

ANALISIS KEBIJAKSANAAN SELEKSI DAN MOTIVASI KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA TATA BUSANA SCORPION KOTA BANJARBARU

Sisca Anjani¹, Akhmad Samhudi², Farida Yulianti³
Email : hyemi896@gmail.com

Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

ABSTRAK

Menegaskan bahwa pentingnya seleksi merupakan titik awal dalam penerimaan tenaga kerja Sumber Daya Manusia dalam perusahaan. Penelitian ini mengangkat beberapa persoalan yang melatar belakangi perlunya kebijaksanaan seleksi dan motivasi Tata Busana Scorpion Banjarbaru akibat adanya motivasi yang masih rendah. Pelaksanaan Kebijakan seleksi dan motivasi Tata Busana Scorpion Banjarbaru adalah sebagai bagian upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang selanjutnya diharapkan mengalami perkembangan. Hal ini mengingat dengan diadakannya seleksi dan motivasi yang di dorong dengan peningkatan kualitas kerja.

Berdasarkan pengamatan penulis, dampak dari kebijaksanaan seleksi dan motivasi Tata Busana Scorpion Banjarbaru telah berjalan baik, namun demikian akibat rendahnya motivasi dan masih berupa pengawasan, sehingga berakibat produktivitas kerja mereka masih belum ada peningkatan. Langkah-langkah manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan kebijaksanaan seleksi dan motivasi Tata Busana Scorpion agar berjalan lebih efektif dengan meningkatkan keberadaan karyawan dan pemberian motivasi yang tepat yang disertai dengan kualitas tenaga kerja yang terseleksi sesuai dengan sistem yang diterapkan. Berdasarkan penelitian ini penulis menyimpulkan analisis prosedur seleksi penerimaan tenaga kerja dan motivasi merupakan bagian dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan yang ada belum cukup memadai sesuai dengan kaidah-kaidah teoritis sehingga penerimaan sumber daya manusia pada Tata Busana Scorpion mempunyai dampak terhadap kualitas kerja. Berkaitan dengan tugas, tugas yang diusahakan bahwa kebijaksanaan seleksi dan motivasi pada Tata Busana Scorpion dalam usaha untuk memperoleh karyawan atau tenaga kerja yang produktif memerlukan seleksi tenaga kerja yang terjaring dengan baik sesuai dengan prosedur dan pemberian motivasi juga tidak kalah perlunya karena untuk meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja .

Kata Kunci : Seleksi dan Motivasi Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Affirming that the importance of selection is the starting point in the recruitment of human resources in the company. This research raises several issues underlying the need for selection and motivation policies of the Scorpion Boutique Banjarbaru due to the low motivation. The implementation of the selection and motivation policy of the Scorpion Boutique Banjarbaru is part of an effort to improve the quality of the workforce which is then expected to develop. This is considering the holding of selection and motivation that are encouraged by improving the quality of work.

Based on the author's observations, the impact of selection and motivation policies on the Scorpion Boutique Banjarbaru system has been going well, however, due to the low motivation and still in the form of supervision, so that their work productivity still has not increased. The steps of human resource management in implementing the selection and motivation policies of Scorpion Boutique in order to run effectively by increasing the presence of employees and providing the right motivation accompanied by selected employment in accordance with the system applied. Based on this study the authors conclude that the analysis of labor recruitment and motivation selection procedures is part of the human resources owned by the company that is not sufficient in accordance with the theoretical rules so that the acceptance of human resources in the Scorpion Boutique has an impact on the quality of work. Regarding the task, the task that is sought is that the selection and motivation policies in Scorpion Boutique in an effort to obtain productive employees or labor requires selection of workers who are well netted according to procedures and giving motivation is also no less necessary because to increase employee passion of work.

Keyword : Selection and Motivation of Work Productivity

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia yang pembelajar, yang dimaksud pembelajar yaitu menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang dengan maksimal. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai salah satu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja. SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah. Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang andal dalam dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen dan seleksi. Pada tahap seleksi, perusahaan harus melaksanakan beberapa kegiatan yang tujuannya memilih calon di antara beberapa calon yang akan ditawarkan mengenai pekerjaan atau jabatan yang memang harus diisi. Tujuan dari tahap seleksi adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan. Dengan kata lain, tujuan seleksi tidak hanya mencari orang yang

baik tetapi juga orang yang tepat bagi jabatan tersebut dalam lingkungan perusahaan.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah suatu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk 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 seseorang untuk melakukan sesuatu agar mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi bisa datang dari diri sendiri dan dari orang lain. dengan adanya motivasi, maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias. Adapun judul penelitian tersebut adalah “ANALISIS KEBIJAKSANAAN SELEKSI DAN MOTIVASI KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA TATA BUSANA SCORPION KOTA BANJARBARU”

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Deskriptif Kualitatif adalah suatu penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama yaitu untuk memberikan suatu gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif dan untuk menjelaskan fenomena atau karakteristik individual, situasi atau kelompok tertentu secara akurat.

Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data primer sebagai bahan untuk penelitian ini akan

dilaksanakan pada Tata Busana Scorpion Banjarbaru yang beralamat di Jl. A.Yani Barat No.112,Km 33,5 Loktabat Banjarbaru

Data Yang Diperlukan

Data yang digunakan berdasarkan karakteristik perusahaan, antara lain :

- (1) Data umum yang terdiri dari sejarah berdirinya Tata Busana Scorpion
- (2) Data terkait dengan struktur organisasi perusahaan
- (3) Penggunaan tenaga kerja
- (4) Data khusus yang diperlukan dalam penelitian / pengamatan ini berkisar seputar kebijaksanaan seleksi dan motivasi yang diterapkan pada tata busana scorpion banjarbaru

Sumber Data Penelitian

(1) Penelitian Lapangan

Data yang diperoleh berdasarkan pengamatan langsung ke perusahaan. Dimana data yang dikumpulkan adalah tentang kegiatan perusahaan, dan pelaksanaan motivasi kerja. Adapun teknik yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- (1.1) Wawancara, yang akan dilakukan dengan pimpinan dan karyawan yang terpilih sebagai sampel responden
- (1.2) Daftar Pertanyaan, penulis akan memberikan pertanyaan secara tertulis untuk mendapatkan tanggapan kepada karyawan yang terpilih sebagai sampel responden
- (1.3) Observasi, yang akan dilakukan penulis untuk melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian sehingga mendapatkan data sesuai dengan fakta.
- (1.4) Dokumentasi, yang akan dilakukan penulis untuk melakukan penelitian dengan mengumpulkan data yang telah dibukukan.

(2) Penelitian Kepustakaan

Untuk melengkapi data-data yang sudah diperoleh dari penelitian lapangan, maka penulis akan melengkapinya dengan membaca dan mempelajari buku (literatur) yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, dimana data yang sudah ada akan dihubungkan dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia yaitu khususnya untuk seleksi dan motivasi.

(3) Analisis Data

Adalah upaya atau cara untuk mengolah suatu data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa di pahami serta bermanfaat untuk memberikan solusi permasalahan, terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian.

HASIL PENELITIAN

Sesuai dengan pekerjaannya, gaji yang diterima adalah dari posisi dan lamanya karyawan bekerja pada perusahaan. Gaji di atas Rp.1.200.000 untuk penjahit karena penjahit adalah posisi yang memerlukan ketelitian penuh agar menjadi baju yang diinginkan oleh pelanggan, sedangkan gaji Finishing dan Customer Service berkisar Rp.750.000-Rp.1.200.000 tergantung lamanya karyawan bekerja pada perusahaan. Karyawan yang bekerja kurang dari 3 bulan diberikan gaji Rp.750.000, Gaji karyawan yang bekerja lebih dari 3 bulan diberikan gaji Rp.800.000, dan gaji karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun adalah Rp.1.000.000.

Pentingnya Seleksi dan Motivasi

Pentingnya sebuah seleksi dan motivasi karyawan merupakan pembahasan yang akan dibahas dalam bab ini, dimana penulis akan mengurai lebih lanjut mengenai Kebijakan Seleksi dan Motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja yang sudah dilakukan ataupun yang seharusnya dilakukan oleh Tata Busana Scorpion Banjarbaru.

Seleksi calon karyawan yang akan bekerja pada suatu perusahaan maupun organisasi sangatlah penting karena akan menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya dalam meningkatkan produktivitas karyawan untuk kesuksesan suatu perusahaan, pemberian motivasi juga tidak kalah penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan atau organisasi tersebut. Apabila pada proses seleksi berjalan dengan baik, maka perusahaan akan mendapatkan sumber daya yang potensial sehinggadapat memudahkan pimpinan dalam bekerja mengelola ataupun

mengkomunikasikan kelancaran pemberian tugas kepada karyawan tersebut. Dengan proses seleksi dan pemberian motivasi yang tepat pula karyawan akan merasa nyaman untuk bekerja karena lingkungan kerja yang baik dan juga karyawan juga bisa termotivasi untuk meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja untuk menjadi lebih baik lagi.

Seleksi Yang Dilaksanakan

Tujuan utama dari dilakukannya seleksi adalah untuk memilih dan mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Proses seleksi ini merupakan proses yang terjadi dari dua arah dimana perusahaan menawarkan pekerjaan dengan kompensasi yang layak. Sedangkan para calon karyawan / pelamar akan melakukan evaluasi terhadap perusahaan dan daya tarik posisi serta kompensasi yang ditawarkan.

Tujuan lain dilakukannya seleksi adalah memilih dan mencocokkan orang-orang dengan pekerjaan dari penentuan yang memungkinkan bahwa orang tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik / sukses dengan pekerjaan tersebut.

Dalam merekrut karyawan Tata Busana Scorpion Kota Banjarbaru lebih mempekerjakan karyawan yang memiliki bakat di bidang menjahit atau yang tertarik pada bidang seni, tetapi juga menerima calon karyawan yang memiliki minat untuk mau belajar bagi yang belum berpengalaman dan tidak membatasi umur dalam bekerja. Setiap calon karyawan akan diwawancara sendiri oleh pimpinan untuk mengetahui sejauh mana orang tersebut ingin bekerja dan belajar di bidang busana / fashion.

Jika telah dinyatakan diterima untuk bekerja, maka calon karyawan akan menjalani masa pelatihan selama 1 bulan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan belajar banyak mengenai apa saja yang dikerjakan pada butik tersebut. Untuk bagian penjahit, memerlukan waktu yang lumayan lama untuk belajar karena pimpinan tidak memberikan bagian itu kepada sembarang orang, ketika pimpinan

sudah merasa yakin dengan hasil dari jahitan tersebut maka karyawan tersebut baru bisa menerima tugasnya sebagai penjahit.

Motivasi Yang Dilaksanakan

Setelah melakukan seleksi calon karyawan, langkah selanjutnya adalah melakukan pemberian dorongan atau motivasi kepada calon karyawan. Motivasi tersebut adalah suatu dorongan yang ada pada diri seseorang ataupun beberapa orang, baik secara sadar atau tidak sadar melakukan suatu tindakan kegiatan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi tersebut bisa berupa material maupun non material. Karyawan yang memiliki sifat profesional dalam melakukan suatu pekerjaan akan menjadi aset yang berguna bagi perusahaan karena dapat membantu pimpinan dalam melakukan tugasnya dengan baik.

Dalam hal pemberian motivasi pada Tata Busana Scorpion, nampaknya masih belum berjalan sesuai dengan pemberian motivasi yang seharusnya karena lebih bersifat pada pengawasan daripada memberikan motivasi. Hal ini cukup berpengaruh terhadap gairah kerja karyawan karena hanya memberikan perintah kepada para karyawannya agar menjalankan pekerjaannya tepat waktu.

PEMBAHASAN

Seleksi Yang Seharusnya Dilaksanakan

Langkah awal sebelum dilakukannya seleksi tenaga kerja biasanya didahului dengan sebuah perencanaan yang baik, baik dalam kualifikasi karyawan atau bagian yang membutuhkan calon karyawan. Metode seleksi yang tepat dan analisis jabatan yang baik harus dijalankan dengan baik oleh perusahaan yang menginginkan agar perusahaan berjalan secara efektif dan efisien. Perusahaan yang tidak menjalankan seleksi dengan baik dan objektif, perusahaan tersebut melaksanakan tindakan yang kurang efektif dan efisien, karena dalam menyeleksi dan menempatkan karyawan kurang tepat dengan keahlian yang dimiliki.

Tata Busana Scorpion Kota Banjarbaru hendaknya mempertimbangkan dasar-dasar dalam proses seleksi dan prosedur seleksi yang tepat. Prosedur tersebut antara lain :

(1) Lamaran Kerja Lengkap

Dalam tahap ini sudah dapat terseleksi hal-hal seperti pendidikan, kesehatan, tingkah laku dan fisik. Di dalam lamaran kerja lengkap diharuskan seorang pelamar atau calon karyawan memenuhi persyaratan seperti tingkat pendidikan berupa ijazah-ijazah yang diperoleh, kesehatan yang menyertakan surat keterangan dari dokter yang menyatakan bahwa seorang calon karyawan atau pelamar dalam keadaan sehat, tingkah laku dengan syarat adanya surat keterangan berkelakuan baik dan persyaratan lain yang harus dipenuhi oleh seorang pelamar atau calon karyawan misalnya memiliki sertifikat keahlian dan lain sebagainya

(2) Wawancara

Dalam tahap wawancara ini lebih bersifat pribadi. Dapat diketahui tentang minat, bakat serta latar belakang pribadi dan keluarganya. Penolakan terhadap calon karyawan dapat pula dilakukan pada tahap wawancara ini apabila dari wawancara tersebut diperoleh gambaran yang kurang baik atas calon karyawan, misalnya masa lalunya yang kurang baik, minat terhadap pekerjaan tidak begitu kuat, bahkan mungkin hanya sekedar iseng atau menuruti dorongan dari pihak lain, kegemaran yang tidak baik, misalnya mabuk-mabukan atau berjudi

(3) Tes Bakat

Dalam tahap ini calon karyawan bisa menunjukkan sertifikat pelatihan yang sudah didapat yang bertujuan untuk mengukur keterampilan kerja calon karyawan dan kemampuan calon karyawan

(4) Pemeriksaan Fisik / Tes Fisik

Untuk tahap ini yang diuji adalah kemampuan fisik calon karyawan untuk bekerja. Persyaratan fisik untuk bekerja mungkin saja diperlukan misalnya tidak cacat jasmani, buta warna, dan lainnya. Penolakan ini dapat dilakukan apabila calon karyawan tersebut tidak memenuhi syarat.

(5) Pengalaman

Dalam tahap ini, pengalaman calon karyawan cukup penting dalam adanya proses seleksi. Pengalaman kerja calon pelamar dinilai lebih mampu dalam melakukan atau melaksanakan tugas.

Meskipun penyaringan tenaga kerja untuk setiap perusahaan tidak sama, akan tetapi lebih baik dalam menerima karyawan menggunakan cara atau prosedur seleksi yang sudah dijelaskan.

Motivasi Yang Seharusnya Dilaksanakan

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan semangat dan gairah dalam bekerja karena dengan pemberian motivasi karyawan dapat menaikkan minat dan mutu mereka dalam bekerja agar lebih baik lagi dari hari-hari sebelumnya dan tentu saja akan menguntungkan bagi perusahaan.

Motivasi mungkin tidak dapat dilihat tetapi dapat dirasakan oleh karyawan karena motivasi dapat dilaksanakan dalam bentuk fisik maupun non fisik. Yang secara fisik bisa berupa hadiah yang merupakan imbalan dari keberhasilan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan atau non fisik yang berupa pujian-pujian yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawannya, sehingga para karyawan merasa bahwa mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik, sehingga mereka lebih bersemangat untuk bekerja lebih baik lagi karena ada yang mereka harapkan setelah melaksanakan tugasnya. Dalam pemberian Motivasi, Tata Busana Scorpion hendaknya memperhatikan keinginan dan kebutuhan dari karyawan dengan memberikan motivasi sebagai berikut :

(1) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk dapat bertahan hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia sehari-harinya. Keinginan untuk dapat mencukupi kebutuhan hidup. Untuk memperoleh kebutuhan yang cukup seseorang akan terdorong untuk mau bekerja. Dorongan tersebut berupa motivasi sehingga seseorang menginginkan pekerjaan tetap

untuk dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. pemberian kompensasi yang memadai bisa memberikan motivasi atau dorongan yang membuat mereka memiliki keinginan untuk bekerja

(2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan yang dimaksud adalah rasa ingin memiliki suatu benda yang dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan, pekerjaan yang tetap, kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman walaupun penghasilan tidak begitu memadai, sehingga sama seperti sebelumnya pemberian motivasi yang tepat adalah pemberian kompensasi atau berupa kenaikan gaji atas prestasi kerja yang sudah dicapai.

(3) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan yang dimaksud adalah keinginan seseorang yang meliputi pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang sudah di capai untuk perusahaan. Pemberian motivasi yang diberikan bisa berupa hadiah kecil yang bermanfaat atau hal lainnya.

(4) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan yang dimaksud adalah keinginan yang mendorong seseorang untuk mau bekerja lebih giat dan lebih baik lagi untuk mendapatkan jabatan atau posisi tertentu yang ada pada perusahaan. Pemimpin bisa menilai dan menyaksikan sendiri jika orang tersebut bekerja dengan giat dan bersungguh-sungguh, penuh kehati-hatian. Pemberian motivasi yang tepat adalah memberikan masukan-masukan positif yang membangun semangat karyawan tersebut agar bisa bekerja lebih baik lagi dari hari-hari sebelumnya.

Dalam pemberian motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan pimpinan bisa memberi dorongan positif kepada karyawannya yang bersifat membangun atau meningkatkan gairah bekerja mereka dengan memberikan kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial. Selama ini pemberian kompensasi yang diberikan oleh pemimpin perusahaan terhadap karyawan yang

menyangkut gaji, bonus, uang lembur, maupun tunjangan pada saat ini masih dianggap belum mencukupi karena masih terlihat adanya keluhan dari karyawan yang masih belum dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kurang terlaksananya pekerjaan / tugas-tugas dengan baik yang disebabkan tidak adanya dorongan kerja yang dapat membuat karyawan memiliki gairah kerja atau semangat dalam bekerja, yang mana seperti yang telah diuraikan bahwa pemberian kompensasi yang diterima karyawan pada Tata Busana Scorpion masih kurang memadai. Dengan memberikan kompensasi berupa imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memberikan semangat, dan dorongan kepada orang lain. dalam hal ini karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan giat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki orang-orang tersebut.

Disamping itu, pemeliharaan hubungan antara pimpinan dengan karyawan dapat merubah tindakan atau tingkah laku karyawan pada Tata Busana Scorpion untuk saling cocok dan biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak. Oleh karena itu seorang pimpinan perlu mempunyai suatu pemahaman yang mendalam tentang hubungan kerja dan komunikasi kerja.

PENUTUP

Tata Busana Scorpion Kota Banjarbaru adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha busana / fashion yang sudah mulai merilis usaha sejak tahun sekitar 1970 yang membuat baju seperti kebaya, kemeja, gaun pernikahan maupun gaun pesta

Prosedur seleksi penerimaan tenaga kerja yang merupakan bagian dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan yang ada maupun pelaksanaan masih belum cukup memadai karena masih ada beberapa proses yang belum sesuai dengan tinjauan teoritis seperti yang seharusnya dilakukan dengan cara melakukan Lamaran Kerja

Lengkap, Wawancara, Tes Bakat, Pemeriksaan Fisik, pengalaman bekerja. Kelemahan Tata Busana Scorpion Banjarbaru dalam seleksi karyawan baru tidak dilakukan prosedur yang baik dan hanya menggunakan surat lamaran, wawancara. Sedangkan untuk pengalaman bekerja masih bisa di berikan bimbingan Kelemahan Pemberian Motivasi pada Tata Busana Scorpion Banjarbaru adalah masih berupa pengawasan atau perintah sehingga motivasi yang ada pada karyawan seperti keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup, keinginan untuk dapat memiliki sesuatu, keinginan untuk mendapatkan pengakuan atas pencapaiannya dalam bekerja, serta keinginan untuk mendapatkan jabatan atau posisi tertentu masih kurang sehingga cukup berpengaruh pada gairah kerja atau semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Gitosudarmo,Indriyo dan Mulyono Agus.2001.**Prinsip Dasar Manajemen.** Edisi 3. Penerbit BPFE.Yogyakarta
Handoko,Hani.2000.**Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.**Edisi 2. Penerbit BPFE.Yogyakarta
Herawati.2015.**Pengaruh Motivasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT International Paint Indonesia.** Skripsi:IBM ASMI.Jakarta

Heri Budi Santoso.2011.**Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi Pada PT Kintap Jaya Wattindo Perkebunan Tabanio 1 Kabupaten Tanah Laut.** Skripsi UNISKA.Banjarmasin
Muhammad Aji Nugroho.2012.**Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.** Skripsi Universitas Hasanuddin.Makassar
Muhammad Rizvan Numeriry.2014.**Analisis Kebijakan Seleksi Dan Motivasi Karyawan Pada PT Nusantara Indah Mazda Banjarmasin.**Skripsi UNISKA.Banjarmasin
Sastrohadiwiryo B. Siswanto.2002.**Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi Dan Operasional.** Penerbit Bumi Aksara Jakarta
Sulistiyani Ambar Teguh, dan Rosidah.2019.**Manajemen Sumber Daya Manusia PendekatanTeoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik,** Cetakan I Penerbit Gava Media Yogyakarta
Sutrisno Edy. 2009.**Manajemen Sumber Daya Manusia,** Edisi Pertama Penerbit KENCANA Jakarta
Tohardi Ahmad.2002.**Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.** Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju Bandung