

PENERAPAN METODE *PROFILE MATCHING* PADA SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK DI PT. KARYA ANUGRAH TEKNOLOGI

Nur Afifah¹, Ika Kurniawati², Heriyanto³

Program Studi Sistem Informasi^{1,2,3}

Universitas Nusa Mandiri^{1,2,3}

www.nusamandiri.ac.id^{1,2,3}

naffah10@gmail.com¹, ika.iki@nusamandiri.ac.id^{2*}, heriyanto.hio@nusamandiri.ac.id³



Abstract— PT. Karya Anugrah Teknologi is a retail company that was founded in 2012 with a focus on selling computer equipment, which is located in the West Jakarta area. Every year the company holds a selection of the best employees who will be given rewards and bonuses. The purpose of this study is to create an employee performance appraisal system in order to provide rewards and bonuses for salary increases by analyzing employee data according to predetermined criteria. The process stages in the Profile Matching method used in this study include Gap Mapping, Weighting, Calculation and Grouping of Core and Secondary Factors, Calculation of Total Value, and Calculation of Ranking. The results of this study resulted in recommendations of selected employees based on the ranking calculation of the method used. The employee who is in first place is Eko with a score of 4,925. The results of the recommendation of the best employees based on this calculation are expected to be one of the decision support systems for companies to provide rewards and bonuses for salary increases for the best employees in an objective manner and pay attention to the required aspects.

Keywords: best employee, decision support system, job evaluation, profile matching

Abstrak—PT. Karya Anugrah Teknologi merupakan perusahaan retail yang berdiri tahun 2012 dengan fokus pada penjualan alat-alat komputer, yang berlokasi di daerah Jakarta Barat. Setiap tahun perusahaan mengadakan pemilihan karyawan terbaik yang akan diberikan reward dan bonus. Tujuan dari penelitian ini membuat sistem penilaian kinerja karyawan dalam rangka pemberian reward dan bonus kenaikan gaji dengan menganalisa data-data pegawai sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Tahapan proses dalam metode Profile Matching yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya Pemetaan Gap, Pembobotan, Perhitungan dan Pengelompokan Core dan SecondaryFactor, Perhitungan Nilai Total, dan Perhitungan Penentuan Ranking. Hasil dari penelitian ini menghasilkan rekomendasi karyawan yang terpilih berdasarkan perhitungan ranking dari metode yang digunakan. Karyawan yang berada di peringkat pertama yaitu Eko dengan nilai 4,925. Hasil rekomendasi karyawan terbaik berdasarkan perhitungan ini diharapkan dapat menjadi salah satu sistem pendukung keputusan bagi perusahaan untuk memberikan rewards dan bonus kenaikan gaji untuk karyawan terbaik secara objectif dan memperhatikan aspek yang dibutuhkan.

Kata kunci: karyawan terbaik, penilaian kerja, profile matching, sistem pendukung keputusan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia/Pegawai merupakan salah satu faktor penting dari jalannya suatu organisasi/perusahaan. Pengelolaan yang baik dari pegawai ini akan sangat mempengaruhi aspek keberhasilan kerja, jika pegawai dapat diorganisir dengan baik, diharapkan organisasi/perusahaan dapat menjalankan semua proses usaha dengan baik pula. (Adhar, 2014). Hasil kerja dari seorang karyawan dapat berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai dari

kinerjanya dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Evaluasi kinerja diperlukan oleh perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas karyawan, yakni berupa pemilihan karyawan terbaik. Pemilihan karyawan terbaik menggambarkan aspek yang cukup berguna dalam manajemen kinerja. Oleh karena itu, bergantung pada banyaknya kriteria yang mempengaruhi keputusan tersebut, pengambilan keputusan tentunya membutuhkan analisis yang cermat. Banyaknya kriteria dalam pengambilan suatu

keputusan memerlukan suatu metode yang tepat terutama bilamana kriteria tersebut memiliki keterkaitan (Angeline, 2018).

Proses mengambil sebuah keputusan selalu diupayakan secara objektif, cepat dan tepat. Untuk mendukung pengambil keputusan dalam menentukan keputusan saat ini telah banyak melibatkan sistem pendukung keputusan. Dalam membangun sistem pendukung keputusan tentunya melibatkan berbagai metode sistem pendukung keputusan, berbagai metode telah diterapkan pada sistem pendukung keputusan untuk menghasilkan alternatif yang sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan (Chamid & Murti, 2017). SPK (Sistem Pendukung Keputusan) merupakan sistem yang dibangun melalui sebuah proses adaptif dari pembelajaran, penggunaan beberapa pola dan evaluasi sistem (Basuki, 2016). Menurut (Hartini, 2019), Sistem Pendukung Keputusan adalah sistem yang ditujukan untuk mendukung manajemen pengambilan keputusan. Sistem pendukung keputusan dalam pemberian reward dan bonus bagi karyawan adalah salah satu hal yg penting. Penilaian kinerja yang dilakukan diharapkan dapat memotivasi dan memacu kualitas kerja (Lesmono, 2020). Sistem pendukung keputusan (SPK) telah banyak diterapkan untuk mendukung pengambilan keputusan suatu masalah. Beragam metode digunakan, yaitu (Sari, 2018) mengusulkan sebuah sistem pendukung keputusan untuk menentukan kelulusan sidang skripsi menggunakan metode AHP dan TOPSIS. Penelitian oleh (Septilia & Styawati, 2020) membangun sistem pendukung keputusan untuk pemberian dana bagi masyarakat kurang mampu menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang nantinya dapat mendukung dalam penentuan bantuan untuk masyarakat.

PT Karya Anugrah Teknologi merupakan perusahaan yang berlokasi di Rukan Circle West Blok i-01 Citra Garden City 6 Cengkareng-Jakarta Barat 11810 merupakan perusahaan di bidang penjualan alat-alat komputer di Jakarta. Dari awal berdirinya perusahaan sampai saat ini terus mengalami kemajuan yang begitu pesat dan saat ini perusahaan juga mempunyai jumlah karyawan yang cukup memadai. Untuk meningkatkan produktifitas dan kualitas karyawan dalam bekerja, perusahaan perlu memberikan remunerasi. Salah satu caranya dengan mengadakan pemilihan karyawan terbaik yang akan diberikan remunerasi/reward berupa bonus dan kenaikan gaji. Dalam proses pemilihan karyawan terbaik, perusahaan belum memiliki sistem yang objectif yang artinya mempertimbangkan faktor-faktor atau kriteria tertentu. Dengan adanya penilaian secara

subyektif membuat kecemburuan sosial terhadap karyawan yang merasa kurang adil terhadap keputusan yang berlaku (Frieyadi, 2016). Untuk mengatasi permasalahan tersebut diusulkan suatu sistem yang dapat mendukung pengambilan keputusan menggunakan metode *Profile Matching* untuk menentukan karyawan terbaik dari kriteria-kriteria yang telah ditentukan yaitu sikap kerja karyawan, kinerja karyawan, kemampuan karyawan, dan produktifitas karyawan.

Metode *profile matching* yang digunakan dalam penelitian ini dapat memproses dan membandingkan nilai profil dan nilai profil yang diharapkan, sehingga akan didapatkan perbedaan kompetensinya (gap), semakin kecil gap maka semakin besar nilai bobotnya, sehingga lebih besar peluang direkomendasikan sebagai karyawan terbaik (Munawir & Ardiansyah, 2017). Penelitian dilakukan dengan menentukan aspek dan sub aspek, mencari nilai bobot untuk setiap sub aspek, mencari GAP antara profil, kemudian menentukan *persentase* kedua unsur aspek dan total, terakhir dilakukan perankingan yang akan digunakan untuk menentukan alternatif karyawan terbaik yang optimal (Sudrajat, 2018).

Profil Matching dipilih karena pengambilan keputusan pada PT Karya Anugrah Teknologi masih sulit dilakukan karena belum adanya sistem yang dapat menseleksi alternatif terbaik, dalam hal ini alternatif yang diharapkan adalah karyawan terbaik. Proses pemilihan karyawan terbaik memerlukan pertimbangan yang teliti dan proses yang kompleks, supaya hasilnya harus benar-benar obyektif (Atmojo, Purabaya, & Wahyono, 2020). Pemilihan metode *profil matching* sangat sesuai untuk membantu pengolahan data nilai prestasi, jabatan, dan kompetensi. Perhitungan dilakukan dengan memberikan bobot dan menghitung gap, sehingga kandidat yang memiliki gap kecil, nilai bobotnya akan semakin besar (Handayani, 2017).

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa pemilihan karyawan terbaik tidak hanya dilihat dari sikap kerjanya saja tetapi juga bisa dibuatkan sistem pendukung keputusan yang bisa lebih memperlihatkan banyak aspek yang sebenarnya perlu dipertimbangkan lagi. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan solusi dalam menemukan karyawan terbaik dalam perusahaan untuk dinyatakan sebagai *The Best Employee* dan diberikan *reward/bonus* dan kenaikan gaji.

BAHAN DAN METODE

Tahap penelitian dari awal sampai akhir sebagai berikut:



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Penjelasan dari masing-masing tahapan penelitian dijabarkan sebagai berikut :

1. Studi Pendahuluan

Pada tahap ini penulis menjabarkan latar belakang masalah penelitian, manfaat dan tujuan, dan metode analisis data.

2. Perumusan masalah

Perumusan masalah pemilihan karyawan terbaik ini, penulis melakukan studi lapangan untuk mengidentifikasi permasalahan yang terjadi dan menyusun metode yang digunakan untuk pemecahan masalah. Hasil dari perumusan masalah ini akan dijadikan tujuan penelitian dengan maksud membantu menyelesaikan masalah yang terjadi.

3. Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian diambil beberapa sumber jurnal dan buku yang terkait yg telah di publikasi. Sedangkan informasi atau data yg diperlukan dari perusahaan diperoleh dari wawancara dengan Bapak David selaku *Manager* dan juga beberapa staff yang bersangkutan. Setelah data terkumpul selanjutnya adalah membuat kuesioner yang berisi tentang aspek-aspek yang dibutuhkan. Kuesioner untuk menilai 12 sampel karyawan yang akan dicalonkan sebagai karyawan terbaik. Kuesioner di bagikan kepada 3 responden, dengan sistem pengumpulan data setiap satu sampel karyawan mempunyai 3 penilaian dari responden, satu responden menilai semua sampel.

Kemudian setelah semuanya terkumpul selanjutnya dihitung untuk mendapatkan hasil atau ranking sebagai hasil akhir penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa instrument penelitian diantaranya sebagai berikut :

1) Data Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, jenis data yang digunakan berupa data-data dari pihak perusahaan dan dari hasil kuesioner yang diolah menggunakan *Ms. Excel*.

2) Kuisisioner

Penulis membagikan kuisisioner kepada Direktur, Manajer, dan staff finance sebagai responden, sedangkan isi pertanyaan kuisisioner disajikan dengan indikator yang telah ditentukan.

Beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

a. Observasi

Untuk memperoleh data langsung dan melakukan pengamatan bagaimana prosedur kerja karyawan, penulis melakukan observasi pada PT Karya Anugrah Teknologi.

b. Wawancara

Salah satu metode pengumpulan data, penulis mewawancarai pihak yang mengetahui kinerja langsung karyawan yaitu kepada Bapak David selaku *manager* dan juga staff yang terkait.

c. Kuisisioner

Penulis menyebarkan dan meminta kepada Bagian terkait untuk menilai karyawan dari segala aspek kriteria.

4. Analisis

Tahap analisis dan pengolahan data dilakukan menggunakan metode *Profile Matching*. Beberapa tahapan yaitu, menentukan aspek dan sub aspek, mencari nilai bobot untuk setiap sub aspek, mencari GAP antara profil, kemudian menentukan *persentase* kedua unsur aspek dan total, terakhir dilakukan perankingan untuk menentukan alternatif karyawan terbaik yang optimal Menentukan Bobot Nilai Gap.

5. Hasil

Hasil perankingan yang didapatkan sebagai hasil penelitian digunakan untuk merekomendasikan kepada pihak terkait (*manager*) sebagai sistem pendukung untuk pengambilan keputusan pemilihan karyawan terbaik untuk diberikan *reward/bonus* dan kenaikan gaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahapan ini penulis mengolah data dan menganalisisnya menggunakan metode *profile matching* dengan nilai aspek sub kriteria yang terlampir di kuisisioner, berikut adalah tabel nilai aspek sub kriterianya:

Tabel 1. Tabel Nilai Aspek Sub Kriteria

| Nilai | Definisi |
|-------|---------------------|
| 1 | Sangat Tidak Setuju |
| 2 | Tidak Setuju |
| 3 | Ragu-Ragu |
| 4 | Setuju |
| 5 | Sangat Setuju |

Penelitian mulai dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada Direktur, Manager, Finance untuk menilai para karyawan. Langkah selanjutnya setelah kuisioner semua terisi yaitu menentukan rata-rata kuisioner yang data nilai standar tersebut perusahaan yang menentukan dari hasil kuisioner yang sudah dinilai. Berikut adalah salah satu hasil perhitungan kuisioner dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Kuisioner

| No | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 | A7 | A8 | A9 | A10 | A11 |
|------------|-----|----|----|----|-----|----|-----|-----|----|-----|-----|
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 |
| 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| Rata-rata | 3.7 | 4 | 4 | 4 | 3.7 | 4 | 4.3 | 3.7 | 4 | 3.3 | 3.3 |
| Pembulatan | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |

Data Tabel 2 merupakan sampling kuesioner dari salah satu audien, yang menggambarkan tiap kriteria (A1, A2, A3.....N). Dan berikut adalah tabel

penghitungan setiap gap dari rumus GAP = Nilai karyawan - Nilai standar (nilai minimal):

Tabel 3. Tabel Perhitungan Gap

| Nama | Aspek Kinerja | | | Aspek Sikap Kerja | | | Aspek Kemauan | | | Aspek Produktifitas | |
|---------------|---------------|----|----|-------------------|----|----|---------------|----|----|---------------------|-----|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 | A7 | A8 | A9 | A10 | A11 |
| Gina | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| Dita | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| Mourin | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Budi | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| Naffah | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| Ika | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| Yono | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| Kelvin | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| Eko | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Habib | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Rodin | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| Ogi | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| Nilai Standar | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Tabel 4. Tabel Selisih Gap

| Nama | Aspek Kinerja | | | Aspek Sikap Kerja | | | Aspek Kemauan | | | Aspek Produktifitas | |
|--------|---------------|----|----|-------------------|----|----|---------------|----|----|---------------------|-----|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 | A7 | A8 | A9 | A10 | A11 |
| Gina | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | -1 | -1 |
| Dita | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | -1 | -1 |
| Mourin | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Budi | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | -1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Naffah | 0 | -1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | -1 | -1 |
| Ika | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Yono | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | -1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Kelvin | -1 | 0 | 1 | 0 | 1 | -1 | 0 | 0 | 1 | -1 | -1 |
| Eko | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Habib | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Rodin | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Ogi | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | -1 | 0 | 0 | -1 |

Dari tabel 3, dan Tabel 4 diatas menjelaskan bahwa nilai aspek atau kriteria dengan nilai selisih gap 0 menjelaskan tentang kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan sedangkan nilai selisih gap 1 menjelaskan tentang kompetensi individu kelebihan 1 tingkat dan nilai selisih gap -1 menjelaskan kompetensi individu kurang 1 tingkat. Selanjutnya setelah mendapatkan hasil dari perhitungan rata-rata kuisioner dikurang nilai

standar selanjutnya masuk ke tahap konversi bobot nilai, yaitu dengan menghitung hasil perhitungan rata-rata dikonversi dengan tabel bobot (Pratiwi, 2016).

Tabel 5 berikut ini merupakan hasil konversi hasil perhitungan rata-rata dikurang nilai standar dan kemudian dikonversi dengan nilai bobot.

Tabel 5. Hasil Konversi Bobot Nilai

| Nama | Aspek Kinerja | | | Aspek Sikap Kerja | | | Aspek Kemampuan | | | Aspek Produktifitas | |
|--------|---------------|-----|-----|-------------------|-----|----|-----------------|-----|-----|---------------------|-----|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 | A7 | A8 | A9 | A10 | A11 |
| Gina | 5 | 5 | 4.5 | 4.5 | 4.5 | 5 | 4.5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| Dita | 5 | 4.5 | 4.5 | 4.5 | 4.5 | 5 | 4.5 | 4.5 | 5 | 4 | 5 |
| Mourin | 5 | 5 | 4.5 | 4.5 | 5 | 5 | 4.5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Budi | 5 | 5 | 4.5 | 5 | 3.5 | 4 | 4.5 | 5 | 4.5 | 5 | 5 |
| Naffah | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.5 | 4.5 | 5 | 4 | 4 |
| Ika | 5 | 4.5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.5 | 5 | 4.5 | 5 | 4 |
| Yono | 5 | 5 | 4.5 | 5 | 4.5 | 4 | 5 | 4.5 | 5 | 5 | 5 |
| Kelvin | 4 | 5 | 4.5 | 4.5 | 4.5 | 4 | 5 | 5 | 4.5 | 4 | 4 |
| Eko | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.5 | 5 | 4.5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Habib | 5 | 5 | 3.5 | 5 | 4.5 | 5 | 4.5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Rodin | 5 | 5 | 4.5 | 4.5 | 4.5 | 5 | 4.5 | 5 | 4.5 | 5 | 5 |
| Ogi | 5 | 4.5 | 4.5 | 4.5 | 5 | 5 | 4.5 | 4 | 5 | 5 | 4 |

Dari tabel 5 diatas menjelaskan konversi dari nilai bobot untuk menentukan calon karyawan terbaik sesuai dengan keterangan ditabel nilai aspek sub kriteria (tabel 1). Setelah dilakukan konversi ke bobot nilai, kemudian dilakukan perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* dengan rumus 1 dan 2 berikut.

A. *Core factor*

$$NCI = \frac{\sum NC}{\sum IC} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

NCI = Nilai rata-rata *core factor*

NC = Jumlah total nilai *core factor* aspek

IC = Jumlah item *core factor*

B. *Secondary Factor*

$$NSI = \frac{\sum NS}{\sum IS} \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

NSI = Nilai rata-rata *secondary factor*

NS = Jumlah nilai total *secondary factor*

IS = Jumlah item *secondary factor*

Aspek *Core Factor* dan *Secondary Factor* yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6. Aspek *Core factor* dan *Secondary Factor*

| No | Aspek | Core Factor | Second Factor |
|----|---------------|----------------------|-----------------|
| 1 | Kinerja | 1. Tanggung jawab | 1. Tepat waktu |
| | | 2. Absensi | 2. Loyalitas |
| 2 | Sikap Kerja | 1. Jujur | 1. Sopan santun |
| | | 2. Pantang menyerah | |
| | | 3. Teliti | |
| 3 | Kemampuan | 1. Penguasaan produk | 1. Inisiatif |
| | | 2. Solusi | 2. Kooperatif |
| 4 | Produktifitas | 1. Cekatan | 1. Fleksibel |

Hasil dari tabel 6 *Core Factor* dan *Secondary Factor* tersebut dihitung dengan cara menghitung dari tabel 5 hasil konversi bobot nilai dengan menggunakan rumus= $(A1[5]+A3[4,5])/2$ dan seterusnya. Lalu untuk hasil NKR, NSK, NKP dihitung dari hasil CF&SF yang sudah didapatkan dengan dihitung menggunakan rumus= $(60\%*CF[4,75])+(40\%*SF[4,75])$ dan seterusnya. Hasil Aspek Produktifitas untuk kolom CF&SF dihitung dari hasil tabel 5 konversi bobot nilai dengan menggunakan rumus= $A14[4,5]/1$ dan begitupun seterusnya.

Tabel 7. Hasil Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

| Nama | Aspek Kinerja | | | Aspek Sikap Kerja | | | Aspek Kemampuan | | | Aspek Produktifitas | | |
|--------|---------------|------|------|-------------------|-----|-----|-----------------|-----|-----|---------------------|-----|-----|
| | CF | SF | NKR | CF | SF | NSK | CF | SF | NKP | CF | SF | NP |
| Gina | 4.75 | 4.75 | 4.75 | 4.8 | 4.5 | 4.7 | 5 | 4 | 4.6 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| Dita | 4.75 | 4.5 | 4.65 | 4.6 | 4.5 | 4.6 | 5 | 4.5 | 4.8 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| Mourin | 4.75 | 4.75 | 4.75 | 5 | 4.5 | 4.8 | 5 | 5 | 5 | 4.5 | 5 | 4.7 |
| Budi | 4.75 | 5 | 4.85 | 4.1 | 4.5 | 4.3 | 4.5 | 5 | 4.7 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| Naffah | 5 | 4.5 | 4.8 | 4.8 | 4.5 | 4.7 | 5 | 4 | 4.6 | 5 | 5 | 5 |
| Ika | 5 | 4.75 | 4.9 | 5 | 4.5 | 4.8 | 4.7 | 4.5 | 4.6 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| Yono | 4.75 | 5 | 4.85 | 4.3 | 5 | 4.6 | 5 | 5 | 5 | 4.5 | 4.5 | 4.8 |
| Kelvin | 4.75 | 4.75 | 4.45 | 4.5 | 5 | 4.7 | 4.7 | 4 | 4.4 | 5 | 5 | 5 |
| Eko | 5 | 5 | 5 | 4.8 | 4.5 | 4.7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Habib | 4.75 | 5 | 4.55 | 4.8 | 4.5 | 4.7 | 4.5 | 5 | 4.7 | 5 | 5 | 5 |
| Rodin | 4.75 | 4.75 | 4.75 | 4.8 | 4.5 | 4.7 | 4.7 | 5 | 4.8 | 4.5 | 4.5 | 4.8 |
| Ogi | 4.75 | 4.5 | 4.65 | 4.6 | 4.5 | 4.6 | 5 | 4.5 | 4.8 | 5 | 5 | 5 |

Tahap yang dilakukan selanjutnya adalah memasukan hasil akhir nilai yang berada di tabel *CoreFactor* dan *SecondaryFactor* lalu dimasukan hasil nilai NKR, NSK, NKP dan NP ke tabel 8 setelah

itu melakukan Nilai Total Keseluruhan, dengan rumus = $NKR*20\%$ lalu $NSK*25\%$ lalu $=NKP*35\%$ dan $=NP*20\%$.

Tabel 8. Nilai Total Keseluruhan

| Nama | NRK | NSK | NKP | NP | NKR | NSK | NKP | NP |
|--------|-----|-----|-----|-----|------|------|------|-----|
| | | | | | 20% | 25% | 35% | 20% |
| Gina | 4.7 | 4.7 | 4.6 | 4.5 | 0.95 | 1.17 | 1.6 | 0.9 |
| Dita | 4.6 | 4.6 | 4.8 | 4.5 | 0.93 | 1.15 | 1.68 | 0.9 |
| Mourin | 4.7 | 4.8 | 5 | 4.5 | 0.95 | 1.2 | 1.75 | 0.9 |
| Budi | 4.8 | 4.3 | 4.7 | 4.7 | 0.97 | 1.07 | 1.64 | 0.9 |
| Naffah | 4.8 | 4.7 | 4.6 | 5 | 0.96 | 1.17 | 1.61 | 1 |
| Ika | 4.9 | 4.8 | 4.6 | 4.5 | 0.98 | 1.2 | 1.62 | 0.9 |
| Yono | 4.8 | 4.6 | 5 | 4.8 | 0.97 | 1.15 | 1.75 | 0.9 |
| Kelvin | 4.4 | 4.7 | 4.4 | 5 | 0.89 | 1.17 | 1.55 | 1 |
| Eko | 5 | 4.7 | 5 | 5 | 1 | 1.17 | 1.75 | 1 |
| Habib | 4.5 | 4.7 | 4.7 | 5 | 0.91 | 1.17 | 1.64 | 1 |
| Rodin | 4.7 | 4.7 | 4.8 | 4.8 | 0.94 | 1.17 | 1.69 | 0.9 |
| Ogi | 4.6 | 4.6 | 4.8 | 5 | 0.93 | 1.15 | 1.68 | 1 |

Setelah menghitung nilai total keseluruhan tahap selanjutnya menentukan perangkingan dilakukan dengan cara hasil dari perhitungan nilai total keseluruhan yaitu NKR,NSK,NKP,NP dihitung dengan menggunakan rumus= $NKR+NSK+NKP+NP$ dan setelah hasilnya sudah terlihat maka ditentukan perangkingan untuk diketahui siapa yang menjadi karyawan terbaik.

Berikut adalah tabel 9 peranking dari hasil perhitungan penelitian yang penulis lakukan. Hasil perangkingan dapat dilihat pada tabel 9, didapatkan kandidat karyawan yang terbaik dengan hasil akhir 4,929 yaitu atas nama Eko.

Tabel 9. Hasil Perankingan

| Ranking | Nama | Hasil Akhir |
|---------|--------|-------------|
| 1 | Eko | 4.92 |
| 2 | Yono | 4.83 |
| 3 | Mourin | 4.8 |
| 4 | Rodin | 4.77 |
| 5 | Ogi | 4.76 |
| 6 | Naffah | 4.74 |
| 7 | Habib | 4.73 |
| 8 | Ika | 4.70 |
| 9 | Dita | 4.66 |
| 10 | Gina | 4.635 |
| 11 | Budi | 4.63 |
| 12 | Kelvin | 4.62 |

KESIMPULAN

Hasil ranking karyawan berprestasi 1 adalah Eko dengan skor 4,925, hasil rangking 2 adalah Yono dengan nilai 4,83, dan Mourin ada di rangking ke-3 dengan nilai akhir 4,8. Penelitian ini dapat memberikan kemudahan bagi

perusahaan dalam mengevaluasi penilaian kinerja karyawan untuk menentukan karyawan terbaik. Hasil penelitian menggunakan metode *Profile Matching* ini dapat direkomendasikan menjadi salah satu opsi *decision support system* dalam menentukan karyawan berprestasi atau terbaik yang akan diberikan *reward*/bonus dan kenaikan gaji yang bertujuan untuk memicu dan motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan kualitas dalam bekerja.

REFERENSI

- Adhar, D. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Jabatan Karyawan Pada PT Ayn Dengan Metode Profile Matching. *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi*, 16-29.
- Angeline, M. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Ilmiah Smart*, 45-51.
- Atmojo, R., Purabaya, R. H., & Wahyono, B. T. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Dosen Berprestasi Dengan Menggunakan Metode WP (Weighted Product) di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. *Conference.Upnvj.ac.id*, 260-273.
- Basuki, A. (2016). *Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Chamid, A. A., & Murti, A. C. (2017). Kombinasi AHP dan TOPSIS pada Sistem Pendukung Keputusan. *Prosiding SNATIF*, 115-119.
- Friyadie. (2016). Penggunaan Metode Profile Matching Untuk Sistem Penunjang Keputusan Kenaikan Jabatan Pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Paradigma*, 75-80.

- Handayani, R. I. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Metode Profile Matching Pada PT. Sarana Inti Persada (SIP). *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 28-34.
- Hartini, D. (2019). Analisis dan Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Lokasi Penambahan BTS (Base Transceiver Station) Smarfren Area Kota Jambi Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurnal V-Teach*, 81-93.
- Kusrini. (2007). *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Lesmono, I. D. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Beasiswa Pada SMA Panca Karya Tangerang Dengan Metode Profile Matching. *Jurnal Swabumi*, 37-45.
- Munawir, & Ardiansyah. (2017). Decision Support System Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Pendekatan Analisa Gap Profile Matching di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Aceh. *Jurnal JTIK (Jurnal Teknologi dan Komunikasi)*, 7-14.
- Pratiwi, H. (2016). *Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sari, D. R. (2018). Sistem Pendukung Keputusan untuk Rekomendasi Kelulusan Sidang Skripsi Menggunakan Metode AHP-TOPSIS. *Jurnal Teknologi dan Sistem Komputer*, 1-6.
- Septilia, H. A., & Styawati. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Dana Bantuan Menggunakan AHP. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, 34-41.
- Sudrajat, B. (2018). Pemilihan Pegawai Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Profile Matching. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 20-28.

