

**ANALISIS KEBIJAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI
KERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA MEUBEL UMARA
BANJARMASIN**

M. Arif Ariadi¹, Lamsah, SE, MM², Dr. Hj. Farida Yulianti, SE, MM³

Ekonomi, 61201, Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-
Banjari Banjarmasin, 17.31.0858

Ekonomi, 61201, Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-
Banjari Banjarmasin, 068.805.034

Ekonomi, 61201, Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-
Banjari Banjarmasin, 069.809.131

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN MUHAMMAD ARSYAD ALBANJARI
BANJARMASIN**

E-mail: arifariadi20@gmail.com

ABSTRAK

M. Arif Ariadi NPM : 17.31.0858 ” ANALISIS KEBIJAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA MEUBEL UMARA DI BANJARMASIN “. Pembimbing I (Hj. Lamsah, SE. MM) dan Pembimbing II (HJ. FARIDA YULIANTI SE, MH)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Bagaimanakah penilaian prestasi kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan yang baik dan tepat pada Meubel Umara Banjarmasin?

Meubel Umara Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak dibidang permeubelan, dan menjadi objek dalam penelitian ini.

Metode penelitian ini adalah Setelah data-data diperoleh, baik melalui penelitian lapangan yang mencakup keseluruhan, kemudian dibandingkan dan dianalisis sesuai dengan masalah yang dibahas dengan menggunakan teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia, manajemen personalia, dan literatur-literatur yang berhubungan dengan sumber daya manusia, agar tidak menyimpang dari aturan yang ada.

Hasil dari penelitian ini terlihat bahwa perusahaan tersebut tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan dan kebutuhan ataupun penyediaan akan sumber daya manusia dengan baik dan tepat, sehingga terjadi kemunduran di dalam perusahaan tersebut. Kata

Hendaknya Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang gelutinya. Menanamkan budaya partisipasi dalam perusahaan. Memberikan incentif kepada karyawan. Dan Demi untuk meningkatkan profesionalisme kerja karyawan, maka manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan yang dianggap berprestasi untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan khusus sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Kunci: Penilaian Prestasi Kerja, Motivasi Karyawan

ABSTRACT

M. Arif Ariadi NPM : 17.31.0858 " POLICY ANALYSIS OF JOB ACHIEVEMENT ASSESSMENT AND EMPLOYEES MOTIVATION ON UMARA FURNITURE IN BANJARMASIN ". Supervisor I (HJ. LAMSAH, SE. MM) and Supervisor II (HJ. FARIDA YULIANTI SE, MH)

This research was conducted to find out how the assessment of employee performance and employee motivation is good and appropriate for Umara Banjarmasin Furniture?

Furniture Umara Banjarmasin is a company engaged in furniture, and became the object of this research.

The method of this research is After the data is obtained, either through field research that covers the whole, then compared and analyzed according to the problems discussed using theories in human resource management, personnel management, and literature related to human resources. humans, so as not to deviate from the existing rules.

The results of this study show that the company does not implement policies regarding employee performance appraisal and the need or supply of human resources properly and appropriately, resulting in a setback in the company.

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

Keywords: Job Performance Assessment, Employee Motivation

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Penilaian produktivitas kerja merupakan hal penting dalam organisasi. Dukungan dari tiap level manajemen berupa pengarahan, sumber daya, pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan

Faktor penilaian yang obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya; kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya.

Perkembangan dunia pada usaha yang semakin sangat meningkat dan sejalan dengan peningkatan kondisi yang perekonomian yang berada di Indonesia, dengan hal tersebut menimbulkan persaingan yang sangat semakin ketat, tidak hanya terkecuali dengan industri yang bergerak dalam dibidang furniture atau mebel sekarang.

Sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam keadaan seluruh setiap kegiatan dari sebuah kepada perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan memiliki fungsi untuk sebagai pelaksana dan juga yang memiliki potensi yang sangat besar untuk bisa menjalankan aktivitas perusahaan, dan potensi dari sumber daya manusia yang ada dan harus dimanfaatkan dengan cara sebaik- baiknya agar memperoleh hasil yang sangat maksimal.

Indonesia banyak memiliki semua hal persyaratan yang sangat spesifik untuk membuat suatu pada mebel yang baik karena dari selain bahan baku yang bagus dan melimpah juga sangat didukung oleh iklim yang tropis yang sangat mendukung dari suatu pembuatan mebel yang akan sempurna. Akan tetapi di tengah era globalisasi seperti saat sekarang ini, dimana banyak persaingan menjadi sangat ketat, dan juga banyaknya perubahan politik yang tak akan terduga sehingga memberikan dampak yang sangat besar dalam bidang khususnya ekonomi.

Sehingga menjadi tak heran kalau diIndonesia terkenal akan sebagai negara eksportir komoditi berbagai macam bahan baku banyak sekarang seperti kayu dan rotan sebagai bahan baku furniture tersebut.. Namun sangat amat disayang ditengah melimpahnya bahan baku yang banyak dimiliki, nilai ekspor furniture Indonesia lebih kurang dari 3% ekspor furniture dunia.

Seharusnya Indonesia lebih unggul dari China, karena selain memiliki bahan baku yang melimpah, bangsa kita juga memiliki kemampuan SDM yang tak kalah dengan luar negeri, seperti China.

Sudah saatnya Indonesia juga harus dikenal sebagai eksportir produk-produk jadi, tidak lagi hanya sebagai eksportir bahan mentah.

Di samping faktor juga pendukung ekspor tersebut, furniture Indonesia akan menghadapi sejumlah hambatan Illegal logging, yang ada penebangan liar yang

sebagian dijual keluar negeri masih banyak terjadi di Indonesia. Dampak buruk pertama, bahan baku furniture yang akan semakin langka dan sangat mahal. Sehingga hal ini meningkatkan biaya produksi dan harga jual.

Kedua, penebangan liar akan hutan tropis, yang di sebut dengan paru-paru dunia, akan mengancam pemanasan global. Negara-negara yang peduli untuk mengerem pemanasan global membuat regulasi dalam menerima furniture yang berada dari Indonesia.

Aspek furniture Indonesia ke pasar global masih pasif, sehingga peluang pasar yang luas menjadi tidak kelihatan.

Pengelolaan sumber daya secara efektif dan juga sangat efisien dapat mempertahankan eksistensi perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan tersebut.

Keunggulan dari perusahaan asing yang tampak begitu nyata adalah mereka mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, dalam artian memiliki keterampilan, pola pikir, semangat kerja, dan integritas yang tinggi.

Salah satu dari indikator manusia yang berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi.

Prestasi kerja ini juga sangat diperlukan oleh seluruh berbagai lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta.

Sebaliknya apabila ada seorang pegawai tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan bisa memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri ataupun dan maupun lembaga tempat ia bekerja tersebut.

Prestasi kerja seseorang yaitu pegawai sangat ditentukan kepada oleh adanya motivasi kerja. Motivasi kerja juga merupakan kekuatan dan sebagai pendorong seseorang untuk dapat melakukan suatu kegiatan yang akan diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata yaitu dalam bekerja.

Motivasi juga merupakan hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja dalam seorang pegawai guna untuk mencapai hasil kinerja yang lebih baik, sebab seorang pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal dan sebaik mungkin untuk.

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang pegawai akan mendorong semangat kerja untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

LANDASAN TEORI

1. Penilaian Prestasi Kerja

Adalah merupakan salah satu tugas yang sangat penting bagi seluruh manager. Dengan penilaian dan prestasi pihak perusahaan akan dapat mengambil tindakan yang bisa dilakukan untuk meningkatkan

kemampuan dan juga mengembangkan potensi kepada yang ada dari pegawainya.

Suatu sistem dari penilaian akan prestasi kerja yang lebih baik harus pula menunjukkan berbagai banyak tantangan eksternal yang dihadapi oleh seluruh para karyawan, terutama yang mempunyai dampak kuat terhadap pelaksanaan tugasnya.

2. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

- 1) Perbaikan Prestasi Kerja.
- 2) Penyesuaian Kompensasi.
- 3) Keputusan Penempatan.
- 4) Kebutuhan Latihan dan Pengembangan.
- 5) Perencanaan dan Pengembangan Karir.
- 6) Perbaikan Proses Susunan Pegawai.
- 7) Ketidakkuratan Informasi.
- 8) Kesalahan Desain Pekerjaan.
- 9) Kesempatan Kerja Yang Adil.
- 10) Tantangan Eksternal.

3. Persiapan Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Suatu sistem yang sangat praktis adalah cara dengan penilaian yang dapat dipahami dan diterima oleh seluruh pihak penilai dan yang dinilai, teknik penilaian yang digunakan dan merupakan hal yang sangat penting. Perbedaan persepsi ini mengenai hal tersebut akan dapat berakibat pada perbedaan interpretasi tentang dan hasilnya.

Tidak kalah pentingnya dalam diperhatikan untuk mempersiapkan suatu sistem penilaian yang prestasi kerja ialah adanya takaran-takaran yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang tersebut.

4. Penilaian Prestasi Kerja di Masa Lalu

Secara teoretikal, berbagai segala metode dan teknik tersebut yang mempunyai sasaran yang sama, adalah menilai prestasi kerja para seluruh karyawan secara obyektif untuk satu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang akan keliatan hasilnya dan bermanfaat baik bagi organisasi, seperti untuk seluruh kepentingan mutasi karyawan.

5. Motivasi Kerja

motivasi adalah merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau berbagai kegiatan yang dilakukannya yaitu untuk mencapai suatu tujuan.

6. Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja

- Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dipandang faktor yang dapat mempengaruhi
- Keinginan untuk berprestasi dalam bekerja juga dipandang sebagai motivasi seseorang
- Keamanan dan keselamatan dalam bekerja juga mempengaruhi motivasi seseorang
- Penghargaan terhadap pekerjaan juga mempengaruhi motivasi

- Hubungan terhadap kemanusiaan/inter personal yang akan lebih antara seseorang dengan yang lainya akan bisa mempertinggi motivasi kerja tersebut.
- Lingkungan tempat kerja yang menyenangkan akan membuat seseorang senang dan nyaman
- Kesempatan untuk berkembang/aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam melakukan penelitian guna membantu dalam penulisan skripsi ini

Library Research

masalah yang diteliti oleh penulis, dengan bahan tersebut digunakan sebagai dasar dalam pembahasan skripsi ini

Field Research

Penelitian langsung ke dalam kegiatan Meubel Berkat Usaha Bersama, salah satunya adalah mengadakan wawancara langsung dengan Pimpinan perusahaan meubel.

Analisis Data

Setelah data-data diperoleh, baik melalui penelitian lapangan yang mencakup keseluruhan.

2. Tempat Lokasi Perusahaan

Perusahaan berlokasi di Jl. Pasir Mas Banjarmasin, tepatnya dipinggir jalan. merupakan tempat yang strategis untuk perusahaan.

3. Kegiatan Usaha

Pengolahan / produksi meubel ini dilakukan oleh para pekerja yang cukup berpengalaman, sehingga dalam proses pengolahan meubel ini tidak terjadi ketidakstabilan atau hambatan yang berarti, baik dari segi biaya ataupun waktu dapat digunakan sebagaimana mestinya. Industri Meubel Sumber Usaha Banjarmasin ini memiliki 10 orang karyawan yang terdiri dari : 7 orang karyawan terlatih, 3 orang yang kurang terlatih. Rata-rata pendidikan para karyawan adalah pada tingkatan Perusahaan Menengah Pertama dan Perusahaan Dasar.

PEMBAHASAN

Di dalam pembahasan ini ada sebelumnya penulis ingin mencoba mengartikan tentang penilaian prestasi kerja karyawan dan pendapat penulis mengenai arti pentingnya dari sebuah penilaian prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan yaitu Penilaian yang pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan dengan secara formal berdasarkan dari serangkaian kriteria yang akan ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara obyektif serta didokumentasikan dengan secara sistematis. Dampaknya penilaian prestasi kerja

karyawan baru terasa pada masa yang akan datang, agar resiko yang ditanggung relatif yang sangat kecil.

Salah satu akan adanya pandangan yang sangat penting dan dapat dipertahankan dalam manajemen berbagai sumber daya manusia adalah bahwa setiap pekerja dapat mencapai serta tingkat kedewasaan mental, intelektual dan psikologis. Apabila akan dikaitkan dengan pengembangan dan karier karyawan hal itu antara lain maka berarti bahwa seorang mampu dan bisa melakukan penilaian yang obyektif mengenai diri sendiri dan termasuk mengenai potensinya yang masih dapat dikembangkan.

Meskipun benar bahwa saja dalam menilai diri sendiri dapat seseorang akan cenderung menonjolkan ciri-ciri positif mengenai dirinya sendiri, orang yang sudah matang jiwanya akan dapat mengakui bahwa banyak dalam dirinya terdapat yaitu kelemahan. Pengakuan yang demikian akan mempermudah adanya menerima bantuan pihak lain, seperti banyak pejabat dari pihak manajemen perusahaan kepada atasan langsung dan rekan-rekan sekerja untuk mengatasinya tersebut.

Pengenalan ciri-ciri positif dan negatif ini akan yang terdapat dalam diri seseorang akan merupakan dorongan yang sangat kuat baginya untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja, baik dengan menggunakan ciri-ciri positif sebagai modal ataupun dengan usaha yang sistematis untuk

menghilangkan, dan paling sedikit mengurangi, ciri-ciri negatifnya tersebut.

Sudah barang tentu banyak teknik yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian diri sendiri. Akan tetapi dalam teknik apapun yang akan digunakan yang jelas ialah bahwa akan ada karyawan yang melakukan penilaian terhadap diri sendiri itu berusaha dalam seobyektif mungkin untuk menjelaskan antara lain :

- 1). Apa tugas pokoknya,
- 2). Pengetahuan dan keterampilan yang dituntut oleh tugas,
- 3). Kaitan tugasnya dengan tugas-tugas orang lain,
- 4). Dalam hal apa karyawan yang bersangkutan merasa berhasil,
- 5). Kesulitan yang dihadapi,
- 6). Langkah-langkah perbaikan apa yang perlu ditempuh.

Salah satu yang bentuk penggunaannya ialah melibatkan kepada para anggota organisasinya dalam menentukan berbagai sasaran yang ingin dicapai oleh para karyawan tersebut, Akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk mencapai sasaran tersebut, dibandingkan dengan apabila sasaran itu ditentukan dari atas oleh pejabat pimpinan.

Dari sudut pandang inilah teknik tersebut digunakan dalam melakukan penilaian prestasi kerja dengan orientasi ke masa

depan. Dalam praktek, penggunaan teknik ini juga berarti bahwa akan seorang yang karyawan bersama atasannya langsungnya menetapkan sasaran prestasi kerja dalam suatu kurun waktu yang dapat tertentu di masa depan. Artinya, akan dari kedua belah pihak mencapai kesepakatan tentang yang hasil apa yang diharapkan tercapai dan ukuran-ukuran diobyektif apa yang akan digunakan. Bagi karyawan yang bersangkutan yang harus bekerja keras untuk mencapai sasaran tersebut, disamping mempunyai motivasi yang kuat untuk dalam mencapainya, juga dapat menyesuaikan perilakunya sedemikian rupa sehingga sasaran yang ditetapkannya sendiri itu tercapai. Bagi atasannya, prestasi kerja karyawan yang bersangkutan dapat memberi petunjuk dalam bidang apa bawahannya itu perlu melakukan perbaikan dan dengan demikian dapat memberikan bantuan secara lebih tepat dan lebih terarah.

Telah diakui dan diterima dengan sebagai suatu kenyataan bahwa jika penilaian terhadap seorang karyawan berkaitan dengan faktor-faktor intelektual, emosional, motivasional dan faktor-faktor kritikal lainnya yang dimaksudkan dengan memprediksi potensi pada seseorang di masa depan, yang paling kompeten melakukan penilaian tersebut adalah para ahli psikologi. Karena itulah banyak organisasi terutama organisasi besar yang mempekerjakan para ahli psikologi yang pada umumnya ditempatkan di bagian personalia. Sebaliknya juga kepada

organisasi yang merasa tidak mampu ataupun tidak memerlukan ahli psikologi yang bekerja penuh waktu, biasanya juga memelihara hubungan institusional dengan konsultan yang bergerak di bidang psikologi yang akan menyediakan jasa konsultasi setiap kali diperlukan.

Pada umumnya banyak keterlibatan para ahli psikologi dalam suatu penilaian karyawan adalah dalam yaitu bentuk identifikasi berbagai potensi karyawan, tidak terutama untuk melakukan penilaian atas prestasi kerja di masa lalu.

Hasil dari penilaian yang akan dilakukan dapat digunakan untuk berbagai mengidentifikasi karyawan tertentu yang diperkirakan layak dan akan dipertimbangkan untuk bisa dipromosikan. Atau dapat berupa penilaian yang bersifat umum sehingga apabila ada kesempatan untuk promosi di masa depan, sudah tersedia calon-calon yang dipersiapkan untuk itu.

Dalam akan melakukan tugasnya, para ahli psikologi tersebut dapat menggunakan berbagai teknik seperti wawancara, berbagai tes psikologi, diskusi dengan para penyelia dan peninjauan atas hasil-hasil penilaian lain yang telah digunakan oleh orang-orang lain dalam organisasi.

Salah satu perkembangan yang relatif baru dalam penilaian prestasi kerja dengan orientasi masa depan ialah penggunaan "pusat-pusat penilaian". Teknik ini digunakan untuk menilai potensi para

manajer tingkat menengah yang yang diperkirakan memiliki potensi untuk menduduki jabatan manajerial yang lebih tinggi dalam organisasi di masa depan. Skenario penggunaannya adalah sebagai berikut :

1)Organisasi yang akan melakukan penilaian membentuk suatu pusat penilaian yang lokasinya bukan di tempat pekerjaan dan berbagai pihak yang terlibat pergi ke pusat tersebut atas biaya organisasi seperti dalam hal transportasi, penginapan dan makan.

2)Yang pergi ke pusat penilaian itu ialah para karyawan yang dinilai, atasan langsungnya, para pejabat bagian personalia dan para ahli psikologi.

3)Dengan penilaian oleh atasan langsung dan simulasi penyelenggaraan kegiatan sehari-hari

4)Khusus dalam hal ini simulasi, karyawan yang dinilai yang akan diharuskan terlibat dalam berbagai “permainan”, dalam mana karyawan yang bersangkutan terlibat dalam pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari.

5)Selama para karyawan ini yang akan dinilai berada pada pusat penilaian, mereka akan dinilai oleh para ahli psikologi dan manajer yang akan lebih tinggi kedudukannya dalam organisasi dengan sorotan perhatian ditujukan pada faktor-faktor kekuatan dan kelemahan dan potensi para karyawan yang dinilai tersebut.

6)Setelah masa berada di pusat penilaian tersebut hampir berakhir, para penilai mengumpulkan hasil penilaian yang dilakukan sendiri –sendiri dan mendiskusikan berbagai hasil penilaian yang telah dilakukan hingga diperoleh konsensus tentang kemampuan dan potensi karyawan yang dinilai itu.

KESIMPULAN

1. Masalah yang timbul pada Meubel Umara Banjarmasin adalah kurangnya pengetahuan pemilik perusahaan itu sendiri mengenai pentingnya sebuah penilaian prestasi kerja kepada karyawannya. Di dalam perusahaan tersebut juga terlihat dengan jelas bahwa sistem yang akan dipakai dalam menjalankan aktivitas perusahaan masih menggunakan dengan cara-cara tradisional, baik itu dari segi pengelolaan dan amupun penggunaan ataupun penempatan sumber daya manusianya.

2. Dari pengamatan ini terlihat bahwa perusahaan tersebut tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan dan kebutuhan ataupun penyediaan akan sumber daya manusia dengan baik dan tepat, sehingga terjadi kemunduran di dalam perusahaan tersebut.

3. Sebagian besar para karyawan Meubel Umara Banjarmasin sebagian kurang ahli dalam bidangnya dan pendidikan mereka hanya rata-rata lulusan Sekolah Menengah Pertama.

SARAN

1. Dalam melaksanakan hal tersebut di atas, maka sangatlah penting bagi Pimpinan Meubel Umara Banjarmasin memahami arti akan pentingnya sebuah Penilaian prestasi kerja karyawan. Dan selain itu Penilaian prestasi kerja karyawan ini akan memungkinkan perusahaan untuk memberikan dorongan yang kuat bagi dan karyawan yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang dan sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya. Jika ada seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga dapat pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
2. Bagi karyawan yang berprestasi hendaknya bisa diberikan penghargaan dari perusahaan yang akan dapat memacu semangat mereka untuk bisa meningkatkan efektivitas dan kerja yang tinggi. Penghargaan itu berupa bonus, tunjangan ataupun yang lainnya. Sedangkan bagi karyawan yang kurang berprestasi, bisa hendaknya akan diberikan pengayaan dan latihan yang khusus, agar karyawan tersebut agar tidak patah semangat dan mampu sejajar dengan karyawan lainnta yang secara profesional.
3. Hasil penilaian yang akan dilakukan dapat digunakan untuk dan digunakan mengidentifikasi karyawan tertentu yang akan diperkirakan layak dipertimbangkan

untuk dipromosikan. Atau dapat pula berupa penilaian yang bisa bersifat umum sehingga apabila ada kesempatan untuk promosi di masa depan, akan sudah tersedia calon-calon yang dipersiapkan untuk itu.

DAFTAR PUSTAKA

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

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

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

Badriyah, Mila. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : CV. Pustaka Setia

Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit Pustaka Setia

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Fakultas Ekonomi, 2021., Pedoman Penulisan Dan Bimbingan Serta Ujian Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, Banjarmasin

Hasibuan, Malayu S.P, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.

Hardjanto, I. (2012). Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA). Malang.