

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KARYAWAN TERBAIK MENGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING DI MISTER DONUT-FX SUDIRMAN

Intan Permata Sari^{1*}, Agus Junaidi², Yunita³

¹Jurusan Sistem Informasi STMIK Nusa Mandiri

²Program Studi Teknologi Informasi, Universitas Bina Sarana Informatika

³Teknik Informatika, STMIK Nusa Mandiri

e-mail: sintanpermata07@gmail.com,

agus.ajs@bsi.ac.id

yunita.yut@nusamandiri.ac.id

ABSTRACT - Human resources are one of the most important sources in corporate growth and play an important role in the success of achieving organizational goals. The goals are an alternative to the company in particular the section of crew and Mr. Donut fx sudirman at the time of the select process of best workers. Can reduce subjectivity in decision-making at Mr. Donut fx-sudirman. Assist in determining accurate results in employee assessments. Expressing appreciation to employees who have high performance quality objectively. The research method used is the quantitative method discussing "the best employee decision support system using matching methods at mister donut fx sudirman" so it can be summed up all aspects of determining the best employee at mister donut. It is hoped to provide an overview to the company's leaders in determining the best employee assessment and determination.

Keywords: Human Resources, Best Employee Determination, Profile Matching

ABSTRAK- Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber terpenting dalam tumbuh kembang perusahaan dan memegang peran penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Tujuannya adalah Sebagai alternatif perusahaan khususnya bagian Crew dan Baker Mister Donut Fx Sudirman pada saat proses penentuan Karyawan Terbaik. Dapat mengurangi penilaian secara subjektivitas dalam pengambilan keputusan di Mister Donut FX-Sudirman. Membantu dalam menentukan hasil yang akurat dalam penilaian karyawan. Memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang tinggi secara objektif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif membahas tentang "Sistem Pendukung Keputusan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profil Matching di Mister Donut Fx Sudirman" Sehingga dapat disimpulkan seluruh aspek berpengaruh terhadap penentuan karyawan terbaik di mister donut. Diharapkan bisa memberi gambaran kepada pemimpin perusahaan dalam menentukan penilaian dan penentuan karyawan terbaik

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Penentuan Karyawan Terbaik, Profile Matching

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan yang baik tentunya akan pintar mengatur dan mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Keadaan seperti ini menuntut sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kemampuan kerja yang baik untuk mengatur dan mengelola perusahaan tersebut. kemampuan kerja yang baik untuk mengatur dan mengelola perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan akan memiliki kualitas yang baik jika sumber daya manusia yang

ada di dalam perusahaan tersebut memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang baik. PT. Ragam Karya Bersama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang retail *food and beverages*. Adapun nama brand perusahaan ini adalah Mister Donut. *Profile Matching* digunakan untuk memberikan rekomendasi berupa karyawan terbaik berdasarkan peringkat. Penilaian didasarkan atas empat aspek, dimana lima kriteria merupakan faktor utama dan dua kriteria merupakan faktor kedua (Angeline, 2018). Untuk itu sistem pendukung keputusan sangat membantu dalam hal pengambilan keputusan, dari penilaian kemudian di analisis dengan menggunakan metode profile matching (Khoiriyah et al., 2019).



Tujuan dari Pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode *profil matching* Sebagai alternatif perusahaan proses penentuan Karyawan Terbaik, Terdapat beberapa faktor kriteria dalam pengambilan keputusan kriteria tersebut. Kriteria penilaiannya adalah sikap kerja, komunikasi team work, hasil kerja, dan kedisiplinan. Dapat mengurangi penilaian secara subjektivitas dalam pengambilan keputusan, hasil yang akurat dan Memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang tinggi secara objektif. Suatu sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen, atau variable-variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dan terpadu. Sistem juga merupakan kumpulan elemen-elemen saling terkait dan bekerja sama untuk memproses masukan (*input*) yang ditujukan kepada system tersebut dan mengolah masukan tersebut sampai menghasilkan keluaran (*output*) yang diinginkan(Nofi, 2015). Informasi adalah “data yang telah diorganisasi dan telah memiliki kegunaan dan manfaat(Krismaji, 2015).

Sistem Pendukung Keputusan (*Decision Support Systems*) adalah bagian dan sistem informasi berbasis komputer yang dipakai untuk mendukung pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai sistem komputer yang mengolah data menjadi informasi untuk mengambil keputusan dari masalah semi-terstruktur yang spesifik(Saliman, 2015). pengambilan keputusan harus dilakukan secara sistematis, kemudian mengumpulkan fakta-fakta, kemudian ada penentuan yang matang dari alternatif yang dihadapi, dan selanjutnya mengambil tindakan yang paling tepat(Heny Pratiwi, S.kom., 2016). Pada dasarnya sistem pendukung keputusan ayau dikenal juga dengan istilah *Decision Support Systems* (DSS) ini merupakan pengembangan lebih lanjut dari sistem informasi manajemen terkomputerisasi yang dirancang demikian rupa hingga bersifat interaktif dengan pemakaiannya(febrina sari, 2018). Dalam peranan sistem pendukung keputusan dalam konteks keseluruhan sistem informasi ditujukan untuk memperbaiki kinerja melalui aplikasi teknologi informasi serta menentukan pendekatan yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan, sampai mengevaluasi pemilihan interaktif(Zai et al., 2017).

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya(Samsuni, 2017). Sumber Daya Mnesia merupakan titik sentral untuk mencapai keunggulan daya saing individu, organisasi, perusahaan dan bahkan bangsa di pentas global, komitmen dan integritas yang dapat dipertanggungjawabkan dalam berbagai karya yang kreatif dan inovatif.(Sedarmayanti, 2016).

Perencanaan sumber daya manusia memfokuskan pada penyediaan angkatan kerja dengan pengetahuan dan keterampilan tinggi serta penciptaan kesempatan kerja, bagian lain dari perencanaan sumber daya manusia yang lain meliputi analisis permintaan dan penawaran tenaga kerja yang akan terjadi pada masa yang akan datang (Sukarniati, 2019).

Profile Matching adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dengan keadaan dimana jumlah kandidat karyawan terbaik lebih banyak dari posisi predikat karyawan terbaik, maka akan dilakukan perankingan terhadap kandidat karyawan terbaik sehingga nantinya akan didapatkan nilai bobot kompetensi tertinggi yang berpeluang mengisi predikat karyawan terbaik(Fitriani, 2019).

Langkah-langkah dalam penyelesaian perhitungan dengan menggunakan metode Profile Matching yaitu:

1. Aspek Penilaian

Langkah pertama yang harus dilakukan yaitu menentukan aspek-aspek penilaian pada *core factor* (faktor utama) dan *secondary factor* (faktor kedua).

2. Pemetaan GAP Kompetensi

GAP Kompetensi adalah perbedaan antara kriteria yang dimiliki seseorang dengan kriteria yang diinginkan. Rumus GAP Kompetensi yaitu :

$$\text{GAP} = \text{Nilai Kriteria} - \text{Nilai Minimal}$$

3. Pembobotan

Apabila pemetaan GAP sudah selesai dilakukan, maka hasil dari pemetaan tersebut diberi bobot nilai sesuai dengan patokan tabel bobot nilai GAP, Seperti yang terlihat pada table.

Tabel 1. Nilai Pembobotan

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada yang selisih(kompetensi sesuai dengan 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
--	--	--	----------------------------

Sumber :Angeline, Mervin : 2018

Tabel 1 berisi ketentuan pembobotan hasil selisih nilai GAP warga yang dikurangkan dengan nilai minimal yang sudah ditetapkan.

4. Perhitungan dan Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*..

Rumus untuk menghitung *core factor* adalah sebagai berikut :

$$NCF = \frac{\sum NC (aspek)}{\sum IC}$$

Dengan :

NCF = nilai rata-rata *core factor*.

NC(aspek) = jumlah nilai *core factor*.

IC = jumlah *item core factor*.

Sedangkan rumus untuk menghitung *secondary factor* adalah sebagai berikut :

$$NSF = \frac{\sum NS (aspek)}{\sum IS}$$

Dengan :

NSF = nilai rata-rata *Secondary factor*.

NS(aspek) = jumlah nilai *secondary factor*.

IS = jumlah *item secondary factor*.

5. Perhitungan Nilai Total

Untuk menghitung nilai total, rumus yang digunakan yaitu :

$$(x)\%NCF(aspek) + (x)\%NSF(aspek) = Ntotal(aspek)$$

Keterangan :

NCF(aspek) = nilai rata-rata *core factor*.

NSF(aspek) = nilai rata-rata *secondary factor*.

N(aspek) = nilai total dari aspek

(x)% = nilai persen yang diinputkan.

6. Perhitungan Nilai Ranking.

Untuk menentukan perankingan mengacu pada hasil perhitungan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Rangking = (x)\%Ns$$

Keterangan :

Ns = Nilai aspek

(x)% = Nilai persen yang diinputkan

2. METODE PENELITIAN

Dalam memproses pengambilan keputusan tidak bisa ditentukan sekaligus tetapi dilaksanakan melalui beberapa tahapan pengambilan keputusan dilakukan melalui enam tahapan, yaitu :

1. Menentukan Topik
2. Identifikasi Masalah
3. Studi Pustaka
4. Menentukan Kriteria
5. Observasi Lapangan dan perizinan Penelitian
6. Analisis Data
7. Hasil Keputusan
8. Kesimpulan

2.1 Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data dan informasi adalah dengan cara:

a. Observasi Pada penelitian ini penulis melakukan observasi pada Mister Donut Fx Sudirman, yang bertujuan untuk memperoleh data secara langsung. Penulis mengamati bagaimana prosedur kerja karyawan.

b. Wawancara Mewawancarai pihak yang berkompeten mengenai karyawan/I Mister Donut FX Sudirman yaitu kepada Bapak Muhammad Yunus Pratama selaku *Supervisor Area* dan kepada Bapak Basriono Sembiring selaku *MDP Area Fx Sudirman*.

c. Studi Pustaka Selain menggunakan metode observasi dan wawancara penulis juga menggunakan metode studi pustaka atau *library search*, dengan membaca buku-buku karya ilmiah yang relevan dengan pokok pembahasan baik dari *text book* maupun internet.

d. Kuisisioner Menyebarkan kuisisioner kepada Karyawan/I Mister Donut.

2.2 Penelitian Terkait

Dalam penentuan biasanya dengan melihat kinerja karyawan tersebut misal dari kerajinan, kedisiplinan dan juga prestasi lainnya. Dengan cara seperti ini agak kurang efektif dan akurat, oleh karena itu dalam penelitian menganalisa penentuan karyawan terbaik (Pauziah, 2017). dalam pelaksanaan penentuan karyawan terbaik, hal ini disebabkan karena belum tersedianya media yang dapat memproses penilaian karyawan dan memberikan rekomendasi dalam penentuan karyawan terbaik. Penelitian bertujuan untuk mengetahui prosedur penilaian dan penentuan karyawan terbaik serta untuk menghasilkan sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik berdasarkan kebutuhan Mister Donut Fx Sudirman tersebut (Masri, 2016).

Pemilihan karyawan terbaik merupakan aspek yang cukup penting dalam manajemen kinerja karena menghasilkan informasi yang berguna untuk keputusan administratif karyawan seperti promosi, pelatihan, reward, dan keputusan-keputusan lainnya. Melaksanakan pemilihan karyawan terbaik bukan saja memilih dan menetapkan karyawan yang tepat, tetapi juga penting bagi pimpinan untuk merencanakan suatu kebijaksanaan yang matang dalam memotivasi dan mengembangkan diri karyawan (Firdaus et al., 2016).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Menentukan kriteria-kriteria penilaian

melakukan analisa terhadap aspek profil calon karyawan Terbaik dan kriteria-kriteria yang menjadi syarat untuk menjadi karyawan terbaik pada Mister Donut-FX Sudirman Kegiatan ini dilakukan guna memperoleh data yang akurat. Berikut ini merupakan Aspek-aspek yang digunakan untuk memilih karyawan terbaik pada Mister Donut FX-Sudirman adalah

Tabel 2. Tabel Penilaian Kriteria Calon Karyawan Terbaik

No	Kriteria Penilaian	Persentase
1	Kecerdasan	20%
2	Sikap Kerja	20%
3	Kinerja	20%
4	Prilaku	20%

5	Disiplin	20%
Total		100%

3.2 Klasifikasi Core Factor dan secondary factor

Setelah menentukan nilai bobot gap untuk keempat aspek yaitu Aspek Kecerdasan, Aspek Sikap Kerja, Aspek Kinerja, dan Aspek Prilaku dengan cara yang sama. Kemudian setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu:

Tabel 3. Tabel Core factor dan Secondary factor

No	Aspek	Core Factor	Secondary Factor
1	Aspek kecerdasan	(A01) Melakukan pembelajaran terhadap proses	(A02) Dorongan berprestasi
2		(A03) Memiliki ide kreatif	
3	Aspek Sikap Kerja	(A05) Inisiatif	(A04) Hadir tepat waktu
4			(A06) Kerjasama tim
5	Aspek Kinerja	(A07) Bersikap aktif	(A08) Menyelesaikan tugas diatas rata-rata
6			(A09) Bersikap adil
7	Aspek Prilaku	(A10) Pengendalian diri	(A11) Mudah adaptasi
8		(A12) Ketelitian dan tanggung jawab	
9	Aspek Disiplin	(A13) Kehadiran	(A14) Tingkah Laku

3.3 Perhitungan Nilai GAP

GAP adalah beda antara profil karyawan dengan profil karyawan standar yang ditunjukkan pada rumus :

$$GAP = \text{Nilai Kriteria} - \text{Nilai Minimal}$$

Keterangan :

Nilai Karyawan = Nilai perolehan karyawan berdasarkan penilaian atasan

Nilai Minimal = Nilai yang ditentukan oleh perusahaan

Tabel 4. Hasil Kuesioner, Hasil Perhitungan Gap Kompetensi, Hasil Bobot Nilai Gap

Nama	Kecerdasan			sikap Kerja			Kinerja			Prilaku			Disiplin	
	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	A11	A12	A13	A14
Natalia Saraswati	-2	-2	-1	-1	-1	0	0	-1	-1	-1	-1	0	-2	-1
Inggi Utari	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
Rizka Dwi Sekar	0	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-1	0
Bunyan Marsus	-1	-2	-2	-1	0	-1	0	0	0	-1	0	0	-1	-1
M Husni Thamrin	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	0	-1
Hisyam Abdul H	-2	-2	-1	0	0	0	-1	-1	-1	-2	-2	-1	-1	-1

BOBOT														
Natalia Saraswati	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4
Inggi Utari	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Rizka Dwi Sekar	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Bunyan Marsus	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
M Husni Thamrin	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
Hisyam Abdul H	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4

3.4 Perhitungan dan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*

Perhitungan meliputi Aspek Kecerdasan, Aspek Sikap Kerja, Aspek Kinerja, Aspek Prilaku, dan Aspek Disiplin, sebagai berikut:

Tabel 5. *Core Factor* (NCF) dan *Secondary Factor* (NSF)

NAMA	Kecerdasan			sikap Kerja			Kinerja			Prilaku			Disiplin		
	CF	S F	NK	C F	SK	NS	CF	SF	NJ	C F	S K	N P	C F	S K	ND
Natalia Saraswati	3.5	3	3.3	4	4.5	4.2	5	4	4.6	4.5	4	4.3	3	4	3.4
Inggi Utari	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Rizka Dwi Sekar	5	4	4.6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.4
Bunyan Marsus	3.5	3	3.3	5	4	4.6	5	5	5	4.5	5	4.7	4	4	4
M Husni Thamrin	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.6
Hisyam Abdul H	3.5	3	3.3	5	5	5	4	4	4	3.5	3	3.3	4	4	4

3.5 Perhitungan nilai total

Perhitungan hasil dari tiap aspek di atas kemudian dihitung nilai total berdasarkan presentasi dari *core Factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil.

Tabel 6. Perhitungan Nilai Total

NAMA	NK	NS	NJ	NP	ND	HA
Natalia Saraswati	3.3	4.2	4.6	4.3	3.4	3.96
Inggi Utari	4	4	4	4	4	4
Rizka Dwi Sekar	4.6	5	5	5	4.4	4.8
Bunyan Marsus	3.3	4.6	5	4.7	4	4.32
M Husni Thamrin	4	4	4	4	4.6	4.12
Hisyam Abdul H	3.3	5	4	3.3	4	3.92

3.6 Perhitungan Penentuan Rangking

Hasil akhir dari proses profile matching adalah ranking dari kandidat yang naik jabatan dapat dilihat ditabel 7.

Tabel 7. Hasil akhir penentuan rangking

NAMA	Hasil Akhir	Rangking
Rizka Dwi Sekar	4.8	1
Bunyan Marsus	4.32	2
M Husni Thamrin	4.12	3
Inggi Utari	4	4
Natalia Saraswati	3.96	5
Hisyam Abdul H	3.92	6

Kesimpulan dari nilai diatas :

Nilai Tertinggi di peroleh karyawan bernama : Rizka Dwi Sekar dengan Penilaian 4,8 dari 4 responden

Nilai Terendah di peroleh karyawan bernama Agung Putra dengan penilaian 2,42 dari 4 responden

Dan untuk peringkat ke-11 Ada 2 karyawan Dinnie

dan Guntur dikarenakan Hasil penilaiannya yang sama.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan maka diambil kesimpulan bahwa :

1. Penerapan metode *profile matching* dapat digunakan untuk mengambil keputusan pemilihan karyawan terbaik khususnya di Mister Donut FX-Sudirman dengan menentukan aspek atau kriteria sebagai syarat pemilihan karyawan terbaik.
2. Membuat sistem pendukung keputusan sebagai alat bantu dalam mengambil keputusan dengan cara mengumpulkan data-data, melakukan wawancara dengan pihak yang bersangkutan, menganalisa dari hasil pengumpulan data-data dengan menggunakan metode *profile matching*, menghitung hasil pemetaan GAP kompetensi, pengelompokkan *core factor* dan *secondary factor*, menghitung nilai total, lalu melakukan perbandingan dari tempat riset yaitu di Mister Donut FX-Sudirman.
3. Mengatasi permasalahan penilaian secara subyektif yang dilakukan oleh pengambil keputusan yaitu dengan cara mengisi kuesioner yang sudah disediakan oleh peneliti untuk beberapa responden, lalu dilakukan perhitungan dari hasil kuesioner agar menghasilkan data yang lebih akurat.

REFERENSI

- Angeline, M. (2018). Sisten Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching. *STMB Multismart*, *II*(2), 45–51.
- febrina sari. (2018). *METODE DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN*. PENERBIT DEEPUBLISH (Grup penerbit CV BUDI UTAMA).
- Firdaus, I. H., Abdillah, G., & Renaldi, F. (2016). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN KARYAWAN TERBAIK MENGGUNAKAN METODE AHP DAN TOPSIS Indra. *SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN KARYAWAN TERBAIK MENGGUNAKAN METODE AHP DAN TOPSIS Indra*, 2016(Sentika), 440–445.
- Fitriani, D. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Pada Collection Pt . Panin Bank Menggunakan. *Jurnal Mantik Penusa*, *3*(1), 1–8. <http://ejournal.pelitanusantara.ac.id/index.php/mantik/article/view/521>
- Heny Pratiwi, S.kom., M. p. (2016). *BUKU AJAR SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN*. Deepublish | PUBLISHER.
- Khoiriyah, S., Yunita, Y., & Junaidi, A. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Crew Store Terbaik Menggunakan Metode Profile

- Matching di PT Sumber Alfaria Trijaya. *Jurnal Teknologi Dan Ilmu Komputer Prima (JUTIKOMP)*, *2*(2), 27. <https://doi.org/10.34012/jutikomp.v2i2.668>
- Krismaji. (2015). Pengertian sistem menurut krismaji. In *Sistem Informasi Akuntansi* (p. 4).
- Masri, M. (2016). Penentuan Karyawan Terbaik Dengan Metode Simple Additive Weighting (PDAM Tirta Silaupiasa). *JET (Journal of Electrical Technology)*, *1*(1), 36–41. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/jet/article/view/187>
- Nofi. (2015). Pengertian Perancangan Sistem Informasi. In *07/2015*. https://doi.org/10.1007/1-4020-0612-8_769
- Pauziah, U. (2017). Analisis Penentuan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Algoritma Naive Bayes (Studi Kasus PT. XYZ). *Prosiding Diskusi Panel Pendidikan “Menjadi Guru Pembelajar,”* *1*(1), 94–102.
- Saliman, S. (2015). Mengenal DEcision Support System (DSS). *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*, *10*(1). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3971>
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, *17*(1), 113–124.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 408).
- Sukarniati, L. (2019). *EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA*. PENERBIT DEEPUBLISH (Grup penerbit CV BUDI UTAMA).
- Zai, Y., Mesran, & Buulolo, E. (2017). Sistem Pendukung Keputusan untuk Menentukan Buah Rambutan Dengan Kualitas Terbaik Menggunakan Metode Weighted Product (WP). *Media Informatika Budidarma (MIB)*, *1*(March), 8–11.