

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN DALAM MENGEVALUASI KINERJA PEGAWAI
DENGAN METODE *PROFILE MATCHING* MENGGUNAKAN ANALISIS *GAP*

TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Teknik
Pada Jurusan Teknik Informatika

Oleh :

NICO MANGGALA

10951007036



**FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2013**

LEMBAR PENGESAHAN

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN DALAM MENGEVALUASI KINERJA PEGAWAI DENGAN METODE *PROFILE MATCHING* MENGGUNAKAN ANALISIS *GAP* TUGAS AKHIR

Oleh:

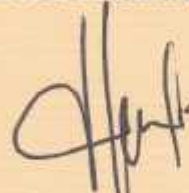
NICO MANGGALA
10951007036

Telah dipertahankan di depan sidang dewan penguji
Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Teknik Informatika
Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di Pekanbaru, pada tanggal 27 September 2013

Pekanbaru, 27 September 2013

Mengesahkan,

Ketua Jurusan



Elin Haerani, S.T, M.Kom.
NIP. 19810523200710 2 003

Dekan



Dra. Hj. Yenita Morena, M.Si.
NIP 19601125 198503 2 002

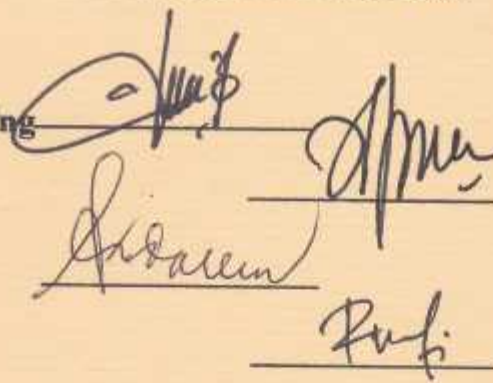
DEWAN PENGUJI :

Ketua : Dr.Teddy Purnamirza,ST.,M.Eng

Sekretaris : Dr.Okfalisa,ST.,M.Sc

Anggota I : Fitri Wulandari,S.Si.,M.Kom

Anggota II : Reski Mai Candra,ST.,M.Sc



SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN DALAM MENGEVALUASI KINERJA PEGAWAI DENGAN METODE *PROFILE MATCHING* MENGGUNAKAN ANALISIS GAP

**NICO MANGGALA
10951007036**

Tanggal Sidang : 27 September 2013
Periode Wisuda : November 2013

Jurusan Teknik Informatika
Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Evaluasi kinerja pegawai di UIN Suska Riau bertujuan untuk memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai. Pegawai dinilai berdasarkan aspek penilaian yang ditetapkan oleh LPM (Lembaga Penjaminan Mutu) UIN Suska Riau, Aspek penilaian tersebut antara lain yaitu prestasi kerja, ketaatan, kerjasama, tanggung jawab, kepemimpinan dan kepribadian, penilaian terhadap semua aspek tersebut dilakukan oleh atasan, rekan sejawat dan persepsional. Kriteria penilaian untuk sistem ini ada lima yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang, dan buruk. Masalah yang dihadapi adalah bagaimana menentukan keputusan terhadap kinerja pegawai dan menentukan aspek apa saja yang perlu ditingkatkan. Sistem ini merupakan sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai yang dibangun dengan metode *Profile Matching* menggunakan analisis *gap*, proses perhitungan indeks kinerja pada sistem ini menggunakan pembobotan, hal ini bertujuan untuk mengurangi subjektifitas penilaian, dari hasil pengujian, indeks kinerja pegawai dengan metode *profile matching* dapat mengurangi subjektifitas penilaian. Sistem ini berbasis web PHP dan Mysql. Hasil akhir dari sistem ini diberikan dalam bentuk grafik yang dapat mendukung keputusan bagi *Top Level Management* dalam mengevaluasi kinerja pegawai, dimana keputusan tersebut berupa teguran terhadap pegawai yang kinerjanya tidak bagus dan *reward* bagi pegawai yang kinerjanya bagus, selain itu sistem ini dapat menentukan aspek apa saja yang perlu ditingkatkan sesuai dengan urutan prioritasnya.

Kata Kunci : Evaluasi, Keputusan, Kinerja Pegawai, *Profile Matching*

**DECISION SUPPORT SYSTEM IN EVALUATING THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES
WITH PROFILE MATCHING METHOD USING GAP ANALYSIS**

**NICO MANGGALA
10951007036**

*Date of Final Exam : September 27th 2013
Graduation Ceremony Period : November 2013*

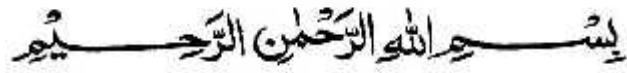
*Informatics Engineering Department
Faculty of Sciences and Technology
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Jl. Soebrantas KM 15 No. 155 Pekanbaru*

Abstract

Employee performance evaluation at UIN Suska Riau is performed to value the performance of employees. Employees were evaluated based on ratings assigned by the LPM (Quality Assurance Agency) UIN Suska Riau, the aspects of the value are achievement, work, obedience, cooperation, responsibility, leadership and personality, the inspection of all aspects done by superiors, peers and perceptual. there are five criteria for this system which are very good, good, fair, less, and bad. The problem faced is how to determine the decision on employee performance and determine what aspects need to be improved. This system is a decision support system for evaluating employee performance that is built with Profile Matching method using gap analysis, process performance index calculation on this system using the weighting, it is determined to reduce the subjectivity of the values, based on the testing results, employee performance index profile matching method can reduce the subjectivity of assessment. The system is coded in PHP and Mysql based. The end result of this system is given in the form of graphs that can support decisions for Top Level Management in evaluating employee performance, the result could be a warning for employees with bad performance or reward for the employees with good performance, other than that the system is able to determine what aspects of that need to be improved based on accordance with the order of priority.

Keywords : Decisions, Employee Performance, Evaluation, Profile Matching

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum wr wb.

Alhamdulillah rabbil'alamin, penulis ucapkan sebagai tanda syukur yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT, atas segala karunia dan rahmat yang diberikannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Shalawat serta salam terucap buat junjungan Baginda Rasulullah Muhammad SAW, karena jasa Beliau kita bisa menikmati zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan pada jurusan Teknik Informatika Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulisan dan penyusunan laporan tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan masukan-masukan kepada penulis. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. M. Nazir, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dra. Hj. Yenita Morena, M.Si, selaku Dekan Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Elin Haerani, ST, M.Kom, selaku Ketua Jurusan Teknik Informatika.
4. Ibu Okfalisa, ST, M.Sc, Phd, selaku Pembimbing tugas akhir.
5. Ibu Fitri Wulandari, S.Si, M.Kom, selaku Penguji I tugas akhir.
6. Bapak Reski Mai Candra, ST, M.Sc Penguji II tugas akhir.
7. Bapak Muhammad Affandes, ST, MT, selaku Koordinator tugas akhir Jurusan Teknik Informatika.
8. Kedua orang tua yang selalu memberikan doa, motivasi, bimbingan yang tiada hentinya, serta telah banyak berkorban demi keberhasilan anaknya. Semoga

mereka selalu dalam lindungan Allah SWT dan segala pengorbanan yang mereka berikan mendapat pahala dari Allah SWT, Amiin.

9. Kakak dan adik yang selalu memberikan doa, motivasi, bimbingan yang tiada hentinya.
10. Muksit Syahlan, Andika Widiyanto, Weni Rahim dan Alfi Syahri Lubis yang telah banyak memberi masukan kepada penulis dalam pembuatan sistem.
11. Kak Sonia, Bang Adi Cahyaningrat, Muhammad Faisal, dan Agustian yang turut membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.
12. Teman-teman seperjuangan Actif B 09.
13. Teman-teman seperjuangan Teknik Informatika.
14. Lembaga Pendidikan Quantum Operation
15. Seluruh pihak yang belum penulis cantumkan, terima kasih atas dukungannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan untuk kesempurnaan laporan ini. Akhirnya, penulis berharap semoga laporan ini dapat memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pekanbaru, 27 September 2013

NICO MANGGALA
10951007036

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I. PENDAHULUAN	I-1
1.1 Latar Belakang.....	I-1
1.2 Rumusan Masalah.....	I-3
1.3 Tujuan Penelitian	I-3
1.4 Batasan Masalah	I-3
1.5 Sistematika Penulisan	I-4
BAB II. LANDASAN TEORI	II-1
2.1 Sistem Pendukung Keputusan	II-1
2.1.1 Karakteristik dan Kepabilitas Sistem Pendukung Keputusan.....	II-7
2.1.2 Komponen-komponen Sistem Pendukung keputusan.....	II-8
2.1.2.1 Subsistem Managemen Data	II-8
2.1.2.2 Subsistem managemen Model	II-9
2.1.2.3 Subsistem Antarmuka Pengguna	II-9
2.1.2.4 Subsistem Manajemen Berbasis-Pengetahuan ...	II-9

2.2. Kinerja	II-10
2.3. Prestasi Kerja	II-11
2.3. Audit Kinerja Pegawai.....	II-11
2.4. Tujuan dan Manfaat.....	II-11
2.6. Komponen Audit Kinerja Pegawai.....	II-11
2.7. Bobot Aspek Penilaian	II-13
2.8. Kriteria Penilaian	II-14
2.9. Profile Matching	II-14
2.10. Gap.....	II-15
2.11. Model Matematika Gap.....	II-16
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	III-1
3.1.1. Perumusan Masalah	III-1
3.1.2. Pengumpulan Data	III-1
3.1.3. Analisa Sistem.....	III-3
3.1.3.1. Analisa Sistem Lama	III-3
3.1.3.2. Analisa Sistem Baru	III-4
3.1.4. Perancangan Perangkat Lunak	III-5
3.1.5. Implementasi dan Pengujian	III-5
3.1.5.1 Implementasi	III-5
3.1.5.2 Pengujian Sistem	III-6
3.1.6. Kesimpulan dan Saran.....	III-6
BAB IV. ANALISA DAN PERANCANGAN.....	IV-1
4.1. Analisa Sistem Lama.....	IV-1
4.2. Analisa Sistem Baru	IV-4
4.2.1. Analisa Flowchart Sistem.....	IV-5
4.2.2 Analisa Subsistem Data	IV-8
4.2.3. Analisa Subsistem Model (Model Profile Matching)....	IV-9
4.2.3.1. Model Matematika Gap.....	IV-11
4.2.3.2. Analisis Gap	IV-14
4.2.3.4. Indeks Kinerja Masing-masing Penilai	IV-17
4.2.3.5. Indeks Kinerja untuk Seluruh Penilai	IV-18

4.2.3.6. Penghitungan Persentase	IV-19
4.2.4. Analisa Subsistem Dialog	IV-20
4.2.4.1. Analisa Fungsional Sistem.....	IV-20
4.2.4.2. Contoh Kasus	IV-21
4.2.5. Kebutuhan Non-fungsional	IV-36
4.2.6. Data Flow Diagram (DFD)	IV-37
4.2.6.1. Context Diagram	IV-37
4.2.6.2. DFD Level 1.....	IV-39
4.2.6.3. DFD Level 2 Proses 4 (Pengolahan Kuesioner)	IV-43
4.2.6.4. DFD Level 2 Proses 6 (Penghitungan Total Nilai)	IV-45
4.2.7. ERD.....	IV-47
4.3. Perancangan Sistem	IV-49
4.3.1. Perancangan Tabel	IV-50
4.3.2. Perancangan Struktur Menu Sistem.....	IV-53
4.3.3. Perancangan antarmuka	IV-56
4.3.3.1. Rancangan Menu Data User	IV-56
4.3.3.2. Rancangan Menu Data Pegawai	IV-57
4.3.3.3. Rancangan Menu Tabel Relasi	IV-58
BAB V. IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN	V-1
5.1. Implementasi.....	V-1
5.1.1. Batasan Implementasi	V-1
5.1.2. Lingkungan Implementasi.....	V-1
5.1.3. Analisis Hasil	V-2
5.1.3.1. Tampilan Menu Login	V-2
5.1.3.2. Tampilan Halaman Beranda Admin.....	V-3
5.1.3.3. Tampilan Halaman Beranda Atasan.....	V-5
5.1.3.4. Tampilan Halaman Beranda Pegawai	V-6
5.1.3.5. Tampilan Halaman Beranda Top Level Management .	V-7
5.1.3.6. Tampilan Nilai Atasan	V-8

5.1.3.7. Tampilan Nilai Rekan	V-8
5.1.3.8. Tampilan Nilai Persepsional	V-9
5.1.3.9. Tampilan Indeks Kinerja	V-10
5.1.3.10. Grafik Indeks Kinerja	V-11
5.1.3.12. Grafik Aspek Keseluruhan	V-14
5.2. Pengujian Sistem	V-14
5.2.1 Pengujian Hasil Perhitungan	V-15
5.2.1.1. Hasil Perhitungan Sistem Lama	V-15
5.2.1.1. Hasil Perhitungan Sistem Baru	V-16
5.2.2. Pengujian Blackbox	V-18
5.2.3. Pengujian dengan Menggunakan User Acceptance Test..	V-21
5.3. Kesimpulan Pengujian	V-23
BAB VI. PENUTUP	VI-1
6.1. Kesimpulan	VI-1
6.2. Saran.....	VI-1
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah salah satu perguruan tinggi negeri yang ada di Riau yang selalu berupaya meningkatkan status akreditasi dengan peningkatan mutu/kualitas internal secara berkelanjutan dan menjadikan akreditasi sebagai strategi institusi untuk dapat bersaing dengan perguruan tinggi lain. Intitusi sendiri menyadari bahwa untuk memperoleh atau mempertahankan status akreditasi membutuhkan komitmen dari manajemen, dosen dan pegawai serta mahasiswa. Salah satu komitmen tersebut adalah peningkatan kualitas pegawai. Untuk menjaga kualitas pegawai, institusi melakukan rutinitas berupa evaluasi kinerja pegawai.

Evaluasi kinerja pegawai dilakukan dalam bentuk kuesioner, penilaian terhadap kuesioner diberikan oleh atasan, teman sejawat, dan pegawai itu sendiri, kuesioner tersebut berisi enam macam aspek penilaian, yaitu aspek prestasi kerja, aspek ketaatan, aspek kerjasama, aspek tanggung jawab, aspek kepemimpinan dan aspek kepribadian, jumlah variabel yang diolah sebanyak 36 variabel, setelah dinilai, data tersebut diolah oleh LPM dan menghasilkan rekapitulasi kinerja pegawai.

Proses untuk menghasilkan rekapitulasi kinerja pegawai mengalami masalah dalam pengerjaannya, hal ini disebabkan oleh banyaknya aspek penilaian dan variabel yang dihitung, selain itu pengolahan data yang dilakukan di LPM tidak memiliki standar penilaian berupa penentuan nilai bobot untuk masing-masing aspek penilaian, dan LPM hanya menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel untuk mengolah data tersebut, sampai saat ini belum ada perangkat lunak yang secara khusus untuk mengolah data sebagai alat untuk melakukan Penilaian kinerja pegawai, permasalahan ini berdampak pada hasil pengolahan data yang dilakukan tidak akurat, hal ini disebabkan LPM tidak menentukan nilai bobot untuk masing-masing aspek

penilaian dan juga variabel, LPM hanya menjumlahkan data tersebut kemudian dihitung rata-ratanya, sehingga penilaian bersifat subjektif, kemudian data tidak terstruktur dengan baik sehingga rentan terjadi kesalahan dalam proses perhitungan, selain itu hasil akhir dari sistem tersebut tidak memberikan gambaran yang dapat mendukung keputusan bagi *top level management* dalam mengevaluasi kinerja pegawai, tidak hanya itu proses pengolahan data juga membutuhkan waktu yang cukup lama.

Permasalahan diatas dapat diatasi dengan membangun sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai dengan metode *Profile Matching* menggunakan analisis *gap*. Secara garis besar metode *Profile Matching Profile* (Pencocokan profil) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat profil institusi yang berfungsi sebagai variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh suatu obyek, bukan sebagai standar minimal yang harus dipenuhi atau dilewati, artinya profil institusi tersebut dijadikan patokan dalam menilai kecocokan profil pegawai dengan profil institusi. perhitungan dilakukan dengan memberikan nilai bobot yang berbeda sesuai dengan tingkat kepentingannya, selain itu variabel yang terdapat dalam masing-masing aspek penilaian juga dibedakan atas *Core Factor* dan *Secondary Factor*, tujuannya juga memberikan nilai bobot yang berbeda, sehingga perhitungan yang dihasilkan menjadi akurat. hasil akhir dari sistem ini diberikan dalam bentuk grafik persentase indeks kinerja dan grafik persentase aspek penilaian yang dapat mendukung keputusan bagi *Top Level Management* dalam mengevaluasi kinerja pegawai, dimana keputusan tersebut berupa teguran terhadap pegawai yang kinerjanya tidak bagus dan reward bagi pegawai yang kinerjanya bagus, selain itu sistem ini dapat mendukung keputusan untuk menentukan aspek-aspek apa saja yang perlu ditingkatkan sesuai dengan urutan prioritasnya.

Profile Matching ini telah banyak diteliti oleh beberapa ahli. Beberapa jurnal menjelaskan tentang penerapan *Profile Matching* dan penyelesaian masalahnya dengan

beberapa model pembobotan, diantaranya adalah Muchsam, dkk (2011) yang meneliti penerapan gap analisis pada pengembangan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai (studi kasus PT.XYZ). Riyani, dkk (2010) yang meneliti sistem pendukung keputusan sertifikasi badan usaha pelaksana jasa konstruksi pada BPD Gapensi Kaltim. Dwijaya (2009), dkk yang meneliti sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan pada PT. Sysmex menggunakan metode *Profile Matching*.

Sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai dengan menerapkan metode *Profile Matching* diharapkan dapat membantu *Top Level Management* untuk mengambil keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai dan dapat membantu LPM (Badan Pengembangan dan Penjaminan Mutu) UIN Suska Riau dalam mengolah indeks kinerja pegawai.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan dalam tugas akhir ini adalah bagaimana mengimplementasikan sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai dengan metode *Profile Matching* menggunakan analisis *Gap*.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari tugas akhir ini adalah membangun sebuah perangkat lunak berupa Sistem Pendukung Keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai dengan Metode *Profile Matching* Menggunakan Analisis *Gap*.

1.4. Batasan Masalah

Batasan pengerjaan Tugas Akhir ini adalah :

1. Evaluasi kinerja pegawai hanya dilakukan pada fakultas Sains dan Teknologi, UIN Suska Riau.

2. Aspek yang dinilai meliputi aspek prestasi kerja, aspek ketaatan, aspek kerjasama, aspek tanggung jawab, aspek kepemimpinan dan aspek kepribadian.
3. Penilaian dilakukan oleh atasan, rekan sejawat dan persepsional.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami Tugas Akhir ini secara keseluruhan, ditentukan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab 1 Pendahuluan

Merupakan deskripsi umum dari tugas akhir ini, yang meliputi : latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, serta sistematika penulisan tugas akhir.

Bab II Landasan Teori

Menjelaskan tentang landasan teori berdasarkan literatur yang menjadi acuan dalam pelaksanaan Tugas Akhir, yaitu konsep, komponen dan cara kerja aplikasi pembelajaran, Android, analisa dan perancangan berorientasi objek, bahasa inggris.

Bab III Metodologi Penelitian

Menjelaskan tahapan dan langkah-langkah penelitian Tugas Akhir.

Bab IV Analisa dan Perancangan

Tahapan analisa dan perancangan berisi pembahasan deskripsi umum sistem, analisa sistem, perancangan navigasi dan perancangan antarmuka perangkat lunak.

Bab V Implementasi dan Pengujian

Berisi pembahasan mengenai lingkungan pengembangan sebuah aplikasi dan hasil pengujian aplikasi

Bab VI

Penutup

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dari Tugas Akhir yang dibuat dan menjelaskan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan memanipulasi data. Sistem itu digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semiterstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat (Alter, 2002, dikutip oleh Kusrini, 2007).

Sistem Pendukung keputusan/decision support system (DSS) adalah sebuah sistem yang dimaksudkan untuk mendukung para pengambil keputusan manajerial dalam situasi keputusan semi terstruktur. DSS dimaksudkan untuk menjadi alat bantu bagi para pengambil keputusan untuk memperluas kapabilitas mereka, namun tidak untuk menggantikan penilaian mereka. DSS ditujukan untuk keputusan-keputusan yang sama sekali tidak didukung oleh algoritma. Aplikasi DSS dapat terdiri dari beberapa sub sistem manajemen basis pengetahuan yang mendukung subsistem-subsistem lainnya (Muchsam dkk, 2011).

Tujuan dari DSS adalah (*Turban, 2005, dikutip oleh Riyani dkk, 2010*):

1. Membantu manajer dalam pengambilan keputusan atas masalah semistuktur.
2. Memberikan dukungan atas pertimbangan manajer dan bukannya dimaksudkan untuk menggantikan fungsi manajer.
3. Meningkatkan efektifitas keputusan yang diambil lebih daripada perbaikan efisiensinya.
4. Kecepatan komputasi. Komputer memungkinkan para pengambil keputusan untuk melakukan banyak komputansi secara cepat dengan biaya rendah.
5. Peningkatan produktivitas. Membangun satu kelompok pengambil keputusan, terutama para pakar, bias sangat mahal. Pendukung terkomputerisasi bisa

mengurangi ukuran kelompok dan memungkinkan para anggotanya untuk berada di berbagai lokasi yang berbeda-beda (menghemat biaya perjalanan)

6. Dukungan kualitas. Meningkatkan kualitas keputusan yang dibuat dengan memeriksa banyak scenario yang memungkinkan, dan menilai pengaruh secara cepat dan ekonomis sehingga para pengambil keputusan dapat bisa melakukan simulasi yang kompleks
7. Berdaya saing. Teknologi pengambilan keputusan bisa menciptakan pemberdayaan yang signifikan dengan cara memperbolehkan seseorang untuk membuat keputusan yang baik secara cepat, bahkan jika mereka memiliki pengetahuan yang kurang.
8. Mengatasi keterbatasan kognitif dalam pemrosesan dan penyimpanan.

Ditinjau dari tingkat teknologinya, Sistem Pendukung Keputusan dibagi menjadi 3, yaitu (Kusrini, 2007):

1. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) spesifik
Bertujuan untuk membantu memecahkan suatu masalah dengan karakteristik tertentu.
2. Pembangkit Sistem Pendukung Keputusan (SPK)
Suatu software yang khusus digunakan untuk membangun dan mengembangkan SPK. Pembangkit SPK akan memudahkan perancang dalam membangun SPK spesifik.
3. Perlengkapan Sistem Pendukung Keputusan (SPK)
Berupa *software* dan *hardware* yang digunakan atau mendukung pembangunan SPK spesifik maupun pembangkit SPK.

Berdasarkan tingkat dukungannya, DSS dibagi menjadi 6, yaitu (Kusrini, 2007) :

1. *Retrieve Information Elements*

Inilah dukungan terendah yang bisa diberikan oleh DSS, yakni berupa akses selektif terhadap informasi

2. *Analyze Entire File*

Dalam tahapan ini, para manajer diberi akses untuk melihat dan menganalisis file secara lengkap.

3. *Prepare Reports from Multiple Files*

Dukungan seperti ini cenderung dibutuhkan mengingat para manajer berhubungan dengan banyak aktivitas dengan satu momen tertentu.

4. *Estimate Decision Consequences*

Dalam tahapan ini, manajer dimungkinkan untuk melihat dampak dari setiap keputusan yang mungkin diambil.

5. *Propose Decision*

Dukungan di tahapan ini sedikit lebih maju lagi. Suatu alternative keputusan bisa disodorkan ke hadapan manajer untuk dipertimbangkan.

6. *Make Decision*

Ini adalah jenis dukungan yang sangat diharapkan dari DSS. Tahapan ini memberikan sebuah keputusan yang tinggal menunggu legitimasi dari manajer untuk dijalankan.

Keputusan yang diambil untuk menyelesaikan suatu masalah dilihat dari kesetrukturannya dibagi menjadi 3, antara lain yaitu sebagai berikut (Kusrini, 2007) :

1. Keputusan Terstruktur (*structured decision*)

Keputusan terstruktur adalah keputusan yang dilakukan secara berulang-ulang-ulang dan bersifat rutin. Prosedur pengambilan keputusan sangatlah jelas. Keputusan tersebut terutama dilakukan pada manajemen tingkat bawah

2. Keputusan semiterstruktur (*semistructured decision*)

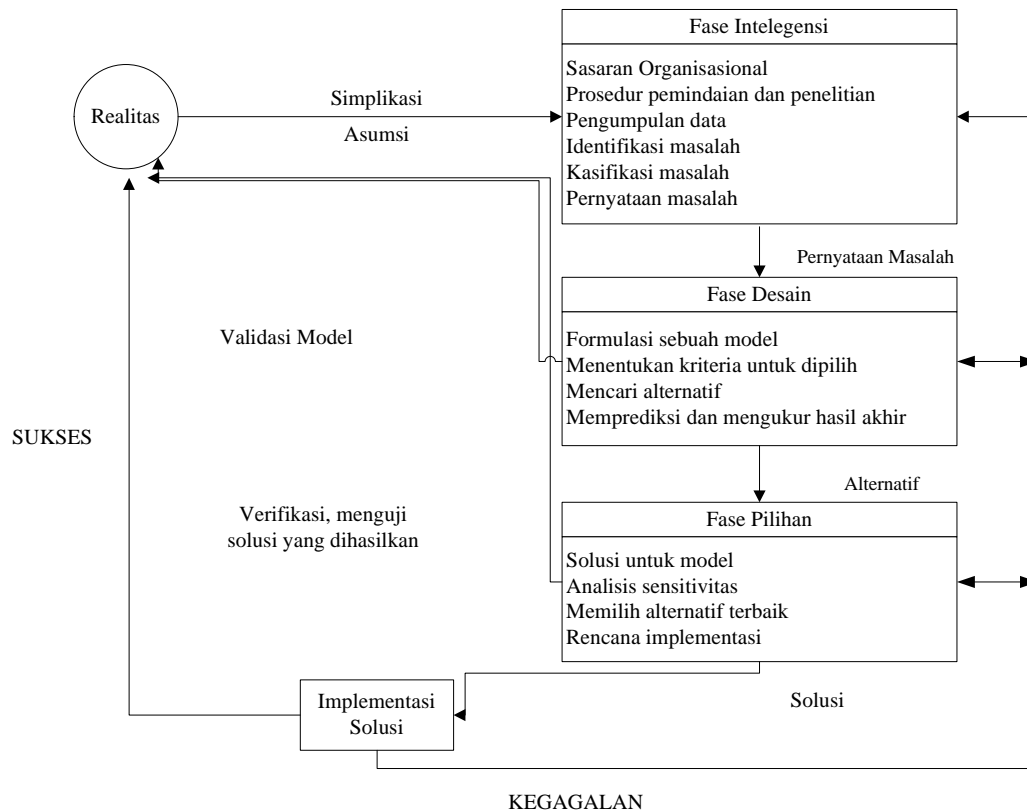
Keputusan semiterstruktur adalah keputusan yang memiliki dua sifat. Sebagian keputusan bisa ditangani oleh komputer dan yang lain tetap harus dilakukan oleh pengambil keputusan. Prosedur dalam pengambilan keputusan tersebut secara garis besar sudah ada, tetapi ada beberapa hal yang masih memerlukan kebijakan dari pengambil keputusan. Biasanya keputusan semacam ini diambil oleh manajer level menengah dalam suatu organisasi.

3. Keputusan tak terstruktur

Keputusan tak terstruktur adalah keputusan yang penanganannya rumit karena tidak terjadi berulang-ulang atau tidak selalu terjadi. Keputusan tersebut menuntut pengalaman dan berbagi sumber yang bersifat eksternal. Keputusan tersebut umumnya terjadi pada manajemen tingkat atas.

Fase-fase Proses Pengambilan keputusan

Simon (1977) mengatakan bahwa proses pengambilan keputusan meliputi tiga fase utama : intelegensi, desain, dan kriteria. Ia kemudian menambahkan fase keempat, yakni implementasi. Monitoring dapat dianggap sebagai fase kelima – bentuk umpan balik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

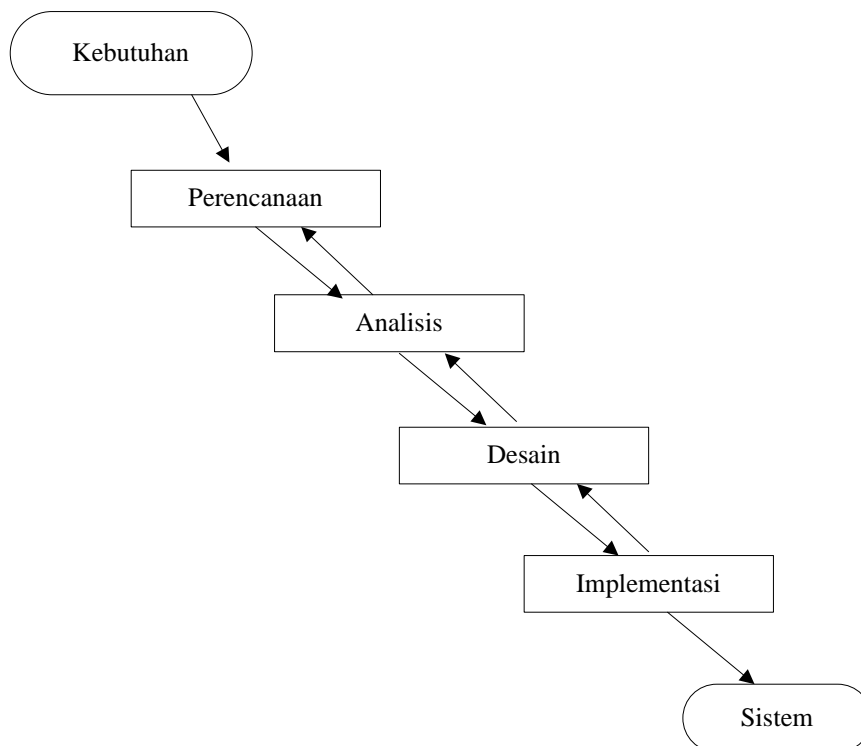


Gambar 2.1 Fase-Fase Proses Pengambilan Keputusan

1. Fase Intelegensi dalam pengambilan keputusan meliputi *scanning* (pemindaian) lingkungan, entah secara intermiten ataupun terus-menerus. Intelegensi mencakup berbagai aktifitas yang menekankan identifikasi situasi atau peluang-peluang masalah.
2. Fase desain meliputi penemuan atau mengembangkan dan menganalisis tindakan yang mungkin untuk dilakukan. Hal ini meliputi pemahaman terhadap masalah dan menguji solusi yang layak. Solusi sebuah model masalah pengambilan keputusan dikonstruksi, dites dan divalidasi
3. Fase pilihan merupakan tindakan pengambilan keputusan yang kritis. Fase pilihan adalah fase dimana dibuat suatu keputusan yang nyata dan diambil suatu komitmen untuk mengikuti suatu tindakan tertentu

Metodologi Pengembangan DSS

Pengembangan adalah suatu pendekatan yang sangat rapid an berurutan untuk membuat sebuah sistem menjadi suatu kenyataan. Diperlukan suatu metodologi untuk menyediakan suatu struktur pengembangan sistem. Ada banyak siklus hidup pengembangan sistem (SDLC) “tradisional” untuk DSS. Setiap perangkat rancang bangun perangkat lunak dengan bantuan komputer (CASE) telah mengadopsi suatu variasi. Adapun tahap-tahap dalam SDLC tradisional dapat dilihat pada gambar 2.2 SDLC tradisional (Turban, 2005).



Gambar 2.2 SDLC Tradisional

1. Perencanaan. Fase perencanaan dimulai dengan sebuah kebutuhan bisnis yang belum terpenuhi. Meliputi peluang-peluang yang mungkin yang diidentifikasi dengan membaca lingkungan. Apakah ada suatu masalah yang perlu dipecahkan? inisiasi proyek melibatkan sebuah sistem yang telah

diputuskan. Jika kelihatan bermanfaat maka dilakukan analisis studi kelayakan

2. Analisis. Fase analisis seperti wawancara wartawan. Fase ini menanyakan dan menjawab pertanyaan-pertanyaan penting seperti siapa para pengguna sistem, apa yang akan dicapai oleh sistem, dan dimana serta kapan sistem akan dijalankan.
3. Desain. Fase desain menandai bagaimana sistem akan bekerja, mempertimbangkan semua detail perangkat keras, perangkat lunak, infrastruktur jaringan, antarmuka pengguna, dan seterusnya. Pada fase ini, antarmuka pengguna, form, display, program dan laporan, database dan file yang ditetapkan.
4. Implementasi. Fase implementasi membawa semua hal bersama-sama. Inilah tempat dimana sistem dibangun atau dibeli. Konstruksi melibatkan tidak hanya membangun sistem, tetapi juga mengujinya untuk memverifikasi bahwa sistem bekerja.

2.1.1. Karakteristik dan Kapabilitas Sistem Pendukung Keputusan.

Karakteristik dan kapabilitas kunci dari sistem pendukung keputusan menurut Turban Efraim, 2005 :

1. Dukungan untuk pengambil keputusan, terutama pada situasi semi terstruktur dan tak terstruktur, dengan mentertakan penilaian manusia dan informasi terkomputerisasi. Masalah-masalah tersebut tidak dapat dipecahkan (atau tidak dapat dipecahkan dengan konvenien) oleh sistem computer lain atau oleh metode atau alat kuantitatif standar.
2. Dukungan untuk semua level manajerial, dari eksekutif puncak sampai manajer lini.
3. Dukungan untuk individu dan kelompok. Masalah yang kurang terstruktur sering memerlukan keterlibatan individu dari apartemen dan tingkat

organisasional yang berbeda atau bahkan dari organisasi lain. DSS mendukung tim virtual melalui alat-alat Web kolaboratif.

4. Dukungan untuk keputusan independen dan atau sekuensial. Keputusan dapat dibuat satu kali, beberapa kali, atau berulang (dalam interval yang sama)
5. Peningkatan terhadap keefektifan pengambil keputusan (akurasi, timeliness, kualitas) ketimbang pada efisiensinya (biaya pengambilan keputusan). Ketika sistem pendukung keputusan disebarkan, pengambilan keputusan sering membutuhkan waktu lebih lama, namun keputusannya lebih baik.
6. Akses disediakan untuk berbagai sumber data, format, dan tipe, mulai dari sistem informasi geografis (GIS) sampai sistem berorientasi-objek.
7. Dapat dilakukan sebagai alat *standalone* yang digunakan oleh seorang pengambil keputusan pada satu lokasi atau didistribusikan di satu organisasi keseluruhan dan di beberapa organisasi sepanjang rantai persediaan. Dapat diintegrasikan dengan sistem pendukung keputusan lain dan atau aplikasi lain, dan dapat didistribusikan secara internal dan eksternal menggunakan networking dan teknologi web.

2.1.2. Komponen-komponen Sistem pendukung Keputusan

Aplikasi sistem pendukung keputusan dapat terdiri dari beberapa subsistem seperti ditunjukkan pada Gambar 2.1 (Turban Efraim, 2005)

2.1.2.1. Subsistem Manajemen Data

Subsistem manajemen data memasukkan satu *database* yang berisi data yang relevan untuk situasi dan dikelola oleh perangkat lunak yang disebut sistem manajemen database (DBMS). Subsistem manajemen data dapat diinterkoneksi dengan data warehouse perusahaan, suatu *repository* untuk data perusahaan yang relevan untuk pengambilan keputusan. Biasanya data disimpan atau diakses via server Web database.

2.1.2.2. Subsistem Manajemen Model

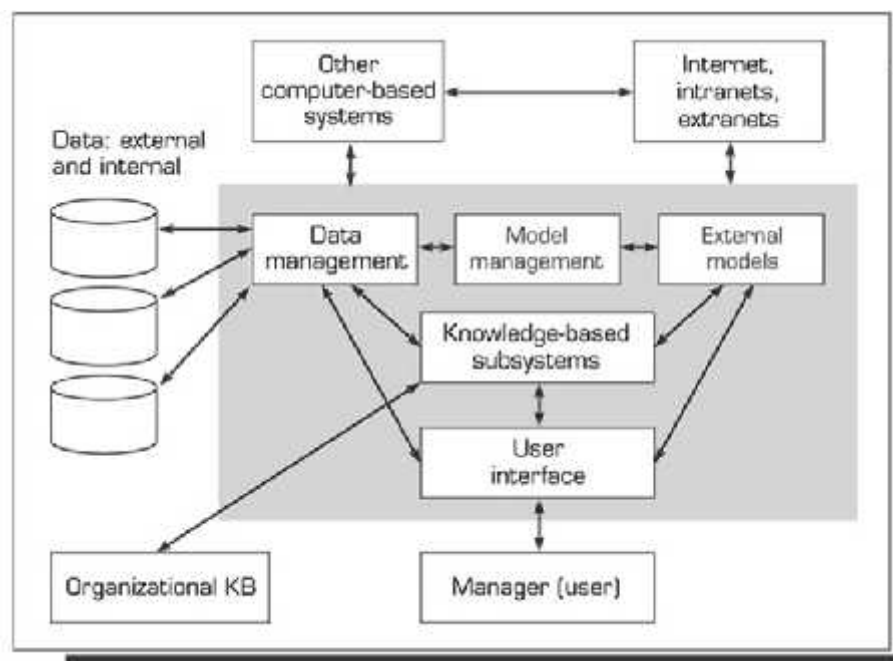
Merupakan model perangkat lunak yang memasukkan model keuangan, statistik, ilmu manajemen, atau model kuantitatif lainnya yang memberikan kapabilitas analitik dan manajemen perangkat lunak yang tepat. Bahasa-bahasa pemodelan untuk membangun model-model kustom juga dimasukkan. Perangkat lunak ini sering disebut sistem manajemen basis model (MBMS). Komponen tersebut bisa dikoneksikan ke penyimpanan korporat atau eksternal yang ada pada model.

2.1.2.3. Subsistem Antarmuka Pengguna

Pengguna berkomunikasi dengan dan memerintahkan sistem pendukung keputusan melalui subsistem tersebut. Pengguna adalah bagian yang dipertimbangkan dari sistem. Para peneliti menegaskan bahwa beberapa kontribusi unik dari sistem pendukung keputusan berasal dari interaksi yang intensif antara komputer dan pembuat keputusan.

2.1.2.4. Subsistem Manajemen Berbasis-Pengetahuan

Subsistem ini dapat mendukung semua subsistem lain atau bertindak sebagai suatu komponen indenpenden dan bersifat opsional. Selain memberikan inteligensi untuk memperbesar pengetahuan si pengambil keputusan. Subsistem tersebut bisa diinterkoneksikan dengan repositori pengetahuan perusahaan (bagian dari sistem manajemen pengetahuan), yang kadang-kadang disebut basis pengetahuan organisasional.



Gambar 2.3 Sistematis Sistem Pendukung Keputusan

2.2. Kinerja

Kinerja merupakan suatu sistem kerja yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diukur berdasarkan standar yang ditentukan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi suatu organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, seluruh aktifitas organisasi tersebut harus dapat diukur. Pengukuran ini tidak semata-mata pada masukan (*input*) tetapi lebih ditekankan pada keluaran (*output*) atau manfaat program tersebut. (Bastian, 2001 dikutip oleh Gaffar, 2007)

2.3. Prestasi Kerja

Menurut Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011, Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

2.4. Audit Kinerja Pegawai

Auditing sebagai suatu bidang kegiatan pemeriksaan berkaitan dengan penentuan tentang cara bagaimana peristiwa-peristiwa bisnis diukur dan dikomunikasikan, Audit kinerja merupakan salah satu jenis audit yang dilakukan sebagai pengembangan dari audit keuangan, audit kinerja dimaksudkan untuk menilai tingkat keberhasilan kinerja suatu lembaga atau organisasi. Audit kinerja sering dilakukan di perguruan tinggi salah satunya yaitu audit kinerja pegawai (Gaffar, 2007).

2.5. Tujuan dan Manfaat

Tujuan audit kinerja pegawai ini adalah (Gaffar, 2007) :

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai
2. Menilai efisiensi dan efektifitas sebuah institusi atau perusahaan
3. Meningkatkan profesionalisme pegawai dalam melakukan tugasnya
4. Menjaga komitmen pegawai dalam melakukan tugasnya

2.6. Komponen Audit Kinerja Pegawai

Komponen audit kinerja pegawai mencakup enam aspek penilaian, diantaranya yaitu sebagai berikut (LPM UIN Suska Riau):

A. Aspek Prestasi Kerja

1. Cakap dalam penguasaan tugas
2. Terampil dalam melaksanakan tugas
3. Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu

4. Mampu melaksanakan tugas yang berdaya guna dan berhasil guna
5. Mampu menguasai bidang tugasnya
6. Kreatif dalam bekerja
7. Inovatif dalam bekerja
8. Inisiatif dalam bekerja

B. Aspek Ketaatan

1. Taat terhadap peraturan perundang-undangan dan kedinasan
2. Taat terhadap perintah kedinasan dari atasan yang berwenang
3. Taat terhadap jam kerja
4. Memberikan pelayanan prima
5. Mengikuti kegiatan rutin kampus

C. Aspek Kerjasama

1. Menghargai pendapat orang lain
2. Mampu bekerjasama dalam tim
3. Bersedia menerima keputusan yang sah walaupun tidak sependapat
4. Bersedia menerima kritik dan saran

D. Aspek Tanggung Jawab

1. Mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, orang lain, atau golongan
2. Memelihara Barang Milik Negara yang dipercayakan kepadanya
3. Berani mengambil resiko dari keputusan yang dibuat
4. Tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab
5. Melaporkan hasil kerjanya kepada atasan menurut keadaan yang sebenarnya

E. Aspek Kepemimpinan

1. Mampu mengambil keputusan dengan tepat dan cepat
2. Mampu mengkomunikasikan pekerjaan secara sistematis
3. Mampu menentukan prioritas kerja dengan tepat
4. Mampu bertindak tegas dan tidak memihak
5. Mampu mengembangkan kerjasama
6. Memperhatikan dan mendorong kemajuan teman sejawat
7. Memiliki sifat mengayomi

F. Aspek Kepribadian

1. Mampu melaksanakan tugas dengan ikhlas
2. Memberikan keteladan
3. Mengetahui kemampuan diri
4. Rapi dalam berpakaian
5. Satu kata dan tindakan
6. Mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi
7. Adil dalam memperlakukan sejawat

2.7. Bobot Aspek Penilaian

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Pasal 15 ayat 2 yang berbunyi, bobot nilai unsur Sasaran Kerja Pegawai 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja 40% (empat puluh persen), pembobotan aspek penilaian diatur dengan ketentuan :

1. Sasaran kerja pegawai memiliki bobot 60%, aspek yang termasuk dalam sasaran kerja pegawai yaitu aspek prestasi kerja, aspek ketaatan dan aspek kerjasama. Bobot untuk aspek prestasi kerja 20%, bobot untuk aspek ketaatan 20% dan bobot untuk aspek kerjasama 20%.
2. Perilaku kerja memiliki bobot 40%, aspek yang termasuk ke dalam perilaku kerja yaitu aspek tanggung jawab, aspek kepemimpinan, dan aspek

kepribadian. Bobot aspek tanggung jawab 20%, bobot aspek kepemimpinan 10%, dan bobot aspek kepribadian 10%.

2.8. Kriteria Penilaian

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, kriteria untuk penilaian kinerja pegawai ada lima yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang dan buruk. Adapun kriteria yang diterapkan oleh LPM Uin Suska Riau berdasarkan ketentuan :

- 1 = Buruk
- 2 = Kurang
- 3 = Cukup
- 4 = Baik
- 5 = Sangat Baik

Keterangan

Penilaian kinerja di LPM Uin Suska Riau ada enam macam aspek penilaian yang terdiri dari aspek prestasi kerja, aspek ketaatan, aspek kerjasama, aspek tanggung jawab, aspek kepemimpinan, dan aspek kepribadian, jumlah variabel untuk semua aspek penilaian adalah 36 variabel, penilaian diberikan oleh Atasan, Rekan Sejawat dan Pegawai itu sendiri, penilaian diberikan dalam bentuk kuesioner yang telah disediakan, kriteria penilaian terdiri dari sangat baik, baik, cukup, kurang, dan buruk. Jika nilai yang diberikan adalah sangat baik maka bobot nilai tersebut adalah 5, jika nilainya adalah baik maka bobotnya 4, jika nilainya adalah cukup maka bobot nilainya adalah 3, jika nilainya adalah kurang maka bobot nilainya adalah 2, jika nilainya adalah buruk maka bobot nilainya adalah 1.

2.9. Profile Matching

Profile Matching (Pencocokan profil) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat profil ideal yang harus dimiliki

sebuah obyek, profil tersebut berfungsi sebagai variabel prediktor, bukan sebagai standar minimal yang harus dipenuhi atau dilewati, artinya profil ideal tersebut dijadikan sebagai patokan dalam menentukan kecocokan profil (Kusrini, 2007).

2.10. Gap

Secara harfiah *gap* adalah kesenjangan. *Gap analysis* atau analisis kesenjangan mengidentifikasi adanya perbedaan (*disparity*) atau kesenjangan antara satu hal dengan hal lainnya. *Gap* merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk mengukur karakter ataupun kualitas manusia. *Gap Analysis* sering digunakan di bidang manajemen dan menjadi salah satu alat yang digunakan untuk mengukur kualitas pelayanan (*quality of service*), bahkan di Amerika, *Gap Analysis* ini sering digunakan untuk memonitor kualitas pelayanan (Muchsam dkk, 2011).

Model yang dikembangkan oleh Parasuraman, Zeithalm dan Berry (1995) ini memiliki lima *gap* (kesenjangan) yaitu :

1. Gap Persepsi Manajemen, yaitu adanya perbedaan antara penilaian pelayanan menurut pengguna jasa dan persepsi manajemen mengenai harapan pengguna jasa
2. Gap Spesifikasi kualitas yaitu kesenjangan antara persepsi manajemen mengenai harapan pengguna jasa dan spesifikasi kualitas jasa.
3. Gap penyampaian pelayanan, yaitu kesenjangan spesifikasi kualitas jasa dan penyampaian jasa (*service delivery*)
4. Gap komunikasi dan pemasaran, yaitu kesenjangan antara penyampaian jasa dan komunikasi eksternal. Ekspektasi pelanggan mengenai kualitas pelayanan dipengaruhi oleh pernyataan yang dibuat oleh perusahaan melalui komunikasi eksternal pemasaran
5. Gap dalam pelayanan yang dirasakan, yaitu perbedaan persepsi antara jasa yang dirasakan dan yang diharapkan oleh pelanggan jika keduanya terbukti sama maka perusahaan akan memperoleh citra dan dampak positif.

2.11. Model Matematika Gap

Model Matematika menghasilkan informasi sebagai hasil dari simulasi yang melibatkan satu atau beberapa komponen dari sistem fisik, atau berbagai aspek operasinya. Model Matematika *gap* adalah proses pengambilan keputusan dengan memilih suatu alternatif dengan menghitung jumlah nilai perbedaan beberapa aspek kriteria atau dengan menghitung kecocokan nilai kriteria. Maksud dari pencocokan kriteria adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh suatu obyek yang akan dibandingkan. Dalam model *gap*, dilakukan identifikasi terhadap obyek yang baik maupun buruk (Kusrini, 2007).

$$\text{Gap} = \text{Profil Pegawai} - \text{Profil Institusi}$$

Pada kasus ini *gap* adalah hasil pengurangan antara profil pegawai dengan profil institusi.

Contoh perhitungan *Gap*

Dibawah ini adalah contoh perhitungan *gap* dari salah satu aspek penilaian yaitu aspek prestasi kerja dengan penilaian yang dilakukan oleh atasan, rekan sejawat dan pegawai itu sendiri.

Tabel 2.1. Contoh Perhitungan Nilai *Gap* untuk Aspek Prestasi Kerja

Penilai	Apk1	Apk2	Apk3	Apk4	Apk5	Apk6	Apk7	Apk8
Atasan	3	3	3	3	3	3	3	3
Teman Sejawat	4	4	5	5	4	4	4	5
Diri sendiri	4	4	4	4	4	4	4	4
Profil Institusi	5	4	3	5	4	3	4	5

Atasan	-2	-1	0	-2	-1	0	-1	-2
Teman Sejawat	-1	0	2	0	0	1	0	0
Diri sendiri	-1	0	1	-1	0	1	0	-1

A. Aspek Prestasi Kerja

Apk1 : Cakap dalam penguasaan tugas

Apk2 : Terampil dalam melaksanakan tugas

Apk3 : Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu

Apk4 : Mampu melaksanakan tugas yang berdaya guna dan berhasil guna

Apk5 : Mampu menguasai bidang tugasnya

Apk6 : Kreatif dalam bekerja

Apk7 : Inovatif dalam bekerja

Apk8 : Inisiatif dalam bekerja

Perhitungan :

Perhitungan pada tabel 2.1 dilakukan dengan cara menghitung selisih antara penilaian yang diberikan atasan, teman sejawat, dan diri sendiri dengan profil institusi yang diberi warna biru sesuai dengan kolomnya, selisih tersebut adalah *gap* yang dihasilkan yang terdapat pada 3 baris dibawah profil institusi yang berwarna biru

Penjelasan Tabel :

Dalam tabel tersebut tampak bahwa terdapat 2 Indikator penilai, yaitu profil pegawai atau hasil penilaian terhadap pegawai dan profil institusi, dalam metode kali ini menggunakan metode *gap* atau selisih yang dihitung dari selisih antara indikator standar dengan indikator target, dalam perhitungan tersebut dapat dilihat selisih indikator pada kolom 2 baris 6 yaitu (3-5), ini berarti nilai *gap* yang didapat dari selisih indikator adalah -2.

Pembobotan Nilai Gap

Setelah nilai gap dihitung, setiap profil diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai gap, seperti yang terlihat pada tabel 2.2 Tabel Bobot Nilai gap, Kusrini (2007).

Tabel 2.2. Bobot Nilai Gap

No.	Selisih (<i>Gap</i>)	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada <i>gap</i> (kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

Kusrini (2007) menyatakan setelah nilai *gap* dihitung langkah selanjutnya adalah menghitung *Core Factor* dan *Secondary Factor* dari masing-masing aspek penilaian, *Core Factor* adalah faktor utama yang memiliki nilai lebih tinggi dibanding *Secondary Factor* (faktor pendukung) untuk masing-masing aspek penilaian, adapun rumus penghitungan *Core Factor* yaitu :

$$NCI = \frac{\sum NC}{\sum IC}$$

Keterangan :

NCI : Nilai rata-rata *Core Factor*

NC : Jumlah total nilai *Core Factor*

IC : Jumlah *Item Core Factor*

Sedangkan untuk perhitungan *Secondary Factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini :

$$NSI = \frac{\sum NS}{\sum IS}$$

Keterangan :

NSI : Nilai rata-rata *Secondary Factor*

NS : Jumlah total nilai *Secondary Factor*

IS : Jumlah *Item Secondary Factor*

Perhitungan Nilai Total

$$N = (x)\% NCI + (x)\% NSI$$

Keterangan :

N : Nilai total untuk satu aspek penilaian, misalnya aspek intelektual

NCI : Nilai rata-rata *Core Factor*

NSI : Nilai rata-rata *Secondary Factor*

(x) % : Jumlah persen yang diinputkan dengan ketentuan nilai *Core Factor* 60% dan *Secondary Factor* 40 % untuk semua aspek penilaian

Penghitungan indeks kinerja pegawai untuk masing-masing penilai

Penghitungan indeks kinerja didapat dari penjumlahan semua nilai aspek penilaian yang sudah ditentukan bobotnya (Kusrini, 2007).

$$\text{Indeks kinerja pegawai} = (x) \% \text{ aspek penilaian pertama} + x \% \text{ aspek penilaian kedua} + \dots$$

Keterangan :

Pada penelitian ini penilainya ada tiga yaitu atasan, rekan sejawat, dan persepsional, maka indeks kinerja akan dihitung untuk masing-masing penilai berdasarkan rumus diatas.

Penghitungan indeks kinerja

Setelah indeks kinerja untuk masing-masing penilai dihitung, maka langkah selanjutnya adalah menghitung indeks kinerja untuk seluruh penilai berdasarkan rumus dibawah ini

$$IK = \frac{IK \text{ (Atasan)} + IK \text{ (Rekan Sejawat)} + IK \text{ (Persepsional)}}{3}$$

Penentuan Skala

Setelah Indeks Kinerja ditentukan, maka langkah selanjutnya adalah penentuan skala apakah indeks kinerja pegawai tersebut tergolong sangat baik, baik, cukup, kurang, atau buruk.

4,2	$IK < 5$	= Sangat baik
3,4	$IK < 4,2$	= Baik
2,6	$IK < 3,4$	= Cukup
1,8	$IK < 2,6$	= Kurang
1	$IK < 1,8$	= Buruk

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian adalah tahapan-tahapan dalam melakukan penelitian, tahapan-tahapan tersebut dilakukan dengan cara memperoleh berbagai data untuk diproses menjadi informasi yang lebih akurat sesuai permasalahan yang akan diteliti. Metodologi penelitian dengan mendeskripsikan masalah yang dilengkapi dengan penyajian diagram alur pelaksanaan penelitian untuk memudahkan dalam memahami tahapan penelitian.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian tugas akhir yang berjudul “Sistem Audit Kinerja Pegawai dengan Metode *Profile Matching* Menggunakan Analisis *Gap*” dapat dilihat pada gambar 3.1.

3.1.1. Perumusan Masalah

Merumuskan masalah audit kinerja pegawai dengan cara mencari tahu permasalahan yang terjadi lalu dirumuskan, perumusan masalah ini meliputi :

a. Studi Pustaka (*Library Research*)

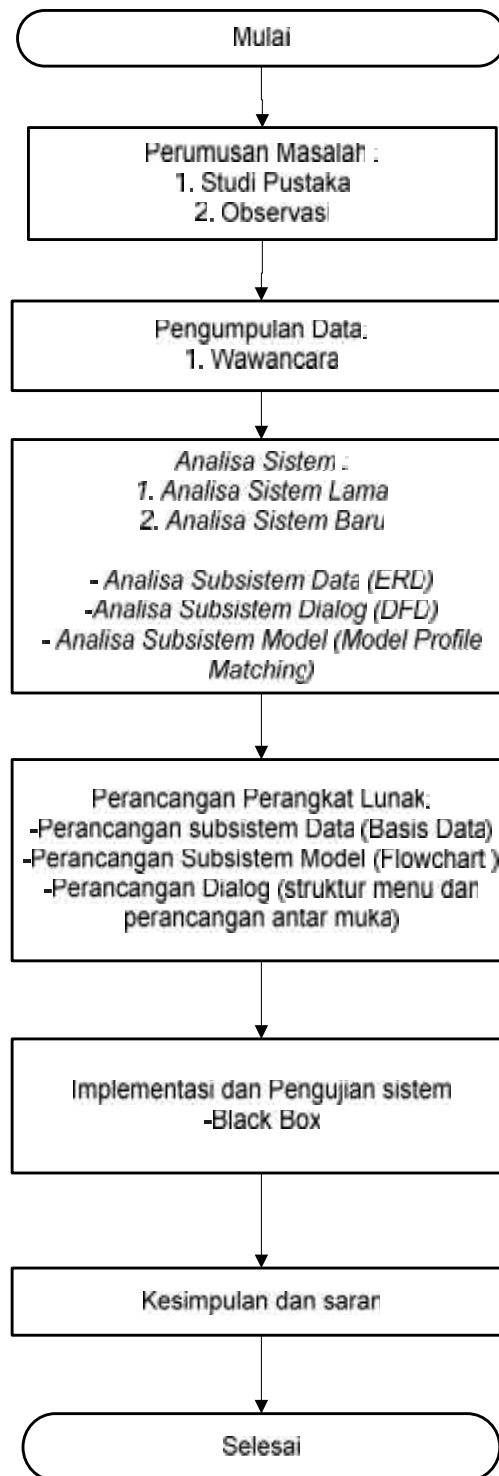
Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari buku-buku, artikel-artikel, dan jurnal-jurnal untuk mendapatkan referensi.

b. Observasi

Observasi dilakukan dalam bentuk wawancara dengan sekretaris BPPM Uin Suska Riau, dari observasi ini didapatlah gambaran tentang permasalahan yang akan diteliti.

3.1.2. Pengumpulan Data

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data-data yang berhubungan dengan audit kinerja pegawai.



Gambar 3.1 : Flowchart Metodologi Penelitian

3.1.3. Analisa sistem

Analisa sistem dalam tugas akhir ini terbagi dua, yaitu analisa sistem lama dan analisa sistem baru.

3.1.3.1. Analisa Sistem Lama

Analisa Sistem lama adalah menganalisa sistem yang diterapkan di Uin Suska Riau dalam melakukan audit kinerja pegawai. Langkah awal yang dilakukan dalam mengaudit kinerja pegawai yaitu menginputkan nilai-nilai yang didapat dari atasan, rekan sejawat dan persepsional ke dalam *Microsoft Excel*, nilai-nilai tersebut didapat dari kuesioner yang sudah diisi oleh atasan, rekan sejawat, persepsional yang terdiri dari 6 aspek penilaian antara lain prestasi kerja, ketaatan kerjasama, tanggung jawab, kepemimpinan, kepribadian. Kemudian menghitung nilai untuk masing-masing aspek penilaian dengan cara menjumlahkannya, hal ini dilakukan berturut-turut untuk atasan, rekan sejawat dan persepsional.

Setelah didapat nilai masing-masing aspek penilaian, langkah selanjutnya adalah mencari total nilai seluruh aspek. Jadi nilai masing-masing aspek penilaian yang dihitung tadi dijumlahkan untuk menghitung total nilai seluruh aspek, hal ini juga dilakukan berturut-turut untuk atasan, rekan sejawat dan persepsional. Selanjutnya dihitung total nilai keseluruhan yang didapat dari penjumlahan total nilai seluruh aspek untuk atasan, rekan sejawat dan persepsional, kemudian dilakukan penghitungan indeks kinerja pegawai dengan cara total keseluruhan dibagi total aspek. Selanjutnya setelah didapat indeks kinerja pegawai, indeks kinerja tersebut disesuaikan dengan skala yang sudah ditentukan, dengan begitu bisa diketahui apakah pegawai tersebut tergolong sangat baik, baik, cukup, kurang, atau buruk, informasi yang dihasilkan dalam sistem ini belum dapat dijadikan sebagai pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai, informasi tersebut diberikan dalam bentuk rekapitulasi indeks kinerja pegawai.

Rekapitulasi indeks kinerja pegawai ini nantinya akan dipresentasikan kepada tingkat pimpinan, diantaranya yaitu : rektor, biro akademik, biro AAU, biro AAK, Dekan-dekan, ketua lembaga dan kepala unit.

3.1.3.2. Analisa Sistem Baru

Analisa sistem baru adalah menganalisa sistem yang akan dibangun dengan menggunakan metode *Profile Matching*. Adapun analisa sistem baru yang akan digunakan meliputi:

1. Analisa Subsistem Data

Pada tahap ini dilakukan analisa terhadap data-data yang diperlukan agar sistem dapat berjalan sesuai harapan yang dimodelkan ke dalam ERD (*Entity Relationship Diagram*)

2. Analisa Subsistem Model (Model *Profile Matching*)

Membuat analisa terhadap model *Profile Matching* yang diterapkan dalam kasus audit kinerja pegawai, analisa ini menjelaskan tahapan proses yang terjadi dalam audit kinerja pegawai. Adapun tahapan tersebut yaitu penentuan profil ideal, penghitungan nilai *Gap*, Analisis Ketetapan *Gap*, penghitungan *Core Factor*, *Secondary Factor* dan nilai aspek penilaian, kemudian penghitungan total seluruh aspek dengan pemberian bobot, penghitungan indeks kinerja, dan penentuan skala.

3. Analisa Subsistem Dialog

Menganalisa struktur menu sistem dengan bantuan pemodelan Data Flow Diagram (DFD)

Dengan adanya analisa di atas, dapat diketahui kebutuhan sistem dengan meneliti dari mana data berasal, bagaimana aliran data menuju sistem, bagaimana operasi sistem yang ada dan hasil akhirnya.

3.1.4. Perancangan Perangkat Lunak

Tahap perancangan sistem audit kinerja pegawai merupakan tahapan perancangan berdasarkan ketiga subsistem (basis data, model, dan komunikasi atau dialog) agar dimengerti oleh pengguna (user).

1. Tahapan rancangan dari subsistem data adalah merancang tabel basis data yang akan digunakan.
2. Tahapan subsistem model adalah merancang flowchart sistem dengan menerapkan model *Profile Matching*.
3. Tahapan subsistem dialog adalah merancang tampilan antar muka sistem (user interface) dan struktur menu.

3.1.5 Implementasi dan Pengujian

3.1.5.1 Implementasi

Tahapan implementasi adalah penerapan terhadap perancangan perangkat lunak yang telah dibuat ke dalam bahasa pemrograman. Implementasi sistem akan dilakukan dengan spesifikasi berikut :

Operatung System : Windows seven ultimate
Memory : 2 Gb
Bahasa pemrograman : PHP
Database : Mysql

Langkah-langkah pengujian unit implementasi terhadap sistem yang akan dirancang adalah :

1. Input data pegawai
2. Perhitungan nilai *Gap*
3. Perhitungan nilai Core Factor, Secondary Factor dan nilai Aspek
4. Perhitungan Total seluruh Aspek
5. Perhitungan Total nilai keseluruhan (Atasan, Rekan Sejawat, Persepsional) berdasarkan bobot yang telah ditetapkan

6. Laporan rekapitulasi kinerja pegawai.

3.1.5.2. Pengujian Sistem

Pengujian merupakan tahapan dimana aplikasi akan dijalankan. Tahap pengujian diperlukan untuk menjadi ukuran bahwa sistem dapat dijalankan sesuai dengan tujuan. Pengujian system *Black Box*, pengujian ini befokus pada perangkat lunak untuk mendapatkan serangkaian kondisi input yang seluruhnya menggunakan persyaratan fungsional dalam suatu program.

3.1.6 Kesimpulan dan saran

Dalam tahap ini dapat ditentukan kesimpulan terhadap hasil pengujian yang telah dilakukan untuk mengetahui apakah implementasi sistem yang telah dilakukan dapat beroperasi dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan serta memberikan saran-saran untuk menyempurnakan dan mengembangkan penelitian selanjutnya.

BAB IV

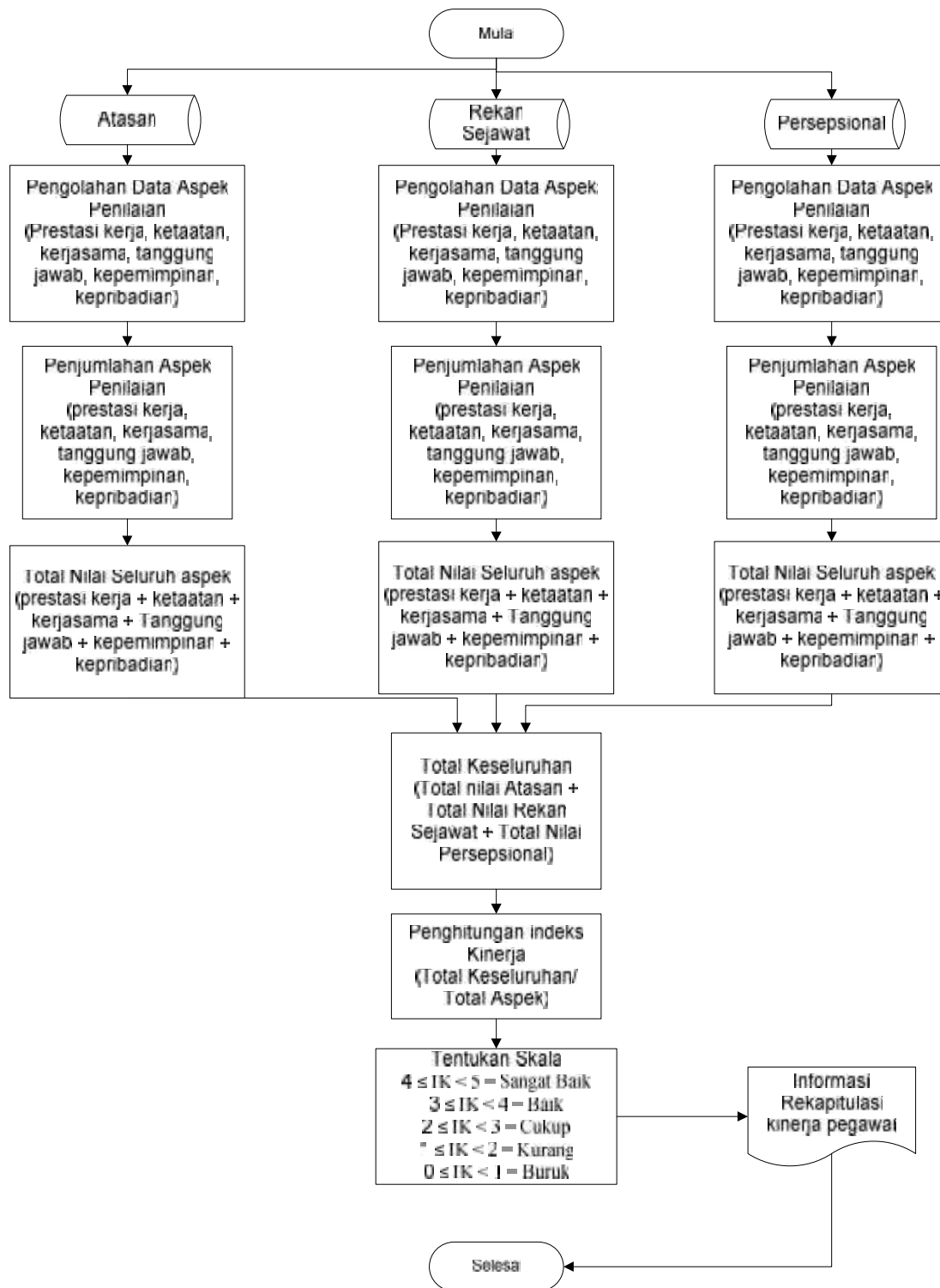
ANALISA DAN PERANCANGAN

Analisa mempunyai peranan yang cukup penting di dalam pembuatan sebuah sistem, analisa adalah sebuah langkah memahami permasalahan di dalam sebuah sistem sehingga nantinya akan tergambar proses sistem tersebut mulai dari awal hingga akhir, meliputi fungsi-fungsi yang dibutuhkan, kinerja yang harus dipenuhi sehingga dapat dijadikan panduan dalam perancangan sistem. Sedangkan tahap perancangan sistem adalah membuat rincian sistem hasil dari analisis menjadi bentuk perancangan agar dimengerti oleh pengguna. Tahap perancangan sistem adalah tahap lanjutan dari tahap analisa.

Setelah mempelajari tentang metode *Profile Matching* menggunakan analisis *gap* yang akan diterapkan pada sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai yang akan dibangun pada bab sebelumnya, maka bab ini akan lebih difokuskan pada penjelasan mengenai analisis sistem yang akan diterapkan seperti analisa sistem lama dan analisa sistem baru. Di mana pada analisa sistem baru mencakup analisa subsistem data (ERD), dan Analisa subsistem dialog (*Data Flow Diagram*).

4.1. Analisa Sistem Lama

Analisa sistem lama yang dilakukan oleh LPM dalam mengaudit kinerja pegawai dapat diuraikan dalam flowchart berikut ini.



Gambar 4.1 *Flowchart* Sistem Lama

Urutan proses sistem lama untuk audit kinerja pegawai berdasarkan gambar 4.1 *Flowchart* Sistem Lama yaitu sebagai berikut :

1. Pengisian kuesioner oleh masing-masing penilai, antara lain yaitu atasan, rekan sejawat, dan persepsional, kuesioner tersebut berisi enam macam aspek penilaian, yaitu prestasi kerja, ketaatan, kerjasama, tanggung jawab, kepemimpinan dan kepribadian, semua aspek penilaian tersebut memiliki variabel sebanyak 36 variabel, di kuesioner tersebut tertera 5 macam kriteria penilaian yaitu 1 (buruk), 2 (kurang), 3 (cukup), 4 (baik), 5 (sangat baik).
2. LPM mengolah data kuesioner yang telah diisi dengan cara menjumlahkan semua nilai untuk masing-masing aspek penilaian dengan menjumlahkan nilai dari masing-masing variabelnya, hal ini dilakukan untuk semua penilai yaitu atasan, rekan sejawat dan persepsional.
3. Menghitung total nilai seluruh aspek dengan cara menjumlahkan nilai seluruh aspek, hal ini menghasilkan nilai atasan, nilai rekan sejawat dan nilai persepsional
4. Menghitung total nilai keseluruhan untuk semua penilai dengan cara menjumlahkan nilai atasan, rekan sejawat dan persepsional,
5. Menghitung indeks kinerja pegawai dengan menghitung rata-ratanya, yaitu dengan cara membagi total nilai keseluruhan dengan total aspek, setelah indeks kinerja pegawai dihitung,
6. Indeks kinerja pegawai dicocokkan dengan skala dengan begitu barulah diketahui indeks kinerja pegawai tersebut tergolong sangat baik, baik, cukup, kurang atau buruk,
7. Berdasarkan perhitungan dan pencocokkan skala tersebut dihasilkan rekapitulasi audit kinerja pegawai

Hasil Audit

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris LPM (Lembaga Penjaminan Mutu), hasil audit yang telah dilakukan oleh LPM akan ditunjukkan di tingkat

pimpinan, diantaranya Rektor, Wakil-wakil Rektor, Biro Administrasi Umum dan Keuangan (AUK), Biro Akademik, Ketua Lembaga, Dekan dan Kepala Unit. Setelah hasil audit ini ditunjukkan, selanjutnya Rektor akan menyuruh Biro Administrasi Umum dan Keuangan (AUK) untuk memproses kinerja pegawai yang kurang bagus, setelah itu Biro AUK akan menyuruh Dekan untuk mengevaluasi pegawai yang kinerjanya kurang bagus, setelah itu Dekan akan mengevaluasi kinerja pegawai yang kurang bagus, evaluasi yang diberikan bisa dalam bentuk teguran ataupun surat peringatan tergantung dari tingkat kinerja pegawai tersebut.

Kegiatan seperti pada gambar 4.1 *Flowchart* Sistem Lama, dapat menimbulkan permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Hasil pengolahan data yang dilakukan tidak akurat, hal ini disebabkan LPM tidak menentukan nilai bobot untuk masing-masing aspek penilaian dan juga variabel, LPM hanya menjumlahkan data tersebut kemudian dihitung rata-ratanya, sehingga semua bobot variabel bernilai sama.
2. Data tidak terstruktur dengan baik sehingga rentan terjadi kesalahan dalam proses perhitungan.
3. Hasil akhir dari sistem tersebut belum memberikan gambaran sebagai pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai.
4. membutuhkan waktu yang cukup lama untuk proses pengolahan data.

4.2. Analisa Sistem Baru

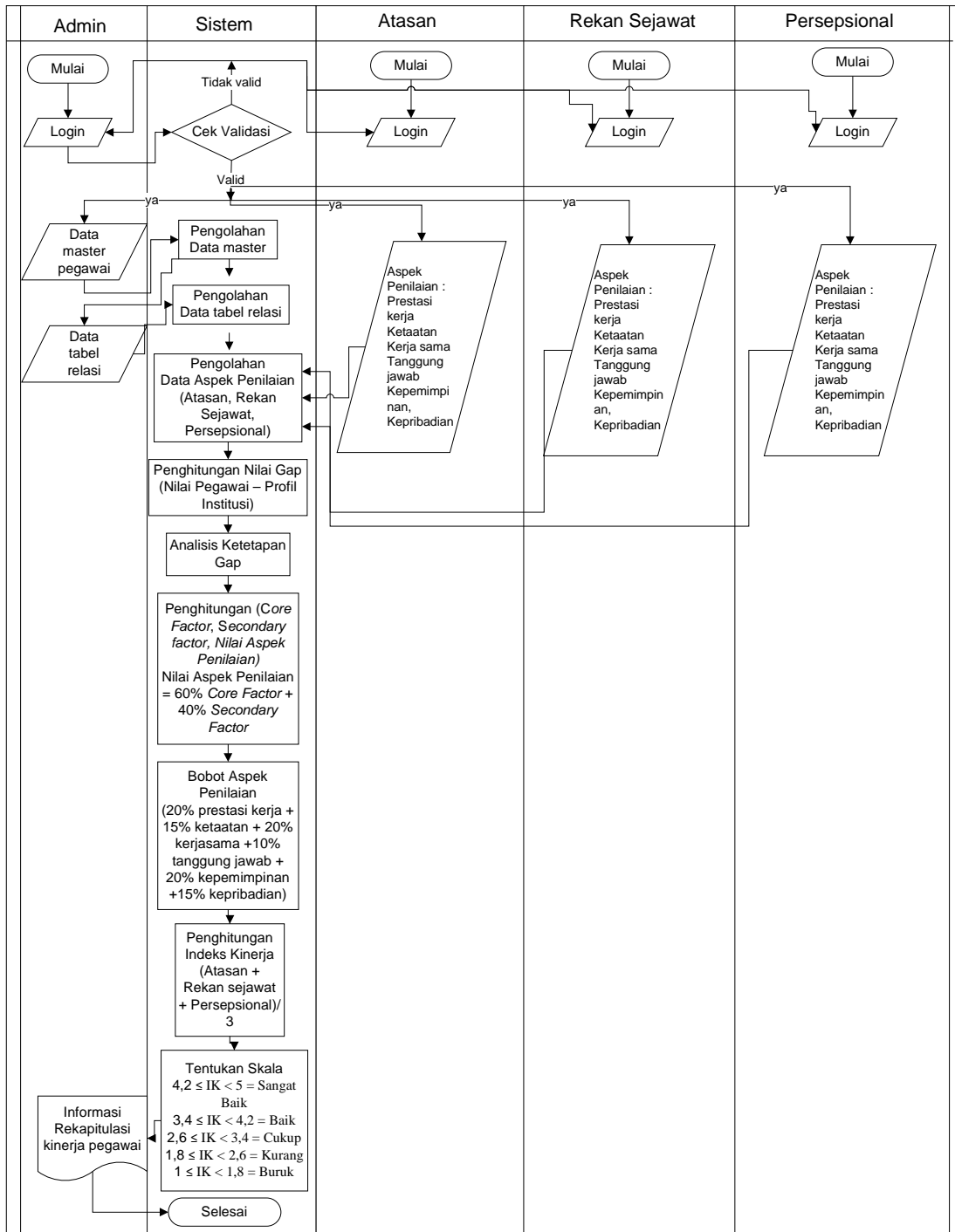
Sistem yang dibangun merupakan aplikasi yang dikembangkan dari metode *Profile Matching* menggunakan analisis *gap* yaitu metode pencocokan profil menggunakan analisis *gap* menggunakan analisis *gap*. Pihak yang berwenang untuk mengakses sistem ini adalah pengguna. Pengguna yang digunakan dalam sistem ini yaitu :

1. Admin (LPM Uin Suska Riau)
2. *Top Level Management* yaitu Dekan

3. Pegawai fakultas Sains dan Teknologi yang terdiri dari
 1. Atasan yaitu KTU
 2. Rekan sejawat dari masing-masing pegawai yang dinilai
 3. Persepsional (diri sendiri)

4.2.1. Analisa Flowchart Sistem

Untuk memperjelas proses yang terjadi pada sistem ini, dapat digambarkan dengan menggunakan *flowchart* untuk sistem pendukung keputusan dengan metode *Profile Matching* menggunakan analisis gap yaitu dapat dilihat pada Gambar 4.2 *Flowchart* Sistem Baru:



Gambar 4.2 Flowchart Sistem Baru

Urutan proses sistem baru untuk evaluasi kinerja pegawai berdasarkan gambar 4.2 *Flowchart* Sistem Baru yaitu sebagai berikut :

1. Proses awal dari sistem pendukung keputusan ini adalah pengguna yang terdiri dari atasan, pegawai biasa dan admin melakukan login, kemudian sistem akan memeriksa *username* dan *password*, jika *password* benar maka sistem akan menampilkan halaman beranda sesuai dengan level pengguna yang login
2. Admin menginputkan data master pegawai
3. Admin menginputkan data tabel relasi berdasarkan data master pegawai
4. Atasan, rekan sejawat dan persepsional menginputkan nilai kinerja pegawai untuk semua aspek penilaian, pegawai yang dinilai sesuai dengan yang tertera pada tabel relasi.
5. Sistem akan menghitung nilai *gap* yang sudah diinputkan dengan cara mengurangi nilai kinerja pegawai tiap aspek penilaian dengan profil institusi untuk tiap aspek penilaian yang telah ditentukan sebelumnya,
6. Nilai *gap* dianalisis oleh sistem sesuai dengan ketentuan yang ada pada tabel ketetapan *gap*, setelah dianalisis langkah selanjutnya adalah menghitung *core factor* dan *secondary factor*, jadi pada metode ini masing-masing aspek penilaian dibagi menjadi *Core Factor* (faktor utama) dan *secondary factor* (faktor pendukung) tujuannya adalah memberikan nilai bobot yang berbeda, *core factor* nilai bobotnya adalah 60 % dan *secondary factor* nilai bobotnya adalah 40 %, nilai masing-masing aspek didapat dari menjumlahkan *core factor* dan *secondary factor*,
7. Nilai-nilai aspek dikalikan dengan nilai bobot yang telah ditentukan kemudian dijumlahkan, hal ini dilakukan untuk masing-masing penilai, maka didapatlah nilai atasan, nilai rekan dan nilai persepsional
8. Indeks kinerja pegawai dihitung dengan cara menjumlahkan nilai atasan, rekan sejawat dan persepsional kemudian dibagi 3.

9. Indeks kinerja pegawai dicocokkan dengan skala yang telah ditetapkan, dengan begitu barulah diketahui apakah kinerja pegawai tersebut tergolong sangat baik, baik, cukup, kurang atau buruk.
10. Sistem menghasilkan laporan sistem pendukung keputusan berupa grafik persentase kinerja pegawai dan grafik persentase aspek penilaian.

Membangun sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai perlu dilakukan analisa dan perancangan sehingga sistem yang dibangun sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Analisa yang dilakukan adalah analisa subsistem model, analisa subsistem basis data, dan analisa subsistem dialog.

4.2.2. Analisa Subsistem Data

Analisa subsistem data dilakukan untuk menganalisa data yang digunakan dalam membangun suatu basis data agar sistem dapat berjalan sesuai harapan. Data-data yang akan diinputkan ke sistem saling berelasi antara data yang satu dengan data yang lainnya. Data-data yang dibutuhkan sistem pendukung keputusan ini adalah sebagai berikut :

1. Data pengguna

Data-data akun pengguna yang memiliki hak akses penuh terhadap sistem, pengguna yang dapat mengakses sistem ini dibagi lima kategori antara lain yaitu admin, atasan, rekan sejawat, dan *top level management*

2. Data Pegawai

Menjelaskan tentang data-data pegawai seperti nip, nama, tempat lahir, tanggal lahir, jenis kelamin, jabatan, telpon, alamat

3. Data tabel relasi

Menjelaskan tentang atasan dan juga rekan dari semua pegawai yang dinilai

4. Data nilai pegawai

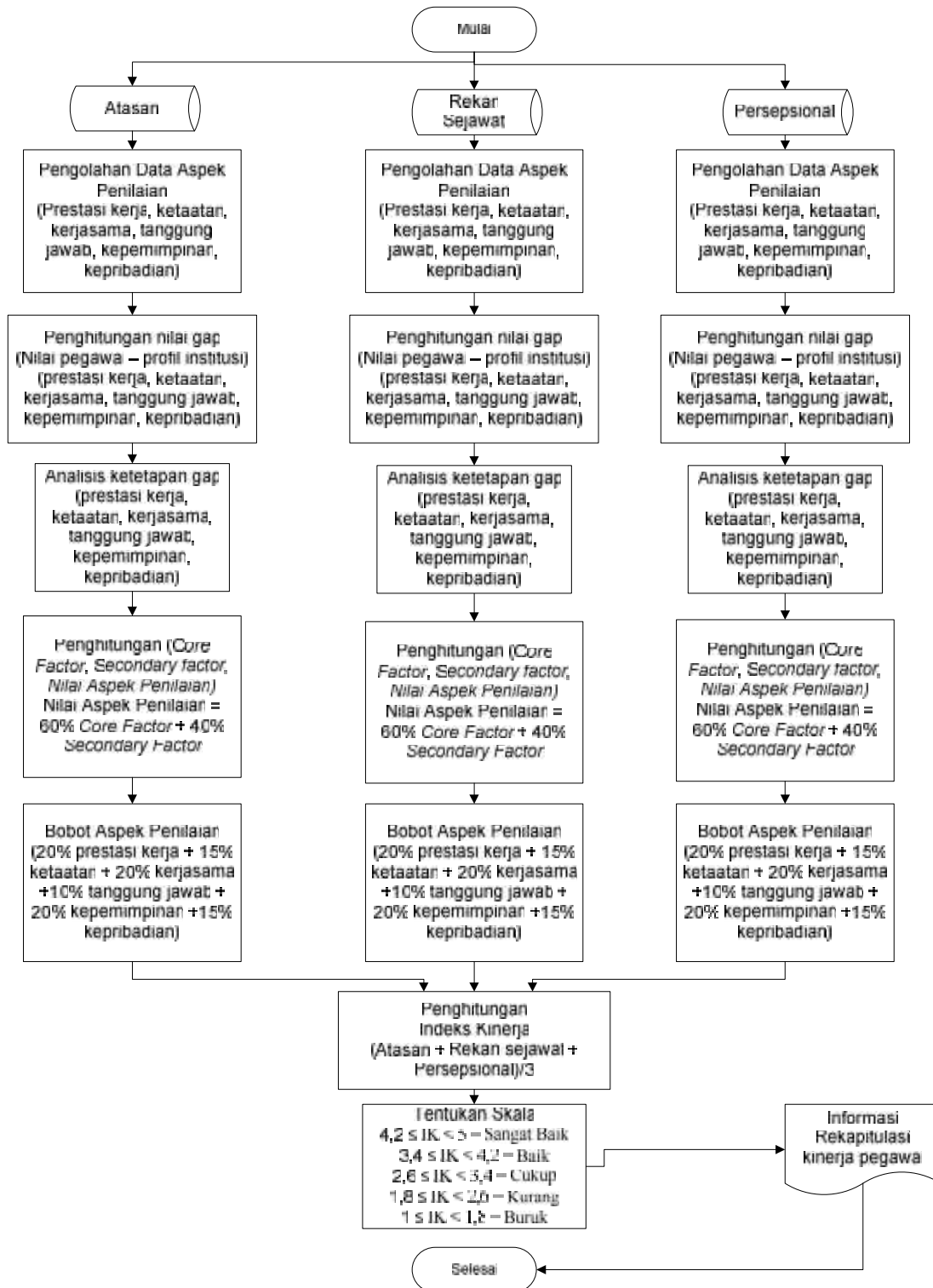
Data nilai pegawai menjelaskan nilai masing-masing pegawai dari atasan, rekan sejawat dan persepsional.

5. Data yang terlibat proses perhitungan *Profile Matching*

- a. Data profil institusi yang telah ditentukan, profil institusi ini mencakup semua aspek penilaian yaitu prestasi kerja, ketaatan, kerjasama, tanggung jawab, kepemimpinan dan kepegawaian
- b. Data nilai bobot yang mencakup semua aspek penilaian

4.2.3. Analisa Subsistem Model (Model Profile Matching)

Dalam analisa subsistem model *Profile Matching* ini, hal-hal yang akan dijelaskan yaitu proses-proses yang terjadi untuk mencapai tujuan secara optimal. Adapun tahap-tahap yang akan dilalui dalam analisa ini dapat dilihat pada gambar 4.3 Model *Profile Matching*.



Gambar 4.3 Model Profile Matching

4.2.3.1. Model Matematika Gap

Secara harfiah *Gap* adalah kesenjangan atau perbedaan, jadi model matematika *gap* adalah proses pengambilan keputusan dengan memilih suatu alternatif dengan menghitung nilai *gap* atau nilai perbedaan. Nilai *gap* didapat dengan cara mengurangi profil pegawai dengan profil institusi, profil pegawai adalah nilai pegawai yang didapat dari kuesioner yang telah dinilai oleh atasan, rekan sejawat dan persepsional sedangkan profil institusi adalah indikator penilaian yang berfungsi sebagai alat ukur bagi kinerja pegawai

$$\text{Gap} = \text{Profil Pegawai} - \text{Profil Institusi}$$

Profil pegawai yang dimaksud pada penjelasan diatas adalah nilai yang didapat dari pengisian kuesioner yang berisi enam macam aspek penilaian, kuesioner tersebut diisi secara *online* untuk masing-masing penilai yaitu atasan, rekan sejawat dan persepsional, adapun isi kuesioner tersebut antara lain sebagai berikut :

Aspek Prestasi Kerja

1. Cakap dalam penguasaan tugas
2. Terampil dalam melaksanakan tugas
3. Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu
4. Mampu melaksanakan tugas yang berdaya guna dan berhasil guna
5. Mampu menguasai bidang tugasnya
6. Kreatif dalam bekerja
7. Inovatif dalam bekerja
8. Inisiatif dalam bekerja

Aspek Ketaatan

1. Taat terhadap peraturan perundang-undangan dan kedinasan
2. Taat terhadap perintah kedinasan dari atasan yang berwenang

3. Taat terhadap jam kerja
4. Memberikan pelayanan prima
5. Mengikuti kegiatan rutin kampus

Aspek Kerjasama

1. Menghargai pendapat orang lain
2. Mampu bekerjasama dalam tim
3. Bersedia menerima keputusan yang sah walaupun tidak sependapat
4. Bersedia menerima kritik dan saran

Aspek Tanggung Jawab

1. Mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, orang lain, atau golongan
2. Memelihara Barang Milik Negara yang dipercayakan kepadanya
3. Berani mengambil resiko dari keputusan yang dibuat
4. Tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab
5. Melaporkan hasil kerjanya kepada atasan menurut keadaan yang sebenarnya

Aspek Kepemimpinan

1. Mampu mengambil keputusan dengan tepat dan cepat
2. Mampu mengkomunikasikan pekerjaan secara sistematis
3. Mampu menentukan prioritas kerja dengan tepat
4. Mampu bertindak tegas dan tidak memihak
5. Mampu mengembangkan kerjasama
6. Memperhatikan dan mendorong kemajuan teman sejawat
7. Memiliki sifat mengayomi

Aspek Kepribadian

1. Mampu melaksanakan tugas dengan ikhlas
2. Memberikan keteladan
3. Mengetahui kemampuan diri
4. Rapi dalam berpakaian
5. Satu kata dan tindakan
6. Mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi
7. Adil dalam memperlakukan sejawat

Kriteria Penilaian untuk pengisian kuesioner yaitu sebagai berikut :

- 1 = Buruk
- 2 = Kurang
- 3 = Cukup
- 4 = Baik
- 5 = Sangat Baik

Profil institusi yang dimaksud pada penjelasan diatas dapat digambarkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Profil Institusi Aspek Prestasi Kerja

Variabel	APK1	APK2	APK3	APK4	APK5	APK6	APK7	APK8
Nilai	5	4	5	4	5	4	4	5

Tabel 4.2 Profil Institusi Aspek Ketaatan

Variabel	AKT1	AKT2	AKT3	AKT4	AKT5
Nilai	5	5	4	4	5

Tabel 4.3 Profil Institusi Aspek Kerjasama

Variabel	AKR1	AKR2	AKR3	AKR4
Nilai	5	4	3	4

Tabel 4.4 Profil Institusi Aspek Tanggung Jawab

Variabel	AT1	AT2	AT3	AT4	AT5
Nilai	5	5	4	4	5

Tabel 4.5 Profil Institusi Aspek Kepemimpinan

Variabel	AKP1	AKP2	AKP3	AKP4	AKP5	AKP6	AKP7
Nilai	4	5	5	4	4	4	4

Tabel 4.6 Profil Institusi Aspek Kepribadian

Variabel	APK1	APK2	APK3	APK4	APK5	APK6	APK7
Nilai	4	5	5	4	4	5	3

4.2.3.2. Analisis Gap

Setelah Nilai *gap* dihasilkan langkah selanjutnya adalah menganalisis nilai *gap* tersebut berdasarkan tabel ketetapan nilai *gap* dapat dilihat pada tabel 4.15, pada prinsipnya semakin kecil nilai *gap* maka profil pegawai tersebut akan semakin cocok dengan profil institusi, dan jika profil pegawai tersebut semakin cocok dengan profil institusi maka akan semakin tinggi profil pegawai tersebut

Tabel 4.7 Ketetapan Nilai *Gap*

NO	Selisih (<i>Gap</i>)	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada <i>gap</i> (kompetensi sesuai yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

Penghitungan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Setelah nilai *gap* dianalisis, maka langkah selanjutnya adalah menentukan *Core Factor* dan *Secondary Factor* untuk masing-masing aspek penilaian, untuk menentukan *Core Factor* dan *Secondary Factor*, variabel untuk masing-masing aspek penilaian perlu diberi nama, seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.8. Nama-nama Variabel

NO	Aspek Penilaian	Nama Variabel
1	Aspek Prestasi Kerja	APK
2	Aspek Ketaatan	AKT
3	Aspek Kerjasama	AKR
4	Aspek Tanggung Jawab	AT
5	Aspek Kepemimpinan	AKM
6	Aspek Kepribadian	AKP

Nama untuk masing-masing variabel didalam aspek penilaian disesuaikan dengan urutan variabel di dalam aspek penilaian tersebut. Adapun variabel-variabel yang tergolong *Core Factor* dan *Secondary Factor* untuk masing-masing aspek penilaian yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9. *Core Factor* Aspek Prestasi Kerja

Variabel	Nama Variabel
Cakap dalam penguasaan tugas	APK1
Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	APK3
Mampu menguasai bidang tugasnya	APK5
Inovatif dalam bekerja	APK7

Tabel 4.10 *Secondary Factor* Aspek Prestasi Kerja

Variabel	Nama Variabel
Terampil dalam melaksanakan tugas	APK2
Mampu melaksanakan tugas yang berdaya guna dan berhasil guna	APK4
Kreatif dalam bekerja	APK6
Inisiatif dalam bekerja	APK8

Tabel 4.11 Core Factor Aspek Ketaatan

Variabel	Nama Variabel
Taat terhadap peraturan perundang-undangan dan kedinasan	AKT1
Taat terhadap perintah kedinasan dari atasan yang berwenang	AKT2

Tabel 4.12 Secondary Factor Aspek Ketaatan

Variabel	Nama Variabel
Taat terhadap jam kerja	AKT3
Memberikan pelayanan prima	AKT4
Mengikuti kegiatan rutin di kampus	AKT5

Tabel 4.13 Core Factor Aspek Kerjasama

Variabel	Nama Variabel
Menghargai pendapat orang lain	AKR1
Mampu bekerja sama dalam tim	AKR2

Tabel 4.14 Secondary Factor Aspek Kerjasama

Variabel	Nama Variabel
Bersedia menerima keputusan yang sah walaupun tidak sependapat	AKR3
Bersedia menerima kritik dan saran	AKR4

Tabel 4.15 Core Factor Aspek Tanggung Jawab

Variabel	Nama Variabel
Mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, orang lain, atau golongan	AT1
Memelihara barang milik negara yang dipercayakan kepadanya	AT2

Tabel 4.16 Secondary Factor Aspek Tanggung Jawab

Variabel	Nama Variabel
Berani mengambil resiko dari keputusan yang dibuat	AT3
Tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab	AT4
Melaporkan hasil kerjanya kepada atasan menurut keadaan yang sebenarnya	AT5

Tabel 4.17 Core Factor Aspek Kepemimpinan

Variabel	Nama Variabel
Mampu mengambil keputusan dengan tepat dan cepat	AKM1
Mampu mengkomunikasikan pekerjaan secara sistematis	AKM2
Mampu bertindak tegas dan tidak memihak	AKM4
Memperhatikan dan mendorong kemajuan teman sejawat	AKM6

Tabel 4.18 Secondary Factor Aspek Kepemimpinan

Variabel	Nama Variabel
Mampu menentukan prioritas kerja dengan tepat	AKM3
Mampu mengembangkan kerjasama	AKM5
Memiliki sifat mengayomi	AKM7

Tabel 4.19 Core Factor Aspek Kepribadian

Variabel	Nama Variabel
Memberikan keteladanan	AKP2
Rapi dalam berpakaian	AKP4
Satu kata dan tindakan	AKP5
Adil dalam memperlakukan teman sejawat	AKP7

Tabel 4.20 Secondary Factor Aspek Kepribadian

Variabel	Nama Variabel
Mampu melaksanakan tugas dengan ikhlas	AKP1
Mengetahui kemampuan diri	AKP3
Mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi	AKP6

4.2.3.4. Indeks Kinerja Masing-masing Penilai

Penghitungan indeks kinerja untuk masing-masing penilai yaitu atasan, rekan sejawat dan persepsional, dilakukan dengan cara menjumlahkan semua nilai aspek yang sudah dikalikan dengan bobot yang sudah ditentukan oleh LPM UIN Suska Riau, adapun bobot untuk masing-masing aspek penilaian yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.21 Bobot Aspek Penilaian

NO	Aspek Penilaian	Bobot
1	Aspek Prestasi Kerja	20%
2	Aspek Ketaatan	20%

3	Aspek Kerjasama	20%
4	Aspek Tanggung Jawab	20%
5	Aspek Kepemimpinan	10%
6	Aspek Kepribadian	10%

Untuk indeks kinerja masing-masing penilai yaitu atasan, rekan sejawat, dan persepsional dilakukan dengan penjumlahan semua aspek penilaian yang dikalikan dengan bobot, dimana bobot aspek penilaian tersebut sesuai dengan tabel 4.17, untuk lebih jelasnya perhitungan indeks kinerja pegawai dapat dilihat dibawah ini.

$$\text{Indeks kinerja pegawai} = 20\% (\text{aspek prestasi kerja}) + 20\% (\text{aspek ketaatan}) + 20\% (\text{aspek kerjasama}) + 20\% (\text{aspek tanggung jawab}) + 10\% (\text{kepemimpinan}) + 10\% (\text{kepribadian})$$

Keterangan : Rumus diatas dilakukan untuk masing-masing penilai yaitu atasan, rekan sejawat dan persepsional

4.2.3.5. Indeks Kinerja untuk Seluruh Penilai

Setelah indeks kinerja untuk masing-masing penilai dihitung, maka langkah selanjutnya adalah menghitung indeks kinerja untuk seluruh penilai, yaitu dilakukan dengan cara menghitung nilai rata-rata dari indeks kinerja atasan, rekan sejawat dan persepsional, seperti rumus dibawah ini

$$\text{IK} = \frac{\text{IK (Atasan)} + \text{IK (Rekan Sejawat)} + \text{IK (Persepsional)}}{3}$$

3

Setelah indeks kinerja dihitung, maka langkah selanjutnya adalah Setelah Indeks Kinerja ditentukan, maka langkah selanjutnya adalah penentuan skala apakah

indeks kinerja pegawai tersebut tergolong sangat baik, baik, cukup, kurang, atau buruk. seperti pada tabel 4.22

Tabel 4.22 Skala Indeks Kinerja

No.	Indeks Kinerja	Kriteria
1	4,2 IK < 5	Sangat Baik
2	3,4 IK < 4,2	Baik
3	2,6 IK < 3,4	Cukup
4	1,8 IK < 2,6	Kurang
5	1 IK < 1,8	Buruk

4.2.3.6. Penghitungan Persentase

Setelah indeks kinerja dan kriteria dihasilkan langkah selanjutnya adalah menghitung persentase indeks kinerja dari semua pegawai dan menghitung persentase untuk aspek penilaian, adapun cara penghitungan yaitu sebagai berikut :

1. Persentase Indeks Kinerja

Penghitungan persentase menggunakan rumus dibawah ini dilakukan untuk masing- masing kriteria

$$PIK = \frac{JPK}{JP} \times 100 \%$$

Keterangan :

PIK = Persentase Indeks Kinerja

JPK = Jumlah pegawai masing-masing kriteria

JP = Jumlah seluruh pegawai

2. Persentase Aspek Penilaian yang memiliki kriteria tidak bagus

Perhitungan persentase menggunakan rumus dibawah ini dilakukan untuk masing-masing aspek penilaian

$$PAR = \frac{JAR + JAK}{JP} \times 100 \%$$

Keterangan :

PAR = Persentase Aspek Penilaian yang memiliki kriteria tidak bagus

JAR = Jumlah kriteria rendah untuk masing-masing aspek

JAK = Jumlah kriteria amat rendah untuk masing-masing aspek

JP = Jumlah seluruh pegawai

4.2.4 Analisa Subsistem Dialog

Proses yang dilakukan pada tahap analisa subsistem dialog adalah menganalisa kebutuhan user terhadap sistem yang akan dibangun. Analisa subsistem dialog ini digunakan sebagai dasar dalam perancangan struktur dan tampilan menu, sehingga dalam menganalisa subsistem dialog haruslah benar-benar sesuai dengan keinginan user yang mudah dalam memahami dan mengaplikasikan sistem.

4.2.4.1. Analisa Fungsional Sistem

Berikut adalah analisa kebutuhan fungsional sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai :

1. Konten.

Sistem pendukung keputusan yang akan dibangun mampu menyediakan informasi sebagai berikut :

- a. Nilai atasan
- b. Nilai rekan sejawat
- c. Nilai persepsional
- d. Indeks kinerja pegawai
- e. Rekapitulasi indeks kinerja pegawai
- f. Grafik persentase indeks kinerja pegawai
- g. Grafik persentase aspek penilaian

2. Penilaian Pegawai.

Sistem yang akan dibangun memiliki fasilitas penilaian untuk masing-masing pegawai.

3. Penghitungan indeks kinerja pegawai.

Sistem pendukung keputusan yang akan dibangun mampu memberikan fasilitas untuk melakukan penghitungan indeks kinerja pegawai berdasarkan nilai atasan, nilai rekan sejawat dan nilai persepsional.

4. Penghitungan persentase

Sistem pendukung keputusan yang akan dibangun mampu memberikan fasilitas untuk melakukan penghitungan persentase indeks kinerja pegawai dan persentase nilai aspek, persentase tersebut ditampilkan dalam bentuk grafik.

4.2.4.2. Contoh Kasus

Berikut ini adalah contoh penilaian kinerja pegawai atas nama Ahmad Sudirno, penilai diberikan oleh atasannya yang bernama Rosidah dan rekan sejawatnya yang bernama Ardi dan dirinya sendiri (persepsional), aspek yang dinilai meliputi prestasi kerja, ketaatan, kerjasama, tanggung jawab, kepemimpinan, kepribadian. adapun nilai yang diberikan masing-masing penilai untuk enam macam aspek penilaian yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.23 Penilaian Atasan

No.	Aspek yang dinilai	Nilai	Skor
A. Prestasi Kerja			
1	Cakap dalam penguasaan tugas	Sangat Baik	5
2	Terampil dalam melaksanakan tugas	Baik	4
3	Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	Sangat Baik	5
4	Mampu melaksanakan tugas yang berdaya guna dan berhasil guna	Baik	4
5	Mampu menguasai bidang tugasnya	Sangat Baik	5
6	Kreatif dalam bekerja	Baik	4
7	Inovatif dalam bekerja	Sangat Baik	5
8	Inisiatif dalam bekerja	Baik	4
B. Ketaatan			
9	Taat terhadap peraturan perundang-undangan dan kedinasan	Sangat Baik	5

10	Taat terhadap perintah kedinasan dari atasan yang berwenang	Baik	4
11	Taat terhadap jam kerja	Sangat Baik	5
12	Memberikan pelayanan prima	Baik	4
13	Mengikuti kegiatan rutin kampus	Sangat Baik	5
C. Kerjasama			
14	Menghargai pendapat orang lain	Baik	4
15	Mampu bekerjasama dalam tim	Sangat Baik	5
16	Bersedia menerima keputusan yang sah walaupun tidak sependapat	Sangat Baik	5
17	Bersedia menerima kritik dan saran	Sangat Baik	5
D. Tanggung Jawab			
18	Mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, orang lain, atau golongan	Baik	4
19	Memelihara Barang Milik Negara yang dipercayakan kepadanya	Baik	4
20	Berani mengambil resiko dari keputusan yang dibuat	Sangat Baik	5
21	Tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab	Baik	4
22	Melaporkan hasil kerjanya kepada atasan menurut keadaan yang sebenarnya	Sangat Baik	5
E. Kepemimpinan			
23	Mampu mengambil keputusan dengan tepat dan cepat	Sangat Baik	5
24	Mampu mengkomunikasikan pekerjaan secara sistematis	Baik	4
25	Mampu menentukan prioritas kerja dengan tepat	Baik	4
26	Mampu bertindak tegas dan tidak memihak	Sangat Baik	5
27	Mampu mengembangkan kerjasama	Baik	4
28	Memperhatikan dan mendorong kemajuan teman sejawat	Sangat Baik	5
29	Memiliki sifat mengayomi	Baik	4
F. Kepribadian			
30	Mampu melaksanakan tugas dengan ikhlas	Baik	4
31	Memberikan keteladan	Sangat Baik	5
32	Mengetahui kemampuan diri	Baik	4
33	Rapi dalam berpakaian	Sangat Baik	5
34	Satu kata dan tindakan	Baik	4
35	Mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi	Baik	4
36	Adil dalam memperlakukan sejawat	Sangat Baik	5

4.24. Penilaian Rekan

No.	Aspek yang dinilai	Nilai	Skor
A. Prestasi Kerja			
1	Cakap dalam penguasaan tugas	Sangat Baik	5
2	Terampil dalam melaksanakan tugas	Baik	4
3	Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	Sangat Baik	5
4	Mampu melaksanakan tugas yang berdaya guna dan berhasil guna	Baik	4
5	Mampu menguasai bidang tugasnya	Sangat Baik	5
6	Kreatif dalam bekerja	Sangat Baik	5
7	Inovatif dalam bekerja	Baik	4
8	Inisiatif dalam bekerja	Sangat Baik	5
B. Ketatan			
9	Taat terhadap peraturan perundang-undangan dan kedinasan	Sangat Baik	5
10	Taat terhadap perintah kedinasan dari atasan yang berwenang	Baik	4
11	Taat terhadap jam kerja	Sangat Baik	5
12	Memberikan pelayanan prima	Baik	4
13	Mengikuti kegiatan rutin kampus	Sangat Baik	5
C. Kerjasama			
14	Menghargai pendapat orang lain	Sangat Baik	5
15	Mampu bekerjasama dalam tim	Baik	4
16	Bersedia menerima keputusan yang sah walaupun tidak sependapat	Sangat Baik	5
17	Bersedia menerima kritik dan saran	Baik	4
D. Tanggung Jawab			
18	Mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, orang lain, atau golongan	Sangat Baik	5
19	Memelihara Barang Milik Negara yang dipercayakan kepadanya	Baik	4
20	Berani mengambil resiko dari keputusan yang dibuat	Baik	4
21	Tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab	Sangat Baik	5
22	Melaporkan hasil kerjanya kepada atasan menurut keadaan yang sebenarnya	Baik	4
E. Kepemimpinan			
23	Mampu mengambil keputusan dengan tepat dan cepat	Sangat Baik	5
24	Mampu mengkomunikasikan pekerjaan secara sistematis	Sangat Baik	5
25	Mampu menentukan prioritas kerja dengan tepat	Baik	4
26	Mampu bertindak tegas dan tidak memihak	Baik	4

27	Mampu mengembangkan kerjasama	Sangat Baik	5
28	Memperhatikan dan mendorong kemajuan teman sejawat	Baik	4
29	Memiliki sifat mengayomi	Sangat Baik	5
F. Kepribadian			
30	Mampu melaksanakan tugas dengan ikhlas	Sangat Baik	5
31	Memberikan keteladan	Baik	4
32	Mengetahui kemampuan diri	Sangat Baik	5
33	Rapi dalam berpakaian	Baik	4
34	Satu kata dan tindakan	Sangat Baik	5
35	Mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi	Baik	4
36	Adil dalam memperlakukan sejawat	Sangat Baik	5

4.25. Penilaian Persepsional

No.	Aspek yang dinilai	Nilai	Skor
A. Prestasi Kerja			
1	Cakap dalam penguasaan tugas	Sangat Baik	5
2	Terampil dalam melaksanakan tugas	Baik	4
3	Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	Baik	4
4	Mampu melaksanakan tugas yang berdaya guna dan berhasil guna	Sangat Baik	5
5	Mampu menguasai bidang tugasnya	Baik	4
6	Kreatif dalam bekerja	Sangat Baik	5
7	Inovatif dalam bekerja	Baik	4
8	Inisiatif dalam bekerja	Sangat Baik	5
B. Ketatan			
9	Taat terhadap peraturan perundang-undangan dan kedinasan	Sangat Baik	5
10	Taat terhadap perintah kedinasan dari atasan yang berwenang	Baik	4
11	Taat terhadap jam kerja	Sangat Baik	5
12	Memberikan pelayanan prima	Baik	4
13	Mengikuti kegiatan rutin kampus	Sangat Baik	5
C. Kerjasama			
14	Menghargai pendapat orang lain	Sangat Baik	5
15	Mampu bekerjasama dalam tim	Baik	4
16	Bersedia menerima keputusan yang sah walaupun tidak sependapat	Sangat Baik	5
17	Bersedia menerima kritik dan saran	Baik	4

D. Tanggung Jawab			
18	Mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, orang lain, atau golongan	Sangat Baik	5
19	Memelihara Barang Milik Negara yang dipercayakan kepadanya	Baik	4
20	Berani mengambil resiko dari keputusan yang dibuat	Sangat Baik	5
21	Tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab	Baik	4
22	Melaporkan hasil kerjanya kepada atasan menurut keadaan yang sebenarnya	Sangat Baik	5
E. Kepemimpinan			
23	Mampu mengambil keputusan dengan tepat dan cepat	Sangat Baik	5
24	Mampu mengkomunikasikan pekerjaan secara sistematis	Baik	4
25	Mampu menentukan prioritas kerja dengan tepat	Sangat Baik	5
26	Mampu bertindak tegas dan tidak memihak	Baik	4
27	Mampu mengembangkan kerjasama	Sangat Baik	5
28	Memperhatikan dan mendorong kemajuan teman sejawat	Baik	4
29	Memiliki sifat mengayomi	Sangat Baik	5
F. Kepribadian			
30	Mampu melaksanakan tugas dengan ikhlas	Sangat Baik	5
31	Memberikan keteladan	Baik	4
32	Mengetahui kemampuan diri	Sangat Baik	5
33	Rapi dalam berpakaian	Baik	4
34	Satu kata dan tindakan	Sangat Baik	5
35	Mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi	Baik	4
36	Adil dalam memperlakukan sejawat	Sangat Baik	5

a. Penghitungan Nilai Masing-masing Aspek

Langkah pertama yang dilakukan untuk menghitung nilai masing-masing aspek adalah menghitung nilai gap dengan cara mengurangi profil pegawai dengan profil institusi, setelah nilai gap dihitung, maka langkah selanjutnya adalah pembobotan nilai gap berdasarkan pada tabel 4.7 Ketetapan Nilai Gap, setelah itu dihitung nilai core factor dan secondary factor, setelah itu barulah didapat nilai masing-masing aspek dengan cara menjumlahkan core factor dan secondary factor yang dikalikan dengan bobot, Adapun simulasi penghitungan nilai masing-masing aspek tersebut, yaitu sebagai berikut :

1. Penghitungan Nilai Aspek Prestasi Kerja

Tabel 4.26 Nilai *Gap* Prestasi Kerja

No	Penilai	Apk1	Apk2	Apk3	Apk4	Apk5	Apk6	Apk7	Apk8
1	Atasan	5	4	5	4	5	4	5	4
2	Rekan Sejawat	5	4	5	4	5	5	4	5
3	Persepsional	5	4	4	5	4	5	4	5
Profil Institusi		5	4	5	4	5	4	4	5
1	Atasan	0	0	0	0	0	0	1	-1
2	Rekan Sejawat	0	0	0	0	0	1	0	0
3	Persepsional	0	0	-1	1	-1	1	0	0

Setelah Pembobotan Nilai *Gap*, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis nilai gap berdasarkan tabel 4.7 ketetapan nilai *gap*

Tabel 4.27. Nilai Prestasi Kerja Setelah Dibobot

No	Penilai	Apk1	Apk2	Apk3	Apk4	Apk5	Apk6	Apk7	Apk8
1	Atasan	5	5	5	5	5	5	4,5	4
2	Rekan Sejawat	5	5	5	5	5	4,5	5	5
3	Persepsional	5	5	4	4,5	4	4,5	5	5

Penghitungan core factor, secondary factor dan Nilai Prestasi Kerja

Atasan

$$\text{Core factor} = \frac{(\text{Apk1} + \text{Apk3} + \text{Apk5} + \text{Apk7})}{4} = \frac{5 + 5 + 5 + 4,5}{4} = 4,87$$

$$\text{Secodary Factor} = \frac{(\text{Apk2} + \text{Apk4} + \text{Apk6} + \text{Apk8})}{4} = \frac{5 + 5 + 5 + 4}{4} = 4,75$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai prestasi kerja oleh atasan} &= 60 \% \times 4,87 + 40 \% \times 4,75 \\ &= 2,92 + 1,91 = 4,83 \end{aligned}$$

Rekan Sejawat

$$\text{Core factor} = \frac{(\text{Apk1} + \text{Apk3} + \text{Apk5} + \text{Apk7})}{4} = \frac{5 + 5 + 5 + 5}{4} = 5$$

$$\text{Secondary Factor} = \frac{(\text{Apk2} + \text{Apk4} + \text{Apk6} + \text{Apk8})}{4} = \frac{5 + 5 + 4,5 + 5}{4} = 4,88$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai prestasi kerja oleh rekan} &= 60 \% \times 5 + 40 \% \times 4,88 \\ &= 3 + 1,95 = 4,95 \end{aligned}$$

Persepsional

$$\text{Core factor} = \frac{(\text{Apk1} + \text{Apk3} + \text{Apk5} + \text{Apk7})}{4} = \frac{5 + 4 + 4 + 5}{4} = 4,5$$

$$\text{Secondary Factor} = \frac{(\text{Apk2} + \text{Apk4} + \text{Apk6} + \text{Apk8})}{4} = \frac{5 + 4,5 + 4,5 + 5}{4} = 4,75$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Prestasi kerja oleh persepsional} &= 60 \% \times 4,5 + 40 \% \times 4,75 \\ &= 2,7 + 1,9 = 4,6 \end{aligned}$$

Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.28 Nilai Prestasi Kerja

No	Penilai	Core Factor	Secondary Factor	Nilai Prestasi kerja
1	Atasan	4.875	4.75	4.83
2	Rekan Sejawat	5	4.88	4.95
3	Persepsional	4.5	4.75	4.60

2. Penghitungan Nilai Aspek Ketaatan

Tabel 4.29 Nilai *Gap* Aspek Ketaatan

No	Penilai	Akt1	Akt2	Akt3	Akt4	Akt5
1	Atasan	5	4	5	4	5
2	Rekan Sejawat	4	4	5	5	4
3	Persepsional	5	4	5	4	5
Profil Institusi		5	5	4	4	5
1	Atasan	0	-1	1	0	0
2	Rekan Sejawat	-1	-1	1	1	-1
3	Persepsional	0	-1	1	0	0

Setelah Pembobotan Nilai *Gap*, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis nilai gap berdasarkan tabel 4.7 ketentuan nilai *gap*

Tabel 4.30. Nilai Ketaatan Setelah Dibobot

No.	Penilai	Akt1	Akt2	Akt3	Akt4	Akt5
1	Atasan	5	4	4.5	5	5
2	Rekan Sejawat	4	4	4.5	4.5	4
3	Persepsional	5	4	4.5	5	5

Penghitungan core factor, secondary factor dan Nilai Ketaatan

Atasan

$$\text{Core factor} = \frac{(\text{Akt1} + \text{Akt2})}{2} = \frac{5 + 4}{2} = 4,5$$

$$\text{Secondary Factor} = \frac{(\text{Akt3} + \text{Akt4} + \text{Akt5})}{3} = \frac{4,5 + 5 + 5}{3} = 4,83$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai ketaatan oleh atasan} &= 60 \% \times 4,5 + 40 \% \times 4,83 \\ &= 2,7 + 1,93 = 4,63 \end{aligned}$$

Rekan Sejawat

$$\text{Core factor} = \frac{(\text{Akt1} + \text{Akt2})}{2} = \frac{4 + 4}{2} = 4$$

$$\text{Secondary Factor} = \frac{(\text{Akt3} + \text{Akt4} + \text{Akt5})}{3} = \frac{4,5 + 4,5 + 4}{3} = 4,33$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai ketaatan oleh rekan} &= 60 \% \times 4 + 40 \% \times 4,33 \\ &= 2,4 + 1,73 = 4,13 \end{aligned}$$

Persepsional

$$\text{Core factor} = \frac{(\text{Akt1} + \text{Akt2})}{2} = \frac{5 + 4}{2} = 4,5$$

$$\text{Secondary Factor} = \frac{(\text{Akt3} + \text{Akt4} + \text{Akt5})}{3} = \frac{4,5 + 5 + 5}{3} = 4,83$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai ketaatan oleh persepsional} &= 60 \% \times 4,5 + 40 \% \times 4,83 \\ &= 2,7 + 1,93 = 4,63 \end{aligned}$$

Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.31. Nilai Ketaatan

No	Penilai	Core factor	Secondary Factor	Nilai Ketaatan
1	Atasan	4.5	4.83	4.63
2	Rekan Sejawat	4	4.33	4.13
3	Persepsional	4.5	4.83	4.63

5. Penghitungan Nilai Aspek Kerjasama

Tabel 4.32. Nilai Gap Aspek Kerjasama

No	Penilai	Akr1	Akr2	Akr3	Akr4
1	Atasan	4	5	5	5
2	Rekan Sejawat	5	4	5	4
3	Persepsional	5	4	5	4
Profil Institusi		5	4	3	4
1	Atasan	-1	1	2	1
2	Rekan Sejawat	0	0	2	0
3	Persepsional	0	0	2	0

Setelah Pembobotan Nilai *Gap*, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis nilai gap berdasarkan tabel 4.7 ketetapan nilai *gap*

Tabel 4.33 Nilai Kerjasama Setelah Dibobot

No	Penilai	Akr1	Akr2	Akr3	Akr4
1	Atasan	4	4.5	3.5	4.5
2	Rekan Sejawat	5	5	3.5	5
3	Persepsional	5	5	3.5	5

Penghitungan core factor, secondary factor dan Nilai Kerjasama

Atasan

$$\text{Core factor} = \frac{(\text{Akr1} + \text{Akr2})}{2} = \frac{4 + 4,5}{2} = 4,25$$

$$\text{Secondary Factor} = \frac{(\text{Akr3} + \text{Akr4})}{2} = \frac{3,5 + 4,5}{2} = 4$$

$$\begin{aligned}\text{Nilai kerjasama oleh atasan} &= 60 \% \times 4,25 + 40 \% \times 4 \\ &= 2,55 + 1,6 = 4,15\end{aligned}$$

Rekan Sejawat

$$\text{Core factor} = \frac{(\text{Akr1} + \text{Akr2})}{2} = \frac{5 + 5}{2} = 5$$

$$\text{Secodary Factor} = \frac{(\text{Akr3} + \text{Akr4})}{2} = \frac{3,5 + 5}{2} = 4,25$$

$$\begin{aligned}\text{Nilai kerjasama oleh rekan} &= 60 \% \times 5 + 40 \% \times 4,25 \\ &= 3 + 1,7 = 4,7\end{aligned}$$

Persepsional

$$\text{Core factor} = \frac{(\text{Akr1} + \text{Akr2})}{2} = \frac{5 + 5}{2} = 5$$

$$\text{Secodary Factor} = \frac{(\text{Akr3} + \text{Akr4})}{2} = \frac{3,5 + 5}{2} = 4,25$$

$$\begin{aligned}\text{Nilai kerjasama oleh persepsional} &= 60 \% \times 5 + 40 \% \times 4,25 \\ &= 3 + 1,7 = 4,7\end{aligned}$$

Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.34. Nilai Kerjasama

No	Penilai	Core Factor	Secondary Factor	Nilai Kerjasama
1	Atasan	4.25	4	4.15
2	Rekan Sejawat	5	4.25	4.7
3	Persepsional	5	4.25	4.7

4. Penghitungan Nilai Aspek Tanggung Jawab

Tabel 4.35. Nilai Gap Aspek Tanggung Jawab

No	Penilai	At1	At2	Ak3	At4	At5
1	Atasan	4	4	5	4	5
2	Rekan Sejawat	5	4	4	5	4
3	Persepsional	5	4	5	4	5

Profil Institusi		5	5	4	4	5
1	Atasan	-1	-1	1	0	0
2	Rekan Sejawat	0	-1	0	1	-1
3	Persepsional	0	-1	1	0	0

Setelah Pembobotan Nilai *Gap*, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis nilai gap berdasarkan tabel 4.7 ketetapan nilai *gap*

Tabel 4.36 Nilai Tanggung Jawab Setelah Dibobot

No	Penilai	At1	At2	At3	At4	At5
1	Atasan	4	4	4,5	5	5
2	Rekan Sejawat	5	4	5	4,5	4
3	Persepsional	5	4	4,5	5	5

Penghitungan core factor, secondary factor dan Nilai Tanggung Jawab

Atasan

$$\text{Core factor} = \frac{(At1 + At2)}{2} = \frac{4 + 4}{2} = 4$$

$$\text{Secondary Factor} = \frac{(At3 + At4 + At5)}{3} = \frac{4,5 + 5 + 5}{3} = 4,83$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai tanggung jawab oleh atasan} &= 60\% \times 4 + 40\% \times 4,83 \\ &= 2,4 + 1,93 = 4,33 \end{aligned}$$

Rekan Sejawat

$$\text{Core factor} = \frac{(At1 + At2)}{2} = \frac{5 + 4}{2} = 4,5$$

$$\text{Secondary Factor} = \frac{(At3 + At4 + At5)}{3} = \frac{5 + 4,5 + 4}{3} = 4,5$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai tanggung jawab oleh rekan} &= 60\% \times 4,5 + 40\% \times 4,5 \\ &= 2,7 + 1,8 = 4,5 \end{aligned}$$

Persepsional

$$\text{Core factor} = \frac{(At1 + At2)}{2} = \frac{5 + 4}{2} = 4,5$$

$$\text{Secondary Factor} = \frac{(At3 + At4 + At5)}{3} = \frac{4,5 + 5 + 5}{3} = 4,83$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai tanggung jawab oleh persepsional} &= 60 \% \times 4,5 + 40 \% \times 4,83 \\ &= 2,7 + 1,93 = 4,63 \end{aligned}$$

Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.37. Nilai Tanggung Jawab

No	Penilai	Core Factor	Secondary Factor	Nilai Tanggung Jawab
1	Atasan	4	4.83	4.33
2	Rekan Sejawat	4.5	4.50	4.50
3	Persepsional	4.5	4.83	4.63

5. Penghitungan Nilai Aspek Kepemimpinan

Tabel 4.38 Nilai *Gap* Aspek Kepemimpinan

No	Penilai	Akm1	Akm2	Akm3	Akm4	Akm5	Akm6	Akm7
1	Atasan	5	4	4	5	4	5	4
2	Rekan Sejawat	5	5	4	4	5	4	5
3	Persepsional	5	4	5	4	5	4	5
Profil Institusi		4	5	5	4	4	4	4
1	Atasan	1	-1	-1	1	0	1	0
2	Rekan Sejawat	1	0	-1	0	1	0	1
3	Persepsional	1	-1	0	0	1	0	1

Setelah Pembobotan Nilai *Gap*, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis nilai gap berdasarkan tabel 4.7 ketetapan nilai *gap*

Tabel 4.39 Nilai Kepemimpinan Setelah Dibobot

No	Penilai	Akm1	Akm2	Akm3	Akm4	Akm5	Akm6	Akm7
1	Atasan	4.5	4	4	4.5	5	4.5	5
2	Rekan Sejawat	4.5	5	4	5	4.5	5	4.5
3	Persepsional	4.5	4	5	5	4.5	5	4.5

Penghitungan Core Factor, Secondary Factor dan Nilai Kepemimpinan

Atasan

$$\text{Core factor} = \frac{(\text{Akm1} + \text{Akm2} + \text{Akm4} + \text{Akm6})}{4} = \frac{4,5 + 4 + 4,5 + 4,5}{4} = 4,37$$

$$\text{Secondary Factor} = \frac{(\text{Akm3} + \text{Akm5} + \text{Akm7})}{3} = \frac{4 + 5 + 5}{3} = 4,67$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai kepemimpinan oleh atasan} &= 60 \% \times 4,37 + 40 \% \times 4,66 \\ &= 2,62 + 1,86 = 4,49 \end{aligned}$$

Rekan Sejawat

$$\text{Core factor} = \frac{(\text{Akm1} + \text{Akm2} + \text{Akm4} + \text{Akm6})}{4} = \frac{4,5 + 5 + 5 + 5}{4} = 4,87$$

$$\text{Secondary Factor} = \frac{(\text{Akm3} + \text{Akm5} + \text{Akm7})}{3} = \frac{4 + 4,5 + 4,5}{3} = 4,33$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai kepemimpinan oleh rekan} &= 60 \% \times 4,87 + 40 \% \times 4,33 \\ &= 2,93 + 1,73 = 4,66 \end{aligned}$$

Persepsional

$$\text{Core factor} = \frac{(\text{Akm1} + \text{Akm2} + \text{Akm4} + \text{Akm6})}{4} = \frac{4,5 + 4 + 5 + 5}{4} = 4,62$$

$$\text{Secondary Factor} = \frac{(\text{Akm3} + \text{Akm5} + \text{Akm7})}{3} = \frac{5 + 4,5 + 4,5}{3} = 4,67$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai kepemimpinan oleh persepsional} &= 60 \% \times 4,62 + 40 \% \times 4,67 \\ &= 2,77 + 1,87 = 4,64 \end{aligned}$$

Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.40 Nilai Kepemimpinan

No	Penilai	Core Factor	Secondary Factor	Nilai Kepemimpinan
1	Atasan	4.375	4.67	4.49
2	Rekan Sejawat	4.875	4.33	4.66
3	Persepsional	4.625	4.67	4.64

6. Penghitungan Nilai Aspek Kepribadian

Tabel 4.41 Nilai Gap Aspek Kepribadian

No	Penilai	Akp1	Akp2	Akp3	akp4	Akp5	Akp6	Akp7
1	Atasan	4	5	4	5	4	4	5
2	Rekan Sejawat	5	4	5	4	5	4	5
3	Persepsional	5	4	5	4	5	4	5
Profil Institusi		4	5	5	4	4	5	3
1	Atasan	0	0	-1	1	0	-1	2
2	Rekan Sejawat	1	-1	0	0	1	-1	2
3	Persepsional	1	-1	0	0	1	-1	2

Setelah Pembobotan Nilai *Gap*, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis nilai gap berdasarkan tabel 4.7 ketetapan nilai *gap*

Tabel 4.42 Nilai Kepribadian Setelah Dibobot

No	Nama	Akp1	Akp2	Akp3	Akp4	Akp5	Akp6	Akp7
1	Atasan	5	5	4	4,5	5	4	3,5
2	Rekan Sejawat	4,5	4	5	5	4,5	4	3,5
3	Persepsional	4,5	4	5	5	4,5	4	3,5

Penghitungan core factor, secondary factor dan Nilai Kepribadian

Atasan

$$\text{Core factor} = \frac{(\text{Akp2} + \text{Akp4} + \text{Akp5} + \text{Akp7})}{4} = \frac{5 + 4,5 + 5 + 3,5}{4} = 4,5$$

$$\text{Secondary Factor} = \frac{(\text{Akp1} + \text{Akp3} + \text{Akp6})}{3} = \frac{5 + 4 + 4}{3} = 4,33$$

$$\begin{aligned}\text{Nilai kepribadian oleh atasan} &= 60 \% \times 4,5 + 40 \% \times 4,33 \\ &= 2,7 + 1,73 = 4,43\end{aligned}$$

Rekan Sejawat

$$\text{Core factor} = \frac{(\text{Akp2} + \text{Akp4} + \text{Akp5} + \text{Akp7})}{4} = \frac{4 + 5 + 4,5 + 3,5}{4} = 4,25$$

$$\text{Secodary Factor} = \frac{(\text{Akp1} + \text{Akp3} + \text{Akp6})}{3} = \frac{4,5 + 5 + 4}{3} = 4,5$$

$$\begin{aligned}\text{Nilai kepribadian oleh rekan} &= 60 \% \times 4,25 + 40 \% \times 4,5 \\ &= 2,55 + 1,8 = 4,35\end{aligned}$$

Persepsional

$$\text{Core factor} = \frac{(\text{Akp2} + \text{Akp4} + \text{Akp5} + \text{Akp7})}{4} = \frac{4 + 5 + 4,5 + 3,5}{4} = 4,25$$

$$\text{Secodary Factor} = \frac{(\text{Akp1} + \text{Akp3} + \text{Akp6})}{3} = \frac{4,5 + 5 + 4}{3} = 4,5$$

$$\begin{aligned}\text{Nilai kepribadian oleh persepsional} &= 60 \% \times 4,25 + 40 \% \times 4,5 \\ &= 2,55 + 1,8 = 4,35\end{aligned}$$

Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.43 Nilai Kepribadian

No	Nama	Core Factor	Secondary Factor	Nilai Kepribadian
1	Atasan	4.5	4.33	4.43
2	Rekan Sejawat	4.25	4.50	4.35
3	Persepsional	4.25	4.50	4.35

Perhitungan Total Nilai Seluruh Aspek

$$\begin{aligned}\text{Total Nilai Atasan} &= 20 \% \times \text{prestasi kerja} + 15 \% \times \text{ketaatan} + 20 \% \times \text{kerjasama} + \\ &\quad 10 \% \times \text{tanggung jawab} + 20 \% \times \text{kepemimpinan} + 15 \% \times \\ &\quad \text{kepribadian} \\ &= 20 \% \times 4,83 + 15 \% \times 4,63 + 20 \% \times 4,15 + 10 \% \times 4,33 + 20 \\ &\quad \% \times 4,49 + 15 \% \times 4,43 \\ &= 0,96 + 0,69 + 0,83 + 0,43 + 0,89 + 0,66 = 4,46\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\text{Total Nilai Rekan} &= 20 \% \times \text{prestasi kerja} + 15 \% \times \text{ketaatan} + 20 \% \times \text{kerjasama} + \\
&10 \% \times \text{tanggung jawab} + 20 \% \times \text{kepemimpinan} + 15 \% \times \\
&\text{kepribadian} \\
&= 20 \% \times 4,95 + 15 \% \times 4,13 + 20 \% \times 4,7 + 10 \% \times 4,5 + 20 \% \\
&\times 4,66 + 15 \% \times 4,35 \\
&= 0,99 + 0,61 + 0,94 + 0,45 + 0,93 + 0,65 = 4,57
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\text{Total Nilai Persepsional} &= 20 \% \times \text{prestasi kerja} + 15 \% \times \text{ketaatan} + 20 \% \times \\
&\text{kerjasama} + 10 \% \times \text{tanggung jawab} + 20 \% \times \\
&\text{kepemimpinan} + 15 \% \times \text{kepribadian} \\
&= 20 \% \times 4,60 + 15 \% \times 4,63 + 20 \% \times 4,7 + 10 \% \times 4,63 + \\
&20 \% \times 4,64 + 15 \% \times 4,35 \\
&= 0,92 + 0,69 + 0,94 + 0,46 + 0,92 + 0,65 = 4,58
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\text{Indeks Kinerja Pegawai} &= \frac{\text{Nilai Atasan} + \text{Nilai Rekan} + \text{Nilai Persepsional}}{3} \\
&= \frac{4,46 + 4,57 + 4,58}{3} \\
&= 4,53
\end{aligned}$$

Kriteria = Sangat Baik

4.2.5. Kebutuhan Non-fungsional

Berikut adalah kebutuhan non-fungsional sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai

1. Sistem mampu dijalankan *multi platform* sistem operasi dan browser.
2. Database untuk penyimpanan data untuk masing – masing pegawai tidak terbatas / *unlimited*.

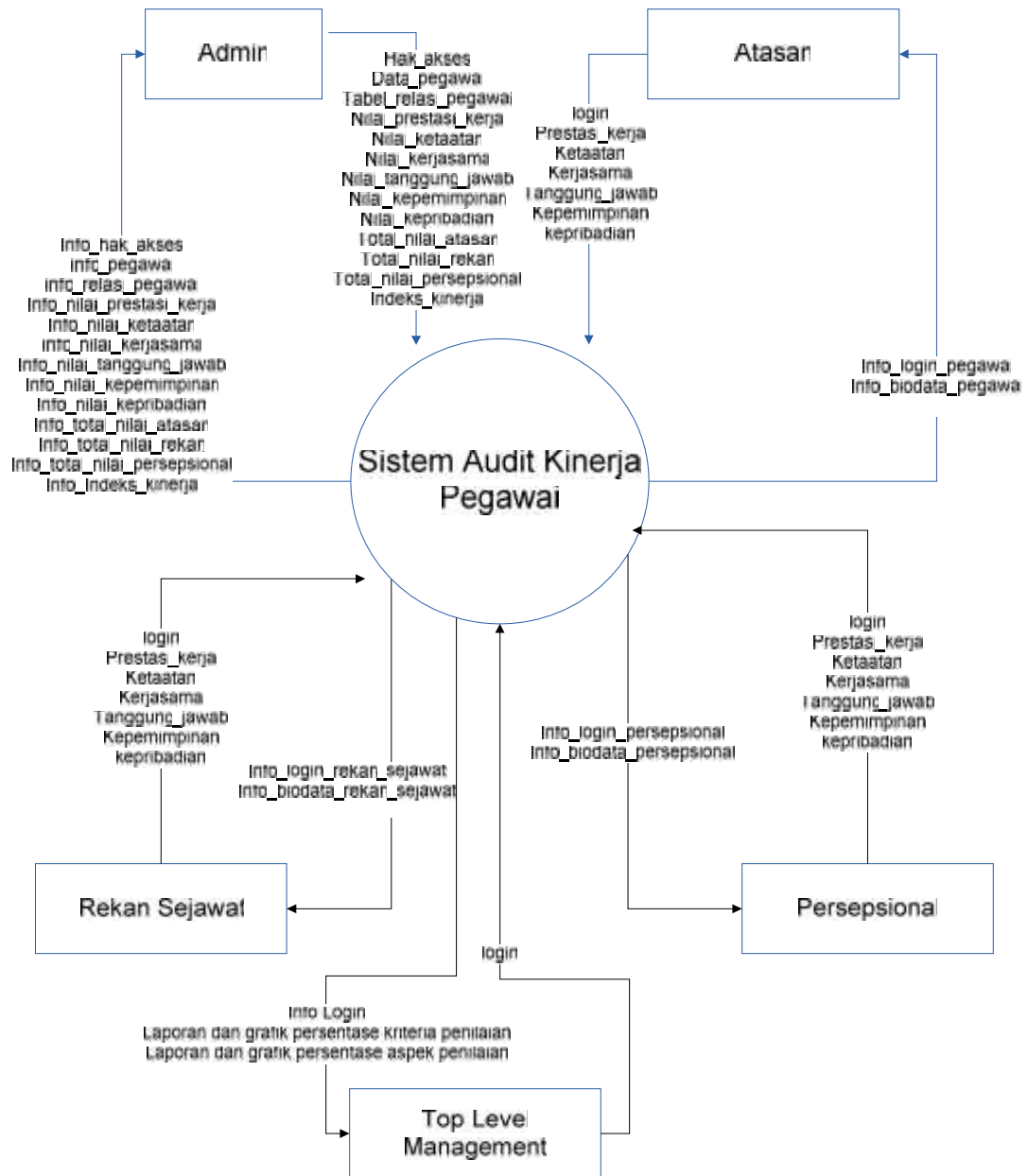
4.2.6. Data Flow Diagram (DFD)

Untuk memodelkan setiap proses yang ada pada sistem digunakan Data Flow Diagram (DFD) yang terbagi atas 3 diagram. Context diagram, DFD Level 1 dan DFD level 2.

4.2.6.1. Context Diagram

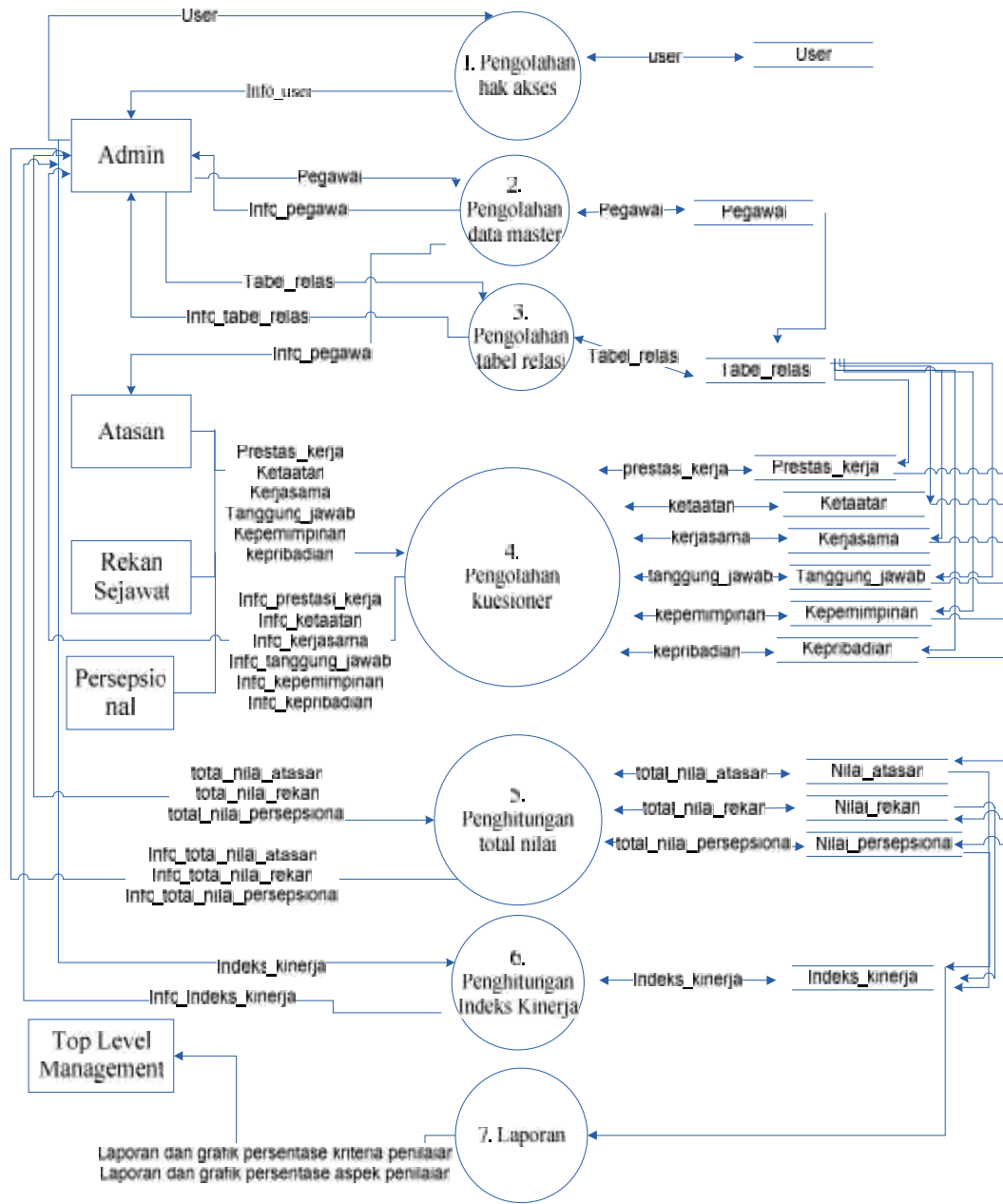
Context Diagram digunakan untuk menggambarkan proses kerja sistem secara umum. *Context Diagram* merupakan *Data Flow Diagram* yang menggambarkan garis besar operasional sistem. *Context Diagram* terdiri dari entitas, proses tunggal dan *data flow*. Semua yang berinteraksi dengan sistem disebut dengan entitas, dan *data flow* adalah aliran data. Pada sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai ini yang menjadi entitas pada *context diagram* adalah admin dan pegawai, pegawai yang login dibagi berdasarkan level yaitu atasan, rekan sejawat, dan persepsional

Pegawai yang terdiri dari atasan, rekan sejawat dan persepsional memberikan data penilaian kuesioner yang terdiri dari enam aspek penilaian yaitu prestasi kerja, ketaatan kerjasama, tanggung jawab, kepemimpinan dan kepribadian. Sedangkan admin memberikan sumber data dan menerima informasi nilai atasan, nilai rekan sejawat, nilai persepsional, indeks kinerja pegawai, dan rekapitulasi kinerja pegawai berdasarkan nilai yang telah diinputkan dan diproses dengan perhitungan *Profile Matching* oleh sistem. Berikut ini adalah gambar context diagram dari sistem ini.



Gambar 4.4 Diagram Konteks

4.2.6.2. DFD Level 1



Gambar 4.5 DFD Level 1

Dari gambar 4.5 diatas dijelaskan proses DFD level 1 dan aliran datanya pada tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 4.44. Proses DFD Level 1

No.	Nama Proses	Deskripsi
1	Pengolahan hak akses	Proses pengguna yang mengatur hak akses user ke sistem
2	Pengolahan Data master	Proses pengelolaan data master yang berisi data pegawai
3	Pengolahan tabel relasi	Proses pengelolaan data master yang berisi data tabel relasi
4	Pengolahan kuesioner	Proses yang dilakukan pegawai yang terdiri dari atasan, rekan sejawat dan persepsional dimana pegawai tersebut mengisi kuesioner yang berisi enam macam aspek penilaian yaitu prestasi kerja, ketaatan, kerjasama, tanggung jawab, kepemimpinan, kepribadian
5	Pengolahan Nilai	Proses yang dilakukan oleh admin dimana admin mengolah nilai kuesioner yang telah diisi pegawai dengan metode <i>Profile Matching</i>
6	Penghitungan total nilai	Proses yang dilakukan oleh admin dimana admin menghitung total nilai untuk masing penilai yaitu atasan, rekan sejawat dan persepsional, penghitungan dilakukan dengan metode profile matching
7	Penghitungan indeks kinerja	Proses yang dilakukan oleh admin dimana admin menghitung indeks kinerja berdasarkan nilai atasan, rekan sejawat dan persepsional

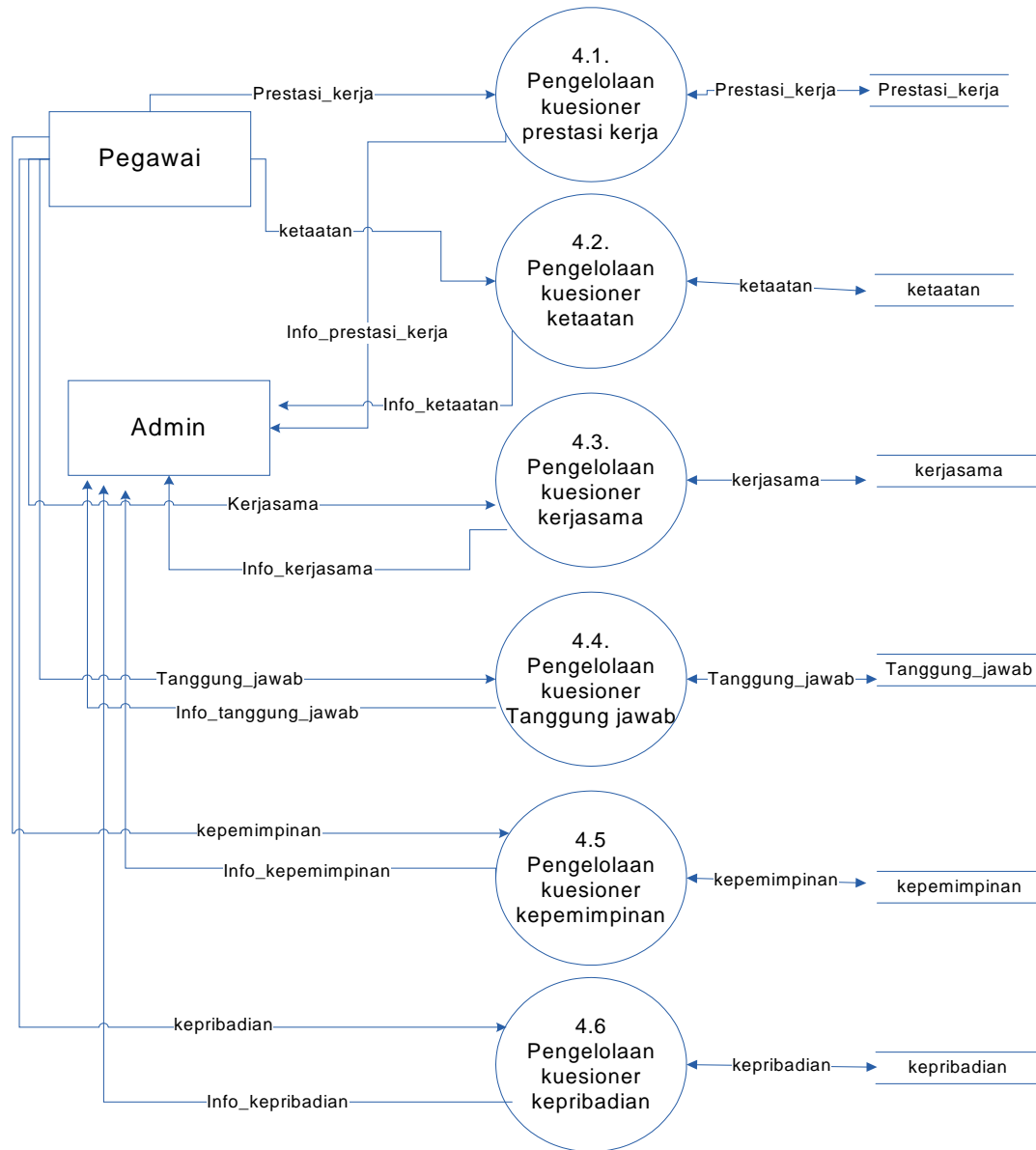
Tabel 4.45. Aliran Data DFD Level 1

Nama Aliran Data	Deskripsi
user	Data user yang mempunyai hak akses
pegawai	Data pegawai
tabel relasi	Data Tabel relasi untuk pegawai, atasan, dan rekan
prestasi kerja	data kuesioner prestasi kerja
ketaatan	data kuesioner ketaatan
kerjasama	data kuesioner kerjasama
tanggung jawab	data kuesioner tanggung jawab

kepemimpinan	data kuesioner kepemimpinan
kepribadian	data kuesioner kepribadian
Nilai_prestasi_kerja	Data nilai prestasi kerja yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Nilai_ketaatan	Data nilai ketaatan yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Nilai_kerjasama	Data nilai kerjasama yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Nilai_tanggung_jawab	Data nilai tanggung jawab yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Nilai_kepemimpinan	Data nilai kepemimpinan yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Nilai kepribadian	Data nilai kepribadian yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Total_nilai_atasan	Data nilai atasan yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Total_nilai_rekan	Data nilai rekan yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Total_nilai_persepsional	Data nilai persepsional yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Info_user	Informasi user yang mempunyai hak akses
Info_pegawai	Informasi pegawai
Info_tabel_relasi	Informasi Tabel relasi untuk pegawai, atasan, dan rekan
Info_prestasi_kerja	Informasi kuesioner prestasi kerja
Info_ketaatan	Informasi kuesioner ketaatan
Info_kerjasama	Informasi kuesioner kerjasama
Info_tanggung_jawab	Informasi kuesioner tanggung jawab
Info_kepemimpinan	Informasi kuesioner kepemimpinan
Info_kepribadian	Informasi kuesioner kepribadian
Info_nilai_prestasi_kerja	Informasi nilai prestasi kerja yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Info_nilai_ketaatan	Informasi nilai ketaatan yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Info_nilai_kerjasama	Informasi nilai kerjasama yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Info_nilai_tanggung_jawab	Informasi nilai tanggung jawab yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Info_nilai_kepemimpinan	Informasi nilai kepemimpinan yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Info_nilai kepribadian	Informasi nilai kepribadian yang sudah Informasi

	diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Info_total_nilai_atasan	Informasi nilai atasan yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Info_total_nilai_rekan	Informasi nilai rekan yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Info_total_nilai_persepsional	Informasi nilai persepsional yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Info_Indeks_kinerja	Informasi indeks kinerja pegawai

4.2.6.3. DFD Level 2 Proses 4 (Pengolahan Kuesioner)



Gambar 4.6 DFD Level 2 Proses 4

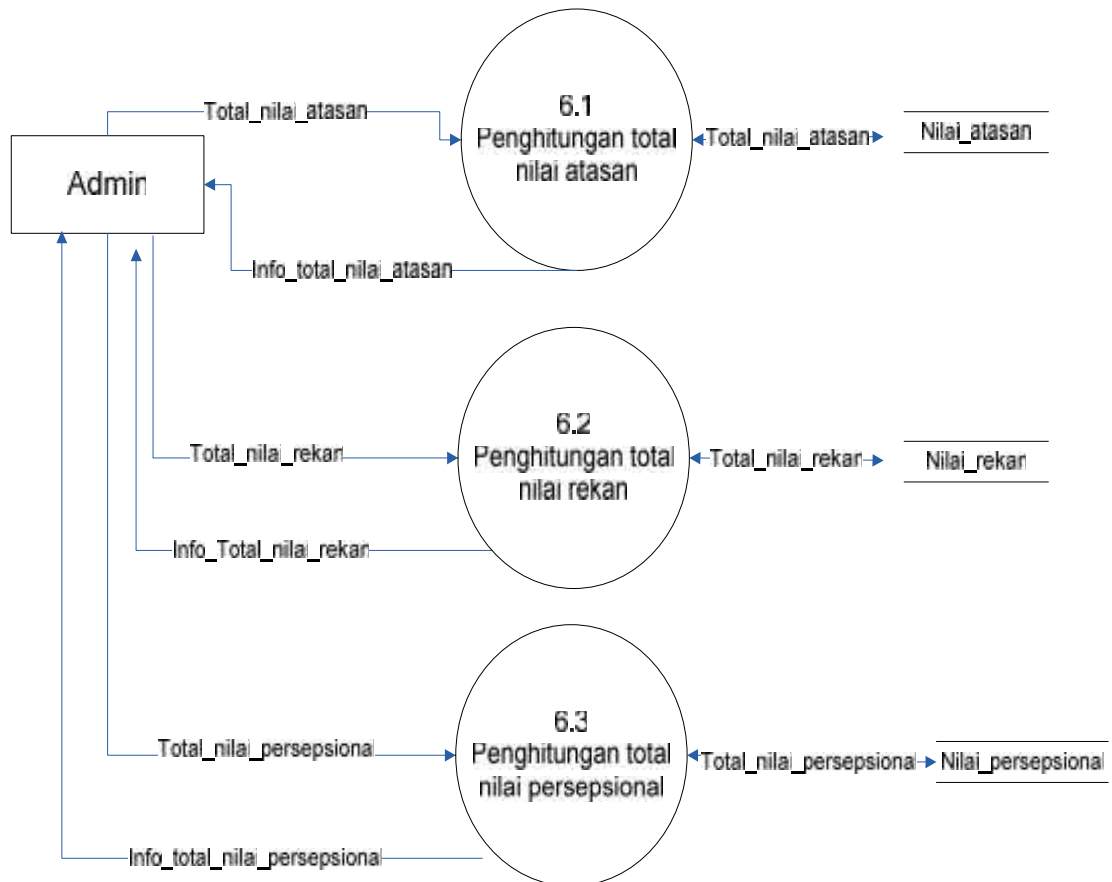
Tabel 4.46. Proses DFD Level 2 Pengolahan Kuesioner

No.	Nama Proses	Deskripsi
1	Pengelolaan kuesioner prestasi kerja	Proses yang dilakukan untuk mengelola kuesioner prestasi kerja
2	Pengelolaan kuesioner ketaatan	Proses yang dilakukan untuk mengelola kuesioner ketaatan
3	Pengelolaan kuesioner kerjasama	Proses yang dilakukan untuk mengelola kuesioner kerjasama
4	Pengelolaan kuesioner tanggung_jawab	Proses yang dilakukan untuk mengelola kuesioner tanggung jawab
5	Pengelolaan kuesioner kepemimpinan	Proses yang dilakukan untuk mengelola kuesioner kepemimpinan
6	Pengelolaan kuesioner kepribadian	Proses yang dilakukan untuk mengelola kuesioner kepribadian

Tabel 4.47. Aliran Data DFD Level 2 Pengolahan Kuesioner

Nama Aliran Data	Deskripsi
Prestasi kerja	data kuesioner prestasi kerja
ketaatan	data kuesioner ketaatan
kerjasama	data kuesioner kerjasama
tanggung jawab	data kuesioner tanggung jawab
kepemimpinan	data kuesioner kepemimpinan
kepribadian	data kuesioner kepribadian
Info_prestasi kerja	Informasi kuesioner prestasi kerja
Info_ketaatan	Informasi kuesioner ketaatan
Info_kerjasama	Informasi kuesioner kerjasama
Info_tanggung jawab	Informasi kuesioner tanggung jawab
Info_kepemimpinan	Informasi kuesioner kepemimpinan
Info_kepribadian	Informasi kuesioner kepribadian

4.2.6.4. DFD Level 2 Proses 6 (Penghitungan Total Nilai)



Gambar 4.7 DFD Level 2 Proses 6

Tabel 4.48. Proses DFD Level 2 Penghitungan Total Nilai

No.	Nama Proses	Deskripsi
1	Penghitungan total nilai atasan	Proses yang dilakukan untuk menghitung nilai atasan
2	Penghitungan total nilai rekan	Proses yang dilakukan untuk menghitung nilai rekan
3	Penghitungan total nilai persepsional	Proses yang dilakukan untuk menghitung nilai persepsional

Tabel 4.49. Aliran Data DFD Level 2 Pengolahan Nilai

Nama Aliran Data	Deskripsi
Total_nilai_atasan	Data nilai atasan yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Total_nilai_rekan	Data nilai rekan yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Total_nilai_persepsional	Data nilai persepsional yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Info_total_nilai_atasan	Informasi nilai atasan yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Info_total_nilai_rekan	Informasi nilai rekan yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>
Info_total_nilai_persepsional	Informasi nilai persepsional yang sudah diolah dengan metode <i>Profile Matching</i>

Tabel 4.50. Keterangan Entitas pada ERD

No	Nama	Deskripsi	Atribut	Primary Key	Foreign Key
1	user	Menyimpan data user	- nip_peg - username - password - level	Nip_peg	-
2	pegawai	Menyimpan data pegawai	- nip - nama - jenis_kel - tempat_lahir - tgl_lahir - jabatan - telpon - alamat	Nip	
3	Table_relasi	Menyimpan data tabel relasi	- nip_pegawai - nip_atasan - nip_rekan	Nip_pegawai	Nip_atasan Nip_rekan
4	Prestasi_kerja	Menyimpan data prestasi kerja	- nip - tanggal - APK1 - APK2 - APK3 - APK4 - APK5 - APK6 - APK7 - APK8	- Nip - tanggal	nip
5	ketaatan	Menyimpan data ketaatan	- nip - tanggal - AKT1 - AKT2 - AKT3 - AKT4 - AKT5	- Nip - tanggal	nip
6	kerjasama	Menyimpan data kerjasama	- nip - tanggal - AKR1 - AKR2 - AKR3 - AKR4	- Nip - tanggal	nip
7	Tanggung_jawab	Menyimpan data tanggung jawab	- nip - tanggal - AT1 - AT2	- Nip - tanggal	nip

			- AT3 - AT4 - AT5		
8	kepemimpinan	Menyimpan data kepemimpinan	- nip - tanggal - AKM1 - AKM2 - AKM3 - AKM4 - AKM5 - AKM6 - AKM7	- Nip - tanggal	nip
9	kepribadian	Menyimpan data kepribadian	- nip - tanggal - AKP1 - AKP2 - AKP3 - AKP4 - AKP5 - AKP6 - AKP7	- Nip - tanggal	nip
10	Nilai_atasan	Menyimpan data nilai atasan	- nip - tanggal - nilai_atasan	- nip - tanggal	nip
10	Nilai_rekan	Menyimpan data nilai rekan	- nip - tanggal - nilai_atasan	- nip - tanggal	nip
11	Nilai_persepsional	Menyimpan data nilai persepsional	- nip - tanggal - nilai_atasan	- nip - tanggal	nip
12	Indeks_kinerja	Menyimpan data nilai indeks kinerja	- nip - tanggal - indeks_kinerja - kriteria	- nip - tanggal	nip

4.3. Perancangan Sistem

Berikut ini adalah perancangan sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai menggunakan bahasa pemrograman PHP

4.3.1. Perancangan Tabel

Deskripsi tabel yang dirancang pada *database* berdasarkan ERD yang telah dibuat adalah sebagai berikut.

Table 4.51. User

Atribut	Type	Panjang	Allow null	Keterangan
#Nip_peg	Varchar	25	Not null	Nomor induk pegawai
Username	Varchar	25	Not null	Username untuk login
Password	Varchar	25	Not null	Password untuk login
Level	Varchar	20	Not null	Level untuk login (admin, atasan, pegawai_biasa)

Tabel 4.52. Pegawai

Atribut	Type	Panjang	Allow null	Keterangan
#nip	Varchar	25	Not null	Nomor induk pegawai
Nama	Varchar	35	Not null	Nama pegawai
Tempat_lahir	Varchar	20	Not null	Tempat/tanggal lahir
Tanggal_lahir	Date	-	Not null	Tanggal lahir
Jenis_kelamin	Varchar	12	Not null	Jenis kelamin
Jabatan	Varchar	30	Not null	Jabatan
Telpon	Varchar	15	Not null	Telpon
Alamat	Varchar	40	Not null	alamat

Tabel 4.53. Tabel Relasi

Atribut	Type	Panjang	Allow null	Keterangan
#Nip_pegawai	Varchar	25	Not null	Nip pegawai
Nip_atasan	Varchar	25	Not null	Nip atasan
Nip_rekan	varchar	25	Not null	Nip rekan

Tabel 4.54. Prestasi Kerja

Atribut	Type	Panjang	Allow null	Keterangan
#nip	Varchar	25	Not null	Nomor induk pegawai
#tanggal	Date	-	Not null	Tanggal penilaian
APK1	Varchar	4	Not null	Variabel pertama

APK2	Varchar	4	Not null	Variabel kedua
APK3	Varchar	4	Not null	Variabel ketiga
APK4	Varchar	4	Not null	Variabel keempat
APK5	Varchar	4	Not null	Variabel kelima
APK6	Varchar	4	Not null	Variabel keenam
APK7	Varchar	4	Not null	Variabel ketujuh
APK8	Varchar	4	Not null	Variabel kedelapan

Tabel 4.55. Ketaatan

Atribut	Type	Panjang	Allow null	Keterangan
#nip	Varchar	25	Not null	Nomor induk pegawai
#tanggal	Date	-	Not null	Tanggal penilaian
AKT1	Varchar	4	Not null	Variabel pertama
AKT2	Varchar	4	Not null	Variabel kedua
AKT3	Varchar	4	Not null	Variabel ketiga
AKT4	Varchar	4	Not null	Variabel keempat
AKT5	Varchar	4	Not null	Variabel kelima

Tabel 4.56. Kerjasama

Atribut	Type	Panjang	Allow null	Keterangan
#nip	Varchar	25	Not null	Nomor induk pegawai
#tanggal	Date	-	Not null	Tanggal penilaian
AKR1	Varchar	4	Not null	Variabel pertama
AKR2	Varchar	4	Not null	Variabel kedua
AKR3	Varchar	4	Not null	Variabel ketiga
AKR4	Varchar	4	Not null	Variabel keempat

Tabel 4.57. Tanggung Jawab

Atribut	Type	Panjang	Allow null	Keterangan
#nip	Varchar	25	Not null	Nomor induk pegawai
#tanggal	Date	-	Not null	Tanggal penilaian
AT1	Varchar	4	Not null	Variabel pertama
AT2	Varchar	4	Not null	Variabel kedua
AT3	Varchar	4	Not null	Variabel ketiga
AT4	Varchar	4	Not null	Variabel keempat
AT5	Varchar	4	Not null	Variabel kelima

Tabel 4.58. Kepemimpinan

Atribut	Type	Panjang	Allow null	Keterangan
#nip	Varchar	25	Not null	Nomor induk pegawai
#tanggal	Date	-	Not null	Tanggal penilaian
AKM1	Varchar	4	Not null	Variabel pertama
AKM2	Varchar	4	Not null	Variabel kedua
AKM3	Varchar	4	Not null	Variabel ketiga
AKM4	Varchar	4	Not null	Variabel keempat
AKM5	Varchar	4	Not null	Variabel kelima
AKM6	Varchar	4	Not null	Variabel keenam
AKM7	Varchar	4	Not null	Variabel ketujuh

Tabel 4.59. Kepribadian

Atribut	Type	Panjang	Allow null	Keterangan
#nip	Varchar	25	Not null	Nomor induk pegawai
#tanggal	Date	-	Not null	Tanggal penilaian
AKP1	Varchar	4	Not null	Variabel pertama
AKP2	Varchar	4	Not null	Variabel kedua
AKP3	Varchar	4	Not null	Variabel ketiga
AKP4	Varchar	4	Not null	Variabel keempat
AKP5	Varchar	4	Not null	Variabel kelima
AKP6	Varchar	4	Not null	Variabel keenam
AKP7	Varchar	4	Not null	Variabel ketujuh
AKP8	Varchar	4	Not null	Variabel kedelapan

Tabel 4.60. Nilai_Aatasan

Atribut	Type	Panjang	Allow null	Keterangan
nip	Varchar	25	Not null	Nomor induk pegawai
tanggal	Date	-	Not null	Tanggal penilaian
nilai_atasan	Varchar	4	Not null	Nilai atasan

Tabel 4.61 Nilai_rekan

Atribut	Type	Panjang	Allow null	Keterangan
nip	Varchar	25	Not null	Nomor induk pegawai
tanggal	Date	-	Not null	Tanggal penilaian
nilai_rekan	Varchar	4	Not null	Nilai rekan

Tabel 4.62. Nilai_persepsional

Atribut	Type	Panjang	Allow null	Keterangan
nip	Varchar	25	Not null	Nomor induk pegawai
tanggal	Date	-	Not null	Tanggal penilaian
nilai_persepsional	Varchar	4	Not null	Nilai persepsional

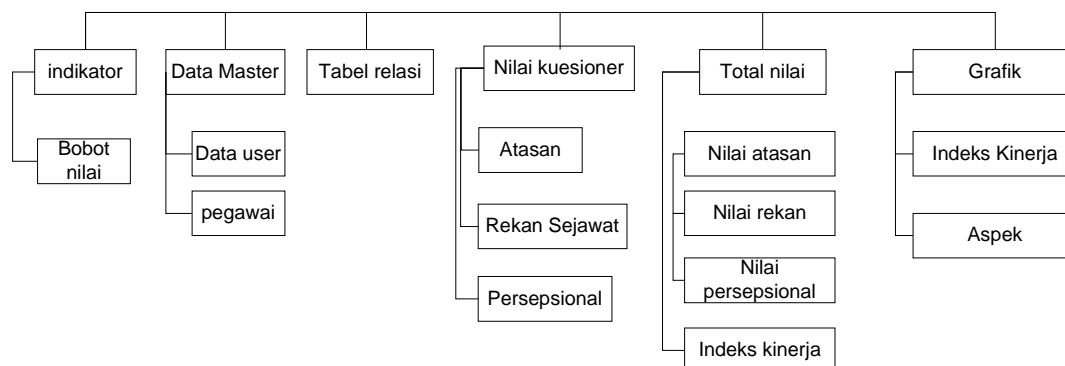
Tabel 4.63 Indeks Kinerja

Atribut	Type	Panjang	Allow null	Keterangan
nip	Varchar	25	Not null	Nomor induk pegawai
tanggal	Date	-	Not null	Tanggal penilaian
Indeks_kinerja	Varchar	4	Not null	Indeks kinerja pegawai
kriteria penilaian	Varchar	15	Not null	kriteria penilaian

4.3.2. Perancangan Struktur Menu Sistem

Admin

Pada halaman utama admin beberapa fitur yang bisa diakses yaitu bobot nilai, data master, tabel relasi, nilai kuesioner, total nilai, informasi indeks kinerja, dan laporan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.8

**Gambar 4.9 Menu Admin**

Atasan

Pada halaman atasan beberapa fitur yang bisa diakses yaitu pengisian kuesioner untuk atasan, rekan sejawat dan persepsional, selain itu ada juga fitur pengaturan untuk mengubah biodata diri dan password



Gambar 4.10 Menu Atasan

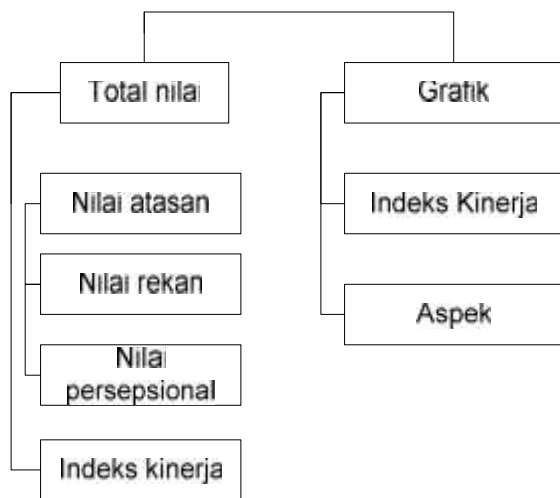
Pegawai Biasa

Pada halaman atasan beberapa fitur yang bisa diakses yaitu pengisian kuesioner untuk rekan sejawat dan persepsional, selain itu ada juga fitur pengaturan untuk mengubah biodata diri dan password seperti pada gambar 4.10



Gambar 4.11 Menu Pegawai Biasa

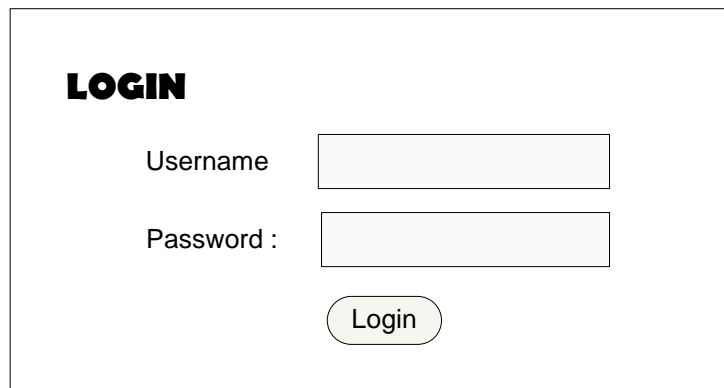
Top Level Management



Gambar 4.12 Menu *Top Level Management*

4.3.3. Perancangan Antarmuka

Rancangan antar muka merupakan rancangan tampilan sistem, rancangan antarmuka sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai ini diantaranya adalah:



The image shows a login interface with the following elements:



- LOGIN**: The title of the form.
- Username**: A text label followed by a rectangular input field.
- Password :**: A text label followed by a rectangular input field.
- Login**: A rounded rectangular button.

Gambar 4.13 Login

4.3.3.1. Rancangan Menu Data User

Pada menu data user, admin bisa menambah data user yang berfungsi untuk menentukan siapa saja yang bisa login, level diinputkan dengan combobox yang berisi pilihan atasan dan pegawai biasa, dan untuk nip yang diinputkan dipanggil dari tabel pegawai, nip tersebut dipanggil dengan cara mengklik kaca pembesar seperti gambar dibawah ini.

Data User

NIP	<input type="text"/>	
Nama	<input type="text"/>	
Username	<input type="text"/>	
Password	<input type="text"/>	
Level	<input type="text"/>	

Gambar 4.14 Data User

4.3.3.2. Rancangan Menu Data Pegawai

Pada menu data pegawai, admin bisa menambah data pegawai yang berfungsi untuk data master dalam pengisian kuesioner seperti pada gambar dibawah ini

Data Pegawai



NIP	<input type="text"/>
Nama	<input type="text"/>
Tempat Lahir	<input type="text"/>
Tanggal Lahir	<input type="text"/>
Jenis kelamin	<input type="radio"/> Laki-laki <input type="radio"/> Perempuan
Jabatan	<input type="text"/>
Telpon	<input type="text"/>
Alamat	<input type="text"/>
<input type="button" value="Simpan"/>	<input type="button" value="Batal"/>

Gambar 4.15 Data Pegawai

4.3.3.3. Rancangan Menu Tabel Relasi

Menu tabel relasi digunakan untuk membuat relasi antara pegawai dengan atasan dan rekan dimana masing-masing nip dari pegawai, atasan, dan rekan dipanggil dari tabel yang sama yaitu tabel pegawai, nip tersebut dipanggil dengan mengklik kaca pembesar seperti pada gambar dibawah ini.

Tabel Relasi

NIP Pegawai	<input type="text"/>	
Nama Pegawai	<input type="text"/>	
NIP Atasan	<input type="text"/>	
Nama Atasan	<input type="text"/>	
NIP Rekan	<input type="text"/>	
Nama Rekan	<input type="text"/>	
<input type="button" value="Simpan"/>	<input type="button" value="Batal"/>	

Gambar 4.16 Tabel Relasi

BAB V

IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN

5.1 Implementasi

Implementasi merupakan tahap penerapan atau tahap pelaksanaan dari rancangan perangkat lunak, sehingga akan diketahui bahwa sistem yang dibuat telah menghasilkan tujuan yang diinginkan.

Sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai dengan metode *Profile Matching* menggunakan Analisis *Gap* dibangun menggunakan bahasa pemrograman PHP dan DBMS mysql.

5.1.1 Batasan Implementasi

Batasan implementasi dari tugas akhir ini adalah :

1. Menggunakan bahasa pemrograman PHP dan *Database* yang digunakan adalah My-sql.
2. Mengelola nilai pegawai dengan menggunakan penghitungan metode *Profile Matching*.

5.1.2 Lingkungan Implementasi

Lingkungan Implementasi adalah lingkungan di mana aplikasi ini dikembangkan. Lingkungan implementasi sistem ada dua yaitu lingkungan perangkat keras dan lingkungan perangkat lunak, dengan spesifikasi sebagai berikut:

1. Perangkat Keras

Perangkat keras yang digunakan mempunyai spesifikasi sebagai berikut:

- a. Processor : Pentium (R) Dual-Core

- b. Memory : 2.30 GHz
- c. Hardisk : 320 GB

2. Perangkat Lunak

Perangkat lunak yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1. Operating System : Windows 7 Ultimate.
- 2. Memory : 2 GB
- 3. Bahasa Pemrograman : PHP
- 4. Database : MySql

5.1.3. Analisis Hasil

Sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai ini berbasis web yang dibangun khusus untuk user dalam memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai berdasarkan enam macam aspek penilaian. Pada sistem terdapat menu utama yang dilengkapi dengan menu-menu lainnya, menu-menu tersebut ditampilkan sesuai dengan kategori user yang *login*. Adapun tampilan menu sistem ini yaitu sebagai berikut :

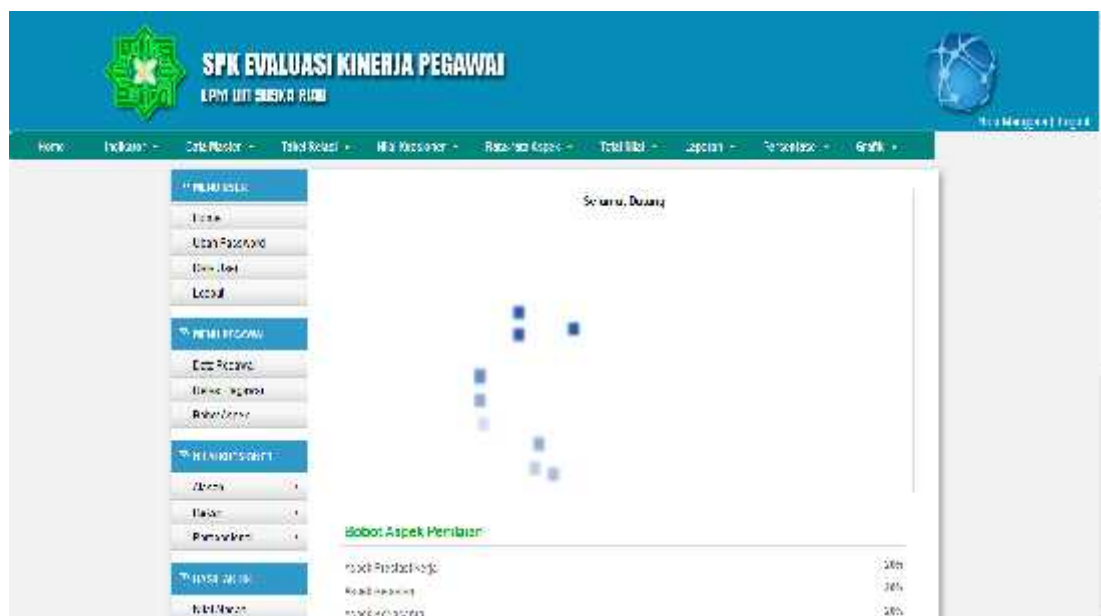
5.1.3.1. Tampilan Menu Login

Menu login pada sistem ini berguna untuk validasi data *user*. Sebelum masuk ke menu utama atau beranda, pengguna harus menginputkan *username* dan *password*. Setelah mengklik tombol login, sistem akan mengecek database dengan data login yang diinputkan oleh pengguna, termasuk level hak akses pengguna dalam menggunakan sistem (admin, atasan, atau pegawai biasa). Jika data yang diinputkan benar, akan masuk ke tampilan menu utama masing-masing akun seperti menu utama admin, menu utama atasan dan menu utama pegawai biasa. Tampilan login dapat dilihat pada gambar 5.1.



Gambar 5.1 Tampilan Menu Login

5.1.3.2. Tampilan Halaman Beranda Admin

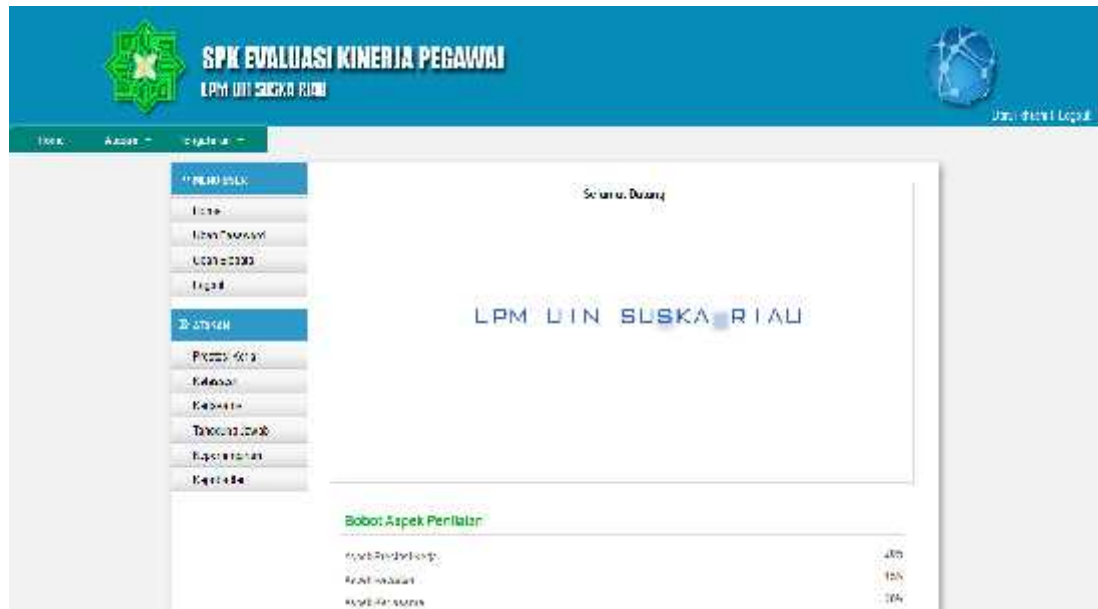


Gambar 5.2 Tampilan Halaman Beranda Admin

Tabel 5.1. Keterangan Tampilan Halaman Beranda Admin

Objek	Deskripsi
Home	Merupakan menu untuk kembali ke tampilan awal
Indikator	Menampilkan informasi tentang bobot nilai dari aspek penilaian
Data Master	Merupakan menu untuk mengolah data pegawai dan pengguna sistem
Tabel relasi	Menampilkan informasi tentang atasan dan rekan dari semua pegawai yang dinilai.
Nilai Kuesioner	Menampilkan informasi nilai kuesioner dan hasil pengolahannya dengan metode <i>Profile Matching</i> menggunakan analisis <i>gap</i>
Total Nilai	Menampilkan informasi perhitungan total nilai dengan metode <i>Profile Matching</i> untuk enam macam aspek penilaian dari masing-masing penilai yaitu atasan, rekan sejawat dan persepsional
Indeks kinerja	Menampilkan informasi indeks kinerja pegawai
Laporan	Menampilkan informasi tentang rekapitulasi kinerja pegawai.
Persentase	Menampilkan persentase indeks kinerja dan aspek penilaian
Grafik	Menampilkan grafik persentase indeks kinerja dan grafik aspek penilaian
Logout	Merupakan menu untuk keluar dari sistem

5.1.3.3. Tampilan Halaman Beranda Atasan

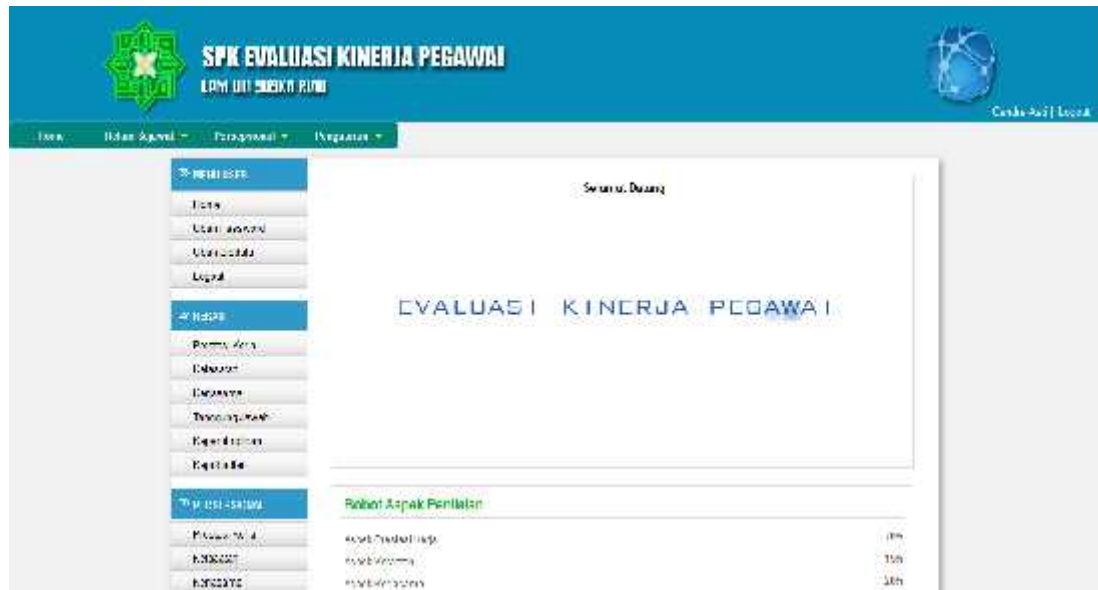


Gambar 5.3 Tampilan Halaman Beranda Atasan

Tabel 5.2 Keterangan Tampilan Halaman Beranda Atasan

Objek	Deskripsi
Home	Merupakan menu untuk kembali ke tampilan awal
Atasan	Menampilkan form penilaian atasan untuk enam macam aspek penilaian
Rekan sejawat	Menampilkan form penilaian rekan sejawat untuk enam macam aspek penilaian
Persepsional	Menampilkan form penilaian persepsional untuk enam macam aspek penilaian
Pengaturan	Menampilkan menu untuk edit password dan edit biodata

5.1.3.4. Tampilan Halaman Beranda Pegawai

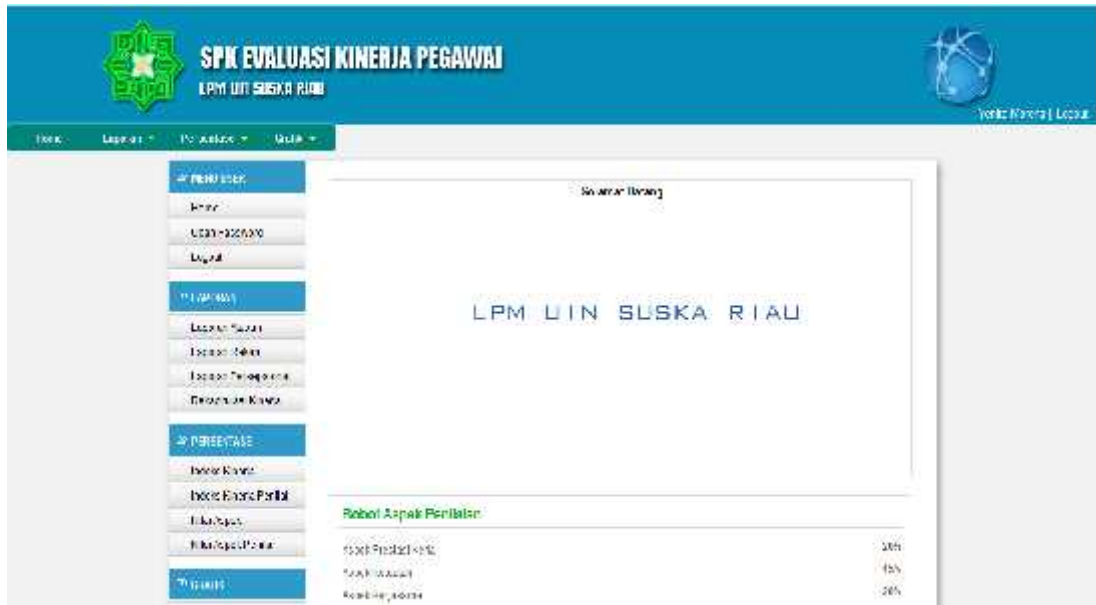


Gambar 5.4 Tampilan Halaman Beranda Pegawai

Tabel 5.3 Keterangan Tampilan Halaman Beranda Pegawai

Objek	Deskripsi
Home	Merupakan menu untuk kembali ke tampilan awal
Atasan	Menampilkan form penilaian atasan untuk enam macam aspek penilaian
Rekan sejawat	Menampilkan form penilaian rekan sejawat untuk enam macam aspek penilaian
Pengaturan	Menampilkan menu untuk edit password dan edit biodata

5.1.3.5. Tampilan Halaman Beranda Top Level Management



Gambar 5.5 Tampilan Halaman Beranda *Top Level Management*

Tabel 5.4 Keterangan Tampilan Halaman Beranda *Top Level Management*

Objek	Deskripsi
Home	Merupakan menu untuk kembali ke tampilan awal
Laporan	Menampilkan laporan penilaian atasan, rekan sejawat dan persepsional serta rekapitulasi indeks kinerja pegawai
Persentase	Menampilkan persentase indeks kinerja dan aspek penilaian
Grafik	Menampilkan grafik persentase indeks kinerja dan persentase aspek penilaian.
Pengaturan	Menampilkan menu untuk edit password dan edit biodata

5.1.3.6. Tampilan Nilai Atasan

Halaman nilai atasan digunakan untuk mengolah nilai atasan untuk semua aspek penilaian seperti pada gambar 5.6 Tampilan Nilai Atasan

The screenshot shows the 'SPK EVALUASI KINERJA PEGAWAI' web application interface. The main content area is titled 'Nilai Pegawai Oleh Atasan'. It features a search bar for NIP and Name, and a date field for Tanggal. Below these is a table for evaluating performance aspects:

Aspek	Nilai	Bobot Nilai (%)
Aspek Prestasi Kerja	<input type="text"/>	20 %
Aspek Ketepatan	<input type="text"/>	20 %
Aspek Kedisiplinan	<input type="text"/>	20 %
Aspek Tanggung Jawab	<input type="text"/>	20 %
Aspek Kepemimpinan	<input type="text"/>	10 %
Aspek Kepekaan	<input type="text"/>	10 %
Total Nilai Pegawai	<input type="text"/>	<input type="text"/>

At the bottom of the form are buttons for 'Simpan' and 'Batal'.

Gambar 5.6 Tampilan Nilai Atasan

5.1.3.7. Tampilan Nilai Rekan

Halaman nilai atasan digunakan untuk mengolah nilai rekan untuk semua aspek penilaian seperti pada gambar 5.7 Tampilan Nilai Rekan

The screenshot shows the 'SPK EVALUASI KINERJA PEGAWAI' web application. The main content area is titled 'Nilai Pegawai Oleh Rekan'. It contains a form with the following fields:

- IDP:
- Nama:
- Tanggal:

Below these fields is a table for rating various aspects of performance:

Aspek	Nilai	Bobot (Nilai %)
Aspek Prestasi Kerja	<input type="text"/>	20 %
Aspek Ketertarikan	<input type="text"/>	20 %
Aspek Kerjasama	<input type="text"/>	20 %
Aspek Tanggung Jawab	<input type="text"/>	20 %
Aspek Kepemimpinan	<input type="text"/>	10 %
Aspek Kepekaan	<input type="text"/>	10 %
Total Nilai Pegawai	<input type="text"/>	<input type="text"/>

At the bottom of the form are two buttons: 'Simpan' and 'Batal'.

Gambar 5.7 Tampilan Nilai Rekan

5.1.3.8. Tampilan Nilai Persepsional

Halaman nilai atasan digunakan untuk mengolah nilai Persepsional untuk semua aspek penilaian seperti pada gambar 5.8 Tampilan Nilai Persepsional

The screenshot shows the 'SPK EVALUASI KINERJA PEGAWAI' web application interface. The main content area is titled 'Nilai Pegawai Oleh Persepsional'. It features a search form with fields for 'IDP', 'Nama', and 'Tanggal'. Below the search form is a table for rating various performance aspects. The table has two columns: 'Nilai' and 'Bobot Nilai (%)'. The aspects and their weights are as follows:

Aspek	Nilai	Bobot Nilai (%)
Aspek Prestasi Kerja	<input type="text"/>	20 %
Aspek Kedisiplinan	<input type="text"/>	20 %
Aspek Keagamaan	<input type="text"/>	20 %
Aspek Tanggung Jawab	<input type="text"/>	20 %
Aspek Kepemimpinan	<input type="text"/>	10 %
Aspek Kepekaan	<input type="text"/>	10 %
Total Nilai Pegawai	<input type="text"/>	<input type="text"/>

At the bottom of the table, there are two buttons: 'Simpan' and 'Batal'.

Gambar 5.8 Tampilan Nilai Persepsional

5.1.3.9. Tampilan Indeks Kinerja

Halaman nilai atasan digunakan untuk mengolah indeks kinerja, seperti pada gambar 5.9 Tampilan Indeks Kinerja

The screenshot displays the 'Indeks Kinerja Pegawai' (Employee Performance Index) form within a web application. The interface includes a top navigation bar with the system title 'SPK EVALUASI KINERJA PEGAWAI' and 'LPM UIN SUSKA RABU'. A left sidebar contains menu categories: 'MENU USER' (Home, Ubah Password, Data User, Logout), 'MENU PEGAWAI' (Data Pegawai, Relasi Pegawai, Bobot Aspek), 'NILAI KUESIONER' (Aspek, Relasi, Perbandingan), and 'HASIL AKHIR' (Nilai Akhir, Grafik Akhir). The main form area is titled 'Indeks Kinerja Pegawai' and contains the following fields and controls:

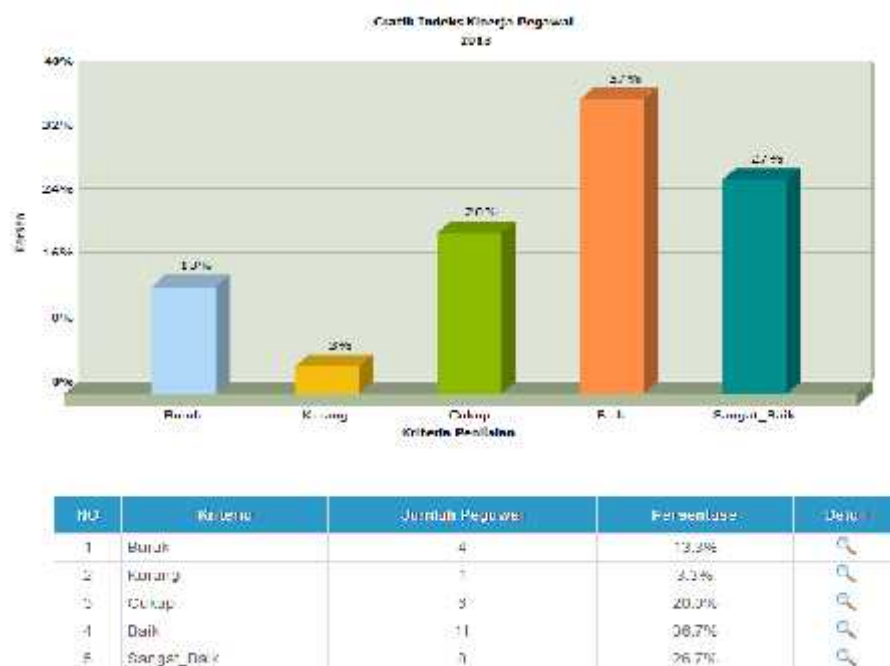
- Tanggal:** A date selection field with a calendar icon.
- NIK:** A text input field with a search icon.
- Nama:** A text input field.
- Nilai Aspek:** A text input field.
- Nilai Relasi:** A text input field.
- Nilai Perbandingan:** A text input field.
- Indeks Kinerja Pegawai:** A text input field.
- Kategori Penilaian:** A text input field with a 'Hitung' button next to it.

At the bottom of the form, there are two buttons: 'Simpan' (Save) and 'Batal' (Cancel).

Gambar 5.9 Tampilan Indeks Kinerja

5.1.3.10. Grafik Indeks Kinerja

Halaman ini digunakan untuk menampilkan hasil akhir dari sistem ini yaitu berupa grafik indeks kinerja pegawai yang berisi informasi persentase masing-masing kriteria beserta tabel



Gambar 5.10 Grafik Indeks Kinerja

Pada gambar 5.10 diatas terdapat tabel persentase indeks kinerja berdasarkan kriteria, pada tabel tersebut ada *icon* kaca pembesar yang terdapat pada kolom detail, fungsi *icon* kaca pembesar tersebut adalah untuk menampilkan daftar pegawai sesuai dengan kriteria yang dipilih, jika *icon* kaca pembesar untuk kriteria buruk diklik maka akan muncul daftar pegawai yang kriterianya buruk dan jika *icon* kaca pembesar untuk kriteria sangat baik diklik maka akan muncul daftar pegawai yang kriterianya sangat baik, seperti yang ditunjukkan pada gambar 5.11 dan gambar 5.12 berikut ini.

Daftar Pegawai yang Kriteria Buruk							
NO	NIP	NAMA	ATASAH	REKAN	PERSEPSIONAL	INDEKS KINERJA	KRITERIA
1	19887390937	SIJ	1.32	1.74	1.81	1.79	Buruk
2	19887398794	SIM	1.74	1.73	1.84	1.77	Buruk
3	19887391234	SIZ	1.57	1.63	1.65	1.61	Buruk
4	19887398855	SIM	1.55	1.53	1.59	1.50	Buruk

Gambar 5.11 Daftar Pegawai yang Kriteria Buruk

Pada gambar 5.11 diatas, ditampilkan daftar pegawai yang kriterianya buruk, fungsi dari daftar pegawai yang kriteria buruk yaitu sebagai bahan pendukung keputusan bagi *top level management* dalam memberikan teguran.

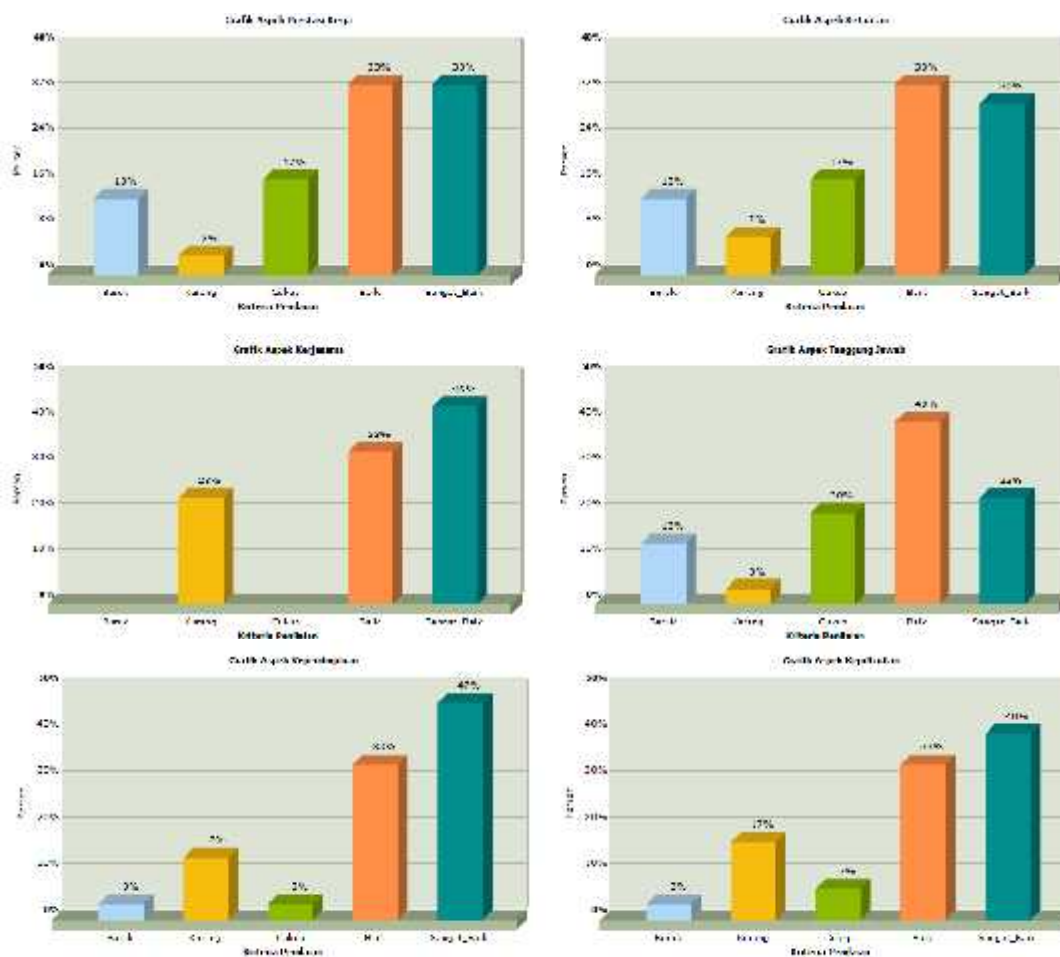
Daftar Pegawai yang Kriteria Sangat Baik							
NO	NIP	NAMA	ATASAH	REKAN	PERSEPSIONAL	INDEKS KINERJA	KRITERIA
1	19887333423	SI A	4.75	4.66	4.57	4.66	Sangat_Baik
2	19887332309	SI G	4.47	4.55	4.61	4.54	Cangat_Baik
3	19887332768	SI H	4.45	4.49	4.58	4.50	Sangat_Baik
4	19887333287	SI I	4.38	4.55	4.53	4.48	Sangat_Baik
5	19887339330	SI B	4.57	4.40	4.39	4.47	Cangat_Baik
6	19887337435	SI AB	4.51	4.62	4.39	4.38	Sangat_Baik
7	19887336287	SI CD	4.36	4.42	4.13	4.30	Sangat_Baik
8	19887332345	SI T	4.20	4.20	4.25	4.27	Cangat_Baik

Gambar 5.12 Daftar Pegawai yang Kriteria Sangat Baik

Pada gambar 5.12 diatas, ditampilkan daftar pegawai yang kriterianya sangat baik, fungsi dari daftar pegawai yang kriteria sangat baik yaitu sebagai bahan pendukung keputusan bagi *top level management* dalam memberikan *reward*.

5.1.3.11. Grafik Aspek Keseluruhan

Halaman ini digunakan untuk menampilkan hasil akhir dari sistem ini yaitu berupa grafik aspek penilaian yang berisi informasi persentase masing-masing aspek beserta tabel.



NO	Aspek	Perilaku Buruk	Perilaku Baik	Keagamaan	Tanggung Jawab	Kepatuhan	Kepedulian
1	Perilaku	17%	13%	12%	13%	13%	13%
2	Keagamaan	24%	0%	22%	17%	10%	16%
3	Tanggung Jawab	10%	3%	10%	42%	31%	29%
4	Kepatuhan	2%	15%	2%	25%	47%	21%
5	Kepedulian	4%	17%	4%	31%	46%	26%

Gambar 5.13 Grafik Aspek Penilaian

5.2. Pengujian Sistem

Pengujian dilakukan untuk memeriksa kesalahan atau *error* pada sistem, pengujian ini bertujuan agar ketika aplikasi diterapkan/digunakan tidak bermasalah sesuai yang telah dirancang dan dibangun berdasarkan analisa yang telah diuraikan. Model dan cara pengujian yang akan dilakukan adalah Pengujian hasil perhitungan, *Black box*, dan *User Acceptance Test*.

5.2.1. Pengujian Hasil Perhitungan

Pengujian Hasil Perhitungan yaitu pengujian yang dilakukan untuk membandingkan hasil perhitungan antara sistem lama dan sistem baru, pengujian hasil perhitungan bertujuan untuk membuktikan keakuratan hasil perhitungan dari sistem baru.

5.2.1.1. Hasil Perhitungan Sistem Lama

Hasil perhitungan indeks kinerja pegawai pada sistem lama dapat dilihat pada Tabel 5.5 Hasil Perhitungan Sistem Lama.

Tabel 5.5. Hasil Perhitungan Sistem Lama

No	Nama Pegawai	Atasan	Persepsional	Rekan Sejawat	Indeks Kinerja	Kategori Penilaian
1	Si A	4.81	4.61	4.75	4.72	Sangat baik
2	Si C	4.50	4.56	4.53	4.53	Sangat baik
3	Si S	4.56	4.22	4.31	4.36	Sangat baik
4	Si H	4.22	4.42	4.44	4.36	Sangat baik
5	Si I	4.14	4.44	4.39	4.32	Sangat baik
6	Si B	4.14	4.19	4.11	4.15	Sangat baik
7	Si E	3.94	3.97	4.00	3.97	Baik

8	Si AB	3.67	3.97	4.14	3.93	Baik
9	Si CD	3.83	3.64	4.00	3.82	Baik
10	Si W	3.83	3.50	3.97	3.77	Baik
11	Si T	3.08	4.25	3.97	3.77	Baik
12	Si X	3.89	3.92	3.47	3.76	Baik
13	Si V	3.83	4.11	3.14	3.69	Baik
14	Si BC	3.58	3.00	4.00	3.53	Baik
15	Si U	3.72	3.33	3.33	3.46	Baik
16	Si DE	3.67	3.00	3.28	3.31	Baik
17	Si F	2.75	4.31	2.67	3.24	Baik
18	Si Y	3.25	3.00	3.06	3.10	Baik
19	Si G	3.06	3.44	2.53	3.01	Baik
20	Si L	2.67	3.00	3.00	2.89	Cukup
21	Si Q	2.97	2.67	3.00	2.88	Cukup
22	Si K	2.58	2.92	3.00	2.83	Cukup
23	Si R	2.33	2.97	2.97	2.76	Cukup
24	Si D	2.78	2.69	2.78	2.75	Cukup
25	Si P	2.75	2.64	2.72	2.70	Cukup
26	Si O	1.64	1.75	1.56	1.65	Kurang
27	Si J	1.33	1.33	1.28	1.31	Kurang
28	Si N	1.25	1.39	1.25	1.30	Kurang
29	Si M	1.19	1.11	1.11	1.14	Kurang
30	Si Z	1.08	1.17	1.17	1.14	Kurang

5.2.1.2. Hasil Perhitungan Sistem Baru

Hasil perhitungan indeks kinerja pegawai pada sistem baru dapat dilihat pada Gambar 5.12 Hasil Perhitungan Sistem Baru.

**REKAPITULASI KINERJA PEGAWAI
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UIN SUSKA RIAU TAHUN 2013**

NO	NAMA	DIAMAN	REKAN	PERSEPSIONAL	INDEKS KINERJA	KATEGORI
1	S. A.	4.73	4.43	4.57	4.60	Kurang_Baik
2	S. D.	4.47	4.55	4.61	4.54	Bergerak_Baik
3	S. H.	4.45	4.41	4.55	4.50	Sangat_Baik
4	S. I.	4.38	4.05	4.03	4.16	Bergerak_Baik
5	S. S.	4.57	4.48	4.39	4.47	Sangat_Baik
6	S. AB	4.14	4.02	4.38	4.38	Bergerak_Baik
7	S. DD	4.36	4.42	4.10	4.30	Bergerak_Baik
8	S. F.	4.29	4.24	4.25	4.27	Sangat_Baik
9	S. W.	4.18	4.25	3.98	4.16	Baik
10	S. X.	4.26	3.89	4.35	4.16	Baik
11	S. I.	3.58	4.29	4.42	4.13	Baik
12	S. D.	4.09	4.11	4.06	4.00	Baik
13	S. HD	4.04	4.47	4.72	4.08	Baik
14	S. V.	4.14	3.61	4.20	4.02	Baik
15	S. U.	4.18	3.83	3.91	3.98	Baik
16	S. De	4.07	3.75	3.61	3.82	Baik
17	S. T.	3.21	3.11	4.62	3.64	Baik
18	S. Y.	3.61	3.45	4.50	3.57	Baik
19	S. G.	3.56	3.05	3.95	3.52	Baik
20	S. D.	3.48	3.59	3.15	3.37	Cukup
21	S. K.	3.03	3.02	3.38	3.31	Cukup
22	S. L.	2.97	3.43	3.40	3.29	Cukup
23	S. H.	3.29	3.30	3.29	3.27	Cukup
24	S. R.	2.80	3.20	3.46	3.22	Cukup
25	S. P.	3.16	3.20	3.10	3.16	Cukup
26	S. O.	2.13	2.05	2.31	2.17	Kurang
27	S. J.	1.82	1.74	1.81	1.79	Duruk
28	S. N.	1.74	1.74	1.84	1.77	Duruk
29	S. Z.	1.57	1.63	1.65	1.61	Duruk
30	S. M.	1.65	1.53	1.59	1.60	Buruk

Gambar 5.14 Hasil Perhitungan Sistem Baru

Berdasarkan pengujian hasil perhitungan sistem lama dan sistem baru dari 30 pegawai menunjukkan bahwa pada hasil perhitungan sistem baru terdapat perbedaan dengan sistem lama yaitu ada 2 orang pegawai yang naik satu tingkat dari kategori baik menjadi sangat baik dan ada 4 pegawai yang turun satu tingkat dari kategori kurang menjadi buruk, hal ini dikarenakan perhitungan pada sistem baru lebih

memperhatikan ketelitian dari segi pembobotan, sehingga sistem baru dapat mengurangi subjektivitas penilaian, perubahan hasil tersebut tidak terlalu signifikan, namun hal ini dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai.

5.2.2. Pengujian Black Box

Pengujian dengan menggunakan *Black Box* yaitu pengujian yang dilakukan untuk antarmuka perangkat lunak, pengujian ini dilakukan untuk memperlihatkan bahwa fungsi-fungsi bekerja dengan baik dalam artian masukkan diterima dengan benar dan keluaran yang dihasilkan benar-benar tepat, pengintegrasian eksternal data berjalan dengan baik.

Tabel 5.6. Pengujian Menu Login

Deskripsi	Prosedur Pengujian	Masukan	Keluaran yang diharapkan	Kriteria evaluasi hasil	Hasil yang didapat	Kesimpulan
Pengujian Login	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masukan nama pengguna dan kata sandi yang benar. 2. Klik tombol Login 3. Tampil menu utama admin, atau atasan atau pegawai biasa 	Data nama pengguna dan kata sandi.	Data berhasil diproses dan tidak ada instruksi error	Layar yang ditampilkan sesuai dengan yang diharapkan.	Data berhasil diproses dan tidak ada instruksi error	berhasil dan diterima
Cek login salah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masukan nama pengguna dan kata sandi yang salah. 2. Klik tombol Login 3. Tampil menu 	Data nama pengguna dan kata sandi.	ada informasi data dimasukkan tidak benar dan harap diulangi lagi.	informasi kesalahan berhasil muncul.	ada informasi data dimasukkan tidak benar dan harap diulangi	berhasil dan diterima

	utama admin, atau atasan atau pegawai biasa				lagi.	
	4. Tampil info “ Username atau password yang dimasukkan salah”					

Tabel 5.7. Pengujian Nilai Atasan

Deskripsi	Prosedur Pengujian	Masukan	Keluaran yang diharapkan	Kriteria evaluasi hasil	Hasil yang didapat	Kesimpulan
Pengujian Nilai atasan untuk semua aspek penilaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Klik icon kaca pembesar 2. Akan tampil menu pop up yang berisi tentang nilai atasan untuk semua aspek penilaian 3. Klik hitung 4. Total nilai atasan berhasil dihitung 5. Klik Simpan 	Nilai atasan untuk semua aspek penilaian	Muncul total nilai atasan yang telah ditambahkan	Layar yang ditampilkan sesuai dengan yang diharapkan.	Muncul total nilai atasan yang telah ditambahkan	Berhasil

Tabel 5.8. Pengujian Nilai Rekan

Deskripsi	Prosedur Pengujian	Masukan	Keluaran yang diharapkan	Kriteria evaluasi hasil	Hasil yang didapat	Kesimpulan
Pengujian Nilai rekan untuk semua aspek	<ol style="list-style-type: none"> 1. Klik icon kaca pembesar 2. Akan tampil menu pop up yang berisi 	Nilai rekan untuk semua aspek penilaian	Muncul total nilai rekan yang telah ditambahkan	Layar yang ditampilkan sesuai dengan yang	Muncul total nilai rekan yang telah	Berhasil

penilaian	tentang nilai rekan untuk semua aspek penilaian 3. Klik hitung 4. Total nilai rekan berhasil dihitung 5. Klik Simpan			diharapkan.	ditambahkan	
-----------	---	--	--	-------------	-------------	--

Tabel 5.9 Pengujian Nilai Persepsional

Deskripsi	Prosedur Pengujian	Masukan	Keluaran yang diharapkan	Kriteria evaluasi hasil	Hasil yang didapat	Kesimpulan
Pengujian Nilai persepsional untuk semua aspek penilaian	1. Klik icon kaca pembesar 2. Akan tampil menu pop up yang berisi tentang nilai persepsional untuk semua aspek penilaian 3. Klik hitung 4. Total nilai persepsional berhasil dihitung 5. Klik simpan	Nilai persepsional untuk semua aspek penilaian	Muncul total nilai persepsional yang telah ditambahkan	Layar yang ditampilkan sesuai dengan yang diharapkan.	Muncul total nilai persepsional yang telah ditambahkan	Berhasil

Tabel 5.10 Pengujian Indeks Kinerja

Prekondisi :

1. Tampilan menu utama admin

Deskripsi	Prosedur Pengujian	Masukan	Keluaran yang diharapkan	Kriteria evaluasi hasil	Hasil yang didapat	Kesimpulan
Pengujian indeks kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Klik icon kaca pembesar 2. Akan tampil menu pop up yang berisi tentang nilai atasan, nilai rekan, nilai persepsional Klik hitung 3. Indeks kinerja berhasil dihitung 4. Klik simpan 	Nilai atasan, nilai rekan, nilai persepsional	Muncul indeks kinerja yang telah ditambahkan	Layar yang ditampilkan sesuai dengan yang diharapkan.	Muncul indeks kinerja yang telah ditambahkan	Berhasil

5.2.2. Pengujian dengan Menggunakan User Acceptance Test

Cara pengujian dengan menggunakan *User Acceptance Test* adalah dengan membuat angket yang didalamnya berisi pertanyaan seputar Tugas Akhir ini, Untuk pengujian ini, kuisisioner tersebut diberikan kepada 3 responden calon pengguna sistem yang berhubungan dengan sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai dengan metode *Profile Matching* menggunakan analisis *Gap*. Untuk melihat pertanyaan-pertanyaan dari kuisisioner yang diajukan dapat dilihat pada lampiran D.

Jawaban dari kuisioner yang telah disebarakan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.11 Jawaban Hasil Pengujian Dengan Kuisioner

NO	PERTANYAAN	JAWABAN		
		YA	TIDAK	RAGU-RAGU
1	Apakah sebelumnya Bapak/Ibu/Saudara/i pernah menggunakan sistem tertentu yang digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai?		3	
2	Apakah sebelumnya Bapak/Ibu/Saudara/i pernah melihat sistem yang sama yaitu Sistem Pendukung Keputusan dalam Mengevaluasi Kinerja Pegawai dengan Metode <i>Profile Matching</i> ?		2	1
3	Setelah Bapak/Ibu/Saudara/i mengetahui dan menggunakan aplikasi Sistem Pendukung Keputusan dalam Mengevaluasi Kinerja Pegawai ini, menurut Bapak/Ibu/Saudara/i sudah baguskah dari segi tampilan atau <i>Interface</i> ?	3		
4	Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i bagaimana penggunaan navigasi atau menu-menu yang tersedia dari aplikasi ini, apakah ada kesulitan dalam penggunaannya?		2	1
5	Dari segi warna pada tampilannya, apakah warna yang ditampilkan dalam aplikasi ini sudah cocok dan serasi ?	3		
6	Dari segi isi, apakah ada informasi yang diberikan oleh Sistem Pendukung Keputusan dalam Mengevaluasi Kinerja Pegawai?	3		
7	Pada saat sistem ini dijalankan, apakah ada kesalahan atau <i>error</i> pada salah satu menu yang disediakan?		2	1
8	Dari segi perhitungan yang Bapak/Ibu/Saudara/i ketahui, apakah hasil perhitungan dari aplikasi tersebut sesuai dengan perhitungan manual?	2		1
9	Dari hasil yang telah diberikan, apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara/i penggunaan metode <i>Profile Matching</i> sudah cocok diterapkan dalam sistem ini?	2		1
10	Menurut Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah puas hasil yang dikeluarkan atau direkomendasikan oleh sistem tersebut dari keterangan laporan hasilnya?	3		
11	Apakah setelah ada aplikasi Sistem Pendukung Keputusan dalam Mengevaluasi Kinerja Pegawai	3		

	ini, Bapak/Ibu/Saudara/i merasa terbantu dalam mengevaluasi kinerja pegawai?			
12	Untuk jangka waktu yang akan datang, apakah Bapak/Ibu/Saudara/i akan menggunakan Sistem Pendukung Keputusan dalam Mengevaluasi Kinerja Pegawai ?	3		
13	Apakah Sistem Pendukung Keputusan dalam Mengevaluasi Kinerja Pegawai ini perlu diterapkan di UIN Suska Riau?	3		

Berdasarkan tabel 5.11 dapat diambil kesimpulan bahwa kuisisioner yang diajukan kepada 3 responden yang telah melakukan pengujian pada sistem ini dapat diambil kesimpulan bahwa sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai ini dapat diterima dengan baik dan *knowledge* yang dihasilkan berupa persentase indeks kinerja pegawai dan persentase aspek penilaian.

5.3. Kesimpulan Pengujian

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai ini dirancang dan dibangun dapat memberikan hasil yang diharapkan oleh penulis yaitu:

1. Berdasarkan pengujian hasil perhitungan sistem lama dan sistem baru dari 30 pegawai menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang berubah satu tingkat kriterianya, perubahan hasil tersebut tidak terlalu signifikan, namun hal ini dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai.
2. *Pada implementasi* sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai, keluaran yang dihasilkan sesuai dengan analisa dan perancangan.
3. Dari tabel 5.11 hasil kuisisioner dapat diambil keputusan bahwa sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai ini dapat diterima *user* dengan

baik, mudah dipahami, serta dapat membantu dalam mengevaluasi kinerja pegawai.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Setelah melalui tahap pengujian pada sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai menggunakan metode *Profile Matching* telah berhasil dibangun untuk menghasilkan persentase indeks kinerja pegawai dan persentase aspek penilaian.
2. Bobot penilaian menggunakan metode *Profile Matching*.
3. Berdasarkan pengujian hasil perhitungan sistem lama dan sistem baru terhadap 30 pegawai menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang berubah satu tingkat kriterianya, hal ini dikarenakan sistem baru lebih memperhatikan ketelitian dari segi pembobotan, sehingga sistem baru dapat mengurangi subjektivitas penilaian, perubahan hasil perhitungan tidak terlalu signifikan, namun hal ini dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan *user acceptance test* menunjukkan bahwa sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai ini dapat diterima *user* dengan baik, mudah dipahami serta dapat membantu dalam mengevaluasi kinerja pegawai.

6.2. Saran

Saran yang dapat diberikan penulis untuk pengembangan selanjutnya yaitu :

1. Sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai dapat dikembangkan lagi untuk tingkat universitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwijaya, *Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan pada PT. Sysmex Menggunakan Metode Profile Matching*, Universitas Komputer Indonesia, 2009.
- Gaffar, *Audit Kinerja Sebagai Alat untuk Menilai Efisiensi dan Efektifitas sebuah Perusahaan*, Universitas Negeri Gorontalo, 2005.
- Handoyo, Djoni H, *Pembuatan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan untuk Proses Kenaikan Jabatan dan Perencanaan Karir pada PT. X*, Universitas Kristen Petra, 2009.
- Kusrini, *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2007
- Muchsan, Falahah, Galih, *Penerapan Gap Analisis pada Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan (studi kasus PT.XYZ)*, STMIK Amik, Bandung, 2011
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, Jakarta : 2011
- Riyani, Awang Harsa, Ahmad Rofiq, *Sistem Pendukung Keputusan Sertifikasi Badan Usaha Pelaksana Jasa Konstruksi Pada BPD GAPENSI Kaltim*, Universitas Mulawarman, 2010.
- Turban Efraim, Ronson E Jay, Liang Ting-peng, *Decision Suport System And Intelligent System Jilid 1*, Yogyakarta : Penerbit Andi, Jogjakarta, 2005.