

Penentuan Kenaikan Gaji Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching

Sunarti*¹, Dewi Ayu Nur Wulandari², Eni Irfiani³

^{1,2}Sistem Informasi Kampus Kota Bogor, Teknik dan Informatika, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

³Sistem Informasi, Teknik dan Informatika, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

e-mail: ¹sunarti.sni@bsi.ac.id, ²dewi.dan@bsi.ac.id,

³eni.enf@bsi.ac.id

*Penulis Korespondensi

Diterima: 13 April 2022; Direvisi: 27 Mei 2022; Disetujui: 28 Mei 2022

Abstrak

Apartemen Senayan Jakarta merupakan perusahaan hospitality industry atau jasa sewa apartemen. Pihak manajemen akan melakukan seleksi kenaikan gaji karyawan berdasar kinerjanya. Dimana kenaikan gaji dilakukan tiap setahun sekali. Namun ada permasalahan dalam penentuan kenaikan gaji karyawan yaitu penilaian masih subyektif, kenaikan gaji setiap karyawan yang tidak sama, sangat banyak berkas data karyawan untuk diolah. Mengatasi permasalahan tersebut maka dipergunakan metode pengambilan keputusan metode profile matching. Metode tersebut dipergunakan sebagai pengambilan keputusan dengan melakukan seleksi alternatif paling baik pada beberapa alternatif berdasar kriteria yang sudah ditetapkan dan hasil akhirnya adalah pemeringkatan. Tahapan metode ini diantaranya pemetaan gap kompetensi, pembobotan, penghitungan dan pengelompokan core factor serta secondary factor, selanjutnya penghitungan nilai total dan terakhir pemeringkatan. Dari hasil pemeringkatan diperoleh nilai tertinggi sebesar 3,915 atas nama Rimba Dwi Anggara. Pemeringkatan yang dilaksanakan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Tujuan daripada penelitian dapat memberi solusi daripada permasalahan yang dihadapi Apartemen Senayan Jakarta, dan hasil akhir untuk pengambilan keputusan dari metode profile matching menjadi lebih tepat, efektif dan obyektif. Dengan adanya metode yang diterapkan dapat menghindari dari penilaian secara subyektif.

Kata kunci: Sistem Pengambilan Keputusan, Kenaikan Gaji, Profile Matching

Abstract

Senayan Jakarta Apartments is a hospitality industry company or apartment rental services. The management will select employee salary increases based on their performance. Where the salary increase is done once a year. However, there are problems in determining employee salary increases, namely the assessment is still subjective, the salary increases for each employee are not the same, and there are too many employee data files to be processed. To overcome these problems, a decision-making method using the profile matching method is used. This method is used for decision-making by selecting the best alternative from several alternatives based on predetermined criteria and the final result is a ranking. The stages of this method include mapping the competency gap, weighting, calculating and grouping core and secondary factors, then calculating the total value, and finally ranking. The ranking results obtained the highest score of 3,915 on behalf of Rimba Dwi Anggara. The ranking is carried out by predetermined criteria. The purpose of the research can provide solutions to the problems faced by the Senayan Jakarta Apartments, and the final result for decision making from the profile matching method becomes more precise, effective, and objective. With the method applied, it can avoid subjective assessment.

Keywords: *Decision Making System, Salary Increase, Profile Matching*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM)/Karyawan suatu perusahaan bagian terpenting didalam perusahaan. Karyawan ialah sebagai sumber daya manusia yang dipakai sebagai penggerak untuk menjalankan sebuah perusahaan sehingga menjadi berhasil. Kinerja karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi dalam keuntungan yang didapat oleh perusahaan tersebut. Perusahaan melaksanakan evaluasi kepada karyawan yang mempunyai prestasi dalam kinerjanya dengan diberikan kenaikan gajinya sesuai dengan kriteria yang ada [1]. Apartemen Senayan Jakarta merupakan perusahaan *hospitality industry* atau jasa sewa apartemen. Saat ini memiliki kurang lebih ada 700 karyawan. Pada tiap tahun perusahaan tersebut memberikan kenaikan gaji kepada karyawannya, namun ada beberapa permasalahan yang dihadapi untuk kenaikan gaji karyawan diantaranya penilaiannya masih subyektif [1,2,3], kenaikan gaji setiap karyawan yang tidak sama[4], sangat banyak berkas data karyawan untuk diolah [5]. Dalam perusahaan tersebut belum adanya sistem pengambilan keputusan untuk permasalahan kenaikan tersebut. Pada tabel 1 dibawah ini adalah literatur-literatur penelitian:

Tabel 1.Literatur penelitian

<i>Research Problem (RP)</i>		<i>Literatur Support</i>
RP1	Penilaiannya masih subyektif	Penilaian untuk kinerja karyawannya masih bersifat subjektif maupun berdasar pada pendapat pribadi dari penilai, dimana penilai dilaksanakan seorang manajer atau pemimpin pengambilan keputusan pada perusahaannya[1][3]. Kenaikan gaji kepada karyawannya seringkali memperlakukan sama setiap karyawan, atau terkadang hanya diberikan dengan perkiraan, tanpa menerapkan perhitungan yang benar[2].
RP2	Kenaikan gaji setiap karyawan yang tidak sama	Kenaikan gaji dilakukan tiap tahunnya, tetapi pihak manajemen memberikan kenaikan gaji jumlah kenaikannya sangat bervariasi berdasarkan prestasi[4].
RP3	Sangat banyak berkas data karyawan untuk diolah	Permasalahan perusahaan tersebut adalah adanya banyak berkas atau dokumen data karyawannya yang akan diolah/diproses[5]

Untuk menyelesaikan persoalan tersebut, oleh sebab itu penulis menggunakan sistem pengambilan keputusan metode profile matching. Dalam penentuan kenaikan gaji karyawan menggunakan 6 (enam) kriteria diantaranya Pengetahuan bekerja, Pendidikan, Lama bekerja, Prestasi/Manajemen waktu, Kerjasama tim, dan Etika bekerja. Metode ini mempunyai konsep dengan perbandingan kemampuan pribadi menjadi kemampuan kerja sehingga dapat melihat perbedaan kemampuan (*gap*), semakin kecil gap dihasilkan, semakin besar bobot nilainya, yaitu berarti peluangnya lebih besar bagi seseorang menempati posisi itu [6,7,8]. Metode ini bisa dipergunakan untuk pengambilan keputusan dengan melakukan seleksi alternatif paling baik pada beberapa alternatif berdasar kriteria yang sudah ditentukan[9]. Untuk perolehan hasil akhir dari penghitungan metode ini berdasar sistem yang dikembangkan dan memberikan hasil yang sesuai dengan penghitungan secara manual [7]. Metode ini bisa membantu memberikan solusi dari permasalahan yang ada dan akan memperoleh sebuah keputusan yang sesuai keinginannya [10,11]. Metode ini untuk nilai-nilai kriteria dan pembobotan kriteria telah ditetapkan, dan dimasukkan dalam dokumen evaluasi, dimana tahapan yang dilakukan dengan menggunakan metode ini adalah menentukan kriteria, menghitung selisih gap, menghitung bobot, menghitung nilai faktor inti dan sekunder, menghitung total, dan terakhir menentukan pemeringkatan[11, 12].

Untuk pemeringkatan didasari dari perolehan hasil daripada nilai paling tinggi, oleh sebab itu pihak pengambilan keputusan bisa mempertimbangkan dan memberikan putusan berdasarkan dari perolehan hasil pemeringkatan tersebut [13].

Tujuan penelitian ini dapat memberikan solusi dari permasalahan yang dihadapi oleh Apartemen Senayan Jakarta, dan hasil akhir dapat untuk pengambilan keputusan untuk hasil yang didapat dari metode profile matching menjadi lebih tepat, efektif dan obyektif. Dengan adanya metode yang diterapkan dapat menghindari dari penilaian secara subyektif.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Profile Matching

Profile matching yaitu metode pengambilan keputusan yang digunakan dalam memajemen sumber daya manusia yang kerjanya dengan membandingkan gap berdasarkan pada nilai alternatif serta kriterianya [14].

Penelitian ini memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner yang sudah terkumpul, selanjutnya dilakukannya analisa data untuk penyesuaian dari kegiatan data yang akan diolah pada metode ini. Pengolahan data kuesioner untuk penentuan kenaikan gaji karyawan pada Apartemen Senayan Jakarta. Dibawah ini merupakan tahapan-tahapan daripada metode profile matching [15]:

1. Pemetaan gap kompetensi

Pemetaan gap dalam penelitian ini adalah melakukan penghitungan pada perbedaan nilai gap pada setiap kriteria-kriteria pada tiap karyawannya. Proses dilaksanakan penilaian gap ialah dengan cara menetapkan ketidaksamaan atau selisih diantara profil karyawan dengan profile jabatan yang akan dijadikan panduan penentuan kenaikan gaji karyawan oleh perusahaan berdasarkan kriteria dan nilai aspeknnya.

2. Pembobotan Nilai gap

Sesudah memetakan gap dari tiap karyawan, selanjutnya perolehan hasil dari pemetaannya diberikan bobot nilai dengan mengacu ditabel 2 (dua) berikut ini:

Tabel 2. Pembobotan Nilai gap

No	Selisih (GAP)	Nilai Bobot (W_j)	Keterangan
1	0	5	Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

3. Penghitungan serta mengelompokkan *core factor* dan *secondary factor* sesudah keseluruhan bobot nilai didapat, tahap selanjutnya antara lain penghitungan dari nilai *core factor* serta *secondary factor*.

a) *Core factor* yaitu sebuah aspek yang terlihat dan juga sebuah aspek yang sering diperlukan.

Rumus dari penghitungan *core factor* bisa dilihat pada pada rumus 1 sebagai berikut:

$$NCF = \frac{\sum NC(i,s,p)}{\sum IC} \quad (1)$$

Diketahui:

N_{CF} : Nilai rata-rata *Core Factor*

$N_C(i,s,p)$: Jumlah total nilai *Core Factor* (Kecerdasan, Sikap Kerja, Perilaku)

I_C : Jumlah *item Core Factor*

b) *Secondary factor* yaitu sebuah faktor untuk pendukung daripada dari faktor utama. Rumus dari penghitungan *Secondary factor* bisa dilihat pada pada rumus 2 sebagai berikut:

$$NSF = \frac{\sum NS(i,s,p)}{\sum IS} \quad (2)$$

Diketahui:

N_{SF} : Nilai rata-rata *Secondary Factor*

$N_S(i,s,p)$: Jumlah total nilai *Secondary Factor* (Kecerdasan, Sikap Kerja, Perilaku)

I_S : Jumlah *item Secondary Factor*

4. Penghitungan nilai total

Penghitungan nilai total berlandaskan pada persentase *core factor* dan *secondary factor*, dimana penghitungan tersebut diprediksikan akan mempengaruhi pada setiap profile. Rumus dari penghitungan nilai total adalah seperti rumus 3 sebagai berikut:

$$(x)\% NCF(i,s,p) + (x)\% NCF(i,s,p) = N(i,s,p) \quad (3)$$

Diketahui:

$N_{CF}(i,s,p)$: Nilai rata-rata *core factor* (kecerdasan, Sikap Kerja, Perilaku)

$N_{SF}(i,s,p)$: Nilai rata-rata *secondary factor* (Kecerdasan, Sikap Kerja, Perilaku)

$N(i,s,p)$: Nilai Total dari aspek (Kecerdasan, Sikap Kerja, Perilaku)

$(x)\%$: Nilai Persen yang diinputkan

5. Penghitungan Penetapan Perangkingan

Perolehan terakhir dari penghitungan profile matching yaitu adanya proses perangkingan pada tiap kandidat yang diusulkan. Rumus 4 berikut ini adalah rumus dalam melakukan proses perangkingan:

$$Rangking = (x)\% Nk + (x)\% Ns + (x)\% Np \quad (4)$$

Diketahui:

Nk : Nilai kecerdasan

Ns : Nilai Sikap Kerja

Np : Nilai Perilaku

$(x)\%$: Nilai Persen yang dimasukkan

2.2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini dengan memberikan kuesioner untuk pengumpulan data berisikan pertanyaan-pertanyaan yang akan diisi oleh responden. Jenis kuesionernya adalah kuesioner tertutup. Untuk kuesioner diberikan pada responden secara *online* dengan menggunakan *google form*. Pengisian responden dengan cara memilih salah satu jawaban dengan mengikuti karakteristiknya. Setelah kuesioner terkumpul, penulis menggunakan Microsoft Excel untuk menghitung dan mengolah data.

2.3. Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel pada penelitian yang sudah dilakukan ialah dengan teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* ini dipilih daripada unsur populasi yang ada secara acak, dimana setiap anggota populasi mempunyai hak sama untuk menjadi sampel.

2.4. Teknik analisis penelitian

Sistem analisis data dipergunakan pada penelitian ini yaitu metode Profile Matching. Metode Profile Matching dituangkan dalam instrumen yakni kuesioner untuk menentukan kenaikan gaji karyawan Apartemen Senayan Jakarta. Metode ini akan dianalisis dalam penentuan pemberian bonus berdasarkan kriteria dan variabel yang dipergunakan. Teknik analisis pada penelitian ini memanfaatkan teknik analisis data kuantitatif, yaitu teknik analisis data memanfaatkan pedoman matematika pada data angka/*numeric*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebuah analisis diperlukan untuk memecahkan permasalahan penelitian dan mencapai tujuan akhir dari penelitian. Data yang tidak dianalisa masih merupakan data mentah. Kegiatan ini memberi makna akan dianalisis dan ditafsirkan secara benar dan tepat. Dalam penelitian ini adalah mengenai penentuan kenaikan gaji karyawan, pada studi kasus pada Apartemen Senayan Jakarta. Dimana ada 3 aspek antara lain: aspek kecerdasan, aspek sikap kerja dan aspek perilaku.

Penghitungan ini memiliki aspek-aspek tertentu untuk penentuan kenaikan gaji, dan tiap aspek mempunyai metode penghitungan yang berbeda. Lihat tabel 3, untuk detailnya sebagai berikut:

Tabel 3. Kriteria Aspek

No	Kriteria	Keterangan Sub Kriteria	
1	Aspek Kecerdasan	A1	Pengetahuan bekerja
		A2	Pendidikan
2	Aspek Sikap Kerja	B1	Lama bekerja
		B2	Prestasi/Manajemen waktu
3	Aspek Perilaku	C1	Kerjasama tim
		C2	Etika bekerja

Selanjutnya pada nilai aspek memiliki sub kriterianya seperti tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Nilai Aspek

Penilaian Kriteria	1: Tidak Memenuhi Syarat
	2: Kurang
	3: Cukup
	4: Baik
	5: Sangat Baik

Berikut tabel 5. merupakan bentuk penilaiannya untuk penentuan kenaikan gaji karyawan:

Tabel 5. Penilaian Karyawan

KARYAWAN	Aspek Kecerdasan		Aspek Sikap Kerja		Aspek perilaku	
	A1	A2	B1	B2	C1	C2
Nabila Helpira Sasmita	4	3	4	3	5	4
Filahi Akbar	3	2	3	3	3	4
Febriyana Sulaiman	3	5	5	4	4	5
Andika Pratama	4	5	4	3	5	5
Agil Muhammad	5	5	5	5	5	5
Annisa Della Putri	4	4	5	3	5	4
Siti Harfiah Sari	4	4	5	3	3	4
Taufik Maulana	3	4	4	4	4	5
Rimba Dwi Anggara	4	3	4	4	5	4
Wati Erawati	4	4	4	5	5	3

Selanjutnya berikut pada tabel 6 dijelaskan Langkah-langkah dan perumusan penghitungan dari metode profile matching:

Tabel 6. Pemetaan GAP Berdasarkan Aspek

No	Karyawan	Aspek Kecerdasan		Aspek Sikap Kerja		Aspek perilaku		GAP	
		A1	A2	B1	B2	C1	C2		
1	Nabila Helpira Sasmita	4	3	4	3	5	4		
2	Filahi Akbar	3	5	4	3	3	4		
3	Febriyana Sulaiman	3	5	5	4	4	5		
4	Andika Pratama	4	5	4	3	3	5		
5	Agil Muhammad	5	5	5	5	5	5		
6	Annisa Della Putri	4	4	5	3	5	4		
7	Siti Harfiah Sari	4	4	5	3	3	4		
8	Taufik Maulana	3	4	4	4	4	5		
9	Rimba Dwi Anggara	4	3	4	4	5	4		
10	Wati Erawati	4	4	4	5	5	3		
	Profil pencapaian	5	4	5	4	3	4	(-)	(+)
1	Nabila Helpira Sasmita	-1	-1	-1	-1	2	0	-4	2
2	Filahi Akbar	-2	1	-1	-1	0	0	-4	1
3	Febriyana Sulaiman	-2	1	0	0	1	1	-2	3
4	Andika Pratama	-1	1	-1	-1	0	1	-3	2
5	Agil Muhammad	0	1	0	1	2	1	0	5
6	Annisa Della Putri	-1	0	0	-1	2	0	-2	2
7	Siti Harfiah Sari	-1	0	0	-1	0	0	-2	0
8	Taufik Maulana	-2	0	-1	0	1	1	-3	2
9	Rimba Dwi Anggara	-1	-1	-1	0	2	0	-3	2
10	Wati Erawati	-1	0	-1	1	2	-1	-3	3

Tabel 7. Bobot Nilai Gap

Karyawan	Aspek Kecerdasan		Aspek Sikap Kerja		Aspek perilaku	
	A1	A2	B1	B2	C1	C2
Nabila Helpira Sasmita	-1	-1	-1	-1	2	0
Filahi Akbar	-2	1	-1	-1	0	0
Febriyana Sulaiman	-2	1	0	0	1	1
Andika Pratama	-1	1	-1	-1	0	1
Agil Muhammad	0	1	0	1	2	1
Annisa Della Putri	-1	0	0	-1	2	0
Siti Harfiah Sari	-1	0	0	-1	0	0
Taufik Maulana	-2	0	-1	0	1	1
Rimba Dwi Anggara	-1	-1	-1	0	2	0
Wati Erawati	-1	0	-1	1	2	-1
Konversi Nilai Bobot						
Nabila Helpira Sasmita	4	4	4	4	3,5	5
Filahi Akbar	3	4,5	4	4	5	5
Febriyana Sulaiman	3	4,5	5	5	4,5	4,5
Andika Pratama	4	4,5	4	4	5	4,5
Agil Muhammad	5	4,5	5	4,5	3,5	4,5
Annisa Della Putri	4	5	5	4	3,5	5
Siti Harfiah Sari	4	5	5	4	5	5
Taufik Maulana	3	5	4	5	4,5	4,5
Rimba Dwi Anggara	4	4	4	5	3,5	5
Wati Erawati	4	5	4	4,5	3,5	4

Perhitungan dan pengelompokkan *Core* dan *Secondary Factor* dapat dilihat pada tabel 8:

Tabel 8. Core dan Secondary Factor

Karyawan	Aspek Kecerdasan			Aspek Sikap Kerja			Aspek perilaku		
	CF	SF	NK	CF	SF	NS	CF	SF	NP
Nabila Helpira Sasmita	2	2	2	4	2	3,2	1,75	2,5	2,05
Filahi Akbar	1,5	2,25	1,8	4	2	3,2	2,5	2,5	2,5
Febriyana Sulaiman	1,5	2,25	1,8	5	2,5	4	2,25	2,25	2,25
Andika Pratama	2	2,25	2,1	4	2	3,2	2,5	2,25	2,4
Agil Muhammad	2,5	2,25	2,4	4,75	2,25	3,75	1,75	2,25	1,95
Annisa Della Putri	2	2,5	2,2	4,5	2	3,5	1,75	2,5	2,05
Siti Harfiah Sari	2	2,5	2,2	4,5	2	3,5	2,5	2,5	2,5
Taufik Maulana	1,5	2,5	1,9	4,5	2,5	3,7	2,25	2,25	2,25
Rimba Dwi Anggara	2	2	2	4,5	2,5	3,7	1,75	2,5	2,05
Wati Erawati	2	2,5	2,2	4,25	2,25	3,45	1,75	2	1,85

Selanjutnya dilakukan proses penghitungan nilai total, untuk hasil dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini:

Tabel 9. Nilai Total GAP semua Aspek

Karyawan	NK	NS	NP	NA
Nabila Helpira Sasmita	2	5,3	2,05	3,665
Filahi Akbar	1,8	5	2,5	3,61
Febriyana Sulaiman	1,8	5,55	2,25	3,81
Andika Pratama	2,1	5,35	2,4	3,815
Agil Muhammad	2,4	5,05	1,95	3,59
Annisa Della Putri	2,2	5,5	2,05	3,805
Siti Harfiah Sari	2,2	5	2,5	3,69
Taufik Maulana	1,9	5,7	2,25	3,905
Rimba Dwi Anggara	2	5,8	2,05	3,915
Wati Erawati	2,2	5,7	1,85	3,845

Penentuan hasil akhir sebagai penentuan pemeringkatan untuk penentuan kenaikan gaji karyawan, untuk hasil dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Akhir dan pemeringkatan

Karyawan	NA	Rank
Nabila Helpira Sasmita	3,665	8
Filahi Akbar	3,61	9
Febriyana Sulaiman	3,81	5
Andika Pratama	3,815	4
Agil Muhammad	3,59	10
Annisa Della Putri	3,805	6
Siti Harfiah Sari	3,69	7
Taufik Maulana	3,905	2
Rimba Dwi Anggara	3,915	1
Wati Erawati	3,845	3

4. KESIMPULAN

Penulis menarik kesimpulan dari penelitian berdasarkan pembahasan keseluruhannya, kesimpulannya adalah proses penentuan kenaikan gaji karyawan pada Apartemen Senayan Jakarta mempergunakan metode profile matching mampu mendapatkan data seleksi penentuan kenaikan gaji karyawan dengan aspek-aspek yang ditentukan berdasarkan pada aspek kecerdasan,

aspek sikap kerja dan aspek perilaku, dimana setiap aspek mempunyai sub aspek, pada sistem pengambilan keputusan yang sudah diterapkan dapat memberikan keputusan alternatif penentuan gaji karyawan dengan penghitungan hasil akhir dengan urutan pemeringkatan nilai tertinggi adalah Rimba Dwi Anggara dengan nilai akhir 3,915.

5. SARAN

Saran untuk penelitian berikutnya dapat menggunakan metode lainnya atau dilakukan komparasi antara metode tersebut. Metode tersebut dapat diterapkan dalam sistem pengambilan keputusan agar memperoleh hasil keputusan yang valid dan jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] O. Nurdiawan, "Penerapan Sistem Pendukung Keputusan Dengan Metode Profile Matching Dalam Penilaian Kinerja Karyawan," *J. Digit Vol. 8, No.2 Nov 2018*, pp.136~148, vol. 8, no. 2, pp. 136–148, 2018.
- [2] A. P. Widyasari, "Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan untuk Kenaikan Gaji pada PT AAA," *Intensif*, vol. 1, no. 2, pp. 92–101, 2017, doi: 10.29407/intensif.v1i2.836.
- [3] A. Aris Widodo dan M. Misdrum, "Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Mnemon.*, vol. 2, no. 2, pp. 18–23, 2019, doi: 10.36040/mnemonic.v2i2.2259.
- [4] P. Poningsih, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Ranking Kenaikan Gaji Staff Dan Karyawan," *J-SAKTI (Jurnal Sains Komput. dan Inform.*, vol. 3, no. 2, p. 167, 2019, doi: 10.30645/j-sakti.v3i2.136.
- [5] D. David dan M. Marfuah, "Profile Matching untuk Menentukan Besaran Kenaikan Gaji Karyawan pada PT. Eka Mandiri Sukses," *J. Appl. Sci. Technol.*, vol. 2, no. 1, p. 26, 2022, doi: 10.30659/jast.2.01.26-33.
- [6] A. A. Tri Susilo, "Penerapan Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Ketua Program Studi (STUDI Kasus: Program Studi Teknik Informatika STMIK Musi Rawas)," *JUITA J. Inform.*, vol. 5, no. 2, p. 87, 2018, doi: 10.30595/juita.v5i2.1939.
- [7] I. G. T. Suryawan, W. Galang, dan M. Negara, "Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Penerima Beasiswa Dengan Metode Profile Matching," *J. Teknol. Inf. dan Komput.*, vol. 7, pp. 334–344, 2021.
- [8] L. Utari dan I. Merina, "Penentuan kenaikan level pada karyawan dengan penerapan metode profile matching," *Teknois J. Ilm. Teknol. Inf. dan Sains*, vol. 9, no. 2, pp. 65–78, 2019, doi: 10.36350/jbs.v9i2.67.
- [9] K. Nisa, T. P. Y. TPY, dan D. Natasha Putri, "Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada CV. Karya Alam," *J. Ilmu Komput.*, vol. 10, no. 2, pp. 73–77, 2021, doi: 10.33060/jik/2021/vol10.iss2.215.
- [10] E. Sutinah, "Copyright@2017. P2M STMIK BINA INSANI Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Profile Matching Dalam Pemilihan Salesman Terbaik," *Informatics Educ. Prof.*, vol. 2, no. 1, pp. 29–42, 2017.
- [11] A. Diana, D. Achadiani, dan H. Irawan, "Penerapan Metode Profile Matching untuk Pendukung Keputusan Pemilihan Manajer Information Technology," *J. Tek. Inform. dan Sist. Inf.*, vol. 7, no. 1, pp. 180–191, 2021, doi: 10.28932/jutisi.v7i1.3393.
- [12] E. Pawan, W. W. Widianto, dan P. Hasan, "Implementasi Metode Profile Matching Untuk Menentukan Penerima Beasiswa Bidikmisi," *Creat. Inf. Technol. J.*, vol. 8, no. 1, p. 54, 2021, doi: 10.24076/citec.2021v8i1.257.
- [13] A. Alwendi, "Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan menggunakan Metode

- Profile Matching (Studi Kasus PT. Beyf Bersaudara,” *J. Inform. dan Rekayasa Perangkat Lunak*, vol. 2, no. 2, p. 69, 2020, doi: 10.36499/jinrpl.v2i2.3308.
- [14] L. A. Latif, M. Jamil, dan S. H. Abbas, *Sistem Pendukung Keputusan: Teori dan Implementasi*. 2018.
- [15] Z. Efendi, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Lokasi Perumahan Menggunakan Metode Profile Matching,” *JURTEKSI (Jurnal Teknol. dan Sist. Informasi)*, vol. 6, no. 1, pp. 79–86, 2019, doi: 10.33330/jurteks.v6i1.408.
-