

BAB II

LANDASAN TEORI

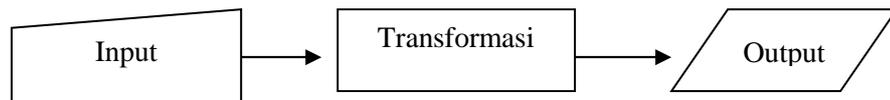
2.1. Definisi Sistem

Sistem adalah suatu kesatuan usaha yang terdiri dari bagian-bagian yang berkaitan satu sama lain yang berusaha mencapai suatu tujuan dalam suatu lingkungan kompleks. Pengertian tersebut mencerminkan adanya beberapa bagian dan hubungan antarbagian, ini menunjukkan kompleksitas dari sistem yang meliputi kerja sama antara bagian yang *interdependen* satu sama lain. Selain itu, dapat dilihat bahwa sistem mencapai tujuan. Pencapaian tujuan ini menyebabkan timbulnya dinamika, perubahan yang terus menerus perlu dikembangkan dan dikendalikan. Definisi tersebut menunjukkan bahwa sistem sebagai gugus dari elemen-elemen yang saling berinteraksi secara teratur dalam rangka mencapai tujuan atau subtujuan. Sifat-sifat dasar dari suatu sistem dalam buku Teknik dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk (Prof. Dr. Ir. Marimin, M.Sc. 2004) [2], antara lain ;

- a. Pencapaian tujuan, orientasi pencapaian tujuan akan memberikan sifat dinamis kepada sistem, memberi ciri perubahan yang terus-menerus dalam usaha mencapai tujuan.
- b. Kesatuan usaha, mencerminkan suatu sifat dasar dari sistem, dimana hasil keseluruhan melebihi dari jumlah bagian-bagiannya atau sering disebut konsep sinergi.
- c. Keterbukaan terhadap lingkungan, lingkungan merupakan sumber kesempatan atau hambatan pengembangan. Keterbukaan terhadap lingkungan membuat penilaian terhadap suatu sistem menjadi relatif atau yang dinamakan *equifinality* atau pencapaian tujuan suatu sistem tidak mutlak harus dilakukan dengan satu cara terbaik. Tetapi

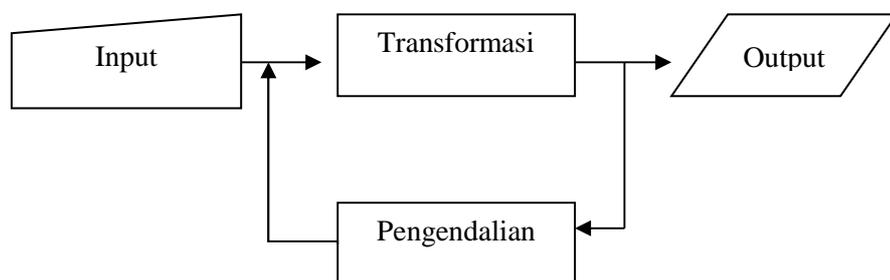
pencapaian tujuan suatu sistem dapat dilakukan melalui berbagai cara sesuai dengan tantangan lingkungan yang dihadapi.

- d. Transformasi, merupakan proses perubahan input menjadi output yang dilakukan oleh sistem. Proses transformasi diilustrasikan pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Proses Tranformasi *Input* Menjadi *Output*

- e. Hubungan antarbagian, kaitan antara subsistem iniliah yang akan memberikan analisis sistem, suatu dasar pemahaman yang lebih luas.
- f. Sistem ada berbagai macam, antara lain sistem terbuka, sistem tertutup, dan sistem dengan umpan balik.
- g. Mekanisme pengendalian, mekanisme ini menyangkut sistem umpan balik yang merupakan suatu bagian yang memberi informasi kepada sistem mengenai efek dari perilaku sistem terhadap pencapaian tujuan atau pemecahan persoalan yang dihadapi. Skema proses transformasi sistem dengan mekanisme pengendalian disajikan pada Gambar 1.2.



Gambar 2.2 Skema Proses Transformasi Sistem Dengan Mekanisme Pengendalian

2.2. Pengertian Keputusan

Keputusan adalah suatu reaksi terhadap beberapa solusi alternatif yang dilakukan secara sadar dengan cara menganalisa kemungkinan-kemungkinan dari alternatif tersebut bersama konsekuensinya. Setiap keputusan akan membuat pilihan terakhir, dapat berupa tindakan atau opini. Itu semua bermula ketika kita perlu untuk melakukan sesuatu tetapi tidak tahu apa yang harus dilakukan. Untuk itu keputusan dapat dirasakan rasional atau irrasional dan dapat berdasarkan asumsi kuat atau asumsi lemah.

Suatu keputusan merupakan jawaban yang pasti terhadap suatu pertanyaan. Keputusan harus dapat menjawab pertanyaan tentang apa yang dibicarakan dalam hubungannya dengan perencanaan. Keputusan dapat pula berupa tindakan terhadap pelaksanaan yang sangat menyimpang dari rencana semula. Dari pengertian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa keputusan merupakan suatu pemecahan masalah sebagai suatu hukum situasi yang dilakukan melalui pemilihan satu alternatif dari beberapa alternatif.

2.2.1 Jenis – Jenis Keputusan

Jenis-jenis keputusan dibedakan menjadi tiga macam (Kusrini, 2007) adalah :

1. Keputusan terstruktur (*Structured Decision*)

Keputusan terstruktur adalah keputusan yang dilakukan secara berulang-ulang dan bersifat rutin. Prosedur pengambilan keputusan sangatlah jelas. Keputusan tersebut terutama dilakukan pada manajemen tingkat bawah.

2. Keputusan Semiterstruktur (*Semistructured Decision*)

Keputusan semiterstruktur adalah keputusan yang memiliki dua sifat. Sebagian keputusan bisa ditangani oleh komputer dan yang lain tetap harus dilakukan oleh pengambil

keputusan. Prosedur dalam pengambilan keputusan tersebut secara garis besar sudah ada, namun ada beberapa hal yang masih memerlukan kebijaksanaan dari pengambil keputusan. Biasanya keputusan seperti ini diambil oleh manajemen level menengah dalam suatu organisasi.

3. Keputusan Tidak Terstruktur (*Unstructured Decision*)

Keputusan tak terstruktur adalah keputusan yang penanganannya rumit karena tidak terjadi berulang-ulang atau tidak selalu terjadi, tidak ada aturan pasti untuk menangani masalah ini karena belum pernah ada sebelumnya. Keputusan tersebut menuntut pengalaman dan berbagai sumber yang bersifat eksternal. Keputusan tersebut umumnya terjadi pada manajer level tingkat atas.

2.2.2 Proses Pengambilan Keputusan

Adapun proses pengambilan keputusan yakni terdiri dari 3 fase, sebagai berikut :

1. *Intelegence*

Tahap ini merupakan proses penelusuran dan pendekatan dari lingkup problematika serta proses pengenalan masalah. Data masukan diperoleh, diproses dan diuji dalam rangka mengidentifikasi masalah.

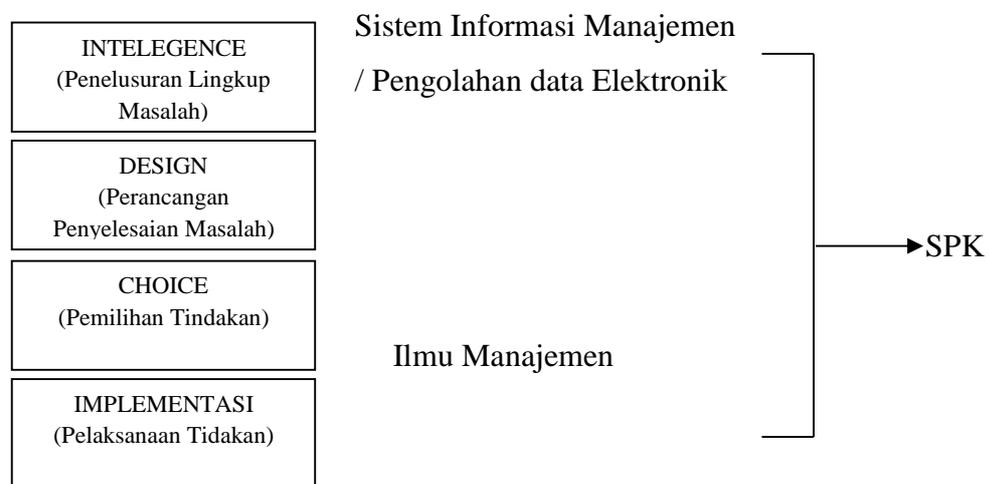
2. *Design*

Tahap ini merupakan proses menemukan, mengembangkan dan menganalisa alternatif tindakan yang bisa dilakukan. Tahap ini meliputi proses untuk mengerti masalah, menurunkan solusi dan menguji kelayakan solusi.

3. *Choice*

Pada tahap ini dilakukan proses pemilihan diantara berbagai alternatif tindakan yang mungkin dijalankan. Hasil pemilihan tersebut kemudian diimplementasikan dalam proses

pengambilan keputusan. Meskipun implementasi termasuk tahap ketiga, namun beberapa pihak berpendapat bahwa tahap ini perlu dipandang sebagai bagian yang terpisah guna menggambarkan hubungan antar fase secara lebih komprehensif. Berikut kontribusi sistem informasi manajemen dan ilmu manajemen terhadap proses pengambilan keputusan seperti terlihat pada Gambar 2.1 :



Gambar 2.3 Fase Proses Pengambilan Keputusan

2.3. Definisi Sistem Pendukung Keputusan / *Decision Support System (DSS)*

Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari Decision Support System (DSS) atau Sistem Penunjang Keputusan yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain;

1. Raymond McLeod, Jr. (1998) Sistem pendukung keputusan merupakan sebuah sistem yang menyediakan kemampuan untuk penyelesaian masalah dan komunikasi untuk permasalahan yang bersifat semi-terstruktur.

2. Decision Support System adalah sekumpulan prosedur berbasis model untuk data pemrosesan dan penilaian guna membantu para manager mengambil keputusan (Little, 1970).
3. Sebuah sistem yang digunakan untuk mendukung para pengambil keputusan manajerial dalam situasi keputusan semiterstruktur namun tidak untuk menggantikan peran penilaian mereka (Turban et al, 2005).
4. Keen (1980) Sistem Pendukung Keputusan sebagai sebuah sistem berbasis komputer yang terdiri atas komponen-komponen antara lain komponen sistem bahasa (language), komponen sistem pengetahuan (knowledge) dan komponen sistem pemrosesan masalah (problem processing) yang saling berinteraksi satu dengan yang lainnya.
5. Hick (1993) Sistem pendukung keputusan sebagai sekumpulan tools komputer yang terintegrasi yang memungkinkan seorang decision maker untuk berinteraksi langsung dengan komputer untuk menciptakan informasi yang berguna dalam membuat keputusan semi terstruktur dan keputusan tak terstruktur yang tidak terantisipasi.
6. Sprague dan Watson (Sprague et.al., 1993) Sistem yang berbasis komputer yang dipergunakan untuk membantu para pengambil keputusan dalam rangka memecahkan masalah-masalah rumit yang “mustahil” dilakukan dengan kalkulasi manual dengan cara melalui simulasi yang interaktif dimana data dan model analisis sebagai komponen utama.
7. Bonczek, R.H, C.W. Holsapple dan A.B. Whinston DSS sebagai sistem berbasis computer yang terdiri dari tiga komponen yang saling berinteraksi : sistem bahasa (mekanisme untuk memberikan komunikasi antara pengguna dan komponen DSS lain), sistem pengetahuan (repository pengetahuan domain masalah yang ada pada DSS entah sebagai data atau sebagai prosedur), dan sistem pemrosesan masalah (hubungan antara dua komponen lainnya, terdiri

dari satu atau lebih kapabilitas manipulasi masalah umum yang diperlukan untuk pengambilan keputusan).

2.4. Konsep Sistem Pendukung Keputusan

Konsep sistem pendukung keputusan merupakan sebuah sistem yang digunakan untuk mendukung para pengambil keputusan dalam mengidentifikasi masalah, memilih data yang relevan, serta menentukan pendekatan yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan sampai dengan tahap evaluasi pilihan alternatif yang ada. Konsep sistem pendukung keputusan diperkenalkan pertama kali oleh Michael S. Scoott Morton pada tahun 1970-an dengan istilah *Management Decision System* (Sprague, 1982). Sistem pendukung keputusan / *Decision Support System* (DSS) ini dimaksudkan menjadi alat bantu bagi para pengambil keputusan untuk memperluas kapabilitas mereka namun tidak untuk menggantikan penilaian mereka.

Menurut Raymond McLeod, Jr mendefinisikan sistem pendukung keputusan merupakan suatu sistem informasi yang ditujukan untuk membantu manajemen dalam memecahkan masalah yang dihadapinya (McLeod). Sistem pendukung keputusan juga merupakan sistem informasi berbasis komputer untuk manajemen pengambilan keputusan yang menangani masalah-masalah semi struktur (Kusrini, 2007). Dengan pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa sistem pendukung keputusan bukan merupakan alat pengambilan keputusan, melainkan merupakan sistem yang membantu pengambil keputusan dengan melengkapi mereka dengan informasi dari data yang telah diolah dengan relevan dan diperlukan untuk membuat keputusan tentang suatu masalah.

Berdasarkan tingkat dukungannya, DSS dibagi menjadi 6 bagian, yakni :

1. *Retrieve Information Elements*

Inilah dukungan terndah yang diberikan oleh DSS, yakni berupa akses selektif terhadap informasi.

2. *Analyze Entire File*

Dalam tahapan ini para manajer diberi akses untuk melihat dan menganalisis file secara lengkap.

3. *Prepare Reports from Multiple Files*

Dukungan seperti ini dibutuhkan karena para manajer berhubungan dengan banyak aktivitas dalam satu momen tertentu.

4. *Estimate Decision Consequence*

Dalam tahap ini manajer dimungkinkan untuk melihat dampak dari setiap keputusan yang akan diambil.

5. *Propose Decision*

Dukungan dalam tahap ini sedikit lebih maju karena suatu alternatif keputusan bisa diberikan ke manajer untuk dapat dipertimbangkan.

6. *Make Decision*

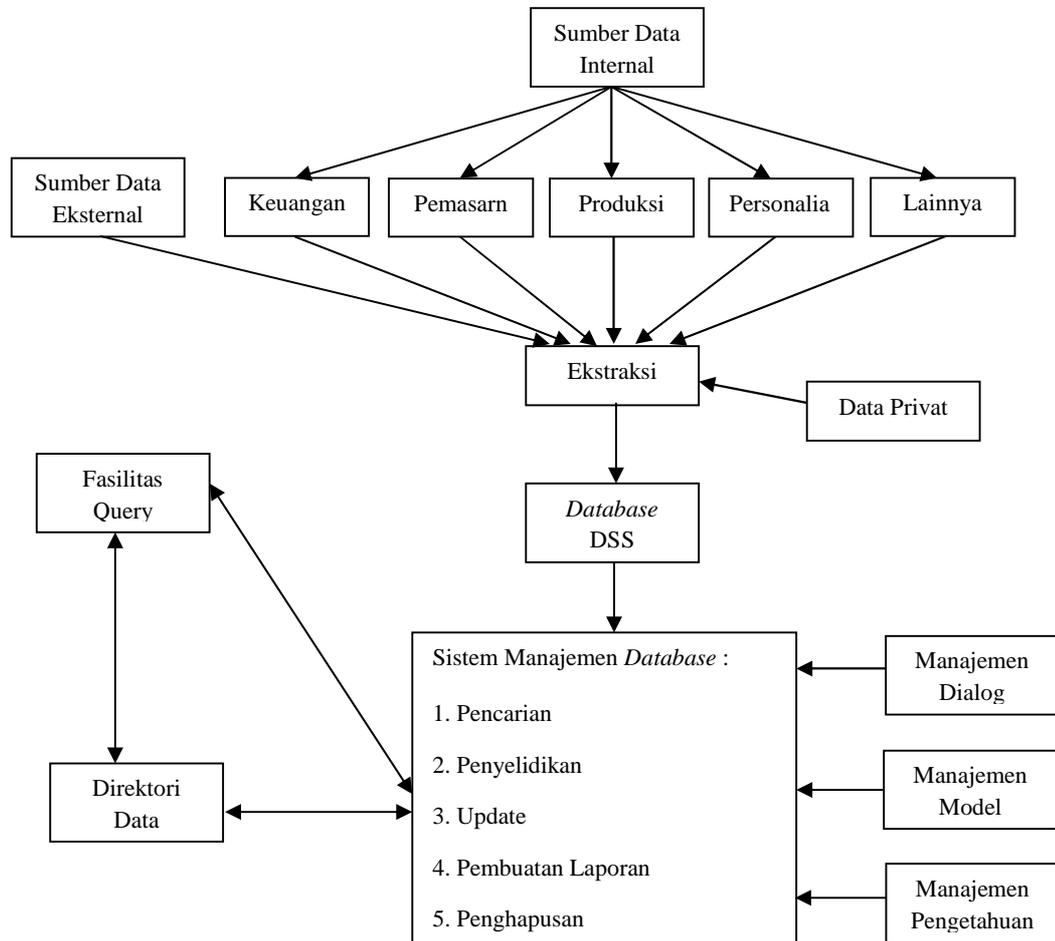
Dalam tahapan ini jenis dukungan dimana akan memberikan sebuah keputusan yang tinggal menunggu legimitasi dari manajer untuk dijalankan.

2.5. Arsitektur Sistem Pendukung Keputusan

Aplikasi Sistem pendukung keputusan bisa terdiri dari beberapa subsistem yang menyusun (Kusrini, 2007), yakni :

1. Subsistem Manajemen Data

Subsistem manajemen data merupakan suatu *database* yang berisi data yang relevan untuk suatu situasi dan dikelola oleh perangkat lunak yang disebut sistem manajemen *database* (DBMS /*Database Management System*). Subsistem manajemen data bisa diinterkoneksi dengan data *warehouse* perusahaan, suatu *repository* untuk data perusahaan yang relevan dengan pengambilan keputusan. Berikut merupakan elemen-elemen subsistem manajemen data dijelaskan dalam gambar 2.4.



Gambar 2.4 Elemen-Elemen Subsistem Manajemen Data

2. Subsistem Manajemen Model

Merupakan paket perangkat lunak yang memasukkan model keuangan, statistik, ilmu manajemen atau model kuantitatif lain yang memberikan kapabilitas analitik dan manajemen perngakat lunak yang tepat. Bahasa-bahasa pemodelan untuk membangun juga dimasukkan. Perangkat lunak ini juga sering disebut *Management Basis Model System (MBMS)*.

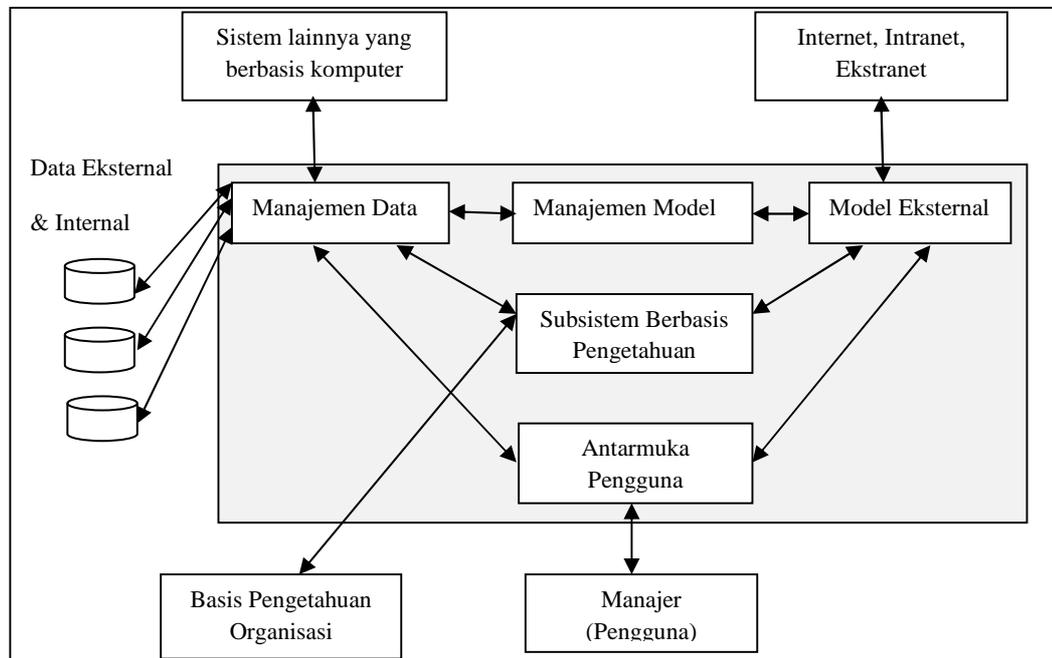
3. Subsistem Antarmuka Pengguna

Pengguna dapat berkomunikasi dan memerintahkan sistem pendukung keputusan melalui subsistem ini. Pengguna adalah bagian yang dipertimbangkan dari sistem.

4. Subsistem Manajemen Berbasis Pengetahuan

Subsistem ini dapat mendukung semua subsistem lain atau bertindak langsung sebagai suatu komponen independen dan bersifat opsional. Selain memberikan intelegensi untuk memepersbesar pengetahuan si pengambil keputusan, subsistem tersebut bisa diinterkoneksi dengan *repository* pengetahuan perusahaan (bagian dari sistem manajemen pengetahuan). Berdasarkan definisi, sistem pendukung keputusan harus mencakup tiga komponen utama dari DBMS, MBMS, dan antarmuka pengguna. Subsistem manajemen berbasis pengetahuan adalah opsional, tetapi bisa memberikan banyak manfaat karena dapat memberikan intelegensi bagi ketiga komponen utama tersebut. Seperti pada semua sistem informasi manajemen, pengguna bisa dianggap sebagai komponene sistem pendukung keputusan. Komponen-komponen tersebut membentuk sistem aplikasi sistem pendukung keputusan yang bisa dikoneksikan ke intranet perusahaan, ekstranet ataupun internet.

Arsitektur dari sistem pendukung keputusan dapat ditunjukkan dalam Gambar 2.5 berikut :



Gambar 2.5 Arsitektur DSS

2.6. *Profile Matching/ Pencocokan Profil*

Metode pencocokan profil atau *profile matching* adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dalam pencocokan profil, dilakukan identifikasi terhadap kelompok Pegawai yang baik maupun buruk, Pegawai yang mendekati profil ideal ialah seorang pegawai yang berhasil (Kusrini, 2007).

Metode *profile matching* sering juga disebut dengan metode *gap*, yaitu sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh subyek yang dinilai (Mukhsin A, 2006). Dalam proses metode *profile*

matching, secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data actual dari suatu profile yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya atau disebut juga *gap*.

2.6.1 Analisis Penyelesaian Kenaikan Golongan dengan Metode *Profile Matching*

Untuk menganalisis pegawai yang sesuai dengan golongan tertentu maka dilakukan analisa dengan metode *profile matching*, dimana dalam proses ini terlebih dahulu kita menentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu golongan. Dalam metode *profile matching*, secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi golongan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya atau bisa disebut juga *gap*.

2.7. Analisis Gap

Untuk menganalisis pegawai berprestasi yang sesuai dengan kinerja tertentu dilakukan dengan metode *Profile Matching*, dimana dalam proses ini terlebih dahulu kita tentukan aspek atau kriteria yang menjadi landasan dalam perhitungan kandidat pegawai berprestasi. pegawai mana yang memenuhi kriteria adalah dimana hasil point kerja harus memenuhi syarat wajib, dan syarat tersebut adalah hasil point harus 5, poin tersebut dapat dilihat melalui hasil kinerjanya selama bekerja di perusahaan tersebut.

Metode analisis data ini akan mengemukakan langkah-langkah dalam menentukan Pegawai berprestasi dengan metode *profile matching*. Langkah-langkah tersebut yaitu :

2.7.1 Perhitungan GAP Profil Golongan

Melakukan perhitungan pemetaan *gap* pegawai dari data yang ada pada kuesioner. Perhitungan *gap* dilakukan pada tiap aspek atau kriteria. *Gap* yang dimaksud disini adalah perbedaan antara profil

penerima penghargaan dengan profil pegawai atau bisa ditunjukkan pada rumus dibawah ini : (Kusrini, 2007:56)

$$\text{Gap} = \text{Profil Pegawai} - \text{Profil Golongan} \dots \dots \dots (2.1)$$

2.6.2 Perhitungan *GAP* Kompetensi Berdasarkan Kriteria

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui interview dan kuesioner, maka setiap bagian mempunyai kriteria tersendiri dalam menentukan pegawai untuk kenaikan jabatan, kriteria tersebut adalah :

1. Aspek Kemampuan, terdiri dari 5 faktor yaitu :
 - a. Kemampuan umum adalah kemampuan untuk memahami situasi dengan cara menguraikan masalah dan memetakanya menjadi bagian-bagian yang lebih rinci.
 - b. Kemampuan analisa sintesa merupakan kemampuan dalam menganalisa dan mengintegrasikan antara konsep teori dan pelaksanaanya.
 - c. Pemahaman, kemampuan dalam memahami konsep dan mengintegrasikan antara teori dan pelaksanaanya.
 - d. Perencanaan adalah kemampuan dalam melakukan perencanaan untuk mengawali sesuatu kegiatan atau pekerjaan.
 - e. Sistematika kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku.
2. Aspek Kerja, terdiri dari 7 faktor yaitu :
 - a. Motivasi berprestasi ialah usaha dalam mencapai prestasi yang disertai dengan kualitas melalui sistem yang terpadu dan berkesinambungan.
 - b. Daya tahan kerja ialah kemampuan mempertahankan kinerja dalam berbagai situasi.

- c. Pengambilan keputusan, kemampuan dalam menentukan sikap dan mengambil suatu keputusan secara tegas, cepat dan tepat.
 - d. Problem solving merupakan kemampuan dalam memecahkan suatu permasalahan secara efektif dan efisien.
 - e. Kecepatan kerja, kemampuan untuk bekerja dengan cepat dan cekatan
 - f. Ketelitian kerja, kemampuan untuk bekerja dengan teliti dan detail.
 - g. Kestabilan kerja adalah kemampuan untuk bekerja dengan stabil.
3. Aspek Kepribadian, memiliki 9 faktor yaitu :
- a. Kematangan emosi adalah kemampuan mengelola emosi yang dimiliki untuk menunjang kinerja.
 - b. Kepercayaan diri, kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri.
 - c. Inisiatif adalah kemampuan mengambil tindakan yang diperlukan.
 - d. Komunikasi merupakan ketrampilan menangkap dan menyampaikan pesan.
 - e. Adaptasi adalah kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan serta tuntutan kerja dalam berbagai situasi.
 - f. Kerjasama ialah mengembangkan lingkungan kerja yang sehat dan saling bersinergi antar seluruh bagian.
 - g. Hubungan interpersonal adalah kemampuan membangun & menjalin relasi dengan orang lain.
 - h. Flexibilitas adalah kemampuan berfikir fleksibel untuk mencari alternatif
 - i. Tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menanggung segala sesuatunya.

Berikut adalah keterangan kriteria faktor yang dijadikan dalam Tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1 Keterangan Faktor Aspek

Kriteria	Keterangan faktor
Aspek Kemampuan	KMP1 : Kemampuan Umum KMP2 : Analisa Sintesa KMP3 : Pemahaman KMP4 : Perencanaan KMP5 : Sistematika Kerja
Aspek Kerja	KRJ1 : Motivasi Kerja KRJ2 : Daya Tahan Kerja KRJ3 : Pengambilan Keputusan KRJ4 : Problem Solving KRJ5 : Kecepatan Kerja KRJ6 : Ketelitian Kerja KRJ7 : Kestabilan Kerja
Aspek Kepribadian	KPD1 : Kematangan Emosi KPD2 : Kepercayaan Diri KPD3 : Inisatif KPD4 : Komunikasi KPD5 : Adaptasi KPD6 : Kerjasama KPD7 : Hubungan Interpersonal KPD8 : Fleksibilitas KPD9 : Tanggung Jawab

Dimana kategori nilai faktor aspek adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 Kategori Nilai Faktor

Kategori	Nilai
Kurang Sekali	1
Kurang	2
Cukup	3
Cukup Baik	4
Baik	5

Setelah didapatkan tiap *gap* masing-masing karyawan, maka tiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai *gap* seperti yang dapat dilihat pada Tabel 2.3 berikut :

Tabel 2.3 Bobot Nilai *Gap*

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	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

2.6.3 Perhitungan dan Pengelompokan *Core* dan *Secondary Factor*

Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk ketiga variabel yaitu variabel kemampuan, sikap kerja dan perilaku dengan cara yang sama. Kemudian tiap variabel dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok

yaitu kelompok *core factor* dan *secondary factor*. Dalam pengelompokan *core factor* dan *secondary factor* ditentukan oleh *user* dimana faktor-faktor yang dianggap memiliki peran penting dalam menunjang profil golongan yang akan diberikan kepada kandidat pegawai.

2.7.3.1 *Core Factor* (Faktor Utama)

Core Factor merupakan aspek (kompetensi) yang paling menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal. Perhitungan *Core Factor* dapat ditunjukkan pada rumus berikut ini.

$$NCF = \frac{\sum NC(x..)}{\sum IC} \dots\dots\dots (2.2)$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC(x..) : Jumlah total *core factor* (variabel 1,2,3 dst)

IC : Jumlah item *core factor*

2.7.3.2 *Secondary Factor* (Faktor Pendukung)

Secondary Factor adalah item-item selain aspek yang ada pada *Core Factor*. Perhitungan *Secondary Factor* dapat dilihat pada rumus berikut ini.

$$NSF = \frac{\sum NS(x..)}{\sum IS} \dots\dots\dots (2.3)$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS(x..) : Jumlah total *secondary factor* (variabel 1,2,3, dst)

IS : Jumlah item *secondary factor*

2.6.4 Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan dari tiap variabel diatas kemudian dihitung nilai total berdasar presentasi dari *core* dan *secondary* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil, berikut rumus perhitungannya

$$NT = (x)\% \cdot NCF(x) + (x)\% \cdot NSF(x) \dots \dots \dots (2.4)$$

Keterangan :

NT : Nilai total dari variabel

NCF(x) : Nilai rata-rata *core factor* variabel

NSF(x) : Nilai rata-rata *secondary factor* variabel

(x)% : Nilai persen yang diinputkan (total 100%)

Untuk lebih jelasnya penghitungan nilai total terlebih dahulu menentukan nilai persen yang dimasukkan yaitu *core factor* 60% dan *secondary factor* 40%. Kemudian nilai *core factor* dan *secondary factor* ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada contoh perhitungan variabel kemampuan, variabel kejadian variabel perilaku.

2.6.5 Perhitungan Penentuan Hasil Akhir / *Ranking*

Hasil akhir dari proses ini adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus dibawah ini:

$$HA = (x)\% \cdot NT(1) + (x)\% \cdot NT(2) + (x)\% \cdot NT(3) + \dots \dots \dots (2.5)$$

Keterangan:

HA : Hasil akhir
 NT(1) : Nilai total variabel 1
 NT(2) : Nilai total variabel 2
 NT(3) : Nilai total variabel 3
 (x)% : Nilai prosentase setiap variabel (total 100%)

2.8. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rani Irma Handayani mahasiswa program studi manajemen informatika di universitas AMIK BSI Jakarta (2017) yang berjudul “sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan berprestasi dengan metode *profile matching* pada PT Sarana Inti Persada (SIP)”. Penelitian ini menggunakan metode *profile matching* untuk melakukan penilaian kinerja karyawan yang bersifat subyektif, berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Arif Lukman Hidayat dan Tito Pinandita (2013), mengkaji Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan untuk Promosi Jabatan Struktural pada Bimbingan Belajar Sciencemaster menggunakan Metode *Gap Kompetensi (Profile Matching)*. Sistem yang dibuat berdasarkan atas aspek kecerdasan, sikap kerja dan perilaku telah dapat mengurangi subyektifitas dalam pengambilan keputusan untuk menentukan rekomendasi karyawan dalam proses promosi jabatan, sehingga dalam pelaksanaannya mampu memberikan kontribusi positif untuk perusahaan.

Kardiaman Lius Sarumaha (2014), mengkaji Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Jabatan Area *Supervisor* PT. Indomarco Prismatama dengan Metode *Profile Matching*. Dalam pengkajiannya penilaian dengan menggunakan metode ini menggunakan aspek intelektual, sikap kerja dan perilaku. Setelah didapatkan peringkat teratas, kepala toko akan melewati seleksi yang ditetapkan HRD PT. Indomarco yakni dengan melalui *psikotest* dan *interview*. Didapatkan kesimpulan bahwa sistem yang dibuat

mampu menyeleksi kepala toko yang layak serta berpotensi untuk menjadi area *supervisor*.