

PEMODELAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN UNTUK KENAIKAN JABATAN MENGGUNAKAN METODE *PROFIL MATCHING* PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM PALEMBANG

Ermatita¹, Yulias², Muhammad Adrezo³,

¹Program Studi Magister Teknologi Informasi, Informatika/ Universitas Sriwijaya

²Program Studi Sistem Informasi/ Universitas Sriwijaya

³Program Studi Informatika/ UPN Veteran Jakarta

^{1,2}Jl. Raya Palembang Prabumulih, Km. 32, Sumatera Selatan

³Jl. Rs. Fatmawati, Pondok Labu, Jakarta Selatan 12450

ermatitaz@yahoo.com¹, muhammad.adrezo@gmail.com³

Abstrak. Kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam kinerja organisasi. Hal ini akan mempengaruhi kinerja organisasi, jika kinerja organisasi kurang baik akan berpengaruh terhadap perrpormane organisasi. Oleh karena itu perlu menilai kinerja karyawan untuk menunjang kinerjanya yang akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Pada penelitian ini menggunakan metode profile Matching untuk menilai karyawan sehingga di dapatkan rekomendasi karyawan yang akan naik jabatan.

Kata Kunci: Karyawan, Pemodelan, metode profile matching, pengambilan keputusan.

1 Pendahuluan

Dalam kehidupan, proses pengambilan keputusan merupakan sesuatu yang akan selalu dihadapi oleh manusia (Pratiwi,2016). Keputusan merupakan hasil dari proses memilih pilihan terbaik diantara beberapa alternatif yang telah tersedia (Diana, 2018). Dari teori tersebut dapat diartikan bahwa dalam kehidupan, proses pengambilan keputusan merupakan sesuatu yang akan selalu dihadapi oleh manusia. Keputusan yang diambil biasanya karena ada pertimbangan tertentu atau atas dasar logika, ada alternatif terbaik dari beberapa alternatif yang harus dipilih dan ada tujuan yang harus dicapai.

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. Dengan menggunakan analisis *GAP* ini diharapkan dapat membantu menentukan jabatan karyawan serta dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam pengidentifikasi masalah masalah maupun kebutuhan yang diperlukan dalam sistem penilaian kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang telah ditentukan.(Kusrini, 2007:53)

Untuk membantu menyeleksi karyawan yang akan mendapat suatu jabatan. Dalam proses pengambilan keputusan dibutuhkan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis komputer yang dapat menghitung pertimbangan penilaian pada kriteria yang ditentukan pada kriteria yang ditentukan pada saat penempatan jabatan agar dapat lebih bersifat objektif dan waktu proses yang lebih cepat.

Berdasarkan uraian tersebut menjadi latar belakang penulis dalam penelitian sebagai proposal ini dengan judul “Pemodelan Penilaian Kinerja Karyawan Untuk Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode *Profile Matching* Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Palembang ”.

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Sistem

Sistem merupakan kumpulan elemen yang saling berkaitan yang bertanggung jawab memproses masukan (*input*) sehingga menghasilkan keluaran (Kusrini, 2007:11).

Sistem adalah serangkaian dua atau lebih komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai tujuan. Sebagian besar sistem terdiri dari subsistem yang lebih kecil yang mendukung sistem yang lebih besar. Sistem dibagi menjadi tiga bagian berbeda yaitu yang pertama *input*, adalah elemen yang masuk ke dalam sistem. Kedua proses, adalah semua elemen yang diperlukan untuk mengonversi atau mentransformasikan *input* kedalam *output*. Sebagai contoh, sebuah proses pada pabrik kimia dapat memasukkan pemanasan material, penggunaan prosedur pengoperasian, pengguna subsistem penanganan material, dan penggunaan karyawan dan mesin. Sebagai contoh, orang yang berpendidikan adalah *output* dari Universitas, dan laporan adalah *output* dari sebuah sistem komputer. Server *Web* dapat menghasilkan sebuah halaman *Web* dinamis berdasarkan input dan prosesnya. (Marshall, 2014 :3)

2.2 Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

Menurut (Nur Arifah Syafitri, Sutardi, 2016) SPK atau Decision Support System (DSS) pertama kali diungkapkan pada awal tahun 1970-an oleh Michael S. Scott Morton dengan istilah Management Decision System yaitu suatu sistem yang berbasis komputer yang ditunjukkan untuk membantu mengambil keputusan dengan memanfaatkan data dan model tertentu untuk memecahkan berbagai persoalan yang tidak terstruktur.

2.3 Metode Profile Matching

Profile Matching dalam pencocokan profil, dilakukan identifikasi terhadap kelompok karyawan yang baik maupun buruk. Para karyawan dalam kelompok tersebut diukur menggunakan beberapa kriteria penilaian. Jika pelaksana yang baik memperoleh skor yang berbeda dari pelaksana yang buruk atau sebuah karakteristik, maka variabel tersebut berfaedah untuk memilih pelaksana yang baik. Begitu beberapa variabel yang membedakan antara pelaksana-pelaksana yang baik dan buruk telah teridentifikasi, profil ideal, dari karyawan yang berhasil bisa dibuat. Misalnya, karyawan yang ideal mungkin memiliki kecerdasan rata-rata, kepekaan sosial yang baik, kebutuhan rendah untuk mendominasi orang lain, dan tingkat kemampuan perencanaan yang tinggi. (Kusrini, 2007:53)

3. Metodologi Penelitian

3.1. Pemetaan GAP Kompetensi

Gap yang di maksud adalah perbedaan antara profil jabatan dengan profil karyawan atau bisa ditunjukkan pada rumus di bawah ini :

$$\text{Gap} = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Jabatan} \quad (1)$$

a. Perhitungan Pemetaan GAP Kompetensi Berdasarkan Aspek-Aspek

Untuk perhitungan pemilihan karyawan pengumpulan GAP yang terjadi itu sendiri pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Untuk keterangannya bisa dilihat pada tabel 2.5:

Tabel 2.5 Keterangan Sub Aspek Kriteria Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Kriteria	Keterangan Sub Kriteria
Aspek Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan 2. Kepemimpinan
Aspek Sikap Kerja	1. Disiplin 2. Kerjasama
Aspek Intelektual	1. Komitmen 2. Integritas

Dimana nilai aspek sub kriterianya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.6 Keterangan Sub Kriteria Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Nilai Sub Kriteria	
	1. :Sangat Kurang
	2. :Kurang
	3. :Cukup
	4. :Baik
	5. :Sangat Baik

3.2. Perhitungan dan pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai *GAP* untuk ketiga aspek, yaitu aspek kapasitas intelektual, sikap kerja, dan perilaku dengan cara yang sama, setiap aspek di kelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*. Perhitungan *core factor* ditunjukkan menggunakan rumus dibawah ini :

$$NCF = \frac{\sum NC (I, s, p)}{\sum IC} \quad (2)$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *Core Factor*

NC(i,s,p) : Jumlah total nilai *Core factor* (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)

IC : Jumlah *item Core Factor*

Sementara itu, perhitungan *Secondary Factor* bisa ditunjukkan dengan rumus berikut :

$$NSF = \frac{\sum NS (I, s, p)}{\sum IS} \quad (3)$$

Keterangan :

- NCF : Nilai rata-rata *Secondary Factor*
 NC(i,s,p) : Jumlah total nilai *Secondary factor (Intelektual, Sikap kerja, Perilaku)*
 IC : Jumlah item *Secondary Factor*

3.3. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap aspek di atas, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Dimana Nilai Persen yang diinputkan sesuai keputusan dari Kantor Dinas PU adalah 60% dan 40%.

$$(X)\%NCF(i,s,p) + (X)\%NSF(i,s,p) = N(i,s,p) \quad (4)$$

Keterangan :

- NCF(i,s,p) : Nilai rata-rata *core factor*
 NSF(i,s,p) : Nilai rata-rata *secondary factor*
 N(i,s,p) : Nilai total dari aspek
 (x)% : Nilai persen yang di inputkan

4. Pembahasan

4.1 Pemodelan dengan menggunakan Profile Matching

Perhitungan ini memiliki aspek-aspek tertentu untuk penilaian pegawai berprestasi yang terjadi pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Untuk keterangannya bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel.1 : Kriteria Aspek

No.	Kriteria	Keterangan Sub Kriteria
1.	Aspek Sasaran Kerja	A1 Tugas Jabatan
		A2 Tugas Tambahan
		A3 Kreatifitas
2.	Aspek Perilaku	B1 Pelayanan
		B2 Disiplin
		B3 Kerjasama
		B4 Kepemimpinan

Kemudian untuk nilai aspek sub kriterianya adalah sebagai berikut ini :

Tabel.2 : Nilai Aspek

Nilai Kriteria	1: Sangat Kurang
	2: Kurang
	3: Cukup
	4: Baik
	5: Sangat Baik

Penilaian yang telah diberikan nilai oleh Ibu Sukma SE adalah sebagai berikut:

Tabel.3: Penilaian Pegawai

No.	Nama Pegawai	Sasaran Kerja			Perilaku			
		A1	A2	A3	B1	B2	B3	B4
1.	Sesil Leanggaraini Utami	5	3	4	5	4	4	2
2.	Tya Pratiwi, SH.	5	3	3	4	4	3	4
3.	Badu Prasetyo	5	3	4	4	4	5	2
4.	Sonya Faradila SH.	5	3	4	4	5	4	3
5.	Mutiara Jesika	4	2	4	4	5	3	3

Berikut adalah beberapa tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode profile matching, (Kristiana, 2015)

3.4 Pemetaan GAP

Gap yang dimaksud disini adalah perbedaan antara profil jabatan dengan profil karyawan atau bisa ditunjukkan pada rumus di bawah:

$$\text{Gap} = \text{Profil Karyawan} - \text{Profil Jabatan} \quad (2)$$

Keterangan:

Profil Karyawan : Nilai Karyawan

Profil Kinerja : Nilai Standart

Tabel.4 : GAP Aspek Sasaran Kerja

No.	Nama Pegawai	Kriteria		
		A1	A2	A3
1.	Sesil Leanggaraini Utami	5	3	4
2.	Tya Pratiwi, SH.	5	3	3
3.	Badu Prasetyo	5	3	4
4.	Sonya Faradila, SH.	5	3	4
5.	Mutiara Jesika	4	2	4
Profil Pencapaian		5	3	4
1	Sesil Leanggaraini Utami	0	0	0
2	Tya Pratiwi, SH.	0	0	-1
3	Badu Prasetyo	0	0	0
4		0	0	0
5		-1	-1	0

Tabel.5 : GAP Aspek Perilaku

No.	Nama Pegawai	Kriteria			
		B1	B2	B3	B4
1.	Sesil Leanggaraini Utami	5	4	4	2
2.	Tya Pratiwi, SH.	4	4	3	4
3.	Badu Prasetyo	4	4	5	2
4.	Sonya Farahdila, SH.	4	5	4	3
5.	Mutiara Jesika	4	5	3	3
Profil Pencapaian		4	4	3	3
1.	Sesil Leanggaraini Utami	1	0	1	-1
2.	Tya Pratiwi, SH.	0	0	0	1
3.	Badu Prasetyo	0	1	1	0
4.	Sonya Farahdila, SH.	0	1	1	0
5.	Mutiara Jesika	0	1	0	0

3.5 Pembobotan

Setelah didapatkan tiap gap masing-masing pegawai maka tiap profil nasabah diberi bobot nilai patokan seperti pada tabel-tabel berikut :

Tabel.6 : Bobot Nilai Gap

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 2 tingkat level.
8.	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat level.
9.	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat level.

Sumber : (Kusrini,2007)

Tabel.7 : Penentuan Nilai Bobot Aspek Sasaran Kerja

No.	Nama Pegawai	Kriteria		
		A1	A2	A3
1.	Sesil Leanggaraini Utami	0	0	0
2.	Tya Pratiwi, SH.	0	0	-1
3.	Badu Prasetyo	0	0	0
4.	Sonya Farahdila, SH.	0	0	0
5.	Mutiara Jesika	-1	-1	0
Nilai Bobot				
1	Sesil Leanggaraini Utami	5	5	5
2	Tya Pratiwi, SH.	5	5	4
3	Badu Prasetyo	5	5	5
4	Sonya Farahdila, SH.	5	5	5
5	Mutiara Jesika	4	4	5

N	Nama Pegawai	Kriteria
---	--------------	----------

o.		B1	B2	B3	B4
1.	Sesil Leanggaraini Utami	1	0	1	-1
2.	Tya Pratiwi, SH.	0	0	0	1
3.	Badu Prasetyo	0	1	1	0
4.	Sonya Farahdila, SH.	0	1	1	0
5.	Mutiara Jesika	0	1	0	0
Nilai Bobot					
1.	Sesil Leanggaraini Utami	4,5	5	4,5	4
2.	Tya Pratiwi, SH.	5	5	5	4,5
3.	Badu Prasetyo	5	4,5	4,5	5
4.	Sonya Farahdila, SH.	5	4,5	4,5	5
5.	Mutiara Jesika	5	4,5	5	5

3.6 Perhitungan dan Pengelompokkan Core dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai gap maka selanjutnya dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok *core factor* dan *secondary factor*.

Perhitungan *Core* dan *Secondary Factor* ditunjukkan menggunakan rumus.

a Core Factor

Core factor merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal. Untuk perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$NCF = \frac{\sum NC (s, p)}{\sum IC} \quad (5)$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC(s,p) : Jumlah total nilai *core factor* (sasaran kerja, perilaku)

IC : Jumlah item *core factor*

b Secondary Factor

Secondary factor adalah item-item selain aspek yang ada pada *core factor*. Sedangkan untuk perhitungan *secondary factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$NSF = \frac{\sum NS (s, p)}{\sum IS} \quad (6)$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *Secondary factor*

NS (s,p) : Jumlah total nilai *Secondary factor* (sasaran kerja, perilaku)

IS : Jumlah item *Secondary factor*

a Aspek Sasaran Kerja

Untuk perhitungan *core factor* dan *secondary factor* untuk aspek kinerja, dengan terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana yang menjadi *core factor* dari aspek kinerja (sub-aspek yaitu A_1 dan A_3) maka sub- aspek sisanya akan menjadi *secondary factor*. Berikut cara pengerjaannya perhitungan pada sub aspek berikut:

1. Sesil Leanggaraini Utami

$$NCF = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

2. Tya Pratiwi, SH.

$$NCF = \frac{5+4}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

3. Badu Prasetyo

$$NCF = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

4. Sonya Faradila, SH.

$$NCF = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{5}{1} = 5$$

5. Mutiara Jesika

$$NCF = \frac{4+5}{2} = \frac{9}{2} = 4,5$$

$$NSF = \frac{4}{1} = 4$$

Tabel.9 : Bobot Nilai GAP Aspek Sasaran Kerja

No.	Nama Pegawai	Kriteria			NCF	NSF
		A1	A2	A3		
1.	Sesil Leanggaraini Utami	5	5	5	5	5
2.	Tya Pratiwi, SH.	5	5	4	4,5	5
3.	Badu Prasetyo	5	5	5	5	5
4.	Sonya Farahdila, SH.	5	5	5	5	5
5.	Mutiara Jesika	4	4	5	4,5	4

b Aspek Perilaku

Untuk perhitungan core factor dan secondary factor untuk aspek sikap kerja, dengan terlebih dahulu menentukan sub-aspek mana yang menjadi core factor dari aspek sikap kerja (sub-aspek yaitu B_1 dan B_2) maka sub-aspek sisanya akan menjadi secondary factor. Berikut cara pengerjaannya perhitungan pada sub aspek berikut:

1. Sesil Leanggaraini Utami

$$NCF = \frac{4,5+5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

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

2. Tya Pratiwi, SH.

$$NCF = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{5+4,5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

3. Badu Prasetyo

$$NCF = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

$$NSF = \frac{3,5+4}{2} = \frac{7,5}{2} = 3,75$$

4. Sonya Farahdila, SH.

$$NCF = \frac{5+4,5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

$$NSF = \frac{4,5+5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,25$$

5. Mutiara Jesika

$$NCF = \frac{5+4,5}{2} = \frac{9,5}{2} = 4,75$$

$$NSF = \frac{5+5}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

Tabel.10 : Bobot Nilai GAP Aspek Perilaku

No.	Nama Pegawai	Kriteria				NCF	NSF
		B1	B2	B3	B4		
1.	Sesil Leanggaraini Utami	4,5	5	4,5	4	4,75	4,25
2.	Tya Pratiwi, SH.	5	5	5	4,5	5	4,75
3.	Badu Prasetyo	5	5	3,5	4	5	3,75
4.	Sonya Farahdila, SH.	5	4,5	4,5	5	4,75	4,75
5.	Mutiara Jesika	5	4,5	5	5	4,75	5

3.7 Perhitungan Nilai Total

Berdasarkan hasil perhitungan setiap kriteria diatas, selanjutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang di perkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil.

Rumus perhitungan bisa dilihat pada rumus berikut:

$$N_{(S,P)} = (x)\% NCF_{(S,P)} + (x)\% NSF_{(S,P)} \quad (7)$$

Keterangan:

$N_{(S,P)}$: Nilai total dari aspek

$NCF_{(S,P)}$: Nilai rata-rata *core factor* (sasaran kerja, perilaku)

$NSF_{(S,P)}$: Nilai rata-rata *secondary factor* (sasaran kerja, perilaku)

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

a Aspek Sasaran Kerja

Untuk lebih jelasnya perhitungan nilai total terlebih dahulu menentukan nilai persen yang di inputkan yaitu *core factor* 60% dan *secondary factor* 40%. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* ini di jumlahkan sesuai rumus sebagai berikut:

1. Sesil Leanggaraini Utami = (60% x 5) + (40% x 5)
 = 3 + 2
 = 5
2. Tya Pratiwi, SH. = (60% x 4,5) + (40% x 5)
 = 2,7 + 2
 = 4,7
3. Badu Prasetyo = (60% x 5) + (40% x 5)
 = 3 + 2
 = 5
4. Sonya Farahdila, SH. = (60% x 5) + (40% x 5)
 = 3 + 2
 = 5
5. Mutiara Jesika = (60% x 4,5) + (40% x 4)
 = 2,7 + 1,6
 = 4,3

Tabel.11 : Nilai Total GAP Aspek Sasaran Kerja

No.	Nama Pegawai	NCF	NSF	N(a)
1.	Sesil Leanggaraini Utami	5	5	5
2.	Tya Pratiwi, SH.	4,5	5	4,7
3.	Badu Prasetyo	5	5	5
4.	Sonya Farahdila, SH.	5	5	5
5.	Mutiara Jesika	4,5	4	4,3

b Aspek Perilaku

1. Sesil Lenggaraini Utami = $(60\% \times 4,75) + (40\% \times 4,25)$
 = $2,85 + 1,7$
 = $4,55$
2. Tya Pratiwi, SH. = $(60\% \times 5) + (40\% \times 4,75)$
 = $3 + 1,9$
 = $4,9$
3. Badu Prasetyo = $(60\% \times 5) + (40\% \times 3,75)$
 = $3 + 1,5$
 = $4,5$
4. Sonya Farahdila, SH. = $(60\% \times 4,75) + (40\% \times 4,75)$
 = $2,85 + 1,9$
 = $4,75$
5. Mutiara Jesika = $(60\% \times 4,75) + (40\% \times 5)$
 = $2,85 + 2$
 = $4,85$

Tabel.12 : Nilai Total GAP Aspek Perilaku

No.	Nama Pegawai	NCF	NSF	N(b)
1.	Sesil Leanggaraini Utami	4,5	4,25	4,55
2.	Tya Pratiwi, SH.	5	4,75	4,9
3.	Badu Prasetyo	5	3,75	4,5
4.	Sonya Farahdila, SH.	4,75	4,75	4,75
5.	Mutiara Jesika	4,75	4	4,85

3.8 Penentuan Hasil Akhir

Hasil akhir dari proses Profile Matching adalah ranking dari kandidat yang diajukan. Setelah setiap kandidat mendapat hasil akhir, maka bisa ditentukan peringkat atau ranking dari kandidat berdasarkan pada semakin besarnya nilai hasil akhir sehingga semakin besar pula kesempatan untuk mendapatkannya.

$$HA = (x)\%Ns + (x)\%Np \quad (8)$$

Keterangan:

Ha : Hasil Akhir

Ns : Nilai Sasaran Kerja

Np : Nilai Perilaku

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

Hasil akhir dari proses ini adalah penilaian pegawai yang akan dinilai kinerjanya. Penentuan tersebut mengacu pada hasil perhitungan tertentu untuk mendapatkan predikat pegawai berprestasi. Sebagai contoh dari rumus untuk perhitungan hasil akhir di atas maka hasil akhir dari pegawai dengan aspek sasaran kerja dengan nilai persen = 70% dan aspek perilaku dengan nilai persen = 30%. Dapat dilihat pada proses di bawah ini:

1. Sesi Leanggaraini Utami $= (70\% \times 5) + (30\% \times 4,55)$
 $= 3,5 + 1,365$
 $= 4,865$
2. Tya Pratiwi, SH. $= (70\% \times 4,7) + (30\% \times 4,9)$
 $= 3,29 + 1,47$
 $= 4,76$
3. Badu Prasetyo $= (70\% \times 5) + (30\% \times 4,5)$
 $= 3,5 + 1,35$
 $= 4,85$
4. Sonya Farahdila, SH. $= (70\% \times 5) + (30\% \times 4,75)$
 $= 3,5 + 1,425$
 $= 4,925$
5. Mutiara Jesika $= (70\% \times 4,3) + (30\% \times 4,85)$
 $= 3,01 + 1,455$
 $= 4,465$

Tabel.13 : Hasil Akhir Penelitian

No.	Nama Pegawai	Status Pegawai	N(a)	N(b)	Hasil Akhir
1.	Sesi Leanggaraini Utami	Honoror	5	4,55	4,865
2.	Tya Pratiwi, SH.	Honoror	4.7	4,9	4,76
3.	Badu Prasetyo	Honoror	5	4,5	4,85
4.	Sonya Farahdila, SH.	Honore	5	4,75	4,925
5.	Mutiara Jesika	Honoror	4,3	4,85	4,465

Dari hasil perhitungan diatas, hasil akhir tersebut diurutkan dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah. Untuk mengetahui siapa yang layak menjadi pegawai berprestasi untuk kenaikan jabatan . yang mendapatkan predikat sebagai pegawai berprestasi untuk kenaikan jabatan Kantor Dinas PU Kota Palembang adalah mendapatkan nilai akhir 4.925. Dan akan diberikan penghargaan berupa kenaikan jabatan untuk setiap pegawai yang memenuhi kriteria.

Tabel.14 : Ranking

No.	Nama Pegawai	Status Pegawai	N(a)	N(b)	Hasil Akhir
1.	Sesil Leanggaraini Utami	Honoror	5	4,75	4,925
2.	Tya Pratiwi, SH.	Honoror	5	4,55	4,865
3.	Badu Prasetyo	Honoror	5	4,5	4,85
4.	Sonya Farahdila, SH.	Honoror	4,7	4,9	4,76
5.	Mutiara Jesika	Honoror	4,3	4,85	4,465

Referensi

- [1] Heny, Pratiwi.(2016). Buku Ajar Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Deepublish
- [2] Diana, {2018), Metode dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan, Yogyakarta: Deepublish
- [3] Karina, nina. 2018. *Sistem pendukung keputusan penilaian kenaikan jabatan pegawai menggunakan metode Profile Matching pada Kantor Camat Desa Cempaka Kabupaten OKU Timur.*
- [4] (Adhar, Utama, Yos, & Km, 1978) Adhar, D., Utama, S. P., Yos, J. K. L., & Km, S. (1978). Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Jabatan Karyawan pada PT . Ayn dengan Metode Profile Matching, $x(x)$, 16–29.
- [5] Kristiana, Titin. 2015. Penerapan Profile Matching Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). ISSN: 1978-1946. Jakarta: Jurnal Pilar Nusa Mandiri Vol. XI, No. 2 September 2015: 161-170.
- [6] Muharto dan Arisandy Ambarita. 2016. Metode Penelitian Sistem Informasi: Mengatasi Kesulitan Mahasiswa dalam Menyusun Proposal Penelitian. Sleman: Deepublish Publisher.
- [7] Nofriansyah, Dicky. 2014. Konsep Data Mining VS Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Deepublish.
- [8] Setiawan, Adil & Surya Darma. 2015. Implementasi *Decision Support System* Dalam Penseleksian Calon Anggota Baru Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) dengan
- [9] Djahir, Yulia & Dewi Pratita. 2014. Bahan Ajar Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.