

## Penerapan Metode *Profile Matching* Pada Proses Pengambilan Keputusan Promosi Jabatan Karyawan PT. United Tractors

Monica Honay Ng Cuar<sup>1\*</sup>, Sulistianto Sutrisno Wanda<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Nusa Mandiri  
Jl. Jatiwaringin No. 2 Cipinang Melayu, Makasar, Jakarta Timur – 13620, Indonesia

e-mail: [1monicahonay@gmail.com](mailto:monicahonay@gmail.com), [2sulistianto.sow@nusamandiri.ac.id](mailto:sulistianto.sow@nusamandiri.ac.id)

(\*) Corresponding Author

---

Artikel Info : Diterima : 09-10-2022 | Direvisi : 30-01-2023 | Disetujui : 31-01-2023

---

**Abstrak** - Perusahaan belum memiliki sistem yang dapat membantu memberikan rekomendasi kepada perusahaan dalam menentukan karyawan terbaik sebagai salah satu syarat promosi jabatan. sistem yang digunakan adalah GAP kompetensi. GAP kompetensi membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga diperoleh perbedaan kompetensinya. Penelitian ini bertujuan untuk membuat model pengambilan keputusan pada promosi jabatan menggunakan metode profile matching, agar bisa mengetahui proses penilaian secara objektif dan transparansi sesuai dengan ketentuan di PT. United Tractors.. Metode yang digunakan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka. Hasil penelitian diperoleh bahwa sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan menggunakan metode profile matching melalui proses pengumpulan dan analisa data serta proses penentuan ranking karyawan PT. United Tractors dimulai dengan menentukan Gap, bobot nilai Gap, pengelompokkan core factor serta secondary factor, perhitungan nilai total dan terakhir penentuan ranking.

Kata Kunci : *Profile Matching*, Gap Kompetensi, *Core Factor*, *Secondary Factor*

**Abstracts** - *The company does not yet have a system that can help provide recommendations to companies in determining the best employees as one of the conditions for promotion. The system used is GAP competence. Competency GAP compares individual competencies to job competencies so that differences in competence are obtained. This study aims to create a decision-making model for promotion using the profile matching method, in order to be able to find out the assessment process objectively and transparently in accordance with the provisions at PT. United Tractors. The method used is quantitative because the research data is in the form of numbers. The results showed that the decision support system for promotion using the profile matching method through the process of collecting and analyzing data as well as the process of determining the ranking of employees of PT. United Tractors begins with determining the Gap, the weight of the Gap value, grouping the core factors and secondary factors, calculating the total value and finally determining the ranking.*

**Keywords** : *Profile Matching*, *Competency Gaps*, *Core Factor*, *Secondary Factor*

### PENDAHULUAN

Setiap perusahaan harus melakukan peningkatan pada karyawan. Salah satu nya dengan menentukan karyawan terbaik. Kendala yang ada disebabkan belum diterapkannya analisa yang dapat membantu memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk menentukan karyawan terbaik, “Jika kinerja karyawan dapat dikelola dengan baik, maka diharapkan perusahaan dapat menjalankan semua proses usahanya dengan baik”(Angeline & Astuti, 2018). Permasalahan cara mempromosikan jabatan yang sesuai dengan kriteria yang berdasarkan pertimbangan objektif antara kompetensi, “kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan golongan” (Astriratma et al., 2017) yang mencakup aspek kinerja dan aspek budaya kerja pada suatu jabatan tertentu, untuk membantu proses penilaian kinerja karyawan ini, perlu di buat sebuah sistem yang dapat memberikan masukan bagi manajemen khususnya Biro Umum dan Kepegawaian dalam pengambilan kebijakan yang tepat bagi pengembangan potensi karyawannya, “Namun penilaian karyawan biasanya hanya dilakukan pada beberapa aspek tertentu sehingga akan menyulitkan pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan untuk memilih karyawan dengan level dan kemampuan yang hampir sama” (Bernard & Novtiar, 2022). maka bila terdapat



suatu jabatan pada bagian dari sebuah perusahaan membutuhkan seorang karyawan, maka Bagian Personalia bertugas untuk melakukan analisis terhadap karyawan dengan penilaian yang cocok dengan kriteria jabatan tersebut. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah bagian dari sistem informasi berbasis komputer yang dapat membantu dalam mendefinisikan masalah, pengolahan data yang relevan menjadi informasi serta menentukan alternatif solusinya. Metode *Profile Matching* bisa digunakan dalam pengambilan keputusan dalam promosi jabatan. Dikarenakan metode *Profile Matching* dapat mengidentifikasi terhadap kelompok karyawan yang baik maupun buruk (Aeni Hidayah & Fetrina, 2017) serta memberikan hasil yang maksimal, data yang valid, dan waktu yang efisien.

*Profile Matching* pada garis besarnya merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan yang pada akhirnya diperoleh perbedaan kompetensinya (disebut juga gap), semakin kecil gap maka bobot nilai semakin besar, artinya peluang yang lebih besar bagi karyawan menempati posisi tersebut. Adapun tujuan penelitian dalam promosi jabatan dengan membuat model pengambilan keputusan promosi jabatan menggunakan metode *Profile Matching*, untuk diperoleh proses penilaian secara objektif dan transparansi sesuai dengan ketentuan dalam promosi jabatan di PT. United Tractors.

## METODE PENELITIAN

### A. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut;

1. Data primer (wawancara, menyebarkan kuesioner, dan jurnal penelitian sejenis).
2. Data sekunder (Mengumpulkan data-data melalui buku-buku referensi, jurnal dan informasi yang ada hubungan dengan masalah yang diteliti).

### B. Metode Analisis Data

Untuk mencapai tujuan dari penelitian ini, digunakan metode analisis data yaitu Metode Kuantitatif. Untuk itu digunakan Metode *Profile Matching*.

Menurut (Pratiwi, 2020), *Profile Matching* atau Pencocokan Profile adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan asumsi bahwa terdapat tingkat variable predicator yang ideal dan harus dipenuhi oleh subjek yang penelitian. Bukan level minimum yang harus dicapai atau di penuhi. "Metode *Profile Matching* digunakan karena ia sesuai untuk pengambilan keputusan berkenaan dengan nilai prestasi. Metode ini juga dapat digunakan untuk membandingkan antarkompetensi individu ke dalam kompetensi suatu jabatan" (Purwaningsih & Supriyanto, 2020).

Pemetaan Gap Kompetensi, Gap adalah perbedaan antara profil jabatan dengan profil karyawan seperti :

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

Pembobotan dilakukan setelah diperoleh gap pada setiap data karyawan yang dinilai, setiap profil karyawan diberi bobot nilai sesuai nilai gap. Kemudian menentukan bobot nilai gap, setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*.

- a. Perhitungan *Core Factor* ditunjukkan menggunakan rumus di bawah ini :

$$NCF : \frac{\sum NC(i, s, p)}{\sum IC}$$

Keterangan :

- NCF : Nilai rata-rata *core factor*  
 NC(i,s,p) : Jumlah total nilai *core factor* (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)  
 IC : Jumlah *item core factor*

- b. Perhitungan *Secondary Factor* ditunjukkan menggunakan rumus di bawah ini :

$$NSF : \frac{\sum NS(i, s, p)}{\sum IS}$$

Keterangan :

- NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*  
 NS(i,s,p) : Jumlah total nilai *secondary factor* (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)  
 IS : Jumlah *item secondary factor*

Berikut dihitung nilai total hasil dari *core factor* dan *secondary factor*. Rumus dari perhitungan nilai total :

$$(x)\%NCF(i, s, p) + (x)\%NSF(i, s, p) = N(i, s, p)$$

Keterangan :

NCF(i,s,p) : Nilai rata-rata *Core Factor* (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)

NSF(i,s,p) : Nilai rata-rata *Secondary Factor* (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)

N(i,s,p) : Nilai total dari Aspek (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

Hasilnya adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu, ditunjukkan pada rumus :

$$Ranking = (x)\%Ni + (x)\%Ns + (x)\%Np$$

Keterangan :

Ni : Nilai Kapasitas Intelektual

Ns : Nilai Sikap Kerja

Np : Nilai Perilaku

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Aspek-aspek Penilaian Promosi Jabatan

Dalam penilaian kenaikan jabatan, beberapa aspek yang dinilai dan sub kriterianya, yaitu :

Tabel 1. Aspek-aspek Promosi Jabatan

Aspek Kinerja	Aspek Budaya Kerja
One Spirit	Solution
One Commitment	Innovative
One Sinergy	Uniqueness
Consentration	Leading
Performance	Totality

Sumber : Penelitian (2022)

Tabel 2. Range Nilai

Range	Nilai Sub Kriteria	Besar Nilai
< 64		1
65-74		2
75-84		3
85-94		4
95-100		5

Sumber : Penelitian (2022)

### 2. Pemetaan GAP Kompetensi

Menghitung nilai Gap kompetensi pada kandidat karyawan yang mendapatkan promosi jabatan, diperlihatkan di tabel nilai dari Aspek Kinerja dan Aspek Budaya Kerja.

Tabel 3. Tabel Nilai Aspek Kinerja

No	Nama Karyawan	Kinerja				
		KN01	KN02	KN03	KN04	KN05
1	M.Taufan	87	85	81	78	84
2	Nadra Basalamah	83	82	79	88	90
3	Petrus Trie Satrio	91	86	84	87	85
4	Yehekel Rante Pasang	90	82	78	88	80
5	Nurhaidi	82	78	87	95	77

Sumber : Penelitian (2022)

Keterangan :

KN01 : One Spirit

KN02 : One Commitment

KN03 : One Sinergy  
 KN04 : Consentration  
 KN05 : Perfomance

Tabel 4. Tabel Nilai Aspek Budaya Kerja

No	Nama Karyawan	Budaya Kerja				
		BK01	BK02	BK03	BK04	BK05
1	M.Taufan	82	75	86	89	89
2	Nadra Basalamah	83	87	84	79	84
3	Petrus Trie Satrio	81	83	78	75	83
4	Yeheskel Rante Pasang	86	82	85	81	85
5	Nurhaidi	84	84	81	82	85

Sumber : Penelitian (2022)

Keterangan :

BK01 : Solution

BK02 : Innovative

BK03 : Uniqueness

BK04 : Leading

BK05 : Totality

Perhitungan pemetaan *gap* kompetensi berdasarkan aspek-aspek yang ada.

### 3. Pemetaan *Gap* Kompetensi Aspek Kinerja pada PT. United Tractors

Tabel 5. *Gap* Aspek Kinerja

No	Nama Karyawan	Kinerja				
		KN01	KN02	KN03	KN04	KN05
1	M.Taufan	4	4	3	3	3
2	Nadra Basalamah	3	3	3	4	5
3	Petrus Trie Satrio	4	4	3	4	4
4	Yeheskel Rante Pasang	4	3	3	4	3
5	Nurhaidi	3	3	4	5	3
	Profil Koordinator	4	3	3	3	5
1	M.Taufan	0	1	0	0	-2
2	Nadra Basalamah	-1	0	0	1	0
3	Petrus Trie Satrio	0	1	0	1	-1
4	Yeheskel Rante Pasang	0	0	0	1	-2
5	Nurhaidi	-1	0	1	2	-2

Sumber : Penelitian (2022)

### 4. Pemetaan *Gap* Kompetensi Aspek Budaya Kerja pada PT. United Tractors

Tabel 6. *Gap* Aspek Budaya Kerja

No	Nama Karyawan	Budaya Kerja				
		BK01	BK02	BK03	BK04	BK05
1	M.Taufan	3	3	4	4	4
2	Nadra Basalamah	3	4	3	3	3
3	Petrus Trie Satrio	3	3	3	3	3
4	Yeheskel Rante Pasang	4	3	4	3	4
5	Nurhaidi	3	3	3	3	4
	Profil Koordinator	4	3	3	3	5
1	M.Taufan	-1	-1	-1	-1	-1
2	Nadra Basalamah	0	0	-1	-1	0
3	Petrus Trie Satrio	-1	-1	-1	-1	-1
4	Yeheskel Rante Pasang	-1	-1	0	-1	-1
5	Nurhaidi	-1	-1	-1	-1	0

Sumber : Penelitian (2022)

### 5. Penentuan Bobot Nilai *Gap*

Setelah mendapatkan *gap* pada setiap karyawan, maka tiap profil karyawan diberi bobot nilai berdasarkan tabel bobot nilai *gap*, bisa dilihat pada tabel II. Berikut adalah penentuan bobot pada Penilaian Kinerja Karyawan:

#### a. Penentuan Bobot Nilai *Gap* Aspek Kinerja pada PT. United Tractors

Tabel 7. Bobot Nilai Aspek Kinerja

No	Nama Karyawan	Kinerja				
		KN01	KN02	KN03	KN04	KN05
1	M.Taufan	0	1	0	0	-2
2	Nadra Basalamah	-1	0	0	1	0
3	Petrus Trie Satrio	0	1	0	1	-1
4	Yehekel Rante Pasang	0	0	0	1	-2
5	Nurhaidi	-1	0	1	2	-2
1	M.Taufan	5	4,5	5	5	3
2	Nadra Basalamah	4	5	5	4,5	5
3	Petrus Trie Satrio	5	4,5	5	4,5	4
4	Yehekel Rante Pasang	5	5	5	4,5	3
5	Nurhaidi	4	5	4,5	3,5	3

Sumber : Penelitian (2022)

### b. Penentuan Bobot Nilai Gap Aspek Budaya Kerja pada PT.United Tractors

Tabel 8. Bobot Nilai Aspek Budaya Kerja

No	Nama Karyawan	Budaya Kerja				
		BK01	BK02	BK03	BK04	BK05
1	M.Taufan	-1	-1	-1	-1	-1
2	Nadra Basalamah	0	0	-1	-1	0
3	Petrus Trie Satrio	-1	-1	-1	-1	-1
4	Yehekel Rante Pasang	-1	-1	0	-1	-1
5	Nurhaidi	-1	-1	-1	-1	0
1	M.Taufan	4	4	4	4	4
2	Nadra Basalamah	5	5	4	4	5
3	Petrus Trie Satrio	4	4	4	4	4
4	Yehekel Rante Pasang	4	4	5	4	4
5	Nurhaidi	4	4	4	4	5

Sumber : Penelitian (2022)

### 6. Perhitungan dan Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor

Setelah bobot nilai gap untuk setiap aspek pada Penilaian Kinerja Karyawan, kemudian setiap aspek dibagi menjadi dua yaitu core factor dan secondary factor. Berikut perhitungannya :

#### a. Nilai Core Factor dan Secondary Factor Aspek Kinerja

Core Factor diperoleh dari 3 sub kriteria utama yaitu KN01, KN02, KN03 dan Secondary Factor diperoleh dari 2 sub kriteria yaitu KN04 dan KN05, dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya bisa dilihat pada tabel

Tabel 9. Nilai CF dan SF Aspek Kinerja

No	Nama Karyawan	Variabel					CF	SF
		KN01	KN02	KN03	KN04	KN05		
1	M.Taufan	5	4,5	5	5	3	4,83	4
2	Nadra Basalamah	4	5	5	4,5	5	4,66	4,75
3	Petrus Trie Satrio	5	4,5	5	4,5	4	4,83	4,25
4	Yehekel Rante Pasang	5	5	5	4,5	3	5	3,75
5	Nurhaidi	4	5	4,5	3,5	3	4,5	3,25

Sumber : Penelitian (2022)

#### b. Nilai Core Factor dan Secondary Factor Aspek Budaya Kerja

Core Factor diperoleh dari 3 sub kriteria utama yaitu BK01, BK02, BK03 dan Secondary Factor diperoleh dari 2 sub kriteria sisanya yaitu BK04 dan BK05, dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya bisa dilihat pada tabel :

Tabel 10. Nilai CF dan SF Aspek Budaya Kerja

No	Nama Karyawan	Variabel					CF	SF
		BK01	BK02	BK03	BK04	BK05		
1	M.Taufan	5	4	4,5	4,5	4	4,5	4,25
2	Nadra Basalamah	4	4,5	5	5	3	4,5	4
3	Petrus Trie Satrio	4	5	5	5	3	4,666	4
4	Yehekel Rante Pasang	5	5	4,5	5	4	4,833	4,5
5	Nurhaidi	4	5	5	5	4	4,666	4,5

Sumber : Penelitian (2022)

## 7. Perhitungan Nilai Total

Hasil perhitungan core factor dan secondary factor dari setiap aspek, kemudian dihitung nilai totalnya.

### a. Perhitungan Nilai Total Aspek Kinerja

Hasil perhitungan dari aspek kinerja :

Tabel 11. Nilai Total Aspek Kinerja

No	NIP	CF	Variabel	
			SF	N(kn)
1	M.Taufan	4,833	4	4,624
2	Nadra Basalamah	4,666	4,75	4,6865
3	Petrus Trie Satrio	4,833	4,25	4,686
4	Yehekel Rante Pasang	5	3,75	4,687
5	Nurhaidi	4,5	3,25	4,187

Sumber : Penelitian (2022)

### b. Perhitungan Nilai Total Aspek Budaya Kerja

Hasil perhitungan dari aspek budaya kerja :

Tabel 12. Nilai Total Aspek Budaya Kerja

No	Nama Karyawan	CF	Variabel	
			SF	N(bk)
1	M.Taufan	4,5	4,25	4,4375
2	Nadra Basalamah	4,5	4	4,375
3	Petrus Trie Satrio	4,666	4	4,449
4	Yehekel Rante Pasang	4,833	4,5	4,749
5	Nurhaidi	4,666	4,5	5,624

Sumber : Penelitian (2022)

## 8. Perhitungan Penentuan Ranking

Penentuan *ranking* dalam metode *Profile Matching* adalah hasil akhir penentuan dari promosi jabatan pada PT.United Tractors. Diperlihatkan pada tabel dibawah ini :

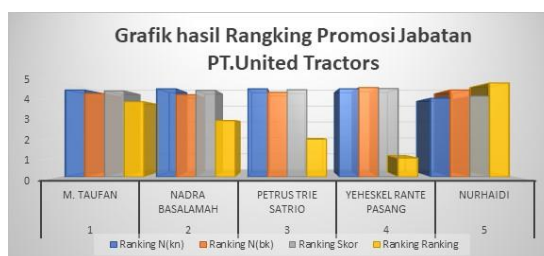
Tabel 13. Penentuan *Ranking*

No	Nama Karyawan	N(kn)	N(bk)	Skor	Ranking
1	M. Taufan	4.625	4,437	4.577	4
2	Nadra Basalamah	4.687	4.375	4.608	3
3	Petrus Trie Satrio	4.687	4,5	4.640	2
4	Yehekel Rante Pasang	4.687	4.75	4.702	1
5	Nurhaidi	4.187	4.625	4.296	5

Sumber : Penelitian (2022)

## 9. Hasil Penelitian

Analisis Hasil penelitian yaitu terpilihnya 5 orang dengan peringkat teratas. Di peringkat ke-5 ditempati oleh Nurhaidi, di peringkat ke-4 ditempati oleh M.Taufan, di peringkat ke-3 ditempati oleh Nadra Basalamah, di peringkat ke-2 ditempati oleh Petrus Tri Satrio, dan di peringkat ke-1 ditempati oleh Yehekel Rante Pasang. Hasil skor yang diperoleh dapat dilihat pada grafik dengan menggunakan Java Script seperti diperlihatkan bawah ini :



Sumber : Penelitian (2022)

Gambar 1. Diagram Perangkingan Hasil Akhir Penelitian

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa metode Profile Matching dalam sistem pendukung keputusan untuk pengambilan keputusan penentuan kenaikan jabatan seorang karyawan di PT. United Tractors berdasarkan faktor Kinerja dan Budaya kerja. Tahapan analisis yang diperoleh, karyawan dengan nama Yeheskel Rante Pasang mendapatkan rangking ke 1 dengan nilai 4.702, dengan hasil tersebut Yeheskel Rante Pasang berhak untuk mendapatkan promosi jabatan pada PT. United Tractors. Dengan menggunakan aplikasi Java Script, yang sudah coba disimulasikan tentunya memberikan kemudahan bagi pengguna untuk dapat melakukan rangking dalam pemutusan promosi jabatan di PT. Uniter Tractors.

## REFERENSI

- Angeline, M., & Astuti, F. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Ilmiah SMART*, II (2), 45–51.
- Astriratma, R., Wardoyo, R., & Musdholifah, A. (2017). SPK Rekomendasi Pemilihan Kandidat Pejabat Struktural Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus: Pemerintah Kota Tarakan). *IJCCS*, 11(1), 77–88.
- Bernard, M., & Novtiar, C. (2022). Pengembangan Media Kalkulus Menggunakan Javascript Geogebra untuk Meningkatkan Kemampuan Penalaran Terhadap Calon Guru pada Pandemi Covid-19. *Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif*, 5(1), 159–168. <https://doi.org/10.22460/jpmi.v5i1.159-168>
- Cahyono, H., & Yunita, Y. (2020). Sistem Penunjang Keputusan Promosi Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching. *IJCIT (Indonesian Journal on Computer and Information Technology)*, 5(1), 31–35. <https://doi.org/10.31294/ijcit.v5i1.6467>
- Ernawati, E., Hidayah, N. A., & Fetrina, E. (2017). Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pegawai dengan Metode Profile Matching (Studi Kasus: Kementerian Agama Kantor Wilayah DKI Jakarta). *Studia Informatika: Jurnal Sistem Informasi*, 10(2), 127–134. <https://doi.org/10.15408/SIJSI.V10I2.7760>
- Handayani, R. I. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi dengan Metode Profile Matching pada PT. Sarana Inti Persada (SIP). *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 13(1), 28–34.
- Khoiriyah, S., Yunita, Y., & Junaidi, A. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Crew Store Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching di PT Sumber Alfaria Trijaya. *Jurnal Teknologi Dan Ilmu Komputer Prima (JUTIKOMP)*, 2(2), 27. <https://doi.org/10.34012/jutikomp.v2i2.668>
- Malik, A. Y., & Haryanti, T. (2018). Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) untuk Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Program. 14(1), 123–130.
- Pratiwi, H (2020). TUJUAN dan KARAKTERISTIK SPK. May.
- Purwaningsih, Y., & Supriyanto, R. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Promosi Pejabat Struktural Melalui Diklat Kepemimpinan IV Menggunakan Metode Profile Matching Studi Kasus Di PPPPTK Bahasa Jakarta. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 74–85. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.1.74>
- 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*, 15–20.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, 380.
- Suharyadi, S., Saifullah, S., Irawan, E., & Sundari, R. (2019). Analisa Pemilihan Sales Terbaik di PT. Enseval Putera Megatreding Tbk, Pematangsiantar dengan Metode Profil Matching. *Prosiding Seminar Nasional Riset Information Science (SENARIS)*, 1(September), 731. <https://doi.org/10.30645/senaris.v1i0.79>
- Sutinah, E. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Profile Matching dalam Pemilihan Salesman Terbaik. *Informatics for Educators and Professionals*, 2(1), 234409.