

RANCANG BANGUN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE ANALYTICAL HIERARCHI PROCESS (AHP)

ABSTRACT

The performance appraisal is important for every employee and is useful for companies to define the next policy action. In RS Roemani performance appraisal is used to process a promotion, performance evaluation, Haj subsidy, employee certificates of achievement and adjustment, while the criteria used by 4 criteria and 13 sub criteria and their implementation is still done by hand.

The method used in this study using the Analytical Hierarchy Process (AHP) due to a complex problem can be easily simplified to speed up decision-making process by way of preparation of the hierarchy, giving the comparative value of each criterion to determine a value criteria. The criteria used are considered honest commitment, loyalty, responsibility and discipline. Management assessed in management leadership, planning, organizing and directing. Cooperation is considered communications, adapt and share information. The work is judged is the quality and quantity.

Performance appraisal decision support system designed by using AHP method can be used for all the assessment process while determining the criteria and sub criteria can change in accordance with management agreements.

Keywords: *Decision Support Systems, AHP, Performance Appraisal*

1. Pendahuluan

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 penting bagi setiap karyawan karena dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Penilaian kinerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong Karyawan semangat untuk bekerja, asalkan proses penilaian jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut dari penilaian kinerja dimungkinkan karyawan dipromosikan, dikembangkan dan atau balas jasanya dinaikkan.

Ruang lingkup penilaian kinerja dicakup dalam what (apa), why (kenapa), where (dimana), when (kapan), who (siapa) dan how (bagaimana) atau sering disingkat dengan istilah 5 W + 1 H. (Sikula, 1980 dalam Hasibuan, 2009).

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan di RS Roemani digunakan untuk proses kenaikan pangkat, evaluasi kinerja (PHK), subsidi haji, karyawan berprestasi dan penyesuaian ijazah.

Penilaian kinerja digunakan untuk mengevaluasi hasil kerja seluruh karyawan secara kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan kriteria komitmen yang dinilai jujur, loyal, tanggung jawab dan disiplin. Manajemen yang dinilai kepemimpinan, perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan. Kerjasama yang dinilai komunikasi, beradaptasi dan berbagi informasi. Hasil kerja yang dinilai adalah kualitas dan kuantitas.

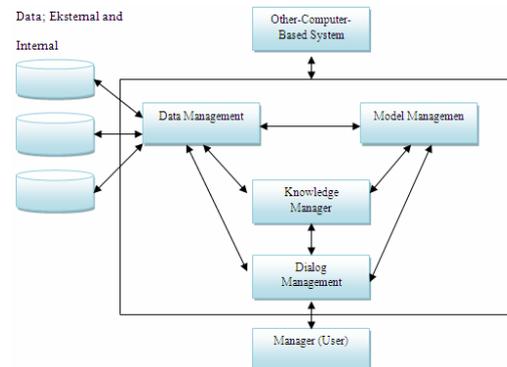
Banyaknya kriteria (*multiple criteria*) yang digunakan dalam proses penilaian kinerja karyawan menyulitkan pihak manajemen untuk memberi bobot setiap kriteria oleh karena itu dibutuhkan suatu metode yang tepat, adapun metode yang digunakan untuk menyelesaikan *multiple criteria* di RS Roemani dengan menggunakan Analytical Hierarchy Process (AHP). Selain multi kriteria pihak manajemen juga menginginkan sistem yang mampu mengatasi bila suatu saat ada perubahan jumlah dan nama kriteria.

2. Teori Sistem Pendukung Keputusan

Pada awal tahun 1970an, Scott-Morton merumuskan *konsep* SPK yang pertama. Mendefinisikan bahwa SPK adalah sistem interaktif berbasis komputer yang membantu mengambil keputusan memanfaatkan data dan model untuk memecahkan masalah yang tidak terstruktur. (Gorry and Scott-Morton, 1971; Effraim, 2007).

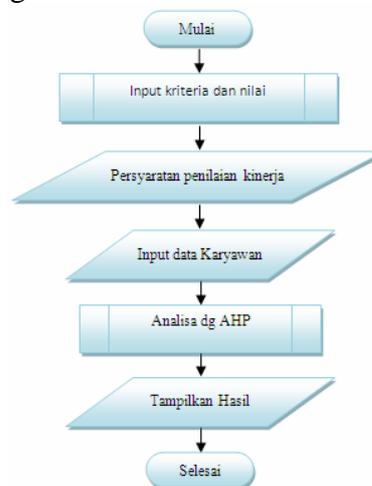
Kerangka konsep Sistem Pendukung Keputusan yang terdiri dari data; eksternal dan internal, komputer di luar sistem, manajemen model, pengetahuan manajer, dialog

manajemen dan manajer (*user*) seperti gambar 1. (Effraim, 2007)



Gambar 1.
Kerangka Konsep SPK

Langkah yang dilakukan dalam SPK penilaian kinerja dengan menggunakan metode AHP bisa dilihat pada gambar 2.



Gambar 2.

Diagram Alir SPK Penilaian Kinerja dengan metode AHP

Input kriteria dan nilai dilakukan untuk memberi nilai perbandingan sehingga menghasilkan nilai prioritas lokal ataupun prioritas global. Persyaratan penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan syarat-syarat yang

digunakan sebelum proses penilaian kinerja dilakukan. Input data Karyawan lalu dihitung dengan menggunakan metode AHP dan tampilkan hasil Karyawan yang lulus dan ditunda.

3. Teori Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan telah dilakukan oleh berbagai organisasi sejak berabad-abad. Meskipun sistem penilaian kinerja telah diperdebatkan oleh masyarakat luas, namun secara keseluruhan bisa dilihat bahwa penilaian kinerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasi. Longenecker dan Fink (1999) mengutip beberapa alasan bahwa penilaian kinerja formal dalam organisasi diperlukan secara benar untuk proses kenaikan gaji, promosi, penurunan pangkat (Rafikul Islam, 2005).

Disisi lain penilaian kinerja merupakan sebagian penting dari budaya organisasi dan diperlukan untuk menilai kemajuan menuju tujuan organisasi (Daley, 1993 dan Farr, 1983). Selain itu definisi yang lain bahwa penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi Karyawan dan sumbangan serta kepentingan bagi Karyawan (Dale Yoder, 1981. ; Rafikul Islam, 2005).

Karena penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting maka harus hati-hati dalam menerapkan penilaian kinerja. Sistem penilaian kinerja yang tidak efektif akan membawa banyak masalah termasuk rendah moral, penurunan produktivitas karyawan, yang mengurangi antusiasme karyawan dan dukungan untuk organisasi (Somerick, 1993;Rafikul Islam, 2005).

Dengan berkembangnya waktu dan berkembangnya permasalahan, maka banyak sekali para pakar yang mengembangkan teori-teori baru, diantaranya (Vallance, 1999) menjelaskan metode penilaian kinerja yang digunakan di Singapura, Thailand dan Filipina dan memeriksa peran budaya organisasi pada proses penilaian di negara-negara. Singapura mengadopsi *Potential Appraisal System* (PAS) kriteria yang digunakan adalah 1) *'helicopter quality'* yaitu kemampuan seseorang untuk menganalisa masalah atau isu-isu dalam mengambil semua faktor penting. 2) *'intellectual qualities'* yaitu daya analisis, imajinasi dan mampu menghadapi kenyataan. 3) *'results orientation'*. 4). *'leadership quality'* yaitu kemampuan untuk memotivasi, mendelegasikan dan berkomunikasi.

Di Thailand kriteria yang digunakan adalah *output* pekerjaan dalam hal kualitas, kuantitas dan aplikasi output, kemampuan untuk mengelola dan melakukan pekerjaannya dalam hal perencanaan dan pelaksanaan, kemampuan untuk mengarahkan dan membuat keputusan termasuk tenggang waktu pertemuan, mengambil kontrol, upaya koordinasi dengan organisasi lain, memecahkan masalah dan menyelesaikan konflik dan membantu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, kemampuan untuk meningkatkan kerja dan pelayanan, menunjukkan ide-ide baru dan solusi mengidentifikasi dan menangani masalah dan bekerja melakukan efisien dan efektif.

Di Filipina kriteria yang digunakan: manajemen kerja, manajemen orang, manajemen sumber daya, manajemen hubungan, pengelolaan kendala dan inovasi.

Unsur-unsur yang dinilai adalah kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab (Hasibuan Malayu SP, 2009)

Kriteria yang digunakan untuk penilaian kinerja di *Inter System Maintenance Services (ISMS)* adalah kualitas/kuantitas kerja, perencanaan/organisasi, inisiatif/komitmen, teamwork/kerjasama, komunikasi dan faktor eksternal (Rafikul Islam, 2005)

Dimensi prestasi kerja karyawan berdasarkan *Quantity work, Quality of work, Job knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, Personal Qualities* (Gomes, 1995 ; Rafikul Islam, 2005).

Pada dasarnya Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan. (Hasibuan, 2009)

Proses penyusunan penilaian kinerja menurut (Mondy dan Noe, 1993 ; Hasibuan, 2009) terbagi dalam beberapa tahapan kegiatan yang ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 3.
Kerangka Penyusunan Penilaian Kinerja

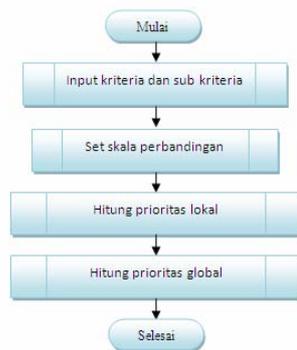
4. Teori Analytical Hierarchy Process (AHP)

Metode AHP dikembangkan oleh Thomas L. Saaty sekitar tahun 1970, Metode ini adalah sebuah kerangka untuk mengambil keputusan dengan efektif atas persoalan yang kompleks. Tiga prinsip memecahkan persoalan dengan AHP, yaitu prinsip menyusun hirarki, prinsip menentukan prioritas, dan prinsip mengukur konsistensi (Kusrini, 2005).

Proses pengambilan keputusan pada dasarnya memilih suatu alternatif. Peralatan utama AHP adalah sebuah hirarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia. Dengan hirarki, suatu masalah kompleks dan tidak terstruktur dipecahkan ke dalam kelompok-kelompok. Kemudian kelompok-kelompok tersebut diatur menjadi suatu bentuk hirarki (Permadi, 1992 ; Kadarsah, 2002). Dalam menyelesaikan permasalahan dengan AHP ada beberapa prinsip yang harus dipahami, di antaranya adalah :

- a. Membuat Hirarki
- b. Penilaian Kriteria dan Alternatif
- c. Menentukan Prioritas
- d. Mengukur Konsistensi

Proses yang terdapat pada langkah AHP adalah input kriteria dan sub kriteria disini menggunakan predefined process yang maksudnya input yang prosesnya berada dalam tempat lain, set nilai perbandingan, hitung prioritas lokal dan prioritas global bisa dilihat pada gambar 4.

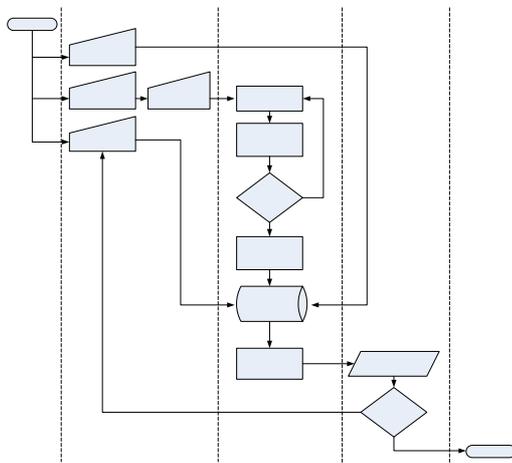


Gambar 4.
Diagram Alir AHP

5. Studi Kasus

a. Kerangka Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja.

Rancangna sistem pendukung keputusan penilaian kinerja dengan menggunakan metode Analytical Hierarchi Process (AHP) digunakan untuk proses kenaikan pangkat dapat dilihat seperti pada gambar 5.



Gambar 5.
Kerangka SPK Penilaian Kinerja

Kerangka sistem pendukung keputusan penilaian kinerja yang dijelaskan dalam gambar 5 berisi tiga fungsi yaitu input, proses dan output.

Input data pegawai merupakan sebuah inputan data seluruh pegawai

yang dilakukan oleh seorang administrator, seorang administrator selain melakukan input data pegawai juga melakukan input kriteria dan sub kriteria ke dalam sistem yang selanjutnya diproses secara otomatis oleh sistem pendukung keputusan berdasarkan perhitungan AHP.

Input nilai tes pegawai dilakukan oleh seorang user, nilai tes pegawai diinputkan selanjutnya kan di konversikan dengan perhitungan AHP yang datanya diinputkan oleh administrator.

Manajer dan Direktur mendapatkan laporan yang sama, yaitu laporan yang berisi nilai pegawai standar penilaian dan keterangan lulus atau ditundanya proses yang dilakukan karyawan.

Setelah data pegawai, kriteria dan sub kriteria diinputkan oleh administrator kemudian dilakukan proses, yang prosenya menggunakan metode AHP lalu disimpan didalam data base SPK. Selanjutnya user memasukkan nilai pegawai yang kemudian dihitung dengan hasil perhitungan AHP, hasil hitung dan konversi didapat dari proses tersebut.

Keterangan lulus atau ditunda didapatkan setelah data pegawai, kriteria, nilai perbandingan dan nilai pegawai dimasukkan.

b. Kriteria Penilaian Kinerja

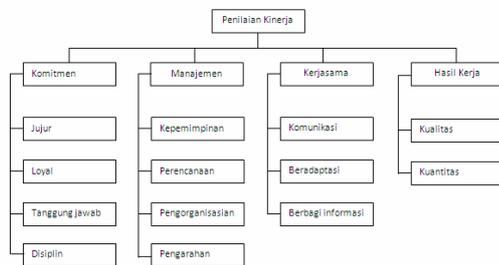
Kriteria yang digunakan dalam proses penilaian kinerja sebanyak 4 kriteria, keempat kriteria yang digunakan adalah komitmen, manajemen, kerja sama dan hasil kerja.

Komitmen merupakan kriteria yang berkenaan dengan sikap kerja, yang dinilai dalam kriteria komitmen adalah tingkat kejujuran pegawai dalam bekerja, tingkat loyalitas

pegawai terhadap instansi, tingkat tanggung jawab pegawai dalam mengemban tugas dan disiplin pegawai dalam hal waktu bekerja.

Kriteria manajemen merupakan kriteria yang berhubungan dengan manajemen dan pengorganisasian. Yang dinilai dalam kriteria manajemen adalah tingkat kepemimpinan, perencanaan, pengorganisasian dan tingkat pemberian pengarahan terhadap rekan kerja atau bawahannya.

Kerjasama merupakan kriteria yang berkenaan dengan baik tidaknya model komunikasi, bagaimana cara dia beradaptasi dan bagaimana cara karyawan berbagi informasi dan hasil kerja yang dinilai adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dilakukan dibandingkan dengan standar instansi. Kriteria dan sub kriteria penilaian kinerja dijelaskan pada gambar 6.



Gambar 6.
Kriteria dan Sub Kriteria

Kriteria yang digunakan dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. Penjelasan Kriteria

| No | Kriteria | Penjelasan |
|----|-------------|--|
| 1 | Komitemen | Menilai perilaku dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi |
| 2 | Manajemen | Menilai bagaimana karyawan bisa memimpin, merencanakan, mengorganisasi dan memberi pengarahan. |
| 3 | Kerjasama | Melakukan bagaimana kerjasama karyawan dengan bawahan, teman atau atasan |
| 4 | Hasil Kerja | Hasil yang didapatkan dari karyawan di bandingkan dengan standar organisasi. |

c. Memberikan Nilai Perbandingan

SPK penilaian kinerja ini digunakan untuk proses kenaikan pangkat dan Kriteria yang digunakan dalam studi kasus ini adalah: komitmen yang terdiri dari loyal, jujur, tanggung jawab, disiplin. Manajemen terdiri dari kepemimpinan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan. Kerjasama terdiri dari komunikasi, beradaptasi berbagi informasi dan hasil kerja yang dinilai kualitas, kuantitas.

Tabel 2. Nilai perbandingan berpasangan kriteria

| | Komitmen | Manajemen | Kerjasama | Hasil Kerja |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| Komitmen | 1 | 7 | 6 | 5 |
| Manajemen | 0.143 | 1 | 2 | 3 |
| Kerjasama | 0.167 | 0.500 | 1 | 2 |
| Hasil Kerja | 0.200 | 0.333 | 0.500 | 1 |
| Jumlah | 1.510 | 8.833 | 9.500 | 11 |

Tabel 3. Nilai perbandingan berpasangan sub kriteria komitmen

| | Jujur | Loyal | Tanggung jawab | Disiplin |
|----------------|--------------|----------|----------------|----------|
| Jujur | 1 | 6 | 5 | 4 |
| Loyal | 0.167 | 1 | 2 | 2 |
| Tanggung jawab | 0.2 | 0.5 | 1 | 2 |
| Disiplin | 0.25 | 0.5 | 0.5 | 1 |
| JUMLAH | 1.617 | 8 | 8.5 | 9 |

Tabel 4. Nilai Perbandingan berpasangan sub kriteria manajemen

| | kepemimpinan | perencanaan | pengorganisasian | pengarahan |
|------------------|--------------|-------------|------------------|------------|
| Kepemimpinan | 1 | 2 | 2 | 3 |
| Perencanaan | 0.5 | 1 | 2 | 2 |
| Pengorganisasian | 0.5 | 0.5 | 1 | 2 |
| Pengarahan | 0.333 | 0.5 | 0.5 | 1 |
| Jumlah | 2.333 | 4 | 5.5 | 8 |

Tabel 5. Nilai Perbandingan berpasangan sub kriteria kerja sama

| | Komunikasi | Beradaptasi | Berbagi informasi |
|-------------------|--------------|--------------|-------------------|
| Komunikasi | 1 | 5 | 4 |
| Beradaptasi | 0.200 | 1 | 2 |
| Berbagi informasi | 1.250 | 0.500 | 1 |
| Jumlah | 1.450 | 6.500 | 7 |

Tabel 6. Nilai Perbandingan berpasangan sub kriteria hasil kerja

| | Kualitas | Kuantitas |
|------------------|----------|-----------|
| Kualitas | 1 | 1 |
| Kuantitas | 1 | 1 |
| Jumlah | 2 | 2 |

Tabel 7. Nilai Perbandingan berpasangan sub kriteria penilaian

| | BS | B | C | K |
|---------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| BS | 1 | 2 | 5 | 6 |
| B | 0.500 | 1 | 3 | 5 |
| C | 0.200 | 0.333 | 1 | 3 |
| K | 0.167 | 0.200 | 0.333 | 1 |
| Jumlah | 1.867 | 3.533 | 9.333 | 15 |

Tabel 8. Prioritas global untuk kriteria komitmen

| Peringkat | Komitmen | | | |
|-----------|----------|-------|----------------|----------|
| | Jujur | Loyal | Tanggung Jawab | Disiplin |
| BS | 0.194 | 0.056 | 0.043 | 0.031 |
| B | 0.115 | 0.033 | 0.025 | 0.019 |
| C | 0.048 | 0.014 | 0.011 | 0.008 |
| K | 0.024 | 0.007 | 0.005 | 0.004 |

Tabel 9. Prioritas global untuk kriteria manajemen

| Peringkat | Manajemen | | | |
|-----------|--------------|-------------|------------------|------------|
| | Kepemimpinan | Perencanaan | Pengorganisasian | pengarahan |
| BS | 0.037 | 0.024 | 0.017 | 0.011 |
| B | 0.022 | 0.014 | 0.010 | 0.006 |
| C | 0.009 | 0.006 | 0.004 | 0.003 |
| K | 0.005 | 0.003 | 0.002 | 0.001 |

Tabel 10. Prioritas global untuk kriteria kerjasama

| Peringkat | Kerjasama | | |
|-----------|------------|-------------|-------------------|
| | Komunikasi | Beradaptasi | Berbagi Informasi |
| BS | 0.039 | 0.011 | 0.008 |
| B | 0.023 | 0.007 | 0.004 |
| C | 0.010 | 0.003 | 0.002 |
| K | 0.005 | 0.001 | 0.001 |

Tabel 11. Prioritas global untuk kriteria hasil kerja

| Peringkat | Hasil Kerja | |
|-----------|-------------|-----------|
| | Kualitas | Kuantitas |
| BS | 0.020 | 0.020 |
| B | 0.012 | 0.012 |
| C | 0.005 | 0.005 |
| K | 0.002 | 0.002 |

Input nilai 20 nilai pegawai

Pegawai yang diproses dalam penilaian kinerja dengan menggunakan metode AHP sebanyak 20 orang. Adapun nilai yang didapat setiap pegawai seperti pada tabel 12.

Tabel 12. Nilai 20 Pegawai

| No | Nama | Kerjasama | | | | Manajemen | | | | Komitmen | | | | Kategori |
|----|-------------------|------------|-------------|-------------------|-----------|-------------|------------------|------------|---------------|----------|-------|----------------|----------|----------|
| | | Komunikasi | Beradaptasi | Berbagi Informasi | Keputusan | Perencanaan | Pengorganisasian | Pengawasan | Pengarahannya | Jujur | Loyal | Tanggung Jawab | Disiplin | |
| 1 | Ali Cahyadi | BS | B | BS | B | B | B | B | B | B | B | B | B | B |
| 2 | Langgeng Setiawan | BS | BS | B | B | C | B | B | B | B | B | B | B | B |
| 3 | Rida Yulita | BS | BS | A | C | BS | BS | BS | C | A | A | C | BS | B |
| 4 | Muhammad | BS | BS | B | B | B | C | B | B | B | B | C | B | C |
| 5 | Muhammad | BS | B | B | B | B | B | B | B | B | B | C | BS | B |
| 6 | Purwati | BS | B | B | C | C | B | B | B | C | B | BS | B | B |
| 7 | Yusuf | BS | BS | BS | B | BS | B | BS | C | B | BS | C | BS | BS |
| 8 | Ali Cahyadi | B | B | BS | B | BS | B | B | B | C | B | BS | B | B |
| 9 | Muhammad | BS | BS | BS | B | B | B | B | C | BS | BS | BS | B | C |
| 10 | Ali Cahyadi | BS | B | BS | B | B | C | B | C | B | B | BS | BS | B |
| 11 | Ali Cahyadi | BS | B | BS | B | B | B | C | C | B | B | BS | BS | B |
| 12 | Muhammad | BS | B | B | B | C | C | B | C | C | B | B | B | BS |
| 13 | Muhammad | BS | B | BS | C | B | C | B | B | C | B | B | B | C |
| 14 | Yusuf | BS | B | B | B | B | C | C | C | B | B | B | B | C |
| 15 | Muhammad | B | B | B | B | B | BS | C | B | B | C | B | C | B |
| 16 | Nur Hafidha | BS | BS | BS | B | C | B | B | B | BS | BS | C | BS | B |
| 17 | Muhammad | B | B | BS | B | B | B | B | B | C | B | B | B | C |
| 18 | Muhammad | B | B | BS | B | B | B | B | B | B | C | B | B | C |
| 19 | Muhammad | B | B | B | B | B | B | B | B | B | C | B | B | C |
| 20 | Ali Cahyadi | BS | B | B | B | C | B | B | B | C | B | B | B | B |

Dari nilai tersebut selanjutnya diinputkan ke dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja.

Langgeng setiawan akan melakukan tes kenaikan pangkat sedangkan nilai yang didapat seperti nilai yang tertera pada tabel 12. Dari nilai manual yang sudah ada selanjutnya diinputkan kedalam SPK penilaian kinerja.

Proses menginputkan nilai pegawai untuk kriteria komitmen, manajemen, komunikasi dan hasil kerja dijelaskan pada gambar 7-10.

Gambar 7 Input nilai karyawan kriteria komitmen

Gambar 8 Input nilai karyawan kriteria manajemen

Gambar 9 Input nilai karyawan kriteria kerjasama

Gambar 10 Input nilai karyawan kriteria hasilkerja

Setelah nilai pegawai dimasukkan dedalam sistem selanjutnya diproses oleh SPK Penilaian Kinerja. Sedangkan hasil yang didapat kedua puluh pegawai seperti gambar 10.

Data Peserta kenaikan pangkat

Hilangkan ini akan membantu anda melakukan Pengambilan Pegawai sebagai pembimbing dalam proses Penilaian Kinerja Pegawai.

Pencarian:

| No | NIK | Nama Pegawai | Gol | Pelaksanaan | Nilai Standard | Nilai Peserta | Kategori | Aksi |
|----|-------|-------------------|-----|---------------|-------------------|------------------|-------------|------------------------------|
| 1 | 970 | Ali Cahyadi | 2B | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | LULUS | View Details |
| 2 | 624 | Langgeng Setiawan | 3D | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | LULUS | View Details |
| 3 | 844 | Muhammad | 1C | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | LULUS | View Details |
| 4 | 223 | Nur Hafidha | 5A | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | LULUS | View Details |
| 5 | 18 | Zaidan | 3A | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | LULUS | View Details |
| 6 | 972 | Ali Cahyadi | 2B | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | LULUS | View Details |
| 7 | 949 | Ali Cahyadi | 2A | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | LULUS | View Details |
| 8 | 97582 | Lila Wahyuni | 3A | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | LULUS | View Details |
| 9 | 97 | Siti Nurrohmah | 2C | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | LULUS | View Details |
| 10 | 981 | Muhammad | 2B | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | LULUS | View Details |
| 11 | 898 | Ali Cahyadi | 1D | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | LULUS | View Details |
| 12 | 799 | Muhammad Sumardi | 2C | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | LULUS | View Details |
| 13 | 89 | Muhammad | 2C | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | LULUS | View Details |
| 14 | 773 | Ali Cahyadi | 2C | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | LULUS | View Details |
| 15 | 794 | Muhammad | 2C | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | TIDAK LULUS | View Details |
| 16 | 773 | Muhammad | 2C | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | TIDAK LULUS | View Details |
| 17 | 89 | Muhammad | 2B | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | TIDAK LULUS | View Details |
| 18 | 723 | Muhammad | 5A | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | TIDAK LULUS | View Details |
| 19 | 978 | Muhammad | 2C | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | TIDAK LULUS | View Details |
| 20 | 788 | Ali Cahyadi | 3C | Sukden Dindak | 0.023189823079823 | 0.03966049112142 | TIDAK LULUS | View Details |

Gambar 11. Hasil Nilai Pegawai

Dari gambar 11 diatas, data 20 pegawai yang ikut tes kenaikan pangkat didapatkan hasil seperti gambar 11. Hasil tersebut secara otomatis mengurutkan nilai-nilai pegawai yang diperoleh dari nilai yang besar sampai yang paling kecil.