Penerapan Metode Profile Matching Dalam Pemberian Penghargaan Berdasarkan Kinerja Karyawan

Ricki Sastra

***Abstract*—In the decision-making process, the variables are factors that affect the valuation, as well as a variable serves as a benchmark for the performance of employees. Variables used are aspects of the work attitude and intellectual capacity in accordance with the Company and aims to be a means of appreciation to employees who dedicate themselves to the company in order to better employee performance. In this case the researchers used a method Profile Matching with manual calculations using Microsoft Excel 2010. With the process of comparing the value of the actual data from a profile that will be judged by the value of the expected profile, so that can know the difference of competence and is called the gap. after getting the final result with a comparison between each candidate, this study is expected to support the determination of the award to employees**

***Intisari*—Dalam proses pengambilan keputusan, variabel merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian, sebagaimana variabel berfungsi sebagai tolak ukur atas kinerja karyawan. Variabel yang digunakan yaitu aspek sikap kerja dan kapasitas intelektual sesuai ketentuan Perusahaan dan bertujuan menjadi sarana memberikan apresiasi kepada karyawan yang mendedikasikan dirinya terhadap perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode *Profile Matching* dengan perhitungan manual menggunakan *Microsoft Excel 2010*. Dengan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profil yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya dan disebut dengan *gap*. setelah mendapatkan hasil akhir dengan perbandingan antara setiap kandidat,Penelitian ini diharapkan dapat menunjang dalam penentuan pemberian penghargaan terhadap karyawan**

***Kata Kunci* — Pengambilan keputusan, Variabel, *Profile Matching, Gap,* Kinerja karyawan**

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem pendukung keputusan ada beberapa kriteria yang harus dimiliki oleh perusahaan dan bagi karyawan yang ingin menjadi kandidat diharuskan untuk memenuhi setiap persyaratan yang ada dan berpengaruh untuk setiap jabatan yang dinginkan karyawan dengan berlandasan pada kriteria tersebut.

Pada penelitian ini terdapat dua kriteria yaitu aspek sikap kerja dan aspek kapasitas intelektual sebagai tolak ukur pengambilan keputusan untuk karyawan,hal ini diharapkan mampu membuat karyawan lebih bertanggung jawab atas tugasnya sehingga menghasilkan Penghargaan berupa penghargaan tertulis maupun jaminan kerja lainnya dari perusahaan.

Dengan menggunakan metode *profile matching*, peneliti akan membuat perhitungan perbandingan setiap karyawan dengan kriteria yang sudah ditentukan dan menghasilkan bobot berbeda yang hasilnya akan digunakan untuk mencari kriteria mana yang dianggap layak menjadi karyawan terbaik sesuai evaluasi kinerja karyawan. Dengan tujuan diharapkan agar setiap karyawan mengetahui bagaimana kinerja selama bekerja dan lebih meningkatkan kemampuan dalam bekerja jika setiap karyawan terbaik mendapatkan Penghargaan dalam bentuk tertulis maupun tunjangan

Program Studi Manajemen Informatika AMIK BSI Pontianak, Jl abdul Rahman Saleh No.18 Pontianak (tlp:0561-583924;e-mail: rickisastra@gmail.com)

II. KAJIAN LITERATUR

A. *Metode Profile Matching*

Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profil yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya disebut juga *gap*. Semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk direkomendasikan untuk terpilih dalam suatu pemiliihan. Berikut adalah beberapa tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode *profile matching* menurut Kusrini [1]

1. Pembobotan

Pada tahap ini, akan ditentukan bobot nilai masing-masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing-masing aspek itu sendiri. Adapun inputan dari proses pembobotan ini adalah selisih dari profil karyawan dan profil jabatan. Dalam penentuan peringkat pada aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku untuk jabatan yang sama pada setiap *gap*, diberikan bobot nilai sesuai dengan tabel berikut :

TABEL 1
BOBOT NILAI

No.	Selisih Gap	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensi sesuai dengan yang dibutukan
2	1	4.5	Kompetensi subjek kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi subjek kurang 1 tingkat/level
4	2	3.5	Kompetensi subjek kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi subjek kurang 2 tingkat/level
6	3	2.5	Kompetensi subjek kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi subjek kurang 3 tingkat/level
8	4	1.5	Kompetensi subjek kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi subjek kurang 4 tingkat/level

2. Perhitungan dan Pengelompokan *Core* dan *Secondary Factor*

Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk ketiga aspek yang dibutuhkan, kemudian tiap aspek dikelompokan lagi menjadi 2 kelompok yaitu *core factor* dan *secondary factor.*

a. *Core Factor* (Faktor Utama)

Core factor (CF) merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol/paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang dperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal. Untuk menghitung *core factor* digunakan rumus:

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \qquad (1)$$

Keterangan :
NCF : Nilai rata-rata*(CF)*
NC : Jumlah total nilai *(CF)*
IC : Jumlah item *(CF)*

b. *Secondary Factor* (Faktor Pendukung)

Secondary factor (SF) adalah item-item selain aspek yang ada pada *core factor*. Untuk menghitung secondary digunakan rumus :

$$NCS = \frac{\sum NS}{\sum IS} \qquad (2)$$

Keterangan :
NSF : Nilai rata-rata *(SF)*
NS : Jumlah total nilai *(SF)*
IS : Jumlah Item *(SF)*

Rumus diatas adalah rumus untuk menghitung *core factor* dan *secondary factor* dari aspek kualitas. Rumus diatas juga digunakan untuk menghitung *core factor* dan *secondary factor* dari aspek kriteria.

3. Perhitungan nilai total tiap aspek

Dari perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dari tiap-tiap aspek, kemudian dihitung nilai total dari tiap-tiap aspek yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja tiap-tiap profile. Untuk menghitung nilai total dari masing-masing aspek kriteria, digunakan rumus :

$$N = (X)\%\, NCF + (X)\%NSF \qquad (3)$$

Keterangan :
N : Nilai Total tiap Aspek
NCF : Nilai *Core Factor*
NSF : Nilai *Secondary Factor*
(X)% : Nilai presentase yang diinputkan

4. Perhitungan Ranking

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah rangking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan/posisi tertentu. Penentuan mengacu rangking pada hasil perhitungan yang ditujukan pada rumus dibawah ini :

Rangking = *60% NAK + 40% NKI* (4)

Keterangan :
NAK : Nilai Aspek Kerja
NKI : Nilai Kapasitas Intelektual

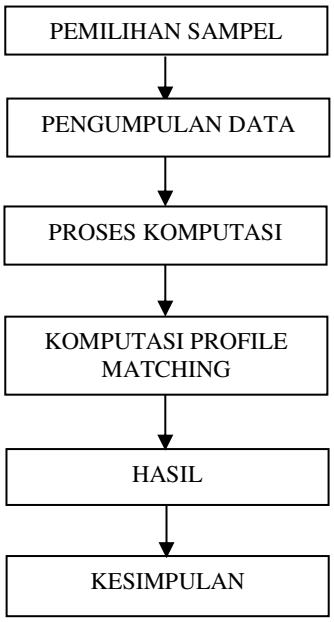
Pada penelitian ini, penentuan kriteria yang akan digunakan ditentukan oleh pimpinan *(Decision Maker)* yang disesuaikan dengan aturan-aturan yang ada pada objek penelitian.

III. METODE PENELITIAN

A. Tahapan Penelitian

Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan peneliti melakukan riset di sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana yang diperoleh berdasarkan kebijakan pimpinan perusahaan. Setelah didapatkan data hasil dari penyebaran angket lalu diolah menggunakan metode *profile matching*. Dalam menganalisa data dengan menggunakan metode *Profile Matching* diperlukan data dari populasi yang disebut data sampel atau responden. Oleh karena itu, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan prosedur *random sampling* yakni proses pemilihan sampel dimana seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Sedangkan metode yang digunakan adalah *simple random sampling,* yaitu cara pemilihan sampel dimana anggota dari populasi dipilih satu persatu secara radom (semua mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipilih).

Adapaun langkah-langkah penelitian sebagai berikut



Sumber : hasil penelitian (2016)

Gambar 1. Langkah-Langkah Penelitian

1. Menentukan tema penelitian dan apa yang menjadi latar belakang mengapa tema tersebut yang diambil dan mengidentifikasi masalah apa yang akan dibahas penulis dalam penelitian. Ini adalah bagian pertama yang dilakukan dalam sebuah penelitian.
2. Membuat landasan teori guna mendukung permasalahan yang akan dibahas. Tinjauan pustaka ini mengkaji beberapa sumber literatur online maupun offline. Pada bagian ini juga mengkaji objek penelitian yang akan dibahas.
3. Pengumpulan data yang dilakukan terdiri dari dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat langsung dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti. Sedangkan, data sekunder adalah data yang didapat peneliti dari sumber yang tidak langsung, misalnya dari dokumen penelitian sebelumnya.
4. Pada tahap pengolahan data ini, penulis menggunakan metode Profile Matching dengan perhitungan yang diterapkan di *Microsoft Office Excel* kemudian diaplikasikan pada *software aplikasi program visual basic*.
5. Melakukan analisis data dari hasil yang telah didapatkan melalui pembahasan, kemudian hasil penelitian ini diolah menjadi informasi yang bisa difahami dengan mudah dan digunakan oleh pembaca.
6. Memberikan kesimpulan dan saran pada penelitian yang telah dilakukan untuk supaya bisa dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

B. Instrument Penelitian

Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Jadi "Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian." [2] Maka, instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu Aspek sikap kerja dan aspek kapasitas intelektual berdasarkan ketetapan manajemen perusahaan. Adapun instrumen utama yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah kuesioner.

TABEL 2
INSTRUMENT PENELITIAN

No	Kriteria	Indikator	Simbol	No. Item Instrumen
1	Aspek Sikap Kerja Sherly (2013:44)	Ketelitian Dan Tanggung Jawab	KTJ	1
		Kehati-Hatian	KH	2
		Pengendalian Perasaan	PP	3
		Dorongan Berprestasi	DB	4
		Energi Psikis	EP	5
	Puspitasari (2013:14)	Kedisiplinan	K	6
		Etika	E	7
2	Aspek Kapasitas Intelektual Sherly (2013:44)	Potensi Kecerdasan	PK	8
		Konsentrasi	KN	9
		Fleksibiltas Berfikir	FB	10
		Antisipasi	ANT	11
		Logika Praktis	LP	12

C. Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sample Penelitian

"Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada *setting* ilmiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, dan lain lain" [2]. Bila dilihat dari segi cara atau metode pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabugan ketiganya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pemilihan sampel menggunakan metode *slovin*

Untuk langkah awal Penelitian yaitu pemilihan sampel dengan menggunakan rumus metode Slovin dan diketahui hasil sampel yang didapat dari 25 populasi adalah 7 sampel. Hal ini berdasarkan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \qquad (5)$$

Dimana :
n = jumlah elemen/anggota sampel
N =jumlah elemen/anggota populasi
e =error level (tingkat presentase kesalahan).

Error level umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1. Peneliti mempunyai hak untuk menentukan tingkat presentase kesalahan yang akan digunakan. Populasi yang terdapat pada penelitian ini adalah 25 orang dan presentase yang ditetapkan 0,05, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + (N * e^{2})}$$

$$n = \frac{25}{1 + (25 * 0{,}05^{2})}$$

$$= 7{,}142 \; dibulatkan \; menjadi \; 7.$$

Jadi, jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini adalah 7 orang

B. Pengolahan Data Menggunakan Metode Profile Matching

Dalam pengolahan data menggunakan profile matching tahap awal yang dilakukan yaitu menentukan masalah yang ada serta menganalisis alternative tindakan yang bisa dilakukan.Peneliti menggunakan dua aspek kriteria yang bersumber pada kebijaksanaan peraturan perusahaan.Dua aspek yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu aspek sikap kerja dan aspek kapasitas intelektual. Proses *Profile Matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompentensi individu kedalam

kompetensi kinerja sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya.

1. Penentuan Kriteria

Kriteria yang penulis gunakan pada penelitian ini ada dua yaitu aspek sikap kerja dan aspek kapasitas intelektual dengan beberapa indikator sebagai acuan dalam pembuatan kuesioner agar lebih terarah dalam menentukan karyawan mana yang berhak mendapatkan reward sebagai karyawan terbaik sesuai dengan kriteria yang sudah disediakan dan disetujui oleh pihak manajemen perusahaan. Berikut adalah tabel instrument penelitian dimana nilai aspek indikator menggunakan skala Likert adalah sebagai berikut :

TABEL 3
NILAI ASPEK INDIKATOR

Nilai Indikator	1 : Sangat Tidak Setuju
	2 : Tidak Setuju
	3 : Ragu-ragu
	4 : Setuju
	5 : Sangat Setuju

Setelah pimpinan selesai mengisi kuesioner didapatlah nilai dengan menggunakan skala likert dan dibagi dalam dua aspek sebagai berikut :

a. Aspek sikap kerja

TABEL 5
PROFILE KARYAWAN DARI ASPEK SIKAP KERJA

No	Nama Karyawan	KTJ	KH	PP	DB	EP	K	E
1	K1	5	4	4	4	3	4	3
2	K2	4	4	4	4	4	2	5
3	K3	4	3	4	4	4	3	5
4	K4	4	3	3	3	4	4	4
5	K5	3	4	3	3	4	5	5
6	K6	3	4	3	3	3	5	4
7	K7	4	4	3	4	5	3	5

Aspek sikap kerja ini terdiri dari Ketelitian dan Tanggung jawab (KTJ), kehati-hatian (KH), Pengendalian Perasaan (PP), Dorongang Berprestasi (DB), Energi Psikis (EP), Kedisiplinan (K) dan Etika (E).

b. Aspek Kapasitas Intelektual

TABEL 6
PROFILE KARYAWAN DARI ASPEK KAPASITAS INTELEKTUAL

No	Nama Karyawan	PK	KN	FB	ANT	LP
1	K1	4	5	5	4	3
2	K2	4	3	2	4	4
3	K3	3	4	3	4	3
4	K4	3	4	4	4	3
5	K5	4	4	4	4	3
6	K6	5	4	3	4	4
7	K7	3	4	4	4	3

Aspek kapasitas intelektual terdiri dari Potensi Kecerdasan (PK), Konsentrasi (K), Fleksibilitas Berfikir (FB), Antisipasi (ANT) dan Logika Praktis (LP).

2. Perhitungan GAP Kompetisi

Proses berikutnya adalah menentukan kandidat mana yang paling cocok menduduki tempat sebagai karyawan yang memiliki kinerja baik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan perhitungan pemetaan gap kompetensi dimana yang dimaksud dengan *gap* disini adalah beda antara profil kinerja dengan profil karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini :

$$Gap = Profile\ Karyawan - Profile\ Kinerja$$

Setelah di ketahui profile karyawan dan profile kinerja, berikut adalah hasil dari Nilai Gap pada tiap aspek :

a. Nilai *gap* dari aspek sikap kerja

TABEL 7
SELISIH NILAI DARI ASPEK SIKAP KERJA

No	Nama Karyawan	KTJ	KH	PP	DB	EP	K	E
1	K1	1	2	0	1	-1	1	-2
2	K2	0	2	0	1	0	-1	0
3	K3	0	1	0	1	0	0	0
4	K4	0	1	-1	0	0	1	-1
5	K5	-1	2	-1	0	0	2	0
6	K6	-1	2	-1	0	-1	2	-1
7	K7	0	2	-1	1	1	0	0

Bobot nilai yang diperoleh dari setiap nilai gap yang didapat oleh karyawan adalah sebagai berikut :

b. Bobot nilai aspek sikap kerja

TABEL 8
BOBOT NILAI DARI ASPEK SIKAP KERJA

No	Nama Karyawan	KTJ	KH	PP	DB	EP	K	E
1	K1	4.5	3.5	5	4.5	4	4.5	3
2	K2	5	3.5	5	4.5	5	4	5
3	K3	5	4.5	5	4.5	5	5	5
4	K4	5	3.5	4	5	5	4.5	4
5	K5	4	3.5	4	5	5	3.5	5
6	K6	4	3.5	4	5	4	3.5	4
7	K7	5	3.5	4	4.5	4.5	5	5

c. Bobot nilai aspek kapasitas intelektual

TABEL 9
BOBOT NILAI DARI ASPEK KAPASITAS INTELEKTUAL

No	Nama Karyawan	PK	KN	FB	ANT	LP
1	K1	5	4.5	4.5	4	4
2	K2	5	4	3	4	5
3	K3	4	5	4	4	4
4	K4	5	5	5	4	4.5
5	K5	5	5	5	4	4.5
6	K6	4	5	5	4	4
7	K7	4.5	5	4	4	5

3. Perhitungan Nilai Total tiap aspek

Dari perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dari tiap-tiap aspek, kemudian dihitung nilai total dari tiap-tiap aspek yang diperkirakan berpengaruh pada kinerja tiap-tiap profile. Untuk menghitung nilai total dari masing-masing aspek kriteria, digunakan rumus :

$$N = (X)\%\, NCF + (X)\%NSF \qquad (6)$$

Sebagai contoh untuk menghitung pada perhitungan nilai total dari tiap aspek penulis menggunakan data karyawan yang bernama Dini Fakhriati sebagai berikut :

a. Nilai total Aspek sikap kerja

$$(60\% * 4.125) + (40\% * 4.16) = 4.141$$

b. Nilai total aspek kapasitas intelektual

$$(60\% * 4.5) + (40\% * 4.25) = 4.4$$

Setelah semua karyawan dihitung dengan cara yang sama dan sesuai aspek, terbentuk tabel dengan hasil yang sudah diperhitungkan sebagai berikut :

a. Tabel nilai *NCF, NSF* dan Nilai akhir Sikap Kerja *(NSK)* dari aspek sikap kerja

TABEL 10
NILAI *NCF, NSF* DAN *NSK* DARI ASPEK SIKAP KERJA

NO	NAMA KARYAWAN	NCF	NSF	NSK
1	K1	4.125	4.166667	4.141667
2	K2	5	4	4.6
3	K3	5	4.666667	4.866667
4	K4	4.5	4.333333	4.433333
5	K5	4.5	4	4.3
6	K6	4	4	4
7	K7	4.625	4.333333	4.508333

b. Tabel Nilai *NCF, NSF* dan Nilai akhir Kapasitas Intelektual *(NKI)* dari aspek kapasitas intelektual

TABEL 11
NILAI NCF, NSF DAN NKI DARI ASPEK KAPASITAS INTELEKTUAL

NO	NAMA KARYAWAN	NCF	NSF	NKI
1	K1	4.5	4.25	4.4
2	K2	4	4.5	4.2
3	K3	4	4.5	4.2
4	K4	4.66667	4.75	4.7
5	K5	4.66667	4.75	4.7
6	K6	4.33333	4.5	4.4
7	K7	4.16667	5	4.5

4. Perhitungan Rangking

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah rangking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan mengacu rangking pada hasil perhitungan yang ditujukan pada rumus dibawah ini :

Rangking = *60% NSK + 40% NKI*

Sebagai contoh untuk menghitung pada perhitungan nilai akhir atau ranking penulis menggunakan data karyawan K1 sebagai berikut :

$$Ranking = (60\% * 4.141) + (40\% * 4.4) = 4.24$$

Maka hasil akhir karyawan K1 adalah 4,24

Setelah hasil akhir semua karyawan dihitung, maka hasil keseluruhan adalah :

TABEL 12
HASIL AKHIR ATAU PERANKINGAN

NO	NAMA KARYAWAN	NSK	NKI	RANKING
1	K1	4.141667	4.4	4.2450002
2	K2	4.6	4.2	4.44
3	K3	4.866667	4.2	4.6000002
4	K4	4.433333	4.7	4.5399998
5	K5	4.3	4.7	4.46
6	K6	4	4.4	4.16
7	K7	4.508333	4.5	4.5049998

Pada hasil akhir ini dapat kita lihat ranking yang paling tinggi sekaligus mendapat predikat karyawan terbaik diraih oleh karyawan yang bernama **K3** dengan hasil akhir **4,60**, diposisi kedua karyawan bernama **K4** dengan hasil akhir **4,53**, posisi ketiga karyawan bernama **K7** dengan hasil akhir **4,50**, posisi keempat karyawan bernama **K5** dengan hasil akhir **4,46**, posisi kelima karyawan bernama **K4** dengan hasil akhir **4,44**, posisi keenam karyawan bernama **K1** dengan hasil akhir **4,24** dan yang terakhir karyawan bernama **K6** dengan hasil akhir **4,16.**

V. KESIMPULAN

Setelah melalui tahapan penelitian dan melakukan pengolahan data, penulis mendapatkan kesimpulan mengenai pemilihan karyawan terbaik berdasarkan kinerja keryawan. Kesimpulan yang didapat dari penilitian ini adalah :

1. Dengan adanya penelitian ini, pemilihan karyawan dapat lebih akurat berdasarkan dengan kriteria dan alternative yang telah ditentukan.
2. Kriteria yang diambil sangat berpengaruh terhadap keputusan pemilihan karyawan terbaik, hal ini dapat dilihat dari presentasi kinerja karyawan yang sudah ditentukan manajemen perusahaan yaitu aspek sikap kerja dengan presentase 60% dan aspek kapasitas

intelektual 40%. Dari kedua aspek ini dapat disimpulkan bahwa jika salah satu dari kedua aspek saja tidak cukup untuk mewakilkan karyawan mana yang mendapat predikat karyawan terbaik. Dari hasil pengolahan dan perhitungan data dengan menggunakan metode *profile matching*, diketahui hasil akhir tertinggi pada aspek sikap kerja adalah K3 dengan hasil akhir 4,86. Sementara pada aspek kapasitas intelektual adalah karyawan K5 dengan hasil tertinggi yaitu 4,6. Setelah itu dilakukan perhitungan akhir yaitu bagian perankingan dengan mengakumulasikan bobot nilai keduanya pada setiap sampel. Hasil akhir setelah proses akumulasi dilakukan, karyawan yang mendapat ranking tertinggi diraih oleh karyawan yang bernama **K3** dengan nilai akhir 4,6. Berdasarkan hasil, peneliti dapat menyimpulkan bahwa aspek sikap kerja berpengaruh dalam penilaian kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian ini cukup membantu pimpinan untuk menilai karyawan yang mempunyai kinerja baik. Dari kedua kriteria yang dipilih untuk menjadi sampel dalam penelitian ini, penulis menyimpulkan urutan karyawan dengan urutan paling tinggi hingga yang terendah sesuai dengan sampel yang digunakan yaitu : **K3 (4,6), K4(4,5), K7 (4,465),K2 (4,44), K5 (4,42), K1 (4,245) dan K6 (4,2).**

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih atas masukan dan saran rekan pengajar AMIK BSI yang membantu dalam penelitian ini. Terimakasih kepada tim JSI STMIK ANTAR BANGSA atas kesempatan yang telah diberikan dan masukannya terhadap penelitian ini.

REFERENSI

[1] N. Sherly, "Penerapan metode profile matching dalam system pendukung keputusan pemberian bonus karyawan (studi kasus: PT. Sanghyang Seri Persero)," *Majalah Ilmiah,* vol. 1, no. 1, pp. 42-47, Oktober 2013.

[2] Sugiyono, Metode Penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2008.

[3] Informatika. http://informatika.web.id/decision-support-system.html Pengertian decision support system menurut para ahli, 2013. (20 Januari 2016).

[4] Kusrini, M.Kom. 2007. Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta : Andi Offset.

[5] Muqtadir, Asfan, Irwan Purdianto. Sistem Pendukung keputusan kenaikan jabatan menggunakan metode profile matching (studi kasus di PT. Kemasan semen gresik). ISSN : 1907-5022. Jurnal Ilmiah. Tahun 2013 : e48-e55.

[6] Suyadi. Studi Perencanaan Sistem Untuk Pendukung Keputusan Proyek Kapal Bangunan Baru. 2009. ISSN : 0852-1697. Jurnal Ilmiah Vol.30 No.1 Tahun 2009 : 64-72.

[7] Sugiyono. Metode Penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2012.

[8] Turban, Efraim, Jay E. Aronson, Ting-Peng Liang. 2005. *Decision Support System and Inteligent Systems*. Yogyakarta: Andi Offset.

[9] Puspitasari, Luckyana. Penerapan metode profile matching dalam system pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan (Studi Kasus: PT. Perkebunan Nusantara III Medan). ISSN: 2301-9425. Medan : Majalah Ilmiah Vol.5 No.3 Desember 2013: 12-18.

Ricki Sastra, M.Kom. menyelesaikan pendidikan S1 pada tahun 2012 dan tahun 2015 lulus dari S2 Magister Komputer. Saat ini bekerja sebagai tenaga pengajar di AMIK BSI Pontianak.