

# IMPLEMENTASI METODE PROFILE MATCHING DALAM MENILAI KINERJA KARYAWAN UNTUK PROMOSI JABATAN PADA KSP. BHINA RAHARJA

Aan Galih Kuncara Jati<sup>1</sup>, Candra Irawan<sup>2</sup>

Program Studi Sitem Informasi-S1, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Dian Nuswantoro Jl. Nakula 1  
No. 5-11, Semarang, 50131, (024) 3517261  
E-mail : 112201104384@mhs.dinus.ac.id<sup>1</sup>, candra@dsn.dinus.ac.id<sup>2</sup>

---

## **Abstrak**

*Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah bagian dari sistem informasi berbasis komputer dan merupakan bagian dari sistem berbasis pengetahuan yang dipakai untuk mendukung dalam pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Bisa dikatakan juga sebagai sistem komputer yang dapat mengolah data menjadi informasi untuk mengambil suatu keputusan dalam suatu masalah dalam perusahaan. Di KSP. Bhina Raharja belum ada sistem untuk penentuan peringkat kinerja karyawan, sehingga untuk menentukan karyawan yang akan dipromosikan untuk kenaikan jabatannya masih sulit untuk diputuskan. Kriteria yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja adalah kinerja manajemen, kinerja non manajemen dan pengetahuan umum. Dengan adanya permasalahan diatas maka akan dibangun sebuah sistem pendukung keputusan dengan metode perhitungan Profile Matching agar dapat membantu untuk mencari karyawan yang akan di naikan jabatannya. Sistem yang dibangun untuk membuat penilaian kinerja karyawan adalah menggunakan bahasa pemrograman PHP dan MySQL sebagai basis data. Dengan dibuatkan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode perhitungan Profile Matching ini maka bisa diharapkan mampu membantu dalam proses penilaian kinerja karyawan secara objektif.*

**Kata Kunci:** Manajemen Sistem Pendukung Keputusan, Penilaian kinerja karyawan, profile matching, PHP, MySQL

## **Abstract**

*Decision Support Systems (DSS) is part of a computer-based information systems and also part of the knowledge-based systems which used to support decision making in an organization or company. It could be said as well as a computer system that can process data into information to take a decision on an issue with in the company. In KSP. Bhina Raharja there are no system to determine employee performance ratings. So, to determine the employee that will be promoted still difficult to decide. Criteria that used in the assesment of performance are performance management, performance management and the non-public knowledge. Based on the that problems, a decision support system with Profile Matching calculation method is needed in order to find employees who will be promoted. The system that wilted is uses PHP progamming language and MySQL as a data base. By development this system, it can be expected to assistin the process of measuring employee performance objectively.*

**Keywords:** Inventory Decision Support Systems, Employee Performance Assessment, Profile matching, PHP, MySQL.

# 1. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Salah satu pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yaitu adanya sistem penilaian terhadap kinerja yang disebut dengan penilaian kinerja. Penilaian tersebut adalah suatu proses penilaian yang sistematis yang terarah dan terpadu dalam menilai keseluruhan unsur-unsur yang dimiliki oleh karyawan sebagai pekerja yang produktif. Penilaian ini bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan apabila terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan maka pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindaklanjuti sesuai dengan peraturan.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh masing-masing karyawan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui prestasi kerja karyawan dan memberikan tindakan jika karyawan itu prestasinya baik atau tidak serta perusahaan dapat memperhatikan karyawan agar dapat memberikan semangat supaya karyawan giat dalam

bekerja. Tindakan selanjutnya setelah melakukan penilaian kinerja adalah karyawan dapat dipromosikan jabatan sehingga karyawan dapat berlomba untuk bekerja lebih baik lagi untuk kedepannya, pengelolaan sumber daya manusia pada KSP.Bhina Raharja sangat dipengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kinerja perusahaan, dikhususkan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang produktif. Maka dari itu sangat diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang diduduki dan dapat menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian disini adalah KSP. Bhina Raharja yang beralamat di jalan Pemuda Km 3,5 Rembang Jawa Tengah, yang bergerak dibidang simpan pinjam (pemberian kredit) yang meliputi area Kabupaten Rembang dan sekitarnya. Perusahaan ini bergerak dalam bidang simpan pinjam yang meliputi simpanan adalah simpanan raharja yaitu sebagai wadah atau sarana anggota KSP untuk menyimpan dana demi kepentingan masa depan, baik untuk pengembangan usaha, pendidikan, maupun kebutuhan yang lainnya dan pinjaman meliputi pinjaman angsuran flat yaitu produk pinjaman yang diperuntukkan bagi para pelaku perdagangan maupun pegawai yang memiliki penghasilan yang tetap sehingga tidak memberatkan pembayaran pokok dan jasa setiap bulannya, angsuran menurun yaitu hamper sama dengan pinjaman angsuran flat namun dalam angsuran menurun ini jasa setiap bulannya berkurang sesuai dengan sisa pokoknya, pinjaman musiman yaitu pinjaman yang diperuntukkan untuk permodalan di bidang pertanian, larasita-BPN RI yaitu kegiatan dalam mensukseskan program

pemerintah RI sehingga KSP Bhina Raharja bekerja sama dengan Badan Pertanahan Nasional (BPN) RI dalam rangka mensosialisasikan program pembuatan sertifikat tanah hak milik yang dikenal dengan program larasita, dan cash tempo pembelian kendaraan baru yaitu fasilitas pembiayaan kepada anggotanya untuk pembelian kendaraan baru untuk menunjang kemajuan dan perkembangan usaha anggota. Dalam menjalankan koperasi dibutuhkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi dan benar-benar bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan secara tepat waktu. Untuk mencapai target-target yang sudah ditentukan oleh KSP.Bhina Raharja maka karyawan yang bekerja didalam instansi tersebut diberikan motivasi dengan memberikan suatu promosi bagi karyawan yang bekerja dengan giat dan disiplin yaitu dengan melakukan penilaian kinerja masing-masing karyawan sehingga akan diketahui karyawan mana yang dianggap baik itulah yang akan dipromosikan untuk kenaikan jabatannya.

Masalah yang ada dalam proses penilaian kinerja karyawan di KSP.Bhina Raharja tidak lepas dari sistem yang berjalan saat ini. Dalam perusahaan ini terdapat banyak karyawan yang bekerja didalamnya, terdapat karyawan kurang lebih 450 orang yang terbagi dalam beberapa bagian jabatan . sehingga manajer kesulitan dalam mengontrol atau mengamati karyawan yang baik dan karyawan yang tidak baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Manajer perlu menggunakan sistem untuk membantu dalam menilai kinerja karyawannya agar jabatan yang diduduki sesuai dengan kemampuan karyawannya. Kegiatan dalam proses penilaian kinerja karyawan

membutuhkan informasi yang cepat dan akurat promosi terhadap karyawan yang dicalonkan , dan data karyawan yang dicalonkan cukup banyak, sedangkan profil karyawan dan profil jabatan yang belum terorganisir dalam suatu database yang mudah untuk diakses dan memerlukan waktu yang lama untuk mendapatkan informasi yang diinginkan. Maka dari permasalahan diatas perlu adanya pembuatan sistem untuk penilaian kinerja karyawan agar bisa dilakukan lebih maksimal, karena penilaian kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Adapun pentingnya suatu organisasi dalam menilai kinerja karyawannya adalah apakah seorang individu dinilai kompeten atau tidak kompeten, efektif atau tidak efektif, dapat dipromosikan atau tidak dapat dipromosikan dan seterusnya adalah didasarkan pada informasi yang dihasilkan oleh system penilaian kinerja. Kegunaan yang lain mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan atau dengan kata lain untuk membuat keputusan administrative mengenai seorang karyawan. Promosi atau pemecatan karyawan bisa tergantung pada hasil penilaian.

Proses penilaian kinerja merupakan suatu proses yang sangat rumit karena proses penilaian sumber daya manusia dilakukan berbasis kompetensi yang terdiri dari kriteris Penilaian Kinerja, tes tertulis, penilaian ini dirasa sangat rumit karena masing-masing criteria terdapat beberapa aspek yang proses penilaiannya berbeda-beda. Penilaian ini dilakukan secara tersendiri dan hasilnya tersimpan dalam file yang terpisah. Sehingga dari hasil penilaian kinerja tersebut akan digunakan untuk evaluasi pihak manajemen untuk menentukan kriteris yang akan diambil.

Pengambilan keputusan dihadapkan dengan beberapa pilihan yang beragam dan berbagai macam pertimbangan penilaian dalam memutuskan pilihan. Pertimbangan tersebut antara lain beragam criteria penilaian untuk jabatan tertentu dan spesifikasi pegawai yang akan diposisikan. Pertimbangan tersebut membuat manajer cukup sulit dalam pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang tidak tepat sering mengakibatkan karyawan yang terpilih tidak memenuhi spesifikasi jabatan dan kinerjanya kurang baik, sedangkan pegawai yang tidak terpilih justru malah memenuhi spesifikasi jabatan yang ditawarkan dan memiliki kinerja yang baik.

Untuk itu maka penulisan Tugas Akhir ini mengambil judul “IMPLEMENTASI METODE PROFILE MATCHING DALAM MENILAI KINERJA KARYAWAN UNTUK PROMOSI JABATAN PADA KSP. BHINA RAHARJA”.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas ditemukan masalah sebagai berikut “Bagaimana membuat Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan untuk Kenaikan Jabatan pada KSP. Bhina Raharja dengan menggunakan metode profile matching sehingga dapat menghasilkan kemudahan dalam mendukung proses prestasi karyawan”

### 1.3 Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan tugas akhir ini adalah menghasilkan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan untuk Kenaikan Jabatan yang dapat membantu dalam proses prestasi kerja

karyawan pada KSP. Bhina Raharja dengan metode profile matching.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian merupakan suatu cara atau tahapan yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen tertentu yang digunakan sebagai alat bantu dalam pengumpulan data. Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data sebagai bahan penelitian, menggunakan instrumen wawancara dengan tanya jawab secara langsung dengan bagian personalia pada KSP.Bhina Raharja, melakukan observasi atau pengamatan secara langsung pada bagian personalia di perusahaan.

### 2.2 Metode Profile Matching

*Profile Matching* merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang atau calon yang akan dinilai kinerjanya. Dalam proses *Profile Matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut.

Berikut rumus yang digunakan dalam Metode Profile Matching:

$GAP = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Jabatan}$
--

Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor.

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk ketiga aspek yaitu Aspek Kinerja Manajemen, Non Manajemen, Pengetahuan Umum dengan cara yang sama. Kemudian tiap aspek dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Untuk perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini:

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

Keterangan:

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

*NC* : Jumlah total nilai *core factor*

*IC* : Jumlah item *core factor*

Sedangkan untuk perhitungan secondary factor dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini:

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

Keterangan:

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

*NS* : Jumlah total nilai *secondary factor*

*factor*

*IS* : Jumlah item *secondary factor*

Selanjutnya menghitung Nilai Total, rumus nilai total adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Total Aspek} = 60\% NC + 40\% NS$$

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian menghasilkan data aspek dan data sub aspek untuk dilakukan penilaian kinerja karyawan

yaitu ditunjukan pada Tabel Profil Jabatan KSP.Bhina Raharja di bawah ini:

**Tabel 1** : Profil Jabatan KSP. Bhina Raharja

Kriteria	Sub Kriteria	Bobot
Aspek Kinerja Manajemen	1. Sikap Pelayanan	4
	2. Produktivitas	4
	3. Kerjasama	3
	4. Disiplin	4
	5. Kejujuran	5
	6. Tanggung Jawab	4
	7. Memecahkan Masalah	4
	8. Konsentrasi	5
Aspek Kinerja Non Manajemen	9. Absensi	4
	10. Loyalitas	2
	11. Prestasi	4
	12. Lama Kerja	3
Pengetahuan Umum	13. Sejarah Perusahaan	3
	14. Manajemen	4

Selanjutnya adalah Variabel Penilaian yang dilakukan untuk menilai kinerja karyawan pada KSP.Bhina Raharja.

**Tabel 2** : Variabel Penilaian

Kriteria	Sub Kriteria	Hasil Akhir	Profil Jabatan	Core & Secondary	% Core & Secondary
Aspek	1. Sikap	35	4	Core	Core

k Kiner ja Mana jeme n (Aspe k 1)	ka p pe la ya na n	%		Faktor : 1,2,5, 6,8 Secon dary: 3,4,7	re 60 %, Sec on dar y 40 %
	2. Pr od uk tiv ita s		4		
	3. K erj as a m a		3		
	4. Di si pli n		4		
	5. K ej uj ur an		5		
	6. Ta ng gu ng ja w ab		4		
	7. M e m ec ah ka n m as al ah		4		
	8. K on se ntr asi		3		
Aspe	9. A	35%	4	Core:	Co

k Kiner ja Non Mana jeme n (Aspe k 2)	bs en si			9,11 Secon dary: 10, 12	re 60 %, Sec on dar y 40 %
	10. Lo ya lit as		2		
	11. Pr est asi		4		
	12. La m a K erj a		3		
Aspe k Peng etahu an Umu m (Aspe k 3)	13. Se jar ah pe ru sa ha an	30 %	3	Core: 14, Secon dary: 13	Co re 60 %, Sec on dar y 40 %
	14. M an aj e m en		4		

**Tabel 3 : Pembobotan Nilai GAP**

No	Selisih (Gap)	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada Gap (kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kurang 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level

5	-2	3	Kompetensi individu kurang 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kurang 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kurang 4 tingkat/level

Setelah menentukan variabel penilaian dan juga pembobotan nilai GAP selanjutnya perhitungan nilai karyawan yang mengikuti seleksi dengan menggunakan metode Profile Matching. Nama dan NIK karyawan yang dinilai:

1. KSP001 : Handoyo Mukti
2. KSP002 : Adi Kurniawan
3. KSP003 : Azka Ghausta

#### Perhitungan KSP001.

**Tabel 4** : Perhitungan Karyawan NIK KSP001.

Kriteria	Sub Kriteria	Profil Karyawan	Profil Jabatan	GAP	Pembobotan Nilai GAP
Aspek 1	1	4	4	0	5
	2	4	4	0	5
	3	4	3	1	4,5
	4	4	4	0	5
	5	4	5	-1	4
	6	4	4	0	5
	7	3	4	-1	4
	8	4	3	1	4,5
Aspek 2	9	4	4	0	5
	10	3	2	1	4,5
	11	4	4	0	5

	12	4	3	1	4,5
Aspek 3	13	3	3	0	0
	14	4	4	0	0

Aspek 1 ( Kinerja Manajemen):

$$NCF = \frac{5 + 4 + 4,5 + 5 + 5}{5} = 4,7$$

$$NSF = \frac{4,5 + 4 + 5}{3} = 4,5$$

$$\begin{aligned} Ni &= (60\% \times 4,7) + (40\% \times 4,5) \\ &= (0,6 \times 4,7) + (0,4 \times 4,5) \\ &= 2,82 + 1,8 \\ &= 4,62 \end{aligned}$$

Aspek 2 ( Kinerja Non Manajemen):

$$NCF = \frac{5 + 5}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{4,5 + 5}{2} = 4,75$$

$$\begin{aligned} Ni &= (60\% \times 5) + (40\% \times 4,75) \\ &= (0,6 \times 5) + (0,4 \times 4,75) \\ &= 3 + 1,9 \\ &= 4,9 \end{aligned}$$

Aspek 3 ( Pengetahuan Umum):

$$NCF = 3$$

$$NSF = 4,5$$

$$\begin{aligned} Ni &= (60\% \times 3) + (40\% \times 4,5) \\ &= (0,6 \times 3) + (0,4 \times 4,5) \\ &= 1,8 + 1,8 \\ &= 3,6 \end{aligned}$$

#### Perhitungan KSP002.

**Tabel 5** : Perhitungan Karyawan KSP002.

Kriteria	Sub Kriteria	Profil Karyawan	Profil Jabatan	GAP	Pembobotan Nilai GAP
Aspek 1	1	4	4	0	5
	2	4	4	0	5
	3	4	3	1	4,5
	4	4	4	0	5
	5	4	5	-1	4
	6	4	4	0	5
	7	3	4	-1	4
	8	4	3	1	4,5
Aspek 2	9	4	4	0	5
	10	3	2	1	4,5

	11	4	4	0	5
	12	4	3	1	4,5
Aspek 3	13	3	3	0	0
	14	4	4	0	0

Aspek 1 ( Kinerja Manajemen):

$$NCF = \frac{5 + 5 + 4 + 5 + 4,5}{5} = 4,7$$

$$NSF = \frac{4,5 + 5 + 4}{3} = 4,5$$

$$\begin{aligned} Ni &= (60\% \times 4,7) + (40\% \times 4,5) \\ &= (0,6 \times 4,7) + (0,4 \times 4,5) \\ &= 2,82 + 1,8 \\ &= 4,62 \end{aligned}$$

Aspek 2 ( Kinerja Non Manajemen):

$$NCF = \frac{5 + 5}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{4,5 + 4,5}{2} = 4,5$$

$$\begin{aligned} Ni &= (60\% \times 5) + (40\% \times 4,5) \\ &= (0,6 \times 5) + (0,4 \times 4,5) \\ &= 3 + 1,8 \\ &= 4,8 \end{aligned}$$

Aspek 3 ( Pengetahuan Umum):

$$NCF = 5$$

$$NSF = 5$$

$$\begin{aligned} Ni &= (60\% \times 5) + (40\% \times 5) \\ &= (0,6 \times 5) + (0,4 \times 5) \\ &= 3 + 2 \\ &= 5 \end{aligned}$$

### Perhitungan KSP003.

**Tabel 6 :** Perhitungan Karyawan NIK KSP003.

Kriteria	Sub Kriteria	Profil Karyawan	Profil Jabatan	GAP	Pembobotan Nilai GAP
Aspek 1	1	2	4	-2	3
	2	3	4	-1	4
	3	5	3	2	3,5
	4	4	4	0	5
	5	5	5	0	5
	6	4	4	0	5
	7	3	4	-1	4
	8	3	3	0	5
Aspek	9	5	4	1	4,5

k 2	10	2	2	0	5
	11	4	4	0	5
	12	5	3	2	3,5
Aspek 3	13	4	3	1	4,5
	14	4	4	0	5

Aspek 1 ( Kinerja Manajemen):

$$NCF = \frac{3 + 4 + 5 + 5 + 5}{5} = 4,4$$

$$NSF = \frac{3,5 + 5 + 4}{3} = 4,17$$

$$\begin{aligned} Ni &= (60\% \times 4,4) + (40\% \times 4,17) \\ &= (0,6 \times 4,4) + (0,4 \times 4,17) \\ &= 2,64 + 1,67 \\ &= 4,31 \end{aligned}$$

Aspek 2 ( Kinerja Non Manajemen):

$$NCF = \frac{5 + 5}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{5 + 3,5}{2} = 4,25$$

$$\begin{aligned} Ni &= (60\% \times 5) + (40\% \times 4,25) \\ &= (0,6 \times 5) + (0,4 \times 4,25) \\ &= 3 + 1,7 \\ &= 4,55 \end{aligned}$$

Aspek 3 ( Pengetahuan Umum):

$$NCF = 5$$

$$NSF = 4,5$$

$$\begin{aligned} Ni &= (60\% \times 5) + (40\% \times 4,5) \\ &= (0,6 \times 5) + (0,4 \times 4,5) \\ &= 3 + 1,8 \\ &= 4,8 \end{aligned}$$

Hasil Akhir Perhitungan

**Tabel 7 :** Hasil Akhir

NIK	Nama	35 % x KM	35 % x KNM	30 % x PU	Hasil Akhir
KSP 001	Hando yo	1,61	1,71	1,08	4,4
KSP 002	Adi	1,61	1,68	1,5	4,79
KSP 003	Azka	1,5	1,59	1,44	4,53

### 3.2 Implementasi Metode Profile Matching dalam Aplikasi.

Berikut ini adalah tampilan aplikasinya:





Login Disini

Username

Password

Login

**Gambar 1 : Halaman Login**



**Gambar 2 : Halaman Utama Sistem**

Berikut ini adalah masukan data karyawan dan data nilai karyawan:

Data Karyawan

+ Tambah Data

No	NIK	Nama	Alamat Karyawan	Nomor HP	Aksi
1	KSP001	Handoyo Naldi	Desa Waru no 1 Rembang	08122512121	<a href="#">Detail</a> <a href="#">Hapus</a>
2	KSP002	Adi Kurniawan	Desa Clanggan Rembang	080729472472	<a href="#">Detail</a> <a href="#">Hapus</a>
3	KSP003	Asha Ghazalia	Desa Temuan RT 07 RW 04 Rembang	083877618676	<a href="#">Detail</a> <a href="#">Hapus</a>

**Gambar 3 : Tambah data karyawan.**

Detail Nilai Karyawan

Sikap Pelayanan: Baik

Produktivitas: Cukup

Kerjasama: Baik

Disiplin: Cukup

Kepatuhan: Baik

Tanggung Jawab: Baik

Memecahkan Masalah: Baik

Konsentrasi: Cukup

Memecahkan Masalah: Baik

Konsentrasi: Cukup

Absensi: Baik

Loyalitas: Cukup

Prestasi: Baik

Lama Kerja: Cukup

Sejarah Penjualan: Baik

Manajemen: Kurang

Cancel Update

**Gambar 4 : Data Nilai Karyawan.**

Dan ini adalah tampilan hasil perankingan karyawan pada KSP. Bhina Raharja.

Hasil Perankingan Karyawan

No	Nama Karyawan	Nilai Akhir
1	Adi Kurniawan	700
2	Asha Ghazalia	6.53103333333333
3	Handoyo Naldi	4.251

Nilai akhir diperoleh dari perhitungan nilai kriteria setiap karyawan terhadap nilai kriteria penentuan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi nilai akhir seorang karyawan, semakin baik pula kinerjanya.

**Gambar 5 : Hasil Perankingan Karyawan**

#### 4. Simpulan

Sistem pendukung keputusan berguna untuk acuan bagi pihak yang melakukan pilihan terhadap beberapa alternatif.

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan penulis dalam laporan tugas akhir maka dapat diambil kesimpulan dengan adanya sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai maka perhitungan nilai kriteria kinerja manajemen, non manajemen dan pengetahuan umum akan semakin mudah dan dihasilkan target pemilihan karyawan yang tepat bagi perusahaan.

Pola perhitungan yang digunakan yaitu dengan metode Profile Matching dengan membandingkan antar semua kriteria dan membandingkan juga objek yang menjadi target pemilihan. Hasil dari analisa sistem pendukung keputusan akan mampu membantu pihak perusahaan dalam menentukan siapa saja yang pantas menjadi yang terbaik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1]Universitas Sumatra Utara.  
<http://repository.usu.ac.id/>. [Online].  
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/17093/5/Chapter%20I.pdf>
- [2]Mathis.L.Robert dan Jackson.,  
*Manajemen Sumber Daya Manusia.*,  
2001.
- [3]Luckyana Puspitasari, "Penerapan

Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan," *Pelita Informatika Budi Darma*, vol. V, no. 3, pp. 1-7, Desember 2013.

[4]Arif Lukman Hidayat and Tito Pinandita, "Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan Untuk Promosi Jabatan Struktural Pada Bimbingan Belajar Sciencemaster Menggunakan Metode GAP KOMPETENSI (PROFILE MATCHING)," *Jurnal Teknologi Technoscientia*, vol. 5, no. 2, pp. 1-10, Februari 2013.

[5]Parlindungan and Ghina Dita Syafitri, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching pada PT Dirgantara Indonesia," pp. 1-6.

[6]Kusrini, *Konsep Dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan.*: Andi Yogyakarta, 2007.

[7]Hermawan, *Perancangan Sistem Pendukung Keputusan*. Jakarta, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2005.

[8]Jay E. Aronson and Ting-Peng Liang Efrain Turban, *Dicision Support Systems and Intelligent Systems*, I ed. Yogyakarta: ANDI, 2005.

[9]Kajian Pustaka. (2013) <http://www.kajianpustaka.com/>. [Online].

<http://www.kajianpustaka.com/2013/09/sistem-pendukung-keputusan-spk.html>

[10]Universitas Sumatra Utara. <http://repository.usu.ac.id/>. [Online]. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/30698/4/Chapter%20II.pdf>

[11]Ayuliana, "Teknik Pengujian Perangkat Lunak Black Box," pp. 1-6, 2009.

[12]Universitas Jenderal Sudirman. <http://www.unsoed.ac.id/>. [Online]. <http://nurichsan.blog.unsoed.ac.id/2010/>

[11/19/metode-pengembangan-waterfall-prototyping/](http://11/19/metode-pengembangan-waterfall-prototyping/)

[13]Agus Mulyanto, *Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar, 2009.

[14]Rio Astamal, *Modul Pemrograman PHP*. Surabaya, 2010.

[15]A Nugroho, *Rekayasa Perangkat Lunak Menggunakan UML dan JAVA.*, 2009.

[16]Nurul Imam. Membuat Website Menjadi Jauh Lebih Mudah. Belajar membuat website dengan PHP, MySQL, HTML5, CSS3, JavaScript. [Online].

<http://www.nurulimam.com/2013/09/kelebihan-kekurangan-php.html>