

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN PENGURUS PADA AMARTA GATEBALL CLUB MENGGUNAKAN GAP PROFILE MATCHING

Hilda Yusnia R ¹⁾, Dina Maulina ²⁾

¹⁾ Informatika Universitas AMIKOM Yogyakarta

²⁾ Manajemen Informatika Universitas AMIKOM Yogyakarta

email : hilda.8825@students.amikom.ac.id¹⁾, dina.m@amikom.com²⁾

Abstraksi

Dalam suatu klub, pengurus sangatlah penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Pengurus berperan untuk memimpin, mengkoordinasi, mengawasi agar organisasi berjalan dengan lancar. Dibutuhkan pengurus yang bertanggungjawab, mampu mengarahkan, dan aktif agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu agar mendapatkan pengurus yang berkualitas maka dilakukan pemilihan pengurus.

Amarta Gateball Club merupakan suatu klub olahraga di bawah naungan PERGATSI kota. Pada Amarta Gateball Club dalam proses pemilihan pengurus masih dilakukan secara subjektif atau dipilih langsung oleh ketua yang terdahulu.

Profile matching adalah sebuah tahapan yang cukup vital dalam manajemen sumber daya manusia dimana beberapa kandidat yang berpeluang mengisi suatu jabatan ditentukan dahulu kompetensinya, dimana setiap kandidat – kandidat tersebut secara garis besar dibandingkan antara kompetensinya dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi jabatan tersebut, sehingga diketahui perbedaan kompetensinya (biasa disebut gap). Apabila gap yang dihasilkan dari proses tahapan Profile Matching semakin kecil maka bobot nilainya juga semakin besar yang artinya kandidat tersebut berpeluang kemungkinan untuk mengisi dan menempati posisi jabatan tersebut.

Kata Kunci :

Pemilihan, Pengurus, Profile Matching

Abstract

In a club, the Trustees are very important in the running of an organization. Caretaker role to lead, coordinate, oversee the Organization so that it runs smoothly. In need a responsible caretaker, capable of directing, and active in order to achieve the goal that has been set. Therefore, in order to get a quality sysop then conducted the election of the Executive Board.

Amarta Gateball Club is a sports club under the auspices of PERGATSI city. On the Amarta Gateball Club in the process of the election of the Executive Board is still done subjectively or directly elected by the Chairman of the former.

Profile matching is a process which is very important in human resource management where the first specified competence (ability) required by an Office. Competence the ability/shall be met by the holder/holder position. candidates In the process of profile matching in the outline is the process of comparing between individual competencies into the competence of the Office so that it can be known difference competencies (also known as gap), the smaller the gap generated then the weighting value the greater meaning of having greater opportunities for employees occupying these positions.

Keywords :

Elections, Caretaker, Profile Matching

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pengurus merupakan bagian penting dalam berjalannya sebuah organisasi. Pengurus juga suatu proses aktifitas untuk mengorganisasi, memimpin, merancang, dan mengawal sumber-sumber secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang telah

ditetapkan.. Pemilihan pengurus biasanya masih dilakukan secara subjektif maka dari itu dibutuhkan sebuah sistem penunjang keputusan agar pengurus yang dipilih adalah orang yang layak dan berkompeten dalam bidangnya.

Amarta Gateball Club adalah club gateball yang berada dibawah naungan PERGATSI kota Yogyakarta, didalamnya terdapat pengurus-

pengurus yang menjalankan organisasi tersebut agar berjalan dengan lancar dan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Pemilihan Pengurus di Amarta club masih dilakukan secara manual dan untuk mengurangi subjektifitas pemilihan pengurusnya maka diharapkan adanya sebuah sistem yang dapat membantu dalam menganalisis calon pengurus yang sesuai dengan aspek/kriteria yang telah ditetapkan. Model pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan tenaga kerja yang lolos dalam seleksi pemilihan pengurus adalah *Profile Matching*.

1.2 Rumusan Masalah

Research Question dari riset ini adalah : Bagaimana mengimplementasikan system pendukung keputusan dalam pemilihan pengurus dengan metode Gap *Profile Matching*?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang dibuat sebagai berikut :

1. Sistem informasi ini nantinya digunakan oleh pihak Amarta Gateball Club dan hanya untuk proses pendukung keputusan dalam pemilihan pengurus.
2. Aspek yang diamati dan diperhitungkan sendiri terdiri dari beberapa aspek seperti : aspek prestasi, aspek kecerdasan, aspek sikap kerja yang bersifat dinamis.
3. Sistem akan memproses data calon pengurus dengan perhitungan yang akan menghasilkan *ranking*.
4. Perhitungan perolehan *ranking* menggunakan metode Gap/ pembobotan, hal ini bertujuan untuk mengurangi subjektifitas penilaian.
5. Metode yang digunakan dalam sistem ini adalah *Profile Matching*.
6. Input yang dimasukkan berupa data calon pengurus, data aspek (kriteria), data faktor (sub kriteria) dan nilai calon pengurus yang diambil dari hasil penilaian tes yang telah dilaksanakan.
7. Output yang dihasilkan dari sistem ini yaitu berupa daftar *ranking* calon pengurus

1.4 Maksud dan Tujuan

Adapun maksud dari penelitian yang dilakukan: Merancang sistem pendukung keputusan untuk pemilihan pengurus di Amarta Gateball Club. Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan :

1. Agar lebih efisien dan efektif dalam proses pengambilan keputusan pemilihan pengurus.

2. Membantu dan memudahkan pimpinan untuk mendukung pengambilan keputusan pemilihan pengurus.
3. Dapat membantu pimpinan untuk mengurangi subjektifitas penilaian.

Menunjang club agar lebih maju dalam hal teknologi.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan untuk referensi penelitian ini. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Putri Hari Ikhtiarini (2016) dan Noviana Dwi Dayanti (2018) [1][2]

Nofiana Dwi Dayanti (2018) melakukan penelitian dengan judul “Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru di PT.Web Media Technology Indonesia dengan Metode Profile Matching Berbasis Website”. [3]

Dari tinjauan pustaka di atas hampir sama dengan yang dilakukan oleh penulis yaitu membangun Sistem Pendukung Keputusan untuk pemilihan pengurus. Hanya saja penulis melakukan di tempat penelitian yang berbeda dan juga metode yang berbeda

2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, permodelan, dan pemanipulasian data. Sistem ini digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semi terstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorangpun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat. [4]

2.2 Profile Matching

Metode *Profile Matching* adalah metode pengambilan keputusan yang mempertimbangkan variable prediksi yang dimiliki oleh kandidat, baik kelompok kandidat yang baik maupun buruk, lalu kelompok kandidat tersebut dinilai memakai kriteria penilaian [4]

2.3 Analisis Gap

2.3.1 Pemetaan Gap

Gap yang dimaksud di sini adalah perbedaan/selisih *value* masing-masing aspek dengan *value* target atau bisa ditunjukkan pada rumus dibawah ini [7]:

$$\text{Gap} = \text{Value Attribute} - \text{Value Target} \dots\dots(1)$$

2.3.2 Pembobotan

TABEL 1. BOBOT NILAI GAP

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak memiliki selisih kemampuan berdasarkan yang dibutuhkan
2	1	4,5	Kemampuan per individu memiliki kelebihan 1 tingkat / level
3	-1	4	Kemampuan per individu memiliki kekurangan 1 tingkat / level
4	2	3,5	Kemampuan per individu memiliki kelebihan 2 tingkat / level
5	-2	3	Kemampuan per individu memiliki kekurangan 2 tingkat / level
6	3	2,5	Kemampuan per individu memiliki kelebihan 3 tingkat / level
7	-3	2	Kemampuan per individu memiliki kekurangan 3 tingkat / level
8	4	1,5	Kemampuan per individu memiliki kelebihan 4 tingkat / level
9	-4	1	Kemampuan per individu memiliki kekurangan 4 tingkat / level

2.3.3 Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor

Perhitungan Core Factor ditunjukkan menggunakan rumus dibawah ini:

$$NCF = \frac{\sum NC(p,i,s)}{\sum IC} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata Core Factor

$\sum NC$: Jumlah total nilai Core Factor (Prestasi, Intelektual, Sikap Kerja)

$\sum IC$: Jumlah Item Core Factor

Sementara itu, perhitungan Secondary Factor bisa ditunjukkan dengan rumus berikut:

$$NSF = \frac{\sum NS(p,i,s)}{\sum IS} \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata Secondary Factor

$\sum NS$: Jumlah total nilai Secondary (Prestasi, Intelektual, Sikap Kerja)

$\sum IS$: Jumlah Item Secondary Factor

2.3.4 Perhitungan Nilai Total

$$(x) \% NCF(i, s, p) + (x) NSF(i, s, p) = N(i, s, p) \dots\dots(4)$$

Keterangan :

NCF (i, s, p) :Nilai rata-rata Core Factor (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)

NSF (i, s, p) :Nilai rata-rata Secondary Factor (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)

N (i, s, p) :Nilai total dari aspek (Intelektual, Sikap Kerja, Perilaku)

(x)% : Nilai persen yang diinputkan

2.3.5 Perhitungan Ranking

$$Ranking = (x) \% Ni + (x) \% Ns + (x) \% Np \dots\dots\dots(5)$$

Keterangan :

Ni : Nilai Kapasitas Intelektual

Ns : Nilai Sikap Kerja

Np : Nilai Perilaku

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam pembuatan tugas akhir ini meliputi metode pengumpulan data, metode analisis, metode perancangan, metode pengembangan sistem, dan metode uji coba.

3.1 Metode Pengumpulan Data

1. Metode Observasi

Observasi dilakukan di sekretariat Amarta Gateball Club yang beralamat di Jl. Semangu No. 43, RT 13 RW 04 Rejowinangun untuk memperoleh keterangan sistem pendukung keputusan pemilihan pengurus yang telah berjalan sebelumnya, data struktur organisasi, dan data jobdesk setiap jabatan.

2. Metode Wawancara

Melakukan wawancara secara langsung keketua II Amarta Gateball Club, untuk menanyakan informasi sistem atau proses yang telah berjalan sebelumnya untuk menjadi bahan dalam perancangan sistem yang akan di buat.

3. Metode Kepustakaan

Mengumpulkan informasi melalui buku, website, jurnal untuk referensi yang meliputi penjelasan sistem metode yang dianalisis.

3.2 Metode Perancangan

Dalam penelitian ini metode yang digunakan antara lain :

1. Perancangan *Flowchart*.
2. Perancangan ERD (*Entity Relationship Diagram*) dan relasi antar table.
3. Perancangan DFD (*Data Flow Diagram*).
4. Perancangan *user interface*.

3.3 Metode Pengembangan Sistem

Metode dalam pembuatan sistem pendukung keputusan menggunakan metode *waterfall* atau metode air terjun. Model ini melakukan pendekatan secara sistematis dan urut mulai dari tahap *requirement* atau analisa kebutuhan sistem lalu menuju ketahap, desain, *coding* atau implementasi, *testing* atau *verification*, dan tahap terakhir adalah *maintenance*. Disebut dengan *waterfall* karena tahap demi tahap yang dilalui harus menunggu selesainya tahap sebelumnya dan berjalan berurutan.

3.4 Metode Uji Coba

Metode uji coba yang digunakan antara lain :

White-box Testing

Pengujian yang didasarkan pada detail prosedur dan alur logika kode program. Pada kegiatan *whitebox testing*, tester melihat *source code* program dan menemukan *bugs* dari kode program yang diuji. Intinya *whiteboxtesting* adalah pengujian yang dilakukan sampai kepada detail pengecekan kode program.

Black-box Testing

Pengujian yang didasarkan pada detail aplikasi seperti tampilan aplikasi, fungsi-fungsi yang ada pada aplikasi, dan kesesuaian alur fungsi dengan bisnis proses yang diinginkan oleh *customer*. Pengujian ini tidak melihat dan menguji *source code* program

Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis PIECES

ANALISIS	MASALAH	SOLUSI
Kinerja (<i>Performan ce</i>)	Proses kerja/penilaian kurang baik, karena pengecekan data diproses secara manual sehingga belum dapat memberikan waktu tanggap yang cepat.	Membuat sistem pendukung keputusan dengan metode <i>gap profile matching</i> yang dapat melakukan perhitungan otomatis sehingga memberikan waktu tanggap yang cepat
Informasi (<i>Information</i>)	Untuk memperoleh data calon pengurus harus membuka berkas, yang memungkinkan n berkas rusak atau hilang.	Membuat sitem pendukung keputusan yang dapat menampung data calon pengurus.
Ekonomi (<i>Economy</i>)	Dokumen masih menggunakan kertas, jika terjadi kesalahan akan memerlukan kertas lebih. Dokumen dari calon pengurus juga akan menumpuk untuk arsip dan mungkin untuk hilang.	Membuat Sistem pendukung keputusan yang datanya langsung di inputkan pada sistem sehingga mengurangi penggunaan kertas dan aksesoris lainnya.
Kontrol (<i>Control</i>)	Penilaian secara manual memungkinkan n terjadinya penilaian yang subjektif, kesalahan, dan kecurangan.	Sistem pendukung keputusan yang dibuat dengan perhitungan gap kompetensi jadi bisa mengurangi penilaian secara subjektif.

TABEL 2. ANALISIS PIECES

ANALISIS	MASALAH	SOLUSI
----------	---------	--------

ANALISIS	MASALAH	SOLUSI
Efisiensi (<i>Efficiency</i>)	Proses penilaian memakan waktu yang lama hasil penilaian akan didapatkan dalam 2-3 hari . Karena membutuhkan waktu untuk rapat dan perhitungan yang dikira-kira sendiri.	Sistem pendukung keputusan yang dibuat membuat penilaian lebih efektif karena tidak membutuhkan waktu yang lama dan perhitungan sudah tersistem, nilai dapat diketahui pada waktu yang sama.
Pelayanan (<i>Service</i>)	Ketua tidak mengetahui kriteria penilaian pengurus terbaik.	Sistem pendukung keputusan dengan metode gap <i>profile matching</i> memudahkan ketua untuk memberikan penilaian berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

3.1 Analisis Profile Matching

4.2.1 Perhitungan Pemetaan Gap Kompetensi Berdasarkan Aspek

TABEL 3. PERHITUNGAN PEMETAAN GAP KOMPETENSI BERDASARKAN ASPEK PRESTASI

No	Nama	Faktor				
		1	2	3	4	5
1	Della	2	4	3	3	2
2	Aditya	5	4	3	2	2
3	Pradita	4	2	3	3	1
4	Lina	4	3	4	2	2
5	Rifai	3	4	3	3	1
No	Nama	Nili Target				
		5	4	4	3	2
1	Della	-3	0	-1	0	0
2	Aditya	0	0	-1	-1	0
3	Pradita	-1	-2	-1	0	-1
4	Lina	-1	-1	0	-1	0
5	Rifai	-2	0	-1	0	-1

Keterangan Faktor :

1. Sirkuit
2. Kejurda
3. Porda
4. PON

5. Kejuaraan Internasional

TABEL 4. PERHITUNGAN PEMETAAN GAP KOMPETENSI BERDASARKAN ASPEK INTELEKTUAL

No	Nama	Faktor			
		1	2	3	4
1	Della	3	4	3	2
2	Aditya	4	4	3	4
3	Pradita	4	3	2	3
4	Lina	3	4	4	4
5	Rifai	4	4	3	3
No	Nama	Nilai Target			
		4	3	3	4
1	Della	-1	1	0	-2
2	Aditya	0	1	0	0
3	Pradita	0	0	-1	-1
4	Lina	-1	1	1	0
5	Rifai	0	1	0	-1

Keterangan Faktor :

1. Tes IQ
2. Pendidikan Terakhir
3. Riwayat Organisasi
4. Kemampuan Bahasa

TABEL 5. PERHITUNGAN PEMETAAN GAP KOMPETENSI BERDASARKAN ASPEK SIKAP KERJA

No	Nama	Faktor	
		1	2
1	Della	3	3
2	Aditya	4	3
3	Pradita	3	2
4	Lina	5	4
5	Rifai	5	3
No	Nama	Nilai Target	
		5	3
1	Della	-2	0
2	Aditya	-1	0
3	Pradita	-2	-1
4	Lina	0	1
5	Rifai	0	0

Keterangan Faktor :

1. Disiplin
2. Riwayat Organisasi

4.2.2 Pembobotan Hasil Pemetaan Gap Kompetensi Berdasarkan Aspek

TABEL 6. HASIL BOBOT NILAI GAP PRESTASI

No	Nama	Faktor				
		1	2	3	4	5
1	Della	2	5	4	5	5
2	Aditya	5	5	4	4	5

3	Pradita	4	3	4	5	4
4	Lina	4	4	5	4	5
5	Rifai	3	5	4	5	4

TABEL 7. HASIL BOBOT NILAI GAP INTELEKTUAL

No	Nama	Faktor			
		1	2	3	4
1	Della	4	4,5	5	3
2	Aditya	5	4,5	5	5
3	Pradita	5	5	4	4
4	Lina	4	4,5	4,5	5
5	Rifai	5	4,5	5	4

TABEL 8. HASIL BOBOT NILAI GAP SIKAP KERJA

No	Nama	Faktor	
		1	2
1	Della	3	5
2	Aditya	4	5
3	Pradita	3	4
4	Lina	5	4,5
5	Rifai	5	5

4.2.3 Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor

Perhitungan nilai **Core Factor (1,2,3) Aspek Prestasi** sebagai berikut :

1. Della : $NCF = (2+5+4)/3 = 11/3 = 3,66$
2. Aditya : $NCF = (5+5+4)/3 = 14/3 = 4,66$
3. Pradita : $NCF = (4+3+4)/3 = 11/3 = 3,66$
4. Lina : $NCF = (4+4+5)/3 = 13/3 = 4,33$
5. Rifai : $NCF = (3+5+4)/3 = 12/3 = 4$

Perhitungan nilai **Secondary Factor (4,5) Apek Prestasi** sebagai berikut :

1. Della : $NSF = (5+5)/2 = 10/2 = 5$
2. Aditya : $NSF = (4+5)/2 = 9/2 = 4,5$
3. Pradita : $NSF = (5+4)/2 = 9/2 = 4,5$
4. Lina : $NSF = (4+5)/2 = 9/2 = 4,5$
5. Rifai : $NSF = (5+4)/2 = 9/2 = 4,5$

Perhitungan nilai **Core Factor (1,4) Aspek Intelektual** sebagai berikut :

1. Della : $NCF = (4+3)/2 = 7/2 = 3,5$
2. Aditya : $NCF = (5+5)/2 = 10/2 = 5$
3. Pradita : $NCF = (5+4)/2 = 9/2 = 4,5$
4. Lina : $NCF = (4+5)/2 = 9/2 = 4,5$
5. Rifai : $NCF = (5+4)/2 = 9/2 = 4,5$

Perhitungan nilai **Secondary Factor (2,3) Aspek Intelektual** sebagai berikut :

1. Della : $NSF = (4,5+5)/2 = 9,5/2 = 4,75$
2. Aditya : $NSF = (4,5+5)/2 = 9,5/2 = 4,75$

3. Pradita : $NSF = (5+4)/2 = 9/2 = 4,5$
4. Lina : $NSF = (4,5+4,5)/2 = 9/2 = 4,5$
5. Rifai : $NSF = (4,5+5)/2 = 9,5/2 = 4,75$

Perhitungan nilai **Core Factor (1) Aspek Sikap Kerja** sebagai berikut :

1. Della : $NCF = (3)/1 = 3$
2. Aditya : $NCF = (4)/1 = 4$
3. Pradita : $NCF = (3)/1 = 3$
4. Lina : $NCF = (5)/1 = 5$
5. Rifai : $NCF = (5)/1 = 5$

Perhitungan nilai **Secondary Factor (2) Aspek Sikap Kerja** sebagai berikut :

1. Della : $NSF = (5)/1 = 5$
2. Aditya : $NSF = (5)/1 = 5$
3. Pradita : $NSF = (4)/1 = 4$
4. Lina : $NSF = (4,5)/1 = 4,5$
5. Rifai : $NSF = (5)/1 = 5$

4.2.4 Perhitungan Penentuan Hasil Akhir atau Ranking

Prestasi = 20%, Intelektual = 30% dan Sikap Kerja = 50%

TABEL 9. HASIL AKHIR PROSES PROFILE MATCHING

No	Nama	Np	Ni	Ns	HA
1	Della	0,839	1,2	1,9	3,939
2	Aditya	0,919	1,47	2,2	4,589
3	Pradita	0,999	1,35	1,7	4,049
4	Lina	0,879	1,35	2,4	4,629
5	Rifai	0,84	1,38	2,5	4,27

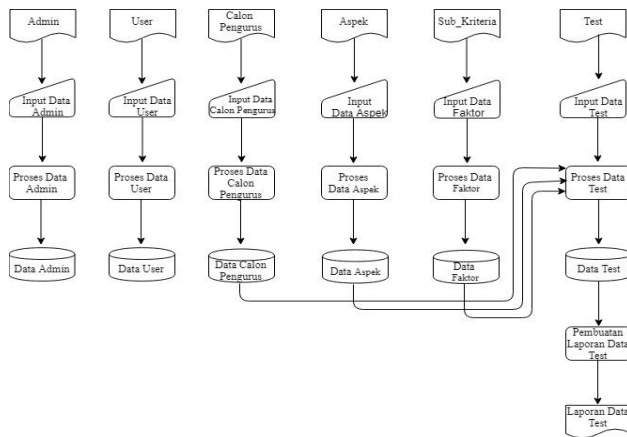
Perhitungan **hasil akhir proses profile matching** sebagai berikut :

1. Della : $R = (20\%.4,196) + (30\%.4) + (50\%.3,8) = 0,839+1,2+1,9 = 3,939$
2. Aditya : $R = (20\%.4,596) + (30\%.4,9) + (50\%.4,4) = 0,919+1,47+2,2 = 4,589$
3. Pradita : $R = (20\%.4,996) + (30\%.4,5) + (50\%.3,4) = 0,999+1,35+1,7 = 4,049$
4. Lina : $R = (20\%.4,398) + (30\%.4,5) + (50\%.4,8) = 0,879+1,35+2,4 = 4,629$
5. Rifai : $R = (20\%.4,2) + (30\%.4,6) + (50\%.5) = 0,84+1,38+2,5 = 4,27$

Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa peraih nilai tertinggi adalah Lina dengan nilai 4,629 .

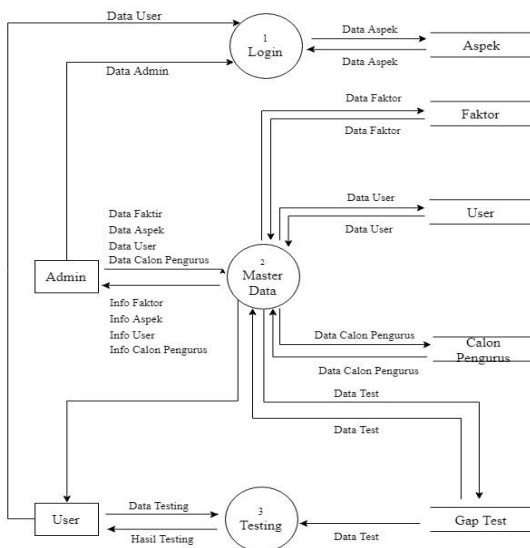
4.3 Perancangan Sistem

4.3.1 Perancangan Flowchart Sistem



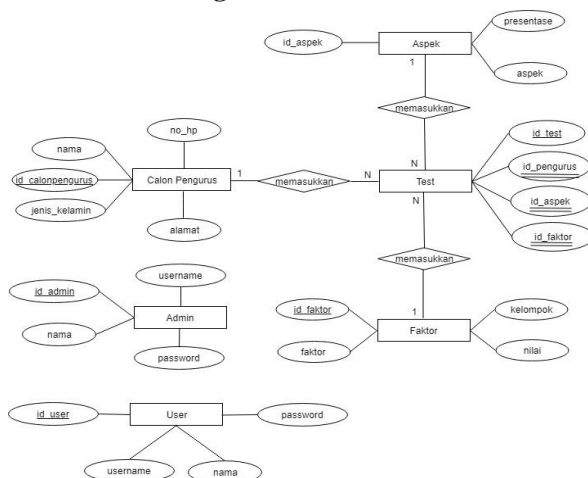
Gambar 1. Flowchart Sistem

4.3.2 Diagram Alir Data Level 1



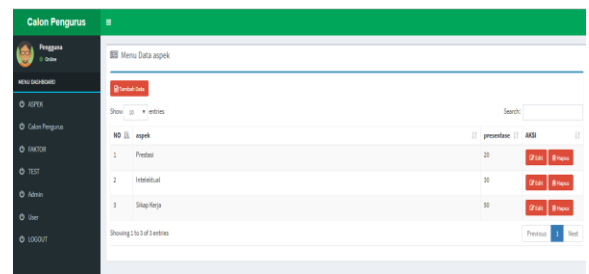
Gambar 2. Diagram Alir Data Level 1

4.3.3 Perancangan ERD

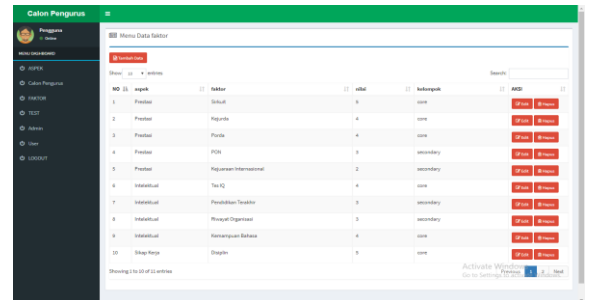


Gambar 3. ERD

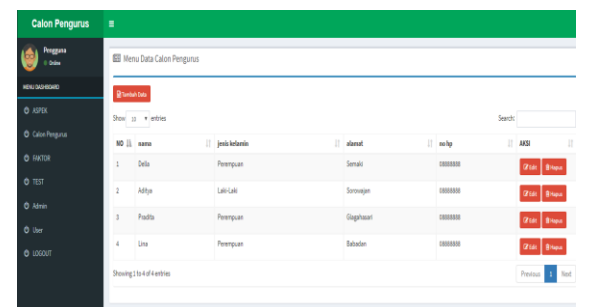
4.4 Implementasi Program



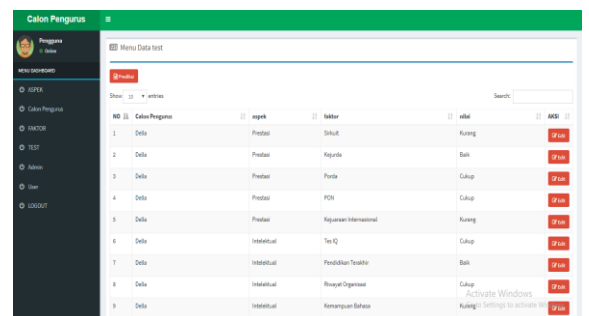
Gambar 4. Menu Data Aspek



Gambar 5. Menu Data Faktor



Gambar 6. Menu Data Calon Pengurus



Gambar 7. Menu Informasi Test

Peringkat	Calon Program	Nilai
1	Rika	4.72
2	Lina	4.62
3	Alifa	4.59
4	Dala	3.94
5	Pratiha	3.90

Gambar 8. Menu Hasil Prediksi

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan pada Amarta Gateball Club dengan Sistem Pendukung Keputusan menggunakan metode *Profile Matching* ini adalah :

1. Pada penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemilihan pengurus pada Amarta Gateball Club bisa dilakukan lebih objective dalam mendapatkan pengurus karena telah dilakukan pemilihan dengan nilai pembobotan pada tiap-tiap calon pengurusnya menggunakan metode *Profile Matching*. Dalam proses *Profile Matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu kedalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya, semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk pengurus menempati posisi tersebut.
2. Hasil dari sistem ini berupa hasil prediksi calon pengurus dari perhitungan setiap target nilai yang telah ditentukan user sehingga terpilih pengurus terbaik sesuai aspek yang ada.

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka dapat diberikan saran-saran yang berguna, antara lain :

1. Bagi Amarta Gateball Club disarankan untuk membangun sistem ini dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pengurus di Amarta Gateball Club dari berbagai aspek dan melakukan penilaian secara obyektif.
2. Dalam penelitian ini masih terdapat beberapa kelemahan diantaranya :
 - a. Saat melakukan penilaian di *Test page 2* dan seterusnya setelah penginputan page otomatis akan merefresh ke *page 1* (halaman awal).
 - b. *Presentase Core Factor* dan *Secondary Factor* tidak di tampilkan pada sistem sehingga yang dapat mengubah *presentase* nya hanya *programmer* saja.

- c. Saat melakukan penilaian harus melakukan aksi satu persatu untuk penginputan nilai(skala).

Dari beberapa kelemahan diatas diharapkan dapat diperbaiki dan dikembangkan dimasa yang akan datang atau untuk melakukan penelitian selanjutnya

Daftar Pustaka

- [1] Hari Ikhtiarani, Putri. 2016. "*Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja dan Pemilihan Mitra Terbaik di Badan Pusat Statistika Kabupaten Gunung Kidul Menggunakan Metode SAW Berbasis Web*". Universitas Amikom Yogyakarta.
- [2] Kristanto, Yoel. 2018. "*Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru Pada PT Great Giant Pineapple dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Berbasis Web*". Universitas Amikom Yogyakarta.
- [3] Dwi Dayanti, Nofiana. 2018. "*Sitem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru di PT.Web Media Technology Indonesia dengan Metode Profile Matching Berbasis Website*". Universitas Amikom Yogyakarta.
- [4] Kusri.2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta : Penerbit Andi