

ANALISIS MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT GEOSERVICES COAL LABORATORY SITE ASAM ASAM PORT KALIMANTAN SELATAN

Arbain¹, Lamsah², Dwi Wahyu Artiningsih³

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad
Arsyad Al-Banjari
E-mail: lukmanbain.arbain@gmail.com / Hp +6282250513028

ABSTRAK

Analisis Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT Geoservices Coal Laboratory SITE Asam-Asam Port Kalimantan Selatan, pembimbing 1: Hj. Lamsah S.E, MM, Pembimbing 2: Dwi Wahyu Artiningsih S.E, M.M. Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui motivasi yang diberikan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan pada PT.GEOSERVICES COAL LABORATORY SITE AAP Kalimantan Selatan. 2) Untuk mengetahui motivasi yang seharusnya diberikan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan pada PT.GEOSERVICES COAL LABORATORY SITE AAP Kalimantan Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer dan sekunder diperoleh dari pimpinan perusahaan yang berkompentensi memberikan keterangan. Peneliti mengambil informasi secara langsung melalui pimpinan perusahaan dan Departmen HRD. Total Sampel penelitian yaitu 35 karyawan. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Pemberian motivasi terhadap karyawan pada PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port menggunakan sistem IMS (Incentive Management System) yang sesuai dengan Standar Operating Procedur (SOP) PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port. Pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan setiap petugas labolatorium dalam mencapai hasil target perusahaan. 2) Pemberian motivasi terhadap karyawan pada PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port yang seharusnya yaitu mengacu pada peraturan pemerintah tentang standar dan prosedur pemberian kompensasi pada karyawan swasta.

Kata Kunci: motivasi, produktivitas karyawan

ABSTRACT

Motivation Analysis in an Effort to Increase Employee Productivity of PT Geoservices Coal Laboratory SITE Asam-Asam Port Kalimantan Selatan, supervisor 1: Hj. Lamsah S.E, MM, Supervisor 2: Dwi Wahyu Artiningsih S.E, M.M. This study aims: 1) To determine the motivation given in an effort to increase the productivity of employees at PT GEOSERVICES COAL LABORATORY SITE AAP South Kalimantan. 2) To find out the motivation that should be given in an effort to increase the productivity of employees at PT GEOSERVICES COAL LABORATORY SITE AAP South Kalimantan. The type of research used is descriptive research. The data used are primary and secondary data. Primary and secondary data are obtained from company leaders who are competent to provide information. Researchers take the information directly through company leaders and the HRD Department. The total research sample is 35 employees. Based on the research results, it can be concluded that: 1) Motivation for employees at PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port uses an IMS (Incentive Management System) system in accordance with the Standard Operating Procedure (SOP) of PT. Geoservices Coal Laboratory Site Acidic Acid Port. Incentives are given to employees in accordance with the ability of each laboratory officer to achieve company targets. 2) Providing motivation to employees at PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port which should refer to government regulations regarding standards and procedures for providing compensation to private employees.

Keywords: motivation, employee productivity

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan peranannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia juga suatu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama.

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Oleh karenanya, motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap-tiap individu pun berbeda-beda. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Dari permasalahan di atas tersebut kita dapat melihat motivasi begitu sangatlah penting di berikan dan diperhatikan terhadap karyawan, karena jika motivasi yang diberikan masih kurang, tentunya akan dapat menjadi sebuah permasalahan dan berdampak bagi kelangsungan untuk jangka panjang sebuah perusahaan.

Begitu juga dalam hal kegiatan operasionalnya PT Geoservices Coal Laboratory SITE AAP Kalimantan Selatan, mendapat sedikit kendala terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia yaitu kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Penurunan kerja karyawan bukan disebabkan fasilitas perusahaan yang tidak memadai akan tetapi lebih karena kondisi karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Disamping itu juga karena ada berbagai faktor kurangnya perhatian terhadap karyawan dalam hal memotivasi sehingga menimbulkan penurunan produktivitas dan semangat kerja.

Berdasarkan hal-hal tersebut peneliti tertarik mengambil objek penelitian pada perusahaan PT Geoservices Coal Laboratory SITE Asam Asam Port Kalimantan Selatan dengan judul: “Analisis Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT Geoservices Coal Laboratory SITE Asam Asam Port Kalimantan Selatan”.

METODE

Adapun metode analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka, tetapi berupa serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian tetapi masih merupakan fakta-fakta verbal atau masih dalam keterangan-keterangan saja.

Analisis data dalam penelitian ini dikumpulkan secara deskriptif kualitatif, yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata, tulisan atau lisan dari orang-orang yang berperilaku yang dapat dimengerti. Analisis deskriptif ini digunakan dengan cara menguraikan dan merinci kalimat-kalimat yang ada, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port yang selama ini dijalankan.

Motivasi merupakan hal yang sangat kompleks, pemberian motivasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Motivasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri karena besarnya motivasi merupakan pencerminan atau ukuran yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port, mekanisme penerapan sistem motivasi pada perusahaan belum berjalan secara maksimal, hal ini

sangat dirasakan oleh karyawan dimana karyawan yang sering merasa bosan saat bekerja dikantor, dimana pekerjaan menumpuk setiap harinya, menjalani pekerjaan dengan rutinitas yang sangat padat setiap harinya menyebabkan karyawan sering sakit, hal ini dilihat dari seringnya karyawan melakukan reimbursement biaya pengobatan,

Penerapan program motivasi dan training center tidak pernah dilakukan oleh perusahaan, berdasarkan wawancara dengan HRD site asam-asam, manajemen tidak pernah melakukan program motivasi dan training center dikarenakan jadwal kerja karyawan yang sangat padat dan diharusnya untuk melaporkan laporan harian secara tepat waktu.

PT Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port saat ini sudah menerapkan uang lembur bagi karyawan, baik karyawan lama maupun karyawan baru, gaji karyawan sudah disesuaikan dengan jabatan dan pendidikan masing-masing.

Perusahaan juga mengapresiasi kinerja karyawan dengan memberikan bonus tahunan secara berkala, dimana besarnya nominal bonus tahunan didasarkan pada penilai hasil kinerja karyawan.

Menurut General Affairs Head PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port, kriteria penilaian kinerja karyawan dibagi dalam lima kategori yaitu sangat memuaskan, memuaskan, cukup, kurang dan tanpa penilaian. dalam penilaian tersebut semua karyawan dinilai berdasarkan kinerja masing-masing bukan secara tim/manajemen. Yang menjadi penilai terhadap karyawan adalah kepala pada manajemen masing-masing, contohnya pada manajemen accounting, finance dan administrasi umum yang berhak menilai kinerjanya adalah supervisor atau dalam hal ini kepala manajemen atau supervisor.

Penilaian kompensasi bagi karyawan yaitu dimulai oleh penilaian dari supervisor manajemen yang dapat melihat dan menilai secara langsung kinerja staffnya. Setelah supervisor manajemen telah menilai keseluruhan dari staff kantor maka selanjutnya yang berwenang untuk memberikan penilaian adalah Manager dalam hal ini dapat menyetujui hasil penilaian yang telah dibuat oleh supervisor manajemen ataupun mengubah hasil yang telah dibuat dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Selanjutnya Manager memberikan penilaian tersebut kepada Branch Manager yang merupakan pemegang keputusan final para karyawan akan dikategorikan dalam kategori sangat memuaskan, memuaskan, cukup, kurang ataupun dalam kategori tanpa penilaian. Selanjutnya barulah manajemen perusahaan pusat yang akan memberikan kompensasi sesuai dengan kategori penilaian yang di berikan oleh masing-masing divisi.

Berikut adalah sistem penerapan motivasi dalam bentuk upah pada PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port:

(1) Upah/Gaji

Sistem pembayaran upah dibayarkan perbulan, besarnya upah yang dibayarkan berada diatas UMP yang telah ditetapkan pemerintah.

Sistem Pengupahan yang digunakan pada PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port adalah:

- (1.1) Data kehadiran seluruh Karyawan yang sudah berupa rekapan per hari, pada tanggal cut off sudah diperiksa ulang tentang kebenarannya dan siap dijadikan data penggajian/pengupahan.
- (1.2) Departemen HRD (bagian Pay Roll) menerima data kehadiran yang sudah valid untuk diproses penggajiannya/pengupahannya orang per orang.
- (1.3) Departemen HRD (bagian Pajak Pph 21) menghitung atau
- (1.4) mengoreksi pajak gaji/upah baik yang gajinya/upahnya ada kenaikan, atau yang ada perubahan status keluarga (tambah anak atau dari bujang menjadi kawin dan lain-lain).
- (1.5) Departemen HRD (bagian Pay Roll) setelah menerima rekapan revisi perhitungan pajak gaji/upah dari bagian pajak, membuat Slip gaji/upah dan daftar Gaji/upah seluruh Karyawan untuk dikoreksi dan dimintakan tanda tangan Manajer HRD.
- (1.6) Departemen Keuangan menerima Daftar Gaji/upah dan Slip Gaji/upah seluruh Karyawan dari Dept HRD untuk dikoreksi secara menyeluruh baik perhitungan gaji/upah take home paynya masing-masing Karyawan maupun perhitungan pajak gajinya/upahnya.
- (1.7) Apabila Departemen Keuangan menemukan ada kesalahan hitung atau salah ketik, harus segera mengembalikannya ke Departemen HRD atau cancel.
- (1.8) Apabila Departemen Keuangan hasil evaluasinya tidak menemukan kesalahan pada Daftar Gaji/Slip Gaji/upah tersebut, maka wajib menanda-tanganinya dan membuat cek tunai/bilyet giro sebesar jumlah gaji/upah seluruh Karyawan lalu menyerahkannya kepada Pimpinan Perusahaan
- (1.9) Pimpinan Perusahaan menerima dan menanda tangani Daftar Gaji/upah seluruh Karyawan dan cek tunai/bilyet giro untuk transfer gaji Karyawan via Bank

(1.10) Karyawan pada tanggal penggajian/pengupahan yang telah ditentukan, mengambil gajinya/upahnya melalui kartu ATM Bank.

(2) Insentif/bonus

Pada PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port sistem pemberian insentif/bonus didasarkan pada pencapaian target perusahaan, besarnya insentif tergantung pada divisi masing-masing. Pada divisi laboratorium (admin lab) pemberian insentif tergantung pada banyaknya pengujian sampel yang dilakukan, apabila sampel pengujian melebihi standar budget perusahaan, maka perusahaan akan memberikan insentif sebesar Rp 10% dari gaji bruto per bulan sedangkan staff umum, accounting dan finance sistem pemberian insentif tidak berdasarkan hasil pengujian sampel batu bara melainkan telah ditetapkan perbulannya yaitu Rp 7% dari gaji bruto per bulan, angka tersebut tidak berubah meskipun karyawan bekerja lembur tiap harinya. Hal ini berlaku pada karyawan baru maupun karyawan lama.

(3) Perjalanan Dinas

PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port menerapkan uang perjalanan dinas bagi karyawan yang melaksanakan tugas perusahaan atau dinas luar berupa transport dan uang makan.

(4) Cuti yang tetap mendapatkan gaji

Karyawan wanita menjelang melahirkan anaknya mendapat hak cuti 1 ½ bulan sebelum dan 1 ½ sesudah melahirkan dengan mendapatkan gaji penuh. Selain cuti melahirkan juga terdapat cuti tahunan dengan mendapatkan gaji/upah penuh kepada karyawan..

(5) Tunjangan Pensiun

PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port menerapkan tunjangan pensiun yaitu sesuai dengan ketentuan BPJS Ketenagakerjaan, besarnya potongan nilai tunjangan pensiun berbeda-beda tergantung besarnya gaji yang diterima tiap bulannya, semakin besar gaji maka semakin besar potongan tunjangan pensiun, besarnya perhitungan tunjangan pensiun yaitu 5.7 persen per bulan dari upah yang dilaporkan dengan pembagian 2 persen dari upah pekerja dan 3.7 persen dari perusahaan.

(6) Pengobatan Cuma-cuma

Dasar perhitungan tunjangan kesehatan pada karyawan PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port yaitu mengikut standar yang telah ditetapkan pemerintah melalui program BPJS Kesehatan, tarif BPJS kesehatan yaitu sebesar 5 persen dari upah perbulan dengan ketentuan 4 persen dibayar perusahaan dan 1 persen dibayar oleh karyawan lewat pemotongan gaji tiap bulannya. Sedangkan untuk Manajer dan supervisor BPJS yang diberikan perusahaan yaitu kelas 1 (satu) dan staf lab, umum, accounting dan finance yaitu kelas 3.

2. Pemberian motivasi terhadap karyawan pada PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port yang seharusnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port, bahwa setiap pekerja yang melamar pekerjaan di perusahaan dengan menyerahkan identitas diri secara lengkap sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kemudian menandatangani kontrak kerja yang telah disepakati.

Berikut adalah beberapa sistem penerapan motivasi pada PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port yang seharusnya:

1. Upah/Gaji, Sistem pembayaran upah seharusnya memang dibayarkan rutin setiap bulannya, dan besarnya upah yang dibayarkan sudah sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu berada diatas UMP yang telah ditetapkan, dan harus ada kepastian tanggal pembayaran tiap bulannya, hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah tentang pengupahan pasal 19 peraturan pemerintah no 78 tahun 2015 yaitu idealnya upah dibayarkan oleh perusahaan dalam jangka waktu paling cepat seminggu (tujuh hari) satu kali atau paling lambat sebulan (kurang lebih tiga puluh hari) satu kali. Jika perusahaan telat membayar gaji karyawan, Pasal 93 Ayat 2 UU Ketenagakerjaan mengharuskan perusahaan untuk membayar denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah karyawan. Setelah membayar denda, perusahaan tetap harus melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah kepada karyawan mereka. Jumlah denda yang harus dibayarkan perusahaan telah diatur dalam Pasal 55 Ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal pembayaran gaji seharusnya, perusahaan dikenakan denda sebesar 5% untuk setiap hari keterlambatan dari

jumlah gaji yang harus dibayarkan, Sesudah hari kedelapan, jika gaji karyawan masih belum dibayarkan, perusahaan dikenakan denda sesuai poin sebelumnya dan ditambah 1% untuk setiap hari keterlambatan. Dengan catatan, dalam satu bulan tidak boleh lebih dari 50% dari gaji yang harus dibayarkan kepada karyawan, Sesudah sebulan, jika gaji karyawan masih belum dibayarkan, perusahaan dikenakan denda sesuai dua poin sebelumnya, lalu ditambah dengan bunga sejumlah suku bunga yang diberlakukan oleh pemerintah.

2. Insentif/bonus, Berdasarkan perhitungan insentif PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port besarnya insentif dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawan dan keadilan, hal ini sesuai dengan teori faktor yang mempengaruhi besarnya insentif yang dikemukakan oleh Handoko (2012:56) yaitu kinerja, lama kerja, kebutuhan, keadilan, dan evaluasi jabatan. Namun di PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port tidak memberikan besarnya insentif berdasarkan lama kerja, kebutuhan, dan evaluasi jabatan. Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan, di luar gaji utamanya, untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut agar lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan. Karena pada dasarnya prinsip pemberian insentif berhubungan dengan kinerja karyawan yang melampaui standar yang telah ditetapkan perusahaan, atas kerja keras dan prestasi kerja tersebut, maka karyawan akan mendapatkan penghargaan, bisa dalam bentuk uang, barang, dan lainnya. Seharusnya pemberian insentif/bonus PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port disesuaikan pada pencapaian target kinerja masing-masing karyawan. Untuk divisi laboratorium pemberian insentif sudah benar yaitu tergantung pada pencapaian hasil pengujian lab pada bulan tersebut, sedangkan pemberian insentif pada staff umum, accounting dan finance sistem pemberian insentif yang tidak berdasarkan hasil kinerja maupun lembur sangat tidak dibenarkan karena hal tersebut akan menimbulkan kecemburuan sosial di lingkungan perusahaan, berdasarkan hasil penelitian karyawan PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port hampir tiap hari bekerja lembur hingga larut malam, apabila sistem pemberian insentif upah lembur tidak diperhatikan maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja dan semangat karyawan dalam bekerja. Jadi manajemen perusahaan sebaiknya meninjau kembali kebijakan insentif karyawan. Pengaturan insentif harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan perusahaan yang bersangkutan. Jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak secara nyata. Rumus pembagian insentif ditetapkan secara adil, sehingga dapat mendorong meningkatkan lebih banyak keluaran (output) kerja dan meningkatkan keinginan kuat untuk mencapai tambahan penghasilan, serta dapat menguntungkan semua pihak..
3. Tunjangan Jabatan, Pemberian tunjangan jabatan PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port sudah tepat yaitu mengacu pada tunjangan struktural, tunjangan struktural sendiri diberikan pada jabatan yang diberikan pada seseorang dalam kerangka struktural organisasi yang memiliki strata tertentu dengan jabatan dan golongan tertentu, dalam hal ini yaitu supervisor dan Manajer.
4. Tunjangan Hari Raya, Pemberian tunjangan hari raya pada PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port seharusnya mengikuti Permenaker No. 06 Tahun 2016 tentang THR Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, yaitu minimal besaran THR sesuai besar upah per bulan, upah per bulan yang dimaksud ialah upah/gaji pokok per bulan ditambahkan dengan tunjangan-tunjangan tetap yang diterima karyawan setiap bulannya. Tunjangan tidak tetap (misalnya tunjangan makan yang dipotong jika karyawan absen) tidak termasuk dalam perhitungan THR. Jadi pemberian THR bukan hanya dari gaji pokok saja.
5. Tunjangan Pensiun, Besarnya tarif tunjangan pensiun PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port sudah benar dan sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu dengan sistem ketentuan BPJS Ketenagakerjaan..
6. Tunjangan Kesehatan, Besarnya tarif tunjangan PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port sudah benar dan sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu dengan sistem ketentuan BPJS Kesehatan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberian motivasi terhadap karyawan pada PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port menggunakan sistem IMS (Incentive Management System) yang sesuai dengan Standar Operating Procedure (SOP) PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port. Pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan setiap petugas laboratorium dalam mencapai hasil target perusahaan.
2. Pemberian motivasi terhadap karyawan pada PT. Geoservices Coal Laboratory Site Asam Asam Port yang seharusnya yaitu mengacu pada peraturan pemerintah tentang standar dan prosedur pemberian kompensasi pada karyawan swasta

REFERENSI

- Ahmad, Komaruddin. 2004. Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Kinerja, Bandung: Alfabeta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Hasibuan, H. Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: CV. Bumi Aksara
- Hersey, Paul dan H. Blanchard, 2012. Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Latan Hengky. 2013. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang
- Mahsun. Mohammad. 2015. Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Jakarta : Grafindo Usaha.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta
- Mustakim. 2014. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Media.com
- Nawawi, Hadari. 2014. Reward Perusahaan Jasa. Yogyakarta: Gajah Mada University Press,cet.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta:
- Riduan, 2016. Metode Penelitian Ilmiah, Index, Jakarta:
- Rivai, Veithzal, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi, Index, Jakarta:
- Robert,. 2015. Manajemen Control System, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar. 2012 Mohammad, Pengantar Manajemen Sumber DayaManusia (MSDM), Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Manajemen). Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (MIXED METHODS). Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Tohardi, 2012. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja, Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada

Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Wukir, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Cetakan I, Multi Persindo, Yogyakarta

Wikipedia, 2015. Dari Wikipedia Bahasa Indonesia, Ensiklopedia Bebas, <http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen>, [2015]o, Yogyakarta