

**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIANKENAIKAN
GOLONGAN PADA KARYAWAN PTPN VI UNIT USAHA
SOLOK SELATAN MENGGUNAKAN METODE
COMPOSITE PERFORMANCE INDEX
(CPI)**

SKRIPSI

DESI ERNI DEWI

NIM. 0703163059



**PROGRAM STUDI MATEMATIKA
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KENAIKAN
GOLONGAN PADA KARYAWAN PTPN VI UNIT USAHA
SOLOK SELATAN MENGGUNAKAN *METODE*
COMPOSITE PERFORMANCE INDEX
(CPI)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Matematika

DESI ERNI DEWI

NIM. 0703163059



**PROGRAM STUDI MATEMATIKA
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**

FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI

Jl. IAIN No. 1 Medan 20235

Telp. (061) 6615683-6622925, Fax. (061) 6615683

Url: <http://saintek.uinsu.ac.id>, E-mail: saintek@uinsu.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: B.046 /ST/ST.V.2/PP.01.1/03/2021

Judul : Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kenaikan Golongan
Pada Karyawan PTPN VI Unit Usaha Solok Selatan
Menggunakan Metode *Composite Performance Index* (CPI)
Nama : Desi Erni Dewi
Nomor Induk Mahasiswa : 0703163059
Program Studi : Matematika
Fakultas : Sains dan Teknologi

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Matematika Fakultas
Sains dan Teknologi UIN Sumatera Utara Medan dan dinyatakan **LULUS**.

Pada hari/tanggal : Kamis, 21 Januari 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Sains dan Teknologi

Tim Ujian Munaqasyah,
Ketua,

Dr. Riri Syafitri Lubis, M.Si.
NIDN. 2013078401
Dewan Penguji,

Penguji I,

Nurul Huda Prasetya MA
NIDN. 2018096703

Penguji III,

Rina Widyasari M.Si
NIDN. 0118078801

Penguji II,

Rima Aprilia, M.Si
NIDN. 0130048801

Penguji IV,

Dr. Rina Filia Sari, M.Si
NIDN. 2001037703

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Sains dan Teknologi
UIN Sumatera Utara Medan,

Dr. Mhd. Syahnan, MA
NIP. 196609051991031002

PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Surat Persetujuan Skripsi

Lamp : -

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara,

Nama : Desi Erni Dewi
Nomor Induk Mahasiswa : 0703163059
Program Studi : Matematika
Judul : Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kenaikan Golongan Pada Karyawan PTPN VI Unit Usaha Solok Selatan Menggunakan Metode *Composite Performance Index* (CPI)

Dapat disetujui untuk segera *dimunagasyahkan*. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Disetujui oleh:

Pembimbing Skripsi I



Nurul Huda Prasetya, MA.

NIDN. 2018096703

Pembimbing Skripsi II



Rima Aprilia, M. Si

NIDN. 0130048801

Mengetahui
Ketua Program Studi Matematika
Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Dr.Riri Syafitri Lubis S.Pd, M.Si

NIDN.2013078401

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Desi Erni Dewi

NIM : 0703163059

Prodi : Matematika

Judul : Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kenaikan Golongan
Pada Karyawan PTPN VI Unit Usaha Solok Selatan
Menggunakan Metode *Composite Performance Index*(CPI)

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang masing – masing disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan plagiat dalam skripsi ini maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Hormat Saya



Desi ErniDewi
NIM.0703163059

ABSTRAK

Peran sistem pendukung keputusan akan membantu pihak kepegawaian untuk mencapai tujuan dari penilaian kinerja karyawan seperti kenaikan golongan tanpa mengesampingkan parameter-parameter yang sudah ditentukan oleh pihak instansi terkait . Metode *Composite performance index* (CPI) adalah Indikator gabungan yang dapat digunakan untuk menentukan suatu penilaian atau peringkat dari berbagai alternatif (i) dengan berdasarkan beberapa kriteria (j). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perhitungan nilai alternatif dan tabel Index gabungan memperoleh hasil alternatif B₃ memiliki nilai tertinggi dan mendapat ranking pertama serta mendapatkan kenaikan golongan paling tinggi yaitu dari 1A/4 menjadi 1B/0 pada periode 2019 dengan nilai 108,78.

Kata Kunci: Sistem Pendukung Keputusan, *Composite Performance Index* (CPI), Kenaikan Golongan

ABSTRACT

The role of the decision support system will help the personnel to achieve the goals of employee performance appraisal such as promotion without overriding the parameters set by the relevant agencies. The Composite Performance Index (CPI) method is a combined indicator that can be used to determine an assessment or rating of various alternatives (i) based on several criteria (j). The results of this study indicate that the calculation of alternative values and the combined index table obtained the highest value of alternative B3 and got the first rank and got the highest class increase, from 1A / 4 to 1B / 0 in the 2019 period with a value of 108.78.

Said Key : System Support Decision , *Composite Performance Index* (CPI) Increase Group

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “ Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kenaikan Golongan Pada Karyawan PTPN VI Unit Usaha Solok Selatan Menggunakan Metode *Composite Performance Index*(CPI)”. Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) pada Program Studi Matematika Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Dalam kesempatan ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari segala pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
2. Bapak Dr. Muhammad Syahnan, M.A. selaku Dekan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
3. Ibu Dr.Riri Syahfitri Lubis S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Matematika Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
4. Ibu Rima Aprilia, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Matematika dan Penasehat Akademik sekaligus Dosen Pembimbing II tugas akhir yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam penyusunan tugas akhir ini.
5. Bapak Nurul Huda Prasetya, MA. selaku Dosen Pembimbing I yang membimbing penulis dalam melaksanakan penelitian skripsi.

6. Bapak atau Ibu Dosen dan para staff pengajar di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang telah memberikan pendidikan dan pengetahuan kepada penulis.
7. Kepada yang tersayang AyahandaMaraganti Siregar dan Ibunda Nurhabibah yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, melindungi, memberikan semangat yang tinggi dan selalu memberikan dukungan kepada penulis, motivasi untuk terus berkarya, dan doa yang tidak pernah putus dan abang serta adik saya yang selalu menjadi penyemangat.
8. Kepada seluruh teman-teman Program Studi Matematika stambuk 2016 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini

Akhirnya kepada semua pihak yang membantu penulisan proposal skripsi, penulis mengucapkan terima kasih dan hanya Allah SWT yang dapat memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Juli 2020

Penulis



Desi Erni Dewi

NIM. 0703163059

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Batasan Masalah	3
1.5 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Sejarah Singkat Perusahaan	5
2.2 Sistem Pendukung Keputusan	5
2.2.1 Pengertian Sistem Pendukung Keputusan	5
2.2.2 Karakteristik Sistem Pendukung Keputusan	7
2.2.3 Kelebihan Sistem Pendukung Keputusan	7
2.2.4 Tujuan Sistem Pendukung Keputusan	8
2.2.5 Proses Pengambilan Keputusan	8

2.2.6 Pihak-Pihak yang Berperan dalam Pengembangan Sistem	
Pendukung Keputusan	9
2.2 Karyawan	11
2.3.1 Pengertian Karyawan	11
2.3.2 Jenis-Jenis Karyawan.....	12
2.4 Penilaian Kerja	12
2.4.1 Penilaian Prestasi Kerja.....	12
2.4.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	14
2.4.3 Proses Penilaian Kinerja.....	15
2.5 <i>Composite Performance Index</i> (CPI)	16
2.5.1 Pengertian <i>Composite Performance Index</i> (CPI)	16
2.5.2 Perhitungan Metode <i>Composite Performance Index</i> (CPI)	16
2.5.3 Prosedur Penyelesaian <i>Composite Performance Index</i> (CPI)	17
2.6 Penelitian Terdahulu	17
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	19
3.2 Jenis Penelitian.....	19
3.3 Jenis Dan Data Sumber.....	19
3.4 Variabel Penelitian	20
3.5 Prosedur Penelitian.....	20
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	23
4.1 Hasil Penelitian.....	23
4.1.1 Penyajian Data Hasil Penelitian.....	23
4.1.2 Penyajian Hasil Penilaian Kenaikan Golongan Menggunakan Metode <i>Composite Performance Index</i>	25
4.2 Pembahasan Analisis Data	28

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	30
5.1 Kesimpulan.....	30
5.2 Saran	30
DAFTAR PUSTAKA	31

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Penilaian Kinerja Karyawan	23
Tabel 4.2 Data Derajat Kepentingan Kriteria.....	25
Tabel 4.3 Hasil Matriks Transformasi Nilai.....	26
Tabel 4.4 Hasil Matriks Index Alternatif	27
Tabel 4.5 Hasil Matriks Gabungan	28
Tabel 4.6 Data Kenaikan Golongan Karyawan Periode 2019.....	29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya suatu organisasi di setiap instansi tergantung pada sumber daya manusianya, karena itu sumber daya manusia adalah aset yang perlu ditingkatkan lagi secara efektif dan efisien agar terbentuk kinerja yang ideal. Untuk mendapatkankinerja yang ideal, suatu organisasi atau perusahaan harus mampu mewujudkan situasi dan kondisi yang mendorong dan menguatkan karyawan untuk lebih mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara ideal, khususnya dalam hal kinerja. Maka dari itu suatu organisasi atau instansilebih memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin serta motivasi pada karyawan.

Suatu organisasi perlu melaksanakan program pengembangan karier agar menghasilkan karyawan yang berbobot. Program pengembangan ini harus cocok dengan kondisi dan kebutuhan organisasi, dengan adanya manajemen sumber daya manusia para karyawan dapat memperoleh kesempatan yang lebih luas dan adil dalam mengembangkan kariernya. Dilihat dari sisi organisasi, pengembangan karier dapat difokuskan pada usaha menghasilkan karyawan yang mampu mengantarkan organisasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan ini berarti bahwa pengembangan karier tidak sekedar menjadi tanggung jawab organisasi, tetapi juga menjadi tanggung jawab karyawan dengan berusaha bekerja secara berprestasi dalam arti produktif dan berkualitas (Firmansyah, 2013).

PTPN VI Unit usaha Solok Selatan salah satu dari perusahaan umumnya yang melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya agar karyawan lebih bersemangat dan lebih giat dalam bekerja, namun dalam penilaian kinerja ini masih kurang efektif dan penilaian terlalu longgar kecendrungan memberikan nilai tinggi kepada yang tidak berhak. PT. Pekebunan Nusantara VI merupakanBadan Usaha Milik Negara (BUMN) dimana perkebunan ini bergerak

pada bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan.

Kegiatan

Usaha perseroan yang mencakup usaha budidaya serta pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit mentah atau *crude palm oil* (CPO) dan inti sawit dan produksi hilir karet.

Penilaian prestasi setiap karyawan harus sepenuhnya dilakukan agar mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh setiap karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi pada setiap karyawan berarti para karyawan mendapat perhatian dari atasannya sehingga membuat mereka terdorong untuk lebih giat dalam bekerja, tentunya dengan proses penilaian yang jujur dan objektif serta ada tindak lanjutannya. Penilaian prestasi kerja oleh manajemen disuatu perusahaan akan mendapatkan keluasan yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas pada perusahaan(Windarto, 2017).

Kenaikan golongan pada setiap karyawan adalah salah satu upaya untuk memotivasi karyawan atau orang yang dipimpin dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk dapat memutuskan kenaikan golongan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang karyawan atas hasil penilaian kinerjanya selama ini, maka perusahaan harus memiliki suatu sistem balas jasa yang tepat. proses untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas untuk suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja untuk menaikkan golongan pada karyawan dan kompetensi karyawan.

Fungsi sistem pendukung keputusan dalam hal ini sangat dibutuhkan untuk meningkatkan ketetapan pengambilan keputusan. Peran sistem pendukung keputusan akan membantu pihak kepegawaian untuk mencapai tujuan dari penilaian kinerja karyawan seperti kenaikan golongan tanpa mengesampingkan parameter-parameter yang sudah ditentukan oleh pihak instansi terkait. Sistem pendukung keputusan dapat membantu dalam menentukan penilaian atas kinerja karyawan untuk tujuan kenaikan golongan (Fitryani, 2017).

Sistem pendukung keputusan merupakan salah satu bagian dari sistem informasi berbasis komputer yang termasuk sistem pengetahuan atau manajemen pengetahuan yang dipakai untuk mendukung pengambilan keputusan dalam organisasi maupun perusahaan, dengan kata lain sistem pendukung keputusan adalah sistem komputer yang dapat mengolah data menjadi informasi untuk

mengambil keputusan dari masalah semi terstruktur yang spesifik. Sistem pendukung keputusan bisa juga digambarkan sebagai sistem yang berkemampuan mendukung analisis *ad hoc* data, dan pemodelan keputusan, berorientasi keputusan, orientasi perencanaan masa depan, dan digunakan pada saat-saat yang tidak biasa (Fithri, 2012).

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dengan penentuan kenaikan golongan pada karyawan yaitu dengan menggunakan metode *Composite Performance Index* (CPI). Metode *Composite performance index* (CPI) adalah Indikator gabungan yang dapat digunakan untuk menentukan suatu penilaian atau peringkat dari berbagai alternatif (i) dengan berdasarkan beberapa kriteria (j) (Andri, 2016).

Mengingat pentingnya penilaian dalam kenaikan golongan pada karyawan dengan itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ **Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kenaikan Golongan Pada Karyawan PTPN VI Unit Usaha Solok Selatan Menggunakan Metode *Composite Performance Index*(CPI)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dihadapi adalah bagaimana suatu sistem pendukung keputusan membantu untuk menentukan kenaikan golongan pada karyawan menggunakan metode *Composite Performance Index* (CPI) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah membangun sistem pendukung keputusan untuk membantu kenaikan golongan secara efektif dan efisien dengan memperoleh hasil yang akurat.

1.4 Batasan Masalah

1. Penelitian ini menggunakan data dari kantor PTPN VI Unit Usaha Solok Selatan yang digunakan meliputi data kenaikan golongan karyawan pada tahun 2019.
2. Teknik analisa pengambilan keputusan ini menggunakan metode *Composite Performance Index(CPI)*.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai sarana sistem yang dapat membantu perusahaan dalam menentukan kenaikan golongan pada karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Kebun Solok Selatan pertama kali berdiri pada tahun 1982 sebagai kebun inti dari Proyek RIP Khusus II Karet, dimana PTP.VIII Medan berperan sebagai perusahaan inti atau pelaksana proyek. Pada waktu proyek sedang berlangsung sudah dibangun 4.000 Ha kebun karet dan lahan pangan dan pemukiman serta penempatan 1.673 KK petani yang berasal dari daerah proyek dan luar daerah proyek, disamping itu sudah dibangun kebun inti seluas 1.126 Ha. Karena perkembangan kebun yang kurang bagus atau iklim kurang sesuai untuk komodit karet atau diperhitungkan bahwa kredit pembangunan kebun akan memberatkan petani, sehingga pemerintah *meliquidasi* proyek pada tahun 1997.

PTP. Nusantara VI (Persero) yang berdiri pada tahun 1996 kemudian membuat program baru yaitu membangun kembali kebun inti menjadi kebun kelapa sawit. Meskipun pada awalnya direncanakan pembangunan kebun inti akan diikuti kebun plasma, tetapi karena kesulitan untuk mendapatkan badan pemberi kredit hingga saat ini kebun plasma masih tetap sebagai kebun karet yang sudah tidak produktif. Pada awal beroperasinya PTP.Nusantara VI (Persero) menetapkan kebun Solok Selatan sebagai salah satu afdeling dari Kebun Danau Kembar, selanjutnya sesuai dengan perkembangan operasi kebun, akhirnya pada tanggal 10 Februari 2000 ditetapkan menjadi salah satu Unit Usaha PTP Nusantara VI (Persero) (PTPN6,2019).

2.2 Sistem Pendukung Keputusan

2.2.1 Pengertian Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan secara umum dapat didefinisikan sebagai suatu sistem yang dapat memberikan kemampuan pemecahan masalah ataupun kemampuan pengkomunikasian untuk masalah seni-terstruktur. Sistem pendukung keputusan didefinisikan juga suatu sistem yang

mendukung kerja seorang menejer ataupun beberapa orang untuk memecahkan masalah semi-terstruktur dengan cara memberikan informasi ataupun usulan untuk keputusan tertentu. Pembuatan keputusan merupakan fungsi utama seorang manajer atau administrator, dalam kegiatan pembuatan suatu keputusan dapat meliputi pengidentifikasian masalah, pencarian alternatif penyelesaian masalah, evaluasi dari alternatif-alternatif tersebut dan pemilihan alternatif keputusan yang terbaik (Fitryani, 2017).

Sistem pendukung keputusan (Nofriansyah, 2014) merupakan sistem berbasis komputer yang terdiri dari tiga komponen yang saling berinteraksi, antara lain: sistem bahasa (mekanisme untuk memberikan komunikasi antara pengguna dan komponen sistem pendukung keputusan lain), sistem pengetahuan (repositori pengetahuan domain masalah yang ada pada sistem pendukung keputusan atau sebagai data atau sebagai prosedur), dan sistem pemrosesan masalah (hubungan antara dua komponen lainnya, terdiri dari satu atau lebih kapabilitas manipulasi masalah umum yang diperlukan untuk pengambilan keputusan) (Windarto, 2017).

Menurut Kadir (2003) sistem pendukung keputusan merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan dan manipulasi data yang dapat digunakan untuk membantu pengambilan keputusan pada situasi semi terstruktur dan tak seorangpun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat. Sistem pendukung keputusan adalah bagian dari salah satu sistem informasi berbasis komputer yang termasuk pada sistem berbasis pengetahuan atau manajemen pengetahuan yang dapat dipakai untuk mendukung pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dapat dikatakan juga sistem pendukung keputusan sebagai sistem komputer yang dapat mengolah data menjadi informasi untuk mengambil keputusan dari masalah semi terstruktur yang spesifik (Fithri, 2012).

2.2.2 Karakteristik Sistem Pendukung Keputusan

Menurut Turban (2002) ada beberapa karakteristik pada sistem pendukung keputusan yang dapat membedakan dengan sistem informasi adalah sebagai berikut:

1. Bertujuan untuk mendukung proses pengambilan keputusan dalam menyelesaikan masalah yang sifatnya semi terstruktur ataupun tidak terstruktur
2. Berproses dengan melakukan kombinasi pada model-model dan teknik-teknik analisis dengan memasukkan data yang telah ada dan fungsi pencari informasi
3. Dibuat dengan memakai bentuk yang dapat memudahkan pemakai (*user friendly*) dengan berbagai instruktur yang interaktif sehingga tidak memerlukan seorang ahli komputer untuk menggunakannya
4. Sebisa mungkin dibuat dengan fleksibilitas dan kemampuan penyesuaian yang tinggi untuk menyelesaikan dengan berbagai perubahan lingkungan dan kebutuhan penggunanya
5. Keunikannya terletak pada kemampuannya dorongan dan penilaian pribadi pada pengambil keputusan untuk turut dijadikan dalam pengambilan keputusan (Wiji, 2015).

2.2.3 Keutamaan Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan dapat juga memberikan manfaat-manfaat bagi penggunanya. Menurut Turban ataupun McLeod manfaat-manfaat tersebut meliputi:

1. Meningkatkan kemampuan pengambil keputusan dalam memproses data atau informasi untuk pengambilan keputusan
2. Mempersingkat waktu yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah, terutama pada berbagai masalah yang sangat kompleks dan tidak terstruktur

3. Mendapatkan solusi dengan lebih cepat dan hasilnya dapat diandalkan.
4. Bisa memberikan berbagai alternatif dalam pengambilan keputusan, meskipun seandainya sistem pendukung keputusan tersebut tidak bisa memecahkan masalah yang dihadapi oleh pengambil keputusan, tetapi bisa juga digunakan sebagai stimulan dalam memahami permasalahan
5. Memperkuat keyakinan untuk pengambil keputusan terhadap keputusan yang akan diambilnya
6. Memberikan keuntungan masuk akal bagi organisasi secara keseluruhan dengan penghematan waktu, tenaga dan biaya (Wiji, 2015)

2.2.4 Tujuan Sistem Pendukung Keputusan

Menurut Jopih secara umum, bisa dikatakan bahwa tujuan dari sistem pendukung keputusan ialah memperluas kemampuan para pengambil keputusan dengan cara memberikan solusi-solusi keputusan yang lebih banyak atau lebih baik dan mendukung untuk merumuskan masalah dan keadaan yang sedang dihadapi, dengan demikian sistem pendukung keputusan dapat menghemat waktu tenaga dan biaya. Jadi bisa dikatakan bahwa tujuan dari sistem pendukung keputusan adalah untuk meningkatkan efektivitas (*do the right things*) dan efisiensi (*do the things right*) dalam pengambilan keputusan. Walaupun begitu penekanan dari suatu sistem pendukung keputusan adalah pada peningkatan efektivitas dari pengambilan keputusan dari pada efisiensinya (Wiji, 2015).

2.2.5 Tahap Pengambilan Keputusan

Menurut Herbert A. Simon (Suprpto, 2005) tahap-tahap yang dapat dilalui untuk pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. Tahap Pemahaman (*Intelligence Phase*)

Tahap pemahaman ini adalah proses pencarian dan pendeteksian dari ruang lingkup dari kasus serta proses pengenalan masalah. Data

masuk yang diperoleh, lalu diproses, dan kemudian diuji dalam rangka mengidentifikasi masalah

b. Tahap Perancangan (*Design Phase*)

Tahap ini merupakan proses perluasan dan pencarian alternatif kegiatan atau jalan keluar yang dapat diambil tersebut merupakan gambaran kejadian nyata yang disederhanakan sehingga diperlukan tahap pengecekan dan pemeriksaan agar mengetahui keakuratan model dalam meneliti masalah yang ada

c. Tahap Pemilihan (*Choice Phase*)

Tahap ini dilakukan pemilihan diantara berbagai alternatif dan solusi yang hadir atas tahap perencanaan agar dapat ditentukan atau dengan lebih memperhatikan kriteria-kriteria berdasarkan tujuan yang akan dicapai

d. Tahap Implementasi (*Implementation Phase*)

Tahap ini dilakukan agar penerapan terhadap rancangan sistem yang telah dibuat pada tahap perancangan serta pelaksanaan alternatif tindakan yang telah dipilih pada tahap pemilihan (Fitryani, 2017).

2.2.6 Pengelolaan Dalam Sistem Pendukung Keputusan

Ada lima bagian yang sangat berperan dalam pengelolaan sistem pendukung keputusan, antara lain:

- a. *Manager* atau pemakai (*user*), yaitu pihak yang terlibat langsung dengan proses pengambilan keputusan, dimana harus mengambil kebijakan dan harus bertanggung jawab atas dampak keputusan yang telah diambil
- b. *Intermediary* atau penghubung, merupakan pihak yang membantu pemakai, seperti staff pimpinan yang bertugas sebagai pemberi saran atau pemberi informasi, menjelaskan kebutuhan *user* kepada perancangan
- c. *DSS Builder* atau pembangun sistem pendukung keputusan (fasilitator), yaitu pihak yang mengembangkan SDSS dari DSSG, dimana *user* ataupun perantara yang berhubungan secara langsung
- d. *Technical Supporter* atau teknisi pendukung, merupakan pihak yang bertanggung jawab untuk mengembangkan kapasitas dan menambahkan

komponen sistem informasi tambahan (jika dibutuhkan dalam pengembangan DSSG), penambahan database baru, model analisis baru dan format tampilan data tambahan

- e. *Toolsmith* atau pengembang peralatan, adalah pihak yang mengembangkan teknologi baru, baik *hardware* maupun *software*, serta meningkatkan efisiensi hubungan antara subsistem dalam sistem pendukung keputusan

Dalam Islam, proses pengambilan keputusan dapat diterangkan dalam beberapa ayat Al-Qur'an yang lebih bersifat umum, dimana artinya bisa diterapkan dalam segala aktifitas. Selain itu konsep dari pengambilan keputusan dalam islam lebih mengutamakan pada sikap adil hal ini di sandarkan pada contoh sikap hakim yang harus tegar dan adil dalam memutuskan suatu perkara peradilan. Sebagaimana tertuang dalam surat Ali-Imran ayat 159 berikut,

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّنتَ لَهُمْ ^طوَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ^طفَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ^طفَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ^٥ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya :

" Maka berkat rahmat Allah, engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal" (Merdeka.com.2019).

Surah Ali-Imran ayat 159 diatas menjelaskan bahwa dalam pengambilan keputusan tentu akan terjadi banyak perbedaan pendapat dan kita diperintahkan

untuk tetap berlaku lemah lembut terhadap pihak yang berselisih pendapat dengan kita dan bersikap adil. Dalam bermusyawarahpun kita diperintahkan untuk melaksanakannya sesuai dengan syariat sebagai bentuk taqwa kepada Allah dan ketika telah dicapai kesepakatan maka kita harus bertanggung jawab terhadap keputusan tersebut.

Tidak hanya dalam Al-Qur'an yang menjelaskan tentang adil dalam mengambil keputusan, dalam hadits juga menjelaskan pentingnya menegakkan keadilan. Bagaimana tertuang dalam HR Ath-Thabrani berikut:

إِذَا حَكَمْتُمْ فَاعْدِلُوا، وَإِذَا قَاتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا، فَإِنَّ اللَّهَ مُحْسِنٌ يُحِبُّ
الْمَحْسِنِينَ

Artinya:

“Apabila kalian memutuskan hukum, lakukanlah dengan adil. Dan apabila kalian membunuh lakukanlah dengan ihsan, karena Allah itu Maha Ihsan dan menyukai orang-orang yang berbuat ihsan” (Radiorodja: 2015).

Dalam hadist ini dijelaskan bahwa menegakkan keadilan berarti menjauhi kezaliman dengan sejauh-jauhnya. Kezaliman itu sendiri merupakan rangkaian kegelapan yang akan menggelapkan kehidupan dunia dan akhirat, berhentilah dari segala bentuk kezaliman.

2.3 Karyawan

2.3.1 Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan setiap orang yang memberikan jasa dan tenaganya kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa dan tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya. Ada beberapa pengertian karyawan menurut para ahli, diantaranya ialah:

1. Subri (2002) mengatakan tenaga kerja ialah seorang warga negara sudah memasuki usia yang sudah cukup umur untuk bekerja dalam aturan yang berlaku, bisa juga dikatakan karyawan adalah jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berhubungan atau menyesuaikan diri dalam kegiatan tersebut
2. Hasibuan (2002) mengatakan pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyiapkan jasa baik dalam bentuk pikiran ataupun dalam bentuk tenaga dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu oleh setiap orang yang memerlukan jasa tersebut (Ibrahim, 2020).

2.2.2 Macam-Macam Karyawan

Karyawan pada umumnya dibagi menjadi 2 dibagi macam, yaitu diantaranya:

1. Karyawan Tetap adalah setiap orang yang berstatus tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian status kontrak dengan perusahaan atau lembaga tempat dia bekerja dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan, dapat dikatakan juga permanen. Pada umumnya karyawan yang berstatus seperti ini mempunyai hak yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang berstatusnya tidak tetap
2. Karyawan Tidak Tetap merupakan setiap orang yang mempunyai perjanjian atau kontrak yang waktunya sudah ditentukan. Biasanya karyawan jenis ini di pekerjakan perusahaan atau lembaga hanya ketika dibutuhkan saja. Karyawan tidak tetap umumnya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan atau lembaga tempat dia bekerja saat jasanya tidak dibutuhkan lagi (Ibrahim, 2020).

2.4 Penilaian Kinerja

2.4.1 Penilaian Kerja Pada Karyawan

Ada beberapa indikator penilaian kinerja pada karyawan menurut (Hasibuan, 2003) antara lain:

1. Kesetiaan
Kesetiaan bisa dilihat dari kesadaran setiap karyawan yang mampu menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan
2. Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam mengemban tugasnya yang telah diberikandan memenuhi perjanjian yang telah disepakati oleh kedua pihak
3. Kedisiplinan
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang telah diberikan kepadanya
4. Kreativitas
kreativitas karyawan dilihat dari kemampuan dirinya dalam mengembangkan produktifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga lebih berdaya guna
5. Kerja Sama
Kesediaaan karyawan beraktifitas atau menyesuaikan diri dalam bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik
6. Kemampuan
Kemampuan untuk memimpin dan mempengaruhi serta mempunyai pribadi yang kuat, dihormati dan dapat memotivasi orang lain antara bawahannyauntuk bekerja secara efektif
7. Kepribadian sikap, perilaku, kesopanan dan disukai serta memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajah dari karyawan tersebut
8. Inisiatif kemampuan berpikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan

dan mendapat kesimpulan dari keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapinya

9. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat didalam penyusunan kebijakan perusahaan

10. Tanggung jawab dilihat dari kejadian yang disebabkan oleh karyawan tersebut dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan digunakannya perilaku serta hasil dari bawahannya.

2.4.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat dari penilaian kinerja dapat memberikan informasi-informasi mengenai kemampuan pekerja saat ini dan potensi-potensi mereka, serta pengalaman-pengalaman lebih lanjut untuk posisi baru yang harus ada. Hal ini dapat dijadikan dasar bagi perencanaan pengembangan sumber daya manusia. Penilaian kinerja menurut (Werther dan Davis, 2003) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu:

1. Peningkatan kinerja (*performance improvement*) adalah mengutkan pegawai dan atasan untuk mengambil keputusan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja
2. Penyesuaian kompensasi (*compensation adjustment*) dapat membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya
3. Keputusan penempatan (*placement decision*) dapat menentukan promosi, pemindahan, dan penurunan pangkat
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan (*training and development needs*) bisa mencatat kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal

5. Perencanaan dan pengembangan karir (*carrer planning and development*)menuntun untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang akan dicapai
6. Kekurangan proses kepegawaian (*staffing process deficiencies*). Dapat Mempengaruhi prosedur pengangkatan pegawai
7. Ketidakakuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan (*informational inaccuracies and job-desaign errors*)dapat membantu menyelesaikan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi analisis pekerjaan, desain pekerjaan, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia
8. Kesempatan kerja yang setara (*equal employment opportunity*) menunjukkan bahwa keputusan penempatanyang tidak sesuai
9. Tantangan eksternal (*external challenges*) kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga keuangan pribadi, kesehatan, dan lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, factor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai
10. Umpan balik (*feedback*) memberikan keluasan untuk urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

2.4.3 Proses Penilaian Kinerja

Dalam proses penilaian kinerja harus ditetapkan terlebih dahulu tentang kriteria kinerjanya. Dalam menetapkan kriteria kinerja, terdapat beberapa kriteria yaitu (Clark, 1997) :

1. Ciri-ciri

Ciri-ciri karyawan berupa sikap, penampilan, dan inisiatif merupakan dasar untuk evaluasi

2. Perilaku

Ketika hasil dari tugas individu sulit untuk ditentukan, organisasi dapat melihat perilaku seseorang yang terkait dengan tugas atau kompetensi

3. Kompetensi

Kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku, dan berhubungan dengan keterampilan interpersonal atau berorientasi bisnis

4. Pencapaian tujuan

Jika organisasi mempertimbangkan hasil akhir pencapaian tujuan sebagai suatu hal yang berarti, hasil pencapaian tujuan akan menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi untuk dibandingkan dengan standar

5. Peningkatan potensi

Ketika organisasi mengevaluasi kinerja karyawan maka kriteria difokuskan pada masa lalu, masa sekarang, dibandingkan dengan standar.

2.5 Composite Performance Index(CPI)

2.5.1 Pengertian Composite Performance Index(CPI)

Composite performance index (CPI) adalah Indikator gabungan yang dapat digunakan untuk menentukan suatu penilaian atau peringkat dari berbagai alternatif (i) dengan berdasarkan beberapa kriteria (j). Metode *composite performance index* (CPI) adalah metode perhitungan untuk pengambilan keputusan dari beberapa indikator kinerja yang telah ditentukan, metode ini banyak digunakan untuk pengambilan keputusan dari penilaian kinerja dengan kriteria yang tidak seragam (Taufik Ismail, 2013). Metode *Composite Performance Index* (CPI) merupakan Index gabungan (*Composite Index*) yang dapat digunakan untuk menentukan penilaian atau peringkat dari berbagai alternatif berdasarkan beberapa kriteria.

2.5.2 Perhitungan Metode *Composite Performance Index*(CPI)

Perhitungan *Composite Performance Index* (CPI) dengan rumus seperti berikut (Tarmizi, 2019):

$$A_{ij} = \frac{X_{i,j}}{X_j(\min)} \times 100 \quad (1)$$

$$A_{(i+1,j)} = \frac{X_{(i+1,j)}}{X_{ij}(\min)} \times 100 \quad (2)$$

$$I_{ij} = A_{ij} \times P_j \quad (3)$$

$$I_j = \sum_{j=1}^n I_{ij} = I_{ij} \quad (4)$$

Keterangan:

A_{ij}	: Nilai alternatif ke-i pada kreteria ke-j
$X_{ij}(\min)$: Nilai alternatif ke-i pada kreteria awal minimum ke-j
$A_{(i+1,j)}$: Nilai alternatif ke-i +1 pada kreteria ke-j
$X_{(i+1,j)}$: Nilai alternatif ke-i+1 pada kreteria awal ke-j
P_j	: Bobot kepentingan kreteria ke-j
I_{ij}	: Index alternatif ke-i
I_j	: Index gabungan kreteria ke-j
I	: 1,2,3,...n
J	: 1,2,3,...m

2.5.3 Prosedur Penyelesaian Metode *Composite Performance Index*(CPI)

Prosedur penyelesaian metode *Composite Performance Index* adalah sebagai berikut :

1. Identifikasi terlebih dahulu kriteria tren positif dan tren negatif. Apabila semakin tinggi nilai semakin baik maka disebut kriteria tren positif (+) dan apabila semakin rendah nilai semakin baik maka disebut kriteria termasuk negatif (-)
2. Untuk kriteria tren positif, nilai minimum pada setiap kriteria dikalikan dengan seratus, sedangkan nilai lainnya ditransformasi secara proporsional lebih tinggi
3. Untuk kriteria tren negatif, nilai minimum pada setiap kriteria dikalikan dengan seratus, sedangkan nilai lainnya dikalikan dengan nilai yang lebih rendah.
4. Mencari perhitungan indeks alternatif dengan cara perkalian nilai kriteria dengan bobot kriteria
5. Mencari perhitungan nilai indeks gabungan dengan melakukan penjumlahan dari semua hasil perkalian nilai kriteria dengan bobot kriteria (Tarmizi, 2019).

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu jurnal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis:

Andri & Mona (2016) penggunaan metode *Composite Performance Index* (CPI) dengan Indikator pendekatan dan pemahaman, perilaku (sopan dan jujur), kerapian (karyawan memakai pakaian sesuai dengan peraturan. Dengan hasil data yang valid dan hasil yang baik karena proses perhitungan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan hasil penelitian ini perhitungan SPK dengan metode *composite performance Index* (CPI) pada Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Penghargaan Kepada Karyawan Bandar Udara Silampari Kota

Lubuklinggau yaitu Tarmizi mendapat nilai sebesar 302,86 sementara nilai paling terendah di dapatkan oleh Leo sebesar 282.

Ismail, Taufikdkk (2013). Bisa ditarik dari hasil penelitian bahwa pengambilan keputusan dari pembelian investas lokasi pemukiman telah memanfaatkan dengan baik, dapat dilihat dari hasil yang didapat dari pengujian uji fungsionalitas, pengujian uji kesesuaian proses perangkat lunak, pengujian kesesuaian hasil, perankingan, pengujian kelayakan perangkat lunak dimana hasil yang didapatkan sudah bisa diterima oleh penguji program yang dalam hal ini adalah Gede Sumartana selaku kabid fisik(Tata Ruang), serta pengujian algoritma oleh ahli algoritma, keseluruhan pengujian sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Tarmizi, Muhamad dkk (2019), dengan adanya aplikasi sistem pendukung keputusan terhadap penilaian guru berprestasi akan lebih memudahkan dengan hasil yang akurat, maka SMK BSI Palembang dapat lebih mudah dalam melakukan penilaian terhadap kinerja guru dengan hasil penelitian yang mendapat peringkat 1 adalah guru B dengan nilai 119,1 dan peringkat ke-2 adalah guru A dengan nilai 111,6 sementara guru C mendapat peringkat 3 dengan nilai 89,9. Namun hasil pencarian melalui perangkat lunak tidak dijelaskan secara pasti.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PTPN VI Unit Usaha Solok Selatan yang berlokasi di Jorong Pasar Sungai Sungkai, Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat, 27777. Penelitian ini dari judul sampai selesai memakan waktu paling sedikit 6 bulan mulai dari bulan Juni 2020 sampai dengan November 2020.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif yang mana pengertian penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada asumsi penilaian kenaikan golongan karyawan, kemudian menentukan variabel dimana x adalah nama karyawan dan y adalah kriteria penilaian karyawan dan kemudian dikerjakan dengan menggunakan metode penelitian yang valid yaitu metode *Composite Performance Index* (CPI) , terutama dalam penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan adalah penelitian komparatif dimana jenis penelitian ini digunakan untuk mencari jawaban dari permasalahan secara mendasar tentang sebab-akibat dengan cara menganalisa faktor-faktor penyebab terjadinya atau munculnya suatu fenomena tertentu .

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data tambahan yang dikumpulkan atau yang ditemukan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti adalah data nama karyawan dan kriteria penilaian kinerja karyawan selama periode 2019. Dimana x adalah nama karyawan dan y adalah kriteria penilaian karyawan, adapun indikator penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

- y_1 adalah kemampuan bekerja dengan ukuran bobotnya mulai dari 50 sampai dengan 80. Apabila kemampuan bekerjanya sangat baik dan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya nilainya 71-80, mampu bekerja sendiri dan berinisiatif nilai 61-70, mampu bekerja dengan baik walau kurang inisiatif nilai 51-60, masih perlu bimbingan nilai 50.
- y_2 adalah kegairahan bekerja dan disiplin dengan ukuran bobotnya 50 sampai dengan 80. Kegairahan bekerja dengan disiplin yang sangat baik nilainya 71-80, kegairahan bekerja dengan disiplin yang baik nilainya 61-70, kegairahan bekerja baik tapi kurang disiplin nilai 51-60, tidak adanya kegairahan bekerja dan kurang disiplin nilainya 50.
- y_3 adalah kejujuran dengan ukuran bobotnya 51 sampai dengan 80. Kejujuran dalam mengemban tugas sangat baik nilai 71-80, kejujuran baik nilai 61-70, kejujuran kurang baik nilai 51-60.
- y_4 adalah budi pekerti terhadap atasan dengan ukuran bobotnya 50 sampai dengan 80. Tutur kata yang sangat baik dengan atasan nilai 71-80, tutur kata yang baik dengan atasan nilai 61-70, tutur kata kurang baik dengan atasan nilai 51-60, tidak adanya kesopanan dengan atasan nilai 50.

3.5 Prosedur Penelitian

langkah-langkah yang akan dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengumpulan data

Data sekunder yang dibutuhkan adalah data penilaian kinerja karyawan pada PTPN VI Unit Usaha Solok Selatan diperoleh secara daring.

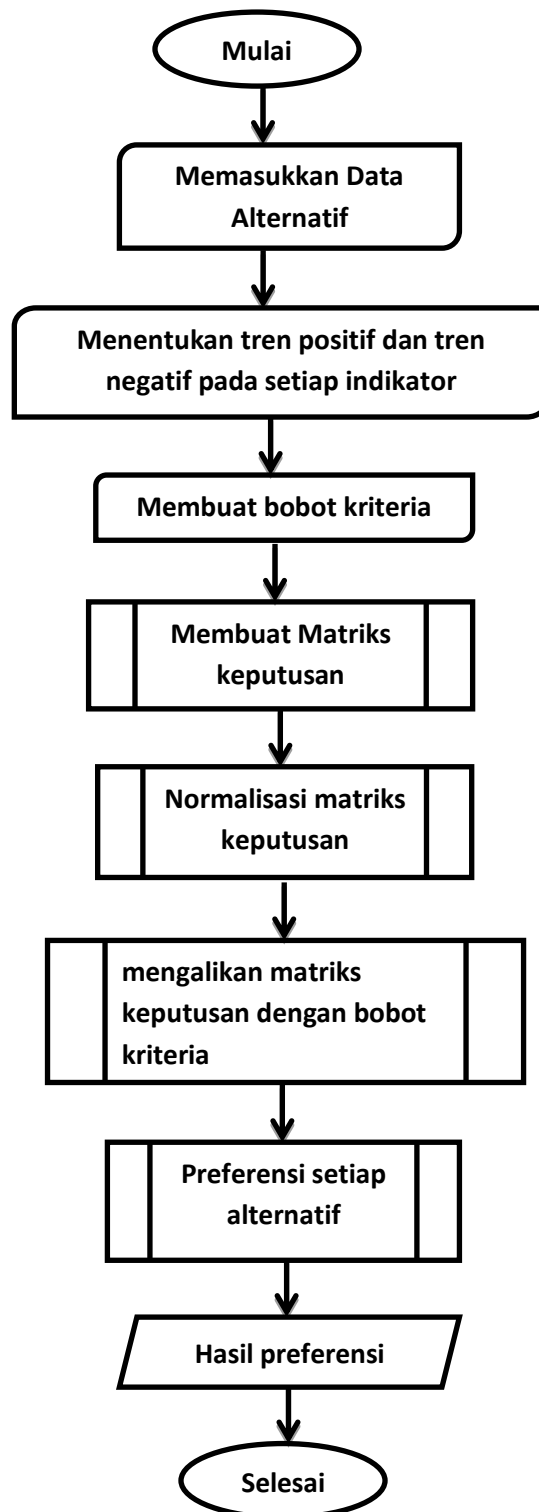
2. Pengolahan Data

Data yang sudah ada di olah secara manual menggunakan metode *composite performance Index*. Berikut diagram alir metode *composite performance Index*.

3. Analisis Data

4. Membuat kesimpulan

Setelah hasil akhir diperoleh dengan memakai metode *composite performance Index*, maka dapat ditentukan apakah kenaikan golongan berpengaruh dengan penilaian kinerja di PTPN VI Unit Usaha Solok Selatan.



Gambar 3.1 Diagram Rancangan Penelitian

Sumber: Jurnal Adam Hasbi Nugroho, 2016

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Penyajian Data Hasil Penelitian

Pada PTPN VI Unit Usaha Solok Selatan memiliki 11 kriteria untuk setiap penilain kenaikan golongan pada karyawan, diantaranya yaitu: pengetahuan tentang pekerjaan, prestasi kerja, kemampuan bekerja sendiri dan inisiatif, kemampuan bekerjasama, kegairahan bekerja dan disiplin, kepemimpinan dan organisasi, penyesuaian diri, kejujuran, kesehatan, pergaulan dan sopan santun/budi pekerti terhadap atasan. Diantara 11 kriteria penilaian ini hanya 4 kriteria yang paling menentukan dalam penilaiakan kenaikan golongan pada karyawan sementara 7 kriteria lagi hanya jadi pertimbangan apabila terjadi kesamaan nilai rata-rata. Makayang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan dalam penelitian ini hanya 4 kreteria tersebut.

Data kriteria yang terdapat pada penentuan nilai kenaikan golongan yaitu kemampuan bekerja, kegairahan bekerja dan disiplin, kejujuran dan budi pekerti terhadap atasan. Data akan disajikan dalam bentuk tabel alternatif yang dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1 Penilaian Kinerja Karyawan

No	Nama	Kriteria Penilaian			
		Kemampuan Bekerja	Kegairahan Bekerja dan Disiplin	Kejujuran	Budi Pekerti Terhadap Atasan
1	Rajab	75	78	80	77
2	Zulkifli Harahap	77	78	80	77
3	Rinaldi Akmal	79	78	80	78
4	Suprayogi	72	75	79	80
5	Safwan Efendi	77	74	76	76
6	Yusnaldi	76	77	78	80
7	Edo Vernando	78	76	80	77
8	Albesyahyoni	77	75	77	80
9	Alfrek R. A.	74	73	79	78
10	Agusrianto	75	72	75	79
11	Alfebri Yandra	77	77	74	75
12	Edy Yatri	78	79	76	76
13	Erwin Mirzal	77	78	78	80
14	Hasanuddin S.	77	79	80	79
15	Jamuris	77	76	79	80
16	Muhammad R.	79	76	73	80
17	Nurwandri	80	78	76	76
18	Sujiman Santoso	80	77	78	78
19	Suryadi	77	74	77	79
20	Doni Yosel P.	76	75	74	78
Bobot Kepentingan		50%	25%	15%	10%

Sumber: Data penilaian kinerja karyawan PTPN VI Unit Usaha Solok Selatan

Pada Tabel 4.1 terdapat dua puluh sampel data dimana A_i berupa data anggota yang dimisalkan $B_1 =$ Nama Karyawan. Dan X_j berupa kriteria dalam penilaian kinerja yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan, kriteria yang terdapat pada penentuan kenaikan golongan yaitu $X_1 =$ Kemampuan Bekerja, $X_2 =$ Kegairahan Bekerja dan Disiplin, $X_3 =$ Kejujuran dan $X_4 =$ Budi Pekerti Terhadap Atasan.

Setiap kriteria X_j memiliki kriteria tren, yaitu:

- X_1 = Kemampuan Bekerja: memiliki nilai yang tinggi maka kemampuan bekerja kerarti kriteria ini ialah tren positif
- X_2 = Kegairahan Dalam Bekerja dan Disiplin : semakin tinggi nilai kemampuan bekerja maka semakin baik, maka kemampuan bekerja dalam kriteria tren positif
- X_3 = kejujuran : semakin tinggi nilai kemampuan bekerja maka semakin baik, maka kemampuan bekerja dalam kriteria tren positif
- X_4 = Budi Pekerti Terhadap Atasan : bertambah besar jumlah pada kriteria ini maka akan lebih bagus, maka disebut kriteria tren positif.

Selanjutnya diberikan data derajat kepentingan terhadap setiap kriteria yang nilainya telah ditentukan oleh PTPN VI Unit Usaha Solok Selatan seperti pada Tabel 4.2 dibawah ini

Tabel 4.2 Data Derajat Kepentingan Kriteria

No	Kriteria Penilaian	Bobot Derajat Kepentingan
1	Kemampuan Bekerja	50%
2	Kegairahan Bekerja dan Disiplin	25%
3	Kejujuran	15%
4	Budi Pekerti Terhadap Atasan	10%

Sumber: Data derajat kepentingan PTPN VI Unit Usaha Solok Selatan

Dari tabel 4.2 terdapat 4 kriteria penilain kinerja karyawan yang masing-masing bobotnya sudah ditentukan oleh perusahaan, dimana kemampuan bekerja memiliki bobot 50%, kegairahan bekerja dan disiplin memiliki bobot 25%, kejujuran memiliki 15% serta budi pekerti terhadap atasan memiliki bobot 10%.

4.1.2 Penyajian Hasil Penilaian Kenaikan Golongan Menggunakan Metode *Composite Performance Index*

A. Matriks Keputusan

Yang pertama dilakukan adalah merubah Tabel 4.1 ke kedalam bentuk matriks keputusan X dengan data sebagaiberikut:

$$X = \begin{pmatrix} 0,50 & 0,50 & 0,50 & 0,25 \\ 0,25 & 0,50 & 0,50 & 0,25 \\ 0,50 & 0,50 & 0,50 & 0,50 \\ 0,10 & 0,50 & 0,50 & 0,50 \\ 0,25 & 0,15 & 0,25 & 0,25 \\ 0,25 & 0,25 & 0,50 & 0,50 \\ 0,50 & 0,25 & 0,50 & 0,25 \\ 0,25 & 0,25 & 0,25 & 0,50 \\ 0,15 & 0,15 & 0,50 & 0,50 \\ 0,25 & 0,10 & 0,25 & 0,50 \\ 0,25 & 0,25 & 0,15 & 0,25 \\ 0,50 & 0,50 & 0,25 & 0,25 \\ 0,25 & 0,50 & 0,50 & 0,50 \\ 0,25 & 0,50 & 0,50 & 0,50 \\ 0,25 & 0,25 & 0,50 & 0,50 \\ 0,50 & 0,25 & 0,15 & 0,50 \\ 0,50 & 0,50 & 0,25 & 0,50 \\ 0,50 & 0,25 & 0,50 & 0,50 \\ 0,25 & 0,15 & 0,25 & 0,50 \\ 0,25 & 0,25 & 0,15 & 0,50 \end{pmatrix}$$

B. Perhitungan Matriks Transformasi Nilai

Dari perhitungan setiap kriteria X_j dengan rumus $X_{i,j}$ dijadikan menjadi $X_{(i+1,j)}$ dengan nilai minimum(X_j) lalu dikali dengan 100, maka didapat hasil matrik transformasi seperti Tabel 4.3

Tabel 4.3 Hasil Matriks Tranformasi

No	Alternative B_i	Kriteria Penilaian			
		X_1	X_2	X_3	X_4
1	B_1	100	108,33	109,59	102,67

2	B ₂	104,17	108,33	109,59	102,67
3	B ₃	109,72	108,33	109,59	104
4	B ₄	100	104,17	102,74	106,67
5	B ₅	106,95	102,78	108,22	101,33
6	B ₆	105,56	106,94	104,11	106,67
7	B ₇	108,33	105,56	106,85	102,67
8	B ₈	106,94	104,12	109,59	106,67
9	B ₉	102,78	101,39	105,48	104
10	B ₁₀	104,17	100	108,22	105,33
11	B ₁₁	106,94	106,94	102,74	100
12	B ₁₂	108,33	109,72	101,37	101,33
13	B ₁₃	106,94	108,33	104,11	106,67
14	B ₁₄	106,94	109,72	106,85	105,33
15	B ₁₅	106,94	105,56	109,59	106,67
16	B ₁₆	109,72	105,56	108,22	106,67
17	B ₁₇	111,11	108,33	100	105,33
18	B ₁₈	111,11	106,94	104,11	104
19	B ₁₉	106,94	102,78	106,85	105,33
20	B ₂₀	105,56	104,17	101,37	104
Bobot Derajat Kepentingan		50%	25%	15%	10%

Sumber : Hasil Perhitungan Matriks Transformasi

C. Penghitungan Matriks Index Alternatif

Perhitungan matriks Index alternatif didapatkan dari hasil perkalian antara bobot derajat kepentingan dengan setiap kriteria P_j dengan nilai alternatif dari Tabel 4.4, berikut hasil perhitungan matriks index alternatif yang peneliti peroleh

Tabel 4.4 Hasil Matriks Index Alternatif

No	Alternative B _i	Kriteria Penilaian			
		X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
1	B ₁	52,08	27,08	16,44	10,27
2	B ₂	53,47	27,08	16,44	10,27
3	B ₃	54,86	27,08	16,44	10,4
4	B ₄	50	26,04	15,41	10,67
5	B ₅	53,47	25,70	16,23	10,13
6	B ₆	52,78	26,73	15,62	10,67
7	B ₇	54,16	26,40	16,03	10,27
8	B ₈	53,47	26,04	16,44	10,67
9	B ₉	51,39	25,35	15,82	10,4
10	B ₁₀	52,08	25	16,23	10,53
11	B ₁₁	53,47	26,73	15,41	10
12	B ₁₂	54,16	27,43	15,21	10,13
13	B ₁₃	53,46	27,08	15,62	10,67
14	B ₁₄	53,47	27,43	16,03	10,53
15	B ₁₅	53,47	26,40	16,44	10,68
16	B ₁₆	54,86	26,40	16,23	10,67
17	B ₁₇	55,55	27,08	15	10,53
18	B ₁₈	55,55	26,73	15,62	10,4
19	B ₁₉	53,47	25,7	16,03	10,53
20	B ₂₀	52,78	26,04	15,21	10,4

Sumber: Hasil Perhitungan Matriks Indeks Alternatif

D. Perhitungan Matriks Index Gabungan

Dari hasil perhitungan nilai alternatif yang disebut Index gabungan atau I_i , diperoleh dari hasil penjumlahan dari nilai matriks Index alternatif atau hasil penjumlahan dari semua kriteria kinerja

Tabel 4.5 Hasil Matriks Gabungan

No	Alternatif B _i	Hasil Akhir	Ranking
1	B ₃	108,78	1
2	B ₁₆	108,16	2
3	B ₁₇	108,16	3
4	B ₁₈	108,3	4
5	B ₁₄	107,46	5
6	B ₂	107,26	6
7	B ₁₅	106,99	7
8	B ₁₂	106,93	8
9	B ₇	106,86	9

10	B ₁₃	106,84	10
11	B ₈	106,62	11
12	B ₁	105,87	12
13	B ₆	105,79	13
14	B ₁₉	105,73	14
15	B ₁₁	105,61	15
16	B ₅	105,53	16
17	B ₂₀	104,43	17
18	B ₁₀	103,84	18
19	B ₉	102,96	19
20	B ₄	102,12	20

Sumber : Data Hasil Akhir

4.2 Pembahasan Analisis Data

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perhitungan nilai alternatif dan tabel Index gabungan diatas, diperoleh alternatif B₃memiliki nilai tertinggi dan mendapat ranking pertama. Sehingga alternatif B₃terpilih sebagai alternatif terbaik dengan kenaikan golongan paling banyak dari 1A/4 menjadi 1B/0 pada periode 2019 dengan nilai 108,78. Namun data kenaikan golongan yang didapat tidak sesuai dengan penilaian kinerja karyawan selama periode 2019, dimana dengan hasil penilaian kinerja dengan sistem pendukung keputusan menggunakan metode *composite performance* Index nilai rata-rata tidak menjamin tingginya kenaikan golongan pada karyawan. Berikut Tabel kenaikan golongan karyawan periode 2019

Tabel 4.6 Data Kenaikan Golongan Karyawan periode 2019

No	Nama Lengkap	Nilai Rata-Rata	Golongan		Banyak Kenaikan
			Dari	Menjadi	
1	Rajab	77,5	IC/6	ID/0	6
2	Zulkifli Harahap	78	IB/11	IC/0	2
3	Rinaldi Akmal	78,75	IA/4	IB/0	10
4	Suprayogi	76,5	IB/10	IC/0	3
5	Safwan Efendi	75,75	IB/12	IC/0	1
6	Yusnadi	77,75	IIA/7	II/0	3
7	Kusno Susanto	77,75	IC/8	ID/0	4
8	Edo Vernando	77,75	IA/7	IB/0	7
9	Albensyahyoni	77,21	ID/7	IIA/0	4
10	Afrek Riki Alexander	76	IA/6	IB/0	8

11	Agusriyanto	75,25	IB/12	IC/0	1
12	Alfebri Yandra	75,75	IA/6	IB/0	8
13	Edy Yatri	75,75	IA/6	IB/0	8
14	Erwin Mirzal HSB	78,25	IC/6	ID/0	6
15	Hasanuddin Siregar	78,75	IB/11	IC/0	2
16	Jamuris	78	IB/12	IC/0	1
17	Muhammad Rizal NST	77	IB/10	IC/0	3
18	Nurwandri	78,25	IA/6	IB/0	8
19	Sujiman Santoso	78,25	IB/12	IC/0	1
20	Suryandi	76,75	IB/10	IC/0	2

Sumber: Data Rekapitulasi Daftar Penilaian Karyawan Pada PTPN VI Unit Usaha Solok Selatan

Dari Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kenaikan golongan, adapun usulan dari manager dengan pandangan umum apakah karyawan tersebut tergolong berprestasi atau tidak. Apabila karyawan memiliki prestasi dan loyalitas terhadap perusahaan sangat baik maka kenaikan golongan pun akan semakin tinggi. Jadi kenaikan golongan ini tidak ada pandangan terhadap penilaian kinerja selama periode 2019, maka dari itu penulis membantu menentukan kenaikan golongan pada karyawan dengan menggunakan metode *composite performance index* agar memperoleh hasil yang lebih akurat dan efisien.

Dalam islam juga mengajarkan kita untuk bersikap adil dalam segala hal apalagi ini menyangkut kesejahteraan karyawan, dimana pemimpin yang adil akan memberikan kesejahteraan, kebahagiaan, keamanan untuk semua karyawannya satu sama lain. Keadilan tentu dilihat dari kebenaran, kesetaraan, perlakuan yang sama dan tidak sikap memihak, Allah SWT akan memberikan balasan kepada pemimpin yang suka berbuat adil.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa hasil penghitungan yang dilakukan dengan menggunakan metode *composite performance Index* dapat memberikan hasil yang lebih efektif tentang penilaian kenaikan golongan pada karyawan dan mempermudah dalam menyeleksi karyawan terbaik. Adanya sistem pendukung keputusan dapat meminimalisir kesalahan dan penilaian kenaikan golongan pada karyawan secara subyektif.

5.2 Saran

Dengan hasil penelitian yang telah penulis dapatkan maka penulis bermaksud untuk memberikan saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi peneliti yang selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

Diharapkan kepada PTPN VI Unit Usaha Solok Selatan lebih memperhatikan terhadap kenaikan golongan pada karyawan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan system pendukung keputusan agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, I. (2018). *Sistem pendukung keputusan rekomendasi kenaikan jabatan dosen Uin Maulana Malik Ibrahim Malang dengan metode Fuzzy AHP* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Ananta, P. W., & Winiarti, S. (2013). *Sistem Pendukung Keputusan Dalam Penilaian Kinerja Pegawai Untuk Kenaikan Jabatan Pegawai Menggunakan Metode Gap Kompetensi (Studi Kasus Perusahaan Perkasa Jaya Compuretail)* (Doctoral dissertation, Universitas Ahmad Dahlan).
- Aprilia, R., Triase, T., & Sriani, S. (2017). *Penentuan Tempat Menginap Dengan Menggunakan Fuzzy Multiple Attribute Decision Making. ALGORITMA. Jurnal ilmu komputer dan informatika, 1(01).*
- Firmansyah, F. (2013). *Pengaruh Sistem Promosi Dilihat Dari Aspek Kenaikan Pangkat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Firmansyah, F., & Aprilia, R. (2018). *Algoritma Model Penentuan Lokasi Fasilitas Tunggal Dengan Program Dinamik. Algoritma:Jurnal Ilmu Komputer Dan Informatika, 2(1).*
- Fithri, D. L., & Latifah, N. (2012). *Sistem Pendukung Keputusan Untuk Pemberian Bantuan Usaha Mikro Dengan Metode Simple Additive Weighting. Majalah Ilmiah INFORMATIKA, 3(2), 117-129.*
- Fitriyani, M. R. (2017). *Sistem Pendukung Keputusan untuk Kenaikan Jabatan Aparatur Sipil Negara Struktural pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Tengah dengan Metode Simple Additive Weighting.*

- Ismail, T., Sunarya, I. M. G., & Kesiman, M. W. A. (2013). *Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Pembelian Investasi Lokasi Pemukiman Di Kabupaten Buleleng Menggunakan Metode Composite Performance Index Berbasis Web*. Karmapati (Kumpulan Artikel Mahasiswa Pendidikan Informatika), 2 (6), 881-886.
- Risawandi, R. R. (2016). *Study of the simple multi-attribute rating technique for decision support*. Decision-making, 4, C4.
- Rogge, N. (2012). *Undesirable specialization in the construction of composite policy indicators: The Environmental Performance Index*. Ecological indicators, 23, 143-154.
- Said, J., Erlane, K. G., Zawawi, S. N. H., & Yusof, S. N. S. (2012). *Composite performance measurement for zakat organisations*. British Journal of Economics, Finance and Management Sciences, 4(1), 50-60.
- Setyaningsih, W. (2015). *Konsep Sistem Pendukung Keputusan*. Malang: Yayasan Edelweis.
- Susilo, A. A. T., & Putri, M. A. (2016). *Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Reward kepada Karyawan Bandar Udara Silampari Lubuklinggau Menggunakan Metode Composite Performance Index (CPI)*. Jurnal Komputer Terapan, 2(2), 105-116.
- Tarmizi, M., Atika, L., & Seprina, I. (2019). *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Guru Berprestasi Menggunakan Metode Composite Performance Index Pada Smk Bsi Palembang*. In Bina Darma Conference on Computer Science (BDCCS) (Vol. 1, No. 2, pp. 414-423).
- Wiranto, A. (2017). *Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PTPN III Pematangsiantar Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW)*. Jurasic (Jurnal Riset Sistem Informasi dan Teknik Informatika), 2(1), 84-95.

<http://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-karyawan/>. (2014). Diakses pada tanggal 16 Juli 2020.

Ibrahim, Adzikra. <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>. (2015). Diakses pada tanggal 16 Juli 2020.

<http://ptpn6.com/statis-20/unit-usaha-solok-selatan.html>. (2019). Diakses pada tanggal 18 Oktober 2020.

Lampiran 1 Perhitungan Nilai Matriks Transformasi

A. Perhitungan Nilai Kemampuan Bekerja (X1)

$$A_{(i+1,j)} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{75}{72} \times 100 = 104,17$$

- $B_2 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{77}{72} \times 100 = 106,94$
- $B_3 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{79}{72} \times 100 = 109,72$
- $B_4 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{72}{72} \times 100 = 100$
- $B_5 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{77}{72} \times 100 = 106,94$
- $B_6 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{76}{72} \times 100 = 105,56$
- $B_7 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{78}{72} \times 100 = 108,33$
- $B_8 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{77}{72} \times 100 = 106,94$
- $B_9 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{74}{72} \times 100 = 102,78$
- $B_{10} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{75}{72} \times 100 = 104,17$
- $B_{11} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{77}{72} \times 100 = 106,94$
- $B_{12} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{78}{72} \times 100 = 108,33$
- $B_{13} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{77}{72} \times 100 = 106,94$
- $B_{14} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{77}{72} \times 100 = 106,94$
- $B_{15} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{77}{72} \times 100 = 106,94$
- $B_{16} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{79}{72} \times 100 = 109,72$
- $B_{17} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{80}{72} \times 100 = 111,11$
- $B_{18} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{80}{72} \times 100 = 111,11$

- $B_{19} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{77}{72} \times 100 = 106,94$
- $B_{20} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{76}{72} \times 100 = 105,56$

B. Perhitungan Nilai Kegairahan Bekerja Dan Disiplin (X2)

$$A_{(i+1,j)} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{78}{72} \times 100 = 108,33$$

- $B_2 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{78}{72} \times 100 = 108,33$
- $B_3 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{78}{72} \times 100 = 108,33$
- $B_4 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{75}{72} \times 100 = 106,17$
- $B_5 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{74}{72} \times 100 = 102,78$
- $B_6 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{77}{72} \times 100 = 106,94$
- $B_7 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{76}{72} \times 100 = 105,56$
- $B_8 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{75}{72} \times 100 = 104,12$
- $B_9 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{73}{72} \times 100 = 101,39$
- $B_{10} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{72}{72} \times 100 = 100$
- $B_{11} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{77}{72} \times 100 = 106,94$
- $B_{12} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{79}{72} \times 100 = 109,72$
- $B_{13} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{78}{72} \times 100 = 108,33$
- $B_{14} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{79}{72} \times 100 = 109,72$
- $B_{15} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{76}{72} \times 100 = 105,56$
- $B_{16} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{76}{72} \times 100 = 105,56$

- $B_{17} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{78}{72} \times 100 = 108,33$
- $B_{18} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{77}{72} \times 100 = 106,94$
- $B_{19} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{74}{72} \times 100 = 102,78$
- $B_{20} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{75}{72} \times 100 = 104,17$

C. Perhitungan Nilai Kejujuran (X3)

- $B_1 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{80}{73} \times 100 = 109,59$
- $B_2 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{80}{73} \times 100 = 109,59$
- $B_3 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{80}{73} \times 100 = 109,59$
- $B_4 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{75}{73} \times 100 = 102,74$
- $B_5 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{79}{73} \times 100 = 108,22$
- $B_6 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{76}{73} \times 100 = 104,11$
- $B_7 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{78}{73} \times 100 = 106,85$
- $B_8 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{80}{73} \times 100 = 109,59$
- $B_9 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{77}{73} \times 100 = 105,48$
- $B_{10} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{79}{73} \times 100 = 108,22$
- $B_{11} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{75}{73} \times 100 = 102,74$
- $B_{12} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{74}{73} \times 100 = 101,37$
- $B_{13} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{76}{73} \times 100 = 104,11$
- $B_{14} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{78}{73} \times 100 = 106,85$

- $B_{15} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{80}{73} \times 100 = 109,59$
- $B_{16} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{79}{73} \times 100 = 108,22$
- $B_{17} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{73}{73} \times 100 = 100$
- $B_{18} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{76}{73} \times 100 = 104,11$
- $B_{19} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{78}{73} \times 100 = 106,85$
- $B_{20} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{74}{73} \times 100 = 101,37$

D. Perhitungan Nilai Budi Pekerti Terhadap Atasan (X4)

- $B_1 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{77}{75} \times 100 = 102,67$
- $B_2 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{77}{75} \times 100 = 102,67$
- $B_3 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{80}{75} \times 100 = 106,67$
- $B_5 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{76}{75} \times 100 = 101,33$
- $B_6 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{80}{75} \times 100 = 106,67$
- $B_7 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{77}{75} \times 100 = 102,67$
- $B_8 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{80}{75} \times 100 = 106,67$
- $B_9 = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{78}{75} \times 100 = 104$
- $B_{10} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{79}{75} \times 100 = 105,33$
- $B_{11} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{75}{75} \times 100 = 100$
- $B_{12} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{76}{75} \times 100 = 101,33$
- $B_{13} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{80}{75} \times 100 = 106,67$
- $B_{14} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{79}{75} \times 100 = 105,33$

- $B_{15} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{80}{75} \times 100 = 106,67$
- $B_{16} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{80}{75} \times 100 = 106,67$
- $B_{17} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{79}{75} \times 100 = 105,33$
- $B_{18} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{78}{75} \times 100 = 104$
- $B_{19} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{79}{75} \times 100 = 105,33$
- $B_{20} = \frac{X_{(i+1,j)}}{\min(X_j)} \times 100 = \frac{78}{75} \times 100 = 104$

Lampiran 2 PerhitunganMatriksIndexAlternatif

A. Perhitungan Kemampuan Bekerja (X1= 50%)

- $I_{ij} = A_{ij} \times P_j = 104,17 \times 50\% = 52,08$
- $B_2 = A_{ij} \times P_j = 106,94 \times 50\% = 53,47$
- $B_3 = A_{ij} \times P_j = 109,72 \times 50\% = 54,86$
- $B_4 = A_{ij} \times P_j = 100 \times 50\% = 50$
- $B_5 = A_{ij} \times P_j = 106,94 \times 50\% = 53,47$
- $B_6 = A_{ij} \times P_j = 105,56 \times 50\% = 52,78$
- $B_7 = A_{ij} \times P_j = 108,33 \times 50\% = 54,16$
- $B_8 = A_{ij} \times P_j = 106,94 \times 50\% = 53,47$
- $B_9 = A_{ij} \times P_j = 102,78 \times 50\% = 51,39$
- $B_{10} = A_{ij} \times P_j = 104,17 \times 50\% = 52,08$
- $B_{11} = A_{ij} \times P_j = 106,94 \times 50\% = 53,47$
- $B_{12} = A_{ij} \times P_j = 108,33 \times 50\% = 54,16$
- $B_{13} = A_{ij} \times P_j = 106,94 \times 50\% = 53,47$
- $B_{14} = A_{ij} \times P_j = 106,94 \times 50\% = 53,47$
- $B_{15} = A_{ij} \times P_j = 106,94 \times 50\% = 53,47$
- $B_{16} = A_{ij} \times P_j = 109,72 \times 50\% = 54,86$
- $B_{17} = A_{ij} \times P_j = 111,11 \times 50\% = 55,55$
- $B_{18} = A_{ij} \times P_j = 111,11 \times 50\% = 55,55$
- $B_{19} = A_{ij} \times P_j = 106,94 \times 50\% = 53,47$

- $B_{20} = A_{ij} \times P_j = 105,56 \times 50\% = 52,78$

B. Perhitungan Kegairahan Bekerja Dan Disiplin (X2=25%)

- $B_1 = A_{ij} \times P_j = 108,33 \times 25\% = 27,08$

- $B_2 = A_{ij} \times P_j = 108,33 \times 25\% = 27,08$

- $B_3 = A_{ij} \times P_j = 108,33 \times 25\% = 27,08$

- $B_4 = A_{ij} \times P_j = 104,17 \times 25\% = 26,04$

- $B_5 = A_{ij} \times P_j = 102,78 \times 25\% = 25,70$

- $B_6 = A_{ij} \times P_j = 106,94 \times 25\% = 26,73$

- $B_7 = A_{ij} \times P_j = 105,56 \times 25\% = 26,40$

- $B_8 = A_{ij} \times P_j = 104,12 \times 25\% = 26,04$

- $B_9 = A_{ij} \times P_j = 101,39 \times 25\% = 25,35$

- $B_{10} = A_{ij} \times P_j = 100 \times 25\% = 25$

- $B_{11} = A_{ij} \times P_j = 106,94 \times 25\% = 26,73$

- $B_{12} = A_{ij} \times P_j = 109,72 \times 25\% = 27,43$

- $B_{13} = A_{ij} \times P_j = 108,33 \times 25\% = 27,08$

- $B_{14} = A_{ij} \times P_j = 109,72 \times 25\% = 27,43$

- $B_{15} = A_{ij} \times P_j = 105,56 \times 25\% = 26,40$

- $B_{16} = A_{ij} \times P_j = 105,56 \times 25\% = 26,40$

- $B_{17} = A_{ij} \times P_j = 108,33 \times 25\% = 27,08$

- $B_{18} = A_{ij} \times P_j = 106,94 \times 25\% = 26,73$

- $B_{19} = A_{ij} \times P_j = 102,78 \times 25\% = 25,70$
- $B_{20} = A_{ij} \times P_j = 104,17 \times 25\% = 26,04$

C. Perhitungan Kejujuran (X3=15%)

- $B_1 = A_{ij} \times P_j = 109,59 \times 15\% = 16,44$
- $B_2 = A_{ij} \times P_j = 109,59 \times 15\% = 16,44$
- $B_3 = A_{ij} \times P_j = 109,59 \times 15\% = 16,44$
- $B_4 = A_{ij} \times P_j = 102,74 \times 15\% = 15,41$
- $B_5 = A_{ij} \times P_j = 108,22 \times 15\% = 16,23$
- $B_6 = A_{ij} \times P_j = 104,11 \times 15\% = 15,62$
- $B_7 = A_{ij} \times P_j = 106,86 \times 15\% = 16,03$
- $B_8 = A_{ij} \times P_j = 109,59 \times 15\% = 16,44$
- $B_9 = A_{ij} \times P_j = 105,48 \times 15\% = 15,82$
- $B_{10} = A_{ij} \times P_j = 108,22 \times 15\% = 16,23$
- $B_{11} = A_{ij} \times P_j = 102,74 \times 15\% = 15,41$
- $B_{12} = A_{ij} \times P_j = 101,37 \times 15\% = 15,21$
- $B_{13} = A_{ij} \times P_j = 104,11 \times 15\% = 15,62$
- $B_{14} = A_{ij} \times P_j = 106,85 \times 15\% = 16,03$
- $B_{15} = A_{ij} \times P_j = 109,59 \times 15\% = 16,44$
- $B_{16} = A_{ij} \times P_j = 108,22 \times 15\% = 16,23$
- $B_{17} = A_{ij} \times P_j = 100 \times 15\% = 15$
- $B_{18} = A_{ij} \times P_j = 104,11 \times 15\% = 15,62$

- $B_{19} = A_{ij} \times P_j = 106,85 \times 15\% = 16,03$

- $B_{20} = A_{ij} \times P_j = 101,37 \times 15\% = 15,21$

D. Perhitungan Budi Pekerti Terhadap Atasan (X4=10%)

- $B_1 = A_{ij} \times P_j = 102,67 \times 10\% = 10,67$

- $B_2 = A_{ij} \times P_j = 102,67 \times 10\% = 10,67$

- $B_3 = A_{ij} \times P_j = 104 \times 10\% = 10,4$

- $B_4 = A_{ij} \times P_j = 106,67 \times 10\% = 10,67$

- $B_5 = A_{ij} \times P_j = 101,33 \times 10\% = 10,13$

- $B_6 = A_{ij} \times P_j = 106,67 \times 10\% = 10,67$

- $B_7 = A_{ij} \times P_j = 102,67 \times 10\% = 10,27$

- $B_8 = A_{ij} \times P_j = 106,67 \times 10\% = 10,67$

- $B_9 = A_{ij} \times P_j = 104 \times 10\% = 10,4$

- $B_{10} = A_{ij} \times P_j = 105,33 \times 10\% = 10,53$

- $B_{11} = A_{ij} \times P_j = 100 \times 10\% = 10$

- $B_{12} = A_{ij} \times P_j = 101,33 \times 10\% = 10,13$

- $B_{13} = A_{ij} \times P_j = 106,67 \times 10\% = 10,67$

- $B_{14} = A_{ij} \times P_j = 105,33 \times 10\% = 10,53$

- $B_{15} = A_{ij} \times P_j = 106,67 \times 10\% = 10,67$

- $B_{16} = A_{ij} \times P_j = 106,67 \times 10\% = 10,67$

- $B_{17} = A_{ij} \times P_j = 105,33 \times 10\% = 10,53$

- $B_{18} = A_{ij} \times P_j = 104 \times 10\% = 10,4$

- $B_{19} = A_{ij} \times P_j = 105,33 \times 10\% = 10,53$

- $B_{20} = A_{ij} \times P_j = 104 \times 10\% = 10,4$

Lampiran 3 Perhitungan Matriks Gabungan

$$I_i = \sum_{j=1}^n I_{i,j}$$

atau


$$I_i = Y_1 + Y_2 + Y_3 + Y_4$$

PERHITUNGAN

- $B_1 = 52,08 + 27,08 + 16,44 + 10,27 = 105,87$
- $B_2 = 53,47 + 27,08 + 16,44 + 10,27 = 107,26$
- $B_3 = 54,86 + 27,08 + 16,44 + 10,4 = 108,78$
- $B_4 = 50 + 26,04 + 15,41 + 10,67 = 102,12$
- $B_5 = 53,47 + 25,7 + 16,23 + 10,13 = 105,53$
- $B_6 = 52,77 + 26,73 + 15,62 + 10,67 = 105,79$
- $B_7 = 54,16 + 26,40 + 16,03 + 10,27 = 106,86$
- $B_8 = 53,47 + 26,04 + 16,44 + 10,67 = 106,62$
- $B_9 = 51,39 + 25,35 + 15,82 + 10,4 = 102,96$
- $B_{10} = 52,08 + 25 + 16,23 + 10,53 = 103,84$
- $B_{11} = 53,47 + 26,73 + 15,41 + 10 = 105,61$
- $B_{12} = 54,16 + 27,43 + 15,21 + 10,13 = 106,93$
- $B_{13} = 53,47 + 27,08 + 15,62 + 10,67 = 106,84$
- $B_{14} = 53,47 + 27,43 = 16,03 + 10,53 = 107,46$
- $B_{15} = 53,47 + 26,4 + 16,44 + 10,68 = 106,99$
- $B_{16} = 54,86 + 26,4 + 16,23 + 10,67 = 108,16$
- $B_{17} = 55,55 + 27,08 + 15 + 10,53 = 108,16$
- $B_{18} = 55,55 + 26,73 + 15,62 + 10,4 = 108,3$
- $B_{19} = 53,47 + 25,7 + 16,03 + 10,53 = 105,73$
- $B_{20} = 52,78 + 26,04 + 15,21 + 10,4 = 104,43$

Lampiran 4 Surat Izin Riset

9/12/2020 <https://siselma.uinsu.ac.id/pengajuan/cetakaktif/MTA0NTM=>



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371
Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683**

Nomor : B.076/ST.I/ST.V.2/TL.00/09/2020 12 September 2020
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Yth. Bapak/Ibu Kepala PTPN VI UNIT USAHA SOLOK SELATAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Sains dan Teknologi adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:


**Nama : Desi Erni Dewi
NIM : 0703163059
Tempat/Tanggal Lahir : Gunung Tua, 14 September 1997
Program Studi : Matematika
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : Jorong Pasar Sungai Sungkai Kelurahan Sungai Kunyit Kecamatan Sangir Balai Janggo**

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di PTPN VI UNIT USAHA SOLOK SELATAN, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KENAIKAN GOLONGAN PADA KARYAWAN PTPN VI UNIT USAHA SOLOK SELATAN MENGGUNAKAN METODE COMPOSITE PERFORMANCE INDEKS (CPI)

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 12 September 2020
a.n. DEKAN
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Digitally Signed
Dr. Rina Filia Sari, M.Si
NIP. 197703012005012006


Tembusan:
- Dekan Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sumatera Utara Medan

info : Silahkan scan QRCode diatas dan klik link yang muncul, untuk mengetahui keaslian surat

<https://siselma.uinsu.ac.id/pengajuan/cetakaktif/MTA0NTM=> 1/1

CS Digitally signed by Dr. Rina Filia Sari, M.Si

Lampiran 5 Surat Izin Perusahaan

 **PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI**
Unit Usaha Solok Selatan
Kecamatan Sangir Balai Janggo Kabupaten Solok Selatan 27779

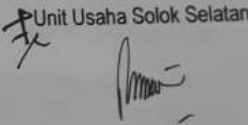
Nomor : S-198 /MGR/X/2020
Lamp : -
Hal : Izin Pelaksanaan Riset

Solok Selatan, 10 Oktober 2020


Kepada,
Sdr. Maraganti Siregar
NIK. 608166
Karyawan Bagian CD/Traksi
Unit Usaha Solok Selatan

Sehubungan anak saudara a.n. Desi Emi Dewi akan melaksanakan riset di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Solok Selatan untuk penyusunan skripsi sesuai surat dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Nomor: B.076/ST.I/ST.V.2/TL.00/09/2020 tanggal 12 September 2020, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kegiatan ini dapat dilaksanakan dengan pengumpulan data-data yang diperlukan melalui daring dan tetap menjaga protokol Kesehatan.

Demikian kami sampaikan untuk menjadi perhatian dalam pelaksanaannya.


Unit Usaha Solok Selatan


Zulkarnain Harianja, SP
Manager

Tembusan : 1. Arsip 

SIPRO (Sinergi, Integritas, Profesional)

Lampiran 6 Data Kenaikan Golongan Karyawan Periode 2019

REKAPITULASI DAFTAR PENILAIAN
KARYAWAN GOLONGAN IA S/D ID
PT. PERKEBUNAN NISANTARA VI UNIT USAHA SOLOK SELATAN
PERIODE 01-01-2019 S/D 31-12-2019



NOMOR URUT	NIK	NAMA LENGKAP	Tugas/Jabatan Sekarang	Pendidikan Terakhir	Tanggal Lahir	Umur	Mulai Kerja		Nilai rata-rata	Golongan		Alasan Kabag/Ka.Biro/ADM memberikan kenaikan gaji berkala/golongan
							Tanggal	Lamanya		Dari	Menjadi	
9	609028	Zulkifi Harahap	Sopir Pool	SMA	2/04/72	47	21/03/01	18	71	IB/11	IC/0	Bertanggung jawab, semangat, loyal thd perusahaan sangat baik
10	609552	Rinaldi Akmal	Opri Excavator	SMA	0/10/84	35	01/06/12	7	78.75	IA/4	IB/0	Bertanggung jawab, semangat, loyal thd perusahaan sangat baik
11	608941	Suprayogi	Opri Traktor XF	SMP	25/08/76	43	21/02/01	18	76.5	IB/10	IC/0	Bertanggung jawab, semangat, loyal thd perusahaan sangat baik
12	609058	Sahwan Efendi	Mekanik	STM	12/06/82	37	21/04/01	18	75.75	IB/12	IC/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
13	604253	Kusnadi	Sopir Managri	SD	23/12/83	36	21/07/89	30	77.75	IIA/7	IB/0	Bertanggung jawab, semangat, loyal thd perusahaan sangat baik
Bagian KP												
1	609415	Kuans Susanto	Kerani KP	SI	14/06/75	44	21/1/04	15	77.75	IC/8	ID/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
2	609533	Edo Vermando	Kerani Produksi	SI	20/09/84	35	01/06/12	7	77.75	IA/7	IB/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
Bagian Pengawasan Mutu												
1	609368	Albenyayoni	Mander Sortasi	SMA	17/10/72	47	21/03/04	15	77.21	ID/7	IIA/0	Semangat kerja, keramahan, loyalitas terhadap perusahaan tinggi
2	609532	Ahrek Riki Alexander	Pet. Sortasi	SMK	07/08/89	30	01/06/12	7	75	IA/6	IB/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
3	609027	Agusriyanto	Pet. Timbangan	SMA	24/10/68	51	21/03/01	18	75.25	IB/12	IC/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
4	609541	AlFebri Vandra	Mander Labor	SI	20/06/84	35	01/06/12	7	75.75	IA/6	IB/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
5	609554	Edy Yatri	Pet. Timbangan	D3	05/07/83	36	01/06/12	7	75.25	IA/6	IB/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
6	608947	Erwin Mirzal H.B	Krani PLH	SI	27/04/71	48	21/02/01	18	78.25	IC/6	ID/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
7	608411	Hasanuddin Siregar	Krani Labor	SMP	02/12/76	43	22/05/95	24	78.75	IB/11	IC/0	Dapat bekerja dengan baik
8	608750	Jamrus	Pet. Analisa Ar	SMP	20/06/79	40	21/08/99	20	73	IB/12	IC/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
9	609047	Muhammad Rizal NST	Pet. Sortasi	SMA	24/05/79	40	21/03/01	18	77	IB/10	IC/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
10	609550	Nurwandri	Pet. Analisa Ivutu	SMA	17/08/85	34	01/06/12	7	78.25	IA/6	IB/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
11	609025	Sujman Santoro	Pet. Sortasi	SD	04/03/83	36	21/03/01	18	78.25	IB/12	IC/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
12	608908	Suryadi	Pet. Analisa Ivutu	STM	07/01/76	43	21/02/01	18	76.75	IB/10	IC/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
Bagian Teknik PKS												
1	608911	Doni Yosel Putra	Opri Whell Leader	SMP	07/09/77	42	21/02/01	18	75.75	IB/10	IC/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
2	607485	Eka Hadi Susanto	Tukang Las	SMP	20/03/71	48	21/06/95	24	76.75	IB/11	IC/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
3	607045	Listen Sianipar	Mdr Listrik	STM	12/02/69	50	21/05/00	19	75.75	IC/6	ID/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
4	607170	Mulyandri	Tukang BUBUT	SMA	04/09/70	49	21/07/91	28	77.75	ID/10	IIA/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
5	609046	Suportman Saragih	Krani Teknis PKS	STM	04/05/79	40	21/03/01	18	77.25	IC/6	ID/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
Bagian Pengalihan												
1	609534	Ferro Fernando	Opri Kamar Mesin	SMK	25/04/91	28	01/06/12	7	78.5	IA/6	IB/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
2	609537	Fariyandi	Opri Pressan	SMA	09/09/89	30	01/06/12	7	75.5	IA/6	IB/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
3	609373	Herry Prayitno	Mdr Pengalihan	SMA	05/10/82	37	21/03/04	15	75	IB/10	IC/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi
4	609546	Handriyal	Mekanik Sidi	SMK	07/11/05	36	01/06/12	7	78.75	IA/5	IB/0	Semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi

Lampiran 7 Daftar Penilaian karyawan

PT Perkebunan Nusantara VI
Jambi – Sumatera Barat

Lampiran Surat Dinyai PTPN-VI
Nomor : SE - 19 /DIRV 2019
Tanggal : 26 Nopember 2019

DAFTAR PENILAIAN
PERIODE : 01-01-2019 s.d 31-12-2019


1. Nama Lengkap : Rolob
 2. Nomor Kebun : 60 23 21
 3. Tempat/Tanggal Lahir : KI 122-MOP-1970
 4. Susunan Keluarga : K1
 5. Kawin dengan : -
 6. Sejak tanggal : -
 7. Pendidikan/Durusan : SMK
 8. Tanggal Masuk Kerja : 21-OKT-2020
 9. Jabatan : OP BERTANGGUNG JAWAB
 10. Golongan Sekarang : IC/6
 11. Upah Pokok : -
 12. Penilaian untuk Jabatan sekarang

	Di Isi dengan Angka
a. Pengetahuan tentang Pekerjaan.....	60
b. Prestasi kerja.....	75
c. Kemampuan bekerja sendiri dan inisiatif.....	75
d. Kemampuan bekerjasama.....	75
e. Kegairahan bekerja dan disiplin.....	75
f. Kepemimpinan dan Organisasi.....	75
g. Penyesuaian diri.....	76
h. Kejujuran.....	80
i. Kesehatan.....	76
j. Pergaulan.....	76
k. Sopan santun/budi pekerti terhadap atasan.....	76
Jumlah :	846
Angka rata - rata :	749

Diusulkan naik berkala/golongan dari IC/6 Menjadi IC/10
 Pandangan umum/usulan : Karyawan OP case tergolong berprestasi

PT Perkebunan Nusantara VI
Bagian/Unit Usaha

13 Oktober 2020



Jajar, Tulus, Ikhlas

Lampiran 8 Data Kreteria Penilaian

No	Nama	Kriteria Penilaian			
		Kemampuan Bekerja	Kegairahan Bekerja dan Disiplin	Kejujuran	Budi Pekerti Terhadap Atasan
1	Rajab	75	78	80	77
2	Zulkifli Harahap	77	78	80	77
3	Rinaldi Akmal	79	78	80	78
4	Suprayogi	72	75	79	80
5	Safwan Efendi	77	74	76	76
6	Yusnaldi	76	77	78	80
7	Edo Vernando	78	76	80	77
8	Albesyahyoni	77	75	77	80
9	Alfrek Riki Alexander	74	73	79	78
10	Agusrianto	75	72	75	79
11	Alfebri Yandra	77	77	74	75
12	Edy Yatri	78	79	76	76
13	Erwin Mirzal HSB	77	78	78	80
14	Hasaniddin Siregar	77	79	80	79
15	Jamuris	77	76	79	80
16	Muhammad Rizal NST	79	76	73	80
17	Nurwandri	80	78	76	79
18	Sujiman Santoso	80	77	78	78
19	Suryadi	77	74	77	79
20	Doni Yosel Putra	76	75	74	78
21	Eka Hadi Susanto	77	77	76	77
22	Listen Sianipar	74	77	77	75

23	Mulyandri	76	79	80	76
24	Suportman Saragih	74	78	78	79
25	Ferro Fernando	78	80	78	78
26	Fariyandi	79	77	73	73
27	Herry Prayitno	77	76	77	74
28	Hendrisal	79	78	78	80

29	Kusno Susanto	79	77	78	80
	Bobot Kepentingan	50%	25%	15%	10%