



# Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 16%**

Date: Monday, June 08, 2020

Statistics: 447 words Plagiarized / 2787 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

---

Penggunaan Algoritma Profile Matching Untuk Perekrutan Karyawan 1) Novian Fadilah Universitas Budi Luhur, Jl. Ciledug Raya, Jakarta Selatan, Indonesia E-Mail: nofian.fadilah@yahoo.com 2) Safrina Amini Universitas Budi Luhur, Jl. Ciledug Raya, Jakarta Selatan, Indonesia E-Mail: safrina.amini@budiluhur.ac.id ABSTRACT The success of a company is located on how **to manage the human resources** it owns.

The proper management of resources and really appropriate employee field expertise is mandatory. To get a truly qualified human resources then it is necessary to do the recruitment of employees who actually comply with the operational standards of procedures. Inappropriate employee recruitment process will result in employees with poor performance and not as expected by the company.

Assessment of prospective employees test results sometimes with certain prospective employees to harm the company. To overcome the problem then this research using profile matching method with the result of the research in the form of each prospective employees. Leaders can see the value of each prospective employee and can make a decision. Keyword : Employees, compay, assesment.



PENDAHULUAN Keberhasilan suatu perusahaan adalah terletak pada bagaimana mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. pengelolaan sumber daya yang tepat dan benar-benar sesuai keahlian bidang karyawan merupakan hal yang wajib dilakukan. untuk mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas maka perlu dilakukan perekrutan karyawan yang benar-benar sesuai standar operasional prosedur.

proses perekrutan karyawan yang tidak sesuai maka akan menghasilkan karyawan dengan performa yang buruk dan tidak sesuai harapan perusahaan. penilaian mengenai hasil tes calon karyawan terkadang berpihak kepada calon karyawan tertentu sehingga merugikan perusahaan. untuk mengatasi permasalahan tersebut maka penelitian ini menggunakan metode profile matching [1], metode ini akan diimplementasikan kedalam sebuah bahasa pemrograman sehingga akan menghasilkan sebuah sistem pendukung keputusan yang dapat menghitung dan menampilkan bentuk keluaran berupa perangkaan yang dapat membantu pimpinan dalam memutuskan siapa saja calon karyawan yang akan direkrut.

penelitian mengenai perekrutan calon karyawan atau pegawai juga telah dilakukan oleh Agung Deni Wahyudi yang berjudul Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Staff Administrasi Menggunakan Metode Profile Matching. pada penelitiannya menggunakan kriteria kecerdasan, sikap kerja dan perilaku dengan bobot masing-masing 50%, 25% dan 25%.

pada penelitiannya menggunakan 5 buah data pelamar dengan hasil tertinggi sebesar 4,33 dan nilai terendah sebesar 3,93. [2] penelitian lainnya juga dilakukan oleh Mulia Sulistiyono dan Bernadhed yang berjudul Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode Profile Matching.

penelitian tersebut menggunakan kriteria sebanyak 3 kriteria yaitu Kognitif/Intelektual, Kepribadian dan Sikap Kerja dengan masing-masing sub kriteria Kognitif yaitu Intelegensi Umum, Kemampuan Abstraksi, Kemampuan Verbal, Kemampuan Numerik dan Fleksibilitas Berpikir. sedangkan kriteria kepribadian yaitu Stabilitas Emosi, Penyesuaian Diri, Kerjasama Kelompok, Kontak Sosial, Kepemimpinan dan Daya tahan terhadap stress.

terakhir kriteria Sikap Kerja dengan sub kriteria Motivasi Kerja, Tempo Kerja, Ketelitian Kerja dan Ketahanan Kerja. hasil penelitian diperoleh nilai tertinggi sebesar 4,78 dan terendah 4,60 [3]. BAHAN DAN METODE Metode Pengumpulan Data Metode pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan sumber-sumber data yang akan digunakan untuk membangun sebuah aplikasi sistem penunjang keputusan [4], metode dalam penelitian tersebut yaitu melakukan wawancara dengan kepala Human Resource

Development, wawancara dilakukan untuk mengamati alur proses bisnis, knowledge, dan aturan-aturan mengenai aplikasi yang hendak dibangun sehingga aplikasi sesuai dengan kebutuhan dan mampu menjadi solusi yang tepat terkait pemilihan karyawan terbaik.

Adapun pada saat proses Observasi dilakukan dengan melihat langsung proses perekrutan karyawan baik pada saat proses perhitungan sampai dengan proses perangkaan. Pada studi kepustakaan dilakukan dengan cara mencari bahan yang mendukung dalam pendefinisian permasalahan melalui buku-buku, jurnal-jurnal, serta referensi-referensi yang erat kaitannya dengan objek permasalahan.

Metode Pengambilan Sample Pengambilan sample dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling [5] pada saat proses perekrutan karyawan dengan sampel sebanyak 10 orang pelamar. Metode Analisa Pada perancangan suatu sistem diperlakukan analisa yang tepat, sehingga proses pembuatan sistem dapat berjalan dengan lancar dan sesuai seperti yang diinginkan [6]. Analisa yang dilakukan yaitu menggunakan Unified Modeling Language (UML), dari semua UML yang digunakan hanya use case diagram dan class diagram.

Metode Profile Matching Proses penentuan ranking kandidat dengan menggunakan profile matching terdiri dari beberapa langkah [7], yaitu : a.Pemetaan Gap Kompetensi Gap yang dimaksud disini adalah perbedaan antara profil jabatan dengan profil calon karyawan, yang dapat dihitung dengan menggunakan rumus (1) b.Pembobotan Gap Setelah diperoleh gap pada masing-masing pegawai, setiap profil pegawai diberikan bobot nilai gap. Seperti yang terlihat ada Tabel 1.

Tabel 1 : Pembobotan GAP No \_Selisih \_Bobot nilai \_Keterangan \_1 \_0 \_5 \_Tidak ada selisih (kompetensi sesuai yang dibutuhkan) \_2 \_1 \_4,5 \_Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level \_3 \_-1 \_4 \_Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level \_4 \_2 \_3,5 \_Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level \_5 \_-2 \_3 \_Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level \_6 \_3 \_2,5 \_Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level \_7 \_-3 \_2 \_Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level \_8 \_4 \_1,5 \_Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level \_9 \_-4 \_1 \_Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level \_Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor Setelah menentukan bobot nilai gap untuk masing-masing kriteria dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu core dan secondary factor dengan perhitungan yaitu : Untuk perhitungan core factor dapat ditunjukkan pada rumus (2) \_ Keterangan : NCF : Nilai rata-rata core factor NC : Jumlah total nilai core factor IC : Jumlah item core factor Untuk perhitungan Secondary factor dapat ditunjukkan pada rumus (3) \_ Keterangan : NSF : Nilai rata-rata secondary factor NS : Jumlah total nilai secondary factor IS : Jumlah item

secondary factor d.

Perhitungan Total Nilai Kriteria Dari proses perhitungan dan pengelompokan core dan secondary factor, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari core dan secondary factor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Perhitungan bisa dilihat pada rumus (4)  $N = (x) \% NCF + (x) \% NSF$  Keterangan : N = Nilai total dari kriteria NCF = Nilai rata-rata core factor dari kriteria NSF = Nilai rata-rata secondary factor dari kriteria (x)% = Nilai persentase core dan secondary factor e.

Perhitungan Penentuan Ranking Hasil akhir dari proses profile matching adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan yang ditunjukkan oleh rumus (5)  $H_a = (x)\%N_{total1} + (x)\% N_{total2} + (x)\% N_{totaln}$  Keterangan :  $H_a$  = Hasil Akhir  $N_{Total1}$  = Nilai total kriteria ke 1  $N_{Total2}$  = Nilai total kriteria ke 2  $N_{Totaln}$  = Nilai total kriteria ke n (x)% = Nilai persentase kriteria HASIL DAN PEMBAHASAN Pembahasan Dalam menentukan calon karyawan terbaik ada beberapa tahap yaitu : Data Aspek Data Aspek merupakan data yang berisi parameter dari sebuah penilaian calon karyawan yang akan direkrut. Pada penelitian ini data aspek yang digunakan adalah Aspek Pendidikan dan Aspek Test, pada masing-masing aspek akan diberi prosentase nilai.

Nilai tersebut didapatkan dari pimpinan yang menilai aspek mana yang lebih besar dibandingkan aspek yang lain. Dapat dilihat pada tabel 2 : Tabel 2 : Data Aspek Kode \_Nama Aspek \_Prosentase \_A01 \_Aspek Pendidikan \_60% \_A02 \_Aspek Test \_40 % \_ \_ Dari 2 aspek tersebut terlihat bahwa aspek yang memiliki prosentase tinggi adalah aspek pendidikan yaitu sebesar 60% dan aspek Test sebesar 40%.

Data Kriteria Data kriteria merupakan data yang berada pada kelompok aspek dan pada data kriteria juga diberikan sebuah nilai standar yang ditetapkan oleh pimpinan untuk menilai calon karyawan serta pemberian Factor apakah dia bertipe Core atau Secondary, data kriteria yang digunakan adalah Pendidikan Terakhir, Pengalaman Kerja yang masuk kedalam Aspek Pendidikan sedangkan data kriteria Test Psikotes, Test Medical Check Up dan Test Wawancara merupakan kelompok Aspek Test.

Dapat dilihat pada tabel 3. Tabel 3 : Tabel Data Kriteria No \_Kode \_Aspek \_Nama Kriteria \_Nilai \_Factor \_1 \_C01 \_Aspek Pendidikan \_Pendidikan terakhir \_3 \_Secondary \_2 \_C02 \_Aspek Pendidikan \_Pengalaman kerja \_3 \_Core \_3 \_C03 \_Aspek Test \_Test Psikotest \_4 \_Core \_4 \_C04 \_Aspek Test \_Test Medical check Up \_3 \_Secondary \_5 \_C05 \_Aspek Test \_Test wawancara \_3 \_Secondary \_ \_ Data Profile Data Profile Merupakan data penilaian dari suatu nilai aspek, pada data profile berisi penilaian yang bernilai 1 = Kurang, 2 = Cukup, 3 = Baik dan 4 = Sangat Baik. Data Alternatif Data Alternatif

merupakan alternatif calon karyawan yang akan direkrut,.

Data alternatif pada penelitian ini adalah No, Kode dan Nama Alternatif. Dapat dilihat pada tabel 4 Tabel 4 : Data Alternatif No\_Kode\_Nama Alternatif \_1\_A01\_Rudi \_2\_A02\_Indra \_3\_A03\_Budiman \_4\_A04\_Purwanto \_5\_A05\_Hanafi \_6\_A06\_Robi \_7\_A07\_William \_8\_A08\_Ricardo \_9\_A09\_Stephen \_10\_A10\_Yulius \_\_ Data Nilai Alternatif Pada penelitian ini telah diberikan nilai alternatif pada masing-masing calon karyawan.

Dapat dilihat pada tabel 5 Tabel 5 : data nilai alternatif Nama Alternatif\_Aspek pendidikan\_Aspek Test \_\_PT\_PK\_TP\_TMC\_TW \_\_Rudi\_3\_3\_3\_3\_3 \_\_Indra\_3\_3\_4\_3\_3 \_\_Budiman\_3\_4\_4\_3\_3 \_\_Purwanto\_4\_3\_3\_3\_3 \_\_Hanafi\_3\_4\_3\_3\_3 \_\_Robi\_4\_3\_4\_3\_4 \_\_William\_3\_3\_3\_4\_3 \_\_Ricardo\_3\_3\_3\_3\_4 \_\_Stephen\_3\_3\_4\_4\_3 \_\_Yulius\_3\_4\_3\_3\_4 \_\_ Keterangan : PT : Pendidikan Terakhir PK : Pengalaman Kerja TP : Test Psikotest TMC : Test Medical Check Up TW : Test Wawancara Perhitungan Pemetaan GAP Pada tahap ini akan melakukan proses perhitungan GAP antara nilai yang didapat oleh calon karyawan dengan nilai standar yang ditetapkan oleh pimpinan, adapun rumus GAP yaitu :  $GAP = \text{Nilai Calon Karyawan} - \text{Nilai Standar (minimum)}$ .

Dapat dilihat pada tabel 6 Tabel 6 : Pemetaan GAP Nama\_PT\_PK\_TP\_TMC\_TW \_\_Rudi\_3\_3\_3\_3\_3 \_\_Indra\_3\_3\_4\_3\_3 \_\_Budiman\_3\_4\_4\_3\_3 \_\_Purwanto\_4\_3\_3\_3\_3 \_\_Hanafi\_3\_4\_3\_3\_3 \_\_Robi\_4\_3\_4\_3\_4 \_\_William\_3\_3\_3\_4\_3 \_\_Ricardo\_3\_3\_3\_3\_4 \_\_Stephen\_3\_3\_4\_4\_3 \_\_Yulius\_3\_4\_3\_3\_4 \_\_Nilai standar\_3\_3\_4\_3\_3 \_\_Rudi\_0\_0\_-1\_0\_0 \_\_Indra\_0\_0\_0\_0\_0 \_\_Budiman\_0\_1\_0\_0\_0 \_\_Purwanto\_1\_0\_-1\_0\_0 \_\_Hanafi\_0\_1\_-1\_0\_0 \_\_Robi\_1\_0\_0\_0\_1 \_\_William\_0\_0\_-1\_1\_0 \_\_Ricardo\_0\_0\_-1\_0\_1 \_\_Stephen\_0\_0\_0\_1\_0 \_\_Yulius\_0\_1\_-1\_0\_1 \_\_ Pembobotan Nilai GAP Berdasarkan tabel pembobotan GAP maka didapatkan hasil.

Dapat dilihat pada tabel 7 Tabel 7 : Tabel nilai GAP Nama\_PT\_PK\_TP\_TMC\_TW \_\_Rudi\_5\_5\_4\_5\_5 \_\_Indra\_5\_5\_5\_5\_5 \_\_Budiman\_5\_4,5\_5\_5\_5 \_\_Purwanto\_4,5\_5\_4\_5\_5 \_\_Hanafi\_5\_4,5\_4\_5\_5 \_\_Robi\_4,5\_5\_5\_5\_4,5 \_\_William\_5\_5\_4\_4,5\_5 \_\_Ricardo\_5\_5\_4\_5\_4,5 \_\_Stephen\_5\_5\_5\_4,5\_5 \_\_Yulius\_5\_4,5\_4\_5\_4,5 \_\_ Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor Kriteria Setelah menentukan bobot nilai gap untuk masing-masing Alternatif maka langkah berikutnya adalah menghitung nilai kelompok Core Factor dan Secondary Factor.

Dapat dilihat pada tabel 8 Tabel 8 : core dan secondary factor Aspek pendidikan Nama\_Aspek Pendidikan\_Core Factor NCF=PK\_Secundary Factor NSF= PT \_\_PT\_PK \_\_Rudi\_5\_5\_5\_5 \_\_Indra\_5\_5\_5\_5 \_\_Budiman\_5\_4,5\_4,5\_5 \_\_Purwanto\_4,5\_5\_5\_4,5 \_\_Hanafi\_5\_4,5\_4,5\_5 \_\_Robi\_4,5\_5\_5\_4,5 \_\_William\_5\_5\_5\_5 \_\_Ricardo\_5\_5\_5\_5

\_5\_5\_ Stephen\_5\_5\_5\_5\_ Yulius\_5\_4,5\_4,5\_5\_ Tabel 9 : core dan secondary factor Aspek Test Nama \_ Aspek Test \_ Core Factor NCF=TP \_ Secondary Factor NSF= TMC+TW 2 \_ TP \_ TMC \_ TW \_ Rudi\_4\_5\_5\_4\_5\_ Indra\_5\_5\_5\_5\_5\_ Budiman\_5\_5\_5\_5\_5\_ Purwanto\_4\_5\_5\_4\_5\_ Hanafi\_4\_5\_5\_4\_5\_ Robi\_5\_5\_4,5\_5\_4,75\_ William\_4\_4,5\_5\_4\_4,75\_ Ricardo\_4\_5\_4,5\_4\_4,75\_ Stephen\_5\_4,5\_5\_5\_4,75\_ Yulius\_4\_5\_4,5\_4\_4,75\_ Perhitungan nilai total Setelah menghitung nilai core factor dan secondary factor maka proses berikutnya menghitung nilai total core dan secondary menggunakan rumus :  $N1 = 60\% \times NCF + 40\% \times NSF$ .

Adapun perhitungan total ada dapat dilihat pada tabel 10 : Tabel 10 : Total Aspek Pendidikan Nama \_CF \_NF \_N1 \_ Rudi\_5\_5\_0,6 X 5 + 0,4 X 5 = 5 \_ Indra\_5\_5\_0,6 X 5 + 0,4 X 5 = 5 \_ Budiman\_4,5\_5\_0,6 X 4,5 + 0,4 X 5 = 4,7 \_ Purwanto\_5\_4,5\_0,6 X 5 + 0,4 X 4,5 = 4,8 \_ Hanafi\_4,5\_5\_0,6 X 4,5 + 0,4 X 5 = 4,7 \_ Robi\_5\_4,5\_0,6 X 5 + 0,4 X 4,5 = 4,8 \_ William\_5\_5\_0,6 X 5 + 0,4 X 5 = 5 \_ Ricardo\_5\_5\_0,6 X 5 + 0,4 X 5 = 5 \_ Stephen\_5\_5\_0,6 X 5 + 0,4 X 5 = 5 \_ Yulius\_4,5\_5\_0,6 X 4,5 + 0,4 X 5 = 4,7 \_ Tabel 11 : Total Aspek Test Nama \_CF \_NF \_N2 \_ Rudi\_4\_5\_0,6 X 4 + 0,4 X 5 = 4,4 \_ Indra\_5\_5\_0,6 X 5 + 0,4 X 5 = 5 \_ Budiman\_5\_5\_0,6 X 5 + 0,4 X 5 = 5 \_ Purwanto\_4\_5\_0,6 X 4 + 0,4 X 5 = 4,4 \_ Hanafi\_4\_5\_0,6 X 4 + 0,4 X 5 = 4,4 \_ Robi\_5\_4,75\_0,6 X 5 + 0,4 X 4,75 = 4,9 \_ William\_4\_4,75\_0,6 X 4 + 0,4 X 4,75 = 4,3 \_ Ricardo\_4\_4,75\_0,6 X 4 + 0,4 X 4,75 = 4,3 \_ Stephen\_5\_4,75\_0,6 X 5 + 0,4 X 4,75 = 4,9 \_ Yulius\_4\_4,75\_0,6 X 4 + 0,4 X 4,75 = 4,3 \_ Perhitungan Rank Untuk menghitung perangkingan maka menggunakan rumus :  $60\% \times N1 + 40\% \times N2$ .

Adapun proses perangkingannya dapat dilihat pada tabel 12. Tabel 12 : Tabel Perhitungan Rank \_N1 \_N2 \_Total \_Rank \_ Rudi\_5\_4,4\_4,76\_5\_ Indra\_5\_5\_5\_1\_ Budiman\_4,7\_5\_4,82\_4\_ Purwanto\_4,8\_4,4\_4,64\_8\_ Hanafi\_4,7\_4,4\_4,58\_9\_ Robi\_4,8\_4,9\_4,84\_3\_ William\_5\_4,3\_4,72\_6\_ Ricardo\_5\_4,3\_4,72\_7\_ Stephen\_5\_4,9\_4,96\_2\_ Yulius\_4,7\_4,3\_4,54\_10\_ 3.2

Hasil Setelah melakukan perhitungan menggunakan algoritma Profile Matching dapat diketahui calon karyawan yang berhak diangkat menjadi karyawan adalah Indra dengan total angka 5. Lebih besar dibandingkan dengan yang lainnya. 3.3 Tampilan Program Proses Perhitungan Pada Proses perhitungan berfungsi untuk menampilkan proses perhitungan langkah demi langkah dari Algoritma Profile Matching (PM) berikut tampilan dari proses perhitungan dapat dilihat pada gambar 1. Gambar 1. Proses Perhitungan \_ Gambar 2.

Grafik Perangkingan Dari grafik perhitungan pada gambar 2 dapat dilihat bahwa Indra yang layak terpilih menjadi Karyawan. KESIMPULAN Setelah mempelajari permasalahan serta aplikasi yang sudah dibuat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Dengan adanya aplikasi perekrutan karyawan menggunakan Algoritma Profile Matching (PM) maka Pimpinan dapat memutuskan siapa calon karyawan yang dipilih.

Dari hasil keluaran aplikasi maka kandidat karyawan yang direkomendasikan untuk direkrut menjadi karyawan adalah Indra dengan nilai 5. Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan dengan metode AHP untuk proses pembobotannya. DAFTAR PUSTAKA 1. Kristiana T. Penerapan Profile Matching Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns). J Pilar Nusa Mandiri Vol XI, No2 Sept 2015 PENERAPAN. 2015;11(2):161-170. 2.

Wahyudi AD. Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Staff Administrasi Menggunakan Metode Profile Matching. J Teknoinfo. 2016;10(2):44. doi:10.33365/jti.v10i2.13 3. Mulia Sulistiyono BB. Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode Profile Matching. Respati. 2018;13(3):71-78. 4. Kumaladewi N, Fananie ZB, Hidayah NA, Studi P, Informasi S, Sains F.

Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Asisten Manajer Seminar dan Call For Paper Munas Aptikom. 2010:307-316. 5. Mukhsin R, Mappigau P, Tenriawaru AN, Kewirausahaan O. Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Daya Tahan Hidup Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kelompok Pengolahan Hasil Perikanan Di Kota Makassar. J Anal. 2017;6(2):188-193.

6. Widyastuti T, Kurnianda NR. Perancangan Sistem Informasi Pengajuan Pinjaman Berbasis Web Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. J Pilar Nusa Mandiri. 2019;15(2):219-226. doi:10.33480/pilar.v15i2.716 7. Apriana V. Penerapan Profile Matching Untuk Menentukan. J Mantik Penusa. 2019;3(1):15-21.

#### INTERNET SOURCES:

1% -

[http://riset.budiluhur.ac.id/wp-content/uploads/2013/10/RancangOneStopService\\_Safrina\\_Sri\\_Noni.pdf](http://riset.budiluhur.ac.id/wp-content/uploads/2013/10/RancangOneStopService_Safrina_Sri_Noni.pdf)

<1% - <https://cdn.ttgmedia.com/searchCRM/downloads/chapter-CRM-6-15.pdf>

<1% -

<https://www.slideshare.net/shellyintanpermatasarie/bab-viii-mengelola-sumber-daya-manusia-dan-hubungan-tenaga-kerja>

<1% - <https://presenta.co.id/artikel/materi-pelatihan-karyawan/>

<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/329735510\\_Pengujian\\_Aplikasi\\_dengan\\_Metode\\_Blackbox\\_Testing\\_Boundary\\_Value\\_Analysis\\_Studi\\_Kasus\\_Kantor\\_Digital\\_Politeknik\\_N](https://www.researchgate.net/publication/329735510_Pengujian_Aplikasi_dengan_Metode_Blackbox_Testing_Boundary_Value_Analysis_Studi_Kasus_Kantor_Digital_Politeknik_N)



egeri\_Lampung

<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/332354580\\_Sistem\\_Pendukung\\_Keputusan\\_Kelayakan\\_Pemberian\\_Kredit\\_Dengan\\_Metode\\_TOPSIS](https://www.researchgate.net/publication/332354580_Sistem_Pendukung_Keputusan_Kelayakan_Pemberian_Kredit_Dengan_Metode_TOPSIS)

<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/327467134\\_Implementasi\\_Metode\\_Weighted\\_Product\\_Wp\\_Pada\\_Sistem\\_Pendukung\\_Keputusan\\_Seleksi\\_Calon\\_Karyawan\\_BPJS\\_Kesehatan\\_Tasikmalaya](https://www.researchgate.net/publication/327467134_Implementasi_Metode_Weighted_Product_Wp_Pada_Sistem_Pendukung_Keputusan_Seleksi_Calon_Karyawan_BPJS_Kesehatan_Tasikmalaya)

1% - <https://ejournal.teknokrat.ac.id/index.php/teknoinfo/article/view/13>

2% -

<https://eleksonsimatupang2.blogspot.com/2014/04/metode-profile-matching-gap.html>

1% -

<https://careernews.id/issues/view/3668-Mau-Banget-Keterima-di-Perusahaan-Kontraktor-Catat-Syarat-Ini>

<1% - [http://eprints.walisongo.ac.id/3584/4/092411111\\_Bab3.pdf](http://eprints.walisongo.ac.id/3584/4/092411111_Bab3.pdf)

1% - <http://ejournal.nusamandiri.ac.id/index.php/pilar/article/download/716/558/>

1% -

<http://eprints.binadarma.ac.id/78/1/PENERAPAN%20DATA%20MINING%20PADA%20PENJUALAN%20MENGUNAKAN%20METODE%20CLUSTERING%20STUDY%20KASUS%20PT.%20INDOMARCO%20PALEMBANG.pdf>

<1% -

<https://anax-tekaje.blogspot.com/2014/09/system-development-life-cycle-sdlc-dan.html>

3% - <http://jurnal.iaii.or.id/index.php/RESTI/article/download/918/142/>

1% - <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jtk/article/download/3044/1947>

1% - <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/paradigma/article/download/3974/pdf>

1% - <http://ojs.amikom.ac.id/index.php/dasi/article/download/152/138>

1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/35381997.pdf>

1% -

[https://celotehguspri.blogspot.com/2017/09/sistem-pendukung-keputusan-pada-kantor\\_25.html](https://celotehguspri.blogspot.com/2017/09/sistem-pendukung-keputusan-pada-kantor_25.html)

1% - <https://repository.nusamandiri.ac.id/index.php/unduh/item/95479/BAB-II.pdf>

<1% - <https://jsi.stikom-bali.ac.id/index.php/jsi/article/download/198/167/>

1% - <http://publikasi.dinus.ac.id/index.php/technoc/article/download/1607/1198>

<1% -

<http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2009-2-00365-MN%20Bab%202.pdf>

<1% - <https://id.123dok.com/document/q7lowovy-prosiding-sntpl-xv-upload.html>

1% - <http://digilib.unila.ac.id/7920/16/BAB%203.pdf>

<1% - <http://jurnalindustri.petra.ac.id/index.php/ind/article/viewFile/16011/16003>

<1% - <https://pt.scribd.com/document/123108244/SUPERVISI-JATIGEDE>

<1% - <http://repository.unmuhjember.ac.id/455/1/ARTIKEL.pdf>

<1% - <https://www.scribd.com/document/335864150/Terjemahan-JOURNAL>  
<1% -  
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/42517/Chapter%20II.pdf;sequence=4>  
<1% - [https://issuu.com/jawapower/docs/laporanlingkungan68\\_ind](https://issuu.com/jawapower/docs/laporanlingkungan68_ind)  
<1% - <https://jatimprov.go.id/ppid/uploads/berkasppid/3BAB%20III.pdf>  
<1% -  
[https://repository.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/51278/8/H11jna\\_BAB%20V%20Gambaran%20Umum.pdf](https://repository.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/51278/8/H11jna_BAB%20V%20Gambaran%20Umum.pdf)  
<1% -  
<https://coreaccountingindonesia.blogspot.com/2018/08/perhitungan-biaya-produk-berdasarkan.html>  
<1% -  
[https://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/72713/B.%20Teknologi%20dan%20Rekayasa\\_Hal%20419%20-%20580.docx;sequence=1](https://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/72713/B.%20Teknologi%20dan%20Rekayasa_Hal%20419%20-%20580.docx;sequence=1)  
1% - <http://www.seminar.iaii.or.id/index.php/SISFOTEK/article/download/116/102/>  
1% - <https://journals.telkomuniversity.ac.id/aptikom>