



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 21%

Date: Wednesday, December 02, 2020

Statistics: 645 words Plagiarized / 3018 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

Seleksi **Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching** 1) Muhammad Dean Akbar Universitas Budi Luhur, Jl. Ciledug Raya, Jakarta Selatan, Indonesia E-Mail: dean.akbar.muhammad@gmail.com 2) Ady Widjaja Universitas Budi Luhur, Jl. Ciledug Raya, Jakarta Selatan, Indonesia E-Mail: Ady_w168@yahoo.co.id
ABSTRACT Appreciation of a performance for the best employees is something that must be done by a company **to encourage employees to** be more enthusiastic in working.

Reward is given to employees who have performed the best in the last year, while the awarding of a letter of reprimand is given to employees who have very poor performance. the selection of the best employees so far is based only on attendance and observation from the assessment of performance in one year regardless of other criteria of assessment. so there are often mistakes in choosing the best employees. in this study using Profile Matching method in performing calculations and employee rank.

The results showed that employees on behalf of Rudiyanto were selected as the best employees with a score of 0.98. Keyword : Appreciation, performance, employees, reward.

PENDAHULUAN Apresiasi sebuah kinerja untuk karyawan terbaik merupakan sesuatu hal yang wajib dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk memacu karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja.

Pemberian reward **diberikan kepada karyawan yang** memiliki kinerja paling bagus dalam setahun terakhir, sedangkan pemberian surat teguran **diberikan kepada karyawan yang** memiliki kinerja sangat buruk. pemilihan karyawan terbaik selama ini hanya berdasarkan Absensi serta pengamatan dari bagian penilaian atas kinerja dalam satu tahun tanpa memperhatikan kriteria-kriteria penilaian lainnya. sehingga sering terjadi kesalahan dalam memilih karyawan terbaik.

Melihat permasalahan tersebut maka **pada penelitian ini menggunakan metode Profile Matching** [1], dalam melakukan perhitungan dan perangkingan karyawan. Metode dari profile matching tersebut akan diimplementasikan dalam sebuah bahasa pemrograman berbasis web. Sehingga keluaran **dari penelitian ini adalah sebuah Aplikasi sistem pendukung keputusan** yang mampu memberikan masukan kepada pimpinan mengenai siapa saja karyawan yang akan dipilih berdasarkan perhitungan dan perangkingan dari aplikasi tersebut.

Penelitian serupa yang membahas mengenai penggunaan metode profile matching juga dilakukan oleh Firdaus Idam, Agus Juanidi dan Popon Handayani yang berjudul **Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Surindo Murni Agung** pada **penelitian tersebut menggunakan kriteria sebanyak 3 kriteria yaitu** sikap kerja, kepribadian dan tanggung jawab, serta sub kriteria sebanyak 9 sub kriteria yaitu kejujuran, kemampuan, ketelitian, kepatuhan, penampilan, perilaku, kehadiran tepat waktu, **ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas** serta penerimaan tugas tambahan. Adapun karyawan yang digunakan pada penelitian tersebut sebanyak 5 karyawan.

Hasil akhir penelitian menunjukkan bahwa karyawan **yang dipilih menjadi karyawan terbaik** adalah Judistina Tyas dengan hasil akhir nilai sebesar 4,62 [2]. Penelitian berikutnya dilakukan juga oleh Mervin Angeline dan Feriani Astuti yang berjudul **Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching** Pada penelitian ini, Profile Matching digunakan untuk memberikan rekomendasi berupa **karyawan terbaik berdasarkan peringkat.**

Pemberian **peringkat ditujukan untuk karyawan yang berhak mendapat promosi jabatan atau mendapatkan bonus.** kriteria yang digunakan pada penelitiannya sebanyak 6 kriteria yaitu Kejujuran, Kesetiaan, Sikap / Attitude, Produktivitas, Disiplin dan Kerja Sama. Pada penelitian tersebut menggunakan sample karyawan sebanyak 3 karyawan

dengan hasil penelitian menunjukkan Chris yang menempati peringkat 1 dengan nilai sebesar 4,3 [3].

penelitian lainnya juga dilakukan oleh Mulia Sulistiyono dan Bernadhed yang berjudul Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Dengan Metode Profile Matching. Adapun kriteria yang digunakan pada penelitiannya sebanyak 3 buah kriteria yaitu 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 [4].

BAHAN DAN METODE Metode Pengumpulan Data Dalam mengumpulkan data yang akan digunakan sebagai sumber dalam membangun sebuah aplikasi maka diperlukan sebuah metode didalam mengumpulkan data [5]. metode dalam penelitian tersebut yaitu pertama adalah melakukan sesi wawancara dengan pihak pengambil keputusan dalam hal ini adalah kepala Human Resource Development (HRD), tujuan dari wawancara tersebut adalah untuk menggali informasi sedetail mungkin didalam mengambil sebuah keputusan pemilihan karyawan terbaik.

Langkah selanjutnya adalah Observasi atau pengamatan secara langsung dengan melihat proses pemilihan karyawan mulai dari penilaian hingga proses pemilihan karyawan terbaik yang direkomendasikan. Selanjutnya adalah proses studi kepustakaan yaitu mencari sumber-sumber literatur yang mendukung penelitian yakni dengan cara membaca jurnal-jurnal serta buku-buku yang terkait dengan penelitian.

Metode Pengambilan Sample Adapun metode yang digunakan dalam mengambil keputusan dilakukan dengan cara Purposive Sampling [6] yakni berkisar sebanyak 10 orang karyawan. Metode Analisa Dalam melakukan analisa sebuah sistem diperlukan sebuah metode yang tepat, agar sistem yang dibangun sesuai dengan kebutuhan dari pihak pengambil keputusan [7]. Adapun metode analisa yang digunakan ialah menggunakan UML atau Unified Modeling Language.

Namun yang digunakan hanyalah use case diagram beserta class diagram. Metode Profile Matching Pada proses pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode profile matching terdiri atas beberapa langkah [8] yaitu : a. Pemetaan Kompetensi Gap Gap

yang dimaksud adalah perbedaan antara profil nilai karyawan dengan profil nilai standar [9], yang dapat dihitung dengan menggunakan rumus (1) b. Pembobotan Gap Setelah diperoleh gap pada masing-masing karyawan, setiap profil karyawan 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 selesai menentukan bobot dari nilai gap untuk tiap kriteria maka dikelompokkan menjadi 2 bagian, yaitu core dan secondary factor dengan perhitungannya yaitu : Untuk core factor dapat ditunjukkan pada rumus (2) _ Keterangan : NCF : Nilai core factor NC : total nilai core factor IC : item core factor Dan untuk perhitungan dari Secondary factor dapat ditunjukkan pada rumus (3) _ Keterangan : NSF : Nilai secondary factor NS : total nilai secondary factor IS : item secondary factor d.

Perhitungan Total Nilai Kriteria setelah melakukan perhitungan dan pengelompokan atas core serta secondary factor, langkah berikutnya ialah menghitung 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 = total dari kriteria NCF = rata-rata core factor dari kriteria NSF = rata-rata secondary factor dari kriteria (x)% = persentase core dan secondary factor e.

Perhitungan Penentuan Ranking Langkah akhir dari proses profile matching ialah ranking dari para karyawan yang akan digunakan untuk merekomendasikan karyawan yang akan dipilih menjadi karyawan terbaik. 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 1 N_{Total2} = Nilai total 2 N_{Totaln} = Nilai total n (x)% = Nilai persentase kriteria **HASIL DAN PEMBAHASAN**
Pembahasan Dalam menentukan calon karyawan yang akan dipilih menjadi karyawan terbaik terdapat beberapa tahapan yakni : Data Aspek Data Aspek merupakan data yang berisi parameter dari sebuah penilaian karyawan yang akan dipilih menjadi karyawan terbaik.

Pada penelitian ini data aspek yang digunakan adalah Aspek Kinerja dan Aspek Personalitas, 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 Kinerja _60% _A02 _Aspek Personalitas _40 % _** **Dari 2 aspek tersebut terlihat bahwa aspek yang memiliki prosentase tinggi adalah aspek kinerja yaitu sebesar 60% dan aspek Personalitas 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 karyawan serta pemberian Factor apakah dia bertipe Core atau Secondary, data kriteria yang digunakan adalah Hasil Kerja, Tanggung jawab yang masuk kedalam Aspek Kinerja sedangkan data kriteria Absensi, Attitude dan Loyaitas merupakan kelompok Aspek Personalitas. **Dapat dilihat pada tabel 3.**

Tabel 3 : Tabel Data Kriteria No _Kode _Aspek _Nama Kriteria _Nilai _Factor __1 _C01 _Aspek Kinerja _Hasil Kerja _4 _Core __2 _C02 _Aspek Kinerja _Tanggung Jawab _3 _Secondary __3 _C03 _Aspek Personalitas _Absensi _4 _Core __4 _C04 _Aspek Personalitas _Attitude _3 _Secondary __5 _C05 _Aspek Personalitas _Loyalitas _3 _Secondary __ Data Profile Data Profile adalah **data penilaian dari suatu nilai aspek, pada data profile berisi penilaian yang bernilai 1 = Kurang, 2 = Cukup, 3 = Baik dan 4 = Sangat Baik.** Data Karyawan Data Karyawan merupakan Karyawan yang akan dipilih sebagai karyawan terbaik.

Data karyawan pada **penelitian ini terdiri atas** No, Kode dan Nama karyawan. **Dapat dilihat pada tabel 4** Tabel 4 : Data karyawan No _Kode _Nama Karyawan __1 _A01 _Sudirman __2 _A02 _Bandi __3 _A03 _Sujatmiko __4 _A04 _Ahmad Maulana __5 _A05 _Indah Purnamasari __6 _A06 _Serly __7 _A07 _Kurniawan __8 _A08 _Intan __9 _A09 _Agus Jarwanto __10 _A10 _Puput __ Data Nilai karyawan Pada penelitian ini telah diberikan nilai karyawan pada masing-masing karyawan.

Dapat dilihat pada tabel 5 Tabel 5 : data nilai karyawan Nama Karyawan _Aspek Kinerja _Aspek Personalitas __ _HK _TJ _ABS _ATT _LYL __Sudirman _3 _3 _3 _3 _3 __Bandi _3 _3 _4 _3 _3 __Sujatmiko _3 _4 _4 _3 _3 __Ahmad Maulana _4 _3 _3 _3 _3 __Indah Purnamasari _3 _4 _3 _3 _3 __Serly _4 _3 _4 _3 _4 __Kurniawan _3 _3 _3 _4 _3 __Intan _3 _3 _3 _3 _4 __Agus Jarwanto _3 _3 _4 _4 _3 __Puput _3 _4 _3 _3 _4 __ Keterangan : HK : Hasil Kerja TJ : Tanggung Jawab ABS : Absensi ATT : Attitude LYL : Loyalitas Perhitungan Pemetaan GAP Pada langkah ini adalah melakukan proses perhitungan GAP antara nilai yang didapat oleh karyawan dengan nilai standar **yang telah ditetapkan oleh** pimpinan, adapun rumus GAP yaitu : $GAP = \text{Nilai Karyawan} - \text{Nilai Standar (minimum)}$.

Dapat dilihat pada tabel 6 Tabel 6 : Pemetaan GAP Nama _HK _TJ _ABS _ATT _LYL _
 _Sudirman 3 3 3 3 3 _Bandi 3 3 4 3 3 _Sujatmiko 3 4 4 3 3 _Ahmad
 Maulana 4 3 3 3 3 _Indah Purnamasari 3 4 3 3 3 _Serly 4 3 4 3 4 _
 _Kurniawan 3 3 3 4 3 _Intan 3 3 3 3 4 _Agus Jarwanto 3 3 4 4 3 _Puput
 3 4 3 3 4 _Sudirman 4 3 4 3 3 _Bandi -1 0 -1 0 0 _Sujatmiko -1 0 0
 0 0 _Ahmad Maulana -1 1 0 0 0 _Indah Purnamasari 0 0 -1 0 0 _Serly -1
 1 -1 0 0 _Kurniawan 0 0 0 0 1 _Intan -1 0 -1 1 0 _Agus Jarwanto -1 0
 -1 0 1 _Puput -1 0 0 1 0 _Sudirman -1 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 _HK _TJ _ABS _ATT _LYL _
 _Sudirman 4 5 4 5 5 _Bandi 4 5 5 5 5 _Sujatmiko 4 4,5 5 5 5 _Ahmad
 Maulana 5 5 4 5 5 _Indah Purnamasari 4 4,5 4 5 5 _Serly 5 5 5 5 4,5 _
 _Kurniawan 4 5 4 4,5 5 _Intan 4 5 4 5 4,5 _Agus Jarwanto 4 5 5 4,5 5 _
 _Puput 4 4,5 4 5 4,5

Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor Kriteria Setelah
 menentukan bobot nilai gap untuk masing-masing Karyawan maka langkah berikutnya
 adalah menghitung nilai kelompok Core Factor dan Secondary Factor. Dapat dilihat
 pada tabel 8 Tabel 8 : core dan secondary factor Aspek Kinerja Nama _Aspek Kinerja
 _Core Factor NCF=HK _Secondary Factor NSF= TJ _ _HK _TJ _ _Sudirman 4 5 4 5
 _Bandi 4 5 4 5 _Sujatmiko 4 4,5 4 4,5 _Ahmad Maulana 5 5 5 5 _Indah
 Purnamasari 4 4,5 4 4,5

_Serly 5 5 5 5 _Kurniawan 4 5 4 5 _Intan 4 5 4 5 _Agus Jarwanto 4 5
 4 5 _Puput 4 4,5 4 4,5 _ Tabel 9 : core dan secondary factor Aspek Personalitas
 Nama _Aspek Personalitas _Core Factor NCF= ABS _Secondary Factor NSF= ATT+LYL 2
 _ _ABS _ATT _LYL _ _Sudirman 4 5 5 4 5 _Bandi 5 5 5 5 5 _Sujatmiko 5
 5 5 5 5 _Ahmad Maulana 4 5 5 4 5 _Indah Purnamasari 4 5 5 4 5 _Serly
 5 5 4,5 5 4,75 _Kurniawan 4 4,5 5 4 4,75 _Intan 4 5 4,5 4 4,75 _Agus
 Jarwanto 5 4,5 5 5 4,75 _Puput 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 Kinerja Nama _CF _NF _N1 _Sudirman 4 5 0,6
 $\times 4 + 0,4 \times 5 = 4,4$ _Bandi 4 5 0,6 $\times 4 + 0,4 \times 5 = 4,4$ _Sujatmiko 4 4,5 0,6 $\times 4 +$
 $0,4 \times 4,5 = 4,2$ _Ahmad Maulana 5 5 0,6 $\times 5 + 0,4 \times 5 = 5$ _Indah Purnamasari 4
 4,5

$0,6 \times 4 + 0,4 \times 4,5 = 4,2$ _ Serly _5_ $0,6 \times 5 + 0,4 \times 5 = 5$ _ Kurniawan _4_ $0,6 \times 4 + 0,4 \times 5 = 4,4$ _ Intan _4_ $0,6 \times 4 + 0,4 \times 5 = 4,4$ _ Agus Jarwanto _4_ $0,6 \times 4 + 0,4 \times 5 = 4,4$ _ Puput _4_ $0,6 \times 4 + 0,4 \times 4,5 = 4,2$ _
 Tabel 11 : Total Aspek Personalitas Nama _CF_ _NF_ _N2_ _ Sudirman _4_ $0,6 \times 4 + 0,4 \times 5 = 4,4$ _ Bandi _5_ $0,6 \times 5 + 0,4 \times 5 = 5$ _ Sujatmiko _5_ $0,6 \times 5 + 0,4 \times 5 = 5$ _ Ahmad Maulana _4_ $0,6 \times 4 + 0,4 \times 5 = 4,4$ _ Indah Purnamasari _4_ $0,6 \times 4 + 0,4 \times 5 = 4,4$ _ Serly _5_ $0,6 \times 4,75 + 0,4 \times 4,75 = 4,9$ _ Kurniawan _4_ $0,6 \times 4,75 + 0,4 \times 4,75 = 4,3$ _ Intan _4_ $0,6 \times 4,75 + 0,4 \times 4,75 = 4,3$ _ Agus Jarwanto _5_ $0,6 \times 4,75 + 0,4 \times 4,75 = 4,9$ _ Puput _4_ $0,6 \times 4,75 + 0,4 \times 4,75 = 4,3$ _
 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_ _ Sudirman _4,4_ _4,4_ _4,4_ _6_ _ Bandi _4,4_ _5_ _4,64_ _3_ _ Sujatmiko _4,2_ _5_ _4,52_ _5_ _ Ahmad Maulana _5_ _4,4_ _4,76_ _2_ _ Indah Purnamasari _4,2_ _4,4_ _4,28_ _9_ _ Serly _5_ _4,9_ _4,96_ _1_ _ Kurniawan _4,4_ _4,3_ _4,36_ _7_ _ Intan _4,4_ _4,3_ _4,36_ _8_ _ Agus Jarwanto _4,4_ _4,9_ _4,6_ _4_ _ Puput _4,2_ _4,3_ _4,24_ _10_ _ 3.2

Hasil Setelah melakukan perhitungan menggunakan algoritma Profile Matching dapat diketahui calon karyawan yang berhak dipilih menjadi karyawan terbaik adalah Serly dengan total angka 4,96. 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 Serly yang layak terpilih menjadi Karyawan terbaik. KESIMPULAN Setelah mempelajari permasalahan serta aplikasi yang sudah dibuat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Dengan adanya aplikasi Pemilihan Karyawan terbaik menggunakan Algoritma Profile Matching (PM) maka pihak pengambil keputusan dapat memutuskan siapa karyawan yang dipilih menjadi karyawan terbaik.

Dari hasil keluaran aplikasi maka karyawan yang direkomendasikan untuk dipilih menjadi karyawan terbaik adalah serly dengan perolehan nilai sebesar 4,96. 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.

Idam F, Junaidi A, Handayani P. **Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Surindo Murni Agung.** 2019;1(1). 3. Mervin Angeline FA. **Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching.** *J Ilm Smart.* 2018;II(1):45-51. 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 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. 8. **Rianto Sitanggung SS.** **Model Pengambilan Keputusan Dengan Teknik Metode Profile Matching.** *CESS (Journal Comput Eng Syst Sci.* 2019;4(1):44-50. 9. **Mujito, Basuki Hari Prasetyo NS.**

Implementasi Algoritme Profile Matching Untuk Perekrutan Karyawan. *J RESTI (Rekayasa Sist dan Teknol Informasi).* 2017;1(1):19-25.

INTERNET SOURCES:

<1% - <http://jom.fti.budiluhur.ac.id/index.php/IDEALIS/issue/view/10>

<1% - <http://jom.fti.budiluhur.ac.id/index.php/IDEALIS/article/download/1395/692/>

<1% - <https://clickup.com/blog/teamwork-quotes/>

<1% - <https://www.slideshare.net/joko1986/human-resource-manual-book-rev-1>

<1% - <http://j-ptiik.ub.ac.id/index.php/j-ptiik/article/download/386/163/>

<1% -

<https://123dok.com/document/4yr8n48z-perancangan-aplikasi-sistem-informasi-persediaan-dwijaya-intertraco-bandung.html>

1% - <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/infortech/article/download/6985/3739>

1% - <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/view/20>

9% - http://ejournal.ust.ac.id/index.php/Jurnal_Means/article/download/708/pdf11

<1% - <http://jurnal.una.ac.id/index.php/jurti/article/download/1287/1111>

<1% -

<http://ciputrauceo.net/blog/2016/2/18/metode-pengumpulan-data-dalam-penelitian>

1% - <https://www.media-info.id/2019/08/contoh-studi-terdahulu-yang-terkait.html>

<1% -
https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wacana_ekonomi/article/download/1411/1154
<1% - <http://j-ptiik.ub.ac.id/index.php/j-ptiik/article/download/6768/3282>
<1% -
<https://kodingbagus.blogspot.com/2019/05/penjelasan-use-case-diagram-beserta.html>
<1% - <http://jti.respati.ac.id/index.php/jurnaljti/article/download/246/225>
<1% - <https://voi.stmik-tasikmalaya.ac.id/index.php/voi/article/download/22/17>
1% - <https://endangcahyapermana.files.wordpress.com/2016/03/module-spk.pdf>
1% - <http://jurnal.iaii.or.id/index.php/RESTI/article/download/918/142/>
<1% - <https://jurnal.stmikroyal.ac.id/index.php/senar/article/download/164/110>
1% - <http://ejournals.umn.ac.id/index.php/TI/article/download/702/626/>
1% - <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/SAKTI/article/download/146/pdf>
<1% - <http://submission-ccit.ilearning.me/2014/05/>
<1% - http://eprints.walisongo.ac.id/761/4/082411129_Bab3.pdf
<1% -
<https://123dok.com/document/1y92eolz-pengaruh-kemampuan-karyawan-terhadap-kinerja-karyawan-cabang-fashion.html>
<1% - <https://aepnurulhidayat.wordpress.com/page/48/>
<1% - <http://jurnal.stmik-dci.ac.id/index.php/jutekin/article/download/141/107>
<1% - <https://www.scribd.com/document/335864150/Terjemahan-JOURNAL>
<1% -
<https://id.123dok.com/document/9yn5gjyv-implementasi-perbandingan-weighting-penilaian-kebudayaan-pariwisata-provinsi-sumatera.html>
<1% - <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jtk/article/download/3044/1947>
<1% - https://issuu.com/jawapower/docs/laporanlingkungan68_ind
<1% -
<http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1266674&val=16256&title=PENGENDALIAN%20KUALITAS%20PADA%20PROSES%20PERAKITAN%20RADIO%20UNTUK%20MEMINIMASI%20PRODUK%20CACAT>
<1% - <http://repository.unimus.ac.id/2444/3/BAB%20II.pdf>
<1% - http://repository.wicida.ac.id/374/1/1141108_Sarjana_SI.pdf
<1% -
http://jurnalirigasi_pusair.pu.go.id/index.php/jurnal_irigasi/article/download/82/102
<1% - <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/JIT/article/download/2232/1756>
4% - http://ejournal.ust.ac.id/index.php/Jurnal_Means/article/view/708