

DECISION SUPPORT SYSTEM UNTUK PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS WEB PADA PT. MASAGUNG

Andreas Handoyo, Lily, Lily Puspa Dewi
Jurusan Teknik Informatika
Fakultas Teknologi Industri
Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121 – 131 Surabaya 60236
email : handoyo@petra.ac.id, lilypd@petra.ac.id

Abstract

Nowadays, employee assessment at PT. Masagung still use manual systems. It's difficult for the human resources department to perform more efficient calculations, because of the time-consuming of manual calculations and the human resources department sometimes having trouble finding the data employee file that still stored manually.

Analyzing this problem, a new application was designed to support employee assessment of the company, for helping human resources department to oversee the performance of the employees, and support decision makers in the PT. Masagung based on work assessment. These applications include computerized employee data, computation of the value of work assessment, the recommendations of employees according to the criteria, and display the work assessment report. This application uses the programming language PHP and Microsoft SQL Server 2005 as data storage.

Based on the testing, 80% of users declare features in applications that are made considered useful in answering the needs of the company.

Keywords: *Decision Support System, Employee Assessment, Recommendations, Increase Position.*

Abstrak

Pada saat ini penilaian kerja pada PT. Masagung masih menggunakan sistem manual. Hal ini menyulitkan bagian Human Resources Department (HRD) untuk melakukan perhitungan penilaian kerja dengan lebih efisien, karena perhitungan manual memakan waktu lama dan bagian HRD juga terkadang kesulitan mencari data karyawan yang disimpan secara manual.

Dalam permasalahan yang dihadapi oleh PT. Masagung, maka dilakukan pembuatan perangkat lunak yang mendukung penilaian kerja perusahaan, membantu bagian HRD mengawasi kinerja karyawan, serta membantu pengambil keputusan pada PT. Masagung berdasarkan penilaian kerja. Aplikasi ini meliputi komputerisasi data karyawan, penghitungan nilai kerja, rekomendasi karyawan sesuai kriteria, dan menampilkan laporan penilaian kerja. Aplikasi ini menggunakan bahasa pemrograman PHP dan Microsoft SQL Server 2005 sebagai tempat penyimpanan data.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, 80% pengguna menyatakan fitur-fitur dalam aplikasi yang dibuat dinilai berguna dalam menjawab kebutuhan dari perusahaan.

Kata Kunci: *Sistem Penunjang Keputusan, Penilaian Kerja, Rekomendasi, Kenaikan Jabatan.*

1. Pendahuluan

PT. Masagung yang berdiri sejak tahun 1999 dengan berasal mula dari Usaha Kecil Menengah (UKM), perusahaan adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yang telah saat ini mempunyai 5 cabang di Surabaya. Saat ini, PT. Masagung masih menggunakan sistem

manual untuk melihat data karyawan, yaitu dengan menyimpan data tersebut ke dalam berkas karyawan. PT. Masagung memiliki total jumlah karyawan \pm 250 orang yang dibagi ke dalam 6 golongan, yaitu:

1. Golongan 1 : *clerk*
2. Golongan 2 : *staff / administrator*
3. Golongan 3 : *section head / senior staff*
4. Golongan 4 : *head department / manager*
5. Golongan 5 : *head division*
6. Golongan 6 : pimpinan perusahaan

Dengan jumlah karyawan sebanyak itu, tentu akan menyulitkan seseorang yang ingin mengetahui data karyawan tertentu. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem yang dapat menyimpan data karyawan ke dalam *database* sehingga data karyawan dapat dicari dengan mudah.

Selain hal di atas, bagian *Human Resource Department* (HRD) dari PT. Masagung juga melakukan penilaian kerja setiap 6 bulan sekali. Dokumen yang berisi pernyataan-pernyataan yang menjadi bahan bagi atasan untuk menilai bawahannya dicetak dan difotocopi, kemudian dibagikan kepada karyawan di 5 cabang, dengan catatan hanya karyawan yang mempunyai bawahan / anak buah yang bisa melakukan penilaian. Setelah melakukan penilaian kerja, dokumen tersebut dikembalikan lagi ke bagian HRD untuk penghitungan nilai kerja (*score*). *Score* yang didapat akan dikonversikan menjadi nilai kredit karyawan yang dibutuhkan untuk menentukan kenaikan *grade* karyawan yang akan berpengaruh pada kenaikan golongan jabatan. Dengan 5 cabang yang dimiliki PT. Masagung, menggunakan sistem manual seperti itu akan memakan waktu lebih lama untuk mendapatkan *score* setiap karyawan. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem yang menyediakan *form* untuk penilaian kerja serta melakukan penghitungan *score* dan kredit karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengumpulan data melalui proses wawancara terhadap HRD dan pemilik perusahaan guna mendapatkan informasi tentang sistem pembantu pengambilan keputusan penilaian karyawan yang akan dibuat beserta penetapan standar penilaian yang akan dijadikan patokan. Melakukan proses observasi tentang kondisi dan sistem yang digunakan oleh HRD saat ini.
2. Studi literatur meliputi teori decision support system, dan pemrograman terkait antar lain Microsoft SQL Server 2005, HTML, PHP
3. Pengumpulan data
4. Perencanaan dan pembuatan perangkat lunak meliputi perancangan sistem *database*, pembuatan modul aplikasi pada *web browser*.
5. Pengujian dan analisis perangkat lunak meliputi pengujian program yang telah dibuat dan analisis hasil *output* dari program yang telah dibuat pada pihak HRD dan pemilik perusahaan

6. Pengambilan kesimpulan hasil yang diperoleh dengan membandingkan hasil output program dengan hasil yang diinginkan user melalui kuestioner/angket.
7. Pembuatan Laporan

2.1. Penilaian Prestasi Kerja

Pengembangan sumber daya manusia dan pemberian motivasi memiliki peran penting dalam usaha pencapaian tujuan strategi organisasi. Oleh karena itu, perlu diciptakan sistem manajemen prestasi yang dapat menilai bagaimana orang-orang melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dilakukan agar informasi dapat diperoleh sebagai dasar perencanaan dan pelaksanaan *coaching*, pelatihan, program-program penambahan pengalaman atau pengembangan diri yang akan memperbaiki hasil yang dicapai oleh setiap orang dan organisasi secara keseluruhan.

Pengelolaan penilaian prestasi kerja didasarkan pada informasi yang diperoleh dari penilaian atau sistem laporan prestasi kerja. Penilaian yang dangkal dan prasangka buruk yang dibuat tentang individu akan membawa seseorang ke arah hilangnya motivasi, kurang bersemangat, atau berlanjutnya suatu prestasi kerja yang buruk. Jika diberikan kesempatan, kebanyakan orang ingin memperbaiki diri, tetapi pendekatan yang tidak tepat terhadap pengelolaan prestasi kerja tidak memberikan kesempatan itu, sehingga karyawan dan perusahaan sama-sama rugi (Armstrong, 1990).

2.2. Tujuan penilaian

Penilaian kinerja mempunyai 3 tujuan, yaitu: (Armstrong, 1990).

- Membantu memperbaiki prestasi dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan, serta dengan melakukan hal-hal yang akan mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan tersebut.
- Mengenal karyawan yang berpotensi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar, sekarang atau di masa yang akan datang, dan memberikan bimbingan mengenai apa yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa potensial ini akan berkembang.
- Membantu dalam memutuskan kenaikan gaji yang seimbang antara tingkat prestasi dan tingkat gaji.

Kemudian peninjauan prestasi ini akan menuju kepada peninjauan potensi, yang harus dapat menjawab 2 pertanyaan: (Armstrong, 1990).

- Apakah potensi yang dipunyai oleh seseorang individu yang dapat dikembangkan diatas tingkat tanggung jawab yang sekarang.
- Apa yang perlu dilakukan untuk memastikan bahwa seseorang telah memanfaatkan potensinya, baik oleh dirinya sendiri, manajer, dan perusahaan.

2.3. Standarisasi Pengukuran Kinerja

Standarisasi pengukuran kinerja dibuat agar karyawan dapat mengetahui bagaimana kinerja mereka dibandingkan dengan harapan. Standar pengukuran yang tepat akan menciptakan tingkat persaingan kerja yang sehat dan memberikan saling pengertian menuju kinerja yang lebih baik. Deskripsi pekerjaan harus mencakup faktor-faktor kunci yang akan digunakan untuk menentukan standar pengukuran kinerja. Oleh karena itu, setiap karyawan harus diberikan

deskripsi pekerjaan yang terus menerus diperbarui. Persiapan penilaian kerja yang didasarkan pada deskripsi pekerjaan yang sudah lama dapat menurunkan semangat kerja karyawan sehingga dapat merusak proses penilaian itu sendiri secara keseluruhan (Neal, 2003).

2.4. Karakteristik Kinerja

Ada 2 faktor analisis yang perlu dipertimbangkan dalam mendefinisikan karakteristik kinerja, yaitu: (Neal, 2003)

- Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang spesifik, dapat diukur, dan dapat dibandingkan pada hal-hal obyektif, seperti jumlah dan presentase. Idealnya, dua orang penilai yang menggunakan data kuantitatif yang sama akan tiba pada kesimpulan yang identik. Pengukuran kuantitatif biasanya lebih disukai, tetapi banyak pekerjaan yang tidak memungkinkan untuk menerapkan evaluasi tipe ini. Pengukuran kuantitatif harus digunakan dengan hati-hati untuk menghindari terlalu banyak tekanan pada output yang akan berdampak pada penurunan korespondensi pada kualitas. Berikut ini adalah beberapa contoh faktor biaya kuantitatif khusus:

- ❖ Jumlah unit yang diproduksi.
- ❖ Jumlah atau presentase kerusakan.
- ❖ Presentase perbedaan budget.
- ❖ Jumlah permintaan penjualan.

- Analisis kualitatif

Analisis kualitatif meliputi sifat-sifat personalitas yang tidak dinyatakan dengan jelas dan kebanyakan lebih bersifat subyektif. Jadi, dua orang penilai yang menggunakan analisis kualitatif dapat menghasilkan kesimpulan yang jauh berbeda ketika menilai karyawan yang sama. Tidak seperti pengukuran kuantitatif yang jarang cocok untuk semua orang, faktor-faktor kualitatif sangat bisa diaplikasikan terhadap semua usaha keras seorang karyawan. Analisis kualitatif menilai kerja aktual seseorang, bukan kemampuannya, karena seseorang mungkin memiliki kemampuan tetapi gagal menunjukkannya secara memuaskan. Berikut ini adalah beberapa contoh faktor kualitatif yang perlu dipertimbangkan:

- ❖ Komunikasi, yaitu kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain.
- ❖ Kerja sama, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain.
- ❖ Interpersonal, yaitu kemampuan untuk mengembangkan hubungan yang baik dengan orang lain.
- ❖ Pembelajaran, yaitu kemampuan untuk mendapatkan pengetahuan dan keahlian melalui pengalaman, instruksi, atau belajar.
- ❖ Pengorganisasian, yaitu kemampuan pengaturan dengan perencanaan sistematis dan usaha terpadu.
- ❖ Pengetahuan, yaitu kemampuan untuk memahami posisi dan kondisi yang relevan.
- ❖ Perencanaan, yaitu kemampuan untuk menciptakan strategi, taktik, dan rencana tindakan untuk mencapai suatu hasil.
- ❖ Supervisi, yaitu kemampuan untuk mengatur dan mengarahkan usaha orang lain.

2.5. Proses penilaian

Proses penilaian seharusnya berhubungan sejauh mungkin dengan pengamatan yang objektif bukan berdasarkan yang subjektif. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kesepakatan antara pimpinan dan bawahan mengenai apa yang harus dicapai oleh bawahan dan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan prestasinya. Kesepakatan seperti ini akan lebih mungkin diperoleh bila diskusi yang diadakan didasarkan atas perbandingan hasil yang diperoleh yang sudah disepakati dengan target atau standar prestasi kerja yang juga sudah disepakati.

Prosedur penilaian didasarkan atas konsep pemikiran dimana pimpinan dan bawahan mengadakan diskusi bersama untuk menyepakati setiap tindakan (Armstrong, 1990):

- Maksud keseluruhan dari jabatan.
- Tugas-tugas yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan. Tugas-tugas ini yang disebut sebagai tanggung jawab utama.
- Untuk setiap tugas, sasaran yang harus dicapai dalam suatu periode tertentu ditetapkan sebagai berikut:
 - Target, yaitu hasil yang dapat dihitung.
 - Standar, yaitu pernyataan kualitatif dalam setiap bidang dimana target kuantitatif tidak dapat ditentukan.
 - Tugas-tugas atau proyek khusus yang harus dikerjakan menurut standar dan periode waktu yang telah ditetapkan.
- Hasil yang telah dicapai untuk dibandingkan dengan target, standar, dan tugas-tugas atau proyek khusus yang telah disepakati lebih dahulu. Kemudian mengenali sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dan menyepakati langkah-langkah yang harus diambil untuk meningkatkan prestasi.
- Memperbaiki sasaran untuk peninjauan periode berikutnya.
- Hasil dari tindakan yang telah disepakati dalam langkah ke-4 dan tindakan lebih lanjut yang diperlukan.

2.6. Keuntungan dari penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja memastikan bahwa para pimpinan dan bawahan mereka menyadari apa yang perlu dikerjakan untuk memperbaiki prestasi kerja. Hal ini menjurus ke arah pelatihan yang berorientasi kepada prestasi kerja dimana setiap unsur dari rencana tersebut dirancang untuk memenuhi kebutuhan pelatihan tertentu, kekuatan yang harus dikembangkan, atau kelemahan yang harus diatasi.

Pengelolaan penilaian prestasi kerja memberikan umpan balik agar orang-orang tahu di mana mereka berada, ke mana mereka harus pergi, dan bagaimana cara mereka tiba di sana. Hal ini dapat dikaitkan dengan pengupahan yang dihubungkan dengan prestasi kerja tergantung kepada hasil yang dicapai (Armstrong, 1990).

3. *Decision Support System*

3.1. Pengertian dan Tujuan DSS

Decision Support System (DSS) dapat didefinisikan sebagai sebuah program komputer yang menyediakan informasi dalam suatu domain aplikasi dengan model analisa keputusan dan akses ke dalam database, untuk mendukung seorang pembuat keputusan (decision maker) dalam membuat keputusan secara efektif dalam permasalahan yang kompleks dan tidak terstruktur (Klein, 1995).

Sprague dan Carlson juga telah mendefinisikan DSS dengan cukup baik, sebagai sistem yang memiliki lima karakteristik utama (Sprague, 1993):

- Sistem yang berbasis komputer.
- Sistem yang digunakan untuk membantu para decision maker.
- Untuk memecahkan masalah-masalah rumit yang “mustahil” dilakukan dengan kalkulasi manual.
- Melalui cara simulasi yang interaktif.
- Dimana data dan model analisis sebagai komponen utama.

DSS berguna apabila sudah ada sebuah tujuan yang pasti tetapi tidak ada solusi yang beralgoritma. Jalur solusi dapat bermacam-macam dan tergantung kepada user. Dengan kata lain, tujuan dari DSS adalah untuk meningkatkan keputusan dengan pengertian yang lebih baik dan persiapan untuk mengevaluasi dan memilih (Klein, 1995).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

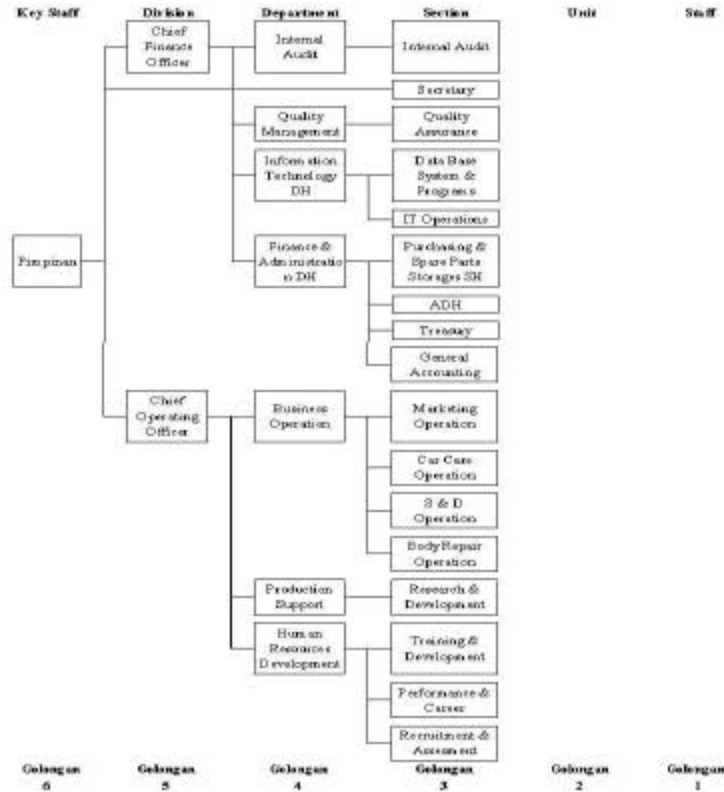
Bagian *Human Resource Department* (HRD) dari PT. Masagung melakukan penyimpanan data dan penilaian kerja karyawan secara manual. Sehingga proses pencarian kembali data dan hasil penilaian karyawan mengalami kesulitan. Bagian HRD PT. Masagung melakukan penilaian kerja setiap 6 bulan sekali. Dokumen yang berisi pernyataan-pernyataan yang menjadi bahan bagi atasan untuk menilai bawahannya dicetak dan difotocopi, kemudian dibagikan kepada karyawan yang mempunyai bawahan di 5 cabang PT. Masagung. Setelah melakukan penilaian kerja, dokumen tersebut dikembalikan lagi ke bagian HRD untuk penghitungan nilai kerja (score). Score yang didapat akan dikonversikan menjadi nilai kredit karyawan yang dibutuhkan untuk menentukan kenaikan grade yang berpengaruh pada kenaikan golongan jabatan.

Dokumen untuk penilaian kerja tersebut terdiri atas beberapa kriteria penilaian, yaitu:

- Kedisiplinan
 - Waktu kerja (absensi)
 - Pelanggaran
- Kompetensi
 - Technical
 - Managerial
 - Leadership
- Target kerja

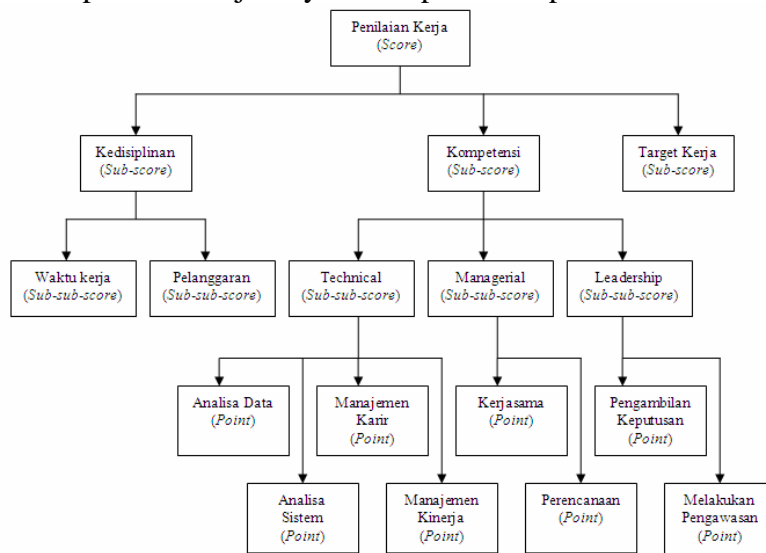
Kriteria-kriteria tersebut didasarkan atas golongan dari karyawan, untuk golongan 1 dan 2 penilaian mencakup kedisiplinan dan kompetensi saja. Sedangkan untuk golongan 3 dan 4

mencakup kedisiplinan, kompetensi, dan target kerja. Golongan 4 dan 5 yang bertanggung jawab langsung pada pimpinan perusahaan tidak diikuti dalam penilaian kerja. Golongan jabatan pada PT. Masagung dapat dilihat lebih detail dalam struktur organisasi perusahaan pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi

Gambar contoh model penilaian kerja karyawan dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2. Skema Penilaian Kerja

Kriteria-kriteria penilaian tersebut terdiri atas point-point yang akan diakumulasikan menjadi nilai yang disebut sub-score di bawahnya. Kemudian sub-sub-score tersebut akan diakumulasikan menjadi nilai sub-score. Sub-score ini merepresentasikan nilai-nilai kedisiplinan, kompetensi, dan target kerja. Nilai sub-score tersebut akan diakumulasikan lagi menjadi nilai kinerja karyawan yang disebut score. Nilai kinerja karyawan (score) ini kemudian dikonversikan menjadi kredit poin yang dapat diakumulasikan untuk menentukan kenaikan grade dan golongan dari karyawan. Sistem kenaikan grade dan golongan pada PT. Masagung ini ditentukan oleh kredit poin yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Setiap score yang diperoleh karyawan dari penilaian kerja disimpan dan dapat diakumulasikan untuk memperoleh kredit poin. Setiap karyawan yang sudah memiliki kredit poin 10 dan kelipatannya, maka karyawan tersebut bisa dipertimbangkan untuk kenaikan grade-nya. Struktur jenjang karir pada PT. Masagung dapat dilihat pada Gambar 3.

										Predikat		Bonus	
										Istimewa		1 x gaji	
Baik		0.75 x gaji											
Cukup		0.50 x gaji											
Kurang		0.25 x gaji											
Kurang Sekali		-											

Gambar 3. Struktur Jenjang Karir PT. Masagung										Gambar 4. Tabel Besaran Bonus			
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------------------	--	--	--

Ada 8 grade untuk setiap golongan, yang paling rendah adalah grade A dan yang paling tinggi adalah grade H. Perbedaan dari setiap grade adalah besarnya gaji yang diperoleh, sedangkan perbedaan golongan adalah perbedaan jabatan dalam perusahaan.

PT. Masagung juga menggunakan score dan kredit poin untuk menentukan reward dan punishment dari karyawannya. Setiap score yang diperoleh karyawan merepresentasikan predikat kerja karyawan tersebut dan dari predikat kerja tersebut dapat diketahui berapa besarnya bonus yang akan diterima oleh karyawan tersebut. Tabel besaran bonus dapat dilihat pada Gambar 4.

3.1. Halaman Utama Menu *Master* Penilaian

Halaman utama dapat dilihat pada Gambar 5, dimana tiap karyawan akan dimasukkan ke dalam *database*. Dengan inputan detail data karyawan seperti terlihat pada Gambar 6.



Gambar 5. Halaman *Home*

No. Induk	Nama Karyawan	Cabang	Divisi	Department	Section	Jabatan	Golongan	Status
10006	Bobby	Kedungora	Finance	Finance & Administration OH	General Accounting	Head Section	Golongan 3	Aktif
10007	Hesna	Kedungora	Finance	Finance & Administration OH	General Accounting	Supervisor	Golongan 2	Aktif
10008	Vera	Kedungora	Finance	Finance & Administration OH	General Accounting	Staff	Golongan 1	Aktif
10009	Joni Sartana	DPU	Finance	IT	IT	Head Department	Golongan 4	Aktif
10010	Sahid	DPU	Finance	IT	IT	Head Section	Golongan 3	Aktif
10011	Wahidji	DPU	Finance	IT	IT	Supervisor	Golongan 2	Aktif
10012	Anisa	Kedungora	Finance	IT	IT	Staff	Golongan 1	Aktif

Gambar 6. Halaman Utama Menu *Master Karyawan* pada Divisi Finance

- Halaman Detail Menu *Master Penilaian*
Untuk menampilkan kriteria penilaian yang ada dapat dilihat pada Gambar 7. Untuk menampilkan daftar kriteria penilaian kerja yang ada di PT. Masagung. Tampilan dapat dilihat pada Gambar 8.

ID Managerial	Nama Managerial	Keterangan Managerial		
M001	Kerjasama	Kemampuan dalam melakukan kerjasama dengan pihak lain.	Edit	Hapus
M002	Perencanaan	Kemampuan dalam membuat rencana serta menetapkan tujuan.	Edit	Hapus
M003	Komunikasi	Kemampuan dalam menyampaikan informasi secara positif dan tepat sasaran.	Edit	Hapus
M004	Pelayanan	Kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada karyawan (internal dan eksternal).	Edit	Hapus
M005	Pembelajaran	Kemampuan dalam menjalankan setiap kegiatan sebagai proses pembelajaran.	Edit	Hapus
M006	Berprestasi Sistematis	Kemampuan dalam melakukan pola berpikir yang terarah dan terukur.	Edit	Hapus

Gambar 7. Halaman Menu *Master Kriteria*

ID Detail	Level	Keterangan	Nilai		
K0001	1	Bisa bekerjasama dengan pihak lain namun lebih banyak bekerja secara individu.	10	Edit	Hapus
K0002	2	Tertulis dalam menjalin hubungan dengan pihak lain, dapat bertoleransi terhadap perbedaan dan mengutamakan kepentingan orang lain.	20	Edit	Hapus
K0003	3	Memanfaatkan hubungan pada kelompok lain secara positif, menjaga harmonisasi hubungan kerjasama serta melibatkan diri secara aktif pada tujuan kelompok.	30	Edit	Hapus
K0004	4	Bertindak sebagai motivator, dapat mengidentifikasi permasalahan serta berinisiatif untuk meningkatkan hubungan dengan membangun kelompok yang efektif.	40	Edit	Hapus
K0005	5	Bertindak sebagai orang nomor satu kelompok, menempatkan diri pada posisi yang strategis serta mampu menyelesaikan konflik secara bijak yang menguntungkan setiap pihak.	50	Edit	Hapus

Gambar 8. Halaman Detail Menu *Master Penilaian*

- Halaman Menu Penilaian Kompetensi Golongan
Pada menu ini (Gambar 9), *user* / penilai dapat melihat nilai dari kompetensi golongan dan nilai totalnya. Nilai total tersebut didapat melalui total nilai kriteria yang telah diinputkan kemudian dikali bobot per kriteria.

Penilaian Kompetensi Golongan						
No Induk : 10011		Nama : Muhajir		Golongan : Golongan 2		
ID	Nama	Keterangan	Bobot	Level	Nilai	Nilai x %
KG006	<u>Kerjasama</u>	Kemampuan dalam melakukan kerja-sama dengan pihak lain.	15 %	3	30	4.5
KG007	<u>Perencanaan</u>	Kemampuan dalam membuat rencana serta menetapkan tujuan.	15 %	2	20	3
KG008	<u>Komunikasi</u>	Kemampuan dalam menyampaikan informasi secara positif dan tepat sasaran.	15 %	4	40	6
KG009	<u>Pelayanan</u>	Kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen (internal dan eksternal).	15 %	4	40	6
KG010	<u>Pembelajaran</u>	Kemampuan dalam menjadikan setiap kegiatan sebagai proses pembelajaran.	15 %	5	50	7.5
KG011	<u>Berpikir Sistematis</u>	Kemampuan dalam melakukan pola berpikir yang terarah dan terukur.	15 %	3	30	4.5
KG012	<u>Melakukan Pengawasan</u>	Kemampuan dalam melakukan pengawasan.	10 %	5	50	5
Nilai Total						36.5

Gambar 9. Halaman Penilaian Kompetensi Golongan untuk Karyawan

6. Kesimpulan

Dari hasil pembuatan aplikasi decision support system penilaian kinerja karyawan berbasis *web* pada PT. Masagung yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

- Perhitungan nilai kerja yang dilakukan melalui aplikasi ini sudah cukup *valid* hasilnya dan sesuai dengan perhitungan nilai kerja yang dilakukan secara manual. Hal ini sangat membantu perusahaan dalam melakukan penilaian kerja yang lebih efektif.
- Sementara berdasar dari pengujian dengan menggunakan kuestioner, aplikasi ini dinilai sudah dapat menjawab kebutuhan dari pengguna dengan rata-rata 80% responden menjawab bermanfaat dan fitur yang dibuat sudah sesuai dengan kebutuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (1990). **Manajemen sumber daya manusia**. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Klein, Michael R. (1995). **Knowledge-based decision support systems with applications in business (2nd ed)**. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Neal, James E., Jr. (2003). **The #1 guide to performance appraisals: Doing it right!**. Perrysburg, Ohio : Neal Publications, Inc.
- Sprague, R. H. and H. J. Watson. (1993). **Decision support systems : Putting theory into practice**. N.J.: Prentice Hall, Englewood Clifts.