

**PENGARUH FASILITAS DAN KUALITAS PELAYANAN  
TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN  
(Studi Pada PT JOEDHOPRAJITNO SPBU 64.701.02 Kota Banjarmasin)**

**Said Soleh Assegaf<sup>1\*</sup>, Muhammad Hadini<sup>2</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad  
Arsyad Al Banjari, NPM 16310469

Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad  
Arsyad Al Banjari, NIDN 1129017701

Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad  
Arsyad Al Banjari, NIDN 1119056501

email: ayibsegav10@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan. Teknik Pengumpulan data dengan wawancara, sedangkan Teknik analisis datanya menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan karena PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan memang memerlukan sejumlah karyawan untuk mengisi berbagai posisi/jabatan yang telah ada. Selain itu, PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan juga memerlukan SDM yang profesional, proporsional dan mempunyai jiwa disiplin yang tinggi. Rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan dilakukan pada saat request user atau pengguna jasa membutuhkan karyawan. Proses Seleksi Karyawan PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan memiliki 4 tahap seleksi, yaitu: Tahap I Tes Teori dan Praktek, Tahap II Test MCU, Tahap III Induksi, BLS, BFF, & DDT, Tahap IV Interview dan Orientasi Lapangan. Program Rekrutmen PT Kurnia Junjung Perkasa Balangan sesuai dengan standart operasional prosedur PT. Kurnia Junjung Perkasa program rekrutmen memiliki standart atau klasifikasi untuk setiap jabatan yang diberikan, klasifikasinya berupa tingkat pendidikan, pengalaman, dan kemampuan (hardskill ataupun softskill) dari calon karyawan PT. Kurnia Junjung Perkasa. Selain itu PT. Kurnia Junjung Perkasa juga melakukan program pembinaan yang sesuai standart operasional prosedur PT. Kurnia Junjung Perkasa guna mencapai pemahaman visi dan misi perusahaan secara berkesinambungan.

Kata Kunci: Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the process of employee recruitment and selection at PT. Kurnia Uphold Mighty Balangan. Data collection techniques by interview, while the data analysis techniques using descriptive qualitative methods. From the results of this study note that PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan conducted a recruitment and employee selection process because PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan does require a number of employees to fill various positions / positions that already exist. In addition, PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan also requires professional, proportionate and highly disciplined human resources. Recruitment and selection of employees at PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan is done when a user request or service user needs an employee. Employee Selection Process PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan has 4 stages of selection, namely: Stage I Theory and Practice Tests, Phase II MCU Test, Phase III Induction, BLS, BFF, & DDT, Stage IV Interviews and Field Orientations. The Recruitment Program of PT Kurnia Junjung Perkasa Balangan is in accordance with PT. Kurnia Junjung Perkasa recruitment program has a standard or classification for each position given, the classification is in the form of the level of education, experience, and ability (hardskill or soft skills) of prospective employees of PT. Kurnia Uphold Mighty. Besides that, PT. Kurnia Junjung Perkasa also conducts coaching programs that are in line with the operational procedures standard of PT. Kurnia Junjung Perkasa in order to achieve a sustainable understanding of the company's vision and mission.*

*Keywords: Recruitment and Employee Selection*

## **PENDAHULUAN**

Rekrutmen dan seleksi merupakan satu tantangan tersendiri bagi pelaku Manajemen Sumber Daya (MSDM) karena sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam proses rekrutmen dan seleksi, perusahaan harus menggunakan prosedur yang obyektif, dan terpercaya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat menentukan strategi yang tepat dalam rekrutmen dan seleksi.

Proses rekrutmen dan seleksi diawali dengan analisis jabatan atau analisis pekerjaan. Analisis jabatan merupakan bangunan dasar yang diperlukan oleh organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Melalui analisis pekerjaan, akan terdefiniskan setiap pekerjaan dengan perilaku yang diperlukan.

Menyimpulkan pendapat di atas, penulis mengutip pendapat Hasibuan (2000:33) bahwa dengan analisis pekerjaan kita akan memperoleh informasi tentang uraian pekerjaan, uraian jabatan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan pada perusahaan. Pada bagian lain Hasibuan menjelaskan bahwa salah satu penggunaan informasi analisis pekerjaan adalah untuk penggunaan informasi analisis pekerjaan adalah untuk perekrutan dan seleksi karyawan dalam perusahaan.

Rekrutan dan seleksi karyawan merupakan salah satu fungsi operasional yang penting dalam MSDM. Setiap perusahaan, terlepas dari ukuran, produk, maupun jasa yang dihasilkannya, harus melakukan rekrut dan seleksi calon karyawan untuk mengisi sebuah posisi. Pengisi kekosongan di dalam sebuah perusahaan disebabkan oleh pertumbuhan, perubahan struktur dan fungsi, ataupun putaran karyawannya. Hal tersebut memerlukan pencarian orang-orang yang dapat memenuhi persyaratan posisi yang kosong. Sumber karyawan dapat berasal dari sumber internal maupun eksternal. Bentuk pekerjaan yang harus diisi serta berbagai kebijakan dan praktik perusahaan akan menentukan yang mana dari sumber tadi yang paling tepat untuk mengisi posisi yang lowong, termasuk lowongan di jabatan manajerial.

Permasalahan yang menarik untuk dikaji kemudian adalah bagaimana menentukan orang yang tepat untuk mengisi suatu posisi jabatan manajerial jika jabatan tersebut tidak dibuat dalam suatu Batasan yang jelas yang menyangkut ruang lingkup jabatan dan spesifikasi pemegang

jabatan. Lalu apa yang dapat dijadikan dasar dasar untuk melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan.

Dalam pengelolaan SDM di lingkungan PT. Kurnia Junjung Perkasa sumber untuk memperoleh calon karyawan yang menepati posisi jabatan manajerial, dalam hal ini level Manajemen Supervisi, diprioritaskan sumber internal atau dari lingkungan (KJP) sendiri. Dalam tahapan rekrut dan seleksi, diawali dengan melakukan analisis pekerjaan akan posisi atau jabatan yang akan ditempatkan, kemudian melakukan penjarangan calon melalui pola potential assessment yang dikembangkan sendiri oleh MSDM GPS. Harapannya dengan pola ini akan terjaring calon yang memiliki kompetensi sesuai posisi / jabatan yang ditempati. Pola potential assessment ini merupakan bagian dari upaya pengembangan karyawan di PT. Kurnia junjung perkasa (KJP).

## **Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu proses penelitiannya berupa kata-kata tertulis atau lisan bukan berupa angka (Kasanah, 2014: 23).

### **Waktu Penelitian Dan Lokasi Penelitian**

Waktu yang diperlukan penulis dalam penelitian sampai ujian skripsi diperkirakan selama lima bulan, yang di mulai dari bulan Februari 2020 sampai Juni 2020. Lokasi penelitian dilakukan di Alamat kantor di JL. A Yani Rica, Kec. Paringin Timur, Kab. Balangan, Komp. Residence Cahaya Muhibbin. Kalimantan Selatan, Kode Pos : 71611.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi karyawan berjumlah 40 orang. Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu total populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Proses Rekrutmen Karyawan PT. Kurnia Junjung Perkasa

PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan adalah kantor yang melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan karena PT. Kurnia Junjung Perkasa memang memerlukan sejumlah karyawan untuk mengisi berbagai posisi/jabatan yang telah ada. Selain itu, PT. Kurnia Junjung Perkasa juga memerlukan SDM yang professional, proporsional dan mempunyai jiwa disiplin yang tinggi.

Menurut bapak Umar Sadik selaku Direktur PT. Kurnia Junjung Perkasa, rekrutmen dan seleksi karyawan ini dilakukan pada saat request user/pengguna jasa yang mana sistemnya selalu menerima pasokan tenaga kerja (labour supply).

Menurut bapak Umar Sadik selaku Direktur PT. Kurnia Junjung Perkasa, memanfaatkan sosial media sebagai sumber prekrutan karyawan. Akan tetapi. Baik pelamar yang mendaftar atas dasar melalui promosi di sosial media maupun rekomendasi orang dalam akan tetapi diseleksi dengan cara yang adil.

Proses rekrutmen karyawan di PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan sepenuhnya dilakukan oleh devisi SDM. Proses rekrutmen PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan dilakukan secara sederhana, yaitu hanya dengan menyeleksi dari surat lamaran pekerjaan yang sudah terkumpul dalam beberapa waktu terakhir.

Proses penyeleksian surat lamaran pekerjaan tersebut didasarkan pada ketentuan yang telah dibuat oleh PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan. Jika surat lamaran pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan, maka pihak PT. Kurnia Junjung Perkasa akan memanggil calon keryawan tersebut untuk kemudian mengikuti tahap seleksi.

PT. Kurnia Junjung Perkasa akhir-akhir ini biasanya melakukan rekrutmen untuk posisi Driver Sarana dan Helper Mekanik. Sedangkan untuk perekrutan jabatan yang lain, PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan merekrut karyawannya yang sudah bekerja cukup lama, karena pihak manajemen sudah mengetahui kemampuan, kualitas dan kedisiplinan dari karyawan tersebut.

Adapun persyaratan-persyaratan yang telah dibuat oleh PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan dalam pengajuan surat lamaran pekerjaan adalah sebagai berikut :

Persyaratan pelaksanaan Lamaran Skill (Driver):

1. Pria
2. Surat Lamaran bermatrai 6000
3. Photocopy KTP
4. Photocopy SIM
5. Photocopy IJAZAH
6. Photocopy SKCK
7. Photocopy Surat Keterangan Sehat
8. Photocopy Surat Keterangan Dokter Buta Warna Farsial
9. Photocopy Kartu Keluarga
10. Photocopy Sertifikat
11. Pas Photo 4x6 (3 Lembar)
12. Riwayat Hidup CV.

Persyaratan Lamaran Non-Skill (Umum, Admin dll):

1. Pria dan Wanita
2. Surat Lamaran bermatrai 6000
3. Photocopy KTP
4. Phtocopy SIM
5. Photocopy IJAZAH
6. Photocopy SKCK
7. Photocopy Surat Keterangan Sehat
8. Photocopy Surat Keterangan Dokter Buta Warna Farsial
9. Photocopy Kartu Keluarga
10. Photocopy Sertifikat
11. Pas Photo 4x6 (3 Lembar)
12. Riwayat Hidup CV.

**Tabel 1**  
**Jumlah Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-Laki	338 Karyawan	94%
Perempuan	20 Karyawan	6%
<b>Jumlah</b>	<b>358 Karyawan</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer, 2020

Pada tabel 1 dijelaskan bahwa jumlah karyawan PT. Kurnia Junjung Perkasa jenis kelamin yaitu paling banyak karyawan laki-laki dengan jumlah 94% dan perempuan berjumlah 6%.

**Tabel 2**  
**Jumlah Karyawan berdasarkan Pendidikan**

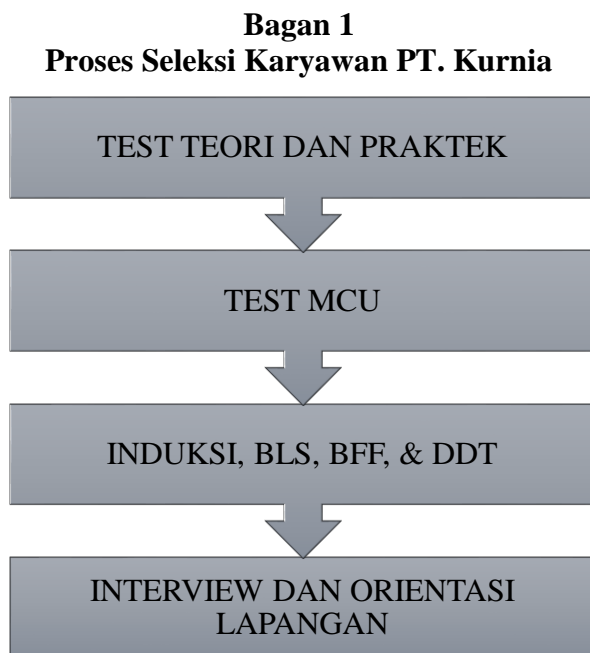
Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
D III	7 Karyawan	2%
MAN	38 Karyawan	11%
MTS	5 Karyawan	1%
PAKET C	23 Karyawan	6%
S 1	25 Karyawan	7%
SD	8 Karyawan	2%
SLTA	138 Karyawan	39%
SLTP	18 Karyawan	5%
SMK	91 Karyawan	25%
SPP	5 Karyawan	1%
<b>Jumlah</b>	<b>358 Karyawan</b>	<b>100%</b>

Sumber : data terolah, 2020

Pada table 4.3 menjelaskan bahwa SLTA karyawan PT. Kurnia Junjung Perkasa didominasi oleh karyawan berlatar pendidikan SLTA yaitu 138 karyawan (39%).

### Proses Seleksi Karyawan PT. Kurnia Junjung Perkasa

Tes seleksi calon karyawan PT. Kurnia Junjung Perkasa meliputi beberapa tahapan yang tergambar dalam bagian di bawah ini:



Sumber: PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan.

### 1. Tahap I Tes Teori dan Praktek

Tes teori dan praktek diperuntukkan bagi calon karyawan yang mendaftar untuk posisi skill driver dan tes tertulis dilaksanakan di PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan yaitu berlokasi di JL. A Yani Rica, Kec. Paringin Timur, Kab. Balangan, Komp. Residence Cahaya Muhibbin. Kalimantan Selatan, Kode Pos : 71611.

### 2. Tahap II Test MCU

Di tahap ini karyawan merupakan salah satu program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang perlu dilakukan oleh tiap perusahaan untuk mengetahui kondisi terkini dari kesehatan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dilihat dari sisi kesehatan. Hal ini penting untuk mencegah penyakit atau kecelakaan yang mungkin ditimbulkan akibat bahaya yang muncul di lingkungan kerja.

Dengan terjaminnya kesehatan karyawan yang didukung dengan lingkungan kerja yang aman, tidak hanya memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan, namun juga memengaruhi produktivitas dan reputasi secara keseluruhan.

### 3. Tahap III Induksi, BLS, BFF, & DDT

#### 1). Induksi

Induksi adalah proses memperkenalkan seorang karyawan baru ataupun pindahan kepada situasi kerja dan kelompok kerja di dalam PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan.

#### 2). BLS (Basic Life Support)

Ditahap ini perusahaan akan melakukan tindakan penanganan yang mana kedepannya nantinya agar sesegera mungkin dan bertujuan untuk menghentikan proses yang menuju kematian.

#### 3). BFF (Basic Fire Fighter)

Ditahap ini para karyawan akan diajarkan cara penanganan kebakaran terutama untuk karyawan.

#### 4). DDT (Defensive Driving Training)

Ditahap ini para karyawan diajarkan bagaimana tatacara yang benar di lingkungan pertambangan.

4. Tahap IV Interview dan Orientasi Lapangan  
Berikut adalah data rekrutmen dan seleksi karyawan PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan. Dengan jumlah pelamar sekitar 133 pelamar yang kemudian di seleksi untuk mendapatkan sepuluh (10) karyawan. Berikut hasil seleksinya:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Seleksi Karyawan PT. Kurnia Junjung Perkasa**

Jenis Seleksi	Posisi	Jumlah Pelamar	Seleksi Pelamar Yang Lulus
Test Teori dan Praktek	Driver	133	26
Test MCU	Driver	26	10
Induksi, BLS, BFF, & DDT	Driver	10	
Interview dan Orientasi Lapangan	Driver	10	

Dari tabel 4.5 tersebut menjelaskan:

- 1). Pada tahap I yaitu test teori dan praktek yang diikuti oleh 133 peserta yang melamar akan diseleksi sesuai kriteria yang telah ditentukan oleh PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan. Dari sebanyak 133 peserta yang lulus dalam tahap pertama ini yaitu sebanyak 26 peserta yang kemudian akan mengikuti tahap selanjutnya.
- 2). Pada tahap II, peserta yang telah dinyatakan lulus test teori dan praktek. Peserta akan dipanggil via telepon untuk melakukan test selanjutnya yaitu Test MCU. Test MCU diikuti oleh 26 peserta. Dari 26 peserta yang mengikuti test MCU akan diambil sepuluh (10) karyawan. Sepuluh (10) karyawan tersebut akan ditempatkan diposisi driver.
- 3). Pada tahap III, peserta yang sudah mengikuti test MCU, akan diajarkan bagaimana cara saat terjadinya kebakaran (penanganan kebakaran)
- 4). Pada tahap IV, pada tahap ini peserta diberikan arahan bagaimana tatacara yang benar berkendara di Lingkungan Tambang dengan mengikuti tata aturan yang ada di PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan.

Setelah karyawan tersebut dinyatakan secara resmi diterima sebagai karyawan PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan. Maka karyawan baru akan dikenalkan tentang visi

misi, aturan kerja, dan kedisiplinan kerja di PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan.

### **Program Rekrutmen dan Pembinaan PT Kurnia Junjung Perkasa Balangan**

Sesuai dengan standar operasional prosedur (PT. Kurnia Junjung Perkasa, 2016) Rekrutmen adalah usaha-usaha yang dilakukan secara internal maupun eksternal untuk mencapai sesuai kriteria yang dicakup agar sesuai dengan keterampilan, pengetahuan dan sikap mental pengelola yang terencana dan berjenjang sesuai dengan kebutuhan rekrutmen.

Sesuai dengan standar operasional prosedur (PT Kurnia Junjung Perkasa, 2016), rekrutmen yang diselenggarakan yaitu:

1. PJO
  - 1). Minimail lulusan S1
  - 2). Memiliki pengalaman bekerja di pertambangan minimal 1 tahun
  - 3). Memiliki sertifikat POP
  - 4). Memiliki jiwa kepemimpinan
  - 5). Mampu bertanggungjawab terhadap bawahan
  - 6). Mampu mengoprasikan computer
  - 7). Menguasai microsoft office
  - 8). Mampu berkomunikasi dengan baik
2. Pengawas/Koorlap
  - 1). Minimal lulusan SLTA/Sederajat
  - 2). Memiliki pengalaman kerja di pertimbangan minimal 1 tahun
  - 3). Memiliki jiwa kepemimpinan
  - 4). Mampu bertanggungjawab terhadap bawahan
  - 5). Mampu mengoprasikan computer
  - 6). Menguasai microsoft office
  - 7). Mampu berkomunikasi dengan baik
3. Admin /HRD/Safety
  - 1). Minimal lulusan SLTA/Sederajat
  - 2). Mampu mengoprasikan computer
  - 3). Menguasai microsoft office
  - 4). Mampu berkomunikasi dengan baik

Selain program rekrutmen, PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan juga menyelenggarakan program pembinaan. Sesuai dengan standar operasional prosedur (PT. Kurnia Junjung Perkasa, 2016) pembinaan adalah usaha-usaha yang dilakukan secara berkesinambungan untuk mencapai pemahaman visi dan misi lembaga serta aplikasinya dalam program kerja. Adapun tujuan pembinaan yaitu:

1. Mengembangkan kemampuan dan meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan kedisiplinan dan etos kerja
3. Meningkatkan loyalitas dan komitmen

## PENUTUP

## KESIMPULAN

Dari uraian pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik dari pegawai PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki – laki sebanyak 338 Karyawan (94%). Dari segi pendidikan, karyawan paling banyak berpendidikan SLTA, yaitu sebanyak 138 karyawan dengan persentase sebesar (39%).
2. Proses Rekrutmen Karyawan PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan dari rekomendasi orang dalam ataupun membuka lowongan melalui media sosial yang mana proses seleksi dilakukan oleh divisi Sumber Daya Manusia (SDM) agar penyeleksian dilakukan secara adil yang mana seleksi ini dilakukan dengan seleksi surat lamaran oleh pelamar yang mana standar surat lamaran sudah ditentukan oleh PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan.
3. Proses Seleksi Karyawan PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan memiliki 4 tahap seleksi, yaitu : Tahap I Tes Teori dan Praktek, Tahap II Test MCU, Tahap III Induksi, BLS, BFF, & DDT, Tahap IV Interview dan Orientasi Lapangan
4. Program Rekrutmen PT Kurnia Junjung Perkasa Balangan sesuai dengan standart operasional prosedur PT. Kurnia Junjung Perkasa program

## SARAN

### 1. Bagi PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Kurnia Junjung Perkasa Balangan sudah terbilang sangat baik dan sangat memenuhi standart dalam proses rekrutmen dan seleksi untuk karyawan. Namun pada proses rekrutmen yang mana untuk rekemondasi dari orang dalam dapat diperketat pemeriksaan referensi untuk calon karyawan karena rekomendasi orang dalam kadang bias dan menonjolkan sifat baik dari orang yang direkomendasikannya. Untuk proses seleksi

juga alangkah baiknya adanya wawancara dengan atasan langsung agar atasan tau dan bisa memilih langsung kecocokan dan kualitas calon karyawan yang akan bekerja diperusahaannya.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya untuk topik yang serupa dapat menambah variabel penelitian lainnya selain yang ada dalam penelitian ini. Hal ini dimaksudkan agar informasi yang diperoleh lebih lengkap tentang variabel – variabel yang mempengaruhi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan yang mana dapat menyempurnakan penelitian tentang Sumber Daya Manusia.

## REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Remaja Rosda Karya.
- Dr. Ir. Tb. Sjafrri Mangkuprawira (2004:95). Pengertian Rekrutmen Menurut Para Ahli : msdmmj3utm2015.blogspot.com (diakses tanggal 26 Februari 2020)
- Dwi Prastowo Darminto (2002; 52). Pengertian Analisis Menurut Para Ahli dan Secara Umum. : Zonareferensi.com (diakses tanggal 26 Februari 2020)
- Farida Wahyuningrum (2015). Analisis Perekrutan Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Semarang. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga
- H. Hariwijaya. (2017). H. Hariwijaya. (2017). Sukses Rekrutmen & Seleksi Karyawan. Penerbit :DiandraKreatif
- Hasibun (2011: 122). Teori-Teori Manajemen Organisasi: theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com (diakses tanggal 20 April 2020)
- Johar Arifin A Fauszi (2007). *Aspek kuantitatif manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Elex Media Komtutindo

- Kasanah (2014: 23). Metode penelitian:  
eprints.walisong.ac.id (diakses tanggal 1  
Maret)
- Marihot Tua Efendi Hariandja. (2002).  
Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit  
Grasindo
- Raiyan Adam (2011). Langkah-Langkah  
Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi:  
raiyandadam.blogspot.com
- Ridwan (2011). Pengertian Tata Usaha:  
ridwanjuli.blogspot.com
- S. Handayani (1988:20). Kumpulan Artikel,  
Definisi, Teori, Dan Makalah Pemerintahan:  
teori-ilmupemerintahan.blogspot.com (diakses  
tanggal 26 Februari 2020)
- Singodimedjo, Markum (2000). Manajemen  
Sumber Daya Manusia. Penerbit : SMMAS