ARTIKEL

PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING UNTUK MENENTUKAN KATEGORI PELATIH PENCAK SILAT

Oleh:

IVAN NUR FAHMI

13.1.03.02.0288

Dibimbing oleh :

1. **Patmi Kasih, M.Kom**
2. **Made Ayu Dusea Widya Dara, M.Kom**

TEKNIK INFORMATIKA

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	:	Ivan Nur Fahmi
NPM	:	13.1.03.02.0288
Telepun/HP	:	085784304161
Alamat Surel (Email)	:	Ivanfahmi8@gmail.com
Judul Artikel	:	PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING UNTUK MENENTUKAN KATEGORI PELATIH PENCAK SILAT
Fakultas – Program Studi	:	Fakultas Teknik – Program Studi Teknik Informatika
Nama Perguruan Tinggi	:	UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
Alamat Perguruan Tinggi	:	Jalan K.H. Achmad Dahlan 76 Telepon (0354) 771576 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;

b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 14 Agustus 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Patmi Kasih, M.Kom NIDN. 0701107802	Made Ayu Dusea Widya Dara NIDN. 0729088802	Ivan Nur Fahmi NPM. 13.1.03.02.0288

PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING UNTUK MENENTUKAN KATEGORI PELATIH PENCAK SILAT

Ivan Nur Fahmi
13.1.03.02.0288
Fakultas Teknik – Prodi Teknik Informatika
Ivanfahmi8@gmail.com
Patmi Kasih, M.Kom dan Made Ayu Dusea Widya Dara
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh penentuan pelatih pencak silat yang bersifat kurang sesuai dengan keahlian yang dimiliki dimana setiap satu pelatih tetap yang terpilih harus membidangi semua materi pencak silat, dengan cara tersebut biasanya pelatih kesulitan melatih siswa karena setiap pelatih hanya handal dalam beberapa bidang saja dan hal tersebut menjadikan perkembangan siswa kurang begitu pesat sehingga pencapaian belum bias memenuhi target. Melalui sistem bantu yang menggunakan penerapan metode *Profile Matching* ini akan membantu pengurus dalam memberikan rekomendasi pelatih sesuai dengan kategori yang dibutuhkan.

Sistem rekomendasi ini digunakan untuk menentukan kategori pelatih pencak silat yang menggunakan 2 aspek yaitu Aspek Teknik dan Aspek Sikap kerja. Masing-masing aspek tersebut memilik subaspek yang dijadikan dasar penilaian. Nilai dalam aspek tersebut selanjutnya di hitung menggunakan beberapa tahapan dalam *Profile Matching* yaitu Pemetaan GAP kompetensi, Perhitungan dan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*, Perhitungan Nilai Total, dan Perhitungan Penentuan Rangking.

Dari hasil penilitian menunjukkan bahwa sistem pendukung keputusan dengan metode *Profile Matching* telah dibuat sesuai dengan perancangan dan dapat digunakan untuk membantu proses pencarian kategori pelatih pencak silat. Kategori tersebut adalah kategori pelatih teknik, kategori pelatih kesenian, kategori pelatih olahnafas dan kategori pelatih kerohanian. Pengambilan keputusan calon pelatih dilakukan berdasarkan penilaian dari Aspek Teknik dan Aspek Sikap Kerja. Sistem bantu ini bersifat membantu pengurus organisasi dalam mencari rekomendasi pelatih pencak silat yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Kata kunci: Metode *Profile Matching*, Kategori, Pelatih Pencak Silat, Rekomendasi, Aspek Penilaian

I. LATAR BELAKANG

Pencak silat adalah salah satu cabang olahraga beladiri yang menggabungkan seni dan juga beladiri dalam penerapannya, pencak silat merupakan warisan nenek moyang bangsa Indonesia. Karena pencak silat lahir dari kebudayaan bangsa Indonesia.

Pada Setiap organisasi pencak silat selalu mempunyai seorang pelatih atau warga organisasi yang tangguh dan mempunyai loyalitas tinggi demi mengembangkan organisasi tersebut. Peran seoarang pelatih sangat penting dalam organisasi pencak silat karena pelatih adalah orang yang berinteraksi langsung dengan siswa yang merupakan ujung tombak dari organisasi, jika sebuah organisasi pencak silat kurang tepat dalam menentukan pelatih maka prestasi organisasi maupun eksistensi organisasi tersebut akan menurun. Seseorang yang ingin menjadi pelatih harus mengikiuti latihan hingga tes kelulusan. Tes kelulusan merupakan waktu dimana seorang siswa yang akan menjadi pelatih diuji apakah menguasai materi-materi selama masa latihan seperti Fisik, mental, sparing, materi senam jurus, teknik antisipasi. Hasil tes tersebut akan menentukan kelulusan siswa menjadi pelatih.

Namun pada sistem saat ini untuk menentuan kategori pelatih yang di fokuskan dalam satu bidang belum ada dan sistem kepelatihan masih menggunakan pelatih yang memegang penuh semua sistem kepelatihan dalam satu unit latihan. Pemilihan pelatih dilakukan dengan cara musyawarah ranting yang dilakukan setiap satu tahun sekali dan mempertimbangkan beberapa hal yaitu calon pelatih menyatakan kesanggupan meluangkan waktu menjadi pelatih, memiliki mental yang kuat, mampu bertanggung jawab dalam semua hal yang menyangkut latihan, selanjutnya pemilihan pelatih tetap dilakukan dengan cara *voting* dan telah disetujui oleh ketua ranting.

Dengan cara tersebut biasanya pelatih kesulitan melatih siswa karena setiap pelatih pasti hanya handal dalam beberapa bidang saja dan hal tersebut menjadikan perkembangan siswa kurang begitu pesat sehingga pencapaian prestasi di sebuah pertandingan pun juga akan menjadi sulit.

Oleh karena itu dibutuhkan kategori-kategori pelatih dan juga sebuah sistem sebagai sarana pendukung dalam menentukan kategori pelatih, dan dengan sistem tersebut hasil tes tidak hanya digunakan untuk menentukan kelulusan seorang siswa saja tetapi juga menggunakan hasil tersebut untuk menentukan kategori seorang pelatih agar dapat mengembangkan sebuah organisasi pencak silat karena dalam hasil tes bisa diketahui juga bakat dari setiap pelatih.

Dalam sistem ini menggunakan metode *Profile Matching* untuk

membandingkan antara kompetensi indvidu ke dalam kompetensi standar, dalam hal ini profil pelatih yang ideal dapat diketahui perbedaan kompetensinya (*Gap)*. Yaitu mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti.

Berdasarkan uraian di atas, perlu adanya system bantu yang bersifat objektif sehingga pencarian pelatih lebih tepat sesuai dengan kategori yang dimiliki. Salah satu metode yang dapat digunakan yaitu *Profile Matching.*

II. METODE

A. Metode Penelitian

Permasalahan yang akan dikaji oleh peneliti merupakan masalah yang bersifat sosial dan dinamis. Oleh karena itu, peneliti memilih menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menentukan cara mencari, mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data hasil penelitian tersebut. Penelitian Kualitatif memiliki tahapan-tahapan untuk mendapatkan kelengkapan informasi yang sesuai dengan fokus penilitian, adapun tahapan-tahapan dalam Metode Penelitian Kualitatif sebagai berikut:

1. Wawancara; Teknik pengumpulan data melalui tanya jawab langsung dengan informan untuk mendapatkan informasi-informasi tambahan yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Observasi; Mengamati secara langsung-tanpa mediator-sesuatu objek untuk melihat dengan dekat kegiatan yang dilakukan objek tersebut. Kegiatan observasi meliputi melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematik kejadian-kejadian, perilaku, obyek-obyek yang dilihat dan hal-hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan.
3. Dokumentasi; Mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis dengan cara membaca literature, tulisan, maupun dokumen yang dianggap peneliti berkenan dengan penelitian yang sedang diteliti.

B. Profile matching

Profile matching merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi/kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang/calon pemegang jabatan.

Menurut Kusrini (2007) metode *profil matching* diartikan sebagai berikut :

> *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. Dalam proses *profil matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profil yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilai semakin besar.

Adapun langkah-langkah dalam perhitungan *Profile matching* sebagai berikut:

1. Pemetaan GAP kompentsi yaitu pencarian beda antara profil atribut dengan profil target.

   Gap = Value Attribut – Value Target

2. Perhitungan dan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*.

   a) *Core Factor* (Faktor Utama) Merupakan aspek yang paling menonjol/paling dibutuhkan oleh suatu posisi yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal.

   NCT = $\frac{\Sigma NC}{\Sigma IC}$

   Keterangan :

   NCT : Nilai rata-rata *Core Factor* teknikal

   ΣNC : Jumlah total nilai *Core Factor* teknikal.

   a) *Secondary factor* adalah item-item selain aspek yang ada pada *Core Factor* (Faktor Utama).

   NST=$\frac{\Sigma NS}{\Sigma IS}$

   Keterangan :

   NST : Nilai rata-rata *Secondary Factor* teknikal

   ΣNS : Jumlah total nilai *Secondary Factor* teknikal

   ΣIS : Jumlah item *Secondary Factor*

   ΣIC : Jumlah item *Core Factor.*

3. Perhitungan Nilai Total

   ((x)%.NCT) + ((x%).NST) = NT

   Keterangan :

   NCT : Nilai rata-rata *Core Factor* teknikal

   NST : Nilai rata-rata *Secondary Factor* teknikal

   NT : Nilai Total

   X% : Nilai persen yang diinputkan

4. Perangkingan

(50%.Aspek teknik)+(50%.Aspek Sikap Kerja)=Rangking

C. Flowchart Diagram

Alur proses penelitian ini dapat dilihat pada *flowchart diagram* sebagai berikut:

Gambar 1. Flowchart Diagram

Keterangan :

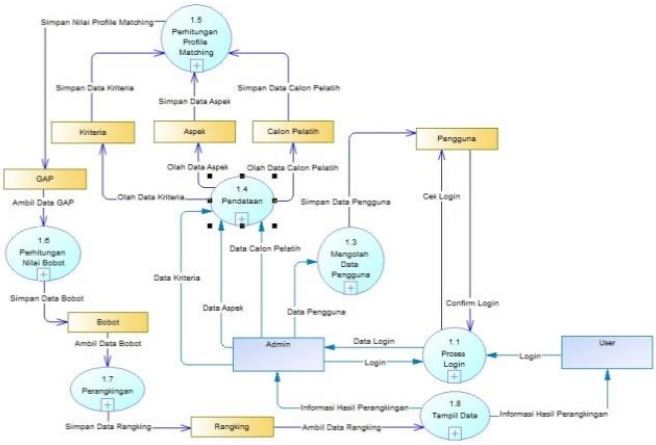
1) Mulai proses seleksi
2) Input data calon Calon Pelatih.
3) Pemetaan GAP kompetensi, menentukan selisih antar profil Calon Pelatih dengan Aspek Teknik dan Aspek Sikap Kerja
4) Proses pembobotan nilai GAP, mengganti nilai GAP dengan bobot nilai yang ditentukan Admin.
5) Perhitungan dan pengelompokan nilai-nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor*.
6) Perhitungan nilai total tiap Aspek.
7) Perhitungan ranking Calon Pelatih dari nilai aspek.
8) Laporan hasil perangkingan Calon Pelatih.
9) Proses selesai.

D. *Data Flow Diagram* (DFD) Level 0

Gambar 2. *Data Flow Diagram* Level 0

Admin melakukan login, input Data Pelatih, input Data Aspek, dan input Data Penilaian yang nantinya di proses ke dalam Sistem Seleksi Calon Pelatih. Setelah diproses maka data tersebut mengkonfirmasi data login dan memberi informasi hasil perangkingan. Data tersebut akan di olah sistem yang nantinya akan menjadi sebuah informasi berupa hasil hitungan dari penilaian oleh pelatih. Dan user setelah melakukan proses login akan menerima informasi hasil perangkingan.

E. *Data Flow Diagram* (DFD) Level 1

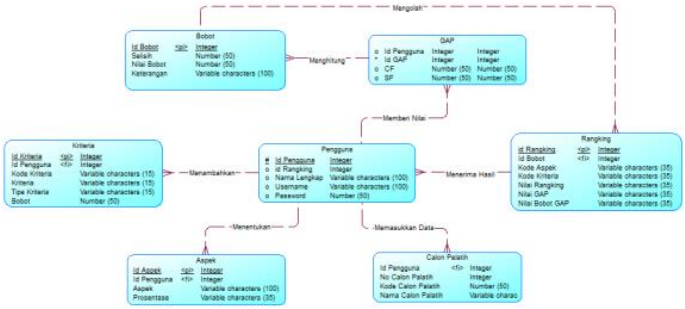


Gambar 3. *Data Flow Diagram* Level 1

Dari gambar DFD level 1 diatas dapat diketahui bahwa dari Sistem Seleksi Calon Pelatih mempunyai 2 entitas luar yaitu Admin dan User. Dimana Admin mempunyai

hak akses dari mengolah data user dan mengolah data admin yang berupa Data Calon Pelatih, Data Aspek, dan Data Penilaian. Kemudian oleh sistem akan di olah kembali sehingga nantinya akan menghasilkan sebuah perhitungan dari data dan nilai yang di inputkan dan menghasilkan output berupa hasil perangkingan. Sementara entitas User setelah login hanya bisa melihat hasil perangkingan seleksi tiap Calon Pelatih saja.

F. *Entity Relationship Diagram* (ERD)



Gambar 4. *Entity Relationship Diagram*

Tabel Pengguna, Tabel Calon Pelatih, Tabel Aspek, Tabel Kriteria, Tabel GAP, Tabel Bobot, dan Tabel Rangking memiliki atribut masing-masing seperti yang ada pada gambar *Entity Relationship Diagram* (ERD) diatas.

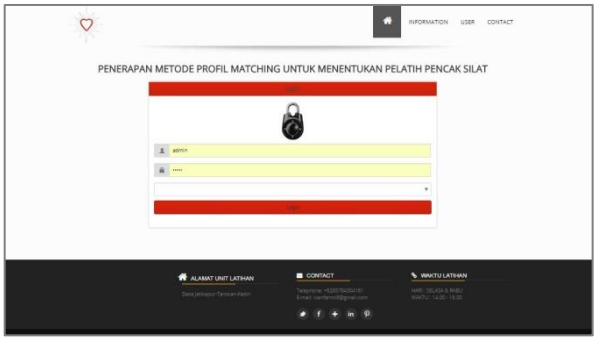
III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Halaman Beranda

Gambar 5. Halaman Beranda

Pada halaman ini berisi gambar organisasi dan berisi informasi organisasi pada modul informasi.

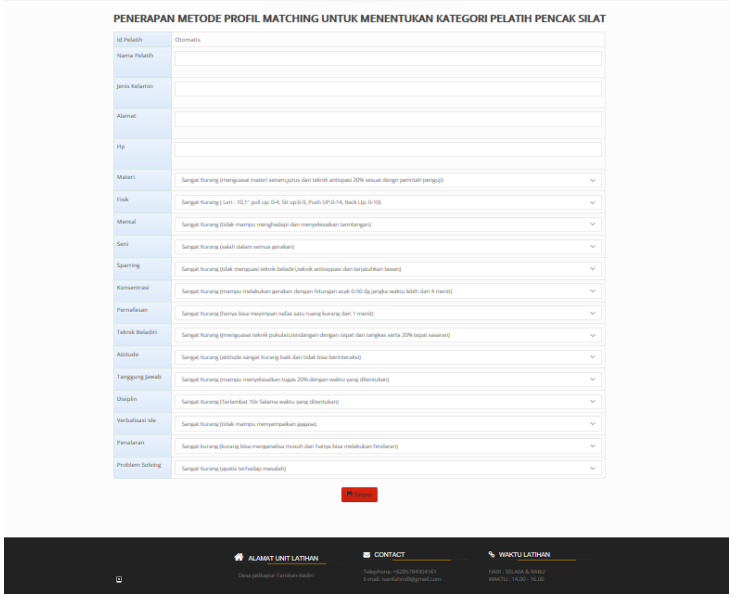
B. Halaman Login



Gambar 6. Halaman Login

Untuk bisa mengolah data dan melihat data penilaian user harus terlebih dahulu login ke dalam aplikasi dengan menggunakan menu login. Masukkan username dan password ke dalam *field* yang telah disediakan. Pilih menu drop down login sebagai admin atau pengguna. Kemudia tekan tombol Login.

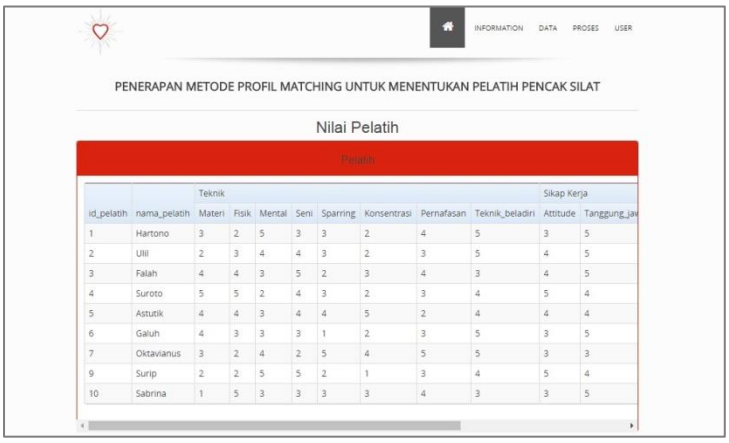
C. Halaman Tambah Data



Gambar 7. Halaman Tambah Data

Halaman tambah data digunakan unuk mengisi data nilai calon pelatih kemudian diolah oleh sistem dengan menggunakan metode *Profile Matching*.

D. Halaman Data Penilaian Calon Pelatih



		Teknik								Sikap Kerja	
id_pelatih	nama_pelatih	Materi	Fisik	Mental	Seni	Sparring	Konsentrasi	Pernafasan	Teknik_beladiri	Attitude	Tanggung_jav
1	Hartono	3	2	5	3	3	2	4	5	3	5
2	Ulil	2	3	4	4	3	2	3	5	4	5
3	Falah	4	4	3	5	2	3	4	3	4	5
4	Suroto	5	5	2	4	3	2	3	4	5	4
5	Astutik	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4
6	Galuh	4	3	3	3	1	2	3	5	3	5
7	Oktavianus	3	2	4	2	5	4	5	5	3	3
9	Surip	2	2	5	5	2	1	3	4	5	4
10	Sabrina	1	5	3	3	3	3	4	3	3	5

Gambar 8. Halaman Data Penilaian Calon Pelatih

Halaman ini menampilkan seluruh hasil penilaian dari masing-masing calon pelatih pada aspek teknik dan mental kerja

E. Halaman Target Profil Masing-Masing Kategori Calon Pelatih

		Teknik								Sikap Kerja	
id_pelatih	nama_pelatih	Materi	Fisik	Mental	Seni	Sparring	Konsentrasi	Pernafasan	Teknik_beladiri	Attitude	Tanggun
1	Pelatih Teknik	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5
2	Pelatih Kerohanian	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5
3	Pelatih Seni	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
4	Pelatih_Olahnafas	3	4	4	4	4	5	2	5	4	4

Gambar 8. Halaman Target Profil Masing-Masing Kategori Calon Pelatih

menampilkan tabel target profil masing-masing calon pelatih yang harus terpenuhi untuk mencapai target profil.

F. Halaman Perhitungan *Gap* Pelatih Teknik

		Teknik								Sikap Kerja	
id_pelatih	nama_pelatih	Materi	Fisik	Mental	Seni	Sparring	Konsentrasi	Pernafasan	Teknik_beladiri	Attitude	Tanggung_jav
1	Hartono	-2	-2	1	-2	-2	-3	0	2	-2	0
2	Ulil	-3	-1	0	-1	-2	-3	-1	2	-1	0
3	Falah	-1	0	-1	0	-3	-2	0	0	-1	0
4	Suroto	0	1	-2	-1	-2	-3	-1	1	0	-1
5	Astutik	-1	0	-1	-1	-1	0	-2	1	-1	-1
6	Galuh	-1	-1	-1	-2	-4	-3	-1	2	-2	0
7	Oktavianus	-2	-2	0	-3	0	-1	1	2	-2	-2
9	Surip	-3	-2	1	0	-3	-4	-1	1	0	-1
10	Sabrina	-4	1	-1	-2	-2	-2	0	0	-2	0

Gambar 9. Halaman Perhitungan *GAP* Pelati Teknik

Pada halaman ini menampilkan perhitungan hasil GAP sesuai dengan target profil pada Pelatih Teknik.

G. Halaman Perhitungan *Gap* Pelatih Kerohanian

Pelatih Kerohanian

Pelatih

		Teknik								Sikap Kerja	
id_pelatih	nama_pelatih	Materi	Fisik	Mental	Seni	Sparring	Konsentrasi	Pernafasan	Teknik_beladiri	Attitude	Tanggung_jav
1	Hartono	-1	-3	1	-2	-1	-3	1	1	-2	0
2	Ulil	-2	-2	0	-1	-1	-3	0	1	-1	0
3	Falah	0	-1	-1	0	-2	-2	1	-1	-1	0
4	Suroto	1	0	-2	-1	-1	-3	0	0	0	-1
5	Astutik	0	-1	-1	-1	0	0	-1	0	-1	-1
6	Galuh	0	-2	-1	-2	-3	-3	0	1	-2	0
7	Oktavianus	-1	-3	0	-3	1	-1	2	1	-2	-2
9	Surip	-2	-3	1	0	-2	-4	0	0	0	-1
10	Sabrina	-3	0	-1	-2	-1	-2	1	-1	-2	0

Gambar 10. Halaman Perhitungan *GAP* Pelatih Kerohanian

Pada halaman ini menampilkan perhitungan hasil GAP sesuai dengan target profil pada Pelatih Kerohanian

H. Halaman Perhitungan *GAP* Pelatih Olahnafas

Pelatih_Olahnafas

Pelatih

		Teknik								Sikap Kerja	
id_pelatih	nama_pelatih	Materi	Fisik	Mental	Seni	Sparring	Konsentrasi	Pernafasan	Teknik_beladiri	Attitude	Tanggung_jav
1	Hartono	0	-2	1	-1	-1	-3	2	0	-1	1
2	Ulil	-1	-1	0	0	-1	-3	1	0	0	1
3	Falah	1	0	-1	1	-2	-2	2	-2	0	1
4	Suroto	2	1	-2	0	-1	-3	1	-1	1	0
5	Astutik	1	0	-1	0	0	0	0	-1	0	0
6	Galuh	1	-1	-1	-1	-3	-3	1	0	-1	1
7	Oktavianus	0	-2	0	-2	1	-1	3	0	-1	-1
9	Surip	-1	-2	1	1	-2	-4	1	-1	1	0
10	Sabrina	-2	1	-1	-1	-1	-2	2	-2	-1	1

Gambar 11. Halaman Perhitungan *GAP* Pelatih Olahnafas

Pada halaman ini menampilkan perhitungan hasil GAP sesuai dengan target profil pada Pelatih Kerohanian

I. Halaman Perhitungan *GAP* Pelatih Seni

Pelatih Seni

Pelatih

		Teknik								Sikap Kerja	
id_pelatih	nama_pelatih	Materi	Fisik	Mental	Seni	Sparring	Konsentrasi	Pernafasan	Teknik_beladiri	Attitude	Tanggung_jav
1	Hartono	-1	-3	1	-2	-1	-3	-1	0	-1	0
2	Ulil	-2	-2	0	-1	-1	-3	-2	0	0	0
3	Falah	0	-1	-1	0	-2	-2	-1	-2	0	0
4	Suroto	1	0	-2	-1	-1	-3	-2	-1	1	-1
5	Astutik	0	-1	-1	-1	0	0	-3	-1	0	-1
6	Galuh	0	-2	-1	-2	-3	-3	-2	0	-1	0
7	Oktavianus	-1	-3	0	-3	1	-1	0	0	-1	-2
9	Surip	-2	-3	1	0	-2	-4	-2	-1	1	-1
10	Sabrina	-3	0	-1	-2	-1	-2	-1	-2	-1	0

Gambar 12. Halaman Perhitungan *GAP* Pelatih Seni

Pada halaman ini menampilkan perhitungan hasil GAP sesuai dengan target profil pada Pelatih Seni.

IV. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil implentasi dan uji coba, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Aplikasi sistem pendukung keputusan dengan metode *Profile Matching* telah dibuat sesuai dengan perancangan dan dapat digunakan untuk membantu proses pencarian kategori pelatih pencak silat, kategori tersebut adalah kategori pelatih teknik, kategori pelatih kesenian, kategori pelatih olahnafas dan kategori pelatih kerohanian.
2. Pengambilan keputusan calon pelatih dilakukan berdasarkan penilaian dari Aspek Teknik dan Aspek Sikap Kerja
3. Sistem bantu ini bersifat membantu pengurus organisasi dalam mencari rekomendasi pelatih pencak silat yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

B. Saran

Adapun saran-saran yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam pengembangan selanjutnya diharapkan dapat menghasilkan sistem yang lebih baik dan kompleks dengan memperbaiki atau menambah aspek penilaian.
2. Sebaiknya diaplikasikan dengan metode lain untuk membandingkan hasilnya.
3. Sistem bantu ini dapat dikembangkan bukan hanya dalam ruang lingkup PSHT Unit SMPN 1 Tarokan.

V. DAFTAR PUSTAKA

Aloysius,Sigit W. 2011. *Pemrograman Web Aplikatif Dengan Java*, Jakarta: Balai Pustaka.

Ariyanti, Heni. 2017. Penerepan Metode Profile Matching Pada Seleksi Atlet Untuk Masuk Dalam Kejuaraan Pencaksilat *(Studi Kasus UKM Pencak Silat PSHT Universitas Nusantara PGRI Kediri*). Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Brooks, George A. and Thomas D. Fahey. 1984. *Fundamentals of Human Performance*, New York : Mc.Millan Publishing Company

Buana, I Komang Setia. 2014. *Jago pemrograman PHP*. Jakarta: Dunia Komputer.

Cannon, Joseph P, William D. Perreault, Jerome McCarthy. 2009. *Pemasaran Dasar Edisi 16 Pendekatan Manajerial Global Buku 2*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Justine, T Sirait. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.

McClenaghan, Pate Rotella. 1993. *Ilmu Kepelatihan Dasar-dasar Kepelatihan* (Kasiyo Dwijowinoto, Ed.). Semarang: Semarang Press.

Moleong. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Notosoejitno. (1997). *Khasanah Pencak Silat*. Jakarta: CV Infomedika

Pahlevy, Randy, Tesar. 2010. *Rancang Bangun Sistem pendukung Keputusan Menentukan penerima Beasiswa dengan Menggunakan metode Simpele Additive Weighting (SAW)*. Surabaya: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".

Purwanto, Heru. 2017. Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimalang. *Jurnal Techno Nusa Mandiri*, (Online) 14 (1), tersedia http://ejournal.nusamandiri.ac.id, diunduh 1 Juni 2018.

Riyanto. 2010. *Sistem Informasi Penjualan Dengan PHP Dan MySQL*. Yogyakarta: Gava Media.

Rudianto, Arief M 2011. *Pemrograman Web Dinamis menggunakan PHP dan MySQL*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.

Sambani, Egi Badar. Mulyana, Dadang. Maulana, Irfan. 2016. Sistem Pendukung Keputusan Kelayakan Penerimaan Pengajar Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus pada ELTI Gramedia

Tasikmalaya). *Journal of Applied Intelligent System*, (online), 2 (1): 103-112, tersedia: https://publikasi.dinus.ac.id, diunduh 1 Juni 2018

Sianturi, Safrianto. 2015. *Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Kebijakan Strategi Promosi Kampus Dengan Metode Profile Mathcing*. Medan: STMIK Budidarma Medan.

Sutanta, Edhy. 2011. *Basis Data dalam Tinjauan Konseptual*. Yogyakarta: Andi.