

Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kualitas Kinerja Karyawan Menggunakan Profile Matching (Studi Kasus: Apartemen Senayan Jakarta)

Decision Support System of Employee Quality Performance Assessment Using Profile Matching (Case Study: Apartemen Senayan Jakarta)

Sunarti

AMIK BSI Jakarta Jl. RS Fatmawati No.24, Pondok Labu, Jakarta Selatan (021 7500282)
Program Studi Manajemen Informatika
E-mail: sunarti.sni@bsi.ac.id

Abstrak

Kurang transparansi dalam proses menentukan kualitas kinerja karyawan dan banyaknya kriteria yang mempengaruhinya menjadi kendala dalam menentukan kualitas kinerja karyawan pada Apartemen Senayan, banyaknya kriteria yang menjadi pengukuran yaitu pengetahuan pekerjaan, kualitas pekerjaan, produktivitas, kemampuan, komunikasi, prestasi/manajemen waktu, logika, kepatuhan, kesadaran terhadap biaya, kerjasama tim, tempramen, tanggung jawab, etika kerja, fleksibilitas, inovasi, orientasi pelayanan dan dedikasi terhadap pekerjaan. Metode yang digunakan dalam pengambil keputusan untuk menentukan kualitas kinerja karyawan adalah Profile Matching yang dapat memberikan hasil yang maksimal, waktu yang efisien dan data yang valid. Pada metode Profile Matching adalah sistem penilaian dengan membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga bisa diketahui perbedaan kompetensinya.

Kata Kunci-- Kualitas Kinerja, Karyawan, Profile Matching

Abstract

Lack of transparency in the process of determining the quality of employee performance and the number of criteria affecting it becomes an obstacle in determining the quality of employee performance in Apartemen Senayan, the number of criteria that become the measurement of job knowledge, job quality, productivity, ability, communication, achievement/time management, compliance, cost consciousness, teamwork, character, responsibility, work ethics, flexibility, innovation, service orientation and dedication to work. The method used in decision makers to determine the quality of employee performance is Profile Matching that can provide maximum results, efficient time and valid data. In Profile Matching method is a scoring system by comparing individual competencies into job competencies so that it can be known the difference of competence.

Keywords-- Quality Performance, Employee, Profile Matching

1. PENDAHULUAN

Karyawan dalam suatu perusahaan sangat mendukung kemajuan dan kreativitas kinerja perusahaan untuk menjamin kesuksesan sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Seperti halnya pada Apartemen Senayan perusahaan bergerak dalam bidang *Hospitality Industry* atau jasa penyewaan apartemen kinerja karyawan sangat membantu proses kemajuan dan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan tersebut, dengan melakukan penilaian kualitas kinerja karyawan yang dilakukan setiap tahunnya. Penelitian yang dilakukan [1] dalam Nawawi “Jenjang karir pada perusahaan biasanya ditentukan oleh jenjang keilmuan, sudah berapa lama diperusaahn tersebut dan level, tetapi pada Apartemen Senayan banyak kriteria yang menjadi pengukuran yaitu pengetahuan pekerjaan, kualitas pekerjaan, produktivitas, kemampuan,

komunikasi, prestasi/manajemen waktu, logika, kepatuhan, kesadaran terhadap biaya, kerjasama tim, tempramen, tanggung jawab, etika kerja, fleksibilitas, inovasi, orientasi pelayanan dan dedikasi terhadap pekerjaan. Alasan penilaian kualitas kinerja karyawan pada Apartemen Senayan adalah adanya posisi yang harus ditempati dan layak diisi, evaluasi kinerja setiap tahun dan untuk memperkuat *team work*.

Penelitian yang dilakukan [2] Dalam penilaian kualitas kinerja karyawan pada Apartemen Senayan banyak sekali kriteria, dengan hal tersebut menjadikan kendala bagi pimpinan, karena belum memiliki nilai bobot dan juga perhitungan masih bersifat manual sehingga keputusan yang diambil masih bersifat subjektif dan permasalahan dalam menentukan penilaian kualitas kinerja karyawan pada Apartemen Senayan dikarenakan adanya posisi yang harus ditempati dan layak diisi, evaluasi kinerja setiap tahun dan untuk memperkuat *team work*. Kendala yang dihadapi oleh pimpinan adalah kurang transparansi dalam proses menentukan kualitas kinerja karyawan dan banyak kriteria yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Metode yang digunakan dalam pengambil keputusan untuk menentukan kualitas kinerja karyawan adalah *Profile Matching* yang dapat memberikan hasil yang maksimal, waktu yang efisien dan data yang valid.

Penelitian yang dilakukan [1] Dengan menggunakan metode *Profile Matching* dapat memproses data *inputan* untuk data master (data jabatan, data karyawan) dan data bobot variabel dalam proses penilaian karyawan yang akan dipromosikan sehingga proses seleksi karyawan untuk jabatan baru menjadi lebih mudah, efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan [3] Penentuan kriteria dan faktor pengukuran serta penetapan parameter nilai untuk setiap riwayat hidup personil sungguh bermakna pada mekanisme pengangkatan jabatan. Penelitian yang dilakukan [4] Tahapan metode *Profile Matching* menghasilkan keputusan dalam penentuan jabatan bagi seorang karyawan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab.

Penelitian yang dilakukan [5] Pada metode pengambilan keputusan merupakan bagian dari metode informasi yang berdasarkan teknologi informasi. Terdapat beberapa langkah dalam metode ini adalah menjelaskan permasalahan, pengumpulan informasi yang signifikan dan sama, proses data menjadi informasi, dan menentukan pilihan penyelesaian dari permasalahan. Sistem penerimaan siswa baru di Mts. Alwasliyah tanjung morawa masih menggunakan data manual, sehingga prosesnya dalam penerimaan siswa baru menjadi lama dan tidak efektif. Metode pengambil keputusan *Profile Matching* ini membuat sistem penerimaan siswa baru dapat efektif dan efisien dan bisa membantu Mts. Alwasliyah dalam memutuskan alternatif utama pada proses penerimaan siswa baru.

Berdasarkan dari penelitian sebelumnya keterkaitan dengan penelitian ini adalah menggunakan metode *Profile Matching* dalam metode pengambil keputusan ini untuk menjelaskan permasalahan, pengumpulan data menjadi informasi dan menentukan alternative solusi permasalahan dalam penilaian kinerja karyawan pada Apartemen Senayan Jakarta.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian Sistem Pengambil Keputusan (SPK) menggunakan beberapa metode dalam menyelesaikan permasalahan meningkatkan kualitas kinerja pada Apartemen Senayan, berikut adalah metode yang penulis lakukan:

A. Metode Pengambil Keputusan menggunakan *Profile Matching*

Penelitian yang dilakukan [6] *Profile Matching* adalah sebuah metode pengambilan keputusan yang memperkirakan bahwa ada tingkat *variable predictor* yang ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, tidak hanya face minimum yang harus dipenuhi atau dilalui. Hasil akhir dari proses *Profile Matching* adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Cara-cara pada Metode *Profile Matching* antara lain :

1. Menentukan Bobot Nilai Gap. Pada tahap ini, akan ditentukan bobot nilai masing-masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing-masing aspek itu sendiri. Adapun masukan dari proses pembobotan ini adalah selisih dari profil karyawan dan profil jabatan.

- Melakukan pemetaan Gap. Gap yang dimaksud adalah perbedaan antara profil karyawan dengan profil jabatan.

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

- Melakukan pencocokan dengan tabel bobot Gap, hasil Gap dari pengurangan profil karyawan dan profil jabatan bila dicocokkan dengan kolom selisih gap pada tabel bobot nilai yang dihasilkan sama. Tabel bobot nilai dapat dilihat pada table I dibawah ini:

Tabel 1: Bobot Nilai

No.	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (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

Sumber: Kusrini 2007

- Melakukan perhitungan *core factor* dan *secondary factor*. Setelah menentukan bobot nilai gap untuk ketiga aspek yang dibutuhkan, kemudian tiap aspek dikelompokkan lagi menjadi dua kelompok yaitu:

core factor

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

secondary factor

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

- Perhitungan nilai total dengan rumus sebagai berikut :

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

- Perhitungan Penentuan Rangking adalah hasil akhir dari proses *Profile Matching* dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Ranking} : (x)\%NI + (x)\%Ns + (x)\%Np \quad (4)$$

B. Metode Pengumpulan Data

Dalam metode ini penulis melakukan pengumpulan data dengan melakukan penelitian secara langsung pada Apartemen Senayan, berikut adalah yang penulis lakukan dalam penelitian ini:

a. Observasi

Pengamatan secara langsung pada Apartemen Senayan dengan menganalisa kinerja karyawan dan kepribadian masing-masing karyawan serta kriteria lain yang mempengaruhi kenaikan jabatan

b. Wawancara

Wawancara yang dilakukan untuk melengkapi data yang digunakan dalam penelitian.

c. Studi Pustaka

Metode ini untuk menunjang metode observasi dan wawancara dengan melakukan mencari referensi-referensi yang berhubungan dengan penelitian, seperti buku, jurnal dan internet.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pemetaan GAP Kompetensi

Tabel 2: Gap kualitas kinerja [sumber: data olahan 2017

Gap = Profil Karyawan – Profil Jabatan

KARYAWAN	Pengetahuan pekerjaan	Kualitas pekerjaan	Produktivitas	Kemampuan	Komunikasi	Prestasi/Manajemen waktu	Logika	Kepatuhan	Kesadaran terhadap biaya	Kerjasama tim	Tempresmen	Tanggung jawab	Etika kerja	Fleksibilitas	Inovasi	Orientasi pelayanan	Dedikasi terhadap pekerjaan
DEDEN ISMAIL	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	5	3
ARI PURWITO	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
RIDAN	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
YUSTIADI TRESNA W	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3
ANGGUN EKO	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3
MAULANA YUSUF	4	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3
METRO AHMADI	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
RUDI HARTANA	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
CECEP MULYADI	4	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3
DINI APRIYANI	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3
INTAN	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4
DANANG DWI	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
RAHAYU SETIORINI	5	3	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3
BAYU PURNOMO	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3
Profil Koordinator	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
DEDEN ISMAIL	-1	-2	-1	-2	0	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	0	-2	-2	0	-2
ARI PURWITO	-2	-1	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-1
RIDAN	-2	0	-1	-1	-1	0	-1	-1	-1	-1	-1	0	-1	-1	-1	-1	-1
YUSTIADI TRESNA W	-1	0	-1	-1	-1	0	0	-2	0	-2	-1	-2	-1	-2	-1	-1	-2
ANGGUN EKO	-1	0	0	0	-2	0	0	-1	0	0	0	-1	-1	0	0	-2	-2
MAULANA YUSUF	-1	-2	0	-2	0	-2	0	-2	-2	-2	-2	-2	0	-2	-2	0	-2
METRO AHMADI	-2	-1	0	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-1
RUDI HARTANA	-2	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	0	-1	-1	-1	-1	-1
CECEP MULYADI	-1	-2	-1	-1	0	-1	0	-2	-1	-2	-1	-2	0	-2	-1	-1	-2
DINI APRIYANI	-1	-1	-1	0	0	-2	-1	-1	-1	0	0	-1	-1	0	0	-2	-2
INTAN	-2	-1	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-1	-2	0	-2	-1	-2	-2	-1
DANANG DWI	-2	0	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	0	-1	0	-1	-1	-1
RAHAYU SETIORINI	0	-2	0	-1	-1	0	-1	-2	-1	-2	-1	-2	-1	0	-1	-1	-2
BAYU PURNOMO	-1	-1	-1	0	-2	-2	-1	-1	0	0	0	-1	-1	0	0	-2	-2

Berdasarkan hasil perhitungan gap kualitas kinerja dari tabel 2 dapat diketahui Gap atau selisih dari profil yang dibutuhkan untuk setiap kandidat.

B. Penentuan Bobot nilai GAP

Tabel 3: Bobot Nilai Gap [sumber: di olah oleh peneliti:2017)

KARYAWAN	Variabel																
	Pengetahuan pekerjaan	Kualitas pekerjaan	Produktivitas	Kemampuan	Komunikasi	Prestasi/Manajemen waktu	Logika	Kepatuhan	Kesadaran terhadap biaya	Kerjasama tim	Tempramen	Tanggung jawab	Etika kerja	Fleksibilitas	Inovasi	Orientasi pelayanan	Dedikasi terhadap pekerjaan
DEDEN ISMAIL	-1	-2	-1	-2	0	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	0	-2	-2	0	-2
ARI PURWITO	-2	-1	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-1
RIDAN	-2	0	-1	-1	-1	0	-1	-1	-1	-1	-1	0	-1	-1	-1	-1	-1
YUSTIADI TRESNA W	-1	0	-1	-1	-1	0	0	-2	0	-2	-1	-2	-1	-2	-1	-1	-2
ANGGUN EKO	-1	0	0	0	-2	0	0	-1	0	0	0	-1	-1	0	0	-2	-2
MAULANA YUSUF	-1	-2	0	-2	0	-2	0	-2	-2	-2	-2	-2	0	-2	-2	0	-2
METRO AHMADI	-2	-1	0	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-1
RUDI HARTANA	-2	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	0	-1	-1	-1	-1	-1
CECEP MULYADI	-1	-2	-1	-1	0	-1	0	-2	-1	-2	-1	-2	0	-2	-1	-1	-2
DINI APRIYANI	-1	-1	-1	0	0	-2	-1	-1	-1	0	0	-1	-1	0	0	-2	-2
INTAN	-2	-1	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-1	-2	0	-2	-1	-2	-2	-1
DANANG DWI	-2	0	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	0	-1	0	-1	-1	-1
RAHAYU SETIORDI	0	-2	0	-1	-1	0	-1	-2	-1	-2	-1	-2	-1	0	-1	-1	-2
BAYU PURNOMO	-1	-1	-1	0	-2	-2	-1	-1	0	0	0	-1	-1	0	0	-2	-2
Nilai Bobot																	
DEDEN ISMAIL	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	5	3
ARI PURWITO	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
RIDAN	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
YUSTIADI TRESNA W	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3
ANGGUN EKO	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3
MAULANA YUSUF	4	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3
METRO AHMADI	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
RUDI HARTANA	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
CECEP MULYADI	4	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3
DINI APRIYANI	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3
INTAN	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4
DANANG DWI	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
RAHAYU SETIORDI	5	3	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3
BAYU PURNOMO	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3 didapatkan bobot nilai kualitas kinerja untuk setiap kandidat.

C. Perhitungan dan Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Tabel 4: Perhitungan dan Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

KARYAWAN	Variabel																CF	SF	
	Pengetahuan pekerjaan	Kualitas pekerjaan	Produktivitas	Kemampuan	Komunikasi	Prestasi/Manajemen waktu	Logika	Kepatuhan	n terhadap biaya	Kerjasama tim	Tempramen	Tanggung jawab	Etika kerja	Fleksibilitas	Inovasi	Orientasi pelayanan			Dedikasi terhadap pekerjaan
DEDEN ISMAIL	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	5	3	3,5	6
ARI PURWITO	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3,3	5,6
RIDAN	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,1	7
YUSTIADI TRESNA W	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3,9	6,7
ANGGUN EKO	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4,4	7,5
MAULANA YUSUF	4	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3,6	6,2
METRO AHMADI	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3,4	5,8
RUDI HARTANA	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,0	6,8
CECEP MULYADI	4	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3,8	6,5
DINI APRIYANI	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4,2	7,1
INTAN	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3,4	5,8
DANANG DWI	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4,1	7
RAHAYU SETIORINI	5	3	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3,9	6,7
BAYU PURNOMO	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4,1	7

Pada tabel 4 merupakan hasil perhitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

D. Penghitungan Nilai Total untuk penilaian kualitas kinerja karyawan Pada Apartemen Senayan dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 5: Perhitungan Nilai Total

KARYAWAN	CF	SF	N
DEDEN ISMAIL	3,5	6	4,52
ARI PURWITO	3,3	5,6	4,22
RIDAN	4,1	7	5,27
YUSTIADI TRESNA W	3,9	6,7	5,04
ANGGUN EKO	4,4	7,5	5,65
MAULANA YUSUF	3,6	6,2	4,67
METRO AHMADI	3,4	5,8	4,37
RUDI HARTANA	4,0	6,8	5,12
CECEP MULYADI	3,8	6,5	4,89
DINI APRIYANI	4,2	7,1	5,35
INTAN	3,4	5,8	4,37
DANANG DWI	4,1	7	5,27
RAHAYU SETIORINI	3,9	6,7	5,04
BAYU PURNOMO	4,1	7	5,27

Dari hasil perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dari setiap aspek, kemudian dilakukan penghitungan nilai total. Untuk hasil bisa dilihat pada tabel 5 yang menunjukkan Anggun Eko mendapat nilai tertinggi dengan score 5.56

E. Perhitungan Penentuan Ranking

Tabel 6: Penentuan Ranking

KARYAWAN	CF	SF	N	rank
DEDEN ISMAIL	3,5	6	4,52	11
ARI PURWITO	3,3	5,6	4,22	14
RIDAN	4,1	7	5,27	3
YUSTIADI TRESNA W	3,9	6,7	5,04	7
ANGGUN EKO	4,4	7,5	5,65	1
MAULANA YUSUF	3,6	6,2	4,67	10
METRO AHMADI	3,4	5,8	4,37	12
RUDI HARTANA	4,0	6,8	5,12	6
CECEP MULYADI	3,8	6,5	4,89	9
DINI APRIYANI	4,2	7,1	5,35	2
INTAN	3,4	5,8	4,37	12
DANANG DWI	4,1	7	5,27	3
RAHAYU SETIORINI	3,9	6,7	5,04	7
BAYU PURNOMO	4,1	7	5,27	3

Penentuan ranking dalam metode *Profile Matching* merupakan hasil akhir penentuan kualitas kinerja pada Apartemen Senayan. Berdasarkan perhitungan ranking untuk setiap kandidat, didapatkan nilai skor setiap kandidat berdasarkan tabel 6, dan pada penelitian ini untuk Anggun Eko mendapatkan ranking 1(satu).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah penulis lakukan maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan perhitungan Metode *Profile Matching*, diperoleh nilai Total kualitas kinerja karyawan untuk kandidat dengan nilai tertinggi adalah Anggun Eko (5.65) dan penentuan nilai ranking untuk kandidat nilai tertinggi adalah Anggun Eko (5.65).
- b. Penentuan kriteria dan variabel penilaian serta pemutusan standar nilai untuk setiap profil jabatan berpengaruh dalam proses penilaian prestasi dari setiap karakter karyawan.
- c. Metode Pengambil keputusan menggunakan *Profile Matching* mampu mengolah data berdasarkan variabel yang menjadi kriteria dalam proses penilaian prestasi dari kinerja karyawan.

5. SARAN

Penelitian yang dilakukan ini berhubungan dengan keperluan Apartemen Senayan saat ini, sehingga untuk waktu, kondisi dan tempat yang berbeda dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan metode lain seperti *Analytic Hierarchy Process* (AHP) menggunakan indikator yang lain untuk penilaian kualitas kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada bagian terkait Apartemen Senayan yang sudah membantu penulis dalam penelitian ini dan pihak penerbit jurnal, atas kesempatannya dalam mempublikasi karya ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Asfan Muqtadir. Purdianto, Irwan, 2013, Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan metode Profile Matching (Studi Kasus di PT. Industri Kemasan Semen Gresik), Yogyakarta: Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI) 2013 Yogyakarta, 15 Juni 2013
- [2] Sunarti, 2017, Analisa Penilaian Kualitas Kinerja Karyawan Dengan Metode Simple Additive Weighting (Studi Kasus Apartemen Plaza Senayan Jakarta), Jurnal Joins, Vol 2, No 1, Mei 2017
- [3] Deny Adhar, Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Jabatan Karyawan Pada PT.AYN Dengan Metode Profile Matching, Jurnal Jatasi, Vol 1, No 1, September 2014
- [4] Stefanus Suban. Nugraha, Danang Aditya, 2015, Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Karyawan Untuk Penentuan Jabatan Tertentu Dengan Metode *Profile Matching*, Jurnal Bimasakti, 2015
- [5] Indapuri, Maulidia, 2014, Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Siswa Baru Dengan Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus : MTs.Alwasliyah Tanjung Morawa), Pelita Informatika Budi Darma, Volume VI, Nomor 2, April 2014
- [6] Kusrini. 2007, Konsep Dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Andy Offset