

Volume 13, Nomor 1, Juni 2015

ISSN : 1693-6191

# JURNAL TEKNIK

Diterbitkan Oleh:  
Fakultas Teknik  
Universitas Negeri Gorontalo



# DAFTAR ISI

ISSN: 1693-6191

Volume 13, Nomor 1, Juni 2015

STUDI PERBANDINGAN ANALISIS BEBAN GEMPA RENCANA SNI 1726-2002  
DENGAN SNI 1726-2012

Guntara M. Adityawarman ..... 1

TINJAUAN KRITIS TERHADAP SEBARAN SPASIAL TINGGI GENANGAN  
BANJIR DI KOTA GORONTALO

Arqam Laya ..... 11

KONFIGURASI RUANG RUMAH TINGGAL TRADISIONAL MELAYU  
PONTIANAK TIPE POTONG GODANG DI SEKITAR KOMPLEK KRATON  
KADRIYAH PONTIANAK

Wahyudin Ciptadi ..... 21

ANALISIS TERMODINAMIKAPEMANFAATAN SUMUR AIR PANAS  
PERMUKAAN LIBUNGO-2 DI KECAMATAN SUWAWA SELATAN SEBEGAI  
SUMBER ENERGI DENGAN PEMBANGKIT SIKLUS BINER

Hendra Uloli<sup>1</sup>, Eduart Wolok<sup>2</sup> ..... 37

TRANSFORMASI ARSITEKTUR VERNAKULAR GORONTALO PADA  
BANGUNAN MASA KINI UNTUK MEMPERKUAT IDENTITAS DAERAH

Studi Aplikasi pada Bangunan Kantor Pemerintahan

Heryati<sup>1</sup>, Nurnaningsih Nico Abdul<sup>2</sup> ..... 43

PENGARUH Alur V60° (*one side welding*)SAMBUNGAN LAS MIG  
TERHADAP KETANGGUHAN IMPAK BAJA KARBON RENDAH

Buyung R. Machmoed ..... 63

PEMBUATAN LAMPU HIAS DENGAN MEMANFAATKAN LIMBAH  
TONGKOL JAGUNG SEBAGAI BAHAN ALTERNATIF

Hasdiana<sup>1</sup>, Isnawati Mohamad<sup>2</sup> ..... 69

ANALISIS KEPUASAN PELANGGAN TERHADAP KUALITAS LAYANAN  
LISTRIK PRABAYAR DI KOTA GORONTALO

Arfan Usman Sumaga<sup>1</sup>, Jumiati Ilham<sup>2</sup> ..... 77

ASPEK RELIGIUS DALAM TATANAN PEMBANGUNAN RUMAH  
MASYARAKAT TRADISIONAL INDONESIA

(Studi Kasus: Ritual Tradisional *Mo Mayango* Masyarakat Gorontalo)

Berni Idji ..... 89

SELEKSI CALON KARYAWAN PADA ISTANA HOTEL LUWUK  
BERDASARKAN PROFESI DENGAN MENERAPKAN METODE *WEIGHT*  
*PRODUCT* (WP) DAN *PROFILEMATCHING*

Dian Novian ..... 97



## SELEKSI CALON KARYAWAN PADA ISTANA HOTEL LUWUK BERDASARKAN PROFESI DENGAN MENERAPKAN METODE *WEIGHT PRODUCT* (WP) DAN *PROFIL EMATCHING*

Dian Novian

Jurusan Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Gorontalo

### INTISARI

Penilaian terhadap kompetensi dan kualitas yang dimiliki seorang calon karyawan merupakan hal yang tak mudah. Hal ini membuat kesulitan bagi para pengambil keputusan dalam mengambil keputusan menyeleksi calon karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh pihak hotel untuk melakukan penilaian dalam tiga tahapan seleksi yaitu seleksi berkas, psikotes dan wawancara terhadap calon karyawan di Istana Hotel Luwuk. Dengan menerapkan metode *Weight Product* (WP) pada tahapan seleksi berkas dan *Profile Matching* pada tahapan seleksi psikotes dan wawancara yang terdiri dari beberapa kriteria penilaian yang berbeda-beda berdasarkan departemen yang ada kedalam sebuah system yang dapat memproses seleksi calon karyawan di Istana Hotel Luwuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan metode *Weight Product* (WP) menghasilkan penilaian yang tepat terhadap calon karyawan yang memenuhi persyaratan yang ditentukan dan metode *Profile Matching* dapat menghasilkan penilaian terhadap calon karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang diharapkan oleh departemen yang akan ditempati.

**KataKunci:**Metode*WeightProduct*(WP),Metode *Profile Matching*

### ABSTRACT

*Assessing the competence and quality of a prospective employee is not an easy job. This research aims at resolving problems faced by Istana Hotel Luwuk in selecting prospective employee according to three stages of selection: document selection, psych test and interview. Weight Product (WP) method is applied for document selection, profile matching is applied for psych test and for interview according to department-based criteria; all of these stages are included in a system to process the employees selection. The result of research showing the implementation of Weight Product (WP) is an accurate assessment of the prospective employee according to the qualifications, and the result of the implementation of profile matching is an accurate assessment of the prospective employee in terms of competence related to departments.*

**KeyWords :** *Weight Product (WP) Method, Profile Matching Method*

### PENDAHULUAN

Istana Hotel Luwuk saat ini merupakan salah satu hotel besar yang berada di Kota Luwuk yang tepat berada di Ibukota Kabupaten Banggai. Kehadiran hotel ini diharapkan dapat menjadikan Kota Luwuk sebagai salah satu kota tujuan wisatawan domestik maupun mancanegara. Sehingga dapat

ikut berperan untuk membantu menumbuhkan perekonomian daerah.

Untuk mewujudkan itu semua, tentunya dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten dan berkualitas. Seleksi karyawan di Istana Hotel Luwuk sendiri melewati tiga tahap seleksi untuk setiap departemen yaitu tahap seleksi berkas, seleksi



psikotes dan seleksi wawancara. Pada tahap seleksi berkas, kriteria-kriteria penilaian untuk setiap calon karyawan diseluruh departemen akan dinilai dari persyaratan berkas yang ditentukan. Proses ini masih dilakukan secara manual, sehingga memerlukan waktu yang lama untuk menilai berkas-berkas yang dipenuhi oleh calon karyawan. Ditahap seleksi psikotes dan seleksi wawancara setiap calon karyawan akan dinilai dari beberapa aspek yang terdiri dari beberapa kriteria- kriteria penilaian. , Dikedua tahap ini memerlukan waktu yang lama juga karena kriteria-kriteria penilaian yang ditentukan berbeda-beda sesuai dengan posisi profesi disetiap departemen.

Melihat permasalahan yang ada, melalui penelitian ini penulis tertarik untuk merancang system terkomputerisasi yang dapat melakukan proses seleksi calon karyawan dengan menerapkan metode *Weight Product (WP)* pada tahap seleksi berkas dan *Profile Matching* pada tahap seleksi psikotes dan membangun dan mengembangkan hotel yang memiliki SDM berkualitas tinggi.

## TINJAUAN PUSTAKA

Metode WP merupakan metode pengambilan keputusan dengan cara perkalian untuk menghubungkan rating atribut, dimana rating setiap atribut harus dipangkatkan dulu dengan bobot atribut yang bersangkutan. Preferensi untuk alternatif  $A_i$  ditunjukkan pada persamaan sebagai berikut (Basyaib dalam Permatasari, 2013):

$$S_i = \sum_{j=1}^n x_{ij} w_j$$

Dengan  $i=1,2,...,m$ ; dimana  $\sum w_j = 1$ .  $w_j$  adalah pangkat bernilai positif untuk atribut keuntungan, dan bernilai negatif untuk atribut biaya. Selanjutnya

perhitungan dari setiap alternative dengan persamaan sebagai berikut:

$$V_i = \frac{\prod_{j=1}^n x_{ij}^{w_j}}{\prod_{j=1}^n (x_j^*)^{w_j}}$$

Keterangan:

- V : Preferensi alternative dianalogikan sebagai vector V  
 X : Nilai Kriteria  
 W : Bobot Kriteria/Subkriteria i: Alternatif  
 j : Kriteria  
 n : Banyaknya kriteria  
 \* : Banyaknya kriteria yang telah dinilai pada vector

Maksud dari pencocokan profil (*profile matching*) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan engasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel predictor yang harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat wawancara. Sehingga dapat mempermudah manajer hotel untuk pengambilan keputusan dalam menyeleksi calon karyawan pada Istana Hotel Luwuk yang cepaf dan sesuai dengan kriteria dan kebutuhan untuk penyelesaian dengan metode *profile matching* adalah sebagai berikut (Kusrini,2007) :

1. Aspek-aspek Penilaian
2. Pemetaan Gap Kompetensi
3. Pembobotan
4. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Faktor
5. Perhitungan Nilai Total
6. Perhitungan Penentuan Rangking

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *Research and Development (R&D)*. Putra (2011) menyatakan R&D bisa didefinisikan sebagai metode penelitian yang secara



sengaja, sistematis bertujuan/diarahkan untuk mencari temuan, merumuskan, memperbaiki, mengembangkan, menghasilkan, menguji keefektifan produk, model, metode/ strategi /cara, jasa, prosedur tertentu yang lebih unggul, baru, efektif, efisien, produktif, dan bermakna. Penelitian ini akan dilakukan sesuai dengan tahapan R&D Putra, 2011) yaitu sebagai berikut:

### 1. Konsep

Tujuan konsep ini dilakukan untuk mengetahui apa yang melatar belakangi dilakukan penelitian, mengidentifikasi permasalahan yang terjadi dan bagaimana mengatasinya, serta manfaat yang diperoleh.

### 2. Analisis dan Arsitektur

Pada tahap ini, penulis akan menganalisa informasi dan data yang telah diperoleh dari tahap pertama. Arsitektur bermakna rancang bangun. Artinya, ditahap ini akan dirancang mengenai data base dan interface aplikasi system seleksi yang akan dibuat.

### 3. Pengembangan

Pengembangan ini adalah tahap dimana database dibuat dan aplikasi dibangun dengan mengimplementasikannya dalam bahasa pemrograman sesuai dengan hasil tahap analisis dan arsitektur.

### 4. Verifikasi dan Validasi

Pada tahap ini akan dilakukan proses pengujian terhadap aplikasi yang telah dibuat ditahap pengembangan.

### 5. Transisi

Tahap transisi ini merupakan tahap terakhir yaitu mengimplementasikan aplikasi yang telah melewati tahap verifikasi dan validasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Konsep

Konsep yang didapatkan dari hasil penelitian pada Istana Hotel Luwuk yaitu mengenai seleksi calon karyawan di hotel ini. Proses seleksi calon karyawan di hotel ini memerlukan waktu yang lama, karena proses seleksi terdiri tiga tahapan seleksi dan banyaknya kriteria penilaian. Selain itu, pihak manajer hotel mengalami kesulitan ditahapan seleksi kedua dan ketiga karena kriteria penilaian yang ditentukan berbeda-beda sesuai dengan posisi.

### 2. Perhitungan Menggunakan WP

Sebagaimana penjelasan pada analisis sebelumnya, masalah yang terdapat pada tahap berkas mengenai adanya prioritas antara persyaratan yang dijadikan penilaian, maka metode *Weight Product* yang akan digunakan dalam menyelesaikan perhitungan ditahapan seleksi berkas karena metode ini akan memproses perhitungan masing-masing kriteria penilaian dengan bobot nilai kriteria keuntungan dan biaya. Untuk lebih jelasnya, dalam menyelesaikan masalah menggunakan metode *Weight Product* ada beberapa langkah yang harus dilakukan yaitu;

a) Penginputan daftar calon karyawan. Calon karyawan yang telah didataakan menjadi alternative penilaian pada tahap seleksi berkas.

b) Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Istana Hotel Luwuk, kriteria yang dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan pada tahap berkasyaitu ;

Kriteria biaya

1) C1= Ijazah pendidikan terakhir

2) C2= Sertifikat pelatihan yang pernah diikuti

Kriteria keuntungan



- 1) C3= Suratlamaran
- 2) C4=Kirdokter
- 3) C5=Surat Keterangan Kelakuan Baik dari Kepolisian
- c) Pengambilan keputusan memberikan bobot referensi sebagai berikut:  $W = (3+3+3+2+2)$  Jumlah = 13
- d) Sebelumnya dilakukan perbaikan bobot terlebih dahulu maka pangkat diperoleh dari jumlah  $w$  dibagi masing-masing nilai dari criteria yang sudah ditentukan, dan hasilnya sebagai berikut  $\square^w$   
 $\square^0,2308 \square^0,2308 \square^0,2308 \square^0,1538 \square^0,1538 \square^1$
- e) Penginputannilai setiap alternative disetiap kriteria
- f) Kemudian langkah selanjutnya adalah menghitung vector  $S$
- g) Setelah nilai vector  $S$  didapat, maka selanjutnya adalah menjumlahkan seluruh  $S$  untuk menghitung  $V$ .

Tabel 1. Nilai Setiap Alternatif Seleksi

Berkas

Calon Karyawan	C1	C2	C3	C4	C5
Clift Januar Poluan	90	90	90	90	90
Andi Rahman	90	90	90	80	90
Rima Grafisy Andih	90	70	90	80	90
Marlin Karoles	80	90	90	90	90
Mulyono Hermanto	80	70	90	80	90

### 3. Analisis Proses Perhitungan Menggunakan Metode Profile Matching

Setelah proses perhitungan tahap seleksi berkas diatas, selanjutnya yaitu proses seleksi psikotes dan wawancara. Dikedua tahap ini, akan diproses dengan menerapkan metode

*Profile Matching*. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dikedua tahap ini kriteria penilaian yang ditentukan berbeda-beda sesuai dengan posisi di setiap departemen sehingga calon karyawan yang diharapkan harus memiliki tingkat nilai yang ditentukan. Hal ini sesuai dengan metode *Profile Matching* sebagai metode pengambilan keputusan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel predictor yang harus dimiliki oleh pelamar. Berikut dicontohkan

proses perhitungan untuk salah satu departemen yaitu *Front Office*. Adapun langkah-langkah penyelesai metode *Profile Matching* sebagai berikut;

- a. Seleksi Psikotes
  - 1) Aspek-Aspek Penilaian
  - 2) Pemetaan Gap Kompetensi
  - 3) Pembobotan
  - 4) Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Faktor
  - 5) Perhitungan Nilai Total
  - 6) Perhitungan Penentuan Rangkaing

Hasil akhir dari proses profile matching adalah rangking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Sebagai contoh untuk perhitungan diambil salah satu calon karyawan yaitu Clift Januar Poluan dengan nilai persen 30%, 20%, 20% dan 30% seperti berikut ini:

$$\text{Rangking} = (30\% \times 3,4) + (20\% \times 3,4) + (20\% \times 3,8) + (30\% \times 3,6) = 3,54$$

Tabel 2. Hasil Akhir Proses Profile Matching Tahapan Seleksi Psikotes

Calon Karyawan	Ni	Ns	Nk	Np	Hasil Akhir
Clift Januar	3,4	3,4	3,8	3,6	3,54
Andi Rahman	3,6	3,2	3,7	3,8	3,6
Rima Grafisy	3,4	3,2	3,9	3,8	3,58
Marlin Karoles	3,4	3,4	3,6	3,8	3,56



### b. Seleksi Wawancara

- 1) Aspek-Aspek Penilaian
- 2) Pemetaan Gap Kompetensi
- 3) Pembobotan
- 4) Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Faktor
- 5) Perhitungan Nilai Total
- 6) Perhitungan Penentuan Rangking

c. Hasil Akhir

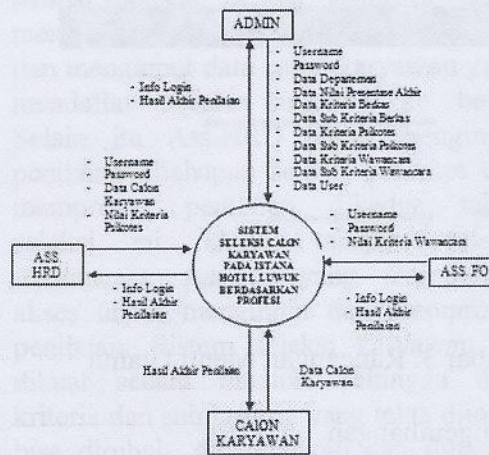
Hasil akhir yang dimaksud adalah penentuan calon karyawan yang akan diterima yaitu yang diperoleh dengan cara menjumlahkan nilai total akhir dari setiap tahapan seleksi yang dikalikan dengan nilai persentase dari setiap tahapan seleksi.

#### 4. Analisa dan Arsitektur

Analisis yang dilakukan yaitu terdiri dari analisis kelemahan sistem yang berjalan dan analisis kebutuhan data masukan (*input*) yaitu data –data calon karyawan yang melamar dan data kriteria penilaian yang akan diinputkan kedalam sistem untuk digunakan memproses seleksi calon karyawan. Selanjutnya analisis proses perhitungan dengan menggunakan metode *Weight Product* (WP) pada tahapan seleksi berkas dan *Profile Matching* pada tahapan seleksi psikotes dan wawancara.

Pada tahapan arsitektur ini, akan dirancang mengenai sistem yang akan dibuat mulai dari pemodelan proses sistemnya, data base dan rancangan antar muka sistem. Berikut ini adalah gambar rancangan arsitektur dari sistem seleksi calon karyawan Istana Hotel Luwuk. (Nusi, 2015)

a. Pemodelan Proses Sistem

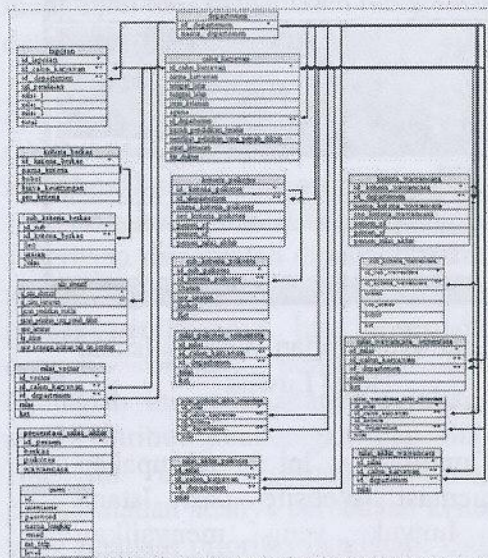


**Gambar 4.1 Diagram Konteks**

### Gambar 1. Diagram Konteks

### b. Database

Dari database yang dirancang berikut ini merupakan gambar relasi antar tabel yang ada.

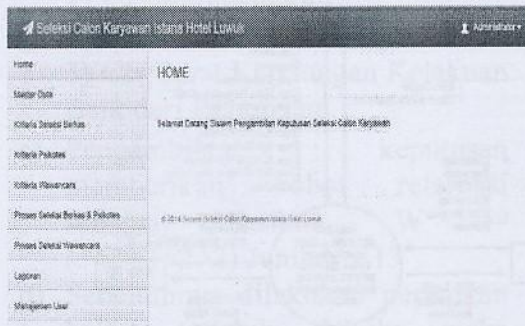


### Gambar 2. Relasi Antar Tabel

c. Rancangan antarmuka

Berikut adalah rancangan antar muka Sistem Seleksi Calon Karyawan Pada Istana Hotel Luwuk Berdasarkan Profesi





Gambar 3. Rancangan Menu Utama

#### c. Pengembangan

Sistem seleksi calon karyawan Istana Hotel Luwuk di implementasikan dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP yang disesuaikan dengan hasil rancangan sebelumnya. Berikut ini implementasi antarmuka yang telah dibuat.



Gambar 4. Tampilan Website Istana Hotel Luwuk

Tampilan ini merupakan implementasi Website dari Istana Hotel Luwuk yang menyajikan fasilitas yang ada disediakan oleh hotel dan jenis kamar. Selain itu, pada website ini juga disediakan form pendaftaran untuk calon karyawan.

Seleksi Calon Karyawan Istana Hotel Luwuk		Administrator
Home	Home	
Master Data		
Kriteria Seleksi Berkas	Selamat Datang Sistem Calon Karyawan Istana Hotel Luwuk	
Kriteria Psikotes		
Kriteria Wawancara		
Proses Seleksi Berkas & Psikotes	© 2014 Sistem Seleksi Calon Karyawan Istana Hotel	
Proses Seleksi Wawancara		
Laporan		
Manajemen User		

Gambar 5. Tampilan Menu Utama

Tampilan ini merupakan implementasi menu utama dari sistem seleksi calon karyawan pada Istana Hotel Luwuk Berdasarkan Profesi.

#### d. Verifikasi dan Validasi

Setelah melewati tahapan pengembangan sebelumnya, ditahapan ini akan dilakukan proses pengujian secara verifikasi dan validasi guna mengevaluasi kemungkinan terjadi kesalahan-kesalahan ditahapan pengembangan.

#### e. Transisi

Sistem seleksi calon karyawan yang telah melewati proses pengujian secara verifikasi dan validasi ini sudah bisa digunakan oleh pihak hotel untuk menyeleksi calon karyawan di Istana Hotel Luwuk.

Berdasarkan hasil penelitian, Istana Hotel Luwuk melakukan penerimaan calon karyawan ditujuh departemen yaitu Human Resources Department, Sales and Marketing, Accounting, Front Office, Food and Beverage, Housekeeping, dan Engineering. Sedangkan untuk karyawan di departemen Administarsi and General direkrut dari karyawan yang telah jadi pegawai di Istana Hotel Luwuk. Dari tiga tahapan seleksi proses penerimaan calon karyawan, tahapan seleksi wawancara yang lebih penting. Hal ini bisa dilihat dari nilai presentasi nilai akhir yang dikalikan dengan hasil nilai disetiap tahapan seleksi yaitu 20% untuk seleksi berkas, 30% seleksi psikotes dan wawancara sebesar 50%.

Pada tahapan seleksi berkas, dari 5 kriteria penilaian yang ditentukan kriteria pendidikan terakhir dan sertifikat pelatihan yang lebih diunggulkan karena dari kedua kriteria



tersebut setiap calon karyawan dapat dilihat tingkat jenjang pendidikannya dan sejauh mana pengalaman serta pengetahuannya. Diseleksi psikotes untuk departemen Front Office dan Human Resources Department terdapat empat kriteria penilaian yaitu intelektual dengan nilai presentasi 30%, sikap 20%, kepribadian 20% dan potensial 30%. Sedangkan untuk departemen Sales and Marketing, Accounting, Food and Beverage, Housekeeping, dan Engineering kriteria penilaiannya ada dua yaitu sikap dan kepribadian dengan nilai presentasi masing-masing kriteria sebesar 50%. Namun di kedua kriteria tersebut berbeda-beda sub kriterianya untuk setiap departemen. Seleksi wawancara terdapat dua kriteria penilaian yaitu pengetahuan teori dan praktik, sub kriteria penilaian yang terdapat di kedua kriteria ini juga berbeda-beda untuk setiap departemen. Kriteria pengetahuan teori nilai persentasinya sebesar 40% dan praktik 60%.

Sistem seleksi calon karyawan yang telah dibuat ini dapat digunakan untuk memproses seleksi calon karyawan yang disesuaikan dengan hasil penelitian di Istana Hotel Luwuk. Dimana dengan adanya sistem ini dapat menghindari penerimaan karyawan secara subyektif dan membantu pihak pengambil keputusan untuk menentukan calon karyawan yang diterima.

Sistem ini dapat digunakan oleh dua level pengguna yaitu admin dan user. Admin dapat melakukan seluruh akses dalam sistem, diantaranya yaitu menginput data departemen, data kriteria dan sub kriteria penilaian seluruh tahapan seleksi dan dapat menginput login pengguna user. User yang dapat menggunakan sistem ini terbagi menjadi tiga yaitu Ass.HRD, Ass.FO dan calon karyawan. Ass.HRD mempunyai akses dalam mengecek data calon karyawan pada data calon karyawan yang telah mendaftar secara online mengenai berkas yang menjadi kriteria

penilai seleksi berkas sehingga dapat mengubah data tersebut jika tidak sesuai dan menginput data calon karyawan yang mendaftar secara langsung ke hotel. Selain itu Ass.HRD dapat menginput penilaian ditahapan seleksi psikotes dan memproses penilaian dikedua tahap seleksi ini. Untuk tahapan seleksi wawancara, Ass.FO yang mempunyai akses untuk menginput dan memproses penilaian. Sistem seleksi karyawan ini dibuat secara dinamis sehingga data kriteria dan sub kriteria yang telah diinput bisa dirubah, ditambahkan dan dihapus. Selain itu, dengan sistem yang menyediakan pendaftaran online maka ditahapan seleksi berkas Ass.HRD tidak perlu lagi untuk melakukan penginputan penilaian karena sistem yang akan mengolah penilaian dan memprosesnya. Sedangkan untuk calon karyawan, hanya diberikan akses sebatas untuk menginput data pribadi dan mengupload data berkasnya secara online.

Penerapkan metode *Weight Product* (WP) pada tahapan seleksi berkas menghasilkan penilaian yang tepat. Metode ini memberikan penalaran sederhana dan mudah dipahami. Aturan metode *Weight Product* (WP) dalam proses penilaiannya bisa disesuaikan dengan proses penilaian untuk ditahapan ini yaitu adanya pembagian antara atribut keuntungan dan biaya. Hal ini bisa disesuaikan dengan permasalahan adanya perbedaan kriteria yang menjadi prioritas penilaian. Untuk metode *Profile Matching* yang diterapkan di tahapan seleksi psikotes dan wawancara menghasilkan proses penilaian yang dapat memberikan referensi calon karyawan yang sesuai dengan posisi departemen. Jadi, penerapan kedua metode tersebut dalam sistem seleksi calon karyawan ini bisa menyelesaikan permasalahan yang ada. Dengan sistem yang dibuat berbasis web dan dinamis ini bisa membantu pihak hotel untuk menyeleksi calon



karyawan dan menciptakan hotel yang mempunyai SDM berkompeten dan berkualitas. Tentunya peranan untuk membantu menumbuhkan perekonomian daerah bisa terwujud sebagaimana yang diharapkan dengan kehadiran Istana Hotel Luwuk ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis yaitu sebagai berikut ;

1. Sistem seleksi calon karyawan ini dapat memproses penyeleksian calon karyawan di Istana Hotel Luwuk, sehingga dapat membantu dan mempercepat pihak hotel untuk mengambil keputusan dalam menyeleksi calon karyawan.
2. Dengan menerapkan metode *Weight Product* (WP), dapat menghasilkan penilaian yang tepat terhadap calon karyawan yang memenuhi persyaratan yang ditentukan, karena dengan memberikan bobot pada setiap kriteria sesuai kepentingan.
3. Dengan menerapkan metode *Profile Matching*, dapat menghasilkan penilaian terhadap calon karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang diharapkan oleh departemen yang akan ditempati, karena dengan adanya perhitungan nilai gap antara profil calon karyawan dengan profil

departemen.

### DAFTAR PUSTAKA

- Kusrini. 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta : Andi.
- Nusi, R. 2015. *Seleksi Calon Karyawan Pada Istana Hotel Luwuk Berdasarkan Profesi Dengan Menerapkan Metode Weight Product (WP) dan Profile Matching*. [Skripsi] tidak diterbitkan. Gorontalo : Universitas Negeri Gorontalo.
- Permatasari, Y. 2013. *Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Pegawai Pada Hotel Alamanda Klaten Dengan Menggunakan Metode Weighted Product*. [Naskah Publikasi] tidak diterbitkan. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer Amikom Yogyakarta. ([http://repository.amikom.ac.id/files/Publikasi\\_09.12.3693.pdf](http://repository.amikom.ac.id/files/Publikasi_09.12.3693.pdf), diakses Februari 2014).
- Putra, N. 2011. *Research & Development Penelitian dan Pengembangan: Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.