

**PROSES SELEKSI KARYAWAN PADA  
PT BANK NEGARA INDONESIA (Tbk) KANTOR  
CABANG PADANG**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen  
Perdagangan (DIII) sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Ahli Madya*



Oleh :

**NUZULA ANJELINA  
17134058/2017**

**PROGRAM STUDI DIPLOMA III MANAJEMEN PERDAGANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2020**

**PERSETUJUAN TUGAS AKHIR**

**PROSES SELEKSI KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (Tbk)**

**KANTOR CABANG PADANG**

**Nama : Nuzula Anjelina**  
**NIM/TM : 17134058/2017**  
**Program Studi : DIII Manajemen Perdagangan**  
**Fakultas : Ekonomi**  
**Universitas : Universitas Negeri Padang**


**Padang, November 2020**

**Diketahui Oleh :**  
**Koordinator Program Studi**  
**Diploma III Manajemen Perdagangan**



**Dina Patrisia S.E., M.Si, PhD**  
**NIP. 197512091999032001**

**Disetujui Oleh:**  
**Pembimbing Tugas Akhir**



**Rini Sarianti., SE, M.Si**  
**NIP. 196503061990012001**

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

**PROSES SELEKSI KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (Tbk)  
KANTOR CABANG PADANG**

Nama : Nuzula Anjelina  
NIM : 17134058  
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)  
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi  
Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Padang, November 2020


**Tim Penguji**

Nama

Tanda Tangan

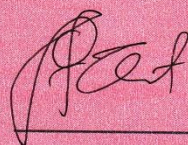
1. Rini Sarianti, SE, M.Si

(Ketua)



2. Dr. Syahrizal, SE, M.Si

(Anggota)



3. Hendri Andi Mesta, SE, MM, Ak (Anggota)



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nuzula Anjelina  
Thn. Masuk/NIM : 2017/17134058  
Tempat/Tgl. Lahir : Padang / 04 Januari 2000  
Program Studi : Manajemen Perdagangan  
Keahlian : Diploma  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Komplek Villa Sentosa Blok F2  
Judul Tugas Akhir : Proses Seleksi Karyawan pada PT Bank Negara  
Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tugas Akhir saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, November 2020  
Yang menyatakan,



**Nuzula Anjelina**  
**NIM. 17134058**

## **ABSTRAK**

**Nuzula Anjelina : Proses Seleksi Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang.**

**Pembimbing : Rini Sarianti, SE, M.Si**

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui: (1) proses seleksi karyawan, (2) hambatan/kendala yang terjadi dalam proses seleksi karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan wawancara langsung dengan staff bagian umum PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang. Teknik analisis dilakukan secara kualitatif dengan metode deskriptif sehingga diperoleh gambaran proses seleksi karyawan dan hambatan/kendala yang terjadi dalam proses seleksi karyawan PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang.

Hasil penelitian diketahui bahwa Proses seleksi karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang sesuai dengan teori yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini. Hambatan yang terjadi pada proses seleksi karyawan adalah informasi yang tidak efektif, waktu , dan kurangnya tim penyeleksi. Upaya yang dilakukan oleh PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Cabang Padang adalah perusahaan akan lebih bijaksana lagi dalam melakukan proses seleksi karyawan dan memperbarui sistem informasi untuk bisa menginformasikan secara efektif kepada seluruh pelamar yang lolos ke tahap selanjutnya tanpa terkecuali.

**Kata Kunci: Seleksi**

## KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya dan tak lupa untuk junjungan besar Nabi Muhammad SAW sehingga penulis bisa menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul: **“Proses Seleksi Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang.”** Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Ahli Madya pada Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Meskipun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak, maka penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, nasihat, dan arahan. Selain itu, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Idris, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dina Patrisia, SE, M.Si, Ph.D. selaku Ketua Prodi DIII Manajemen Perdagangan FE UNP dan dosen penguji Tugas Akhir.
3. Ibu Yunita Engriani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik.
4. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi DIII Manajemen Perdagangan FE UNP.
5. Staf Administrasi Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan FE UNP.
6. Karyawan/i PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang.

7. Kedua orang tua tercinta, serta kakak dan adik yang selalu memberikan dukungan dan do'a, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Rekan-rekan seperjuangan dalam bangku perkuliahan, khususnya Prodi DIII Manajemen Perdagangan FE UNP.
9. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga amal dan kebaikan semua pihak yang telah membantu penulisan tugas akhir ini dicatat di sisi Allah SWT dan diganti dengan pahala.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam tugas akhir ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna pengembangan tugas akhir ini. Semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Padang, November 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
A. Pengertian Seleksi .....	7
B. Tujuan Seleksi .....	8
C. Proses Seleksi.....	9
D. Standar Metode Seleksi .....	12
E. Faktor yang Mempengaruhi Seleksi .....	14
F. Sumber Seleksi .....	18
G. Hambatan Seleksi .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
A. Bentuk Penelitian .....	20
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	20
C. Rancangan Penelitian .....	20
D. Objek Penelitian .....	24
E. Jenis Data Penelitian.....	24
F. Sumber Data.....	24
G. Teknik Analisis .....	25
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>26</b>
A. Profil Perusahaan.....	26
1. Sejarah PT Bank Negara Indonesia Tbk .....	26
2. Visi dan Misi PT Bank Negara Indonesia Tbk .....	31
3. Struktur Organisasi PT Bank Negara Indonesia Tbk .....	32
4. Logo Perusahaan .....	33
B. Hasil Penelitian .....	34
C. Pembahasan.....	37

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>42</b>
A. Simpulan .....	42
B. Saran.....	43
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>45</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>47</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Jumlah Pelamar Tahun 2017-2019 .....	4
--	---

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Proses Seleksi .....	11
Gambar 2. Jejak Langkah PT Bank Negara Indonesia (Tbk) .....	29
Gambar 3. Jejak Langkah PT Bank Negara Indonesia (Tbk).....	30
Gambar 4. Stuktur Organisasi Perusahaan .....	32
Gambar 5. Logo PT Bank Negara Indonesia (Tbk) .....	33

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	: Surat Izin penelitian.....	48
Lampiran 2	: Pertanyaan wawancara .....	49
Lampiran 3	: Dokumentasi Saat Wawancara .....	51

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling penting dan yang paling berkontribusi dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan dapat dikatakan menjadi perusahaan yang berhasil jika dilihat berdasarkan kualitas dari karyawannya. Suatu perusahaan tanpa didukung karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi, operasional, dan fungsional maka perusahaan itu tidak akan mampu bertahan (Veithzal, 2005:35). Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan berkompeten, Proses Seleksi ini harus memegang Prinsip “*Right People in the Right Jobs*” yaitu menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

Sebelum melakukan seleksi, biasanya dilakukan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) terlebih dahulu. Menurut Veithzal (2005:46) Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah menentukan kualifikasi SDM yang dibutuhkan perusahaan baik dalam jangka pendek, menengah dan jangka panjang termasuk jumlah SDM yang dibutuhkan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dengan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal permintaan dan persediaan karyawan/tenaga kerja untuk masa yang akan datang dapat diramalkan secara sistematis.

Seleksi karyawan yang tersedia untuk mengisi jabatan yang kosong semakin berarti manakala tersedia lebih banyak pelamar dari pada lowongan yang tersedia. Seleksi merupakan proses memilih dari para pelamar melalui tahapan-tahapan tes hingga diperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria yang ditetapkan dan dinyatakan diterima. Seleksi dilakukan untuk memilih calon karyawan yang paling memenuhi kriteria yang dicari/ditetapkan perusahaan dari sekian banyak pelamar yang ada untuk menempati suatu posisi tertentu dalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Rekrutmen dan Seleksi merupakan dua tahapan yang berbeda. Pada tahap rekrutmen semakin banyak yang melamar semakin baik sehingga menghasilkan kumpulan data pelamar. Bisa jadi satu posisi kosong yang diperlukan oleh suatu perusahaan akan mendapatkan seratus orang yang datang melamar. Hal ini berbeda dengan Seleksi, Seleksi adalah tahap penyeleksian dan menerima pelamar yang memiliki kualifikasi serta kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sedangkan pelamar-pelamar tidak memiliki kualifikasi yang sesuai atau tidak cocok dengan persyaratan yang ditentukan akan ditolak.

Setelah dilakukan proses rekrutmen secara efektif maka tahap selanjutnya yaitu seleksi, seleksi karyawan merupakan salah satu dari fungsi pengadaan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2002:47), “seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan”.

Tahap Seleksi ini merupakan tahap yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan memilih dan mendapatkan kandidat yang terbaik

untuk mengisi posisi lowong dan melakukan pekerjaan yang dibutuhkan, organisasi akan mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi dan berkualitas baik. Dengan cocoknya karyawan dengan pekerjaannya, karyawan tersebut akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, tingkat kehadirannya pun akan tinggi dan tingkat pengunduran diri juga akan menurun. Dengan demikian, biaya dan waktu yang berkaitan dengan sumber daya manusia juga akan menjadi lebih hemat.

Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified*. Pelaksanaan seleksi karyawan harus sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Kualifikasi pekerjaan mencerminkan harapan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang dibutuhkannya, perusahaan sendiri bebas menentukan kualifikasi pekerjaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

BINA BNI adalah program yang memberikan kesempatan untuk berkerja dalam dunia perbankan, baik untuk lulusan SMA, SMK, D3, S1 dengan kontrak maksimal selama 3 tahun. Karena program Bina BNI ini memang untuk program pemagangan, jadi jika selama 3 tahun kinerja bagus, serta berkontribusi, bisa memberikan pelayanan terbaik, maka akan ada peluang untuk di promosikan menjadi pegawai tetap tapi itupun jika memang sedang ada posisi yang kosong atau memang lagi di butuhkan untuk pengangkatan pegawai tetap.

Peneliti menyimpulkan bahwa Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai persyaratan kerja untuk menempati posisi tertentu dalam suatu organisasi. Berdasarkan observasi selama magang, saya melihat banyaknya jumlah pelamar yang berminat dan mendaftarkan dirinya untuk berkerja di PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang.

**Tabel 1. Jumlah Pelamar Bina BNI dari tahun 2017 – 2019**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah pelamar yang masuk (orang)</b>	<b>Jumlah pelamar yang diterima (orang)</b>
2017	1063	25
2018	862	29
2019	913	25
<b>Jumlah</b>	<b>2838</b>	<b>79</b>

*Sumber : Manajemen SDM PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang*

Jika dilihat dari jumlah pelamar dan jumlah kebutuhan tenaga kerja dari tahun 2017-2019, memperlihatkan bahwa banyak pelamar yang memasukkan lamarannya sehingga peluang PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang, untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik, berkualitas, dan dapat ditempatkan pada jabatan yang tepat.

Banyaknya pelamar tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang melakukan penyeleksian, membuat penyeleksi kewalahan menghadapi pekerjaannya dan membuat pekerjaannya tertumpuk dan memakan waktu yang lama dalam proses penyeleksian ini.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tugas akhir dengan judul **“PROSES SELEKSI KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (Tbk) KANTOR CABANG PADANG.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka dapat dirumuskan permasalahannya, yaitu : Bagaimana proses seleksi karyawan dan hambatan yang di hadapi dalam Proses Seleksi Karyawan pada kantor PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Proses Seleksi Karyawan Bina BNI pada PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang.
2. Untuk Mengetahui hambatan apa saja yang di hadapi dalam Proses Seleksi Karyawan Bina BNI pada PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang.

## **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis:

### 1. Manfaat Teoritis

#### a) Akademik

Sebagai sumbangan ilmiah dan juga masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang mengenai seleksi karyawan.

#### b) Penulis

Untuk mengembangkan pengetahuan terkait dengan proses seleksi. Dengan pengembangan pengetahuan tersebut penulis dapat

memahami dan membandingkan antara teori-teori yang telah dipelajari dengan penerapan yang sebenarnya di lapangan. Memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna menyelesaikan studi pada program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

c) Peneliti Selanjutnya

Menjadi acuan bagi para pembaca guna meperluas wawasan dan dapat menjadi referensi tambahan bagi penulis yang akan meneliti mengenai seleksi karyawan di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dan sebagai bahan masukan, sehingga perusahaan dapat lebih meningkatkan kualitas dan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam proses seleksi pada PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang ada melalui serangkaian tahapan tes, sehingga diperoleh tenaga kerja yang paling sesuai atau yang paling memenuhi syarat dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan untuk menempati suatu jabatan atau posisi tertentu yang telah tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini, yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

1. Pelaksanaan proses seleksi pada PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang dapat dikatakan bahwa sudah berjalan sesuai dengan teori proses seleksi, PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang sudah mengikuti beberapa ketentuan yang harus dijalankan oleh suatu perusahaan dan menjalankan beberapa ketentuan dalam seleksi. Secara keseluruhan penulis dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan proses seleksi pada PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang sesuai dengan teori proses seleksi yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini.
2. Seleksi yang dilakukan perusahaan mengalami kendala yaitu Kendala yang dihadapi perusahaan dalam seleksi yaitu: Waktu, karena semakin banyak tingkatan seleksi yang dilakukan semakin cermat dan teliti

penerimaan karyawan. Banyaknya pelamar tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang melakukan penyeleksian, membuat penyeleksi kewalahan menghadapi pekerjaannya dan membuat pekerjaannya tertumpuk dan memakan waktu yang lama dalam proses penyeleksian tersebut. Adapun kendala lainnya seperti informasi yang tidak sampai ke pelamar, karena banyaknya pelamar penyeleksi menginput data identitas pelamar itu manual, namun banyaknya pelamar yang tidak akurat menuliskan identitas pribadi yang dapat dihubungi, maka dalam pemberian informasi untuk ketahap selanjutnya terjadi informasi yang tidak sampai ke pelamar tersebut.

## **B. Saran**

1. Sebaiknya PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang menambah pegawai saat melakukan penyeleksian calon karyawan baru, karena banyaknya pelamar tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang melakukan penyeleksian, atau perusahaan bisa bekerjasama dengan lembaga diluar dari perusahaan tersebut. Begitupun dengan waktu pelaksanaan seleksi, sebaiknya lebih bijaksana lagi mengingat banyaknya pelamar, agar penyeleksi tidak kewalahan menghadapi pekerjaan yang membuat pekerjaannya tertumpuk dan memakan waktu yang lama lagi dalam proses penyeleksian tersebut.
2. Sebaiknya PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang menyebarkan informasi untuk calon karyawan yang lolos ke tahap selanjutnya menggunakan sistem yang lebih baik lagi sehingga tidak

adanya pelamar yang tidak mendapatkan informasi, agar terciptanya informasi yang akurat dan efektif. Dengan begitu PT Bank Negara Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Padang dapat menarik calon karyawan terbaik dan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, W., & Alfian, T. (2002). *KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 125–134.
- Dylan Trotsek. (2017). PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING BATAM. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 110(9), 1689–1699.
- Ibrahim, M. (2014). PENGARUH SELEKSI TERHADAP PENEMPATAN (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(1), 84250.
- Moh, Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi 10. Diterjemahkan oleh: Bayu Airlangga, M.M. Jakarta: Erlangga
- Nurchahyo, H., Suryoputro, A., & Jati, S. (2016). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kesehatan Tim Nusantara Sehat Dalam Program Nusantara Sehat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 4(4), 60–69.
- Pradifta, Y. (2015). *Sistem Infomasi Seleksi Berkas Lamaran Calon Guru Secara Online Pada Sma Lti Indo Global Mandiri*. 6(1), 3–8.
- Rahmawati, S. (2017). Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian Sales Pada PT Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 99–106.