



**ANALISIS EVALUASI DIRI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
MANAJEMEN GUDANG LOGISTIK PT. PULAU SEROJA JAYA
BANJARMASIN**

Kamsariaty¹, Juhrani²

Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima
20/07/2023
Disetujui
25/09/2023
Dipublikasikan
30/09/2023

Kata Kunci:
Kinerja Karyawan,
Manajemen Gudang
Logistik, Kualitatif

Abstrak

PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin, perusahaan ini merupakan penyedia jasa logistik yang memberikan pelayanan jasa pergudangan. Jasa logistik terdiri atas pelayanan pergudangan, pendistribusian dan transportasi. Gudang memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Secara operasional, pergudangan merupakan serangkaian kegiatan pengurusan dalam penyimpanan logistik mulai dari kegiatan penerimaan, pencatatan, pemasukan, penyimpanan, pengaturan, pembukuan, pemeliharaan, pengeluaran, dan pendistribusian sampai dengan kegiatan pertanggungjawaban pengelolaan gudang (pembuatan laporan-laporan) dengan tujuan mendukung kontinuitas unit kerja, sekaligus efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Metode penelitian yang digunakan Penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengolahan data berupa observasi, wawancara, dokumentasi dan library kepustakaan.

Kesimpulan dalam penelitian ini meliputi Penilaian evaluasi diri dan kinerja karyawan gudang adalah kegiatan manajer atau atasan untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya, penilaian Kinerja termasuk kedalam sumber daya manusia, sumber daya manusia yang komperatif adalah kunci kesuksesan perusahaan. Dengan dilakukannya penilaian kinerja terhadap karyawan akan membuat karyawan akan selalu berusaha berbuat semaksimal mungkin dalam setiap kegiatan yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan dan manajer juga mudah melakukan kegiatan perusahaan dalam bidang menaikan jabatan dari karyawan maupun melihat kinerja karyawan yang tidak maksimal. Selain itu tujuan lain dari perusahaan melakukan evalausi diri dan Penilaian Kinerja karyawan gudang adalah upaya perusahaan dalam melakukan pembinaan SDM untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan yang bersangkutan. Penilaian Kinerja bukanlah suatu hukuman melainkan bentuk perhatian pimpinan terhadap karyawan.

Saran Bagi PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin Agar para karyawan bagian pergudangan lebih meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, baik dalam artian peningkatan kualitas, kuantitas serta waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Maka karyawan dapat mengikuti pelatihan tentang manajemen pergudangan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Abstract

PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin, this company is a logistics service provider that provides warehousing services. Logistics services consist of warehousing, distribution and transportation services. Operationally, warehousing is a series of management activities in logistics storage starting from receiving, recording, entering, storing, organizing, bookkeeping, maintaining, issuing, and distributing activities to warehouse management accountability activities (making reports) with the aim of supporting the continuity of work units, as well as the effectiveness and efficiency of the organization as a whole. The research method used was descriptive qualitative research. Data processing techniques in the form of observation, interviews, documentation and library literature.

The conclusions in this study include Assessment of self-evaluation and performance of warehouse employees is the activity of managers or superiors to evaluate the behavior of employee performance and determine subsequent policies, Performance appraisal is included in human resources, comparative human resources are the key to company success. With the performance appraisal of employees, employees will always try to do as much as possible in every activity given by the company or leader and managers are also easy to carry out company activities in the field of raising positions from employees or seeing employee performance that is not optimal. In addition, another goal of the company to conduct self-evaluation and performance appraisal of warehouse employees is the company's efforts in fostering human resources to improve the performance and competence of the employees concerned. Performance Appraisal is not a punishment but a form of leadership attention to employees.

Suggestions for PT PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin In order for the employees of the warehousing section to further improve their ability to work, both in terms of increasing the quality, quantity and time in carrying out the work assigned. Then employees can take part in training on warehousing management to increase employee expertise and skills in doing their jobs.

PENDAHULUAN

PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin, perusahaan ini merupakan penyedia jasa logistik yang memberikan pelayanan jasa pergudangan. Jasa logistik terdiri atas pelayanan pergudangan, pendistribusian dan transportasi. Gudang memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (dalam Bakker & Demerouti, 2008), menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan keadaan psikologis positif berkaitan dengan pemenuhan kerja yang dikarakteristikkan dengan vigor (tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan), dedication (keterlibatan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengalami perasaan yang bermakna, antusiasme, kebanggaan, dan tantangan), dan absorption (konsentrasi penuh dan merasa senang melakukan pekerjaannya, karyawan merasa waktu berlalu begitu cepat dan merasa sulit melepaskan diri dengan pekerjaan). Ada dua faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu job resources dan personal resources (Bakker, 2009). Job resources merupakan sumber daya pekerjaan yang mengacu pada aspek-aspek fisik, sosial, atau pengaturan pekerjaan yang dapat mengurangi beban kerja, membantu mencapai tujuan kerja atau mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan individu (Bakker & Leiter, 2010). Sedangkan personal resources diartikan sebagai evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan mental individu serta mengacu pula pada perasaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya (Bakker, 2011).

Secara operasional, pergudangan merupakan serangkaian kegiatan pengurusan dalam penyimpanan logistik mulai dari kegiatan penerimaan, pencatatan, pemasukan, penyimpanan, pengaturan, pembukuan, pemeliharaan, pengeluaran, dan pendistribusian sampai dengan kegiatan pertanggungjawaban pengelolaan gudang (pembuatan laporan-laporan) dengan tujuan mendukung kontinuitas unit kerja, sekaligus efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Pergudangan diadakan karena adanya faktor ketidakpastian (permintaan, produksi maupun transportasi), faktor pembelian yang ekonomis, kecepatan proses yang berbeda-beda, dalam faktor lainnya. Untuk meningkatkan kemampuan gudang, maka dibutuhkan pergudangan yang efektif. Salah satu dasar pergudangan yang baik adalah perencanaan pergudangan yang benar, disesuaikan dengan masing-masing jenis dan fungsi gudang.

Penelitian-penelitian terdahulu menemukan banyak manfaat dan keuntungan dari adanya kinerja karyawan. Para peneliti yakin bahwa organisasi dengan level engagement yang tinggi memberikan hasil yang positif bagi organisasi (Kular,

Gatenby, Rees, Soane, & Truss, 2008). Lebih lanjut Maslow(2012), Manggkunegara (2017), menemukan bahwa tingginya evaluasi diri pada tingkat kinerja karyawan juga berhubungan erat terhadap kepuasan kerja.

Dalam setiap gudang harus ada pengelolaan agar barang-barang yang ada dalam gudang bisa teratur dan terawat keberadaanya. Pengelolaan gudang. Pergudangan akan selalu berhubungan dengan perbekalan. Pergudangan merupakan salah satu bagian dari fungsi perbekalan dan logistik yaitu fungsi penyimpanan. Jadi untuk menambah wawasan tentang pergudangan peneliti menggunakan istilah-istilah dalam logistik dan perbekalan yang erat hubungannya dengan pergudangan.

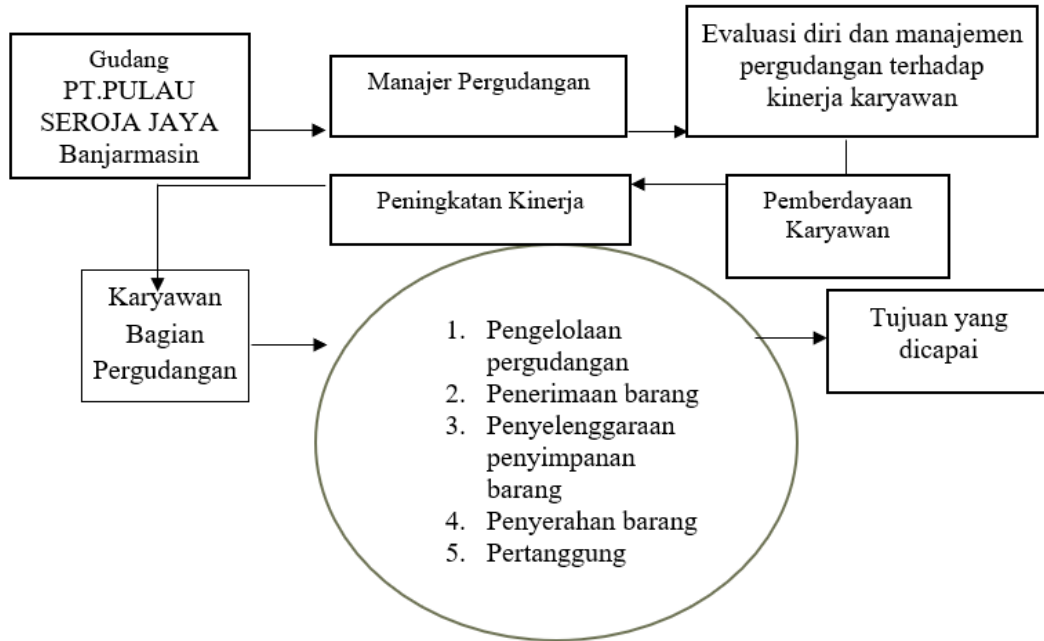
Kendala yang dihadapi dalam pengelolaan warehouse adalah akurasi pergerakan barang dan menghitung rentang waktu barang disimpan. Dibutuhkan kontrol aktivitas pergerakan barang dan dokumen untuk meningkatkan efisiensi penggunaan warehouse agar jumlah dan rentang waktu barang disimpan dalam nilai minimum atau sesuai perencanaan. Tanpa adanya manajemen pergudangan yang baik, maka para pengusaha atau pimpinan perusahaan akan dihadapkan pada resiko bahwa perusahaan pada suatu saat tidak akan berjalan lancar. Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana analisa evaluasi diri dan manajemen pergudangan terhadap kinerja karyawan PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin?
- 2) Bagaimana kinerja karyawan Pada PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin?

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk memahami suatu masalah. Menurut Moleong (2011;132) dalam buku Metode Penelitian Kualitatif, "Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian." Selain itu Andi (2010;147) dalam buku Menguasai Teknik-Teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif menjelaskan bahwa, "Informan adalah orang yang diperkirakan menuasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian.

Alur Kegiatan Gambar 2.1



Sumber : Data diolah 2023

Menurut Sekaran (2014: 14), suatu kerangka konseptual akan memberikan penjelasan sementara, terhadap gejala yang menjadi masalah (objek) penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut maka diskripsi teori dan penelitian terdahulu merupakan landasan utama untuk menyusun kerangka konseptual yang pada akhirnya digunakan dalam merumuskan hipotesis.

Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal darikata job performance atau actual performance (prestasi kerja atauprestasisesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitasdankuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalammelaksanakantugasnyasesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wirawan (2012:17) berpendapat bahwa evaluasi diri kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. evaluasi diri kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan dan prestasi.

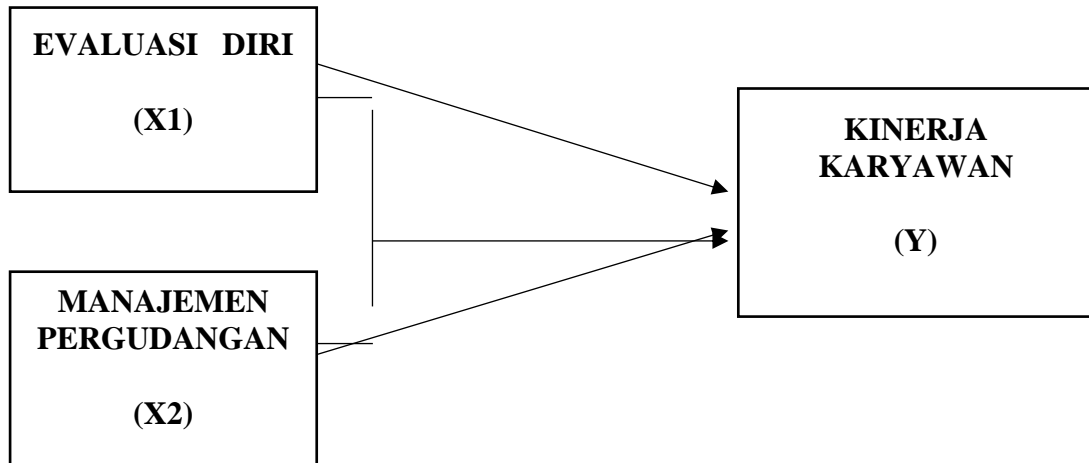
Menurut Lukas Dwiantara dan Rumsari Hadi Sumarto (2018:82), tujuan manajemen pergudangan adalah:

- 1) Menjaga kelancaran penerimaan dan pengeluaran logistik.

- 2) Menjaga ketertiban administrasi pergudangan, baik untuk menjamin keamanan barang maupun menyediakan peran pertanggungjawaban pengelolaan gudang.
- 3) Melakukan penyimpanan logistik secara tepat sehingga logistik yang ada mudah dicek, ditemukan, dan diambil.
- 4) Melakukan pengaturan barang secara tepat sehingga mampu menjamin keamanan dan keselamatan barang, petugas gudang maupun pihak- pihak berkepentingan.
- 5) Melakukan perawatan barang dengan baik sehingga barang dalam gudang tidak sekadar sebagai barang persediaan, tetapi juga barang yang siap pakai (*ready for use*).

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: Data Diolah, 2023

Keterangan:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)
Yaitu variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:
 - a. Evaluasi Diri (X1)
 - b. Manajemen Pergudangan (X2)
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)
Yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya faktor lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka penelitian seperti tersebut diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Adanya pengaruh antara Evaluasi Diri terhadap kinerja karyawan PT INDO CONTAINER LINE Banjarmasin.
2. Adanya pengaruh antara Manajemen Pergudangan terhadap kinerja karyawan PT INDO CONTAINER LINE Banjarmasin.

Adanya pengaruh antara Evaluasi diri dan Manajemen pergudangan terhadap kinerja karyawan PT INDO CONTAINER LINE Banjarmasin

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Evaluasi Diri Karyawan Gudang PT. PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin

- a. Pelaksanaan evaluasi diri karyawan PT. PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin

Data dari hasil penelitian didapatkan melalui wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti pada perusahaan PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin. Dimana informan adalah manajer dan karyawan perusahaan PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin Banjarmasin. Wawancara dengan manajer PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin Hubungan evaluasi diri karyawan dengan menarik kesimpulannya pada Teori Mangkunegara (2017) Sejauh ini Penilaian kinerja yang dilakukan PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin berjalan lancar dan baik, kendala dalam melakukan kebijakan penilaian karyawan juga perusahaan bisa menanganinya dengan baik. Perusahaan melakukan kegiatan penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kegiatan perusahaan selanjutnya

- b. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja PT. Zainal Putra Logistik Banjarmasin pada Teori Mangkunegara (2017) dengan menarik kesimpulannya :

- 1) Bagi perusahaan PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin harus lebih memperhatikan atau memonitoring strategi yang diterapkan kepada kinerja karyawan, karena strategi yang diterapkan oleh manajemen memiliki peranan penting dalam memajukan perusahaan.
- 2) Kinerja karyawan PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin juga memiliki faktor penting selain strategi yang diterapkan, tanpa kinerja yang handal sebagai

ujung tombak perusahaan, perusahaan tidak akan maju sampai dengan saat ini, walaupun masih ada beberapa kekurangan yang harus di perbaiki oleh manajemen kepada kinerja karyawan PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin

2. Deskripsi wawancara dengan karyawan PT. PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin

a. Motivasi Kerja

Wawancara Motivasi Kerja PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin menarik kesimpulan, Penerapan Motivasi Kerja menggunakan dasar teori Maslow (2019), untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, berikut ini adalah penerapannya :

- 1) *Psychological Needs* (Kebutuhan Fisiologis) Pada PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin sudah berupaya dalam memberikan kebutuhan fisiologis, seperti memberikan makan siang gratis dan pakaian seragam.
- 2) *Safety Needs* (Kebutuhan Rasa Aman) Dalam hal kebutuhan rasa aman, PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin selalu berusaha memenuhi kebutuhan karyawan contohnya dengan cara memberikan asuransi jaminan kesehatan .
- 3) *Social Needs* (Kebutuhan Sosial) Kebutuhan sosial yang sudah diterapkan oleh PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin untuk karyawan contohnya mengadakan gathering family dan mengadakan bakti sosial.
- 4) *Esteem or Status Needs* (Kebutuhan akan Penghargaan) PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin juga telah menerapkan sistem pemberian penghargaan mulai dari penilaian kerja dan masa kerja atau dibidang inovasi, selain itu juga ada program promosi jabatan untuk memenuhi kebutuhan akan penghargaan dan reputasi.
- 5) *Self Actualization Needs* (Kebutuhan Aktualisasi Diri) PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin memenuhi kebutuhan aktualisasi diri karyawan dengan cara memberikan pelatihan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan karyawan

Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya dan kinerja karyawan perusahaan PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin dapat dikatakan baik apabila kinerja karyawan memuaskan serta dapat meningkatkan citra perusahaan.

b. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin dengan menarik kesimpulan, Selain itu tujuan lain dari perusahaan melakukan Penilaian

Kinerja adalah upaya perusahaan dalam melakukan pembinaan SDM untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan yang bersangkutan. Penilaian Kinerja bukanlah suatu hukuman melainkan bentuk perhatian pimpinan terhadap karyawan. Penilaian Kinerja adalah hal yang berkaitan dalam memotivasi diri dari karyawan untuk meningkatkan kinerja menggunakan dasar teori Mangkunegara (2017). berikut ini adalah penerapannya :

- 1) Bahwa pada gudang tidak ada petugas khusus yang bertugas untuk mencatat persediaan barang namun petugas tersebut berada pada departemen lain dan bukan di departemen gudang untuk menghitung persediaan masing-masing barang yang ada di gudang sehingga menyebabkan persediaan barang tidak terkontrol dengan baik. Petugas yang ada di gudang memiliki fungsi dan bagian-bagian terkait dalam perhitungan persediaan barang, yaitu Koordinator Perhitungan yang memiliki fungsi sebagai penerima kartu persediaan dari petugas penghitung dan pengecek. Membandingkan dan memutuskan apakah
- 2) Perlu adanya perhitungan ulang atau tidak, membuat rekapitulasi perhitungan. Selain itu ada Petugas Perhitungan yang tugasnya adalah melakukan perhitungan pertama, mengisi kartu perhitungan persediaan bagian pertama, dan menyerahkan kepada koordinator perhitungan persediaan persediaan. Petugas pemegang kartu persediaan, tugas dari pemegang kartu persediaan adalah menyesuaikan data persediaan secara fisik dan yang tercantum dalam kartu persediaan. Gudang bukan hanya berfungsi sebagai tempat penyimpanan bahan baku ataupun jadi saja, namun meliputi kegiatan lainnya proses penanganan barang mulai dari penerimaan barang, pencatatan, penyimpanan, pemilihan, penyortiran, pebelan, sampai dengan proses pengiriman. Persediaan barang yang ada pada gudang ini meliputi persediaan bahan baku dan persediaan barang jadi. Fungsi gudang menjadi semakin kompleks. Untuk memperkuat sistem pengendalian persediaan, perusahaan pada umumnya melakukan perhitungan fisik persediaan secara periodik. Tujuannya adalah untuk mencocokkan jumlah fisik persediaan dengan catatan perpetual yang diselenggarakan pada buku persediaan.
- 3) Hasil penghitungan persediaan ini akan menjadi bahan koreksi catatan pada buku persediaan, memisahkan unsur biaya dan aktiva yang terkadang tercampur dalam nilai persediaan berikut dengan akun-akun terkait, dan penilaian efektifitas sistem pengendalian persediaan itu sendiri.

Di Gudang Logistik Pada PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin, sistem penyimpanan yang digunakan adalah sistem penyimpanan sementara karena barang-

barang yang disimpan di dalam gudang akan segera digunakan oleh bagian yang membutuhkan. Barang-barang yang ada di dalam gudang persediaan akan disimpan sampai bagian produksi memerlukan barang-barang tersebut. Lama penyimpanan untuk masing-masing barang adalah :

1) Barang perishable

Lama penyimpanannya untuk barang perishable yang belum diolah adalah maksimal dua hari. Setelah dua hari maka barang sudah harus diganti dengan yang baru. Hal ini dilakukan untuk menjaga kualitas makanan yang dihasilkan. Sedangkan lama penyimpanan untuk barang perishable yang sudah diolah lama penyimpanan maksimal satu minggu karena biasanya barang-barang tersebut habis dalam waktu satu minggu.

Tempat penyimpanan barang perishable yang belum diolah dibagi menjadi dua ruangan yaitu :

- a) Ruangan pertama dengan suhu 4 sampai -18° C digunakan untuk menyimpan daging, tujuannya untuk menjaga kesegaran daging.
- b) Ruangan kedua dengan suhu 0 sampai -5° C digunakan untuk menyimpan telur, sayur-sayuran dan buah-buahan.

2) Barang groceries

Lama penyimpanan untuk barang groceries berbeda-beda tergantung jenis barang tersebut. Jenis barang groceries seperti bawang putih, bawang merah, kunyit, pandan, dan cabe lama penyimpanan maksimal satu minggu. Sedangkan jenis barang groceries seperti bumbu-bumbu renpah lama penyimpanan maksimal satu bulan.

3) Barang material

Lama penyimpanan untuk barang keperluan kamar hotel dan barang untuk keperluan perkantoran adalah selama barang tersebut masih bisa digunakan dan belum kadaluarsa maka akan tetap disimpan. Perlakuan untuk setiap jenis barang yang ada di dalam gudang berbeda-beda, hal tersebut dilakukan untuk memelihara kualitas barang agar tetap terjaga dengan baik. Untuk jenis barang perishable kondisi suhu ruangan penyimpanan harus diatur dengan baik.

Kegiatan penyerahan barang dilaksanakan berangkai dengan kegiatan penerimaan barang dan kegiatan penyimpanan barang. Karena penyerahan (distri\busi) barang ke bagian yang memerlukan dekat hubungannya dengan penerimaan barang dan penyimpanan barang persediaan. Hubungan kedekatan antara penyerahan barang dengan penerimaan serta penyimpanan barang terletak pada penempatan barang-

barang yang diterima dalam gudang. Dengan sistem penerimaan dan penyimpanan barang yang teratur, maka proses penyerahan (distribusi) barang kepada bagian yang membutuhkan akan dilakukan dengan cepat dan lancar. Dalam proses penyerahan barang harus memperhatikan beberapa hal seperti, sifat dan jenis barang yang diserahkan, jumlah penyerahan barang dan jadwal penyerahan barang. Hal tersebut bertujuan agar proses distribusi berjalan lancar. Dengan manajemen pergudangan yang baik maka semua kegiatan pergudangan mulai dari pembelian barang, penerimaan barang, penyimpanan barang, pemeliharaan barang, distribusi barang dan laporan pertanggungjawaban barang dapat terlaksana dengan baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Penilaian evaluasi diri dan kinerja karyawan gudang adalah kegiatan manajer atau atasan untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya, penilaian Kinerja termasuk kedalam sumber daya manusia, sumber daya manusia yang komperatif adalah kunci kesuksesan perusahaan. Dengan dilakukannya penilaian kinerja terhadap karyawan akan membuat karyawan akan selalu berusaha berbuat semaksimal mungkin dalam setiap kegiatan yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan dan manajer juga mudah melakukan kegiatan perusahaan dalam bidang menaikan jabatan dari karyawan maupun melihat kinerja karyawan yang tidak maksimal. Sejauh ini Penilaian kinerja yang dilakukan PT.PULAU SEROJA JAYA Banjarmasin, berjalan lancar dan baik, kendala dalam melakukan kebijakan penilaian karyawan juga perusahaan bisa menangani dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abraham H. Maslow. (2019). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta : PT. PBP.
- Armstrong, M. (2009). *A handbook of human resource management practice ((10th ed). ed.)*. London; Philadelphia: Kogan Page.
- Bakker, A.B. (2011). An evidence – based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265 – 269.
- Bowersox, Donald J. (2007). *Manajemen Logistik I*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bowersox, D.J. (2002). *Supply Chain Logistics Management*, New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Cappelli, P., & Keller, J. (2014). Talent Management: Conceptual Approaches and Practical Challenges. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 305–331.
- Dwiantara, Lukas dan Rumsari Hadi Sumarto. (2018). *Manajemen Logistik*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Husein Umar. (2005), *Kinerja Manajemen Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Piasecki. (2001). *Warehouse Optimization. The Little things*.