



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 6%

Date: Wednesday, July 27, 2022

Statistics: 179 words Plagiarized / 3074 Total words

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

PERAN MOTIVASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KERJA PADA CV. CAKRA MANDIRI UTAMA GERONGGANG KOTABARU KALIMANTAN SELATAN Fathul Arifin¹, Lamsah², Syahrani³ 1Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NPM. 18.31.1115 2Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIDN. 068805034 3Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIDN. 060407234 E-mail: fathularifin510@gmail.com/085252773913 ABSTRAK Pimpinan pada CV.

Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Banjarmasin Kalimantan Selatan telah memberikan motivasi dan usaha dalam pemenuhan kebutuhan kepada para bawahannya tetapi belum secara intensif, sehingga upaya meningkatkan kemampuan kerja karyawan kurang optimal. Hal ini disebabkan antara lain bahwa karyawan belum sepenuhnya menguasai bagaimana pengelolaan dan penyelenggaraan ketatausahaan. Dalam pelaksanaan motivasi pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Banjarmasin Kalimantan Selatan ditemukan suatu hambatan yang sangat berpengaruh pada kelancaran pengelolaan sistem SDM dan Umum.

Hambatan tersebut berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang mana kebanyakan karyawan beranggapan bahwa CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Banjarmasin Kalimantan Selatan khususnya yang menangani SDM dan Umum merupakan bagian yang paling rendah di banding bagian-bagian lain, sehingga para karyawan pada bagian ini tidak antusias dalam pelaksanaan tugasnya. Bahwa motivasi yang diberikan oleh CV.

Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Banjarmasin Kalimantan Selatan terhadap para bawahannya kurang memberikan respon untuk meningkatkan produktivitas kerja menuju profesionalisme dibidang SDM dan Umum melalui pendidikan dan latihan, hal ini disebabkan kurangnya waktu, dana dan kesempatan serta kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap inisiatif bawahan. Bahwa pengelolaan dan pelaksanaan ketatausahaan merupakan pekerjaan yang tidak mudah dan membutuhkan keseriusan serta ketelitian dalam bekerja. Oleh karena itu kepada karyawan yang khusus menangani ketatausahaan perlu diberikan intensif diluar gaji pokok yang mereka terima.

Perlu ditingkatkan pendidikan dan latihan bagi karyawan yang menangani bidang SDM dan Umum, sehingga tidak ditemukan lagi karyawan pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Banjarmasin Kalimantan Selatan tidak mengetahui tentang pengelolaan dan pelaksanaan SDM dan Umum itu sendiri. Sarana pendukung pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Banjarmasin Kalimantan Selatan, khususnya Bagian SDM dan Umum perlu ditambah peralatan yang lebih canggih seperti komputer beserta internetnya sehingga pengelolaan dan pelaksanaan bidang SDM dan Umum secara modern dapat diterapkan pada Bagian ini dan dapat dijadikan contoh oleh unit bidang SDM dan Umum pada instansi lain. ABSTRACT Leader on CV.

Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Banjarmasin, South Kalimantan, has provided motivation and effort in meeting the needs of its subordinates but not yet intensively, so that efforts to improve employee work abilities are less than optimal. This is due to, among other things, that employees have not fully mastered how to manage and administer the administration. In the implementation of motivation on CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Banjarmasin, South Kalimantan, found an obstacle that greatly affects the smooth management of the HR and public system.

These obstacles come from within the employees themselves, where most employees think that CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Banjarmasin, South Kalimantan, especially those dealing with HR and General Affairs, is the lowest section compared to other sections, so the employees in this section are not enthusiastic in carrying out their duties. That the motivation given by CV.

Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Banjarmasin, South Kalimantan, did not respond to his subordinates to increase work productivity towards professionalism in the field of HR and General Affairs through education and training, this was due to a lack of time, funds and opportunities and a lack of attention from the leadership on the initiatives of subordinates. That the management and implementation of administration is not an easy job and requires seriousness and thoroughness in work. Therefore,

employees who specialize in administrative matters need to be given intensive care beyond the basic salary they receive.

It is necessary to improve education and training for employees who handle the field of HR and General, so that no more employees are found on CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Banjarmasin, South Kalimantan, does not know about the management and implementation of human resources and the general public itself. Supporting facilities on CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Banjarmasin, South Kalimantan, especially the Human Resources and General Affairs Section, needs to be added with more sophisticated equipment such as computers and the internet so that modern management and implementation of HR and General Affairs can be applied to this section and can be used as an example by HR units and Common in other agencies.

PENDAHULUAN Sebagai salah satu usaha peningkatan tujuan dan produktifitas kerja didalam melaksanakan tugas adalah motivasi yang ditujukan pimpinan didalam melaksanakan kegiatan sehari-hari, karena kegiatan urusan umum atau dengan kata lain ketatausahaan mempunyai peranan penting. Dalam bidang ini segala urusan penyusunan program, urusan keuangan, surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perlengkapan, keprotokolan, perjalanan dinas, pengelolaan administrasi personaliaian dan ketatalaksanaan sebagaimana pembentukan Organisasi CV.

Cakra Mandiri Utama Banjarmasin, maka dibutuhkan orang-orang yang mempunyai kualitas, cakap, berdedikasi dan terampil serta bertanggungjawab dalam tugas dan pekerjaannya khususnya dalam menangani tugasnya. Pemberian motif atau yang lebih dikenal dengan istilah motivating adalah salah satu tugas pimpinan atau kelompok pimpinan dalam suatu organisasi. Dengan demikian motivating merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan yang khusus berhubungan dengan faktor manusia.

Mengingat manusia merupakan unsur paling penting dalam administrasi dan manajemen, oleh sebab itu seorang pimpinan dalam melaksanakan tugasnya harus memperhatikan unsur manusia dalam semua tindakan menagerial serta masalah-masalahnya dengan cara mencari keterangan tentang kebutuhan apa yang dirasakan oleh setiap individu dan berusaha memenuhi kebutuhan mereka serta berusaha mensinkronkan antara keinginan bawahan dengan keinginan organisasi. METODE Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diambil langsung dari CV.

Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan, seperti jumlah karyawan, tingkat absensi karyawan, struktur organisasi personalia, dal lain-lain. Teknik

pengumpulan data digunakan cara - cara sebagai berikut Wawancara, Dokumentasi dan Observasi Teknik Analisa Data. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam skripsi ini nantinya data diolah dari hasil riset lapangan dengan menggunakan teori yang penulis peroleh melalui studi kepustakaan dan dianalisa secara kualitatif.

Dengan menggunakan metode tersebut diharapkan penyusunan skripsi ini sesuai dengan yang diinginkan. HASIL DAN PEMBAHASA Pola Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan Berikut ini dijelaskan pola motivasi pimpinan dalam upaya menumbuhkan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan, antara lain sebagai berikut: Pemberian Gaji yang Layak Pemberian gaji pada CV.

Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Banjarmasin Kalimantan Selatan disesuaikan dengan golongan dan ruang gaji yang telah ditetapkan, meskipun kebutuhan yang harus mereka penuhi tidak jauh berbeda. Pemberian Insentif Pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan khususnya bawahan sampai dengan saat ini tidak ada yang menerima insentif khusus, sehingga dapat dimaklumi apabila karyawan pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan khususnya Bagian Tata Usaha belum sepenuhnya aktif dan mampu menjalankan tugas yang harus dikerjakan. Menempatkan Karyawan Pada Tempat yang Tepat Keadaan karyawan CV.

Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan pada dasarnya telah menguasai tugas dan fungsinya, tetapi karyawan yang khusus bertugas menangani ketatausahaan relatif masih sedikit jumlahnya. Memperhatikan Lingkungan Tempat Kerja Pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan tempat kerja yang disediakan cukup memadai demikian juga kelengkapan fasilitas yang tersedia dan kebersihan ruangan cukup terjaga serta tata ruangpun sudah lumayan baik, khususnya masalah kebersihan ruangan pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan ada karyawan yang khusus menangani kebersihan sehingga para karyawan tidak dibebani lagi untuk melaksanakan pembersihan tempat kerja.

Memberikan Penghargaan dan Kesempatan Untuk Maju Demikian halnya pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan, setiap karyawan diberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan khususnya di bidang pekerjaan yang dibidangi para karyawan. Akan tetapi kesempatan itu belum sepenuhnya dirasakan setiap karyawan yang ada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan, hal itu disebabkan oleh karena keterbatasan waktu dan dana serta kesempatan untuk terpilih relatif sedikit.

Selain itu untuk mendalami masalah ketatdusahaan secara keseluruhan masih perlu ditingkatkan mengingat pengelolaan ketatausahaan sangatlah penting dan harus dikerjakan dengan teliti dan profesional karena menyangkut data-data yang aktual dan disajikan dalam bentuk informasi. Motivasi dan Usaha Pemenuhan Kebutuhan yang Diberikan Pimpinan CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan Hal ini penting untuk mendapat perhatian karena pendorong utama dan pertama seseorang untuk memasuki organisasi dalam hal ini CV.

Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan, adalah adanya persepsi dan harapan agar dengan memasuki organisasi tersebut berbagai kepentingan pribadinya terlindungi dan berbagai kebutuhan pribadinya akan terpenuhi. Dapat dikatakan pula bahwa motif utama dan pertama tersebut diatas adalah bersifat individualistik. Kebanyakan para karyawan akan selalu mengaitkan pemberian motivasi oleh pimpinan dengan tujuan pribadi meskipun tetap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disini dapat dikatakan motivasi dapat merupakan suatu proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan kata lain motivasi merupakan kesediaan untuk mengerahkan usaha tingkat tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Akan tetapi pengerahan tenaga sangat tergantung **kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya**. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang atau karyawan. Keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan dinamikanya sebagai manusia yang maju juga mempunyai sifat dinamis, berubah-ubah dan tidak sama dari waktu ke waktu. Satu keinginan yang akan dipenuhi mungkin saja merupakan jembatan untuk memenuhi keinginan lainnya.

Misalnya seseorang karyawan ingin mengerjakan sesuatu yang karyawan lainnya tidak mengerjakannya, hal tidak lain hanya keinginan untuk maju, memperoleh penghargaan atau prestise. Seperti halnya pada karyawan pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan, dorongan mereka untuk bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup mereka. Walaupun dalam memenuhi kebutuhan itu berbeda-beda disebabkan penghasilan mereka berbeda pula yang mana disesuaikan dengan golongan dan ruang gaji mereka tergantung pada kebutuhan yang harus dipenuhi, apakah itu banyak atau sedikit.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan, bahwa dorongan utama dan pertama mereka bekerja adalah ingin memenuhi kebutuhan fisiologis yaitu yang menurut Maslow merupakan kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan, dan papan. Menurut asumsi penulis kebutuhan tersebut adalah kebutuhan yang paling

karena bukan saja setiap orang membutuhkan secara kontinyu, akan tetapi tanpa pemuasan kebutuhan termasuk seseorang dalam hal ini karyawan belum dapat dikatakan hidup secara formal.

Sedangkan untuk kebutuhan-kebutuhan yang lain dimana penulis mengacu kepada tingkat kebutuhan yang dikembangkan oleh Maslow. Seperti kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan serta pemuasan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kendala-Kendala Dalam Pemberian Motivasi Pimpinan Pada karyawan CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan. Dari hasil pengamatan penulis baik secara langsung maupun tidak langsung tentang pemberian motivasi pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Banjarmasin Kalimantan Selatan, masih ditemukan beberapa kendala yang sangat mempengaruhi pada keberhasilan pelaksanaan kerja para karyawan pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan.

Kendala-kendala yang ditemukan tersebut dapat ditinjau dari dua segi, yaitu : Segi Internal Dari hasil penelitian langsung penulis diketahui bahwa karyawan yang berada pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan, menganggap bahwa salah satu bagian pekerjaan yang mereka bidangi yaitu bidang SDM dan Umum merupakan tingkat yang paling rendah dibanding dengan bagian-bagian yang lain. Anggapan tersebut sangat mempengaruhi motivasi karyawan untuk menangani hal-hal yang semestinya harus dilakukan secara profesional.

Meskipun anggapan-anggapan tersebut tidak benar namun kesan-kesan itu selalu melekat pada anggapan setiap karyawan pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan. Dari pengamatan terhadap para karyawan yang berada pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Banjarmasin Kalimantan Selatan khususnya bidang SDM dan Umum, tidak begitu banyak karyawan yang bekerja secara profesional dan mengerti secara keseluruhan apa dan bagaimana bidang yang mereka emban serta cara pengolahan data, yang selanjutnya disajikan dalam bentuk informasi.

Segi Eksternal Motivasi yang berasal dari pimpinan atau atasan sangat mempengaruhi pada pelaksanaan pekerjaan karyawan, sebab apabila ada sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan baik itu inisiatif maupun terobosan-terobosan yang diambil oleh bawahan apabila tidak ada tanggapan lebih lanjut dari pimpinan tertentu akan menghambat proses itu sendiri, demikian juga dengan keluhan-keluhan yang berasal dari bawahan, maka pimpinan harus selalu memperhatikannya. Biasanya bawahan akan bekerja dengan giat atau tidak tergantung dari pimpinannya.

Artinya, meskipun sudah ada motivasi dari dalam untuk melakukan sesuatu akan tetapi tidak ada dukungan dari pimpinan, akhirnya karyawan tersebut merasa tidak ada gairah dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Langkah-langkah yang Diambil Pimpinan Dalam Menumbuhkan dan Meningkatkan Motivasi Karyawan CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan Berikut ini akan dijelaskan langkah-langkah apa saja yang harus diperhatikan dalam upaya menumbuhkan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, antara lain sebagai berikut: Pemberian Gaji yang Layak Pemberian gaji pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan, disesuaikan dengan golongan dan ruang gaji yang telah ditetapkan, meskipun kebutuhan yang harus mereka penuhi tidak jauh berbeda.

Sampai sejauh ini belum ditemukan adanya keluhan-keluhan tentang ketidakpuasan para karyawan yang berkaitan dengan kecilnya gaji yang mereka terima karena setiap karyawan dituntut untuk mengabdikan, sebagai panggilan pengabdian inilah yang merupakan identitas setiap karyawan CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan. Pemberian Insentif Pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan, bawahan sampai dengan saat ini tidak ada yang menerima insentif khusus, sehingga dapat dimaklumi apabila karyawan pada CV.

Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan, belum sepenuhnya aktif dan mampu menjalankan tugas yang harus dikerjakan. Dari uraian tersebut diketahui bahwa dengan memberikan berbagai macam insentif kepada para karyawan diharapkan dapat memberikan motivasi kepada setiap karyawan yang diharapkan pula akan meningkatkan efektifitas kerja para karyawan dan pada akhirnya akan membawa kesuksesan pada organisasi. Menempatkan Karyawan Pada Tempat yang Tepat Keadaan karyawan CV.

Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan, pada dasarnya telah menguasai tugas dan fungsinya, tetapi karyawan yang khusus bertugas menangani SDM dan Umum relatif masih sedikit jumlahnya. Apabila dilihat dari pendidikan terakhir para karyawan ditemukan adanya karyawan yang pendidikan terakhirnya tidak sesuai dengan bidang tugas yang ditanganinya, sehingga terkesan pendidikan yang diperoleh tidak dapat diterapkan dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya. Kadang-kadang memang sulit untuk menempatkan karyawan secara langsung pada tempat yang tepat, meskipun sebelumnya sudah diadakan penelitian atau seleksi.

Disamping itu ada juga karyawan yang sebenarnya telah tepat pada posisinya, tetapi karena pekerjaan itu telah dijalani terlalu lama maka akan menimbulkan kebosanan dan hal ini berarti akan mengurangi semangat kerja dari karyawan tersebut, untuk mencegah hal-hal semacam itu perlu diadakan mutasi. Dari uraian tersebut diatas dapat diketahui

bahwa masalah kedepan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor yang paling utama dalam usaha meningkatkan motivasi karyawan. Khususnya dalam menangani SDM dan Umum diperlukan karyawan yang menguasai masalah SDM dan Umum dan mempunyai minat untuk lebih meningkatkan kearah kesempurnaan. Memperhatikan Lingkungan Tempat Kerja Pada CV.

Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan, tempat kerja yang disediakan cukup memadai demikian juga kelengkapan fasilitas yang tersedia dan kebersihan ruangan cukup terjaga serta tata ruangpun sudah lumayan baik. Khusus masalah kebersihan ruangan pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan, **ada karyawan yang khusus menangani** kebersihan sehingga para karyawan tidak dibebani lagi untuk melaksanakan pembersihan tempat kerja. Memberikan Penghargaan dan Kesempatan Untuk Maju Demikian halnya pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan,, setiap karyawan diberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, khususnya di bidang ketatausahaan.

Akan tetapi kesempatan itu belum sepenuhnya dirasakan oleh setiap karyawan yang ada pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan in, hal itu disebabkan oleh karena keterbatasan waktu dan dana serta kesempatan untuk terpilih relatif sedikit. Selain itu untuk mendalami masalah ketatausahaan secara keseluruhan masih perlu ditingkatkan mengingat pengelolaan ketatausahaan sangatlah penting dan harus dikerjakan dengan teliti dan profesional karena menyangkut data-data yang aktual dan disajikan dalam bentuk informasi. Memang sebenarnya tidak bisa dikatakan bahwa karyawan yang ada pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan, ini belum semuanya profesional dalam **menangani bidang SDM dan Umum**.

Jadi memberikan penghargaan dan kesempatan untuk maju merupakan tindakan pimpinan yang cukup bijaksana, sehingga setiap pimpinan harus selalu memperhatikan dan meningkatkannya.

PENUTUP Kesimpulan Dari seluruh pembahasan yang telah dikemukakan pada bab terdahulu maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Pimpinan pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan telah memberikan motivasi dan usaha dalam pemenuhan kebutuhan kepada para bawahannya tetapi belum secara intensif, sehingga upaya meningkatkan kemampuan kerja karyawan kurang optimal.

Hal ini disebabkan antara lain bahwa karyawan belum sepenuhnya menguasai bagaimana pengelolaan dan penyelenggaraan bidang SDM dan Umum. Dalam pelaksanaan motivasi pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan ditemukan suatu hambatan yang sangat berpengaruh pada kelancaran pengelolaan sistem ketatausahaan. Hambatan tersebut berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang mana kebanyakan karyawan beranggapan bahwa CV.

Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan khususnya yang menangani SDM dan Umum merupakan bagian yang paling rendah di banding bagian-bagian lain, sehingga para karyawan pada bagian ini tidak antusias dalam pelaksanaan tugasnya. Bahwa motivasi yang diberikan oleh CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan terhadap para bawahannya kurang memberikan respon untuk meningkatkan produktivitas kerja menuju profesionalisme dibidang SDM dan Umum melalui pendidikan dan latihan, hal ini disebabkan kurangnya waktu, dana dan kesempatan serta kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap inisiatif bawahan.

Saran-Saran Berdasarkan uraian dan kesimpulan yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai bahan masukan sebagai berikut: Bahwa pengelolaan dan pelaksanaan ketatausahaan merupakan pekerjaan yang tidak mudah dan membutuhkan keseriusan serta ketelitian dalam bekerja. Oleh karena itu kepada karyawan yang khusus menangani ketatausahaan perlu diberikan intensif diluar gaji pokok yang mereka terima. Perlu ditingkatkan pendidikan dan latihan bagi karyawan yang menangani bidang SDM dan Umum, sehingga tidak ditemukan lagi karyawan pada CV.

Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan tidak mengetahui tentang pengelolaan dan pelaksanaan SDM dan Umum itu sendiri. Sarana pendukung pada CV. Cakra Mandiri Utama Geronggang Kotabaru Kalimantan Selatan, khususnya Bagian SDM dan Umum perlu ditambah peralatan yang lebih canggih seperti komputer beserta internetnya sehingga pengelolaan dan pelaksanaan bidang SDM dan Umum secara modern dapat diterapkan pada Bagian ini dan dapat dijadikan contoh oleh unit-unit bidang SDM dan Umum pada instansi lain. REFERENSI A.W. Widjaya., Drs., Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan, Akademika Presindo, Jakarta, 2015.

Buchari Zaitun, Manajemen dan Motivasi, Balai Aksara, Jakarta, 2016. M. Manullang., Drs., Manajemen Personalia, Ghajia Indonesia, Jakarta, 2017 Miftah Toha., Drs., Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya, Rajawali, Jakarta, 2013. Sarwoto., Drs., Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, Ghajia Indonesia, Jakarta, 2016.. Siagian, Sondang P. .2017. Fungsi-fungsi Manajerial, Jakarta, Bina Aksara. Siagian, Sondang P. 2005. **Teori Motivasi dan Aplikasinya**, Jakarta, Rineka Cipta. Silalahi, Ulbert. 2002. Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen. Bandung, Mandar Maju. Soekara. K. 2015. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta, Miswa Sondang P. Siagian., Prop., DR., **Teori Motivasi dan Aplikasinya**, Bina Aksara, Jakarta, 2017. Suganda, Dani. 2016.

Kepemimpinan di dalam Organisasi .dan Manajemen. Bandung. CV Sinar Baru. Terry George R. 2011. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta. Bumi Aksara. Internet. Wabjosumidjo, Kepemimpinan Dan Motivasi, Ghajia Indonesia, Jakarta, 2015 Winardi., Prop., DR., SE., Asas-Asas Manajemen, Mandar Maju, Bandung, 2018 Internet Arbono Lasmahadi. Pemecahan Masalah Secara Analitis & Kreatif. Jakarta, 15 Desember 2015. Internet. 15 Juli.2017

INTERNET SOURCES:

<1% - topuniversitieslist.com > universitas-islam
<1% - www.coursehero.com > file > p6dru0v5
2% - eprints.uniska-bjm.ac.id > 8034
<1% - umum.madiunkota.go.id > wp-content > uploads
<1% - ucec.uc.ac.id > 2016/02/25 > 2016/2/18-metode
<1% - eprints.undip.ac.id > 40779 > 3
<1% - www.sodexo.co.id > ini-dia-cara-meningkatkan
<1% - eprints.stainkudus.ac.id > 789 > 5
<1% - www.kompasiana.com > billyjonathan3425 > 618ea881bb
<1% - www.coursehero.com > file > 154730457
<1% - retizen.republika.co.id > posts > 11954
<1% - www.kajianpustaka.com > 2019 > 05
<1% - www.psychologymania.com > penempatan-karyawan
1% - repository.uniska-bjm.ac.id > 645/1/15310139
<1% - adoc.pub > bab-v-penutup-a-kesimpulan-berdasarkan
<1% - books.google.com > books > about
<1% - adoc.pub > pemahaman-praktis-asas-asas-manajemen