

Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode *Profile Matching* Pada Koperasi Tunas Wanita Abadi

Fadila Nurhastuti¹, Anna Mukhayaroh²

Universitas Nusa Mandiri

fadilandr22@gmail.com¹, anna.auh@nusamandiri.ac.id²

Abstrak - Koperasi Tunas Wanita Abadi merupakan badan usaha koperasi simpan pinjam. Koperasi Tunas Wanita Abadi berdiri sejak tahun 2000 dengan jumlah anggota awal sebanyak 10 orang yang dibentuk oleh sekelompok ibu-ibu rumah tangga dan bertujuan ingin membantu meningkatkan kesejahteraan keluarga mereka khususnya dan masyarakat pada umumnya. Koperasi Tunas Wanita Abadi berada di daerah Jakarta dimana karyawan yang bekerja dibawah aturan ditentukan oleh perusahaan tersebut. Pada penelitian ini dilakukan penentuan karyawan terbaik di Koperasi Tunas Wanita Abadi bertujuan untuk membantu Koperasi Tunas Wanita Abadi dalam memilih karyawan terbaik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Profile Matching*, secara umum proses kerja metode *Profile Matching* adalah membandingkan selisih nilai antara profil posisi yang disebut dengan Gap. Metode *Profile Matching* menggunakan beberapa tahapan dan perumusan dalam perhitungan yang meliputi pemetaan gap, pembobotan, perhitungan dan pengelompokan core dan secondary factor, perhitungan nilai total, dan perhitungan penentuan ranking. Dengan menggunakan metode profile matching maka Koperasi Tunas Wanita Abadi bisa membuat keputusan dalam pemilihan karyawan terbaik yang nantinya akan mendapatkan reward berupa kenaikan gaji.

Kata kunci : Sistem pendukung keputusan, Koperasi, Profile Matching.

Abstract - *Tunas Wanita Abadi Cooperative is a savings and loan cooperative business entity. Tunas Wanita Abadi Cooperative was founded in 2000 with an initial number of 10 members, which was formed by a group of housewives and aims to help improve the welfare of their families in particular and society in general. The Tunas Wanita Abadi Cooperative is located in the Jakarta area where employees who work under the rules are determined by the company. In this study, the determination of the best employees at the Tunas Wanita Abadi Cooperative aims to help the Tunas Wanita Abadi Cooperative in selecting the best employees. The method used in this research is the Profile Matching method, in general the work process of the Profile Matching method is to compare the difference in values between the position profiles which is called the Gap. The Profile Matching method uses several stages and formulations in the calculation which include gap mapping, weighting, calculation and grouping of core and secondary factors, calculation of total value, and calculation of ranking determination. By using the profile matching method, Tunas Wanita Abadi Cooperative can make decisions in selecting the best employees who will later get a reward in the form of a salary increase.*

Keywords: *Decision support systems, Cooperatives, Profile Matching.*

I. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Di lain pihak manajemen dan karyawan membutuhkan proses penilaian kinerja yang rutin dan cepat sehingga dapat memberikan umpan balik dan perbaikan yang cepat di lingkungan kerja (Nurdiawan, 2018).

Sistem adalah kumpulan atau himpunan dari unsur atau variabel-variabel yang saling terkait, saling berinteraksi, dan saling tergantung satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan (Faizal & Putri, 2017). Sistem adalah komponen dari sub-sub sistem yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu (Latif et al., 2018).

Sistem Pendukung Keputusan merupakan suatu sistem interaktif yang mendukung keputusan dalam proses pengambilan keputusan melalui alternatif-alternatif yang diperoleh dari hasil pengolahan data, informasi

dan rancangan model. Sistem Pendukung Keputusan merupakan penggabungan sumber-sumber kecerdasan individu dengan kemampuan komponen untuk memperbaiki kualitas keputusan (Pami, 2017).

Sistem pendukung keputusan adalah konsep spesifik sistem yang menghubungkan komputersasi informasi dengan para pengambil keputusan sebagai pemaikainya (Sihotang & Siboro, 2016).

Profile Matching adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati (Ermatita et al., 2020).

Kualitas karyawan yang baik akan membuat suatu organisasi menjadi meningkat dalam operasionalnya dan dapat berkembang secara pesat. Koperasi Tunas Wanita Abadi menyadari bahwa peranan karyawan pada organisasi ini

sangatlah penting demi kemajuan organisasi dimasa yang akan datang. Namun Koperasi Tunas Wanita Abadi masih belum optimal dalam melaksanakan pemilihan karyawan terbaik. Oleh karenanya diperlukan alat bantu dalam pemilihan karyawan yang terbaik untuk memacu semangat kerja karyawan dalam meningkatkan operasional, dedikasi dan kinerja karyawan sehingga dapat lebih baik, yaitu dengan membuat sistem pendukung keputusan dalam pemilihan karyawan terbaik dengan menggunakan metode *Profile Matching*.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Tahap penelitian meliputi langkah-langkah pelaksanaan dari awal sampai akhir, dan langkah-langkah spesifikasinya seperti pada Gambar 1 berikut ini.



Sumber: Hasil Penelitian (2021)
Gambar.1 Tahapan Penelitian

Masing-masing langkah penelitian Pada tahap ini peneliti berusaha untuk mengumpulkan data dan informasi yang akurat agar dapat menunjang prosesnya dan hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Pada tahap ini peneliti melakukan observasi pada Koperasi Tunas Wanita Abadi yang bertujuan untuk memperoleh data langsung dan juga peneliti bisa langsung melakukan pengamatan bagaimana prosedur kerja karyawan.

b. Interview atau Wawancara.

Pada tahap ini peneliti mengumpulkan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya, mewawancarai pihak yang mengetahui kinerja langsung karyawan yaitu kepada Ibu Yeni Chaniago selaku Manager dan juga staff yang bersangkutan.

c. Kuesioner

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan dan meminta kepada Ibu Yeni Safitri, Ibu Yeni Chaniago, Ibu Sunarti untuk menilai karyawan dari segala aspek kriteria yang telah ditentukan.

A. Populasi dan Sample Penelitian

Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan Koperasi Tunas Wanita Abadi yang terpilih untuk dinilai sebagai karyawan terbaik sebanyak 12 karyawan. Kemudian sampel dari penelitian ini merupakan himpunan bagian dari populasi didalamnya, yang dianggap mewakili populasi tersebut sehingga informasinya bisa dianggap sebagai perwakilannya. Terlihat pada Tabel 1 karyawan Koperasi Tunas Wanita Abadi sebagai data penelitian ini.

Tabel 1. Data Penelitian

No	Nama
1	NOVA
2	ALFINA
3	TINAH
4	SANTI
5	YONA
6	IKHSAN
7	VINA
8	WISNU
9	SITI
10	FIRDAH
11	BUDI
12	NIA

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

B. Metode Analisis Data

Pemilihan karyawan terbaik menggambarkan aspek yang cukup berguna dalam manajemen kinerja. Oleh karena itu, memerlukan suatu metode penanganan khusus terutama bilamana kriteria pengambilan keputusan tersebut saling terkait. Untuk mengatasi permasalahan tersebut dibuatkan suatu sistem pendukung keputusan menggunakan Metode *Profile Matching* yang diharapkan dapat mencari karyawan terbaik dari kriteria-kriteria yang telah ditentukan yaitu sikap kerja karyawan, kinerja karyawan, kemampuan karyawan, dan produktifitas karyawan. Metode ini dipilih karena pengambilan keputusan pada Koperasi Tunas Wanita Abadi masih sulit dilakukan karena belum adanya sistem yang mampu menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif, dalam hal ini alternatif yang diharapkan adalah yang harus menjadi karyawan terbaik.

Data tersebut didapatkan langsung dari tempat penelitian yaitu Koperasi Tunas Wanita Abadi melalui wawancara, observasi dan

kuisisioner yang telah diberikan dan dinilai langsung oleh Direktur, Manajer, dan Finance merupakan data yang *Valid*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik di Koperasi Tunas Wanita Abadi, langkah atau tahapan penelitian diantaranya : menentukan aspek atau kriteria, pemetaan gap, penentuan nilai gap, perhitungan *core factor* dan *secondary factor*, perhitungan nilai total, dan tahap akhir adalah penentuan ranking.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan Koperasi Tunas Wanita Abadi, populasi yang diambil sebanyak 12 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut untuk dinilai sebagai karyawan terbaik, dalam penerapan metode *profile matching*. Dalam penelitian ini responden yang ikut berperan serta dalam penelitian ini para karyawan pada perusahaan Koperasi Tunas Wanita Abadi.

Pada tabel 2 terlihat nama-nama karyawan yang akan mengikuti serangkaian proses seleksi adalah:

Tabel 2. Pendataan Calon Karyawan Terbaik

No	Nama
1	NOVA
2	ALFINA
3	TINAH
4	SANTI
5	YONA
6	IKHSAN
7	VINA
8	WISNU
9	SITI
10	FIRDAH
11	BUDI
12	NIA

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Berikut adalah beberapa tahapan yang harus di perhatikan dalam penghitungan menggunakan metode *profile matching* adalah sebagai berikut (Handayani, 2017):

Tabel 3. Bobot Nilai Gap

No	Selisih Gap	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensi sesuai dengan yg 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.

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

A. Klasifikasi core and secondary factors

Setelah menentukan nilai bobot gap untuk untuk keempat aspek yaitu aspek kerja, aspek sikap kerja, aspek kemampuan dan aspek produktifitas dengan cara yang sama untuk penilaiannya. Kemudian setiap aspek dikelompokan dari masing-masing aspek menjadi dua bagian yaitu:

a) *Core factor*

Merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol atau dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal Untuk menghitung *core factor* digunakan rumus:

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

Keterangan :

NCI = Nilai rata-rata *core factor*

NC = Jumlah total nilai *core factor* aspek kapasitas intelektual

IC = Jumlah item *core factor*

b) *Secondary factor* (faktor pendukung)

Adalah faktor pendukung selain aspek yang ada pada *core factor*. Untuk menghitungnya digunakan rumus :

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

Keterangan:

NSI = Nilai rata-rata *secondary factor* aspek kapasitas intelektual.

NS = Jumlah nilai total *secondary factor* aspek kapasitas intelektual.

IS = Jumlah item *secondary factor*.

Rumus diatas juga digunakan untuk menghitung *core factor* dan *secondary factor* dari aspek sikap dan perilaku.

c). Perhitungan Nilai Total

Dari perhitungan *core factor* dan *secondary factor* di setiap aspek kemudian dihitung total dari tiap aspek yang diperkirakan ada pengaruhnya terhadap kinerja tiap-tiap profil. Dan dirumuskan sebagai berikut :

$$N = (X)\%NCI + (X)\%NSI$$

Keterangan:

N= Nilai total tiap aspek

NCI= Nilai *core factor*

NSI= Nilai *secondary factor*

(X) % = Nilai presentase

d). Perangkingan

Hasil akhir dari proses *profile matching* yaitu ranking dari kandidat yang diajukan untuk

mengisi posisi atau jabatan tertentu. Rumus untuk menghitung rangking untuk hasil akhir adalah sebagai berikut:

$$\text{Rangking} = 20\% \text{NKI} + 30\% \text{NSK} + 50\% \text{NP}$$

Keterangan :

NKI = Nilai kapasitas intelektual

NSK = Nilai sikap kerja

NP= Nilai Perilaku

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung kemajuan dan kualitas perusahaan dalam mencapai tujuan (Hidayat, Rahmat, 2016).

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka, untuk mengetahui pegawai berprestasi perlu diadakan penilaian kinerja terhadap pegawai (Sudrajat, Budi, 2018).

Metode ini penulis pilih karena Metode Profile Matching merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan (Suharyadi, et al, 2019). Tabel 4 adalah tabel kriteria aspek tersebut:

Tabel 4. Core factor dan Secondary Factor

No	Aspek	Core Factor	Second Factor
1	Kinerja	1.Tanggung jawab 2.Absen	1.Tepat waktu 2. Loyalitas
2	Sikap Kerja	1.Jujur 2.Pantang menyerah 3. Teliti	1.Sopan santun
3	Kemampuan	1.Penguasaan produk 2. Solusi	1.Inisiatif 2. Kooperatif
4	Produktifitas	1. Cekatan	1. Fleksibel

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

B. Bobot Nilai

Inputan dari proses nilai pada tabel 5:

Tabel 5. Nilai Bobot

No	Selisih Gap	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensi dibutuhkan. sesuai dengan yg
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.

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

C. Keterangan Nilai Aspek Sub Kriteria

Nilai aspek sub kriteria pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai Aspek Sub Kriteria

NILAI	DEFINISI
1	SANGAT TIDAK SETUJU
2	TIDAK SETUJU
3	RAGU-RAGU
4	SETUJU
5	SANGAT SETUJU

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Tabel 7. Pengelompokan Aspek Kriteria

No	Aspek	Kriteria
1	SIKAP KERJA	TANGGUNG JAWAB A1
		TEPAT WAKTU A2
		ABSEN A3
		LOYALITAS A4
		JUJUR A5
2	KINERJA	PANTANG MENYERAH A6
		SOPAN SANTUN A7
		TELITI A8
		PENGUASAAN PRODUK A9
3	KEMAMPUAN	INISIATIF A10
		KOOPERATIF A11
		SOLUSI A12
4	PRODUKTIFITAS	CEKATAN A13
		FLEKSIBEL A14

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

D. Pembobotan

Masukan untuk proses pembobotan ini adalah selisih dari profil karyawan dan profil jabatan. Kemudian tentukan Gap yang ditunjukkan dalam rumus

$$\text{GAP} = \text{Nilai karyawan} - \text{Nilai standar (nilai minimal)}$$

Keterangan :

Nilai Karyawan = Nilai perolehan berdasarkan kuesioner.

Nilai Standar = Nilai standar yang ditetapkan perusahaan.

Hasil Kuisisioner dan Hasil perhitungan Gap dapat dilihat pada Table 8 dan Tabel 9.

Tabel 8. Hasil Kuesioner (Contoh Firdah)

Kriteria	1	2	3	Rata-rata	Pembulatan
A1	4	3	4	3.7	4
A2	5	4	3	4	4
A3	4	3	5	4	4
A4	4	4	4	4	4
A5	3	5	3	3.7	4
A6	5	3	4	4	4
A7	3	5	5	4.3	4
A8	4	4	3	3.7	4
A9	4	3	5	4	4
A10	3	5	2	3.3	3

A11	4	2	4	3.3	3
A12	4	3	4	3.7	4
A13	5	4	3	4	4
A14	3	5	5	4.33	4

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Tabel 9. Penghitungan Gap

Kriteria		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Nilai Standar
Aspek Kinerja	A1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	A2	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4
	A3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3
	A4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
Aspek Sikap Kerja	A5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3
	A6	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
	A7	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
	A8	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4
Aspek Kemampuan	A9	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
	A10	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
	A11	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
Aspek Produktifitas	A12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
	A13	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3
A14	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Untuk perhitungan hasil konversi dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Konversi

Kriteria		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Aspek Kinerja	A1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	A2	5	4.5	5	5	4	4.5	5	5	5	5	5	4.5
	A3	4.5	4.5	4.5	4.5	5	5	4.5	4.5	5	3.5	4.5	4.5
	A4	4.5	4.5	4.5	5	5	5	5	4.5	5	5	4.5	4.5
Aspek Sikap Kerja	A5	4.5	4.5	5	3.5	5	5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	5
	A6	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
	A7	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	5	5	4.5	4.5	4.5	4.5
	A8	5	4.5	5	5	4.5	5	4.5	5	5	5	5	4
Aspek Kemampuan	A9	5	5	5	4.5	5	4.5	5	4.5	5	5	4.5	5
	A10	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
	A11	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
Aspek Produktifitas	A12	5	5	5	4.5	5	5	5	5	5	4	5	5
	A13	4.5	4.5	5	4.5	5	4.5	4.5	5	5	5	4.5	5
A14	4.5	4.5	4.5	4.5	5	4.5	5	5	5	5	5	5	5

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Dari perhitungan *core factor* dan *secondary factor* di setiap aspek kemudian dihitung total dari tiap aspek dan dirumuskan sebagai berikut :

$$N = (X) \%NCI + (X)\%NSI$$

Keterangan:

N = Nilai total tiap aspek

NCI = Nilai *core factor*

NSI = Nilai *secondary factor*

(X) % = Nilai presentase

Untuk perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dapat dilihat pada tabel 11.

A. Core factor dan Secondary factor

Berikut ini adalah hasil kuesioner dengan jumlah 12 karyawan dengan menggunakan perhitungan *core factor* dan *secondary factor* :

1. Core Factor (faktor utama)

Untuk menghitung *core factor* digunakan rumus:

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

Keterangan :

NCF = Nilai rata-rata *core factor*

NC = Jumlah total nilai *core factor* aspek

IC = Jumlah item *core factor*

2. Secondary factor (faktor pendukung)

Untuk menghitungnya digunakan rumus :

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

Keterangan:

NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*

NS = Jumlah nilai total *secondary factor*

IS = Jumlah item *secondary factor*

3. Penghitungan total Faktor

Dari perhitungan *core factor* dan *secondary factor* di setiap aspek kemudian dihitung total dari tiap aspek dan dirumuskan sebagai berikut:

$$N = (X) \%NCI + (X)\%NSI$$

Keterangan:

N = Nilai total tiap aspek

NCI = Nilai *core factor*

NSI = Nilai *secondary factor*

(X) % = Nilai presentase

B. Perhitungan Nilai Total

Hasil akhir untuk menghitung proses *profile matching* menggunakan rumus sebagai berikut

$$\text{Rangking} = 20\% \text{NKR} + 25\% \text{NSK} + 30\% \text{NKP} + 20\% \text{NP}$$

Keterangan

NKR = Nilai kerja

NSK = Nilai sikap kerja

NKP = Nilai kemampuan

NP = Nilai Produktifitas

Tabel 11. Hitung Core Factor dan Secondary Factor

Kriteria		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Aspek Kinerja	CF	4.75	4.75	4.75	4.75	5.00	5.00	4.75	4.25	5.00	4.25	4.75	4.75
	SF	4.75	4.50	4.75	5.00	4.50	4.75	5.00	4.75	5.00	5.00	4.75	4.50
	NKR	4.75	4.65	4.75	4.85	4.80	4.90	4.85	4.45	5.00	4.55	4.75	4.65
Aspek Sikap Kerja	CF	4.83	4.67	5.00	4.17	4.83	5.00	4.33	4.50	4.83	4.83	4.83	4.67
	SF	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	4.50	5.00	5.00	4.50	4.50	4.50	4.50
	NSK	4.70	4.60	4.80	4.30	4.70	4.80	4.60	4.70	4.70	4.70	4.70	4.60
Aspek Kemampuan	CF	5.00	5.00	5.00	4.50	5.00	4.75	5.00	4.75	5.00	4.50	4.75	5.00
	SF	4.00	4.50	5.00	5.00	4.00	4.50	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.50
	NKP	4.60	4.80	5.00	4.70	4.60	4.65	5.00	4.45	5.00	4.70	4.85	4.80
Aspek Produktifitas	CF	4.50	4.50	4.50	4.50	5.00	4.50	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
	SF	4.50	4.50	5.00	4.50	5.00	4.50	4.50	5.00	5.00	5.00	4.50	5.00
	NP	4.50	4.50	4.70	4.50	5.00	4.50	4.80	5.00	5.00	5.00	4.80	5.00

Kriteria	Core Factor	Secondary factor
Aspek Kinerja	A1,A3	A2,A4
Aspek Kemampuan	A9,A12	A10,A11
Aspek Sikap Kerja	A5,A6,A8	A7
Aspek Produktifitas	A14	A13

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Tabel 12. Nilai Total Keseluruhan

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
NKR	4.75	4.65	4.75	4.85	4.8	4.9	4.85	4.45	5	4.55	4.7	4.65
NSK	4.7	4.6	4.8	4.3	4.7	4.8	4.6	4.7	4.7	4.7	4.7	4.6
NKP	4.6	4.8	5	4.7	4.6	4.65	5	4.45	5	4.7	4.85	4.8
NP	4.5	4.5	4.5	4.7	5	4.5	4.8	5	5	5	4.8	5
NKR 20%	0.95	0.93	0.95	0.97	0.96	0.98	0.97	0.89	1	0.91	0.94	0.93
NSK 25%	1.175	1.15	1.2	1.075	1.175	1.2	1.15	1.175	1.175	1.175	1.175	1.15
NKP 35%	1.61	1.68	1.75	1.645	1.61	1.628	1.75	1.558	1.75	1.645	1.698	1.68
NP 20%	0.9	0.9	0.9	0.94	1	0.9	0.96	1	1	1	0.96	1

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

C. Perangkingan

Perankingan merupakan tahapan akhir dari proses pengolahan data menggunakan metode *profil matching*. Perankingan dari karyawan berprestasi didapatkan dari hasil perhitungan dengan rumus berikut

$$\text{Rangking} = 20\% \text{NKR} + 25\% \text{NSK} + 30\% \text{NKP} + 20\% \text{NP}$$

Keterangan:

NKR = Nilai kerja

NSK = Nilai sikap kerja

NKP = Nilai kemampuan

NP = Nilai Produktifitas

Berikut adalah tabel 13 adalah hasil akhir dan penentuan ranking karyawan berprestasi pada Koperasi Wanita Tunas Wanita Abadi.

Tabel 13. Tabel Rangking

No	Nama	HASIL AKHIR	RANGKING
1	NOVA	4.925	1
2	ALFINA	4.83	2
3	TINAH	4.8	3
4	SANTI	4.7725	4
5	YONA	4.76	5
6	IKHSAN	4.745	6
7	VINA	4.73	7
8	WISNU	4.7075	8
9	SITI	4.66	9
10	FIRDAH	4.635	10

11	BUDI	4.63	11
12	NIA	4.6225	12

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Hasil pengolahan data pada perhitungan penentuan ranking diperoleh sebagai berikut: Hasil ranking 1 adalah Nova untuk karyawan berprestasi dengan skor 4,925. Hasil ranking 2 adalah Alfina untuk karyawan berprestasi dengan skor 4,83. Hasil ranking 3 adalah Tinah untuk karyawan berprestasi dengan skor 4,8.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang didapat adalah Hasil ranking karyawan berprestasi 1 adalah Nova dengan skor 4,925, lalu hasil ranking 2 adalah Alfina dengan skor 4,83, dan hasil ranking 3 adalah Tinah dengan skor 4,8. Dengan menggunakan metode *Profile Matching* pada penelitian ini maka Koperasi Tunas Wanita Abadi mendapatkan kemudahan dalam mengetahui informasi mengenai karyawan terbaik. Hal ini memberikan alternatif pilihan bagi Manager dalam pengambilan keputusan dalam menentukan karyawan terbaik. Hasil penelitian ini digunakan sebagai penunjang keputusan pemberian *reward* dan kenaikan jabatan kepada karyawan terbaik agar dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Metode *Profile Matching* terbukti efektif dalam pemilihan karyawan terbaik pada Koperasi Tunas Wanita Abadi.

V. REFERENSI

- Ermatita, E., Yulias, Y., & Adrezo, M. (2020). Pemodelan Penilaian Kinerja Karyawan Untuk Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Palembang. *Senamika 2020 li*, 1(2), 23–35.
- Faizal, M., & Putri, S. L. (2017). Program Studi : Program Studi : *Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 10(2), 1–8. <https://jurnalstmiksubang.ac.id/index.php/jtik/article/view/114>
- Handayani, rani irma; (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. <http://ejournal.nusamandiri.ac.id/ejournal/index.php/pilar/article/view/332>
- Latif, L. A., Jamil, M., & Abbas, S. H.; (2018). *Buku Ajar: Sistem Pendukung Keputusan Teori dan Implementasi*. Deepublish. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=TeBjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA26&dq=Latif,+Lita+Asyriati,+Mohamad+Jamil,+dan+Said+HI+Abbas,+2018&ots=sL1H2Mgjzy&sig=247omg__5jEEz2MTPCR3Dw3tKc&redir_esc=y#v=onepage&q=Latif%2C Lita Asyriati%2C Mohamad Jamil%2C dan Said HI Abbas%2C 2018&f=false
- Nurdiawan, O. (2018). Metode Profile Matching Dalam Penilaian Kinerja. *JURNAL DIGIT Vol. 8, No.2 Nov 2018, Pp.136–148*, 8(2), 136–148.
- Pami, S. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Metode Promethee (Studi Kasus: PT. Karya Abadi Mandiri). *Jurnal Pelita Informatika: Informasi Dan Informatika*, 6(1). <https://www.ejournal.stmik-budidarma.ac.id/index.php/pelita/article/view/446>
- Sihotang, H. T., & Siboro, M. (2016). Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Siswa Bermasalah Menggunakan Metode Saw Pada Sekolah SMP Swasta Mulia Pratama Medan. *Journal of Informatics Pelita Nusantara*, 1(1), 1–6. <http://ejournal.pelitanusantara.ac.id/index.php/JIPN/article/view/148/69>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. https://digilib.unigres.ac.id/index.php?p=show_detail&id=43
- Surono, K. A. (2018). Penanaman Karakter Dan Rasa Nasionalisme Pada Kegiatan Ektrakurikuler Pramuka Di Smp N 4 Singorojo Kabupaten Kendal. *Indonesian Journal of Conservation*, 6(1), 23–30. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/ijc/article/view/12527>