

# ANALISIS SELEKSI DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI HERNISA GORDEN DI BANJARMASIN

OLEH :  
Achmad Dandy  
18311020

## ABSTRAK

Achmad Dandy, 2022, Analisis Seleksi dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Industri Hernisa Gorden di Banjarmasin, Pembimbing I : Hj. Farida Yulianti, Pembimbing II : Siti Mardah.

Dengan berkembangnya bidang industri dan tingginya daya saing antara usaha, maka setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya dari waktu ke waktu. Penelitian ini mengangkat beberapa persoalan yang melatar belakangi perlunya Seleksi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Industri Hernisa Gorden di Banjarmasin adalah akibat adanya motivasi yang masih rendah.

Pelaksanaan seleksi dan motivasi Industri Hernisa Gorden Banjarmasin adalah sebagai bagian dalam 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 seleksi dan motivasi terhadap Industri Hernisa Gorden Banjarmasin 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 melakukan seleksi dan motivasi Industri Hernisa Gorden agar berjalan lebih efektif dengan meningkatkan keberadaan karyawan dan pemberian motivasi yang tepat serta 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 Industri Hernisa Gorden mempunyai dampak terhadap kualitas kerja. Berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan bahwa seleksi dan motivasi pada Industri

Hernisa Gorden usaha yang dilakukan dalam memperoleh karyawan atau tenaga kerja yang produktif memerlukan seleksi tenaga kerja yang baik sesuai dengan prosedur dan pemberian motivasi juga tidak kalah perlunya karena untuk meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja.

**Kata Kunci :** Seleksi dan Motivasi Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*With the development of the industrial sector and the high competitiveness between businesses, every company will definitely try to improve the performance of its employees from time to time. This study raises several issues behind the need for selection and motivation in improving employee performance in the curtains hernisa industry in Banjarmasin is the result of low motivation.*

*The implementation of selection and motivation for the Banjarmasin Hernisa Gorden Industry is part of an effort to improve the quality of the workforce which is expected to develop further. This is because by holding selection and motivation that is driven by improving the quality of work. Based on the author's observations, the impact of selection and motivation on the Banjarmasin Hernisa*

*Gorden Industry has been going well, however due to low motivation and still in the form of supervision, resulting in their work productivity still not increasing.*

*Human resource management steps in conducting the selection and motivation of Hernisa Gorden Industry to run more effectively by increasing the presence of employees and providing the right motivation as well as with the quality of the selected workforce in accordance with the applied system.*

*Based on this research, the writer concludes that the analysis of the selection procedure for recruitment and motivation is part of the human resources owned by the existing company that is not sufficient in accordance with theoretical principles so that the acceptance of human resources in the Hernisa Gorden Industry has an impact on the quality of work. Regarding the task, the task carried out is that of selection and motivation in the industry.*

*Hernisa Gorden's efforts to obtain productive employees or workers require a good selection of workers in accordance with procedures and providing motivation is no less important because to increase employee enthusiasm at work.*

**Keywords:** *Selection and Employee Performance Motivation*

## **PENDAHULUAN**

Dengan berkembangnya bidang industri dan tingginya daya saing antar usaha, maka setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya dari waktu ke waktu. Dengan cara meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya, untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia itu sendiri maka diperlukan seleksi yang baik agar memperoleh tenaga kerja sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Seleksi adalah salah satu awal untuk meningkatkan kinerja perusahaan karena menentekukan orang-orang yang akan menjalankan perusahaan. Oleh karena itu, pada tahap ini harus dilakukan secara hati-hati agar mendapatkan kandidat terbaik untuk bekerja pada perusahaan. Proses standar dalam melakukan seleksi yaitu : seleksi surat lamaran yang masuk, pemeriksaan referensi, wawancara, tes psikologis, dan persetujuan dari atasan.

Dari hasil seleksi tersebut maka diharapkan tenaga kerja yang telah di terima, sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan dan dapat menjalankan tugasnya sebaik mungkin sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Selain seleksi upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan juga dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi pada karyawan.

Oleh karena itu, motivasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan karena dengan adanya motivasi maka semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan akan meningkat. Sehingga hasil yang diperoleh oleh perusahaan akan semakin baik pula.

Motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bertanggung jawab, motivasi yang diberikan dalam bentuk bermacam-macam misalnya : kenaikan gaji, promosi, kompensasi dan bisa juga mendapatkan jenjang karir. Selain contoh motivasi tersebut perusahaan juga bisa melakukan dengan cara lain seperti, perusahaan dapat membantu setiap karyawannya untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing orang, meningkatkan kesejahteraan yang akan diperoleh oleh karyawan, memberikan perhatian yang dibutuhkan oleh karyawan, dan juga dapat berkomunikasi dengan baik antar pimpinan dan karyawan. Mengingat pentingnya kualitas sumber daya manusia yang berkaitan dengan seleksi dan motivasi maka Industri Hernisa Gorden merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha perdagangan. Di dalam menjalankan usahanya pasti ingin meningkatkan kinerja karyawan oleh karena itu diperlukan pemahaman dalam kegiatan yang terkait dengan seleksi dan motivasi karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas. Adapun judul penelitian tersebut adalah "ANALISIS SELEKSI DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI HERNISA GORDEN DI BANJARMASIN".

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana seleksi yang dilakukan oleh pimpinan Hernisa Gorden Banjarmasin dan untuk mengetahui pentingnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan Hernisa Gorden untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

## **Metode Penelitian**

Metode penelitian Deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

### **Hasil Penelitian**

#### **1. Pentingnya Seleksi dan Motivasi**

Pentingnya dilakukannya seleksi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan pembahasan yang akan dibahas dalam bab ini, dimana dalam penelitian ini akan mengurai lebih lanjut mengenai seleksi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang sudah dilakukan ataupun belum dilakukan oleh Hernisa Gorden di Banjarmasin.

Seleksi calon karyawan yang akan bekerja pada suatu perusahaan atau pun organisasi sangatlah penting karena akan menentukan suksesnya atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk kesuksesan suatu perusahaan, pemberian motivasi juga tidak kalah penting dalam menentukan kesuksesan atau tidaknya perusahaan ataupun organisasi tersebut. Apabila dalam proses seleksi berjalan lancar dengan baik, maka perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang potensial sehingga dapat memudahkan pimpinan dalam bekerja serta mengelola perusahaan dalam mengomunikasikan kelancaran pemberian tugas kepada para karyawannya. Dengan proses seleksi yang dilakukan dan motivasi yang diberikan dilaksanakan dengan tepat maka para karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerja yang baik dan para karyawanpun akan termotivasi dengan sendirinya untuk meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja sehingga menjadi lebih baik lagi.

#### **2. Seleksi yang Dilakukan**

Seleksi dilakukan untuk mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Proses seleksi ini biasanya dilakukan dengan cara penawaran kompensasi yang layak, sedangkan para calon karyawan/pelamar akan melakukan pertimbangan atau evaluasi terlebih dahulu terhadap perusahaan dan daya tarik posisi serta kompensasi yang ditawarkan. Tujuan lain dari dilakukannya seleksi adalah memilih dan mencocokkan orang-orang dengan pekerjaan yang bakal mereka kerjakan sesuai dengan kemampuannya menjadi penentu yang memungkinkan bahwa orang tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga sukses dengan pekerjaan tersebut.

Dalam merekrut karyawan Hernisa Gorden Banjarmasin lebih memperkerjakan karyawan yang memiliki bakat dalam bidang menjahit, tetap juga menerima calon karyawan yang berminat atau memiliki kemauan untuk mau belajar bagi yang belum berpengalaman dan tidak ada batas umur dalam bekerja. Calon karyawan yang melamar akan langsung diwawancara sendiri oleh pimpinan untuk mengetahui sejauh mana orang tersebut ingin bekerja dan belajar dalam bidang industri rumahan ini.

Jika telah dinyatakan diterima untuk bekerja, maka calon karyawan tersebut akan diberikan masa pelatihan selama 1 sampai 2 bulan untuk belajar banyak mengenai apa saja yang bakal dikerjakan pada industri tersebut tergantung dari posisi yang di dapat karyawan tersebut dan beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Untuk bagian menjahit biasanya memerlukan waktu yang lebih lama untuk belajar karena pimpinan tidak memberikan bagian tersebut kepada sembarang orang, ketika pemimpin sudah merasa yakin dengan hasil jahitan yang diperoleh selama masa pelatihan maka karyawan tersebut baru diperbolehkan menerima tugasnya sebagai penjahit.

#### **3. Motivasi yang Dilakukan**

Motivasi yang dilakukan terhadap karyawan dengan pemberian dorongan kepada calon karyawan. Motivasi tersebut adalah suatu dorongan yang ada pada diri seseorang atau beberapa

orang, baik secara sadar maupun tidak sadar melakukan suatu tindakan kegiatan pekerjaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan/organisasi tersebut. Motivasi yang diberikan biasanya dalam bentuk material maupun non material. Karyawan yang memiliki sifat profesional dalam melakukan pekerjaannya maka akan menjadi aset yang bagus bagi perusahaan tersebut, karena dapat membantu pimpinan dalam melakukan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam hal pemberian motivasi pada Hernisa Gorden, masih belum berjalan sesuai dengan pemberian motivasi yang seharusnya dilakukan karena lebih dominan melakukan pengawasan terhadap karyawan dari pada memberikan motivasi. Hal ini sebenarnya sangat berpengaruh terhadap gairah para pekerja karena hanya memberikan perintah untuk karyawannya agar melakukan pekerjaannya tepat waktu.

## **Hasil Pembahasan**

### **1. Seleksi yang Harusnya Dilakukan**

Sebelum dilakukannya seleksi tenaga kerja langkah awal yang harus dilakukan biasanya didahului dengan sebuah perencanaan yang baik, baik dalam kualifikasi karyawan atau bidang yang membutuhkan calon karyawan. Metode seleksi yang tepat dengan analisis yang baik maka jabatan yang harus dijalankan dengan baik oleh perusahaan yang menginginkan agar perusahaan berjalan secara efektif dan efisien, perusahaan yang tidak menjalankan seleksi dengan baik dalam menyeleksi dan menempatkan karyawan yang kurang tepat dengan keahlian yang dimilikinya dan akan menghambat kinerja karyawan.

Hernisa Gorden Banjarmasin sebaiknya mempertimbangkan dasar-dasar dalam proses seleksi yang tepat. Prosedur tersebut antara lain :

#### 1) Lamaran kerja lengkap

Dalam tahap ini hal-hal seperti pendidikan, kesehatan, tingkah laku dan fisik. Di dalam surat lamaran kita wajib mencantumkan ijazah yang diperoleh serta surat lamaran kerja, beserta surat keterangan dari dokter yang menyatakan bahwa seorang calon karyawan dalam keadaan sehat, tingkah laku dilakukan dengan adanya surat keterangan berkelakuan baik dan syarat lainnya yang harus dipenuhi oleh seorang calon karyawan misalnya memiliki sertifikat keahlian dan lain sebagainya. Menempuh pendidikan sebagai syarat untuk melengkapi surat lamaran kerja, beserta surat keterangan dari dokter yang menyatakan bahwa seorang calon karyawan dalam keadaan sehat, tingkah laku dilakukan dengan adanya surat keterangan berkelakuan baik dan syarat lainnya yang harus dipenuhi oleh seorang calon karyawan misalnya memiliki sertifikat keahlian dan lain sebagainya.

#### 2) Wawancara

Dalam tahap wawancara ini lebih bersifat pribadi. Untuk mengetahui latar belakang pribadi dan keluarganya beserta minat dan bakat dari calon pelamar. Penolakan terhadap calon karyawan dapat pula dilakukan pada tahap wawancara ini apabila dalam proses wawancara memberikan hasil yang tidak baik atau kurang memuaskan dari calon karyawan, misalnya dalam pekerjaan sebelumnya kurang baik, minatnya dalam melakukan pekerjaan tidak begitu kuat, bahkan mungkin hanya sekedar iseng atau mengikuti dorongan dari orang lain, kebiasaan yang tidak baik, seperti berjudi atau mabuk-mabukan.

#### 3) Tes bakat

Dalam tahap ini calon karyawan bisa memperlihatkan sertifikat pelatihan yang sudah di dapat yang bertujuan untuk menjadi tolak ukur keterampilan kerja calon karyawan dan kemampuannya.

#### 4) Pemeriksaan fisik /tes fisik

Untuk tahap ini yang di uji adalah kemampuan fisik calon karyawan untuk bekerja. Sebagai syarat untuk bekerja mungkin saja diperlukan yang tidak buta warna, rabun, cacat jasmani dan lainnya. Penolakan dapat terjadi apabila tidak memenuhi syarat

## 5) Pengalaman

Dalam tahap ini, pengalaman calon karyawan cukup penting untuk melakukan proses seleksi karyawan. Pengalaman kerja calon karyawan dinilai akan lebih mampu dan baik dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

## 2. Motivasi yang Seharusnya Dilakukan

Motivasi adalah hal yang sangat penting untuk mendorong kinerja dan meningkatkan gairah dalam bekerja, dengan pemberian motivasi karyawan dapat menaikkan minat dan mutu mereka dalam bekerja agar menjadi lebih baik dari hari-hari sebelumnya dan tentu saja akan sangat menguntungkan bagi perusahaan.

Motivasi mungkin tidak dapat dilihat tetapi dapat dirasakan oleh karyawan karena pemberian motivasi dapat dilakukan secara fisik maupun non fisik. Secara fisik biasanya berupa hadiah yang merupakan imbalan yang di dapat dari keberhasilan karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan non fisik biasanya berupa pujian-pujian yang diberikan oleh pemimpin perusahaan kepada karyawan, sehingga para karyawan merasa bahwa mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik. Sehingga dalam melakukan pekerjaannya mereka lebih semangat lagi untuk bekerja karena adanya harapan setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya. Dalam pemberian motivasi Hernisa Gordien Banjarmasin hendaknya memperhatikan keinginan dan kebutuhan dari karyawan dengan memberikan Motivasi sebagai berikut :

### 1) Keinginan untuk hidup (fisiologi)

Untuk dapat bertahan hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia sehari-harinya. Keinginan untuk bertahan hidup dan mencukupi kebutuhan hidup, Dapat diperoleh dari dilakukannya Motivasi oleh pimpinan perusahaan sehingga kebutuhan yang cukup akan mendorong seseorang untuk mau bekerja. Biasanya motivasi yang diberikan baik berupa uang ataupun barang, pekerjaan tetap, untuk dapat mencukupi kebutuhan sehari-harinya. Misalnya Makanan, minuman istirahat/tidur, seks

### 2) Keinginan memiliki sesuatu

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

### 3) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan yang dimaksud adalah keinginan seseorang yang meliputi pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang sudah dicapai untuk perusahaan. Pemberian motivasi yang diberikan dalam bentuk penghargaan bisa berupa hadiah kecil yang bermanfaat atau hal lainnya agar karyawan merasa kerja kerasnya selama ini mendapat pengakuan dari pimpinan.

### 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. Biasa disebut kebutuhan aktualisasi karena inilah kebutuhan puncak paling tinggi sehingga seseorang ingin mempertahankan prestasinya secara optimal agar mendapatkan posisi tersebut. Pemimpin bisa menilai dan melihat sendiri secara langsung jika orang tersebut bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh, serta 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 kinerja pada karyawan pimpinan bisa memberi dorongan positif kepada karyawannya yang bersifat membangun untuk

meningkatkan gairah bekerja mereka dengan memberikan kompensasi dalam bentuk finansial ataupun berupa barang. Selama ini pemberian kompensasi yang diberikan pemimpin perusahaan terhadap karyawan yang menyangkut gaji, bonus, uang lembur, maupun tunjangan pada saat ini masih dianggap belum cukup karena banyaknya keluhan dari karyawan yang masih belum dapat mencukupi kebutuhan karyawan sehari-harinya.

Dengan demikian dapat disimpulkan penurunan kinerja karyawan disebabkan karena tidak adanya dorongan kerja dari pimpinan yang tidak dapat membuat karyawan memiliki gairah untuk bekerja dan semangat kerja pada karyawan, yang dimana seperti yang telah dijelaskan bahwa pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan Hernisa Gorden masih kurang memadai. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan berupa imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan akan membentuk semangat kerja dan dorongan kepada karyawan tersebut. Dalam hal ini karyawan akan menjadi lebih giat dan memiliki dorongan dengan sendirinya untuk dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki orang-orang tersebut.

Disamping itu, hubungan antar pimpinan dengan karyawannya dapat merubah tindakan atau tingkah laku karyawan pada Hernisa Gorden menentukan cocok tidaknya antara pimpinan dan karyawan biasanya juga terjadi karena kebutuhan yang sangat mendesak. Oleh karena itu seorang pemimpin perlu mempunyai pemahaman mendalam tentang hubungan kerja dan komunikasi kerja antara pimpinan dengan karyawan.

Industri Hernisa Gorden di Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak di bidang Usaha tekstil yang sudah mulai merintis usaha sejak tahun 2007 yang membuat gorden dengan beragam motif. Prosedur seleksi penerimaan karyawan merupakan bagian dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dimana pelaksanaan yang dilakukan oleh pimpinan masih belum memadai karena ada beberapa proses yang masih tidak sesuai dengan tinjauan teoritis seperti yang seharusnya dilakukan dengan cara lamaran kerja lengkap, wawancara, tes bakat, pemeriksaan fisik dan pengalaman kerja. Kelemahan prosedur seleksi Industri Hernisa Gorden ini hanya mencari karyawan dari orang terdekat serta hanya menggunakan surat lamaran dan melakukan wawancara. Sedangkan untuk pengalaman masih bisa diberikan bimbingan. Dan kelemahan dalam pemberian motivasi Industri Hernisa Gorden Banjarmasin masih berupa pengawasan atau perintah sehingga motivasi terhadap karyawan seperti keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup, keinginan untuk dapat memiliki sesuatu, keinginan untuk dapat pengakuan atas pencapaian dalam bekerja, serta keinginan untuk mendapatkan jabatan atau posisi tertentu masih kurang sehingga sangat berpengaruh dalam gairah kerja dan semangat kerja karyawan.

## **Kesimpulan**

Prosedur seleksi penerimaan karyawan merupakan bagian dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dimana pelaksanaan belum memadai karena ada beberapa proses yang masih tidak sesuai dengan tinjauan teoritis seperti yang seharusnya dilakukan dengan cara lamaran kerja lengkap, wawancara, tes bakat, pemeriksaan fisik dan pengalaman kerja. Kelemahan prosedur seleksi Industri Hernisa Gorden ini hanya mencari karyawan dari orang terdekat serta hanya menggunakan surat lamaran dan melakukan wawancara. Sedangkan untuk pengalaman masih bisa diberikan bimbingan. Dan kelemahan dalam pemberian motivasi Industri Hernisa Gorden Banjarmasin masih berupa pengawasan atau perintah sehingga motivasi terhadap karyawan seperti keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup, keinginan untuk dapat memiliki sesuatu, keinginan untuk dapat pengakuan atas pencapaian dalam bekerja, serta keinginan untuk mendapatkan jabatan atau posisi tertentu masih kurang sehingga sangat berpengaruh dalam gairah kerja dan semangat kerja karyawan.

## **Saran**

Seleksi dalam mencari calon karyawan baru sebaiknya dilakukan dengan lebih luas tidak dalam ruang lingkup para orang terdekat saja sehingga dapat menemukan karyawan dengan

kualifikasi yang lebih bagus. Dalam melakukan seleksi karyawan sebaik dilakukan dengan prosedur yang sudah semestinya agar dapat menggali lebih dalam kemampuan dari calon karyawan tersebut. Pimpinan sebaiknya lebih sering berbicara dengan atau berdiskusi dengan para karyawan untuk memelihara komunikasi kerja yang baik agar para karyawan akan termotivasi dengan memberikan pujian-pujian atas hasil kinerja karyawan tersebut. Memberikan kompensasi berupa gaji, uang bonus, naiknya jabatan atau hadiah atas hasil kinerja karyawan agar mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga memiliki gairah dalam semangat bekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik agar memudahkan tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing. Alabi, Goski., & Alabi, J.
- Amalia. 2020. Analisis Strategi Seleksi dan Motivasi Karyawan pada PT. Basirih Industrial Banjarmasin. Diss. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Jilid 2. Jakarta: Prenhalindo
- Devi, Eva Kris Diana. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang). Diss. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Etikawati, Ena, and Raswan Udjang. 2016. "Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis 4.1.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Manullang. 2018. Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Norliana. 2021. Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi Karyawan dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada PT. KAM (kodeco Agrojaya Mandiri) Batu licin. Diss. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Rantika, Desi. 2019. Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi Karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Banjarmasin. Diss. Universitas Islam Kalimantan.
- Sedarmayanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Refika Aditama Eresco.
- Sitanggang, Paulo Octavianus. 2021. "Analisis Rekrutment, Seleksi dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Multi Kencana Medan." Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains 3.03: 115-115.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Wahyono, Teguh. "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Sistem Rekrutmen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan." JEpa 4.1 (2019): 69-83.