JRSIM Jurnal Rekayasa Sistem Industri & Manajemen
ISSN : 2987-7938

Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Makassar Menggunakan *Profile Matching Method*

Friani Nurul Arsyka[1]*, Anis Saleh [2], Muhammad Nusran[3]
[1,2,3] Program Studi Teknik Industri, Universitas Muslim Indonesia, Inonesia
Email: frianinnr@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 15 Oktober 2023
Diperbaiki: 5 November 2023
Disetujui: 30 Desember 2023

ABSTRAK

PT. Astra Honda Motor Makassar merupakan salah satu perusahaan Astra Internasional yang bergerak di bidang operations dengan produk sepeda motor. Hasil pengamatan awal ditemukan bahwa terdapat kelambatan kerja pada bagian service, kurang efisiennya karyawan dalam melakukan pekerjaannya diluar daripada antrian customer. Pada penelitian kali ini analisis kinerja karyawan perlu dilakukan untuk mengetahui kurang efisien kerja karyawan yang menyebabkan lamanya proses kerja pada segi aspek apa saja sehingga dapat diketahui usulan apa yang tepat dalam mengatasi masalah pekerja dibagian service. Penelitian ini menggunakan metode profile matching untuk mengetahui tingkat kinerja pada masing-masing karyawan dibagian service, penilaian lalu dilakukan dengan menggunakan 4 segi aspek, yaitu sikap kerja, pengetahuan, pemahaman dan kedisiplinan kemudian diolah dengan melakukan perhitungan gap, pembobotan, perhitungan core dan secondary factor, kemudian perrhitungan nilai total dan penentuan ranking yang merupakan tahap akhir metode ini. Nilai akhir setiap karyawan berturut – turut dari tersbesar ke terkecil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil rata-rata secara keseluruhan atau sebanyak 30 tenaga kerja dibagian service belum memenuhi kriteria sangat baik dari 4 segi aspek yang telah ditentukan sehingga akan berpengaruh pada efisien kerja dibagian service motor.

Kata Kunci: *Profile Matching Method*, Kinerja Kryawan

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah Lisensi Internasional CC BY 4.0© JRSIM (2023)

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. [1]

Kinerja adalah hasil kerja yang didapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. [2] Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan demikian kinerja merupakan hasil dari kemampuan yang dicapai seorang tenaga kerja. [3]

Penilaian kerja perlu menjadi perhatian dalam operasional perusahaan, untuk membawa pengaruh yang baik untuk mempertahankan kepercayan konsumen yang berkelanjutan. [4] Penilaian kinerja merupakan perangkat yang digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia. [5] Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. [6]

PT Astra International - Honda (Astra Motor) adalah salah satu perusahaan Astra International yang bergerak di bidang operations dengan produk sepeda motor Honda. Didirikan pada tahun 1970, dengan nama Honda Division, Astra Motor dahulu merupakan main distributor sepeda motor Honda. Saat ini, Astra Motor merupakan main dealer yang mencakup sebelas wilayah (region) serta menjadi *brand* yang diusung sebagai wajah perusahaan dalam menjalin hubungan dengan *customer*.

Adapun permasalahan yang terjadi pada PT. Astra Honda Makassar khususnya dibagian bengkel yaitu adanya hambatan pada beberapa karyawan sehingga proses pengerjaan service motor diluar daripada antrian customer di bengkel Astra Honda Makassar menjadi kurang efisien. Seperti contohnya kemampuan kerja atau pemahaman kerja karyawan yang kurang dan dapat menjadi hambatan lamanya proses kerja dalam melakukan service. [7]

Untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi dan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan khususnya dibagian service penelitian ini menerapkan metode *profile matching* dalam melakukan penilaian pada masing-masing karyawan, dimana hasil akhir dari metode ini adalah perankingan, tujuannya untuk menentukan tingkat kinerja karyawan terbaik dan karyawan yang memiliki kinerja yang kurang khususnya dibagian service.

Profile Matching Method merupakan mekaniseme pengambil keputusan terutama dalam manajemen Sumber daya manusia. [8] Dalam proses *profile matching* diawali dengan pemiliahan kriteria yang dibutuhkan dan memberikan Nilai Target pada masing-masing Aspek. Ada 4 langkah untuk melakukan pengolahan data *profile matching*, diantaranya perhitungan gap, pembobotan, core dan secondary factor dan terakhir perankingan. [9]

Penelitian terdahulu dilakukan oleh F Idam, A Junaidi dan P Handayani (2019) mengkaji tentang pemilihan kinerja karyawan terbaik menggunakan metode profile matching dimana lokasi penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian kali ini yaitu pada PT. Surindo Murni Agung dan hasil akhirnya untuk melakukan pemilihan karyawan terbaik, sedangkan penelitian kali ini hasil akhirnya untuk mengetahui kekurangan karyawan dalam melakukan kerjanya pada segi aspek apa. [10]

METODE PENELITIAN

Tahap awal pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian adalah observasi langsung, melakukan observasi langsung pada perusahaan dan melakukan sebuah pengumpulan data seperti jumlah karyawan bengkel dan bagian-bagiannya. Kemudian wawancara langsung, melakukan tanya jawab dengan berbagai pihak dibagian service motor dan terakhir penyebaran kuesioner berisi pertanyaan yang akan dijawab responden yang telah ditentukan untuk menentukan bobot nilai dari masing-masing karyawan dibagian service.

Setelah menentukan aspek-aspek apa saja yang akan digunakan dalam kuisioner untuk melakukan pengolahan data an menghitung nilai bobot masing-masing karyawan maka dilakukan dengan metoe profile matching.

Profile Matching Method

1. Penilaian Kinerja dengan metode *profile matching*

   Langkah awal ini dilakukan untuk mengidentifikasi hal-hal yang dilakukan dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan aspek yang telah ditentukan dengan kritera Sikap Kerja, Pengetahuan, Kemampuan dan Kedisiplinan.

2. Pemetaan atau perhitungan gap

   Langkah berikutnya yang dilakukan adalah menghitung selisih antara nilai individu dengan nilai standar perusahaan yang ditetapkan. Rumus gap sebagai berikut:

   GAP = Profile Individu – Profile Jabatan…….(1)

3. Pembobotan gap

Tabel 1. Pembobotan Nilai

No.	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1.	0	5	Tidak ada selisih (komptensi 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 2 tingkat level
8.	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat level
9.	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat level

Sumber : Budi Sudrajat, 2018

Ketika pemetaan gap telah dilaksanakan, sehingga hasil dari pemetaan diberikan bobot nilai berdasarkan patoak tabel dari bobot nilai gap.

Klasifikasi :

1. *Core factor* atau faktor utama

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

   Keterangan :

   NCF = Nilai Rata-rata core factor

   ∑NC = Jumlah total nilai core factor

   ∑IC = Jumlah item core factor

2. *Secondary factor* atau faktor penukung

   NSF = $\frac{\sum NS}{\sum IS}$……(3)

   Keterangan :

   NSF = Nilai Rata-rata secondary factor

   ∑NS = Jumlah total nilai secondary factor

   ∑IS = Jumlah item secondary factor

Tabel 2. *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Aspek	*Core Factor*	*Secondary Factor*
Sikap Kerja	Ketelitian	Pemahaman
Kemampuan	Inisiatif Kerja	Bertanggung Jawab
Pengetahuan	Pengalaman Kerja	Tingkat Pendidikan
Kedisiplinan	Kehadiran	Loyalitas

Sumber : Data Primer 2023

1. Perhitungan nilai total

   Untuk menghitung nilai total didasarkan pada presentase dari nilai *core factor* dan *secondary factor*. Presentase untuk nilai *core factor* yaitu 60% sedangkan sisanya 40% untuk nilai *secondary factor*.
2. Hasil Akhir atau perankingan

   Perolehan akhir dari proses *Profile Matching* ialah berupa urutan maupun perankingan dari kandidat yang peneliti ajukan. Sesudah mendapatkan hasil akhir untuk tiap kandidat, selanjutnya dapat ditetapkan peringkat ataupun rangking dari kandidat bersumber pada makin besarnya skor akhirnya yang menjadikan makin besarnya peluang memperolehnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Pemetaan Gap

Pemetaan gap

No	Nama	Sikap Kerja		Kemampuan		Pengetahuan		Kedisiplinan	
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
1	P1	3	4	3	4	3	4	3	4
2	P2	3	3	3	4	3	3	4	3
3	P3	4	3	3	3	4	3	3	3
4	P4	3	4	3	4	3	4	3	4
5	P5	3	4	3	3	3	3	4	3
Nilai Standar		**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
1	P1	-1	0	-1	0	-1	0	-1	1
2	P2	-1	-1	-1	0	-1	-1	0	2
3	P3	0	-1	-1	-1	0	-1	-1	3
4	P4	-1	0	-1	0	-1	0	-1	4
5	P5	-1	0	-1	-1	-1	-1	0	5

Sumber : Data Primer 2023

Hasil dari A1 didapatkan dengan rumus :

A1 (P1) – Nilai Standar

3 - 4

(-1) dan seterusnya

Tabel 4. Pembobotan

Pembobotan gap

No	Nama	Aspek 1		Aspek 2		Aspek 3		Aspek 4	
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A6	A7
1	P1	-1	0	-1	0	-1	0	-1	0
2	P2	-1	-1	-1	0	-1	-1	0	-1
3	P3	0	-1	-1	-1	0	-1	-1	-1

Pembobotan gap									
No	**Nama**	**Aspek 1**		**Aspek 2**		**Aspek 3**		**Aspek 4**	
		A1	**A2**	**A3**	**A4**	**A5**	**A6**	**A6**	**A7**
4	P4	-1	0	-1	0	-1	0	-1	0
5	P5	-1	0	-1	-1	-1	-1	0	-1
Koversi Nilai Bobot									
1	P1	4	5	4	5	4	5	4	5
2	P2	4	4	4	5	4	4	5	4
3	P3	5	4	4	4	5	4	4	4
4	P4	4	5	4	5	4	5	4	5
5	P5	4	5	4	4	4	4	5	4

Sumber : Data Primer 2023

Pembobotan nilai gap diambil dari nilai standar nilai gap, kemudian dikonversi sesuai dengan tabel nilai bobot yang telah ditentukan pada tabel 1.

Tabel 5. Perhitungan CF dan SF

Perhitungan CF dan SF													
No	**Karyawan**	**Sikap Kerja**			**Kemampuan**			**Pengetahuan**			**Kedisiplinan**		
		CF	**SF**	**N1**	**CF**	**SF**	**N2**	**CF**	**SF**	**N3**	**CF**	**SF**	**N4**
1	P1	2,4	2	4,4	2,4	2	4,4	2,4	2	4,4	2,4	2	4,4
2	P2	2,4	1,6	4	2,4	2	4,4	2,4	1,6	4	3	1,6	4,6
3	P3	3	1,6	4,6	2,4	1,6	4	3	1,6	4,6	2,4	1,6	4
4	P4	2,4	2	4,4	2,4	2	4,4	2,4	2	4,4	2,4	2	4,4
5	P5	2,4	2	4,4	2,4	1,6	4	2,4	1,6	4	3	1,6	4,6

Sumber : Data Primer 2023

Dapat diketahui bahwa CF memiliki persentase sebesar 60% dan SF memiliki persentase 40%, maka untuk menjumlahkan CF dan SF adalah dengan mengambil angka dari konversi nilai bobot, contoh untuk CF: aspek 1 (A1) = 4, angka 4 dikali dengan 0,6 = 2,4. Sedangkan untuk mendapatkan hasil SF hasil koversi nilai bobot pada aspek 1 (A2) dikali dengan 0,4 dst.

Tabel 6. Perhitungan Nilai Total Aspek Sikap Kerja dan Kemampuan

Karyawan	**Sikap Kerja**		**Hasil %**		**N1**	**Kemampuan**		**Hasil %**		**N2**
	CF	**SF**	**NCF (60%)**	**NSF (40%)**	**60% NCF + 40% NSF**	**CF**	**SF**	**NCF (60%)**	**NSF (40%)**	**60% NCF + 40% NSF**
P1	4	5	2,4	2	4,4	4	5	2,4	2	4,4
P2	4	4	2,4	1,6	4	4	5	2,4	2	4,4
P3	5	4	3	1,6	4,6	4	4	2,4	1,6	4

Karyawan	Sikap Kerja		Hasil %		N1	Kemampuan		Hasil %		N2
	CF	SF	NCF (60%)	NSF (40%)	60% NCF + 40% NSF	CF	SF	NCF (60%)	NSF (40%)	60% NCF + 40% NSF
P4	4	5	2,4	2	4,4	4	5	2,4	2	4,4
P5	4	5	2,4	2	4,4	4	4	2,4	1,6	4

Sumber : Data Primer 2023

Tabel 7. Perhitungan Nilai Total Aspek Pengetahuan dan Keisiplinan

Karyawan	Pengetahuan		Hasil %		N3	Kedisiplinan		Hasil %		N4
	CF	SF	NCF (60%)	NSF (40%)	60% NCF + 40% NSF	CF	SF	NCF (60%)	NSF (40%)	60% NCF + 40% NSF
P1	4	5	2,4	2	4,4	4	5	2,4	2	4,4
P2	4	4	2,4	1,6	4	5	4	3	1,6	4,6
P3	5	4	3	1,6	4,6	4	4	2,4	1,6	4
P4	4	5	2,4	2	4,4	4	5	2,4	2	4,4
P5	4	4	2,4	1,6	4	5	4	3	1,6	4,6

Sumber : Data Primer 2023

Contoh Perhitungan NCF dan NSF :
NCF = GAP A1 (P1) x 60%
= 4 x 60%
= 2,4
NSF = GAP A1 (P1) x 40%
= 5 x 40%
= 2

Tabel 8. Hasil Akhir Penentuan Ranking

Karyawan	N1	N2	N3	N4	N1 40%	N2 30%	N3 20%	N4 10%	Hasil Akhir
P1	4,4	4,4	4,4	4,4	1,76	0,88	1,32	0,44	4,4
P2	4	4,4	4	4,6	1,6	0,88	1,2	0,46	4,14
P3	4,6	4	4,6	4	1,84	0,8	1,38	0,4	4,42
P4	4,4	4,4	4,4	4,4	1,76	0,88	1,32	0,44	4,4
P5	4,4	4	4	4,6	1,76	0,8	1,2	0,46	4,22
P6	4	4,4	4	4,4	1,6	0,88	1,2	0,44	4,12
P7	4,6	4,6	4	4	1,84	0,92	1,2	0,4	4,36
P8	4,6	4	4,6	4,4	1,84	0,8	1,38	0,44	4,46
P9	4,4	4,4	4,4	4	1,76	0,88	1,32	0,4	4,36
P10	4,6	4,6	4,4	4,6	1,84	0,92	1,32	0,46	4,54
P11	4	4,4	5	4,6	1,6	0,88	1,5	0,46	4,44

Karyawan	N1	N2	N3	N4	N1 40%	N2 30%	N3 20%	N4 10%	Hasil Akhir
P12	4,6	4	4	5	1,84	0,8	1,2	0,5	4,34
P13	4	4,4	4	4	1,6	0,88	1,2	0,4	4,08
P14	4,4	4	3,4	4	1,76	0,8	1,02	0,4	3,98
P15	4,6	4,6	4,6	4	1,84	0,92	1,38	0,4	4,54
P16	4	4,6	4	4,6	1,6	0,92	1,2	0,46	4,18
P17	5	5	4	4,4	2	1	1,2	0,44	4,64
P18	4	4	4,6	4	1,6	0,8	1,38	0,4	4,18
P19	4,6	4	4,6	4	1,84	0,8	1,38	0,4	4,42
P20	3,6	4	4	4	1,44	0,8	1,2	0,4	3,84
P21	4,6	4,4	4,4	4,6	1,84	0,88	1,32	0,46	4,5
P22	4	3,8	4	4,4	1,6	0,76	1,2	0,44	4
P23	3,8	4	4,6	4,4	1,52	0,8	1,38	0,44	4,14
P24	3,4	4,4	4,4	5	1,36	0,88	1,32	0,5	4,06
P25	4,6	4	4	4	1,84	0,8	1,2	0,4	4,24
P26	4	4,4	4	4	1,6	0,88	1,2	0,4	4,08
P27	4	4	4	3,4	1,6	0,8	1,2	0,34	3,94
P28	4	3,4	4,6	4	1,6	0,68	1,38	0,4	4,06
P29	4,4	4,4	4,4	4,6	1,76	0,88	1,32	0,46	4,42
P30	4	4	4,4	3,8	1,6	0,8	1,32	0,38	4,1
Total	**127,6**	**127,0**	**127,8**	**128,2**	**51,0**	**25,4**	**38,3**	**12,8**	**127,6**
Rata-rata	**4,25**	**4,23**	**4,26**	**4,27**	**1,70**	**0,85**	**1,28**	**0,43**	**4,25**

Sumber : Data Primer 2023

Jumlah tenaga kerja seluruhnya dibagian bengkel adalah sebanyak 30, maka sebagai contoh pada perhitungan gap hingga perhitungan nilai total hanya dimasukkan 5 orang.

Berikut rumus perhitungan penentuan ranking:

Ranking : (40% x N1) + (20% x N2) + (30% X N3) + (10% x N4)

Tabel 9. Nilai Rata-rata

No.	Aspek	Kriteria	Kode	Rata-rata Aspek Kriteria	Rata-rata CF	Rata-rata SF	Rata-rata NCF	Rata-rata NSF	Hasil Akhir	
1.	Sikap Kerja	Ketelitian	A1	3,27	4,27	4,23	2,56	1,69	**N1**	4,23
		Pemahaman	A2	3,23						
2.	Kemampuan	Inisiatif Kerja	A3	3,10	4,10	4,43	2,46	1,77	**N2**	4,25
		Bertanggung Jawab	A4	3,43						
3.	Pengetahuan	Pengalaman Kerja	A5	3,23	4,23	4,30	2,54	1,72	**N3**	4,26
		Tingkat Pendidikan	A6	3,30						
4.	Kedisiplinan	Kehadiran	A7	3,23	4,23	4,33	2,54	1,73	**N4**	4,27
		Loyalitas	A8	3,33						

Sumber : Data Primer 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata Aspek kriteria hingga hasil akhir semua telah dijumlah dan dibagi 30 sesuai jumlah keseluruhan tenaga kerja dibagian bengkel.

Aspek sikap kerja pada kriteria ketelitian dengan kode A1 memiliki rata-rata aspek kriteria sebesar 3,27 dan pada kriteria pemahaman dengan kode A2 memiliki rata-rata aspek kriteria sebesar 3.23, rata-rata CF sebesar 4.27, rata-rata SF sebesar 4.23, rata-rata NCF sebesar 2.56, rata-rata NSF sebesar 1.69, hasil akhir N1 sebesar 4,23.

Aspek kemampuan pada kriteria inisiatif kerja dengan kode A3 memiliki rata-rata aspek kriteria sebesar 3.10 dan pada kriteria bertanggung jawab dengan kode A4 memiliki rata-rata aspek kriteria sebesar 3.43, rata-rata CF sebesar 4.10, rata-rata SF sebesar 4.43, rata-rata NCF sebesar 2.56, rata-rata NSF sebesar 1.69, hasil akhir N2 sebesar 4,25.

Aspek pengetahuan pada kriteria pengalaman kerja dengan kode A5 memiliki rata-rata aspek kriteria sebesar 3.23 dan pada kriteria tingkat pendidikan dengan kode A6 memiliki rata-rata aspek kriteria sebesar 3.30, rata-rata CF sebesar 4.23, rata-rata SF sebesar 4.30, rata-rata NCF sebesar 2.54, rata-rata NSF sebesar 1.72, hasil akhir N3 sebesar 4,26.

Aspek kedisiplinan pada kriteria kehadiran dengan kode A7 memiliki rata-rata aspek kriteria sebesar 3.23 dan pada kriteria loyalitas dengan kode A8 memiliki rata-rata aspek kriteria sebesar 3.33, rata-rata CF sebesar 4.23, rata-rata SF sebesar 4.33, rata-rata NCF sebesar 2.54, rata-rata NSF sebesar 1.73, hasil akhir N4 sebesar 4,27

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil akhir dapat diketahui bahwa hasil rata-rata secara keseluruhan atau sebanyak 30 tenaga kerja dibagian service belum memenuhi kriteria sangat baik, dapat dilihat dari rata-rata hasil akhir sikap kerja sebesar 3,27 artinya belum mencapai 4 dan tidak kurang dari 3, begitupula seterusnya untuk aspek kemampuan, pengetahuan dan kedisiplinan yang artinya masih ada beberapa karyawan yang kurang dari 4 segi aspek tersebut sehingga akan berpengaruh pada efisien kerja di bagian service motor.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat dilakukan dengan baik karena adanya bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan saran dalam proses penulisan jurnal. Kepada program studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia terimakasih atas bantuan dan kerjasama yang baik dalam penelitian ini.

REFERENSI

[1] Irfan, “Pengaruh Sistem informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Motor Honda Cabang Alauddin Makassar,” no. 3, pp. 1–13, 2018, [Online]. Available: http://dx.doi.org/10.1186/s13662-017-1121-6%0Ahttps://doi.org/10.1007/s41980-018-0101-2%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.cnsns.2018.04.019%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.cam.2017.10.014%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.apm.2011.07.041%0Ahttp://arxiv.org/abs/1502.020

[2] A. Setiawan and S. Pratama, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera,” *J. Manaj. Tools*, vol. 11, no. 1, pp. 19–33, 2019.

[3] Tangkuman, Tewal, and dkk, “Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero),” *J. EMBA*, vol. 3, no. 2, pp. 884–895, 2015.

[4] M. N. Akbar, A. Saleh, A. Daud, M. Basri, and M. Nusran, “Analisis Produk Cacat Menggunakan Metode Seven Tools Dalam Memberikan Layanan Berkualitas Berbasis Jaminan

Halal Pada Perusahaan Beton Tiang Pancang," *Int. J. Mathla'ul Anwar Halal Issues*, vol. 2, no. 1, pp. 13–21, 2022, doi: 10.30653/ijma.202221.44.

[5] M. M. Indria Hangga Rani, "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi," *Akuntansi, Ekon. dan Manaj. Bisnis*, vol. 7, no. 2, pp. 139–148, 2018, [Online]. Available: https://core.ac.uk/download/pdf/229851246.pdf

[6] D. L. V. Pasaribu, Krisnaldy, and N. H. Warasto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Disrupsi Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 96–114, 2020.

[7] S. N. Evita, W. O. Z. Muizu, and Raden Tri Wayu Atmojo, "Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International)," *Pekbis J.*, vol. 9, no. 1, pp. 18–32, 2017.

[8] R. D. Kurniawati and I. Ahmad, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Kelayakan Usaha Mikro Kecil Menengah Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Pada Uptd Plut Kumkm Provinsi Lampung," *J. Teknol. dan Sist. Inf.*, vol. 2, no. 1, pp. 74–79, 2021, [Online]. Available: http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JTSI

[9] H. Purwanto, "Penerapan Metode Profile Matching dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimalang," *J. Techno Nusa Mandiri*, vol. 14, no. 1, pp. 15–20, 2017.

[10] F. Idam, A. Junaidi, and P. Handayani, "Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Surindo Murni Agung," *J. Infortech*, vol. 1, no. 1, pp. 21–27, 2019, doi: 10.31294/infortech.v1i1.6985.