

Penerapan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dalam Menetapkan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Mitra Cipta Kosindo Pekanbaru)

Delpa Mario
Jurusan Teknik Informatika
STMIK-AMIK Riau
virgo_mario@yahoo.com

Susandri
Jurusan Teknik Informatika
STMIK-AMIK Riau
susandri@stmik-amik-riau.ac.id

Abstrak

Selama ini penilaian kinerja karyawan pada PT. Mitra Cipta Kosindo Pekanbaru, belum memenuhi standar penilaian kinerja yang jelas. Penilaian kinerja karyawan hanya dinilai pada kehadiran dan penyelesaian dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan. Penilaian kinerja dilakukan secara informal dan hanya berdasarkan pada punishment dan reward dari beberapa kejadian serta tidak ada rekam data penilaian. Untuk itu perlu di buat Sistem penilaian kinerja karyawan bagi PT. Mitra Cipta Kosindo secara formal dan menyeluruh dimana nantinya akan memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam menentukan prioritas nilai prestasi kerja karyawan berdasarkan kompetensi yang ada. Sistem ini dirancang dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process*. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara serta studi pustaka. Kemudian dilakukan analisa dan perancangan menggunakan UML selanjutnya di implementasikan dengan pemrograman PHP dan database MYSQL. Penelitian ini telah menghasilkan sistem yang merekam dan informasi digunakan untuk menunjang keputusan dalam pemberian reward dan punishment dengan terukur, detail dan kuantitatif.

Kata Kunci : Metode *Analytical Hierarchy Process*, Sistem Penilaian, Kompetensi dan Kinerja

1. Pendahuluan

Salah satu cara setiap perusahaan untuk meningkatkan kualitasnya dengan tujuan agar perusahaan dapat selalu bertahan dengan banyaknya persaingan, antara lain dengan cara meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (karyawan) yang berkerja di dalam perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai individu maupun kelompok mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda,

sehingga setiap individu memiliki perilaku yang berbeda pula. Perilaku setiap individu dapat terlihat pada saat melaksanakan tugas yang telah diberikan, apakah pekerjaan tersebut benar-benar dijalankan dengan baik dan benar atau tidak.

Salah satu persoalan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah menilai kinerja karyawan. Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui kinerja dapat diketahui seberapa tepat karyawan telah menjalankan fungsinya, ketepatan karyawan dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja karyawan akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan karyawan.

PT. Mitra Cipta Kosindo (PT.MCK) adalah salah satu perusahaan distributor yang bergerak dibidang jasa dengan mendistribusikan berbagai produk kosmetik dan perlengkapan bayi yang beroperasi di Pekanbaru, dan memiliki dua puluh enam orang karyawan yang menempati empat bagian. Selama ini penilaian kinerja karyawan pada PT. MCK Pekanbaru, belum memenuhi standar penilaian kinerja yang jelas, penilaian yang bersifat kualitatif dan tidak adanya *story* penilaian kinerja karyawan, penilaian hanya didasarkan faktor kedekatan antara atasan dengan bawahan, dan penilaian dilakukan secara informal, misalnya atasan menegur langsung kesalahan kecil yang dilakukan oleh karyawannya atau memuji bila karyawan berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik. Penilaian secara informal tidaklah cukup karena kinerja karyawan tidak mungkin dinilai hanya berdasarkan pada beberapa kejadian. Untuk itu perlu dibuat Sistem penilaian kinerja karyawan bagi PT. MCK secara formal dan menyeluruh dimana nantinya akan memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam menentukan prioritas nilai prestasi kerja karyawan berdasarkan kompetensi yang ada dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* yang memberikan hasil pengukuran secara detail dan kuantitatif.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)

Proses Hierarki Analitik (*Analytical Hierarchy Process-AHP*) digunakan untuk mengorganisir informasi dan pendapat para ahli (*judgment*) dalam memilih alternatif yang paling disukai. Dengan menggunakan AHP, suatu persoalan akan diselesaikan dalam suatu kerangka pemikiran yang terorganisir, sehingga dapat diekspresikan untuk mengambil keputusan yang efektif atas persoalan tersebut. Persoalan yang kompleks dapat disederhanakan menjadi sebuah bagian-bagian dan tertata dalam suatu hierarki dan dipercepat proses pengambilan keputusan. [1].

Prinsip Dasar Analytical Hierachy Process (AHP)

Dalam menyelesaikan permasalahan dengan AHP ada beberapa prinsip yang harus dipahami, diantaranya adalah : 1. Penyusunan Hierarki dimulai dari permasalahan yang kompleks yang diuraikan menjadi elemen pokoknya, elemen pokok ini diuraikan lagi kedalam bagian-bagiannya lagi, dan seterusnya secara hierarkis. 2. Penilaian Kriteria dan Alternatif dengan perbandingan berpasangan untuk berbagai persoalan, skala satu sampai sembilan adalah skala terbaik untuk mengekspresikan pendapat. 3. Menentukan Prioritas (*Synthesis of priority*); Nilai-nilai perbandingan relatif dari seluruh alternatif kriteria bisa disesuaikan dengan *judgment* yang telah ditentukan untuk menghasilkan bobot dan prioritas. Bobot dan prioritas dihitung dengan memanipulasi matrik atau melalui penyelesaian persamaan matematika[2]. 4. Konsistensi Logis (*Logical Consistency*); Semua elemen dikelompokkan secara logis dan diperingkatkan secara konsisten sesuai dengan suatu kriteria yang logis. Penilaian yang mempunyai konsisten tinggi sangat diperlukan dalam persoalan pengambilan keputusan agar hasil keputusannya akurat. AHP mengukur konsistensi menyeluruh dari berbagai pertimbangan melalui suatu rasio konsistensi. Nilai rasio konsistensi harus 10 persen atau kurang. Jika lebih dari 10 persen, maka penilaiannya masih acak dan perlu diperbaiki [1].

2.2 Analisa Sistem

1. Menentukan kriteria dan sub kriteria

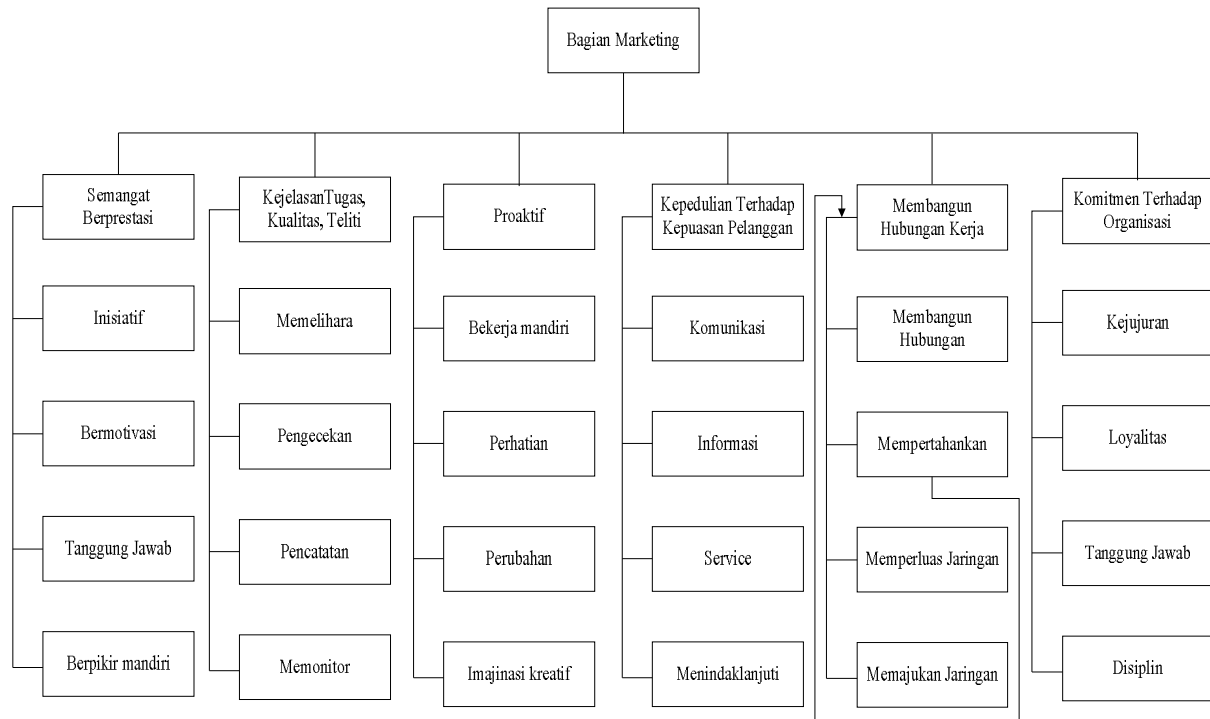
Kriteria dan subkriteria yang digunakan dalam penelitian penilaian kompetensi dan kinerja karyawan Pada PT.MCK Pekanbaru telah rumuskan pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Kriteria dan Subkriteria Bagian Marketing

No.	Kriteria	Sub Kriteria
1.	Semangat Berprestasi	1. Inisiatif 2. Bermotivasi 3. Tanggung jawab 4. Berpikir mandiri
2.	Kejelasan Tugas, Kualitas, Teliti	1. Memelihara 2. Pengecekan 3. Pencatatan 4. Memonitor
3	Proaktif	1. Bekerja mandiri 2. Perhatian 3. Perubahan 4. Imajinasi kreatif
4	Kepedulian Terhadap Kepuasan Pelanggan	1. Komunikasi 2. Informasi 3. Service 4. Menindaklanjuti
5	Membangun Hubungan Kerja	1. Membangun Hubungan 2. Mempertahankan 3. Memperluas Jaringan 4. Memajukan Jaringan
6	Komitmen Terhadap Organisasi	1. Kejujuran 2. Loyalitas 3. Tanggungjawab 4. Disiplin

2.3 Hirarki Permasalahan

Hirarki permasalahan disusun berdasarkan tabel 1 diatas. Dengan Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan, kemudian disusun hierarki dari permasalahan yang dihadapi adapun hasil hirarki dapat dilihat pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Struktur Hierarki

a. Prosedur Perhitungan AHP

1. Kriteria dan Subkriteria

Langkah-langkah yang telah dilakukan sesuai dengan prosedur AHP adalah :

1. Menentukan prioritas elemen.
 - a. Membuat perbandingan pasangan, dengan membandingkan elemen secara berpasangan sesuai kriteria.
 - b. Matriks perbandingan berpasangan diisi menggunakan bilangan untuk merepresentasikan kepentingan relatif dari suatu elemen terhadap elemen yang lainnya. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2. Matriks Perbandingan Berpasangan

	A1	A2	A3	A4	A5	A6
A1	1	2	2	3	5	7
A2	0.5	1	1	1.5	2.5	3.5
A3	0.5	1	1	1.5	2.5	3.5
A4	0.33	0.67	0.7	1	1.67	2.33
A5	0.20	0.40	0.40	0.6	1	1.40
A6	0.14	0.29	0.29	0.43	0.71	1
jml	2.68	5.35	5.35	8.03	13.38	18.73

Ket A1 = Semangat berprestasi, A2= Kejelasan tugas, kualitas dan teliti, A3= Proaktif, A4= Kepedulian terhadap kepuasan pelanggan, A5=

Membangun hubungan kerja, A6= Komitmen terhadap organisasi

Angka 1 pada kolom A1 menggambarkan tingkat kepentingan yang sama antara A1 dengan A1, sedangkan angka 2 pada kolom A2 baris A1 menunjukkan nilai tengah antara dua nilai keputusan yang berdekatan. Angka 0.5 pada kolom A1 baris A2 merupakan hasil perhitungan 1/nilai pada kolom A2 baris A1 (2). Angka-angka yang lain diperoleh dengan cara yang sama.

2. Sintesis

Hal-hal yang telah dilakukan dalam langkah ini adalah :

- a. Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap kolom pada matriks.
- b. Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks.
- c. Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap baris dan membaginya dengan jumlah elemen untuk mendapatkan nilai rata-rata.

Tabel 3. Matriks Nilai Kriteria

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	jml	Prioritas
A1	0.37	0.37	0.37	0.37	0.37	0.37	2.24	0.37
A2	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	1.12	0.19
A3	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	0.19	1.12	0.19
A4	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	0.75	0.12
A5	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.45	0.07
A6	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	0.32	0.05

Nilai 0.37 pada kolom A1 baris A1 diperoleh dari nilai kolom A1 baris A1 pada tabel 2 dibagi jumlah kolom A1 tabel 2. Nilai kolom jumlah pada tabel 3 diperoleh dari penjumlahan pada setiap barisnya. Untuk baris pertama nilai 2.24 merupakan hasil penjumlahan dari $0.37 + 0.37 + 0.37 + 0.37 + 0.37 + 0.37 = 2.24$. Nilai pada kolom prioritas diperoleh dari nilai pada kolom jumlah dibagi dengan jumlah kriteria, dalam hal ini 6.

3. Mengukur konsistensi

Hal-hal yang dilakukan dalam langkah ini adalah :

- Kalikan setiap nilai pada kolom pertama dengan prioritas relatif elemen pertama, nilai pada kolom kedua dengan prioritas relatif elemen kedua, dan seterusnya.
- Jumlahkan setiap baris
- Hasil dari penjumlahan baris dibagi dengan elemen prioritas relatif yang bersangkutan.
- Jumlahkan hasil bagi diatas dengan banyaknya elemen yang ada, hasilnya disebut λ maks.

Tabel 4. Matriks Penjumlahan Setiap Baris

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	jml
A1	0.37	0.75	0.75	1.12	1.87	2.62	7.47
A2	0.09	0.19	0.19	0.28	0.47	0.65	1.87
A3	0.09	0.19	0.19	0.28	0.47	0.65	1.87
A4	0.04	0.08	0.08	0.12	0.21	0.29	0.83
A5	0.01	0.03	0.03	0.04	0.07	0.10	0.30
A6	0.01	0.02	0.02	0.02	0.04	0.05	0.15

Nilai 0.37 pada baris A1 kolom A1 tabel 4 diperoleh dari prioritas baris A1 pada tabel 3 (0.37) dikalikan dengan nilai baris A1 kolom A1 pada tabel 1 (1). Nilai 0.09 pada baris A2 kolom A1 tabel 4 diperoleh dari prioritas baris A2 pada tabel 3 (0.5) dikalikan nilai baris A2 kolom A1 pada tabel 1 (0.19). Kolom jumlah pada tabel 4 diperoleh dengan menjumlahkan nilai pada masing-masing baris pada tabel tersebut. Misalnya, nilai 7.47 pada kolom

jumlah merupakan hasil penjumlahan dari $0.37+0.75+0.75+1.12+1.87+2.62=7.47$.

4. Hitung Consistency Index (CI) dengan rumus :

$CI = (\lambda_{maks} - n) / n$ Dimana $n =$ banyaknya elemen. Perhitungan ini digunakan untuk memastikan bahwa nilai rasio konsistensi (CR) $\leq 0,1$. Jika ternyata nilai CR lebih besar dari 0,1 maka matriks perbandingan berpasangan harus diperbaiki.

Tabel 5. Penghitungan Rasio Konsistensi

	jml Per Baris	Prioritas	Hasil
A1	7.47	0.37	7.85
A2	1.87	0.19	2.06
A3	1.87	0.19	2.06
A4	0.83	0.12	0.95
A5	0.30	0.07	0.37
A6	0.15	0.05	0.20

Dari tabel di atas diperoleh nilai-nilai sebagai berikut:

Jumlah seluruh hasil = 13.48

n (jumlah kriteria) = 6

λ maks (jumlah dibagi n) = $13.48 : 6 = 2,25$

$CI ((\lambda \text{ maks} - n) / n) = (2,25 - 6) : 6 = -0,63$

5. Hitung Rasio Konsistensi /Consistency Ratio (CR) dengan rumus :

$CR = CI/IR$

$CR = (CI / IR) = -0,63 : 1,24 = -0,51$

Dimana CR = Consistency Ratio

CI = Consistency Index

IR = Indek Random Consistency

6. Memeriksa konsistensi hierarki. Jika nilainya lebih dari 10%, maka penilai data harus diperbaiki. Namun jika rasio konsistensi (CI/IR) kurang atau sama dengan 0,1, maka hasil perhitungan bisa dinyatakan benar. Oleh karena itu $CR < 0,1$ karena $-0,51 < 0,1$ maka rasio konsistensi dari perhitungan tersebut bisa diterima.

2.4 Menentukan Prioritas Subkriteria

1. Menghitung Prioritas Subkriteria Dari Kriteria Semangat Berprestasi

a. Menentukan prioritas elemen

- Membuat perbandingan pasangan, yaitu membandingkan elemen secara berpasangan sesuai kriteria yang diberikan.

- Matriks perbandingan berpasangan diisi menggunakan bilangan untuk merepresentasikan kepentingan relatif dari suatu elemen terhadap elemen yang lainnya.

Tabel 6. Matriks Perbandingan Berpasangan Kriteria Semangat Berprestasi

	Inisiatif	Bermotivasi	Tanggung jawab	Berpikir mandiri
Inisiatif	1	3	4	3
Bermotivasi	0.33	1	1.33	1
Tanggung jawab	0.25	0.75	1	0.75
Berpikir mandiri	0.33	1	1.3	1
Jumlah	1.92	5.75	7.67	5.75

Angka 1 pada kolom Inisiatif menggambarkan tingkat kepentingan yang sama antara inisiatif dengan inisiatif, sedangkan angka 3 pada kolom bermotivasi baris inisiatif menunjukkan elemen bermotivasi sedikit lebih penting daripada elemen inisiatif. Angka 0.33 pada kolom inisiatif baris bermotivasi merupakan hasil perhitungan $1/\text{nilai}$ pada kolom bermotivasi baris inisiatif (3). Angka-angka yang lain diperoleh dengan cara yang sama.

b. Sintesis

Hal-hal yang dilakukan dalam langkah ini adalah :

- Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap kolom pada matriks.
- Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks.
- Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap baris dan membaginya dengan jumlah elemen untuk mendapatkan nilai rata-rata.

Tabel 7. Matriks Nilai Kriteria Semangat Berprestasi

	Inisiatif	Bermotivasi	Tanggung jawab	Berpikir mandiri	Jumlah	Prioritas	Prioritas Subkriteria
Inisiatif	0.52	0.52	0.52	0.52	2.09	0.52	1
Bermotivasi	0.17	0.17	0.17	0.17	0.70	0.17	0.33
Tanggung jawab	0.13	0.13	0.13	0.13	0.52	0.13	0.25
Berpikir mandiri	0.17	0.17	0.17	0.17	0.70	0.17	0.33

Nilai 0.52 pada kolom inisiatif baris inisiatif diperoleh dari nilai kolom inisiatif baris inisiatif pada tabel 6 dibagi jumlah kolom inisiatif tabel 6. Nilai kolom jumlah pada tabel 7 diperoleh dari penjumlahan pada setiap barisnya. Untuk baris pertama nilai 2.09 merupakan hasil penjumlahan dari $0.52+0.52+0.52+0.52=2.09$. Nilai pada kolom prioritas diperoleh dari nilai pada kolom jumlah dibagi dengan jumlah kriteria, dalam hal ini 4. Sedangkan prioritas subkriteria didapat dari membagi nilai pada kolom prioritas dengan nilai terbesar dari seluruh nilai pada kolom prioritas yang dalam hal ini adalah 0.52. Misalnya pada kolom prioritas subkriteria baris inisiatif (1) didapat dari 0.52 dibagi 0.52.

c. Mengukur konsistensi

Hal-hal yang dilakukan dalam langkah ini adalah :

- Kalikan setiap nilai pada kolom pertama dengan prioritas relatif elemen pertama, nilai pada kolom kedua dengan prioritas relatif elemen kedua, dan seterusnya.
- Jumlahkan setiap baris
- Hasil dari penjumlahan baris dibagi dengan elemen prioritas relatif yang bersangkutan.
- Jumlahkan hasil bagi diatas dengan banyaknya elemen yang ada, hasilnya disebut λ maks.

Tabel 8. Matriks Penjumlahan Setiap Baris Kriteria Semangat Berprestasi

	Inisiatif	Bermotivasi	Tanggung jawab	Berpikir mandiri	Jumlah
Inisiatif	0.52	1.57	2.09	1.57	5.74
Bermotivasi	0.06	0.17	0.23	0.17	0.64
Tanggung jawab	0.03	0.10	0.13	0.10	0.36
Berpikir mandiri	0.06	0.17	0.23	0.17	0.64

Nilai 0.52 pada baris inisiatif kolom inisiatif tabel 8 diperoleh dari prioritas baris inisiatif pada tabel 7 (0.52) dikalikan dengan nilai baris inisiatif kolom inisiatif pada tabel 6 (1). Nilai 0.06 pada baris bermotivasi kolom inisiatif tabel 8 diperoleh dari prioritas baris bermotivasi pada tabel 7 (0.17) dikalikan nilai baris bermotivasi kolom inisiatif pada tabel 7 (0.33). Kolom jumlah pada tabel 8 diperoleh dengan menjumlahkan nilai pada masing-masing baris pada tabel tersebut. Misalnya, nilai 5.74 pada kolom jumlah merupakan hasil penjumlahan dari $0.52+1.57+2.09+1.57=5.74$.

- d. Hitung Consistency Index (CI) dengan rumus :
 $CI = (\lambda_{maks} - n) / n$
 Dimana n = banyaknya elemen

Tabel 9. Matriks Rasio Konsistensi

	Jml Per Baris	Prioritas	Hasil
Inisiatif	5.74	0.52	6.26
Bermotivasi	0.64	0.17	0.81
Tanggung jawab	0.36	0.13	0.49
Berpikir mandiri	0.64	0.17	0.81

Dari tabel di atas diperoleh nilai-nilai sebagai berikut:

Jumlah seluruh hasil = 8,37

n (jumlah subkriteria) = 4

λ maks (jumlah : n) = 8,37 : 4 = 2,09

$CI ((\lambda \text{ maks} - n) : n) = (2,09 - 4) / 4 = -0,48$

- e. Hitung Rasio Konsistensi /Consistency Ratio (CR) dengan rumus :

$CR = CI / IR$

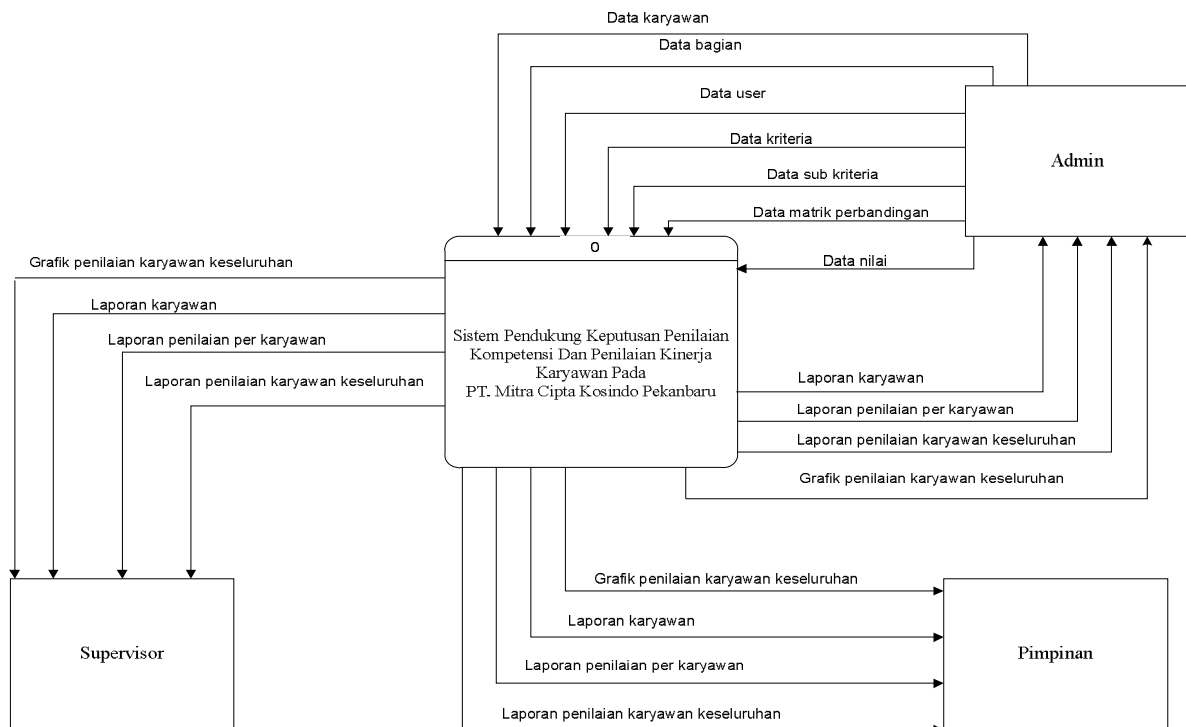
$CR = (CI / IR) = -0,48 : 0,90 = -0,53$

Dimana : CR = Consistency Ratio, CI = Consistency Index dan IR = Indek Random Consistency

- f. Memeriksa konsistensi hierarki. Jika nilainya lebih dari 10%, maka penilai data harus diperbaiki. Namun jika rasio konsistensi (CI/IR) kurang atau sama dengan 0,1, maka hasil perhitungan bisa dinyatakan benar. Oleh karena itu $CR < 0,1$ karena $-0,53 < 0,1$ maka rasio konsistensi dari perhitungan tersebut bisa diterima. Pada penelitian ini dilakukan juga untuk kriteria lima kriteria lainnya dengan pola dan langkah yang sama seperti analisa kriteria yang diatas.

3. Desain Diagram Konteks

Dari analisa yang dilakukan diperoleh diagram konteks sistem pendukung keputusan penilaian kompetensi dan kinerja karyawan Pada PT. MCK Pekanbaru terdiri dari tiga entitas, yaitu entitas admin, supervisor dan pimpinan. Entitas admin memberikan masukan berupa data user, data kriteria, data sub kriteria, data bagian, data matrik perbandingan dan data nilai, serta menerima keluaran dari sistem berupa laporan karyawan, laporan penilaian karyawan keseluruhan dan laporan penilaian per karyawan serta grafik penilaian per karyawan keseluruhan. Sedangkan entitas supervisor dan entitas pimpinan masing-masing menerima keluaran dari sistem berupa laporan karyawan, laporan penilaian per karyawan, laporan penilaian karyawan keseluruhan, laporan penilaian per karyawan dan grafik penilaian per karyawan keseluruhan (gambar 2).



Gambar 2. Diagram Konteks

4. Implementasi

Untuk menggunakan program yang dirancang admin menginputkan nilai awal untuk matrik perbandingan pada baris pertama dan admin selanjutnya menjalankan program dengan mengklik

tombol proses AHP. Sistem secara otomatis memproses untuk mencari kriteria perbandingan berbasangan dan proses selanjutnya sesuai dengan langkah yang telah dilakukan pada anlisa.

Bagian Marketing

Tabel Kriteria Perbandingan Berpasangan

Kriteria	Semangat Berprestasi	Kejelasan Tugas, Kualitas, Teliti	Proaktif	Kepedulian Terhadap Kepuasan Pelanggan	Membangun Hubungan Kerja	Komitmen Terhadap Organisasi	Action		
Semangat Berprestasi	1	2	2	3	5	7	Proses AHP	LIHAT	EDIT
Kejelasan Tugas, Kualitas, Teliti									
Proaktif									
Kepedulian Terhadap Kepuasan Pelanggan									
Membangun Hubungan Kerja									
Komitmen Terhadap Organisasi									
JUMLAH									

Gambar 3. Form Input Data Matrik Perbandingan untuk Bagian Marketing

Input Nilai Karyawan

Penilaian karyawan diinputkan oleh supervisor. Supervisor login pada sistem dan pilih menu input nilai karyawan setelah tampil masukan nik karyawan dan nilai dengan pilihan tinggi, sedang,cukup dan rendah. Penilaian ini dilakukan setiap tahun dan disimpan pada database.

Input Nilai Karyawan

No. Induk Karyawan	:	<input type="text" value="10103"/>
Nama	:	<input type="text" value="Aipon Sumarna"/>
Bagian	:	<input type="text" value="Marketing"/>
Tahun	:	<input type="text" value="2013"/>

Kriteria Semangat Berprestasi	
Inisiatif	: <input type="text" value="Rendah"/>
Bermotivasi	: <input type="text" value="Cukup"/>
Tanggung jawab	: <input type="text" value="Cukup"/>
Berpikir mandiri	: <input type="text" value="Rendah"/>
Kriteria Kejelasan Tugas, Kualitas, Teliti	
Memelihara	: <input type="text" value="Cukup"/>
Pengecekan	: <input type="text" value="Cukup"/>
Pencatatan	: <input type="text" value="Tinggi"/>
Memonitor	: <input type="text" value="Cukup"/>
Kriteria Proaktif	
Bekerja mandiri	: <input type="text" value="Cukup"/>
Perhatian	: <input type="text" value="Sangat Rendah"/>
Perubahan	: <input type="text" value="Cukup"/>
Imajinasi kreatif	: <input type="text" value="Rendah"/>
Kriteria Kepedulian Terhadap Kepuasan Pelanggan	
Komunikasi	: <input type="text" value="Cukup"/>
Informasi	: <input type="text" value="Rendah"/>
Service	: <input type="text" value="Tinggi"/>
Menindaklanjuti	: <input type="text" value="Cukup"/>
Kriteria Membangun Hubungan Kerja	
Membangun Hubungan	: <input type="text" value="Cukup"/>
Mempertahankan	: <input type="text" value="Tinggi"/>
Memperluas Jaringan	: <input type="text" value="Cukup"/>
Memajukan Jaringan	: <input type="text" value="Rendah"/>
Kriteria Komitmen Terhadap Organisasi	
Kejujuran	: <input type="text" value="Tinggi"/>
Loyalitas	: <input type="text" value="Cukup"/>
Tanggung jawab	: <input type="text" value="Tinggi"/>
Disiplin	: <input type="text" value="Tinggi"/>
<input type="button" value="Simpan"/> <input type="button" value="Reset"/>	

Gambar 4. Form Input Nilai

Laporan Hasil Penilaian

Proses AHP yang dilakukan oleh admin dan penilaian yang dilakukan oleh supervisor diintegrasikan oleh sistem untuk menampilkan

laporan penilaian yang dijadikan referensi untuk *punishment* dan *reward* karyawan. Informasi ini hanya dapat diakses oleh pimpinan yang login melalui sistem dan memilih menu laporan penilaian.

Laporan Penilaian Karyawan Keseluruhan Bagian Marketing

BAGIAN : Marketing

TAHUN : 2013

No.	NIK	Nama	Total Nilai	Keterangan
1.	10109	Nasirudin	2.281	Lulus
2.	10105	Rahman Wijaya	2.128	Lulus
3.	10106	Wenefrizal	2.107	Lulus
4.	10107	Neneng Sofia	2.032	Lulus
5.	10102	Delpa Mario	2.008	Lulus
6.	10104	Riki Apresi	1.954	Lulus
7.	10110	Efrizal	1.909	Lulus
8.	10108	David Syahroni	1.843	Lulus
9.	10103	Aipon Sumarna	1.750	Tidak Lulus
10.	10111	Erwin Syah Tirta	1.687	Tidak Lulus

Gambar 5. Laporan Penilaian Karyawan Keseluruhan Bagian Marketing

5. Kesimpulan

Sistem penunjang keputusan kompetensi dan penilaian kinerja karyawan pada PT. MCK Pekanbaru ini telah memenuhi standar penilaian kinerja yang jelas dan membantu dalam pengambilan keputusan di perusahaan serta telah menghemat waktu dalam menyusun dan menghasilkan laporan penilaian perkaryawan, laporan penilaian karyawan keseluruhan dan grafik penilaian karyawan keseluruhan. Penilaian pada sistem ini telah menyimpan *history* atau *softcopy* bagi perusahaan sehingga memudahkan perusahaan untuk mengevaluasi penilaian kinerja pada saat dibutuhkan

Referensi

- [1] Marimin dan Magfiroh Nurul, 2010 Aplikasi Teknik Pengambilan Keputusan dalam Manajemen Rantai Pasok, IPB Press, Bogor
- [2] Kursini, 2007, Konsep dan Aplikasi Sistem Penunjang Keputusan, Adni Offset, Yogyakarta.
- [3] Kristanto, Andri, 2003, *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasi*, Gavamedia, Yogyakarta
- [4] Mangkunegara Prabu Anwar, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Rasdakarya Offset, Bandung.
- [5] Kofler, Michael. 2005. *The Definitive Guide to MySQL 5, Third Edition*. Apress.
- [6] Sutabri, Tata, 2003, *Analisa Sistem Informasi*, Andi Yogyakarta, Jakarta
- [7] Wibowo, 2012, Manajemen Kinerja, Rajawali Pers, Jakarta
- [8] <http://wsilfi.staff.gunadarma.ac.id/download/files/1033/HIPO.pdf>, Februari 2011
- [9] <http://www.tunasmedia.com/blog/index.php/programmer/php/67-keunggulan-php.html> diakses 09/12/2012
- [10] <http://www.eprints.binus.ac.id/2938/1/2008-2-00488-TI.Agustus,2008>
- [11] http://www.directory.umm.ac.id/slide_kuliah/PPT/D/BMS_abdul_kadir/db-1.ppt/Februari,2013