

**HUBUNGAN SELEKSI DAN KINERJA KARYAWAN
DI GRAND STORE DIAMOND LANTAI DUA
PTC MALL**



Skripsi oleh:

**JUNITA
NIM 01071001072**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA
Tahun 2010**

608.307
Jun
h
2011

**HUBUNGAN SELEKSI DAN KINERJA KARYAWAN
DI GRAND STORE DIAMOND LANTAI DUA
PTC MALL**



Skripsi oleh:

**JUNTA
NIM 01071001072**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA
Tahun 2010**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : JUNITA

NIM : 01071001072

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Hubungan Seleksi dan Kinerja Karyawan di Grand Store
Diamond Lantai Dua PTC Mall

Dengan ini menyatakan :

1. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah digunakan untuk mendapatkan gelar akademik di lingkungan Universitas Sriwijaya.
2. Skripsi ini adalah penelitian saya sendiri,tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing skripsi dan pengolahan data yang ditentukan oleh Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Sriwijaya.
3. Meskipun pada Perguruan Tinggi lainnya sudah pernah dibahas variabel yang sama seperti dalam skripsi saya, namun hasil dari penelitian terdahulu yang sering berbeda satu sama lain yang membuat saya tertarik untuk membahasnya lagi.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan bila dikemudian hari terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini,maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Palembang,8 februari 2010

METERAI
TEMPEL
PAJAK MENANGKAP RANGKAS
TGL. 20
C4997AAF497016190
ENAM RIBU RUPIAH
6000
junita
01071001072



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA : JUNITA
NIM : 01071001072
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SDM
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN SELEKSI DAN KINERJA KARYAWAN DI
GRAND STRORE DIAMOND PTC MALL LANTTAI DUA**

PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal

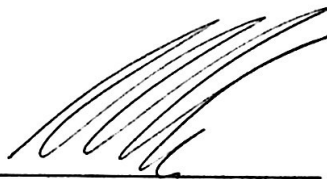
Ketua :



**Dr. Agustina Hanafi, MBA
NIP 1314100500**

Tanggal

Anggota :



**Drs. H. Adlyn Komaruddin
NIP 130703463**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA : JUNITA
NIM : 01071001072
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN SELEKSI DAN KINERJA
KARYAWAN DI GRAND STORE
DIAMOND LANTAI DUA PTC MALL

Telah dilaksanakan ujian komprehensif pada tanggal 18 Februari 2011 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 18 februari 2011

Ketua

Anggota

Anggota




Dr. Agustina Hanafi, MBA
NIP 131410050

Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
NIP 131474902

Drs. H. Supardi A., MPA
NIP 130687187

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
NIP 131474902

MOTTO

"Jadikan sholat dan sabat sebagai penolongmu" (QS.2:45)

"Aku adalah Sejarahku" (Ayah)

"Selama kita jalankan dengan niat baik dan cara pandang positif maka takkan ada hal yang sia-sia" (Je)

Persembahkanku :

Mak dan Bak
Adeku
Saudaraku tersayang
Sahabatku tersayang
Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis berikan haturkan kepada ALLAH SWT, karena atas izin-Nya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Penulisan skripsi ini mengambil judul Hubungan Seleksi dan Kinerja Karyawan di Grand Store Diamond Lantai Dua PTC Mall. Penulisan skripsi ini dibagi dalam enam bab, Bab I Pendahuluan, Bab II Kajian Pustaka, Bab III Metodologi Penelitian, Bab IV Gambaran Umum Perusahaan, Bab V Analisis dan Pembahasan, Bab VI Kesimpulan dan Saran.

Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan manajer grand store dan penyebaran kuesioner kepada semua karyawan di grand store tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa selama terdapat hubungan yang kuat atau erat antara variabel independen dan variabel dependen yang terlihat dari pengolahan data penelitian dengan menggunakan SPSS 17.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan manajemen perusahaan dan bahan masukan akademis bagi penelitian manajemen SDM.

Penulis,

Junita

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Yang Maha Kasih dan tak pernah pilih kasih, ALLAH SWT, yang telah memberikan kesehatan dan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Seleksi dan Kinerja Karyawan di Grand Store Diamond Lantai Dua PTC Mall” sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini Je ingin memberikan ucapan terima kasih kepada semua yang telah mendukung dalam segala hal, antara lain:

1. Prof.Dr.Hj.Badia Parizade,MBA,Rektor Universitas Sriwijaya
2. Dr.H.Syamsurijal,Ak,Dekan Fakultas Ekonomi Universitas sriwijaya
3. Drs.Yuliansyah M.Diah,Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. Dr.Agustina Hanafi,MBA,Pembimbing I Skripsi
5. Drs.H.Adlyn Komaruddin,Pembimbing II Skripsi
6. Semua Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama mengikuti perkuliahan di Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Benyamin Z(Pak Beny),Manajer Grand Store Diamond PTC Mall, dan teman SDku Dian Marina,yang menjadi langkah awalku untuk dapat bertemu dengan Pak Beny
8. *Mak* dan *Bak*,yang selalu mengiringi setiap langkah Ita dengan doa.Adikku tercinta Shandi,Marwan,dan Dinda,untuk tidak mengganggu *ayukmu* ini dalam menyelesaikan skripsi.
9. Staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

10. R_Club(Mamak,Kjo,Bibik,Kiss,dan Ayu) , Diaries (Kaka dan Bu Aji), dan METHA(Windah,Ese,dan Hera) menjadi tempat terbaik untuk membantu dan mendengarku berkeluh kesah,dan tak pernah berhenti untuk mendukung.
11. ADDA AJE feat.NS , sahabat yang membuatku belajar banyak dan membuatku berusaha lebih keras untuk berada pada titik “aku mengerti” dan tak pernah berhenti untuk berbagi suara indah kita.
12. Keluarga besarku yang dengan caranya senantiasa memotivasiku.Ini Ita dan Lihat nantinya...
13. Teman seangkatan seperjuangan di jurusan manajemen.Terlalu banyak hal yang membuatku bahagia dan mengerti mengapa harus bersama kalian.
14. Orang-orang istimewa yang ada di Ekonomi, yang selalu menjadi perbincangan hangat untuk sejarahku.Terima kasih

Semoga ALLAH SWT memberikan apa yang kalian inginkan, sebagai ganti kebaikan yang telah diberikan kepada saya.

Penulis,

Junita

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jabatan Grand Store Diamond tahun 2010.....	2
Tabel 1.2 Kinerja karyawan tahun 2008 – 2010	5
Tabel 1.3 Perkembangan kinerja karyawan tahun 2007 – 2010.....	6
Tabel 4.1 Komposisi karyawan berdasarkan jabatan tahun 2010.....	30
Tabel 4.2 Komposisi perusahaan berdasarkan jenis kelamin tahun 2010.....	31
Tabel 5.1 Jenis kelamin responden.....	40
Tabel 5.2 Umur responden.....	41
Tabel 5.3 Tingkat pendidikan responden.....	42
Tabel 5.4 Masa kerja responden.....	42
Tabel 5.5 Analisis deskriptif variabel independen.....	44
Tabel 5.6 Analisis deskriptif variabel dependen.....	48
Tabel 5.7 Hasil uji validitas variabel.....	54
Tabel 5.8 Hasil uji reliabilitas.....	55
Tabel 5.9 Hasil uji deskriptif.....	56
Tabel 5.10 Hasil uji korelasi.....	56
Tabel 5.11 Interpretasi interval korelasi.....	57
Tabel 5.12 Hasil uji regresi.....	58
Tabel 5.13 Hasil uji Anova.....	58
Tabel 5.14 Persamaan regresi.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Proses seleksi menurut ahli	3
Gambar 2.1 Proses seleksi menurut ahli	12
Gambar 3.1 Skala Likerts	23
Gambar 4.1 Struktur jabatan Grand Store Diamond	29

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner

Surat Keputusan Skripsi

Surat Keputusan Komprehensif

Surat Undangan Komprehensif

Lembar Konsultasi

Hasil Pengolahan SPSS 17.0

**HUBUNGAN SELEKSI DAN KINERJA KARYAWAN
DI GRAND STORE DIAMOND LANTAI DUA
PTC MALL**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara seleksi dan kinerja karyawan di Grand Store Diamond PTC Mal. Dari hasil penelitian, dengan nilai korelasi sebesar 0.000 yang berada dibawah 0.5 menunjukkan adanya hubungan yang kuat atau erat antara seleksi dan kinerja karyawan.

Dari hasil ini penulis mengharapkan perusahaan dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan lebih memperhatikan proses seleksi yang telah dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Seleksi, Kinerja Karyawan

SELECTION AND PERFORMANCE OF EMPLOYEE RELATIONS

DIAMOND IN THE FLOOR TWO GRAND STORE

PTC MALL

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between selection and employee performance in Grand Store Diamond Mall PTC. From the result of study, with a 0.000 correlation value under 0.5 indicates a strong relationship or association between selection and employee performance.

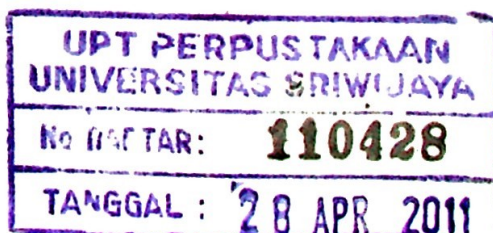
From this result the author expects the company to improve the quality of service and more attention to the selection process that has been done so as to improve employee performance.

Key words: Selection, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN KOMPREHENSIF.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTARCT.....	xiii
DAFTAR ISU.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar belakang.....	1
1.2.Perumusan masalah.....	7
1.3.Tujuan dan manfaat penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1.Landasan teori	
2.1.1.Pengertian seleksi.....	9
2.1.2.Tujuan seleksi.....	10
2.1.3.Sasaran seleksi.....	10
2.1.4.Kendala dalam penyeleksian.....	10

xiv



2.1.5. Proses seleksi.....	11
2.1.6. Dasar penyeleksian.....	13
2.1.7. Pengertian kinerja karyawan.....	13
2.1.8. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	16
2.2. Penelitian terdahulu.....	19
2.3. Kerangka konseptual.....	22
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
3.1. Metode pengumpulan data.....	23
3.2. Sumber data.....	24
3.3. Populasi dan sampel	24
3.4. Defenisi operasional variabel penelitian	25
3.5. Metode analisis data	25
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1. Sejarah perusahaan.....	27
4.2. Visi dan misi perusahaan.....	28
4.3. Struktur perusahaan.....	29
4.4. Komposisi karyawan dan pembagian tugas karyawan.....	30
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
5.1. Analisis statistik deskriptif.....	40
5.2. Uji Akurasi data.....	53
5.3. Analisis regresi sederhana.....	56
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan.....	60
6.2. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini yang dilakukan perusahaan. Seleksi merupakan hal yang sangat penting karena berbagai keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya melalui proses seleksi. Menurut Malayu Hasibuan (2000:148) seleksi merupakan motivasi. Sekiranya orang tepat telah diseleksi, maka proses motivasi dengan sendirinya akan berjalan baik disebabkan orang itu sudah memiliki sikap dan perilaku yang baik, dan menunaikan tugas-tugasnya dengan sistem yang tertata. Kualitas SDM antara lain ditentukan oleh seleksi yang merupakan proses aktivitas mencari dan menemukan SDM yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Secara organisatoris seleksi sebagai perencanaan sumber daya manusia harus terprogram secara komprehensif untuk dapat memprediksi kebutuhan baik kuantitas maupun kualitas serta perencanaan yang profesional.

Schuler (1996) menyatakan bahwa seleksi adalah proses pengumpulan data tentang pelamar pekerjaan untuk menentukan siapa yang layak dikontrak untuk posisi jangka pendek atau jangka panjang.

Malayu Hasibuan menyatakan seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan.



Menurut komaruddin Seleksi adalah Pemilihan terhadap orang-orang, suatu proses untuk menilai kemungkinan keberhasilan atau kegagalan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Martoyo (1997), seleksi adalah pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai deskripsi jabatan dan atau sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Di Diamond mall bagian grandstore ini memiliki 40 pegawai dan satu manajer. Dimana jabatan dari semuanya dapat dilihat dalam tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Jabatan karyawan di Grand Store Diamond
Tahun 2010

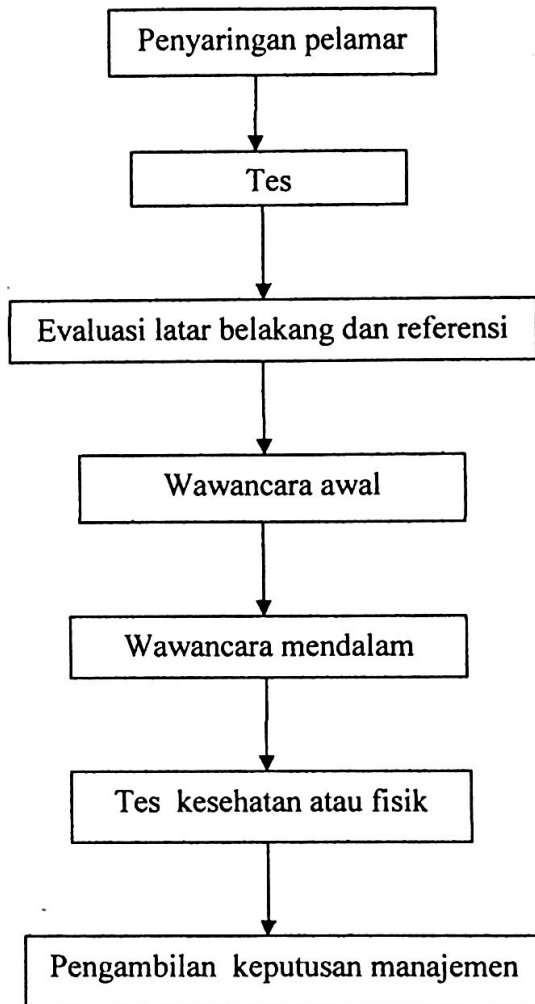
No.	Pekerjaan	Jumlah(orang)
1	Manajer Grandstore	1
2	Asisten manajer	1
3	Senior kasir	1
4	Kasir	5
5	Supervisor	4
6	Koordinator	3
7	Administrasi	2
8	Pramuniaga	24
Total		41

Sumber : Grand Store Diamond

Berikut salah satu gambaran proses seleksi menurut ahli

Gambar 1.1

Proses seleksi



Sumber : Raymond, Hollenbeck, Gerhart,dan Wright, McGraw Hill,Boston,2004.

Pada Diamond Mall terbagi atas tiga bagian, yakni Grandstore , Departemen store, dan Swalayan atau supermarket. Dimana proses seleksi yang dilakukan pihak Grand Store Diamond lantai dua adalah melalui beberapa tahap, yakni:

1. Tes awal, yaitu :

Pengetahuan umum, berkaitan dengan wawasan dan ilmu pengetahuan secara umum, Tes pengetahuan akademik bertujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan materi pengetahuan akademik calon pegawai. Dari tes pengetahuan umum dapat menghasilkan informasi bagaimana calon pegawai tersebut bertindak, dan informasi mengenai sifat calon pegawai tersebut seperti sifat penakut (takut bertindak) dan pemalas.

Logika, mengenai hal-hal logika, berkaitan dengan IQ (Intelegensia Quotion). Dari hasil tes ini dapat memberikan informasi kemampuan dalam menjelaskan instruksi, seperti pegawai yang sulit menerima instruksi sehingga perintah harus dijelaskan secara berulang-ulang.

Psikotest, menilai lebih mendalam mengenai karekter calon pegawai. Seperti dari bentuk tulisan, dapat diketahui mengenai ketelitian dan kepatuhan kepada atasan. Tes Psikologi bertujuan untuk mengungkap kemampuan potensial dan kemampuan sebenarnya pada calon pegawai. Lalu dilakukan penilaian dalam bentuk persentase setelah itu dilakukan perangkingan.

2. Wawancara calon pegawai

Fungsi dari proses interview atau wawancara ini adalah mengetahui kepribadian dari calon pegawai dan pewawancara dapat melihat langsung penampilan calon pegawai.

3. Praktek langsung / masa percobaan / ujian praktek

Di Grand Store Diamond Mall masa percobaan ini dilakukan setelah penyaringan calon pegawai pada tahap wawancara. Masa percobaan ini berjalan selama 1,5

bulan. Dan masa percobaan ini dapat diperpanjang apabila calon pegawai - dianggap- belum menunjukkan kemampuan yang sebenarnya.

Kinerja pada Grandstore Diamond dapat dilihat dari tingkat kehadiran, jumlah penjualan dan banyaknya *complainte* yang diterima selama tiga tahun terakhir (2008-2010).

Tabel 1.2

Kinerja Karyawan Tahun 2008 - 2010

Kinerja	Tahun		
	2008	2009	2010
Absensi	95%	90%	80%
Penjualan(item)	94.210	100.152	97.532
Jumlah <i>complainte</i>	20 orang	15 orang	17 orang

Sumber : Grandstore Diamond

Walaupun telah melalui proses penyaringan pegawai yang ketat, namun masih saja terdapat pegawai yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, kinerjanya tidak terlalu baik. Dapat dirata-ratakan bahwa kinerja pegawai di Grand Store lantai dua Diamond PTC mall belum memuaskan. Hal ini dikarenakan mungkin masalah kesehatan, karena tes kesehatan tidak menjadi bagian dari penilaian dan kemungkinan lainnya adanya kamufase pada proses penyeleksian.

Dibandingkan dengan proses seleksi yang dikemukakan ahli di awal, pada gambar 1.1 ada perbedaan dengan proses yang dilakukan oleh pihak Grand Store

Diamond, selain tidak adanya tes kesehatan juga tidak ada kelanjutan dari wawancara awal, yakni wawancara yang lebih mendalam.

Tabel 1.3
Perkembangan penerimaan karyawan
Tahun 2007 - 2010

Tahun	Jumlah Pendaftar (Orang)	Diterima (Orang)
2007	200	50
2008	50	5
2009	100	10
2010	-	-

Sumber : Grand Store Diamond

Perkembangan tentang jumlah karyawan yang selama ini terjadi di Grand Store Diamond adalah berkaitan dengan proses seleksi. Setelah proses training selama 1 bulan mulai terlihat pegawai yang bekerja tidak maksimal, dikarenakan sering ijin sakit dan satu pegawai yang dinyatakan tidak memberikan pelayanan maksimal kepada para pelanggan. Dan dari hasil penilaian kinerja pegawai pada saat masa percobaan tidak sesuai dengan yang diharapkan maka, biasanya pegawai tersebut mengundurkan diri atau diberikan penjelasan tidak dapat melanjutkan pekerjaannya. Hasil tes yang bagus belum tentu menghasilkan pegawai dengan kinerja yang bagus pula. Karena berdasarkan pengalaman Diamond Mall selama ini dalam penerimaan pegawai, banyak pegawai yang pada saat proses seleksi awal mendapat nilai yang bagus secara kuantitatif, namun pada saat masa praktek justru

sebaliknya, tidak sama sekali memberikan kinerja yang baik untuk Diamond mall, seperti adanya pelanggan yang *complaine* mengenai pelayanan salah satu pegawai

Seleksi ini sangat penting di dalam proses manajemen sumber daya manusia, apabila suatu perusahaan tidak teliti dan tidak cermat dalam seleksi ini kemungkinan akan terjadi penerimaan pegawai yang tidak sesuai dan tidak cocok dengan jabatan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, sehingga dia tidak bisa bekerja secara efisien dan efektif .

Berdasarkan gambar 1.1 dibandingkan dengan proses seleksi yang dilakukan pihak Grand Store Diamond terdapat perbedaan pada tahap seleksi. Pada pihak Grand Store Diamond tidak melalui tahap tes wawancara yang mendalam dan tes kesehatan. Dimana ini dapat menjadi indikator bahwa seleksi yang dilakukan perusahaan dapat dianggap kurang baik, karena hal ini sangat penting untuk menunjang keberhasilan proses seleksi dan berpengaruh keproses selanjutnya.

Apabila secara hipotesis dapat dikatakan bahwa masalah yang dihadapi organisasi secara umum adalah masalah kualitas SDM, maka persoalan yang harus segera dicermati dan ditelusuri adalah tentang kompetensi dan profesionalitas SDM dalam organisasi.

Dengan demikian penulis mengambil judul “HUBUNGAN ANTARA SELEKSI DAN KINERJA KARYAWAN DI GRANDSTORE DIAMOND PTC MALL”

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan rekomendasi bagi Grand Store lantai dua Diamond dalam menyusun kebijakan sistem penyeleksian karyawannya.

b. Manfaat Teoritis

Meningkatkan pengetahuan mahasiswa menyangkut seleksi, sehingga dapat bermanfaat dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Cantika, Yuli, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Muhammadiyah, Malang.

Dessler, Gary, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks, Klaten.

Mangkunegara A.A Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, Remaja Rosda Karya, Bandung.

Noe.Raymond A, John R.Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M.Wright, 2008, *Human Resources Management*, McGraw Hill, Boston.

Rachmawati, Ike Kusdyah, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Jogjakarta.

Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke III*, STIE YKPN, Jogjakarta.

<http://etd.eprints.ums.ac.id/7326/2/A210050142.pdf>

<http://feunlam.blogspot.com/2008/10/job-analisis.html>

<http://fitriyantismut.tripod.com.2008//karya.htm>

<http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/13208262267.pdf>

<http://ola-viola.blogspot.com/2009/12/seleksi-calon-pegawai-dan-wawancara.html>.

<http://massofa.wordpress.com/2008/01/21/manajemen-sumber-daya-manusia-bag-1/>

<http://www.scribd.com//2009/Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-PROSES-SELEKSI>

www.Indosdm.com

www.google.com