

IMPLIKASI PEMBERIAN REWARD KARYAWAN DENGAN METODE PROFILE MATCHING

Atik Budi Paryanti¹, Sumarsid², Rosita Oktaviani³

¹Dosen Manajemen, Unsuraya, ²STIE Labora, ³Teknik Informatika, STIKOM CKI
¹atikbudiparyanti@gmail.com , ²marsiddpk05@gmail.com, ³iyozsena@gmail.com

Abstrak

Pada umumnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan kelangsungan hidupnya Sehari-hari serta akan mendapatkan balas jasa atas pekerjaannya yaitu berupa reward yang di berikan perusahaan kepada karyawan, dikarenakan seorang karyawan yang menerima reward tersebut harus memenuhi beberapa kriteria tertentu yang berhubungan dengan kedisiplinan, kinerja dan produktifitas sesuai yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan. Pada PT Multifit LJ untuk proses mendapatkan bonus atau reward masih bersifat subyektif dan hanya berdasarkan faktor tertentu saja, faktor-faktor tersebut memerlukan sistem pendukung keputusan untuk menentukan karyawan manakah yang memiliki prioritas untuk mendapatkan reward berdasarkan dengan kriteria dan produktifitasnya. Keputusan ini menggunakan metode Profile Matching (Pencocokan Profil) yang merupakan suatu metode yang dapat membandingkan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang ditentukan oleh perusahaan sehingga diperoleh perbedaan kompetensinya atau disebut gap. Metode ini dilakukan apabila semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan mendapatkan reward.

Pada perhitungan dan perangkingan profile matching yang telah ditentukan menghasilkan total nilai 17.2 sebagai hasil tertinggi pertama atau ranking 1 yaitu Suhartono dan total nilai 16.1 sebagai hasil tertinggi kedua atau ranking 2 yaitu Diah Isnawati. Sehingga kedua kandidat tersebut yang akan mendapatkan reward pada PT Multifit LJ. Sistem sebagai pengujian dapat melakukan pengambilan keputusan dengan menghitung nilai core factor dan secondary factor pada masing- masing indikator sehingga dapat diberikan keputusan karyawan yang berprestasi dalam kerjanya.

Kata Kunci : Sistem Pendukung Keputusan, Metode Profile Matching, Reward, GAP, kriteria.

PENDAHULUAN

Pada umumnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan kelangsungan hidupnya sehari-hari serta akan mendapatkan balas jasa atas pekerjaannya yaitu berupa reward yang di berikan perusahaan kepada karyawannya. Reward yang diberikan di luar dari gaji untuk memotivasi karyawan agar lebih menunjukkan kinerjanya yang lebih baik. Dikarenakan seorang karyawan yang menerima reward tersebut harus memenuhi beberapa kriteria tertentu yang berhubungan dengan kedisiplinan, kinerja dan produktifitas sesuai yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan.

PT Multifit LJ merupakan perusahaan

yang bergerak dibidang distributor alat fitness. Sebagai perusahaan menyediakan barang dan jasa yang turut berkompetisi dalam persaingan pasar global, sudah semestinya di support oleh SDM yang memadai dan diharapkan dapat turut bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Untuk itu dibutuhkan support dengan melakukan penilaian kinerja dan pengukuran kinerja sebagai dasar menentukan sistem imbalan dalam perusahaan, seperti menentukan tingkat kompensasi maupun reward yang layak untuk karyawan. Hal ini bertujuan untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku yang telah di tetapkan perusahaan. Pada

perusahaan ini untuk proses mendapatkan bonus atau *reward* masih bersifat subyektif dan hanya berdasarkan faktor tertentu saja. Selain itu terkadang hanya dilihat dari absen kehadiran saja untuk mengambil keputusan. Dengan mengecek satu persatu kriteria yang dijadikan pedoman dasar dalam pengambilan keputusan siapakah pegawai yang memperoleh *reward* pada periode kali ini, membuat banyaknya waktu yang tersita dalam memilih, menimbang hingga memutuskan siapa pegawai yang layak diberikan *reward* pada periode kali ini. Faktor-faktor tersebut memerlukan sistem pendukung keputusan untuk menentukan karyawan manakah yang memiliki prioritas untuk mendapatkan *reward* berdasarkan dengan kriteria dan produktifitasnya serta dapat menentukan besarnya *reward* yang pantas untuk diterima karyawan tersebut. Sistem ini juga dapat digunakan sebagai acuan dalam penentuan langkah selanjutnya bagi karyawan yang berprestasi maupun tidak.

Dengan sistem pendukung keputusan diharapkan dapat memberikan informasi yang nantinya akan memberikan alternatif solusi pada masalah yang terjadi kepada pembuat keputusan sebelum benar-benar mengambil suatu keputusan akhir. Keputusan ini menggunakan metode *profile matching* (pencocokan profil) yang merupakan suatu metode yang dapat membandingkan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang ditentukan oleh perusahaan sehingga diperoleh perbedaan kompetensinya

atau disebut *gap*. Metode ini dilakukan apabila semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan mendapatkan *reward*. Hasil akhir yaitu perhitungan penentuan ranking dari kandidat yang diajukan, semakin besar nilai pada hasil akhir maka semakin besar pula kesempatan untuk mendapatkan *reward* demikian sebaliknya.

METODOLOGI PENELITIAN

Proses pengumpulan data dilaksanakan melalui beberapa metode seperti observasi, wawancara dan studi litelatur, maka data yang sudah ada akan diolah dan dianalisa supaya mendapatkan hasil akhir yang bermanfaat pada penelitian ini dengan menggunakan metode *Profile Matching*.

Metode *profile matching* ini digunakan sebagai metode penelitian ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka- angka. Tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode *profile matching* adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan aspek dan sub kriteria penilaian.
- b. Menentukan nilai target dari masing-masing sub kriteria.
- c. Menentukan *GAP* kompetensi dari selisih antara nilai kriteria terhadap nilai target.
- d. Melakukan pembobotan nilai *GAP*.
- e. Mengkelompokan kriteria menjadi 2

kelompok yaitu *core factor* dan *secondary factor*.

- f. Melakukan perhitungan nilai total berdasarkan presentasi dari *core factor* dan *secondary factor*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada dasarnya pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan sistematis pada hakekat suatu masalah, pengumpulan fakta-fakta, penentuan yang matang dari alternatif yang dihadapi, dan pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. (Suryadi, Kadarsah dan Ramadhan, Ali, 2017:1).

“Sistem Pendukung Keputusan adalah suatu sistem informasi berbasis komputer yang menghasilkan berbagai alternatif keputusan untuk membantu manajemen dalam menangani berbagai macam permasalahan yang terstruktur ataupun tidak terstruktur dengan menggunakan data dan model.

Pada dasarnya sistem pendukung keputusan atau dikenal juga dengan istilah *Decision Support System* (DSS) ini merupakan pengembangan lebih lanjut dari sistem informasi manajemen terkomputerisasi yang dirancang sedemikian rupa sehingga bersifat interaktif dengan pemakainya. (Sari, Febrina, 2017:1)

Menurut Sari, Febrina, (2017:3), Karakteristik Sistem Pendukung Keputusan yaitu sebagai berikut:

- a. Mendukung seluruh kegiatan organisasi

- b. Mendukung beberapa keputusan yang saling berinteraksi
- c. Dapat digunakan berulang kali dan bersifat konstan
- d. Terdapat dua komponen utama yaitu data dan model
- e. Menggunakan baik data eksternal dan internal
- f. Memiliki kemampuan *what-if analysis* dan *goal seaking analysis*
- g. Menggunakan beberapa model kuantitatif.

Menurut Sari, Febrina, (2017:3), Kemampuan Sistem pendukung keputusan yaitu sebagai berikut:

- a. Menunjang pembuatan keputusan manajemen dalam menangani masalah semi terstruktur dan tidak terstruktur
- b. Membantu manajer pada berbagai tingkatan manajemen, mulai dari manajemen tingkat atas sampai manajemen tingkat bawah
- c. Menunjang pembuatan keputusan secara kelompok maupun perorangan
- d. Menunjang pembuatan keputusan yang saling bergantung dan berurutan
- e. Menunjang tahap-tahap pembuatan keputusan antara lain *intellegensi*, *desain*, *choice*, dan *implementation*
- f. Menunjang berbagai bentuk proses pembuatan keputusan dan jenis keputusan
- g. Kemampuan untuk melakukan adaptasi setiap saat dan bersifat fleksibel
- h. Kemudahan melakukan interaksi sistem
- i. Meningkatkan efektivitas dalam

- pembuatan keputusan dari pada efisiensi
- j. Mudah dikembangkan oleh pemakai akhir
 - k. Kemampuan pemodelan dan analisis pembuatan keputusan
 - l. Kemudahan melakukan pengaksesan berbagai sumber dan format data

Menurut **Sari, Febrina, (2017:3)**, Terdapat tiga prinsip dasar sistem pendukung keputusan:

- a. Struktur Masalah: masalah yang terstruktur atau tertata, penyelesaian dapat dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus yang sesuai, sedangkan untuk masalah tertata tidak dapat dikomputerisasikan. Sementara itu, sistem pendukung keputusan dikembangkan khususnya untuk menyelesaikan masalah yang semi terstruktur atau tidak begitu tertata.
- b. Dukungan Keputusan: Sistem Pendukung Keputusan tidak dimaksud untuk menggantikan manajer, karena komputer berada di bagian terstruktur, sementara manajer berada pada bagian tidak terstruktur guna melakukan penilaian dan analisis. Manajemen dan komputer bekerja sama sebagai sebuah tim pemecah masalah semi terstruktur.
- c. Efektifitas Keputusan: tujuan utama sistem pendukung keputusan adalah agar keputusan yang dihasilkan dapat lebih baik bukanlah untuk mempersingkat waktu pengambilan keputusan.

Metode *Profile Matching* merupakan suatu proses yang sangat penting dalam

manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dimana, terlebih dahulu haruslah menentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi atau kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang atau calon pemegang jabatan. Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang yang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut.” **Sari, Febrina, (2017:67)**

Menurut **Sari, Febrina, (2017:67)**, “*Gap Analysis* merupakan suatu metode pengukuran untuk mengetahui kesenjangan (*gap*) antara kinerja suatu variabel dengan harapan konsumen terhadap variabel tersebut. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Multifit LJ Jakarta yang akan mendapatkan *reward* dan 2 orang yang akan terpilihnya untuk mendapatkan *reward*.”

Dalam penelitian ini variabel berupa indikator yang dibutuhkan dalam penilaian kinerja kerja untuk menentukan karyawan yang akan mendapatkan *reward*.

Pengertian *Reward* berasal dari Bahasa Inggris yang artinya penghargaan atau hadiah dan berdasarkan kamus Bahasa Indonesia adalah ganjaran, hadiah, upah dan pahala. Menurut **Mahmudi, (2010:172)**,

“keberhasilan perlu mendapatkan insentif positif berupa penghargaan, anugrah, imbalan dan sejenisnya yang disebut *reward*. Sebaliknya kegagalan akan mendapatkan insentif negatif berupa hukuman (*Punishment*).”

Tabel 1. Variabel Penelitian

No.	Indikator	Sub Indikator
1	Kedisiplinan	1. Kehadiran tepat waktu
		2. Tidak pernah absen
		3. Selalu ada dikantor saat jam kerja
		4. Pulang melebihi jam kerja
2	Perilaku	1. Menghormati atasan
		2. Baik kepada rekan kerja
		3. Loyalitas terhadap pekerjaan
		4. Kepedulian terhadap sesama rekan kerja
3	Stabilitas Emosi	1. Kemampuan bekerja dibawah tekanan
		2. Penerimaan terhadap tugas tambahan
		3. Bersabar ketika berbeda pendapat dengan rekan kerja
		4. Tidak mudah marah
4	Hasil kerja	1. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
		2. Tidak ada pekerjaan yang terlalaikan
		3. Pekerjaan tersusun dengan rapi
		4. Ketepatan mengambil keputusan

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat

dipengaruhi oleh motivasi, kemauan dan semangat personel dalam organisasi. Sistem kompensasi seperti *reward* merupakan salah satu alat untuk mempengaruhi motivasi personel dalam organisasi. Sistem kompensasi yang adil dan mensejahterakan akan dapat memacu semangat kerja dan memperbaiki moralitas pegawai. Sebaliknya sistem kompensasi yang tidak adil, diskriminatif, dan tidak mampu mensejahterakan pegawai akan memicu rendahnya motivasi, semangat kerja dan moralitas organisasi.

Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*Reward*) yang layak, sedangkan kinerja yang buruk diberi hukuman (*Punishment*) yang adil dan manusiawi. Manajemen kompensasi yang baik adalah manajemen kompensasi yang berorientasi pada pemberian penghargaan, bukan berorientasi hukuman. Mengapa sistem manajemen kompensasi yang berorientasi penghargaan perlu dikembangkan? Karena sistem penghargaan akan mendorong manajemen untuk memperlakukan dan menempatkan pegawai atau karyawan pada posisi yang dihormati, dihargai dan bermartabat. Sementara, sistem hukuman cenderung menjadikan pegawai atau karyawan sebagai pihak yang ter subordinasi dan inferior. Meskipun demikian, dalam kondisi tertentu hukuman tetap tidak bisa ditinggalkan karena dapat digunakan sebagai sarana pendidikan dan

introspeksi untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang. (Mahmudi, 2010:175).

Pemberian penghargaan dan hukuman tidak dapat dilakukan tanpa alasan yang rasional. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki mekanisme *reward* dan *punishment* yang jelas. Secara garis besar, mekanisme atau proses *reward* dan *punishment* melibatkan beberapa faktor, yaitu :

- a. Motivasi
- b. kinerja
- c. kepuasan
- d. penghargaan dan hukuman

Menurut Mahmudi (2010:177), Pemberian penghargaan (*reward*) harus didasarkan pada prestasi yang berhasil dicapai. Permasalahan yang dihadapi dalam perencanaan kompensasi adalah menentukan kriteria yang akan digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan. Oleh karena itu, organisasi perlu menentukan kriteria kinerja yang akan dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan. Beberapa kriteria kinerja itu antara lain kriteria keuangan dan kriteria non keuangan

Di bawah ini merupakan tabel hasil dari perhitungan *gap* antara profil karyawan dengan profil karyawan yang mendapatkan *reward* di pada PT Multifit LJ.

Tabel 2. Penilaian Gap Profil Reward Karyawan Indikator Kedisiplinan

No	NIK	C1a	C1b	C1c	C1d
1	20130603	4	4	1	2
2	20120402	4	1	2	3
3	20151215	2	4	2	1
4	20130902	4	2	4	1
5	20110712	4	2	4	4
6	20110501	3	1	3	2
7	20151001	4	5	5	3
8	20140210	5	5	5	1
9	20121015	4	5	5	3
10	20140519	3	3	4	1

Profil Reward		5	5	5	5
1	20130603	-1	-1	-4	-3
2	20120402	-1	-4	-3	-2
3	20151215	-3	-1	-3	-4
4	20130902	-1	-3	-1	-4
5	20110712	-1	-3	-1	-1
6	20110501	-2	-4	-2	-3
7	20151001	-1	0	0	-2
8	20140210	0	0	0	-4
9	20121015	-1	0	0	-2
10	20140519	-2	-2	-1	-4

Berdasarkan dari Tabel 2, C1a, C1b, C1c & C1d merupakan hasil penilaian terhadap karyawan mengenai indikator kedisiplinan. Sedangkan untuk *profile reward* karyawan dihasilkan dari nilai yang diberikan dikurangi selisih nilai maksimal.

Tabel 3. Gap Profil Reward Karyawan pada Perilaku

No	NIK	C2a	C2b	C2c	C2d
1	20130603	3	2	4	3
2	20120402	3	3	3	4
3	20151215	3	3	4	4
4	20130902	3	3	4	3
5	20110712	3	3	4	4
6	20110501	3	2	3	3
7	20151001	4	5	4	5
8	20140210	4	4	3	3
9	20121015	4	4	5	3
10	20140519	4	2	3	3
Profil Reward		5	5	5	5
1	20130603	-2	-3	-1	-2
2	20120402	-2	-2	-2	-1
3	20151215	-2	-2	-1	-1
4	20130902	-2	-2	-1	-2
5	20110712	-2	-2	-1	-1
6	20110501	-2	-3	-2	-2
7	20151001	-1	0	-1	0
8	20140210	-1	-1	-2	-2
9	20121015	-1	-1	0	-2
10	20140519	-1	-3	-2	-2

Berdasarkan dari Tabel 3. C2a, C2b, C2c & C2d merupakan hasil penilaian terhadap karyawan mengenai indikator perilaku. Sedangkan untuk *profile reward* karyawan dihasilkan dari nilai yang diberikan dikurangi selisih nilai maksimal.

Tabel 4. Penilaian Gap Profil Reward Karyawan Indikator Stabilitas Emosi

No	NIK	C3a	C3b	C3c	C3d
1	20130603	4	3	2	1
2	20120402	3	2	3	1
3	20151215	3	4	4	2
4	20130902	3	2	3	3
5	20110712	3	2	3	2
6	20110501	4	2	3	2
7	20151001	4	5	5	4
8	20140210	4	4	3	4
9	20121015	3	4	4	4
10	20140519	3	3	4	2
Profil		5	5	5	5
1	20130603	-1	-2	-3	-4
2	20120402	-2	-3	-2	-4
3	20151215	-2	-1	-1	-3
4	20130902	-2	-3	-2	-2
5	20110712	-2	-3	-2	-3
6	20110501	-1	-3	-2	-3
7	20151001	-1	0	0	-1
8	20140210	-1	-1	-2	-1
9	20121015	-2	-1	-1	-1
10	20140519	-2	-2	-1	-3

Berdasarkan dari Tabel 4. C3a, C3b, C3c & C3d merupakan hasil penilaian terhadap karyawan mengenai indikator stabilitas emosi. Sedangkan untuk profile reward karyawan dihasilkan dari nilai yang diberikan dikurangi selisih nilai maksimal.

Tabel 5. Gap Profil Reward Karyawan pada Hasil Kerja

No	NIK	C4a	C4b	C4c	C4d
1	20130603	5	3	2	1
2	20120402	2	2	3	4
3	20151215	3	4	3	2
4	20130902	3	4	4	2
5	20110712	4	4	3	2
6	20110501	2	3	1	2
7	20151001	3	4	5	4
8	20140210	4	4	3	5
9	20121015	5	4	5	2
10	20140519	4	3	2	3
Profil		5	5	5	5
1	20130603	0	-2	-3	-4
2	20120402	-3	-3	-2	-1
3	20151215	-2	-1	-2	-3
4	20130902	-2	-1	-1	-3
5	20110712	-1	-1	-2	-3
6	20110501	-3	-2	-4	-3
7	20151001	-2	-1	0	-1
8	20140210	-1	-1	-2	0
9	20121015	0	-1	0	-3
10	20140519	-1	-2	-3	-2

Berdasarkan dari Tabel 5. C4a, C4b, C4c & C4d merupakan hasil penilaian terhadap karyawan mengenai indikator hasil kerja. Sedangkan untuk profile reward karyawan dihasilkan dari nilai yang diberikan dikurangi selisih nilai maksimal.

Setelah perhitungan *gap* pada masing-masing karyawan dilakukan, lalu tiap-tiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai *gap* yang dapat dilihat seperti di bawah ini:

Tabel 6. Bobot Nilai GAP

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
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

Tabel 7. Pembobotan Nilai Gap

No	NIK	C1a	C1b	C1c	C1d	C2a	C2b	C2c	C2d	C3a	C3b	C3c	C3d	C4a	C4b	C4c	C4d
1	20130603	4	4	1	2	3	2	4	3	4	3	2	1	5	3	2	1
2	20120402	4	1	2	3	3	3	3	4	3	2	3	1	2	2	3	4
3	20151215	2	4	2	1	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	2
4	20130902	4	2	4	1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	2
5	20110712	4	2	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	2
6	20110501	3	1	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	1	2
7	20151001	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4
8	20140210	5	5	5	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5
9	20121015	4	5	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	2
10	20140519	3	3	4	1	4	2	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3

Berdasarkan dari Tabel 7, C1a, C1b, C1c, C1d, C2a, C2b, C2c, C2d, C3a, C3b, C3c, C3d, C4a, C4b, C4c, C4d, merupakan *profile reward* karyawan dari hasil nilai *Gap*

indikator hasil kerja yang hasil nilai tersebut dilihat nilai selisihnya dan akan mengetahui bobot nilai yang didapat Perhitungan dan Pengelompokan *Core factor* dan *Secondary Factor*.

Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk keempat indikator, yaitu indikator kedisiplinan, perilaku, stabilitas emosi dan hasil kerja, maka ke- empat indikator tersebut dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok *Core Factor* dan kelompok *Secondary Factor*. Perhitungan *Core factor* dan *Secondary Factor* dalam menentukan karyawan terbaik pada PT Multifit LJ adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

Berdasarkan dari Tabel 8. *Core Factor* merupakan hasil pembobotan dari indikator hasil kerja yang dibagi dengan pertanyaan indikator hasil kerja 1 (C1), hasil kerja 2 (C2). Sedangkan untuk *Secondary Factor* merupakan hasil pembobotan dari indikator hasil kerja 3 (C3) dan aspek hasil kerja 4 (C4).

Tabel 9. Hasil Perhitungan Nilai Total

No	NIK	Secondary Factor				NI	Secondary Factor				N2
		Core Factor C1a, C1b	Factor C1c, C1d	NCF (60%)	NSF(40%)		Core Factor C2a, C2b	Factor C2c, C2d	NCF (60%)	NSF(40%)	
1	20130603	4	15	2.4	0.6	3	2.5	3.5	1.5	1.4	2.9
2	20120402	2.5	2.5	1.5	1	2.5	3	3.5	1.8	1.4	3.2
3	20151215	3	15	1.8	0.6	2.4	3	4	1.8	1.6	3.4
4	20130902	3	2.5	1.8	1	2.8	3	3.5	1.8	1.4	3.2
5	20110712	3	4	1.8	1.6	3.4	3	4	1.8	1.6	3.4
6	20110501	2	2.5	1.2	1	2.2	2.5	3	1.5	1.2	2.7
7	20151001	4.5	4	2.7	1.6	4.3	4.5	4.5	2.7	1.8	4.5
8	20140210	5	3	3	1.2	4.2	4	3	2.4	1.2	3.6
9	20121015	4.5	4	2.7	1.6	4.3	4	4	2.4	1.6	4
10	20140519	3	2.5	1.8	1	2.8	3	3	1.8	1.2	3

No	NIK	Secondary Factor				N3	Secondary Factor				N4
		Core Factor C3a, C3b	Factor C3c, C3d	NCF (60%)	NSF(40%)		Core Factor C4a, C4b	Factor C4c, C4d	NCF (60%)	NSF(40%)	
1	20130603	3.5	1.5	2.1	0.6	2.7	4	1.5	2.4	0.6	3
2	20120402	2.5	2	1.5	0.8	2.3	2	3.5	1.2	1.4	2.6
3	20151215	3.5	3	2.1	1.2	3.3	3.5	2.5	2.1	1	3.1
4	20130902	2.5	3	1.5	1.2	2.7	3.5	3	2.1	1.2	3.3
5	20110712	2.5	2.5	1.5	1	2.5	4	2.5	2.4	1	3.4
6	20110501	3	2.5	1.8	1	2.8	2.5	1.5	1.5	0.6	2.1
7	20151001	4.5	4.5	2.7	1.8	4.5	3.5	4.5	2.1	1.8	3.9
8	20140210	4	3.5	2.4	1.4	3.8	4	4	2.4	1.6	4
9	20121015	3.5	4	2.1	1.6	3.7	4.5	3.5	2.7	1.4	4.1
10	20140519	3	3	1.8	1.2	3	3.5	2.5	2.1	1	3.1

Perhitungan Penentuan Ranking

Setelah melakukan proses perhitungan nilai total seluruh indikator untuk kandidat *reward* karyawan, tahap selanjutnya yang dilakukan adalah tahap perhitungan penentuan *ranking*, Dimana tahap ini merupakan tahap terakhir dalam proses penentuan dengan menggunakan metode *profile matching*. Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah *ranking* dari kandidat yang diajukan untuk mendapat *reward* karyawan. Penentuan *ranking* tersebut mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan dari jumlah total sebagai berikut :

Tabel 10. Rangkng

No	NIK	N1	N2	N3	N4	Ranking
1	20130603	3	3.9	3.7	3	116
2	20120402	2.5	3.1	2.8	2.8	208
3	20151215	3.5	3.4	3.6	3.1	192
4	20130902	2.8	3.2	3.1	3.3	18
5	20110712	3.1	3.1	3.2	3.4	187
6	20110501	2.8	2.7	2.8	2.1	186
7	20151001	4.5	4.5	4.5	3.9	173
8	20140210	4.2	3.6	3.8	4	166
9	20121015	4.3	4	3.7	4.1	161
10	20140519	2.8	3	3	3.1	118

Berdasarkan tabel 10 bahwa untuk nilai N1,N2,N3 & N4 merupakan hasil dari nilai total dari indikator kedisiplinan, perilaku, stabilitas emosi dan hasil kerja yang dijumlahkan pada setiap nilai total dan menghasilkan sebuah nilai ranking siapa perhitungannya yang lebih tinggi maka dia lah yang berhak untuk mendapatkan *reward* pada PT Multifit LJ.

Tabel. 11. Penentuan *Reward*

No	NIK	Hasil Akhir	Ranking
1	20151001	17.2	1
2	20121015	16.1	2

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian dan pembahasan penentuan *reward* karyawan pada PT Multifit LJ dengan menggunakan metode *profile matching* maka, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah:

- a. Metode *profile matching* dapat digunakan sebagai alternatif sistem penunjang keputusan dalam penentuan *reward* karyawan pada PT Multifit LJ. Maka penggunaan metode *profile matching* dapat membantu dalam menentukan suatu keputusan.
- b. Dengan penerapan metode *profile matching* menghasilkan keputusan yang baik dalam penyelesaian dan perhitungan nilai indikator yang dimiliki setiap karyawan, sehingga diketahui hasil yang akurat dalam proses pemberian *reward*.
- c. Pada perhitungan dan perbandingan

profile matching yang telah ditentukan menghasilkan total nilai 17.2 sebagai hasil tertinggi pertama atau *ranking* 1 yaitu 20151001 dan total nilai 16.1 sebagai hasil tertinggi kedua atau *ranking* 2 yaitu 20121015. Sehingga kedua kandidat tersebut yang akan mendapatkan *reward* pada PT Multifit LJ.

- d. Sistem sebagai pengujian dapat melakukan pengambilan keputusan dengan menghitung nilai *core factor* dan *secondary factor* pada masing- masing indikator sehingga dapat diberikan keputusan karyawan yang berprestasi dalam kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Angeline, Mervin dan Astuti, Feriani. *Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching*, Vol. II No.2-Desember, 2018, pISSN: 2549-5836.

Apriana, Veti. *Penerapan Metode Profile Matching Untuk Menentukan Pemberian Reward Terhadap Pelanggan Pada Bisnis Ritel*, Vol. 14 No. 1-Maret, 2018, P-ISSN: 1978-1946, E-ISSN: 2527-6514.

Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cet.1, Remaja Rosdakarya, 2013, Bandung.

Kristiana, Titin. *Penerapan Profile Matching Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)*, Vol. XI, No.2-September, 2015, ISSN: 1978-1946.

Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi 3, UPP STIM YKPN, 2010, Yogyakarta.

- Sari, Febrina. *Metode dalam Pengambilan Keputusan*, Edisi 1, Cet.1, Deepublish, 2017, Yogyakarta.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Alfabeta, 2015, Bandung.
- Suhaidi, Mustazzihim. *Konsep Dasar Pemrograman Web dengan PHP dan MYSQL*, Edisi 1, Cet. 1, Deepublish, 2016, Yogyakarta.
- Suprpto, Haddy. *Metodologi Penelitian untuk Karya Ilmiah*, Cet.1, Gosyen Publishing, 2017, Yogyakarta.
- Suryadi, Kadarsah dan Ramdhani, Ali. *Sistem Pendukung Keputusan*, Cet.1, Remaja Rosdakarya, 2017, Bandung.
- Undang-Undang Republik Indonesia, No.13, 2003, Ketenagakerjaan. Yakub. *Pengantar Sistem Informasi*, Edisi 1, Graha Ilmu, 2012, Yogyakarta.