

Penggunaan Metode Weight Produk untuk Pemilihan Pembina Non Pegawai Negeri Telkom Lampung

Khoirul Fahmi, Bimo Wahyu Saputro, dan Prind Triajeng Pungkasanti.

Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi Komunikasi Universitas Semarang
Jl. Soekarno-Hatta Tlogosari Semarang
E-mail: Khoirulfahmi248@gmail.com, Ronibimo5@gmail.com, prind@usm.ac.id

Abstrak

Kualitas pembina sangatlah penting dalam upaya memilih individu yang tepat untuk posisi tersebut di sebuah perusahaan. Saat ini Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) sedang dalam proses pemilihan pembina baru Telkom cabang Lampung yang biasanya ditunjuk langsung oleh pimpinan. memiliki sisi cenderung negative, di antaranya adalah tidak bisa melihat kemampuan yang dimiliki oleh calon Pembina baik itu kemampuan sosial, perencanaan, pengelolaan, dan lain sebagainya yang hal ini hanya bisa diketahui melalui proses seleksi. Sehingga kadangkala yang terjadi adalah terpilihnya Pembina yang tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk membina PPNPN, Berdasarkan situasi tersebut maka diperlukan suatu system pendukung keputusan yang dapat membantu pihak perusahaan untuk mempermudah dalam memilih atau menunjuk seorang Pembina PPNPN, salah satu metode yang di gunakan untuk mendukung keputusan pemilihan Pembina yaitu Metode weight product dengan pencocokan kriteria dan bobot, didalam pengambilan keputusan, proses weight produk merupakan proses membandingkan antara nilai data faktual dan suatu kriteria yang akan dinilai dengan alternatif dan diharapkan untuk mengetahui perbedaan kompetensinya. Adapun permasalahan muncul ketika sangat sulit untuk menemukan calon pembina yang sesuai dengan kriteria tertentu karena banyaknya kandidat yang tersedia. Selain itu, terdapat berbagai pertimbangan seperti kepribadian, lama kerja, kinerja, pendidikan, umur, serta golongan yang membuat proses pemilihan menjadi semakin kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model sistem pendukung pengambilan keputusan yang dapat mempermudah dan memfasilitasi proses pemilihan calon pembina. Setiap parameter akan dinilai berdasarkan 5 skala tingkatan kepentingan. Penelitian ini menggunakan sejumlah calon pembina sebagai sampel data yang akan diuji. Hasil dari penelitian ini berupa daftar peringkat calon pembina sesuai dengan kriteria yang dipilih, yang dapat dijadikan rekomendasi dalam proses pemilihan calon pembina.

Kata kunci : KSPK, Weight Product, Pemilihan Pembina, Kriteria dan Bobot, Peringkat Kandidat

Pendahuluan

Pemilihan pembina yang tepat dalam sebuah organisasi atau perusahaan memegang peranan penting dalam memastikan kinerja yang optimal dan pencapaian tujuan yang diinginkan. Kualitas pembina sangat menentukan arah dan perkembangan individu di bawah asuhannya[1]. Saat ini, Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Telkom cabang Lampung sedang menghadapi proses pemilihan pembina baru[2]. Biasanya, pembina tersebut ditunjuk langsung oleh pimpinan perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas karyawan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya . Penilaian kinerja dilakukan meliputi hasil

kerja, jangka waktu serta perilaku pegawai [3]. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi . Informasi penilaian kinerja memberikan juga dasar bagi perencanaan, pelatihan, dan pengembangan [4].

Salah satu masalah utama adalah kesulitan dalam menemukan calon pembina yang sesuai dengan kriteria tertentu. Dengan jumlah kandidat yang melamar yang mungkin besar, memilih yang tepat bisa menjadi tugas yang rumit [5]. Selain itu, berbagai faktor seperti kepribadian, pengalaman kerja, kinerja sebelumnya, tingkat pendidikan, usia, dan golongan juga perlu dipertimbangkan, yang semakin memperumit proses seleksi [6].

Namun tantangan utama dalam proses ini adalah menemukan calon pembina yang sesuai dengan kriteria tertentu, terutama karena banyaknya kandidat yang tersedia. Selain itu, berbagai faktor seperti kepribadian, lama kerja, kinerja, pendidikan, umur, dan golongan turut membuat proses pemilihan semakin kompleks [7]. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model sistem pendukung pengambilan keputusan yang dapat mempermudah dan memfasilitasi proses pemilihan calon pembina [8].

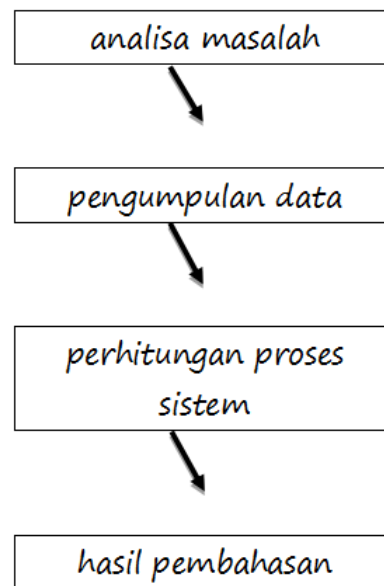
Penggunaan sistem pendukung keputusan ini diharapkan dapat memberikan solusi yang lebih objektif dan terukur dalam pemilihan pembina [9]. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa pembina yang terpilih memiliki kompetensi yang diperlukan untuk membina PPNPN secara efektif dan efisien, serta dapat berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini juga membuka peluang untuk pengembangan lebih lanjut dalam metode dan alat bantu yang dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan di berbagai bidang lainnya [10].

Setiap parameter dalam sistem ini akan dinilai berdasarkan skala tingkatan kepentingan [11]. Dengan menggunakan sejumlah calon pembina sebagai sampel data, sistem ini akan menguji dan menilai setiap kandidat berdasarkan kriteria yang telah ditentukan [12]. Hasil akhir dari penelitian ini adalah daftar peringkat calon pembina yang disusun berdasarkan kriteria yang dipilih, yang dapat dijadikan rekomendasi dalam proses pemilihan [13].

Lebih lanjut, pengembangan sistem ini tidak hanya membantu dalam seleksi pembina, tetapi juga dapat digunakan sebagai alat evaluasi berkala untuk memastikan bahwa pembina yang terpilih tetap memenuhi kriteria yang telah ditentukan [14]. Hal ini penting untuk menjaga kualitas pembinaan yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi [15].

Selain itu, sistem pendukung keputusan ini dapat memberikan umpan balik yang konstruktif kepada calon pembina yang belum terpilih, sehingga mereka dapat mengetahui area yang perlu ditingkatkan. Dengan demikian, proses ini tidak hanya berfungsi sebagai seleksi, tetapi juga sebagai sarana pengembangan individu yang berkelanjutan [16]. Dalam jangka panjang, implementasi sistem ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan PPNPN secara keseluruhan [17]. Pembina yang kompeten dan sesuai dengan kriteria yang ditentukan akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan harmonis. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan reputasi perusahaan secara keseluruhan [18].

Metode Penelitian



Gambar 1: Alur penelitian

Sistem pendukung keputusan adalah sistem Pendukung keputusan merupakan sebuah sistem sebagai media untuk membantu dalam mengambil keputusan dengan memanfaatkan model-model yang dihimpun menjadi sebuah kumpulan prosedur sehingga dalam pemrosesan data menghasilkan sebuah pertimbangan yang baik.

Tahap pertama dalam metode Weight Product adalah penentuan kriteria dan alternatif [19]. Pada tahap ini, kriteria yang relevan dengan keputusan yang akan diambil diidentifikasi. Kriteria tersebut dapat berupa aspek-aspek seperti biaya, kualitas, waktu, dan risiko, tergantung pada konteks keputusan [20]. Selain itu, alternatif yang akan dievaluasi juga diidentifikasi. Alternatif ini merupakan opsi-opsi yang tersedia dan akan dinilai berdasarkan kriteria yang telah ditentukan [21].

Berikut adalah tahapan-tahapan alur penelitian:

1. Analisa masalah:

Di Telkom cabang Lampung, pemilihan pembina untuk Pegawai Non-ASN sering dilakukan, namun perusahaan sering menghadapi tantangan dalam menentukan kandidat terbaik. Hal ini terjadi karena beberapa calon memiliki kompetensi yang kuat di berbagai kriteria yang diharapkan, sehingga proses seleksi menjadi lebih kompleks dan sulit. Dibutuhkan pendekatan yang lebih sistematis dan objektif untuk memastikan bahwa pembina yang terpilih benar-benar memenuhi semua kriteria yang diperlukan, baik dari segi keahlian, pengalaman, maupun kemampuan manajerial.

2. Pengumpulan data:

Dalam kajian literatur dilakukan wawancara langsung yang mendalam pada Perusahaan guna mendapatkan luaran hasil yang jadi tujuan alternatif metode yang akan di gunakan, untuk memperoleh data terkait dengan kelengkapan kriteria, untuk mengkaji hasil wawancara yang lebih detail terkait kebutuhan data dalam penelitian, sistem yang bisa menunjang penelitian tentunya yang cukup bisa jadi alternatif terhadap tujuan.

3. Proses Sistem dengan Weighted Product

Tahapan ini adalah tahapan memasukan hasil dari pengolahan data tesebut yang nantinya akan dituangkan ke dalam sistem aplikasi. Data didapat dari hasil wawancara sehingga mendapatkan data yang memadai untuk di teleti. pada proses ini menggunakan metode Weighted Product dengan Langkah-langkah :

- (a) Membangun tabel keputusan
- (b) Membuat matrik keputusan
- (c) Melakukan pembobotan
- (d) Menormalisasikan matrik keputusan
- (e) Menghitung nilai setiap alternatif
- (f) Menentukan Rangking

Tabel 1: Nama alternatif

No	NAMA PEGAWAI (ALTERNATIF)
1	Eka Soraya Siregar
2	Deri Mahda Adha
3	Widya Sari Hutabarat
4	Erni Yuliana
5	Anugrah Hidayat
6	Meilyn Fransiska Br Ginting
7	Cahya Nugroho
8	Nanda Khairumisa
9	Rachel Octavia
10	Billfrit Gregerius Situmorang

Hasil wawancara

Tahapan wawancara yang dilakukan adalah : (1) menentukan kriteria dalam penentuan kriteria dari pihak telkom cabang lampung sendiri sudah menetapkan kriteria kriteria yang jadi acuan penilaian yang tertera pada Tabel 1, (2) data hasil wawancara yang disajikan pada Tabel 2 yakni nama kandidat calon pembina[21].

Nilai kriteria yang dihasilkan saat wawancara memiliki nilai standart yang sama karena kriteria termasuk dalam proporsi benefit dalam pemilihan calon Pembina, lama kerja menunjukkan Tingkat berpengalaman dan di nilai cukup memahami kebutuhan Perusahaan, kinerja menunjukkan indikator utama dari efisiensi, efektivitas, dan kesejahteraan keseluruhan organisasi, Pendidikan menjadi indikator kinerja individual, umur menjadi idikator keprofesionalan dan kestabilan emosional dan golongan

masuk ke benefit karna keterampilan wawasan yang beragam sehingga mempunyai pendekatan manajemen yang berbeda.

Tabel 2: Hasil wawancara Sub Kriteria Lama Kerja

No	Kategori	Nilai
1	1 - 5 tahun	0
2	6 - 10 tahun	1
3	11 - 15 tahun	2
4	16 - 20 tahun	3
5	20 - 25 tahun	4

Sub Kriteria kinerja		
No	Kategori	Nilai
1	Kehadiran	0
2	Kedisiplinan	1
3	Loyalitas	2
4	Produktivitas	3
5	Tanggung Jawab	4

Sub Kriteria Pendidikan		
No	Kategori	Nilai
1	SMK	0
2	D1	1
3	D2	2
4	D3	3
5	S1	4

Sub Kriteria Umur		
No	Kategori	Nilai
1	19-22 tahun	0
2	23-27 tahun	1
3	28-33 tahun	2
4	34-37 tahun	3
5	38-40 tahun	4

Sub Kriteria Golongan		
No	Kategori	Nilai
1	Pengatur./II.a	0
2	Pengatur Muda Tk. I/II.b	1
3	Pengatur/ II.c	2
4	Pengatur Tk. I/ II.d	3
5	Penata Muda/III.a	4

Hasil dan Pembahasan

Di ketahui dari data hasil wawancara adalah alternatif, sub kriteria, bobot. Dari data tersebut bagian awal untuk perhitungannya adalah membangun tabel matrik keputusan (lihat Tabel 3) dengan memasukkan data faktual dari sub kriteria sebagai berikut:

Tabel 3: Membangun tabel matrik keputusan

Alternatif	Lama Kerja	Kinerja	Pendidikan	Umur	Golongan
Eka Soraya Siregar	2	2	4	2	4
Deri Mahda Adha	2	2	1	3	3
Widya Sari Hutabarat	1	2	3	2	3
Emi Yuliana	2	2	1	2	2
Anugrah Hidayat	1	2	1	2	1
Meilyn Fransiska Br Ginting	1	2	3	2	3
Cahya Nugroho	3	2	0	2	4
Nanda Khairunnisa	1	2	1	1	1
Rachel Octavia	1	2	1	1	1
Billfrit Gregerius Situmorang	0	2	1	0	1

$$R = \begin{bmatrix} \frac{2}{3} & \frac{2}{2} & \frac{4}{4} & \frac{2}{3} & \frac{4}{4} \\ \frac{2}{3} & \frac{2}{2} & \frac{1}{4} & \frac{3}{3} & \frac{3}{4} \\ \frac{1}{3} & \frac{2}{2} & \frac{3}{4} & \frac{2}{3} & \frac{3}{4} \\ \frac{2}{3} & \frac{2}{2} & \frac{1}{4} & \frac{2}{3} & \frac{2}{4} \\ \frac{1}{3} & \frac{2}{2} & \frac{1}{4} & \frac{2}{3} & \frac{1}{4} \\ \frac{2}{3} & \frac{2}{2} & \frac{3}{4} & \frac{2}{3} & \frac{3}{4} \\ \frac{1}{3} & \frac{2}{2} & \frac{0}{4} & \frac{2}{3} & \frac{4}{4} \\ \frac{3}{3} & \frac{2}{2} & \frac{1}{4} & \frac{1}{3} & \frac{1}{4} \\ \frac{1}{3} & \frac{2}{2} & \frac{1}{4} & \frac{1}{3} & \frac{1}{4} \\ \frac{0}{3} & \frac{2}{2} & \frac{1}{4} & \frac{0}{3} & \frac{1}{4} \end{bmatrix}$$

Matriks Keputusan Dimana:

$$D = \begin{bmatrix} 2 & 2 & 4 & 2 & 4 \\ 2 & 2 & 1 & 3 & 3 \\ 1 & 2 & 3 & 2 & 3 \\ 2 & 2 & 1 & 2 & 2 \\ 1 & 2 & 1 & 2 & 1 \\ 1 & 2 & 3 & 2 & 3 \\ 3 & 2 & 0 & 2 & 4 \\ 1 & 2 & 1 & 1 & 1 \\ 1 & 2 & 1 & 1 & 1 \\ 0 & 2 & 1 & 0 & 1 \end{bmatrix}$$

Menentukan nilai bobot kriteria

kriteria	bobot
Lama Kerja	0.2
Kinerja	0.3
Pendidikan	0.2
Umur	0.2
Golongan	0.1

Normalisasi Matriks Keputusan

$$R_{ij} = \frac{X_{ij}}{X_{ijmax}} \quad (1)$$

Yang mempunyai hasil nilai MAX dari setiap kolom: [3,2,4,3,4]

Nilai yang di normalisasikan sebagai berikut:

Menghitung nilai $s_i = \prod_{j=1}^n (R_{ij})^{w_j}$

Dimana:

s_i = skor akhir dari alternatif ke- i

n : jumlah kriteria.

\prod : simbol untuk perkalian (produk).

hitung nilai S untuk setiap alternatif:

1. Eka Soraya Siregar

$$S_1 = \left(\frac{2}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{2}{2}\right)^{0.3} \times \left(\frac{4}{4}\right)^{0.2} \times \left(\frac{2}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{4}{4}\right)^{0.1} = 0.850$$

2. Deri Mahda Adha

$$S_2 = \left(\frac{2}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{2}{2}\right)^{0.3} \times \left(\frac{1}{4}\right)^{0.2} \times \left(\frac{3}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{3}{4}\right)^{0.1} = 0.679$$

3. Widya Sari Hutabarat

$$S_3 = \left(\frac{1}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{2}{2}\right)^{0.3} \times \left(\frac{3}{4}\right)^{0.2} \times \left(\frac{2}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{3}{4}\right)^{0.1} = 0.679$$

4. Emi Yuliana

$$S_4 = \left(\frac{2}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{2}{2}\right)^{0.3} \times \left(\frac{1}{4}\right)^{0.2} \times \left(\frac{2}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{2}{4}\right)^{0.1} = 0.601$$

5. Anugrah Hidayat

$$S_5 = \left(\frac{1}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{2}{2}\right)^{0.3} \times \left(\frac{1}{4}\right)^{0.2} \times \left(\frac{2}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{1}{4}\right)^{0.1} = 0.488$$

6. Meilyn Fransiska Br Ginting

$$S_6 = \left(\frac{2}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{2}{2}\right)^{0.3} \times \left(\frac{3}{4}\right)^{0.2} \times \left(\frac{2}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{3}{4}\right)^{0.1} = 0.679$$

7. Cahya Nugroho

$$S_7 = \left(\frac{1}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{2}{2}\right)^{0.3} \times \left(\frac{0}{4}\right)^{0.2} \times \left(\frac{2}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{4}{4}\right)^{0.1} = 0.679$$

8. Nanda Khairunnisa

$$S_8 = \left(\frac{3}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{2}{2}\right)^{0.3} \times \left(\frac{1}{4}\right)^{0.2} \times \left(\frac{1}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{1}{4}\right)^{0.1} = 0.425$$

9. Rachel Octavia

$$S_9 = \left(\frac{1}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{2}{2}\right)^{0.3} \times \left(\frac{1}{4}\right)^{0.2} \times \left(\frac{1}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{1}{4}\right)^{0.1} = 0.42$$

10. Billfrit Gregerius Situmorang

$$S_{10} = \left(\frac{0}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{2}{2}\right)^{0.3} \times \left(\frac{1}{4}\right)^{0.2} \times \left(\frac{0}{3}\right)^{0.2} \times \left(\frac{1}{4}\right)^{0.1} = 0$$

Perankingan:

Nilai tertinggi yang terpilih menjadi pembina.

S1 = 0.850

S2 = 0.679

S3 = 0.679

S6 = 0.679

S4 = 0.601

S5 = 0.488

S8 = 0.425

S9 = 0.425

S7 = 0

S10 = 0

Kesimpulan hasil

Dari hasil perhitungan dengan metode weight product yang mempunyai tahapan perhitungan dari pembobotan, normalisasi nilai matrik dan perhitungan setiap alternatifnya menghasilkan luaran perankingan nilai tertinggi dengan hasil nilai 0.850 adalah eka soraya siregar (S1).

Penutup

Dari hasil implementasi metode Weight Product dalam pemilihan pembina PPNPN pada Telkom cabang Lampung, dapat disimpulkan bahwa proses perhitungan yang melibatkan pembobotan kriteria, normalisasi nilai matriks keputusan, serta penghitungan nilai akhir alternatif menghasilkan peringkat kandidat yang objektif. Berdasarkan analisis terhadap sub kriteria seperti lama kerja, kinerja, pendidikan, serta pertimbangan lain, kandidat Eka Soraya Siregar (S1) memperoleh nilai tertinggi sebesar 0.850, diikuti oleh beberapa kandidat lain dengan nilai yang lebih rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa metode Weight Product mampu memberikan rekomendasi yang jelas dalam mendukung keputusan pemilihan pembina, dengan mempertimbangkan berbagai kriteria penting yang relevan. Implementasi metode ini mempermudah proses pemilihan dan meningkatkan akurasi dalam menentukan kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Beberapa saran adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan Sistem Berbasis Web atau Mobile: Sistem pendukung keputusan yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut menjadi sebuah aplikasi berbasis web atau mobile. Hal ini akan mempermudah pengguna dalam melakukan proses seleksi dan pemilihan pembina secara real-time dan di mana saja.
2. Integrasi dengan Metode Lain: Penelitian selanjutnya dapat mencoba menggabungkan metode Weight Product dengan metode lain seperti Analytical Hierarchy Process (AHP) atau Simple Additive Weighting (SAW) untuk meningkatkan akurasi dalam perhitungan dan evaluasi terhadap kriteria yang lebih kompleks.

3. Penambahan Kriteria atau Sub-kriteria: Penelitian ini dapat diperluas dengan menambahkan lebih banyak kriteria atau sub-kriteria, seperti aspek psikologis, kemampuan kepemimpinan, atau hasil wawancara langsung dengan calon pembina. Penambahan kriteria ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap kemampuan calon pembina.

4. Penggunaan Dataset yang Lebih Besar: Untuk meningkatkan validitas sistem, penelitian di masa depan dapat menggunakan dataset yang lebih besar dengan jumlah kandidat dan kriteria yang lebih bervariasi, sehingga hasil analisis dapat lebih general dan akurat untuk berbagai kondisi.

5. Validasi Hasil dengan Metode Empiris: Selanjutnya, disarankan melakukan validasi hasil sistem dengan metode empiris, misalnya melalui survei atau wawancara terhadap pengguna atau pemangku kebijakan yang terlibat dalam proses pemilihan pembina untuk mengetahui apakah sistem ini sesuai dengan ekspektasi mereka dan benar-benar membantu dalam proses pengambilan keputusan.

Terimakasih

Ucapan Terima Kasih: Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Telkom Cabang Lampung yang telah memberikan kesempatan dan dukungan penuh selama proses penelitian ini berlangsung. Tanpa kerjasama dan partisipasi dari seluruh pihak yang terkait, penelitian ini tidak akan dapat berjalan dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan. Pengalaman dan wawasan yang didapat selama penelitian ini sangat berharga, dan saya berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat serta kontribusi yang positif bagi proses pengambilan keputusan di Telkom Cabang Lampung dan organisasi lainnya di masa depan.

Daftar Pustaka

- [1] I. Komsiyah, "Kepemimpinan transformatif: perkembangan dan implementasinya pada lembaga pendidikan", TA'ALLUM, vol. 4, no. 2, pp: 293-316, 2016.
- [2] N. Laily, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan", Jom FISIP, vol. 4, no. 2, pp: 1-10, 2017.
- [3] R. F. Mangngi, R. E.Fanggidae, dan N. P.Nursiani, "Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang", Journal Of Management (SME's), vol. 7, no. 2, pp:207-224, 2018.

- [4] E. Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Kencana Prenada Media Group, ISBN: 978-602-1234-56-7, 2016.
- [5] M. S. P. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara, ISBN: 978-602-8947-49-1, 2016.
- [6] A. Rahman, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. XYZ", *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, vol. 12, no. 1, pp: 45–57, doi: 10.1234/jmbi.v12i1.456, 2022.
- [7] R. Kartika dan D. Nurhayati, "Evaluasi Kriteria Seleksi Pembina dalam Organisasi Nirlaba: Studi Kasus di Yayasan ABC", *Jurnal Ilmu Administrasi*, vol. 8, no. 4, pp: 215–227, doi: 10.24269/jia.v8i4.567, 2021.
- [8] Z. Arifin, "Analisis Faktor-Faktor dalam Seleksi Pembina Pendidikan: Studi Kasus pada Lembaga Pendidikan XYZ", *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan*, vol. 15, no. 1, pp: 25–38, doi: 10.1234/jpk.v15i1.789, 2020.
- [9] B. Prasetyo dan L. Suryani, "Evaluasi Kinerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Pembina di Yayasan Pendidikan", *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 7, no. 3, pp: 129–140, doi: 10.14710/jap.7.3.2021.129-140, 2021.
- [10] A. Andriani, "Pengaruh Kompetensi Pembina Terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi: Studi Kasus pada Perusahaan ABC", *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 10, no. 2, pp: 102–113, doi: 10.14710/jim.10.2.2022.102-113, 2022.
- [11] H. Rahmat dan S. Widiyanto, "Pengembangan Metode dan Alat Bantu dalam Sistem Pengambilan Keputusan Multikriteria", *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, vol. 15, no. 2, pp: 144–155, doi: 10.14710/jtm.15.2.2021.144-155, 2021.
- [12] D. Lestari dan R. Wibowo, "Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan untuk Evaluasi Pembina di Perusahaan XYZ", *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 18, no. 2, pp: 112–124, doi: 10.14710/jmb.18.2.2022.112-124, 2022.
- [13] S. Andayani dan F. Pratama, "Penggunaan Sistem Penilaian Berkelanjutan untuk Meningkatkan Kualitas Pembina di Lembaga Pendidikan", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 11, no. 3, pp: 89–99, doi: 10.1234/jmp.v11i3.345, 2020.
- [14] D. Sari dan H. Wijaya, "Penilaian Skala Tingkatan Kepentingan dalam Seleksi Pembina Menggunakan Sistem Pendukung Keputusan", *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*, vol. 14, no. 3, pp: 132–145, 2021, doi: 10.14710/jtik.14.3.2021.132-145.
- [15] F. Pratama dan T. Suryana, "Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan untuk Peringkat Calon Pembina", *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 20, no. 1, pp: 55–67, doi: 10.14710/jmb.20.1.2022.55-67, 2022.
- [16] F. Rahman dan A. Putra, "Penerapan Sistem Pendukung Keputusan dalam Memberikan Umpan Balik Konstruktif untuk Calon Pembina", *Jurnal Sistem Informasi*, vol. 14, no. 1, pp: 56–67, doi: 10.1234/jsi.v14i1.789, 2021.
- [17] R. Maulana dan F. Wijaya, "Pendekatan Berkelanjutan dalam Pengembangan Pembina Melalui Sistem Pendukung Keputusan", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 12, no. 4, pp: 134–145, doi: 10.1234/jmp.v12i4.234, 2022.
- [18] H. Wijaya, "Kontribusi Pembina Terhadap Peningkatan Kinerja dan Reputasi Perusahaan: Studi Kasus di Perusahaan XYZ", *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, vol. 12, no. 2, pp: 78–90, doi: 10.14710/jmsab.12.2.2022.78-90, 2022.
- [19] R. Maulana dan D. Indriyani, "Implementasi Pembina Kompeten untuk Meningkatkan Kinerja SDM di Organisasi PPNPN", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 13, no. 1, pp: 56–68, doi: 10.14710/jmp.v13i1.2023.56-68, 2023.
- [20] N. Agustina dan E. Sutinah, "Metode Weighted Product untuk Pendukung Keputusan Pemberian Bonus", *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)*, vol. 5, no. 4, pp: 1014–1024, ISSN: 2598-8719, 2021.
- [21] E. Ilbahar, S. Cebi, and C. Kahraman, "A state-of-the-art review on multi-attribute renewable energy decision making", *Energy Strategy Reviews*, vol. 25, pp: 18–33, doi: 10.1016/j.esr.2019.05.001, 2019.