

Paper Jurnal/Prosiding

by Rani Purbaningtyas

Submission date: 11-May-2023 01:46PM (UTC+0700)

Submission ID: 2090201389

File name: 227-Article_Text-1079-1-10-20210703.pdf (323.2K)

Word count: 3632

Character count: 17649

Penerapan Metode Profile Matching Pada Proses Seleksi Rekrutmen Pegawai Berdasarkan Faktor Kompetensi Spencer

Rani Purbaningtyas
Prodi Teknik Informatika
Universitas Bhayangkara Surabaya
Surabaya, Indonesia
email : raniubhara@gmail.com

Abstract— One of the keys to the company's success is how to place the right people in the right positions. For this reason, the recruitment selection process plays a significant role. This study applies the Profile Matching method to the employee recruitment selection process for the marketing director position. The prerequisites for occupying the position of marketing director are based on 20 Spencer competency factors divided into 6 competency groups with varying weights. The Spencer competency groups used along with the eight variations are Achievement and Action (AA) – 30%, Helping and Human Service (HHS) – 5%, Impact and Influence (IMIN) – 10%, Managerial (MNG) – 30%, Cognitive (COG) – 15% and Personal Effectiveness (PE) – 10%. The results showed that the employee on behalf of Candidate 8 was the strongest candidate for the Marketing Director position with a score based on the Spencer competency factor of 4.46 points.

Keywords—recruitment selection process; profile matching; Spencer competency

Abstrak— Salah satu kunci keberhasilan perusahaan adalah bagaimana menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang sesuai. Untuk itu, proses seleksi rekrutmen memegang peranan yang sangat penting. Penelitian ini menerapkan metode Profil Matching pada proses seleksi rekrutmen pegawai untuk menduduki jabatan marketing director. Dimana prasyarat untuk menduduki jabatan marketing director didasarkan pada 20 faktor kompetensi Spencer yang terbagi menjadi 6 kelompok kompetensi dengan variasi bobot. Kelompok kompetensi Spencer yang digunakan beserta variasi bobot yaitu Achievement and Action (AA) – 30%, Helping and Human Service (HHS) – 5%, Impact and Influence (IMIN) – 10%, Managerial (MNG) – 30%, Cognitive (COG) – 15% dan Personal Effectiveness (PE) – 10%. Hasil penelitian menunjukkan pegawai dengan kode Kandidat 8 merupakan kandidat terkuat untuk menduduki posisi Marketing Director dengan perolehan nilai berdasarkan faktor kompetensi Spencer sebesar 4,46 poin.

Keywords—proses seleksi rekrutmen, metode Profil Matching, faktor kompetensi Spencer

PENDAHULUAN

Sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan dikategorikan menjadi 6 jenis yaitu manusia (*man*), uang (*money*), mesin (*technology*), material (*asset*), metode (*method*) dan pasar (*market*) [1]. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor perusahaan yang memegang peranan penting untuk perkembangan

perusahaan [2]. Sehingga bagaimana menempatkan seseorang pada suatu jabatan yang tepat menjadi kunci keberhasilan dari keberlangsung perusahaan dalam menjalankan usahanya [3]

Untuk memenuhi kondisi tersebut, hal pertama yang harus dilaksanakan terlebih dahulu ada menentukan prasyarat apa saja yang harus dipenuhi seseorang untuk menduduki jabatan tertentu di perusahaan [4]. Proses ini disebut dengan analisa jabatan. Melalui proses analisa jabatan akan diperoleh deskripsi lengkap mengenai jenis pekerjaan atau jabatan yang dimaksud meliputi kewajiban, tanggung jawab, kondisi kerja, dan peralatan kerja yang dibutuhkan [5]. Analisa jabatan juga dapat menentukan kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan atau menduduki jabatan tersebut [6].

Kompetensi menurut Spencer & Spencer didefinisikan sebagai karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif atau kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu [7]

Luaran dari analisa jabatan akan berjalan optimal jika diiringi dengan proses seleksi yang tepat di tahap rekrutmen pegawai. Banyak varian metode yang diterapkan pada proses seleksi rekrutmen pegawai. Seperti metode KNN yang diterapkan pada proses e-recruitment dosen Universitas Muhammadiyah Riau [8], seleksi penerimaan karyawan di PT Raja Kapal menggunakan SAW [9], penerapan metode TOPSIS untuk seleksi penerimaan karyawan baru [10], penerapan AHP untuk seleksi penerimaan asisten laboratorium [11] hingga kombinasi penerapan metode TOPSI-AHP pada seleksi rekrutmen pegawai baru [12]. Selain itu juga ada penerapan metode profile matching pada seleksi rekrutmen pegawai untuk menentukan perubahan status pegawai dari kontrak menjadi tetap [13]. Dimana pada setiap penerapan metode rekrutmen diatas disesuaikan dengan persyaratan dari masing-masing jabatan yang akan diisi sesuai dengan karakteristik masing-masing perusahaan tersebut [14]

Penelitian ini menerapkan metode *profile matching* pada proses seleksi rekrutmen pegawai yang dikombinasikan dengan faktor kompetensi Spencer sebagai faktor prasyarat

jabatan. Kompetensi Spencer dipilih karena faktor kompetensi ini merupakan salah satu indikator umum yang banyak digunakan di perusahaan-perusahaan besar maupun instansi pemerintahan [15][16]. Sedangkan metode *profile matching* dirasa tepat karena metode ini menerapkan mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat *variabel predictor* ideal yang harus dimiliki oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi [17]. Dengan menerapkan metode *profile matching* pada proses seleksi rekrutmen pegawai berdasarkan faktor kompetensi Spencer diharapkan dapat membantu divisi sumber daya manusia untuk menentukan individu yang tepat dalam menduduki jabatan tertentu berdasarkan faktor kompetensi yang disyaratkan.

METODE

Tahapan proses penelitian dilaksanakan setelah analisa jabatan selesai. Tahapan dari analisa jabatan sendiri terdiri dari :

1. menentukan *job description*
2. menentukan spesifikasi jabatan
3. menentukan klasifikasi jabatan
4. mendeskripsikan *job requirement*

Untuk setiap posisi jabatan yang tersedia nantinya akan memiliki deskripsi *job requirement* yang berbeda-beda. Deskripsi dari *job requirement* untuk tiap posisi jabatan inilah yang akan ditetapkan menggunakan faktor kompetensi Spencer. Ada 20 faktor kompetensi Spencer yang harus dipenuhi untuk setiap jabatan yang tersedia. Faktor kompetensi Spencer terbagi menjadi 6 kelompok yaitu *achievement and action* (AA), *helping and human service* (HHS), *the impact and influence* (IMIN), *managerial* (MNG), *cognitive* (COG), dan *personal effectiveness* (PE).

Dimana setiap kelompok memiliki bobot atau tingkat kepentingan yang berbeda di tiap prasyarat jabatan. Kelompok *achievement and action* terdiri dari *achievement orientation* (ACH), *concern for order* (CO), *initiative* (INT), *information seeking* (INFO). Kelompok *helping and human service* terdiri dari *interpersonal understanding* (IU) dan *customer service orientation* (CSO). Kelompok *the impact and influence* terdiri dari *impact and influence* (IMP), *organizational awareness* (OA), dan *relationship building* (RB). Kelompok *managerial* terdiri dari *developing others* (DEV), *directiveness* (DIR), *teamwork* (TW), dan *team leadership* (TL). Kelompok *cognitive* terdiri dari *analytical thinking* (AT), *conceptual thinking* (CT), dan *expertise* (EXP). Sedangkan kelompok *personal effectiveness* terdiri dari *self-control* (SCT), *self-confidence* (SCF), *flexibility* (FLX), dan *organizational commitment* (OC).

Selanjutnya dari setiap kandidat pegawai yang melamar, akan dihitung tingkat kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki kandidat pegawai tersebut terhadap syarat kompetensi jabatan yang diprasyaratkan. Perhitungan tingkat

kesesuaian kompetensi menggunakan metode *profile matching*. Dari setiap prasyarat faktor kompetensi Spencer tersebut akan ditentukan faktor mana saja yang termasuk *core factor* dan *secondary factor* dari setiap jabatan. Penentuan *core factor* dan *secondary factor* untuk setiap faktor kompetensi Spencer akan berbeda-beda di setiap jabatan. Faktor yang menjadi *core factor* di jabatan A bisa jadi akan menjadi *secondary factor* di posisi jabatan lainnya. Selain mengklasifikasikan kategori *core factor* dan *secondary factor*, juga ditentukan besaran bobot dari setiap faktor tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi kasus yang digunakan pada penelitian ini yaitu seleksi rekrutmen pegawai untuk menduduki jabatan *Marketing Director* pada salah satu perusahaan penyedia layanan internet di Indonesia. Untuk setiap faktor kompetensi Spencer yang diprasyaratkan, posisi *Marketing Director* harus memenuhi faktor kompetensi dengan karakteristik tiap faktor kompetensi seperti tersaji pada Tabel 1.

TABEL 1. KARAKTERISTIK FAKTOR KOMPETENSI SPENCER

No	Faktor Kompetensi Spencer	Prioritas	Nilai Standar	Kelompok	Bobot
1	ACH	CF	5	<i>Achievement and Action</i> (AA)	30%
2	CO	SF	3		
3	INT	CF	4		
4	INFO	SF	3		
5	IU	CF	5	<i>Helping and Human Service</i> (HHS)	5%
6	CSO	SF	3		
7	IMP	CF	4	<i>Impact and Influence</i> (IMIN)	10%
8	OA	SF	3		
9	RB	CF	4		
10	DEV	CF	5	<i>Managerial</i> (MNG)	30%
11	DIR	SF	3		
12	TW	CF	5		
13	TL	CF	4		
14	AT	SF	3	<i>Cognitive</i> (COG)	15%
15	CT	CF	4		
16	EXP	CF	4	<i>Personal Effectiveness</i> (PE)	10%
17	SCT	SF	4		
18	SCF	CF	4		
19	FLX	SF	3		
20	OC	CF	5		

Untuk seluruh kandidat yang layak menduduki jabatan tersebut akan dihitung datanya untuk setiap komponen diatas dengan skala penilaian kinerja 1 hingga 5 yang berarti tidak memuaskan (1), perlu perbaikan (2), memenuhi harapan (3), melebihi harapan (4) dan luar biasa (5). Sebagai contoh terdapat 10 orang kandidat pegawai untuk menduduki posisi jabatan *Marketing Director* dengan profil penilaian kinerja seperti yang tertera pada Tabel 2.

TABEL II. TABEL 2. PROFIL PENILAIAN KINERJA KANDIDAT

No	Nama	AA				HHS			IMIN			MNG				COG			PE		
		ACH	CO	INT	INFO	IU	CSO	IMP	OA	RB	DEV	DIR	TW	TL	AT	CT	EXP	SCT	SCF	FLX	OC
1	Kandidat 1	4	5	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	5	2	3	3
2	Kandidat 2	5	3	4	2	4	5	4	4	3	2	4	5	3	3	3	2	4	3	2	2
3	Kandidat 3	4	5	5	5	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4
4	Kandidat 4	3	4	4	5	5	3	4	4	2	3	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3
5	Kandidat 5	4	3	3	5	5	5	4	3	2	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4
6	Kandidat 6	4	2	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	2	4	3	4	3	3
7	Kandidat 7	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	3
8	Kandidat 8	4	3	5	4	3	4	2	2	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	3	3
9	Kandidat 9	2	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4
10	Kandidat 10	3	4	5	3	2	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4

Selanjutnya untuk setiap data yang ada di Tabel 2 dilakukan perhitungan pencocokan dengan nilai standar yang diinginkan perusahaan. Pencocokan ini berguna untuk mendapatkan nilai selisih antara profil nilai kandidat dengan

profil nilai standar. Hasil *gap* (selisih) dihitung menggunakan rumus persamaan (1) dengan hasil seperti yang tertera di Tabel 3.

$$Gap = \text{Profil Nilai Kandidat} - \text{Profil Nilai Standar} \quad (1)$$

TABEL III. NILAI GAP KANDIDAT

No	Nama	AA				HHS			IMIN			MNG				COG			PE		
		ACH	CO	INT	INFO	IU	CSO	IMP	OA	RB	DEV	DIR	TW	TL	AT	CT	EXP	SCT	SCF	FLX	OC
1	Kandidat 1	-1	2	-1	-1	-2	1	-1	0	0	-1	0	-3	0	-1	-1	0	1	-2	0	-2
2	Kandidat 2	0	0	0	-1	-1	2	0	1	-1	-3	1	0	-1	0	-1	-2	0	-1	-1	-3
3	Kandidat 3	-1	2	1	2	-2	-1	-1	1	-1	-2	1	-3	-2	0	0	0	-1	-1	1	-1
4	Kandidat 4	-2	1	0	2	0	0	0	1	-2	-2	-1	-3	-2	1	-1	0	0	-1	0	-2
5	Kandidat 5	-1	0	-1	2	0	2	0	0	-2	-2	1	0	0	0	0	0	-1	-1	1	-1
6	Kandidat 6	-1	-1	0	2	-2	1	-1	0	0	-1	2	0	0	1	-2	0	-1	0	0	-2
7	Kandidat 7	0	1	1	0	-2	1	0	0	0	-1	2	-1	0	2	-1	0	-1	-1	1	-2
8	Kandidat 8	-1	0	1	1	-2	1	-2	-1	0	0	0	-1	-1	0	0	0	1	1	0	-2
9	Kandidat 9	-3	1	1	1	-2	0	0	1	1	0	0	-2	0	1	0	-2	-2	0	1	-1
10	Kandidat 10	-2	1	1	0	-3	1	-1	1	0	-2	1	0	0	1	0	-1	-1	0	0	-1

Setelah didapatkan nilai *gap* antara profil nilai kandidat terhadap profil nilai standar, dilakukan konversi nilai *gap* tersebut terhadap bobot nilai *gap* dengan ketentuan sesuai dengan tabel 4.

Sehingga data nilai kandidat yang terdapat di Tabel 3, setelah dikonversi sesuai dengan ketentuan yang ada di Tabel 4, bobot nilai *gap* untuk setiap kandidat seperti yang tertera pada Tabel 5.

TABEL IV. KETENTUAN BOBOT NILAI GAP

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Kompetensi individu sesuai dengan yang dibutuhkan
1	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 level
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 level
2	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 level
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 level
3	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 level
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 level
4	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 level
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 level

TABEL V. HASIL KONVERSI NILAI GAP KANDIDAT KE BOBOT NILAI GAP

No	Nama	AA				HHS			IMIN			MNG				COG			PE		
		ACH	CO	INT	INFO	IU	CSO	IMP	OA	RB	DEV	DIR	TW	TL	AT	CT	EXP	SCT	SCF	FLX	OC
1	Kandidat 1	4	3,5	4	4	3	4,5	4	5	5	4	5	2	5	4	4	5	4,5	3	5	3
2	Kandidat 2	5	5	5	4	4	3,5	5	4,5	4	2	4,5	5	4	5	4	3	5	4	4	2
3	Kandidat 3	4	3,5	4,5	3,5	3	4	4	4,5	4	3	4,5	2	3	5	5	5	4	4	4,5	4

	3																				
4	Kandidat 4	3	4,5	5	3,5	5	5	5	4,5	3	3	4	2	3	4,5	4	5	5	4	5	3
5	Kandidat 5	4	5	4	3,5	5	3,5	5	5	3	3	4,5	5	5	5	5	5	4	4	4,5	4
6	Kandidat 6	4	4	5	3,5	3	4,5	4	5	5	4	3,5	5	5	4,5	3	5	4	5	5	3
7	Kandidat 7	5	4,5	4,5	5	3	4,5	5	5	5	4	3,5	4	5	3,5	4	5	4	4	4,5	3
8	Kandidat 8	4	5	4,5	4,5	3	4,5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4,5	4,5	5	3
9	Kandidat 9	2	4,5	4,5	4,5	3	5	5	4,5	4,5	5	5	3	5	4,5	5	3	3	5	4,5	4
10	Kandidat 10	3	4,5	4,5	5	2	4,5	4	4,5	5	3	4,5	5	5	4,5	5	4	4	5	5	4

Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai akhir dari tiap kandidat dengan memperhitungkan komponen *core factor* dan *secondary factor* sebagai berikut :

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad (2)$$

dimana

NCF = Nilai rata-rata *core factor*

NC = Jumlah total nilai *core factor*

IC = Jumlah *item core factor*

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad (3)$$

dimana

NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*

NS = Jumlah total nilai *secondary factor*

IS = Jumlah *item secondary factor*

Sebagai contoh, akan dilakukan perhitungan nilai akhir untuk kandidat pegawai atas nama Taufik Hidayat. Nilai *core factor* dan *secondary factor* untuk kelompok faktor kompetensi *Achievement dan Action (AA)* adalah sebagai berikut :

$$NCF \text{ kompetensi kelompok AA} = \frac{4 + 4}{2} = 4$$

$$NSF \text{ kompetensi kelompok AA} = \frac{3,5 + 4}{2} = 3,75$$

Rumus perhitungan diatas dilakukan berulang untuk faktor kompetensi *Helping and Human Service (HHS)*, *Impact and Influence (IMIN)*, *Managerial (MNG)*, *Cognitive (COG)* dan *Personal Effectiveness (PE)*. Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai total untuk setiap kelompok faktor kompetensi dari setiap kandidat yang didapat dari persamaan (4)

$$\text{Nilai total (NT)} = 60\% NCF + 40\% NSF \quad (4)$$

Nilai total yang didapat oleh setiap kandidat pegawai tertera pada Tabel 6.

Setelah didapatkan nilai total dari setiap kandidat, daftar kandidat pegawai akan diurutkan berdasarkan besaran bobot/pengaruh setiap kelompok faktor kompetensi yang diprasyarkan untuk jabatan *Marketing Director* sesuai persamaan (5) sebagai berikut :

$$\text{Nilai total faktor kompetensi} = \sum_{i=1}^6 \text{ bobot}_i * NT_i \quad (5)$$

sehingga didapatkan hasil akhir seperti yang tercantum pada Tabel 7.

TABEL VI. NILAI TOTAL PER KELOMPOK FAKTOR KOMPETENSI SETIAP KANDIDAT

No	Nama	Kelompok Faktor Kompetensi Spencer					
		AA	HHS	IMIN	MNG	COG	PE
1	Kandidat 1	3,9	3,6	4,7	4,2	4,3	3,7
2	Kandidat 2	4,8	3,8	4,5	4	4,1	3,6
3	Kandidat 3	3,95	3,4	4,2	3,4	5	4,1
4	Kandidat 4	4	5	4,2	3,2	4,5	4,1
5	Kandidat 5	4,1	4,4	4,4	4,4	5	4,1
6	Kandidat 6	4,2	3,6	4,7	4,2	4,2	4,2
7	Kandidat 7	4,75	3,6	5	4	4,1	3,8
8	Kandidat 8	4,45	3,6	4	4,6	5	4,15
9	Kandidat 9	3,75	3,8	4,65	4,6	4,2	4,2
10	Kandidat 10	4,15	3	4,5	4,4	4,5	4,5

TABEL VII. NILAI TOTAL SEMUA FAKTOR KOMPETENSI KANDIDAT PEGAWAI

No	Nama	Nilai Total Semua Faktor Kompetensi
1	Kandidat 1	4,10
2	Kandidat 2	4,26
3	Kandidat 3	3,96
4	Kandidat 4	3,92
5	Kandidat 5	4,37
6	Kandidat 6	4,22
7	Kandidat 7	4,30
8	Kandidat 8	4,46
9	Kandidat 9	4,21
10	Kandidat 10	4,29

Berdasarkan data yang tersaji di Tabel 7 maka kandidat pegawai yang layak untuk menduduki jabatan *Marketing Director* adalah Kandidat 8 dengan nilai faktor kompetensi Spencer sebesar 4,46 poin.

KESIMPULAN

Kombinasi faktor kompetensi Spencer dan metode *Profile Matching* dapat digunakan sebagai dasar seleksi rekrutmen pegawai untuk menduduki jabatan. Dimana tiap jabatan harus didefinisikan terlebih dahulu kompetensi apa

saja yang harus dipenuhi untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan faktor kompetensi Spencer. Nilai dari tiap faktor kompetensi Spencer yang harus dipenuhi inilah yang menjadi profil nilai standar suatu jabatan. Nilai yang dimiliki oleh setiap kandidat akan menjadi profil nilai kandidat. Pada kasus seleksi rekrutmen pegawai untuk menduduki posisi jabatan *Marketing Director*, pegawai dengan kode Kandidat 8 merupakan kandidat terkuat dengan perolehan nilai faktor kompetensi Spencer sebesar 4,46 poin.

REFERENSI

- [1] J. S. Toyib, "Pengaruh Sumber Daya Perusahaan dan Orientasi Wirausaha Terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah," *DeReMa (Development Res. Manag. J. Manaj.*, vol. 12, no. 2, pp. 243–255, Sep. 2017, doi: 10.19166/derema.v12i2.411.
- [2] D. Iskandar, "Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan," *J. JIBEKA*, vol. 12, no. 1, pp. 23–31, 2018. Accessed: Jun. 09, 2021. [Online]. Available: <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka/article/view/8/5>.
- [3] O. Onsardi, "Manajemen Sumber Daya Manusia," in *MSDM Internasional*, 2020, pp. 1–51.
- [4] T. Hendra and V. Hafizah, "Pengaruh Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru," *Eko dan Bisnis Riau Econ. Bus. Rev.*, vol. 11, no. 2, pp. 179–189, Jul. 2020. Accessed: Jun. 09, 2021. [Online]. Available: <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/270>.
- [5] M. F. Arismunandar and H. Khair, "Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 273–282, Oct. 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i2.5129.
- [6] F. Filinia, "Kajian Uraian Pekerjaan dan Pemetaan Kompetensi : Studi Kasus pada Perusahaan Pengembang Properti di Surabaya," *J. Perilaku dan Strateg. Bisnis*, vol. 8, no. 2, pp. 108–118, Aug. 2020, doi: 10.26486/jpsb.v8i2.1186.
- [7] E. Wahyuni, B. Arief, and N. Anjeli, "Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja pada PT Bank BPTPN Tbk di Medan," *Accumulated J.*, vol. 2, no. 2, pp. 134–145, Sep. 2020. Accessed: Jun. 09, 2021. [Online]. Available: <http://e-journal.potensi-utama.ac.id/ojs/index.php/Accumulated/article/view/981>.
- [8] D. Winarso and E. Arribe, "Seleksi Pegawai dan Dosen UMRI Berbasis E-Recruitment Menggunakan Metode K-Nearest Neighbor," *Digit. Zo. J. Teknol. Inf. dan Komun.*, vol. 8, no. 2, pp. 71–80, Nov. 2017, doi: 10.31849/digitalzone.v8i2.631.
- [9] A. Astofa, "Sistem Seleksi Penerimaan Karyawan Dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Studi Kasus: PT. Raja Kapal," in *Prosiding Seminar Nasional Informatika dan Sistem Informasi*, 2020, pp. 691–697.
- [10] Y. Siagian, "Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Metode TOPSIS," *J. Mantik Penusa*, vol. 2, no. 1, pp. 65–70, 2018. Accessed: Jun. 10, 2021. [Online]. Available: <http://www.e-jurnal.pelitanusantara.ac.id/index.php/mantik/article/view/332/218>.
- [11] A. Wanto and E. Kumiawan, "Seleksi Penerimaan Asisten Laboratorium Menggunakan Algoritma AHP pada AMIK-STIKOM Tunas Bangsa Pematangsiantar," *JIKO (Jurnal Inform. dan Komputer)*, vol. 3, no. 1, pp. 11–18, Feb. 2018, doi: 10.26798/jiko.2018.v3i1.1106.
- [12] M. F. Rozi, E. Santoso, and M. T. Furqon, "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai Baru menggunakan Metode AHP dan TOPSIS," *J. Pengemb. Teknol. Inf. dan Ilmu Komput.*, vol. 3, no. 9, pp. 8361–8366, 2019. Accessed: Jun. 10, 2021. [Online]. Available: <https://j-ptiitkub.ac.id/index.php/j-ptiitk/article/view/6154/2962>.
- [13] K. Khairul and S. Suherman, "View of Seleksi Pegawai Kontrak Menjadi Pegawai Tetap Dengan Metode Profile Matching," *IT J. Res. Dev.*, vol. 2, no. 2, pp. 68–77, 2018. Accessed: Jun. 09, 2021. [Online]. Available: <https://journal.uir.ac.id/index.php/ITJRD/article/view/1362/899>.
- [14] D. A. Kristiyanti, "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Karyawan Untuk Jabatan Tertentu Dengan Pendekatan Analisa Gap Profile Matching," *Paradig. - J. Komput. dan Inform.*, vol. 19, no. 1, pp. 20–29, Apr. 2017, doi: 10.31294/P.V19I1.1502.
- [15] A. A. M. D. Wijayanthi, "Penerapan Kompetensi Spencer Pada Aparatur Sipil Negara," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 16, no. 4, pp. 75–86, Oct. 2019, doi: 10.38043/jmb.v16i4.2252.
- [16] H. Amar and Z. Fikri, "Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa di Inspektorat Kabupaten Bangka," *KEMUDI J. Ilmu Pemerintah.*, vol. 4, no. 2, pp. 275–291, Apr. 2020, doi: 10.31629/kemudi.
- [17] R. Sri Sedjati, A. Qodir, and A. M. Reksiana, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BJB Cabang Cirebon," *J. Ekon. Manaj.*, vol. 14, no. 2, pp. 309–319, 2019. Accessed: Jun. 10, 2021. [Online]. Available: <https://oaj.stiecirebon.ac.id/index.php/jem/article/view/54>.

Paper Jurnal/Prosiding

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	3%
2	files.osf.io Internet Source	3%
3	repository.widyatama.ac.id Internet Source	2%
4	docplayer.net Internet Source	2%
5	mafiadoc.com Internet Source	1%
6	text-id.123dok.com Internet Source	1%
7	www.coursehero.com Internet Source	1%
8	jurnal.upnyk.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%