

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN KARYAWAN BERPRESTASI PADA CV. JAYA PRATAMA MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING BERBASIS WEB

Dr. Heny Pratiwi, S.Kom., M.Pd ¹⁾, Hanifah Ekawati, M.Pd ²⁾, Bella Belinda Wijaya ³⁾

Program Studi Sistem Informasi STMIK Widya Cipta Dharma

ABSTRAK

Bella Belinda Wijaya. 2017. Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Berprestasi Pada CV. Jaya Pratama Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web. Skripsi, Program Studi Sistem Informasi. STMIK Widya Cipta Dharma. Pembimbing I : Dr. Heny Pratiwi, S.Kom., M.Pd dan Pembimbing II : Hanifah Ekawati, M.Pd

Kata Kunci : Sistem, Pendukung, Keputusan, Profile Matching

Penelitian dilakukan untuk dapat membuat suatu sistem pendukung keputusan penentuan karyawan berprestasi pada CV. Jaya Pratama yang nantinya jika sistem ini berhasil dapat membantu tugas HRD Perusahaan pada saat melakukan penilaian karyawan yang ingin dipromosikan jabatannya.

Penelitian dilakukan di CV. Jaya Pratama Samarinda. Metode pengumpulan data yaitu dengan wawancara yang mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan sistem penilaian karyawan yang terdapat pada perusahaan. Dengan cara observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung ke CV. Jaya Pratama Samarinda. Dalam penelitian ini metode pengembangan sistem yang digunakan yaitu fase pengembangan sistem pendukung keputusan dengan perangkat lunak pendukung yang digunakan adalah PHP, MySQL dan metode perhitungan menggunakan *Profile Matching*

Adapun hasil dari penelitian ini berupa suatu sistem pendukung keputusan menggunakan metode *Profile Matching* berbasis web yang dapat mempermudah pekerjaan HRD CV. Jaya Pratama dan karyawan dalam melakukan penilaian maupun pengecekan karyawan tersebut.

1. PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya era globalisasi yang sarat dengan kemajuan teknologi, memaksa setiap perusahaan untuk dapat memenuhi tuntutan tersebut dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam kegiatan perusahaan. Usaha peningkatan sumber daya manusia ini dianggap penting oleh setiap perusahaan karena sumber daya manusia merupakan aset berharga perusahaan yang memiliki peran penting dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktifitas perusahaan. Salah satu usaha yang sering dilakukan setiap perusahaan yaitu dengan penentuan karyawan berprestasi yang juga digunakan sebagai proses evaluasi efektivitas kerja serta menjadi salah satu bentuk motivasi kepada karyawan Penentuan karyawan berprestasi di CV. Jaya Pratama saat ini masih dilakukan secara manual tanpa adanya sistem pendukung keputusan yang membantu dalam penentuan karyawan berprestasi yang benar-benar sesuai dengan kriteria penentuan yang ada pada CV. Jaya Pratama.

Sistem pendukung keputusan penentuan karyawan berprestasi pada CV. Jaya Pratama dibuat mengikuti standar kriteria dari perusahaan. Kriteria dan sub kriteria yang termasuk di dalam perhitungan untuk menentukan karyawan yang berprestasi sesuai dengan harapan dari CV. Jaya Pratama, tanpa ada subjektivitas sehingga diharapkan dapat menjadi motivasi kepada karyawan CV. Jaya Pratama.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di banyak perusahaan mengenai penentuan karyawan berprestasi, maka penelitian ini akan dibangun Sistem pendukung keputusan Penentuan karyawan berprestasi yang berdasarkan dari kinerja karyawan.

RUANG LINGKUP PENELITIAN

Batasan masalah pada penelitian ini adalah :

Penelitian dibatasi hanya terbatas pada karyawan CV. Jaya Pratama Samarinda. Metode yang di gunakan adalah *Profile Matching*, Kriteria adalah sebagai berikut :

1. Aspek 1
 - 1) Penerimaan Perintah Atasan (CF)
 - 2) Inisiatif (SF)
 - 3) Prosedur Kerja (SF)
2. Aspek 2
 - 1) Kecakapan, Keterampilan & Kualitas Kerja (CF)
 - 2) Waktu Penyelesaian Kerja (SF)
 - 3) Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan (CF)
3. Aspek 3
 - 1) Disiplin Kerja (CF)
 - 2) Semangat Kerja (SF)
 - 3) Kejujuran (CF)
 - 4) Sikap Mental / Attitude (SF)
4. Penelitian ini objek yang diteliti adalah karyawan bagian logistik dan merupakan karyawan tetap

2. BAHAN DAN METODE

3.1 Kajian Teoritis

Untuk mendukung hasil penelitian suatu konsep dalam merumuskan definisi-definisi yang menunjang kegiatan penelitian baik teori dasar maupun teori umum.

3.1.1 Sistem

Menurut Kusri (2007), sistem adalah kumpulan elemen yang saling berkaitan dan bertugas memproses masukan sehingga menghasilkan keluaran.

Menurut Jogiyanto (2008), sistem (*System*) dapat didefinisikan dengan pendekatan prosedur dan dengan pendekatan komponen. Dengan pendekatan prosedur, sistem dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari proses-proses yang mempunyai tujuan tertentu sedangkan dengan pendekatan komponen, sistem dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari komponen yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya membentuk satu kesatuan yang mencapai tujuan tertentu.

3.1.2 Keputusan

Menurut Kusri (2007), keputusan merupakan kegiatan memilih suatu strategi atau tindakan dalam pemecahan masalah tersebut dan pengambilan keputusan didefinisikan sebagai tindakan memilih strategi atau aksi yang diyakini manajer akan memberikan solusi terbaik atas sesuatu disebut pengambil keputusan.

Menurut Simon (2007), Keputusan merupakan rangkaian tindakan yang perlu diikuti dalam memecahkan masalah (*problem*) untuk menghindari atau mengurangi dampak negatif atau untuk memanfaatkan kesempatan.

3.1.3 Sistem Pendukung Keputusan

Menurut Turban (2008), Sistem Pendukung Keputusan merupakan suatu pendekatan untuk mendukung pengambilan keputusan. Sistem Pendukung Keputusan menggunakan data, memberikan antarmuka pengguna yang mudah dan dapat menggabungkan pemikiran pengambil keputusan.

Hermawan (2008), *Decision Support System* atau Sistem Pendukung Keputusan yang selanjutnya disingkat menjadi SPK, secara umum didefinisikan sebagai sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan, baik kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan

berkomunikasi untuk masalah semi-terstruktur. Secara khusus, SPK didefinisikan sebagai sebuah sistem yang mendukung kerja seorang manajer maupun sekelompok manajer dalam memecahkan masalah semi-terstruktur dengan cara memberikan informasi ataupun usulan menuju pada keputusan tertentu.

Jenis-jenis sistem pendukung keputusan :

1. *Quick Hit* ditujukan untuk para manajer yang baru belajar menggunakan sistem pendukung keputusan. Biasanya masalah yang dihadapi cukup sederhana. Misalnya untuk kebutuhan pelaporan dan pencarian informasi, sistem yang sama biasa pula digunakan untuk melakukan analisis sederhana. Contohnya adalah melihat dampak yang terjadi pada sebuah formulasi, apabila variabel dan parameternya diubah.
2. *Institutional* merupakan suatu aplikasi para ahli bisnis dan ahli sistem pendukung keputusan. Sesuai dengan namanya, dimana data yang dimiliki oleh masing-masing organisasi telah diintegrasikan. Contohnya adalah sistem pendukung keputusan untuk memprediksi pendapatan perusahaan dimasa mendatang, serta masalah yang berkaitan dengan keuangan dan akuntansi.

Pembuatan keputusan merupakan fungsi utama seorang manajer atau *administrator*. Kegiatan pembuatan keputusan meliputi pengidentifikasian masalah, pencarian alternatif penyelesaian masalah, evaluasi dari alternatif-alternatif tersebut dan pemilihan alternatif keputusan yang terbaik. Kemampuan seorang manajer dalam membuat keputusan dapat ditingkatkan apabila ia mengetahui dan menguasai teori dan teknik pembuatan keputusan. Dengan peningkatan kemampuan manajer dalam pembuatan keputusan diharapkan dapat ditingkatkan kualitas keputusan yang dibuatnya, dan hal ini tentu akan meningkatkan efisiensi kerja manajer yang bersangkutan.

1.1.4 Informasi

Menurut Jogiyanto (2010), Informasi dapat didefinisikan sebagai hasil dari pengolahan data dalam suatu bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerima yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian (*Even*) yang nyata (*Faet*) yang digunakan untuk pengambilan keputusan.

Menurut Kusri (2007), informasi adalah data yang telah diproses atau data yang memiliki arti.

3.1.5 Tujuan Sistem Pendukung Keputusan

Menurut Turban (2008), tujuan dari Sistem Pendukung Keputusan :

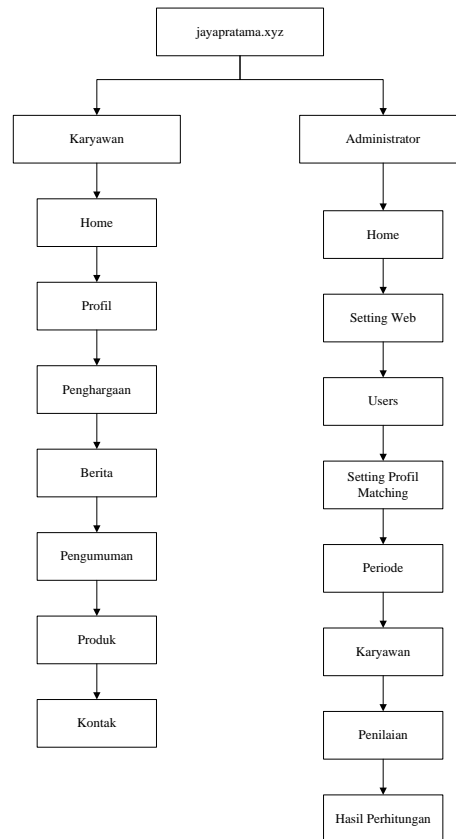
1. Membantu Manajer dalam pengambilan keputusan atau masalah semi terstruktur.
2. Memberikan dukungan atas pertimbangan manajer dan bukannya menggantikan fungsi manajer.
3. Meningkatkan efektifitas keputusan yang diambil manajer lebih dari pada perbaikan efisiennya.
4. Kecepatan komputasi. Komputer memungkinkan para pengambil keputusan untuk melakukan banyak komputasi secara cepat dan biaya yang rendah.
5. Peningkatan produktivitas. Membangun satu kelompok pengambil keputusan, terutama para pakar bisa mahal. Pendukung terkomputerisasi bisa mengurangi ukuran kelompok dan memungkinkan para anggotanya untuk berada diberbagai lokasi yang berbeda-beda.
6. Dukungan kualitas. Komputer bisa meningkatkan kualitas keputusan yang dibuat.
7. Berdaya saing. Manajemen dan pemberdayaan sumber daya perusahaan.
8. Mengatasi keterbatasan kognitif dalam pemrosesan dan penyimpanan.

3. RANCANGAN SISTEM/APLIKASI

4.1

- 1) *Sitemap*
- 2) Gambar 4.2 merupakan *Sitemap* atau peta situs *web* Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Berprestasi pada CV. Jaya Pratama Samarinda. Pada halaman

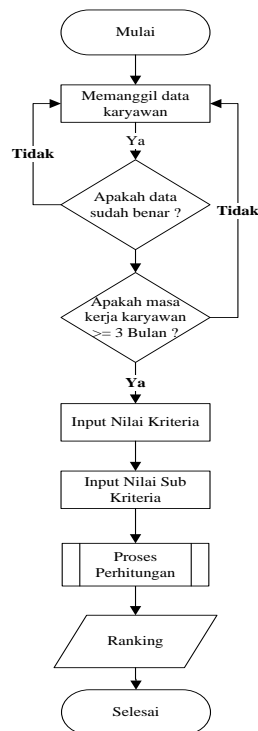
front end web berisi mengenai *home*, profil, penghargaan, berita, pengumuman, produk dan Kontak. Sedangkan pada halaman *administrator web* berisi tentang *home*, setting web, users, setting profile matching, periode, karyawan, penilaian dan hasil perhitungan.



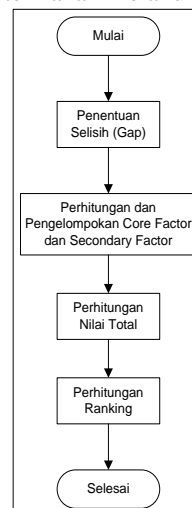
Gambar 4.2 Sitemap

3) **Flowchart Sistem**

Gambar 4.3 merupakan *Flowchart* Penilaian karyawan berprestasi pada CV. Jaya Pratama Samarinda. Dimulai dari menginputkan data karyawan, sistem melakukan pengecekan apakah data yang diisikan sudah benar, jika belum maka sistem akan mengembalikan ke *input* data karyawan, jika sudah sistem akan melanjutkan ke pengecekan masa kerja karyawan, apakah sudah lebih atau sama dengan 3 bulan. Jika belum maka sistem akan kembali ke *input* data karyawan. Jika sudah maka sistem akan masuk ke proses *input* nilai kriteria. Setelah *input* kriteria dimasukkan sistem akan melanjutkan ke proses *input* nilai sub kriteria. Jika proses *input* nilai *sub kriteria* sudah selesai maka sistem akan secara langsung membuat urutan dari nilai yang paling tinggi hingga yang paling rendah sesuai dengan nilai yang sudah diinputkan pada proses sebelumnya (Lihat gambar 4.3).

Gambar 4.3 *Flowchart* Sistem4) **Flowchart Proses Perhitungan**

Gambar 4.4 adalah *Flowchart* proses perhitungan pada penilaian karyawan berprestasi CV. Jaya Pratama Samarinda. Dimulai dari penentuan selisih atau gap, kemudian perhitungan dan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*. Setelah itu proses perhitungan nilai total berdasarkan nilai *core factor* dan *secondary factor*. Dari nilai total tersebut sistem akan melakukan perhitungan *ranking*.

Gambar 4.4 *Flowchart* Proses Perhitungan5) **Struktur Database**

(1) Tabel Karyawan

Nama Tabel : karyawan

Primary Key : nik

Keterangan : digunakan untuk menyimpan data karyawan CV. Jaya Pratama Samarinda

Tabel 4.1 Karyawan

N	Nama <i>Field</i>	Type	Siz	Keterangan
1	nik	Varch	20	Nomor Induk Karyawan
2	karyawan	Varch	10	Nama Karyawan
3	jabatan	Varch	45	Jabatan Karyawan
4	status	Varch	10	Status Karyawan
5	foto	Varch	10	Foto Karyawan
6	password	Varch	16	Password Karyawan
7	tgl masuk kerja	Date	-	Tanggal Masuk Karyawan
8	dept	Varch	10	Nama Departement

(2) Tabel Pembobotan

Nama Tabel : pembobotan

Primary Key : selisih

Keterangan : digunakan untuk menyimpan data gap

Tabel 4.2 Pembobotan

N	Nama <i>Field</i>	Type	Size	Keterangan
1	selisih	Integer	2	Selisih Bobot
2	bobot	Doubl		Nilai Bobot
3	keterangan	Varcha	100	Keterangan Bobot

(3) Tabel User

Nama Tabel : users

Primary Key : username

Keterangan : digunakan untuk menyimpan data user

Tabel 4.3 User

N	Nama <i>Field</i>	Type	Siz	Keterangan
1	username	Varch	25	Username
2	password	Varch	16	Password User
3	nama_lengk	Varch	50	Nama Lengkap User
4	email	Varch	50	Email User
5	no_telp	Varch	13	Nomor Telepon User
6	level	Varch	20	Level User
7	blokir	Varch	10	Aktif / Non Aktif

(4) Tabel Aspek

Nama Tabel : aspek

Primary Key : kd_aspek

Keterangan : digunakan untuk menyimpan data kriteria

Tabel 4.4 Aspek

N	Nama <i>Field</i>	Type	Siz	Keterangan
1	kd_aspek	Intege	3	Kode Kriteria
2	persen_aspe	Intege	5	Persen Kriteria 1
3	persen_aspe	Intege	5	Persen Kriteria 2
4	persen_aspe	Intege	5	Persen Kriteria 3

(5) Tabel Penilaian

Nama Tabel : penilaian

Primary Key : idpenilaian

Keterangan : digunakan untuk menyimpan data nilai

Tabel 4.5 Nilai

N	Nama <i>Field</i>	Type	Siz	Keterangan
1	idpenilaian	Integer	3	Kode Nilai

2	nik	Varcha	20	Kode Karyawan
3	idperusahaan	Integer	3	Kode Perusahaan
4	kd_periode	Varcha	10	Kode Periode
5	a	Integer	5	Nilai karyawan
6	b	Integer	5	Nilai karyawan
7	c	Integer	5	Nilai karyawan
8	d	Integer	5	Nilai karyawan
9	e	Integer	5	Nilai karyawan
10	f	Integer	5	Nilai karyawan
11	g	Integer	5	Nilai karyawan
12	h	Integer	5	Nilai karyawan
13	i	Integer	5	Nilai karyawan
14	j	Integer	5	Nilai karyawan

- (6) Tabel jenis
 Nama Tabel : kd_jenis
 Primary Key : kd_jenis
 Keterangan : digunakan untuk menyimpan data jenis factor

Tabel 4.6 Profile

N	Nama	Type	Si	Keterangan
1	kd_jenis	Integ	3	Id Profile
3	core	Integ	3	Nilai Core
4	second	Integ	3	Nilai Second

- (7) Tabel absen
 Nama Tabel : id_absen
 Primary Key : id_absen
 Keterangan : digunakan untuk menyimpan data absen

Tabel 4.7 Absen

N	Nama	Type	Si	Keterangan
1	id_absen	Integ	5	Id Absen
2	id_profile	Integ	10	Nomer Induk
3	kd_period	Integ	10	Kode Periode
4	sp1	Integ	5	Surat
5	sp2	Integ	5	Surat
6	sp3	Integ	5	Surat
7	m1	Integ	5	Mangkir
8	s1	Integ	5	Sakit
9	i1	Integ	5	Ijin
1	c1	Integ	5	Cuti
1	hari	Integ	5	Hari Terlambat
1	menit	Integ	5	Menit

Tabel 4.8 Daftar Kriteria Utama

No	Aspek	Nama Kriteria
1	1	Penyelesaian Kerja
2	2	Hasil Kerja
3	3	Kepribadian

1. Menentukan Sub Kriteria dari masing-masing Kriteria

Pada bagian kedua ini dijelaskan semua daftar sub kriteria berdasarkan masing-masing aspek kriteria utama. Untuk membuat daftar sub kriteria diurutkan berdasarkan kriteria utama yang ada. Daftar sub kriteria dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4.9 Daftar Sub Kriteria

No	Aspek	Nama Kriteria	Nama Sub Kriteria
1	1	Penyelesaian Kerja	Penerimaan Perintah Atasan
			Inisiatif
			Prosedur Kerja
2	2	Hasil Kerja	Kecakapan, Ketrampilan dan Kualitas Kerja
			Waktu Penyelesaian Pekerjaan
			Tanggung Jawab dalam Pekerjaan
3	3	Kepribadian	Disiplin Kerja
			Semangat Kerja
			Kejujuran
			Sikap Mental atau <i>Attitude</i>

2. Model Representasi Pengetahuan

Model representasi pengetahuan yang digunakan adalah metode *Profile Matching*. Pencocokan profil (*Profil Matching*) merupakan proses membandingkan antara profil individu ke dalam profil perusahaan sehingga dapat diketahui perbedaan profilnya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk seseorang (individu) karyawan sebagai karyawan berprestasi dan akan semakin berpeluang untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan tinggi.

Pada tabel 4.10 dapat dilihat contoh perhitungan *Profile Matching* yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 Contoh Perhitungan *Profile Matching*

1. Aspek (Penyelesaian Kerja)

No	id_karyawan	a	b	c
1	Heru Priyugo	5	5	5
2	M Dziky Mud	5	4	3
3	Virgilius R	3	3	4
Profil Aspek		5	4	3

Nilai GAP				
No	id_karyawan	a	b	c
1	Heru Priyugo	0	1	2
2	M Dziky Mud	0	0	0
3	Virgilius R	-2	-1	1

Tabel Bobot Nilai		Bobot Nilai		
No	id_karyawan	a	b	c
1	Heru Priyugo	5	4.5	3.5
2	M Dziky Mud	5	5	5
3	Virgilius R	3	4	4.5

2. Aspek (Hasil Kerja)

No	id_karyawan	a	b	c
1	Heru Priyugo	5	5	5
2	M Dziky Mud	5	4	4
3	Virgilius R	4	3	4
Profil Aspek		5	4	4

Nilai GAP	GAP			
No	id_karyawan	a	b	c
1	Heru Priyugo	0	1	1
2	M Dziky Mud	0	0	0
3	Virgilius R	-1	-1	0

Tabel Bobot Nilai		Bobot Nilai		
No	id_karyawan	a	b	c
1	Heru Priyugo	5	4.5	4.5
2	M Dziky Mud	5	5	5
3	Virgilius R	4	4	5

3. Aspek

(Kepribadian)

No	id_karyawan	a	b	c	d
1	Heru Priyugo	5	5	5	5
2	M Dziky Mud	5	4	4	4
3	Virgilius R	3	3	4	4
Profil Aspek		5	4	4	4

Nilai GAP					
No	id_karyawan	a	b	c	d
1	Heru Priyugo	0	1	1	1
2	M Dziky Mud	0	0	0	0
3	Virgilius R	-2	-1	0	0

Tabel Bobot Nilai		Bobot Nilai			
No	id_karyawan	a	b	c	d
1	Heru Priyugo	5	4.5	4.5	4.5
2	M Dziky Mud	5	5	5	5
3	Virgilius R	3	4	5	5

Perhitungan Core dan Secondary Factor

No	id_karyawan	NCF	NSF	NCF = 60 %	NSF = 40 %	Total
1	Heru Priyugo	5	4	3	1.6	4.6
2	M Dziky Mud	5	5	3	2	5
3	Virgilius R	3	4.25	1.8	1.7	3.5

No	id_karyawan	NCF	NSF	NCF = 60 %	NSF = 40 %	Total
1	Heru Priyugo	4.75	4.5	2.85	1.8	4.65
2	M Dziky Mud	5	5	3	2	5
3	Virgilius R	4.5	4	2.7	1.6	4.3

No	id_karyawan	NCF	NSF	NCF = 60 %	NSF = 40 %	Total
1	Heru Priyugo	4.75	4.5	2.85	1.8	4.65
2	M Dziky Mud	5	5	3	2	5
3	Virgilius R	4	4.5	2.4	1.8	4.2

Perankingan

No	id_karywan	31 % aspek 1	31% aspek 2	38 % aspek 3	Total Nilai Rangking	Ranking
1	Heru Priyugo	1.426	1.442	1.767	4.635	2
2	M Dziky Mud	1.55	1.500	1.900	5	1
3	Virgilius R	1.085	1.290	1.596	3.971	3

5. Implementasi

Implementasi program

5.1 Tampilan Front End

- 1) Halaman Home
 Pada gambar 4.5 berikut adalah tampilan halaman Home dari sistem pendukung keputusan penilaian karyawan berprestasi pada CV. Jaya Pratama Samarinda.



Gambar 4.5 Tampilan Halaman Home

- 2) Halaman Profil Perusahaan
 Gambar 4.6 merupakan tampilan dari halaman profil perusahaan. Halaman ini berisi tentang profil perusahaan CV. Jaya Pratama Samarinda.



Gambar 4.6 Halaman Profil Perusahaan

- 3) Halaman Penghargaan
 Gambar 4.7 merupakan tampilan dari halaman penghargaan. Halaman ini berisi penghargaan yang sudah pernah diperoleh oleh CV. Jaya Pratama Samarinda dari mulai berdiri hingga saat ini. Penghargaan tersebut

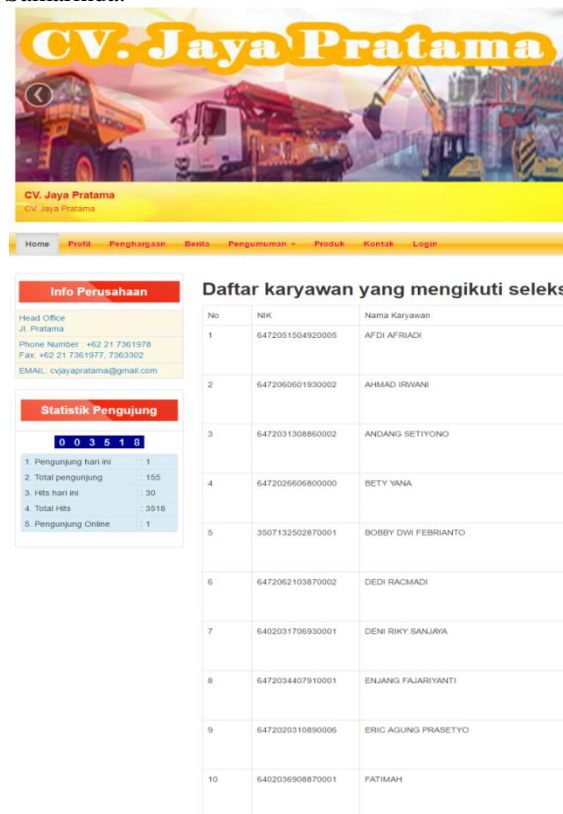
diperoleh karena perusahaan berhasil mencapai sesuatu hal yang memang layak untuk diberikan penghargaan.



Gambar 4.7 Halaman Penghargaan

- 4) Halaman Pengumuman Daftar Karyawan Seleksi

Gambar 4.8 merupakan tampilan dari halaman pengumuman daftar karyawan yang diseleksi. Halaman ini berisi daftar karyawan yang mengikuti seleksi penilaian karyawan berprestasi pada CV. Jaya Pratama Samarinda yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jika karyawan tersebut tidak muncul pada halaman pengumuman maka karyawan tersebut tidak memenuhi kriteria untuk mengikuti penilaian karyawan berprestasi pada CV. Jaya Pratama Samarinda.



Gambar 4.8 Halaman Pengumuman Karyawan Seleksi

- 5) Halaman Pengumuman Daftar Karyawan Berprestasi

Gambar 4.9 merupakan tampilan dari halaman pengumuman daftar karyawan yang berprestasi. Halaman ini berisi daftar karyawan yang sudah mengikuti seleksi penilaian karyawan berprestasi pada CV. Jaya Pratama Samarinda dan sudah mendapatkan penilaian dari pihak perusahaan. Jika karyawan tersebut tidak muncul pada halaman pengumuman maka karyawan tersebut dinyatakan masih belum mencukupi untuk mendapatkan kriteria sebagai karyawan yang berprestasi.



Gambar 4.9 Halaman Pengumuman Karyawan Berprestasi

- 6) Halaman Produk

Gambar 4.10 merupakan tampilan dari halaman produk. Halaman ini berisi daftar produk yang dimiliki oleh CV. Jaya Pratama Samarinda.



Gambar 4.10 Halaman Produk

- 7) Halaman Kontak Kami

Gambar 4.11 merupakan tampilan dari halaman kontak kami. Halaman ini berisi form yang digunakan untuk memasukkan nama, email pengirim, subjek pesan dan isi pesan jika ingin bertanya sesuai kepada CV. Jaya Pratama.



Gambar 4.11 Halaman Hubungi Kami

- 8) Halaman Login Karyawan

Gambar 4.12 merupakan tampilan dari halaman login karyawan CV. Jaya Pratama. Halaman ini digunakan karyawan untuk masuk dan melihat penilaian yang diberikan oleh perusahaan.



Gambar 4.12 Halaman Login Karyawan

- 9) Halaman Data Karyawan

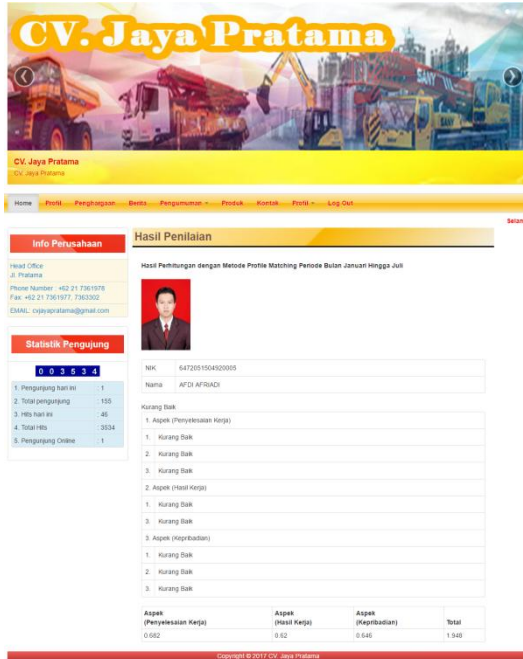
Gambar 4.13 merupakan tampilan dari halaman data karyawan CV. Jaya Pratama. Halaman ini digunakan karyawan setelah login ke dalam web untuk melihat data pribadi karyawan tersebut.



Gambar 4.13 Halaman Data Karyawan

- 10) Halaman Detail Penilaian Karyawan

Gambar 4.14 merupakan tampilan dari halaman detail penilaian karyawan CV. Jaya Pratama. Halaman ini digunakan karyawan setelah login ke dalam web untuk melihat detail penilaian yang diberikan oleh CV. Jaya Pratama sesuai dengan kriteria dan sub kriteria.

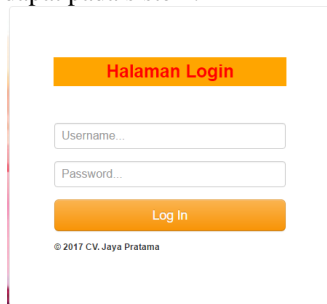


Gambar 4.14 Halaman Detail Penilaian Karyawan

1. Tampilan Back End


1) Halaman Login Administrator

Gambar 4.15 merupakan tampilan halaman login administrator. Admin yang ingin mengakses web diharuskan mengisi *username* dan *password* yang sesuai dengan yang terdapat pada sistem.



Gambar 4.15 Halaman Login Administrator

2) Halaman Home Administrator

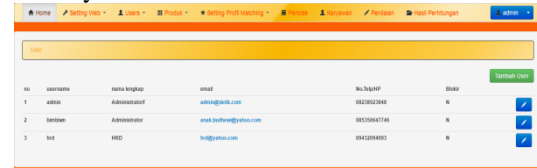
Halaman 4.16 merupakan tampilan halaman home administrator. Halaman ini berisi riwayat pengunjung web CV. Jaya Pratama Samarinda. Untuk melihat semua riwayat pengunjung web CV. Jaya Pratama admin hanya perlu menekan tombol , maka semua riwayat pengunjung web CV. Jaya Pratama akan muncul.



Gambar 4.16 Halaman Home Administrator

3) Halaman Daftar Pengguna

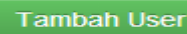
Gambar 4.17 merupakan tampilan dari halaman daftar pengguna. Halaman ini digunakan untuk melihat daftar *user* web CV. Jaya Pratama Samarinda.



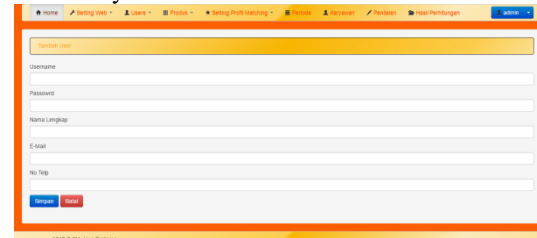
Gambar 4.17 Halaman Tambah Pengguna Pada halaman ini terdapat tombol



yang digunakan untuk menambah pengguna web CV. Jaya Pratama Samarinda. Pada saat tombol



ditekan akan muncul tampilan seperti pada gambar 4.18. Admin yang sudah masuk hanya perlu menginputkan data yang sesuai dengan permintaan sistem. Jika data sudah selesai diinputkan semua tekan tombol simpan untuk menyimpan data dan tekan tombol batal untuk membatalkan proses sebelumnya.



Gambar 4.18 Halaman Tambah User Admin

4) Halaman Profile Matching

Gambar 4.19 merupakan tampilan halaman *profile matching* yang hanya terdapat pada menu administrator. Halaman ini berisi kriteria dan sub kriteria yang nantinya akan digunakan untuk penilaian karyawan berprestasi pada CV. Jaya Pratama Samarinda. Penentuan nilai kriteria dan sub kriteria ini sesuai dengan kemampuan karyawan yang nantinya akan dilakukan monitoring setiap bulannya. Perusahaan bisa merubah sub kriteria sesuai dengan keinginan perusahaan. Setelah semua sub kriteria sesuai tekan tombol *update* untuk

menyimpan perubahan yang sudah dilakukan.

Nilai Profil Matching Perusahaan

Menentukan Nilai Profil Matching Pada Perusahaan

1. Aspek (Penyelesaian Kerja)

- Penerimaan Perintah Alasan
 - 5. Cepat menangkap perintah yang dimaksud, dan cepat pula menyampaikan kepada rekan sekerja
- Inisiatif
 - 4. Memiliki inisiatif dan ide yang cukup baik di dalam pekerjaannya
- Prosedur Kerja
 - 3. Cara kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku

2. Aspek (Hasil Kerja)

- Kecakapan, Ketrampilan & Kualitas Kerja
 - 5. Sangat cakap dan mampu dalam semua aspek pekerjaan hingga detailnya
- Waktu Penyelesaian Pekerjaan
 - 4. Penyelesaian tugas selalu lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan
- Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan
 - 4. Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi

3. Aspek (Kepribadian)

- Disiplin Kerja
 - 5. Memiliki disiplin kerja yang tinggi dan mau menegur orang lain yang melanggar
- Semangat Kerja
 - 4. Semangat kerja baik, bersemangat untuk bekerja dan tidak pernah mengeluh
- Kejujuran
 - 4. Bertindak jujur dengan bersikap apa adanya sesuai dengan kondisi yang sebenarnya
- Sikap Mental / Attitude
 - 4. Mempunyai sikap mental yang baik dan dapat menghargai orang lain

Update **Batal**

Gambar 4.19 Halaman Profile Matching
Gambar 4.20 merupakan tampilan dari penentuan nilai persen dari setiap aspek yang terdapat pada halaman *profile matching*. Admin bisa merubah nilai dari setiap aspek tersebut sesuai dengan keinginan perusahaan. Nilai tersebut menentukan penilaian karyawan yang berprestasi pada CV. Jaya Pratama Samarinda untuk setiap kriterianya. Setelah admin melakukan perubahan nilai tekan tombol *update* maka data yang sudah dirubah akan tersimpan, dan tekan tombol *batal* untuk membatalkan perubahan yang sudah dilakukan.

Nilai Persen Setiap Aspek Profil Matching

Menentukan Nilai Persen setiap aspek pada profil matching perusahaan

1. Aspek (Penyelesaian Kerja)
31

2. Aspek (Hasil Kerja)
31

3. Aspek (Kepribadian)
38

Update **Batal**

Gambar 4.20 Halaman Nilai Aspek *Profil Matching*

Gambar 4.21 merupakan tampilan dari penentuan nilai persen besarnya *Core Factor* dan *Secondary Factor* pada Halaman *Profil Matching*. Admin bisa merubah nilai dari *core* dan *secondary factor* tersebut sesuai dengan keinginan perusahaan. Nilai tersebut menentukan kepada setiap kriteria. Setelah admin melakukan perubahan nilai tekan tombol *update* maka data yang sudah dirubah akan tersimpan, dan tekan tombol *batal* untuk membatalkan perubahan yang sudah dilakukan.

Nilai Persen Core Factor dan Secondary Factor Profil Matching

Menentukan Nilai Persen Core Factor dan Secondary Factor pada profil matching perusahaan

1. Core Factor
60

2. Secondary Factor
40

Update **Batal**

Gambar 4.21 Halaman Nilai *Core* dan *Secondary Factor*

5) Halaman Penilaian

Gambar 4.22 merupakan tampilan halaman penilaian karyawan berprestasi yang hanya terdapat pada menu *administrator*. Halaman ini berisi data karyawan, kriteria dan *sub* kriteria yang nantinya akan digunakan untuk penilaian karyawan berprestasi pada CV. Jaya Pratama Samarinda. Penentuan nilai kriteria dan *sub* kriteria ini sesuai dengan kemampuan karyawan yang nantinya akan dilakukan monitoring setiap bulannya. Admin hanya tinggal memilih nilai dari setiap aspek yang sudah dibuat pada proses sebelumnya.

Proses Penilaian Karyawan

NIK: 647100204660010
Nama: VIRGILIUS REYNALDI HUGRAHA
Dept / Cabang: Rebutki Center
Kode Perioda: Penilaian Karyawan Periode Juli Sampai Desember 2015

Skor Penilaian 1	Skor Penilaian 2	Skor Penilaian 3
0	0	0
1	1	1
2	2	2
3	3	3
4	4	4
5	5	5

Update

1. Aspek (Penyelesaian Kerja)

- Penerimaan Perintah Alasan
- Inisiatif
- Prosedur Kerja

Gambar 4.22 Halaman Penilaian

Setelah karyawan dilakukan penilaian maka sistem akan meranking dari nilai yang paling tinggi ke rendah. Nilai yang paling tinggi itulah yang nantinya akan mendapatkan predikat sebagai karyawan berprestasi pada CV. Jaya Pratama Samarinda. Gambar 4.23 merupakan halaman hasil perhitungan dari proses penilaian karyawan.

Hasil Perhitungan

No	NIK	Nama Karyawan	Foto	Aspek Penyelesaian Kerja	Aspek Hasil Kerja	Aspek Kepribadian	Total
1	647100204660010	Virgilius Reynaldi Hugraha		31	31	38	100
2	647100204660011	Virgilius Reynaldi Hugraha		31	31	38	100
3	647100204660012	Virgilius Reynaldi Hugraha		31	31	38	100
4	647100204660013	Virgilius Reynaldi Hugraha		31	31	38	100

Update

Gambar 4.23 Halaman Hasil Perhitungan

6. Kesimpulan

Dari penelitian dan pembahasan mengenai sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan berprestasi

pada CV. Jaya Pratama Samarinda, penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan berprestasi pada CV. Jaya Pratama Samarinda membantu sekaligus mempermudah HRD CV. Jaya Pratama Samarinda untuk melakukan seleksi siapa yang layak mendapat predikat sebagai karyawan berprestasi.
2. Pemilihan yang dilakukan oleh Admin nantinya seharusnya sesuai dengan kemampuan karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal pada saat melakukan pemilihan karyawan berprestasi pada CV. Jaya Pratama Samarinda.
3. Hasil dari Aplikasi sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan berprestasi pada CV. Jaya Pratama Samarinda dapat ditindak lanjuti oleh HRD untuk pemberian promosi jabatan.

7. Saran - saran

Untuk kelancaran penelitian ini penulis memberikan saran yang sekiranya dapat membantu kinerja sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan berprestasi pada CV. Jaya Pratama Samarinda adalah sebagai berikut :

1. Sistem pendukung keputusan dibuat tidak hanya untuk pemilihan karyawan berprestasi pada CV. Jaya Pratama Samarinda tetapi bisa dilanjutkan kepada tahap pemilihan karyawan supaya dapat dipromosikan oleh perusahaan
2. Untuk kriteria ataupun sub kriteria yang terbaru akan selalu di update sehingga pemilihan bisa berfungsi dengan baik dan maksimal.
3. Pada saat melakukan pengembangan sistem pendukung keputusan ini mohon ditambahkan dari sisi koneksi, dan juga pengumuman untuk penerimaan karyawan baru ataupun promosi jabatan harus selalu *update*.

8. Daftar Pustaka

DAFTAR PUSTAKA

- Fathansyah. 2008. *Aplikasi Sederhana Menggunakan Microsoft Acces Sebagai Basis Data*. Bandung : Graha Ilmu.
- Febrian, Jack. 2008. *Menggunakan Internet*, Informatika, Bandung
- Hermawan. 2008. *Sistem Pendukung Keputusan, Keputusan Pada Perkantoran*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Jogiyanto, HM. 2008. *Analisis Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Kusrini. 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta : Andi Offset.

Lapian, Adrian B. 2007. *Pelayaran dan Perniagaan Nusantara*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

Madcom. 2008. *Microsoft Visual Basic 6.0 & Crystal Report 2008*. Yogyakarta : Andi Offset.

Mangkulo, Hengky A. 2011. *Membuat Aplikasi Database dengan Visual Basic 6.0*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

Nugroho, Bunafit. 2008. *PHP & MySQL dengan Editor Dreamweaver MX*. Yogyakarta : Andi Offset

Pressman, Roger S. 2007. *Rekayasa Perangkat Lunak: pendekatan praktis* (buku I). Yogyakarta : Andi Offset.

Sahputra, Wahyu. 2011. *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Sekolah Dasar Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Samarinda*, Skripsi tidak diterbitkan. Jurusan Teknik Informatika, Samarinda : Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Widya Cipta Dharma

Shalahudin. 2010. *Modul Pembelajaran Rekayasa Perangkat Lunak*. Yogyakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Simon, Markus. 2007. *Konsep Dasar Sistem Pendukung Keputusan*. Bandung : Widyatama.

Turban, Efraim. 2008. *Decision Support System and Intelligent System*, Prentice – Hall Inc, A Simon & Schuster Company Upper Saddle River, New Jersey. Yogyakarta : Andi Offset

Umar, Husein. 2009. *Studi Kelayakan Bisnis Edisi 3*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Winarno, Hendro. 2010. *Sistem Pendukung Keputusan Jasa Kredit untuk Kendaraan Bermotor berbasis Visual Basic 6.0*. Skripsi tidak diterbitkan. Jurusan Teknik Informatika, Samarinda : Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Widya Cipta Dharma