Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknik Informatika (JURASIK)
Volume 8, Nomor 2, Agustus 2023, pp 568-580
Terakreditasi Nomor 204/E/KPT/2022 | ISSN: 2527-5771/EISSN: 2549-7839
https://tunasbangsa.ac.id/ejurnal/index.php/jurasik

Penerapan Karyawan Berprestasi dengan Metode Profile Matching Pada PT. Intisel Prodaktifakom Semarang

Bagas Santoso[1*], Imam Husni al-Amin[2]
[1,2]Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknologi dan Industri, Universitas Stikubank, Indonesia
Email: bagassantoso447@gmail.com[1],imam@edu.unisbank.ac.id[2]

Abstract

The process of selecting high-performing employees at PT. Intisel Prodaktifakom Semarang still relies heavily on hardcopy forms and decisions made by a single party, resulting in an inaccurate process. The selection of outstanding employees is still done manually, leading to an ineffective search process and difficulties in decision-making and obtaining hardcopy data. In the conducted research, several criteria are used for decision-making, namely Work Target Aspect, Work Behavior Aspect, and Work Discipline Aspect. Therefore, a decision support system greatly aids the company in decision-making, analyzed using the Profile Matching method. Implementing the Profile Matching method at PT. Intisel Prodaktifakom Semarang makes it easier to make decisions in selecting high-performing employees based on their capabilities. This research aims to determine the ranking and weightage of criteria in the selection of outstanding employees at PT. Intisel Prodaktifakom Semarang.

Keywords*: Sistem Pendukung Keputusan, Profile Matching, Karyawan Berprestasi*

Abstrak

Proses pemilihan karyawan berprestasi di PT. Intisel Prodaktifakom Semarang masih sangat bergantung pada formulir hardcopy dan keputusan yang dibuat oleh satu pihak, sehingga proses menjadi tidak akurat. Pemilihan karyawan berprestasi masih dilakukan secara manual, sehingga proses pencarian tidak efektif dan kesulitan dalam pengambilan keputusan dan memperoleh data hardcopy. Dalam penelitian yang dilakukan, digunakan beberapa kriteria untuk pengambilan keputusan, yaitu Aspek Target Kerja, Aspek Perilaku Kerja, dan Aspek Disiplin Kerja. Oleh karena itu, sistem pendukung keputusan sangat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan, dianalisis menggunakan metode Profile Matching. Menerapkan metode Profile Matching di PT. Intisel Prodaktifakom Semarang makes it easier to make decisions in selecting high-performing employees based on their capabilities. This research aims to determine the ranking and weightage of criteria in the selection of outstanding employees at PT. Intisel Prodaktifakom Semarang.

Kata kunci*: Sistem Pendukung Keputusan, Profile Matching, Karyawan Berprestasi*

1. PENDAHULUAN

Dalam prinsipnya, peran Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan orang-orang yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dan berperan sebagai motor penggerak dalam suatu organisasi, baik itu di institusi maupun perusahaan. Orang-orang ini dianggap sebagai nilai tambah yang perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan agar dapat meningkatkan kemampuan mereka. Secara umum, pengertian sumber daya manusia makro terdiri dari dua aspek, yaitu populasi usia produktif yang ada di suatu wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan[1].

Penilaian kinerja diperlukan sebagai sarana untuk mengevaluasi hasil atau tingkat prestasi karyawan. Di sisi lain, manajemen dan karyawan memerlukan

proses penilaian kinerja yang terjadwal dan efisien agar dapat memberikan umpan balik tepat waktu dan memfasilitasi perbaikan yang cepat di lingkungan kerja. Sebuah sistem merujuk pada sekumpulan elemen atau variabel yang saling terhubung, berinteraksi, dan saling bergantung satu sama lain dengan tujuan mencapai hasil tertentu. Sistem adalah komponen dari sub-sub sistem yang saling berhubungan satu dengan yang lainya dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu[2].

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan suatu bagian dari sistem informasi komputer yang digunakan perusahaan ataupun organisasi, yang akan diolah menjadi data atau informasi untuk dijadikannya sebuah keputusan[3]. Sistem Pendukung Keputusan ialah sebuah sistem informasi yang menyajikan beragam informasi, beragam model serta pengolahan datanya. Sistematika Pendukung Keputusan mendukung dengan interaktif khusus dalam proses penentuan keputusan para manajer serta pelaku bisnis lainnya[4]. Dengan tujuan untuk memudahkan integrasi antara berbagai komponen dalam proses pengambilan keputusan seperti prosedur, kebijakan, analisis, pengalaman dan wawasan manajer untuk mengambil keputusan yang lebih baik[5]. Sistem ini sangat berpengaruh terhadap setiap keputusan yang di ambil oleh manajer[6].

Untuk memilih karyawan berprestasi, dibutuhkan suatu proses pengambilan keputusan yang memerlukan metode yang dapat menghitung dengan akurat dan memberikan nilai yang tepat. Penyeleksian karyawan dapat di bantu menggunakan metode *Profile Matching*[7]. Dengan menerapkan metode ini, perusahaan dapat menemukan solusi dan mengatasi masalah dalam memilih karyawan berprestasi[8]. Hasil dari perhitungan menggunakan metode profile matching ini adalah nilai-nilai yang diurutkan berdasarkan skor terbesar. Hasil peringkat ini kemudian digunakan sebagai referensi bagi manajer dalam pengambilan keputusan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

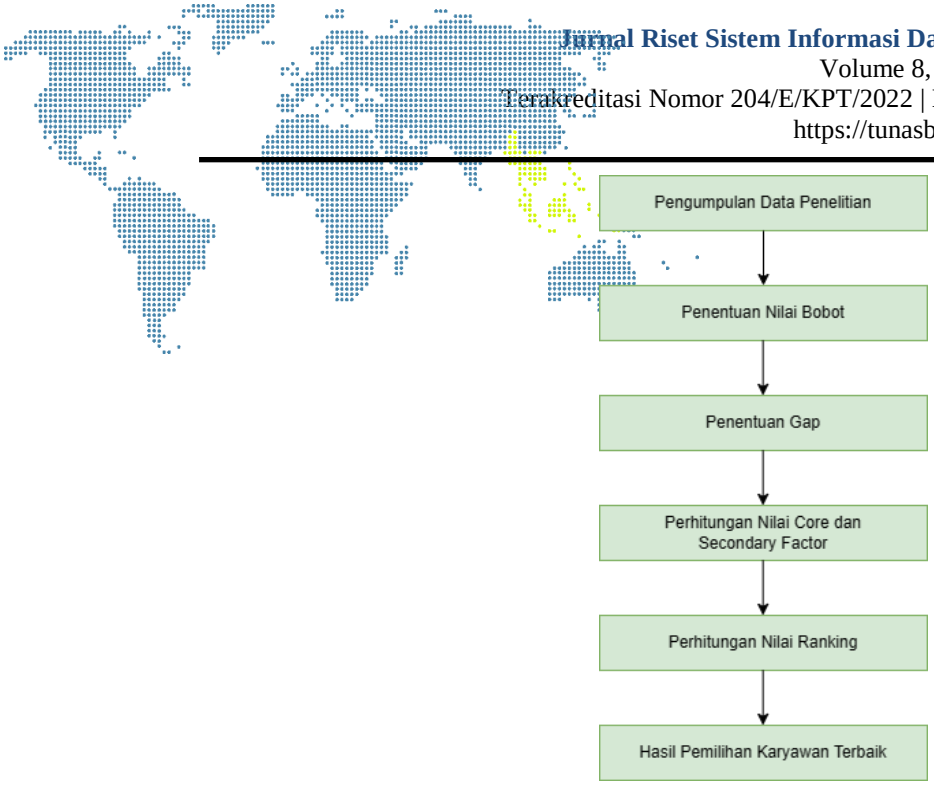
2.1. Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dengan sistem pendukung keputusan menggunakan metode *profile matching*, *profile matching* adalah proses membandingkan kompetensi individu dengan kompetensi kerja sehingga perbedaan kompetensi dapat dilihat (juga disebut *GAP*). Semakin kecil celah yang dihasilkan, semakin besar bobot nilai berarti memiliki peluang lebih besar bagi karyawan mendapatkan nilai tertinggi. *Profile Matching* adalah proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana kompetensi (kemampuan) yang dibutuhkan oleh suatu prestasi ditentukan terlebih dahulu[9].

2.2. Tahapan Penelitian

Pemilihan karyawan berprestasi melibatkan beberapa tahapan dalam alur penelitian, yang dijelaskan secara rinci pada Gambar 1.

Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknik Informatika (JURASIK)
Volume 8, Nomor 2, Agustus 2023, pp 568-580
Terakreditasi Nomor 204/E/KPT/2022 | ISSN: 2527-5771/EISSN: 2549-7839
https://tunasbangsa.ac.id/ejurnal/index.php/jurasik



Gambar 1. Tahapan Penelitian

a) Pengumpulan Data Penelitian
Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode profile matching, di mana data yang digunakan diperoleh dari perusahaan itu sendiri. seperti aspek sasaran kerja, aspek perilaku kerja dan aspek kedisiplinan kerja.

b) Penentuan Nilai Bobot
Dalam tahap ini, ditentukan bobot nilai untuk masing-masing dari tiga aspek yang digunakan. seperti yang ditunjukkan seperti Tabel 1.

Tabel 1. Tabel Nilai Bobot Aspek Kriteria

No	Kode Kriteria	Kriteria	Bobot (%)
1	ASK	Aspek Sasaran Kerja	50%
2	APK	Aspek Perilaku Kerja	30%
3	AKK	Aspek Kedisiplinan Kerja	20%

Setelah mengidentifikasi kriteria dan menetapkan bobot nilai, langkah berikutnya adalah menentukan subkriteria dan nilai-nilai subkriteria untuk penilaian karyawan terbaik. Informasi ini dapat ditemukan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Tabel Nilai Bobot Aspek SubKriteria

No	Kriteria (Bobot)	Sub Kriteria	Faktor	Nilai
1	Aspek Sasaran Kerja (50%)	TJ-Tugas Jabatan	Core	5
		TT-Tugas Tambahan	Core	5
		K-Kreatifitas	Secondary	5
2	Aspek Perilaku Kerja (30%)	P-Pelayanan	Core	5
		KJ-Kerjasama	Secondary	5
3	Aspek Kedisiplinan Kerja (20%)	KH-Keterlamabatan	Secondary	5
		KA-Kehadiran	Core	5

Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknik Informatika (JURASIK)
Volume 8, Nomor 2, Agustus 2023, pp 568-580
Terakreditasi Nomor 204/E/KPT/2022 | ISSN: 2527-5771/EISSN: 2549-7839
https://tunasbangsa.ac.id/ejurnal/index.php/jurasik

c) Penentuan *GAP*

Tahapan ini merupakan proses penentuan gap atau selisih masing-masing aspek kriteria yang digunakan untuk selanjutnya melakukan penilaian akumulasi dari pemetaan nilai gap[10]. Proses pemetaan *GAP* telah selesai dilakukan, sehingga hasil pemetaan diberikan bobot nilai sesuai dengan tabel Penentuan Nilai *GAP*, sebagaimana terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Tabel GAP Penilaian

No	Selisih (gap)	Nilai Bobot	Keterangan
1	0	5	Tidak terdapat perbedaan (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan).
2	1	4.5	Kompetensi individu memiliki kelebihan 1 tingkat/*level*.
3	-1	4	Kompetensi individu memiliki kekurangan 1 tingkat/*level*.
4	2	3.5	Kompetensi individu memiliki kelebihan 2 tingkat/*level*.
5	-2	3	Kompetensi individu memiliki kekurangan 2 tingkat/*level*.
6	3	2.5	Kompetensi individu memiliki kelebihan 3 tingkat/*level*.
7	-3	2	Kompetensi individu memiliki kekurangan 3 tingkat/*level*.
8	4	2.5	Kompetensi individu memiliki kelebihan 4 tingkat/*level*.
9	-4	1	Kompetensi individu memiliki kekurangan 4 tingkat/*level*.

d) Perhitungan *Core* dan *Secondary Factor*

Pada setiap kriteria untuk menilai sub-kriteria, terdapat dua kategori yang terbagi, yaitu Nilai Core Factor (NFC) dan Nilai Secondary Factor (NSF). NFC adalah adalah nilai pada sub-kriteria yang merupakan faktor utama diantara sub-kriteria yang lainnya[11]. Sedangkan NSF adalah nilai pada sub-kriteria yang merupakan faktor pendamping diantara sub-kriteria lainnya[12]. Namun, secara umum, bobot pada core factor cenderung lebih besar dibandingkan secondary factor.

Perhitungan core factor dapat diilustrasikan melalui rumus berikut:

$$\overline{NCF} = \frac{\Sigma NCF}{\Sigma ICF} \quad (1)$$

Keterangan:

$\overline{NCF}$: Nilai rata-rata *Core Factor*

ΣNCF : Total nilai *Core Factor*

ΣICF : Total item *Core Factor*

Perhitungan secondary factor dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$\overline{NSF} = \frac{\Sigma NSF}{\Sigma ISF} \quad (2)$$

Keterangan:

$\overline{NSF}$: Nilai rata-rata *Secondary Factor*

ΣNSF : Total nilai *Secondary Factor*

ΣISF : Total item *Secondary Factor*

e) Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan bobot nilai dan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*, kemudian dihitung nilai total berdasarkan presentase faktor

Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknik Informatika (JURASIK)
Volume 8, Nomor 2, Agustus 2023, pp 568-580
Terakreditasi Nomor 204/E/KPT/2022 | ISSN: 2527-5771/EISSN: 2549-7839
https://tunasbangsa.ac.id/ejurnal/index.php/jurasik

inti (*core factor*) dan faktor sekunder (*secondary factor*) diyakini memiliki pengaruh terhadap kinerja setiap profil[13].

$$N = 60\%.NCF + 40\%.NSF \quad (3)$$

Keterangan :
N : Nilai total tiap-tiap kriteria
NCF : Nilai total dari *Core Factor*
NSF : Nilai total dari *Secondary Factor*

f) Perhitungan Nilai Ranking
Hasil akhir perhitungan metode *Profile Matching* adalah pemeringkatan karyawan berprestasi. Peringkat menunjukan hasil akhir karyawan berprestasi dengan nilai teratas sampai terendah[14]. Perhitungan nilai ranking dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini.

$$Ranking = (50\%.ASK + 30\%.APK + 20\%.AKK) \quad (4)$$

Keterangan:
ASK : Nilai total aspek sasaran kerja
APK : Nilai total aspek perilaku kerja
AKK : Nilai total aspek kedisiplinan kerja

g) Hasil Pemilihan Karyawan Terbaik
Dalam tahap ini, dilakukan perbandingan nilai peringkat dari setiap karyawan dan dibuat peringkat untuk pemilihan karyawan berprestasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Implementasi Sistem Pendukung Keputusan *KPI* Karyawan Berprestasi Menggunakan Metode *Profile Matching* pada PT. Intisel Prodaktifakom Semarang.

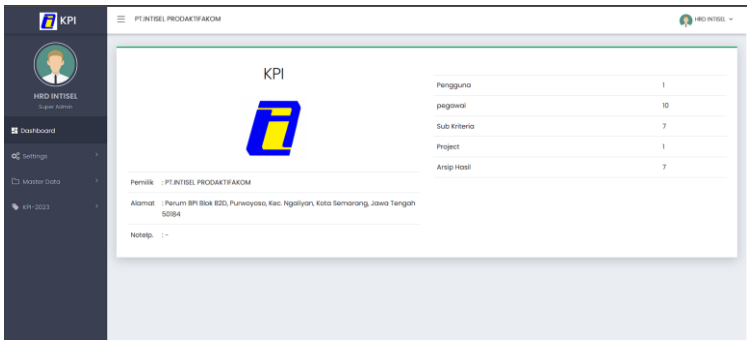
Di bawah ini adalah contoh antarmuka dari Sistem Pendukung Keputusan yang menggunakan Metode *Profile Matching*.

1) Tampilan Antarmuka Halaman *Login*
Dalam rangka mengelola sistem pendukung keputusan, sebuah sistem informasi telah dikembangkan untuk membantu para pemangku kepentingan dalam memproses data menjadi informasi yang relevan dengan cepat. Bagian belakang (*back-end*) dari sistem ini dimulai dengan halaman *login* sebagai berikut.

Gambar 2. Halaman *Login*

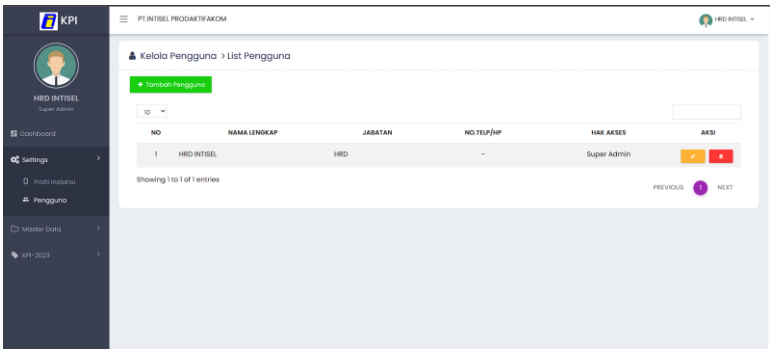
Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknik Informatika (JURASIK)
Volume 8, Nomor 2, Agustus 2023, pp 568-580
Terakreditasi Nomor 204/E/KPT/2022 | ISSN: 2527-5771/EISSN: 2549-7839
https://tunasbangsa.ac.id/ejurnal/index.php/jurasik

2) Tampilan Antarmuka Halaman *Dashboard*
Jika berhasil, user akan diarahkan ke laman *dashboard*. Di laman *dashboard* , akan muncul informasi tentang perusahaan. Adapun tampilan laman dashboard seperti berikut.



Gambar 3. Menu *Dashboard*

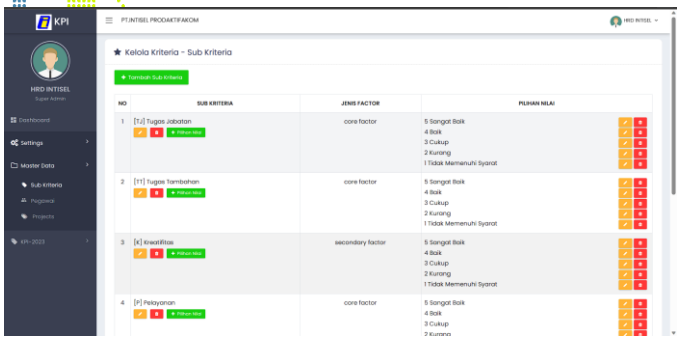
3) Tampilan Antarmuka Halaman Pengguna
Halaman Kelola pengguna terdapat pada menu sidebar di dalam tombol menu *setting*. Halaman pengguna digunakan untuk mengelola sistem SPK, termasuk mendaftarkan pengguna baru, mengatur izin akses, dan menghapus pengguna yang tidak diperlukan. Berikut ini adalah tampilan antarmuka dari halaman pengguna.



Gambar 4. Kelola Pengguna

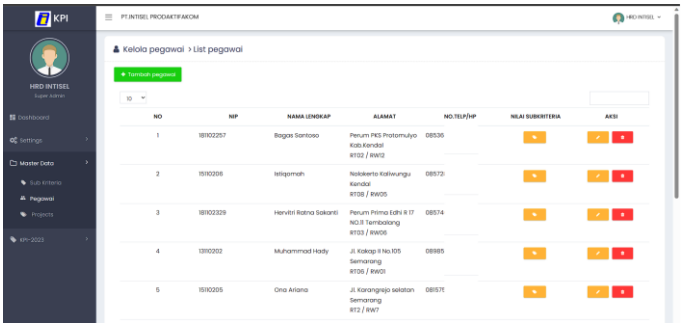
4) Tampilan Antarmuka Halaman Sub Kriteria
Fungsi dari halaman ini adalah untuk memperlihatkan, menambahkan, mengubah, atau Menghapus data kriteria dan *subkriteria* yang digunakan dilakukan melalui menu ini. Selain itu, dalam menu ini, admin juga dapat melakukan berbagai tindakan lainnya seperti memproses nilai bobot subkriteria saat melakukan seleksi karyawan berprestasi. Berikut ini adalah tampilan antarmuka dari halaman *subkriteria*.

Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknik Informatika (JURASIK)
Volume 8, Nomor 2, Agustus 2023, pp 568-580
Terakreditasi Nomor 204/E/KPT/2022 | ISSN: 2527-5771/EISSN: 2549-7839
https://tunasbangsa.ac.id/ejurnal/index.php/jurasik



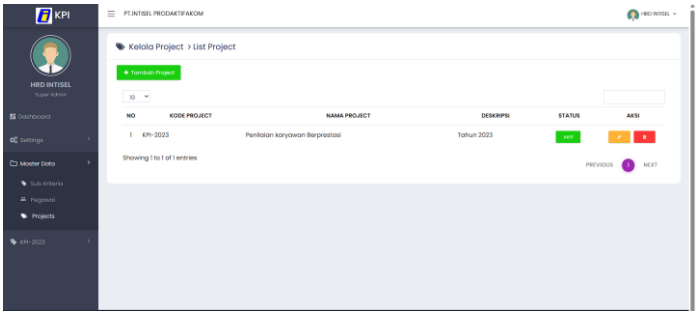
Gambar 5. Kelola Sub Kriteria

5) Tampilan Antarmuka Karyawan
Halaman pegawai atau karyawan terdapat pada menu sidebar di dalam tombol menu *master data*. Halaman ini memuat beberapa informasi tentang data diri karyawan. Berikut ini adalah tampilan antarmuka dari halaman pegawai atau karyawan.



Gambar 6. Kelola Karyawan

6) Tampilan Antarmuka *Project*
Fungsi dari halaman ini adalah untuk memperlihatkan, menambahkan, mengubah, atau menghapus *project* yang digunakan. Berikut ini adalah tampilan antarmuka dari halaman *project*.

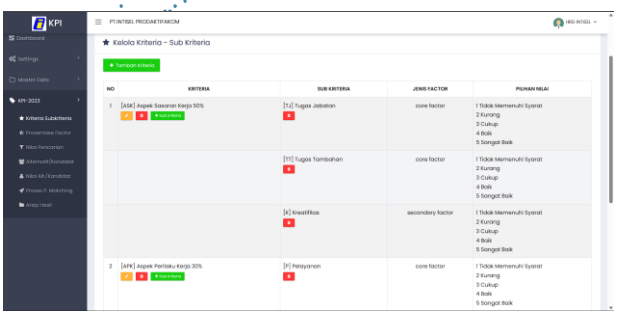


Gambar 7. Kelola *Project*

7) Tampilan Antarmuka *Kriteria* dan *SubKriteria*
Menu ini berperan dalam menampilkan, menambahkan, mengubah, dan menghapus data *kriteria* dan *subkriteria* yang digunakan. Selain itu, dalam

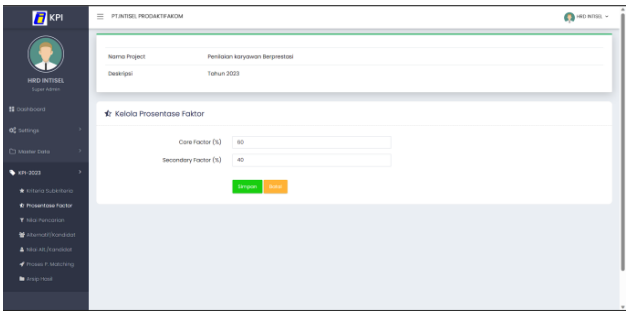
Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknik Informatika (JURASIK)
Volume 8, Nomor 2, Agustus 2023, pp 568-580
Terakreditasi Nomor 204/E/KPT/2022 | ISSN: 2527-5771/EISSN: 2549-7839
https://tunasbangsa.ac.id/ejurnal/index.php/jurasik

menu ini, *admin* juga dapat memproses nilai bobot *kriteria* dan subkriteria untuk seleksi karyawan berprestasi. Berikut ini adalah tampilan antarmuka dari halaman *kriteria* dan *subkriteria*



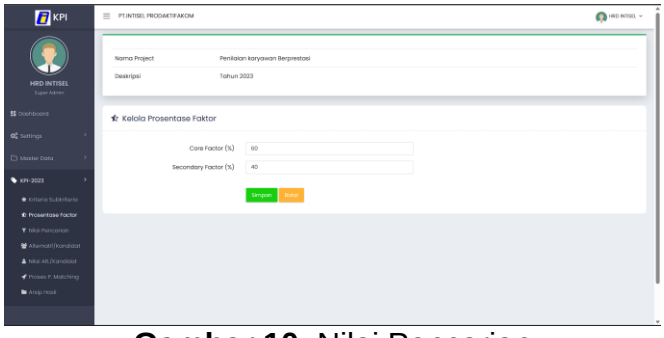
Gambar 9. *Kriteria* dan *SubKriteria*

8) Tampilan Antarmuka *Prosentase Factor*
Fungsi dari halaman ini adalah untuk memperlihatkan, menambahkan, mengubah data *prosentase factor* yang digunakan untuk perhitungan karyawan berprestasi. Berikut ini adalah tampilan antarmuka dari halaman *prosentase factor*.



Gambar 9. Kelola Prosentase Factor

9) Tampilan Antarmuka Nilai Pencarian
Fungsi halaman nilai pencarian adalah menetapkan nilai untuk perhitungan karyawan berprestasi. Berikut ini adalah tampilan antarmuka dari halaman nilai pencarian.

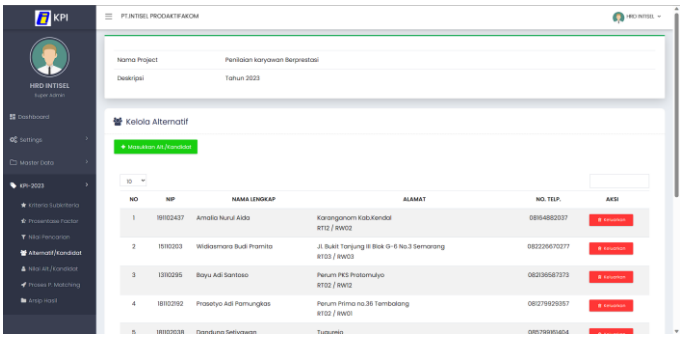


Gambar 10. Nilai Pencarian

Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknik Informatika (JURASIK)
Volume 8, Nomor 2, Agustus 2023, pp 568-580
Terakreditasi Nomor 204/E/KPT/2022 | ISSN: 2527-5771/EISSN: 2549-7839
https://tunasbangsa.ac.id/ejurnal/index.php/jurasik

10) Tampilan Antarmuka Alternatif/Kandidat

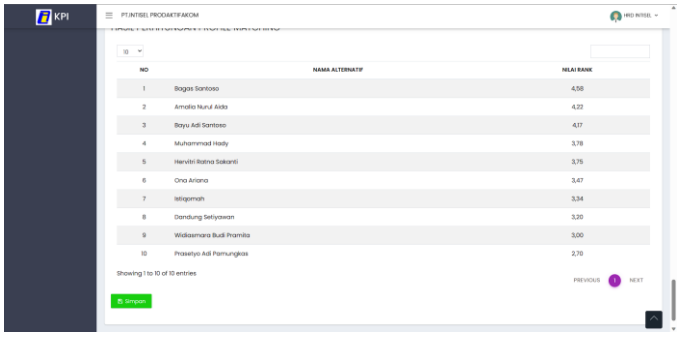
Fungsi halaman alternatif/kandidat untuk menambahkan kandidat karyawan dalam melakukan proses seleksi karyawan berprestasi. Berikut ini adalah tampilan antarmuka dari halaman nilai alternatif/kandidat.



Gambar 11. Alternatif/Kandidat

11) Tampilan Antarmuka Proses *Porfile Matching*

Fungsi halaman proses *profile matching* adalah menampilkan proses perhitungan hingga hasil. Berikut ini adalah tampilan antarmuka dari halaman proses *profile matching*.



Gambar 12. Proses *Profile Matching*

3.2. Implementasi Penilaian Karyawan

Perhitunangan ini menggunakan dataset karyawan PT. Intisel Prodaktifakom Semarang dengan hasil akhir berupa perankingan karyawan berprestasi dengan perhitungan. Bobot nilai pada kriteria dan sub kriteria ditentukan terlebih dahulu sebelum melakukan proses perhitungan.

1) Menentukan Nilai Karyawan

Data penilaian yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dari data *primer* yaitu data yang didapat dari pihak perusahaan ataupun *HRD* dari perusahaan. Dan berikut adalah data penilaian karyawan.

Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknik Informatika (JURASIK)
Volume 8, Nomor 2, Agustus 2023, pp 568-580
Terakreditasi Nomor 204/E/KPT/2022 | ISSN: 2527-5771/EISSN: 2549-7839
https://tunasbangsa.ac.id/ejurnal/index.php/jurasik

Tabel 4. Tabel Nilai Karyawan

No	Alternatif	Aspek Sasaran Kerja 50%			Aspek Perilaku Kerja 30%		Aspek Kedisiplinan Kerja 20%	
		TJ	TT	K	P	KJ	KA	KH
1	Bagas Santoso	4	4	5	5	4	5	5
2	Istiqomah	5	3	3	3	1	5	4
3	Hervitri Ratna Sakanti	3	4	5	3	3	4	4
4	Muhammad Hady	4	4	5	3	2	4	4
5	Ona Ariana	3	4	3	3	4	4	4
6	Dandung Setiyawan	3	3	3	3	3	4	4
7	Prasetyo Adi Pamungkas	2	2	2	3	3	4	4
8	Bayu Adi Santoso	5	4	4	5	1	5	5
9	Widiasmara Budi Pramita	3	3	3	3	4	3	2
10	Amalia Nurul Aida	3	5	5	5	1	5	5

2) Pemetaan Nilai *GAP*

Cara menghitung nilai gap yaitu nilai karyawan dikurangi nilai profil. Pemetaan *Gap* selesai dilakukan, oleh karena itu hasil pemetaan diberi nilai bobot sesuai tabel Penentuan Nilai *Gap*, seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Tanel Nilai *GAP*

No	Alternatif	Aspek Sasaran Kerja 50%			Aspek Perilaku Kerja 30%		Aspek Kedisiplinan Kerja 20%	
		TJ	TT	K	P	KJ	KA	KH
NILAI PROFIL		5	5	5	5	5	5	5
1	Bagas Santoso	-1	-1	0	0	-1	0	0
2	Istiqomah	0	-2	-2	-2	-4	0	-1
3	Hervitri Ratna Sakanti	-2	-1	0	-2	-2	-1	-1
4	Muhammad Hady	-1	-1	0	-2	-3	-1	-1
5	Ona Ariana	-2	-1	-2	-2	-1	-1	-1
6	Dandung Setiyawan	-2	-2	-2	-2	-2	-1	-1
7	Prasetyo Adi Pamungkas	-3	-3	-3	-2	-2	-1	-1
8	Bayu Adi Santoso	0	-1	-1	0	-4	0	0
9	Widiasmara Budi Pramita	-2	-2	-2	-2	-1	-2	-3
10	Amalia Nurul Aida	-2	0	0	0	-4	0	0

3) Perhitungan Core dan *Secondary Factor*

Setelah menentukan bobot nilai *gap* yang diperoleh dari warga yang direkomendasikan, langkah selanjutnya adalah mengelompokkan nilai berdasarkan aspek *core factor* dan *secondary factor* yang ditetapkan.

Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknik Informatika (JURASIK)
Volume 8, Nomor 2, Agustus 2023, pp 568-580
Terakreditasi Nomor 204/E/KPT/2022 | ISSN: 2527-5771/EISSN: 2549-7839
https://tunasbangsa.ac.id/ejurnal/index.php/jurasik

Tabel 6. Tabel Nilai *Core factor* dan Nilai *Secondary factor*

No	Alternatif	Aspek Sasaran Kerja 50%		Aspek Perilaku Kerja 30%		Aspek Kedisiplinan Kerja 20%	
		$\frac{TJ+TT}{2}$ (NCF)	K (NSF)	P (NCF)	KJ (NSF)	KA (NSF)	KH (NCF)
1	Bagas Santoso	4	5	5	4	5	5
2	Istiqomah	4	3	3	1	5	4
3	Hervitri Ratna Sakanti	3,5	5	3	3	4	4
4	Muhammad Hady	4	5	3	2	4	4
5	Ona Ariana	3,5	3	3	4	4	4
6	Dandung Setiyawan	3	3	3	3	4	4
7	Prasetyo Adi Pamungkas	2	2	3	3	4	4
8	Bayu Adi Santoso	4,5	4	5	1	5	5
9	Widiasmara Budi Pramita	3	3	3	4	3	2
10	Amalia Nurul Aida	4	5	5	1	5	5

4) Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan bobot nilai dan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*, kemudian dihitung nilai total berdasarkan presentase *core factor* dan *secondary factor* yang telah ditentukan oleh *HRD* dengan perhitungan N =60% .NCF +40% .NSF.

Tabel 7. Tabel Nilai Total

No	Alternatif	Aspek Sasaran Kerja (ASK)	Aspek Perilaku Kerja (APK)	Aspek Kedisiplinan Kerja (AKK)
1	Bagas Santoso	4,4	4,6	5
2	Istiqomah	3,6	2,2	4,4
3	Hervitri Ratna Sakanti	4,1	3	4
4	Muhammad Hady	4,4	2,6	4
5	Ona Ariana	3,3	3,4	4
6	Dandung Setiyawan	3	3	4
7	Prasetyo Adi Pamungkas	2	3	4
8	Bayu Adi Santoso	4,3	3,4	5
9	Widiasmara Budi Pramita	3	3,4	2,4
10	Amalia Nurul Aida	4,4	3,4	5

5) Perhitungan Nilai Ranking

Hasil akhir dari proses profile matching adalah rangking dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

Ranking=(50% .ASK+30% .APK+20% .AKK)

Tabel 8. Nilai Ranking

No	Alternatif	Nilai Ranking
1	Bagas Santoso	4,58
2	Istiqomah	3,34
3	Hervitri Ratna Sakanti	3,75
4	Muhammad Hady	3,78
5	Ona Ariana	3,47

No	Alternatif	Nilai Ranking
6	Dandung Setiyawan	3,20
7	Prasetyo Adi Pamungkas	2,70
8	Bayu Adi Santoso	4,17
9	Widiasmara Budi Pramita	3,00
10	Amalia Nurul Aida	4,22

Apabila nilai ranking diurutkan dari nilai tertinggi hingga nilai terendah maka akan di peroleh seperti tabel berikut.

Tabel 9. Urutan Nilai Ranking

No	Alternatif	Nilai Ranking
1	Bagas Santoso	4,58
2	Amalia Nurul Aida	4,22
3	Bayu Adi Santoso	4,17
4	Muhammad Hady	3,78
5	Hervitri Ratna Sakanti	3,75
6	Ona Ariana	3,47
7	Istiqomah	3,34
8	Dandung Setiyawan	3,20
9	Widiasmara Budi Pramita	3,00
10	Prasetyo Adi Pamungkas	2,70

4. SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian mengenai Sistem Pendukung Keputusan KPI Karyawan Berprestasi Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Intisel Prodaktifakom Semarang. yang telah di hasilkan dalam penelitian ini membuktikan bahwa metode Profile Matching dapat di terapkan dalam membantu memberikan sebuah rekomendasi pendukung keputusan dalam hal penentuan karyawan berprestasi. Temuan penelitian ini dimanfaatkan sebagai dasar untuk memutuskan pemberian penghargaan kepada karyawan yang mencapai prestasi, dengan tujuan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Penggunaan metode Profile Matching telah terbukti efektif dalam seleksi karyawan yang berprestasi di PT. Intisel Prodaktifakom Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

[1] N. Syafrina, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 9, no. 2, hal. 952–962, 2019.

[2] F. N. Dila dan A. Mukhayaroh, "Pemilihan Karyawan Terbaik menggunakan Metode Profile Matching pada Koperasi Tunas Wanita Abadi," *Bianglala Inform.*, vol. 10, no. 2, hal. 69–75, 2022, doi: 10.31294/bi.v10i2.12479.

[3] Desty Nurmayanti, Tuti Haryanti, Laila Septiana, dan Siti Nurdiani, "Penerapan Metode Profile Matching untuk Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik," *SATIN - Sains dan Teknol. Inf.*, vol. 8, no. 1, hal. 118–128, 2022, doi: 10.33372/stn.v8i1.838.

[4] A. Fauzi, A. L. Wati, S. Fauziah, dan S. Hidayatulloh, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik dengan Metode Profile Matching pada PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Depok Divisi Operation," *J. JTIK (Jurnal Teknol. Inf. dan*

Komunikasi), vol. 6, no. 4, hal. 632–646, 2022, doi: 10.35870/jtik.v6i4.568.

[5] N. Putra, D. R. Habibie, dan I. F. Handayani, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Supplier Pada Tb.Nameene Dengan Metode Simple Additive Weighting (Saw)," *Jursima*, vol. 8, no. 1, hal. 45, 2020, doi: 10.47024/js.v8i1.194.

[6] Imam Husni Al Amin, "Sistem Pendukung Keputusan Dengan Menggunakan Metode Analitical Hierarchy Process (AHP) untuk Pemilihan Strategi Proses Produksi Yang Efisien," *Dinamika Teknik*, vol. 11, no. 1. hal. 45–54, 2008.

[7] I. B. Dewa, K. Ramanda, dan Y. Yunita, "Penerapan Metode Profile Matching Dalam Menentukan Calon Karyawan Terbaik," *J. Sisfokom (Sistem Inf. dan Komputer)*, vol. 11, no. 1, hal. 100–106, 2022, doi: 10.32736/sisfokom.v11i1.1343.

[8] S. Sawitri, N. A. Hasibuan, dan D. P. Utomo, "Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Teknisi Terbaik," *Build. Informatics, Technol. Sci.*, vol. 4, no. 2, hal. 732–739, 2022, doi: 10.47065/bits.v4i2.2075.

[9] D. E. Sri Rahajeng dan I. H. Al Amin, "Decision Support for New Employee Admissions With Profile Matching And Electre Methods," *Sci. J. Informatics*, vol. 8, no. 1, hal. 24–32, 2021, doi: 10.15294/sji.v8i1.27786.

[10] R. Nuraini, "Implementasi Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Distributor Alat Kesehatan," *J. Inform. J. Pengemb. IT*, vol. 7, no. 3, hal. 141–148, 2022.

[11] A. D. Wahyudi, "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Staff Administrasi Menggunakan Metode Profile Matching," vol. 10, no. 2, hal. 1–4, 2016.

[12] R. P. A. Nugroho, "Rancangan Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai Menggunakan Metode Profil Matching," hal. 33–42.

[13] S. Suyanti, S. N. Marwiyah, dan C. O. S, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Profile Matching," *JURIKOM (Jurnal Ris. Komputer)*, vol. 9, no. 6, hal. 2111, 2022, doi: 10.30865/jurikom.v9i6.5236.

[14] I. P. D. Suarnatha, "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Ketua Bem Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Inf. Syst. Manag.*, vol. 4, no. 2, hal. 73–80, 2023, doi: 10.24076/joism.2023v4i2.952.