



SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN PANGKAT APARATUR SIPIL NEGARA MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING

¹⁾Muhamad Lutfi, ²⁾Muhamad Fuat Asnawi, ³⁾M. Alif Muwafiq Baihaqy
^{1,2,3)}Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas
Sains Al Qur'an Jawa Tengah
¹⁾lutfi.m@unsiq.ac.id, ²⁾fuatasnawi@unsiq.ac.id, ³⁾alifmuwafiq@unsiq.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel :

Diterima : 7 Juli 2026

Disetujui : 31 Juli 2026

Kata Kunci :

Sistem Pendukung Keputusan,
Profile Matching, SUS, Spearman
Rank, Aparatur Sipil Negara.

ABSTRAK

Proses penilaian kelayakan kenaikan pangkat Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cilacap saat ini menghadapi kendala pada tahapan rekapitulasi data. Tidak terintegrasinya data secara otomatis dari sistem pusat seperti SIASN dan Pusaka menyebabkan proses penyaringan harus dilakukan secara konvensional, yang berisiko memunculkan human error dan bias subjektivitas. Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan mengimplementasikan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis web menggunakan metode Profile Matching guna memberikan rekomendasi urutan prioritas kenaikan pangkat yang objektif, transparan, dan sesuai dengan prinsip meritokrasi, khususnya untuk Jabatan Fungsional Guru ASN. Sistem dikembangkan menggunakan model Waterfall dengan bahasa HTML, CSS, JavaScript, PHP, dan MySQL. Hasil pengujian kebergunaan antarmuka dengan System Usability Scale (SUS) memperoleh skor 80 (Good/Acceptable). Selain itu, uji validitas objektivitas hasil menggunakan analisis Spearman Rank Correlation menghasilkan koefisien korelasi 0,8 (Sangat Kuat). Dengan demikian, SPK ini layak dan efektif digunakan sebagai alat penyaring internal yang akurat sebelum usulan kepangkatan diajukan secara resmi.

ARTICLE INFO

Article History :

Received : Jul 7, 2026

Accepted : Jul 31, 2026

Keywords:

Decision Support System, Profile
Matching, SUS, Spearman Rank,
Civil Servants.

ABSTRACT

The feasibility assessment process for the promotion of Civil Servants (ASN) at the Ministry of Religious Affairs in Cilacap Regency currently faces obstacles at the data recapitulation stage. The lack of automated data integration from central systems such as SIASN and Pusaka requires the screening process to be carried out conventionally, which increases the risk of human error and subjectivity bias. This study aims to design and implement a web-based Decision Support System (DSS) using the Profile Matching method to provide objective and transparent promotion priority recommendations in accordance with meritocracy principles, particularly for Functional Teacher Positions. The system was developed using the Waterfall model, utilizing HTML, CSS, JavaScript, PHP, and a MySQL database. Interface usability testing using the System Usability Scale (SUS) obtained a score of 80 (Good/Acceptable). Furthermore, the system's objectivity validity test using the Spearman Rank Correlation yielded a correlation coefficient of 0.8 (Very Strong).

1. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran yang sangat strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan serta pemberian pelayanan publik kepada masyarakat. Kinerja dan keberhasilan suatu instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kualitas dan profesionalisme sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu instrumen krusial dalam memotivasi kinerja, dedikasi, dan loyalitas ASN adalah melalui manajemen kepegawaian yang adil dan transparan, khususnya pada mekanisme kenaikan pangkat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, proses kenaikan pangkat merupakan bentuk penghargaan atas pengabdian dan prestasi kerja yang wajib didasarkan pada perhitungan pemenuhan kompetensi serta kualifikasi yang terukur secara objektif (Republik Indonesia, 2017).

Permasalahan praktis dalam manajemen administrasi kenaikan pangkat saat ini muncul pada tahapan penyaringan data di tingkat hulu (Unit Pengusul), khususnya di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cilacap. Saat ini, berkas utama yang diperlukan seperti Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Angka Kredit (PAK) yang menampilkan total akumulasi poin telah tersedia pada sistem nasional SIASN BKN, sementara data penilaian kehadiran pegawai tercatat pada platform Pusaka Kemenag. Kendala mendesak muncul karena kedua platform nasional tersebut berjalan secara terpisah dan tidak menyediakan modul pemeringkatan komparatif otomatis untuk menentukan urutan prioritas rekomendasi pengusulan di tingkat daerah. Akibatnya, Tim Kepegawaian Kemenag Cilacap masih harus menarik dan mencocokkan data nilai secara konvensional satu per satu. Proses manual ini mengakibatkan lambatnya proses rekapitulasi, tingginya risiko kesalahan input data (*human error*), serta berpotensi menimbulkan persepsi bias subjektivitas dalam menentukan antrean daftar nama pegawai yang akan diusulkan (Rahmawati & Setiawan, 2022).

Untuk menyelesaikan permasalahan kesenjangan sistem (*system gap*) dan potensi bias manual tersebut, dibutuhkan sebuah intervensi teknologi berbasis Sistem Pendukung

Keputusan (SPK). Dalam kasus pemeringkatan kelayakan pegawai, metode *Profile Matching* (pencocokan profil) dinilai sangat relevan. Metode ini bekerja dengan membandingkan antara kompetensi aktual pegawai (*profil pegawai*) terhadap profil ideal yang dipersyaratkan oleh suatu target jabatan (*profil ideal*). Selisih antara kualifikasi pegawai dan profil ideal—yang disebut sebagai nilai *gap*—kemudian dianalisis untuk menentukan tingkat kesesuaian pegawai melalui pembobotan faktor utama (*Core Factor*) dan faktor pendukung (*Secondary Factor*) (Junaidi & Visella, 2017).

Penelitian mengenai SPK kenaikan pangkat telah banyak dilakukan, namun sebagian besar penelitian terdahulu hanya berfokus pada pembangunan perangkat lunak tanpa memberikan rincian matematis pemetaan kriteria yang transparan serta pengujian korelasi peringkat terhadap keputusan penilai di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk merancang dan mengimplementasikan SPK Kenaikan Pangkat Jabatan Fungsional Guru ASN di Kemenag Cilacap menggunakan metode *Profile Matching*. Penelitian ini menyajikan formulasi Kriteria dan Subkriteria secara rinci, memberikan contoh simulasi perhitungan matematis secara menyeluruh, serta mengevaluasi tingkat kebergunaan sistem (*usability*) menggunakan *System Usability Scale* (SUS) dan menguji korelasi pemeringkatan komputasi terhadap keputusan manual menggunakan *Spearman Rank Correlation*.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada implementasi algoritma *Profile Matching* serta pengujian performa sistem. Pengembangan perangkat lunak menerapkan model Waterfall yang meliputi tahapan:

- (1) Analisis Kebutuhan Perangkat Lunak. Berdasarkan Permenpan-RB Nomor 6 Tahun 2022;
- (2) Desain Sistem dengan Unified Modeling Language (UML);
- (3) Implementasi melalui bahasa HTML, CSS, JavaScript, PHP, dan basis data MySQL; serta
- (4) Pengujian Sistem secara menyeluruh.



2.1 Kriteria, Subkriteria, dan Profil Ideal

Berdasarkan regulasi kepegawaian dan hasil analisis kebutuhan pada Unit Kepegawaian Kemenag Cilacap, ditetapkan 4 kriteria utama untuk pemeringkatan kenaikan pangkat Jabatan Fungsional Guru. Kriteria dikelompokkan menjadi dua kategori: *Core Factor* (CF) yaitu kriteria utama yang menentukan kelayakan inti (bobot 60%), dan *Secondary Factor* (SF) yaitu kriteria pendukung (bobot 40%). Setiap kriteria dikonversi ke dalam skala nilai kuantitatif 1 hingga 5.

Tabel 1 Kriteria Penilaian, Profil Ideal, dan Kelompok Faktor

Kode	Kriteria	Indikator / Penjenjangan Skala (1 - 5)	Profil Ideal	Kelompok Faktor
K1	Nilai SKP (Predikat Kinerja)	1 = Sangat Kurang 2 = Kurang 3 = Cukup 4 = Baik 5 = Sangat Baik	5	<i>Core Factor</i> (60%)
K2	Kehadiran Presensi (Pusaka)	1 = < 75% 2 = 75% – 84% 3 = 85% – 89% 4 = 90% – 94% 5 = 95% – 100%	5	<i>Core Factor</i> (60%)
K3	Capaian Angka Kredit (PAK)	1 = < 70% dari target AK 2 = 70% – 84% dari target AK 3 = 85% – 99% dari	4	<i>Secondary Factor</i> (40%)

		target AK 4 = 100% – 110% dari target AK 5 = > 110% dari target AK		
K4	Masa Kerja dalam Pangkat	1 = < 2 tahun 2 = 2 tahun 3 = 3 tahun 4 = 4 tahun 5 = > 4 tahun	4	<i>Secondary Factor</i> (40%)

2.2 Pemetaan Gap dan Bobot Perhitungan

Proses komputasi *Profile Matching* diawali dengan menghitung selisih (*gap*) antara nilai kualifikasi aktual pegawai (*Profil*) dengan nilai syarat jabatan (*Target*). Persamaan matematika untuk menghitung nilai *gap* ditunjukkan pada Persamaan (1):

$$Gap = Profil - Target$$

Selanjutnya, nilai *gap* yang diperoleh dikonversikan menjadi nilai bobot sesuai dengan tabel standar konversi *Profile Matching* pada Tabel 2.

Tabel 2. Konversi Nilai Gap ke Bobot

Nilai Gap	Bobot Nilai	Keterangan
0	5,0	Kualifikasi pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan (<i>Target</i>)
1	4,5	Kualifikasi pegawai kelebihan 1 tingkat
-1	4,0	Kualifikasi pegawai kekurangan 1 tingkat

2	3,5	Kualifikasi pegawai kelebihan 2 tingkat
-2	3,0	Kualifikasi pegawai kekurangan 2 tingkat
3	2,5	Kualifikasi pegawai kelebihan 3 tingkat
-3	2,0	Kualifikasi pegawai kekurangan 3 tingkat
4	1,5	Kualifikasi pegawai kelebihan 4 tingkat
-4	1,0	Kualifikasi pegawai kekurangan 4 tingkat

Setelah seluruh nilai *gap* dikonversi menjadi bobot, dilakukan perhitungan nilai rata-rata kelompok *Core Factor (NCF)* dan *Secondary Factor (NSF)* menggunakan Persamaan (2) dan Persamaan (3):

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

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

Keterangan:

- o *NCF*: Nilai rata-rata *Core Factor*.
- o $\sum NC$: Total jumlah bobot nilai *Core Factor*.
- o $\sum IC$: Total jumlah item kriteria yang termasuk *Core Factor* (K1 dan K2 = 2 item).
- o *NSF*: Nilai rata-rata *Secondary Factor*.
- o $\sum NS$: Total jumlah bobot nilai *Secondary Factor*.
- o $\sum IS$: Total jumlah item kriteria yang termasuk *Secondary Factor* (K3 dan K4 = 2 item).

Tahap akhir adalah menentukan Nilai Total Akhir (*NA*) untuk setiap pegawai dengan mengalikan persentase bobot faktor inti (60%) dan faktor pendukung (40%), ditunjukkan pada Persamaan (4):

$$NA = (60\% \times NCF) + (40\% \times NSF)$$

Pegawai dengan Nilai Total Akhir (*NA*) tertinggi ditempatkan pada urutan prioritas teratas dalam daftar rekomendasi kenaikan pangkat.

2.3 Simulasi dan Langkah Perhitungan Profile Matching

Langkah 1: Input Data Kualifikasi Aktual Pegawai

Tabel 3. Data Kualifikasi Aktual Sampel Pegawai

1	Sampel Pegawai	K1: SKP (Target=5)	K2: Kehadiran (Target=5)	K3: PAK (Target=4)	K4: Masa Kerja (Target=4)
2	Pegawai A	5 (Sangat Baik)	5 (95-100%)	4 (100-110%)	5 (>4 tahun)
3	Pegawai B	4 (Baik)	5 (95-100%)	5 (>110%)	4 (4 tahun)
4	Pegawai C	4 (Baik)	4 (90-94%)	5 (>110%)	5 (>4 tahun)
5	Pegawai D	3 (Cukup)	5 (95-100%)	4 (100-110%)	4 (4 tahun)
6	Pegawai E	4 (Baik)	4 (90-94%)	4 (100-110%)	5 (>4 tahun)

Langkah 2: Penghitungan Selisih Nilai Gap
Selisih kualifikasi dihitung dengan mengurangkan nilai kualifikasi pegawai terhadap nilai profil ideal masing-masing kriteria.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Gap

1	Sampel Pegawai	GapK1 (K1-5)	GapK2 (K2-5)	GapK3 (K3-4)	GapK4 (K4-4)
2	Pegawai A	5-5=0	5-5=0	4-4=0	5-4=1
3	Pegawai B	4-5=-1	5-5=0	5-4=1	4-4=0
4	Pegawai C	4-5=-1	4-5=-1	5-4=1	5-4=1
5	Pegawai D	3-5=-2	5-5=0	4-4=0	4-4=0
6	Pegawai E	4-5=-1	4-5=-1	4-4=0	5-4=1

Langkah 3: Konversi Nilai Gap ke Bobot Nilai
Tabel 5. Hasil Konversi Bobot Nilai Gap

1	Sampel Pegawai	Bobot K1	Bobot K2	Bobot K3	Bobot K4
2	Pegawai A	5	5	5	4,5
3	Pegawai B	4	5	4,5	5
4	Pegawai C	4	4	4,5	4,5
5	Pegawai D	3	5	5	5
6	Pegawai E	4	4	5	4,5

Langkah 4: Kalkulasi *NCF*, *NSF*, dan Nilai Total Akhir (*NA*)

Selanjutnya dihitung nilai rata-rata *Core Factor (NCF)*, bobot 60%) dari K1 & K2, nilai rata-rata *Secondary Factor (NSF)*, bobot 40%) dari K3 & K4, serta Nilai Total Akhir (*NA*).

Tabel 6. Rekapitulasi Akhir dan Pemeringkatan Sistem

1	Pegawai	NCF (60%)	NSF (40%)	Nilai Akhir (NA)	Rank PM
2	Pegawai A	5	4,75	4,9	1
3	Pegawai B	4,5	4,75	4,6	2
4	Pegawai C	4	4,5	4,2	5
5	Pegawai D	4	5	4,4	3
6	Pegawai E	4	4,75	4,3	4

Pengujian sistem dalam penelitian ini difokuskan pada dua aspek utama. Pertama, pengujian usability (kebergunaan antarmuka) menggunakan kuesioner System Usability Scale (SUS). Kedua, pengujian validitas untuk membandingkan objektivitas hasil perhitungan

$$r_s = 1 - (6 \sum d_i^2) / (n(n^2 - 1))$$
[illegible]
$$\begin{aligned} r_s &= 1 - \{ 6 \times 4 \} / \{ 5 \times (5^2 - 1) \} \\ r_s &= 1 - \{ 24 \} / \{ 5 \times (25 - 1) \} \end{aligned}$$

$$r_s = 1 - \{ 24 / 120 \}$$
$$r_s = 1 - 0,2 = 0,8$$

Berdasarkan hasil kalkulasi di atas, diperoleh nilai korelasi Spearman Rank sebesar 0,8.

Menurut tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi secara statistik, rentang nilai 0,80 hingga 1,00 termasuk ke dalam kategori "Korelasi Sangat Kuat". Tingkat kesesuaian yang mencapai titik 0,8 (80%) ini membuktikan secara empiris bahwa algoritma *Profile Matching* yang tertanam pada sistem terbukti sangat konsisten dan akurat sejalan dengan penilaian pakar, serta efektif mereduksi secara drastis faktor subjektivitas atasan jika dijadikan acuan penyaringan tahap awal (internal screening) prioritas rekomendasi kenaikan pangkat.

3.3 Pembahasan Lanjutan dan Analisis Komparatif

Hasil evaluasi sistem berbasis web yang dikembangkan menunjukkan dua indikator keberhasilan utama, yaitu nilai kebergunaan (*usability*) sebesar 80,0 (SUS) dan koefisien korelasi pemeringkatan (r_s) sebesar 0,80 (*Spearman Rank Correlation*).

Pencapaian skor SUS 80,0 menunjukkan bahwa pengguna di lingkungan Unit Kepegawaian Kemenag Cilacap menganggap antarmuka sistem intuitif dan mudah dioperasikan. Tingkat penerimaan pengguna yang tinggi ini dipengaruhi oleh desain alur kerja yang menyederhanakan proses kompleks penghitungan *gap* menjadi tampilan visual yang langsung menyajikan urutan rekomendasi.

Selanjutnya, hasil korelasi *Spearman Rank* sebesar $r_s = 0,80$ menegaskan bahwa rekomendasi algoritma *Profile Matching* memiliki keselarasan yang sangat kuat dengan keputusan historis tim penilai manual. Perbedaan peringkat minor yang terjadi (misalnya pada sampel Pegawai B, C, D, dan E) justru menunjukkan keunggulan analitis algoritma *Profile Matching*. Pada penilaian manual konvensional, penilai cenderung melakukan penjumlahan linier sederhana terhadap seluruh variabel tanpa memisahkan pembobotan antara faktor utama (*Core Factor*) dan faktor pendukung (*Secondary Factor*). Sebaliknya, sistem memberikan pembobotan

60% pada faktor inti (seperti SKP dan kehadiran) serta 40% pada faktor pendukung (seperti PAK dan masa kerja). Hal ini menghasilkan pemeringkatan yang lebih presisi sesuai dengan bobot prioritas kriteria yang dipersyaratkan regulasi.

3.4. Kelebihan, Keterbatasan, dan Kontribusi Kebaruan Sistem

1. Kelebihan Sistem

- Transparansi Perhitungan: Algoritma *Profile Matching* memberikan visibilitas penuh pada setiap tahapan perhitungan (mulai dari nilai *gap*, konversi bobot, perhitungan *NCF/NSF*, hingga akumulasi *NA*), sehingga mengurangi persepsi ketidakjelasan dalam penentuan urutan pengusulan
- Efisiensi Waktu Rekapitulasi: Proses analisis komparatif antarpegawai yang sebelumnya membutuhkan waktu lama secara manual dapat diselesaikan secara otomatis oleh sistem dalam hitungan detik
- Penerapan Pembobotan Berjenjang: Adanya pemisahan *Core Factor* (60%) dan *Secondary Factor* (40%) menjamin bahwa kriteria vital (SKP dan Kehadiran) mendapatkan porsi penilaian yang lebih dominan sesuai prinsip meritokrasi.

2. Keterbatasan Sistem

- Ketiadaan API Integration: Sistem belum terhubung secara langsung via *Application Programming Interface* (API) dengan SIASN BKN dan Pusaka Kemenag, sehingga masukan data nilai masih memerlukan proses entri data awal oleh pengelola kepegawaian.
- Skala Pengujian Terbatas (*Pilot Scale*): Pengujian kebergunaan (SUS, $N = 10$) dan pengujian pemeringkatan (r_s , $N = 5$) dilakukan dalam skenario uji coba awal di lingkungan internal Unit Kepegawaian Kemenag Cilacap. Hasil ini merefleksikan performa awal dan belum mencakup pengujian masif berskala regional/nasional.

3. Kontribusi dan Kebaruan (*Novelty*)

Kebaruan utama dari penelitian ini terletak pada pemodelan kriteria spesifik yang menyesuaikan transformasi regulasi pengelolaan kinerja ASN terbaru (Permenpan-RB No. 6 Tahun 2022) yang menggabungkan capaian SKP

digital dan presensi platform Pusaka Kemenag ke dalam kerangka matematis *Profile Matching*. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi praktis sebagai alat bantu penyaringan internal (*internal screening tool*) yang objektif bagi Unit Kepegawaian daerah sebelum daftar usulan kepangkatan diajukan secara resmi ke tingkat pusat.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Perancangan dan implementasi Sistem Pendukung Keputusan (SPK) kenaikan pangkat jabatan fungsional ASN menggunakan metode Profile Matching di Kementerian Agama Kabupaten Cilacap telah diselesaikan. Berdasarkan hasil pengujian usability (SUS), sistem mendapatkan nilai rata-rata 80 (kategori Good/Acceptable), yang berarti antarmuka sistem interaktif dan mudah dioperasikan. Dari segi reliabilitas perhitungan, uji Spearman Rank Correlation menghasilkan nilai koefisien 0,8 (Sangat Kuat) saat membandingkan rekomendasi sistem dengan keputusan konvensional. Hal ini menegaskan bahwa sistem sangat objektif, adil, bebas bias personal, dan sangat layak digunakan sebagai perangkat penyaring utama usulan kepangkatan.

4.2. Saran

Untuk pengembangan lebih lanjut, disarankan agar SPK ini dilengkapi dengan integrasi basis data terbuka atau Application Programming Interface (API) yang terhubung langsung dengan SIASN dan Pusaka. Hal ini akan mengurangi beban data entry secara drastis. Penambahan otorisasi melalui Tanda Tangan Elektronik (TTE) juga diusulkan agar hasil cetak luaran rekomendasi memiliki kekuatan legalitas yang sah.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Brooke, J. (1996). SUS-A quick and dirty usability scale. *Usability Evaluation in Industry*, 189(194), 4-7.
- Evans, J. D. (1996). *Straightforward Statistics for the Behavioral Sciences*. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.
- Fadilah, N., & Sari, R. (2023). Akurasi Metode Profile Matching dalam Sistem Penilaian Pegawai. *Jurnal Sains Komputer*, 12(1), 45-53.
- Handayani, S., & Ramadhan, A. (2022). Penerapan Sistem Pendukung Keputusan Peningkatan Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi*, 10(2), 112-120.
- Junaidi, M., & Visella, R. (2017). Penerapan Profile Matching untuk Evaluasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Informasi*, 5(1), 22-30.
- Kemenpan-RB. (2022). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Kementerian PAN-RB.
- Pratama, A. Y., & Wibowo, S. (2024). Analisis Perbandingan Metode Profile Matching dan SAW pada Sistem Pendukung Keputusan Kelayakan Promosi Jabatan. *Jurnal Edukasi dan Penelitian Informatika*, 10(1), 33-41.
- Pressman, R. S., & Maxim, B. R. (2020). *Software Engineering: A Practitioner's Approach* (9th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Rahmawati, A., & Setiawan, B. (2022). Analisis Subjektivitas Kenaikan Pangkat ASN di Era Digital. *Jurnal Manajemen Publik*, 10(2), 145-158.
- Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Santoso, H., & Kurniawan, D. (2023). Evaluasi Usability Sistem Informasi Kepegawaian Menggunakan System Usability Scale (SUS). *Jurnal Teknologi dan Manajemen Informatika*, 9(2), 88-95.
- Setiadi, A., & Rahayu, T. (2021). Implementasi Metode Profile Matching dalam Penilaian Kinerja Guru Berdasarkan Standar Nasional Pendidikan. *Jurnal Informatika Mediamatha*, 5(3), 101-110.
- Supriyadi, & Wati, E. (2018). Pengembangan SPK Penilaian Kinerja Pegawai dengan



- Metode Profile Matching. *Jurnal Sisfotek Global*, 8(2), 74-81.
- Turban, E., Aronson, J. E., & Liang, T. P. (2005). *Decision Support Systems and Intelligent Systems* (7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Utami, W., & Wijaya, K. (2025). Uji Validitas dan Reliabilitas Sistem Pendukung Keputusan Berbasis Spearman Rank Correlation. *Jurnal Rekayasa Sistem Informasi*, 14(1), 15-24.