

PENERAPAN METODE PROFILE MATCHING DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. BINTANG ALAM REJEKI

Endang Sulastr¹⁾, Azahari²⁾, Sefty Wijayanti³⁾

¹⁾Teknik Informatika, STMIK Widya Cipta Dharma
²⁾³⁾Teknik Informatika, STMIK Widya Cipta Dharma
Jl. M.Yamin No.25, Samarinda, 75123
E-mail: endang_111@yahoo.com¹⁾

ABSTRAK

Penilaian kinerja digunakan untuk mengevaluasi hasil kerja seluruh karyawan dengan menggunakan beberapa aspek penilaian. Dengan melakukan proses penilaian kinerja maka prestasi setiap karyawan dengan nilai baik sekali, baik, cukup, atau kurang bisa diketahui untuk layak atau tidaknya karyawan mendapatkan bonus dari perusahaan. Maka diterapkanlah suatu sistem pendukung keputusan untuk tindak lanjut proses penilaian kinerja karyawan.

Sistem pendukung keputusan ini dibuat untuk memudahkan proses penilaian karyawan untuk nantinya menjadi dasar kebijakan bagi perusahaan agar karyawan yang dinilai berprestasi bisa mendapatkan bonus karyawan dengan menggunakan metode *Profile Matching*. Adapun pengumpulan data terbagi menjadi 2 yaitu wawancara dan pengamatan. Dan menggunakan beberapa *software* yaitu *Microsoft Visual Basic 6.0* dengan menggunakan *database Microsoft Access* dan laporannya di buat menggunakan *Crystal Report*.

Hasil dari Sistem Pendukung Keputusan ini adalah menampilkan nilai akhir untuk menentukan nilai ranking karyawan. Sistem ini hanya memberikan alternatif nama karyawan dengan nilai ranking tetapi hasil akhir tetap ada pada Direktur Perusahaan untuk menentukan layak atau tidak untuk mendapatkan bonus.

Kata Kunci: Sistem, Pendukung Keputusan, Penilaian, Kinerja, Profile Matching.

1. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan di CV. Bintang Alam Rejeki digunakan untuk proses pemberian bonus kerja, evaluasi kinerja dan pendataan karyawan berprestasi. Penilaian kinerja menggunakan beberapa komponen penilaian yang bisa mencakup seluruh aspek penilaian untuk karyawan seperti tanggungjawab, prestasi kerja, disiplin dan lain sebagainya.

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan. Penilaian kinerja harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Dengan melakukan proses penilaian kinerja maka prestasi yang dicapai setiap karyawan dengan nilai baik sekali, baik, cukup atau kurang bisa diketahui. Penilaian prestasi karyawan sangatlah penting bagi perusahaan untuk mengetahui kompetensi setiap karyawan dan menentukan kebijakan untuk karyawan sesuai kinerja dan prestasinya.

Dengan berbagai tuntutan penilaian dan banyaknya komponenpenilaiannya, maka CV. Bintang Alam Rejekimembutuhkan suatu sistem atau program yang dapat melakukan proses penilaian kinerja karyawan secara cepat dan mempunyai hasil penilaian yang akurat sehingga dengan hasil tersebut dapat digunakan sebagai pendukung keputusan untuk tindak lanjut kinerja karyawan yang dinilai. Dan dengan proses penilaian yang menggunakan metode *profile matching* yaitu 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 karyawan mendapatkan nilai dari kinerjanya.

2. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Permasalahan difokuskan kepada:

1. Karyawan terbaik yang mendapatkan bonus adalah karyawan yang hasil nilai perhitungan rankingnya mendapatkan angka 4 atau lebih maka akan mendapatkan status penilaian "Layak". Nilai 4 merupakan standar minimum perusahaan untuk

penentuan nilai bagi karyawan yang terbaik. Adapun bonus yang di berikan berupa :

- 1) Umroh harus mendapatkan nilai perhitungan rankingnya minimal 4,70
- 2) Paket Tour mendapatkan nilai perhitungan rankingnya 4,50
- 3) Uang jika mendapatkan nilai perhitungan rankingnya mencapai 4,00

2. *Input Data Karyawan*

3. Proses Penilaian Karyawan, Komponen penilaian karyawan dibedakan menjadi 2 aspek penilaian yaitu :

1. Aspek Kompetensi Karyawan, terdiri atas :

- 1) Kejujuran(*Core Factor*)
- 2) Tanggung Jawab(*Core Factor*)
- 3) Prestasi Kerja(*Core Factor*)
- 4) Disiplin(*Secondary Factor*)
2. Aspek Managerial, terdiri atas :
 - 1) Kepemimpinan (*Core Factor*)
 - 2) Kerjasama(*Secondary Factor*)
 - 3) Komunikasi(*Secondary Factor*)

Nilai persentase aspek penilaian yaitu untuk aspek kompetensi 60% dan aspek manajemen 40%.

4. Laporan Penilaian

1. Laporan Karyawan
2. Laporan Hasil Penilaian Karyawan

1. BAHAN DAN METODE

3.1 Sistem Pendukung Keputusan(*Decision Support System*)

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

Decision Support Sistem atau Sistem Pendukung Keputusan yang selanjutnya kita singkat dalam skripsi ini menjadi SPK, secara umum didefinisikan sebagai sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan baik kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan pemkomunikasian untuk masalah semi-terstruktur. Secara khusus, Sistem Pendukung Keputusan 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.

3.2 Profile Matching

Menurut Kusrini (2008) metode *profile matching* atau pencocokan profil adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme dalam pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati.

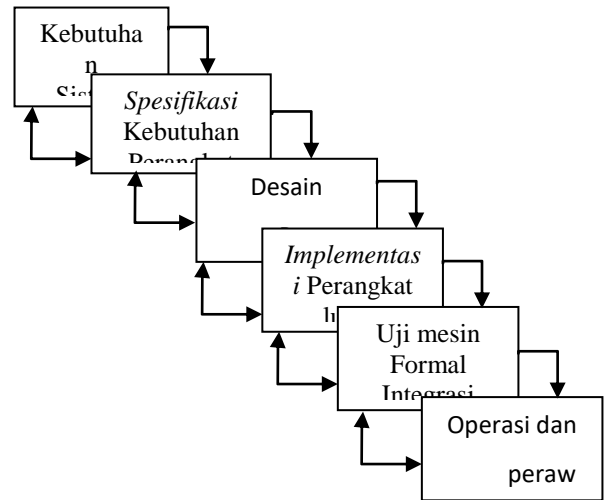
Berikut adalah beberapa tahapan dan perumusan perhitungan dengan metode *profile matching*:

1. GAP dan Pembobotan
2. Pengelompokan *Core* dan *Secondary Factor*
3. Perhitungan Nilai Total

4. Perankingan

3.2 Waterfall

Menurut Janner Simarmata (2010), Model Air Terjun (*Waterfall*) adalah untuk membantu mengatasi kerumitan yang terjadi akibat proyek-proyek pengembangan perangkat lunak. Seperti pada gambar 2.2, sebuah model Air Terjun memacu tim pengembang untuk memerinci apa yang seharusnya perangkat lunak lakukan (mengumpulkan dan kebutuhan kebutuhan sistem) sebelum sistem tersebut dikembangkan.



Gambar 2.2 Model Metode *Waterfall*
Sumber Janner Simarmata(2010)

Kemudian model ini memungkinkan pemecahan misi pengembangan yang rumit menjadi beberapa langkah logis (desain, kode, pengujian, dan seterusnya) dengan beberapa langkah yang pada akhirnya akan menjadi produk akhir yang siap pakai.

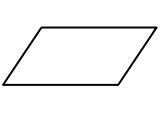
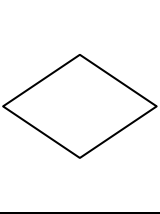

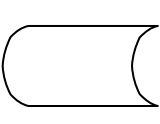
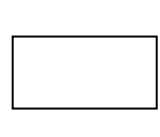
3.3 Flowchart

Menurut Ladjamuddin (2006), *flowchart* adalah bagan-bagan yang mempunyai arus yang menggambarkan langkah-langkah penyelesaian suatu masalah. *Flowchart* merupakan cara penyajian dari suatu algoritma.

Sedangkan menurut Jogiyanto (2008), *flowchart* adalah bagan (*chart*) yang menunjukkan hasil (*flow*) didalam program atau prosedur sistem secara logika.

Tabel *Symbol Flowchart*

SIMBOL	NAMA	FUNGSI
	Terminator	Pemulaan / Akhir Program
	Garis Alir (<i>flow line</i>)	Arah Aliran Diagram

	<i>Input Output Data</i>	Proses <i>Input Output Data</i> Parameter Informasi
	<i>Decision</i>	Perbandingan Pernyataan data yang memberikan pilihan untuk langkah selanjutnya
	Simbol Dokumen	Simbol Document
	<i>Display</i>	Simbol <i>Display</i>
	Proses	Proses Perhitungan Proses Pengolahan data

Sumber :Jogiyanto (2008), Analisa dan Desain Sistem Informasi

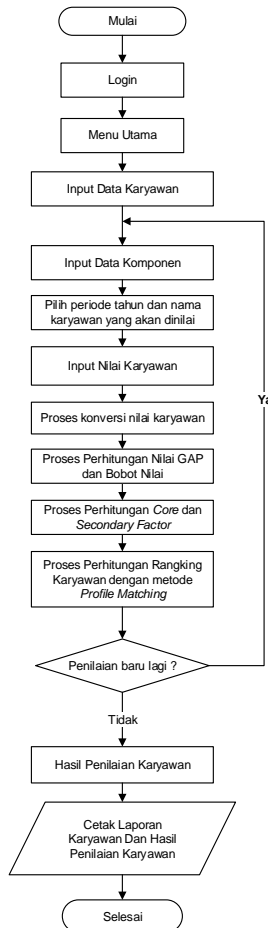
2. Tabel
Tabel Data Karyawan
Nama Tabel: karyawan
Keterangan: untuk menampung data karyawan

Tabel 4.10 Tabel Data Karyawan

No	Field	Type	Size	Description
1	Nik	Text	10	Nik karyawan
2	nama	Text	30	Nama
3	Jenis_kelamin	Text	15	Jenis kelamin
4	Tempat_lahir	Text	50	Tempat lahir
5	Tgl_lahir	Date/Time	15	Tanggal lahir
6	Agama	Text	30	Agama
7	Pendidikan	Text	40	Pendidikan
8	Status	Text	15	Status kawin
9	Anak	Number	1	Jumlah anak
10	Alamat	Text	255	Alamat lengkap
11	Telepon	Text	20	Nomor telepon
12	Tgl_masuk_kerja	Date/Time	15	Tanggal bekerja
13	Jabatan	Text	150	Nama jabatan

2. RANCANGAN SISTEM/APLIKASI

1. Flowchart Sistem



Gambar 4.2 Flowchart System

3. Tabel Nilai Karyawan
Nama tabel: nilai
Keterangan: untuk memberikan penilaian pada karyawan

Tabel 4.11 Tabel Data Nilai

No	Field	Type	Size	Description
1	nik	Text	10	Nik karyawan
2	nama	Text	30	Nama
3	tahun	Text	4	Tahun penilaian
4	Kejujuran	Number	4	Nilai kejujuran
5	Tanggung_Jawab	Number	4	Nilai tanggung jawab
6	Prestasi_Kerja	Number	4	Nilai prestasi
7	Disiplin	Number	4	Nilai disiplin
8	Kepemimpinan	Number	4	Nilai kepemimpinan
9	Kerjasama	Number	4	Nilai kerjasama
10	Komunikasi	Number	4	Nilai komunikasi

4. Tabel Komponen
 Nama tabel: komponen
 Keterangan: untuk memberikan nilai bobot pada setiap komponen

Tabel 4.12 Tabel Data Komponen

No	Field	Type	Size	Description
1	nomor	Text	2	Nomor urut
2	komponen	Text	25	Nama komponen
3	nilai_target	Number	1	Nilai target
4	jenis_faktor	Text	25	Jenis faktor
5	no_aspek	Number	2	Nomor aspek

5. Tabel Aspek Penilaian
 Nama tabel: aspek_penilaian
 Keterangan: untuk mendata nama aspek dari penilaian karyawan

Tabel 4.13 Tabel Data Aspek Penilaian

No	Field	Type	Size	Description
1	no_aspek	Number	2	Nomor aspek
2	nama	Text	25	Nama aspek
3	persen	Number	2	Persentase nilai

6. Tabel Hasil Penilaian
 Nama tabel: penilaian
 Keterangan: untuk menyimpan data hasil proses penilaian

Tabel 4.14 Tabel Hasil Penilaian

No	Field	Type	Size	Description
1	nik	Text	10	Nik karyawan
2	Nama	Text	30	Nama
3	Tahun	Text	4	Tahun penilaian
4	Nilai	Number	4	Nilai ranking
5	keterangan	Text	10	Keterangan layak
6	Kompetensi	Number	4	Nilai kompetensi
7	Managerial	Number	4	Nilai managerial

7. Tabel Persentase Core dan Secondary Factor
 Nama tabel: persen
 Keterangan: untuk menyimpan data persentase faktor penilaian

Tabel 4.15 Tabel Persentase

No	Field	Type	Size	Description
1	Core	Number	4	Core factor
2	Secondary	Number	4	Secondary factor

8. Tabel Login
 Nama tabel: login
 Keterangan: untuk menyimpan data pengguna atau user

Tabel 4.16 Tabel Hasil

No	Field	Type	Size	Description
1	ID	Text	50	ID User login

2	Pass	Text	50	Password login
---	------	------	----	----------------

3. IMPLEMENTASI

1. Form Login

Form login adalah form yang digunakan admin untuk memasukkan username dan password dan dapat mengakses sistem. Desain tampilan login dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.3 Form Login

2. Form Menu Utama

Form menu pilihan adalah form yang berisi menu untuk menuju form lain seperti form master data karyawan, komponen, proses penilaian, hasil penilaian dan laporan.



Gambar 4.4 Form Menu Utama

3. Form Master Data Karyawan

Pada form master data karyawan admin dapat menambahkan data karyawan dan menginputkan nik, nama, jenis kelamin, tempat, tgl lahir, agama, pendidikan, status, jumlah anak, alamat, telepon, tanggal bekerja, dan jabatan. Lalu untuk menyimpan dapat menggunakan tombol simpan.

Apabila terdapat kesalahan atau update data maka admin dapat memilih data pada tabel untuk mengubahnya. Untuk menghapus data admin dapat memilih data pada tabel dan menekan tombol hapus. Untuk pencarian admin dapat mengetikkan akata apa saja yang ingin dicari.

No.	NIK	Nama	Jenis Kelamin	Tempat Lahir	Tgl. Lahir	Agama	Pendidikan	Status
1	04.0001	SUDAMONO	Laki-laki	MAGELANG	12/05/1963	Islam	Sepuluh 51	Tidak Kawin
2	04.0003	BURHANUDIN	Laki-laki	KLATEN	25/05/1976	Islam	Diploma	Kawin
3	06.0002	INDAH ALIYA	Perempuan	SAMARINDA	16/10/1980	Islam	Diploma	Tidak Kawin
4	06.0004	HENDRA SAPUTRA	Laki-laki	PAJANTAN	05/05/1980	Islam	SMA, SMK, dan Sederajat	Kawin
5	06.0005	DWI AGUS	Laki-laki	MADUN	23/02/1975	Islam	SMA, SMK, dan Sederajat	Kawin
6	06.0006	JOKO SUSILO	Laki-laki	BRESES	15/04/1982	Islam	Diploma	Kawin
7	06.0007	MARGONO	Laki-laki	TARAKAN	15/03/1983	Islam	SMA, SMK, dan Sederajat	Kawin
8	06.0008	SEBASTIAN V.	Laki-laki	MAGELANG	05/11/1982	Islam	SMA, SMK, dan Sederajat	Tidak Kawin

Gambar 4.5 Form data master Karyawan

4. Form Data Komponen

No.	Nama Aspek Penilaian	Persentase
1	Kepemimpinan	40
2	Manajemen	40

No.	Nama Komponen	Nilai	Jenis Faktor	Aspek
1	Keserahan	5	Core Factor	1
2	Tanggung Jawab	4	Core Factor	1
3	Prestasi Kerja	4	Core Factor	1
4	Disiplin	5	Secondary Factor	1
5	Kepemimpinan	5	Core Factor	2
6	Kerjasama	4	Secondary Factor	2
7	Komunikasi	3	Secondary Factor	2

Gambar 4.6 Form data komponen penilaian

Pada Gambar diatas terdapat proses pendataan aspek penilaian dan pendataan komponen penilaian. Pada sistem ini terdapat dua aspek penilaian yaitu aspek kompetensi dan managerial. Komponen yang ada pada form ini memiliki tujuh komponen penilaian. Admin dapat menambahkan data aspek penilaian dan komponen penilaian sesuai dengan kebutuhan penilaiannya.

5. Form Proses Penilaian

Pada gambar dibawah ini adalah form proses input nilai karyawan, admin dapat menginputkan nilai untuk setiap karyawan yang akan diproses penilaiannya. Setelah data nilai sudah dimasukkan klik tombol proses nilai dan otomatis muncul hasil perhitungan GAP nilai.

NIK	Nama Karyawan	Tgl. Lahir	Pendidikan	Tgl. Bekerja	Jabatan
04.0001	SUDAMONO	12/05/1963	Sepuluh 51	27/04/2004	Crew Lapangan
04.0003	BURHANUDIN	25/05/1976	Diploma	05/05/2004	Crew Lapangan
06.0002	INDAH ALIYA	16/10/1980	Diploma	07/03/2006	Staf HRD
06.0004	HENDRA SAPUTRA	05/05/1980	SMA, SMK, dan Sederajat	26/05/2006	Crew Lapangan
06.0005	DWI AGUS	23/02/1975	SMA, SMK, dan Sederajat	26/05/2006	Crew Lapangan
06.0006	JOKO SUSILO	15/04/1982	Diploma	26/05/2006	Crew Lapangan
06.0007	MARGONO	15/03/1983	SMA, SMK, dan Sederajat	26/05/2006	Crew Lapangan
06.0008	SEBASTIAN V.	05/11/1982	SMA, SMK, dan Sederajat	26/05/2006	Staf HRD

Gambar 4.7 Form proses penilaian

6. Form Input Data Nilai Karyawan

No.	NIK	Nama Karyawan	1	2	3	4	5	6	7
1	04.0001	SUDAMONO	70	76	70	65	67	70	65
2	04.0003	BURHANUDIN	65	60	60	65	70	70	65
3	06.0002	INDAH ALIYA	65	60	65	60	60	70	60
4	06.0004	HENDRA SAPUTRA	69	68	66	72	80	76	80
5	06.0005	DWI AGUS	91	90	90	89	94	85	89
6	06.0006	JOKO SUSILO							
7	06.0007	MARGONO							
8	06.0008	SEBASTIAN V.							

Gambar 4.8 input data nilai karyawan

7. Form Hasil Proses Nilai Karyawan

No.	NIK	Nama Karyawan	1	2	3	4	5	6	7
1	04.0001	SUDAMONO	3	3	3	3	3	3	3
2	04.0003	BURHANUDIN	4	4	4	3	3	3	4
3	06.0002	INDAH ALIYA	3	2	3	2	4	3	2
Nilai Target			5	4	4	5	5	4	3

Gambar 4.9 Hasil Proses Nilai Karyawan

8. Form Hasil Perhitungan GAP Nilai

No.	NIK	Nama Karyawan	1	2	3	4	5	6	7
1	04.0001	SUDAMONO	-2	-1	-1	-2	-2	-1	0
2	04.0003	BURHANUDIN	-1	0	0	-2	-2	-1	1
3	06.0002	INDAH ALIYA	-2	-2	-1	-3	-1	-1	-1

Gambar 4.10 Hasil Perhitungan GAP Nilai

Pada gambar 4.10 adalah hasil perhitungan GAP nilainya Pada saat mengklik tombol bobot nilai maka akan muncul seperti gambar 4.11 dibawah ini:

9. Form Hasil Bobot Nilai

The screenshot shows the 'Proses Penilaian Kinerja Karyawan' form. The 'Periode Bulan' is set to 'Agustus' for the year '2015'. The table '5. Hasil Bobot Nilai' displays the following data:

No.	NIK	Nama Karyawan	1	2	3	4	5	6	7
1	04.0001	SUDAMONO	3	4	4	3	3	4	5
2	04.0003	BURHANUDIN	4	5	5	3	3	4	4,5
3	06.0002	INDAH ALYA	3	3	4	2	4	4	4

Below the table, there are buttons for '<< Kembali' and '6. Hitung Nilai'. A note at the bottom explains the criteria: (1: Kejujuran, 2: Tanggung Jawab, 3: Prestasi Kerja, 4: Disiplin, 5: Kepemimpinan, 6: Kerjasama, 7: Komunikasi).

Gambar 4.11 Hasil Bobot Nilai

Setelah itu maka dilanjutkan ke proses perhitungan core factor dan perhitungan secondary factor sesuai dengan jenis aspek penilaiannya, hasil perhitungannya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

10. Form Hasil Perhitungan Core dan Secondary Factor

The screenshot shows the 'Proses Penilaian Kinerja Karyawan' form. The 'Periode Bulan' is set to 'Agustus' for the year '2015'. The table '6. Hasil Perhitungan Nilai Core dan Secondary Factor' displays the following data:

No.	NIK	Nama Karyawan	Core Factor (65%)	Secondary Factor (35%)	Np
Aspek Kompetensi (Kejujuran, Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Disiplin)					
1	04.0001	SUDAMONO	3,67	3	3,44
2	04.0003	BURHANUDIN	4,67	3	4,09
3	06.0002	INDAH ALYA	3,33	2	2,86
Aspek Manajerial (Kepemimpinan, Kerjasama, Komunikasi)					
1	04.0001	SUDAMONO	3	4,5	3,52
2	04.0003	BURHANUDIN	3	4,25	3,44
3	06.0002	INDAH ALYA	4	4	4

Below the table, there are buttons for '<< Kembali' and '7. Hitung Reranking'. A note at the bottom explains the calculation: 'Keterangan : Total Record = 5, Jumlah Karyawan yang Layak = 2, Jumlah Karyawan yang Tidak Layak = 3, Nilai Tertinggi = 4,75 (DWI AGUS) dan Nilai Terendah = 2,32 (INDAH ALYA)'.

Gambar 4.12 Hasil Perhitungan Core dan Secondary Factor

11. Form Hasil Ranking Karyawan

The screenshot shows the 'Proses Penilaian Kinerja Karyawan' form. The 'Periode Bulan' is set to 'Agustus' for the year '2015'. The table '7. Reranking Hasil Penilaian' displays the following data:

No.	NIK	Nama Karyawan	Aspek Kompetensi (60%)	Aspek Manajerial (40%)	Ranking
1	04.0001	SUDAMONO	3,44	3,52	3,47
2	04.0003	BURHANUDIN	4,09	3,44	3,83
3	06.0002	INDAH ALYA	2,86	4	3,32

Below the table, there are buttons for 'Mulai Penilaian Baru' and 'Daftar Hasil Penilaian'.

Gambar 4.13 Hasil Ranking Karyawan

Pada gambar 4.13 adalah hasil dari proses penilaian karyawan yang telah berhasil yang terlihat pada hasil perhitungan rerankingnya. Hasil tersebut yang kemudian diurutkan berdasarkan nilai yang tertinggi sampai yang terendah. Selanjutnya admin dapat kembali ke perhitungan awal apabila ada perhitungan baru atau bisa melanjutkan ke form hasil penilaiannya.

12. Form Hasil Penilaian

The screenshot shows the 'Ranking Hasil Penilaian' form. The 'Periode Bulan' is set to 'Agustus' for the year '2015'. The table displays the following data:

No.	NIK	Nama Karyawan	Aspek Kompetensi	Aspek Manajerial	Ranking	Keterangan
1	06.0005	DWI AGUS	4,65	4,91	4,75	Layak
2	06.0004	HENDRA SAPUTRA	4,09	4,25	4,16	Layak
3	04.0003	BURHANUDIN	4,09	3,44	3,83	Tidak Layak
4	04.0001	SUDAMONO	3,44	3,52	3,47	Tidak Layak
5	06.0002	INDAH ALYA	2,86	4	3,32	Tidak Layak

Below the table, there are buttons for '<< Kembali' and '7. Hitung Reranking'. A note at the bottom explains the calculation: 'Keterangan : Total Record = 5, Jumlah Karyawan yang Layak = 2, Jumlah Karyawan yang Tidak Layak = 3, Nilai Tertinggi = 4,75 (DWI AGUS) dan Nilai Terendah = 2,32 (INDAH ALYA)'.

Gambar 4.14 Form hasil penilaian

Pada gambar 4.14 adalah form hasil penilaian. Pada form ini admin dapat melihat hasil pereranking dari nilai tertinggi ke nilai terendah pada periode tahun yang telah ditentukan.

13. Hasil Laporan

Jika ingin mencetak laporan hasil pemberian bonus karyawan maka klik menu laporan dan nanti akan masuk ke form untuk mencetak laporan. Pada form tersebut terdapat pilihan untuk mencetak laporan karyawan, laporan semua hasil penilaian karyawan, laporan hasil

karyawan yang layak mendapatkan bonus dan laporan hasil penilaian detail per masing-masing karyawan

14. Form Daftar Karyawan

No.	NIK	Nama	Tgl. Bekerja	Jabatan	Keterangan
1	140001	SEFY	03/11/2014	ADMIN	Layak
2	15.0002	JUNDRO	06/08/2015	CREW	Layak
3	15.0003	FIRI	06/08/2015	LOGSIK	Tidak Layak

Gambar 4.13 Laporan daftar karyawan

15. Form Laporan Hasil Penilaian

No.	NIK	Nama Karyawan	Tgl. Bekerja	Jabatan	Nilai	Keterangan
1	14.0001	SEFY	03/11/2014	ADMIN	4,84	Layak
2	15.0002	JUNDRO	06/08/2015	CREW	4,37	Layak
3	15.0003	FIRI	06/08/2015	LOGSIK	3,72	Tidak Layak

Gambar 4.16 Laporan Hasil Penilaian

16. Form Hasil Penilaian Layak

No.	NIK	Nama Karyawan	Tgl. Bekerja	Jabatan	Nilai	Keterangan
1	14.0001	SEFY	03/11/2014	ADMIN	4,84	Layak
2	15.0002	JUNDRO	06/08/2015	CREW	4,37	Layak

Gambar 4.17 Laporan Hasil Penilaian (Layak)

17. Form Laporan Hasil Penilaian Detail Karyawan

Aspek Kompetensi	Aspek Manajerial	Nilai Rerata	Keterangan
3,86	3,53	3,72	Tidak Layak

Gambar 4.18 Laporan Hasil Penilaian Detail Karyawan

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan, Sistem pendukung keputusan ini dibuat untuk memudahkan proses penilaian karyawan untuk nantinya menjadi dasar kebijakan bagi perusahaan agar karyawan yang dinilai berprestasi bisa mendapatkan bonus karyawan. Dan hasil penilaian dari sistem pendukung keputusan ini menampilkan keterangan hasil penilaian yang layak atau tidak mendapatkan bonus karyawan sesuai dengan perhitungan dengan metode *profile matching*.

5. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Metode yang digunakan pada sistem ini adalah metode *profile matching*. Untuk pengembangannya nanti bisa menambahkan metode penilaian yang lain sehingga hasil penilaian karyawan dapat saling dibandingkan untuk memperkuat proses pengambilan keputusannya
2. Komponen dan aspek penilaian pada sistem ini bisa ditambahkan lagi sehingga untuk proses penilaiannya bisa menghasilkan data penilaian yang lebih akurat
3. Dengan adanya aplikasi yang telah dibangun oleh penulis dapat juga dikembangkan lagi dengan menggunakan media internet sehingga bisa diakses dimana saja dan kapan saja.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Bin Ladjamudin, Al Bahra, 2006, *Analisis dan Desain Sistem Informasi*, Tangerang: Penerbit Graha Ilmu
- Bourgeois, R, 2005, *Analytical Hierarchy Process : an Overview*, Bogor : UNCAPSA – UNESCAP..
- Jogiyanto, 2008, *Analisis & Desain Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, Yogyakarta : Penerbit Andi

Koswara, Eko, 2011, *Visual Basic 6 Beginner Guide*, Yogyakarta: Penerbit Mediakom.

Kusrini. 2008. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta :Penerbit Andi

Madcoms, 2008, *Microsoft Access 2007*, Yogyakarta : Penerbit Andi

Prayatna, Arie, 2012, *Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan untuk Proses Penilaian Promosi Jabatan Karyawan pada BRI Cabang Samarinda*

Pressman, Roger S. 2007,*Rekayasa Perangkat Lunak*, Yogyakarta: Penerbit Andi.

Salman, Vera, 2014, *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru dengan Menggunakan Metode Profile Matching pada SDN 027 Samarinda Ilir*

Saputra, Muhammad Faisal, 2015, *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Koordinator Pemasaran pada CV. Mitrs Makmur Menggunakan Metode Profile Matching*

Simarmata, Janner, 2010, *Rekayasa Perangkat Lunak*, Yogyakarta : Penerbit Andi