



Evaluasi Kinerja Pegawai Berbasis Teknologi: Implementasi Sistem Pendukung Keputusan dengan Metode Profile Matching

Karya Suhada^{1*}, Dede Hendrik², Andriyana³, Evi Isnandar⁴, Yessy Yanitasari⁵

Program Studi Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Sehati Indonesia, Karawang, Indonesia

Email: ^{1*}karya.suhada@usindo.ac.id, ²dede.hendrik@usindo.ac.id, ³andriyana@usindo.ac.id, ⁴evi.isnandar@usindo.ac.id, ⁵yessy@usindo.ac.id

Email Penulis Korespondensi: karya.suhada@usindo.ac.id

Abstrak-Evaluasi kinerja pegawai merupakan proses penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di instansi pemerintahan. Di Kantor Kecamatan Simpang Empat, proses evaluasi kinerja masih dilakukan secara manual, yang seringkali memakan waktu dan rentan terhadap subjektivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis metode Profile Matching untuk membantu proses evaluasi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode Profile Matching, di mana profil kinerja ideal dijadikan acuan untuk menilai kinerja individu. Data kinerja pegawai dikumpulkan melalui penilaian kerja, wawancara, dan observasi langsung. Sistem SPK yang dikembangkan dirancang untuk mengotomatisasi proses evaluasi dengan membandingkan profil kinerja pegawai dengan profil kinerja ideal. Sistem ini berhasil mengurangi waktu evaluasi hingga 50% dan meningkatkan akurasi penilaian dibandingkan dengan metode manual. Pegawai dengan kinerja di bawah standar dapat diidentifikasi dengan cepat, sehingga memungkinkan adanya intervensi yang tepat waktu.

Kata Kunci : Metode Profile Matching, SPK, Evaluasi Kinerja Pegawai

Abstract-Employee performance evaluation is an important process to improve work efficiency and effectiveness in government agencies. At the Simpang Empat District Office, the performance evaluation process is still carried out manually, which is often time consuming and prone to subjectivity. This research aims to develop a Decision Support System (DSS) based on the Profile Matching method to assist the employee performance evaluation process. This research uses the Profile Matching method, where the ideal performance profile is used as a reference for assessing individual performance. Employee performance data is collected through work assessments, interviews and direct observation. The SPK system developed is designed to automate the evaluation process by comparing employee performance profiles with ideal performance profiles. This system succeeded in reducing evaluation time by up to 50% and increasing assessment accuracy compared to manual methods. Employees with substandard performance can be identified quickly, allowing for timely intervention.

Keywords: Profile Matching Method, SPK, Employee Performance Evaluation

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan digitalisasi saat ini, kebutuhan akan sistem yang mampu mendukung pengambilan keputusan secara cepat dan tepat semakin meningkat[1]. Proses evaluasi kinerja ialah suatu proses sistematis yang dilakukan oleh para pemimpin bisnis berdasarkan tugas-tugas yang telah ditugaskan kepada pegawai. Salah satu bidang yang sangat memerlukan dukungan teknologi dalam pengambilan keputusan adalah manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam evaluasi kinerja pegawai. Evaluasi kinerja yang efektif dan objektif merupakan kunci untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Evaluasi kinerja pegawai mencakup berbagai aspek, termasuk produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, serta kemampuan untuk berkolaborasi dan beradaptasi dengan tim kerja[2]. Kantor Kecamatan Simpang Empat, sebagai salah satu unit pemerintahan yang bertanggung jawab atas pelayanan publik di tingkat kecamatan, menghadapi tantangan dalam menilai kinerja pegawai secara objektif dan transparan. Proses evaluasi kinerja yang masih dilakukan secara manual sering kali memakan waktu, kurang akurat, dan rentan terhadap subjektivitas[3]. Evaluasi kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi, termasuk instansi pemerintah seperti kantor kecamatan. Evaluasi yang efektif dan objektif tidak hanya membantu dalam mengidentifikasi karyawan berprestasi tetapi juga dalam merencanakan pengembangan kompetensi dan karir pegawai. Namun, proses evaluasi kinerja sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti subjektivitas penilaian, kurangnya konsistensi dalam kriteria evaluasi, dan kesulitan dalam mengolah data kinerja yang kompleks.

Selama ini kinerja pegawai masih menggunakan metode manual yaitu dengan cara subjektif, , saat ini terdapat kendala yang signifikan dalam hal kinerja pegawai, yang sebagian besar disebabkan oleh penggunaan sistem manual dalam berbagai aspek administrasi dan pelayanan publik. Penggunaan sistem manual dalam operasional kantor camat mencakup pencatatan data, pengarsipan dokumen, dan proses administrasi lainnya, sistem ini juga memiliki banyak kelemahan utama. Berdasarkan permasalahan diatas metode profile matching ini akan menyelesaikan permasalahan tersebut. Maka dari itu Menggunakan metode Profile Matching, sistem ini membantu menentukan kesesuaian antara profil kinerja pegawai dengan standar yang telah ditetapkan. istem ini mengotomatisasi proses evaluasi kinerja, memberikan hasil yang





lebih cepat dan transparan. Pegawai dapat melihat hasil evaluasi dan memahami bagaimana mereka dievaluasi[4]. Untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, penerapan teknologi informasi melalui Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis metode Profile Matching dapat menjadi solusi yang efektif. Dengan menerapkan Sistem Pendukung Keputusan berbasis metode Profile Matching, diharapkan proses evaluasi kinerja pegawai dapat dilakukan dengan lebih cepat, akurat, dan transparan. Sistem ini tidak hanya membantu dalam menilai kinerja pegawai, tetapi juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta membantu dalam perencanaan karir pegawai[5]. Dalam penelitian ini, akan dibahas mengenai pengembangan dan implementasi Sistem Pendukung Keputusan Berbasis Metode Profile Matching untuk Evaluasi Kinerja Pegawai. Penelitian ini meliputi perancangan sistem, pengumpulan data kinerja pegawai, penerapan metode Profile Matching, serta evaluasi hasil implementasi sistem. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas evaluasi kinerja pegawai[6].

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode profile matching adalah salah satu pendekatan dalam pengambilan keputusan yang melibatkan pencocokan antara profil individu atau objek dengan profil ideal yang telah ditetapkan[10]. Pengumpulan data dalam metode ini sangat penting untuk memastikan bahwa profil yang dihasilkan akurat dan representative[11]. Tahapan-tahapan akan membantu peneliti untuk menjalankan penelitian secara terstruktur dan efektif, serta memastikan kevalidan dan kredibilitas temuan penelitian. Tahapan penelitian ini merupakan siklus yang dapat berulang, di mana hasil dari tahapan evaluasi dan penelitian lanjutan dapat menjadi dasar untuk pengembangan penelitian.

2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan dibentuk karena manusia kesulitan memperhitungkan sebuah kasus dengan banyaknya pilihan yang diajukan sehingga menemukan beberapa permasalahan dalam pengambilan keputusan seperti data yang terlalu banyak, spesifikasi maupun kriteria yang terlalu banyak yang harus dipenuhi dan juga setiap pencocokan masing-masing nilai yang sulit diketahui. Kegiatan pengambilan keputusan merupakan salah satu kegiatan manajemen yang diperlukan untuk mendapatkan beberapa keputusan penting di dalam setiap langkah pengambilan keputusan[7].

2.2 Penggunaan Profile Matching dalam sistem pendukung keputusan

Profile Matching adalah sebuah metode dalam sistem pendukung keputusan yang digunakan untuk menilai kesesuaian antara profil individu atau objek tertentu dengan standar atau profil ideal yang telah ditetapkan. Metode ini sering digunakan dalam berbagai bidang seperti evaluasi kinerja pegawai, seleksi karyawan, pemilihan calon penerima beasiswa, dan lainnya[9].

2.3 Evaluasi Kinerja Pegawai

Proses evaluasi kinerja ialah suatu proses sistematis yang dilakukan oleh para pemimpin bisnis berdasarkan tugas-tugas yang telah ditugaskan kepada pegawai. Salah satu bidang yang sangat memerlukan dukungan teknologi dalam pengambilan keputusan adalah manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam evaluasi kinerja pegawai[8]. Evaluasi kinerja yang efektif dan objektif merupakan kunci untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Evaluasi kinerja pegawai mencakup berbagai aspek, termasuk produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, serta kemampuan untuk berkolaborasi dan beradaptasi dengan tim kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Metode Profile Matcing

Metode Profile Matching adalah pendekatan yang digunakan dalam evaluasi kinerja karyawan untuk membandingkan profil kinerja individu dengan profil yang diharapkan atau diinginkan oleh Perusahaan[14].

1. Menentukan Penilaian dan Selisih Gap

Tahapan pertama metode *profile matching* yaitu menentukan menghitung selisih gap antara atribut atau kriteria dengan nilai target yang telah ditetapkan.

2. Pengelompokan dan Menghitung Core Factor dan Secondary Factor

Tahapan kedua metode *profile matching* yaitu menghitung nilai *core factor* yang merupakan kriteria yang utama dalam penilaian kompetensi dari masing-masing alternatif. Formula perhitungan nilai *core factor* dapat dilihat pada rumus berikut ini.

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



 IC

Dimana NCF merupakan nilai rata-rata dari *core factor*, NC merupakan total nilai dari *core factor*, dan IC merupakan jumlah total item *core factor*. Selanjutnya menghitung nilai *secondary factor* yang merupakan kriteria pendukung dalam penilaian. kompetensi dari masing-masing alternatif. Formula perhitungan nilai *secondary factor* dapat dilihat pada rumus berikut ini.

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

Dimana NSC merupakan nilai rata-rata dari *secondary factor*, NS merupakan total nilai dari *secondary factor*, dan IS merupakan jumlah total item *secondary factor*.

3. Perhitungan Nilai Total

Tahapan ketiga metode *profile matching* yaitu menghitung nilai total dari *core factor* dan *secondary factor*. Formula perhitungan total nilai dapat dilihat pada rumus berikut ini.

$$N = (x)\% NCF + (x)\% NSF$$

Setelah didapat nilai akhir selanjutnya membuat perangkingan dari alternatif berdasarkan total nilai akhir yang didapat dari masing-masing kandidat.

Hasil evaluasi kinerja Pegawai adalah proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang melibatkan penempatan pegawai dalam urutan prioritas berdasarkan kinerja mereka. Setelah data terkumpul, langkah berikutnya adalah menilai dan membandingkan kinerja pegawai satu sama lain berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Proses perangkingan ini melibatkan penempatan pegawai dalam urutan prioritas berdasarkan hasil evaluasi kinerja mereka. Pegawai yang mencapai kinerja tertinggi biasanya ditempatkan pada peringkat teratas. Peringkat ini kemudian dapat digunakan untuk berbagai keputusan manajemen.

3.2 Penggunaan Metode Profile Matching

Dalam metode Profile Matching ialah melakukan identifikasi Data pegawai dan Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini seperti di tampilkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Kriteria

Kriteria	Jenis	Bobot	Standart Nilai
Komitmen	Core Factor	60 %	2
Prestasi	Core Factor		2
Loyalitas	Core Factor		2
Disiplin	Secondary Factor	40 %	2
Kreatifitas	Secondary Factor		2

Menentukan Penilaian dan Selisih Gap. Tahapan pertama metode *profile matching* yaitu menentukan menghitung selisih gap antara atribut atau kriteria dengan nilai target yang telah ditetapkan.

Tabel 2. Aspek Penilaian

NO	Kepribadian	Nilai
1	Disiplin	2
2	Komitmen	2
3	Prestasi	2
4	Kreatifitas	2
5	Loyalitas	2

Formula perhitungan selisih gap dapat dilihat pada rumus berikut ini.

$$\text{Selisih Gap} = \text{Nilai Alternatif} - \text{Nilai Target} \quad [3]$$

Setelah didapat selisih gap selanjutnya akan diberikan bobot nilai berdasarkan selisih gap dari tabel bobot gap yang ada. Tabel yang digunakan dalam menentukan nilai selisih gap dari masing-masing aspek yang digunakan, seperti ditunjukan dalam tabel 3 dibawah ini

Tabel 3. Pemetaan Gap

Selisih Gap Bobot Nilai	Keterangan
-------------------------	------------



0	5	Tidak terdapat selisih
1	4,5	Kompetensi Kekurangan 1 Tingkat atau level
-1	4	Kompetensi Melebihi 1 tingkat atau level
2	3,5	Kompetensi kekurangan 2 tingkat atau level
-2	3	Kompetensi kekurangan 2 tingkat atau level
3	2,5	Kompetensi melebihi 3 tingkat atau level
-3	2	Kompetensi kekurangan 3 tingkat atau level
4	1,5	Kompetensi melebihi 4 tingkat atau level
-4	1	Kompetensi kekurangan 4 tingkat atau level

Tabel 4. Data Penilaian Pegawai

No	Nama	Kepribadian				
		Disiplin	Komitmen	Prestasi	Kreatifitas	Loyalitas
1	Anugrah	3	2	4	6	1
2	Fauji	1	3	1	3	6
3	Saddam	2	4	3	4	2
4	Riko	3	2	1	4	5
5	Dodo	4	5	2	3	6
6	Jaki	2	4	4	5	4
7	Raka	5	3	2	2	3
8	Ari	3	2	5	5	2
9	Zul	2	3	6	4	4
10	Riki	1	4	3	3	1

Data penilaian pada tabel 3 ini ialah hasil penilaian yang didapatkan dari pengumpulan kebutuhan dengan menggunakan wawancara kepada pihak perusahaan. Penerapan metode *profile matching* dalam evaluasi kinerja karyawan melibatkan langkah-langkah yang sistematis untuk membandingkan profil kinerja individu dengan profil yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan menggunakan metode *profile matching*, perusahaan dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia mereka dan mencapai tujuan bisnis dengan lebih efektif. Tahapan penyelesaian menggunakan metode *profile matching*.

1. Langkah pertama metode *profile matching* yaitu menghitung selisih gap antara atribut atau kriteria dengan nilai target yang telah ditetapkan dengan menggunakan (1). Hasil perhitungan selisih gap antara nilai karyawan dan nilai target dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Selisih Gap Penilaian Pegawai

No	Nama Pegawai (Alternatif)	Kepribadian				
		Disiplin	Komitmen	Prestasi	Kreatifitas	Loyalitas
1	Anugrah	1	0	2	4	-1
2	Fauji hutapea	-1	1	-1	1	4
3	Saddam	0	2	1	2	0
4	Riko	1	0	-1	2	3
5	Dodo	2	3	0	1	4
6	Jaki	0	2	2	3	2
7	Raka	3	1	0	0	1
8	Ari	1	0	3	3	0
9	Zul	0	1	4	2	2
10	Riki	-1	2	1	1	-1



Target Nilai Kantor Kecamatan						
1	Anugrah	4,5	5	3,5	1,5	4
2	Fauji hutapea	4	4,5	4	4,5	3,5
3	Saddam	5	3,5	4,5	3,5	5
4	Riko	4,5	5	4	3,5	2,5
5	Dodo	3,5	2,5	5	4,5	1,5
6	Jaki	5	3,5	3,5	2,5	3,5
7	Raka	2,5	4,5	5	5	4,5
8	Ari	4,5	5	2,5	2,5	5
9	Zul	5	4,5	1,5	3,5	3,5
10	Riki	4	3,5	4,5	4,5	4

2. Setelah didapatkan nilai selisih gap selanjutnya menentukan bobot nilai dari masing-masing karyawan berdasarkan nilai selisih gap. Nilai bobot masing-masing dapat pegawai dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Bobot Nilai Pegawai

No	Nama Pegawai (Alternatif)	Kepribadian				
		Disiplin	Komitmen	Prestasi	Kreatifitas	Loyalitas
1	Anugrah	4,5	5	3,5	1,5	4
2	Fauji hutapea	4	4,5	4	4,5	3,5
3	Saddam	5	3,5	4,5	3,5	5
4	Riko	4,5	5	4	3,5	2,5
5	Dodo	3,5	2,5	5	4,5	1,5
6	Jaki	5	3,5	3,5	2,5	3,5
7	Raka	2,5	4,5	5	5	4,5
8	Ari	4,5	5	2,5	2,5	5
9	Zul	5	4,5	1,5	3,5	3,5
10	Riki	4	3,5	4,5	4,5	4

3. Pengelompokan dan Menghitung Core Factor dan Secondary Factor, Tahapan selanjutnya kita akan menghitung nilai *core factor* menggunakan rumus berikut ini.

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

Perhitungan rata-rata *core factor* untuk nilai pegawai sebagai berikut.

$$NCF_1 = \frac{5 + 3,5 + 4}{3} = \frac{12,5}{3} = 4,167$$

$$NCF_2 = \frac{4,5 + 4 + 3,5}{3} = \frac{12}{3} = 4$$

$$NCF_3 = \frac{3,5 + 4,5 + 5}{3} = \frac{26,5}{3} = 4,4 \text{ (4)}$$

Selanjutnya kita akan menghitung nilai *secondary factor* menggunakan rumus berikut ini.

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

Perhitungan rata-rata *secondary factor* untuk nilai pegawai sebagai berikut.

$$NSF_1 = \frac{4,5 + 1,5}{2} = \frac{6}{2} = 3$$



$$NSF_2 = \frac{4 + 4,5}{2} = \frac{8,5}{2} = 4,25$$

$$NSF_3 = \frac{5 + 3,5}{2} = \frac{8,5}{2} = 4,25$$

4. Tahapan selanjutnya kita akan menghitung nilai total dari *core factor* dan *secondary factor* menggunakan rumus () berikut ini.

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

NSF Perhitungan total nilai untuk nilai pegawai sebagai berikut.

$$NT_1 = (60\% * 4,167) + (40\% * 3)$$

$$NT_1 = 2,50 + 1,2 = 3,70$$

$$NT_2 = (60\% * 4) + (40\% * 4,25)$$

$$NT_2 = 2,40 + 1,70 = 4,10$$

$$NT_3 = (60\% * 4,33) + (40\% * 4,25)$$

$$N_3 = 2,60 + 1,70 = 4,30$$

Total nilai merupakan nilai akhir dari alternatif berdasarkan dari hasil evaluasi kinerja Pegawai yang didapat dari masing-masing kandidat. Hasil semua perangkungan evaluasi kinerja pegawai sebagai berikut ini

Tabel 7. Hasil Perangkungan Evaluasi

No	Nama Pegawai	Nilai Total (NT)
1	Anugrah	3,70
2	Fauji hutapea	4,10
3	Saddam	4,30
4	Riko	3,90
5	Dodo	3,40
6	Jaki	3,60
7	Raka	4,30
8	Ari	3,90
9	Zul	3,60
10	Riki	4,10

5. Selanjutnya, Berikut ini adalah tabel hasil 10 alternatif penyelesaian sederhana yang telah di selesaikan

Tabel 8. Hasil Perangkungan

No	Nama Pegawai	Nilai Skor Total Setiap Alternatif	Perangkungan
1	Saddam	4,30	1
2	Raka	4,30	2
3	Riki	4,10	3
4	Fauji Hutapea	4,10	4
5	Ari	3,90	5
6	Riko	3,90	6
7	Anugrah	3,70	7
8	Zul	3,60	8
9	Jaki	3,60	9
10	Dodo	3,40	10

Berdasarkan evaluasi kinerja Pegawai menggunakan metode *profile matching* Evaluasi Kinerja Pegawai yang terbaik adalah Saddam karena mendapatkan total nilai yaitu 4,30 serta memperoleh peringkat 1.



4. KESIMPULAN

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis metode Profile Matching untuk evaluasi kinerja pegawai di kantor kecamatan Simpang Empat bertujuan untuk memberikan penilaian yang objektif dan terukur terhadap kinerja setiap pegawai. Metode Profile Matching dipilih karena mampu membandingkan profil karyawan dengan standar kompetensi yang telah ditentukan, sehingga menghasilkan evaluasi yang akurat dan adil. Untuk mengenai saran ada sedikit yaitu Penguatan Infrastruktur Teknologi Untuk mendukung implementasi yang efektif, perlu adanya penguatan infrastruktur teknologi

REFERENCES

- [1] I. Danuarsa and Y. Santoso, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Terbaik Pada Pt Nusantara Bina Artha Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Pendidik. dan Teknol. Indones.*, vol. 3, no. 9, pp. 375–383, 2023, doi: 10.52436/1.jpti.326.
- [2] R. R. Oprasto, "Penerapan Metode Profile Matching Dalam Evaluasi Kinerja Karyawan," *Chain J. Comput. Technol. Comput. Eng. Informatics*, vol. 2, no. 2, pp. 45–56, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.techcartpress.com/index.php/chain/article/view/112%0Ahttps://ejournal.techcartpress.com/index.php/chain/article/download/112/107>
- [3] F. Chairrah, T. H. Kusmanto, and T. Afrizal, "Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Profile Matching dalam Pemilihan Karyawan Terbaik pada Apotek Generik," *JRKT (Jurnal Rekayasa Komputasi Ter.)*, vol. 3, no. 04, pp. 201–209, 2023, doi: 10.30998/jrkt.v3i04.10489.
- [4] I. R. Wulandari, S. Wijayanti, L. D. Farida, and W. Widayani, "Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Sebagai Pendukung Keputusan Dalam Penentuan Kenaikan Jabatan Menggunakan Profile Matching," *J. Inf. Syst. Manag.*, vol. 5, no. 1, pp. 94–101, 2023, doi: 10.24076/joism.2023v5i1.1182.
- [5] S. Aisyah and W. Purba, "Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Mahajana Inf.*, vol. 4, no. 2, pp. 16–20, 2019.
- [6] D. Nugroho and I. Rindaningsih, "LITERATURE REVIEW : Efektifitas Metode Profile Matching Sebagai Pendukung Keputusan dalam Penilaian Kinerja Pegawai," *J. Staika J. Penelit. dan Pendidik.*, vol. 6, no. 1, pp. 101–109, 2023, doi: 10.62750/staika.v6i1.69.
- [7] Z. Azhar, N. Mulyani, J. Hutahaean, and A. Mayhaky, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan E-Commerce Terbaik Menggunakan Metode MOOSRA," *J. Media Inform. Budidarma*, vol. 6, no. 4, p. 2346, 2022, doi: 10.30865/mib.v6i4.4775.
- [8] J. Hutahaean, W. Ramdhan, and S. Sartini, "Penerapan Metode SAW Untuk Pemberian Bonus Tahunan Berdasarkan Kinerja Karyawan," *JURIKOM (Jurnal Ris. Komputer)*, vol. 9, no. 6, p. 1825, 2022, doi: 10.30865/jurikom.v9i6.4999.
- [9] M. Angeline and F. Astuti, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Ilm. Smart*, vol. 2, no. 2, pp. 45–51, 2018, [Online]. Available: <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal>
- [10] B. Nurhalim and D. Anubhakti, "Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada PT Gelora Baraka Utama Menggunakan Metode Profile Matching," *Pros. Semin. Nas. ...*, no. September, pp. 1306–1315, 2022, [Online]. Available: <http://senafiti.budiluhur.ac.id/index.php/senafiti/article/view/27>
- [11] V. Nadia, D. R. S. Dewi, and M. E. Sianto, "Penjadwalan Produksi dan Perencanaan Persediaan Bahan Baku di PT. Wahana Lentera Raya," *Widya Tek.*, vol. 9, no. 2, pp. 179–192, 2010, [Online]. Available: <http://journal.wima.ac.id/index.php/teknik/article/view/1420>
- [12] J. Banjarnahor, "Penerapan Metode Profile Matching dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Jaya Prima Plastik)," *Remik*, vol. 5, no. 1, pp. 47–53, 2020, doi: 10.33395/remik.v5i1.10655.
- [13] N. A. A. Anggara, J. Hutahaean, and M. Iqbal, "Penerapan Customer Relationship Management (CRM) Dalam Sistem Informasi Penjualan Kosmetik Berbasis Web," *Build. Informatics, Technol. Sci.*, vol. 3, no. 4, pp. 480–488, 2022, doi: 10.47065/bits.v3i4.1440.
- [14] A. P. Kartikasari and V. Lusiana, "Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Metode GAP (Profile Matching) Berbasis Web Studi Kasus: Batik Benang Ratu," *Proceeding SINTAK*, pp. 126–133, 2019.
- [15] D. Warasto, "Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Mahasiswa Dengan Metode Profile," *J. Inform.*, vol. 10, no. 1, pp. 1180–1188, 2016, doi: 10.26555/jifo.v10i1.a3350.

