



Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Dosen Berprestasi dengan Metode *Profile Matching* di Lingkungan Poltekkes Kemenkes Padang

Yuniko Fauzan^{1✉}, Yuhandri Yunus²
^{1,2}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
yunikofauzan14@gmail.com

Abstract

The Polytechnic of the Ministry of Health of the Republic of Indonesia in Padang always conducts an annual assessment of outstanding lecturers. In terms of assessment, it must be based on the Tri Dharma of Higher Education which includes performance as well as personality and social achievements. The process of selecting outstanding lecturers at the Padang Ministry of Health Poltekkes is still manual, therefore it is necessary to design an application of a decision support system to determine outstanding lecturers using computerization using the profile matching method. The application is expected to help the campus in making decisions regarding the determination of outstanding lecturers with predetermined criteria and values. The results of this study get the final value of 4.84 obtained by the lecturer Dosen 2. Then from this analysis will be able to help the campus in determining the outstanding lecturers.

Keywords: Decision Support System, Polytechnic of Ministry of Health, Lecturer, Performance, Profile Matching.

Abstrak

Poltekkes Kemenkes RI Padang selalu melakukan penilaian dosen berprestasi yang dilakukan setiap tahun. Dalam hal penilaian harus berdasarkan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang mencakup kinerja prestatif dan juga kepribadian dan sosial. Proses pemilihan dosen berprestasi di Poltekkes Kemenkes Padang masih bersifat manual, oleh karena itu perlu dirancang suatu aplikasi sistem pendukung keputusan untuk menentukan dosen berprestasi menggunakan komputersasi dengan metode *profile matching*. Dengan aplikasi tersebut diharapkan membantu pihak kampus dalam mengambil keputusan mengenai penentuan dosen berprestasi dengan kriteria dan nilai yang telah ditentukan. Hasil dari penelitian ini mendapatkan nilai akhir 4,84 yang didapatkan oleh dosen Dosen 2. Maka dari analisa ini akan mampu membantu pihak kampus dalam menentukan dosen berprestasi.

Kata kunci: Sistem Pendukung Keputusan, Poltekkes Kemenkes Padang, Dosen, Prestasi, Profile Matching.

© 2019 JSisfotek

1. Pendahuluan

Perguruan Tinggi adalah tahap akhir opsional pada pendidikan formal yang memiliki peranan utama dalam menghasilkan lulusan mahasiswa/i yang berkompeten. dimana salah satu elemen tenaga pendidik dalam Perguruan Tinggi disebut dengan dosen. Dosen merupakan tenaga akademik yang bertugas merencanakan dan melaksanakan suatu proses pembelajaran, hasil, pembimbingan, dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat.

Poltekkes Kemenkes RI Padang merupakan institusi pemerintahan yang dibawah oleh Kementerian

Kesehatan yang dimana memiliki berbagai dosen yang berkompeten dibidangnya. Salah satu upaya yang sudah dilakukan adalah dengan melakukan kegiatan menentukan dosen berprestasi., Kriteria dalam menentukan dosen berprestasi meliputi aspek perilaku dan aspek kinerja dosen. untuk perhitungan dalam menentukan dosen berprestasi masih secara manual, sehingga untuk perhitungan aspek tersebut masih membutuhkan waktu yang agak lama. Untuk mengatasi permasalahan diatas, maka dibangun suatu sistem pendukung keputusan untuk membantu proses pemilihan dosen berprestasi di lingkungan Poltekkes Kemenkes RI Padang.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka harus dibangun suatu sistem pendukung keputusan untuk membantu proses pemilihan dosen berprestasi. Sistem Pendukung Keputusan (*Decision Support System*) adalah sistem yang menghasilkan alternatif dan criteria untuk memecahkan suatu masalah dan dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang menjadi alat bantu untuk memuaskan semua pihak [1, 2]. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) telah banyak diterapkan untuk mendukung menyelesaikan pengambilan keputusan suatu masalah [3]. Komponen-komponen sistem pendukung keputusan terdiri dari empat subsistem [4], yaitu manajemen data, manajemen model, subsistem dialog, dan manajemen *knowledge*.

Penelitian terdahulu dalam pembangunan sistem pendukung keputusan yang dilakukan oleh (Sundari, dkk, 2017) adalah penelitian yang melakukan pemilihan dosen berprestasi menggunakan metode *electre*. Adapun kriteria penelitiannya terdiri dari 15 kriteria [5]. Referensi selanjutnya yang dilakukan oleh (Amalia & Horma, 2017) yaitu penelitian membangun sistem pendukung keputusan untuk pemilihan dosen berprestasi menggunakan metode *promethee*, dimana kriterianya terdiri dari 8 jenis kriteria [6]. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, dkk, 2015) yaitu penelitian pemilihan dosen berprestasi menggunakan metode *simple additive weighting* (SAW), dimana kriterianya terdiri dari 5 jenis kriteria [7]. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Hamka & Wibowo, 2014), dimana untuk menentukan dosen berprestasi berdasarkan kinerja dosen dan pengabdian masyarakat yang meliputi 2 jenis kriteria [8]. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Purnamasari & Afnisari, 2018) yaitu klasifikasi dosen berprestasi menggunakan metode *naïve bayes classifer* yang meliputi 5 jenis kriteria [9]. Dari referensi jurnal diatas, dapat terlihat adanya berbagai metode dalam menentukan dosen berprestasi. Selain metode yang telah digunakan untuk menentukan dosen berprestasi, ada metode lainnya yang dapat digunakan, salah satunya metode *profile matching* atau pencocokan profil. Metode ini membandingkan antara kompetensi yang dinilai dengan kompetensi yang telah ditetapkan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensi [10]. *Profile Matching* merupakan salah satu bagian dari *multicriteria decision making* yang mengandung unsur objektif dan tujuan [11]. Maka dalam pemilihan dosen berprestasi membutuhkan sebuah sistem pendukung keputusan menggunakan metode *profile matching* yang nanti akan digunakan dalam mengambil keputusan yang baik dan tepat.

2. Metodologi Penelitian

Adapun metode penelitian yang akan dilakukan dalam pengumpulan data yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Dalam pengambilan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada Bapak Evino Sugiarta, SKM, M.Kes sebagai tim penilai yang diberi amanat oleh Direktur Poltekkes Kemenkes Padang dalam membantu memberikan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini.

b. Studi Pustaka

Metode didalam pengumpulan data dengan mengambil literature, selain menggunakan referensi buku-buku yang menunjang.

3. Hasil dan Pembahasan

Profile matching merupakan proses yang penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dulu ditentukan kompetensi yang dibutuhkan untuk penilaian. Kompetensi tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh calon dosen beprestasi.

Perhitungan ini memiliki aspek-aspek tertentu dalam penentuan dosen berprestasi yang dimana tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Untuk keterangannya bisa dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Kriteria Aspek

No	Kriteria	Keterangan Sub Kriteria	
1	Kinerja Prestatif	KP1	Pendidikan dan Pengajaran
		KP2	Penelitian
		KP3	Pengabdian Masyarakat
2	Kepribadian dan Sosial	KS1	Menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku
		KS2	Bersikap ramah dan siap membantu menyelesaikan masalah
		KS3	Kemampuan menerima kritik, saran, dan pendapat orang lain
		KS4	Kemampuan menyampaikan pendapat
		KS5	Kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi
		KS6	Adil dalam memperlakukan mahasiswa
		KS7	Mudah bergaul dikalangan sejawat, karyawan, & Mahasiswa

Kemudian untuk nilai dari sub kriterianya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai Aspek

Angka	Keterangan
1	Tidak Memenuhi Syarat
2	Kurang
3	Cukup
4	Baik
5	Sangat Baik

Data dosen yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan dosen berprestasi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Data Dosen

No	Nama Dosen	Kode Alternatif
1	Dosen 1	DS1
2	Dosen 2	DS2
3	Dosen 3	DS3
4	Dosen 4	DS4
5	Dosen 5	DS5

Data dari penilaian yang diberikan oleh tim penilai Poltekkes Kemenkes Padang disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Penilaian Dosen

No	Dosen	KP				KS						
		K	K	K	K	K	K	K	K	K	K	
		P	P	P	S	S	S	S	S	S	S	
1	DS1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
2	DS2	5	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3
3	DS3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3
4	DS4	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2
5	DS5	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3

Berikut ini adalah beberapa tahapan dan perumusan dalam perhitungan dengan metode *profile matching* [12]:

3.1 Pemetaan GAP

Gap yang dimaksud perbedaan antara profile dosen dengan profil pencapaian atau bisa ditunjukkan pada rumus (1).

$$Gap = profil\ dosen - profil\ pencapaian \quad (1)$$

Dimana :

Profil Dosen : Nilai Dosen

Profil Pencapaian : Nilai Standar

Tabel 5. GAP Aspek Kinerja Prestatif

NO	Dosen	Kinerja Prestatif		
		KP1	KP2	KP3
1	DS1	4	3	2
2	DS2	5	4	2
3	DS3	3	3	1
4	DS4	3	3	2
5	DS5	4	3	2
Profil Pencapaian		5	4	2
1	DS1	-1	-1	0
2	DS2	0	0	0
3	DS3	-2	-1	-1
4	DS4	-2	-1	0
5	DS5	-1	-1	0

Tabel 6. GAP Aspek Kepribadian dan Sosial

No	Dosen	KS						
		KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7
1	DS1	4	4	4	4	4	4	4
2	DS2	4	4	4	4	3	3	3
3	DS3	3	3	2	2	3	3	3
4	DS4	4	3	2	2	2	2	2
5	DS5	3	3	3	2	3	3	3
Profil		4	4	4	4	4	4	4

Pencapaian		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	DS1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	DS2	0	0	0	0	-1	-1	-1	-1	-1
3	DS3	-1	-1	-2	-2	-1	-1	-1	-1	-1
4	DS4	0	-1	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2
5	DS5	-1	-1	-1	-2	-1	-1	-1	-1	-1

3.2 Pembobotan GAP Kompetensi

Setelah didapatkan tiap gap masing-masing dosen, kemudian diberi bobot nilai patokan seperti pada Table 7 dan Tabel 8.

Tabel 7. Bobot Nilai Gap

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada Selisih (kompetensi 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 3 tingkat level
8	4	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat level

Tabel 8. Penentuan Nilai Bobot Aspek Kinerja Prestatif

NO	Dosen	Kinerja Prestatif		
		KP1	KP2	KP3
1	DS1	-1	-1	0
2	DS2	0	0	0
3	DS3	-2	-1	-1
4	DS4	-2	-1	0
5	DS5	-1	-1	0
		Nilai Bobot		
1	DS1	4	4	5
2	DS2	5	5	5
3	DS3	3	4	4
4	DS4	3	4	5
5	DS5	4	4	5

Tabel 9. Penentuan Nilai Bobot Aspek Kepribadian dan Sosial

No	Dosen	KS						
		KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7
1	DS1	0	0	0	0	0	0	0
2	DS2	0	0	0	0	-1	-1	-1
3	DS3	-1	-1	-2	-2	-1	-1	-1
4	DS4	0	-1	-2	-2	-2	-2	-2
5	DS5	-1	-1	-1	-2	-1	-1	-1
		Nilai Bobot						
1	DS1	5	5	5	5	5	5	5
2	DS2	5	5	5	5	4	4	4
3	DS3	4	4	3	3	4	4	4
4	DS4	5	4	3	3	3	3	3
5	DS5	4	4	4	3	4	4	4

3.3 Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor

Setelah dilakukan pembobotan pada nilai Gap, maka proses selanjutnya dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu kelompok *core factor* dan *secondary factor*.

Perhitungan *core factor* dan *secondary factor* dengan menggunakan rumus (2).

a. Core Factor

Core factor adalah aspek (kompetensi) yang paling dibutuhkan dalam suatu penilaian yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal. Untuk perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus berikut:

$$NCF_{(KP,KS)} = \frac{\sum NC_{(KP,KS)}}{\sum IC} \quad (2)$$

Dimana:

$NCF_{(KP,KS)}$: Nilai rata-rata *core factor* (kinerja prestatif, kepribadian dan sosial)

$NC_{(KP,KS)}$: Jumlah total nilai *core factor* (kinerja prestatif, kepribadian dan sosial)

IC : Jumlah item *core factor*

b. Secondary Factor

Secondary factor adalah item selain aspek yang ada pada *core factor*, Untuk perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus berikut:

$$NSF_{(KP,KS)} = \frac{\sum NS_{(KP,KS)}}{\sum IS} \quad (3)$$

Dimana:

$NCF_{(KP,KS)}$: Nilai rata-rata *secondary factor* (kinerja prestatif, kepribadian dan sosial)

$NS_{(KP,KS)}$: Jumlah total nilai *secondary factor* (kinerja prestatif, kepribadian dan sosial)

IS : Jumlah item *secondary factor*

a. Aspek Kinerja Prestatif

Untuk perhitungan *core factor* dan *secondary factor* pada aspek kinerja prestatif terlebih dahulu tentukan kriteria mana yang harus di *core factor*, oleh sebab itu sub-kriteria yang menjadi *core factor* yaitu KP1, KP2, dan KP3 sebagai *secondary factor* dimana telah ditentukan oleh peneliti dan disetujui oleh pihak Poltekkes Kemenkes Padang, berikut cara pengerjaan *core factor* dan *secondary factor*:

1. DS1:

$$NCF_{(KP)} = \frac{4 + 4}{2} = 4$$

$$NSF_{(KP)} = \frac{5}{1} = 5$$

2. DS2:

$$NCF_{(KP)} = \frac{5 + 5}{2} = 5$$

$$NSF_{(KP)} = \frac{5}{1} = 5$$

3. DS3:

$$NCF_{(KP)} = \frac{3 + 4}{2} = 3,5$$

$$NSF_{(KP)} = \frac{4}{1} = 4$$

4. DS4:

$$NCF_{(KP)} = \frac{3 + 4}{2} = 3,5$$

$$NSF_{(KP)} = \frac{5}{1} = 5$$

5. DS5:

$$NCF_{(KP)} = \frac{4 + 4}{2} = 4$$

$$NSF_{(KP)} = \frac{5}{1} = 5$$

Tabel 10. Bobot Nilai GAP Aspek Kinerja Prestatif

NO	Dosen	Kinerja Prestatif			NCF	NSF
		KP1	KP2	KP3		
1	DS1	4	4	5	4	5
2	DS2	5	5	5	5	5
3	DS3	3	4	4	3,5	4
4	DS4	3	4	5	3,5	5
5	DS5	4	4	5	4	5

b. Aspek Kepribadian dan Sosial

Untuk perhitungan *core factor* dan *secondary factor* pada aspek kepribadian dan sosial terlebih dahulu tentukan kriteria mana yang harus di *core factor*, oleh sebab itu sub-kriteria yang menjadi *core factor* yaitu KS01 sampai KP05 dan KP06 sampai KP07 sebagai *secondary factor* dimana telah ditentukan oleh peneliti dan disetujui oleh pihak Poltekkes Kemenkes Padang, berikut cara pengerjaan perhitungan *core factor* dan *secondary factor*:

1. DS1:

$$NCF_{(KP)} = \frac{5 + 5 + 5 + 5 + 5}{5} = 5$$

$$NSF_{(KP)} = \frac{5 + 5}{2} = 5$$

2. DS2:

$$NCF_{(KP)} = \frac{5 + 5 + 5 + 5 + 4}{5} = 4,8$$

$$NSF_{(KP)} = \frac{4 + 4}{2} = 4$$

3. DS3:

$$NCF_{(KP)} = \frac{4 + 4 + 3 + 3 + 4}{5} = 3,6$$

$$NSF_{(KP)} = \frac{4+4}{2} = 4$$

4. DS4:

$$NCF_{(KP)} = \frac{5 + 4 + 3 + 3 + 3}{5} = 3,6$$

$$NSF_{(KP)} = \frac{3 + 3}{2} = 3$$

5. DS5:

$$NCF_{(KP)} = \frac{4 + 4 + 4 + 4 + 3}{5} = 3,8$$

$$NSF_{(KP)} = \frac{4 + 4}{2} = 4$$

$$N_{(KP)} = 2,1 + 1,6$$

d. DS4:

$$N_{(KS)} = (60)\% \times 3,6 + (40)\% \times 3$$

$$N_{(KS)} = 2,16 + 1,2$$

$$N_{(KS)} = 3,36$$

e. DS5:

$$N_{(KS)} = (60)\% \times 3,8 + (40)\% \times 4$$

$$N_{(KS)} = 2,28 + 1,6$$

$$N_{(KS)} = 3,88$$

Tabel 11. Bobot Nilai GAP Aspek Kepribadian dan Sosial

No	Dosen	KS								NC F	NS F
		K S1	K S2	K S3	K S4	K S5	K S6	K S7	K S8		
1	DS 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	DS 2	5	5	5	5	4	4	4	4,8	4	4
3	DS 3	4	4	3	3	4	4	4	3,6	4	4
4	DS 4	5	4	3	3	3	3	3	3,6	3	3
5	DS 5	4	4	4	3	4	4	4	3,8	4	4

3.4 Perhitungan Nilai Total

Berdasarkan hasil perhitungan setiap kriteria diatas, selanjutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil

Rumus perhitungan bisa dilihat berikut:

$$N_{(KP,KS)} = (x)\% \times NCF_{(KP,KS)} + (x)\% \times NSF_{(KP,KS)} \quad [4]$$

Dimana:

- $N_{(KP,KS)}$: Nilai total dari aspek
- $NCF_{(KP,KS)}$: Nilai rata-rata *core factor* (kinerja prestatif, kepribadian dan sosial)
- $NSF_{(KP,KS)}$: Nilai rata-rata *secondary factor* (kinerja prestatif, kepribadian dan sosial)
- $(x)\%$: Nilai total dari aspek

A. Aspek Kinerja Prestatif

Untuk lebih jelasnya perhitungan nilai total terlebih dahulu dilakukan penentuan nilai persen yang di inputkan, dimana untuk *core factor* 60% dan *secondary factor* 40%. Setelah nilai *core factor* dan *secondary factor* ditentukan maka dilakukan perhitungan nilai total tiap alternatif sebagai berikut:

- a. DS1:
- $$N_{(KP)} = (60)\% \times 4 + (40)\% \times 5$$
- $$N_{(KP)} = 2,4 + 2$$
- $$N_{(KP)} = 4,4$$
- b. DS2:
- $$N_{(KP)} = (60)\% \times 5 + (40)\% \times 4,5$$
- $$N_{(KP)} = 3 + 1,8$$
- $$N_{(KP)} = 4,8$$
- c. DS3:
- $$N_{(KP)} = (60)\% \times 3,5 + (40)\% \times 4$$

Tabel 12. Nilai Total GAP Aspek Kinerja Prestatif

No	Nama Dosen	NCF	NS F	N(a)
1	Dosen 1	4	5	4,4
2	Dosen 2	5	4,5	4,8
3	Dosen 3	3,5	4	3,7
4	Dosen 4	5	4,5	4,8
5	Dosen 5	4	5	4,4

B. Aspek Kepribadian dan Sosial

- a. DS1:
- $$N_{(KS)} = (60)\% \times 5 + (40)\% \times 4,5$$
- $$N_{(KS)} = 3 + 2$$
- $$N_{(KS)} = 5$$
- b. DS2:
- $$N_{(KS)} = (60)\% \times 4,8 + (40)\% \times 4$$
- $$N_{(KS)} = 2,88 + 1,6$$
- $$N_{(KS)} = 4,48$$
- c. DS3:
- $$N_{(KS)} = (60)\% \times 3,6 + (40)\% \times 3$$
- $$N_{(KS)} = 2,16 + 1,6$$
- $$N_{(KS)} = 3,76$$
- d. DS4:
- $$N_{(KS)} = (60)\% \times 3,6 + (40)\% \times 3$$
- $$N_{(KS)} = 2,16 + 1,2$$
- $$N_{(KS)} = 3,36$$
- e. DS5:
- $$N_{(KS)} = (60)\% \times 3,8 + (40)\% \times 4$$
- $$N_{(KS)} = 2,28 + 1,6$$
- $$N_{(KS)} = 3,88$$

Tabel 13. Nilai Total GAP Aspek Kepribadian dan Sosial

No	Nama Dosen	NCF	NSF	N(a)
1	Dosen 1	5	4,5	5
2	Dosen 2	4,8	4	4,48
3	Dosen 3	3,6	4	3,76
4	Dosen 4	3,6	3	3,36
5	Dosen 5	3,8	4	3,88

3.5 Penentuan Hasil Akhir dan Perangkingan

Hasil akhir yang didapatkan dari proses metode *profile matching* adalah ranking dari alternatif yang diajukan. Dimana setiap alternatif mendapatkan hasil akhir yang bisa ditentukan peringkat dari alternatif berdasarkan besar nilai hasil akhir yang didapatkan, oleh sebab itu untuk perankingan tersebut dapat menggunakan rumus berikut:

$$HA = (x)\% \times N_{(KP)} + (x)\% \times N_{(KS)} \quad [5]$$

Dimana:

HA : Hasil Akhir

$N_{(KP)}$: Nilai Kinerja Prestatif

$N_{(KS)}$: Nilai Kepribadian dan Sosial

$(x)\%$: Nilai persen yang diinputkan

Dalam perhitungan hasil akhir untuk nilai persentase aspek kinerja prestatif adalah 70% dan untuk aspek kepribadian dan sosial adalah 30%, dimana dapat dilihat pada proses berikut:

- a. DS1:
 $HA = (70\%) \times 4,4 + (30\%) \times 5$
 $HA = 3,08 + 1,5$
 $HA = 4,58$
- b. DS2:
 $HA = (70\%) \times 5 + (30\%) \times 4,48$
 $HA = 3,5 + 1,34$
 $HA = 4,84$
- c. DS3:
 $HA = (70\%) \times 3,7 + (30\%) \times 3,76$
 $HA = 2,59 + 1,13$
 $HA = 3,72$
- d. DS4:
 $HA = (70\%) \times 4,1 + (30\%) \times 3,36$
 $HA = 2,87 + 1,01$
 $HA = 3,88$
- e. DS5:
 $HA = (70\%) \times 4,4 + (30\%) \times 3,88$
 $HA = 3,08 + 1,16$
 $HA = 4,24$

Tabel 14. Hasil Akhir

No	Nama Dosen	Hasil Akhir
1	Dosen 1	4,58
2	Dosen 2	4,84
3	Dosen 3	3,72
4	Dosen 4	3,88
5	Dosen 5	4,24

Dari hasil perhitungan diatas, hasil akhir yang didapatkan tersebut diurutkan dari nilai yang tertinggi sampai dengan terendah. Untuk mengetahui siapa yang layak mendapatkan predikat sebagai dosen berprestasi. Yang mendapatkan predikat dosen berprestasi pada kampus Poltekkes Kemenkes Padang adalah Dosen 2 mendapatkan nilai akhir 4,84.

Tabel 15. Ranking

No	Nama Dosen	Hasil Akhir	Rangking
1	Dosen 2	4,84	1
2	Dosen 1	4,58	2
3	Dosen 5	4,24	3
4	Dosen 4	3,88	4
5	Dosen 3	3,72	5

1	Dosen 2	4,84	1
2	Dosen 1	4,58	2
3	Dosen 5	4,24	3
4	Dosen 4	3,88	4
5	Dosen 3	3,72	5

4. Kesimpulan

Hasil dari analisa dalam pendukung keputusan akan mampu membantu pihak kampus dalam menentukan dosen berprestasi.

Daftar Rujukan

- [1] Sugiyarti, E., Jasmi, K. A., Basiron, B., Huda, M., Shankar, K., & Maseleno, A. (2018). Decision Support System Of Scholarship Grantee Selection Using Data Mining. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 119(15), 2239–2248. <https://doi.org/10.5772/47788>
- [2] Hertyana, H. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Topsis. *Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Komputer Rnal*, 4(1), 43-48.
- [3] Sari, D. R., Windarto, A. P., Hartama, D., & Solikhun, S. (2018). Sistem Pendukung Keputusan untuk Rekomendasi Kelulusan Sidang Skripsi Menggunakan Metode AHP-TOPSIS. *Jurnal Teknologi dan Sistem Komputer*, 6(1), 1-6. <https://doi.org/10.14710/jtsiskom.6.1.2018.1-6>
- [4] Rusli, M., Arifin, S., & Trisnadoli, A. (2017). Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan untuk Penentuan Lokasi Promosi Penerimaan Mahasiswa Baru. *Jurnal Komputer Terapan*, 3(1), 11–18.
- [5] Sundari, S., Wanto, A. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Dengan Menggunakan Metode Electre Dalam Merekomendasikan Dosen Berprestasi Bidang Ilmu Komputer (Study Kasus di AMIK & STIKOM Tunas Bangsa). 1-6. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4twg6>
- [6] Amalia, E. L., & Horma, D. S. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Dosen Berprestasi Menggunakan Metode Promethee. 3, 75–85.
- [7] Kurniawan, D., Wamiliana, & Aditya, R. C. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Dosen Berprestasi Menggunakan Metode Simple Additive Weighting di Lingkungan Universitas Lampung. *Jurnal Komputasi*, 3(2), 90–98. <https://doi.org/10.23960%2Fkomputasi.v3i2.1137>
- [8] Hamka M., & Wibowo S. A. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Dosen Berprestasi Berdasarkan Kinerja Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. *Prosiding Seminar Hasil Penelitian LPPM UMP 2014*, (September 2014), hal. 40–48.
- [9] Purnamasari, I., & Afnisari, K. (2018). Penentuan Dosen Berprestasi Menggunakan Metode Analytical Network Process. *INTENSIF: Jurnal Ilmiah Penelitian dan Penerapan Teknologi Sistem Informasi*, 2(2), hal. 159. <https://doi.org/10.29407%2Fintensif.v2i2.12119>
- [10] Agustin, Zoromi, F., & Erlin (2018). Model Aplikasi Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Profile Matching, SNTIKI 2018, 237–244.
- [11] Sudarmadi, A., Santoso, E., & Sutrisno (2017). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Personel Homeband Universitas Brawijaya Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 1(12), 1788–1796.
- [12] Haryani & Fitriani, D. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Pada Collection PT. Panin Bank Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Mantik Penusa*, 3(1), 1–8.