

## PENERAPAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN DENGAN METODE *PROFILE MATCHING* DALAM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Odi Nurdiawan

STMIK IKMI Cirebon

Jln Perjuangan No 10 B Majasem Kesambi Kota Cirebon

e-mail : odynurdiawan@gmail.com

### *Abstract*

Perusahaan Cirebon Power Services merupakan perusahaan yang bergerak di bidang operasional dan pemeliharaan (Operation & Maintenance Company / O&M Company) dengan tujuan mengimplementasikan efektivitas pembiayaan dan operasional yang ramah lingkungan. Perusahaan Cirebon Power Services memiliki lebih dari 200 personil dibagi menjadi beberapa bagian. penilaian kinerja karyawan masih bersifat subjektif atau berdasarkan pada pendapat pribadi penilai biasa dilakukan oleh manajer atau pimpinan pengambil keputusan di perusahaan tersebut. Dalam hal ini seringkali terdapat beberapa kendala yang terjadi, diantaranya penilaian tidak objektif karena tidak memiliki standar penilaian, tidak adanya transparansi terhadap kriteria dan bobot penilaian sehingga terkadang memunculkan pertanyaan, kecemburuan dan ketidakjelasan, hal ini akan mengganggu stabilitas kerja di perusahaan tersebut. metode pendekatan pada paper ini menggunakan profile matching secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi kinerja sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk menempati peringkat tersebut. Paper ini menghasilkan rekomendasi yang dapat membantu pimpinan atau manager perusahaan dalam menentukan karyawan sesuai dengan penilaian secara objektif sesuai standar kriteria dan bobot yang telah di tetapkan.

**Kata kunci:** Sistem Pendukung Keputusan, Metode profile matching, Kinerja karyawan.

### *Abstrak*

Cirebon Power Services Company is a company engaged in operations and maintenance (Operation & Maintenance Company / O & M Company) with the aim of implementing the effectiveness of financing and operational environmentally friendly. Company Cirebon Power Services has more than 200 personnel divided into sections. the performance appraisal of employees is still subjective or based on the personal opinion of an appraiser by the manager or the chief decision maker of the company. In this case there are often some obstacles that occur, such as the assessment is not objective because it does not have a standard assessment, the lack of transparency of the criteria and weight of the assessment so that sometimes raises the question, jealousy and vagueness, this will disrupt the stability of work in the company. method approach in this paper using profile matching outline is a process of comparing individual competencies into performance competencies so that it can be known the difference of competence (also called gap), the smaller the gap generated the greater the value of the value which means have a greater chance to occupy ratings. This paper produces a recommendation that can assist the manager or manager in determining the employee in accordance with the objective assessment according to the criterion standard and the weight that has been set.

**Keywords:** Decision Support System, Profile matching method, Employee performance.

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan Cirebon Power Services merupakan perusahaan yang bergerak di bidang operasional dan pemeliharaan (Operation & Maintenance Company / O&M Company) dengan tujuan mengimplementasikan efektivitas pembiayaan dan operasional yang ramah lingkungan. Dalam Struktur

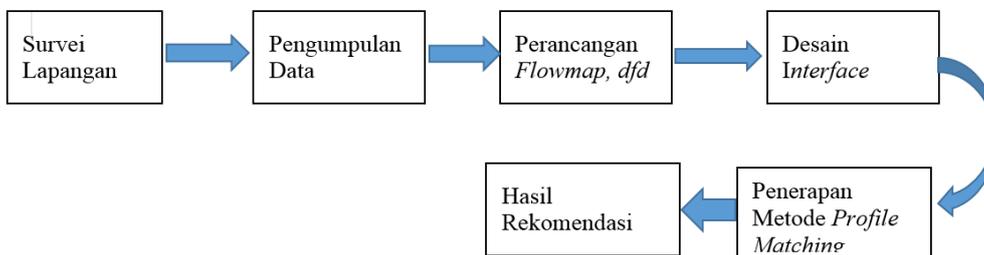
Organisasi terdapat beberapa bagian dalam menjalankan operasionalnya. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang di gunakan sebagai alat penggerak dalam memajukan suatu perusahaan. Kinerja karyawan cukup berpengaruh dalam keuntungan yang didapat oleh perusahaan tersebut. Untuk memacu kinerja karyawan, maka suatu perusahaan melakukan penilaian karyawan berprestasi setiap priodenya dengan memberikan bonus atau kenaikan gaji pada setiap karyawan yang terpilih. Penilaian prestasi kerja merupakan keinginan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sulit menguasai memanipulasi atau mengorganisasi objek-objek fiscal. Manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin dan sesuai dengan kondisi yang berlaku. Mengatasi skala-skala standar yang tinggi, mencapai performa puncak untuk diri sendiri, mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain, meningkatkan kemampuan diri melalui pencapaian bakat secara berhasil.

Sumber daya manusia/karyawan merupakan salah satu faktor penting dari jalannya suatu organisasi/perusahaan. Pengelolaan yang baik dari karyawan ini akan sangat mempengaruhi aspek keberhasilan kerja, jika karyawan dapat diorganisir dengan baik, diharapkan organisasi/perusahaan dapat menjalankan semua proses usaha dengan baik pula. Masalah subyektifitas dalam penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang hampir tidak bisa dihindari. Penilaian masih bersifat subjektif atau berdasarkan pada pendapat pribadi penilai yang biasanya sering dianggap. Di lain pihak manajemen dan karyawan membutuhkan proses penilaian kinerja yang rutin dan cepat sehingga dapat memberikan umpan balik dan perbaikan yang cepat di lingkungan kerja. Transparansi proses penilaian biasanya dapat memberikan efek positif bagi peningkatan motivasi kerja pegawai.

Masalah yang muncul saat ini adalah proses evaluasi (penilaian) yang rumit, artinya yang sering terjadi sekarang adalah umumnya karyawan yang mendapatkan promosi kenaikan gaji hanya dilihat pada criteria pertama saja, tetapi pegawai tersebut belum tentu unggul pada beberapa kriteria-kriteria yang lain tapi tetap mendapat promosi untuk kenaikan gaji. Serta ada beberapa Masalah yang ada saat ini adalah Proses penilaian pegawai yang masih manual (Konvensional) sehingga memakan waktu yang lama.

**2. Metode Penelitian**

Metodologi peneneitian pada paper ini ialah sebagai berikut :



**Gambar 1. Metode Penelitian**

Berdasarkan Gambar 1 menjelaskan bahwa :

1. Analisis dan Survei di Lapangan  
 Analisis dan suvei dilapangan dilakukan dengan terjun secara langsung, dimana peneliti melakukan observasi, wawancara dan studi pustaka untuk mengambil data-data yang mendukung penelitian ini. Dimana data – data yang diperoleh akan dimasukkan kedalam laporan penelitian, selama penelitian berlangsung.
2. Pengumpulan Data Pendukung Penelitian  
 Pengumpulan data pendukung penelitian dilakukan baik mengumpulkan dokumen internal dan external, sebagai dasar dilakukannya penelitian ini, sehingga hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dimanfaatkan.
3. Perancangan *FlowMap*, *Diagram Konteks*, *Dekomposisi Table*, *Database* dan *Flowchart*  
 Setelah diperoleh data pendukung penelitian berupa dokumen, laporan dan wawancara, maka dibuatlah rancangan system dan database guna mempercepat tujuan yang penelitian ini kemukakan sebelumnya.
4. Desain Antarmuka (*Front-and*) dan *Back-and (User Privalage)*

Setelah tahapan perancangan system dan data base diatas dilakukan, maka segera dibuat desain *interface* (antarmuka) – *front-and* dan *back-and* (*user privilege*), agar segera di terapkan penelitian ini.

#### 5. Penerapan Metode *Profile Matching*

Setelah tahapan pembuatan *front-and* dan *back-and* selesai, maka dilanjutkan menerapkan metode *Profile Matching*.

#### A. Perhitungan Pemetaan GAP Kompetensi

Setelah proses pemilihan kandidat, proses berikutnya adalah menentukan kandidat mana yang paling cocok menduduki jabatan, yang diajukan oleh perusahaan. Dalam kasus ini penulis menggunakan perhitungan pemetaan gap kompetensi dimana yang dimaksud dengan *gap* disini adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$Gap = Profil Karyawan - Profile Jabatan$$

#### B. Perhitungan Pemetaan GAP Kompetensi Berdasarkan Aspek-Aspek

Untuk perhitungan pemilihan karyawan pengumpulan *gap-gap* yang terjadi itu sendiri pada tiap aspeknya mempunyai perhitungan yang berbeda-beda. Untuk keterangannya bisa dilihat pada tabel 1 :

**Tabel 1 Keterangan Sub Aspek Kriteria**

Kriteria	Keterangan Sub Kriteria
Aspek Kapasitas Intelektual	CS : <i>Common Sense</i> VI : <i>Verbalisasi Ide</i> SB : <i>Sistematika Berfikir</i> PSR : <i>Penalaran dan Solusi Real</i> KN : <i>Konsentrasi</i> LP : <i>Logika Praktis</i> FB : <i>Fleksibilitas Berfikir</i> IK : <i>Imajinasi Kreatif</i> ANT : <i>Antisipasi</i> IQ : <i>Potensi Kecerdasan</i>
Aspek Sikap Kerja	EP : <i>Energi Psikis</i> KTJ : <i>Ketelitian dan Tanggung Jawab</i> KH : <i>Kehati-hatian</i> PP : <i>Pengendalian Perasaan</i> DB : <i>Dorongan Berprestasi</i> VP : <i>Vitalitas dan Perencana</i>
Aspek Perilaku	D : <i>Dominance (Kekuasaan)</i> I : <i>Influences (Pengaruh)</i> S : <i>Steadiness (Keteguhan Hati)</i> C : <i>Compliance (Pemenuhan)</i>

Setelah didapatkan tiap *gap* masing-masing karyawan maka tiap profil karyawan diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai *gap* seperti yang dapat dilihat pada tabel 3 :

**Tabel 2 Keterangan 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

Tiap karyawan akan memiliki tabel bobot nilai seperti contoh-contoh tabel yang ada di bawah ini. Dengan contoh tabel bobot nilai karyawan dan dengan acuan pada tabel bobot nilai *gap*.

**C. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor**

Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk ketiga aspek yaitu aspek kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku dengan cara yang sama. Kemudian tiap aspek dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor* (1). Untuk perhitungan core factor dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

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

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC(*i, s, p*) : Jumlah total nilai *core factor* (*Intelektual, Sikap kerja, Perilaku*)

IC : Jumlah *item core factor*

**D. Perhitungan Nilai Total**

Dari hasil perhitungan dari tiap aspek di atas kemudian dihitung nilai total berdasar presentasi dari *core* dan *secondary* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Contoh perhitungan dapat dilihat pada rumus di bawah ini:

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

Untuk lebih jelasnya penghitungan nilai total terlebih dahulu menentukan nilai persen yang diinputkan yaitu *core factor* 60% dan *secondary factor* 40%. Kemudian nilai *core factor* dan

*secondary factor* ini dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat pada contoh perhitungan aspek kapasitas intelektual, aspek kerja dan aspek perilaku

**E. Perhitungan Penentuan Hasil Akhir/Ranking**

Hasil akhir dari proses ini adalah ranking dari kandidat yang diajukan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$Ha = (x)\%Ni + (x)\%Ns + (x)\%Np$$

Keterangan:

*Ha* : Hasil Akhir

*Ni* : Nilai Kapasitas Intelektual

*Ns* : Nilai Sikap Kerja

*Np* : Nilai Perilaku

(*x*)% : Nilai Persen yang diinputkan

6. Hasil Rekomendasi

Hasil rekomendasi sebagai acuan HRD atau pemimpin untuk pengambilan keputusan.

**3. Hasil dan Pembahasan**

A. Analisis Metode *profile matching*

Penerapan Metode *profile matching* pada PT Cirebon Power Services dalam penilaian kinerja karyawan dalam menentukan besaran gaji atau bonus, dengan alternatif 5 karyawan dapat digambarkan pada tabel 4.

**Tabel 3 Karyawan**

Kode	Nama Alternatif
KR001	Kar 1
KR002	Kar 2
KR003	Kar 3
KR004	Kar 4
KR005	Kar 5

Berdasarkan tabel 4 karyawan, menjelaskan bahwa pada penelitian ini mengambil contoh 5 karyawan.

**Tabel 4 Tabel Aspek penilain Karyawan**

Kode	Nama Aspek	Prosentase
AI	Aspek Kapasistas Intelektual	20
AII	Aspek Sikap Kerja	30
AIII	Aspek Prilaku	50

Berdasarkan tabel 5 Aspek Penilaian karyawan, menjelaskan bahwa pada penelitian ini memiliki 3 aspek penilaian diantaranya Aspek Kapasistas Intelektual, Aspek Sikap Kerja dan Aspek Prilaku.

**Tabel 5 Tabel Kriteria**

Kode	Kode Aspek	Aspek	Nama Kriteria	Nilai	Factor
AI1	AI	Aspek Kapasistas Intelektual	Verbalisasi Ide	3	Core
AI2	AI	Aspek Kapasistas Intelektual	Sistematika Berfikir	4	Core
AI3	AI	Aspek Kapasistas Intelektual	Konsentrasi	4	Core
AI4	AI	Aspek Kapasistas Intelektual	Logika Praktis	3	Secondary
AI5	AI	Aspek Kapasistas Intelektual	Potensi Kecerdasan	3	Secondary

Kode	Kode Aspek	Aspek	Nama Kriteria	Nilai	Factor
AII1	AII	Aspek Sikap Kerja	Energi Psikis	3	Core
AII2	AII	Aspek Sikap Kerja	Ketelitian dan Tanggung Jawab	3	Core
AII3	AII	Aspek Sikap Kerja	Kehati-hatian	3	Secondary
AII4	AII	Aspek Sikap Kerja	Dorongan Berprestasi	4	Secondary
AIII1	AIII	Aspek Prilaku	Dominance (Kekuasaan)	3	Core
AIII2	AIII	Aspek Prilaku	Influences (Pengaruh)	2	Core
AIII3	AIII	Aspek Prilaku	Steadiness (Keteguhan Hati)	3	Secondary
AIII4	AIII	Aspek Prilaku	Compliance (Pemenuhan)	4	Secondary

Berdasarkan tabel 6 kriteria penilaian karyawan, menjelaskan bahwa pada penelitian ini memiliki kriteria, Verbalisasi Ide Verbalisasi Ide, Sistematika Berfikir, Konsentrasi, Logika Praktis, Potensi Kecerdasan, Energi Psikis Ketelitian dan Tanggung Jawab, Kehati-hatian, Dorongan Berprestasi, Dominance (Kekuasaan) Influences (Pengaruh), Steadiness (Keteguhan Hati), Compliance (Pemenuhan).

**Tabel 6 Tabel Bobot Nilai**

Nilai	Bobot
0	5
1	4,5
-1	4
2	3,5
-2	3
3	2,5
-3	2
4	1,5
-4	1

Berdasarkan tabel 7 bobot nilai, menjelaskan bahwa pada penelitian ini nilai 0 memiliki bobot lebih tinggi yaitu 5.

**Tabel 7 Tabel Penilaian Aspek Intelektual**

Kode	Nama	AI1	AI2	AI3	AI4	AI5
KR001	Kar 1	3	3	3	2	4
KR002	Kar 2	3	4	3	2	4
KR003	Kar 3	2	3	4	3	2
KR004	Kar 4	2	3	4	3	3
KR005	Kar 5	1	1	1	1	1
Nilai Kriteria		3	4	4	3	3

**Tabel 8 Tabel Penilaian Aspek Sikap Kerja**

Kode	Nama	AII1	AII2	AII3	AII4
KR001	Kar 1	3	2	2	3
KR002	Kar 2	3	4	2	4

KR003	Kar 3	2	3	3	3
KR004	Kar 4	2	3	4	2
KR005	Kar 5	1	1	1	1
Nilai Kriteria		3	3	3	4

**Tabel 9 Tabel Penilaian Aspek Sikap Prilaku**

Kode	Nama	AIII1	AIII2	AIII3	AIII4
KR001	Kar 1	2	3	3	3
KR002	Kar 2	2	3	2	3
KR003	Kar 3	3	2	3	4
KR004	Kar 4	3	3	4	4
KR005	Kar 5	1	1	1	1
Nilai Kriteria		3	2	3	4

**B. Pemetaan Gap Kompetensi**

*Gap* adalah perbedaan/selisih *value* masing-masing aspek/atribut dengan *value* target, dengan rumus sebagai berikut :

$$Gap = Value\ Atribut - Value\ Target$$

**Tabel 10 Pemetaan Gap Kompetensi Aspek Intelektual**

Kode	Nama	AI1	AI2	AI3	AI4	AI5
KR001	Kar 1	0	-1	-1	-1	1
KR002	Kar 2	0	0	-1	-1	1
KR003	Kar 3	-1	-1	0	0	-1
KR004	Kar 4	-1	-1	0	0	0
KR005	Kar 5	-2	-3	-3	-2	-2

**Tabel 11 Pemetaan Gap Kompetensi Aspek sikap kerja**

Kode	Nama	AII1	AII2	AII3	AII4
KR001	Kar 1	0	-1	-1	-1
KR002	Kar 2	0	1	-1	0
KR003	Kar 3	-1	0	0	-1
KR004	Kar 4	-1	0	1	-2
KR005	Kar 5	-2	-2	-2	-3

**Tabel 12 Pemetaan Gap Kompetensi Aspek sikap prilaku**

Kode	Nama	AIII1	AIII2	AIII3	AIII4
KR001	Kar 1	-1	1	0	-1
KR002	Kar 2	-1	1	-1	-1
KR003	Kar 3	0	0	0	0
KR004	Kar 4	0	1	1	0
KR005	Kar 5	-2	-1	-2	-3

**C. Perhitungan Dan Pengelompokan Core Factor Dan Secondary Factor**

Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk ketiga aspek, yaitu aspek kecerdasan, sikap kerja, dan perilaku dengan cara yang sama, setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu *Core Factor* dan *Secondary Factor*.

Perhitungan *core factor* di rumuskan dengan rumus :

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

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor*

IC : Jumlah item *core factor*

D. Perhitungan Nilai Total :

Dari perhitungan setiap aspek yang diatas, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan presentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap karyawan. Dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

NCF(i,s,p) : Nilai rata-rata *core factor* (kecerdasan, sikap, perilaku)

NSF(i,s,p) : Nilai rata-rata *secondary factor* (kecerdasan, sikap, perilaku)

N(i,s,p) : Nilai total dari aspek (kecerdasan, sikap, perilaku)

(x)% :Nilai persen yang diinputkan

Perhitungan Dan Pengelompokan *Core Factor* Dan *Secondary Factor* dan Perhitungan Nilai Total pada tiap aspek dapat di jelaskan dengan tabel sebagai berikut :

**Tabel 13 Perhitungan , Pengelompokan dan Perhitungan Nilai aspek intelektual**

Kode	Nama	AI1	AI2	AI3	AI4	AI5	NCF	NSF	Total
KR001	Kar 1	5	4	4	4	4,5	4,333333333	4,25	4,3
KR002	Kar 2	5	5	4	4	4,5	4,666666667	4,25	4,5
KR003	Kar 3	4	4	5	5	4	4,333333333	4,5	4,4
KR004	Kar 4	4	4	5	5	5	4,333333333	5	4,6
KR005	Kar 5	3	2	2	3	3	2,333333333	3	2,6
Nilai Kriteria		Core	Core	Core	Secondary	Secondary			

**Tabel 14 Perhitungan , Pengelompokan dan Perhitungan Nilai sikap kerja**

Kode	Nama	AII1	AII2	AII3	AII4	NCF	NSF	Total
KR001	Kar 1	5	4	4	4	4,5	4	4,3
KR002	Kar 2	5	4,5	4	5	4,75	4,5	4,65
KR003	Kar 3	4	5	5	4	4,5	4,5	4,5
KR004	Kar 4	4	5	4,5	3	4,5	3,75	4,2
KR005	Kar 5	3	3	3	2	3	2,5	2,8
Nilai Kriteria		Core	Core	Secondary	Secondary			

**Tabel 15 Perhitungan , Pengelompokan dan Perhitungan Nilai sikap Prilaku**

Kode	Nama	AIII1	AIII2	AIII3	AIII4	NCF	NSF	Total
KR001	Kar 1	4	4,5	5	4	4,25	4,5	4,35
KR002	Kar 2	4	4,5	4	4	4,25	4	4,15

Kode	Nama	AIII1	AIII2	AIII3	AIII4	NCF	NSF	Total
KR003	Kar 3	5	5	5	5	5	5	5
KR004	Kar 4	5	4,5	4,5	5	4,75	4,75	4,75
KR005	Kar 5	3	4	3	2	3,5	2,5	3,1
Nilai Kriteria		Core	Core	Secondary	Secondary			

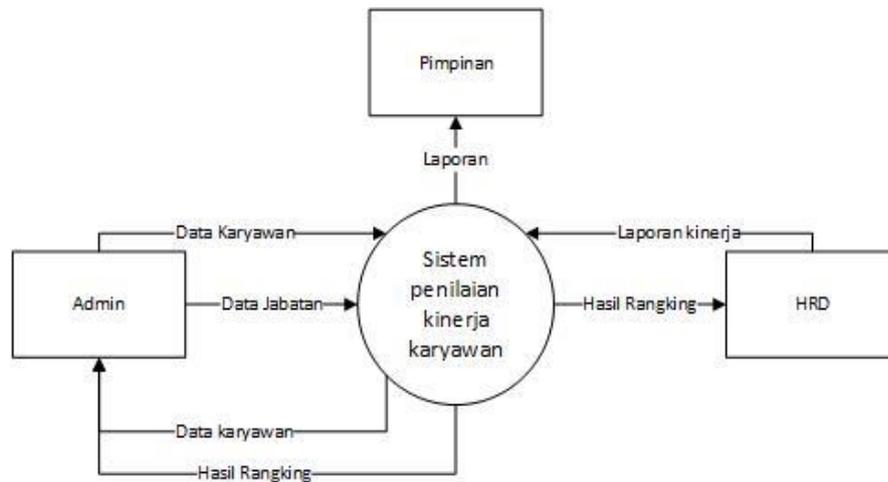
Hasil dari perhitungan di atas maka di dapatkan rangking dari 5 karyawan tersebut, dapat dilihat pada tabel 16

**Tabel 16 Hasil Rangking**

Kode	Nama	AI	AII	AIII	Total	Rank
KR001	Kar 1	4,3	4,3	4,35	4,325	4
KR002	Kar 2	4,5	4,65	4,15	4,37	3
KR003	Kar 3	4,4	4,5	5	4,73	1
KR004	Kar 4	4,6	4,2	4,75	4,555	2
KR005	Kar 5	2,6	2,8	3,1	2,91	5
Prosentase		20	30	50		

E. Diagram Konteks

Diagram konteks pada penelitian dapat dijelaskan pada gambar 2

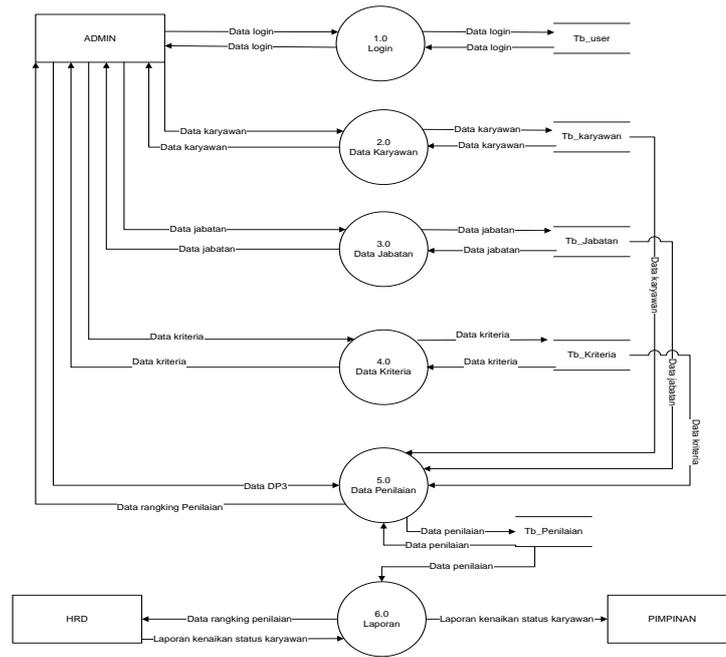


**Gambar 2 Diagram Konteks**

Berdasarkan gambar 2 menjelaskan bahwa diagram konteks memiliki 3 entitas, yaitu admin, hrd dan pimpinan.

F. Data Flow Diagram level 0

Data Flow Diagram level 0 pada penelitian ini dapat di gambarkan pada gambar 5

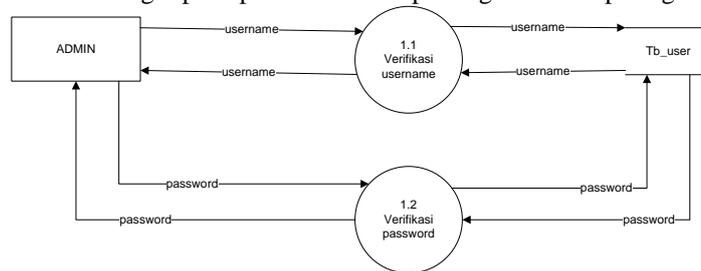


Gambar 3 Diagram Level 0

Berdasarkan gambar 5 data flow diagram menjelaskan bahwa terdapat 6 proses diantaranya login, data karyawan, data jabatan, data kriteria, data penilaian dan laporan.

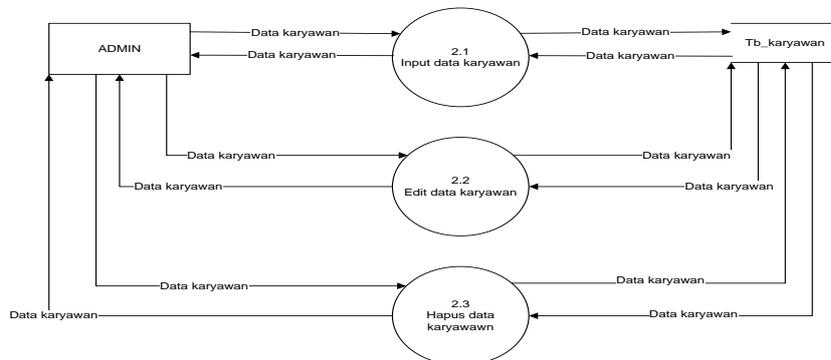
G. Data Flow Diagram level 1

Data Flow Diagram level 1.1 Login pada penelitian ini dapat di gambarkan pada gambar 6



Gambar 4 DFD Level 1.1

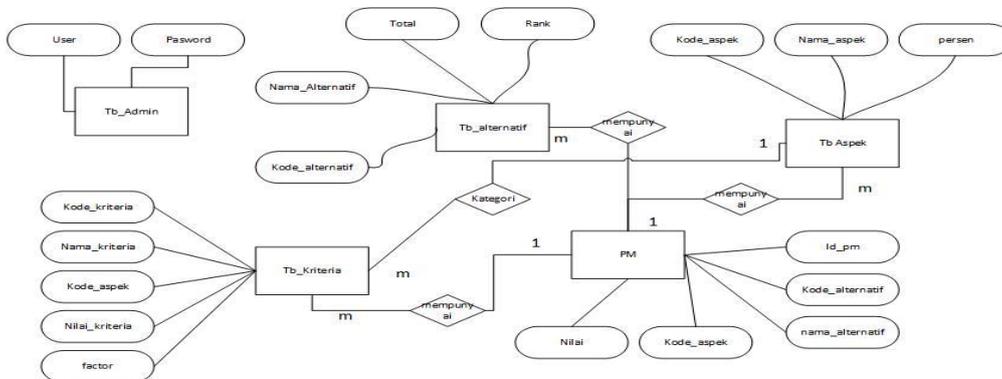
Data Flow Diagram level 1.2 Data Karyawan pada penelitian ini dapat di gambarkan pada gambar 7



Gambar 5 DFD Level 2.1

H. Entity Relationship Diagram (ERD)

Entity Relationship Diagram (ERD) pada tahap ini dapat di gambarkan pada gambar



Gambar 7 ERD

I. Halaman Menu Home

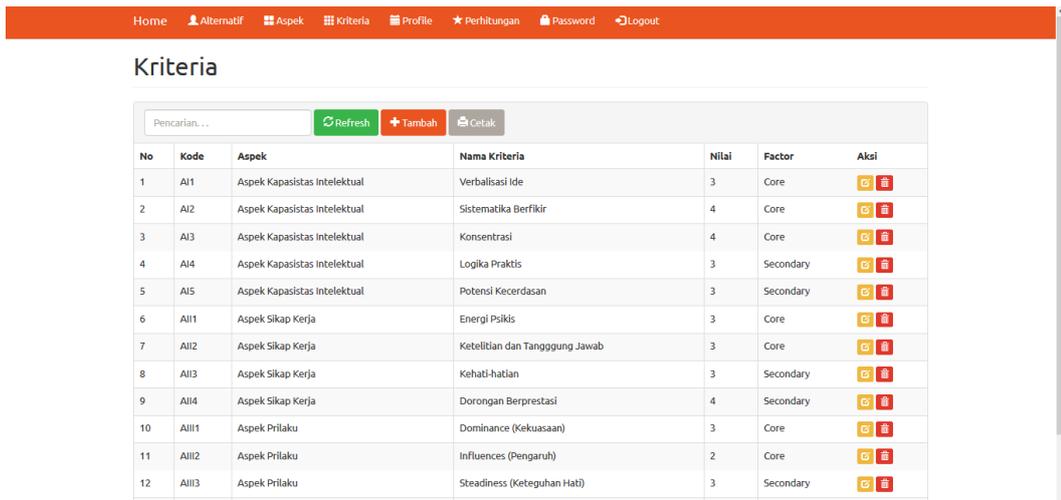
Halaman ini menampilkan halaman home untuk admin, setelah admin berhasil masuk/ login maka akan diarahkan ke halaman ini. Menu utama merupakan halaman utama dapat dilihat pada gambar 11



Gambar 8 Menu Home

J. Halaman Menu Kriteria

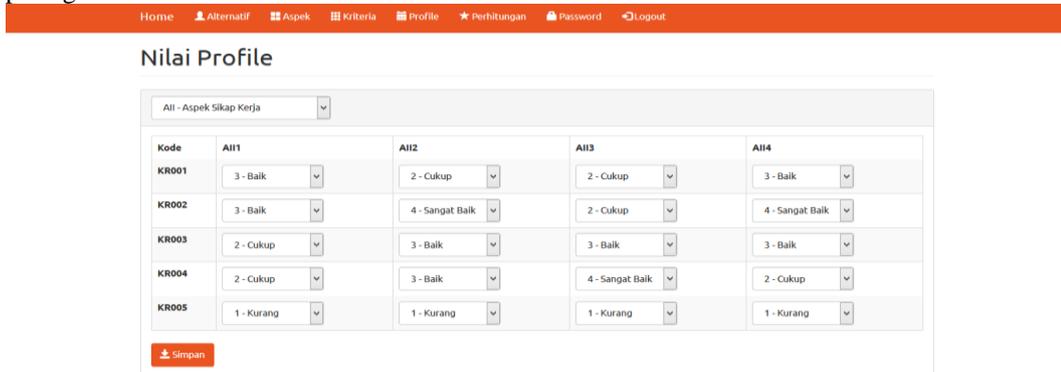
Halaman ini menampilkan halaman yang memuat data kriteria dalam sistem penilaian kinerja karyawan yang nantinya data kriteria tersebut akan dijadikan pembandingan dalam proses penilaian kinerja karyawan dapat di lihata pada gambar 13



Gambar 9 Menu Kriteria

K. Halaman *Profile Matching*

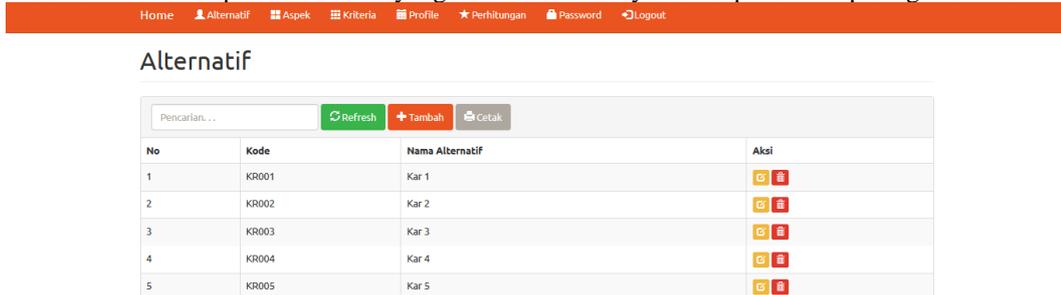
Halaman ini menampilkan halaman yang memuat data penilaian kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 14



Gambar 10 Menu Kriteria

L. Halaman Menu Alternatif

Halaman ini menampilkan halaman yang memuat data karyawan dapat dilihat pada gambar 15



Gambar 11 Menu Alternatif

M. Halaman Aspek

Halaman ini menampilkan halaman yang memuat data aspek dapat dilihat pada gambar 16

No	Kode	Nama Aspek	Prosentase	Aksi
1	AI	Aspek Kapasitas Intelektual	20	
2	AII	Aspek Sikap Kerja	30	
3	AIII	Aspek Prilaku	50	

Gambar 12 Aspek

## N. Halaman Ranking

Halaman ini menampilkan halaman yang memuat data ranking dapat dilihat pada gambar 17

Kode	AI1	AI2	AI3	AI4	AI5
KR001	3	3	3	2	4
KR002	3	4	3	2	4
KR003	2	3	4	3	2
KR004	2	3	4	3	3
KR005	1	1	1	1	1
Nilai Kriteria	3	4	4	3	3

	AI1	AI2	AI3	AI4	AI5
KR001	0	-1	-1	-1	1
KR002	0	0	-1	-1	1
KR003	-1	-1	0	0	-1
KR004	-1	-1	0	0	0

Gambar 13 Ranking

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pada paper ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Beberapa kriteria sangat relevan dengan lapangan.
- Dapat sebagai bahan rujukan pengambil keputusan dalam menentukan kinerja karyawan.
- Pengambil keputusan terbesar terdapat pada pemimpin atau HRD

## Daftar Pustaka

- [1] Turban, Efraim, 2005, *Decision support system and Intelligent System*, Andi, Yogyakarta
- [2] Ades Galih Anto, Hindayati Mustafidah, Aman Suyadi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode SAW (*SimpleAdditive Weighting*) di Universitas Muhammadiyah Purwokerto
- [3] Kusri. 2007. Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Penerbit Andi., Yogyakarta
- [4] Kusri, Awaluddin, M. (2014). *Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan Untuk Promosi Jabatan*. 1-9.