



# Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada Alia Citra Dekorasi (ACD)

Selvia Septi Palupi <sup>1</sup>, Satia Suhada <sup>2</sup>

Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Nusa Mandiri

Jl. Kamal Raya No.18, Ringroad Barat, Cengkareng, Jakarta Barat, Telp.(021) 8005722

[selviapalupi@gmail.com](mailto:selviapalupi@gmail.com) <sup>1</sup>, [satia.shq@nusamandiri.ac.id](mailto:satia.shq@nusamandiri.ac.id) <sup>2</sup>

**Abstrak**-- Karyawan merupakan salah satu hal utama dalam suatu perusahaan baik dalam kemajuan, kelancaran, dan keberhasilan suatu perusahaan peran karyawan sangatlah penting. Perusahaan menyadari betapa pentingnya peran karyawan dalam kesuksesan suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan berusaha untuk terus memberikan motivasi salah satunya dengan melakukan pemilihan karyawan terbaik. Dalam pemilihan karyawan terbaik di Alia Citra Dekorasi (ACD) masih dilakukan secara manual, yaitu memilih karyawan yang dianggap memenuhi kinerja yang baik oleh pemimpin perusahaan tanpa adanya penilaian yang akurat. Untuk mengatasi permasalahan tersebut sistem pendukung keputusan (SPK) dengan metode *Profile Matching* sangat membantu dalam menyelesaikan permasalahan pemilihan karyawan terbaik di Alia Citra Dekorasi. Dengan menggunakan metode *Profile Matching* maka ACD dapat membuat keputusan melalui penilaian kinerja karyawan berdasarkan aspek yang ada sesuai dengan kemampuan. Dengan metode *Profile Matching* ini dapat ditentukan presentase dari objek atau aspek yang dinilai dan ditotal, kemudian dilakukan proses perankingan yang akan menentukan alternatif yang optimal, yaitu karyawan terbaik.

**Kata kunci:** Sistem Pendukung Keputusan, Pemilihan Karyawan Terbaik, Ranking, Metode *Profile Matching*

**Abstract** - Employees are one of the main things in a company both in the progress, smoothness, and success of a company, the role of employees is very important. The company realizes how important the role of employees is in the success of a company, therefore the company tries to continue to provide motivation, one of which is by selecting the best employees. The selection of the best employees at Alia Citra Decor (ACD) is still done manually, namely selecting employees who are considered to have good performance by company leaders without an accurate assessment. To overcome these problems a decision support system (SPK) with the Profile Matching method is very helpful in solving the problem of selecting the best employees at Alia Citra Decor. By using the Profile Matching method, ACD can make decisions through employee performance appraisals based on existing aspects according to abilities. With the Profile Matching method, it is possible to determine the percentage of objects or aspects that are assessed and totaled, then a ranking process is carried out which will determine the optimal alternative, namely the best employees.

**Keywords:** Decision Support System, Best Employee Selection, Ranking, Profile Matching Method

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan haruslah SDM yang berkualitas. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas dapat dilakukan dengan memberikan penilaian kinerja karyawan [1]. Karyawan merupakan salah satu hal utama dalam suatu perusahaan baik dalam kemajuan, kelancaran dan keberhasilan suatu perusahaan peran karyawan sangatlah penting [2]. Perusahaan menyadari betapa pentingnya peran

karyawan dalam kesuksesan suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan berusaha untuk terus memberikan motivasi agar kinerja karyawan tetap baik. Salah satunya dengan melakukan pemilihan karyawan terbaik. Karyawan terbaik ialah karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan karena kinerjanya telah memenuhi nilai-nilai dan kriteria sebagai karyawan terbaik.

Karyawan terbaik yang dipilih adalah karyawan yang memenuhi nilai-nilai dan kriteria sebagai karyawan terbaik. Untuk saat ini pemilihan karyawan terbaik di Alia Citra Dekorasi masih

\* Korenpondensi.

Alamat E-mail : [satia.shq@nusamandiri.ac.id](mailto:satia.shq@nusamandiri.ac.id).

Diterima 30 Agustus 2021; Direvisi 20 November 2021; Diterima 21 Desember 2021

© 2021 Jurnal Larik.

dilakukan secara manual sehingga hasilnya tidak akurat dan bersifat subjektif. Dengan pemilihan yang saat ini dilakukan karyawan menganggap hasil tidak akurat. Karyawan yang memenuhi syarat tersebut akan mendapatkan penghargaan (*reward*) sebagai karyawan terbaik [3]. Penilaian karyawan terbaik meliputi beberapa kriteria seperti kedisiplinan, kerjasama dan juga prestasi kerja. Penilaian kerja ini dilakukan secara manual dan subjektif sehingga hasilnya tidak akurat [2].

Untuk meminimalkan permasalahan yang ada perusahaan perlu suatu sistem pendukung keputusan yang dapat membantu menganalisa pegawai yang sesuai dengan kriteria dan kinerjanya. Kinerja pegawai yang baik sangat penting dalam kelancaran dan kesuksesan suatu perusahaan atau instansi. Maka dari itu perlu diadakan penilaian terhadap kinerja karyawan. Kegiatan penilaian ini sudah banyak dilakukan oleh perusahaan atau instansi untuk mengetahui dan mencari karyawan terbaik atau pegawai terbaik untuk kemudian diberikan penghargaan atas kinerjanya [4].

Dalam penelitian ini sistem penunjang keputusan dengan Metode *Profile Matching* sangat tepat untuk memecahkan masalah yang ada. Metode *Profile Matching* dapat memproses dan membandingkan antara nilai aktual dari suatu objek yang akan dinilai dengan nilai objek yang lainnya, sehingga dapat diketahui perbedaan antar objek satu dan yang lain. Dengan proses pengambilan nilai menggunakan metode ini, penilaian yang dihasilkan menjadi lebih akurat sehingga hasil yang didapat menjadi lebih tepat dan benar [5].

Dengan metode *profile matching* ini dapat ditentukan presentase dari objek atau aspek yang dinilai dan ditotal, kemudian dilakukan proses perankingan yang akan menentukan alternatif yang optimal, yaitu karyawan terbaik. Pada penelitian ini, metode *Profile Matching* dapat membantu perusahaan dalam menilai dan menentukan karyawan terbaik [6].

### 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Proses pengambilan penilaian karyawan pada Alia Citra Dekoarsi masih dilakukan secara manual.
2. Karyawan menganggap hasil penilaian yang didapat bersifat subjektif.
3. Penilaian yang subjektif dianggap tidak tepat dan tidak akurat.

4. Membuat sistem pendukung keputusan sebagai alat bantu mengambil keputusan dengan metode *Profile Matching*.

5. Mengatasi permasalahan penilaian yang masih bersifat subjektif dan tidak akurat menurut karyawan.

### 1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Memecahkan permasalahan yang ada, yaitu menentukan karyawan terbaik pada Alia Citra Dekorasi dengan menggunakan metode *Profile Matching*.
2. Membantu perusahaan dalam melakukan penilaian yang tidak subjektif dan menghasilkan penilaian yang tepat dan akurat.

### 1.4 Ruang lingkup

Pembatasan ruang lingkup penulisan skripsi ini berfokus untuk memilih dan menentukan karyawan terbaik pada Alia Citra Dekorasi menggunakan metode *Profile Matching* dengan kriteria sebagai berikut. Dalam penilaian ini mengacu pada beberapa aspek penilaian yaitu Aspek Sikap Kerja (Kejujuran, Kesopanan, Ketrampilan, Ketelitian), Aspek Kemampuan (Kemampuan menangani masalah, Inisiatif, Kooperatif), dan Aspek Kinerja (Kehadiran, Tanggung jawab, Kedisiplinan).

## II. METODE PENELITIAN

### 2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pedukung Keputusan (SPK)/*Decision Support Sistem (DSS)* diperkenalkan pertama kali oleh Michael S. Scott Moton pada awal tahun 1970-an dengan istilah *Management Decision Sistem*. Menurut Turban, Rainer, Potter 2015:321 dalam (Helilintar, Winarno, & Fatta, 2016) mengatakan bahwa Sistem Pendukung Keputusan ialah suatu sistem komputer dengan mengkombinasikan kriteria atau model dan juga data dalam mendukung memecahkan suatu masalah tertentu yang bersifat semiterstruktur atau masalah yang melibatkan user secara mendalam [7].

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) / *Decision Support Sistem (DSS)* yaitu suatu sistem informasi yang saling berhubungan dalam

meyediakan informasi, pemodelan dan manipulasi data. Sistem tersebut bertujuan untuk membantu dalam mengambil keputusan yang bersifat semiterstruktur maupun tidak terstruktur, dimana tidak ada seorangpun yang mengetahui cara pasti untuk membuat suatu keputusan [2].

## 2.2 Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan di dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat disebut suatu hasil dari sebuah proses komunikasi dan partisipasi yang terus menerus dari keseluruhan organisasi. Hasil dari keputusan tersebut dapat berupa pernyataan yang disetujui antar alternatif atau antar kriteria yang sudah ditentukan untuk mencapai tujuan tertentu.

Secara umum pengambilan keputusan juga didefinisikan sebagai pemilihan diantara beberapa kriteria atau aspek. Pengambilan keputusan ini biasanya dilakukan bersama-sama dengan cara berkomunikasi untuk memecahkan suatu masalah yang ada [3].

## 2.3 Metode Profile Matching

*Profile Matching* adalah suatu metode yang sangat penting dalam pengambilan keputusan dari segi manajemen SDM dimana langkah pertama dalam menentukan kemampuan yang dibutuhkan oleh suatu jabatan dalam penilaian kinerja karyawan. Kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh karyawan terpilih. Secara garis besar, metode *Profile Matching* ini bekerja dengan membandingkan antara kompetensi individu satu dan yang lain dengan kriteria yang ada, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (GAP).

Menurut Kusri berpendapat bahwa "Maksud dari pencocokan profile (*Profile Matching*) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati". Dalam *profile matching*, dilakukan identifikasi terhadap kelompok karyawan yang baik maupun buruk. Para karyawan dalam kelompok tersebut diukur menggunakan kriteria penilaian. Jikalau pelaksana yang baik memperoleh skor yang berbeda dari pelaksana yang buruk atau sebuah karakteristik, maka variabel tersebut berfaedah untuk memilih pelaksana yang baik [8]. Setelah beberapa variabel yang membedakan antara pelaksana-pelaksana yang baik dan buruk telah teridentifikasi, profil ideal dari karyawan yang berhasil bisa dibuat.

## 1. Pemetaan GAP

*Gap* yang dimaksud disini yaitu perbedaan/selisih antara profil pegawai dan profil penerima penghargaan.

Berikut ini rumus pemetaan gap profil:

$$\text{Gap} = \text{Profil Pegawai} - \text{Profil Penerima Penghargaan}$$

Sumber : [2]

## 2. Pembobotan

Setelah nilai *gap* pada masing-masing karyawan diketahui dari tiap-tiap aspek, setiap profil diberi bobot nilai dengan mengacu pada tabel bobot nilai *gap* yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Bobot Nilai *Gap*

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

Sumber : [10]

## 3. Perhitungan dan Pengelompokan *Core* dan

*Secondary Factor*.

Setelah pembobotan nilai *Gap* dari aspek-aspek selesai dilakukan, kemudian aspek-aspek tersebut dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu kelompok *Core Factor* dan kelompok *Secondary Factor*.

Perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan dengan rumus dibawah ini :

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC}$$

Keterangan :

*NCF* : Nilai rata-rata *core factor*

$\sum NC$  : Jumlah total nilai *core factor*

$\sum IC$  : Jumlah item *core factor*

Sementara itu, perhitungan *secondary factor* dapat ditunjukkan dengan rumus dibawah ini :

$$NSF = \frac{\sum SC}{\sum IS}$$

Keterangan :

*NSF* : Nilai rata-rata *secondary factor*

$\sum SC$  : Jumlah total nilai *secondary factor*

$\sum IS$  : Jumlah item *secondary factor*

#### 4. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* dari tiap-tiap aspek, kemudian dihitung nilai total dari setiap aspek yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja tiap-tiap profil. Untuk menghitung nilai total digunakan rumus :

$$N = (x)\%NCF + (x)\%NSF$$

Keterangan :

*N* : Nilai total dari aspek

$(x)\%$  : Nilai persen yang diinputkan

*NCF* : Nilai rata-rata *core factor*

*NSF* : Nilai rata-rata *secondary factor*

#### 5. Perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut ditunjukkan dengan rumus dibawah ini :

$$Ranking = (x)\%Nsk + (x)\%Nkm + (x)\%Nkn$$

Keterangan :

*Ranking*: Hasil akhir

*Nsk* : Nilai sikap kerja

*Nkm* : Nilai kemampuan

*Nkn* : Nilai kinerja

$(x)\%$  : Nilai persen yang diinputkan

### 2.4 Metode Pengumpulan Data

Penulis menggunakan beberapa metode untuk mendapatkan data yang diperlukan. Adapun metode tersebut yaitu :

#### A. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung. Kegiatan ini dilakukan dengan melakukan pengamatan pada proses penelitian dalam permasalahan terkait dari objek penelitian yaitu Alia Citra Dekorasi.

#### B. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi dimana pewawancara memberikan beberapa pertanyaan kepada narasumber dan jawaban dari narasumber merupakan sebuah informasi.

#### C. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan informasi dan mempelajari teori-teori terkait penelitian dari jurnal-jurnal nasional tentang sistem penunjang keputusan dengan metode *Profile Matching*.

#### D. Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab. Hasil dari kuesioner nantinya akan di analisa dengan metode *profile matching*.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah nilai aspek atau kriteria yang digunakan dalam pemilihan karyawan terbaik :

Tabel 2. Pengelompokan Aspek Sub Kriteria

No	Kriteria	Ket Sub Kriteria	Core / Secondary Factor	Nilai Target
1	Aspek Sikap Kerja (SK)	Kejujuran (SK1)	CR	5
		Kesopanan (SK2)	CR	5
		Keterampilan (SK3)	SC	4
		Ketelitian (SK4)	CR	5
2	Aspek Kemampuan (KM)	Menangani Masalah (KM1)	CR	5
		Inisiatif (KM2)	SC	4
		Kooperatif (KM3)	SC	4
3	Aspek Kinerja (KN)	Kehadiran (KN1)	CR	5
		Tanggung Jawab (KN2)	CR	5
		Kedisiplinan (KN3)	SC	4

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Dimana nilai aspek sub kriterianya adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Nilai Aspek Sub Kriteria

Nilai Sub Kriteria	1 = Sangat Kurang Baik
	2 = Kurang Baik
	3 = Cukup Baik
	4 = Baik
	5 = Sangat Baik

Sumber : Hasil Penelitian 2021

### 3.1 Pemetaan GAP

Di bawah ini merupakan hasil dari perhitungan *gap* antara profil karyawan atau pegawai dengan profil penerima penghargaan pada Alia Citra Dekorasi. Hasil dari perhitungan *Gap* pada kriteria Aspek Sikap Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Pemetaan GAP Aspek Sikap Kerja (SK)

No	Nama	Aspek Sikap Kerja (SK)			
		SK1	SK2	SK3	SK3
1	K01	4	5	4	4
2	K02	5	5	5	5
3	K03	5	5	3	4
4	K04	4	4	3	3
5	K04	4	4	2	3
Profil Penghargaan		5	5	4	5
1	K01	-1	0	0	-1
2	K02	0	0	1	0
3	K03	0	0	-1	-1
4	K04	-1	-1	-1	-2
5	K04	-1	-1	-2	-2

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Tabel 5. Pemetaan GAP Aspek Kemampuan (KM)

No	Nama	Aspek Kemampuan (KM)		
		KM1	KM2	KM3
1	K01	4	4	5
2	K02	5	5	5
3	K03	4	3	4
4	K04	3	3	4
5	K04	3	4	4
Profil Penghargaan		5	4	4
1	K01	-1	0	1
2	K02	0	1	1
3	K03	-1	-1	0
4	K04	-2	-1	0
5	K04	-2	0	0

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Tabel 6. Pemetaan GAP Aspek Kinerja (KN)

No	Nama	Aspek Kinerja (KN)		
		KN1	KN2	KN3
1	K01	5	4	4
2	K02	5	5	5
3	K03	5	5	4
4	K04	5	2	3
5	K04	5	3	3
Profil Penghargaan		5	5	4
1	K01	0	-1	0
2	K02	0	0	1
3	K03	0	0	0
4	K04	0	-3	-1
5	K04	0	-2	-1

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Nilai Gap yang mempunyai nilai (-) disebabkan karena nilai kriteria aspek tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai profil penghargaan.

### 3.2 Pembobotan

Berikut hasil dari pembobotan dari masing-masing aspek :

Tabel 7. Pembobotan Aspek Sikap Kerja (SK)

No	Nama	Aspek Sikap Kerja (SK)			
		SK1	SK2	SK3	SK4
1	K01	-1	0	0	-1
2	K02	0	0	1	0
3	K03	0	0	-1	-1
4	K04	-1	-1	-1	-2
5	K04	-1	-1	-2	-2
NILAI BOBOT					
1	K01	4	5	5	4
2	K02	5	5	4,5	5
3	K03	5	5	4	4
4	K04	4	4	4	3
5	K04	4	4	3	3

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Tabel 8. Pembobotan Aspek Kemampuan (KM)

No	Nama	Aspek Kemampuan (KM)		
		KM1	KM2	KM3
1	K01	-1	0	1
2	K02	0	1	1
3	K03	-1	-1	0
4	K04	-2	-1	0
5	K04	-2	0	0
NILAI BOBOT				
1	K01	4	5	4,5
2	K02	5	4,5	4,5
3	K03	4	4	5
4	K04	3	4	5
5	K04	3	5	5

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Tabel 9. Pembobotan Aspek Kinerja (KN)

No	Nama	Aspek Kinerja (KN)		
		KN1	KN2	KN3
1	K01	0	-1	0
2	K02	0	0	1
3	K03	0	0	0
4	K04	0	-3	-1
5	K04	0	-2	-1
NILAI BOBOT				
1	K01	5	4	5
2	K02	5	5	4,5
3	K03	5	5	5
4	K04	5	2	4
5	K04	5	3	4

Sumber : Hasil Penelitian 2021

### 3.3 Perhitungan dan Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

Untuk perhitungan *core factor* dan *secondary factor* untuk aspek sikap kerja yang menjadi *core factor* yaitu SK1, SK2, dan SK4. Sedangkan untuk *secondary factor* dari aspek sikap kerja yaitu SK3. Kemudian nilai *core factor* dan

*secondary factor* ini dihitung menggunakan rumus dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 10.

**Tabel 10. Hasil Core Factor dan Secondary Factor Aspek Sikap Kerja (SK)**

No	Nama	Aspek Sikap Kerja (SK)					
		S K 1	S K 2	SK 3	S K 4	NCF	NSF
1	K01	4	5	5	4	4,3	5
2	K02	5	5	4,5	5	5	4,5
3	K03	5	5	4	4	4,7	4
4	K04	4	4	4	3	3,7	4
5	K05	4	4	3	3	3,7	3

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Pada aspek kemampuan yang menjadi *core factor* yaitu KM1 dan KM3. Sedangkan untuk *secondary factor* dari aspek kemampuan yaitu KM2. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* ini dihitung menggunakan rumus dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 11.

**Tabel 11. Hasil Core Factor dan Secondary Factor Aspek Kemampuan (KM)**

No	Nama	Aspek Kemampuan (KM)				
		KM1	KM2	KM3	NCF	NSF
1	K01	4	5	4,5	4	4,75
2	K02	5	4,5	4,5	5	4,5
3	K03	4	4	5	4	4,5
4	K04	3	4	5	3	4,5
5	K05	3	5	5	3	5

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Pada aspek kinerja yang menjadi *core factor* yaitu KN1 dan KN2. Sedangkan untuk *secondary factor* dari aspek kemampuan yaitu KN3. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* ini dihitung menggunakan rumus dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 12.

**Tabel 12. Hasil Core Factor dan Secondary Factor Aspek Kinerja (KN)**

No	Nama	Aspek Kinerja (KN)				
		KM1	KM2	KM3	NCF	NSF
1	K01	5	4	5	4,5	5
2	K02	5	5	4,5	5	4,5

3	K03	5	5	5	5	5
4	K04	5	2	4	3,5	4
5	K05	5	3	4	4	4

Sumber : Hasil Penelitian 2021

### 3.4 Perhitungan Nilai Total

Untuk selanjutnya yaitu melakukan perhitungan nilai total berdasarkan presentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Jumlah persen yang akan di inputkan yaitu 60% untuk *core factor* dan 40% untuk *secondary factor*. Hasil perhitungan dari masing-masing aspek dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 13. Nilai Total Aspek Sikap Kerja (SK)**

No	Nama	Core Factor	Secondary Factor	Nilai Total
1	K01	4,3	5	4,6
2	K02	5	4,5	4,8
3	K03	4,7	4	4,4
4	K04	3,7	4	3,8
5	K05	3,7	3	3,4

Sumber : Hasil Penelitian 2021

**Tabel 14. Nilai Total Aspek Kemampuan (KM)**

No	Nama	Core Factor	Secondary Factor	Nilai Total
1	K01	4	4,75	4,3
2	K02	5	4,5	4,8
3	K03	4	4,5	4,2
4	K04	3	4,5	3,6
5	K05	3	5	3,8

Sumber : Hasil Penelitian 2021

**Tabel 15. Nilai Total Aspek Kinerja (KN)**

No	Nama	Core Factor	Secondary Factor	Nilai Total
1	K01	4,5	5	4,7
2	K02	5	4,5	4,8
3	K03	5	5	5
4	K04	3,5	4	3,7
5	K05	4	4	4

Sumber : Hasil Penelitian 2021

**3.5 Perhitungan Penentuan Ranking**

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari setiap alternatif atau pegawai yang diajukan untuk menjadi karyawan terbaik. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut ditunjukkan dengan rumus dibawah ini:

$$Ranking = (x)\%Nsk + (x)\%Nkm + (x)\%Nkn$$

Keterangan:

*Ranking*: Hasil akhir

*Nsk* : Nilai sikap kerja

*Nkm* : Nilai kemampuan

*Nkn* : Nilai kinerja

(*x*)% : Nilai persen yang diinputkan

Berikut merupakan tabel hasil akhir dan penentuan ranking karyawan terbaik :

**Tabel 13. Hasil Akhir dan Penentuan Ranking**

No	Nama	Nsk (40%)	Nkm (30%)	Nkn (30%)	Hasil Akhir
1	K01	4,6	4,3	4,7	4,54
2	K02	4,8	4,8	4,8	4,8
3	K03	4,4	4,2	5	4,52
4	K04	3,8	3,6	3,7	3,71
5	K05	3,4	3,8	4	3,7

Sumber : Hasil Penelitian 2021

**Tabel 14. Ranking**

Ranking	Nama	Skor
1	K02	4,8
2	K01	4,54
3	K03	4,52
4	K04	3,71
5	K05	3,7

Sumber : Hasil Penelitian 2021

**IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan terkait pemilihan karyawan terbaik pada Alia Citra Dekorasi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan metode *Profile Matching* dapat digunakan sebagai alternatif pemecahan masalah terkait pengambilan keputusan pemilihan karyawan terbaik pada Alia Citra Dekorasi dengan menentukan aspek atau kriteria sebagai syarat penilaian dalam pemilihan karyawan terbaik.
2. Metode *Profile Matching* dilakukan dengan cara membandingkan antara profil pegawai atau karyawan dengan profil penerima penghargaan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya atau disebut juga *Gap*. Setelah *Gap* diketahui kemudian dilakukan pembobotan pada masing-masing aspek kriteria yang ada, dari hasil pembobotan akan dilakukan pengelompokan antara *core factor* dan *secondary factor* untuk menentukan nilai total. Dari hasil nilai total kemudian akan dilakukan perhitungan dengan persen yang telah ditentukan untuk mendapatkan hasil akhir.
3. Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa ranking tertinggi karyawan terbaik yaitu Wawan Saputra (K02) dengan perolehan skor 4,8.

Saran yang dapat diberikan peneliti kepada pihak perusahaan dan bagi orang yang akan melakukan penelitian selanjutnya terkait hasil penelitian ini adalah:

1. Pada Penelitian mendatang peneliti dapat menambahkan aspek-aspek atau kriteria lain yang dibutuhkan dalam pemilihan karyawan terbaik supaya hasil akhir dari perhitungan dapat lebih dimaksimalkan sehingga hasil dari perhitungan lebih objektif.
2. Untuk penelitian berikutnya diharapkan peneliti dapat membuat program aplikasi tentang sistem informasi penunjang keputusan sehingga perhitungan tidak lagi dilakukan dengan *Microsoft Excel*.

**V. REFERENSI**

1] H. Purwanto, "Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT HYUNDAI MOBIL Indonesia Cabang Kalimantan," *Jurnal Techno Nusa*

- Mandiri Vol.XIV, No. 1 Maret 2017*, pp. 15-20, 2017.
- 2] R. I. Handayani, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi dengan Metode Profile Matching Pada PT. Sarana Inti Persada (SIP),” *Jurnal Pilar Nusa Mandiri Volume 13 No.1, Maret 2017*, pp. 28-34, 2017.
- 3] D. F. Haryani, “Sistem Pendukung Keputusan Karyawan Terbaik Pada Collection PT.Panin Bank Menggunakan Metode Profile Matching,” *Jurnal Mantik Penusa*, vol. 3 No.1 , 2019.
- 4] B. Sudrajat, “Pemilihan Pegawai Berprestasi dengan Menggunakan Metode Profile Mathcing,” *Jurnal & Penelitian Teknik Informatika Volume 3 Nomor 1, Oktober 2018*, pp. 202-210, 2018.
- 5] A. J. P. H. Firdaus Idam, “Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Surindo Murni Agung,” *Jurnal Infortech*, vol. I, pp. 21-27, 2019.
- 6] T. Kristiana, “Penerapan Metode Profile Matching Untuk Menentukan Predikat Salesman Terbaik,” *JSAI*, vol. 2 Nomor 2, pp. 135-143, 2019.
- 7] O. Nurdiawan, “PENERAPAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN DENGAN METODE PROFILE MATCHING DALAM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN,” *Jurnal Digit*, vol. 8 no.2, pp. 136-148, 2018.
- 8] F. Riduan Syaiful Mashyur, “Penggunaan Metode Profile Matching Untuk Pemilihan EOSH Captain Terbaik pada PT.Coca-Cola Indonesia,” *Jurnal PILAR Nusa Mandiri*, vol. 15, pp. 235-240, 2019.
- 9] F. A. Mervin Angeline, “SIstem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching,” *Jurnal Ilmiah Smart*, vol. II No.2, pp. 45-51, 2018.
- 10] M. Dr. Dra. Karmanis dan S. M. Karjono, *Buku Pedoman Belajar Metode Penelitian*, CV. Pilar Nusantara, 2020.