



Sistem Perekrutan Pegawai Menggunakan Microsoft Excel (Studi Kasus: Badan Kepegawaian & Sumber Daya Manusia)

¹Randi Tandiele, ²Kristia Yuliawan

^{1,2}Program Studi informatika, Stimik Pesat Nabire, Indonesia

*e-mail : randytandielel@gmail.com¹ KristiaYuliawan@gmail.com²

Alamat: Jl. Poros Samabusa, Sanoba, Distrik Nabire, Kabupaten Nabire, Papua 98816

Abstract: This application is an innovative solution that uses Microsoft Excel as the main platform to facilitate the employee recruitment process in companies. With a focus on efficiency and ease of use, this application provides various features that support complete management from start to finish of the recruitment process. The main features of this application include neatly structured candidate data management in Excel spreadsheet format. This allows HR and recruiting teams to easily manage important information such as resumes, educational history, work experience, as well as interview and test notes. In addition, this application is equipped with a data-based evaluation tool that allows companies to identify candidates who best suit the needs of the available positions. The use of Excel formulas and analytical features helps in making smarter and more informed hiring decisions. Integration with email allows candidates to be sent notifications regarding the status of their applications automatically, improving transparency and applicant experience. An interactive analytical dashboard is also provided to monitor and analyze the effectiveness of recruitment strategies in real-time. With a combination of the reliability of Microsoft Excel as a data analysis tool and extensive customization capabilities, this application is designed to optimize the employee recruitment process, increase operational efficiency, and reduce the time needed to fill vacant positions.

Keywords: Microsoft Excel, employee recruitment system, candidate data management, data-based evaluation, email integration, analytical dashboard.

Abstrak: Aplikasi ini adalah solusi berbasis Microsoft Excel yang dirancang untuk mempermudah dan meningkatkan efisiensi proses perekrutan pegawai di perusahaan. Dengan memanfaatkan keunggulan spreadsheet yang terkenal dengan kemampuan analisis dan organisasi data yang kuat, aplikasi ini menyediakan berbagai fitur yang mendukung manajemen lengkap dari awal hingga akhir proses rekrutmen. Fitur utama dari aplikasi ini termasuk manajemen database kandidat yang terstruktur, dengan kemampuan untuk mengelola informasi seperti resume, riwayat pendidikan, dan pengalaman kerja dalam format yang mudah dicari dan diakses. Selain itu, aplikasi ini menyediakan alat untuk menilai kualifikasi kandidat secara lebih sistematis, memungkinkan perusahaan untuk membuat evaluasi berbasis data yang mendalam untuk setiap pelamar. Integrasi dengan email dan kemampuan untuk mengirimkan notifikasi kepada kandidat mengenai status aplikasi mereka juga menjadi bagian integral dari aplikasi ini. Selain itu, dashboard interaktif memungkinkan manajer HR dan tim rekrutmen untuk memantau dan menganalisis proses rekrutmen secara real-time, menggunakan grafik dan laporan yang disediakan oleh Excel untuk mengevaluasi efektivitas strategi rekrutmen. Dengan kombinasi antara keandalan Microsoft Excel dan kemampuan kustomisasi yang luas, aplikasi ini dirancang untuk menjadi alat yang andal dalam mendukung perusahaan dalam mengelola dan meningkatkan proses rekrutmen pegawai mereka.

Kata Kunci: Microsoft Excel, sistem perekrutan pegawai, manajemen database kandidat, evaluasi berbasis data, integrasi email, dashboard analitik.

1. PENDAHULUAN

Perekrutan karyawan yang efektif merupakan elemen penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dibutuhkan untuk menggerakkan roda organisasi, menghadapi persaingan, dan mencapai tujuan yang diinginkan. Pegawai yang mampu memberikan tenaga, bakat, kemampuan, kreativitas, dan usaha mereka merupakan faktor penentu dalam mengoperasikan faktor-faktor produksi atau orientasi hasil pekerjaan pada suatu organisasi. Oleh karena itu, perekrutan karyawan yang efektif menjadi elemen penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Perekrutan yang tepat akan memastikan organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Hal ini penting karena karyawan merupakan faktor determinan dalam mengoperasikan seluruh aspek produksi dan orientasi pekerjaan pada suatu organisasi atau institusi. Organisasi akan mampu berkembang dan bertahan dalam persaingan yang ketat apabila didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya. Selain itu, sumber daya manusia yang berkualitas dan inovatif juga dibutuhkan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang cepat dan menyiapkan langkah-langkah strategis untuk mengatasinya. Menyimak hal ini, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga bagaimana mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi lebih kreatif dan inovatif. Ketika sebuah organisasi berusaha untuk mempekerjakan karyawan yang berkualitas, mereka sering menghadapi beberapa tantangan. Salah satu tantangan utama adalah menentukan kriteria seleksi yang tepat untuk menilai kemampuan dan kualifikasi pelamar. Selain itu, dengan semakin meningkatnya jumlah sumber daya manusia saat ini, dibutuhkan proses seleksi yang ketat untuk memperoleh karyawan terbaik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Organisasi juga perlu memastikan bahwa karyawan yang dipekerjakan memiliki terbaik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Organisasi juga perlu memastikan bahwa karyawan yang dipekerjakan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan. Selain itu, proses pengambilan keputusan dalam rekrutmen karyawan juga dapat menjadi tantangan tersendiri, terutama ketika organisasi dihadapkan pada banyak pe-lamar dan kriteria seleksi yang kompleks.

Mengembangkan sistem seleksi yang efektif untuk mengisi posisi dalam sebuah organisasi merupakan tantangan yang sering dihadapi oleh para pemimpin. Karyawan yang berkualitas dan kompeten merupakan asset penting bagi keberlangsungan dan kemajuan suatu organisasi. Mengembangkan sistem seleksi yang efektif untuk mengisi posisi dalam sebuah organisasi merupakan tantangan yang sering dihadapi oleh para pemimpin. Karyawan yang

berkualitas dan kompeten merupakan asset penting bagi keberlangsungan dan kemajuan suatu organisasi. Proses rekrutmen yang tidak tepat dapat mengakibatkan organisasi kekurangan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga menyulitkan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mengatasi tantangan ini, dibutuhkan sebuah sistem perekrutan yang komprehensif dan terintegrasi yang dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi dan menarik kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan. Proses rekrutmen merupakan salah satu komponen penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Evaluasi terhadap kinerja pegawai dapat membantu mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan. Salah satu masalah yang terjadi adalah proses penilaian kinerja yang masih subjektif dan manual, sehingga lambat dan tidak akurat. Untuk mengatasi permasalahan ini, beberapa penelitian telah mengusulkan penggunaan sistem pendukung keputusan.

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia ketenagakerjaan. Teknologi komputer dan internet telah menjadi alat yang sangat penting dalam menunjang berbagai aktivitas perusahaan, seperti pengelolaan data dan otomatisasi proses. Salah satu dampak penting dari perkembangan teknologi ini adalah pergeseran dalam praktik perekrutan karyawan baru. Kemajuan dalam sistem informasi berbasis web dan kemampuan mobile device untuk mengakses informasi secara real-time telah memungkinkan perusahaan untuk memperluas jangkauan pencarian kandidat dan mengelola proses seleksi dengan lebih efisien dan efektif. Sistem aplikasi online untuk penerimaan dan seleksi karyawan merupakan salah satu contoh inovasi yang telah diadopsi oleh banyak perusahaan. Aplikasi semacam ini memungkinkan pelamar untuk dengan mudah mengakses informasi lowongan, mengunggah resume, dan mengikuti setiap tahap seleksi melalui platform digital. Penggunaan teknologi seperti pemindaian kode QR, notifikasi otomatis melalui pesan instan, dan sistem manajemen database juga telah diintegrasikan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses seleksi. Kehadiran teknologi di berbagai bidang kehidupan semakin tidak terelakkan, termasuk dalam aspek ketenagakerjaan. Berbagai platform dan teknologi telah dimanfaatkan untuk membantu proses perekrutan karyawan baru yang lebih efisien dan efektif. Salah satu platform yang sering digunakan adalah sistem lamaran online, di mana pelamar dapat mengunggah dokumen dan mengisi formulir melalui situs web perusahaan atau platform pihak ketiga. Selain itu, Applicant Tracking System (ATS) menjadi salah satu teknologi yang banyak digunakan dalam proses perekrutan modern. ATS memungkinkan perusahaan untuk mengelola dan melacak aplikasi secara digital, mulai dari penyaringan kandidat, penjadwalan wawancara, hingga membuat keputusan penerimaan. Dalam era digital yang semakin maju, sistem

perekrutan karyawan telah mengalami perubahan signifikan. Teknologi informasi telah menjadi elemen kunci dalam proses perekrutan dan manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki kemampuan dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dengan teknologi informasi, perusahaan dapat mengoptimalkan aktivitasnya dalam mengambil keputusan dengan efektif dan efisien tanpa terkenala oleh waktu yang berlebihan, biaya berlebihan dan birokrasi yang tidak bertanggung jawab. Adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi, jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Oleh karena itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi untuk mendukung sumber daya manusia yang cukup, karena sumber daya manusia sangat berperan dalam kualitas instansi tersebut.

Dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi internet, proses perekrutan dan seleksi karyawan dapat dilakukan dengan lebih efisien dan efektif. Sistem pendukung keputusan dapat digunakan untuk membantu dalam proses penilaian dan seleksi kandidat yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Teknologi dapat membantu mengoptimalkan proses seleksi dengan mengurangi waktu, biaya, dan birokrasi yang tidak perlu. Penggunaan teknologi seperti aplikasi berbasis web, QR-code, dan layanan web RESTful dapat membantu mempercepat proses presensi kandidat serta memperkecil kemungkinan adanya kecurangan dan kerusakan data. Sistem informasi sumber daya manusia (HRIS) juga dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas proses perekrutan. Sistem yang berkualitas baik mampu menyediakan data yang akurat dan mudah diakses, serta mendukung praktik dan prioritas perusahaan yang dinamis. Selain itu, penggunaan sistem pendukung keputusan dapat membantu mempercepat dan mengefisienkan proses seleksi karyawan dengan mempertimbangkan berbagai kriteria yang telah ditetapkan. Teknologi informasi juga dapat membantu mengoptimalkan seluruh aktivitas yang dibutuhkan perusahaan dalam proses perekrutan. Dengan pemanfaatan aplikasi berbasis web, QR-code, dan layanan web RESTful, proses presensi dan seleksi kandidat dapat dilakukan dengan lebih efisien, mengurangi waktu, biaya, dan birokrasi yang tidak perlu.

2. METODE PENELITIAN

Metode RAD (Rapid Application Development) adalah pendekatan dalam pengembangan perangkat lunak yang menekankan pada siklus pengembangan yang cepat dan iteratif. Pendekatan ini berbeda dari metode tradisional yang lebih linear, seperti waterfall, karena RAD menekankan pada pengembangan prototipe yang dapat dikembangkan dan disempurnakan dengan cepat berdasarkan umpan balik dari pengguna akhir.

A. Karangka penelitian

Dalam menyusun penelitian maka diperlukan kerangka kerja dimana prosesnya dilaksanakan dalam beberapa tahap. Adapun tahapannya sebagai berikut:

1. Perumusan masalah

Pada tahap ini penulis melakukan identifikasi dan merumuskan masalah pada penelitian yang dilakukan sehingga dapat memberikan solusi atas permasalahan yang ada.

2. Pengumpulan data

Pada tahap ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data diantaranya:

a. Pengamatan Langsung

Pengumpulan data dilaksanakan dengan cara mengamati secara langsung suatu kejadian yang sedang terjadi. Pengamatan langsung dilakukan di kantor BKPSDM Kabupaten Nabire mengenai hal-hal yang bersangkutan dalam penelitian yang dilakukan, seperti masih adanya penginputan data dokumen secara manual.

b. Wawancara

Pengumpulan data dilaksanakan dengan cara tanya jawab antar pegawai dengan penulis untuk mendapatkan informasi yang akurat dan keterangan yang ada sesuai fakta mengenai masalah yang sedang diteliti.

c. Studi Literatur

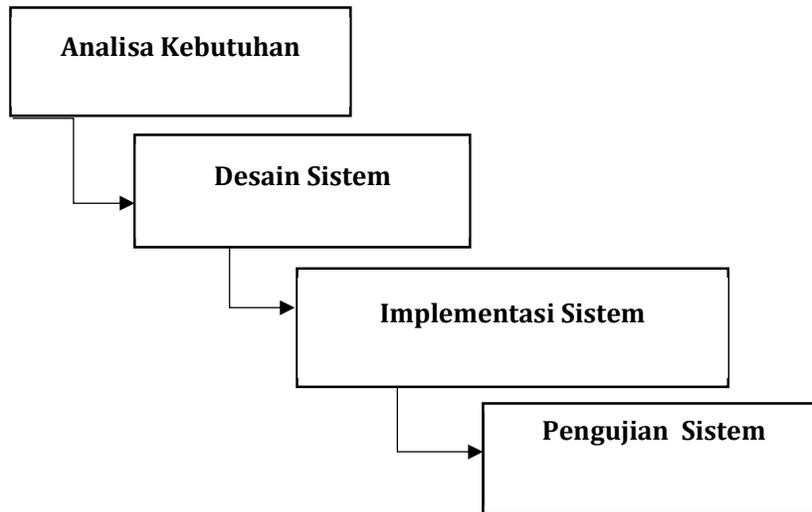
Pada tahap ini penulis melakukan pencaharian landasan teori yang diperoleh dari jurnal yang digunakan, agar teori yang dibahas memiliki landasan dan keilmuan yang ilmiah dari peneliti yang penulis bahas.

3. Analisis Sistem

Pada tahap ini penulis menganalisis atau mengidentifikasi masalah sistem yang sedang berjalan, guna mengetahui kebutuhan sistem yang akan dikembangkan. Analisis ini dilakukan untuk menemukan kendala dan permasalahan yang terjadi

4. Pengembangan Sistem

Dalam hal ini penulis menggunakan metode pengembang model RAD (Rapid Application Development). Metode RAD merupakan suatu pendekatan pengembangan perangkat lunak yang memungkinkan pengguna untuk melihat dan merasakan aplikasi yang sedang dikembangkan pada tahap-tahap awal, sebelum produk akhirnya selesai. Berikut adalah langkah-langkah umum dalam metode RAD.



Gambar 2.2.1 Alur Penelitian

Berdasarkan model rad pada gambar diatas, maka dapat diuraikan pembahasan dari masing-masing tahap dalam model sebagai berikut:

3. PEMBAHASAN

3.1. Analisa Kebutuhan

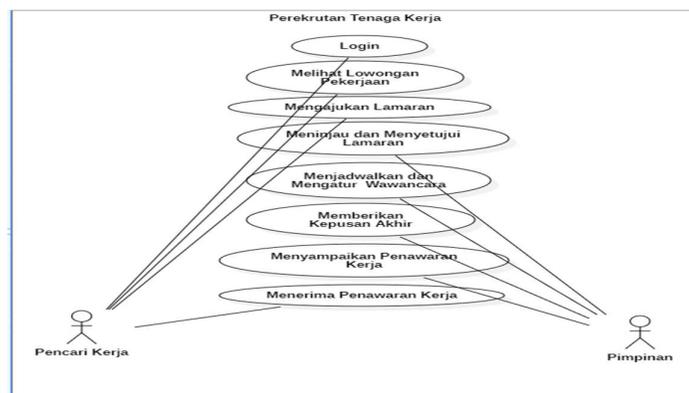
Untuk mengumpulkan data di kantor BKPSDM Kabupaten Nabire Perlu menganalisa kebutuhan, seperti: Survei menyebarkan kuesioner kepada staf HRD dan departemen terkait untuk memahami kebutuhan dan ekspektasi mereka terhadap sistem perekrutan. Melakukan wawancara mendalam dengan staf HRD dan departemen untuk menggali lebih dalam tentang kebutuhan dan kendala mereka dalam proses rekrutmen saat ini. Observasi mengamati langsung proses rekrutmen yang sedang berjalan untuk mengidentifikasi inefisiensi dan area yang dapat diperbaiki. Menganalisis data rekrutmen yang ada, seperti data pelamar, waktu rekrutmen, dan biaya rekrutmen, untuk mengidentifikasi tren dan pola. Berdasarkan data yang dikumpulkan, kemudian dapat mengidentifikasi kebutuhan fungsional dan non-fungsional sistem perekrutan yang ideal. Kebutuhan fungsional mengacu pada apa yang harus dilakukan sistem, sedangkan kebutuhan non-fungsional mengacu pada bagaimana sistem harus bekerja

(misalnya, keandalan, keamanan, skalabilitas). Informasi dari analisis kebutuhan ini kemudian digunakan untuk merancang dan mengembangkan sistem perekrutan pegawai yang menggunakan Microsoft Excel. Sistem ini diharapkan dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen, serta menghasilkan pelamar yang lebih berkualitas di kantor BKPSDM Kabupaten Nabire.

3.2 Desain Sistem

langkah-langkah Perancangan Arsitektur Sistem adalah menentukan komponen-komponen utama sistem, seperti modul pelamar, modul lowongan pekerjaan, modul penilaian, dan modul pelaporan. Menentukan bagaimana komponen-komponen ini akan berinteraksi satu sama lain. Desain Interface Pengguna: Merancang antarmuka pengguna yang mudah digunakan dan dipahami oleh staf HRD dan pelamar. Antarmuka harus intuitif dan memungkinkan pengguna untuk mengakses informasi dan menyelesaikan tugas dengan mudah. Pengembangan Sistem: Membangun sistem menggunakan Microsoft Excel dan alat pengembangan lainnya yang sesuai. Memastikan bahwa sistem memenuhi semua kebutuhan fungsional dan non-fungsional yang telah diidentifikasi dalam tahap analisis kebutuhan.

Use Case Diagram



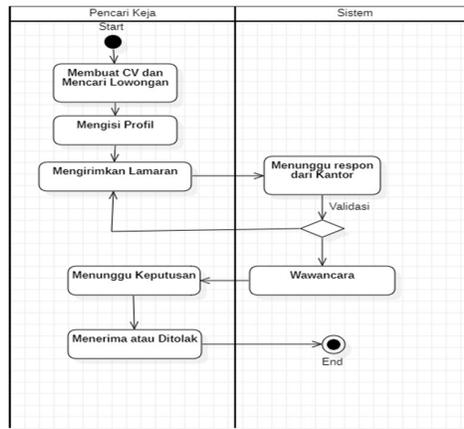
Gambar 3.3. 1 Use Case Diagram Perekrutan Tenaga Kerja

Pencari Kerja adalah orang yang melamar pekerjaan di kantor BKPSDM Kabupaten Nabire. Mereka dapat menggunakan Excel untuk mengisi formulir lamaran, mengirimkan CV dan surat lamaran, dan melacak status lamaran mereka. Pimpinan bertanggung jawab untuk mengelola proses rekrutmen. Mereka dapat menggunakan Excel untuk menyortir lamaran, melacak kemajuan pelamar, dan membuat laporan tentang proses rekrutmen. Manajer dapat menggunakan Excel untuk meninjau lamaran dan membuat keputusan perekrutan. Pencari Kerja mengisi formulir lamaran, menggunakan formulir Excel yang sudah diformat untuk mengisi informasi pribadi, pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan mereka. Pencari Kerja mengirimkan CV dan surat lamaran. Pencari Kerja dapat melampirkan CV dan surat

lamaran mereka dalam format PDF atau Word ke formulir lamaran. Pimpinan dapat menggunakan filter dan pivot table di Excel untuk menyortir lamaran berdasarkan kriteria tertentu, seperti kualifikasi, pengalaman, dan keterampilan.

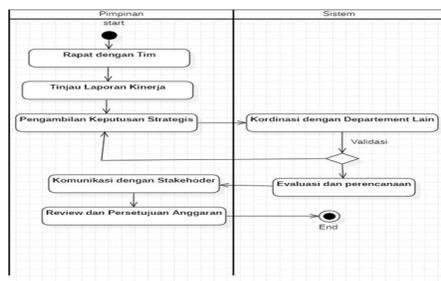
Pimpinan dapat menggunakan kolom status di Excel untuk melacak kemajuan pelamar dalam proses rekrutmen. Pimpinan dapat menggunakan Excel untuk membuat laporan tentang proses rekrutmen, seperti jumlah lamaran yang diterima, jumlah pelamar yang diwawancarai, dan jumlah pelamar yang diterima. Manfaat menggunakan Microsoft Excel untuk Perekrutan Pegawai adalah meningkatkan efisiensi Excel dapat membantu meningkatkan efisiensi proses rekrutmen dengan mengotomatiskan tugas-tugas seperti menyortir lamaran dan melacak kemajuan pelamar. Excel dapat membantu meningkatkan akurasi proses rekrutmen dengan mengurangi risiko kesalahan manusia. Excel dapat membantu meningkatkan transparansi proses rekrutmen dengan memberikan Penari Kerja dan Pimpinan akses ke informasi yang sama. Excel dapat membantu meningkatkan pengambilan keputusan perekrutan dengan menyediakan data dan analisis yang dapat digunakan untuk membuat keputusan yang lebih terinformasi.

1. Activity Diagram



Gambar Activity Diagram Pencari Kerja

Activity diagram untuk pencari kerja dimulai dengan Start, kemudian Membuat CV dan Mencari Lowongan Kerja sebagai langkah awal. Setelah menemukan lowongan, pencari kerja Mengirimkan Lamaran dan Menunggu Respon dari cabang kantor. Jika diundang, langkah berikutnya adalah Persiapan Wawancara diikuti dengan Wawancara Kerja. Setelah wawancara, pencari kerja akan Menunggu Tawaran Kerja atau Menerima Tawaran Kerja. Proses berakhir dengan Selesai, yang berarti pencari kerja telah mendapatkan posisi yang diinginkan atau melanjutkan pencariannya jika belum berhasil.



Gambar Activity Diagram Pimpinan

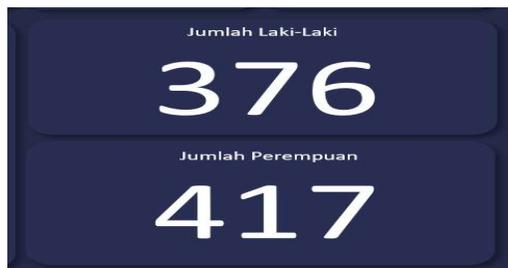
Activity diagram pimpinan dimulai dengan Start, kemudian melibatkan Rapat dengan Tim untuk mendiskusikan isu-isu terkini. Selanjutnya Pimpinan Tinjau Laporan Kinerja untuk mengevaluasi hasil kerja tim dan Pengambilan Keputusan Strategis berdasarkan informasi tersebut. Proses ini diikuti dengan Kordinasi dengan Departement Lain untuk memastikan keselarasan antar bagian, diikuti oleh Evaluasi dan Perencanaan untuk perbaikan dan pengembangan. Pimpinan juga melakukan Komunikasi dengan Stakeholder untuk menjaga hubungan yang baik dan Review dan Persetujuan Anggaran untuk memastikan sesuai. Proses berakhir dengan Selselai, menandakan bahwa seluruh aktivitas manajerial telah dilakukan.

3.3. Implementasi Sistem



Gambar Halaman Grafik Pelamar Berdasarkan Bulan

Form ini di gunakan untuk mengetahui jumlah pelamar berdasarkan jenis kelamin pelamar



Gambar Halaman Jumlah Pelamar Berdasarkan Jenis Kelamin

Form ini di gunakan untuk mengetahui jumlah pelamar berdasarkan jenis kelamin pelamar



Gambar Halaman Data Pelamar Berdasarkan Status

Grafik yang menunjukkan status pelamar apakah statusnya Aktif,Pending,Atau Non-Aktif



Gambar Halaman Data Pelamar Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Form ini digunakan untuk melihat tampilan grafik pelamar berdasarkan Pendidikan terakhir pelamar.



Gambar Halaman Dashboard

Berikut tampilan dashboard apabila semua data yang ada di table pivot telah dimasukkan

3.4 Pengujian Sistem

Pengujian blockbox merupakan pengujian yang berfokus pada spesifikasi fungsional dari perangkat lunak, Skenario pengujian perekrutan pegawai berbasis excel dengan menggunakan metode blockbox ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel.9 Dashboard

No.	Skenario Pengujian	Hasil Pengujian	Keterangan
1.	Formulir Lamaran	Kemudahan Pengguna	Valid
2.	Kriteria Seleksi	Relevansi	Valid
3.	Proses Wawancara	Evektivitas	Valid

3.5 Kesimpulan

Aplikasi sistem perekrutan pegawai menggunakan Microsoft Excel adalah solusi yang efektif dan efisien untuk BKPSDM Kabupaten Nabire dalam mengelola proses rekrutmen. Dengan mengintegrasikan fitur-fitur canggih dalam spreadsheet Excel, aplikasi ini membantu meningkatkan transparansi, mengoptimalkan evaluasi kandidat, dan memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam seleksi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N., & Nurahman, N. (2021). Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja mekanik menggunakan metode AHP dan TOPSIS. *JURNAL MEDIA INFORMATIKA BUDIDARMA*, 5(4), 1326-1335.
- Cahya, A. D., Khristian, S., & Noriyah, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus UKM Alkijo Laundry Yogyakarta). *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 449-457.
- Hapsari, A. T. (2021). Data warehouse perusahaan bidang geomatika dan manajemen informasi. *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, 6(1), 134-138.
- Hapsari, A. T. (2021). Data warehouse perusahaan bidang geomatika dan manajemen informasi. *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, 6(1), 134-138.
- Murtopo, A. A., & Pramestiningsih, D. (2021). Penerapan Metode Bayes dalam sistem pendukung keputusan seleksi karyawan baru. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi: p-ISSN*, 2723, 6609.
- Murtopo, A. A., & Pramestiningsih, D. (2021). Penerapan metode Bayes dalam sistem pendukung keputusan seleksi karyawan baru. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi: p-ISSN*, 2723, 6609.
- Murtopo, A. A., & Pramestiningsih, D. (2021). Penerapan metode Bayes dalam sistem pendukung keputusan seleksi karyawan baru. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi: p-ISSN*, 2723, 6609.
- Muthmainnah, M., Khaira, M., Fhonna, R. P., & Ilhadi, V. (2022). Penerapan model Decision dalam penilaian kinerja dengan model Saw. *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 6(1), 37-48.
- Muthmainnah, M., Khaira, M., Fhonna, R. P., & Ilhadi, V. (2022). Penerapan model Decision dalam penilaian kinerja dengan model Saw. *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 6(1), 37-48.

- Muthmainnah, M., Khaira, M., Fhonna, R. P., & Ilhadi, V. (2022). Penerapan model Decision dalam penilaian kinerja dengan model Saw. *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 6(1), 37-48.
- Muzakir, M., Tripoli, B., Isbah, F., Murhaban, M., Mawardi, E., Azhar, A., ... Nurrahmah, C. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja Security Port PT. MIFA Bersaudara. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(4), 7803-7811.
- Nur, A. W., Hidayat, M., & Rahman, N. (2021). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Kepulauan Selayar. *Nobel Management Review*, 2(3), 471-482.
- Pramestiningsih, D., & Murtopo, A. A. (2021). Penerapan Metode Bayes dalam sistem pendukung keputusan seleksi karyawan baru. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(01), 57-66.
- Pramestiningsih, D., & Murtopo, A. A. (2021). Penerapan metode Bayes dalam sistem pendukung keputusan seleksi karyawan baru. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(01), 57-66.
- Pratama, F. I., Mustagfirin, M., & Fachreza, A. (2020). Rancang bangun aplikasi presensi multi event dengan QR-code berbasis RESTful web service. *JURTEKSI (Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi)*, 7(1), 15-22.
- Robards, B., & Graf, D. (2022). "How a Facebook update can cost you your job": News coverage of employment terminations following social media disclosures, from racist cops to queer teachers. *Social Media+ Society*, 8(1), 20563051221077022.
- Saefudin, S., & Wahyuningsih, S. (2014). Sistem pendukung keputusan untuk penilaian kinerja pegawai menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) pada RSUD Serang. *JSiI (Jurnal Sistem Informasi)*, 1.
- Sawitri, A. P., & Ardiani, M. R. (2023). Tekanan pemangku kepentingan, Good Corporate Governance dan kualitas sustainability report perusahaan di Indonesia. *Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Ekonomi Akuntansi*, 7(1), 26-33.
- Sihombing, N. L. N. (2018). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Bekasi. *Liquidity: Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 7(2), 76-82.
- Siswati, E., Kosasi, N., Fauzani, E., & Syafutra, R. (2022). Pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), 813-816.
- Tarlis, A., Iskandar, D., & Hetti, S. M. (2021). Relevansi pelatihan Achievement Motivation Training (AMT) guna meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 120-131.
- Tarlis, A., Iskandar, D., & Hetti, S. M. (2021). Relevansi pelatihan Achievement Motivation Training (AMT) guna meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 120-131.