

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK PADA PT RESOLUTINDO DENGAN METODE *PROFILE MATCHING*

Wulan Dwi Putri¹, Dewi Leyla Rahmah², Dian Novita³

Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer
Universitas Indraprasta PGRI

Jalan Raya Tengah No 80, Kelurahan Gedong, Pasar Rebo, Jakarta Timur

wulandwiputri41@gmail.com¹, leyladewiiskandar@gmail.com², dyan.novita21@gmail.com³

Abstrak

Karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan, sehingga diperlukan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan efisien. PT Resolutindo masih menggunakan metode manual dalam pemilihan karyawan terbaik, yang menimbulkan kendala seperti subjektivitas, kurangnya transparansi, dan risiko *human error*. Penelitian ini bertujuan membangun Sistem Pendukung Keputusan yang diterapkan menggunakan metode *Profile Matching* sebagai dasar dalam proses pemilihan. Metode tersebut membandingkan nilai aktual karyawan dengan profil ideal, sehingga diketahui tingkat kesesuaian masing-masing. Hasil gap digunakan untuk menentukan peringkat dan memilih karyawan terbaik secara objektif. Sistem yang dikembangkan diharapkan meningkatkan akurasi, efisiensi waktu, serta transparansi seleksi. Temuan menunjukkan bahwa penerapan *Profile Matching* dalam SPK memberikan Solusi yang baik dalam pemilihan karyawan terbaik, mengurangi subjektivitas, serta meningkatkan kepuasan dan kepercayaan terhadap sistem. Adapun hasil akhir dari sistem ini berupa skor masing-masing karyawan, dengan peringkat tertinggi diraih oleh Muhammad Ilham Taopik yang memperoleh skor dengan nilai 4,41.

Kata Kunci: Karyawan Terbaik, Sistem Pendukung Keputusan, Metode *Profile Matching*

Abstract

Employees are key drivers of organizational success. so an objective and efficient performance evaluation system is needed. PT Resolutindo still uses manual methods in selecting the best employees, which creates obstacles such as subjectivity, lack of transparency, and the risk of human error. This research aims to design and build a Decision Support System with the Profile Matching method. This method compares the actual value of the employee with the ideal profile, so that the level of suitability of each is known. The gap results are used to rank and select the best employees objectively. The developed system is expected to improve accuracy, time efficiency, and transparency of selection. The findings show that the application of the Profile Matching method in SPK is able to provide an effective solution in selecting the best employees, reduce subjectivity, and increase satisfaction and trust in the system. The final result of the system is a score for each employee, with the highest rank achieved by Muhammad Ilham Taopik, who obtained a score of 4.41.

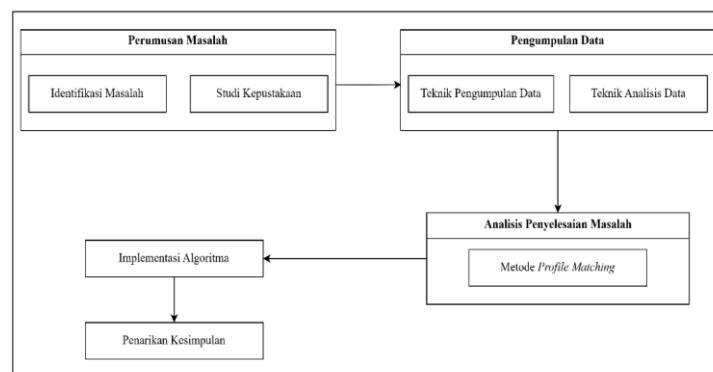
Keywords: Best Employee, Decision Support System, Profile Matching Method

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu elemen penting dalam suatu perusahaan [1]. Sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan [2]. Maka dari itu, sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi dapat mendukung tingkat kinerja karyawan [3]. Kinerja karyawan cukup berpengaruh dalam keuntungan yang didapat oleh suatu perusahaan [4]. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk bekerja secara maksimal [5]. Agar karyawan dapat selalu memberikan yang terbaik ke perusahaan maka dibuatlah sebuah penghargaan, dimana penghargaan tersebut adalah gelar sebagai karyawan terbaik [6]. Pemilihan karyawan terbaik idealnya didasarkan pada penilaian yang objektif dan sistematis, dengan indikator serta kriteria yang terdefinisi secara jelas. Namun dalam praktiknya, PT Resolutindo, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa masih menerapkan proses seleksi secara manual. Hal ini menimbulkan berbagai kendala, antara lain potensi terjadinya *human error*, waktu penyelesaian yang relatif lama, serta efisiensi biaya yang rendah. Selain itu, mekanisme penilaian yang belum terstandarisasi dan masih bersifat subjektif mengurangi akurasi serta efektivitas proses seleksi. Oleh karena itu, diperlukan penerapan Sistem Pendukung Keputusan (*Decision Support System*) guna mendukung proses penilaian yang lebih terstruktur, efisien, dan objektif. Hal ini sejalan

dengan pendapat Turban[7], yang mendefinisikan Sistem Pendukung Keputusan sebagai sistem berbasis komputer yang dirancang untuk membantu manajemen dalam pengambilan keputusan terhadap permasalahan yang bersifat tidak terstruktur. Dengan pengertian sebelumnya dapat dijelaskan bahwa sistem pendukung keputusan bukan merupakan alat pengambilan keputusan, melainkan merupakan sistem yang membantu pengambil keputusan dengan melengkapi sebuah informasi dari data yang telah diolah dengan relevan, cepat dan akurat [8]. Dalam konteks ini, Salah satu metode yang dapat digunakan dalam pembuatan sistem pendukung keputusan yaitu dengan metode *Profile Matching* [9]. Metode ini bekerja dengan cara membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profil yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya yang disebut sebagai gap, jika semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar [10]. Metode ini berasumsi bahwa terdapat standar atau tingkat ideal dari suatu variabel yang harus dipenuhi, bukan sekadar tingkat minimal, sehingga metode ini sangat berguna dalam proses seleksi, penilaian kinerja, maupun rekrutmen berbasis kompetensi[11]. Melalui penelitian ini, diharapkan Implementasi metode *Profile Matching* pada *Decision Support System* di PT Resolutindo dapat menjadi strategi alternatif untuk menjawab tantangan yang muncul dalam proses pengambilan keputusan.

METODE PENELITIAN



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Pada Gambar 1. menyajikan alur tahapan penelitian yang dilakukan dalam merancang Sistem Pendukung Keputusan untuk menentukan karyawan terbaik di PT Resolutindo dengan pendekatan metode *Profile Matching*. Adapun tahapan penelitian sebagai berikut:

1. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan Gambar 1. tahap pengumpulan data mencakup dua komponen utama, yaitu:

a. Teknik Pengumpulan Data

- 1) Studi Kepustakaan, yaitu pengumpulan data teori melalui buku, jurnal, artikel, serta referensi terkait metode *Profile Matching* dan sistem pendukung keputusan.
- 2) Wawancara dan Observasi, yaitu studi lapangan yang dilakukan secara langsung dengan narasumber di PT Resolutindo untuk mengetahui kondisi aktual proses pemilihan karyawan terbaik.

b. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif, yang mencakup pengolahan informasi dari hasil wawancara dan observasi untuk mendukung perancangan sistem. Data dianalisis dengan mempertimbangkan variabel kinerja, sikap, dan pelayanan, kemudian dijadikan dasar dalam penerapan metode *Profile Matching*.

2. Analisis Penyelesaian Masalah

Tahap ini meliputi pemetaan kebutuhan dan permasalahan sistem yang akan diselesaikan dengan menggunakan metode *Profile Matching*. Metode ini digunakan untuk menilai dan mencocokkan profil karyawan dengan kriteria ideal berdasarkan indikator kinerja.

4. Implementasi Algoritma
Setelah metode ditentukan, algoritma *Profile Matching* diimplementasikan ke dalam sistem berbasis komputer untuk menghasilkan skor penilaian karyawan berdasarkan bobot masing-masing kriteria.
5. Penarikan Kesimpulan
Tahap akhir berupa evaluasi hasil dari implementasi sistem, serta penarikan kesimpulan terkait efektivitas metode yang digunakan dalam menentukan karyawan terbaik di PT Resolutindo.

Algoritma *Profile Matching*

Berikut adalah langkah-langkah penyelesaian metode *Profile Matching*.

1. Penentuan aspek dan kriteria: Mendefinisikan terlebih dahulu kriteria-kriteria yang akan dijadikan sebagai tolak ukur penyelesaian masalah dan menentukan skala prioritas dari masing-masing kriteria.
2. Pemetaan Gap Kompetensi: Selisih antara nilai profil karyawan dengan profil setiap komponen yang telah ditentukan. Pengumpulan nilai gap pada komponen menghasilkan variasi hasil sesuai dengan karakteristik masing-masing
3. Pembobotan Gap Kompetensi: Melakukan pembobotan dengan menggunakan bobot yang telah ditetapkan digunakan untuk memberikan penilaian terhadap nilai gap yang diperoleh pada tahap sebelumnya.
4. Perhitungan dan Pengelompokkan *Core Factor* dan *Secondary Factor*
 - a. *Core factor* merupakan aspek kompetensi utama yang memiliki tingkat kepentingan paling tinggi. Perhitungan nilai core factor dilakukan menggunakan rumus:

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

Keterangan:

NCF = Nilai rata-rata *core factor*
NC = Jumlah total nilai *core factor*
IC = Jumlah item *core factor*

- b. *Secondary Factor* (Faktor Pendukung)
Secondary factor mencakup item-item kompetensi yang tidak termasuk dalam core factor namun tetap berperan dalam proses penilaian. Perhitungan nilai secondary factor dilakukan dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan:

NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*
NS = Jumlah total nilai *secondary factor*
IS = Jumlah item *secondary factor*

5. Perhitungan Nilai Total tiap Aspek
Nilai total setiap aspek dihitung berdasarkan hasil *core factor* dan *secondary factor* yang berpengaruh terhadap kinerja profil, dengan menggunakan rumus berikut:

$$N = (X)\%NCF + (Y)\%NSF \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

N = Nilai total tiap aspek
NCF = Nilai rata-rata *core factor*
NSF = Nilai rata-rata *secondary factor*
(X)% = Nilai persentase dari *core factor*
(Y)% = Nilai persentase dari *secondary factor*

6. Perhitungan Peringkat

Tahap yang terakhir dalam metode *Profile Matching* adalah menentukan nilai akhir atau peringkat masing-masing alternatif melalui perhitungan dengan rumus berikut:

$$\text{Ranking} = \sum (X)\%Ni \dots\dots\dots (4)$$

Keterangan:

Ni = Nilai tiap aspek penilaian

(X)% = Nilai persen peringkat

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penentuan Aspek dan Kriteria

Berikut adalah nilai aspek atau kriteria yang digunakan dalam pemilihan karyawan terbaik:

Tabel 1. Penentuan Aspek dan Kriteria

Aspek	Kode	Kriteria
Kinerja	K1	Kepatuhan terhadap SOP Perusahaan
	K2	Efisiensi dan efektivitas kerja
	K3	Tingkat kesesuaian standar kinerja
Sikap Kerja	S1	Kehadiran
	S2	Tanggung Jawab
	S3	Komunikasi
Mutu Pelayanan	M1	Kepuasan Pelanggan
	M2	Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan
	M3	Menangani keluhan pelanggan dengan efektif

Dimana skala penilaian-nya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Skala Penilaian

Nilai	Keterangan
1	Sangat Kurang
2	Kurang
3	Cukup
4	Baik
5	Sangat Baik

2. Pemilihan Karyawan yang akan dinilai

Adapun daftar nama karyawan yang memenuhi kriteria tersebut tercantum pada tabel berikut.

Tabel 3. Daftar Nama Karyawan

No	Nama Karyawan
1.	Tirta Nugraha
2.	Abdul Gofur
3.	Recca Prayoga
4.	Fransiscus Endar S
5.	Muhamad Ilham Taopik
6.	M Nawafi Agustian
7.	Muhammad Ryan
8.	Sahrul Fajar
9.	Ade Sutiono
10.	Alpin Setiawan

3. Penilaian Karyawan

Tabel berikut menyajikan hasil penilaian karyawan berdasarkan kriteria tersebut:

Tabel 4. Penilaian Karyawan

No	Nama Karyawan	K1	K2	K3	S1	S2	S3	M1	M2	M3
1.	Tirta Nugraha	5	4	3	4	5	4	5	3	2
2.	Abdul Gofur	4	3	4	5	3	2	2	3	2
3.	Recca Prayoga	2	3	4	4	5	3	2	1	3

4.	Fransiscus Endar S	1	3	1	4	5	3	2	3	4
5.	Muhamad Ilham Taopik	4	5	3	4	5	3	4	4	5
6.	M Nawafi Agustian	3	4	5	3	2	4	4	3	5
7.	Muhammad Ryan	1	2	5	3	3	4	5	4	2
8.	Sahrul Fajar	1	1	3	4	5	5	3	3	3
9.	Ade Sutiono	3	2	3	4	5	4	3	2	4
10.	Alpin Setiawan	4	3	5	4	3	2	4	4	4

4. Pemetaan dan Pembobotan Gap Kompetensi

a. Pemetaan Gap Kompetensi

Tabel 5. Pemetaan Gap Kompetensi

No	Nama Karyawan	K1	K2	K3	S1	S2	S3	M1	M2	M3
	Profil Komponen	5	4	4	5	4	3	5	4	4
1.	Tirta Nugraha	0	0	-1	-1	1	1	0	-1	-2
2.	Abdul Gofur	-1	-1	0	0	-1	-1	-3	-1	-2
3.	Reesa Prayoga	-3	-1	0	-1	1	0	-3	-3	-1
4.	Fransiscus Endar S	-4	-1	-3	-1	1	0	-3	-1	0
5.	Muhamad Ilham Taopik	-1	1	-1	-1	1	0	-1	0	1
6.	M Nawafi Agustian	-2	0	1	-2	-2	1	-1	-1	1
7.	Muhammad Ryan	-4	-2	1	-2	-1	1	0	0	-2
8.	Sahrul Fajar	-4	-3	-1	-1	1	2	-2	-1	-1
9.	Ade Sutiono	-2	-2	-1	-1	1	1	-2	-2	0
10.	Alpin Setiawan	-1	-1	1	-1	-1	-1	-1	0	0

b. Pembobotan Gap Kompetensi

Tabel 6. Bobot Nilai *Profile Matching*

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	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 1 tingkat
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat

Tabel 7. Pembobotan Gap Kompetensi

No	Nama Karyawan	K1	K2	K3	S1	S2	S3	M1	M2	M3
1.	Tirta Nugraha	5	5	4	4	4.5	4.5	5	4	3
2.	Abdul Gofur	4	4	5	5	4	4	2	4	3
3.	Reesa Prayoga	2	4	5	4	4.5	5	2	2	4
4.	Fransiscus Endar S	1	4	2	4	4.5	5	2	4	5
5.	Muhamad Ilham Taopik	4	4.5	4	4	4.5	5	4	5	4.5
6.	M Nawafi Agustian	3	5	4.5	3	3	4.5	4	4	4.5
7.	Muhammad Ryan	1	3	4.5	3	4	4.5	5	5	3
8.	Sahrul Fajar	1	2	4	4	4.5	3.5	3	4	4
9.	Ade Sutiono	3	3	4	4	4.5	4.5	3	3	5
10.	Alpin Setiawan	4	4	4.5	4	4	4	4	5	5

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

Tabel 8. Pengelompokkan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Aspek	Kode	Kriteria	Tipe
Kinerja (30%)	K1	Kepatuhan terhadap SOP Perusahaan	<i>Core Factor</i>
	K2	Efisiensi dan Efektivitas Kerja	<i>Core Factor</i>
	K3	Tingkat Kesesuaian Standar Kinerja	<i>Secondary Factor</i>

Sikap Kerja (30%)	S1	Kehadiran	Core Factor
	S2	Tanggung Jawab	Core Factor
	S3	Komunikasi	Secondary Factor
Mutu Pelayanan (40%)	M1	Kepuasan Pelanggan	Core Factor
	M2	Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan	Core Factor
	M3	Menangani keluhan pelanggan dengan efektif	Secondary Factor

6. Perhitungan Nilai Core Factor dan Secondary Factor

Tabel 9. Perhitungan Nilai Core Factor dan Secondary Factor

No	Nama Karyawan	KNCF	KNSF	SNCF	SNSF	MNCF	MNSF
1.	Tirta Nugraha	5	4	4.25	4.5	4.5	3
2.	Abdul Gofur	4	5	4.5	4	3	3
3.	Recca Prayoga	3	5	4.25	5	2	4
4.	Fransiscus Endar S	2.5	2	4.25	5	3	5
5.	Muhamad Ilham Taopik	4.25	4	4.25	5	4.5	4.5
6.	M Nawafi Agustian	4	4.5	3	4.5	4	4.5
7.	Muhammad Ryan	2	4.5	3.5	4.5	5	3
8.	Sahrul Fajar	1.5	4	4.25	3.5	3.5	4
9.	Ade Sutiono	3	4	4.25	4.5	3	5
10.	Alpin Setiawan	4	4.5	4	4	4.5	5

7. Perhitungan Nilai Total tiap Aspek

Tabel 10. Perhitungan Nilai Total tiap Aspek

No.	Nama Karyawan	N1	N2	N3
1.	Tirta Nugraha	4.6	4.35	3.9
2.	Abdul Gofur	4.4	4.3	3
3.	Recca Prayoga	3.8	4.55	2.8
4.	Fransiscus Endar S	2.3	4.55	3.8
5.	Muhamad Ilham Taopik	4.15	4.55	4.5
6.	M Nawafi Agustian	4.2	3.6	4.2
7.	Muhammad Ryan	3	3.9	4.2
8.	Sahrul Fajar	2.5	3.95	3.7
9.	Ade Sutiono	3.4	4.35	3.8
10.	Alpin Setiawan	4.2	4	4.7

8. Perhitungan Peringkat

Tahap akhir dari proses *Profile Matching* adalah menentukan peringkat karyawan berdasarkan nilai akhir dari tiga aspek penilaian, yaitu aspek kinerja (N1), aspek sikap kerja (N2), dan aspek mutu pelayanan (N3), masing-masing dengan persentase 30%, 30%, dan 40%.

Tabel 11. Perhitungan Peringkat

No	Nama Karyawan	N1	N2	N3	Nilai Akhir
1.	Tirta Nugraha	4.6	4.35	3.9	4.245
2.	Abdul Gofur	4.4	4.3	3	3.81
3.	Recca Prayoga	3.8	4.55	2.8	3.625
4.	Fransiscus Endar S	2.3	4.55	3.8	3.535
5.	Muhamad Ilham Taopik	4.15	4.55	4.5	4.41
6.	M Nawafi Agustian	4.2	3.6	4.2	4.02
7.	Muhammad Ryan	3	3.9	4.2	3.75
8.	Sahrul Fajar	2.5	3.95	3.7	3.415
9.	Ade Sutiono	3.4	4.35	3.8	3.845
10.	Alpin Setiawan	4.2	4	4.7	4.34

Tabel 12. Hasil Perhitungan Peringkat

Peringkat	Nama Karyawan	Nilai Akhir
1	Muhamad Ilham Taopik	4.41
2	Alpin Setiawan	4.34

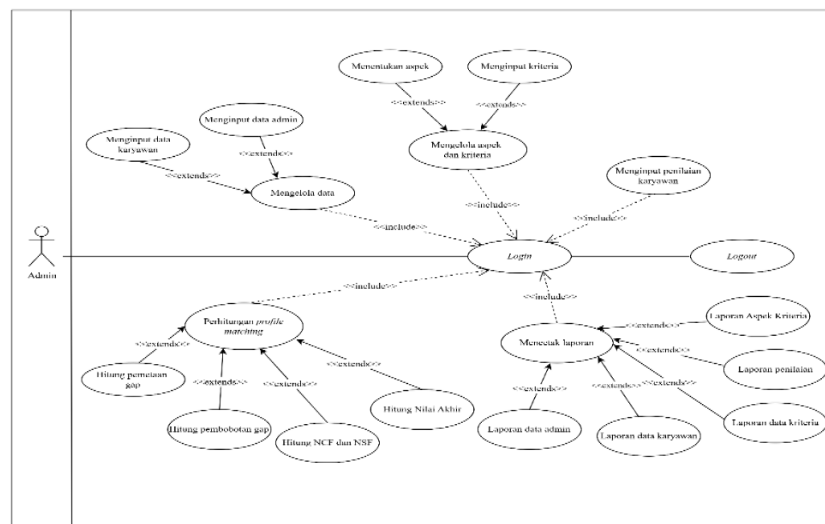
3	Tirta Nugraha	4.245
4	M Nawafi Agustian	4.02
5	Ade Sutiono	3.845
6	Abdul Gofur	3.81
7	Muhammad Ryan	3.75
8	Recsa Prayoga	3.625
9	Fransiscus Endar S	3.535
10	Sahrul Fajar	3.415

Berdasarkan hasil perhitungan, Muhammad Ilham Taopik menempati peringkat pertama dengan skor 4.41, sedangkan Sahrul Fajar berada di peringkat terakhir dengan skor 3.415. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dengan nilai tinggi pada seluruh aspek penilaian cenderung memperoleh peringkat lebih baik.

Unified Modeling Language (UML)

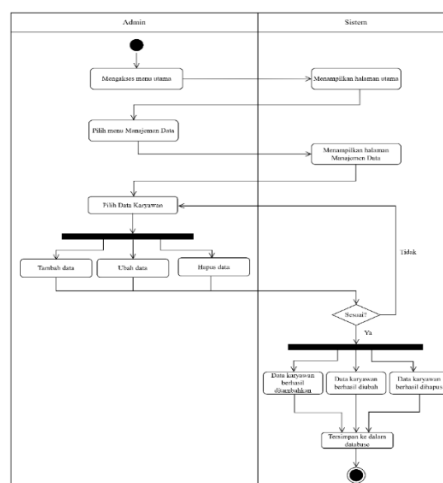
1. Use Case Diagram

Use Case Diagram adalah gambar dari beberapa atau seluruh *actor* dan *use case* dengan tujuan mengenali interaksi mereka dalam suatu sistem[12] .



Gambar 2. Use Case Diagram

2. Activity Diagram Mengelola Data Karyawan



Gambar 3. Activity Diagram Mengelola Data Karyawan

Tampilan Layar

1. Tampilan Layar Menu *Dashboard*



Gambar 4. Tampilan Layar Menu *Dashboard*

Tampilan layar pada gambar di atas menunjukkan halaman dashboard sistem. Pada bagian tengah terdapat grafik “*Top 10 Best Employee 2025*” yang menampilkan sepuluh karyawan terbaik beserta nilai akhirnya. Di sebelah kanan ditampilkan ringkasan jumlah data admin, data karyawan, data kriteria, dan data penilaian yang telah diinput.

2. Tampilan Layar Input Data Karyawan

ID	NIP	Nama	Jenis Kelamin	Tanggal Lahir	Divisi	Status	Lama Bekerja
202501	20311011	Tute Nugraha	Laki-Laki	1988-04-15	Application a..	Aktif	5
202502	24361017	Abdul Gofur	Laki-Laki	1988-06-07	Application a..	Aktif	2
202503	25341018	Reza Prayoga	Laki-Laki	1987-08-03	Application a..	Aktif	6
202504	21381021	Franciscus E.	Laki-Laki	1999-05-03	Application a..	Aktif	5
202505	22391025	Muhammad Ith.	Laki-Laki	1988-12-13	Application a..	Aktif	4

Gambar 5. Tampilan Layar Input Data Karyawan

Tampilan layar pada gambar di atas menunjukkan halaman Data Karyawan yang berfungsi untuk mengelola informasi karyawan. Halaman ini juga dilengkapi dengan tombol aksi seperti Tambah, Ubah, Hapus, Muat Ulang, dan Kembali, serta fitur pencarian dan tabel yang menampilkan daftar karyawan beserta detail informasinya.

3. Tampilan Layar Laporan Hasil Akhir Peringkat Karyawan

No.	ID	Nama	Nilai Akhir	Peringkat
1	202502	Muhammad Itham Tanjak	4.41	1
2	202510	Alvin Setiawan	4.38	2
3	202504	Tute Nugraha	4.245	3
4	202508	M Hamad Aguilan	4.02	4
5	202509	Ade Sutono	3.845	5
6	202502	Abdul Gofur	3.81	6
7	202507	Muhammad Ryan	3.75	7
8	202503	Reza Prayoga	3.625	8
9	202504	Franciscus Einar S	3.535	9
10	202508	Sahul Fajar	3.415	10

Gambar 6. Tampilan Layar Menu Cetak Laporan

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan membangun Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis metode *Profile Matching* guna membantu PT Resolutindo dalam proses pemilihan karyawan terbaik secara lebih objektif dan efektif. Sistem ini dirancang untuk mengatasi kelemahan pada proses seleksi manual yang cenderung subjektif, memakan waktu, dan rawan kesalahan. Melalui perhitungan nilai GAP antara kriteria ideal perusahaan dengan profil karyawan, sistem ini mampu menghasilkan peringkat karyawan secara sistematis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan metode *Profile Matching* dapat meningkatkan akurasi, efisiensi, dan transparansi dalam pengambilan keputusan, serta mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih adil, kompetitif, dan profesional di lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. Herdiansyah and A. Diana, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK PADA PT. MEGA TEKNIK DHEALFIAN MENGGUNAKAN PROFILE MATCHING," 2024.
- [2] E. Suhartono and M. Badrul, "PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING UNTUK MENUNJANG KEPUTUSAN SELEKSI PEGAWAI BARU," *Jurnal PROSISKO*, vol. Vol. 8 No.1, pp. 75–82, Mar. 2021.
- [3] D. Joko Widodo, I. Setiadi, and K. Ismanti, "SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT JARINGANKU SARANA NUSANTARA DENGAN METODE AHP," Jakarta, 2025.
- [4] Q. Noval, Y. Handrianto, and H. Supendar, "Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weighting," Jakarta, Jun. 2020. [Online]. Available: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/infortech116>
- [5] S. Teguh Rahayu, Mansyur, and I. Ismail, "PT. Media Akademik Publisher PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP SUKSESNYA SUATU PERUSAHAAN," *PT. Media Akademik Publisher*, vol. 2, pp. 3031–5220, Dec. 2024, doi: 10.62281.
- [6] E. W. Fridayanthie, N. Khoirurrizky, and T. Santoso, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Weighted Product," vol. 22, no. 1, 2020, doi: 10.31294/p.v2i1i2.
- [7] Turban, *Desision Support and Bussiness Intelligence Systems*. Gramedia, 2019.
- [8] M. Angeline and F. Astuti, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING," Dec. 2018. [Online]. Available: <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal>
- [9] P. Sugiartawan, H. Rowa, and N. Hidayat, "Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching," *Jurnal Sistem Informasi dan Komputer Terapan Indonesia (JSIKTI)*, vol. 1, no. 2, pp. 97–108, Dec. 2018, doi: 10.33173/jsikti.19.
- [10] R. Edward, "Sistem Pendukung PROTOTIPE SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TELADAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING," 2019.
- [11] W. D. Putri, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK PADA PT RESOLUTINDO DENGAN METODE PROFILE MATCHING," Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, 2025.
- [12] A. Noviantoro, A. B. Silviana, R. R. Fitriani, and H. P. Permatasari, "RANCANGAN DAN IMPLEMENTASI APLIKASI SEWA LAPANGAN BADMINTON WILAYAH DEPOK BERBASIS WEB," vol. JST Vol 1 No. 2, no. RANCANGAN DAN IMPLEMENTASI APLIKASI SEWA LAPANGAN BADMINTON WILAYAH DEPOK BERBASIS WEB, pp. 1–16, Jun. 2022.