

**ANALISIS KEBIJAKSANAAN SELEKSI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA CV.INTAN KARYA MANDIRI  
MARTAPURA**

**Nazar Amrullah<sup>1</sup>, Hairul<sup>2</sup>, Hj. Lamsah<sup>3</sup>**

Manajemen, 61201,Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
18.31.0501

Manajemen, 61201,Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
1123126801

Manajemen,61201,Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
068 805 034

Email: [nazar.amrullah.na@gmail.com](mailto:nazar.amrullah.na@gmail.com)

Tlp:0895628126330

ABSTRAK

**Nazar Amrullah.2022.Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Intan Karya Mandiri Martapura.Pembimbing I :Hairri SE.MM Pembimbing II :Hj.Lamsah SE.MM**

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui bagaimana metode seleksi yang digunakan CV.Intan Karya Mandiri dalam mencapai tujuan perusahaannya sesuai dengan metode seleksi dalam manajemen sumber daya manusia para karyawan (2) untuk mengetahui upaya apa saja yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan CV.Intan Karya Mandiri.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif.Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi,observasi dan wawancara.Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan deskriptif analisis,meliputi.:reduksi data,penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Dari hasil analisis terdapat metode-metode seleksi dan upaya-upaya dilakukan dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawan pada CV.Intan Karya Mandiri.Melakukan pengumpulan data dari hasil teks wawancara yang telah dilakukan,tahap terakhir dilanjutkan dengan menganalisis untuk mengetahui kebijaksanaan seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV.Intan Karya Mandiri

**Kata Kunci:** Kebijakan Seleksi, Motivasi, Kinerja Karyawan, CV. Intan Karya Mandiri Martapura.

---

**ABSTRACT**

***Nazar Amrullah. 2022. Analysis of Selection and Motivation Policy on Employee Performance at Cv.Intan Karya Mandiri. Supervisor (I) Hairul (II) Hj.Lamsah***

*The aims of this study are (1) to find out how the selection method used by CV. Intan Karya Mandiri in achieving its company goals in accordance with the selection method in human resource management for employees (2) To find out what efforts can be made to increase employee motivation at CV. Intan by Mandiri.*

*The method used in this research is a qualitative descriptive method. Data collection techniques used are documentation, observation and interviews. While the data analysis techniques in this study used descriptive analysis, including: data reduction, data presentation and drawing conclusions.*

*From the results of the analysis there are selection methods and efforts are made to increase employee performance motivation at CV.Intan Karya Mandiri. collect data from the results of the interview text answers that have been carried out, the last stage is continued by analyzing to determine the selection policy and motivation for employee performance at CV.Intan Karya Mandiri.*

**Keywords: Selection Policy, Motivation, Employee Performance, CV. Intan Karya Mandiri Martapura.**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak seluruh kegiatan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimiliki.

Pelaksanaan seleksi merupakan salah satu bagian penting aktivitas atau kegiatan manajemen sumber daya manusia. Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk menentukan apakah pelamar diterima atau tidak. terutama untuk pengadaan tenaga kerja dengan adanya seleksi maka akan dihasilkan karyawan-karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik dari segi jumlah maupun mutu yang akan menjamin kelancaran tugas tugas dan jalannya aktivitas. Untuk mendapatkan karyawan seperti yang diharapkan perusahaan harus melakukan penyeleksian karyawan yang selektif agar dapat bekerja dengan baik.

Pada umumnya orang yang diperlukan oleh perusahaan adalah orang yang bekerja dengan motivasi tinggi. Motivasi adalah suatu modal dalam dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan baik dan bertanggung jawab atau disebut juga proses untuk mencoba, mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melakukan sesuatu.

Berdasarkan pengamatan penulis, ada beberapa permasalahan mengangkut kebijakan seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan antara lain kecenderungan perusahaan melakukan proses seleksi yang tidak begitu ketat, proses tidak disisilisasikan secara terbuka kepada masyarakat tetapi melalui jalu-jalur tertentu seperti langsung kesekolah teknik walaupun secara usia dan skill sesuai harapan tetapi dari segi pengalaman dirasakan kurang yang berarti menutup peluang bagi sumber daya manusia yang mungkin lebih berkualitas, kemungkinan lain juga ada unsur lain juga unsur nepotisme dalam seleksi karyawan.

Keterkaitan antara kebijakan seleksi dengan motivasi karyawan sangatlah dekat apabila kebijaksanaan seleksinya benar maka akan melahirkan karyawan-karyawan yang mempunyai motivasi tinggi namun sebaliknya apabila kebijaksanaan seleksinya salah kemungkinan karyawan yang didapat merupakan karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, rumusan masalah penelitian ini adalah

:

1. Bagaimana metode seleksi yang digunakan CV. Intan Karya Mandiri?
2. Upaya-upaya apa saja yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawan CV. Intan Karya Mandiri?

### **Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui bagaimana metode seleksi yang digunakan CV. Intan Karya Mandiri dalam mencapai tujuan perusahaannya sesuai dengan metode seleksi dalam manajemen sumber daya manusia.
- 2) Untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan CV. Intan Karya Mandiri.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan kualitatif dengan memanfaatkan data kualitatif dan diuraikan secara deskriptif. Pada penelitian deskriptif kualitatif digunakan agar menganalisis kejadian, fenomena, atau keadaan sosial. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menyajikan gambaran yang utuh tentang lingkungan sosial atau bertujuan untuk menggali dan menjelaskan suatu fenomena atau realitas sosial. Caranya adalah dengan menggambarkan banyak variabel yang terkait dengan pertanyaan dan unit studi antara fenomena yang diuji.

Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menghasilkan gambaran yang akurat tentang suatu kelompok, menggambarkan mekanisme suatu proses atau hubungan, memberikan gambaran yang lengkap secara verbal atau numerik, menyajikan informasi dasar tentang suatu hubungan, membuat seperangkat kategori dan mengkategorikan subjek penelitian.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

CV. Intan Karya Mandiri merupakan perusahaan pertambangan yang operasionalnya bergantung pada seleksi karyawannya, antara lain:

1. Tes Kemampuan Kognitif
2. Identifikasi kelainan belajar
3. Tinjau portofolio kandidat

#### 4. Lakukan wawancara terstruktur dan terukur

Menurut Pak Saipuddin, pendekatan ini memiliki maksud dan tujuan tersendiri, antara lain:

##### 1. Tes Kemampuan Kognitif

Dalam pendekatan ini, HRD memiliki kemampuan untuk menganalisis cara berpikir seseorang. HRD melakukan sejumlah tes psikologi.

Seperti yang dikatakan oleh Bapak HRD Saipuddin:

Tujuan dari tes kemampuan kognitif adalah untuk memahami seberapa baik seseorang berpikir ketika menghadapi masalah yang akan dihadapinya.

##### 2. Identifikasi kelincahan belajar

Dalam pendekatan ini, pengembangan sumber daya manusia adalah penentuan seberapa besar kemauan karyawan potensial untuk terus belajar dan beradaptasi dengan lingkungan baru.

Seperti yang dikatakan oleh Bapak HRD Saipuddin:

Tujuan dari learning agility testing adalah untuk membangun kompetensi keterampilan dengan mencari pengalaman sebanyak mungkin dalam tim. Mempelajari hal-hal baru akan mengembangkan kemampuan belajar mandiri, yang berdampak pada resume. Intan Karya Mandiri.

##### 3. Tinjau portofolio kandidat

Artinya calon pegawai baru membuat surat lamaran kerja, kemudian HRD melakukan review apakah sudah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh CV.Intan Karya Mandiri, dan jika sudah memenuhi persyaratan maka lanjut ke tahap selanjutnya. Dari cara-cara di atas, ada beberapa cara yang dianggap sulit untuk dilalui oleh calon pegawai baru.

#### **Upaya-upaya apa saja yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi kineja karyawan CV. Intan Karya Mandiri?**

Menerapkan disiplin kerja karyawan. Semangat kerja karyawan dalam eksekusi

Aktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk rasa memiliki terhadap pekerjaan dan besarnya insentif yang ditawarkan. Jika hal ini tidak terpenuhi, sebagian besar karyawan akan kurang termotivasi dan kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai harus melalui beberapa tahapan, yaitu:

- 1). disiplin diri
- 2). disiplin lingkungan,
- 3). Disiplin kerja.

Menerapkan sistem target dalam penggajian. Dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan menerapkan sistem penggajian tertentu, dan karyawan yang rajin dan overfulfill akan menerima upah yang lebih tinggi daripada yang bekerja biasa-biasa saja. Karyawan yang baik secara alami membentuk karakter yang baik.

Dalam sistem pengawasan dimiliki dari perusahaan adalah :

1. Pengawasan Internal
2. Pengawasan Eksternal
3. Menciptakan Situasi dan Iklim Yang Kondusif Bagi Karyawan
4. Memberikan Kompensasi
5. Fasilitas Kerja
6. Pujian
7. Penghargaan
8. Hukuman

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat metode-metode seleksi dan upaya-upaya dilakukan dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawan pada CV. Intan Karya Mandiri. Berdasarkan pada data yang telah ada maka dapat menarik suatu kesimpulan yaitu sebagai berikut :

Untuk tahap analisis yang dilakukan oleh peneliti dimulai dengan membuat teks pertanyaan yang nantinya akan digunakan untuk wawancara secara langsung dengan narasumber, selanjutnya peneliti melakukan pengumpulan data dari hasil jawaban teks wawancara yang telah dilakukan, tahapan terakhir dilanjutkan dengan menganalisis untuk mengetahui kebijaksanaan seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Intan Karya Mandiri.

Pentingnya perusahaan CV. Intan Karya mandiri melakukan Wawancara Secara Terstruktur dan Terukur dikarenakan: Untuk mengetahui sedikit tentang calon karyawan dan dari tatap muka (ekspresi muka), cara calon karyawan merespon pertanyaan, berpakaian mengetahui sedikit informasi tentang diri calon karyawan, semua itu akan dinilai oleh HRD apakah pantas untuk menempati posisi jabatan di CV. Intan Karya Mandiri Secara keseluruhan metode yang sering dilakukan di CV. Intan Karya Mandiri hanya 2 yaitu Meninjau Portofolio Kandidat, Melakukan Wawancara Secara Terstruktur dan Terukur dikarenakan metode ini sangat familiar dan mudah.

Pengawasan yang dilakukan dari masyarakat kepada karyawan mengenai apa saja kegiatan yang dilakukan CV. Intan Karya Mandiri Misalnya, seorang karyawan yang menyalahgunakan wewenang yang diberikan di luar perusahaan untuk hal-hal yang tidak baik maka masyarakat bisa menilai bahwa karyawan itu perlu untuk dilaporkan ke pihak perusahaan.

Untuk karyawan yang bekerja melebihi target yang ditentukan akan mendapat bonus 30% dari gaji pokok yang diterima dan bonus juga diberikan untuk karyawan yang mau kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan sebesar 20% dari gaji pokok yang diterima.

### **SARAN**

Dari hasil pembahasan dari kesimpulan yang dikemukakan sebelumnya maka dapat memberikan saran kepada peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi peneliti lain untuk lebih memperluas dan mengembangkan penelitian lanjutan.
2. Dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber rujukan penelitian dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi yang lebih lengkap dan luas.

## **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.
- 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.

