

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KELAYAKAN KENAIKAN JABATAN DENGAN METODE PROFILE MATCHING PADA PT.MANDIRI TUNAS FINANCE CABANG KOTA SAMARINDA

Fitriati¹⁾, Hj.Ekawati Yulsilviana Hidayat²⁾, M.Irwan Ukkas³⁾

¹⁾Teknik Informatika, STMIK Widya Cipta Dharma
²⁾³⁾Teknik Informatika, STMIK Widya Cipta Dharma
Jl. M.Yamin No.25, Samarinda, 75123
E-mail: Vitri0089@gmail.com

ABSTRAK

Penilaian kinerja digunakan untuk mengevaluasi hasil kerja seluruh karyawan dengan menggunakan beberapa aspek penilaian. Dengan melakukan proses penilaian kinerja maka presatasi setiap karyawan dengan nilai amat baik , baik, cukup, sedang atau kurang bisa di ketahui untuk layak atau tidaknya karyawan mendapatkan kenaikan jabatan dari perusahaan. Maka di terapkanlah suatu sistem pendukung keputusan untuk tindak lanjut proses penilaian kinerja karyawan.

Sistem pendukung keputusan ini dibuat untuk memudahkan proses penilaian karyawan untuk nantinya menjadi dasar kebijakan bagi perusahaan agar karyawan yang dinilai berprestasi bisa mendapatkan kenaikan jabatan karyawan dengan menggunakan metode *Profile Matching*. Adapun pengumpulan data terbagi menjadi 2 yaitu wawancara dan pengamatan. Dan menggunakan beberapa *software* yaitu *Microsoft Visual Basic 6.0* dengan menggunakan *database Microsoft Access* dan laporannya di buat menggunakan *Crystal Report*.

Hasil dari Sistem Pendukung Keputusan ini adalah menampilkan nilai akhir untuk menentukan nilai ranking karyawan. Sistem ini hanya memberikan alternatif nama karyawan dengan nilai ranking tetapi hasil akhir tetap ada pada kepala cabang Perusahaan untuk menentukan layak atau tidak untuk mendapatkan kenaikan jabatan.

Kata Kunci: *Sistem, Pendukung Keputusan, Penilaian, Kinerja, Profile Matching.*

1. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan di PT.Mandiri Tunas Finance Cabang Kota Samarinda digunakan untuk proses kenaikan jabatan, evaluasi kinerja dan pendataan karyawan berprestasi. Penilaian kinerja menggunakan beberapa komponen penilaian yang bisa mencakup seluruh aspek penilaian untuk karyawan seperti pendidikan, kemampuan bidang, disiplin dan masa kerja dan perilaku..

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan. Penilaian kinerja harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Dengan melakukan proses penilaian kinerja maka prestasi yang dicapai setiap karyawan dengan nilai amat baik , baik, cukup, sedang atau kurang bisa diketahui. Penilaian prestasi karyawan sangatlah penting bagi perusahaan untuk mengetahui komposisi setiap karyawan dan

menentukan kebijakan untuk karyawan sesuai kinerja dan prestasinya.

Dengan berbagai tuntutan penilaian dan banyaknya komponen penilaiannya, maka PT.Mandiri Tunas Finance Cabang Kota Samarinda membutuhkan suatu sistem atau program yang dapat melakukan proses penilaian kinerja karyawan secara cepat dan mempunyai hasil penilaian yang akurat sehingga dengan hasil tersebut dapat digunakan sebagai pendukung keputusan untuk tindak lanjut kinerja karyawan yang dinilai. Dan dengan proses penilaian yang menggunakan metode *profile matching* yaitu proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi kinerja sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga GAP), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan mendapatkan nilai dari kinerjanya.

2. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Permasalahan difokuskan kepada:

1. Karyawan terbaik yang mendapatkan kenaikan jabatan adalah karyawan yang hasil nilai perhitungan

rankingnya mendapatkan angka 4 atau lebih maka akan mendapatkan status penilaian “Layak”. Nilai 4 merupakan standar minimum perusahaan untuk penentuan nilai bagi karyawan yang terbaik.

2. *Input Data Karyawan*
3. Proses Penilaian Karyawan, Komponen penilaian karyawan dibedakan menjadi 2 aspek penilaian yaitu :
 1. Aspek Kompetensi Karyawan, terdiri atas :
 - 1 Aspek Pendidikan, terdiri atas:
 - 1) Pendidikan Formal(*Core Factor*)
 - 2) Non Formal (*Secondary Factor*)
 - 3) Jenjang Studi(*Secondary Factor*)
 2. Aspek Kemampuan Bidang, terdiri atas :
 - 1) Pengetahuan Umum (*Secondary Factor*)
 - 2) Pengetahuan Khusus(*Secondary Factor*)
 - 3) Penguasaan Kerja(*Core Factor*)
 - 3 Aspek Disiplin, terdiri atas:
 - 1) Kehadiran(*Core Factor*)
 - 2) Ketepatan Waktu (*Secondary Factor*)
 - 3) Kataatan (*Core Factor*)
 - 4 Masa Kerja, terdiri atas:
 - 1) Lama Kerja (*Core Factor*)
 - 2) Pengalaman(*Secondary Factor*)
 - 3) Bidang Studi(*Secondary Factor*)
 - 5 Prilaku, terdiri atas:
 - 1) Sikap(*Core Factor*)
 - 2) Tingkah Laku *Secondary Factor*)

Nilai persentase aspek penilaian yaitu untuk aspek kompetensi 60% dan aspek manajemen 40%.

4. Laporan Penilaian
 1. Laporan Daftar Karyawan
 2. Laporan Hasil Penilaian
 3. Laporan Hasil Penilaian (Layak)
 4. Laporan Hasil Penilaian Detai Karyawan

1. BAHAN DAN METODE

3.1 Sistem Pendukung Keputusan(*Decision Support Sistem*)

Menurut Kusri (2007), Sistem Pendukung Keputusan merupakan suatu pendekatan untuk mendukung pengambilan keputusan. Sistem Pendukung Keputusan menggunakan data, memberikan antar muka pengguna yang mudah dan dapat menggabungkan pemikiran pengambil keputusan.

Decision Support Sistem atau Sistem Pendukung Keputusan yang selanjutnya kita singkat dalam skripsi ini menjadi SPK, secara umum didefinisikan sebagai sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan baik kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan pemkomunikasian untuk masalah semi-terstruktur. Secara khusus, Sistem Pendukung Keputusan didefinisikan sebagai sebuah sistem yang mendukung kerja seorang manajer maupun sekelompok manajer dalam memecahkan masalah semi-terstruktur dengan cara memberikan informasi ataupun usulan menuju pada keputusan tertentu.

3.2 Profile Matching

Menurut Kusri (2007) metode *profile matching* atau pencocokan profil adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat

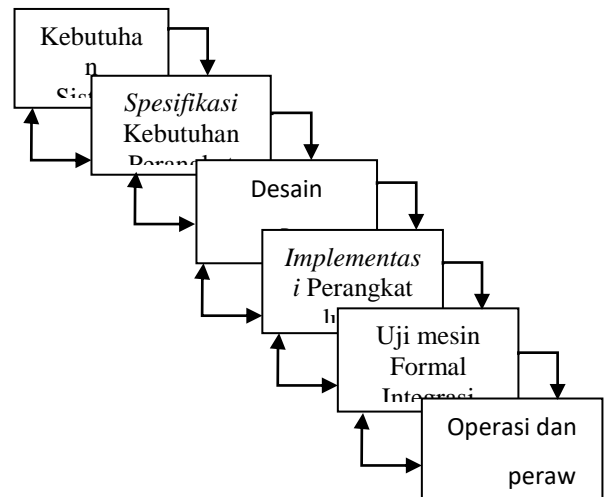
tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati.

Berikut adalah beberapa tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode *profile matching*:

1. GAP dan Pembobotan
2. Pengelompokan *Core* dan *Secondary Factor*
3. Perhitungan Nilai Total
4. Perankingan

3.2 Waterfall

Menurut Janner Simarmata (2010), Model Air Terjun (*Waterfall*) adalah untuk membantu mengatasi kerumitan yang terjadi akibat proyek-proyek pengembangan perangkat lunak. Seperti pada gambar 2.2, sebuah model Air Terjun memacu tim pengembang untuk memerinci apa yang seharusnya perangkat lunak lakukan (mengumpulkan dan kebutuhan kebutuhan sistem) sebelum sistem tersebut dikembangkan.



Gambar 2.2 Model Metode *Waterfall*
Sumber Janner Simarmata(2010)

Kemudian model ini memungkinkan pemecahan misi pengembangan yang rumit menjadi beberapa langkah logis (desain, kode, pengujian, dan seterusnya) dengan beberapa langkah yang pada akhirnya akan menjadi produk akhir yang siap pakai.

3.3 Flowchart

menurut Jogiyanto (2008), *flowchart* adalah bagan (*chart*) yang menunjukkan hasil (*flow*) didalam program atau prosedur sistem secara logika.

Tabel *Symbol Flowchart*

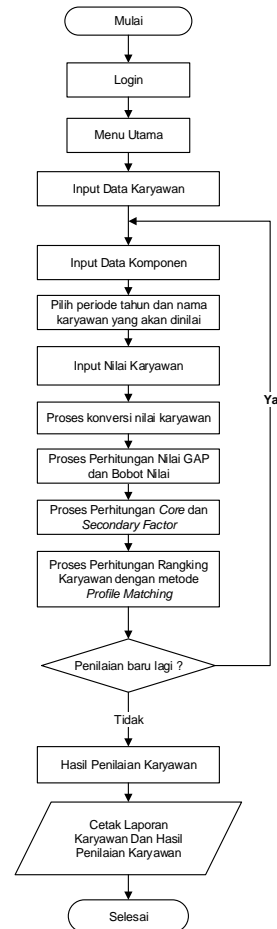
SIMBOL	NAMA	FUNGSI
	Terminator	Permulaan / Akhir Program

	Garis Alir (<i>flow line</i>)	Arah Aliran Diagram
	<i>Input Output Data</i>	Proses <i>Input Output Data</i> Parameter Informasi
	<i>Decision</i>	Perbandingan Pernyataan data yang memberikan pilihan untuk langkah selanjutnya
	Simbol Dokumen	Simbol Document
	<i>Display</i>	Simbol <i>Display</i>
	Proses	Proses Perhitungan Proses Pengolahan data

Sumber :Jogiyanto (2008), Analisa dan Desain Sistem Informasi

2. RANCANGAN SISTEM/APLIKASI

1. Flowchart Sistem



Gambar 4.2 Flowchart System

2. Tabel

Tabel Data Karyawan

Nama Tabel: karyawan

Keterangan: untuk menampung data karyawan

Tabel 4.16 Tabel Data Karyawan

No	Field	Type	Size	Description
1	Nik	Text	10	Nik karyawan
2	nama	Text	30	Nama
3	Jenis_kelamin	Text	15	Jenis kelamin
4	Tempat_lahir	Text	50	Tempat lahir
5	Tgl_lahir	Date/Time	15	Tanggal lahir
6	Agama	Text	30	Agama
7	Pendidikan	Text	40	Pendidikan
8	Status	Text	15	Status kawin
9	Anak	Number	1	Jumlah anak
10	Alamat	Text	255	Alamat lengkap
11	Telepon	Text	20	Nomor telepon
12	Tgl_masuk_kerja	Date/Time	15	Tanggal bekerja
13	Jabatan	Text	150	Nama jabatan

3. Tabel Nilai Karyawan

Nama tabel: nilai

Keterangan: untuk memberikan penilaian pada karyawan

Tabel 4.17 Tabel Data Nilai

No	Field	Type	Size	Description
1	nik	Text	10	Nik karyawan
2	nama	Text	30	Nama
3	tahun	Text	4	Tahun penilaian
4	Pendidikan Formal	Number	4	Nilai Pendidikan Formal
5	Pendidikan Non Formal	Number	4	Nilai Pendidikan Non Formal
6	Pengetahuan Umum	Number	4	Nilai Pengetahuan Umu
7	Pengetahuan Khusus	Number	4	Nilai Pengetahuan Khusus
8	Penguasaan Kerja	Number	4	Nilai Penguasaan Kerja
9	Kehadiran	Number	4	Nilai Kehadiran
10	Ketepatan Waktu	Number	4	Nilai Ketepatan Waktu
11	Ketaatan Peraturan	Number	4	Nilai Ketaatan Peraturan
12	Lama Kerja	Number	4	Nilai Lama Kerja
13	Pengalaman	Number	4	Nilai Pengalaman
14	Bidang Studi Yang Dijalankan	Number	4	Nilai Studi Yang Dijalankan
15	Sikap	Number	4	Nilai Sikap
16	Tingkah Laku	Number	4	Nilau Tingkah Laku

4. Tabel Komponen

Nama tabel: komponen

Keterangan: untuk memberikan nilai bobot pada setiap komponen

Tabel 4.18 Tabel Data Komponen

No	Field	Type	Size	Description
1	nomor	Text	2	Nomor urut
2	komponen	Text	25	Nama komponen
3	nilai_target	Number	1	Nilai target
4	jenis_faktor	Text	25	Jenis faktor
5	no_aspek	Number	2	Nomor aspek

5. Tabel Aspek Penilaian

Nama tabel: aspek_penilaian

Keterangan: untuk mendata nama aspek dari penilaian karyawan

Tabel 4.19 Tabel Data Aspek Penilaian

No	Field	Type	Size	Description
1	no_aspek	Number	2	Nomor aspek
2	nama	Text	25	Nama aspek
3	persen	Number	2	Persentase nilai

6. Tabel Hasil Penilaian

Nama tabel: penilaian

Keterangan: untuk menyimpan data hasil proses penilaian

Tabel 4.20 Tabel Hasil Penilaian

No	Field	Type	Size	Description
1	nik	Text	10	Nik karyawan
2	Nama	Text	30	Nama
3	Tahun	Text	4	Tahun penilaian
4	Nilai	Number	4	Nilai ranking
5	Latar Belakang Pendidikan	Text	4	Nilai Latar Belakang
6	Kemampuan Bidanganya	Text	4	Nilai Kemampuan Dalam Bidanganya
7	Kedisplinnannya dalam Bekerja	Text	4	Nilai Kedisplinnannya Dalam Bekerja
8	Masa Kerja	Text	4	Nilai Masa Kerja
9	Prilaku	Text	4	Nilai Prilaku

7. Tabel Persentase Core dan Secondary Factor

Nama tabel: persen

Keterangan: untuk menyimpan data persentase faktor penilaian

Tabel 4.21 Tabel Persentase

No	Field	Type	Size	Description
1	Core	Number	4	Core factor
2	Secondary	Number	4	Secondary factor

8. Tabel Login

Nama tabel: login

Keterangan: untuk menyimpan data pengguna atau user

Tabel 4.22 Tabel Login

No	Field	Type	Size	Description
1	ID	Text	50	ID User login
2	Pass	Text	50	Password login

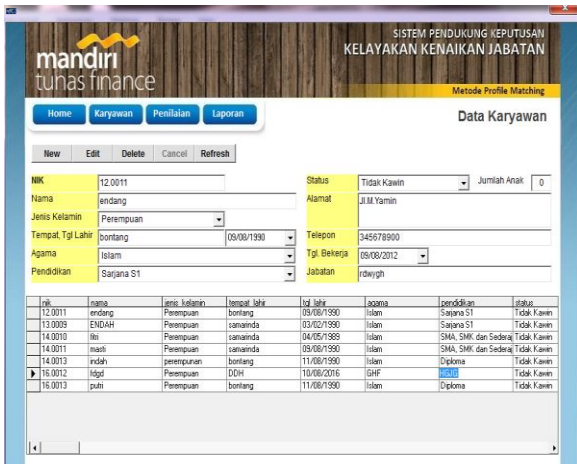
3. IMPLEMENTASI

1. Form Master Data Karyawan

Form Data Master Karyawan

Pada *form* master data karyawan admin dapat menambahkan data karyawan dan menginputkan nik, nama, jenis kelamin, tempat tgl lahir, agama, pendidikan, status, jumlah anak, alamat, telepon, tgl bekerja dan jabatan. Lalu untuk meyimpan dapat menggunakan tombol simpan.

Apabila terdapat kessalahan atau *update* maka admin dapat memilih data pada table untuk mengubahnya. Untuk menghapus data admin dapat memilih data pada tabel dan menekan tombol hapus. Untuk pencarian *admin* dapat mengetikkan kata apa saja yang ingin di cari.

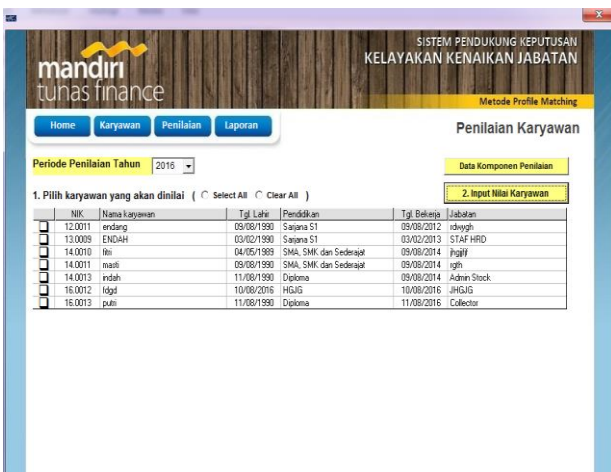


Gambar 4.3 Data Master Karyawan

2. Form Proses Penilaian

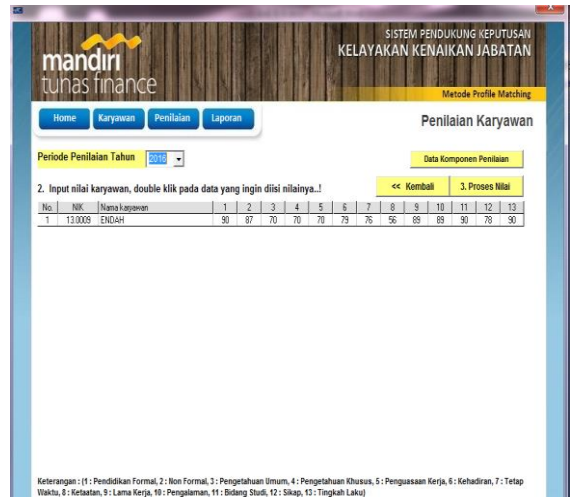
Form proses penilaian adalah Form proses input

Nilai karyawan, admin dapat menginputkan nilai untuk setiap karyawan yang akan diproses penilaiannya. Setelah data nilai sudah dimasukkan klik tombol proses nilai dan otomatis muncul hasil perhitungan GAP nilai.



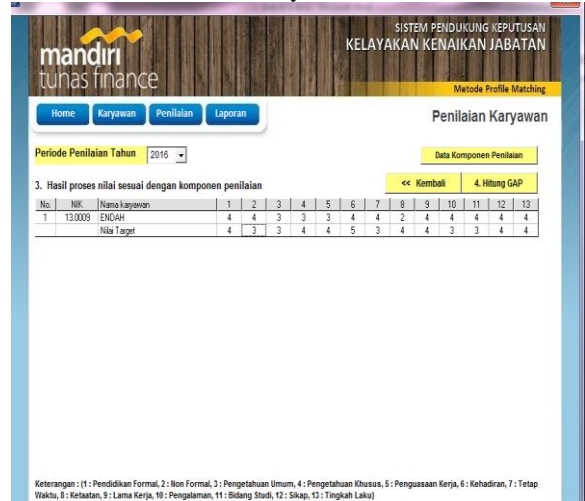
Gambar 4.4 Form Proses Penilaian

3. Input Data Karyawan



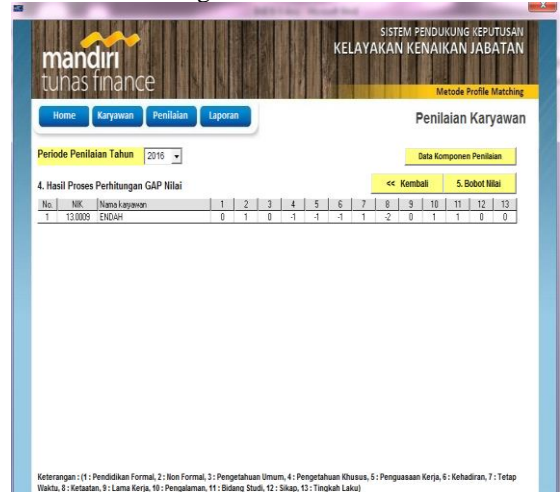
Gambar 4.5 Form Input Data Nilai Karyawan

4. Hasil Proses Nilai Karyawan



Gambar 4.6 Form Hasil Proses Nilai Karyawan

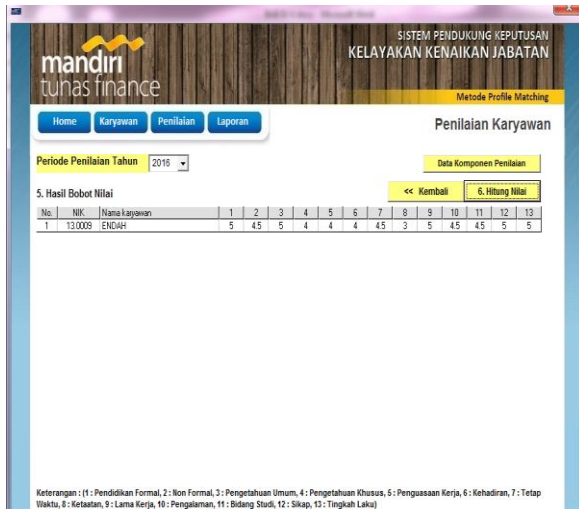
5. Hasil Perhitungan GAP Nilai



Gambar 4.7 Form Hasil Perhitungan Nilai GAP

Pada gambar 4.7 adalah hasil perhitungan GAP nilainya pada saat mengklik tombol bobot nilai maka akan muncul seperti pada gambar 4.8 dibawah ini.

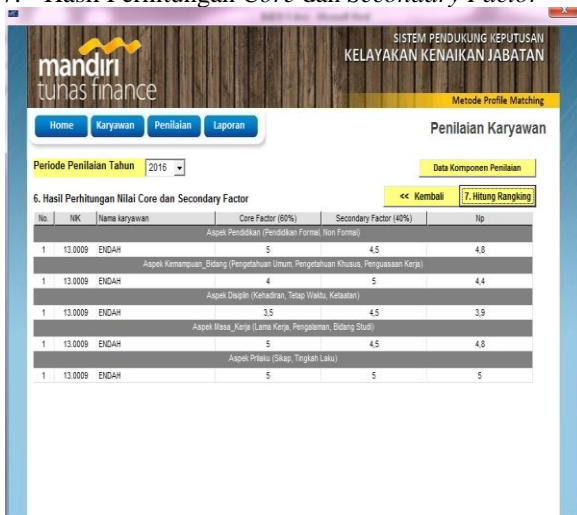
6. Hasil Bobot Nilai



Gambar 4.8 Form Hasil Bobot Nilai

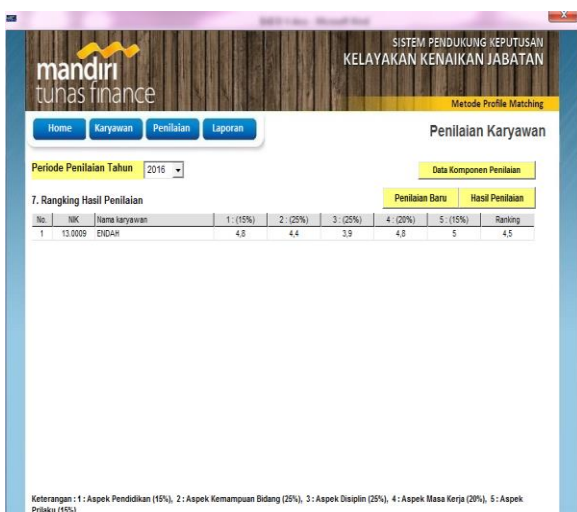
Setelah itu maka dilanjutkan ke proses perhitungan *core factor* dan *secondary factor* sesuai dengan jenis aspek penilaiannya, hasil perhitungannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini

7. Hasil Perhitungan Core dan Secondary Factor



Gambar 4.9 Form Hasil Perhitungan Core dan Secondary Factor

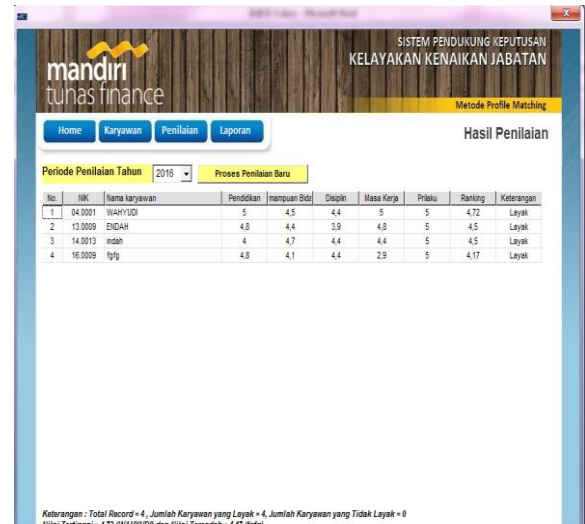
8. Form Hasil Ranking Karyawan



Gambar 4.10 Hasil Ranking Karyawan

Pada gambar 4.10 adalah hasil proses penilaian karyawan yang telah berhasil yang terlihat pada hasil perhitungan rankingnya. Hasil tersebut yang kemudian diurutkan berdasarkan nilai yang tertinggi sampai yang terendah. Selanjutnya admin dapat kembali ke perhitungan awal apabila ada perhitungna baru atau bisa melanjutkan ke *form* hasil penilaiannya.

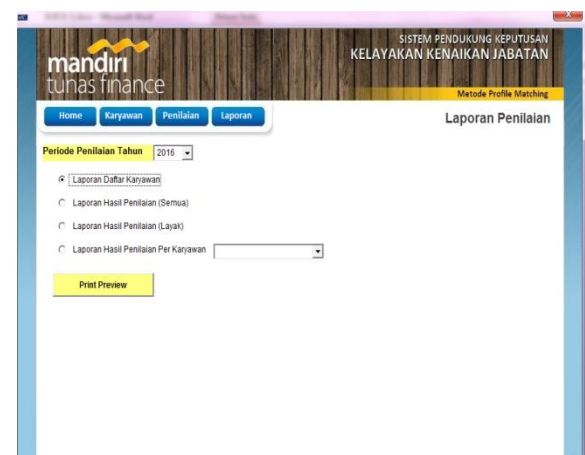
9. Form Hasil Penilaian



Gambar 4.11 Hasil Penilaian

Pada gambar 4.11 *form* hasil penilaian. Pada *form* ini admin dapat melihat hasil perankingan dari nilai tertinggi ke nilai terendah pada periode tahun yang telah ditentukan. jika ingin mencetak laporan hasil kelayakan kenaikan jabatan maka klik menu laporan dan nanti akan masuk ke form untuk mencetak laporan.

10. Form Laporan



Gambar 4.12 Form Laporan

11. Form Laporan Daftar Karyawan

No.	NIK	Nama	Tanggal Lahir	Status	Pendidikan	Alamat	Telepon	Pegawai	Tgl. Bekerja	Jabatan
1	04.0001	WAHYUDI	MARSETIAH, 21/04/2004	Tidak Kerja	Labi-labi	ELN. J. ALMADON GG. LAUTIBORO RT.33 NO.48 KEM. RT.11 KAPPE	08570924254	Lapangan 11	21/04/2004	Crew Lapangan
2	04.0003	HARIS MAULANA	KILATEH, 05/05/1976	Kerita	Labi-labi	PERUM PKL BLOK D NO.540 SEI KAPUH	08134717411	Diploma	05/05/2004	Crew Lapangan
3	06.0002	ERMANIAR	LAJABANDA, 07/03/2006	Tidak Kerja	Pemetaan	ELN. ASSORSEK KELUKA NO.79 KOMP. BAPULAUHA	08234844777	Diploma	07/03/2006	Staff HRD
4	06.0004	SUDARMONO	PAUTAN, 26/03/1980	Kerita	Labi-labi	ELN. BATA PALAKAU RT.45 NO.15 KEL. BAWAMAKURUT	08134814221	Diploma, SIKK dan Satelegat	26/03/2006	Crew Lapangan
5	06.0005	ZAINUDDIN	MADON, 23/05/1975	Kerita	Labi-labi	ELN. DEKUR RT.10 BUKITAN, PALARAU	08134854744	Diploma, SIKK dan Satelegat	26/03/2006	Crew Lapangan
6	06.0006	YUSUDDIN	BREHBI, 19/04/1982	Kerita	Labi-labi	ELN. KEMUNGGAN TANJUNGPIN R.T.17 KEL. KARANG AJAM	08230481214	Diploma	26/03/2006	Crew Lapangan
7	06.0007	PUTERADITTA	TARAKAN, 15/03/1983	Kerita	Labi-labi	ELN. SITILAHYTTAB BLOK 7B-30 BELUKERONG	08134740667	Diploma, SIKK dan Satelegat	26/03/2006	Crew Lapangan
8	06.0008	STARFILL	MAGELANG, 01/11/1982	Tidak Kerja	Labi-labi	ELN. GURAMINOWATI RT.011 BEL DANDA	08570945719	Diploma, SIKK dan Satelegat	26/03/2006	Staff HRD

Gambar 4.13 Form Laporan Daftar Karyawan

12. Form Laporan Hasil Penilaian

No.	NIK	Nama Karyawan	Tgl. Bekerja	Jabatan	Nilai	Keterangan
1	06.0004	SUDARMONO	26/03/2006	Crew Lapangan	4,83	Layak
2	04.0003	HARIS MAULANA	05/05/2004	Crew Lapangan	4,61	Layak
3	06.0005	ZAINUDDIN	26/03/2006	Crew Lapangan	4,53	Layak
4	04.0001	WAHYUDI	21/04/2004	Crew Lapangan	4,26	Layak
5	06.0002	IRMANIAR	07/03/2006	Staff HRD	3,94	Tidak Layak

Gambar 4.14 Form Laporan hasil penilaian

13. Form Laporan Hasil Penilaian (Layak)

No.	NIK	Nama Karyawan	Tgl. Bekerja	Jabatan	Nilai	Keterangan
1	04.0001	WAHYUDI	21/04/2004	Crew Lapangan	4,26	Layak
2	04.0003	HARIS MAULANA	05/05/2004	Crew Lapangan	4,61	Layak
3	06.0004	SUDARMONO	26/03/2006	Crew Lapangan	4,83	Layak
4	06.0005	ZAINUDDIN	26/03/2006	Crew Lapangan	4,53	Layak

Gambar 4.15 Laporan Hasil Penilaian Layak(layak)

14. Form Laporan Hasil Penilaian Detail Karyawan

Laporan Hasil Penilaian Karyawan
Periode Tahun : 2015

NIK : 04.0003
 Nama : HARIS MAULANA
 Tempat, Tgl. Lahir : KILATEH, 05/05/1976
 Alamat : PERUM PKL BLOK D NO.540 SEI KAPUH
 Tgl. Bekerja : 05/05/2004
 Jabatan : Crew Lapangan

Detail Penilaian

1. Pendidikan	: 4,80
2. Kemampuan Bidang	: 4,40
3. Disiplin	: 4,50
4. Masa Kerja	: 5,00
5. Prilaku	: 4,40

Nilai Ranking : 4,61
 Keterangan : Layak

Gambar 4.16 Laporan Hasil Penilaian Detail Karyawan

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pendukung keputusan ini dibuat untuk memudahkan proses penilaian karyawan untuk nantinya menjadi dasar kebijakan bagi perusahaan agar karyawan yang dinilai berprestasi bisa mendapatkan kenaikan jabatan.
2. Sistem pendukung keputusan ini memiliki komponen dan aspek penilaian yang dapat berubah secara dinamis sesuai yang dibutuhkan perusahaan sehingga hasil penilaian bisa selalu diperbarui sesuai kebutuhan penggunaannya.
3. Hasil penelitian dari sistem pendukung keputusan ini menampilkan keterangan hasil penilaian yang layak atau tidak mendapatkan kenaikan jabatan sesuai dengan perhitungan dengan metode *profile matching*.

4. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

Metode yang digunakan pada sistem ini adalah *profile matching*. Untuk pengembangannya nanti bisa menambahkan metode penilaian yang lain sehingga hasil penilaian karyawan dapat saling dibandingkan untuk memperkuat proses pengambilan keputusannya.

Komponen dan aspek penilaian pada sistem ini bisaditambahkan lagi sehingga untuk proses penilainnya bisa menghasilkan data penilaian yang lebih akurat.

Dengan adanya aplikasi yang telah dibangun oleh penulis dapat juga dikembangkan lagi dengan menggunakan media internet sehingga bisa diakses dimana saja dan kapan saja.

5. DAFTAR PUSTAKA

Ariyanto,2012,*Sistem pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik dengan Metode Profile Matching*

Amborowati,Armadyah,2011,*Sistem Pwvndukung Keputusan Pemilihan Koordinator Pemasaran Pada CV.Mitra Makmur Motor Menggunakan Metode Profile Matching.*

Jogiyanto, 2008, *Analisis & Desain SistemInformasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, Yogyakarta : Penerbit Andi

Koswara, Eko, 2011, *Visual Basic 6 Beginner Guide*, Yogyakarta: Penerbit Mediakom.

Kusrini. 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta :Penerbit Andi

Madcoms, 2008, *Microsoft Access 2007*, Yogyakarta : Penerbit Andi

Pressman, Roger S. 2007,*Rekayasa Perangkat Lunak*, Yogyakarta: Penerbit Andi.

Samudra,2009,*Bagaimana Membangun Sistem Pendukung Keputusan Untuk Kelayakan Kredit Dengan Metode Profile Matching Pada PT.Berkat Elektronik dan Furniture Samarinda*.

Sartika,Dewi,2009,*Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Metode Profile Matching Pada CV.Semoga Jaya Samarinda*.

Simarmata, Janner, 2010, *Rekayasa Perangkat Lunak*, Yogyakarta : Penerbit Andi