

**ANALISIS KEBIJAKSANAAN SELEKSI DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA
PT.BINES RAYA BANJARMASIN
ABSTRAK**

Risqa Olivia¹, Farida Yulianti², Syahrani³

¹Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB.NPM.16310405

²Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB. NIDN.1105076601

³Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB.NIDN.1104047701

Email:risqaolivia87@gmail.com

PT.Bines Raya Banjarmasin yaitu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan dan produksi rotan yang nantinya akan diolah menjadi kerajinan tangan dan mebel yang akan dikirim ke berbagai Negara sebagai hiasan atau perlengkapan rumah, hotel dan semacamnya.

Adapun proses seleksi motivasi yang diterapkan belum harapan dengan prosuder yang semestinya, karena perusahaan tersebut dalam menjalankan kegiatan usahanya memperoleh para pekerja tanpa melewati seleksi yang selayaknya, di mana dalam seleksi tenaga kerja hanya dari kenalan-kenalan para pekerja. Sehingga perusahaan tidak mengikuti standar operasional(SOP) yang berakibat pada semangat kerja rendah, disiplin kerja rendah dan tingkat perputaran tenaga kerja tinggi serta mengakibatkan turunnya produktivitas kerja perusahaan.

Sehubungan dengan hal tersebut hal yang perlu diprioritaskan yaitu tingkat kesejahteraan karyawan terutama dalam seleksi dan pemberian motivasi harus diperhatikan sebab tanpamemperhatikan tingkat kinerja karyawan akan meningkat dan itu akan membuat perusahaan tidak berkembang.

Kata Kunci : Analisis, Kebijakan Seleksi, dan Motivasi

ABSTRACT

PT.Bines Raya Banjarmasin is a company engaged in the processing and production of rattan which will later be processed into handicrafts and furniture that will be sent to various countries as decoration or home furnishings, hotels and the like.

The motivational selection process applied is not in accordance with the proper procedure, because the company in carrying out its business activities obtains workers without going through a proper selection, where in the selection of workers only acquaintances of workers So that the company does not follow operational standards(SOP) which results in low morale, low work discipline and high labor turnover rates and results in a decrease in the company's work productivity.

In connection with this, the thing that needs to be prioritized is the level of employee welfare, especially in the selection and provision of motivation, because without paying attention to the level of employee performance it will increase and it will make the company not develop.

Keywords: Analysis, Selection Policy, and Motivation

PENDAHULUAN

Keadaan perekonomian yang semakin susah banyak persaingan diberbagai bidang kehidupan termasuk persaingan dalam dunia bisnis, bagian dari bisnis yang akan terus berkembang yaitu perusahaan yang bergerak dibidang eksportir rotan. Perusahaan selalu mampu menembus daya saing dalam memperbaiki bisnisnya untuk bisa tumbuh dan berkembang dengan baik dan bisa bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama, hal ini dilaksanakan buat mempertahankan kemajuan perusahaan.

Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan yaitu yang mempunyai kinerja dan kualitas produk yang rendah. Buat mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, pimpinan harus bertanggung jawab buat merencanakan dan mempunyai skill keahlian buat melakukan perubahan harapan dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam memfilter sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, setiap organisasi selalu berusaha buat meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan perusahaan, dimana sumber daya manusia (SDM) yakni fungsi yang sangat penting dalam memfilter suatu perusahaan atau organisasi. Adanya manajemen yang baik akan bisa mempermudah menemukan karyawan yang dibutuhkan harapan dengan keinginan perusahaan. Hal tersebut dimaksud agar para karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien dalam perusahaan yang ditempatinya.

PT. Bines Raya Banjarmasin yakni bagian dari perusahaan yang memproduksi dan ekspor rotan, dengan bahan baku yang dibisa dari pemasok lokal. Dengan banyaknya permintaan produksi maka buat mencapai tujuan sangat erat hubungannya dengan pengelolaan perusahaan, oleh karena itu orang-orang yang bekerja harus mempunyai keahlian masing-masing yang harapan dengan kebutuhan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu seleksi yang mempunyai efek besar dalam kinerja karyawan. Maka sebagai perusahaan yang cukup besar PT. Bines Raya Banjarmasin sangat memperhatikan tenaga kerja, sebelum menerima tenaga kerja perlu yang namanya melakukan seleksi dengan maksud agar memperoleh tenaga kerja yang harapan dengan kemampuan dan kebutuhan perusahaan. Oleh sebab itu tenaga kerja mempunyai peranan yang cukup penting dalam menentukan keberhasilan setiap kegiatan perusahaan.

(Dr. Ir. Harsuko Riniwati, 2016) Seleksi yaitu upaya pertama kali yang dilaksanakan perusahaan oleh divisi SDM buat menemukan karyawan yang harapan dengan kualifikasi serta kebutuhan dari perusahaan. Skill keahlian dari karyawan berbeda satu sama lain. Skill keahlian karyawan saat ini ditunjang dengan kemajuan teknologi. Pada tahapan seleksi ini akan terjadi proses di mana divisi SDM menyerahkan keputusan diterima atau ditolak. Penerimaan khususnya manajemen SDM buat memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Pada kegiatan seleksi ini akan terjadi proses di mana karyawan akan dibagi menjadi dua yaitu yang akan diterima atau yang ditolak.

Selain proses seleksi tenaga kerja faktor lain yang terjadi bisa membantu mengupayakan kinerja karyawan diantaranya yaitu motivasi karyawan. Motivasi karyawan yakni kebutuhan yang untuk memperkenalkan kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sehingga nantinya individu akan mempunyai keyakinan bahwa kinerja akan melampaui harapan kinerja kerja mereka. Karyawan yang mempunyai motivasi yang baik akan semangat jiwa buat menjalankan pekerjaannya dengan baik

Motivasi yaitu suatu kebutuhan yang mendorong individu buat melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, kondisi dorongan yang bersifat positif atau alasan yang menjadi dasar semangat pada individu buat melakukan sesuatu agar mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi bisa datang dari diri sendiri dan dari orang lain, dengan adanya motivasi, maka individu bisa mengerjakan sesuatu dengan antusias.

Dalam meningkatkan motivasi kerja akan membawa pengaruh bagi perusahaan dan juga pegawai itu sendiri, dan dengan adanya motivasi bisa membuat pegawai lebih menggerakkan pikiran dan tenaga buat menunaikan apa jadi capaian perusahaan. Apabila kebutuhan terpenuhi maka akan timbul rasa kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Sehubungan dengan hal diatas maka akan muncul pertanyaan apakah tenaga kerja yang ada di PT.Bines Raya Banjarmasin sudah harapan dengan penempatan dan keahlian meraka sehingga tidak akan menimbulkan permasalahan bagi perusahaan dan mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis pada penelitian ini memakai deskriptip kualitatif, dan pada berumber data primer dan sukender. Penelitian yang bersipat teoritis dengan cara mencari buku-buku atau bahan-bahan buat menjadi panduan dan saling erat hubungannya dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini. Penelitian ini langsung ketempat objek penelitian buat memperoleh data yang diperlukan yang saling berhubungan yang satu dengan yang lainnya atas masalah-masalah yang penulis bahas dalam skripsi ini.

Secara sederhana maka penelitian ini memakai metode sebagai berikut :Data primer yaitu data yang diambil langsung dari objek penelitian, mengadakan wawancara dengan pimpinan atau karyawan guna memperoleh data dari perusahaan. Data sekunder yaitu data yang diperoleh berlandaskan berbagai sumber yang menunjang data primer yang dipakai pada penggalian data, metedo yang dilaksanakan yaitu :*Library Research*(Penelitian Kepustakaan)*Field Research*(Penelitian Lapangan),*Interview*(wawancara) ,*Observasi*(pengamatan) dan Dokumentasi

PEMBAHASAN

A. Kebijakan Seleksi Dan Motivasi Yang Sebaiknya Menurut Sumber Daya Manusia

1) Seleksi yang seharusnya dilaksanakan

Langkah awal sebelum dimulainya penerimaan karyawan biasanya didahului dengan perencanaan yang baik mengenai kualifikasi karyawan atau bagian yang membutuhkan calon karyawan. Jadi PT.Bines Raya Banjarmasin dalam melaksanakan kegiatan seleksi karyawan hendaknya mempertimbangkan dasar-dasardalam proses seleksi walaupun ada kebutuhan karyawan yang mendesak.

Proses seleksi karyawan yang dilaksanakan PT.Bines Raya Banjarmasin memang belum memenuhi standar prosedur yang semestinya. Hal ini terlihat pada posisi jabatan-jabatan tertentu, proses wawancara dengan atasan masih belum efektif dilaksanakan. Hal ini disebabkan keterbatasan waktu sehingga proses wawancara dilaksanakan dengan singkat saja.

Beberapa hal yang penting buat diperhatikan, diantaranya:

(1) Bedakan jenis pekejaan yang akan ditangani

Suatu perusahaan perlu memaknai apa benar jenis pekerjaan yang ditangani oleh calon karyawan lebih fokus pada membutuhkan skill keahliankeberhasilannya sangat, dipengaruhi oleh faktor keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya. Misalnya buat posisi koki, maka keterampilan dan pengetahuannya tentang masak-memasak sangat menentukan keberhasilannya sebagai koki. Atas pekerjaan yang lebih tinggi

komplikasinya dimana faktor skill keahlian perilaku sangat berpengaruh terhadap keberhasilannya. Misalnya buat menjadi seorang

(2) Carilah calon pelamar melewati media yang harapan

Media yang tepat diharapkan bisa menjaring pelamar pekerjaan lebih banyak sehingga pembisnis mempunyai lebih banyak pilihan. Misalnya, jika iklan mencari calon pramusaji dipasang di Koran pos kota tentu menemukan respon lebih banyak ketimbang memasang iklan lowongan pekerjaannya di internet. Sebaliknya ketika mencari staf buat menjagfa warnet maka memasang iklan lowongan di internet kemungkinan akan membisa lebih banyak respon dari kalangan pelamar yang harapan.

Perlu dicermatimedia surat kabar mempunyai image yang berbeda di mata calon pencari kerja. Agar iklan tepat sasaran maka perhatikan pula karakteristik pembaca dari media tersebut. Pembisnis juga memanfaatkan komunitas di mana para calon karyawan biasanya tergabung. Wadah seperti mailing list misalnya, dengan mencari calon karyawan di komunitas yang tepat maka peluang buat menemukan calon yang harapan dengan spesifikasi harapan keinginan akan lebih besar.

(3) Sortir lamaran harapan dengan spesifikasi yang telah ditentukan

Tahap awal yang dlakukan dalam menyeleksi lamaran yang diterima yaitu dengan melakukan penyortiran. Tujuannya tak lain buat menyisihkan calon-calon yang memang dianggap benar-benar tidak cocok. Misalnya jika konsep awal yaitu mencari tenaga pemasaran yang muda dan cerdas maka calon-calon yang sudah berumur tentu sudah tersisih sejak awal.

Selain itu faktor pengalaman tidak bisa dipungkiri menyerahkan nilai tambah terutama jika pembisnis tidak mempunyai banyak waktu dan upaya buat mendidik dari nol. Contohnya, jika mencari tenaga pembukuan maka calon karyawan yang mempunyai pengalaman dibidang pekerjaan serupa mempunyai nilai tambah. Meskipun diakujalan ini juga belum menjamin apakah kemampuan pelamar sudah harapan dengan apa yang kita inginkan.

Memang sangat sulit mencari karyawan ideal yang mempunyai kriteria kompleks yang telah diterapkan, akan tetapi bisa diusahakan secara maksimal, karena semakin banyak mempunyai kriteria yang sudah ditetapkan, karyawan yang diterima cenderung leghi professional. Misalnya buat karyawan di bagian pelayanan pengadaan bahan baku kayu bulat sekurang-kurangnya mempunyai kriteria : pengalaman kerja minimal 2 tahu, umur di atas 19 tahun sampai dengan 45 tahun dan jenis kelamin laki-laki serta mempunyai karakter yang jujur buat kriteria yang lain bisa menyesuaikan.

Adapun seleksi terbisa dua cara yang dikenal yaitu :

(1) Non Ilmiah

Seleksi yang dilaksanakan tidak berlandaskan kriteria standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi non ilmiah sering dilaksanakan di nergara sedang berkembang, karena umumnya belum melaksanakan manajemen profeional. Unsur-unsur yang diseleksi meliputi :

- a) Surat lamaran bermaterai atau tidak
- b) Ijazah sekolah dan daftar nilai
- c) Surat keterangan pekerjaan dan pengalaman

- d) Referensi dari pihak yang bisa dipercaya
- e) Wawancara langsung
- f) Penampilan dan keadaan fisik pelamar
- g) Keturunan dari pelamar bersangkutan
- h) Tulisan pelamar

Jadi seleksi non ilmiah ini kurang dipercaya, bahkan menimbulkan kesulitan-kesulitan bagi perusahaan.

(2) Ilmiah

Seleksi ini didasarkan kepada *job specification* dan kebutuhan nyata jabatan yang diisi serta pedoman kepada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi ilmiah hendaknya dilaksanakan dengan cara-cara berikut :

- a) Metode kerja yang jelas dan sistematis
- b) Memperkenalkan kepada prestasi kerja
- c) Memperkenalkan kepada kebutuhan nyatakaryawan
- d) Berlandaskan kepada *job analysis* dan ilmu sosial lainnya

2) Motivasi yang seharusnya dilaksanakan

Pemberian motivasi karyawan jangan sampai terputus karena bisa mengakibatkan putusnya keseragaman dalam melaksanakan tugas. Fungsi dan peran motivasi dalam suatu rencana kegiatan secara nyatamungkin tidak bisa dilihat tetapi bisa dirasakan oleh karyawan, karena motivasi pada umumnya bisa dilaksanakan dalam bentuk fisik maupun nonfisik.

Beberapa menejer malah tidak terlalu ingin para pegawai pelaksanaan menjadi sombong karena terlalu bangga dengan prestasinya. Hampir semua atasan pelit dalam menyerahkan pujian dan mudah sekali mengkritik atau mengkoreksi. Parahnya kemajuandalam pekerjaan yang sedang dilakssanakan oleh karyawan malah mempersulita bukannya didukung secara penuh.padahal perasaan telah menemukan kemajuan adalah hal yang memotivasi karyawan. Kita cenderung berfikir kalau semua orang inginnya bermalas-malasan, tapi sebenarnya parapekerja senang ketika mereka produktif bisa menyerahkan kontribusi yang berarti.

Selain itu para karyawan ingin didengarkan, dan bisa saja usulan yang disumbangkan akan menyerahkan keuntungan bagi perusahaan. Setidaaknya membuat harmonis hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. Merasa tidak didengar dan dianggap tidak berarti yaitu sumber demotivasi karyawan yang harus diperhatikan oleh manajemen.

Percuma saja menempelkan banyak tulisan motivasi di dinding jika harga diri karyawan sering dijatuhkan lewat kritik yang kasar. Pikiran negative pekerja yang dikritik sampai terdemotivasi akan terbawa ke ruma dan merusak suasana bahagia di dalam keluarga, dan akibatnya akan melemahkan semangat kerja secara keseluruhan.

Walaupun begitu para pekerja yang kinerjanya tidak bagus memang sebaiknya jangan malah diberikan penghargaan bahkan promosi, ini malah akan menjadi sumber demotivasi karyawan lain yang merasa sistem penilaian tidak adil. Berikan pengakuan dan peluang karir bagi mereka yang layak, yang telah sukses berprestasi harapan standar yang jelas dan transparan.

Berikanlah karyawan kebanggaan telah mencapai sesuatu meski pekerjaan yang ditugaskan belum selesai sepenuhnya. Jangan sampai karyawan merasa tidak memperoleh kemajuan apapun dalam pekerjaan yang dianggap penting dan berarti bagi perusahaan. Jika pekerja merasa tidak berkontribusi secara bermakna ini akan menjadi sumber demotivasi yang utama.

Sumber-sumber demotivasi lainnya yaitu dengan menyerahkan sasaran-sasaran yang terlalu susah, saling bertentangan, sering berubah-ubah, dan tidak diberikan keleluasan atau otonomi yang cukup dalam meraih sasaran-sasaran kerja tersebut.

Selanjutnya yaitu ketidakpedulian atasan terhadap bawahan, seringkah individu pegawai dianggap asset yang tidak berperasaan dan bisa diganti-ganti setiap saat. Tidak perlu diberikan pujian bahkan kalau tidak tahan cacian tinggal cari penggantinya. Skill keahliannya hanya dianggap komiditi, meski sang pemilik keahlian(karyawan) punya emosi sebagai faktor pendorong motivasinya dalam memakai kemampuan itu.

Hal yang paling mendemotivasi lainnya adalah tekanan dan tuntutan yang tidak rasional, karyawan diberikan target dengan tenggang waktu yang sangat sulit ditepati. Segala sesuatu yang dilakukakan terburu-buru tidak akan menyerahkan hasil yang baik yang pada akhirnya bisa mendownkan kegigihan dalam bekerja atau demotivasi bagi para pekerja.

Cara selanjutnya yang harus dilaksanakan yaitu menentukan cara buat mempercepat dorongan di dalam diri mereka menuju kesuksesan. Sebelum mencoba ini para manajer harus mengetahui berbagai perilaku yang memotivasi mereka.

Apabila tujuan telah diketahui, para manajer bisa melakukan hal-hal berikut ini :

- (1) Menyerahkan kepada pekerja keterangan yang mereka perlukan buat melakukan sesuatu pekerjaan yang baik.
- (2) Menyerahkan kesempatan umpan balik secara teratur, karena pengaruh umpan balik yaitu sarapan bagi para juara(*Ken Blanchard*) meminta masukan dari karyawan dan melibatkan mereka di dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
- (3) Meminta masukan dari karyawan dan menghubungkan mereka di dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
- (4) Membuat jaringan komunikasi yang mudah dipergunakan sehingga karyawan bisa memakainya buat mengutarakan pernyataan/kekhawatiran mereka dan memperoleh jawaban.
- (5) Belajar dari para karyawan itu sendiri apa yang memotivasi mereka.
- (6) Memperlajari bentuk agenda lain yang pekerja lakukan bila mereka mempunyai waktu luang, cara kemudian menciptakan kesempatan bagi mereka buat melakukan kegiatan itu secara lebih teratur.
- (7) Mengasih selamat secara pribadi kepadakaryawan yang melakukan pekerjaan dengan baik.
- (8) Terus menerus memelihara hubungan dengan orang yang mereka bawahi.
- (9) Menulis memo secara pribadi kepada mereka tentang hasil kinerja mereka.
- (10) Menghormati karyawan karena pekerjaan mereka yang baik secara umum.
- (11) Adanya penghargaan meliputi pertemuan-pertemuan pembentukan moril seperti merayakan kesuksesan yang dicapai kelompok dan tidak perlu dibesar-besarkan, cukup dengan mengasih tahu kelompok pada waktu yang tepat bahwa mereka telah mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik.
- (12) Mengasih karyawan satu pekerjaan yang baik buat dikerjakan dan para manajer harus memperlihatkan kepada karyawan bagaimana mereka bisa berkembang dan mengasih kesempatan buat mempelajari kemampuan baru.
- (13) Memastikan apakah karyawan mempunyai sarana kerja yang baik.
- (14) Cermati bagian keperluan pribadi karyawan karena karyawan akan lebih terdorong buat bekerja bagi perusahaan yang memperlihatkan keperluan pribadinya.
- (15) Gagasan memakai kinerja sebagai standar buat promosi masih dianggap *revolussioner*.

- (16) Menetapkan suatu kebijaksanaan promosi dari dalam secara komprehensif.
- (17) Menegakkan komitmen perusahaan terhadap perkaryaan jangka panjang.
- (18) Membantu berkembangnya rasa bermasyarakat sehingga karyawan akan merasa betah di dalamnya.
- (19) Gajihlah karyawan secara bersaing berlandaskan apa yang mereka kerjakan.
- (20) Menawarkan pembagian keuntungan(*ptofit sharing*) kepada karyawan.

PENUTUP

- 1) Berlandaskan pengamatan penulis pada PT.Bines Raya Banjarmasin perusahaan ini kurang memperhatikan masalah seleksi karyawan dengan baik, hal ini bisa dilihat dari kenyataan bahwa dalam seleksi karyawan tidak memberikan perhatian pada kemampuan karyawan yang diseleksi serta karyawan yang menempati bidangnya masing-masing tidak harapan dengan yang disyaratkan.
- 2) Akibat pelaksanaan seleksi pada PT.Bines Raya Banjarmasin yaitu:
 - (1) Semangat kerja yang lemah
 - (2) Disiplin kerja rendah
 - (3) Tingkat *labour turn over* yang tinggi
- 3) Motivasi kerja karyawan pada PT.Bines Raya Banjarmasin rendah, yang disebabkan kesibukan pimpinan dan ditambah lagi kurangnya perhatian dalam menyerahkan motivasi kerja kepada karyawan.
- 4) Padamelaksanakan seleksi karyawan perusahaan hendaknya memakai media massa seperti surat kabar, radio, ataupun lainnya, karena dengan media tersebut bisa secara luas dicermatoleh calon pelamar sehingga diharapkan dengan banyaknya jumlah calon pelamar yang mengetahui bisa diperoleh calon karyawan yang benar-benar harapan dengan yang disyaratkan oleh perusahaan.

REFERENSI

- Anis Fitri Aulia.(2019).Analisis Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan Baru di RSIA Kendangsari MERR Surabaya.
- Desy Rantika.(2019).Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi Karyawan pada PT. Kendaung Tabletop Plaza Banjarmasin.
- Dr. Ir. Harsuko Riniwati, M.(2016).*MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA*. Malang: UB Press.
- Hadad, A.(2019). Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi Kerja Karyawan pada CV RIZKITAMA SOLUSINDO.
- Hery, W.(2010).Kewirausahaan Suatu Pengantar .
- Isnawati.(2020).Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada PT. Lifere Argo Kapuas.
- Kusuma, A. A.(2013).*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang* .
- Lazarus Sinaga.(2018).Proses Seleksi Karyawan yang Efektif PT. Unilever Tbk.
- Maulana, Y.(2020).Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi Karyawan CV. Elite Arthaprada Pratama Banjarbaru .
- Ridha Amalia .(2018).Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi Karyawan pada Toko Duta Elektrik Banjarmasin.
- Santy, N.(2015).Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi Karyawan PT. Matahari Department Store.

- Sisca Anjani.(2019). Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi Karyawan Buat Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Tata Busana Scorpion Kota Banjarbaru.
- Sutrisno, E.(n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta2014: Prenada Media Grup .
- Watini, M. d.(2010). Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi Karyawan pada PT. Servo Mining Contracto rRantau .
- Yannik Ariyati, Putri Amelia .(2018). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Advantage SCM Batam .
- Yanto, R. B.(2020). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kingfood Bekasi.*