
PERBANDINGAN METODE *WEIGHTED PRODUCT* DAN *PROFILE MATCHING* DALAM PROMOSI JABATAN KARYAWAN PT.XYZ

Allsela Meiriza¹, Pacu Putra², Putri Eka Sevtyuni³, Rani Mardiah⁴, Riska Yunita⁵, Gusti Barata⁶, Apriansyah Putra⁷, Ari Wedhasmara⁸, Nabila Rizky Oktadini⁹

Program Studi Sistem Informasi, Universitas Sriwijaya, Indralaya^{1,2,3,4,5,6,7}

e-mail: *¹allsela@unsri.ac.id, ²pacuputra@unsri.ac.id, ³putrieka.unsri@gmail.com,
⁴09031181722074@student.unsri.ac.id, ⁵09031381722141@student.unsri.ac.id,
⁶gbarata00@gmail.com, ⁷apriansyah@unsri.ac.id, ⁸a.wedhasmara@gmail.com,
⁹nabilarizky@unsri.ac.id

4

Abstrak

Promosi jabatan merupakan suatu yang penting bagi jenjang karir seorang karyawan. Dengan mendapatkan promosi, maka karyawan tersebut dapat mengembangkan karirnya dari posisi sebelumnya. Saat ini PT. XYZ belum mempunyai metode pendukung keputusan yang tepat dalam penentuan promosi jabatan karyawan, sehingga menghasilkan keputusan subjektif, oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan membantu PT. XYZ dalam menemukan metode pendukung keputusan yang tepat agar diperoleh keputusan yang objektif dengan melakukan perbandingan. Adapun metode yang dibandingkan yaitu metode *weighted product* dan *profile matching*. Pengujian menggunakan pendekatan *confusion matrix*. Hasilnya metode *weighted product* memiliki nilai lebih tinggi dari metode *profile matching* dalam tingkat akurasi 95%, presisi 100%, dan recall 75%.

Kata kunci: Confusion Matrix, Weighted Product, Profile Matching.

Abstract

Promotion is an important thing for an employee's career path. By getting a promotion, the employee can develop his career from his previous position. Currently PT. XYZ does not yet have the right decision support method in determining employee promotions, resulting in a subjective decisions, therefore, this study aims to help PT. XYZ in finding the right decision support method in order to obtain an objective decision by making comparisons. The methods that are compared are the weighted product and profile matching methods. Testing using the confusion matrix approach. The result is that the weighted product method has a higher value than the profile matching method in terms of 95% accuracy, 100% precision, and 75% recall.

Keywords: Confusion Matrix, Weighted Product, Profile Matching.

I PENDAHULUAN

Karyawan merupakan seorang pekerja yang melakukan kegiatan pekerjaan lalu hasil kerja tersebut diberikannya ke tempat pekerja bekerja dalam memenuhi persyaratan kerja sesuai dengan keahliannya atau pengalaman kerjanya[1]. Pada suatu organisasi atau perusahaan karyawan memiliki jenjang karir sebagai pencapaian karena telah bekerja secara profesional dan baik, untuk mencapai jenjang karir tersebut diperlukan promosi jabatan. Promosi jabatan adalah keadaan dimana karyawan berpindah jabatan ke jenjang posisi jabatan yang lebih tinggi, ruang lingkup pekerjaan lebih besar dan gaji yang telah dipertimbangkan oleh beberapa kriteria oleh perusahaan[2]. Dalam melakukan promosi jabatan seharusnya dilakukan penilaian secara objektif dalam menghindari perselisihan antar karyawan.

PT.XYZ ialah perusahaan yang bergerak pada bidang industri dimana dalam promosi jabatan karyawan masih menggunakan penilaian yang terpisah antara departemen dan manajemen sumber daya manusia dan masih manual, sehingga menghasilkan keputusan bersifat subjektif, yang membuat para karyawan merasakan ketidakadilan terhadap hasil yang telah ditetapkan. Untuk itu diperlukan sebuah *tools* yang dapat mempermudah setiap departemen dan HRD dalam menghasilkan keputusan yang objektif guna mengurangi ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan, namun sebelum dibuatkannya sistem pendukung keputusan promosi jabatan diperlukan metode yang sesuai untuk dapat merekomendasikan hasil dengan tepat dan cepat berdasarkan hasil perbandingan. Banyaknya metode pendukung keputusan membuat sulit dalam menentukan metode yang sesuai untuk permasalahan promosi jabatan, maka

dipilih metode *Weighted Product* (WP) dan *profile matching*.

Dipilihnya WP karena menurut [3] metode ini memiliki keunggulan antara lain fokus pada bobot-bobot nilai dalam kriteria dan pemeringkatan mudah dilakukan. Sedangkan metode *profile matching* memberikan kebebasan pengguna dalam memberikan persentase pada kriteria yang diinginkan sehingga bisa disesuaikan oleh pengambil keputusan dan dapat mempercepat serta menyederhanakan pengambilan keputusan[4]. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penilaian karyawan dan promosi jabatan bertujuan untuk memfasilitasi pengambilan keputusan dan hasil dari penelitian tersebut berupa rekomendasi yang menyediakan informasi dari kandidat peringkat teratas sampai yang terakhir [5][6]. Oleh karenanya tujuan dari penelitian ini yaitu membandingkan metode *weighted product* dan *profile matching* untuk promosi jabatan karyawan PT. XYZ agar diperoleh metode yang tepat menggunakan pendekatan *confusion matrix*. Pada dasarnya *confusion matrix* sendiri digunakan sebagai pengukur kinerja suatu metode klasifikasi[7]. Hasil pengujian menggunakan *confusion matrix* akan diketahui seberapa akurat, presisi dan recall dari metode yang di ujikan dalam bentuk persentase.

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Referensi Terdahulu

Menurut [8] penggunaan *profile matching* dan *ELECTRE* dalam pemberian rekomendasi promosi jabatan, dengan berdasarkan tingkah laku, pengetahuan umum, *skill* dasar dan kinerja. Yang belum dilakukan pada penelitian sebelumnya adalah tidak menggunakan *confusion matrix* dalam penentuan metode, maka fokus penelitian disini hanya menggunakan metode *profile matching*.

Selanjutnya penelitian dari [9] mengemukakan bahwa hasil perbandingan metode SAW dan WP menggunakan *hamming distance* yang memperlihatkan perbedaan yang dekat yaitu 78% dan 80% didasarkan pada kuesioner dari beberapa responden. Berdasarkan hal tersebut maka yang tidak dilakukan penelitian sebelumnya yaitu tidak menggunakan *confusion matrix* di penelitiannya, sehingga fokus pada pengujian terhadap metode WP dan *profile matching* menggunakan *confusion matrix*.

Kemudian penelitian dari [10] menyatakan bahwa hasil dari pengujian metode *profile matching* dan TOPSIS menggunakan *confusion matrix* menyatakan bahwa akurasi TOPSIS sebesar 80,96% sedangkan metode *profile matching* sebesar 92,5%. Maka berdasarkan referensi tersebut, maka peneliti menggunakan hanya *profile matching* sebagai pembanding dengan metode WP sehingga ini menjadikan pembedanya.

2.2 Weighted Product

Metode ini mampu menghasilkan rekomendasi keputusan lebih objektif dan tepat, serta efisien dalam melakukan perhitungan karena waktu yang diperlukan untuk menghasilkan rekomendasi keputusan lebih singkat. Adapun tahapan dalam metode *Weighted Product* untuk menentukan promosi jabatan karyawan[11][12] antara lain: penentuan kriteria- kriteria, mencocokkan rating setiap alternatif dengan setiap kriteria, penentuan bobot dari pengambil keputusan dari kriteria, dan melakukan pengkalian seluruh variabel untuk Ai adalah alternatif ke-i dengan bobot pangkat positif sebagai variabel *benefit* dan negatif sebagai variabel biaya.

Preferensi dari alternatif yaitu:

1. Menentukan nilai bobot (W)
$$W_j = \frac{w_j}{\sum w_j} \dots\dots\dots (1)$$
2. Selanjutnya tentukan Vektor S
$$S = \prod_{j=1}^n X_{ij}w_j \dots\dots\dots (2)$$
3. Kemudian yang terakhir yaitu menentukan nilai Vektor V
$$V_{jn} = \frac{S_i}{\sum S_i} \dots\dots\dots (3)$$

2.3 Profile Matching

Memiliki proses yang harus dibandingkan terlebih dahulu dengan standar yang ada yang dinamakan proses gap, semakin kecil nilai pada kesenjangan maka kesempatan agar dikeromendasikan untuk di promosikan semakin besar [13].

Adapun tahapan dari *profile matching* antara lain:

1. Menetapkan kriteria,
2. Memetakan kesenjangan (*gap*), menggunakan:
$$Gap = \text{Nilai kriteria} - \text{Nilai standar kompetensi} \dots\dots\dots (4)$$
3. Setelah itu memberikan bobot setiap nilai kesenjangan (*gap*)[14].

Tabel 1. Keterangan Bobot

Gap	Bobot Nilai	Keterangan
0	6	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
1	5,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
-1	5	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
2	4,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
-2	4	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
3	3,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
-3	3	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level

4	2,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
-4	2	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level
5	1,5	Kompetensi individu kelebihan 5 tingkat/level
-5	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

Sumber : [14]

4. Selanjutnya dihitung serta mengelompokkan faktor utama dan kedua.

Kemudian kelompokkan:

Core Factor:

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \dots\dots\dots(5)$$

Secondary Factor:

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \dots\dots\dots(6)$$

5. Kemudian hitung total nilai :

Dimana akan memberikan dampak dari hasil setiap nilai. Berikut rumus untuk memperoleh nilai total:

$$N=(x)\%NCF + (x)\%NSF \dots\dots\dots(7)$$

6. Terakhir menghitung hasil akhir dan perankingan didasarkan pada hasil perhitungan tertentu, dengan menggunakan:

$$Ha=(x)\%Nkp + (x)\%Nki \dots\dots\dots(8)$$

2.4 Confusion Matrix

Merupakan pemodelan klasifikasi dipergunakan dalam memperoleh akurasi, presisi dan recall yang ditunjukkan dalam satuan persen[15].

Tabel 2. Confusion Matrix

		Kelas Prediksi	
		1 (+)	2 (-)
Kelas Aktual	Class 1 Aktual Positif	True Positive	False Negative
	Class 2 Aktual Negatif	False Positive	True Negative

Sumber : [15]

Rumus perhitungan akurasi, presisi dan recall:

$$Akurasi = \frac{TP+TN}{TotalSampel} \times 100\% \dots\dots(9)$$

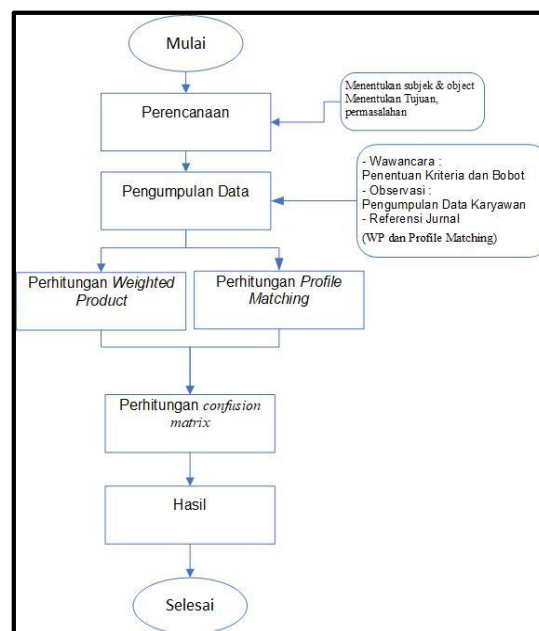
$$Presisi = \frac{TP}{TP+FP} \times 100\% \dots\dots\dots(10)$$

$$Recall = \frac{TP}{TP+FN} \times 100\% \dots\dots\dots(11)$$

Berdasarkan penjelasan sebelumnya kebaruan dari penelitian ini terletak pada penggunaan metode yang akan digunakan untuk perbandingan berdasarkan penelitian terdahulu [8][9][16] dan pengujian hasil metode menggunakan *confusion matrix* agar berbeda dengan penelitan perbandingan metode sistem pendukung keputusan sebelumnya [9][10][17].

III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan alur penelitian dibawah ini:



Gambar 1 Alur Penelitian

Pada gambar 1. diatas merupakan langkah dalam penelitian yang dilakukan. Pertama perencanaan merupakan tahapan awal yang dilakukan penulis sebelum

melakukan penelitian, seperti merencanakan subjek, objek dan kesesuaian dengan permasalahan yang akan diberikan solusi. Objek penelitian adalah karyawan pada PT.XYZ. Kedua mengumpulkan data dengan cara mewawancarai pihak terkait seperti HRD dan karyawan untuk mengetahui permasalahan ataupun kendala mengenai promosi jabatan karyawan serta penentuan kriteria dan bobot, kemudian observasi, dilakukan dengan melihat dan mencermati tempat penelitian untuk mendapatkan data yang dibutuhkan yaitu data karyawan, dan studi pustaka dengan mengumpulkan data yang digunakan dan dibutuhkan selama penelitian dengan menggunakan referensi jurnal, buku, dan internet yang erat kaitannya dengan masalah promosi jabatan. Ketiga melakukan perhitungan metode *weighted product* dan *profile matching*, kemudian masing-masing hasil dari perbandingan digunakan dalam pengukuran keakuratan, ketepatan dan pemanggilan kembali. Keempat melakukan perhitungan dengan menggunakan pendekatan *confusion matrix*. Kelima: Hasil merupakan kesimpulan dari pengujian *confusion matrix* yang dilihat dari akurasi, presisi dan *recall*.

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan langkah ketiga yaitu melakukan perhitungan metode *weighted product*, *profile matching* dan tahapan keempat menggunakan *confusion matrix* untuk pengujian.

Perhitungan metode *weighted product*, langkahnya yaitu menetapkan kriteria ditentukan dari PT.XYZ:

Tabel 3. Data Kriteria

No.	Kriteria (Ci)	Kategori	Jenis Kriteria
1	Dapat Dipercaya	<i>Benefit</i>	<i>Secondary</i>
2	Kompeten	<i>Benefit</i>	<i>Secondary</i>
3	Harmonis	<i>Benefit</i>	<i>Secondary</i>
4	Loyal	<i>Benefit</i>	<i>Secondary</i>
5	Adaptif	<i>Benefit</i>	<i>Secondary</i>
6	Kolaboratif	<i>Benefit</i>	<i>Secondary</i>
7	Absensi	<i>Benefit</i>	<i>Core</i>
8	Produktivitas	<i>Benefit</i>	<i>Core</i>
9	Wawancara	<i>Benefit</i>	<i>Secondary</i>

Sumber : Hasil Penelitian

Selanjutnya menentukan alternatif, sumber dari PT.XYZ:

Tabel 4. Data Alternatif Karyawan

Kode Alternatif	Nama
A1	Khoerur Rochim
A2	Dewi May Kurnia
..	..
A20	Tria Widias Tuty

Sumber : Hasil Penelitian

Kemudian penentuan bobot yang diperoleh dari PT.XYZ:

Tabel 5. Bobot Preferensi Per Kriteria

Kriteria (Cj)	Keterangan	Bobot
C1.	Dapat Dipercaya	16,67%
C2.	Kompeten	16,67%
C3.	Harmonis	16,67%
C4.	Loyal	16,67%
C5.	Adaptif	16,67%
C6.	Kolaboratif	16,67%
C7.	Absensi	30%
C8.	Produktivitas	50%
C9.	Wawancara	10%

Sumber : Hasil Penelitian

Pada tahap ini dilakukan perubahan bobot yang telah ditentukan dengan menggunakan persamaan (1) lalu mengalikan semua atribut dari biaya dan keuntungan.

$$\sum W = 1.0000000000000000$$

Dari perhitungan didapat hasil perbaikan bobot yang nantinya akan dipergunakan dalam menghitung vektor S.

Tabel 6. Perbaikan Bobot

Alternatif	Kriteria								
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
6	4	4	5	5	5	5	5	4	3
7	5	4	5	4	5	3	5	5	5
8	5	4	5	5	4	5	5	3	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	5	5	5	5	4	5	5	5
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	4	5	4	4	5	5	3	5
14	4	4	4	4	5	4	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	3
16	5	4	5	4	4	4	5	4	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	5	5	5	4	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	3	5
20	5	4	4	5	5	5	5	5	5

Sumber : Hasil Penelitian

Lalu dilakukan pengalian kriteria dan alternatif dari yang telah diperbaiki. Untuk mencari vektor S data nilai alternatif dipangkatkan dahulu kemudian dikali.

$$\begin{aligned}
 S_{1Kompetensi} &= (5^{0.9})(5^{0.9})(5^{0.9})(5^{0.9})(5^{0.9})(5^{0.9}) \\
 &= (1,15165 \times 1,15165 \times \dots \times 1,15165) \\
 &= 2,332994944365900 \times 30\% \\
 &= 0,699898483309770 \\
 S_1 &= (5^{0.16})(5^{0.26})(5^{0.05}) \\
 &= 2,143167953310320 \\
 \sum S_{1Kompetensi} + S_1 &= 2,843066436620090
 \end{aligned}$$

Untuk alternatif lainnya dilakukan perhitungan yang sama.

Langkah terakhir menentukan Vektor S yang merupakan hasil perbandingan.

Untuk menentukan peringkat dari tiap- tiap jumlah nilai vektor S dibagi dengan jumlah keseluruhan nilai vector S yang ada digunakan nilai Vektor V dengan rumus persamaan (3).

$$\begin{aligned}
 V_1 &= \frac{2,843066436620090}{54,684731935854600} \\
 &= 0,051990132089429
 \end{aligned}$$

Perhitungan Vn, dilakukan dengan rumus dan perhitungan yang sama. Diperoleh hasil

akhir berupa nilai ranking setiap alternatif dari perhitungan vector V:

Tabel 7. Hasil Akhir

Kode	Nama Karyawan	Vi	Rank
Alternatif 1	Khoerur Rochim	0.0519901 32089429	1
Alternatif 2	Dewi May Kurnia	0.0519901 32089429	2
...

Alternatif 15	Muhady Amdany	0.0451449 52008398	20
---------------	---------------	-----------------------	----

Sumber : Hasil Penelitian

Perhitungan metode profile matching pada langkah awal yaitu penetapan kriteria sama seperti pada tabel 3, selanjutnya dilakukan pemetaan gap antara nilai kriteria dengan nilai profil karyawan yang diharapkan pada sebuah promosi jabatan yang akan dilaksanakan

Tabel 8. Pemetaan Gap Departemen Dan HRD

Profil Yang Diharapkan	C									Departemen		HRD	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	(+)	(-)	(+)	(-)
Gap	3	3	3	3	3	3	5	4	2	(+)	(-)	(+)	(-)
Alternatif 1	2	2	2	2	2	2	0	1	3	12	0	4	0
Alternatif 2	2	2	2	2	2	2	0	0	3	12	0	3	0
.....
Alternatif 20	2	1	1	2	2	2	0	1	3	10	0	4	0

Sumber : Hasil Penelitian

Kemudian diperoleh nilai bobot untuk masing-masing pegawai

Tabel 9. Perolehan Bobot Departemen dan HRD

Bobot Nilai Gap										
Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C8	C7	C9	
1	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	6	5.5	3.5	
2	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	6	6	3.5	
..	
20	4.5	5.5	5.5	4.5	4.5	4.5	6	5.5	3.5	

Sumber : Hasil Penelitian

Berikut ini adalah hasil perhitungannya

Tabel 10. Faktor Utama Dan Kedua Departemen serta HRD

Alternatif	NCF Departemen	NSF Departemen	NCF HRD	NSFHRD
1	6.0000	4.5000	5.5000	3.5000
2	6.0000	4.5000	6.0000	3.5000
...

Sumber : Hasil Penelitian

Selanjutnya diperoleh nilai berikut:

Tabel 11. Nilai Total Departemen Dan HRD

Alternatif	Nilai Total Departemen	Nilai Toal HRD
Alternatif 1	5.5500	5.3000
Alternatif 2	5.5500	5.7500
...
Alternatif 20	5.6500	5.3000

Sumber : Hasil Penelitian

Hasil akhir perhitungan yaitu:

Tabel 12. Hasil Akhir

DD	70% N Departemen	30% N HRD	Hasil Akhir
1	3.8850	1.5900	5.4750
2	3.1780	1.5900	4.7680
...
20	2.3170	1.5900	3.9070

Sumber : Hasil Penelitian

Dari perhitungan metode Profile Matching hasil akhir alternatif A1 (Khoerur Rohim) dengan nilai 5.4750 mendapatkan nilai tertinggi, maka dapat di prioritaskan karyawan tersebut.

Selanjutnya dilakukan pengujian menggunakan confusion matrix dari hasil perbandingan

Tabel 13. Metode Dengan Data Lapangan

No	Alternatif	Perankingan Metode WP	Perankingan Metode Profile Matching	Perankingan Cara Manual
1	Khoerur Rochim	1	1	1
2	Muhammad Aqbar	13	3	13
3	Dedek Kurniawan	16	15	16
4	M. Ricki Alfajry	17	14	17
5	Ahmad Hadynata	8	8	8
6	Tria Widias Tuty	15	17	15
7	Edo Febriyan P	10	4	10
...
20	Ebim Nesty	6	7	6

Sumber : Hasil Penelitian

Berikut pengujian metode weighted product dan profile matching: Pengujian Weighted Product(WP)

Tabel 14. Pengujian Metode Weighted Product

		Kelas Prediksi	
		Dipromosikan	Tidak Dipromosikan
Kelas Aktual	Dipromosikan	3	1
	Tidak Dipromosikan	0	16

Sumber : Hasil Penelitian

Pada tabel 14 diatas menjelaskan bahwa terdapat 3 orang yang dipromosikan, tidak sesuai dengan data hasil perankingan weighted product yang seharusnya 4 orang dan terdapat 16 orang yang tidak dipromosikan atau naik jabatan dan 1 orang termasuk dalam false negative.

$$\text{Akurasi} = \frac{3 + 16}{20} \times 100\% = 95\%$$

$$\text{Presisi} = \frac{3}{3 + 0} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{recall} = \frac{3}{3 + 1} \times 100\% = 75\%$$

Pengujian Metode Profile Matching :

Dalam pengujian ini diperoleh hanya 1 orang yang dipromosikan, kemudian terdapat 2 orang pada termasuk dalam false negative dan 17 orang yang tidak dipromosikan.

Tabel 15. Pengujian Metode Profile Matching

		Kelas Prediksi	
		Dipromosikan	Tidak Dipromosikan
Kelas Aktual	Dipromosikan	1	2
	Tidak Dipromosikan	0	17

Sumber : Hasil Penelitian

$$\text{Akurasi} = \frac{1 + 17}{20} \times 100\% = 90\%$$

$$\text{Presisi} = \frac{1}{1 + 0} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Recall} = \frac{1}{1 + 2} \times 100\% = 33\%$$

Perolehan nilai akurasi metode profile matching sebesar 90% dikarenakan hanya satu orang yang dipromosikan dari 20 orang karyawan yang dijadikan alternatif, selanjutnya nilai presisi memiliki presentase 100%, selanjutnya nilai recall memiliki hasil 33% dikarenakan 2 orang memiliki ketidaksamaan dengan hasil data lapangan yang seharusnya direkomendasikan. Berdasarkan hasil perhitungan akurasi diperoleh nilai 95% sebab 1 orang yang tidak dipromosikan, sedangkan presisi 100% serta recall 75% dikarenakan 1 orang yang memiliki hasil tidak sama dengan keadaan sebenarnya dilapangan.

Maka penelitian ini memiliki keunikan yaitu penggunaan confusion matrix dalam menentukan metode pendukung keputusan dan penggunaan metode yang berbeda dari penelitian terdahulu serta penyelesaian masalah yang berbeda yaitu penentuan promosi karyawan

V KESIMPULAN

Berdasarkan perolehan hasil pengujian perbandingan dapat disimpulkan :

1. Dengan melakukan perbandingan antara metode pendukung keputusan weighted product dan profile matching maka dapat diketahui bahwa metode WP yang tepat untuk digunakan dalam promosi jabatan karyawan di PT.XYZ.
2. Pengujian hasil metode menggunakan confusion matrix nilai uji keakuratan sebesar 90% untuk metode profile matching sedangkan WP didapat hasil akurasi sebesar 95% dengan perolehan nilai akurasi tertinggi

VI SARAN

Selanjutnya menerapkan metode WP kedalam sistem pendukung keputusan promosi jabatan pada PT.XYZ

VII DAFTAR PUSTAKA

- [1] K. Safitri, F. T. Waruwu, and Mesran, "Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus : PT . Capella Dinamik Nusantara Takengon)," *Media Inform. Budidarma*, vol. 1, no. 1, pp. 17–21, 2017.
- [2] S. Rahayu, "Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo," *J. Kreat. Pemasaran, Sumberd. Mns. dan Keuang.*, vol. 5, no. 1, pp. 59–75, 2017.
- [3] F. Frieyadie, "Penggunaan Metode Profile Matching Untuk Sistem Penunjang Keputusan Kenaikan Jabatan Pada Instansi Pemerintah," *Paradig. - J. Komput. dan Inform.*, vol. 18, no. 2, pp. 75–80, 2016.
- [4] I. Ardhiyanto, V. Lusiana, and N. Mariana, "Implementasi Metode (WP) Weighted Product Pada Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik Di," *Proceeding SINTAK*, vol. 3, pp. 101–105, 2019.
- [5] I. Fajarwati, N. S. Fitriyani, and H. Siregar, "Perbandingan Metode Weighted Product (WP), Weighted Sum Model (WSM) Dan Multi Attribute Utility Theory (MAUT) Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Tenaga Kerja," *J. Teor. dan Apl. Ilmu Komput.*, vol. 1, no. 1, pp. 25–32, 2018.
- [6] N. Aminudin *et al.*, "Weighted Product and its application to measure employee performance," *Int. J. Eng. Technol.*, vol. 7, no. 2.26 Special Issue 26, pp. 102–108, 2018.
- [7] R. P. A. Nugroho, Kusrini, and H. Al Fatta, "Analisis Perbandingan Metode AHP , TOPSIS Dan PT . XYZ Comparative Analysis Of AHP , TOPSIS And AHP- TOPSIS Method In Initial Selection Stage In PT . XYZ," *J. Voice Informatics*, vol. 7, no. 2, pp. 67–78, 2018.
- [8] M. I. Nashrullah and F. R. , Gunawan Abdillah, "Sistem Pendukung Keputusan Untuk Rekomendasi Promosi Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching Dan ELECTRE," 2016, pp. 196–201.
- [9] P. M. Kusumantara, M. Kustyani, and T. Ayu, "Pendukung Keputusan Pemilihan Wedding Organizer Di Surabaya," vol. 3, pp. 19–24, 2019.
- [10] P. B. U. Zul Hisyam, "Analisa perbandingan metode Profile Matching dan TOPSIS Dalam Pemilihan Ketua OSIS," vol. 5, pp. 60–66, 2019.
- [11] S. R. Arifin and J. C. Mintamanis, "Decision Support System for Determining Thesis Supervisor using A Weighted Product (WP) Method," *J. Online Inform.*, vol. 3, no. 2, p. 80, 2019.
- [12] S. Amelia, "Rancang Bangun Sistem Penilaian Artikel Menggunakan Metode Weighted Product (Wp) Pt Pos Indonesia (Persero)," *J. Ilm. Inform.*, vol. 7, no. 02, p. 67, 2019.
- [13] O. Kartikasari and N. Hidayat, "Implementasi Metode Profile Matching Dengan Weighted Product Pada Seleksi Staf Operator Komputer (Studi Kasus : UPTD Pendidikan Kecamatan Tambakboyo Kabupaten Tuban Jawa Timur)," vol. 1, no. 11, 2017.
- [14] D. A. Jakaria and E. L. Fazriani, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Teladan Bagian

- Pembina Sentra Dengan Metode Pencocokan Profil,” *J. Tek. Inform.*, vol. 5, no. 2, pp. 31–40, 2017.
- [15] B. Firmanto, H. Soekotjo, and H. Suyono, “Perbandingan Kinerja Algoritma Promethee Dan Topsis Untuk Pemilihan Guru Teladan,” *J. Penelit. Pendidik. IPA*, vol. 2, no. 1, 2016.
- [16] A. Y. Kungkung and R. H. Kiswanto, “Analisa Perbandingan Metode SAW , WP dan TOPSIS,” *Konfrensi Nas. Sist. Inf. 2018*, pp. 8–9, 2018.
- [17] E. N. Sejati Purnomo, S. Widya Sihwi, and R. Anggrainingsih, “Analisis Perbandingan Menggunakan Metode AHP, TOPSIS, dan AHP-TOPSIS dalam Studi Kasus Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Siswa Program Akselerasi,” *J. Teknol. Inf. ITSmart*, vol. 2, no. 1, p. 16, 2016.