

Penerapan Metode Profile Matching Dalam Evaluasi Kinerja Karyawan

Raditya Rimbawan Oprasto

Teknik Informatika, Universitas BuddhiDharma, Indonesia

radityatiara8@gmail.com

Abstrak: Kinerja karyawan adalah evaluasi terhadap kontribusi dan pencapaian individu dalam mencapai tujuan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Evaluasi kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, termasuk produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, serta kemampuan untuk berkolaborasi dan beradaptasi dengan tim kerja. Salah satu masalah yang terjadi adalah ketidakjelasan dalam penentuan kriteria evaluasi yang sesuai dan relevan dengan tujuan organisasi. Objektivitas penilai dapat muncul akibat preferensi subjektif atau penilaian yang tidak adil dari penilai terhadap karyawan tertentu, serta kurangnya konsistensi dalam penerapan standar evaluasi dan ketidaktersediaan data yang memadai juga dapat menghambat proses evaluasi kinerja yang efektif. Metode *profile matching* dalam evaluasi kinerja karyawan melibatkan perbandingan antara profil kinerja individu dengan profil yang diharapkan atau diinginkan untuk posisi atau peran tertentu dalam organisasi. Tujuan dari penelitian ini menerapkan metode *profile matching* dalam evaluasi kinerja karyawan sehingga akan menghasilkan rekomendasi kinerja terbaik dari karyawan yang ada. Metode *profile matching* bukan hanya alat evaluasi kinerja karyawan, tetapi juga merupakan strategi manajemen yang kuat untuk meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja di tempat kerja. Hasil evaluasi kinerja karyawan menggunakan metode *profile matching* merekomendasikan untuk Rina sebagai karyawan dengan kinerja terbaik karena mendapatkan total nilai yaitu 4,5175 serta memperoleh peringkat 1.

Kata Kunci: Evaluasi; Karyawan; Kinerja; Profile Matching; Rekomendasi

Abstract: Employee performance is an evaluation of individual contributions and achievements in achieving goals and work standards set by the company. Employee performance evaluation covers various aspects, including productivity, quality of work, compliance with company policies, as well as the ability to collaborate and adapt to the work team. One of the problems that occurs is the lack of clarity in determining evaluation criteria that are appropriate and relevant to organizational goals. Appraiser objectivity can arise from subjective preferences or unfair appraisals of appraisers towards certain employees, and lack of consistency in the application of evaluation standards and the unavailability of adequate data can also hinder the effective

performance evaluation process. The profile matching method in employee performance evaluation involves comparing an individual's performance profile with an expected or desired profile for a particular position or role in the organization. The purpose of this study is to apply the profile matching method in evaluating employee performance so that it will produce the best performance recommendations from existing employees. The profile matching method is not only an employee performance evaluation tool, but also a powerful management strategy to increase productivity, motivation, and job satisfaction in the workplace. The results of employee performance evaluation using the profile matching method recommend Rina as the employee with the best performance because she gets a total score of 4.5175 and gets 1st place.

Keywords: Evaluation; Employee; Performance; Profile Matching; Recommendations

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah evaluasi terhadap kontribusi dan pencapaian individu dalam mencapai tujuan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Evaluasi kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, termasuk produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, serta kemampuan untuk berkolaborasi dan beradaptasi dengan tim kerja[1]. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dinilai berdasarkan pencapaian target dan hasil kerja yang dihasilkan, serta kemampuan untuk mengatasi tantangan dan mengambil inisiatif dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Evaluasi kinerja karyawan tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, tetapi juga sebagai dasar untuk memberikan umpan balik dan pengembangan karir yang sesuai dengan potensi masing-masing karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan memainkan peran kunci dalam memastikan kesuksesan dan pertumbuhan jangka panjang dari suatu organisasi[2]. Pentingnya kinerja karyawan dalam konteks organisasi tidak hanya terbatas pada produktivitas individual, tetapi juga berdampak secara langsung pada kinerja keseluruhan perusahaan. Karyawan yang mencapai tingkat kinerja yang tinggi mampu meningkatkan efisiensi operasional, memperkuat hubungan dengan pelanggan, dan berkontribusi pada inovasi dan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen kinerja yang efektif menjadi kunci dalam memotivasi karyawan, mengidentifikasi area perbaikan, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja individu serta mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan[3]. Salah satu masalah yang terjadi adalah ketidakjelasan dalam penentuan kriteria evaluasi yang sesuai dan relevan dengan tujuan organisasi. Objektivitas penilai dapat muncul akibat preferensi subjektif atau penilaian yang tidak adil dari penilai terhadap karyawan tertentu, serta kurangnya konsistensi dalam penerapan standar evaluasi dan ketidaktersediaan data yang memadai juga dapat menghambat proses evaluasi kinerja yang efektif. Dengan memahami dan mengelola kinerja karyawan dengan baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, produktif, dan berkelanjutan yang mendorong pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang. Salah satu metode untuk evaluasi kinerja karyawan dengan menggunakan metode *profile matching*.

Metode *profile matching* adalah pendekatan yang digunakan untuk mencocokkan profil individu dengan profil yang diinginkan untuk posisi atau peran tertentu dalam suatu organisasi[4]-[6]. Dalam metode ini, atribut-atribut kunci yang diperlukan untuk sukses dalam posisi tersebut diidentifikasi terlebih dahulu, seperti keterampilan, pengalaman,

karakteristik kepribadian, dan nilai-nilai perusahaan. Selanjutnya, profil individu, termasuk kualifikasi, pengalaman, dan kinerja sebelumnya, dianalisis untuk melihat sejauh mana mereka cocok dengan profil posisi yang diinginkan. Jika profil individu sejalan dengan profil posisi yang diinginkan, maka mereka dianggap sebagai kandidat yang potensial untuk peran tersebut. Metode *profile matching* membantu organisasi dalam melakukan seleksi karyawan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan posisi atau peran tertentu, sehingga meningkatkan kemungkinan kesuksesan karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan[7], [8]. Selain itu, metode ini juga membantu dalam meminimalkan risiko kesalahan dalam perekrutan dan penempatan karyawan, karena memastikan bahwa calon yang dipilih memiliki kualifikasi dan karakteristik yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Selain untuk proses seleksi, metode *profile matching* juga dapat diterapkan dalam pengembangan karir dan manajemen kinerja karyawan. Dengan membandingkan profil kinerja karyawan dengan profil yang diharapkan untuk posisi yang mereka emban, manajer dapat memberikan umpan balik yang lebih terfokus dan rekomendasi pengembangan yang lebih spesifik. Dengan demikian, metode *profile matching* bukan hanya merupakan alat penting dalam proses seleksi karyawan, tetapi juga merupakan pendekatan yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan, membantu organisasi untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien dan efektif.

Metode *profile matching* dalam evaluasi kinerja karyawan melibatkan perbandingan antara profil kinerja individu dengan profil yang diharapkan atau diinginkan untuk posisi atau peran tertentu dalam organisasi. Dalam konteks ini, profil kinerja individu dapat mencakup hasil kerja, kualitas kerja, kemampuan interpersonal, dan pencapaian target, sedangkan profil yang diinginkan mungkin mencakup kompetensi, keterampilan, karakteristik kepribadian, dan tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Dengan menggunakan metode ini, evaluasi kinerja karyawan akan fokus pada sejauh mana karyawan mampu memenuhi atau melebihi harapan yang telah ditetapkan untuk peran atau posisi mereka. Metode *Profile Matching* membantu memastikan bahwa karyawan dinilai berdasarkan relevansi kinerja mereka terhadap persyaratan posisi atau peran yang diemban, sehingga memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi dan memungkinkan identifikasi area perbaikan atau pengembangan yang diperlukan. Selain itu, metode *Profile Matching* juga membantu dalam memberikan umpan balik yang lebih spesifik kepada karyawan mengenai kinerja mereka sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan untuk posisi atau peran tersebut. Dengan demikian, karyawan memiliki pemahaman yang lebih jelas tentang area-area di mana mereka telah berhasil atau dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, metode ini juga dapat digunakan untuk merencanakan pengembangan karir karyawan dengan lebih efektif, dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan yang sesuai dengan profil kinerja yang diharapkan. Dengan menerapkan metode *Profile Matching* dalam evaluasi kinerja karyawan, organisasi dapat memastikan bahwa penilaian kinerja dilakukan secara obyektif dan terfokus pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian terkait dengan evaluasi kinerja karyawan dilakukan oleh Setiawansyah (2024) evaluasi kinerja pegawai menggunakan metode *Gray Relational Analysis* dalam penilaian kinerja karyawan dan metode *Entropy* untuk pembobotan kriteria. Hasil kinerja pegawai peringkat 1 dengan nilai GRA akhir sebesar 0,1638[9]. Penelitian dari Christiana (2022) hasil analisis kepuasan pengguna diperoleh nilai sebesar 3,58 yang tergolong dalam kepuasan sehingga layak digunakan oleh pengguna untuk sistem penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan metode TOPSIS[10]. Penelitian Badarrudin (2019) kombinasi metode *Rank Order Centroid* (ROC) dan *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk menghasilkan keputusan manajer perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan[11]. Penelitian dari Prameswari (2023) metode *Technique For Order Preference By Similarity To Ideal Solution* (TOPSIS) membantu instansi dalam pengambilan keputusan penilaian kinerja karyawan yang bagus dengan hasil yang diperoleh dari limabelas karyawan yang

dinilai terpilih tiga teratas diantaranya Rendra Alfathridho 0,7618%, Diah Ayu Prameswari 0,6182%, dan Miftakhul Janah memiliki nilai 0,6156%[12]. Penelitian Anindita (2021) Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Metode SAW merupakan suatu metode yang biasa dikenal dengan metode penjumlahan terbobot (*weighted summing*) dengan cara menghitung nilai setiap alternatif kriteria, kemudian melakukan normalisasi matriks keputusan, melakukan pemilahan dan menentukan karyawan terbaik[13].

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *profile matching* yang akan membandingkan antar kinerja dari karyawan. Tujuan dari penelitian ini menerapkan metode *profile matching* dalam evaluasi kinerja karyawan sehingga akan menghasilkan rekomendasi kinerja terbaik dari karyawan yang ada.

2. METODE PENELITIAN

Tahapan penelitian adalah serangkaian langkah yang dijalankan secara sistematis untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan[14], [15]. Tahapan-tahapan ini 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 yang lebih lanjut dalam bidang yang sama atau terkait. Tahapan penelitian yang dilakukan seperti ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian gambar 1 menunjukkan proses penelitian yang dilakukan, dimulai dengan pengumpulan data, penggunaan metode *profile matching*, dan hasil perangkingan.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam evaluasi kinerja karyawan merupakan tahap penting dalam proses manajemen sumber daya manusia. Data ini berperan dalam memberikan informasi yang diperlukan untuk mengevaluasi pencapaian karyawan terhadap target kinerja dan tujuan perusahaan. Pengumpulan data yang komprehensif dan beragam memungkinkan manajer untuk mendapatkan gambaran yang lebih akurat tentang kinerja karyawan dan membantu dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karier, insentif, atau peningkatan kinerja secara keseluruhan. Penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa pengumpulan data dilakukan dengan objektif, adil, dan transparan untuk menjaga kepercayaan dan motivasi karyawan. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini seperti ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Kriteria

Kriteria	Jenis	Bobot	Standart Nilai
Cara Berfikir	Core Factor		5
Tanggung Jawab	Core Factor		5
Ketelitian	Core Factor	75%	3
Dominasi	Core Factor		3
Pengaruh	Core Factor		4

Sopan Santun	Core Factor		4
Kemampuan Berfikir	Secondary Factor		4
Kreativitas	Secondary Factor	25%	3
Kepatuhan	Secondary Factor		4

Kriteria pada tabel 1 merupakan kriteria yang didapatkan dari pengumpulan kebutuhan dengan menggunakan wawancara kepada pihak perusahaan.

Metode Profile Matching

Metode *Profile Matching* adalah pendekatan yang digunakan dalam evaluasi kinerja karyawan untuk membandingkan profil kinerja individu dengan profil yang diharapkan atau diinginkan oleh perusahaan. Tahapan yang dilakukan dalam penyelesaian masalah menggunakan metode *profile matching* antara lain:

1. Menghitung Selisih Gap

Tahapan pertama metode *profile matching* yaitu menghitung selisih gap antara atribut atau kriteria dengan nilai target yang telah ditetapkan. Formula perhitungan selisih gap dapat dilihat pada rumus berikut ini.

$$\text{Selisih Gap} = \text{Nilai Alternatif} - \text{Nilai Target} \quad (1)$$

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 ditunjukkan dalam tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Bobot Gap

Selisih Gap	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak terdapat selisih
1	4,5	Kompetensi melebihi 1 tingkat atau level
-1	4	Kompetensi kekurangan 1 tingkat atau level
2	3,5	Kompetensi melebihi 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

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.

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad (2)$$

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.

$$NSC = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad (3)$$

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.

$$N = (x)\% NCF + (x)\% NSF \quad (4)$$

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

Perangkingan

Perangkingan adalah proses membandingkan dan menempatkan objek atau alternatif berdasarkan beberapa kriteria atau variabel yang telah ditetapkan. Perangkingan menjadi alat penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengambil keputusan yang berbasis data dan objektif dalam pengelolaan kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode *Profile Matching* merupakan pendekatan yang sangat berguna dalam evaluasi kinerja karyawan karena memberikan pandangan yang komprehensif tentang sejauh mana karyawan mencapai harapan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Melalui metode ini, karyawan dinilai tidak hanya berdasarkan hasil kerja mereka, tetapi juga berdasarkan sejauh mana mereka memenuhi kriteria atau kompetensi tertentu yang dianggap penting untuk keberhasilan organisasi. Dengan menggunakan kerangka kerja ini, manajer dapat memahami dengan lebih baik kontribusi individual karyawan terhadap tujuan organisasi dan mengidentifikasi area-area di mana pengembangan atau pelatihan tambahan diperlukan.

Pendekatan ini juga memungkinkan perusahaan untuk membuat keputusan yang lebih baik dalam manajemen sumber daya manusia, seperti penempatan karyawan di posisi yang sesuai dengan keahlian mereka, perencanaan suksesi, atau pengembangan karier. Selain itu, metode ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan transparan, di mana karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang harapan dan standar yang harus mereka capai. Dengan demikian, Metode Profile Matching bukan hanya alat evaluasi kinerja karyawan, tetapi juga merupakan strategi manajemen yang kuat untuk meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja di tempat kerja.

Data penilaian kinerja karyawan merupakan informasi yang mencakup evaluasi tentang kinerja dan kontribusi seorang karyawan terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi. Data ini umumnya mencakup berbagai aspek kinerja, seperti pencapaian target kerja, partisipasi dalam proyek-proyek penting, kemajuan dalam pengembangan pribadi, komunikasi, kerja tim, inisiatif, kualitas pekerjaan, serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara rutin, biasanya dalam bentuk evaluasi tahunan atau setiap periode tertentu. Data penilaian kinerja karyawan seperti ditampilkan pada tabel 3.

Tabel 3. Data Penilaian Karyawan

Nama Karyawan	Kriteria	Nilai
Rina	Cara Berfikir	5
	Tanggung Jawab	5
	Ketelitian	4
	Dominasi	3
	Pengaruh	4
	Sopan Santun	2
	Kemampuan Berfikir	3
	Kreativitas	2

Windi	Kepatuhan	4
	Cara Berfikir	4
	Tanggung Jawab	3
	Ketelitian	5
	Dominasi	3
	Pengaruh	4
	Sopan Santun	2
	Kemampuan Berfikir	3
	Kreativitas	4
	Kepatuhan	5
Susanto	Cara Berfikir	4
	Tanggung Jawab	5
	Ketelitian	5
	Dominasi	5
	Pengaruh	3
	Sopan Santun	2
	Kemampuan Berfikir	2
	Kreativitas	4
	Kepatuhan	4
	Ardian	Cara Berfikir
Tanggung Jawab		3
Ketelitian		3
Dominasi		4
Pengaruh		3
Sopan Santun		5
Kemampuan Berfikir		2
Kreativitas		4
Kepatuhan		4

Data penilaian pada tabel 3 merupakan hasil penilaian yang didapatkan dari pengumpulan kebutuhan dengan menggunakan wawancara kepada pihak perusahaan.

Penerapan Metode *Profile Matching* Dalam Evaluasi Kinerja Karyawan

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. Menghitung Selisih Gap

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 4 berikut ini.

Tabel 4. Selisih Gap Penilaian Karyawan

Nama Karyawan	Kriteria	Nilai	Standart Nilai	Selisih Gap
Rina	Cara Berfikir	5	5	0
	Tanggung Jawab	5	5	0

	Ketelitian	4	3	1
	Dominasi	3	3	0
	Pengaruh	4	4	0
	Sopan Santun	2	4	-2
	Kemampuan Berfikir	3	4	-1
	Kreativitas	2	3	-1
	Kepatuhan	4	4	0
	Cara Berfikir	4	5	-1
	Tanggung Jawab	3	5	-2
	Ketelitian	5	3	2
Windi	Dominasi	3	3	0
	Pengaruh	4	4	0
	Sopan Santun	2	4	-2
	Kemampuan Berfikir	3	4	-1
	Kreativitas	4	3	1
	Kepatuhan	5	4	1
	Cara Berfikir	4	5	-1
	Tanggung Jawab	5	5	0
	Ketelitian	5	3	2
	Dominasi	5	3	2
Susanto	Pengaruh	3	4	-1
	Sopan Santun	2	4	-2
	Kemampuan Berfikir	2	4	-2
	Kreativitas	4	3	1
	Kepatuhan	4	4	0
	Cara Berfikir	4	5	-1
	Tanggung Jawab	3	5	-2
	Ketelitian	3	3	0
	Dominasi	4	3	1
Ardian	Pengaruh	3	4	-1
	Sopan Santun	5	4	1
	Kemampuan Berfikir	2	4	-2
	Kreativitas	4	3	1
	Kepatuhan	4	4	0

Selelah didapatkan nilai selisih gap selanjutnya menentukan bobot nilai dari masing-masing karyawan berdasarkan nilai selisih gap. Nilai bobot masing-masing karyawan dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Bobot Nilai Karyawan

Nama Karyawan	Kriteria	Selisih Gap	Bobot Nilai
	Cara Berfikir	0	5
	Tanggung Jawab	0	5
	Ketelitian	1	4,5
	Dominasi	0	5
Rina	Pengaruh	0	5
	Sopan Santun	-2	3
	Kemampuan Berfikir	-1	4
	Kreativitas	-1	4
	Kepatuhan	0	5

Windi	Cara Berfikir	-1	4
	Tanggung Jawab	-2	3
	Ketelitian	2	3,5
	Dominasi	0	5
	Pengaruh	0	5
	Sopan Santun	-2	3
	Kemampuan Berfikir	-1	4
	Kreativitas	1	4,5
	Kepatuhan	1	4,5
Susanto	Cara Berfikir	-1	4
	Tanggung Jawab	0	5
	Ketelitian	2	3,5
	Dominasi	2	3,5
	Pengaruh	-1	4
	Sopan Santun	-2	3
	Kemampuan Berfikir	-2	3
	Kreativitas	1	4,5
	Kepatuhan	0	5
Ardian	Cara Berfikir	-1	4
	Tanggung Jawab	-2	3
	Ketelitian	0	5
	Dominasi	1	4,5
	Pengaruh	-1	4
	Sopan Santun	1	4,5
	Kemampuan Berfikir	-2	3
	Kreativitas	1	4,5
	Kepatuhan	0	5

2. Pengelompokan dan Menghitung Core Factor dan Secondary Factor

Tahapan selanjutnya kita akan menghitung nilai *core factor* menggunakan rumus (2) berikut ini.

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

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

$$NCF_1 = \frac{5 + 5 + 4,5 + 5 + 5 + 3}{6} = \frac{27,5}{6} = 4,58$$

$$NCF_2 = \frac{4 + 3 + 3,5 + 5 + 5 + 3}{6} = \frac{27,5}{6} = 3,92$$

$$NCF_3 = \frac{4 + 5 + 3,5 + 3,5 + 4 + 3}{6} = \frac{27,5}{6} = 3,83$$

$$NCF_4 = \frac{4 + 3 + 5 + 4,5 + 5 + 4,5}{6} = \frac{27,5}{6} = 4,33$$

Selanjutnya kita akan menghitung nilai *secondary factor* menggunakan rumus (3) berikut ini.

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

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

$$NSF_1 = \frac{4 + 4 + 5}{3} = \frac{13}{6} = 4,33$$

$$NSF_2 = \frac{4 + 4,5 + 4,5}{3} = \frac{13}{6} = 4,33$$

$$NSF_3 = \frac{3 + 4,5 + 5}{3} = \frac{12,5}{6} = 4,17$$

$$NSF_4 = \frac{3 + 4,5 + 5}{3} = \frac{12,5}{6} = 4,17$$

3. Perhitungan Nilai Total

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

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

Perhitungan total nilai untuk nilai karyawan sebagai berikut.

$$N_1 = 75\% \cdot 4,58 + 25\% \cdot 4,33$$

$$N_1 = 3,435 + 1,0825 = 4,5175$$

$$N_2 = 75\% \cdot 3,92 + 25\% \cdot 4,33$$

$$N_2 = 2,94 + 1,0825 = 4,0225$$

$$N_3 = 75\% \cdot 3,83 + 25\% \cdot 4,17$$

$$N_3 = 2,8725 + 1,0425 = 3,915$$

$$N_4 = 75\% \cdot 4,33 + 25\% \cdot 4,17$$

$$N_4 = 3,2475 + 1,0425 = 4,29$$

Total nilai merupakan nilai akhir dari alternatif berdasarkan dari hasil evaluasi kinerja karyawan yang didapat dari masing-masing kandidat.

Perangkingan Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan

Perangkingan hasil evaluasi kinerja karyawan adalah proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang melibatkan penempatan karyawan dalam urutan prioritas berdasarkan kinerja mereka. Setelah data terkumpul, langkah berikutnya adalah menilai dan membandingkan kinerja karyawan satu sama lain berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode penilaian yang telah disepakati sebelumnya, seperti skala penilaian numerik atau sistem penilaian berbasis kompetensi. Setelah kinerja karyawan dievaluasi, langkah selanjutnya adalah melakukan perangkingan. Proses perangkingan ini melibatkan penempatan karyawan dalam urutan prioritas berdasarkan hasil evaluasi kinerja mereka. Karyawan yang mencapai kinerja tertinggi biasanya ditempatkan pada peringkat teratas, sedangkan karyawan yang kinerjanya lebih rendah ditempatkan pada peringkat yang lebih rendah. Peringkat ini kemudian dapat digunakan untuk berbagai keputusan manajemen, seperti penghargaan, promosi, pengembangan karier, atau pengambilan keputusan terkait peningkatan kinerja. Hasil perangkingan evaluasi kinerja karyawan seperti pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Perangkingan

Nama Karyawan	Total Nilai	Rangking
Rina	4,5175	1
Ardian	4,29	2
Windi	4,0225	3
Susanto	3,915	4

Berdasarkan evaluasi kinerja karyawan menggunakan metode *profile matching* merekomendasikan untuk Rina sebagai karyawan dengan kinerja terbaik karena mendapatkan total nilai yaitu 4,5175 serta memperoleh peringkat 1.

4. KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini menerapkan metode *profile matching* dalam evaluasi kinerja karyawan sehingga akan menghasilkan rekomendasi kinerja terbaik dari karyawan yang ada. Metode *profile matching* bukan hanya alat evaluasi kinerja karyawan, tetapi juga merupakan strategi manajemen yang kuat untuk meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja di tempat kerja. Hasil evaluasi kinerja karyawan menggunakan metode *profile matching* merekomendasikan untuk Rina sebagai karyawan dengan kinerja terbaik karena mendapatkan total nilai yaitu 4,5175 serta memperoleh peringkat 1.

5. REFERENCES

- [1] A. Nurrohmat and R. Lestari, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ris. Akunt.*, pp. 82–85, 2021.
- [2] M. Ekhsan, "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," *Optim. J. Ekon. dan Kewirausahaan*, vol. 13, no. 1, pp. 1–13, 2019.
- [3] A. Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 213–223, 2020.
- [4] M. Badrul and I. Syafei, "PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING UNTUK SELEKSI PEMILIHAN KETUA OSIS," *PROSISKO J. Pengemb. Ris. dan Obs. Sist. Komput.*, vol. 7, no. 2, pp. 116–123, 2020.
- [5] A. Wantoro, A. Syarif, K. Muludi, and K. Nisa, "Implementation of fuzzy-profile matching in determining drug suitability for hypertensive patients," in *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 2020, vol. 857, no. 1, p. 12027.
- [6] A. Fauzi, A. L. Wati, S. Fauziah, and S. Hidayatulloh, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik dengan Metode Profile Matching pada PT. KB Finansia Multi Finance Cabang Depok Divisi Operation," *J. JTIC (Jurnal Teknol. Inf. dan Komunikasi)*, vol. 6, no. 4, pp. 632–646, 2022.
- [7] A. Wantoro, "Penerapan Logika Fuzzy dan Profile Matching pada Teknologi Informasi Kesesuaian Antibiotic Berdasarkan Diare Akut Anak," in *SEMASTER" Seminar Nasional Riset Teknologi Terapan"*, 2020, vol. 1, no. 1.
- [8] H. J. A. Aljofarinski and D. N. Utama, "Decision Support Model to Determine the Best Employees (Mechanic) using Fuzzy Logic and Profile Matching," 2022.
- [9] S. Setiawansyah, "Penerapan Metode Entropy dan Grey Relational Analysis dalam Evaluasi Kinerja Karyawan," *J. Data Sci. Inf. Syst.*, vol. 2, no. 1, pp. 29–39, 2024, doi: 10.58602/dimis.v2i1.100.
- [10] A. D. Christiana and E. Mailoa, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Website dengan Menggunakan Metode TOPSIS," *AITI*, vol. 19, no. 1 SE-Articles, pp. 31–47, Jul. 2022, doi: 10.24246/aiti.v19i1.31-47.
- [11] M. Badaruddin, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menerapkan Kombinasi Metode Simple Additive Weighting (SAW) dengan Rank Order Centroid (ROC)," *J. MEDIA Inform. BUDIDARMA*, vol. 3, no. 4, p. 366, Oct. 2019, doi: 10.30865/mib.v3i4.1508.
- [12] D. A. Prameswari and A. Hadi, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Diskominfo Di Kabupaten Nganjuk Berbasis Web," *J. Ilm. Teknol. Inf. Asia*, vol. 17, no. 2, p. 147, Jul. 2023, doi: 10.32815/jitika.v17i2.931.
- [13] A. Anindita and W. I. Rahayu, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA KANDATEL BONE MENGGUNAKAN METODE SAW," *Antivirus J. Ilm. Tek. Inform.*, vol. 15, no. 1, pp. 44–61, Mar. 2021, doi: 10.35457/antivirus.v15i1.1358.
- [14] S. Sintaro, A. A. Aldino, S. Setiawansyah, and V. H. Saputra, "Combination of Multi-



Objective Optimization on the basis of Ratio Analysis (MOORA) and Pivot Pairwise Relative Criteria Importance Assessment (PIPRECIA) in Determining the Best Cashier," *J. Comput. Informatics Res.*, vol. 3, no. 1, pp. 133–140, Nov. 2023, doi: 10.47065/comforch.v3i1.969.

- [15] A. Aldino, A. Saputra, A. Nurkholis, and S. Setiawansyah, "Application of Support Vector Machine (SVM) Algorithm in Classification of Low-Cape Communities in Lampung Timur," *Build. Informatics, Technol. Sci.*, vol. 3, no. 3 SE-Articles, Dec. 2021, doi: 10.47065/bits.v3i3.1041.

