Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas muhammadiyah surabaya
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 32067-32073

Proses Rekutmen SDM Dan Seleksi Karyawan Di PT Indomaret

Mahendra Satria Zulkarnain[1], Farrel Ariefandy Radhiya Haqqi[2], Umi Fatimatus zahro[3], Sentot Imam Wahjono[4]
[1]Manajemn dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya

Corresponding Author: m.satria.zulkarnain@gmail.com, farrel.ariefandy.radhiya-2022@fe.um-surabaya.ac.id ,fatimumizahro@gmail.com, sentot.imamw@fe.um-surabaya.ac.id

Published: November, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan suatu model abstraksi untuk rekrutmen karyawan. Model rekrutmen berbasis kompetensi ini diharapkan dapat diaplikasikan secara praktis pada rekrutmen tenaga kerja, sebagai upaya untuk mengurangi tingkat pengangguran di Medan. Penelitian ini dilakukan pada sektor bisnis ritel. Bisnis ritel merupakan kategori bisnis yang menyerap tenaga kerja, meskipun skala bisnisnya kecil, omzetnya juga kecil tetapi dapat berkontribusi untuk meningkatkan perkembangan ekonomi negara melalui sektor pajak, bisnis ritel ini merupakan sektor bisnis yang banyak terdapat di Indonesia. Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan melakukan pengumpulan data melalui wawancara untuk dapat memperoleh informasi tentang model rekrutmen karyawan berbasis kompetensi. Kemudian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan metode Korelasi Product Moment Karl Pearson untuk mencapai luaran rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen yang diterapkan perusahaan adalah secara terbuka dan daring berdasarkan situs web perusahaan dan penentuan jenjang dan kualifikasi sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kata Kunci: Rekrutmen berbasis kompetensi, Rekrutmen karyawan; sektor ritel; kinerja karyawan

ABSTRACT

The study aims to produce an abstraction model for employee recruitment. The competency based recruitment Model is expected to be practically applied to the recruitment of manpower, as an effort to reduce the unemployment rate in Medan. This research was conducted on the business sector of retail. Retail business is a business category that absorbs labor, despite its small business scale, the turnover is also small but can contribute to improve the development of the country's economy through the tax sector, this retail business is a business sector that is widely found in Indonesia. Technical analysis of data in the study using qualitative descriptive methods and conducting data collection through interviews to be able to obtain information about the recruitment model of competency based employees. It then used a quantitative descriptive method with Karl Pearson's Correlation Product Moment method to achieve recruitment outcomes on employee performance. The results showed that the recruitment applied by the company was open and online based on the company's website and the determination of levels and qualifications in accordance with the competencies set by the company.
Keywords: Employee recruitment; Competency based employee recruitment Model; Retail Busines

Keywords : competency based recruitment, employee recruitment; ritel sector; employee performance

© The Author(s). 2025 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa perekrutan dapat memiliki efek beragam pada produktivitas karyawan . Perekrutan tidak selalu memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan . Perusahaan mempunyai cara atau peluang untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas , seperti mengidentifikasi masalah-masalah yang menghambat produktivitas , mengenali masalah dan menindaklanjuti sumber - sumber masalah tersebut , menghindari kondisi yang berisiko dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman , dan memberikan insentif atas kehadiran dalam bentuk penghargaan dan gaji tambahan . Faktor yang mempengaruhi perekrutan adalah situasi ekonomi negara secara keseluruhan . Jika situasi ekonomi relatif sulit , biasanya ada kelebihan pasokan , atau jumlah pekerja yang diharapkan jauh lebih tinggi daripada jumlah yang dibutuhkan . Jika hal ini terjadi, perusahaan dapat dengan mudah mencari karyawan baru karena banyaknya pencari kerja . Faktor kedua adalah tersedianya tenaga kerja pada bidang yang diinginkan . Jika bidang yang dicari jarang , maka perusahaan akan kesulitan untuk bertemu dengan karyawannya Pelaksanaan rekrutmen dapat dijadikan pedoman dalam penempatan pegawai , karena dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas pegawai, Prinsip " orang yang tepat di tempat yang tepat " berfungsi sebagai pedoman bagi manajer dalam menempatkan karyawan . Kegagalan dalam perekrutan dan penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja , yang menjadi penghambat tercapainya tujuan perusahaan . Produktivitas merupakan dimensi yang digunakan untuk melihat bagaimana sumber daya manusia dimiliki dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Masalah pengangguran dewasa ini merupakan topik terbesar di setiap daerah. Di Propinsi Sumatera utara khususnya dibeberapa kota, dan di kabupatennya banyak terdapat Pengangguran yang nyata dan pengangguran yang terselubung, pengangguran pada usia Sekolah, pengangguran yang memiliki skill maupun un skill. Tingginya tingkat Pengangguran dewasa ini disebabkan karena rendahnya pertumbuhan lapangan usaha Dibandingkan dengan pertumbuhan sumber daya manusia. Tingginya jumlah para pencari Kerja yang memiliki skill dan un skill menjadi pemicu besarnya tingkat pengangguran. Disisi Lain rendahnya tingkat pertumbuhan ekonomi juga sebagai penghambat pembangunan Ekonomidiberbagai sektor. Semakin tinggi pertumbuhan SDM maka akan mendorong Kenaikan permintaan akan barang kebutuhan sehari – hari. Akibat dari kenaikan permintaan Akan barang-barang keperluan sehari- hari ini akan memotivasi pertumbuhan usaha di sektor Ritel seperti Indomaret. Perusahaan ini banyak tumbuh menjamur dan berkembang di Beberapa daerah kota dan pinggiran kota. Perusahaan ritel ini merupakan salah satu sektor Usaha yang dapat menyerap banyak tenaga kerja di berbagai daerah khususnya di sumatera Utara. Untuk dapat diterima dan bekerja di sektor tersebut diperlukan suatu tekhnik atau cara Bagaimana kebijakan rekrutmen karyawan di perusahaan tersebut, untuk itu perlu dilakukan Sebuah penelitian tentang bagaimana kebijakan rekrutmen perusahaan ritel dan bagaimana Model abstraksi dalam perekrutan SDM nya.

Yang menjadi Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana mendesain Model Rekruitmen Karyawan Berbasis Kompetensi pada Bisnis Ritel di Medan ?
2. Bagaimana mengurangi tingkat persaingan dalam mendapatkan kesempatan kerja pada Bisnis Ritel di Medan ?
3. Apakah Model Rekruitmen Karyawan Berbasis Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bisnis Ritel di Medan ?

Tujuan penelitian ini secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Mendesign Model Rekruitmen Karyawan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.
2. Mengurangi tingkat persaingan dalam mendapatkan kesempatan kerja pada usaha Bisnis Ritel.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan dalam meneliti kondisi objek yang alamiah dengan menggunakan instrumen kunci, analisis data bersifat induktif kualitatif, dimana hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada
generalisasi. Teknik pengumpulan data dengan studi literatur, observasi, dan wawancara.
Penelitian ini bertujuan untuk menemukan suatu model rekrutmen pegawai yang dapat
diaplikasikan dalam dunia kerja. Untuk mendapatkan data yang akurat diperlukan informasi dari informan peneliti, yakni :

1. Informasi kunci
2. Informasi utama
3. Informasi pendukung

Ada empat kriteria dalam menentukan informan kunci (Martha & Kresno , 2016) :

a. Harus menjadi peserta aktif dalam kelompok, organisasi atau budaya yang diteliti.
b. Harus terlibat dalam budaya yang diteliti saat ini. Penekanan saat ini sangat penting, karena jangan sampai informan kunci lupa dengan masalah yang akan diteliti.
c. Harus memiliki waktu yang memadai. Informan kunci tidak cukup hanya memiliki kemauan,namun dapat memberikan informasi kapanpun saat dibutuhkan.
d. Harus menyampaikan informasi dengan bahasa sendiri (natural).

Informan Kunci dalam hal ini adalah kepala personalia atau *human resources*. Sedangkan penentuan informan utama adalah seseorang yang mengetahui secara tekhnis dan detail tentang masalah yang akan diteliti, informan utama dalam penelitian ini karyawan tetap PT Indomarco Prismatama.

HASIL ATAU PEMBAHASAN

PT Indomarco Prismatama atau Indomaret adalah perusahaan ritel modern terbesar di Indonesia yang memiliki lebih dari dua puluh ribu toko . Karena pertumbuhan toko yang sangat pesat, kebutuhan akan karyawan baru, baik di toko maupun di kantor pusat, terus meningkat setiap tahun. Untuk memastikan kualitas pelayanan, Indomaret menggunakan proses rekrutmen dan seleksi SDM yang sudah terstandar, transparan, dan fokus pada kompetensi.

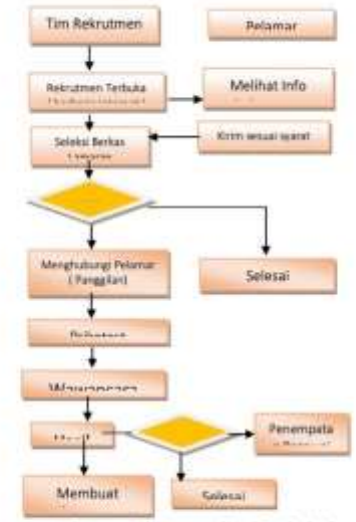
Dalam merencanakan dan melakukan rekrutmen, perusahaan harus mempertimbangkan sumber tenaga kerja, yaitu apakah akan merekrut karyawan dari dalam perusahaan atau luar . Rekrutmen dari sumber daya internal dilakukan untuk mengisi posisi kosong . Keunggulan dari metode ini adalah biaya yang lebih rendah, perusahaan telah mengenalkan potensi karyawan yang memiliki kemampuan dan potensi tinggi, serta motivasi kerja yang kuat. Metode ini juga mencegah masalah seperti karyawan meninggalkan perusahaan karena rendahnya jenjang karir, ketidakjelasan prosedur, kondisi, atau kebiasaan kerja. Namun menurut Adeyemi dkk (dalam Munaty et al., 2022), kelemahan dari rekrutmen internal adalah jika seorang karyawan lama mempunyai pangkatnya ke posisi yang lebih tinggi, ia bisa kurang optimal dalam menjalankan tugas karena sudah mengenal karyawan bawahan. Secara umum , rekrutmen dari sumber luar biasanya dimulai dari anggota keluarga , teman, iklan, lembaga penempatan tenaga kerja, lembaga pendidikan, surat lamaran, dan lain sebagainya. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh rekrutmen dan seleksi, tetapi juga oleh praktik manajemen sumber daya manusia lain seperti analisis pekerjaan , pelatihan, dan pengembangan. Namun, rekrutmen dan seleksi tetap menjadi tahap awal yang penting dalam menemukan karyawan berkualitas bagi organisasi . Proses rekrutmen membantu perusahaan menemukan kandidat yang memenuhi syarat dan mempunyai kemampuan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Proses seleksi membantu perusahaan memverifikasi kualitas kandidat melalui beberapa tes dan wawancara. Rekrutmen dan seleksi yang baik akan memastikan bahwa organisasi mendapatkan karyawan dengan kompetensi yang tepat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, rekrutmen dan

seleksi karyawan harus dilakukan dengan baik dan terencana agar organisasi dapat mendapatkan karyawan yang berkualitas .
Penelitian ini dilakukan pada salah satu bisnis ritel yang terbesar yang berada di Medan, yaitu bisnis ritel yang dikelola oleh PT Indomarco Prismatama. Dari hasil observasi dilapangan dan wawancara dengan informan inti, informan utama dan informan tambahan diperoleh informasi bahwa rekrutmen di PT Indomarco Prismatama bersifat terbuka dan online pada situs resmi indomaret. Rekrutmen karyawan di PT Indomarco Prismatama bersifat terbuka. Hasil Perekrutan karyawan tergantung pada proses rekrutmen, proses seleksi dan penentuan kompetensi yang harus dimiliki oleh calon pelamar. Rekrutmen adalah cara mengumpulkan orang-orang yang memenuhi syarat untuk bekerja di suatu organisasi. Rekrutmen menjadi langkah awal yang dilakukan perusahaan untuk menarik dan mencari karyawan yang sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan. Tujuan rekrutmen adalah untuk mengisi posisi kosong di dalam perusahaan atau organisasi. setelah rekrutmen , ada tahap seleksi . Seleksi adalah proses memilih orang-orang yang memiliki kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan . Dalam seleksi,bagian manajemen sumber daya manusia bertugas memilih karyawan yang ada dan menempatkan mereka pada posisi yang sesuai. Dengan demikian, kemampuan dan kualitas setiap orang dapat berkembang lebih cepat karena bekerja sesuai dengan bakat yang mereka miliki. Proses seleksi ini adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menentukan apakah seseorang diterima atau tidak dalam suatu instansi setelah mengikuti berbagai tes.

Dalam menghadapi persaingan bebas diera industri 4.0 ini PT Indomarco dalam merekrut SDM nya dituntut untuk merekrut calon karyawan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Proses rekrutmen karyawan merupakan suatu kegiatan yang sangat vital bagi perusahaan, perekrutan SDM yang berkualitas yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan akan mampu mengelola Perusahaan dengan efektiv dan efisien. Keakuratan perekrutan karyawan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan, hal ini akan memudahkan Perusahaan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu kompetensi yang baik juga akan membantu perusahaan meningkatkan budaya kerja yang tinggi.

PT Indomarco merekrut karyawan dengan memperhatikan beberapa indikator rekrutmen antara lain adalah " dasar sumber penarikan karyawan, sumber karyawan dan metode penarikan karyawan , kemudian dilanjutkan dengan proses seleksi dengan indikator tingkat pendidikan, pengalaman, psikotes dan Tes wawancara. Kemudian PT Indomarco menentukan kompetensi yang harus dimiliki oleh SDM nya adalah pengetahuan, keterampilan , pengalaman dan kecakapan. Pengelolaan bisnis ritel harus didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, berpotensial, loyalitas dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Bisnis ritel ini harus dikelola oleh sumberdaya manusia (SDM) yang mampu menciptakan keunggulan bersaing sebelum terjun ke pasar sasaran. Pengelolaan Bisnis ritel ini berbeda dibandingkan dengan pengelolaan perusahaan lain, bisnis ini membutuhkan kesiapan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, baik soft skill maupun hard skill dalam hal mengelola penjualan ritel dan sekaligus harus memiliki kepekaan dalam melihat peluang pasar agar dapat ber kompetensi dalam mempertahankan keberlanjutan usaha. Sedangkan untuk melihat Kinerja SDM nya dapat dinilai melalui hasil kerja, prilaku kerja dan sifat pribadi. Model rekrutmen karyawan dapat dilihat pada gambar 3.1Model Rekrutmen Karyawan.



Gambar 3.1Tahapan penentuan rekrutmen karyawan dimulai dari adanya keinginan pelamar untuk melamar pekerjaan pada bisnis ritel.

302

Pelamar mencari dan melihat informasi tentang rekrutmen karyawan. Berdasarkan informasi dari pegawai atau pihak yang berkompeten didapat informasi bahwa rekrutmen karyawan bersifat terbuka dan informasinya dapat diperoleh melalui situs resmi indomaret. Setelah mendapat info tersebut, pelamar mengirim surat lamaran kerja sesuai denganpersyaratan lamaran. Surat lamaran yang masuk kemudian diseleksi berkasnya, apakah berkas tersebut sesuai dengan persyaratan lamaran yang dituju. Apabila berkas lamaran memenuhi persyaratan administrasi , maka tim rekrutmen memutuskan bahwa pelamar dinyatakan lulus. Kemudian tim rekrutmen menghubungi pelamar atau memanggil pelamar untuk mengikuti tes selanjutnya, yaitu psikotes. Sedangkan Pelamar yang dinyatakan tidak lulus, maka proses rekrutmennya selesai.

Peran rekrutmen dan seleksi tenaga kerja sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan melakukan rekrutmen dan seleksi, organisasi dapat memperoleh karyawan yang memiliki kemampuan dan kualitas sesuai dengan kebutuhan. Proses yang dilakukan secara baik dan tepat, serta disiapkan dengan matang dalam segi pendekatan, metode, dan tahapan, akan memberikan hasil yang sesuai dengan harapan organisasi.

Perusahaan dan tim seleksi juga melakukan rekrutmen untuk mengisi posisi yang kosong dengan mencari dan memilih kandidat yang dianggap memenuhi kualifikasi yang ditentukan. Setiap perusahaan memiliki standar atas kinerja yang diharapkan dari setiap karyawan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja yang menyeluruh harus dilakukan setelah proses rekrutmen selesai, agar dapat mengetahui apa saja metode dan teknik rekrutmen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya,

Proses pengelolaan sumber daya manusia dalam merencanakan dan merekrut tenaga kerja menunjukkan bahwa mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi adalah proses yang memakan waktu dan biaya. Hal ini dilakukan oleh suatu organisasi agar karyawan yang diterima memiliki kemampuan dan tanggung jawab yang mampu, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, Sebelum memilih metode rekrutmen dan seleksi yang akan digunakan, harus dipahami terlebih dahulu persiapan apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Bagi pelamar yang telah mengikuti psikotes , kemudian mengikuti tes wawancara .Apabila nyatakan lulus maka tim rekrutmen melakukan penempatan karyawansesuai dengan kompetensiyang dimiliki calon karyawan. Sedangkan pelamar yang tidak memenuhi persaratan psikotesc dan wawancara dinyatakan tidak lulus dan proses rekrutmen selesai.

KESIMPULAN

Proses pemilihan dan pemilihan karyawan di PT Indomaret dilakukan dengan cara yang profesional, mulai dari memeriksa surat lamaran hingga wawancara terakhir. Perusahaan ini menggunakan berbagai cara untuk menerima aplikasi, seperti melalui online, datang langsung ke lokasi, acara musim panas di kampus, serta kerja sama dengan lembaga pendidikan. Tahapan seleksi yang ketat

bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dan juga peran rekrutmen dan seleksi tenaga kerja dapat menjadi penentu terwujudnya tujuan organisasi. Organisasi dengan tujuan supaya sumber daya manusia yang diterima merupakan sumber daya manusia yang kompeten serta sanggup menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

Perusahaan dalam proses rekrutmen dapat memanfaatkan digitalisasi dan media sosial sebagai bagian dari proses tersebut . Digitalisasi berpengaruh terhadap efisiensi dalam mencari dan memilih karyawan. Penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh usia produktif. Beberapa penelitian membuktikan adanya penurunan kinerja pada usia tertentu . Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan usia produktif karyawan saat melakukan rekrutmen dan seleksi, serta mempertahankan karyawan yang lebih berpengalaman melalui strategi tertentu . Proses seleksi yang tepat dan memperhatikan faktor usia serta pengalaman dapat membantu memastikan bahwa kualitas karyawan perusahaan adalah yang terbaik. Mempertahankan karyawan yang berpengalaman juga merupakan strategi penting bagi perusahaan. Karyawan dengan pengalaman memberikan dampak positif yang besar bagi perusahaan karena memiliki keahlian dan pengetahuan tertentu tentang industri atau pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi untuk mempertahankan karyawan yang berpengalaman, seperti memberikan insentif, peluang untuk berkembang, atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan menerapkan strategi ini, perusahaan bisa mendapatkan manfaat jangka panjang dari karyawan berpengalaman, seperti meningkatkan kualitas produk dan layanan, serta memperkuat reputasi perusahaan.

Selain itu, Indomaret memiliki beberapa program khusus seperti Magang dan Program Internship yang bertujuan untuk melatih dan mengembangkan bakat dari dalam perusahaan, sehingga mendukung pertumbuhan bisnis ritel modern mereka .

1. Rekrutmen karyawan di PT Indomarco Prismatama bersifat terbuka dan online pada situs resmi indomaret.
2. Rekrutmen karyawan dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu melalui proses mengisi form pendaftaran pelamar secara on line, seleksi berkas lamaran, kemudian apabila berkas pendaftaran pelamar dinyatakan lulus, pelamar diwajibkan untuk mengikuti psikotes, kemudian mengikuti wawancara.
3. Apabila dari hasil psikotes dan wawancara pelamar dinyatakan lulus, maka dilakukan penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
4. Adanya training karyawan baru dan penandatanganan kontrak kerja.

REFERENSI

Aziz, T.A., Maarif, M. S., & Sukmawati, S. (2017). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen,* Vol. 3 No. 2, hal.1

Fahmi, Irham .2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi.*

Bandung :CV AlfaBeta.

Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi

Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah INTEGRITAS,* 1(3).

Mardianto, Adi. 2014. *Recruitment Management Optimizing Recruitment Strategy*. Jakarta: Pinashtika Publisher.

Martha, E., & Kresno (2016) *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Press

Nasution, M. D. T. P., Siahaan, A. P. U., Rossanty, Y., & Aryza, S. (2018). Entrepreneurship Intention Prediction using Decision Tree and Support Vector Machine. *In Proceedings of the Joint Workshop KO2PI and The 1st International Conference On Advance & Scientific Innovation.*

Singodimejo,2010. *Rekrutmen* Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sugiono.(2016). *MetodePenelitianKuantitatif*, Kualitatifdan R&D. Bandung:PT.Alfabet dst.

Wahyudi, D., Ferine, K. F., & Siyo, K. (2019, August). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan

Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institusi Pendidikan Di Kota Binjai. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 2, No. 1).

Wulandari, R. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 4, hal. 2.

Novika Nur Rohmah, Agus Frianto (2021) PERAN REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA PADA PT. INDOMARCO ADI PRIMA SURABAYA, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 2 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya.

Arinda Febyola[1*], Nurhikma[2], Ummul Aimah[3], Shanty Komalasari[4] ,
Peran Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Terwujudnya Tujuan Organisasi
Fakultas Ushuluddin dan Humaniora.
Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa Volume 3, No 1, Juli 2023 e-ISSN 2807-789X

Arinda Febyola[1*], Nurhikma[2], Ummul Aimah[3], Shanty Komalasari[4], Peran Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Terwujudnya Tujuan Organisasi *Fakultas Ushuluddin dan Humaniora.* Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa Volume 3, No 1, Juli 2023 e-ISSN 2807-789X

Imam muamar kharisma, Nur wening. Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematik. Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis Vol.7 No.1 Juni (2023) pp. 61-80.