.

#### INTERNET SOURCES:

---

<1% - [http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file\\_artikel/2018/14.1.02.02.0197.pdf](http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2018/14.1.02.02.0197.pdf)

<1% - [http://etheses.uin-malang.ac.id/2621/4/09410151\\_Bab\\_3.pdf](http://etheses.uin-malang.ac.id/2621/4/09410151_Bab_3.pdf)

<1% -

[https://mafiadoc.com/pengaruh-motivasi-kerja-dan-kepemimpinan-terhadap-kinerja-\\_59f223941723ddefd0203fff.html](https://mafiadoc.com/pengaruh-motivasi-kerja-dan-kepemimpinan-terhadap-kinerja-_59f223941723ddefd0203fff.html)

3% - [http://eprints.undip.ac.id/29579/1/Jurnal\\_Full\\_.pdf](http://eprints.undip.ac.id/29579/1/Jurnal_Full_.pdf)

<1% - <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs/article/download/3196/1723>

<1% - [http://eprints.ums.ac.id/26785/2/BAB\\_I.pdf](http://eprints.ums.ac.id/26785/2/BAB_I.pdf)

<1% - <http://fe.unik-kediri.ac.id/wp-content/uploads/2017/06/2.1.7-yogi.pdf>

<1% - <https://aniatih.blogspot.com/2014/09/humas-dan-keprotokolan.html>

<1% -

<https://www.studimanajemen.com/2012/08/fungsi-manajemen-menurut-james-af-stone.html>

<1% -

<https://www.muttaqin.id/2018/12/contoh-soal-pilihan-ganda-manajemen-jawaban.html>

<1% - <http://repository.unpas.ac.id/27682/5/BAB%20II.pdf>

<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/304748608\\_BUKU\\_MANAJEMEN\\_SUMBER\\_DAYA\\_MANUSIA\\_2](https://www.researchgate.net/publication/304748608_BUKU_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_2)

<1% -

<https://aepnurulhidayat.wordpress.com/2016/05/31/konsep-analisis-kelengkapan-isi-rekam-medis-presented-by-aep-nurul-hidayah/>

<1% -

[https://rizkisalmanabila.blogspot.com/2014/03/kebijakan-akuntansi-dan-kebijakan\\_10.html](https://rizkisalmanabila.blogspot.com/2014/03/kebijakan-akuntansi-dan-kebijakan_10.html)

<1% -

[https://jurnalilmiahtp2013.blogspot.com/2013/12/pentingnya-meningkatkan-motivasi\\_8155.html](https://jurnalilmiahtp2013.blogspot.com/2013/12/pentingnya-meningkatkan-motivasi_8155.html)

<1% - <https://summitorganizer.com/pengertian-sumber-daya-manusia/>

<1% -

<https://id.123dok.com/document/y6xm67ny-peran-sekertaris-menciptakan-efisiensi-bagian-kantor-kejaksaan-tinggi.html>

<1% -

<https://villasuitehome.blogspot.com/2011/01/judul-dan-abstrak-penelitian-ekonomi.html>

<1% - <http://eprints.umpo.ac.id/3473/2/BAB%20I.pdf>

<1% - [http://repository.upi.edu/406/6/S\\_PKN\\_0907327\\_CHAPTER3.pdf](http://repository.upi.edu/406/6/S_PKN_0907327_CHAPTER3.pdf)

<1% - <http://eprints.stainkudus.ac.id/406/6/6.%20bab%203.pdf>

<1% -

<https://text-id.123dok.com/document/wq27m56ry-pajak-menurut-sifatnya-perumusan-masalah-tujuan-penelitian-manfaat-penelitian.html>

<1% -

<http://staff.unila.ac.id/ekobudisulistio/files/2013/09/Materi-2-Jenis-dan-Pendekatan.doc>

<1% -

[http://repository.iainpurwokerto.ac.id/3571/1/COVER\\_BAB%20I\\_BAB%20V\\_DAFTAR%20USTAKA.pdf](http://repository.iainpurwokerto.ac.id/3571/1/COVER_BAB%20I_BAB%20V_DAFTAR%20USTAKA.pdf)

<1% - <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/jurnalattadbir/article/download/1192/1004>

<1% -

<http://seb.telkomuniversity.ac.id/wp-content/uploads/2015/02/Pedoman-Tugas-Akhir-EB-Februari-2015.pdf>

<1% - <http://eprints.walisongo.ac.id/7196/2/BAB%20I.pdf>

<1% - <https://www.dosenpendidikan.co.id/fungsi-organisasi/>

<1% -

<https://siskastain.blogspot.com/2017/05/makalah-kajian-ayat-dan-hadits-tentang.html>

<1% - <https://suka-suka.web.id/pengertian-manajemen/>

<1% - <https://zayyinlidinillah.wordpress.com/category/pendidikan/>

<1% - <https://irfandasiagian2.blogspot.com/2012/11/organisasi-fungsional.html>

<1% - [https://mafiadoc.com/tata-niaga-pemasaran\\_598632441723ddd169540a7e.html](https://mafiadoc.com/tata-niaga-pemasaran_598632441723ddd169540a7e.html)

<1% -

[https://mafiadoc.com/1-terbentuknya-teori-organisasi-teori-file-upi\\_59efc35a1723dd45c7713762.html](https://mafiadoc.com/1-terbentuknya-teori-organisasi-teori-file-upi_59efc35a1723dd45c7713762.html)

<1% - <https://tryhantoro.wordpress.com/analisa-struktur-organisasi/>

<1% - <https://masirul2197.blogspot.com/2012/07/gaya-kepemimpinan-part-2.html>

<1% - <https://www.ganipramudyo.web.id/2017/05/perubahan-organisasi.html>

<1% -

<https://fatimahadlia8.blogspot.com/2015/06/akuntansi-perusahaan-manufaktur.html>

<1% -

<https://laporanjawapost.blogspot.com/2016/03/contoh-laporan-kl-jawa-post.html>

<1% -

<https://fahmibo88.blogspot.com/2016/11/contoh-penulisan-karya-tulis-prestasi.html>

<1% - <https://indrasusanto07.blogspot.com/>  
<1% - [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Hidangan\\_abad\\_pertengahan](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Hidangan_abad_pertengahan)  
<1% -  
<https://www.jurnal.id/id/blog/2018-mengenal-teori-signaling-dalam-struktur-modal/>  
<1% - <https://issuu.com/harianjurnalasia/docs/23december2016>  
<1% - <https://www.karyaone.co.id/blog/struktur-organisasi-koperasi/>  
<1% -  
<http://eprints.umsida.ac.id/2553/1/SKRIPSI%20LENGKAP%20-%20132010200148.pdf>  
<1% - <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/download/9343/7644>  
<1% - [http://eprints.dinus.ac.id/15069/1/JURNAL\\_TESIS.pdf](http://eprints.dinus.ac.id/15069/1/JURNAL_TESIS.pdf)  
<1% -  
<https://classmanajemen.blogspot.com/2016/03/makalah-teori-organisasi-pengaruh-gay>  
a.html  
<1% - [http://repository.upi.edu/18388/3/S\\_SOS\\_1100884\\_Chapter3.pdf](http://repository.upi.edu/18388/3/S_SOS_1100884_Chapter3.pdf)  
<1% - <https://j4l4luh.blogspot.com/2016/04/makalah-pengembangan-karyawan.html>  
<1% - <https://www.scribd.com/document/336025110/DAFTAR-PUSTAKA>  
<1% - <https://koleksidapus.blogspot.com/2015/12/daftar-pustaka.html>  
<1% -  
[https://mafiadoc.com/skripsi-marketing-public-relations-dalam-partai-\\_59ded2da1723ddca22f3bcf5.html](https://mafiadoc.com/skripsi-marketing-public-relations-dalam-partai-_59ded2da1723ddca22f3bcf5.html)