

# Penerapan Metode *Profile Matching* Untuk Sistem Pendukung Keputusan Kandidat Karyawan Terbaik

Tuti Haryanti

Universitas Bina Sarana Informatika

[Tuti.tty@bsi.ac.id](mailto:Tuti.tty@bsi.ac.id)

**Abstrak**— Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas akan menghasilkan kinerja dan prestasi yang baik pada perusahaan serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Permasalahan yang sering dihadapi dalam menentukan kandidat karyawan terbaik salah satunya adalah penilaian tidak objektif karena tidak memiliki standar penilaian, tidak adanya transparansi terhadap kriteria dan bobot penilaian sehingga terkadang memunculkan pertanyaan dan ketidakjelasan, hal ini akan mengganggu stabilitas kerja diperusahaan tersebut. Diadakannya penelitian ini bertujuan untuk membantu pengambil keputusan memilih kandidat karyawan terbaik. Untuk itu dibutuhkan sistem pendukung keputusan untuk membantu pengambil keputusan. Para karyawan dinilai dari aspek produktifitas, kualitas, kerja sama, inisiatif dan kehadiran Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Profile Matching*. Hasil dari penelitian diharapkan dapat membantu mengatasi permasalahan yang terjadi dalam proses pemilihan karyawan terbaik agar lebih objektif. Dengan menerapkan SPK juga diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengambilan keputusan.

**Keywords**—Karyawan terbaik, *Profile Matching*

## I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas akan menghasilkan kinerja dan prestasi yang baik pada perusahaan serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Gunawan, Halim, & Purba, 2016) Masalah yang sering terjadi dalam proses penilaian kinerja karyawan diantaranya penilaian tidak objektif karena tidak memiliki standar penilaian, tidak adanya transparansi terhadap criteria dan bobot penilaian sehingga terkadang memunculkan pertanyaan dan ketidakjelasan, hal ini akan mengganggu stabilitas kerja diperusahaan tersebut (Pratiwi, 2014)

Penentuan karyawan terbaik dilakukan tidak hanya dengan cara penunjukan langsung oleh manajemen (Rizky Multi Amalia, 2013) dan tidak dengan cara penilaian secara subyektif, akan tetapi sebuah perusahaan harus melakukan penilaian kinerja karyawan dalam periode tertentu, dan tentunya akan

ada sebuah penghargaan atas keberhasilan yang telah dicapai oleh karyawannya. Banyaknya karyawan yang bekerja dalam berbagai bidang akan memakan waktu lama dan sering terjadi human error dalam proses pemilihan apabila dilakukan secara manual (Munawir, 2017) Agar dapat memotivasi setiap karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan, sehingga dapat menjaga karyawan yang terpilih untuk tetap berprestasi dan juga bisa memicu prestasi karyawan lainnya agar dapat bekerja dengan lebih giat dan lebih baik lagi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Penilaian Kinerja karyawan dimaksudkan untuk menghasilkan produktivitas, persaingan yang sehat antara karyawan satu dengan yang lainnya, meningkatkan semangat kerja karyawan, meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam bekerja (*error rate*), menjaga kualitas, inisiatif dalam bekerja, menjaga integritas perusahaan, serta kolaborasi yang baik antara karyawan satu dengan yang lainnya serta

sebagai bahan pertimbangan *management* untuk proses kenaikan jabatan.

Salah satu metode yang dapat diterapkan dalam sistem penunjang keputusan adalah metode *Profile Matching*. Metode *Profile Matching* merupakan sebuah metode penelitian yang mengasumsikan bahwa terdapat suatu variabel prediktor ideal yang harus dipenuhi oleh subjek yang akan diteliti, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dicapai. Oleh karena itu penulis memilih penelitian sistem pendukung keputusan menggunakan metode *Profile Matching* untuk membantu dan menguji apakah metode *Profile Matching* dapat memecahkan masalah-masalah yang terkait dengan hal pengambilan keputusan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem berasal dari bahasa Latin (*systema*) dan dari bahasa Yunani (*sustēma*). Sistem merupakan kumpulan elemen yang saling berkaitan yang bertanggung jawab memproses masukan (*input*) sehingga menghasilkan keluaran (*output*). (Kusrini, 2007). Jadi, secara umum sistem dapat disimpulkan sistem merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari komponen-komponen atau elemen-elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan.

*Decision Support System (DSS)* atau Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan dan pemanipulasian data. Sistem tersebut digunakan untuk membantu mengambil keputusan dalam situasi semiterstruktur dan situasi tidak terstruktur, di mana tak seorang pun tahu cara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat.

Karyawan adalah sumberdaya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta. (Abdullah, 2014)

Pencocokan profil (*Profile Matching*) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variable prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati (Kusrini, 2007). Dalam proses *Profile Matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi kinerja 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 karyawan mendapatkan nilai dari kerjanya.

### B. Penelitian Terkait

Penelitian yang pernah dilakukan oleh (Handayani, 2017) menjelaskan bahwa Penerapan metode profile matching dapat digunakan untuk mengambil keputusan pemilihan karyawan berprestasi khususnya di PT. Sarana Inti Persada (SIP) dengan menentukan aspek atau kriteria sebagai syarat pemilihan karyawan berprestasi.

Penelitian sebelumnya juga pernah dilakukan oleh (Adhar, 2014) berpendapat bahwa Perbedaan antara pencarian ranking menggunakan metode gap analysis konvensional dengan metode gap analysis dengan pencarian bobot menggunakan Profile Matching mempunyai perbedaan sebesar 63%, jadi dalam evaluasi kinerja pegawai menggunakan gap analysis ini sangat membutuhkan AHP untuk uji konsistensi data dalam penentuan bobot agar lebih akurat dan obyektif.

## III. HASIL PENELITIAN

Tahap-tahap perhitungan metode *Profile Matching* adalah sebagai berikut:

### 1. Analisis Aspek Profil.

Tabel 1 Kriteria Penilaian Karyawan

No	Kriteria Penilaian	Percentage
1	Produktifitas	40%
2	Kualitas	30%
3	Kerjasama	10%
4	Inisiatif	10%
5	Kehadiran	10%
Jumlah		100%

Sumber : (Haryanti, 2017)

### 2. Skala Penilaian

Untuk skala penilaiannya penulis menggunakan skala likert yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Tabel Skala Penilaian

Skala Penilaian	
1	Sangat Kurang Baik
2	Kurang Baik
3	Cukup Baik
4	Baik
5	Sangat Baik

Sumber : (Kusrini, 2007)

3. Pemetaan Gap Kompetensi

Rumus tahap pemetaan gap kompetensi dalam penelitian pemilihan karyawan terbaik:

$$\text{Gap} = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Karyawan Terbaik}$$

Tabel 3. Gap Profil Karyawan Terbaik Aspek Produktifitas

No	Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6
1	Karyawan 1	5	5	5	3	4	4
2	Karyawan 2	4	3	3	5	4	5
3	Karyawan 3	5	3	4	3	4	3
4	Karyawan 4	4	4	3	5	5	4
5	Karyawan 5	3	4	4	3	5	4
<b>Profil Karyawan Terbaik</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
1	Karyawan 1	0	0	1	-2	-1	0
2	Karyawan 2	-1	-2	-1	0	-1	1
3	Karyawan 3	0	-2	0	-2	-1	-1
4	Karyawan 4	-1	-1	-1	0	0	0
5	Karyawan 5	-2	-1	0	-2	0	0

Tabel 4. Gap Profil Karyawan Terbaik Aspek Kualitas

No	Nama	B1	B2	B3	B4	B5
1	Karyawan 1	5	3	5	5	5
2	Karyawan 2	4	5	3	2	4
3	Karyawan 3	5	3	3	4	3
4	Karyawan 4	4	2	5	4	3
5	Karyawan 5	5	4	5	4	2
<b>Profil Karyawan Terbaik</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
1	Karyawan 1	0	-1	0	1	0
2	Karyawan 2	-1	1	-2	-2	-1
3	Karyawan 3	0	-1	-2	0	-2
4	Karyawan 4	-1	-2	0	0	-2
5	Karyawan 5	0	0	0	0	-3

Tabel 5. Gap Profil Karyawan Terbaik Aspek Kerjasama

No	Nama	C1	C2	C3	C4
1	Karyawan 1	5	5	3	5
2	Karyawan 2	4	2	4	5
3	Karyawan 3	4	3	5	2
4	Karyawan 4	4	4	2	3

5	Karyawan 5	4	2	3	3
<b>Profil Karyawan Terbaik</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Karyawan 1	1	2	0	2
2	Karyawan 2	0	-1	1	2
3	Karyawan 3	0	0	2	-1
4	Karyawan 4	0	1	-1	0
5	Karyawan 5	0	-1	0	0

Tabel 6. Gap Profil Karyawan Terbaik Aspek Inisiatif

No	Nama	D1	D2	D3	D4
1	Karyawan 1	3	4	2	4
2	Karyawan 2	2	2	5	5
3	Karyawan 3	5	5	4	3
4	Karyawan 4	5	5	3	3
5	Karyawan 5	5	3	2	3
<b>Profil Karyawan Terbaik</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Karyawan 1	0	0	-1	0
2	Karyawan 2	-1	-2	2	1
3	Karyawan 3	2	1	1	-1
4	Karyawan 4	2	1	0	-1
5	Karyawan 5	2	-1	-1	-1

Tabel 7. Gap Profil Karyawan Terbaik Aspek Kehadiran

No	Nama	E1	E2
1	Karyawan 1	5	5
2	Karyawan 2	5	5
3	Karyawan 3	4	3
4	Karyawan 4	5	3
5	Karyawan 5	4	3
<b>Profil Karyawan Terbaik</b>		<b>5</b>	<b>5</b>
1	Karyawan 1	2	2
2	Karyawan 2	2	2
3	Karyawan 3	1	0
4	Karyawan 4	2	0
5	Karyawan 5	1	0

4. Pembobotan

Setelah perhitungan gap pada masing-masing karyawan dilakukan, lalu tiap-tiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai gap yang dapat dilihat seperti di bawah ini :

Tabel 8. Tabel Bobot Nilai *Gap*

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

Sumber : Kusri, 2007

Setelah melihat tabel bobot nilai *gap* di atas, maka pembobotan nilai karyawan dari masing-masing aspek adalah sebagai berikut:

a. Pembobotan Aspek Produktivitas

Tabel 9. Pembobotan Nilai *Gap* Aspek Produktivitas

No	Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6
1	Karyawan 1	5	5	4,5	3	4	5
2	Karyawan 2	4	3	4	5	4	4,5
3	Karyawan 3	5	3	5	3	4	4
4	Karyawan 4	4	4	4	5	5	5
5	Karyawan 5	3	4	5	3	5	5

Tabel 10. Pembobotan Nilai *Gap* Aspek Kualitas

No	Nama	B1	B2	B3	B4	B5
1	Karyawan 1	5	4	5	4,5	5
2	Karyawan 2	4	4,5	3	3	4
3	Karyawan 3	5	4	3	5	3
4	Karyawan 4	4	3	5	5	3
5	Karyawan 5	5	5	5	5	2

Tabel 11. Pembobotan Nilai *Gap* Aspek Kerjasama

No	Nama	C1	C2	C3	C4
1	Karyawan 1	4,5	3,5	5	3,5
2	Karyawan 2	5	4	4,5	3,5
3	Karyawan 3	5	5	3,5	4

4	Karyawan 4	5	4,5	4	5
5	Karyawan 5	5	4	5	5

Tabel 12. Pembobotan Nilai *Gap* Aspek Inisiatif

No	Nama	D1	D2	D3	D4
1	Karyawan 1	5	5	4	5
2	Karyawan 2	4	3	3,5	4,5
3	Karyawan 3	3,5	4,5	4,5	4
4	Karyawan 4	3,5	4,5	5	4
5	Karyawan 5	3,5	4	4	4

Tabel 13. Pembobotan Nilai *Gap* Aspek Kehadiran

No	Nama	E1	E2
1	Karyawan 1	3,5	3,5
2	Karyawan 2	3,5	3,5
3	Karyawan 3	4,5	5
4	Karyawan 4	3,5	5
5	Karyawan 5	4,5	5

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

Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk kelima aspek, yaitu aspek produktivitas, aspek kualitas, aspek kerjasama, aspek inisiatif dan aspek kehadiran, maka kelima aspek tersebut dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok *Core Factor* dan kelompok *Secondary Factor*. Perhitungan *Core factor* dan *Secondary Factor* dalam menentukan kandidat karyawan terbaik pada adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek Produktivitas

No	Nama karyawan	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>
1	Karyawan 1	4,375	4,5
2	Karyawan 2	4	4,25
3	Karyawan 3	4	4
4	Karyawan 4	4,25	5
5	Karyawan 5	3,75	5

Tabel 15. Hasil Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek Kualitas

No	Nama karyawan	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>
1	Karyawan 1	4,667	4,75

2	Karyawan 2	3,833	3,5
3	Karyawan 3	4	4
4	Karyawan 4	4	4
5	Karyawan 5	5	3,5

Tabel 16. Hasil Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek Kerjasama

No	Nama karyawan	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>
1	Karyawan 1	4	4,25
2	Karyawan 2	4,5	4
3	Karyawan 3	5	3,75
4	Karyawan 4	4,75	4,5
5	Karyawan 5	4,5	5

Tabel 17. Hasil Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek Inisiatif

No	Nama karyawan	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>
1	Karyawan 1	5	4,5
2	Karyawan 2	3,5	4
3	Karyawan 3	4	4,25
4	Karyawan 4	4	4,5
5	Karyawan 5	3,75	4

Tabel 18. Hasil Perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor* Aspek Kehadiran

No	Nama karyawan	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>
1	Karyawan 1	3,5	3,5
2	Karyawan 2	3,5	3,5
3	Karyawan 3	4,5	5
4	Karyawan 4	3,5	5
5	Karyawan 5	4,5	5

c. Perhitungan Nilai Total

Setelah selesai melakukan tahap perhitungan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*, maka tahap selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan perhitungan nilai total berdasarkan persentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap nilai karyawan. Rumus perhitungan nilai total untuk penentuan karyawan terbaik sebagai berikut:

$$(x)\%NCF(A,B,C,D) + (x)\%NSF(A,B,C,D,E) = N(A,B,C,D,E)$$

Keterangan :

$NCF(A,B,C,D,E)$  : Nilai rata-rata *core factor* (produktivitas, kualitas, kerjasama, Inisiatif dan kehadiran)

$NSF(A,B,C,D,E)$  : Nilai rata-rata *secondary factor* (produktivitas, kualitas, kerjasama, inisiatif dan kehadiran)

$N(A,B,C,D,E)$  : Nilai total dari aspek (produktivitas, kualitas, kerjasama, inisiatif dan kehadiran)

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

Tabel 19. Hasil Perhitungan Nilai Total Aspek Produktivitas

No	Nama karyawan	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>	$N_A$ Aspek Produktivitas
1	Karyawan 1	4,375	4,5	4,417
2	Karyawan 2	4	4,25	4,083
3	Karyawan 3	4	4	4
4	Karyawan 4	4,25	5	4,5
5	Karyawan 5	3,75	5	4,167

Tabel 20. Hasil Perhitungan Nilai Total Aspek Kualitas

No	Nama karyawan	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>	$N_B$ (Aspek Kualitas)
1	Karyawan 1	4,667	4,75	4,7
2	Karyawan 2	3,833	3,5	3,7
3	Karyawan 3	4	4	4
4	Karyawan 4	4	4	4
5	Karyawan 5	5	3,5	4,4

Tabel 21. Hasil Perhitungan Nilai Total Aspek Kerjasama

No	Nama karyawan	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>	$N_B$ (Aspek Kualitas)
1	Karyawan 1	4	4,25	4,125
2	Karyawan 2	4,5	4	4,25
3	Karyawan 3	5	3,75	4,375
4	Karyawan 4	4,75	4,5	4,625
5	Karyawan 5	4,5	5	4,75

Tabel 22. Hasil Perhitungan Nilai Total Aspek Inisiatif

No	Nama karyawan	Core Factor	Secondary Factor	N <sub>B</sub> (Aspek Kualitas)
1	Karyawan 1	5	4,5	4,75
2	Karyawan 2	3,5	4	3,75
3	Karyawan 3	4	4,25	4,125
4	Karyawan 4	4	4,5	4,25
5	Karyawan 5	3,75	4	3,875

Tabel 23. Hasil Perhitungan Nilai Total Aspek Kehadiran

No	Nama karyawan	Core Factor	Secondary Factor	N <sub>B</sub> (Aspek Kualitas)
1	Karyawan 1	3,5	3,5	3,5
2	Karyawan 2	3,5	3,5	3,5
3	Karyawan 3	4,5	5	4,75
4	Karyawan 4	3,5	5	4,25
5	Karyawan 5	4,5	5	4,75

#### Perhitungan Penentuan Ranking

Setelah melakukan proses perhitungan nilai total seluruh aspek untuk kandidat karyawan terbaik, tahap selanjutnya yang dilakukan adalah tahap perhitungan penentuan ranking, dimana tahap ini merupakan tahap terakhir dalam proses penentuan dengan menggunakan metode *Profile Matching*. Hasil akhir dari proses *Profile Matching* adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk menjadi karyawan terbaik. Penentuan ranking tersebut mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Ranking} = (40\% \times NA) + (30\% \times NB) + (10\% \times NC) + (10\% \times ND) + (10\% \times NE)$$

Keterangan :

- NA : Nilai Total Aspek Produktivitas
- NB : Nilai Total Aspek Kualitas
- NC : Nilai Total Aspek Kerjasama
- ND : Nilai Total Aspek Inisiatif
- NE : Nilai Total Aspek Kehadiran
- 40% : Nilai Presentase dari Aspek Produktivitas
- 30% : Nilai Presentase dari Aspek Kualitas
- 10% : Nilai Presentase dari Aspek Kerjasama
- 10% : Nilai Presentase dari Aspek Inisiatif
- 10% : Nilai Presentase dari Aspek Kehadiran

Tabel 24. Hasil Perhitungan Rangkings

No	Nama karyawan	N <sub>A</sub>	N <sub>B</sub>	N <sub>C</sub>	N <sub>D</sub>	N <sub>E</sub>	Hasil Akhir
1	Karyawan 1	4,417	4,7	4,125	4,75	3,5	4,414
2	Karyawan 2	4,083	3,7	4,25	3,75	3,5	3,893
3	Karyawan 3	4	4	4,375	4,125	4,75	4,124
4	Karyawan 4	4,5	4	4,625	4,25	4,25	4,312
5	Karyawan 5	4,166	4,4	4,75	3,875	4,75	4,324

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian dan pembahasan penentuan karyawan terbaik menggunakan metode *Profile Matching* maka, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah:

1. Metode *Profile Matching* dapat digunakan sebagai alternatif sistem penunjang keputusan dalam penentuan kandidat karyawan terbaik. Maka penggunaan metode *Profile Matching* dapat membantu dalam menentukan suatu keputusan.
2. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa ranking untuk karyawan berprestasi ranking satu dengan hasil akhir 4,414 adalah karyawan 1, ranking dua dengan hasil akhir 4,324 adalah karyawan 5, ranking tiga dengan hasil akhir 4,312 adalah karyawan 4, dan ranking empat dengan hasil akhir 4,124 adalah karyawan 3, dan ranking 5 dengan hasil akhir 3,893 adalah karyawan 2.
3. Penentuan standar nilai dari setiap aspek atau kriteria sangat berpengaruh dalam proses penentuan karyawan terbaik.

#### V. ACKNOWLEDGE

Terima kasih untuk Zaenal Khoiru Abidin, mahasiswa STMIK Nusa Mandiri Jakarta yang telah membantu saya memberikan referensi jurnalnya

#### VI. REFERENSI

- [1] Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. (B. rahmat Hakim, Ed.). Aswaja Pressindo.
- [2] Adhar, D. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Jabatan Karyawan pada PT . Ayn dengan Metode Profile Matching. *Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, 1(1), 16–29. Retrieved from

- <http://jurnal.mdp.ac.id/index.php/jatisi/article/download/18/2/>
- [3] Gunawan, Halim, F., & Purba, A. R. P. (2016). Pengembangan SPK Penerimaan Karyawan dengan Menggunakan Profile Matching, Studi Kasus: PT X, 6–7.
- [4] Handayani, R. I. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Metode Profile Matching Pada PT. Sarana Inti Persada (SIP). *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 13(1), 28–34. Retrieved from <http://ejournal.nusamandiri.ac.id/ejurnal/index.php/pilar/article/view/332/266>
- [5] Haryanti, T. (2017). *Laporan Akhir Penelitian Mandiri*.
- [6] Kusrini. (2007). *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*.
- [7] Munawir, A. (2017). Decision Support System Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Pendekatan Analisa Gap Profile matching Di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Aceh. *JTIK*, 1(1).
- [8] Pratiwi, H. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Berprestasi Menggunakan Metode Multifactor. *Pratiwi Heny*, 5(2), 95–101.
- [9] Rizk, & y Multi Amalia, D. Y. U. (2013). Java Script. *JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer)*, 3(2), 181–188. Retrieved from <http://jitk.nusamandiri.ac.id/index.php/jitk/article/view/9>