

Penerapan Metode Profile Matching sebagai Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Berprestasi (Studi Kasus PT.Informatika Ganesha Exso)

Melda Agarina^{1a}, Sutedi^{2b*}, Indera^{3c}, Arman Suryadi^{4d}

^{abcd}Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

^aagharina@darmajaya.ac.id

^bsutedi@darmajaya.ac.id

^cindera@darmajaya.ac.id

^darmansuryadi@darmajaya.ac.id

Abstract

In line with the increasingly rapid competition in science and technology in the current era of globalization, the development of human resources has become a top priority for companies. The process of selecting outstanding employees at PT. Informatika Ganesha Exso is still carried out manually and based on an assessment only one-sidedly from the incumbent leadership. Furthermore, it is considered less objective because there is no calculation method and standard in the assessment criteria. This means if there is a change in leadership, the assessment process changes. Besides, the greater the risk of employees who are unable to do work, but they have the same opportunities so that the decisions made by the company are not right. Thus, the writer managed to help the company develop the necessary tools related to the assessment and selection of outstanding employees with the aim of getting bonuses and promotions. The system development method used the prototype method and the system design used UML. The implementation of this system used Dreamweaver and MySQL as a database.

Keywords: *Decision Support System, Prototype, Profile Matching, UML*

Abstrak

Sejalan dengan adanya persaingan yang semakin pesat di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dalam era globalisasi sekarang ini, maka perkembangan dari sumber daya manusia menjadi prioritas utama bagi perusahaan. Proses pemilihan karyawan berprestasi pada PT. Informatika Ganesha Exso masih dilakukan secara manual dan berdasarkan penilaian hanya secara sepihak dari pimpinan yang menjabat, dan dirasa kurang objektif karena belum adanya metode perhitungan dan standar dalam kriteria penilaian karena apabila ada perubahan pimpinan maka proses penilaian pun berubah. Serta semakin besar resiko karyawan yang tidak mampu dalam melakukan pekerjaan, tetapi memiliki peluang yang sama. Sehingga keputusan yang diambil oleh perusahaan kurang tepat. Dengan demikian penulis berusaha membantu perusahaan mengembangkan tools yang dibutuhkan terkait penilaian dan pemilihan karyawan berprestasi dengan tujuan untuk mendapatkan bonus dan kenaikan pangkat. Metode pengembangan sistem menggunakan metode Prototype dan perancangan sistem menggunakan UML. Implementasi sistem ini menggunakan Dreamweaver dan MySQL sebagai database. Hasil dari penelitian ini yaitu aplikasi sistem pendukung keputusan yang digunakan dalam penentuan karyawan berprestasi. Perusahaan dapat menggunakan aplikasi tersebut untuk pemilihan karyawan berprestasi dengan tujuan untuk mendapatkan bonus dan kenaikan pangkat menggunakan metode profile matching

Kata Kunci: *Sistem Pendukung Keputusan, Prototype, Profile Matching, UML*

1. PENDAHULUAN

Sejalan dengan adanya persaingan yang semakin pesat di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dalam era globalisasi sekarang ini, maka perkembangan dari sumber daya manusia menjadi prioritas utama bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang terampil dan terlatih sangat dibutuhkan untuk mengikuti perkembangan dunia usaha yang semakin maju, diikuti dengan perkembangan teknologi informasi yang pesat menjadikan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam kesuksesan suatu usaha yang dijalankan. PT IGE adalah perusahaan yang bergerak pada bidang softwarehouse dan memiliki 30 orang karyawan. Karyawan adalah bagian penting dalam sebuah perusahaan.

PT Informatika Ganesha Exso adalah perusahaan yang bergerak pada bidang softwarehouse penumpang dan barang yang beralamatkan di Jl. Pulau Batam 5 Bandar Lampung. PT Informatika Ganesha Exso memiliki core bisnis penjualan jasa pembuatan software serta penjualan produk software dan memiliki 30 orang karyawan. Karyawan adalah bagian penting dalam sebuah perusahaan.

Secara teknis sudah selajaknya karyawan diberi penghargaan supaya lebih mendorong prestasi karyawan secara efektif. Dalam pemilihan proses karyawan berprestasi pada PT. Informatika Ganesha Exso masih dilakukan secara manual dan berdasarkan penilaian secara sepihak dari pimpinan yang menjabat, dan dirasa kurang objektif karena belum adanya metode perhitungan dan standar dalam kriteria penilaian karena apabila ada perubahan pimpinan maka proses penilaian pun berubah. Serta semakin besar resiko karyawan yang tidak mampu dalam melakukan pekerjaan. Sehingga keputusan yang diambil oleh perusahaan kurang tepat. Dengan demikian penulis berusaha membantu perusahaan mengembangkan tools yang dibutuhkan terkait penilaian dan pemilihan karyawan berprestasi dengan tujuan untuk mendapatkan bonus dan kenaikan pangkat.

Adapun penelitian terkait diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Munawir and Ardiansyah pada tahun 2017 dengan judul *Decision Support System* Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Pendekatan Analisa Gap *Profile matching* Di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Aceh dalam penelitian menghasilkan urutan ranking dari karyawan dan aplikasi ini dapat membantu pengambil keputusan (*decision maker*) dalam memilih alternatif karyawan yang berprestasi dan juga penelitian yang dilakukan oleh Sudrajat pada tahun 2018 yang berjudul Pemilihan Pegawai Berprestasi dengan Menggunakan Metode *Profile Matchin*. Adapun hasil dari penelitian tersebut yaitu memberikan nilai secara objektif terhadap pegawai dan membantu pimpinan dalam memberikan penilaian kinerja pegawainya

2. KERANGKA TEORI

2.1. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan adalah Sebuah sistem yang dimaksudkan untuk mendukung para pengambil keputusan manajerial dalam situasi keputusan semi terstruktur. DSS dimaksud untuk menjadi alat bantu bagi para pengambil keputusan untuk memperluas kapabilitas mereka, namun tidak untuk menggantikan penilaian mereka (Efraim Turban and Jay E Aronson, 2015)

2.2. Kriteria Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan dirancang secara khusus untuk mendukung seseorang yang harus mengambil keputusan-keputusan tertentu. Berikut ini beberapa kriteria sistem pendukung keputusan:

a. Interaktif

Sistem pendukung keputusan memiliki *user interface* yang komunikatif sehingga pemakai dapat melakukan akses secara cepat ke data dan memperoleh informasi yang dibutuhkan.

b. Fleksibel

Sistem pendukung keputusan memiliki sebanyak mungkin *variable* alternatif-alternatif keputusan kepada pemakai.

c. Data Kualitas

Sistem pendukung keputusan memiliki kemampuan untuk menerima data kualitas yang dikuantitaskan yang sifatnya subjektif dari pemakainya, sebagai data masukan untuk pengolahan data. Misalnya terhadap kecantikan yang bersifatkualitas, dapat dikuantitaskan dengan pemberian bobot nilai seperti 75 atau 90.

d. Prosedur Pakar

Sistem pendukung keputusan mengandung surat prosedur yang dirancang berdasarkan rumusan formal atau juga berupa prosedur kepakaran seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan suatu bidang masalah dengan fenomena tertentup

2.3 Metode Profile Matching

Profile matching atau yang biasa disebut dengan Analisis GAP Kompetensi 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 (Kusriani, 2009).

2.3.1 Tahapan Metode Profile Matching

a. Penentuan variabel

Hal yang penting dalam proses metode *profile matching* adalah menentukan variabel-variabel dan besarannya yang berperan dalam permasalahan yang akan diselesaikan. Pada umumnya kriteria/aspek yang diukur dan nilai pembobotan yang digunakan adalah satu set variabel yang sudah ditentukan oleh pakar atau orang/perusahaan yang berwenang. Penentuan variabel dibagi menjadi dua tahapan yaitu sebagai berikut :

1. Penentuan aspek-aspek penilaian Hal yang sangat penting dalam penggunaan metode *profile matching* adalah penentuan aspek-aspek apa saja yang akan digunakan sebagai perbandingan oleh perusahaan untuk menyeleksi karyawan yang akan menduduki jabatan yang baru.
2. Penentuan nilai target nilai target merupakan standar yang diberikan oleh perusahaan untuk setiap aspek-aspek penilaian yang sudah ditentukan sebelumnya sebagai syarat untuk menduduki jabatan baru. Dalam tahap ini penilaian dibagi dua jenis yaitu *Core Factor* (aspek/kompetensi yang paling menonjol atau paling dibutuhkan) dan *Secondary Factor* (bisa juga disebut sebagai faktor pendukung

b. Menghitung hasil pemetaan gap kompetensi

Gap di sini adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan. Berikut adalah rumus perhitungan nilai gap.

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

Keterangan :

1. Nilai Profil Karyawan adalah perolehan nilai pegawai berdasarkan penilaian perusahaan.
2. Nilai Profil Target adalah standar nilai yang ditetapkan oleh perusahaan.

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

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk ketiga aspek yaitu aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku dengan cara yang sama. Kemudian tiap aspek dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Untuk perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$\text{NCF} = \frac{\sum \text{NC}(\text{i, s, p})}{\sum \text{IC}}$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC(i, s, p) : Jumlah total nilai *core factor* (Intelektual, Sikap kerja, Perilaku)

IC : Jumlah item *core factor*

Sedangkan untuk perhitungan *secondary factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$\text{NsF} = \frac{\sum \text{Ns}(\text{i, s, p})}{\sum \text{Is}}$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS(i, s, p) : Jumlah total nilai *secondary factor* (Intelektual, Sikap kerja, Perilaku)

IS : Jumlah item *secondary factor*

d. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan dari tiap aspek di atas kemudian dihitung nilai total berdasar presentasi dari *core* dan *secondary* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Contoh perhitungan dapat dilihat pada rumus di bawah ini:

$$\text{N}(\text{i,s,p}) = (\text{x}) \% \text{NCF}(\text{i,s,p}) + (\text{x}) \% \text{NSF}(\text{i,s,p})$$

Keterangan:

(i,s,p) : (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)

N(i,s,p) : Nilai total dari aspek

NCF(i,s,p) : Nilai rata-rata *core factor*

NSF(i,s,p) : Nilai rata-rata *secondary factor*

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

e. Perhitungan Penentuan Hasil Akhir/*Ranking*

Hasil akhir dari proses ini adalah *ranking* dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan *ranking* mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$Ha = (x)\%Ni + (x)\%Ns + (x)\%Np$$

Keterangan:

Ha : Hasil Akhir

Ni : Nilai Kapasitas *Intelektual*

Ns : Nilai Sikap Kerja

Np : Nilai Perilaku

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

3. METODOLOGI

3.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam menyusun serta melengkapi data yang ada. adapun metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut.

a. Wawancara

Metode wawancara dilakukan secara langsung dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait pemilihan karyawan berprestasi kepada pemimpin perusahaan selaku yang berwenang dalam mengambil keputusan.

b. Pengamatan Langsung

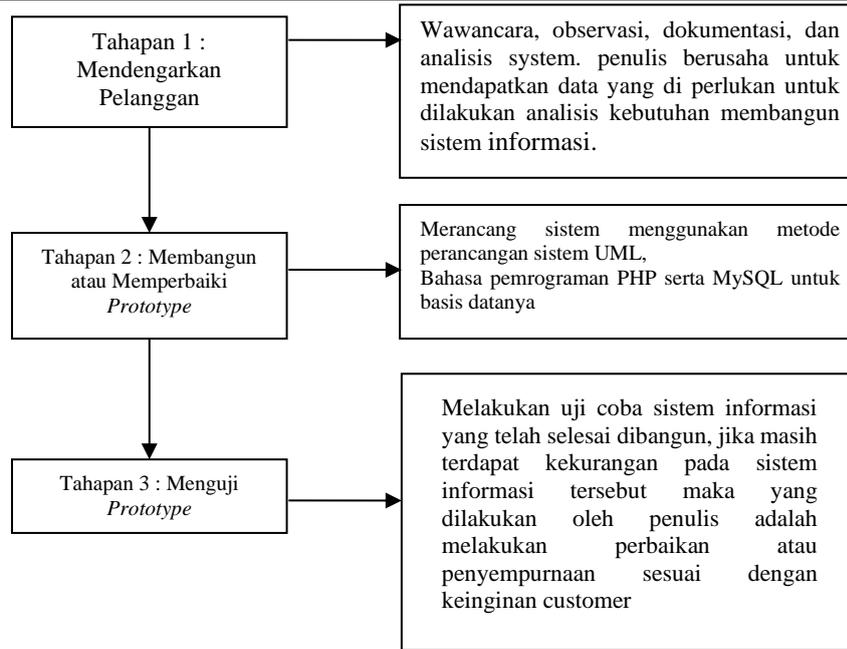
Data meliputi materi pendukung dalam penentuan pemilihan karyawan berprestasi yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, penulis memperoleh data dengan cara mengamati langsung dengan mendatangi kantor perusahaan PT. Informatika Ganesha Exso.

c. Studi Pustaka

Studi kepustakaan dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangankarangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain

3.2. Tahapan Pengembangan Sistem

Dalam pengembangan *system* menggunakan *Prototype* adalah metodologi pengembangan perangkat lunak yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas perangkat lunak dan tanggap terhadap perubahan. Berikut gambar tahapan *prototype* yang diajukan penulis dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:

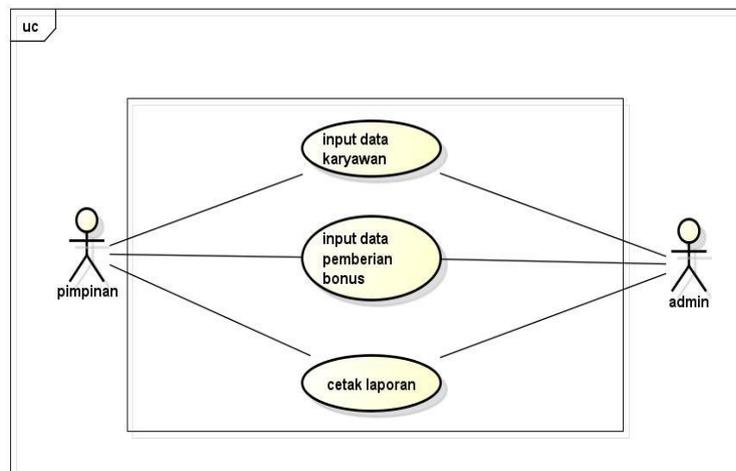


Gambar 1. Tahapan Pengembangan Sistem

3.3. Perancangan Sistem

Pada tahap perancangan sistem, terdapat penjelasan tentang bagaimana proses yang terjadi dalam sistem informasi yang akan di bangun untuk menyeleksi setiap kandidat karyawan berprestasi yang digambarkan pada *usecase* diagram berikut :

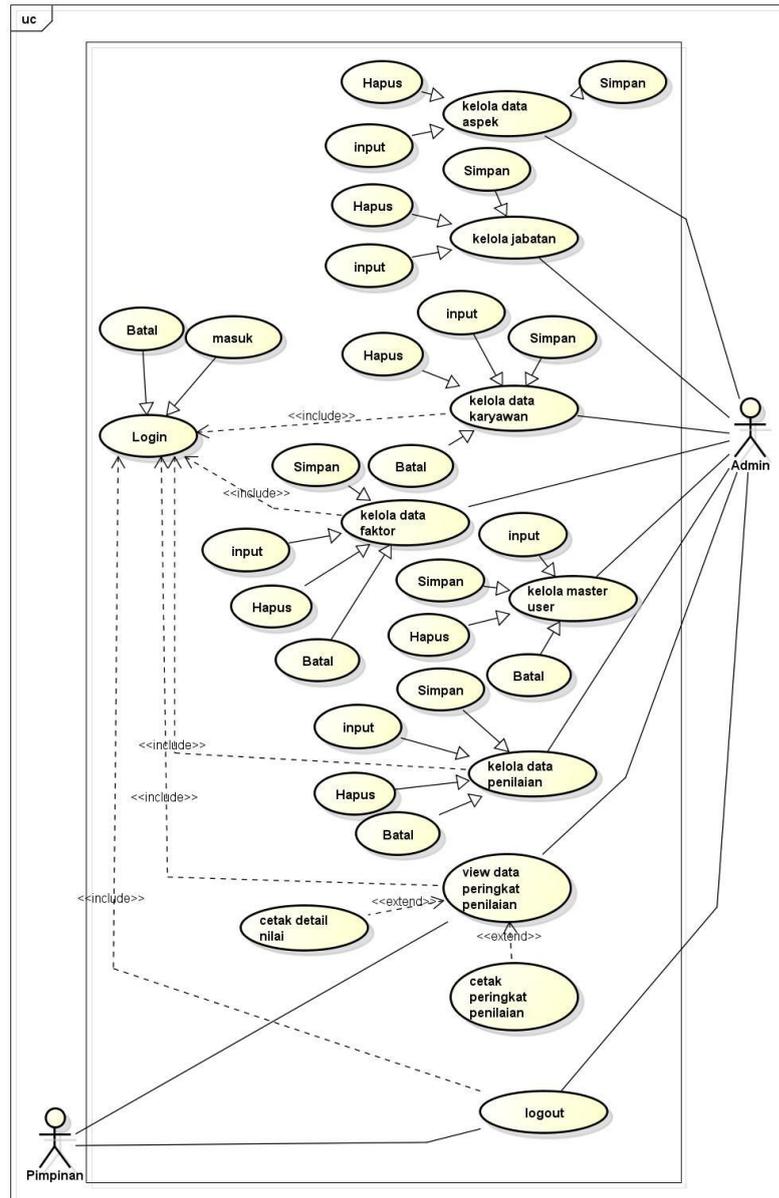
A. Usecase Sistem Berjalan



Gambar 2 Usecase Diagram Sistem Berjalan

B. Usecase Diagram Sistem Baru

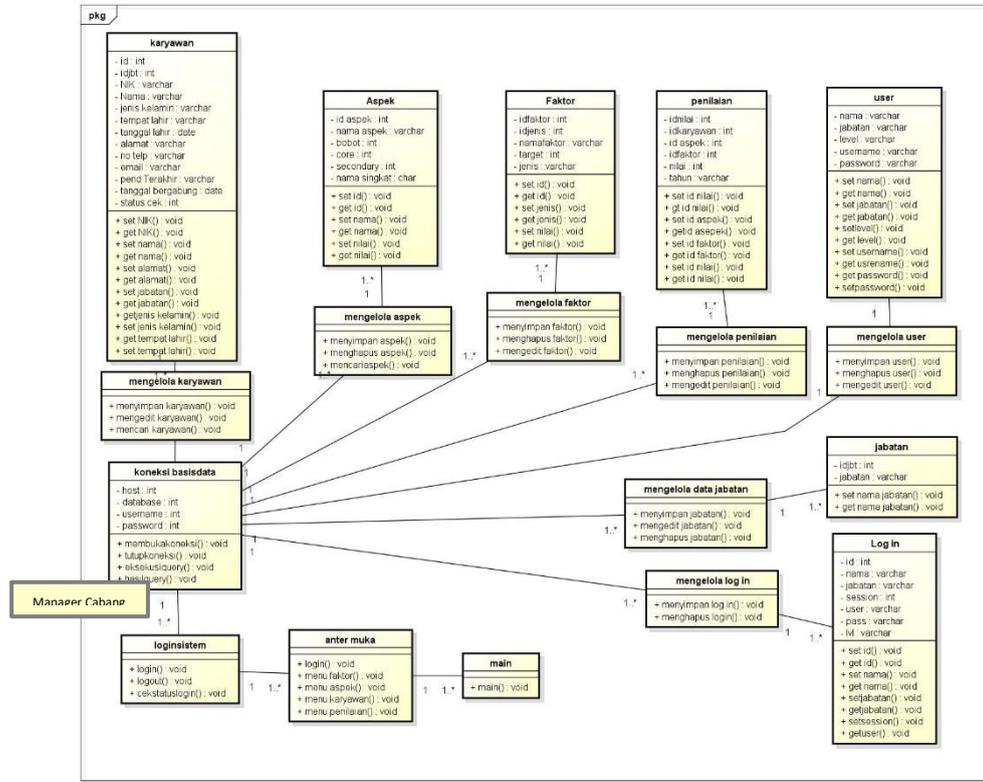
Use case Diagram perancangan sistem, adapun gambar *usecase* diagram dapat dilihat pada gambar 3:



Gambar 3. Use Case Sistem Baru

C. Class Diagram

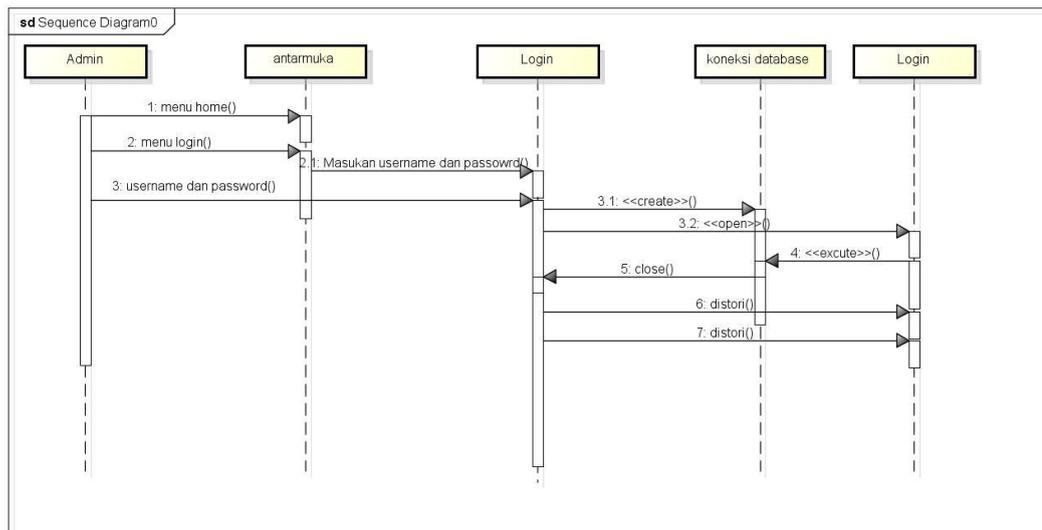
Diagram kelas sistem pendukung keputusan prestasi karyawan terdapat 5 tabel utama yaitu jabatan, karyawan, aspek, factor, dan penilaian pada masing-masing tabel akan masuk kedalam tabel mengelola data yang terhubung ke database. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



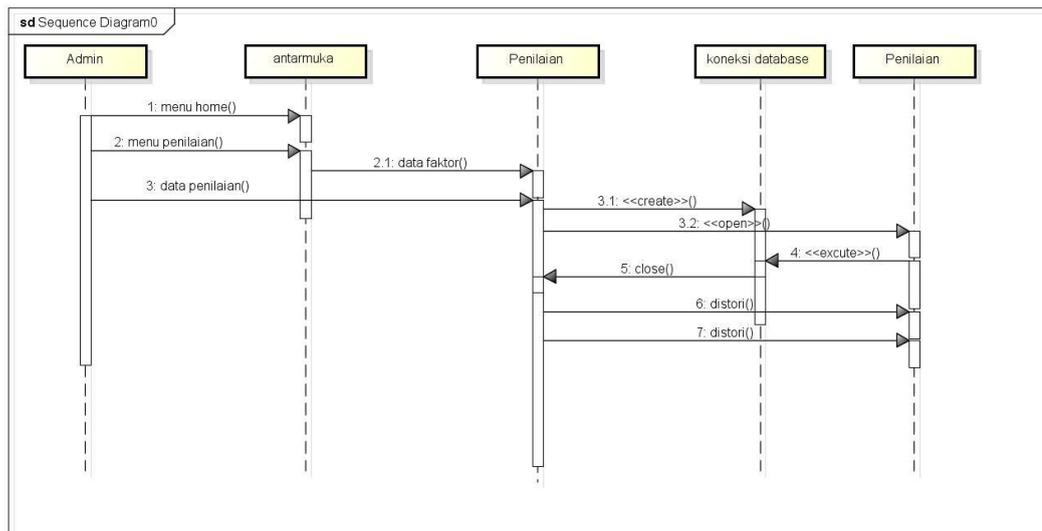
Gambar 4. Class Diagram

D. Squential Diagram

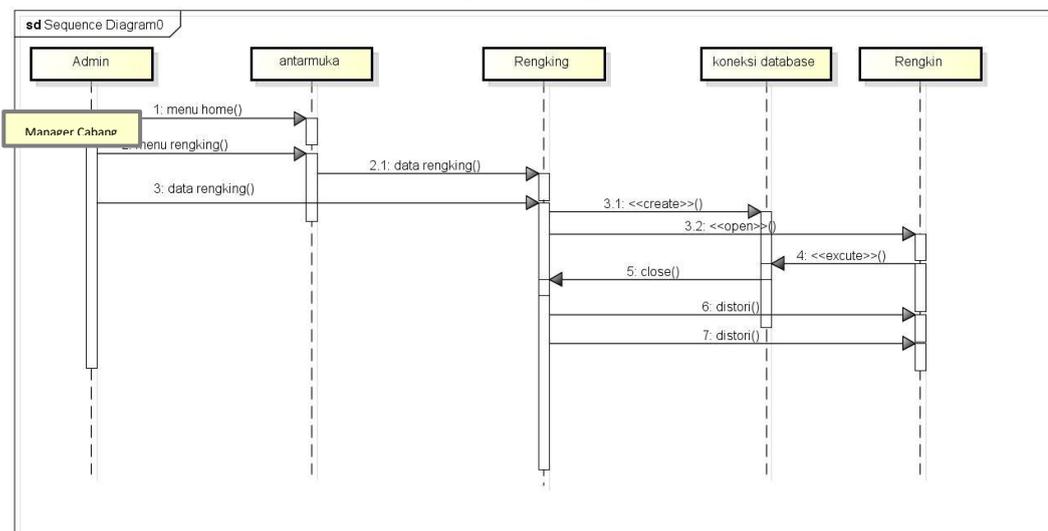
Diagram sekuen atau *Sequence Diagram* menggambarkan kelakuan objek pada *use case* dengan mendeskripsikan waktu hidup objek dan *message* yang dikirimkan dan diterima antar objek. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 5 Squential Diagram Login



Gambar 6. *Sequential Diagram Penilaian*



Gambar 7. *Sequential Diagram Rengking*

3.4 Melakukan perhitungan penilaian karyawan dan pemetaan gap kompetensi

Dalam perhitungan ini, hasil penilaian karyawan berdasarkan aspek dan faktor yang telah ditentukan melalui pengisian kuesioner penilaian oleh kepala cabang dan mNisarger cabang.

Pada tahap ini setiap profil karyawan yang dinilai akan diproses dengan cara pengurangan dengan rumus :

$$\text{Gap} = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil prestasi..(1)}$$

Keterangan : Gap : Perbedaan / selisih *value* masing - masing aspek / atribut dengan value target

Adapun hasil analisis pemetaan Gap dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini

Tabel 1. Pemetaan GAP Aspek Kecerdasan

No	Nama	Kecerdasan									
		S	KP	PTP	PY	K	LP	FB	KM	CS	PK
1	Mino	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	Alma	3	2	3	5	5	5	5	5	3	3

3	Siti	2	2	1	2	5	5	3	3	1	3
4	Hotman	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3
5	Hugo	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
Profile Target		3	3	4	4	3	4	4	5	3	4
1	Mino	0	0	-1	-1	0	-1	-1	-2	0	-1
2	Alma	0	-1	-1	1	2	1	1	0	0	-1
3	Siti	-1	-1	-3	-2	2	1	-1	-2	-2	-1
4	Hotman	1	1	0	1	2	1	1	-2	0	-1
5	Hugo	2	1	0	0	1	3	0	0	2	1

3.5 Menghitung Nilai Total Tiap Aspek

Dari hasil perhitungan setiap aspek diatas, dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core* dan *secondary factor* dengan persen *Core Factor* 60% dan *Secondary Factor* 40%.

$$N(i,s,p) = (x) \% NCF(i,s,p) + (x) \% NSF(i,s,p)$$

Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini

Tabel 2. Perhitungan Nilai Total Tiap Aspek

No	Nama	Aspek Kecerdasan			Aspek Sikap Kerja			Aspek Perilaku		
		NC	NS	NK	NC	NS	NS	NC	NS	NP
1	Mino	3,83	5	4,3	3,5	4,88	4,05	3,5	5	4,1
2	Alma	4,41	4,37	4,4	3,5	4,88	4,05	3,5	5	4,1
3	Siti	3,58	3,62	3,6	3,5	4,13	3,75	4	4,7	4,3
4	Hotman	4,25	4,37	4,3	4	4,63	4,25	4,7	4	4,45
5	Hugo	4,58	4	4,35	3,7	3,25	3,55	3	4	3,4

3.6. Mengitung Hasil Akhir Ranking

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah rangking, yaitu dengan rumus di bawah ini :

$$Ranking = (x)\%N1 + (x)\%N2(5)$$

Adapun hasil perengkingan dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini

Tabel 3. Hasil Perengkingan

No	Nama	NI	NS	NP	HA	Rengking
1	Alma	4,4	4,05	4,1	4,14	1
2	Mino	4,3	4,05	4,1	4,12	2
3	Hotman	4,3	4,25	4,45	4,36	3
4	Siti	3,6	3,75	4,3	3,99	4
5	Hugo	4,35	3,55	3,4	3,63	5

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Implementasi Profile Matching pada Sistem

Tahap implementasi sistem telah dilakukan dan selesai dievaluasi, dalam implementasi sistem ini dibuat untuk dikelola oleh admin. Hasil implementasi ini adalah sebuah program sistem pendukung keputusan untuk pemilihan karyawan berprestasi untuk mendapatkan bonus dan kenaikan pangkat karyawan, didalam sistem ini terdapat menu *login* untuk masuk kedalam sistem, dan sistem dapat melakukan penginputan data aspek dan faktor yang akan dilakukan penilaian dengan cara menilai atau memilih setelah itu sistem dapat menampilkan secara otomatis nilai tehitung layak dalam penilaian, dan menampilkan hasil akhir penilaian yaitu perengkingan penilaian sampai dengan cetak laporan. Berikut ini adalah tampilan sistem, sebagai berikut:

4.2.1. Tampilan Form Login

Form login yang digunakan untuk memasuki form menu utama, dengan mengisi text box username lalu mengisi password dan klik Login. Hak akses dapat dilakukan oleh bagian admin. Gambar dari form login seperti terlihat pada gambar 8:

login Halaman Admin

Username
Password

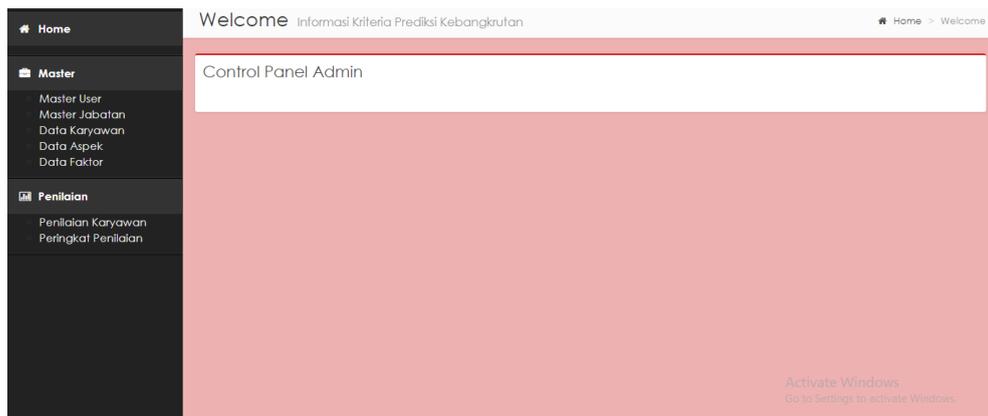
Gambar 8. Login

Di dalam *Form login* terdapat *Field-Field* yang harus diisi sesuai dengan ketentuan masing-masing dan tombol-tombol yang mempunyai fungsi yang berbeda yaitu :

1. *Username* adalah nama pengguna yang memiliki hak akses
2. *Password* adalah kata sandi yang dimiliki
3. Tombol *login* digunakan untuk masuk kedalam *menu* utama

4.2.2. Tampilan Menu Utama

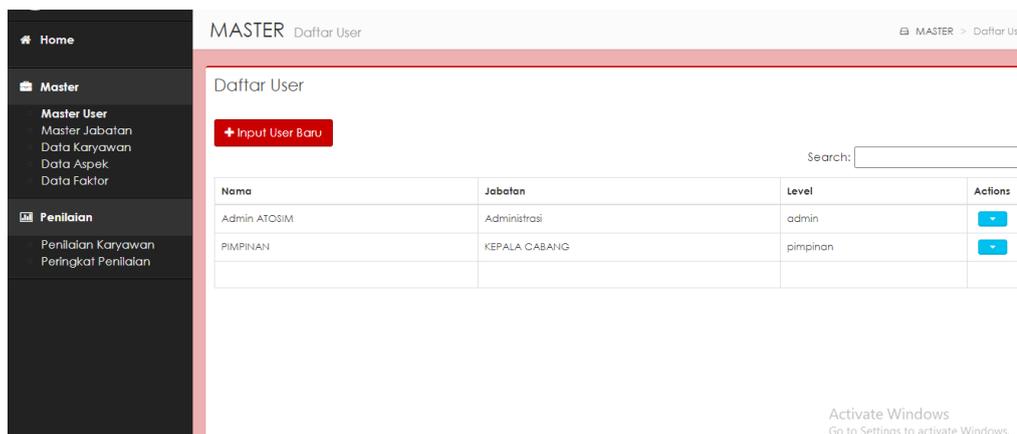
Menu utama adalah menu yang menampilkan sub-sub yang dapat dilakukan oleh admin. Adapun gambar menu utama dapat dilihat pada gambar 9



Gambar 9 Menu Utama

4.2.3. *Master User*

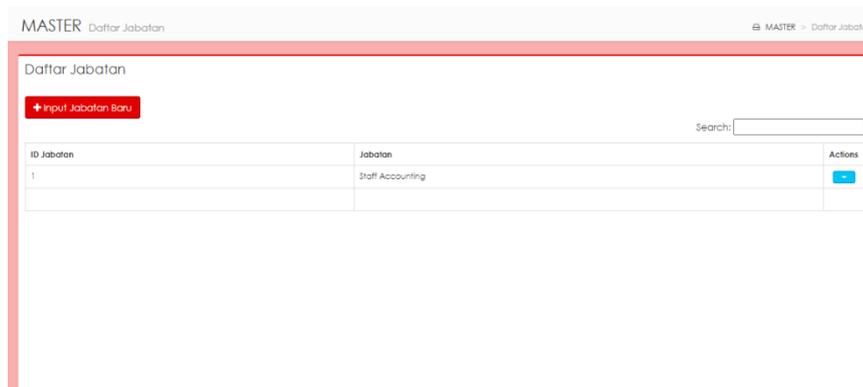
Form data user digunakan untuk input, edit dan merubah password user yang digunakan. Dapat dilihat pada gambar 10 berikut ini



Gambar 10. Menu Utama

4.2.4. *Form Jabatan*

Form data jabatan digunakan untuk menampilkan data-data yang digunakan untuk menginputkan data jabatan. Dapat dilihat pada gambar 11 berikut ini



Gambar 11. Jabatan

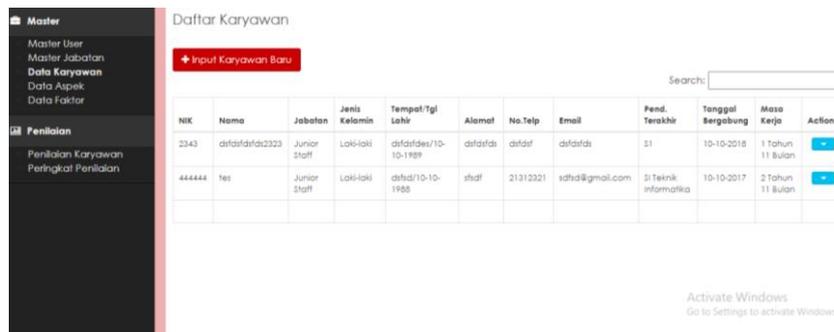
Pada tampilan ini dapat melakukan penginputan data jabatan dengan mengklik tombol tambah, maka akan tampil form Dapat dilihat pada gambar 12 berikut ini



Gambar 12. Tambah Jabatan

4.2.5. Form Karyawan

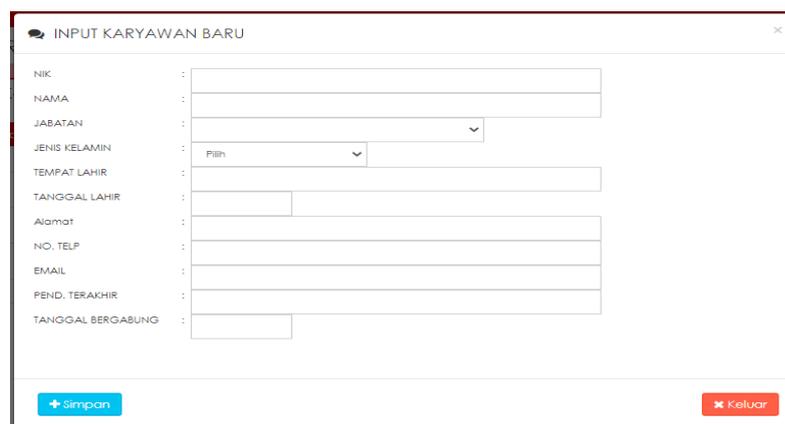
Form data karyawan digunakan untuk menampilkan data-data yang digunakan untuk menginputkan data karyawan. Dapat dilihat pada gambar 13 berikut ini



NIK	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Tempat/Tgl Lahir	Alamat	No.Telp	Email	Pend. Terakhir	Tanggal Bergabung	Masa Kerja	Actions
2343	dasdasdas2323	Junior Staff	Laki-laki	dasdasdas/10-10-1989	dasdasdas	dasdas	dasdasdas	S1	10-10-2018	1 Tahun 11 Bulan	
444444	tes	Junior Staff	Laki-laki	dasdas/10-10-1988	sdfsdf	21312321	sdfsdf@gmail.com	S1 Teknik Informatika	10-10-2017	2 Tahun 11 Bulan	

Gambar 13. Karyawan

Pada tampilan ini dapat melakukan penginputan data karyawan dengan mengklik tombol tambah, maka akan tampil form. Dapat dilihat pada gambar 14 berikut ini



Gambar 14. Tambah Karyawan

4.2.6. Form Aspek

Form data aspek digunakan untuk menginputkan data-data yang dibutuhkan untuk proses penilaian. Dapat dilihat pada gambar 15 berikut ini

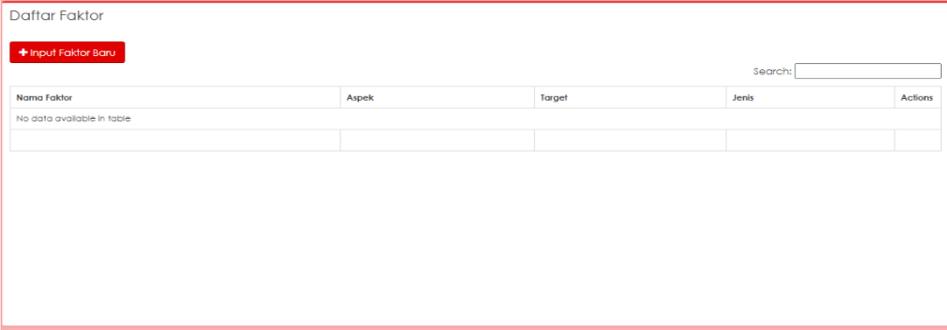


Nama Aspek	Bobot	Core	Secondary	Nama Singkat	Actions
Kecerdasan	20	40	40	I	G E D
Sikap Kerja	30	40	40	S	G E D
Perilaku	50	40	40	P	G E D

Gambar 15. Aspek

4.2.7. Form Faktor

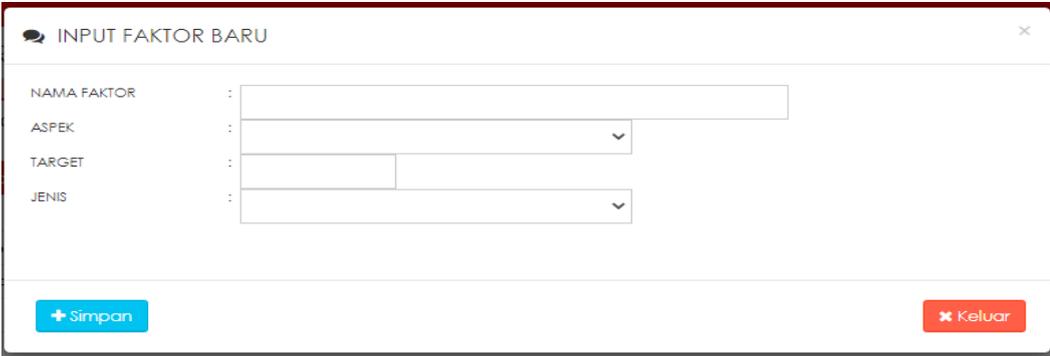
Form data faktor digunakan untuk menginputkan data yang diperlukan untuk proses penilaian. Dapat dilihat pada gambar 16 berikut ini



Nama Faktor	Aspek	Target	Jenis	Actions
No data available in table				

Gambar 16. Faktor

Pada tampilan ini dapat melakukan penginputan data faktor dengan mengklik tombol tambah, maka akan tampil form. Dapat dilihat pada gambar 17 berikut ini



INPUT FAKTOR BARU

NAMA FAKTOR :

ASPEK :

TARGET :

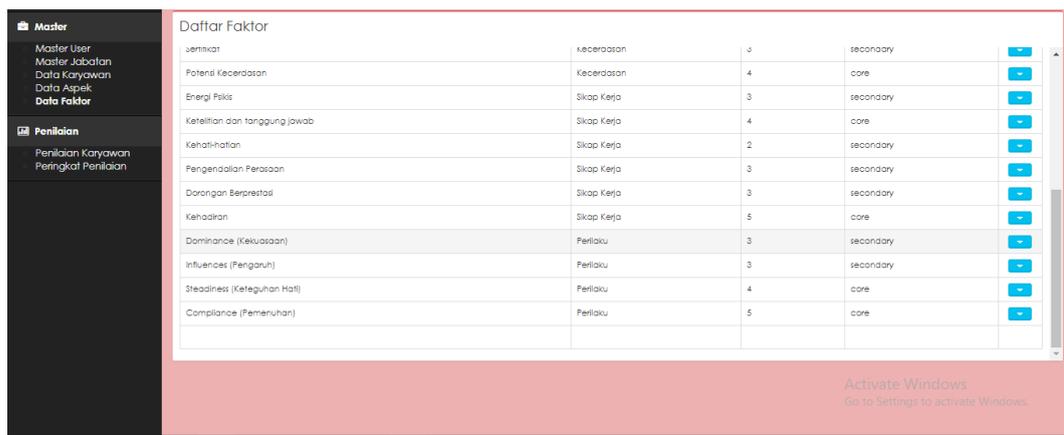
JENIS :

[+ Simpan](#) [* Keluar](#)

Gambar 17. Tambah Faktor

4.2.8. Form Penilaian

Form data penilaian digunakan untuk menginputkan data yang diperlukan untuk proses penilaian. Dapat dilihat pada gambar 18 berikut ini

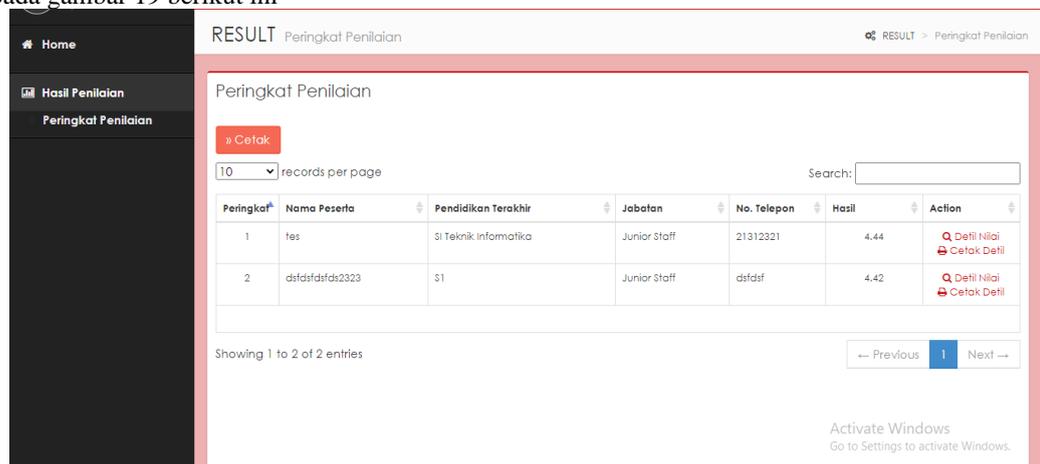


Faktor	Bobot	Kategori
Uemkar	3	secondary
Potensi Kecerdasan	4	core
Energi Pikir	3	secondary
Ketelitian dan tanggung jawab	4	core
Kehati-hatian	2	secondary
Pengendalian Perasaan	3	secondary
Dorongan Berprestasi	3	secondary
Kehadiran	5	core
Dominance (Kekuasaan)	3	secondary
Influences (Pengaruh)	3	secondary
Steadiness (Keteguhan Hati)	4	core
Compliance (Pemenuhan)	5	core

Gambar 18 Penilaian

4.2.9. Form Hasil Perengkingan Penerimaan

Form data hasil perengkingan digunakan untuk melihat hasil perhitungan penerimaan bonus karyawan. Dapat dilihat pada gambar 19 berikut ini



Peringkat	Nama Peserta	Pendidikan Terakhir	Jabatan	No. Telepon	Hasil	Action
1	tes	SI Teknik informatika	Junior Staff	21312321	4.44	Detail Nilai Cetak Detail
2	dsfdsfds2323	S1	Junior Staff	dsfdsf	4.42	Detail Nilai Cetak Detail

Gambar 19. Hasil Perengkingan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari penulisan laporan skripsi tentang Sistem Pendukung Keputusan Karyawan Berprestasi Kinerja untuk Pemberian Bonus dan Kenaikan Pangkat Karyawan Metode *Profile Matching*, dapat diambil kesimpulan yaitu :

1. Sistem pendukung keputusan karyawan berprestasi dapat menampilkan secara lengkap mengenai informasi hasil perengkingan prestasi karyawan.
2. Mempermudah proses pemilihan karyawan berprestasi
3. Penilaian menjadi lebih *fair* karena proses perhitungan telah melalui perhitungan menggunakan sistem informasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada IBI Darmajaya dan Khususnya Bagian LP2M yang telah memberi pendanaan dalam penelitian ini, sehingga artikel ilmiah ini dapat diterbitkan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aileen and Assegaff, S. (2019) 'Pendukung Keputusan Pemilihan Teller Terbaik Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Pada Pt . Bank Central Asia , TBK', *Jurnal MNisarjemen Sistem Informasi*, 4(3), pp. 266–275.

2. Agarina, M., Miranti, T. D., & Sutedi, S. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penerima Reward Tahunan Pada Sales Penjualan Menggunakan Metode Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS) di CV. Anugerah Jaya Sentosa Lampung (Studi Kasus: CV. Anugerah Jaya Sentosa Lampung). *SIMADA (Jurnal Sistem Informasi dan MNisarjemen Basis Data)*, 2(1), 26-39.
 3. Betha and Husni (2014) *Pemograman Web dan HTML*. Bandung: Informatika.
 4. Efraim Turban and Jay E Aronson (2015) *Decision Support System and Intelligent System*. Yogyakarta: Andi Offset.
 5. Hartono (2012) *Metodologi Penelitian Sistem*. Jakarta: Erlangga.
 6. Jogyanto, H. . (2014) *Nisaralisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
 7. Kusri (2009) *Algoritma Data Mining*. Yogyakarta: Andi.
 8. Munawir and Ardiansyah (2017) 'Decision Support System Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Pendekatan Nisaralisis Gap Profile matching Di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Aceh', *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 1(1), pp. 7-14.
 9. Nisa, K., Kusri and Sudarmawan (2018) 'Sistem pendukung keputusan kenaikan pangkat karyawan', *Jurnal INFORMA*, 4(3), pp. 26-31.
 10. Rosa, A. . and Shalahudin, M. (2018) *Rekayasa Perangkat Lunak Software Engineering*. Bandung: Informatika.
 11. Sadeli, M. (2014) *Dreamweaver CS5*. Palembang: Maxicom.
 12. Saleh, S., & Widakdo, D. T. (2016). Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Dalam Penentuan Prestasi Kepengurusan Pada OrgIbangsasi Kemahasiswaan Ibi Darmajaya Menggunakan Metode Saw (Simple Additive Weighting). *Jurnal Teknologi Informasi Magister*, 1(01), 92-105
 13. Sudrajat, B. (2019) 'Pemilihan Pegawai Berprestasi dengan Menggunakan Metode Profile Matching', *Jurnal & Penelitian Teknik Informatika*, 3(1), pp. 1-9.
 14. Sutedi, S., Purnomo, H., & Handayani, N. (2019, December). The Application of Profile Matching Method in Decision Support System for Selection of Training Instructors (Case Study at IIB Darmajaya's Training Center). In *Prosiding International conference on Information Technology and Business (ICITB)* (pp. 164-174).
-