

# **ANALISIS KEBIJAKSANAAN SELEKSI DAN MOTIVASI KARYAWAN DALAM PENINGKATAN KUALITAS KERJA PADA PT. ANUGERAH SAWIT ANDALAN (BARITO KUALA)**

Sindi<sup>1</sup>, Rahmi Widyanti<sup>2</sup>, Rina<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NPM. 19310444

<sup>2</sup>Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN. 0021126201

<sup>3</sup>Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN. 1112067902

E-mail: [sinsinsindi651@gmail.com](mailto:sinsinsindi651@gmail.com) / 082290307184

## **ABSTRAK**

Perputaran karyawan merupakan suatu hal yang bisa terjadi didalam suatu perusahaan, hal ini biasanya berkaitan dengan penghasilan upah atau gaji, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara yang tepat demi kemajuan perusahaan. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang Perusahaan inginkan. Peneliti mengambil judul “Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi Karyawan dalam Peningkatan Kualitas Kerja pada PT. Anugerah Sawit Andalan (Barito Kuala)”, memiliki rumusan-rumusan masalah, dan bagaimana proses seleksi dan pemberian motivasi dari perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses seleksi dan pemberian motivasi PT. Anugerah Sawit Andalan.

Penelitian menggunakan metode observasi. Adapun sumber data yang diambil pada penelitian adalah data primer dan data sekunder dari hasil analisa langsung dari perusahaan PT. Anugerah Sawit Andalan. Metode pembahasan yang digunakan pada penelitian adalah dengan metode deskriptif dan kualitatif.

Berdasarkan analisa data, maka diperoleh kesimpulan seleksi di PT. Anugerah Sawit Andalan ada tiga macam seleksi yaitu seleksi Karyawan Harian Lepas (PHL) dan seleksi Karyawan Harian Tetap (PHT) Motivasi yang dilakukan PT. Anugerah Sawit Andalan adalah dengan memberikan promosi jabatan dan pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

**Kata Kunci:** Seleksi, Motivasi, Karyawan

---

## ABSTRACT

*Employee turnover is something that can happen within a company, this is usually related to wages or salaries, work environment and work motivation. Motivation is the key to a successful organization to maintain continuity of work within the organization in the right way for the progress of the company. Motivation is to provide proper guidance or direction, resources and rewards so that they are inspired and interested in working in the way the Company wants.*

*The researcher took the title "Analysis of Selection Policy and Employee Motivation in Improving The Quality of Work at PT. Anugerah Sawit Andalan (Barito Kuala)", has a formulation of the problem, and how the process of selecting and providing motivation from the company. The purpose of this study was to determine the process of selecting and motivating PT. Anugerah Sawit Andalan. Research using observation method. The sources of data taken in this research are primary data and secondary data from direct analysis results from PT. Anugerah Sawit Andalan.*

*The discussion method used in this research is descriptive and qualitative method. Based on data analysis, it is concluded that the selection at PT. Anugerah Sawit Andalan has three types of selection, namely the selection of Freelance Daily Employees (PHL) and the selection of Motivational Permanent Daily Employees ( PHT) conducted by PT. Anugerah Sawit Andalan is to provide promotions and awards to employees who excel.*

**Keywords:** *Selection, Motivation, Employees*

## REFERENSI

- Abraham H. Maslow. (2013). Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). PT. PBP, Jakarta.*
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : nsan Cendekia Mandiri.*
- Ardana, Komang, dan Ni Wayan Mujiati. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia., Yogyakarta: Graha Ilmu.*
- Azhar Susanto, (2013), Sistem nformasi Akuntansi, Struktur Pengendalian. Resiko Pengembangan (Edisi 1), Bandung, Lingga Jaya*
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.*
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Penerbit Aksara Timur.*
- Danang, Sunyoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku. Seru.*
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Ubhara*
- Fahmi, rham. (2012). "Analisis Kinerja Keuangan" , Bandung: Alfabeta.*
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:CAPS*
- Hariandja, M.T.E (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.*
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara*

- Hasibuan. (2021). Manajemen SDM. Jakarta: Bumi Aksara*
- Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.*
- Kasmir, (2016). Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: RajaGrafindo Persada*
- Maruli, Tua Sitorus Raja. (2020). Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. edited by S. rene. Surabaya:*
- Moekijat. (2012). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Edisi Revisi,. CV. Pioner Jaya, Bandung*
- Robbins, Stephen P, dan Judge Timothy A (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover*
- Robbins, Stephen P. dan Timothi A. Judge. 2014. Perilaku Organisasi. (Organizational Behavior). Edisi 12. Jakarta*
- Saydam, Gouzali. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource. Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*
- Sedarmayanti. 2021. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.*
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara.*
- Sitorus, Raja Maruli Tua. 2020. Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan. Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.*
- Sudjana, Nana. 2016. Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: PT. Remaja rosdakarya.*
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Sillalahi, Ulber.*
- Susilo Martoyo. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-. Yogyakarta.*
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana . Sugiyono.*
- Widayat (2015). Teori-teori Motivasi Jurnal Adabiya, Vol. 1 No. 83. Tahun 2015*
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.*
- Wijaya dan Fransisca Andreani, 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi. Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama.*
- Yani. Muhammad (2012:1) Manajemen Sumber Daya Manusia, Pamekasan, Mitra Wacana Media.*