

Penerapan Metode Profil Matching dalam SPK untuk Menilai Kepuasan Pelayanan Publik

Dhella Amelia¹, Dimas Dwi Randa²

¹Ilmu Komputer, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Lampung

²Sistem Informasi, Ilmu Komputer, Universitas Putra Indonesia “YPTK”

^{1*}dhellaamelia30@gmail.com

Abstract

This study aims to design and develop a Decision Support System (DSS) to assess public satisfaction with the service provided by officers at the West Padang Subdistrict Office. The DSS uses the Profile Matching method, which compares officers' competencies with the expected standards for their roles to identify any gaps that might affect the quality of service. Developed using PHP and MySQL, the system was tested to evaluate its impact on improving public satisfaction. Data for the study were gathered through a survey measuring public satisfaction with administrative services. The results demonstrate that the Profile Matching-based DSS effectively provides an objective assessment of public satisfaction, playing a key role in enhancing service quality. Based on these findings, it is recommended that this DSS be implemented more broadly, not just at the West Padang Subdistrict Office, to further improve public satisfaction by offering data-driven insights and measurable improvements in officer competencies.

Keywords: Decision Support System (DSS), Profile Matching, Public Service, Public Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini adalah untuk merancang dan mengembangkan sebuah Sistem Pendukung Keputusan (SPK) yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kepuasan masyarakat terhadap petugas pelayanan di Kantor Camat Padang Barat. SPK ini memanfaatkan metode Profil Matching yang membandingkan kompetensi petugas dengan kriteria yang diharapkan sesuai dengan jabatan mereka, untuk mengidentifikasi adanya kesenjangan kompetensi yang dapat memengaruhi kualitas pelayanan. Sistem yang dikembangkan menggunakan platform PHP dan MySQL, dan diuji untuk mengevaluasi efektivitasnya dalam meningkatkan kepuasan masyarakat. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil survei yang mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan administrasi yang diberikan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa SPK berbasis Profil Matching mampu mengidentifikasi tingkat kepuasan masyarakat secara lebih objektif dan efektif, serta memberikan kontribusi signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan administrasi. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar SPK berbasis Profil Matching diterapkan lebih luas, tidak hanya di Kantor Camat Padang Barat, untuk meningkatkan kepuasan masyarakat secara keseluruhan, dengan menyarankan perbaikan berbasis data yang lebih terukur terkait kompetensi petugas.

Kata kunci: Sistem Pendukung Keputusan, Profil Matching, Pelayanan Administrasi, Kepuasan Masyarakat

© 2024 Jurnal Pustaka Data

1. Pendahuluan

Pelayanan publik adalah elemen penting dalam pelaksanaan pemerintahan yang bertujuan untuk

memenuhi kebutuhan masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, pelayanan publik didefinisikan sebagai rangkaian aktivitas dilakukan untuk

memenuhi kebutuhan layanan bagi setiap warga negara sesuai dengan hak-haknya, yang diselenggarakan oleh pihak yang bertanggung jawab dalam pelayanan publik.

Selama ini, proses pelayanan publik di kantor Camat masih menunjukkan adanya potensi perbaikan, seperti lamanya waktu tunggu, kurangnya koordinasi antar bagian, serta adanya kecenderungan untuk mendahulukan pelayanan bagi pihak yang memiliki kedekatan atau kenal dengan petugas. Namun, hal ini juga memberikan peluang untuk peningkatan kualitas layanan yang lebih adil dan transparan di masa depan. Pelayanan publik yang dilakukan di kantor Camat biasanya mencakup berbagai layanan administrasi, seperti pembuatan KTP, surat keterangan domisili, dan layanan kependudukan lainnya.

Metode Profil Matching telah banyak diterapkan dalam berbagai penelitian terkait dengan evaluasi kinerja dalam bidang pelayanan publik. Pengembangan SPK berbasis Profil Matching untuk menilai kinerja pegawai dalam sektor publik di Indonesia Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa metode ini dapat memberikan hasil yang lebih objektif dalam menilai kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan kriteria jabatan yang diperlukan[1]. Penggunaan Profil Matching dalam konteks penilaian kinerja pelayanan publik terbukti meningkatkan kepuasan masyarakat karena proses evaluasi yang lebih transparan dan terukur [2]. Selain itu, menekankan pentingnya pendekatan berbasis data dalam penilaian kualitas pelayanan, dengan Profil Matching sebagai metode yang efektif dalam menyusun sistem evaluasi yang dapat diandalkan[3].

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk mengembangkan sistem yang dapat menilai kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik secara objektif dan akurat. Saat ini masih menggunakan manual sehingga para pimpinan tidak mengetahui bagaimana kegiatan layanan publik perjalana. Sistem Pendukung Keputusan ini digunakan untuk mendukung seluruh tahap pengambilan keputusan, mulai dari kita melakukan pengidentifikasian masalah, lalu kita dapat memilih data yang relevan, serta menentukan pendekatan yang sebaiknya digunakan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga dapat melakukan evaluasi terhadap alternatif-alternatif yang ada [4].

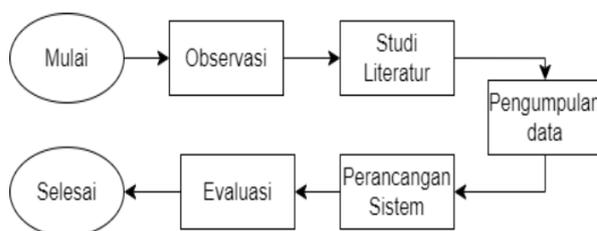
Metode Profil Matching dipilih karena kemampuannya dalam memetakan kompetensi petugas dan kesesuaian dengan kriteria pelayanan yang diharapkan. Dengan menggunakan metode ini, diharapkan dapat dihasilkan evaluasi yang lebih tepat dalam mengukur kualitas pelayanan publik dan memetakan area yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menerapkan metode Profil Matching dalam sistem

pendukung keputusan untuk menilai kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik, dengan fokus pada keakuratan pencocokan antara kompetensi petugas dan standar pelayanan yang diharapkan.

Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dalam pelayanan publik juga sangat signifikan. menggunakan teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi serta efektivitas pelayanan publik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan[5]. Penerapan sistem pendukung keputusan dalam evaluasi kinerja pelayanan publik dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan mengoptimalkan kinerja pegawai[6]. SPK dalam penilaian kinerja pegawai pemerintah daerah dapat membantu meningkatkan akurasi dalam evaluasi kinerja dan mempermudah proses pengambilan keputusan yang berbasis data [7].

2. Metode Penelitian

Metode pengembangan sistem Waterfall, yang meliputi beberapa tahapan, yakni analisis kebutuhan, perancangan sistem, implementasi dan pengujian, serta pemeliharaan sistem, merupakan langkah-langkah utama dalam pengembangan sebuah sistem. Metode Waterfall dipilih karena memiliki tahapan yang terurut dengan jelas, sehingga mempermudah proses dalam membangun sistem. Tahapan-tahapan tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

2.1 Analisa Kebutuhan

Tahap analisis kebutuhan dilakukan untuk melakukan identifikasi terhadap kebutuhan sistem yang nantinya akan dikembangkan dalam penelitian ini. Pada tahap ini, pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan pihak kepegawaian kantor camat untuk memahami proses pelayanan administrasi yang berjalan dan kebutuhan sistem yang akan diterapkan. Tahap ini menghasilkan dokumen spesifikasi kebutuhan sistem, yang mencakup baik kebutuhan fungsional maupun non-fungsional. Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa proses penilaian kepuasan masyarakat terhadap pelayanan administrasi di Kantor Camat masih dilakukan secara manual dengan mempertimbangkan beberapa faktor, seperti kecepatan pelayanan, ketepatan, sikap petugas, dan lainnya. Proses ini memerlukan waktu

yang cukup lama dan seringkali tidak memberikan hasil yang optimal.

2.2 Desain Sistem

Pada tahap desain sistem, dilakukan perancangan sistem yang akan dikembangkan berdasarkan hasil analisis kebutuhan yang telah diperoleh. Tahap ini mencakup perancangan struktur database, desain antarmuka pengguna, serta perancangan alur proses bisnis. Hasil dari tahap ini adalah blueprint sistem yang siap untuk diterapkan dan diimplementasikan.

2.2.1 Perancangan Database

Database merupakan kumpulan -kumpulan data diaman saling terhubung atau saling berkaitan satu dengan lain dan disimpan dalam media penyimpanan komputer sehingga nantinya dapat dijalankan oleh sebuah program komputer untuk mengambil informasi dari database. Istilah basis data berasal dari ilmu computer[8].

Tahap Perancangan Basis Data Pada penelitian ini dilakukan perancangan basis data sistem reservasi untuk sewa wisma di UT Dengan menerapkan metode *database life cycle*, proses pengembangan dan pemeliharaan basis data dapat dilakukan secara terstruktur dan sistematis. Ada tiga tahapan yang dapat dilakukan dalam perancangan basis yaitu [9].

2.2.2 Perancangan Basis Data Konseptual

Pada tahap ini, dilakukan perancangan basis data secara konseptual untuk mengidentifikasi pihak-pihak yang terlibat dalam sistem, menentukan data yang diperlukan, serta menggambarkan output atau informasi yang diinginkan dari basis data. Proses ini mencakup analisis terhadap proses bisnis yang terkait dengan sistem, yang akan menjadi panduan dalam desain basis data. Tujuan dari tahap ini adalah untuk mengenali entitas yang terlibat, menentukan data input yang dibutuhkan, menggambarkan alur proses bisnis, serta menentukan informasi yang akan disediakan oleh basis data.

2.2.3 Perancangan Logikal Basis Data

Pada tahap ini, dilakukan perancangan basis data secara logikal dimulai dengan penentuan entitas (objek data) dan atribut (field), lalu dilanjutkan dengan pembuatan Entity Relationship Diagram (ER-Diagram). ER-Diagram digunakan untuk menggambarkan hubungan antar entitas dalam basis data. Tujuan utama dari tahap ini adalah untuk memetakan desain konseptual dalam bentuk model basis data yang lebih konkret

2.2.4 Perancangan Fisik Basis Data

Pada tahap ini, perancangan basis data berfokus pada transformasi desain logis menjadi bentuk fisik yang akan disimpan dalam media penyimpanan DBMS (Sistem Manajemen Basis Data)

2.3 Metode profile matching

Metode ini merupakan salah satu metode yang dapat kita gunakan untuk pengambilan keputusan dengan cara mempersiapkan variabel faktor yang diharapkan dapat memenuhi objek penelitian yang akan dilaksanakan. Metode profile matching membandingkan kemampuan individu dengan kemampuan posisi sehingga dapat diketahui perbedaan kemampuannya, apabila perbedaan kemampuan yang dihasilkan kecil maka semakin besar peluang mendapatkan posisi yang diinginkan [10].

Beberapa tahapan dalam perhitungan menggunakan metode Profil Matching adalah sebagai berikut [11].

1. Penentuan Bobot Nilai Gap
Pada tahap ini, bobot masing-masing aspek ditentukan dengan menggunakan bobot yang sudah ditetapkan untuk setiap aspek. Input dari proses pembobotan ini adalah perbedaan antara profil kandidat dengan kandidat yang memenuhi kriteria yang diinginkan.
2. Setelah menentukan bobot nilai gap untuk kriteria yang diperlukan, setiap kriteria dibagi ke dalam dua kategori, yaitu faktor Utama dan faktor pendukung.
3. Faktor Utama mengacu pada aspek kompetensi yang paling dibutuhkan dalam suatu proses. Untuk menghitung nilai Faktor Utama, rumus yang digunakan adalah:

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad (1)$$

Keterangan:

NCF: Rata-rata nilai dari faktor inti

NC : Jumlah nilai total dari faktor inti.

IC: Jumlah item pada faktor inti.

- a. Faktor Sekunder merupakan aspek lain yang mendukung dan tidak termasuk dalam faktor inti. Untuk menghitung nilai Faktor Sekunder, digunakan rumus:

rumus:

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad (2)$$

Keterangan:

SF: Rata-rata nilai dari faktor sekunder

NS: Jumlah nilai total dari faktor sekunder.

IS: Jumlah item pada faktor sekunder.

4. Perhitungan Nilai Total

Setelah menghitung nilai faktor inti dan faktor sekunder untuk setiap aspek, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai total untuk setiap aspek yang diperkirakan mempengaruhi kinerja masing-masing profil. Untuk menghitung nilai total tiap aspek, digunakan rumus berikut:

$$N = (X)\%NCF + (Y)\%NSF \quad (3)$$

5. Perhitungan Ranking laporan akhir dari proses Profil Matching adalah daftar urutan ranking para kandidat yang diusulkan untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Penentuan ranking didasarkan pada hasil perhitungan yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya.

Keterangan :

- N = Nilai total tiap aspek
- NCF = Nilai rata-rata factor utama
- NSF = Nilai rata-rata factor sekunder
- (X)% = Nilai persentase dari factor utama
- (Y)% = Nilai presentase dari SF

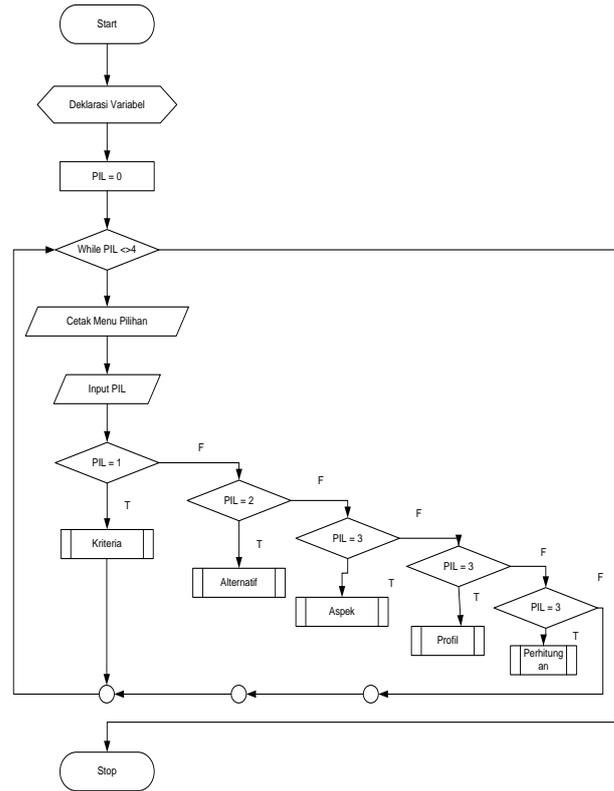
3. Hasil dan Pembahasan

Suatu sistem yang dapat dikelompokkan menjadi sebuah system yang baik maka perlu dilakukan proses perancangan pada sebuah system , karena dengan adanya perancangan yang tepat akan menghasilkan sistem yang tepat dan mudah dikembangkan. Perancangan yang kurang baik akan mengakibatkan sistem yang dibangun tidak menghasilkan kinerja seperti yang diharapkan oleh pengguna system nantinya.

Disini penulis akan membahas secara garis besar mengenai bagaimana proses Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Tingkat Kepuasan yang didapatkan Pelayanan publik Kantor Camat dengan Metode Profile Matching

3.1 Flowchart Program

Flowchart merupakan diagram yang digunakan untuk menggambarkan langkah-langkah secara rinci dalam menyelesaikan suatu masalah, sehingga nantinya akan lebih mudah dipahami saat digunakan. Dengan adanya gambar, setiap tahapan dalam masalah akan lebih mudah dipahami[12]. Oleh karena itu, flowchart dapat memudahkan pengembang sistem dalam membuat sebuah sistem, karena proses pembuatan sistem tersebut sudah tergambar dengan jelas. Selain itu, flowchart juga membantu dalam mengidentifikasi potensi masalah dan mempercepat komunikasi antar tim pengembang, karena setiap anggota tim dapat dengan mudah memahami alur kerja sistem yang dirancang. Penggunaan flowchart juga memungkinkan pemantauan yang lebih efektif terhadap perkembangan sistem, serta mempermudah tahap perbaikan atau revisi jika diperlukan. Untuk ilustrasi flowchart yang menggambarkan tahapan dalam proses pembuatan sistem dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Flowchart Program

3.2 Tampilan aplikasi

3.2.1 Halaman Login

Halaman pertama yang muncul ketika pengguna mencoba untuk mengakses aplikasi atau sistem. Tujuan utama halaman login adalah untuk memverifikasi identitas pengguna, memastikan bahwa hanya pengguna yang sah yang dapat mengakses aplikasi atau sistem tertentu. Tampilan halaman login dapat dilihat pada gambar 3.

Aplikasi Pelayanan Publik

Menu Login

Username

Password

show

Remember password

Sign in

Gambar 3. Halaman Login

3.2.2 Halaman Aspek

Halaman Aspek merupakan halaman yang menampilkan data aspek yang dapat digunakan oleh admin untuk menambahkan atau mengubah aspek yang dinilai untuk petugas. Tampilan halaman Aspek ini terlihat pada Gambar 4

No	Kode	Nama Aspek	Persentase	Aksi
1	A01	Sikap Kerja	20	 
2	A02	Prestasi Kerja	30	 
3	A03	Keahlian	50	 

Gambar 4. Halaman Aspek

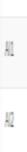
3.2.3 Halaman Tambah Aspek

Halaman Tambah Aspek berfungsi untuk menambahkan aspek yang akan dinilai. Data yang perlu dimasukkan di halaman ini mencakup kode aspek, nama aspek, dan persentase. Tampilan halaman Tambah Aspek dapat dilihat pada gambar. 5

Kode *

Nama Aspek *

Persentase

Gambar 5. Halaman Tambah Aspek

3.2.4 Halaman Petugas

Halaman Petugas berfungsi untuk mengelola data petugas yang akan menjadi objek penilaian. Pada halaman ini, pengguna dapat menambahkan atau mengedit informasi petugas, seperti kode dan nama. Tampilan halaman petugas dapat dilihat pada gambar 6

MENU PETUGAS LAYANAN PUBLIK

Kode *

Nama Petugas *

Gambar 6. Halaman Petugas

3.2.5 Halaman Kriteria

Halaman Kriteria adalah halaman yang menampilkan daftar kriteria, yang memungkinkan admin untuk menambah atau mengubah kriteria pada aspek yang telah dimasukkan sebelumnya. Tampilan halaman Kriteria dapat dilihat pada gambar 7

No	Kode	Aspek	Nama Kriteria	Nilai	Factor	Aksi
1	A01	Sikap Kerja	Kerjasama	3	Core	 
2	A02	Sikap Kerja	Kejujuran	4	Core	 
3	A03	Sikap Kerja	Tanggung Jawab	4	Core	 
4	A04	Sikap Kerja	Hati-Hati	3	Secondary	 
5	A05	Sikap Kerja	Kesantunan	3	Secondary	 

Gambar 7. Halaman Kriteria

3.3 Rekap Hasil Penilaian

Menampilkan Rekap nilai untuk petugas pelayanan publik yang sebelumnya sudah diisi oleh pengunjung sehingga nanti menemukan urutan /rangking petugas pelayanan publik

3.3.1 Nilai Aspek dan Kinerja

Berisi nilai aspek dan kinerja yang telah diisi oleh pengunjung, yang merupakan salah satu aspek penilaian dalam pelayanan publik, dan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai Aspek Sikap Kerja

No	Pengunjung sumber	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5
1	AB01	4	5	5	5	5
2	AB02	5	5	5	4	4
3	AB03	4	5	4	5	4
4	AB04	5	4	4	4	4
5	AB05	4	4	4	4	4

3.3.2 Data Nilai Aspek Keahlian

Ini berisi aspek keahlian yang telah diisi oleh pengunjung, yang merupakan salah satu aspek dalam penilaian pelayanan publik untuk petugas pelayanan, dan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Table Aspek Keahlian

No	Pengunjung	K1	K2	K3	K4
1	AB01	4	4	2	4
2	AB02	5	5	5	2
3	AB03	3	3	4	3
4	AB04	5	2	4	5

5	ABO5	5	2	3	4
---	------	---	---	---	---

3.3.3. Perhitungan nilai GAP pada aspek prestasi kerja petugas pelayanan publik digunakan untuk mengukur kesenjangan antara harapan pengunjung dan kinerja yang sebenarnya. Nilai ini penting untuk menilai efektivitas pelayanan dan menentukan area yang perlu perbaikan. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Table Nilai GAP Aspek Prestasi Kerja petugas pelayanan

No	Pengunjung	PK1	PK2	PK3	PK4
1	ABO1	5	5	4	5
2	ABO2	4	4	5	5
3	ABO3	3	4	4	4
4	ABO4	5	4	5	4
5	ABO5	5	4	4	4
Profil Jabatan		4	4	4	5
1	ABO1	1	1	0	0
2	ABO2	0	0	1	0
3	ABO3	-1	0	0	-1
4	ABO4	1	0	1	-1
5	ABO5	1	0	0	-1

3.3.4 Perhitungan Bobot Nilai GAP pada Aspek Prestasi Kerja Petugas Pelayanan. Hasil perhitungan bobot nilai GAP dapat dilihat pada table 4.

Tabel 4. Table Bobot Aspek Prestasi Kerja Petugas Pealyanan

No	Nara sumber	PK1	PK2	PK3	PK4
1	ABO1	1	1	0	0
2	ABO2	0	0	1	0
3	ABO3	-1	0	0	-1
4	ABO4	1	0	1	-1
5	ABO5	1	0	0	-1
Bobot					
1	ABO1	4	4	5	5
2	ABO2	5	5	4	5
3	ABO3	3	5	5	3
4	ABO4	4	5	4	3
5	ABO5	4	5	5	3

3.3.5 Hasil akhir dan Penentuan Rangking Ini berisi hasil akhir dari penilaian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Masyarakat.

Tabel 5. Table Hasil Akhir

No	Petugas	Hasil Akhir	Rank
1	AB01	4.4	5
2	AB02	4.9	1
3	ABO3	4.6	3
4	ABO4	4.5	4
5	ABO5	4.7	2

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa Petugas yang mendapatkan nilai tertinggi adalah ABO2 dan nilai terendah adalah ABO1, artinya tingkat kepuasan masyarakat terhadap petugas pelayanan dapat dinilai dari hasil akhir, dimana hasil akhir menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

- Hasil keluaran sistem sudah sesuai dengan perhitungan manual menggunakan metode Profile Matching. Sistem pendukung keputusan ini terbukti efektif dan efisien dalam menyelesaikan permasalahan yang tidak terstruktur dan mempermudah pengguna dalam proses input data, proses penilaian, pembuatan laporan serta pengelola basis data.
- Sistem Pendukung Keputusan untuk menentukan tingkat kepuasan pelayanan publik di Kecamatan Padang Barat menggunakan metode Profile Matching ini dapat diimplementasikan di Kantor Kecamatan Padang Barat.
- Sistem ini dapat memberikan kemudahan bagi Kecamatan Padang Barat dalam melakukan evaluasi guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
- Dengan adanya sistem ini, penilaian terhadap kinerja pegawai, terutama di bagian pelayanan masyarakat, dapat dilakukan secara langsung oleh masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan di Kecamatan Padang Barat.
- Sistem ini tidak hanya mempermudah evaluasi kinerja petugas, tetapi juga dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dalam pelayanan publik. Dengan adanya data yang terperinci mengenai kinerja petugas, pimpinan dapat mengambil keputusan yang lebih tepat dalam meningkatkan kualitas layanan dan mengoptimalkan kompetensi petugas sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Daftar Rujukan

- K. Suhada, D. Hendrik, E. Isnandar, and Y. Yanitarsi, "Evaluasi Kinerja Pegawai Berbasis Teknologi: Implementasi Sistem Pendukung Keputusan dengan Metode Profile Matching," vol. 6, no. 2, pp. 119–125, 2025, doi: 10.47065/bit.v5i2.2019.
- J. Banjarnahor, "Penerapan Metode Profile Matching

- dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Jaya Prima Plastik),” *Remik*, vol. 5, no. 1, pp. 47–53, 2020, doi: 10.33395/remik.v5i1.10655.
- [3] R. R. Oprasto, “Penerapan Metode Profile Matching Dalam Evaluasi Kinerja Karyawan,” *Chain J. Comput. Technol. Comput. Eng. Informatics*, vol. 2, no. 2, pp. 45–56, 2024, doi: 10.58602/chain.v2i2.112.
- [4] S. M. Sumarno and J. M. Harahap, “Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Pemilihan Posisi Kepala Unit (Kanit) Ppa Dengan Metode Weight Product,” *JUST IT J. Sist. Informasi, Teknol. Inf. dan Komput.*, vol. 11, no. 1, p. 37, 2020, doi: 10.24853/justit.11.1.37-44.
- [5] T. D. Nilasari, S. Suharno, and B. Widarno, “Pengaruh Teknologi Informasi Dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Boyolali,” *J. Akunt. dan Sist. Teknol. Inf.*, vol. 15, no. 2, pp. 162–168, 2020, doi: 10.33061/jasti.v15i2.3678.
- [6] H. Prayoga and A. Pribadi, “Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Complex Proportional Assessment,” *Sist. Pendukung Keputusan dengan Apl.*, vol. 3, no. 1, pp. 59–74, 2024, doi: 10.55537/spk.v3i1.788.
- [7] A. T. Cahyono and S. Wibisono, “Sistem Pendukung Keputusan untuk Penilaian Kinerja Pegawai menggunakan Metode AHP dan COPRAS,” *J. JTik (Jurnal Teknol. Inf. dan Komunikasi)*, vol. 8, no. 1, pp. 58–66, 2024, doi: 10.35870/jtik.v8i1.1292.
- [8] R. Harman *et al.*, “Penerapan Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan (SPK) Pemilihan Lokasi Strategis untuk Pembukaan Cabang Usaha,” *J. Inf. Syst. Res.*, vol. 6, no. 3, pp. 1741–1748, 2025, doi: 10.47065/josh.v6i3.6994.
- [9] Tri Amri Wijaya, Constantin Menteng, Afis Julianto, Adi Surya, and Ema Utami, “Perancangan Desain Basis Data Sistem Informasi Geografis Tanah Penduduk Dengan Menerapkan Model Data Relasional (Studi Kasus : Desa Tumbang Mantuhe Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah),” *J. Teknol. Inf. J. Keilmuan dan Apl. Bid. Tek. Inform.*, vol. 15, no. 1, pp. 72–81, 2021, doi: 10.47111/jti.v15i1.1867.
- [10] Joko, “Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Metode Profile Matching,” *J. Process.*, vol. 15, no. 2, pp. 85–97, 2020, doi: 10.33998/processor.2020.15.2.831.
- [11] E. F. Imaduddin, E. Sutinah, and N. Agustina, “Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Terbaik,” *J. Students’ Res. Comput. Sci.*, vol. 4, no. 2, pp. 215–226, 2023, doi: 10.31599/jsrsc.v4i2.3002.
- [12] A. Zalukhu, P. Swingly, and D. Darma, “Perangkat Lunak Aplikasi Pembelajaran Flowchart,” *J. Teknol. Inf. dan Ind.*, vol. 4, no. 1, pp. 61–70, 2023, [Online]. Available: <https://ejurnal.istp.ac.id/index.php/jtii/article/view/351>