

## **Pemilihan *Staff* berprestasi dengan menggunakan metode *profile matching* pada “COPPAMAGZ” (KOREAN ENTERTAINMENT MEDIA & COMMUNITY)**

Ayu Datari Mareta<sup>1</sup>, Asri Wahyuni<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Universitas BSI  
Email: rimaaa083@gmail.com

---

### **Abstract**

*The decision support system in selecting staff candidates at COPPAMAGZ (KOREAN ENTERTAINMENT MEDIA & COMMUNITY) is expected to assist in deciding the selection of outstanding staff. Previously there had never been an award for outstanding staff every year, it was undeniable that it was a difficulty in choosing outstanding staff. To find out which staff is performing well, it is necessary to conduct a performance appraisal of prospective staff. Conduct assessment results for outstanding staff using the profile matching method. With the application of the profile matching method in selecting outstanding staff to solve problems that exist during the selection process of outstanding staff, so there are no errors in decision making. It is hoped that this effort can assist leaders in providing performance appraisals for prospective staff. After the leader gives a performance appraisal, the results of the assessment are calculated using the profile matching method. The results of the selection of outstanding staff at COPPAMAGZ (KOREAN ENTERTAINMENT MEDIA & COMMUNITY), namely a staff named Cindy with a data entry position with the final result of calculating a total of 5 ranks 1.*

**Keywords:** *Decision Support System, Outstanding Staff, Profile Matching*

### **Abstrak**

Sistem pendukung keputusan dalam pemilihan calon *staff* pada COPPAMAGZ (KOREAN ENTERTAINMENT MEDIA & COMMUNITY) diharapkan dapat membantu dalam memutuskan pemilihan *staff* berprestasi. Sebelumnya tidak pernah ada penghargaan untuk *staff* berprestasi di setiap tahunnya, tidak dipungkiri menjadi kesulitan tersendiri dalam memilih *staff* berprestasi. Untuk mengetahui *staff* berprestasi perlu diadakan penilaian kinerja terhadap calon *staff*. Melakukan hasil penilaian untuk *staff* berprestasi menggunakan metode *profile matching*. Dengan adanya penerapan metode *profile matching* dalam pemilihan *staff* berprestasi untuk memecahkan permasalahan yang ada pada saat proses pemilihan *staff* berprestasi, agar tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan. Diharapkan dengan upaya ini dapat membantu pimpinan dalam memberikan penilaian kinerja terhadap calon *staff*. Setelah pimpinan memberikan penilaian kinerja, hasil penilaian pun di hitung menggunakan metode *profile matching*. Adapun hasil dari pemilihan *staff* berprestasi pada COPPAMAGZ (KOREAN ENTERTAINMENT MEDIA & COMMUNITY) yaitu *staff* yang bernama cindy dengan jabatan data entry dengan hasil akhir perhitungan total 5 peringkat 1.

**Kata Kunci:** *Sistem Pendukung Keputusan, Staff Berprestasi, Profile Matching*

---

### **Article History:**

Accepted 4, Januari, 2021

### **Corresponding Author:**

Nama Penulis, Ayu Datari Mareta  
Departemen, Universitas BSI  
Instansi, Universitas BSI  
Alamat, Jl.Taman Kota Rt.016/005 No.72 Kel.Kembangan Utara Kec.Kembangan Jakarta Barat 11610.  
Email Penulis. rimaaa083@gmail.com

---

## 1. PENDAHULUAN

Pada COPPAMAGZ (*KOREAN ENTERTAINMENT MEDIA & COMMUNITY*) belum memiliki penilaian prestasi kerja per tahun, mungkin perlu diadakan penilaian kinerja terhadap *staff*. Penilaian *staff* berdasarkan sasaran kerja dan absensi yang merupakan bahan evaluasi. Penilaian tersebut dilakukan oleh Bpk. Jun selaku *General Manager* di COPPAMAGZ (*KOREAN ENTERTAINMENT MEDIA & COMMUNITY*) dan bagi *staff* yang terpilih akan diberikan penghargaan atau hadiah berupa bonus tambahan senilai Rp. 1.000.000 yang akan diberikan. Banyaknya *staff* menjadi kesulitan tersendiri dalam memilih *staff* berprestasi, tidak dipungkiri juga bahwa pemilihan *staff* berprestasi pun sering dibicarakan namun tidak pernah dilakukan pemilihan.

Untuk mengetahui *staff* berprestasi perlu diadakan penilaian kinerja terhadap *staff*. Melakukan suatu penilaian dalam pemberian penghargaan untuk *staff* berprestasi diantaranya menggunakan sistem pendukung keputusan dalam membantu pemecahan suatu masalah. Metode yang digunakan dalam melakukan pemberian penghargaan untuk *staff* berprestasi yaitu metode *profile matching* [1].

Metode *Profile Matching* dapat mencari *staff* berprestasi dari kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Penelitian dilakukan dengan menentukan aspek dan sub aspek, serta mencari bobot untuk setiap sub aspek, mencari GAP antara profil dengan keadaan data dari *staff*[2]. Dengan begitu dapat ditentukan persentase kedua unsur aspek dan ditotal, kemudian dilakukan proses perangkingan yang akan menentukan *alternatif* yang optimal, yaitu *staff* berprestasi. Aspek yang dinilai adalah sikap (*attitude*), kemampuan, kinerjanya[3].

Untuk meminimalkan masalah yang ada perlu suatu sistem pendukung keputusan yang dapat menganalisa beberapa *staff* yang

sesuai dengan kinerjanya[4]. Kinerja *staff* yang baik sangat penting pada suatu perusahaan agar dapat berjalan dengan lancar. Kita dapat mengetahui kinerja *staff* dengan cara melakukan pemberian penghargaan kepada *staff* berprestasi. Kegiatan penilaian kinerja ini merupakan kegiatan yang pada umumnya sudah rutin dilakukan oleh Perusahaan- perusahaan untuk mengetahui *staff* berprestasi dan kemudian memberikan penghargaan[5].

COPPAMAGZ (*KOREAN ENTERTAINMENT MEDIA & COMMUNITY*) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *entertainment* yang memberikan berita seputar korea dalam bentuk bahasa indonesia, selain berita COPPAMAGZ (*KOREAN ENTERTAINMENT MEDIA & COMMUNITY*) juga sering menjadi media *partner* untuk meliputi konser *boygroup / girlgroup* yang ada di Indonesia. Pada perusahaan ini untuk proses pemilihan *staff* berprestasi belum pernah dilakukan ataupun penilaian kinerja dalam pertahunnya. Dengan sistem pendukung keputusan dalam pemilihan *staff* berprestasi menggunakan metode *profile matching* diharapkan dapat memberikan informasi *alternatif* solusi pada permasalahan yang terjadi di COPPAMAGZ (*KOREAN ENTERTAINMENT MEDIA & COMMUNITY*) dalam menentukan *staff* berprestasi yang selalu dibicarakan namun tidak pernah dilakukan pemilihan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Metode Profile Matching

Metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati[6].

### 2.2 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan merupakan sebuah sistem yang menyediakan kemampuan untuk penyelesaian masalah dan komunikasi untuk permasalahan yang bersifat semi-terstruktur[7].

### 2.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan[8].

## 3. METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang dilakukan dalam melakukan pengumpulan data yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

#### A. Observasi

Mengadakan pengamatan secara langsung mengenai penilaian kinerja *staff* pada COPPAMAGZ (KOREAN ENTERTAINMENT MEDIA & COMMUNITY) dalam pemilihan *staff* berperstasi.

#### B. Wawancara

Cara pengambilan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada Bapak Junarto selaku *general manager* COPPAMAGZ (KOREAN ENTERTAINMENT MEDIA & COMMUNITY), yang membantu memberikan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini.

#### C. Studi Pustaka

Suatu metode didalam pengumpulan data dengan mempelajari jurnal yang berkaitan dengan permasalahan sebagai pendukung penulisan penelitian ilmiah ini.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Klasifikasi Core Factor dan Secondary Factor

Setelah menentukan nilai bobot gap untuk keempat aspek yaitu aspek sikap, *kreativitas*, disiplin, kinerja dengan cara yang sama. Kemudian setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu :

a. *Core Factor* (Faktor Utama) merupakan aspek kompetensi yang paling menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal.

b. *Secondary factor* (Faktor Pendukung) adalah item-item selain aspek yang ada pada *core factor*.

Berikut kriteria aspek tersebut antara lainnya :

Tabel 1. *Core Factor* dan *econdary Factor*

No	Aspek	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>
1	Sikap	A.Kejujuran B.Ketelitian	C.Kesopanan D.Keterampilan
2	Kemampuan	E.Inisiatif F.Pengetahuan dan Wawasan	G. Kooperatif
3	Kinerja	H.Kehadiran I.Tanggung Jawab J.Kedisiplinan	K.Loyalitas

Sumber : Divisi Redaksi COPPAMAGZ (2020)

### 4.2 Bobot Nilai

Pada tahap ini, akan ditentukan bobot nilai masing – masing aspek dengan menggunakan bobot nilai yang telah ditentukan bagi masing – masing aspek itu sendiri. Adapun inputan dari proses pembobotan ini adalah selisih dari profil *staff* dan *profil* jabatan, diberikan bobot nilai sesuai dengan tabel berikut :

Tabel 2. Nilai Bobot

Sumber : Kusrini (2007)

#### 4.3 Keterangan Nilai Aspek Sub Kriteria

Nilai aspek sub kriterianya sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai Aspek Sub Kriteria  
Sumber : Kusrini (2007)

No	Selisih GAP	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan
2	1	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
3	-1	4	Kompetensi individu kurang 1 tingkat
4	2	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 Tingkat
5	-2	3	Kompetensi individu kurang 2 tingkat
6	3	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 Tingkat
7	-3	2	Kompetensi individu kurang 3 tingkat
8	4	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
9	-4	1	Kompetensi individu kurang 4 tingkat

Tabel 4. Pengelompokkan Aspek Kriteria

No	Aspek	Kriteria	
1	Sikap Kerja	Kejujuran	A
		Ketelitian	B
		Kesopanan	C
		Keterampilan	D
2	Kemampuan	Inisiatif	E
		Pengetahuan dan Wawasan	F
		Kooperatif	G
		Kehadiran	H
		Tanggung Jawab	I

3	Kinerja	Kedisiplinan	J
		Loyalitas	K

Sumber : Divisi Redaksi COPPAMAGZ (2020)

#### 4.4 Perhitungan Nilai GAP

Skala Penilaian	
1	Sangat Kurang Baik
2	Kurang Baik
3	Cukup Baik
4	Baik
5	Sangat Baik

Gap adalah beda antara profil *staff* dengan profil standar yang ditunjukkan pada rumus :

$$\text{GAP} = \text{Profil Staff} - \text{Profil Standar}$$

Keterangan :

Profil *Staff* = Nilai perolehan staff berdasarkan penilaian oleh atasan

Profil Standar = Nilai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Tabel 5. Hasil Pembulatan dari Kuesioner

N o	Nama	Aspek Sikap Kerja				Aspek Kemampuan			Aspek Kinerja			
1	Rachmadita	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3
2	Cindy	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
3	Melisa	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3
4	Faraditha	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
5	Ayu Datari	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3
6	Riri	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3

7	Nita	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5
8	Ferin	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4
9	Annisa	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4
10	Vikhi	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3

Sumber : Hasil Penelitian pada COPPAMAGZ (2020)

Tabel 6. Nilai Standar Perusahaan

Nilai Standar Perusahaan	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
--------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Sumber : Hasil Penelitian pada COPPAMAGZ (2020)

Tabel 7. Hasil Perhitungan GAP Hasil dari Pembulatan - Nilai Standar Perusahaan

N o	Nama	Aspek Sikap Kerja				Aspek Kemam puan			Aspek Kinerja			
1	Rachmadita Nuur Islami	0	0	0	0	0	2	-1	1	0	0	0
2	Cindy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Melisa Pranoto	1	1	-1	1	1	1	0	2	1	1	0
4	Faraditha Rahma Yui	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1
5	Ayu Datari Mareta	0	-1	0	-1	-1	0	-1	0	0	0	0
6	Riri	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
7	Nita	0	0	0	1	1	1	0	1	0	3	2
8	Ferin	0	0	0	0	0	0	0	-1	0	0	1
9	Annisa	1	1	0	1	1	2	0	0	1	1	1
10	Vikhi	1	1	0	1	1	1	-1	1	0	-1	0

Sumber : Hasil Penelitian pada COPPAMAGZ (2020)

#### 4.5 Core Factor dan Secondary Factor

##### 4.5.1 Core Factor (Faktor Utama)

Untuk menghitung *Core Factor* digunakan rumus:

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

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata *Core Factor*  
NC : Jumlah total nilai *Core Factor*  
IC : Jumlah item *Cofe Factor*

##### 4.5.2 Secondary Factor (Faktor Pendukung)

Untuk menghitung *Secondary Factor* digunakan rumus:

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

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata *Secondary Factor*  
NS : Jumlah total nilai *Secondary Factor*  
IS : Jumlah item *Secondary Factor*

Tabel 8. Konversi Nilai ke Bobot Nilai

N o	Nama	Aspek Sikap Kerja				Aspek Kemam puan			Aspek Kinerja			
1	Rachmadita	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5
2	Cindy	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	Melisa	4,5	4,5	4	4,5	4	4	5	3	4	4	5
4	Faraditha	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
5	Ayu Datari	4,5	5	5	4,5	4	5	5	5	5	5	5
6	Riri	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
7	Nita	5	5	5	4,5	4	4	5	4	5	5	3
8	Ferin	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4

												5
9	Annisa	4,5	4,5	5	4,5	4,3	5	5	4,4	4,4	4,4	5
10	Vikhi	4,5	4,5	5	4,5	4,4	4	4,5	5	4	5	5

Sumber : Hasil Penelitian pada COPPAMAGZ (2020)

Tabel 9. Hasil Perhitungan *Core Factor*, *Secondary Factor*, dan Nilai Total

No	Nama	Aspek Sikap Kerja			Aspek Kemampuan			Aspek Kinerja		
		C	S	H	C	S	H	C	S	H
1	Rachmadita	5	5	5	4,25	4	4,15	4,83	5	4,9
2	Cindy	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	Melisa	4,5	4,25	4,4	4,5	5	4,7	4,167	5	4,5
4	Faraditha	5	5	5	4,75	5	4,85	4,67	4,5	4,6
5	Ayu	4,75	4,75	4,75	4,75	5	4,85	5	5	5
6	Riri	4,5	4,5	4,5	4,5	4	4,3	5	5	5
7	Nita	5	4,75	4,9	4,5	5	4,7	4,83	3,5	4,3
8	Ferlin	5	5	5	5	5	5	4,67	4,5	4,6

Sikap Kerja : 40%

Kemampuan : 25%

Kinerja : 35%

9	Anni	4,5	4,75	4,6	4	5	4,4	4,67	4,5	4,6
1	Vikh									

0	i	4,5	4,75	4,6	4,5	4	4,3	4,5	5	4,7
---	---	-----	------	-----	-----	---	-----	-----	---	-----

Sumber : Hasil Penelitian pada

COPPAMAGZ (2020)

*Core Factor* : 60%

*Secondary Factor* : 40%

$N = X\% NCF + X\% NSF$

Keterangan :

N : Nilai total tiap aspek

X% : Nilai persen yang diinputkan

NCF : Nilai rata-rata *Core Factor*

NSF : Nilai rata-rata *Secondary Factor*

Tabel 10. Hasil Akhir Penentuan *Ranking*

No	Nama	HASIL Aspek Sikap Kerja	Hasil Aspek Kemampuan	Hasil Kinerja
1	Rachmadita Nuur Islami	5	4,15	4,9
2	Cindy	5	5	5
3	Melisa Pranoto	4,4	4,7	4,5
4	Faraditha Rahma Yui	5	4,85	4,6
5	Ayu Datari Mareta	4,75	4,85	5
6	Riri	4,5	4,3	5
7	Nita	4,9	4,7	4,3
8	Ferlin	5	5	4,6
9	Annisa	4,6	4,4	4,6
10	Vikhi	4,6	4,3	4,7

Sumber : Hasil Penelitian pada COPPAMAGZ (2020)



$$\text{Ranking} = X\% N1 + X\% N2 + X\%N3$$

Keterangan :

X% : Nilai persen yang diinputkan

N1, N2, N3 : Nilai aspek yang sudah dihitung total

Tabel 11. *Ranking* Dari Hasil Akhir Untuk *Staff* Berprestasi

N o	Nama	Total	Ranking
1	Rachmadita Nuur Islami	4,7525	5
2	Cindy	5	1
3	Melisa Pranoto	4,51	10
4	Faraditha Rahma Yui	4,8225	4
5	Ayu Datari Mareta	4,8625	2
6	Riri	4,625	7
7	Nita	4,64	6
8	Ferin	4,86	3
9	Annisa	4,55	9
10	Vikhi	4,56	8

Sumber : Hasil Penelitian pada COPPAMAGZ (2020)

## 5. Penutup

### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan maka diambil kesimpulan bahwa :

1. Penelitian ini telah memberi solusi mengenai permasalahan dalam proses pemilihan *staff* berprestasi dengan adanya sistem pendukung keputusan menggunakan metode *profile matching*. Metode *profile matching* sangat tepat digunakan dalam penelitian *staff* berprestasi, karena metode

ini mengukur kemampuan *staff* sesuai dengan profil target yang telah ditentukan oleh *general manager* dan kriteria yang menjadi standar dalam pemilihan yang harus dimiliki oleh *staff* berprestasi.

2. Untuk menentukan bobot nilai calon – calon *staff* dengan metode *Profile Matching* dalam menentukan kualitas calon – calon *staff* yaitu dengan membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi *staff* berprestasi sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (bisa disebut dengan GAP), semakin kecil GAP maka dihasilkan bobot nilainya semakin besar, yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk calon – calon *staff* menjadi *staff* berprestasi.

3. Membuat sistem pendukung keputusan sebagai alat bantu dalam mengambil keputusan dengan cara mengumpulkan data - data, melakukan *kuesioner*, menganalisa dari hasil pengumpulan data – data dengan menggunakan metode *profile matching*, menghitung hasil pemetaan GAP kompetensi, pengelompokkan *core factor* dan *secondary factor*, menghitung nilai total, lalu melakukan *perankingan* dari tempat riset yaitu di COPPAMAGZ (*KOREAN ENTERTAINMENT MEDIA & COMMUNITY*).

4. Mengatasi permasalahan penilaian secara *subyektif* dilakukan oleh pengambil keputusan yaitu dengan cari mengisi *kuesioner* yang sudah disediakan oleh peneliti untuk beberapa responden, lalu dilakukan perhitungan dari hasil *kuesioner* agar menghasilkan data yang lebih akurat.

### B. Saran

Dari hasil penelitian terhadap Sistem Pendukung Keputusan *Staff* Berprestasi pada COPPAMAGZ (*KOREAN ENTERTAINMENT MEDIA & COMMUNITY*)

maka peneliti mengusulkan saran sebagai berikut :

1. Mengembangkan sistem dengan

menambahkan metode *Simple Additive Weighting* atau dengan metode lainnya agar dapat memberikan hasil yang lebih akurat untuk penilaian *staff* berprestasi.

2. Sistem pendukung keputusan *staff* berprestasi pada COPPAMAGZ (*KOREAN ENTERTAINMENT MEDIA & COMMUNITY*) bisa dikembangkan menjadi sistem pendukung keputusan yang berbasis *web* atau *desktop* sehingga para pengambil keputusan bisa menghemat waktu perhitungan.

### Daftar Pustaka

- [1] Budi Sudrajat, "Pemilihan Pegawai Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Profile Matching," J. Inf. Syst. Applied, Manag. Account. Res., vol. 2, no. 4, pp. 20–28, 2018, [Online]. Available: <http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar/article/view/53>.
- [2] S. Assegaff, "Pendukung Keputusan Pemilihan Teller Terbaik Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Pada Pt . Bank Central Asia , Tbk," vol. 4, no. 3, pp. 266–275, 2019.
- [3] A. Aris Widodo and M. Misdram, "Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching," J. Mnemon., vol. 2, no. 2, pp. 18–23, 2019, doi: 10.36040/mnemonic.v2i2.2259.
- [4] rani irma handayani, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Metode Profile Matching Pada Pt. Sarana Inti Persada (Sip)," J. Pilar Nusa Mandiri, vol. 13, no. 1, pp. 28–34, 2017, [Online]. Available:<http://ejournal.nusamandiri.ac.id/ejurnal/index.php/pilar/article/view/332>.
- [5] M. Munawir and A. Ardiansyah, "Decision Support System Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Pendekatan Analisa Gap Profile matching Di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Aceh," J. JTIK (Jurnal Teknol. Inf. dan Komunikasi), vol. 1, no. 1, p. 7, 2017, doi: 10.35870/jtik.v1i1.28.
- [6] I. N. Farida and R. Firliana, "Berdasarkan Potensi Siswa Menggunakan Metode Profile Matching," no. 1, pp. 13–18, 2017.
- [7] Heru Purwanto, "Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan," J. Techno Nusa Mandiri Vol. XIV, No. 1 Maret 2017, vol. XIV, no. 01, pp. 37–40, 2017.
- [8] M. Nashrullah Irfan, G. Abdillah, and F. Renaldi, "Sistem Pendukung Keputusan untuk Rekomendasi Promosi Jabatan ... (Nashrullah dkk.)," Sist. Pendukung Keputusan, vol. 5, no. 1, pp. 196–201, 2015.
- [9] R. R. Santika, A. Kamila, M. I. Abdillah, and S. Hansen, "Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia," pp. 68–82, 2020
- [10] M. Angeline and F. Astuti, "Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pramuwisata Menggunakan Metode Profile Matching," vol. II, no. 2, pp. 45–51, 2018