

PENERAPAN *PROFILE MATCHING* UNTUK PENILAIAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : PT DELTA GARDA PERSADA)

Nita Rosmania¹, Titin Kristiana²

^{1,2} Program Studi Sistem Informasi

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Nusa Mandiri

<http://nusamandiri.ac.id>

E-mail : nitarosmania1@gmail.com¹, titin.tka@nusamandiri.ac.id²

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang berkualitas menentukan perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan untuk mencapai visi dan misinya. Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan asset yang harus dijaga dengan baik. Karyawan yang berkualitas adalah yang memiliki etos kerja yang tinggi, maka penting bagi setiap pimpinan untuk menentukan dan memilih karyawan terbaik untuk mendapatkan penghargaan atas kerja keras yang dihasilkan. Adanya suatu penghargaan terhadap karyawan dapat menciptakan semangat dan motivasi dengan kriteria yang ditentukan oleh masing-masing pimpinan. Proses penilaian kinerja karyawan pada PT Delta Garda Persada masih bersifat subyektif dan hanya berdasarkan faktor tertentu saja. Oleh karena itu Sistem Pendukung Keputusan (SPK) sangat membantu dalam hal pengambilan keputusan yang dibuat, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *Profile Matching*. Beberapa kriteria penilaian yang digunakan dalam Sistem Pendukung Keputusan penilaian kinerja karyawan di PT Delta Garda Persada yaitu Aspek Sikap Kerja, Aspek Kecerdasan, Aspek Kinerja. Maka dari itu pengambilan keputusan dengan metode *Profile Matching* akan menjadi lebih cepat, akurat, efektif dan efisien untuk membantu pimpinan menghasilkan keputusan yang terbaik.

Kata kunci : Penilaian Kinerja Karyawan, *Profile Matching*, Sistem Pendukung Keputusan

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan[1]. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dari suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, dalam hal ini adalah karyawan yang bekerja pada

perusahaan PT Delta Garda Persada. Penilaian kinerja karyawan dilakukan guna menstimulus karyawan agar meningkatkan kinerjanya.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas tinggi untuk dapat memajukan perusahaan, sehingga diperlukan suatu umpan balik atas kinerja karyawan [2]. PT Delta Garda Persada merupakan perusahaan penjagaan keamanan independen dan milik pribadi. Setiap tahunnya perusahaan ini memberikan reward kepada karyawan berupa kenaikan upah, bonus dan kenaikan jabatan. Namun pemberian nilai terhadap karyawan yang saat ini sedang berjalan cenderung lebih subjektif dan hanya berdasarkan faktor tertentu saja sehingga terkadang tidak sesuai dengan fakta di lapangan.

Oleh karena itu untuk membantu proses penilaian kinerja untuk menemukan karyawan terbaik diperlukan suatu sistem yang akurat dengan standar nilai baku dan bobot yang pasti yaitu Sistem Pendukung Keputusan atau *Decision Support System* (DSS) dengan menggunakan metode *Profile Matching*. Ketika sebuah sistem mampu membantu dan mendukung para pemimpin membuat keputusan atas masalah yang besar, maka sistem itu disebut dengan SPK[3]. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) sangat membantu dalam proses penilaian sehingga tidak terjadi penilaian subjektif dalam pengambilan keputusan [4].

Profile Matching digunakan untuk memberikan rekomendasi berupa karyawan terbaik berdasarkan peringkat. Pemberian peringkat ditujukan untuk karyawan yang berhak mendapatkan reward. Untuk menentukan bobot nilai karyawan dengan metode *Profile Matching* yaitu dengan membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi karyawan terbaik sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya atau disebut dengan GAP.

Semakin kecil GAP maka dihasilkan bobot nilainya semakin besar, yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi terbaik.

2. ISI PENELITIAN

2.1 Tahapan Perhitungan Metode Profile Matching

Proses pada metode *Profile Matching* secara garis besar yaitu membandingkan antara nilai data real dari suatu profil jabatan yang akan dinilai dengan nilai profil jabatan yang diharapkan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (GAP) [5]. Semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar. Berikut adalah beberapa tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode *Profile Matching*:

1. Menentukan Variabel-variabel Pemetaan GAP Kompetensi

Hal yang penting dalam proses Metode *Profile Matching* adalah menentukan variabel-variabel besarnya yang berperan dalam permasalahan yang akan diselesaikan. Kriteria/aspek yang diukur dan nilai pembobotan yang digunakan adalah satu set variabel yang sudah ditentukan oleh pakar atau lembaga yang berwenang. Dalam menentukan variabel, yang harus dikelompokkan adalah penentuan aspek penilaian dan penentuan nilai target.

2. Pemilihan Kandidat

Tahap selanjutnya adalah pemilihan kandidat yang akan dinilai oleh masing-masing responden. Para kandidat dinilai berdasarkan kriteria dalam aspek-aspek yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Menghitung Hasil Pemetaan GAP Kompetensi

Setelah proses pemilihan kandidat, proses berikutnya adalah menentukan kandidat mana yang paling cocok menduduki peringkat karyawan terbaik. GAP adalah perbedaan antara profil jabatan dengan profil karyawan dengan rumus sebagai berikut :

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

4. Menghitung Bobot dari Pemetaan GAP Kompetensi

Setelah diperoleh nilai Gap pada masing-masing karyawan, setiap profil karyawan diberi bobot nilai sesuai ketentuan pada Tabel Bobot Nilai Gap.

Tabel 1. 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
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat

Sumber : Kusri (2007:60)

5. Menghitung dan Mengelompokkan Core Factor dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai gap, kemudian setiap kriteria dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Rumus menghitung *Core Factor* adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *Core Factor*

NC : Jumlah total nilai *Core Factor*

IC : Jumlah item *Core Factor*

Rumus menghitung *Secondary Factor* sebagai berikut:

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad (2)$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *Secondary Factor*

NS : Jumlah total nilai *Secondary Factor*

ISI : Jumlah item *Secondary Factor*

6. Menghitung Nilai Total Tiap Aspek

Setelah melakukan perhitungan dari tiap aspek, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai total berdasarkan persentase *Core Factor* dan

Secondary Factor. Rumus perhitungan nilai total adalah sebagai berikut:

$$N = (x)\% \text{ NCF} + (x)\% \text{ NSF} \quad (3)$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *Core Factor*

NSF : Nilai rata-rata *Secondary Factor*

N : Nilai total dari aspek

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

7. Menghitung Hasil Akhir (Ranking)

Hasil akhir dari proses *Profile Matching* adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu, yang ditujukan pada rumus dibawah ini:

$$\text{Ranking} = (x)\% \text{ N1} + (x)\% \text{ N2} + (x)\% \text{ N3} \quad (4)$$

Keterangan:

N1, N2, N3 : Nilai aspek yang sudah dihitung total

(x)% : Nilai persen yang diinputkan.

2.2 Metode Penelitian

A. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian mencakup langkah-langkah pelaksanaan dari awal sampai akhir, adapun langkahnya sebagai berikut:

1. Studi Penelitian
2. Perumusan Masalah
3. Pengumpulan Data dan Pengolahan Data
4. Analisis
5. Kesimpulan dan Saran

B. Instrumen Penelitian

Berikut ini merupakan instrumen penelitian dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Kuantitatif

Data yang dikumpulkan dari hasil kuisioner memakai teknik perhitungan matematika melalui Microsoft Excel. Data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu penilaian kinerja karyawan di PT Delta Garda Persada yang dapat membantu dalam penelitian ini.

2. Kuesioner

Kuesioner ini diberikan kepada 3 responden di PT Delta Garda Persada dengan memberikan penilaian terhadap 96 karyawan. Sedangkan pertanyaan kuesioner sesuai indikator-indikator pertanyaan yang telah ditentukan dan teknik

pengisian kuesioner yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa.

C. Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel Penelitian

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu:

1. Observasi

Pada penelitian ini penulis melakukan observasi pada PT Delta Garda Persada, yang bertujuan untuk memperoleh data secara langsung. Penulis mengamati bagaimana prosedur kerja karyawan.

2. Wawancara

Pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya, mewawancarai pihak yang berkompeten mengenai karyawan yaitu kepada Bapak Julius Kuntjoro selaku Manager HRD, Bapak Nanang Muztahid sebagai Manager Operasional dan Ibu Rista Juita Furry Soenar sebagai General Manager.

3. Studi Pustaka

Metode studi pustaka atau library search, dengan membaca buku-buku karya ilmiah yang relevan dengan pokok pembahasan baik dari text book maupun internet.

4. Kuesioner

Menyebarkan kuesioner kepada Bapak Julius Kuntjoro selaku Manager HRD, Bapak Nanang Muztahid sebagai Manager Operasional dan Ibu Rista Juita Furry Soenar sebagai General Manager untuk menilai karyawan dari segala aspek yang telah ditentukan.

2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Delta Garda Persada yang berjumlah 96 Staff yang terdiri dari berbagai departemen yaitu IT, Finance & Accounting, GA & Logistic, BD & CR, HRD, Training & Development. Adapun pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara keseluruhan di semua departemen dengan ketentuan manajemen.

2.4 Kriteria Penilaian

Berikut kriteria penilaian yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan pada PT Delta Garda Persada:

Tabel 2. Kriteria Penilaian PT Delta Garda Persada

Kriteria	Faktor Penilaian
Aspek Sikap Kerja	Ketelitian
	Kejujuran
	Kesopanan
	Ketrampilan
	Kedisiplinan
Aspek Kecerdasan	Pengetahuan
	Kreatif
	Sistematika Berfikir
	Kooperatif
	Verbalisasi dan Komunikasi
Aspek Kinerja	Kehadiran
	Loyalitas
	Tanggung Jawab
	Komitmen
	Fokus

Sumber : PT Delta Garda Persada

2.5 Hasil dan Pembahasan

1. Penentuan Variabel

Langkah awal dalam melakukan perhitungan menggunakan metode *Profile Matching* adalah menentukan kriteria aspek dan faktor penilaian dari masing-masing aspek yang akan dijadikan dasar perhitungan. Kemudian menentukan nilai target dari masing-masing faktor penilaian yang diharapkan. Aspek – aspek dan bobot penilaian yang digunakan pada PT Delta Garda Persada sebagai berikut :

Tabel 3. Variabel Penilaian PT Delta Garda Persada

Kriteria	Faktor Penilaian	Ket	Nilai Target
Aspek Sikap Kerja Bobot : 30%	Ketelitian	S1	5
	Kejujuran	S2	4
	Kesopanan	S3	3
	Ketrampilan	S4	3
	Kedisiplinan	S5	4
Aspek Kecerdasan Bobot : 35%	Pengetahuan	K1	3
	Kreatif	K2	4
	Sistematika Berfikir	K3	3
	Kooperatif	K4	4

Aspek Kinerja Bobot : 35%	Verbalisasi dan Komunikasi	K5	5
	Kehadiran	I1	5
	Loyalitas	I2	4
	Tanggung Jawab	I3	4
	Komitmen	I4	3
	Fokus	I5	3

Sumber : PT Delta Garda Persada

2. Pemilihan Kandidat

Tahap berikutnya adalah melakukan pemilihan kandidat atau karyawan. Masing-masing karyawan dinilai berdasarkan faktor-faktor penilaian dari masing-masing kriteria aspek. Berikut ini merupakan daftar karyawan di PT Delta Garda Persada yang telah dilakukan penilaian dari masing-masing aspek:

Tabel 4. Nilai Aspek Sikap Kerja

No	Nama	Tabel Nilai Aspek Sikap Kerja				
		S1	S2	S3	S4	S5
1	Azwar Anas	5	3	4	4	4
2	Rausyanfikr	5	4	4	4	4
3	Windy Septian Chandra	5	3	4	3	4
4	R. Sapto D Haryo Suseno	5	4	3	3	4
5	Bambang Sugiharto	5	4	4	4	4
6	Widiana Siregar	5	3	4	4	4
7	Oggy Andhika Mandira	5	4	3	4	4
8	Muhammad Yusup	5	4	4	3	4
9	Novi Ardiansyah	5	4	4	4	4
10	Jamaan	5	4	4	4	4

Sumber : hasil pengolahan data , 2020

Keterangan :

- S1 : Ketelitian
- S2 : Kejujuran
- S3 : Kesopanan
- S4 : Ketrampilan
- S5 : Kedisiplinan

Tabel 5. Nilai Aspek Kecerdasan

No	Nama	Tabel Nilai Aspek Kecerdasan				
		K1	K2	K3	K4	K5
1	Azwar Anas	4	4	4	4	4
2	Rausyanfikir	4	4	4	4	4
3	Windy Septian Chandra	4	4	4	4	4
4	R. Sapto D Haryo Suseno	4	3	4	3	4
5	Bambang Sugiharto	4	4	3	4	4
6	Widiana Siregar	4	4	4	4	4
7	Oggy Andhika Mandira	4	5	4	4	4
8	Muhammad Yusup	4	4	4	4	4
9	Novi Ardiansyah	4	4	4	4	4
10	Jamaan	4	4	4	4	4

Sumber : hasil pengolahan data , 2020

Keterangan:

- K1 : Pengetahuan
- K2 : Kreatif
- K3 : Sistematika Berfikir
- K4 : Kooperatif
- K5 : Verbalisasi dan Komunikasi

Tabel 6. Nilai Aspek Kinerja

No	Nama	Tabel Nilai Aspek Kinerja				
		I1	I2	I3	I4	I5
1	Azwar Anas	4	4	4	3	3
2	Rausyanfikir	4	4	4	3	3
3	Windy Septian Chandra	4	4	5	3	3
4	R. Sapto D Haryo Suseno	5	4	4	3	4
5	Bambang Sugiharto	4	4	4	3	4
6	Widiana Siregar	4	4	4	3	3
7	Oggy Andhika Mandira	4	4	4	3	3
8	Muhammad Yusup	4	4	4	3	3

9	Novi Ardiansyah	5	4	4	4	3
10	Jamaan	4	4	4	4	3

Sumber : hasil pengolahan data , 2020

Keterangan:

- I1 : Kehadiran
- I2 : Loyalitas
- I3 : Tanggung Jawab
- I4 : Komitmen
- I5 : Fokus

3. Perhitungan Pemetaan GAP Kompetensi

Berikut ini hasil perhitungan pemetaan gap kompetensi karyawan di PT Delta Garda Persada untuk penilaian kinerja karyawan:

Tabel 7. Nilai Perhitungan Pemetaan GAP Aspek Sikap Kerja

No	Nama	Tabel Nilai Aspek Sikap Kerja				
		S1	S2	S3	S4	S5
Nilai Standar Jabatan		5	4	3	3	4
1	Azwar Anas	0	-1	1	1	0
2	Rausyanfikir	0	0	1	1	0
3	Windy Septian Chandra	0	-1	1	0	0
4	Muhammad Yusup	0	0	0	0	0
5	Bambang Sugiharto	0	0	1	1	0
6	Widiana Siregar	0	-1	1	1	0
7	R. Sapto D Haryo Suseno	0	0	0	1	0
8	Oggy Andhika Mandira	0	0	1	0	0
9	Novi Ardiansyah	0	0	1	1	0
10	Jamaan	0	0	1	1	0

Sumber : hasil pengolahan data , 2020

Tabel 8. Nilai Perhitungan Pemetaan GAP Aspek Kecerdasan

No	Nama	Tabel Nilai Aspek Kecerdasan				
		K1	K2	K3	K4	K5
Nilai Standar Jabatan		3	4	3	4	5
1	Azwar Anas	1	0	1	0	-1
2	Rausyanf ikr	1	0	1	0	-1
3	Windy Septian Chandra	1	0	1	0	-1
4	Muham mad Yusup	1	-1	1	-1	-1
5	Bambang Sugiharto	1	0	0	0	-1
6	Widiana Siregar	1	0	1	0	-1
7	R. Sapto D Haryo Suseno	1	1	1	0	-1
8	Oggy Andhika Mandira	1	0	1	0	-1
9	Novi Ardiansyah	1	0	1	0	-1
10	Jamaan	1	0	1	0	-1

Sumber : hasil pengolahan data , 2020

Tabel 9. Nilai Perhitungan Pemetaan GAP Aspek Kinerja

No	Nama	Tabel Nilai Aspek Kinerja				
		I1	I2	I3	I4	I5
Nilai Standar Jabatan		5	4	4	3	3
1	Azwar Anas	-1	0	0	0	0
2	Rausyanf ikr	-1	0	0	0	0
3	Windy Septian Chandra	-1	0	1	0	0
4	Muhammad Yusup	0	0	0	0	1
5	Bambang Sugiharto	-1	0	0	0	1
6	Widiana Siregar	-1	0	0	0	0
7	R. Sapto D Haryo Suseno	-1	0	0	0	0

8	Oggy Andhika Mandira	-1	0	0	0	0
9	Novi Ardiansyah	0	0	0	1	0
10	Jamaan	-1	0	0	1	0

Sumber : hasil pengolahan data , 2020

4. Pembobotan

Berikut hasil pembobotan PT Delta Garda Persada untuk ketiga aspek yaitu aspek sikap kerja, aspek kecerdasan dan aspek sikap kerja:

Tabel 10. Pembobotan Aspek Sikap Kerja

No	Nama	Tabel Nilai Aspek Sikap Kerja				
		S1	S2	S3	S4	S5
Pembobotan						
1	Azwar Anas	5	4	4,5	4,5	5
2	Rausya nfikr	5	5	4,5	4,5	5
3	Windy Septian Chandr a	5	4	4,5	5	5
4	Muham mad Yusup	5	5	5	5	5
5	Bamba ng Sugihar to	5	5	4,5	4,5	5
6	Widian a Siregar	5	4	4,5	4,5	5
7	R. Sapto D Haryo Suseno	5	5	5	4,5	5
8	Oggy Andhik a Mandir a	5	5	4,5	5	5
9	Novi Ardians yah	5	5	4,5	4,5	5
10	Jamaan	5	5	4,5	4,5	5

Sumber : hasil pengolahan data , 2020

Tabel 11. Pembobotan Aspek Kecerdasan

No	Nama	Tabel Nilai Aspek Kecerdasan				
		K1	K2	K3	K4	K5
Pembobotan						
1	Azwar Anas	4,5	5	4,5	5	4
2	Rausyanfikir	4,5	5	4,5	5	4
3	Windy Septian Chandra	4,5	5	4,5	5	4
4	Muhammad Yusup	4,5	4	4,5	4	4
5	Bambang Sugiharto	4,5	5	5	5	4
6	Widiana Siregar	4,5	5	4,5	5	4
7	R. Sapto D Haryo Suseno	4,5	4,5	4,5	5	4
8	Oggy Andhika Mandira	4,5	5	4,5	5	4
9	Novi Ardiansyah	4,5	5	4,5	5	4
10	Jamaan	4,5	5	4,5	5	4

Sumber : hasil pengolahan data , 2020

Tabel 12. Pembobotan Aspek Kinerja

No	Nama	Tabel Nilai Aspek Kinerja				
		I1	I2	I3	I4	I5
Pembobotan						
1	Azwar Anas	4	5	5	5	5
2	Rausyanfikir	4	5	5	5	5
3	Windy Septian Chandra	4	5	4,5	5	5
4	Muhammad Yusup	5	5	5	5	4,5
5	Bambang Sugiharto	4	5	5	5	4,5
6	Widiana Siregar	4	5	5	5	5

7	R. Sapto D Haryo Suseno	4	5	5	5	5
8	Oggy Andhika Mandira	4	5	5	5	5
9	Novi Ardiansyah	5	5	5	4,5	5
10	Jamaan	4	5	5	4,5	5

Sumber : hasil pengolahan data , 2020

5. Pengelompokkan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Berikut pengelompokkan *Core Factor* dan *Secondary Factor* pada PT Delta Garda Persada:

Tabel 13. Pengelompokkan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Kriteria	Faktor Penilaian	Tipe	Bobot
Aspek Sikap Kerja Bobot : 30%	Ketelitian	<i>Core Factor</i>	65%
	Kejujuran	<i>Core Factor</i>	65%
	Kesopanan	<i>Secondary Factor</i>	35%
	Ketrampilan	<i>Secondary Factor</i>	35%
	Kedisiplinan	<i>Core Factor</i>	65%
Aspek Kecerdasan Bobot : 35%	Pengetahuan	<i>Secondary Factor</i>	40%
	Kreatif	<i>Core Factor</i>	60%
	Sistematika Berfikir	<i>Secondary Factor</i>	40%
	Kooperatif	<i>Core Factor</i>	60%
	Verbalisasi dan Komunikasi	<i>Core Factor</i>	60%
Aspek Kinerja Bobot : 35%	Kehadiran	<i>Core Factor</i>	55%
	Loyalitas	<i>Core Factor</i>	55%
	Tanggung Jawab	<i>Core Factor</i>	55%
	Komitmen	<i>Secondary Factor</i>	45%
	Fokus	<i>Secondary Factor</i>	45%

Sumber : PT Delta Garda Persada

Berikut perhitungan nilai rata-rata *Core Factor* dan *Secondary Factor* pada PT Delta Garda Persada:

Tabel 14. Perhitungan Nilai Rata-rata *Core Factor* dan *Secondary Factor*

No	Nama	Aspek Sikap Kerja		Aspek Kecerdasan		Aspek Kinerja	
		C	S	C	S	C	S
		F	F	F	F	F	F
1	Azwar Anas	4,7	4,5	4,7	4,5	4,7	5,0
2	Rausyanf ikr	5,0	4,5	4,7	4,5	4,7	5,0
3	Windy Septian Chandra	4,7	4,8	4,7	4,5	4,5	5,0
4	Muhamad Yusup	5,0	4,8	4,7	4,5	4,7	5,0
5	Bambang Sugiharto	5,0	4,5	4,7	4,8	4,7	4,8
6	Widiana Siregar	4,7	4,5	4,7	4,5	4,7	5,0
7	R. Sapto D Haryo Suseno	5,0	5,0	4,0	4,5	5,0	4,8
8	Oggy Andhika Mandira	5,0	4,8	4,5	4,5	4,7	5,0
9	Novi Ardiansyah	5,0	4,5	4,7	4,5	5,0	4,8
10	Jamaan	5,0	4,5	4,7	4,5	4,7	4,8

Sumber : hasil pengolahan data , 2020

6. Perhitungan Nilai Total

Berikut hasil perhitungan nilai total penilaian kinerja karyawan di PT Delta Garda Persada:

Tabel 15. Perhitungan Nilai Total

No	Nama	Nilai Total		
		Aspek Sikap Kerja	Aspek Kecerdasan	Aspek Kinerja
1	Azwar Anas	4,6	4,6	4,8
2	Rausyanf ikr	4,8	4,6	4,8
3	Windy Septian Chandra	4,7	4,6	4,7
4	Muhamad Yusup	4,9	4,6	4,8
5	Bambang Sugiharto	4,8	4,7	4,7
6	Widiana Siregar	4,6	4,6	4,8
7	R. Sapto D Haryo Suseno	5,0	4,2	4,9
8	Oggy Andhika Mandira	4,9	4,5	4,8
9	Novi Ardiansyah	4,8	4,6	4,9
10	Jamaan	4,8	4,6	4,7

Sumber : hasil pengolahan data , 2020

7. Penentuan Ranking

Berikut adalah perhitungan penentuan ranking pada PT Delta Garda Persada:

1. $Ranking = (30\% \times 5,0) + (35\% \times 4,2) + (35\% \times 4,89) = 4,82$
2. $Ranking = (30\% \times 4,91) + (35\% \times 4,60) + (35\% \times 4,82) = 4,77$
3. $Ranking = (30\% \times 4,91) + (35\% \times 4,50) + (35\% \times 4,82) = 4,77$
4. $Ranking = (30\% \times 4,83) + (35\% \times 4,60) + (35\% \times 4,89) = 4,74$
5. $Ranking = (30\% \times 4,83) + (35\% \times 4,60) + (35\% \times 4,82) = 4,74$
6. $Ranking = (30\% \times 4,83) + (35\% \times 4,70) + (35\% \times 4,70) = 4,70$
7. $Ranking = (30\% \times 4,83) + (35\% \times 4,60) + (35\% \times 4,70) = 4,70$
8. $Ranking = (30\% \times 4,61) + (35\% \times 4,60) + (35\% \times 4,82) = 4,68$
9. $Ranking = (30\% \times 4,61) + (35\% \times 4,60) + (35\% \times 4,82) = 4,68$
10. $Ranking = (30\% \times 4,70) + (35\% \times 4,60) + (35\% \times 4,73) = 4,67$

Tabel 16. Nilai Ranking

No	Nama	Ranking	Peringkat
1	R. Sapto D Haryo Suseno	4,82	1
2	Muhammad Yusup	4,77	2
3	Oggy Andhika Mandira	4,77	3
4	Novi Ardiansyah	4,77	4
5	Rausyanfikr	4,74	5
6	Bambang Sugiharto	4,70	6
7	Jamaan	4,70	7
8	Azwar Anas	4,68	8
9	Widiana Siregar	4,68	9
10	Windy Septian Chandra	4,67	10

Sumber : hasil pengolahan data , 2020

Dengan hasil perhitungan menggunakan metode *Profile Matching* yaitu dengan nilai terbesar 4,82.

3. PENUTUP

Berdasarkan pembahasan yang telah penulis lakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu: Metode *Profile Matching* dapat digunakan untuk membantu pimpinan dalam pengambilan keputusan penilaian kinerja karyawan pada PT Delta Garda Persada dengan pemilihan kriteria dan variabel penilaian serta penentuan standar nilai untuk setiap profil karyawan yang sangat berpengaruh dalam proses penilaian kinerja karyawan. Dengan adanya sistem pendukung keputusan, proses penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan obyektif sehingga dapat menciptakan motivasi yang tinggi dan karyawan yang berkualitas. Setelah dilakukan perhitungan, peringkat pertama yaitu dengan nilai 4,82 adalah R Sapto D Hatyo Suseno.

Saran yang dapat disampaikan penulis untuk peneliti selanjutnya diantaranya, selain menggunakan metode *Profile Matching* juga bisa dilakukan penelitian menggunakan metode lainnya sebagai perbandingan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Dan untuk penelitian berikutnya penambahan aspek-aspek atau kriteria lain yang dibutuhkan dalam penilaian kinerja karyawan sehingga hasil yang didapatkan lebih obyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Samsuni, "Manajemen sumber daya manusia," *Al-Falah J. Ilm. Keislam. dan Kemasyarakatan*, 2017.
- [2] A. P. Astari and R. Komarudin, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Metode Fuzzy Tahani," *PIKSEL Penelit. Ilmu Komput. Sist. Embed. Log.*, 2018.
- [3] D. N. Utama, *Sistem Penunjang Keputusan*. Yogyakarta: Garudhawaca, 2017.
- [4] P. Sugiartawan, H. Rowa, and N. Hidayat, "Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode *Profile Matching*," *J. Sist. Inf. dan Komput. Terap. Indones.*, 2018.
- [5] D. Warasto, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN EVALUASI KINERJA MAHASISWA DENGAN METODE PROFILE," *J. Inform.*, 2016.