

## ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SDM DI PT. BINTANG SERAGAM INDONESIA TANGERANG SELATAN

Nafa Cahyani Agustin<sup>1</sup>, Ahmad Nazir<sup>2</sup>  
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang  
nafachyni@gmail.com, dosen01631@unpam.ac.id

---

### Article Info

**Keywords:**  
*Recruitment, Selection, Human  
Resources Quality*

---

**JM Classification:**  
Accessible

**DOI:**  
<https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.60>

### Abstract

This study aims to analyze the recruitment and selection system to improve the quality of human resources at PT. Bintang Seragam Indonesia. The research method used descriptive qualitative techniques with interviews, observation, and documentation. The results show that the recruitment process includes identifying workforce needs, publishing vacancies, administrative selection, and testing and interviews. Selection emphasizes education, experience, skills, and work attitudes. In general, the implemented system is quite effective, but there are still weaknesses such as health checks and selection for strategic positions that are not optimal. The quality of human resources produced shows a difference between high and low performing employees. To address this, the company needs to improve selection standards by adding a more comprehensive health test stage and implementing written tests for all job positions, not just limited to the finance and content creative departments. With these improvements, the quality of human resources is expected to be more evenly distributed and able to support the improvement of company performance.

---

## I. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan daya saingnya agar mampu bertahan dan berkembang. Salah satu aspek penting yang menjadi kunci keberhasilan perusahaan ialah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki.

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan bukan hanya dijadikan sebagai aset perusahaan saja, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu dalam tahap awal proses kerja yaitu rekrutmen dan seleksi harus dilakukan

dengan strategi yang jelas agar perusahaan dapat mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan yang diinginkan.

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua komponen utama dalam proses perencanaan SDM. Rekrutmen berfungsi untuk menarik sebanyak mungkin calon tenaga kerja yang potensial, sedangkan seleksi bertujuan untuk menyaring dan memilih individu yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Efektivitas sistem rekrutmen dan seleksi sangat menentukan kualitas karyawan yang akan bergabung dalam sebuah perusahaan. Jika proses ini tidak berjalan dengan baik, maka perusahaan berisiko memperoleh tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas, efisiensi, dan stabilitas internal suatu perusahaan.

PT. Bintang Seragam Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di berbagai bidang usaha, khususnya di sektor fashion dan pengadaan. Fokus utama perusahaan meliputi pengembangan merek fashion sendiri, penyediaan seragam untuk berbagai kebutuhan, serta pengelolaan gudang atau warehousing guna mendukung ketersediaan stok barang.

Selain itu, perusahaan juga aktif dalam mengikuti pengadaan melalui tender, baik untuk instansi pemerintah maupun swasta. Untuk memperluas jangkauan pasar, produk-produk PT. Bintang Seragam Indonesia juga dipasarkan melalui retail marketplace.

Perusahaan ini mengutamakan pengalaman, kualitas produk, dan pelayanan terbaik. Semua layanan didukung oleh sumber daya manusia yang terlatih dan berkompeten di bidangnya, sehingga mampu memberikan jaminan terhadap kepuasan pelanggan. Namun, meskipun perusahaan telah menerapkan berbagai metode dalam memilih calon karyawan, masih ada beberapa tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas SDM.

Berikut jumlah rekrutmen dan seleksi yang dilakukan PT. Bintang Seragam Indonesia dari tahun 2022 sampai dengan 2024:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Rekrutmen dan Seleksi di PT. Bintang Seragam Indonesia**

No	Tahun	Posisi Penempatan	Jumlah Pelamar	Jumlah Seleksi
1	2022	Brand Manager	47	1
		Staff Admin Keuangan	108	1
		R&D Fashion	23	1
		Creative Content Leader	38	1
		Office Girl	8	1
2	2023	Telemarketing	51	1
		Design & Video Creator	18	1

		Supervisor Produksi	15	1
		Design & Video Creator	43	1
		Digital Marketing	9	1
		Kurir	25	1
		Sales Marketing Online	43	1
		Sales Canvasser	43	1
		Sales E-Commerce	53	1
3	2024	Merchandiser Produksi	38	1
		Design & Video Creator	21	2
		Sales Canvasser	5	1
		R&D	22	1
		Advertiser	6	1
		Telemarketing	3	1
		Kepala Produksi	9	1
		Telemarketing	3	1

Sumber: PT. Bintang Seragam Indonesia

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa setiap tahunnya PT. Bintang Seragam Indonesia secara konsisten membuka peluang kerja untuk berbagai divisi, yang menunjukkan adanya kebutuhan perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia sesuai perkembangan bisnis. Meskipun jumlah pelamar cukup tinggi, jumlah seleksi yang dilakukan menunjukkan bahwa perusahaan tetap melakukan proses penyaringan yang ketat untuk mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Berikut data kualitas SDM yang dilakukan PT. Bintang Seragam Indonesia dari tahun 2024 sampai dengan 2025 dengan menggunakan performance appraisal:

**Tabel 1.2**  
**Data Kualitas SDM di PT. Bintang Seragam Indonesia**

2024			2025		
No	Nama	P/A	No	Nama	P/A
1	Anggi P	93%	1	Amanda P	67%
2	Dewanty K	74%	2	Egi	63%
3	Dewi	105%	3	Fitrah	61%
4	Egi	76%	4	Fitria S	86%
5	Fajar T	59%	5	M. Harsyah	86%
6	Fitrah	89%	6	Putri Nur	69%
7	M. Aldi	58%	7	Siti Salwa A.M	69%
8	Manik	52%	8	Widyana O	66%
9	M. Rizky	127%			
10	Siti N	71%			

Sumber: PT. Bintang Seragam Indonesia

Dengan interval nilai 100% - 120% kategori sangat baik, interval nilai 80% - 99% kategori baik, interval nilai 60% - 79% kategori cukup baik dan interval nilai 0% - 59% kategori buruk. Berdasarkan hasil performance appraisal karyawan PT. Bintang Seragam Indonesia

tahun 2024–2025, terlihat adanya ketidakseimbangan sekaligus kecenderungan penurunan kualitas sumber daya manusia. Pada tahun 2024 masih terdapat karyawan dengan capaian sangat baik, namun juga ditemukan yang berkategori kurang baik. Sementara pada tahun 2025, sebagian besar karyawan hanya berada pada kategori cukup baik, dengan sedikit yang masuk kategori baik, serta tidak ada yang mencapai kategori sangat baik.

Hal ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi yang diterapkan perusahaan perlu dikaji lebih dalam, karena kualitas SDM merupakan faktor utama dalam mendukung keberhasilan organisasi. Perbedaan hasil penilaian kinerja dari tahun ke tahun mengindikasikan adanya permasalahan dalam proses pemenuhan dan pengelolaan tenaga kerja, sehingga topik mengenai analisis sistem rekrutmen dan seleksi menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Berdasarkan dari judul penelitian, maka jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Denzin & Lincoln dalam Anggito & Setiawan (2018) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan latar belakang alamiah yang berarti menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan meliputi berbagai metode yang ada.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna, pemahaman, serta interpretasi dari realitas sosial yang terjadi di lapangan. Peneliti biasanya terjun langsung ke latar alamiah (natural setting), mengamati, berinteraksi, dan menginterpretasikan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, maupun dokumen.

### **2. Instrumen Penelitian**

Menurut Suharsimi Arikunto (2020) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat dan fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam proses pengumpulan data untuk memudahkan pekerjaan dan menghasilkan data yang lebih baik, cermat, lengkap, dan konsisten.

Jika fokus penelitian menjadi jelas maka kemungkinan akan dikembangkan instrumennya, instrumen yang digunakan pada penelitian merupakan pedoman dalam melakukan observasi dan wawancara.

### **3. Unit Analisis**

Menurut Abdussamad (2021) Dalam penelitian kualitatif, istilah populasi dan sampel digantikan dengan subjek penelitian atau unit analisis. Subjek penelitian merujuk pada apa atau

siapa yang diteliti, sedangkan unit observasi atau unit pengamatan berkaitan dengan sumber data penelitian.

Jadi disimpulkan bahwa unit analisis ialah inti yang menentukan arah dan fokus penelitian. Kejelasan dalam menetapkan unit analisis sangat penting karena berhubungan langsung dengan desain penelitian, sumber data, serta teknik analisis yang digunakan.

#### a. Subjek Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) subjek penelitian adalah pihak yang berkaitan dengan yang diteliti (informan atau narasumber) untuk mendapatkan informasi terkait data penelitian yang merupakan sampel dari sebuah penelitian.

Subjek terdiri dari data subjek langsung dan subjek tidak langsung, yaitu di mana peneliti bisa mendapatkan informasi pada subjek penelitian tanpa perantara orang kedua. Subjek tidak langsung bisa mendapatkan informasi dari pihak lain yang mengetahui tentang karakteristik subjek penelitian secara jelas, detail, dan berdasarkan fakta yang ada. Adapun key informan dalam penelitian ini ialah direktur operasional dan HRD. Sedangkan informan pendukung dalam penelitian ini ialah 1 manager keuangan, 1 karyawan dari divisi marketing dan 1 karyawan dari divisi operasional.

#### b. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) objek penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun objek dalam penelitian ini ialah sistem rekrutmen dan seleksi di PT. Bintang Seragam Indonesia kota Tangerang Selatan.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk memperoleh data maka metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam suatu penelitian. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan cara Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.

#### 5. Teknik Analisis Data

Menurut Moleong dalam Nurdewi (2022) teknik analisis data merupakan suatu proses yang dilakukan peneliti untuk menata, menyusun, serta mengorganisasikan data ke dalam pola, kategori, dan uraian yang sistematis sehingga dapat memberikan makna terhadap data yang telah diperoleh. Menurut Miles & Huberman dalam Zulfirman (2022) Teknik analisis data

dalam penelitian kualitatif dilaksanakan sejak proses pengumpulan data berlangsung hingga setelah data terkumpul dalam periode tertentu.

#### 6. Pemeriksaan Keabsahan Data

Menurut Sugiyono (2019), uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif merupakan upaya untuk memastikan validitas atau kebenaran data yang diperoleh di lapangan. Data dianggap valid apabila mencerminkan realitas dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya di lokasi penelitian.

Menurut Sugiyono (2019), triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang menggabungkan berbagai sumber dan jenis data untuk meningkatkan keakuratan dan kevalidan temuan penelitian.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa triangulasi merupakan metode untuk menguji keabsahan atau kredibilitas data dalam penelitian kualitatif dengan cara menggabungkan berbagai sumber, jenis, atau metode pengumpulan data.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Hasil Penelitian

Pada variabel rekrutmen, PT. Bintang Seragam Indonesia masih menerapkan dasar rekrutmen yang bersifat insidental, yakni dilakukan ketika ada kebutuhan mendesak seperti karyawan yang mengundurkan diri atau adanya lonjakan beban kerja. Dari sisi sumber rekrutmen, perusahaan sudah cukup baik dengan memanfaatkan platform digital seperti WhatsApp, Instagram, dan Glints untuk menyebarkan informasi lowongan kerja. Namun, metode rekrutmen yang digunakan belum konsisten dan cenderung berbeda-beda sesuai posisi yang dibutuhkan. Hal ini berisiko menyulitkan perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang benar-benar sesuai kebutuhan serta dapat menyebabkan pemborosan waktu, tenaga, dan biaya karena proses seleksi yang berulang.

Pada variabel seleksi, perusahaan tidak menjadikan latar belakang pendidikan sebagai prioritas utama sehingga memberi kesempatan yang lebih luas bagi pelamar dengan tingkat pendidikan yang beragam. Referensi hanya digunakan untuk posisi tertentu seperti manajer dan HRD, sementara pengalaman kerja tidak menjadi syarat mutlak karena freshgraduate tetap diberi kesempatan dengan catatan harus ada pembinaan yang jelas. Untuk kesehatan, perusahaan belum mewajibkan tes formal melainkan hanya melalui biodata dan wawancara. Tes tertulis juga belum diterapkan untuk semua posisi, hanya pada jabatan tertentu saja.

Meskipun begitu, tahap wawancara sudah berjalan cukup baik karena dilakukan dua kali, yaitu oleh HRD dan manajer bagian. Kondisi ini menunjukkan bahwa proses seleksi belum sepenuhnya terstandarisasi, sehingga berpotensi menghasilkan karyawan yang kurang tepat dari sisi keterampilan, pengalaman, maupun karakter.

Sementara itu, pada variabel kualitas SDM, pengetahuan karyawan dinilai sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dengan adanya masa percobaan tiga bulan dan evaluasi rutin melalui performance appraisal setiap enam bulan. Dari sisi keterampilan, perusahaan menunjukkan kepedulian dengan menyelenggarakan diskusi serta pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Namun, pada indikator kemampuan, masih terdapat tantangan terutama dalam hal manajemen waktu, komunikasi, dan ketelitian. Evaluasi kemampuan dilakukan dua kali setahun dengan peluang pengembangan karir bagi karyawan yang menunjukkan peningkatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas SDM perusahaan cukup baik untuk mendukung operasional saat ini, tetapi masih diperlukan peningkatan terutama dalam aspek kemampuan agar perusahaan lebih siap menghadapi tantangan kerja yang lebih kompleks di masa depan.

## 2. Pembahasan Penelitian

### a. Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan calon tenaga kerja baru yang sesuai dengan kebutuhan posisi tertentu. Dalam proses penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara terstruktur yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang sudah disusun sebelumnya oleh peneliti untuk diwawancarai oleh narasumber.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 5 narasumber, yaitu Direkrur Operasional, HRD, Manager Keuangan Telemarketing dan Customer Service PT. Bintang Seragam Indonesia mengenai indikator rekrutmen menurut Hasibuan dalam Dzahabiyah dkk (2022). Sistem rekrutmen yang diterapkan di PT. Bintang Seragam Indonesia sudah cukup baik, namun perlu diperbaiki mengenai perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang lebih terstruktur serta belum adanya pedoman tertulis yang mengatur proses rekrutmen secara menyeluruh. Saat ini, rekrutmen lebih bersifat insidental, yaitu dilakukan setelah ada karyawan yang resign atau saat beban kerja meningkat, bukan berdasarkan analisis kebutuhan jangka panjang. Hal ini dapat memengaruhi kesiapan perusahaan dalam menghadapi perubahan operasional yang cepat. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun sistem rekrutmen yang

bersifat lebih proaktif dan berkelanjutan, serta membuat SOP rekrutmen agar proses yang dilakukan lebih terarah, efisien, dan dapat dipertanggungjawabkan.

b. Seleksi

Seleksi merupakan proses penyaringan atau memilih calon karyawan dari sejumlah kandidat yang dianggap sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja karyawan pada posisi tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan di PT. Bintang Seragam Indonesia, peneliti menemukan bahwa seleksi yang dilakukan oleh perusahaan sudah terstruktur dan disesuaikan dengan kebutuhan posisi yang dilamar. Perusahaan menerapkan beberapa tahapan seleksi, mulai dari pemeriksaan dokumen seperti CV atau portofolio, psikotes, serta wawancara yang dilakukan secara berlapis oleh HRD dan manager bagian terkait. Namun, tes tertulis hanya diberlakukan untuk calon karyawan pada posisi tertentu, seperti divisi keuangan dan content creative, untuk menguji kemampuan teknis yang spesifik sesuai kebutuhan pekerjaan. Dengan begitu proses seleksi ini lebih fleksibel dan fokus pada kriteria yang relevan dengan jabatan yang dibutuhkan. Walaupun begitu, perusahaan masih perlu meningkatkan standarisasi dan dokumentasi proses seleksi agar hasil penilaian lebih konsisten dan mudah dipertanggungjawabkan.

c. Kualitas SDM

Kualitas SDM adalah suatu gambaran yang dimiliki oleh karyawan mencakup kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, kualitas SDM di PT. Bintang Seragam Indonesia sudah cukup baik yang ditunjukkan melalui pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, serta kemampuan mereka dalam menjalankan pekerjaan secara mandiri maupun dalam tim. Namun peneliti menemukan bahwa masih terdapat tantangan yang perlu diperhatikan, terutama dalam hal manajemen waktu, komunikasi, dan ketelitian kerja, yang dinilai masih menjadi kendala di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan upaya pengembangan SDM yang lebih terstruktur, seperti pelatihan softskills dan penguatan budaya kerja yang mendukung peningkatan kualitas individu secara menyeluruh.

#### IV. KESIMPULAN

Rekrutmen dilakukan terutama karena adanya kebutuhan tenaga kerja baru akibat karyawan resign, habis kontrak, maupun meningkatnya beban kerja pada divisi tertentu. Proses

rekrutmen dimulai dari pengajuan kebutuhan tenaga kerja oleh divisi terkait, kemudian ditindaklanjuti HRD dengan persetujuan direksi, hingga publikasi lowongan melalui media sosial dan platform pencari kerja seperti Glints, Instagram, maupun WhatsApp. Dari berbagai sumber tersebut, aplikasi Glints dinilai paling efektif karena mampu menjangkau lebih banyak pelamar dengan kualifikasi sesuai kebutuhan. Secara umum, proses rekrutmen di PT. Bintang Seragam Indonesia sudah cukup sistematis, meskipun masih sederhana dan bergantung pada media daring.

Seleksi dilakukan melalui beberapa tahapan, mulai dari pemeriksaan CV dan kelengkapan dokumen, psikotes, tes tertulis untuk posisi tertentu (seperti keuangan dan content creator), serta wawancara berlapis oleh HRD dan manajer bagian terkait. Faktor utama dalam seleksi tidak semata-mata pendidikan, melainkan lebih menekankan pada sikap (attitude), pengetahuan dasar, dan keterampilan yang relevan. Untuk posisi staf, pengalaman tidak menjadi syarat mutlak, sementara untuk posisi manajerial dan HRD diperlukan pengalaman minimal 1–3 tahun. Perusahaan juga belum mewajibkan tes kesehatan secara menyeluruh, hanya sebatas konfirmasi langsung pada saat wawancara.

Sistem rekrutmen dan seleksi yang diterapkan PT. Bintang Seragam Indonesia terbukti cukup efektif dalam menghasilkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan. Hal ini terlihat dari adanya masa percobaan (probation) selama 3 bulan yang digunakan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan adaptasi karyawan baru. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala melalui performance appraisal setiap 6 bulan, yang menjadi dasar bagi perusahaan untuk mengukur kualitas SDM.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Syakir Media Press.
- Burhanudin, I., & Dewi L, A, P., (2024). Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Singajaya Kecamatan Cihampelas. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 97-106.
- Dzahabiyyah, Z. unaidah, & Farla, W. (2022). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muara Dua Palembang. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 19(1), 70–84.
- Fachrurazi., Rinaldi, K., Jenita., Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

- Hantono & Wijaya, S.F., (2025). Pengantar Manajemen. Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat: Widina Media Utama.
- Hasan, S., Diwyarthy, N. D. M. S., Nugroho, H., Muniarty, P., Amruddin, Santoso, A., Afandi, S. S. A., Sari, Y. P., Tarigan, B. A., & Solehudin, N. (2022). Pengantar Manajemen. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R., Anwar, S. A., (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). JSTAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah. 2(02), 392.
- Kasmir. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, Siti Nur., & Pratama, Dwi. (2023). Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Aquamate Indonesia Industries di Sidoarjo. International Journal of Management Studies, 3(1), 332–345.
- Matutina. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Mawarni, W., & Sularmi, L. (2024). Analisis Proses Rekrutmen dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Supra Boga Lestari, Tbk. Jakarta Barat. JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation, 2(1), 793–802.
- Ninawati, Liska, F., Tiara, V., & Barella, Y. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi. Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, 2(4), 151–157.
- Nurdewi. (2022). Implementasi *Personal Branding Smart* Asn Perwujudan Bangsa Melayani Di Provinsi Maluku Utara. SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, 1(2), 300.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Zulfirman, R., (2022) Implemetasi Metode Outdoor Learning Dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di Man 1 Medan. Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran, 3(2), 150.