

ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KORDINAT CAFE BANJARMASIN

Tuti Handayani¹, Aida Vitria², Muhammad Hadini³

¹Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB.NPM.17310664

²Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB. NIDN.1123126801

³Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB. NIDN.1129077101

Email:tutihandayani12a@gmail.com

ABSTRAK

Kordinat Cafe pernah mengalami kebocoran sistem Manajemen Sumber Daya Manusia(SDM) yang semestinya menjadi kunci penggerak bisnis justru tidak optimal sehingga terjadi beberapa situasi yang merugikan perusahaan. Kordinat Cafe pernah mengalami situasi manajemen tidak solid, pengotak-ngotakan pekerja, dan bahkan maraknya

Penelitian yang bersifat teoritis dengan cara mencari buku-buku atau bahan-bahan untuk menjadi panduan dan saling erat hubungannya dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

Hasil penelitian Berkaitan dengan hal ini upaya pengembangan sumber daya manusia di Kordinat Cafe Banjarmasin, dalam teori manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa dalam mengembangkan sumber daya manusia itu ada beberapa tahap diantaranya yakni jenis pengembangan ada dua yaitu pengembangan formal dan informal. Sedangkan program pengembangan juga ada dua yakni program pelatihan dan pendidikan, untuk peserta pengembangan SDM yaitu meliputi karyawan lama dan karyawan baru. Perusahaan harus memahami apa saja masalah kendala dalam manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan yang ada dan biasa terjadi dalam Kordinat Cafe. Dengan begitu, diharapkan perusahaan dan HRD dapat menyelesaikan masalah kinerja karyawan : Komunikasi yang kurang lancar, Konflik antara sesama karyawan atau dengan atasan, Menurunnya Produktivitas, Rendahnya Kedisiplinan, Tingkat Kepuasan Kinerja Rendah, Konflik antar sesama karyawan, Buruknya komunikasi internal perusahaan dan Ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Coordinator of the Cafe has experienced a leak in the Human Resource Management(HR) system which should be the key to driving the business, it is not optimal, resulting in several situations that harm the company. Coordinate Cafe has experienced a situation where management is not solid, workers compartmentalize, and even rampant

Theoretical research by looking for books or materials to be a guide and closely related to the problems that will be discussed in this thesis.

Research results In connection with this effort to develop human resources at the Banjarmasin Cafe Coordinate, the theory of human resource management suggests that in developing human resources there are several stages including two types of development, namely formal and informal development. Meanwhile, there are also two development programs, namely training and education programs, for HR development participants which include old employees and new employees. Companies must understand what are the problems in human resource management in order to improve the performance of existing employees and are common in Coordinates Cafe. By doing so, it is hoped that the company and HRD can solve employee performance problems: Communication is less fluent, Conflicts between fellow employees or with superiors, Decreased Productivity, Low Discipline, Low Performance Satisfaction Levels, Conflicts between fellow employees, Poor internal company communication and employee dissatisfaction with company.

Keywords: Human Resource Management, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tenaga kerja yang terampil, rajin, giat dan pintar tidak mungkin selalu menwaktuin produktivitas yang bagus kalau moral kerja dan tingkat disiplinnya rendah. Namun tetapi akan bermanfaat dan terwujudnya tujuan perusahaan jika berkeinginan dan memiliki loyalitas yang tinggi untuk memberikan kemampuan yang dipunyai pada perusahaan tempat mereka bekerja.

Terkait penyebaran wabah virus corona covid-19 sejak akhir desember 2019. Di beberapa negara termasuk Indonesia yang akhirnya Kordinat Cafe Banjarmasin pun ikut terkena dampaknya. Saat awal-awal pandemi di bulan maret hingga mei, untuk beberapa karyawan Kordinat Cafe ada yang dirumahkan ataupun pengurangan waktu kerja. Karena terkait dengan kebijakan pemerintah daerah terhadap penerimaan dine in(makan di tempat) dan waktu operasional.Pemilik cafe menyadari bahwa di masa pandemi ini yang sangat dibutuhkan untuk mempertahankan posisiya di industri jasa makanan adalah mengedepankan semua keunggulan yang di miliki semaksimal mungkin.

Sehingga pemilik harus menghindari segala resiko yang dapat membahayakan kelangsungan cafe dan dapat memanfaatkan peluang yang ada untuk mempertahankan posisi cafe dengan meningkatkan pelayanan melalui penyediaan jasa take away dan lain-lain sehingga konsumen masih bisa tetap membeli produk yang di jual di Kordinat Cafe Banjarmasin.

Tetapi Kordinat cafe sebagai suatu perusahaan besar tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan, seperti rendahnya tingkat kinerja, kompensasi dan juga disiplin kerja juga terjadi pada Kordinat cafe yang menjadi faktor penyebab karyawan belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kordinat cafe yaitu berupa gaji pokok, insentif, tunjangan dan fasilitas. Tunjangan tersebut berupa BPJS ketenagakerjaan, dan kesehatan. Fasilitas yang di dapatkan adalah *free parking* untuk karyawan kordinat cafe selama masa kontrak kerja.

Pelaksanaan disiplin kerja masih ada karyawan Kordinat Cafe Banjarmasin yang kurang disiplin dalam bekerja, yang terlihat dari beberapa hal antara lain masih adanya karyawan yang mangkir kerja, masih adanya karyawan yang telat datang, masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat waktu kerja, serta ketelatan waktu sesudah waktu istirahat juga turut menjdi permasalahan dari disiplin karyawan. Rendahnya disiplin kerja seseorang akan mempengaruhi kompensasi yang didaparkannya. Dengan seringnya karyawan tidak hadir untuk bekerja, maka akan semakin besar jumlah kompensasi yang di potong atau semakin sedikitnya kompensasi yang didaparkannya. Selain itu, karyawan yang telat datang juga akan mengakibatkan tidak efektifnya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. .

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, berdasarkan survei sementara di lapangan. Kordinat Cafe Banjarmasin merupakan bagian usaha dari PT Duta Rasa Nusantara yang bergerak dalam bidang F&B sejak tahun 2016. Perusahaan ini merupakan salah satu badan usaha yang di kelola oleh seorang pengusaha bernama Bapak Kevin Chandra Gunawan. Tujuan di dirikannya kordinat cafe adalah untuk mendapatkan keuntungan dan juga memberikan kepuasan pelayanan kepada konsumen nya.

Kordinat cafe merupakan coffe shop yang menyediakan berbagai menu coffe yang diolah dari produk mereka sendiri dengan tambahan hiasan ditas coffe menggunakan cafe latte atau cappucino yang biasa disebut *Latte Art*. Selain coffe banyak menu makanan dan minuman juga seperti makanan western atau asian *food*, untuk minuman mocktail lain nya ada jus, milkshake dll. Kordinat cafe juga dilengkapi dengan berbagai fasilitas *led*, *sound system*, dan *lightning*, untuk kebutuhan acara konsumen seperti *event bridal shower*, *birthday party*, dan *family gethering*.

Pelaksanaan disiplin kerja masih ada karyawan Kordinat Cafe Banjarmasin yang kurang disiplin dalam bekerja, yang terlihat dari beberapa hal antara lain masih adanya karyawan yang mangkir kerja, masih adanya karyawan yang telat datang, masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat waktu kerja, serta ketelatan waktu sesudah waktu istirahat juga turut menjdi permasalahan dari disiplin karyawan. Rendahnya disiplin kerja seseorang akan mempengaruhi kompensasi yang didaparkannya. Dengan seringnya karyawan tidak hadir untuk bekerja, maka akan semakin besar jumlah

kompensasi yang di potong atau semakin sedikitnya kompensasi yang didapatkannya. Selain itu, karyawan yang telat datang juga akan mengakibatkan tidak efektifnya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Kordinat Cafe pernah mengalami kebocoran sistem Manajemen Sumber Daya Manusia(SDM) yang semestinya menjadi kunci penggerak bisnis justru tidak optimal sehingga terjadi beberapa situasi yang merugikan perusahaan. Kordinat Cafe pernah mengalami situasi manajemen tidak solid, pengotakan-ngotakan pekerja, dan bahkan maraknya politik kotor di kantor dalam berkompetisi untuk meraih jabatan tertentu. Untuk dapat mengatasi hal tersebut tidak terjadi diperusahaan, berbagai alternatif dapat diambil salah satunya dengan cara melakukan beberapa strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kordinat Cafe Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Jenis Data Penelitian ini menggunakan Data primer, dan Data sekunder Penelitian yang bersifat teoritis dengan cara mencari buku-buku atau bahan-bahan untuk menjadi panduan dan saling erat hubungannya dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini. Penelitian ini ada empat cara yang ditempuh yaitu: Wawancara, Observasi, Dokumentasi

Data internal yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari objek dan meminta data nyata pada perusahaan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis atau dibahas secara kualitatif dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan masalah pemasaran maupun promosi sebagai langkah awal dalam pemecahan masalah berdasarkan teori yang digunakan.

PEMBAHASAN

1. Perkembangan manajemen sumber daya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada kordinat Cafe Banjarmasin selama ini

Upaya pengembangan sumber daya manusia Kordinat Cafe Banjarmasin memiliki program dan beberapa tahap dalam mengembangkan kemampuan setiap individunya yaitu program pengembangan secara formal sebagai berikut:

1) Program pendidikan

Program pendidikan yang merupakan kegiatan pengembangan yang dibentuk, dipersiapkan dan membina kemampuan sumber daya manusia melalui kajian-kajian pengetahuan dan penelitian. Kordinat Cafe Banjarmasin melakukan pendidikan kepada karyawan yang ada di bidang manajerial yaitu bagian manager HRD yang pernah mengikuti seminar kepemimpinan, dan seminar akuntansi. Berkaitan dengan hal ini perusahaan selalu aktif untuk mendorong karyawan khususnya manager untuk mengikuti webinar khususnya kepemimpinan, karena tugas manager HRD adalah mengontrol setiap kinerja karyawan bawahannya.

2) Program Pelatihan

Program pelatihan merupakan bentuk kegiatan yang direncanakan untuk penguasaan keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap setiap karyawan yang relevan terhadap perusahaannya. Program yang dilakukan Kordinat Cafe Banjarmasin melalui pelatihan ini adalah mengikutsertakan para karyawan operasional khususnya bagian dapur dalam masakan dan penyajian yang baik serta teknik marketing dalam agenda pelatihan atau workshop tentang pemasaran.

Kegiatan pelatihan yang pernah diikuti pelatihan mengenai masakan dan penyajian yang baik dan promosi berbisnis di Instagram, Karena memang Kordinat Cafe Banjarmasin bergerak di bidang masakan cepat saji jadi untuk kegiatan pelatihan yang sering di ikuti sesuai dengan bidangnya. Kegiatan pelatihan ini hanya berlangsung hanya satu hari saja dan sudah lama perusahaan tidak mengikutsertakan pelatihan, karena dirasa sudah pernah

mengikuti. Kegiatan yang baru saja diikuti adalah mengenai branding produk di aplikasi ojek online yang diikuti oleh karyawan

3) Peserta pengembangan Karyawan

Untuk program pengembangan sumber daya manusia di Kordinat Cafe Banjarmasin mendistribusikan karyawan lama dan karyawan baru untuk megikutsertakan dalam agenda pelatihan dan pendidikan, karena bagi Kordinat Cafe Banjarmasin peserta pengembangan SDM tidak melihat berapa lama karyawan bekerja dan apakah masih awam dengan pekerjaannya, namun semua di ikutsertakan tetapi bagian marketing memilki program khusus dalam pengembangan, karena bagian yang sangat berpengaruh bagi operasional perusahaan.

Berkaitan dengan hal ini upaya pengembangan sumber daya manusia di Kordinat Cafe Banjarmasin, dalam teori manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa dalam mengembangkan sumber daya manusia itu ada beberapa tahap diantaranya yakni jenis pengembangan ada dua yaitu pengembangan formal dan informal. Sedangkan program pengembangan juga ada dua yakni program pelatihan dan pendidikan, untuk peserta pengembangan SDM yaitu meliputi karyawan lama dan karyawan baru.

Berdasarkan pemaparan data yang telah dilakukan oleh Kordinat Cafe Banjarmasin ialah jenis pengembangan formal, sedangkan untuk program pengembangan Kordinat Cafe Banjarmasin menerapkan Program pelatihan dan pendidikan, kemudian untuk peserta pengembangan karyawan Kordinat Cafe Banjarmasin sudah menerapkan sesuai prosedur yaitu peserta dari karyawan baru dan lama. Dalam praktiknya pengembangan yang belum dilakukan oleh karyawan Kordinat Cafe Banjarmasin adalah jenis pengembangan secara informal.

Hal ini sejalan dengan penelitian Guntur dan Yulianto(2015) dalam Upaya Profesionalisme Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan Di The Grand Palace Hotel Yogyakarta bahwa Pelatihan rutin dari manajemen hotel, berguna untuk kemajuan kinerja karyawan dalam pelayanan waiter terhadap tamu di The Grand Palace Hotel ini, pembagian tugas yang diberikan atasan, akan mempercepat terselesainya semua pekerjaan secara merata, dalam penguasaan *product knowledge*.

Sehingga sejauh ini ini dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia pada Kordinat Cafe Banjarmasin, berjalan sesuai yang diharapkan karena seluruh karyawan ikut andil dalam pelatihan dan pengembangan, namun bagaimanapun kendala itu pasti adalah dalam setiap manajemen dan adanya jenis pengembangan yang belum dilakukan yaitu secara informal.

2. **Kendala yang di hadapi kordinat cafe dalam meningkatkan kinerja karyawan dari dulu sampai saat ini**

Perusahaan harus memahami apa saja masalah kendala dalam manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan yang ada dan biasa terjadi dalam Kordinat Cafe. Dengan begitu, diharapkan perusahaan dan HRD dapat menyelesaikan masalah kinerja karyawan :

1) Komunikasi yang kurang lancar

Secerdas dan semahir apapun seseorang, tidak akan bagus kinerjanya jika komunikasi tidak berlangsung lancar. Komunikasi sendiri merupakan salah satu soft skill yang harus dikuasai oleh setiap karyawan. Ketidاكلancaran komunikasi terjadi pada karyawan Kordinat Cafe Banjarmasin juga dapat membuat kinerja akan terhambat. Diperlukan suatu komunikasi yang lancar agar setiap kerja sama berjalan baik.

2) Konflik antara sesama karyawan atau dengan atasan

Pendapat antar sesama karyawan Kordinat Cafe Banjarmasin yang berbeda sering memicu konflik. Begitu pula dalam suatu perusahaan. [Konflik](#) antar karyawan dan atasan biasanya juga dipicu dengan kesalahpahaman akibat komunikasi yang tidak lancar. Jika dibiarkan, hal ini akan menghambat kinerja antara karyawan dan atasan. Selain itu, konflik yang dibiarkan juga menunjukkan bahwa perusahaan tidak kredibel dan profesional dalam mengelola karyawan.

3) Menurunnya Produktivitas

Masalah yang selanjutnya umum terjadi di Kordinat Cafe Banjarmasin adalah terjadinya penurunan produktivitas. Ketika produktivitas menurun, perusahaan tidak bisa menilai begitu saja bahwa karyawan tersebut malas. Bisa saja produktivitas menurun karena beban kerja yang tidak sesuai dengan seharusnya. Dalam hal ini, HRD perlu melakukan task analysis ulang agar beban kerja tidak berlebih dan karyawan bisa bekerja lebih optimal. Ketelatan karyawan yang mengikuti pelatihan pengembangan dalam acara webinar workshop sehingga memicu berkurangnya waktu pelatihan dan pengembangan.

4) Rendahnya Kedisiplinan

Karyawan Kordinat Cafe Banjarmasin yang tidak disiplin sering datang kerja telat. Bahkan ada karyawan yang sampai memalsukan data kehadirannya. HRD perlu mengantisipasi segala kekurangan dan rendahnya kedisiplinan karyawan dengan menyiapkan sistem kehadiran yang realtime sehingga HRD bisa memantau kehadiran karyawan saat itu juga. Menggunakan aplikasi absensi dari LinovHR dapat membuat pemantauan dan pencatatan absensi karyawan bisa berjalan lebih efektif secara terpusat.

5) Tingkat Kepuasan Kinerja Rendah

Tingkat kepuasan kinerja pada karyawan Kordinat Cafe Banjarmasin adalah hal lain yang tidak kalah penting dalam suatu perusahaan. Mengingat karyawan merupakan elemen penting bagi operasional, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan selalu puas terhadap kinerjanya dalam perusahaan. Sebab, bila kepuasan kinerja dalam perusahaan cukup rendah, hal ini akan berpengaruh terhadap employer branding suatu perusahaan.

6) Konflik antar sesama karyawan.

Misalnya, saat karyawan Kordinat Cafe Banjarmasin memiliki ketidaksetujuan yang mendalam tentang bagaimana melakukan sesuatu, atau saat seorang karyawan merasa direndahkan. Masalah-masalah tersebut bisa menjadi serius, dan bukan hanya untuk karyawan yang terlibat. Lama-kelamaan masalah internal tersebut akan menyebabkan masalah lebih besar yang mengakibatkan rusaknya kerja sama dalam perusahaan. Dampak terburuknya, lingkungan kerja akan menjadi tidak kondusif dan mengganggu karyawan lainnya yang semula tidak terlibat.

7) Buruknya komunikasi internal perusahaan.

Komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan kegagalan perusahaan.

8) Ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi seperti pekerjaan yang kurang menantang, gaji yang kurang pantas, kondisi kerja dan rekan kerja yang kurang mendukung, atau ketidaksesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Penelitian sejalan dengan Agus Salim(2017) Proses Peningkatan Sumber Daya Manusia Kinerja Karyawan pada PT. Pulau Kencana Raya Di Jakarta bahwa Pengembangan Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. Pulau Kencana Raya belum berjalan secara efektif karena masih terdapat Kendala-kendala dalam pelaksanaan proses tersebut, antara lain :

- 1) Penilaian kerja masih belum transparan yang mengakibatkan karyawan tidak mengetahui hasil dari penilaian kerja tersebut.
- 2) Penilaian yang dilakukan masih berdasarkan penilaian subyektif (rasa suka atau tidak suka terhadap seseorang atau rekan kerja dalam satu posisi jabatan).
- 3) Kurangnya sosialisasi tentang kriteria-kriteria yang ditentukan dalam melakukan penilaian kinerja, yang menyebabkan karyawan tidak mengetahui hal mana yang akan dinilai dan yang akan dijadikan pedoman untuk melakukan peningkatan kinerja.
- 4) Kurangnya pemahaman atas unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kerja oleh penilai sehingga kadang-kadang hasilnya kurang maksimal.
- 5) Biaya proses pelatihan dan pengembangan msdm secara materi terlalu tinggi akibatnya perusahaan harus menyiapkan *budget* yang khusus untuk tunjangan transportasi, tunjangan makan, waktusostek, bonus tahunan, pelaksanaan *training* untuk karyawan baru, *out bound* atau *refreshing* dan penghargaan setiap lima tahun bagi karyawan yang telah bekerja selama lima tahun.

Masih banyak ditemukan kendala-kendala dalam proses peningkatan kinerja karyawan pada Kordinat cafe antara lain, kurangnya pembinaan dari pihak manajemen terhadap karyawan sehingga proses peningkatan kinerja tidak maksimal dan tingginya biaya pemberian tuntutan kerja. Penilai tidak mensosialisasikan kepada karyawan tentang proses peningkatan kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Perkembangan manajemen sumber daya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada kordinat Cafe Banjarmasin selama ini

Upaya pengembangan sumber daya manusia Kordinat Cafe Banjarmasin memiliki program dan beberapa tahap dalam mengembangkan kemampuan setiap individunya yaitu program pengembangan secara formal

- 1) Program pendidikan yang merupakan kegiatan pengembangan yang dibentuk, dipersiapkan dan membina kemampuan sumber daya manusia melalui kajian-kajian pengetahuan dan penelitian. Dalam hal Kordinat Cafe Banjarmasin melakukan pendidikan kepada karyawan yang ada di bidang manajerial yaitu bagian manager
- 2) Program yang dilakukan Kordinat Cafe Banjarmasin melalui pelatihan ini adalah mengikutsertakan para karyawan operasional khususnya bagian dapur dalam masakan dan penyajian yang baik serta teknik marketing dalam agenda pelatihan atau workshop tentang pemasaran.
- 3) Untuk program pengembangan sumber daya manusia di Kordinat Cafe Banjarmasin mendistribusikan karyawan lama dan karyawan baru untuk megikutsertakan dalam agenda pelatihan dan pendidikan, karena bagi Kordinat Cafe Banjarmasin peserta pengembangan SDM tidak melihat berapa lama karyawan bekerja dan apakah masih awam dengan pekerjaannya, namun semua di ikutsertakan tetapi bagian marketing memiliki program khusus dalam pengembangan, karena bagian yang sangat berpengaruh bagi operasional perusahaan.

Berkaitan dengan hal ini upaya pengembangan sumber daya manusia di Kordinat Cafe Banjarmasin, dalam teori manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa dalam mengembangkan sumber daya manusia itu ada beberapa tahap diantaranya yakni jenis pengembangan ada dua yaitu pengembangan formal dan informal. Sedangkan program pengembangan juga ada dua yakni program pelatihan dan pendidikan, untuk peserta pengembangan SDM yaitu meliputi karyawan lama dan karyawan baru.

2. Kendala yang di hadapi kordinat cafe dalam meningkatkan kinerja karyawan dari dulu sampai saat ini
Perusahaan harus memahami apa saja masalah kendala dalam manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan yang ada dan biasa terjadi dalam Kordinat Cafe. Dengan begitu, diharapkan perusahaan dan HRD dapat menyelesaikan masalah kinerja karyawan :
 - 1) Komunikasi yang kurang lancer.
 - 2) Konflik antara sesama karyawan atau dengan atasan.
 - 3) Menurunnya Produktivitas.
 - 4) Rendahnya Kedisiplinan.
 - 5) Tingkat Kepuasan Kinerja Rendah.
 - 6) Konflik antar sesama karyawan.
 - 7) Buruknya komunikasi internal perusahaan.
 - 8) Ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Baron dan Greenberg,(2017),*Perilaku Organisasi*, Prentice Hall, Jakarta.
- Beni Pekei.(2016). *Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi. Buku 1*.Jakarta Pusat : Taushia
- Bintoro dan Daryanto.(2017).*Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media.
- Edwin B. Flippo(2013),*Personel Management(Manajemen Personalia)*,Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Edy Sutrisno,(2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P,(2016),*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Herman Sofyandi.(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Kasmir.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- L. Mathis, Robert& H.Jackson, John.(2017). *Human Resource Management(edisi 12)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Masram dan Mu'ah.(2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Pabundu Tika.(2014).*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge.(2014).*Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter.(2016).*Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*, Erlangga, Jakarta
- Sinambela. Lijan Poltak.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Stanton, William J.(2012). *Prinsip pemasaran, alih bahasa : Yohanes Lamarto* Penerbit Erlangga, Jakarta
- Subri,Mulyadi,(2012),*Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sugiyono(2015).*Metode Penelitian Kombinasi(Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsir Torang.(2012).*Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai.(2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo.(2017).*Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Hidayatullah. 2013. "Analisis Kebijakan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Cabang PT. ASTRA INTERNATIONAL DAIHATSU BANJARMASIN". Skripsi. FEKON, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjary, Banjarmasin.
- Eka Kartini. 2015. "Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. JUMBO POWER INTERNATIONAL BANJARMASIN". Skripsi. FEKON, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjary, Banjarmasin.
- Karimah, E.K.(2012). Pengaruh Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara(PERSERO). Skripsi Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok.
- Murti dan Hudiwinarsih.(2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. ISSN 2086-3802, volume 2 STIE Perbanas Surabaya