



Penentuan kenaikan level pada karyawan dengan penerapan metode profile matching

Lis Utari^{1*}, Ika Merina²

¹Teknik Informatika/STIKOM Binaniga
Email: lisutari@stikombinaniaga.ac.id

²Sistem Informasi/STIKOM Binaniga
Email: ikamerina94@gmail.com

ABSTRACT

PT Infomedia Solusi Humanika is an outsourcing company that works with PT. Telkom Indonesia, electing employees who will go up / level, but a few months later the level obtained by the employee dropped or decreased level because that will be held re-election for all employees in the Fulfillment division using the Profile Matching calculation (Matching Profile). In the Profile Matching Method, there is a Gap, that is, if the employee's value approaches the value of the gap, the employee's opportunity to level up is even greater. The criteria used for evaluating employee performance are Personal Data criteria, Job Performance criteria, Job Attitude criteria, and Behavior criteria. After analyzing using the Profile Matching method for 28 employees of PT. Infomedia Humanika Solutions obtained rankings and known to be the most superior employee among other employees. For data analysis calculations used Linear Regression analysis. The results of the analysis found that the criteria that had the most influence on employee ranking were the Job Performance criteria and the least influential criteria were the Work Attitude criteria.

Keywords: *Profile Matching; Linear Regression.*

ABSTRAK

PT Infomedia Solusi Humanika adalah perusahaan Outsourcing yang bekerja sama dengan PT. Telkom Indonesia, mengadakan pemilihan karyawan yang akan naik tingkat/level, namun beberapa bulan kemudian level yang di dapatkan oleh karyawan tersebut turun atau mengalami penurunan level, karena itu akan diadakan pemilihan ulang kembali bagi seluruh karyawan di divisi Fullfillment dengan menggunakan perhitungan *Profile Matching* (Pencocokan Profil). Pada Metode *Profile Matching* terdapat Gap, yaitu apabila nilai karyawan semakin mendekati nilai gap maka peluang karyawan untuk naik level semakin besar. Kriteria yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan adalah kriteria Data Pribadi, kriteria Prestasi Kerja, kriteria Sikap Kerja dan kriteria Perilaku. Setelah melakukan analisa menggunakan metode *Profile Matching* terhadap 28 karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika diperoleh hasil rangking dan diketahui karyawan yang paling unggul diantara karyawan yang lain. Untuk perhitungan analisa data digunakan analisis Regresi Linier. Hasil dari analisis tersebut diperoleh adanya kriteria yang paling berpengaruh terhadap rangking karyawan yaitu kriteria Prestasi Kerja dan Kriteria yang paling sedikit berpengaruh adalah kriteria Sikap Kerja.

Keywords: *Profile Matching; Regresi Linear.*

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (Kasmir (2018:6), merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjadi hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik.

Menurut Dessler (2000:41), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja difokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Robbins (2003: 226), kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi.

Menurut As'ad (1995:93) gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaannya, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunya pun tidak selalu tepat.

Keberhasilan sebuah instansi atau organisasi tentu saja tak lepas dari peran serta karyawan sebagai SDM yang menjalankan berbagai macam aktifitas dalam bekerja. Penyeleksian karyawan untuk menentukan kenaikan level / gaji masih di lakukan secara subjektif sehingga menimbulkan kecemburuan sosial dengan karyawan yang lain. Untuk membantu para manajer dalam memilih karyawan yang akan di promosikan maka perlu adanya pendukung keputusan dalam menentukan karyawan yang layak untuk kenaikan level/ gaji. Kenaikan level / gaji karyawan di PT. Infomedia Solusi Humanika terjadi penurunan, sehingga Manajer PT. Telkom Indonesia dan penanggung jawab karyawan outsourcing PT. Infomedia Solusi Humanika melakukan penyeleksian ulang berdasarkan kriteria yang telah di tentukan yaitu, data pribadi, prestasi kerja, sikap kerja, dan perilaku. Metode atau cara yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan metode *Profile Matching* (Pencocokan Profil). Menurut Kusri (2007), Metode *Profile Matching* (Pencocokan Profil) adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti. Dalam proses *Profile Matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profil yang akan di nilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap). Semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar.

B. METODE

1. *Profile Matching* (Pencocokan Profil)

Pencocokan Profil (*Profile Matching*) adalah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh pegawai. 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. Dalam pencocokan profil, pegawai yang mendekati profil ideal ialah seorang pegawai yang berhasil (Kusri: 2007). Tahap berikutnya perbandingan dilakukan antara kemampuan individu dengan kualifikasi yang telah ditetapkan sehingga didapatkan gap dimana semakin kecil nilai yang didapatkan maka bobot nilai semakin besar

Core Factor dan *Secondary Factor* menjadi perhitungan berikutnya dengan cara memberikan besaran presentase untuk kedua faktor tersebut. Dalam penelitian ini *Core factor* diberikan sebanyak 60% dan 40% untuk *Secondary Factor*. Pemberian Rangkings adalah proses

perhitungan hasil akhir untuk menentukan karyawan yang akan naik level dalam pengambilan keputusan. Metode *Profile Matching* memiliki beberapa tahapan yang harus dilakukan. Berikut adalah kriteria-kriteria yang digunakan yaitu:

- a. Kriteria Data Pribadi. Kriteria data pribadi adalah data pendukung yang bersumber dari biodata karyawan. Kriteria tersebut memiliki 3 faktor, yaitu:
 - 1) Jabatan
 - 2) Pendidikan
 - 3) Lama Bekerja
- b. Kriteria Prestasi Kerja. Kriteria tersebut memiliki 5 faktor, yaitu:
 - 1) Absensi. Keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. (*Core Factor*).
 - 2) Target Kerja. Karyawan harus mencapai target dalam bekerja atau target tertinggi di antara karyawan yang lain untuk kenaikan level (*Core Factor*)
 - 3) Konsentrasi Kerja. Karyawan harus berkonsentrasi dalam bekerja (*Secondary Factor*).
 - 4) Pengetahuan Tentang Kerja. Karyawan mempunyai pengetahuan dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang atau jabatannya masing-masing. (*Core Factor*)
 - 5) Gagasan Ide. Karyawan memiliki ide yang sangat luas untuk kemajuan dalam bekerja. (*Secondary Factor*).
- c. Kriteria Sikap Kerja. Kriteria tersebut memiliki 5 faktor, yaitu:
 - 1) Kepemimpinan. Kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi. (*Secondary Factor*).
 - 2) Motivasi. Memiliki motivasi dalam bekerja, semangat dalam bekerja (*Core Factor*).
 - 3) Sistematis Kerja. Setiap tugas yang dikerjakan oleh karyawan sesuai urutan yang sistematis (*Core Factor*)
 - 4) Kerjasama. Selalu mampu bekerja sama dengan rekan kerja, atasan baik di dalam maupun di luar organisasi. (*Secondary Factor*)
 - 5) Teliti dan Tanggung Jawab. Memiliki tanggung jawab dan ketelitian atas kewajiban dan tugas dari masing-masing pekerjaannya. (*Core Factor*).
- d. Kriteria Perilaku. Kriteria tersebut memiliki 5 faktor, yaitu:
 - 1) Disiplin. Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. (*Core Factor*)
 - 2) Komunikasi. Marsan (2011:24) mengatakan, komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari pengirim (*sender*) kepada penerima (*receiver* atau *audience*). Memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. (*Secondary Factor*)
 - 3) Loyalitas. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan. (*Secondary Factor*)
 - 4) Taat Aturan. Karyawan harus mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan, misalnya dalam hal *safety*, dan karyawan patuh kepada atasan. (*Core Factor*)
 - 5) Percaya Diri. Memiliki percaya diri yang sangat tinggi dalam hal bekerja maupun dalam menyampaikan gagasan-gagasan ide (*Secondary Factor*).

2. Pemetaan Gap Kompetensi

Gap merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Metode ini merupakan salah satu metode yang umum digunakan dalam pengelolaan manajemen suatu lembaga. Secara harfiah kata “gap” mengindikasikan adanya suatu perbedaan (*disparity*) antara satu hal dengan hal lainnya. Gap yang dimaksud adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus:

$$\text{Gap} = \text{Profil Pegawai} - \text{Profil Jabatan}$$

Sedangkan untuk pengumpulan gap-gap yang terjadi itu sendiri pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda (Kusrini, 2007).

3. Perhitungan Core Factor, Secondary Factor, Nilai Total dan Nilai Ranking

Setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok *core factor* dan *secondary factor* (Kusrini, 2007):

a) Core Factor

Merupakan kriteria (kompetensi) yang paling penting atau menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu penilaian yang diharapkan dapat memperoleh hasil yang optimal.

$$\text{Rumus Core Factor: } NCF = \frac{\sum NC (DP, PK, SK, P)}{\sum IC}$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata core factor

NC (DP,PK,SK,P) : Nilai *core factor* (Data Pribadi, Prestasi Kerja, Sikap Kerja, Perilaku)

IC : Item *core factor*

b) Secondary Factor

Merupakan item-item selain yang ada pada *core factor*, atau dengan kata lain merupakan faktor pendukung yang kurang dibutuhkan oleh suatu penilaian.

$$\text{Rumus Secondary Factor: } NSF = \frac{\sum NS (DP, PK, SK, P)}{\sum IS}$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS (DP,PK,SK,P): Nilai *secondary factor* (Data Pribadi, Prestasi Kerja, Sikap Kerja, Perilaku)

IS : Item *secondary factor*

c) Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap aspek rumus, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan presentase dari core dan secondary yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Perhitungan nilai total dapat dilihat pada rumus (Kusrini, 2007):

$$N = (x)\% \cdot NCF(DP,PK,SK,P) + (x)\% \cdot NSF(DP,PK,SK,P)$$

Keterangan:

NCF(DP,PK,SK,P) : Nilai rata-rata *core factor* (Data Pribadi, Prestasi Kerja, Sikap Kerja, Perilaku)

NSF(DP,PK,SK,P) : Nilai rata-rata *secondary factor* (Data Pribadi, Prestasi Kerja, Sikap Kerja, Perilaku)

N(DP,PK,SK,P) : Nilai total dari kriteria Data Pribadi, Prestasi Kerja, Sikap Kerja, dan Perilaku

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

d) Nilai Ranking

Hasil akhir dari proses pencocokan profil adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Sesuai dengan rumus (Kusrini, 2007):

$$\text{Ranking} = (x)\% \cdot NDP + (x)\% \cdot NPK + (x)\% \cdot NSK + (x)\% \cdot NP$$

Keterangan:

NDP : Nilai Data Pribadi; NPK : Nilai Prestasi Kerja; NSK : Nilai Sikap Kerja

NP : Nilai Perilaku; (x)% : Nilai Persen yang diinputkan

4. Pembobotan

Nilai pembobotan dari hasil gap dapat diukur menggunakan tabel dibawah ini:

Tabel 1. Bobot Nilai Gap

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang di butuhkan)
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 4 tingkat
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat

Sumber: Kusrini (2007: 60)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Hasil akhir dari proses *Profile Matching* adalah ranking dari karyawan yang akan diangkat untuk naik level. Perhitungan ranking bisa ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Ranking} = (30\% \cdot \text{NDP}) + (30\% \cdot \text{NPK}) + (20\% \cdot \text{NSK}) + (20\% \cdot \text{NP})$$

Hasil Ranking dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Perhitungan Penentuan Ranking

No	Nama	NDP	NPK	NSK	NP	Ranking
1	Ade Apriliani	3,9	4,4	4,2	4,564	4,243
2	Any Kustyanti	3,3	4,196	4,398	4,2	3,968
3	Bayu Arby	4,7	4,398	4,398	4,5	4,509
4	Bidar Sulistyawati	4,2	3,798	3,2	4,564	3,952
5	Cici Maryati	3,9	3,898	3,898	4,032	3,925
6	Citra Dewi	4,4	3,4	4,2	4,2	4,020
7	Danty Indriastuti	4,2	2,996	3,7	4,5	3,799
8	Dolok Parlindungan	4,5	4,498	4,198	4,564	4,452
9	Fajar Febriansyah	5	4,598	4,398	4,632	4,685
10	Gloria Fharida	4,5	4,398	4,398	4,632	4,475
11	Harist	4,4	3,6	4,3	3,964	4,053
12	Hasanudin	4,5	3,998	4,398	4,432	4,315
13	Ika Merina	4,4	4,2	4,3	3,832	4,206
14	Iqra Ali	4,4	4,2	4,3	4,2	4,280
15	Joddy Putranto	4,5	4	4,3	4,432	4,296
16	Joko Sayful	4,7	4,4	4,2	3,8	4,330
17	Layla Julia	4,4	3,798	4,498	4,132	4,185
18	Liana Dessy	3,9	4	4,1	3,964	3,983
19	M. Abid Mutaki	3,9	3,998	4,498	3,9	4,049
20	Nyekarini	3,5	4,598	4,3	4,064	4,102
21	Priyan Pirdaus	3,5	3,798	3,6	3	3,509
22	Rizal Khoirul	4,4	3,796	4,3	4,064	4,132
23	Sandi Kurniadi	4,7	4,198	3,6	3,964	4,182
24	Sumiyanto	3,5	4,398	3,998	3,732	3,915
25	Waidah Nur Intan	4,5	4,4	4,2	3,964	4,303
26	Windha Receiviana	3,9	3,8	4,398	4,264	4,042
27	Yogie Kusuma	4,5	4,196	4,3	4,132	4,295
28	Zakaria Prasetyo	4,5	3,4	3,998	4,264	4,022

Hasil akhir dari perhitungan kinerja analisa di atas dengan menggunakan metode *Profile Matching* (Pencocokan Profil) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Penilaian Kinerja

No	Nama	Ranking
1	Fajar Febriansyah	4,685
2	Bayu Arby	4,509
3	Gloria Fharida	4,475
4	Dolok Parlindungan	4,452
5	Joko Sayful	4,330
6	Hasanudin	4,315
7	Waidah Nur Intan	4,303
8	Joddy Putranto	4,296
9	Yogie Kusuma	4,295
10	Iqra Ali	4,280
11	Ade Apriliani	4,243
12	Ika Merina	4,206
13	Layla Julia	4,185
14	Sandi Kurniadi	4,182
15	Rizal Khoirul	4,132
16	Nyekarini	4,102
17	Harist	4,053
18	M. Abid Mutaki	4,049
19	Windha Receiviana	4,042
20	Zakaria Prasetyo	4,022
21	Citra Dewi	4,020
22	Liana Dessy	3,983
23	Any Kustyanti	3,968
24	Bidar Sulistyawati	3,952
25	Cici Maryati	3,925
26	Sumiyanto	3,915
27	Danty Indriastuti	3,799
28	Priyan Pirdaus	3,509

2. Pembahasan

Tahap-Tahap Penilaian karyawan dengan metode *Profile Matching* adalah sebagai berikut:

a) Penentuan Rangkings Kandidat

Kriteria yang diperlukan dalam penilaian karyawan untuk menentukan kenaikan level karyawan adalah sebagai berikut: Kriteria Data Pribadi, Kriteria Prestasi Kerja, Kriteria Sikap Kerja, Kriteria Perilaku.

Kemudian kriteria-kriteria ini dibagi menjadi dua bagian untuk proses perhitungannya yaitu: *Core Factor* (Faktor Utama) yang merupakan kriteria (kompetensi) yang paling penting atau menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu penilaian yang diharapkan dapat memperoleh hasil yang optimal dan *Secondary Factor* (Faktor Pendukung) yang merupakan item-item selain yang ada pada core factor, atau dengan kata lain merupakan faktor pendukung yang kurang dibutuhkan oleh suatu penilaian.

b) Kriteria-Kriteria Pemetaan Gap Kompetensi

Proses penentuan bobot tiap kriteria akan melalui proses pendeskripsian dari pihak perusahaan. Seperti tabel dibawah ini adalah bobot profil karyawan untuk naik level, yang pembobotan tersebut dilakukan oleh kepala perusahaan dari masing- masing jabatan.

Tabel 4. Penentuan Bobot Nilai Kriteria

Kriteria	Nilai				
	1	2	3	4	5
Kriteria Data Pribadi					
1. Pendidikan			√		
2. Lama Bekerja		√			
Kriteria Prestasi Kerja					
1. Absensi					√
2. Target Kerja					√
3. Konsentrasi Kerja				√	
4. Pengetahuan Tentang Kerja					√
5. Gagasan Ide				√	
Kriteria Sikap Kerja					
1. Kepemimpinan			√		
2. Motivasi					√
3. Sistem atik Kerja					√
4. Kerjasama			√		
5. Teliti dan Tanggung Jawab				√	
Kriteria Perilaku					
1. Disiplin					√
2. Komunikasi			√		
3. Loyalitas				√	
4. Taat Aturan				√	
5. Percaya Diri			√		

c) Proses Perhitungan Pemetaan Gap Kompetensi

Gap yang dimaksud adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus: **Gap = Profil Pegawai – Profil Jabatan**.

Sedangkan untuk pengumpulan gap-gap yang terjadi itu sendiri pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda (Kusrini, 2007).

1) Kriteria Data Pribadi.

Pada Kriteria ini dilakukan proses perhitungan gap antara profil karyawan dan profil jabatan. Profil Ideal diperoleh dari **tabel penentuan bobot nilai** dimana pendidikan bernilai 3 dan lama bekerja bernilai 2. Untuk data pemetaan gap diperoleh dari masing-masing nilai profil karyawan dikurangi profil ideal.

Tabel 5. Tabel Data Pribadi

No	Nama	Pendidikan	Lama Bekerja
1	Ade Apriliani	4	4
2	Any Kustiyanti	4	5
3	Bayu Arby	3	3
4	Bidar Sulistyawati	4	1
5	Cici Maryati	4	4
6	Citra Dewi	3	1
7	Danty Indriastuti	4	1
8	Dolok Parlindungan	4	3
9	Fajar Febriansyah	3	2
10	Gloria Fharida	4	3
11	Harist	3	1
12	Hasanudin	4	3
13	Ika Merina	3	1
14	Iqra Ali	3	1
15	Joddy Putranto	4	3
16	Joko Sayful	3	3
17	Layla Julia	3	1
18	Liana Dessy	4	4
19	M. Abid	4	4
20	Nyekanini	3	5
21	Piyan Pirdaus	1	4
22	Rizal Khoirul	3	1
23	Sandi Kurniadi	3	3
24	Sumiyanto	3	5
25	Waidah Nur Intan	4	3
26	Windha Receiviana	4	4
27	Yogie Kusuma	3	5
28	Zakaria Prasetyo	4	3
	Profil Ideal	3	2

Tabel 6. Tabel Pemetaan Gap Data Pribadi

No	Nama	Pendidikan	Lama Bekerja
1	Ade Apriliani	1	2
2	Any Kustiyanti	1	3
3	Bayu Arby	0	0
4	Bidar Sulistyawati	1	-1
5	Cici Maryati	1	1
6	Citra Dewi	0	-1
7	Danty Indriastuti	1	-1
8	Dolok Parlindungan	1	1
9	Fajar Febriansyah	0	0
10	Gloria Fharida	1	1
11	Harist	0	-1
12	Hasanudin	1	1
13	Ika Merina	0	-1
14	Iqra Ali	0	-1

No	Nama	Pendidikan	Lama Bekerja
15	Joddy Putranto	1	1
16	Joko Sayful	0	1
17	Layla Julia	0	-1
18	Liana Dessy	1	2
19	M. Abid	1	2
20	Nyekarini	0	3
21	Piyan Pirdaus	-2	2
22	Rizal Khoirul	0	-1
23	Sandi Kurniadi	0	1
24	Sumiyanto	0	3
25	Waidah Nur Intan	1	1
26	Windha Receiviana	1	2
27	Yogie Kusuma	0	3
28	Zakaria Prasetyo	1	1

2) Kriteria Prestasi Kerja

Pada Kriteria ini dilakukan proses perhitungan gap antara profil karyawan dan profil jabatan. Profil Ideal diperoleh dari tabel penentuan bobot nilai dimana absensi bernilai 5, target kerja bernilai 5, konsentrasi kerja bernilai 4, pengetahuan tentang kerja bernilai 5, gagasan ide bernilai 4. Untuk data pemetaan gap diperoleh dari masing-masing nilai profil karyawan dikurangi profil ideal.

Tabel 7. Tabel Data Prestasi Kerja

No	Nama	Absensi	TK	KK	PTK	GI
1	Ade Apriliani	4	4	4	4	4
2	Any Kustiyanti	4	3	4	4	4
3	Bayu Arby	4	5	4	4	3
4	Bidar Sulistyawati	4	2	4	4	3
5	Cici Maryati	3	4	2	3	3
6	Citra Dewi	4	2	3	3	3
7	Danty Indriastuti	4	2	3	2	2
8	Dolok Parlindungan	4	5	4	4	5
9	Fajar Febriansyah	4	5	4	4	4
10	Gloria Fharida	4	5	3	4	4
11	Harist	3	3	4	3	3
12	Hasanudin	3	3	4	4	4
13	Ika Merina	4	4	4	4	3
14	Iqra Ali	4	4	4	4	3

No	Nama	Absensi	TK	KK	PTK	GI
15	Joddy Putranto	4	4	3	4	3
16	Joko Sayful	4	4	4	4	4
17	Layla Julia	4	2	3	4	4
18	Liana Dessy	4	4	3	4	3
19	M. Abid Mutaki	3	3	4	4	4
20	Nyekarini	4	5	4	4	4
21	Piyan Pirdaus	3	3	3	4	4
22	Rizal Khoirul	4	4	3	3	3
23	Sandi Kurniadi	4	5	3	4	3
24	Sumiyanto	4	5	3	4	4
25	Waidah Nur Intan	4	4	4	4	4
26	Windha Receiviana	2	4	4	3	4
27	Yogie Kusuma	3	4	4	4	4
28	Zakaria Prasetyo	4	2	3	3	3
	Profil Ideal	5	5	4	5	4

TK=Target Kerja; KK=Konsentrasi Kerja; PTK=Pengetahuan Tentang Kerja; GI=Gagasan Ide

Tabel 8. Tabel Pemetaan Gap Prestasi Kerja

No	Nama	Absensi	TK	KK	PTK	GI
1	Ade Apriliani	-1	-1	0	-1	0
2	Any Kustiyanti	-1	-2	0	-1	0
3	Bayu Arby	-1	0	0	-1	-1
4	Bidar Sulistyawati	-1	-3	0	-1	-1
5	Cici Maryati	-2	-1	-2	-2	-1
6	Citra Dewi	-1	-3	-1	-2	-1
7	Danty Indriastuti	-1	-3	-1	-3	-2
8	Dolok Parlindungan	-1	0	0	-1	1
9	Fajar Febriansyah	-1	0	0	-1	0
10	Gloria Fharida	-1	0	-1	-1	0
11	Harist	-2	-2	0	-2	-1
12	Hasanudin	-2	-2	0	-1	0
13	Ika Merina	-1	-1	0	-1	-1
14	Iqra Ali	-1	-1	0	-1	-1

No	Nama	Absensi	TK	KK	PTK	GI
15	Joddy Putranto	-1	-1	-1	-1	-1
16	Joko Sayful	-1	-1	0	-1	0
17	Layla Julia	-1	-3	-1	-1	0
18	Liana Dessy	-1	-1	-1	-1	-1
19	M. Abid Mutaki	-2	-2	0	-1	0
20	Nyekarini	-1	0	0	-1	0
21	Piyan Pirdaus	-2	-2	-1	-1	0
22	Rizal Khoirul	-1	-1	-1	-2	-1
23	Sandi Kurniadi	-1	0	-1	-1	-1
24	Sumiyanto	-1	0	-1	-1	0
25	Waidah Nur Intan	-1	-1	0	-1	0
26	Windha Receiviana	-3	-1	0	-2	0
27	Yogie Kusuma	-2	-1	0	-1	0
28	Zakaria Prasetyo	-1	-3	-1	-2	-1

TK=Target Kerja; KK=Konsentrasi Kerja; PTK=Pengetahuan Tentang Kerja; GI=Gagasan Ide

3) Kriteria Sikap Kerja

Pada Kriteria ini dilakukan proses perhitungan gap antara profil karyawan dan profil jabatan. Profil Ideal diperoleh dari tabel penentuan bobot nilai dimana kepemimpinan bernilai 3, motivasi bernilai 5, Sistematis Kerja bernilai 5, kerjasama bernilai 3, teliti dan tanggung jawab bernilai 4. Untuk data pemetaan gap diperoleh dari masing-masing nilai profil karyawan dikurangi profil ideal

Tabel 9. Tabel Data Sikap Kerja

No	Nama	KM	MV	SK	KS	TJ
1	Ade Apriliani	3	4	3	4	4
2	Any Kustiyanti	4	4	4	4	4
3	Bayu Arby	4	4	4	4	4
4	Bidar Sulistyawati	4	3	4	4	4
5	Cici Maryati	4	3	3	3	3
6	Citra Dewi	4	3	4	4	4
7	Danty Indriastuti	3	2	3	4	3
8	Dolok Parlindungan	5	4	4	4	4
9	Fajar Febriansyah	4	4	4	4	4
10	Gloria Fharida	4	4	5	4	3
11	Harist	4	4	4	3	3
12	Hasanudin	4	4	4	4	4
13	Ika Merina	3	4	3	4	4
14	Iqra Ali	3	4	3	4	4
15	Joddy Putranto	3	3	4	4	4
16	Joko Sayful	4	4	3	4	4
17	Layla Julia	3	4	4	4	4
18	Liana Dessy	2	4	4	4	3
19	M. Abid Mutaki	3	4	4	4	4
20	Nyekarini	4	3	4	3	4
21	Piyan Pirdaus	2	2	3	3	3
22	Rizal Khoiril	3	3	4	4	3
23	Sandi Kurniadi	2	3	4	3	1
24	Sumiyanto	3	4	3	3	2
25	Waidah Nur Intan	2	3	4	3	4
26	Windha Receiviana	4	3	3	4	4
27	Yogie Kusuma	4	4	4	3	3
28	Zakaria Prasetyo	3	2	4	3	3
Profil Ideal		3	5	5	3	4

KM=Kepemimpinan; MV=Motivasi; SK=Sistematik Kerja; KS=Kerjasama; TJ=Teliti dan Tanggung Jawab

Tabel 10. Tabel Pemetaan Gap Sikap Kerja

No	Nama	KM	MV	SK	KS	TJ
1	Ade Apriliani	0	-1	-2	-1	0
2	Any Kustiyanti	1	-1	-1	1	0
3	Bayu Arby	1	-1	-1	1	0
4	Bidar Sulistyawati	1	-2	-1	1	0
5	Cici Maryati	1	-2	-2	0	-1
6	Citra Dewi	1	-2	-1	1	0
7	Danty Indriastuti	0	-3	-2	1	-1
8	Dolok Parlindungan	2	-1	-1	1	0
9	Fajar Febriansyah	1	-1	-1	1	0
10	Gloria Fharida	1	-1	0	1	-1
11	Harist	1	-1	-1	0	-1
12	Hasanudin	1	-1	-1	1	0
13	Ika Merina	0	-1	-2	1	0
14	Iqra Ali	0	-1	-2	1	0
15	Joddy Putranto	0	-2	-1	1	0
16	Joko Sayful	1	-1	-2	1	0
17	Layla Julia	0	-1	-1	1	0
18	Liana Dessy	-1	-1	-1	1	-1
19	M. Abid Mutaki	0	-1	-1	1	0
20	Nyekarini	1	-2	-1	0	0
21	Piyan Pirdaus	-1	-3	-2	0	-1
22	Rizal Khoiril	0	-2	-1	1	0
23	Sandi Kurniadi	-1	-2	-1	0	-3
24	Sumiyanto	0	-1	-2	0	-2
25	Waidah Nur Intan	-1	-2	-1	0	0
26	Windha Receiviana	1	-2	-2	1	0
27	Yogie Kusuma	1	-1	-1	0	-1
28	Zakaria Prasetyo	0	-3	-1	0	-1

KM=Kepemimpinan; MV=Motivasi; SK=Sistematik Kerja; KS=Kerjasama; TJ=Teliti dan Tanggung Jawab

4) Kriteria Perilaku

Pada Kriteria ini dilakukan proses perhitungan gap antara profil karyawan dan profil jabatan. Profil Ideal diperoleh dari tabel penentuan bobot nilai dimana disiplin bernilai 5, komunikasi bernilai 5, loyalitas bernilai 3, taat aturan bernilai 4 dan percaya diri bernilai 4. Untuk data pemetaan gap diperoleh dari masing-masing nilai profil karyawan dikurangi profil ideal.

Tabel 11. Tabel Data Perilaku

No	Nama	DI	KO	LO	TA	PD
1	Ade Apriliani	4	3	3	4	3
2	Any Kustiyanti	4	4	3	3	3
3	Bayu Arby	4	4	3	4	3
4	Bidar Sulistyawati	0	4	4	4	4
5	Cici Maryati	3	4	4	3	3
6	Citra Dewi	3	3	3	4	4
7	Danty Indriastuti	4	3	3	4	4
8	Dolok Parlindungan	4	4	4	4	4
9	Fajar Febriansyah	4	4	4	4	3
10	Gloria Fharida	4	4	4	4	3
11	Harist	3	3	3	3	3
12	Hasanudin	4	4	3	4	4
13	Ika Merina	3	4	3	3	4
14	Iqra Ali	3	4	3	4	3
15	Joddy Putranto	4	2	3	4	3
16	Joko Sayful	2	3	4	3	3
17	Layla Julia	3	3	3	4	2
18	Liana Dessy	3	4	4	3	4
19	M. Abid Mutaki	3	4	3	3	3
20	Nyekarini	3	4	2	4	3
21	Piyan Pirdaus	2	4	3	1	3
22	Rizal Khoiril	4	2	3	3	4
23	Sandi Kurniadi	3	3	3	3	3
24	Sumiyanto	3	4	4	2	3
25	Waidah Nur Intan	3	3	3	3	3
26	Windha Receiviana	4	3	3	3	3
27	Yogie Kusuma	3	4	3	4	4
28	Zakaria Prasetyo	4	3	3	3	3
Profil Ideal		5	5	3	4	4

DI=Disiplin; KO=Komunikasi; LO=Loyalitas; TA=Ta'at Aturan; PD=Percaya Diri

Tabel 12. Tabel Pemetaan Gap Perilaku

No	Nama	DI	KO	LO	TA	PD
1	Ade Apriliani	-1	0	-1	0	0
2	Any Kustiyanti	-1	1	-1	-1	0
3	Bayu Arby	-1	1	-1	0	0
4	Bidar Sulistyawati	-1	1	0	0	1
5	Cici Maryati	-2	1	0	-1	0
6	Citra Dewi	-2	0	-1	0	1
7	Danty Indriastuti	-1	0	-1	0	1
8	Dolak Parlindungan	-1	1	0	0	1
9	Fajar Febriansyah	-1	1	0	0	0
10	Gloria Fharida	-1	1	0	0	0
11	Harist	-2	0	-1	-1	0
12	Hasanudin	-1	1	-1	0	1
13	Ika Merina	-2	1	-1	-1	1
14	Iqra Ali	-2	1	-1	0	0

No	Nama	DI	KO	LO	TA	PD
15	Joddy Putranto	-1	-1	-1	0	0
16	Joko Sayful	-3	0	0	-1	0
17	Layla Julia	-2	0	-1	0	-1
18	Liana Dessy	-2	1	0	-1	1
19	M. Abid Mutaki	-2	1	-1	-1	0
20	Nyekarini	-2	1	-2	0	0
21	Piyan Pirdaus	-3	1	-1	-3	0
22	Rizal Khoirul	-1	-1	-1	-1	1
23	Sandi Kurniadi	-2	0	-1	-1	0
24	Sumiyanto	-2	1	0	-2	0
25	Waidah Nur Intan	-2	0	-1	-1	0
26	Windha Receiviana	-1	0	-1	-1	0
27	Yogie Kusuma	-2	1	-1	0	1
28	Zakaria Prasetyo	-1	0	-1	-1	0

DI=Disiplin; KO=Komunikasi; LO=Loyalitas; TA=Taat Aturan; PD=Percaya Diri

d) Perhitungan Pembobotan Berdasarkan Proses Gap Kompetensi

Setelah diperoleh nilai gap pada masing-masing karyawan, maka setiap karyawan diberi bobot nilai sesuai dengan ketentuan bobot nilai seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 13. 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 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

1) Kriteria Data Pribadi

Pada Kriteria ini dilakukan proses pembobotan dari hasil perhitungan nilai gap pada masing-masing karyawan.

Tabel 14. Tabel Bobot Nilai Data Pribadi

No	Nama	Pendidikan	Lama Bekerja
1	Ade Apriliani	4,5	3,5
2	Any Kustiyanti	4,5	2,5
3	Bayu Arby	5	4,5
4	Bidar Sulistyawati	4,5	4
5	Cici Maryati	4,5	3,5
6	Citra Dewi	5	4
7	Danty Indriastuti	4,5	4
8	Dolak Parlindungan	4,5	4,5
9	Fajar Febriansyah	5	5
10	Gloria Fharida	4,5	4,5
11	Harist	5	4
12	Hasanudin	4,5	4,5
13	Ika Merina	5	4
14	Iqra Ali	5	4

No	Nama	Pendidikan	Lama Bekerja
15	Joddy Putranto	4,5	4,5
16	Joko Sayful	5	4,5
17	Layla Julia	5	4
18	Liana Dessy	4,5	3,5
19	M. Abid	4,5	3,5
20	Nyekarini	5	2,5
21	Piyan Pirdaus	5	3,5
22	Rizal Khoirul	5	4
23	Sandi Kurniadi	5	4,5
24	Sumiyanto	5	2,5
25	Waidah Nur Intan	4,5	4,5
26	Windha Receiviana	4,5	3,5
27	Yogie Kusuma	5	2,5
28	Zakaria Prasetyo	4,5	4,5

2) Kriteria Prestasi Kerja

Pada Kriteria ini dilakukan proses pembobotan dari hasil perhitungan nilai gap pada masing-masing karyawan.

Tabel 15. Tabel Bobot Nilai Gap Prestasi Kerja

No	Nama	Absensi	TK	KK	PTK	GI
1	Ade Apriliani	4	4	5	4	5
2	Any Kustiyanti	4	3	5	4	5
3	Bayu Arby	4	5	5	4	4
4	Bidar Sulistyawati	4	2	5	4	4
5	Cici Maryati	3	4	3	3	4
6	Citra Dewi	4	2	4	3	4
7	Danty Indriastuti	4	2	4	2	3
8	Dolok Perlindungan	4	5	5	4	4,5
9	Fajar Febriansyah	4	5	5	4	5
10	Gloria Fharida	4	5	4	4	5
11	Harist	3	3	5	3	4
12	Hasanudin	3	3	5	4	5
13	Ika Marina	4	4	5	4	4
14	Iqra Ali	4	4	5	4	4

No	Nama	Absensi	TK	KK	PTK	GI
15	Joddy Putranto	4	4	4	4	4
16	Joko Sayful	4	4	5	4	5
17	Layla Julia	4	2	4	4	5
18	Liana Dessy	4	4	4	4	4
19	M. Abid Mutaki	3	3	5	4	5
20	Nyekarini	4	5	5	4	5
21	Piyan Pir daus	3	3	4	4	5
22	Rizal Khoirul	4	4	4	3	4
23	Sandi Kurniadi	4	5	4	4	4
24	Sumiyanto	4	5	4	4	5
25	Waidah Nur Intan	4	4	5	4	5
26	Windha Receiviana	2	4	5	3	5
27	Yogie Kusuma	3	4	5	4	5
28	Zakaria Prasetyo	4	2	4	3	4

TK=Target Kerja; KK=Konsentrasi Kerja; PTK=Pengetahuan Tentang Kerja; GI=Gagasan Ide

3) Kriteria Sikap Kerja

Pada Kriteria ini dilakukan proses pembobotan dari hasil perhitungan nilai gap pada masing-masing karyawan.

Tabel 16. Tabel Bobot Nilai Sikap Kerja

No	Nama	MV	SK	KS	TJ
1	Ade Apriliani	5	4	3	4
2	Any Kustiyanti	4,5	4	4	4,5
3	Bayu Arby	4,5	4	4	4,5
4	Bidar Sulistyawati	4,5	3	4	4,5
5	Cici Maryati	4,5	3	3	5
6	Citra Dewi	4,5	3	4	4,5
7	Danty Indriastuti	5	2	3	4,5
8	Dolok Perlindungan	3,5	4	4	4,5
9	Fajar Febriansyah	4,5	4	4	4,5
10	Gloria Fharida	4,5	4	5	4,5
11	Harist	4,5	4	4	5
12	Hasanudin	4,5	4	4	4,5
13	Ika Marina	5	4	3	4,5
14	Iqra Ali	5	4	3	4,5

No	Nama	MV	SK	KS	TJ
15	Joddy Putranto	5	3	4	4,5
16	Joko Sayful	4,5	4	3	4,5
17	Layla Julia	5	4	4	4,5
18	Liana Dessy	4	4	4	4,5
19	M. Abid Mutaki	5	4	4	4,5
20	Nyekarini	4,5	3	4	5
21	Piyan Pir daus	4	2	3	5
22	Rizal Khoirul	5	3	4	4,5
23	Sandi Kurniadi	4	3	4	5
24	Sumiyanto	5	4	3	5
25	Waidah Nur Intan	4	3	4	5
26	Windha Receiviana	4,5	3	3	4,5
27	Yogie Kusuma	4,5	4	4	5
28	Zakaria Prasetyo	5	2	4	5

MV=Motivasi; SK=Systematik Kerja; KS=Kerjasama; TJ=Teliti dan Tanggung Jawab

4) Kriteria Perilaku

Pada Kriteria ini dilakukan proses pembobotan dari hasil perhitungan nilai gap pada masing-masing karyawan.

Tabel 17. Tabel Bobot Nilai Perilaku

No	Nama	DI	KO	LO	TA	PD
1	Ade Apriliani	4	5	4	5	5
2	Any Kustiyanti	4	4,5	4	4	5
3	Bayu Arby	4	4,5	4	5	5
4	Bidar Sulistyawati	4	4,5	5	5	4,5
5	Cici Maryati	3	4,5	5	4	5
6	Citra Dewi	3	5	4	5	4,5
7	Danty Indriastuti	4	5	4	5	4,5
8	Dolok Perlindungan	4	4,5	5	5	4,5
9	Fajar Febriansyah	4	4,5	5	5	5
10	Gloria Fharida	4	4,5	5	5	5
11	Harist	3	5	4	4	5
12	Hasanudin	4	4,5	4	5	4,5
13	Ika Marina	3	4,5	4	4	4,5
14	Iqra Ali	3	4,5	4	5	5

No	Nama	DI	KO	LO	TA	PD
15	Joddy Putranto	4	4	4	5	5
16	Joko Sayful	2	5	5	4	5
17	Layla Julia	3	5	4	5	4
18	Liana Dessy	3	4,5	5	4	4,5
19	M. Abid Mutaki	3	4,5	4	4	5
20	Nyekarini	3	4,5	3	5	5
21	Piyan Pir daus	2	4,5	4	2	5
22	Rizal Khoirul	4	4	4	4	4,5
23	Sandi Kurniadi	3	5	4	4	5
24	Sumiyanto	3	4,5	5	3	5
25	Waidah Nur Intan	3	5	4	4	5
26	Windha Receiviana	4	5	4	4	5
27	Yogie Kusuma	3	4,5	4	5	4,5
28	Zakaria Prasetyo	4	5	4	4	5

DI=Disiplin; KO=Komunikasi; LO=Loyalitas; TA=Taah Aturan; PD=Percaya Diri

e) Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

1) Kriteria Data Pribadi

Tabel 18. Tabel Core Factor Dan Secondary Factor Kriteria Data Pribadi

No	Nama	AB	LK	NCF	NSF	No	Nama	AB	LK	NCF	NSF
1	Ade Apriliani	4,5	3,5	3,5	4,5	15	Joddy Putranto	4,5	4,5	4,5	4,5
2	Any Kustiyanti	4,5	2,5	2,5	4,5	16	Joko Sayful	5	4,5	4,5	5
3	Bayu Arby	5	4,5	4,5	5	17	Layla Julia	5	4	4	5
4	Bidar Sulistyawati	4,5	4	4	4,5	18	Liana Dessy	4,5	3,5	3,5	4,5
5	Cici Maryati	4,5	3,5	3,5	4,5	19	M. Abid Mutaki	4,5	3,5	3,5	4,5
6	Citra Dewi	5	4	4	5	20	Nyekarini	5	2,5	2,5	5
7	Danty Indriastuti	4,5	4	4	4,5	21	Piyan Pirdaus	3	3,5	3,5	3
8	Dolak Parlindungan	4,5	4,5	4,5	4,5	22	Rizal Khoirul	5	4	4	5
9	Fajar Febriansyah	5	5	5	5	23	Sandi Kurniadi	5	4,5	4,5	5
10	Gloria Fharida	4,5	4,5	4,5	4,5	24	Sumiyanto	5	2,5	2,5	5
11	Harist	5	4	4	5	25	Waidah Nur Intan	4,5	4,5	4,5	4,5
12	Hasanudin	4,5	4,5	4,5	4,5	26	Windha Receiviana	4,5	3,5	3,5	4,5
13	Ika Merina	5	4	4	5	27	Yogie Kusuma	5	2,5	2,5	5
14	Iqra Ali	5	4	4	5	28	Zakaria Prasetyo	4,5	4,5	4,5	4,5

AB=Absen; LK= Lama Bekerja; NCF=Nilai Core Factor; NSF=Nilai Secondary Factor

2) Kriteria Prestasi Kerja

Tabel 19. Tabel Core Factor Dan Secondary Factor Kriteria Prestasi Kerja

No	Nama	AB	TK	KK	PTK	GI	NCF	NSF	No	Nama	AB	TK	KK	PTK	GI	NCF	NSF
1	Ade Apriliani	4	4	5	4	5	4	5	15	Joddy Putranto	4	4	4	4	4	4	4
2	Any Kustiyanti	4	3	5	4	5	3,66	5	16	Joko Sayful	4	4	5	4	5	4	5
3	Bayu Arby	4	5	5	4	4	4,33	4,5	17	Layla Julia	4	2	4	4	5	3,33	4,5
4	Bidar Sulistyawati	4	2	5	4	4	3,33	4,5	18	Liana Dessy	4	4	4	4	4	4	4
5	Cici Maryati	3	4	3	3	4	3,33	3,5	19	M. Abid Mutaki	3	3	5	4	5	3,33	5
6	Citra Dewi	4	2	4	3	4	3	4	20	Nyekarini	4	5	5	4	5	4,33	5
7	Danty Indriastuti	4	2	4	2	3	2,66	3,5	21	Piyan Pirdaus	3	3	4	4	5	3,33	4,5
8	Dolak Parlindungan	4	5	5	4	4,5	4,33	4,75	22	Rizal Khoirul	4	4	4	3	4	3,66	4
9	Fajar Febriansyah	4	5	5	4	5	4,33	5	23	Sandi Kurniadi	4	5	4	4	4	4,33	4
10	Gloria Fharida	4	5	4	4	5	4,33	4,5	24	Sumiyanto	4	5	4	4	5	4,33	4,5
11	Harist	3	3	5	3	4	3	4,5	25	Waidah Nur Intan	4	4	5	4	5	4	5
12	Hasanudin	3	3	5	4	5	3,33	5	26	Windha Receiviana	2	4	5	3	5	3	5
13	Ika Merina	4	4	5	4	4	4	4,5	27	Yogie Kusuma	3	4	5	4	5	3,66	5
14	Iqra Ali	4	4	5	4	4	4	4,5	28	Zakaria Prasetyo	4	2	4	3	4	3	4

AB=Absen; TK=Target Kerja; KK=Konsentrasi Kerja; PTK=Pengetahuan Tentang Kerja; GI=Gagasan Ide

3) Kriteria Sikap Kerja

Tabel 20. Tabel Core Factor Dan Secondary Factor Kriteria Sikap Kerja

No	Nama	KM	MV	SK	KS	TJ	NCF	NSF	No	Nama	KM	MV	SK	KS	TJ	NCF	NSF
1	Ade Apriliani	5	4	3	4	5	4	4,5	15	Joddy Putranto	5	3	4	4,5	5	4	4,75
2	Any Kustiyanti	4,5	4	4	4,5	5	4,33	4,5	16	Joko Sayful	4,5	4	3	4,5	5	4	4,5
3	Bayu Arby	4,5	4	4	4,5	5	4,33	4,5	17	Layla Julia	5	4	4	4,5	5	4,33	4,75
4	Bidar Sulistyawati	4,5	3	4	4,5	5	4	4,5	18	Liana Dessy	4	4	4	4,5	4	4	4,25
5	Cici Maryati	4,5	3	3	5	4	3,33	4,5	19	M. Abid Mutaki	5	4	4	4,5	5	4,33	4,75
6	Citra Dewi	4,5	3	4	4,5	5	4	4,5	20	Nyekarini	4,5	3	4	5	5	4	4,75
7	Danty Indriastuti	5	2	3	4,5	4	3	4,75	21	Piyan Pirdaus	4	2	3	5	4	3	4,5
8	Dolak Parlindungan	3,5	4	4	4,5	5	4,33	4	22	Rizal Khoirul	5	3	4	4,5	5	4	4,75
9	Fajar Febriansyah	4,5	4	4	4,5	5	4,33	4,5	23	Sandi Kurniadi	4	3	4	5	2	3	4,5
10	Gloria Fharida	4,5	4	5	4,5	4	4,33	4,5	24	Sumiyanto	5	4	3	5	3	3,33	5
11	Harist	4,5	4	4	5	4	4	4,75	25	Waidah Nur Intan	4	3	4	5	5	4	4,5
12	Hasanudin	4,5	4	4	4,5	5	4,33	4,5	26	Windha Receiviana	4,5	3	3	4,5	5	4,33	4,5
13	Ika Merina	5	4	3	4,5	5	4	4,75	27	Yogie Kusuma	4,5	4	4	5	4	4	4,75
14	Iqra Ali	5	4	3	4,5	5	4	4,75	28	Zakaria Prasetyo	5	2	4	5	4	3,33	5

KM=Kepemimpinan; MV=Motivasi; SK=Sistematik Kerja; KS=Kerjasama; TJ=Teliti dan Tanggung Jawab

4) Kriteria Perilaku

Tabel 21. Tabel Core Factor Dan Secondary Factor Kriteria Perilaku

No	Nama	DI	KO	LO	TA	PD	NCF	NSF	No	Nama	DI	KO	LO	TA	PD	NCF	NSF
1	Ade Apriliani	4	5	4	5	5	4,5	4,66	15	Joddy Putranto	4	4	4	5	5	4,5	4,33
2	Any Kustiyanti	4	4,5	4	4	5	4	4,5	16	Joko Sayful	2	5	5	4	5	3	5
3	Bayu Arby	4	4,5	4	5	5	4,5	4,5	17	Layla Julia	3	5	4	5	4	4	4,33
4	Bidar Sulistyawati	4	4,5	5	5	4,5	4,5	4,66	18	Liana Dessy	3	4,5	5	4	4,5	3,5	4,66
5	Cici Maryati	3	4,5	5	4	5	3,5	4,83	19	M. Abid Mutaki	3	4,5	4	4	5	3,5	4,5
6	Citra Dewi	3	5	4	5	4,5	4	4,5	20	Nyekarini	3	4,5	3	5	5	4	4,16
7	Danty Indriastuti	4	3	4	5	4,5	4,5	4,5	21	Piyan Pirdaus	2	4,5	4	2	3	2	4,5
8	Dolak Parlindungan	4	4,5	5	5	4,5	4,5	4,66	22	Rizal Khoirul	4	4	4	4	4,5	4	4,16
9	Fajar Febriansyah	4	4,5	5	5	5	4,5	4,83	23	Sandi Kurniadi	3	5	4	4	5	3,5	4,66
10	Gloria Fharida	4	4,5	5	5	5	4,5	4,83	24	Sumiyanto	3	4,5	5	3	5	3	4,83
11	Harist	3	5	4	4	5	3,5	4,66	25	Waidah Nur Intan	3	5	4	4	5	3,5	4,66
12	Hasanudin	4	4,5	4	5	4,5	4,5	4,33	26	Windha Receiviana	4	5	4	4	5	4	4,66
13	Ika Merina	3	4,5	4	4	4,5	3,5	4,33	27	Yogie Kusuma	3	4,5	4	5	4,5	4	4,33
14	Iqra Ali	3	4,5	4	5	5	4	4,5	28	Zakaria Prasetyo	4	5	4	4	5	4	4,66

DI=Disiplin; KO=Komunikasi; LO=Loyalitas; TA=Taati Aturan; PD=Percaya Diri

f) Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap aspek di atas, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan presentase dari *Core Factor dan Secondary Factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Contoh perhitungan dapat dilihat pada rumus di bawah ini:

1) Kriteria Data Pribadi

Tabel 22. Tabel Perhitungan Nilai Total Data Pribadi

No	Nama	NCF	NSF	NDP
1	Ade Apriliani	3,5	4,5	3,9
2	Any Kustyanti	2,5	4,5	3,3
3	Bayu Arby	4,5	5	4,7
4	Bidar Sulistyawati	4	4,5	4,2
5	Cici Maryati	3,5	4,5	3,9
6	Citra Dewi	4	5	4,4
7	Danty Indriastuti	4	4,5	4,2
8	Dolok Parlindungan	4,5	4,5	4,5
9	Fajar Febriansyah	5	5	5
10	Gloria Fharida	4,5	4,5	4,5
11	Harist	4	5	4,4
12	Hasanudin	4,5	4,5	4,5
13	Ika Merina	4	5	4,4
14	Iqra Ali	4	5	4,4

No	Nama	NCF	NSF	NDP
15	Joddy Putranto	4,5	4,5	4,5
16	Joko Sayful	4,5	5	4,7
17	Layla Julia	4	5	4,4
18	Liana Dessy	3,5	4,5	3,9
19	M. Abid Mutaki	3,5	4,5	3,9
20	Nyekanini	2,5	5	3,5
21	Piyan Pirdaus	3,5	3	3,5
22	Rizal Khoirul	4	5	4,4
23	Sandi Kurniadi	4,5	5	4,7
24	Sumiyanto	2,5	5	3,5
25	Waidah Nur Intan	4,5	4,5	4,5
26	Windha Receiviana	3,5	4,5	3,9
27	Yogie Kusuma	2,5	5	3,5
28	Zakaria Prasetyo	4,5	4,5	4,5

2) Kriteria Prestasi Kerja

Tabel 23. Tabel Perhitungan Nilai Total Prestasi Kerja

No	Nama	NCF	NSF	NDP
1	Ade Apriliani	4	5	4,4
2	Any Kustyanti	3,66	5	4,196
3	Bayu Arby	4,33	4,5	4,398
4	Bidar Sulistyawati	3,33	4,5	3,798
5	Cici Maryati	3,33	3,5	3,898
6	Citra Dewi	3	4	3,4
7	Danty Indriastuti	2,66	3,5	2,996
8	Dolok Parlindungan	4,33	4,75	4,498
9	Fajar Febriansyah	4,33	5	4,598
10	Gloria Fharida	4,33	4,5	4,398
11	Harist	3	4,5	3,6
12	Hasanudin	3,33	5	3,998
13	Ika Merina	4	4,5	4,2
14	Iqra Ali	4	4,5	4,2

No	Nama	NCF	NSF	NDP
15	Joddy Putranto	4	4	4
16	Joko Sayful	4	5	4,4
17	Layla Julia	3,33	4,5	3,798
18	Liana Dessy	4	4	4
19	M. Abid Mutaki	3,33	5	3,998
20	Nyekanini	4,33	5	4,598
21	Piyan Pirdaus	3,33	4,5	3,798
22	Rizal Khoirul	3,66	4	3,796
23	Sandi Kurniadi	4,33	4	4,198
24	Sumiyanto	4,33	4,5	4,398
25	Waidah Nur Intan	4	5	4,4
26	Windha Receiviana	3	5	3,8
27	Yogie Kusuma	3,66	5	4,196
28	Zakaria Prasetyo	3	4	3,4

3) Kriteria Sikap Kerja

Tabel 24. Tabel Perhitungan Nilai Total Kriteria Sikap Kerja

No	Nama	NCF	NSF	NDP
1	Ade Apriliani	4	4,5	4,2
2	Any Kustyanti	4,33	4,5	4,398
3	Bayu Arby	4,33	4,5	4,398
4	Bidar Sulistyawati	4	4,5	3,2
5	Cici Maryati	3,33	4,5	3,898
6	Citra Dewi	4	4,5	4,2
7	Danty Indriastuti	3	4,75	3,7
8	Dolok Parlindungan	4,33	4	4,198
9	Fajar Febriansyah	4,33	4,5	4,398
10	Gloria Fharida	4,33	4,5	4,398
11	Harist	4	4,75	4,3
12	Hasanudin	4,33	4,5	4,398
13	Ika Merina	4	4,75	4,3
14	Iqra Ali	4	4,75	4,3

No	Nama	NCF	NSF	NDP
15	Joddy Putranto	4	4,75	4,3
16	Joko Sayful	4	4,5	4,2
17	Layla Julia	4,33	4,75	4,498
18	Liana Dessy	4	4,25	4,1
19	M. Abid Mutaki	4,33	4,75	4,498
20	Nyekanini	4	4,75	4,3
21	Piyan Pirdaus	3	4,5	3,6
22	Rizal Khoirul	4	4,75	4,3
23	Sandi Kurniadi	3	4,5	3,6
24	Sumiyanto	3,33	5	3,998
25	Waidah Nur Intan	4	4,5	4,2
26	Windha Receiviana	4,33	4,5	4,398
27	Yogie Kusuma	4	4,75	4,3
28	Zakaria Prasetyo	3,33	5	3,998

4) Kriteria Perilaku

Tabel 25. Perhitungan Nilai Total Kriteria Perilaku

No	Nama	NCF	NSF	NDP
1	Ade Apriliani	4,5	4,66	4,564
2	Any Kustyanti	4	4,5	4,2
3	Bayu Arby	4,5	4,5	4,5
4	Bidar Sulistyawati	4,5	4,66	4,564
5	Cici Maryati	3,5	4,83	4,032
6	Citra Dewi	4	4,5	4,2
7	Danty Indriastuti	4,5	4,5	4,5
8	Dolok Parlindungan	4,5	4,66	4,564
9	Fajar Febriansyah	4,5	4,83	4,632
10	Gloria Fharida	4,5	4,83	4,632
11	Hanist	3,5	4,66	3,964
12	Hasanudin	4,5	4,33	4,432
13	Ika Merina	3,5	4,33	3,832
14	Iqra Ali	4	4,5	4,2

No	Nama	NCF	NSF	NDP
15	Joddy Putranto	4,5	4,33	4,432
16	Joko Sayful	3	5	3,8
17	Layla Julia	4	4,33	4,132
18	Liana Dessy	3,5	4,66	3,964
19	M. Abid Mutaki	3,5	4,5	3,9
20	Nyekarini	4	4,16	4,064
21	Piyan Pirdaus	2	4,5	3
22	Rizal Khoiril	4	4,16	4,064
23	Sandi Kumiadi	3,5	4,66	3,964
24	Sumiyanto	3	4,83	3,732
25	Waidah Nur Intan	3,5	4,66	3,964
26	Windha Receiviana	4	4,66	4,264
27	Yogie Kusuma	4	4,33	4,132
28	Zakaria Prasetyo	4	4,66	4,264

g) Perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari proses Profile Matching adalah ranking dari karyawan yang akan diangkat untuk naik level. Perhitungan ranking bisa ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut:
 $Ranking = (30\% \cdot \text{NilaiDP}) + (30\% \cdot \text{NilaiPK}) + (20\% \cdot \text{NilaiSK}) + (20\% \cdot \text{NilaiPerilaku})$

Tabel 26. Tabel Perhitungan Penentuan Ranking

No	Nama	NDP	NPK	NSK	NP	Ranking
1	Ade Apriliani	3,9	4,4	4,2	4,564	4,243
2	Any Kustyanti	3,3	4,196	4,398	4,2	3,968
3	Bayu Arby	4,7	4,398	4,398	4,5	4,509
4	Bidar Sulistyawati	4,2	3,798	3,2	4,564	3,952
5	Cici Maryati	3,9	3,898	3,898	4,032	3,925
6	Citra Dewi	4,4	3,4	4,2	4,2	4,020
7	Danty Indriastuti	4,2	2,996	3,7	4,5	3,799
8	Dolok Parlindungan	4,5	4,498	4,198	4,564	4,452
9	Fajar Febriansyah	5	4,598	4,398	4,632	4,685
10	Gloria Fharida	4,5	4,398	4,398	4,632	4,475
11	Hanist	4,4	3,6	4,3	3,964	4,053
12	Hasanudin	4,5	3,998	4,398	4,432	4,315
13	Ika Merina	4,4	4,2	4,3	3,832	4,206
14	Iqra Ali	4,4	4,2	4,3	4,2	4,280

No	Nama	NDP	NPK	NSK	NP	Ranking
15	Joddy Putranto	4,5	4	4,3	4,432	4,296
16	Joko Sayful	4,7	4,4	4,2	3,8	4,330
17	Layla Julia	4,4	3,798	4,498	4,132	4,185
18	Liana Dessy	3,9	4	4,1	3,964	3,983
19	M. Abid Mutaki	3,9	3,998	4,498	3,9	4,049
20	Nyekarini	3,5	4,598	4,3	4,064	4,102
21	Piyan Pirdaus	3,5	3,798	3,6	3	3,509
22	Rizal Khoiril	4,4	3,796	4,3	4,064	4,132
23	Sandi Kumiadi	4,7	4,198	3,6	3,964	4,182
24	Sumiyanto	3,5	4,398	3,998	3,732	3,915
25	Waidah Nur Intan	4,5	4,4	4,2	3,964	4,303
26	Windha Receiviana	3,9	3,8	4,398	4,264	4,042
27	Yogie Kusuma	4,5	4,196	4,3	4,132	4,295
28	Zakaria Prasetyo	4,5	3,4	3,998	4,264	4,022

Hasil akhir dari perhitungan kinerja analisa di atas dengan menggunakan metode Profile Matching (Pencocokan Profil) adalah sebagai berikut:

Tabel 27. Tabel Hasil Kinerja

No	Nama	Ranking
1	Fajar Febriansyah	4,685
2	Bayu Arby	4,509
3	Gloria Fharida	4,475
4	Dolok Parlindungan	4,452
5	Joko Sayful	4,330
6	Hasanudin	4,315
7	Waidah Nur Intan	4,303
8	Joddy Putranto	4,296
9	Yogie Kusuma	4,295
10	Iqra Ali	4,280
11	Ade Apriliani	4,243
12	Ika Merina	4,206
13	Layla Julia	4,185
14	Sandi Kumiadi	4,182

No	Nama	Ranking
15	Rizal Khoiril	4,132
16	Nyekarini	4,102
17	Hanist	4,053
18	M. Abid Mutaki	4,049
19	Windha Receiviana	4,042
20	Zakaria Prasetyo	4,022
21	Citra Dewi	4,020
22	Liana Dessy	3,983
23	Any Kustyanti	3,968
24	Bidar Sulistyawati	3,952
25	Cici Maryati	3,925
26	Sumiyanto	3,915
27	Danty Indriastuti	3,799
28	Piyan Pirdaus	3,509

D. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Infomedia Solusi Humanika untuk menentukan kenaikan level pada karyawan, maka dapat disimpulkan:

1. Profile Matching (Pencocokan Profil) dapat menentukan nilai beberapa kriteria yang kompleks, contoh dalam penelitian ini diantaranya kriteria Data Pribadi, kriteria Prestasi Kerja, kriteria Sikap Kerja dan kriteria Perilaku.
2. Metode Profile Matching terbukti dapat membantu para Manajer / Pengambil Keputusan dalam menentukan karyawan yang layak/kompeten untuk naik level, yang mana kenaikan level tersebut dapat mempengaruhi kenaikan gaji.
3. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan regresi linier dan uji hipotesis bahwa kriteria Prestasi Kerja sangat signifikan atau sangat berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan

E. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi. 2015. *Manajemen Penelitian*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- [2] Faizal, E. 2014. Metode Profile Matching Untuk Penentuan Penerimaan Usulan Penelitian internal Dosen STMIK El Rahma. *Journal Speed – Sentra Penelitian Engineering dan Edukasi – Volume 6 No 1 – 2014*.
- [3] Farida, I, N. 2016. Implementasi Metode Profile Matching Untuk Evaluasi Potensi Akademik Penjurusan Siswa MAN 2 Kota Kediri. *Jurnal Infotel Vol.8 No.2 November 2016*
- [4] Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Cetakan ke IV. Depok
- [5] Kusriani, 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta
- [6] Purwanto, H. 2017. Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT.Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan *Jurnal Techno Nusa Mandiri Vol. XIV, No. 1 Maret 2017*
- [7] Rachmawati, Kusdiyah, I. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Andi Offset, Jakarta.
- [8] Sambani, E, B. Mulyana, D and Maulana, I. 2016. Sistem Pendukung Keputusan Kelayakan Penerimaan Pengajar Menggunakan Metode Profile Matching. *Journal of Applied Intelligent System*, Vol. 1, No. 2, Juni 2016: 103 – 112.
- [9] Sudarmadi, A. Santoso and E. Sutrisno.2017. Sistem Pendukung Keputusan Peilihan Personel Homeband Universitas Brawijaya Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer e-ISSN: 2548-964X Vol.1, No. 12, Desember 2017, hlm. 1788-1796*).
- [10] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- [11] Sumarsan and Thomas, 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Indeks, Jakarta.
- [12] Sunyoto, Danang, 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Cetakan I, Yogyakarta.
- [13] Suyono, 2018. *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Edisi I, Cetakan 1, Yogyakarta.
- [14] Usman, M, A. Santoso, E and Hidayat, N. 2017. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Anggota Pengurus Harian Pondok Pesantren Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer e-ISSN: 2548-964X Vol. 1, No. 10, Oktober 2017, hlm. 1176-1184*
- [15] Warmansyah, Julio. "Penerapan Metode AHP untuk Menentukan Kenaikan Pangkat Karyawan di PT METRASAT" *Teknois*, 2018, doi:10.36350/jbs.v8i2.14.