

# Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan untuk Kenaikan Gaji pada PT AAA

<sup>1</sup>Adhika Pramita Widyassari

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Teknologi Ronggolawe Cepu

<sup>1</sup>Blora, Indonesia

E-mail: <sup>1</sup>dika\_trunix@yahoo.com

*Abstract*— PT AAA merupakan perusahaan yang bergerak dibidang proses instrumentasi dan desain listrik, pengadaan dan konstruksi instrument. Dalam salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawannya PT AAA memberikan kenaikan gaji kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Dalam pemberian kenaikan gaji karyawan kadang kala tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Pemberian kenaikan gaji karyawan sering kali dipukul rata, atau kadang kala pemberian kenaikan gaji hanya dengan memperkirannya saja, tanpa penerapan perhitungan yang kuat. Untuk itulah perlu adanya aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan untuk kenaikan gaji. Salah satu metode yang digunakan adalah menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP). Metode ini dipilih karena mampu menyelesaikan penilaian kinerja karyawan berdasarkan kriteria-kriteria yang sudah ditentukan, yang nantinya akan dijadikan acuan dalam pemberian kenaikan gaji itu sendiri. Hasil dari aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan untuk kenaikan gaji tidak hanya menentukan siapa saja karyawan yang berhak mendapatkan kenaikan gaji akan tetapi juga menentukan berapa besar persentase kenaikan gaji masing-masing karyawan.

*Keywords*— Sistem Pendukung Keputusan, Kinerja Karyawan, Analytical Hierarchy Process (AHP)

## I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu menginginkan hasil yang maksimum dalam proses produksi/kerjanya. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut perlu adanya dukungan dari setiap unsur perusahaan termasuk di dalamnya karyawan. Dalam usaha mencapai peningkatan produksi/kerja juga ditandai dengan adanya dukungan yang kuat dari keuangan dan tunjangan-tunjangan lain dalam perusahaan. Perusahaan akan memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja/prestasi yang baik, dan hal ini akan membuat karyawan bekerja sebaik mungkin.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sarana dan prasarana, kepemimpinan yang baik, lingkungan atau komunikasi yang baik antara karyawan dengan manajer, kesempatan berprestasi, dan tidak terlepas adanya kenaikan gaji [1]. Sedangkan kaitannya terhadap

penilaian kinerja adalah sebagai salah satu alat untuk dapat memberikan pembedaan dalam pemberian penghargaan kepada karyawan dan adanya keterbatasan budget perusahaan, dimana pada akhirnya perusahaan akan lebih memberikan prioritas biaya tenaga kerja kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan, untuk memotivasi karyawan untuk terus memberikan kinerja yang terbaik.

PT. AAA memberikan kenaikan gaji karyawan setiap tahunnya. Pada tahun 2015 kenaikan gaji maksimum yang diberikan kepada karyawan sebesar 8%, dan pada tahun 2016 kenaikan gaji maksimum sebesar 10%. Yang dimaksud kenaikan gaji maksimum 8% adalah tidak berarti setiap karyawan menerima kenaikan gaji sebesar 8%, tergantung pada kinerja karyawan itu sendiri serta lama dia bekerja. Pada penerapannya selama ini pemberian kenaikan gaji karyawan kadang kala tidak sesuai dengan hasil penilaian kinerja karyawan dan lama kerjanya. Pemberian kenaikan gaji karyawan sering kali dipukul rata, atau kadang kala supervisor mempromosikan kenaikan gaji karyawan dengan memperkirannya saja, tanpa penerapan perhitungan yang kuat (tidak sesuai dengan kinerja dan lama kerja) dan pihak manajemen langsung menerima. Dan pada sebulan atau dua bulan kemudian setelah diriview kembali ternyata tidak sesuai atau tidak tepat. Sehingga akhirnya terjadi perubahan kembali, dan itu sangat tidak efektif dan tidak efisien.

Untuk itulah perlu adanya aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan untuk kenaikan gaji. Salah satu metode yang digunakan adalah menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP). Metode ini dipilih karena mampu menyelesaikan penilaian prestasi kerja karyawan berdasarkan kriteria-kriteria yang sudah ditentukan, yang nantinya akan dijadikan acuan dalam pemberian kenaikan gaji itu sendiri. AHP merupakan kerangka untuk membantu memecahkan persoalan yang kompleks dengan menstrukturkan suatu hirarki kriteria (indikator) dan menarik berbagai pertimbangan guna menggunakan bobot atau prioritas [2].

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk merancang suatu sistem pendukung keputusan dalam penilaian kinerja karyawan berdasarkan prestasi kerja karyawan di PT AAA yang digunakan sebagai acuan dalam pemberian kenaikan gaji.

### **A. Pengumpulan Data**

Berdasarkan jenis datanya, data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah :

#### **1. Pengumpulan Data Primer**

Data primer adalah data yang diambil langsung dari obyek penelitian atau merupakan data yang berasal dari sumber asli atau pertama [3]. Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui teknik observasi dan wawancara, dimana dalam penelitian ini data itu meliputi:

##### **a. Data nilai standar prestasi karyawan**

Data ini diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak manajemen (HRD)

b. Data kepegawaian dan prestasi kerja

Data ini diambil dari hasil observasi di PT. AAA Cabang Bojonegoro

c. Data pembobotan masing-masing kriteria prestasi kerja

Data ini diperoleh dari hasil lembar pengisian kepada pihak manajemen

2. Pengumpulan Data skunder

Data skunder adalah data yang tidak di dapatkan secara langsung dari objek penelitian, melainkan data yang berasal dari sumber yang telah di kumpulkan oleh pihak lain. Teknik pengumpulan data skunder dilakukan dengan cara studi dokumentasi dan literatur, dimana dalam penelitian ini data itu meliputi: Data berupa pedoman dalam skala upah/gaji. Data ini diperoleh dari hasil studi literature pada Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) dan bagian SDM.

B. Langkah-langkah Penelitian

Metodologi penelitian digambarkan dalam bentuk langkah-langkah yang akan dilakukan peneliti yaitu:

1. Perumusan masalah

Didasarkan pada tinjauan pustaka, pencarian referensi dan data-data yang diperlukan. Kemudian setelah merumuskan masalah, maka ditetapkan pula tujuan dari pemecahan masalah yang akan dilakukan.

2. Perancangan Struktur Hirarki

Setelah data yang dibutuhkan terkumpul, maka dilakukan perancangan struktur hirarki penilaian kinerja karyawan untuk kenaikan gaji yaitu berisikan kriteria dan alternatif penilaian kinerja karyawan.

3. Pengumpulan Lembar Pengisian Skala Nilai

Lembar pengisian skala nilai berisi tentang skala banding penilaian antara kriteria penilaian kinerja yang telah diisi oleh pihak manajemen untuk diolah dengan metode AHP. Skala kepentingan pada metode AHP dijelaskan pada tabel 1.

**Tabel 1. SKALA KEPENTINGAN**

Nilai	Keterangan
1	Kriteria/Alternatif A sama penting dengan kriteria/alternatif B
3	A sedikit lebih penting dari B
5	A jelas lebih penting dari B
7	A sangat jelas lebih penting dari B
9	Mutlak lebih penting dari B
2,4,6,8	Apabila ragu-ragu antara dua nilai yang berdekatan

Kebalikan	Jika alternatif 1 dibandingkan dengan alternatif 2 nilainya 3, maka alternatif 2 dibandingkan dengan alternatif 1 nilainya 1/3
-----------	--

#### 4. Menentukan Bobot Kriteria Penilaian Kinerja

Dilakukan untuk menghasilkan bobot masing-masing kriteria penilaian kinerja. Pengolahan dilakukan dengan menggunakan metode AHP yaitu dengan perbandingan matriks berpasangan.

#### 5. Menguji konsistensi

Pengujian ini dilakukan dengan mencari nilai rasio inkonsistensi untuk tim penilai kinerja. Pengujian ini dilakukan terhadap kriteria penilaian kinerja karyawan yang telah ditentukan. Jika nilai rasio konsistensi kurang atau sama dengan 0.1 berarti penilaian dapat dipertanggung jawabkan [4].

$$\text{Indeks Konsistensi (CI)} = CI = \frac{\lambda_{maks} - n}{n - 1} \quad (1)$$

$$\text{Ratio Konsistensi} = CR = \frac{CI}{RI} \quad , \quad (2)$$

#### 6. Format Perhitungan Penilaian Kinerja Karyawan

Setelah bobot dari masing-masing kriteria diperoleh dan prioritas keseluruhan telah ditentukan, maka masing-masing bobot tersebut dikalikan dengan nilai yang diberikan oleh penilai yang akhirnya jumlah dari seluruh skor tersebut itulah yang menjadi nilai kinerja karyawan.

#### 7. Format Perhitungan Kenaikan Gaji Karyawan

Melalui nilai kinerja karyawan, dapat ditentukan karyawan yang berhak menerima kenaikan gaji dan melalui nilai kinerja juga dapat digunakan untuk menentukan berapa besar kenaikan gaji masing-masing karyawan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT AAA

PT AAA selama ini sudah melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawannya. Penilaian kinerja dilakukan oleh supervisor masing-masing bagian dan supervisor memberikan rekomendasi kenaikan gaji karyawan, yang kemudian diproses oleh admin untuk diajukan kepada pimpinan atau manager. Akan tetapi pada pemberian kenaikan gaji karyawan, supervisor hanya memperkirakannya saja dan kadangkala pemberian kenaikan gaji karyawan besarnya dipukul rata. Sehingga dalam pemberian kenaikan gaji karyawan kurang tetap atau kurang sesuai dengan kinerja dari masing-masing karyawan.

Dari situlah perlu adanya pembaruan untuk membantu memecahkan permasalahan dalam penilaian kinerja karyawan untuk kenaikan gaji. Sehingga dibuatlah suatu aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan untuk kenaikan gaji.

## B. Analisis Sistem

Data-data yang dibutuhkan untuk sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan sebagai analisis untuk kenaikan gaji ini adalah data karyawan, data nilai karyawan, data setting, data kriteria dan rating dan nilainya yang ditentukan oleh management. Berikut ini adalah langkah proses AHP:

### 1. Identifikasi tujuan, kriteria, sub kriteria, rating dan nilai rating dalam suatu hirarki

Tujuan : penilaian kinerja karyawan untuk kenaikan gaji

Kriteria : terdiri dari 13 buah kriteria yang berpengaruh dalam penilaian kinerja karyawan untuk kenaikan gaji. Berikut ini adalah kriteria-kriteria yang ditentukan pihak management:

- a. Kemampuan Kerja. Karyawan mempunyai kemampuan dalam bidang tertentu sesuai dengan posisi atau jabatan masing-masing, dan berpengalaman.
- b. Hasil Kerja. Disetiap batas waktu tertentu yang telah dirancang, karyawan mampu menyelesaikan tugasnya
- c. Sistematis Kerja. Setiap tugas dilaksanakan oleh karyawan sesuai urutan yang sistematis
- d. Tanggung Jawab. Setiap karyawan harus memiliki tanggung jawab atas kewajiban dan tugas dari masing-masing karyawan
- e. Kerja Sama. Karyawan harus dapat bekerja sama dengan setiap karyawan, siapapun itu, dan menyelesaikan setiap permasalahan bersama
- f. Inisiatif. Karyawan mampu memiliki inisiatif untuk melakukan sesuatu hal yang benar apabila mengalami saat-saat yang tidak terduga, berfikir smart
- g. Kedisiplinan. Setiap karyawan harus disiplin disetiap moment yang telah diagendakan
- h. Kepatuhan. Karyawan harus mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan, misalnya dalam hal safety, dan karyawan patuh kepada atasan
  - i. Kejujuran. Karyawan harus memiliki kejujuran dalam setiap hal yang dipertanyakan mengenai tanggung jawab pekerjaan, dalam hal keamanan lingkungan perusahaan.
  - j. Ketelitian/Kecermatan. Setiap tugas/tanggung jawab karyawan dilaksanakan secara teliti, dan tidak ada kesalahan
  - k. Dedikasi. Karyawan memberikan sebuah pengorbanan berupa tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan perusahaan
  - l. Lama Kerja. Lama kerja diukur dari saat karyawan memulai bergabung diperusahaan,. Karyawan yang bergabung dibawah 6 bulan maka mendapatkan nilai kurang, karyawan yang bergabung diatas 6 bulan dan di bawah 12 bulan dinilai cukup, dan karyawan yang bergabung lebih dari atau sama dengan 12 bulan dinilai baik (dari segi lama kerja).

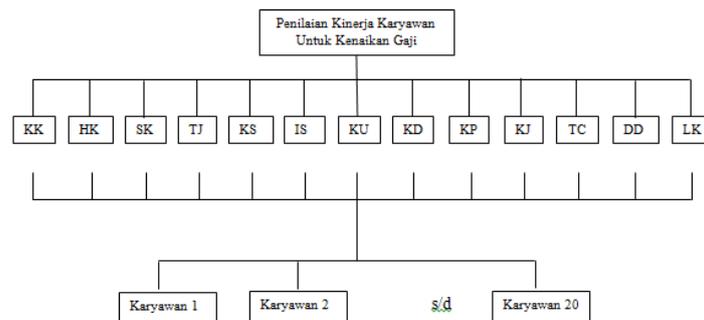
Sedangkan untuk rating dan nilai rating dari kriteria dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2.** Rating dan Nilai Rating

Rating	Nilai Rating
Baik	3
Cukup	2
Kurang	1

2. Membuat struktur hirarki yang terdiri dari struktur tujuan, kriteria, dan alternatif.

Berikut adalah struktur hirarki pada sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan untuk kenaikan gaji



**Gambar 1.** HIRARKI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

3. Melakukan *pairwise comparison* untuk semua kriteria. Berikut ini adalah matriks perbandingan berpasangan dari setiap kriteria yang nilainya ditentukan oleh manajemen.

**Tabel 3.** MATRIKS PERBANDINGAN BERPASANGAN

	KK	HK	SK	TJ	KS	IS	KU	KD	KP	KJ	TC	DD	LK
KK	1	1	0.333	0.333	0.333	0.333	0.333	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	3
HK	1	1	0.333	0.333	0.333	0.333	0.333	0.333	0.2	0.2	0.2	0.2	3
SK	3	3	1	0.333	0.333	0.333	0.333	0.333	0.2	0.2	0.2	0.2	3
TJ	3	3	3	1	0.333	0.333	0.333	0.333	0.333	0.2	0.2	0.2	3
KS	3	3	3	3	1	0.333	0.333	0.333	0.333	0.2	0.2	0.2	3
IS	3	3	3	3	3	1	0.333	0.333	0.333	0.2	0.2	0.2	5
KU	3	3	3	3	3	3	1	0.333	0.333	0.333	0.333	0.2	5
KD	5	3	3	3	3	3	3	1	0.333	0.333	0.333	0.2	5
KP	5	5	5	3	3	3	3	3	1	1	0.333	0.333	5
KJ	5	5	5	5	5	5	3	3	1	1	0.333	0.333	5
TC	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	1	0.333	5
DD	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	5
LK	0.333	0.333	0.333	0.333	0.333	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	1
JML	42.33	40.33	37	32.33	29.67	26.87	20.2	17.4	10.47	10.07	6.733	3.799	51

**Tabel 4.** PERHITUNGAN PRIORITAS SETIAP KRITERIA

	KK	HK	SK	TJ	KS	IS	KU	KD	KP	KJ	TC	DD	LK	JML	PRIO
KK	0.024	0.025	0.009	0.01	0.011	0.012	0.016	0.011	0.019	0.02	0.03	0.053	0.059	0.299	0.023
HK	0.024	0.025	0.009	0.01	0.011	0.012	0.016	0.019	0.019	0.02	0.03	0.053	0.059	0.307	0.024
SK	0.071	0.074	0.027	0.01	0.011	0.012	0.016	0.019	0.019	0.02	0.03	0.053	0.059	0.422	0.032
TJ	0.071	0.074	0.081	0.031	0.011	0.012	0.016	0.019	0.032	0.02	0.03	0.053	0.059	0.509	0.039
KS	0.071	0.074	0.081	0.093	0.034	0.012	0.016	0.019	0.032	0.02	0.03	0.053	0.059	0.594	0.046
IS	0.071	0.074	0.081	0.093	0.101	0.037	0.016	0.019	0.032	0.02	0.03	0.053	0.098	0.725	0.056
KU	0.071	0.074	0.081	0.093	0.101	0.112	0.05	0.019	0.032	0.033	0.05	0.053	0.098	0.866	0.067
KD	0.118	0.074	0.081	0.093	0.101	0.112	0.149	0.057	0.032	0.033	0.05	0.053	0.098	1.050	0.081
KP	0.118	0.124	0.135	0.093	0.101	0.112	0.149	0.172	0.096	0.099	0.05	0.088	0.098	1.434	0.110
KJ	0.118	0.124	0.135	0.155	0.169	0.186	0.149	0.172	0.096	0.099	0.05	0.088	0.098	1.638	0.126
TC	0.118	0.124	0.135	0.155	0.169	0.186	0.149	0.172	0.287	0.298	0.149	0.088	0.098	2.126	0.164
DD	0.118	0.124	0.135	0.155	0.169	0.186	0.248	0.287	0.287	0.298	0.446	0.263	0.098	2.813	0.216
LK	0.008	0.008	0.009	0.01	0.011	0.007	0.01	0.011	0.019	0.02	0.03	0.053	0.019	0.216	0.017

**Tabel 5.** PERHITUNGAN NIAI  $\lambda$  UNTUK PERHITUNGAN UJI KONSISTESNSI  $\lambda$

	KK	HK	SK	TJ	KS	IS	KU	KD	KP	KJ	TC	DD	LK	JML	BBT	
KK	0.023	0.024	0.011	0.013	0.015	0.019	0.022	0.016	0.022	0.025	0.033	0.043	0.05	0.32	0.023	13.71
HK	0.023	0.024	0.011	0.013	0.015	0.019	0.022	0.027	0.022	0.025	0.033	0.043	0.05	0.33	0.024	13.823
SK	0.069	0.071	0.032	0.013	0.015	0.019	0.022	0.027	0.022	0.025	0.033	0.043	0.05	0.44	0.032	13.603
TJ	0.069	0.071	0.097	0.039	0.015	0.019	0.022	0.027	0.037	0.025	0.033	0.043	0.05	0.55	0.039	13.967
KS	0.069	0.071	0.097	0.118	0.046	0.019	0.022	0.027	0.037	0.025	0.033	0.043	0.05	0.66	0.046	14.366
IS	0.069	0.071	0.097	0.118	0.137	0.056	0.022	0.027	0.037	0.025	0.033	0.043	0.08	0.82	0.056	14.663
KU	0.069	0.071	0.097	0.118	0.137	0.167	0.067	0.027	0.037	0.042	0.055	0.043	0.08	1.01	0.067	15.204
KD	0.115	0.071	0.097	0.118	0.137	0.167	0.2	0.081	0.037	0.042	0.055	0.043	0.08	1.24	0.081	15.418
KP	0.115	0.118	0.162	0.118	0.137	0.167	0.2	0.242	0.11	0.126	0.055	0.072	0.08	1.71	0.110	15.465
KJ	0.115	0.118	0.162	0.196	0.228	0.279	0.2	0.242	0.11	0.126	0.055	0.072	0.08	1.99	0.126	15.774
TC	0.115	0.118	0.162	0.196	0.228	0.279	0.2	0.242	0.331	0.378	0.164	0.072	0.08	2.57	0.164	15.703
DD	0.115	0.118	0.162	0.196	0.228	0.279	0.333	0.404	0.331	0.378	0.491	0.216	0.08	3.33	0.216	15.411
LK	0.008	0.008	0.011	0.013	0.015	0.011	0.013	0.016	0.022	0.025	0.033	0.043	0.02	0.24	0.017	14.123

Menghitung prioritas rating dengan cara membandingkan nilai rating dengan total nilai rating. Untuk menghitung prioritas ideal, normalisasi dengan cara membagi setiap prioritas dengan nilai tertinggi dari setiap prioritas.

$$\lambda \text{ max} = \frac{\text{total}}{\text{jumlah kriteria}} = \frac{191,231}{13} = 14,710$$

$$CI = \frac{\lambda \text{maks} - n}{n - 1} = \frac{14,710 - 13}{13 - 1} = \frac{1,71}{12} = 0,143$$

$$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0,143}{1,56} = 0,09135$$

Karena nilai consistensi ratio < 0,10 : jadi kriteria penilaian konsisten dan dapat diterima (*acceptable*).

**Tabel 6.** PRIORITAS RATING UNTUK SEMUA KRITERIA

Rating	Nilai Rating	Prioritas	Prioritas Ideal
Baik	3	0,5	1
Cukup	2	0,33	0,66
Kurang	1	0,17	0,34

**Tabel 7.** PERHITUNGAN BOBOT SETIAP KARYAWAN

Karyawan	Kriteria													Bobot
	KK	HK	SK	TJ	KS	IS	KU	KD	KP	KJ	TC	DD	LK	
K-1	1	0.66	0.66	1	0.34	1	1	0.66	0.66	1	0.66	0.66	1	0.756636
K-2	0.66	1	0.34	1	1	0.66	1	0.66	1	1	1	0.66	1	0.850739
K-20	0.66	0.66	0.66	0.34	0.34	0.66	0.66	0.66	0.66	0.66	0.66	0.66	1	0.638508

### C. Perhitungan Kenaikan Gaji Karyawan

Untuk keluaran yang pertama adalah menentukan siapa yang berhak menerima kenaikan gaji, dengan melihat hasil bobot penilaian setiap karyawan, dimana seperti yang telah disampaikan oleh manajemen batasan nilai standart yang ditentukan adalah nilai 'cukup' atau 2, dengan prioritas ideal =

0.66. Sehingga nilai atau bobot karyawan dengan nilai dibawah 2 atau prioritas ideal 0,66, maka tidak akan mendapatkan kenaikan gaji.

Dari contoh perhitungan di atas, maka karyawan yang berhak mendapatkan kenaikan gaji adalah karyawan ke-1 dan karyawan ke-2.

**Tabel 8.** BOBOT ATAU NILAI KARYAWAN

Karyawan	bobot
K-1	0.757
K-2	0.851
K-20	0.639

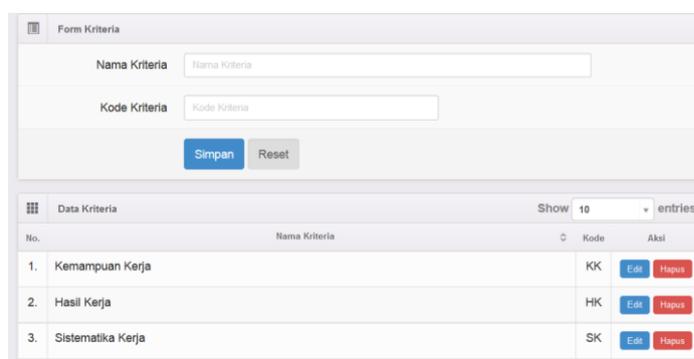
Kemudian keluaran yang kedua adalah berapa persentase kenaikan gaji masing-masing karyawan. Untuk menentukan persentase kenaikan gaji masing-masing karyawan adalah dengan cara mendistribusikan kenaikan gaji maximal yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan nilai yang telah diperoleh masing-masing karyawan. Kenaikan gaji maximal yang telah ditentukan oleh perusahaan tahun 2017 adalah 11%. Jadi cara menghitungnya adalah mengalikan bobot nilai yang diperoleh karyawan dengan persentase maximal gaji yang ditentukan oleh perusahaan, kemudian dibagi dengan nilai maximal karyawan. Untuk nilai maximal karyawan telah ditentukan adalah nilai ‘baik’ atau 3 dengan prioritas ideal = 1.

$$\text{Persentase kenaikan gaji karyawan} = \frac{\% \text{max gaji} \times \text{bobot}}{\text{Nilai max}}$$

$$\text{Karyawan ke-1} = 11\% \times 0,757 / 1 = 8,23\%$$

$$\text{Karyawan ke-2} = 11\% \times 0,851 / 1 = 9,358\%$$

**D. Implementasi**



**Gambar 2.** IMPLEMENTASI FORM DATA KRITERIA

Gambar 3. IMPLEMENTASI FORM DATA KRITERIA

Gambar 4. IMPLEMENTASI FORM DATA SETTING

No.	NIK	Nama Karyawan	Kriteria											Total		
			Kemampuan Kerja	Hasil Kerja	Sistematis Kerja	Tanggung Jawab	Kerja Sama	Inisiatif	Keuletan	Kedisiplinan	Kepatuhan	Kejujuran	Ketelitian Kecermatan		Dedikasi	Lama Kerja
1.	0013	Angga Kusuma Rahmawati	0.0709123	0.0811964	0.0903129	0.102526	0.113355	0.125006	0.140788	0.164844	0.200143	0.245834	0.283404	0.330116	0.0515616	2.000000011
2.	0023	Suparman	0.0709123	0.0811964	0.0903129	0.102526	0.113355	0.125006	0.211182	0.247266	0.300214	0.245834	0.283404	0.330116	0.0773424	2.278688344
3.	0052	Khakim Amri	0.0709123	0.0811964	0.0903129	0.153789	0.113355	0.125006	0.211182	0.247266	0.200143	0.245834	0.425106	0.495174	0.0773424	2.536619879
4.	0056	Andhy Ivonne	0.0709123	0.0811964	0.0903129	0.102526	0.113355	0.125006	0.211182	0.247266	0.300214	0.388751	0.283404	0.495174	0.0773424	2.56664340
5.	0063	Suparlan	0.0709123	0.0811964	0.0903129	0.153789	0.170033	0.187509	0.140788	0.247266	0.300214	0.368751	0.283404	0.495174	0.0773424	2.666693165
6.	0081	Sukman	0.0709123	0.0811964	0.0903129	0.102526	0.170033	0.187509	0.140788	0.164844	0.300214	0.245834	0.283404	0.495174	0.0773424	2.410090975
7.	0084	Arif Umbar Wiyono	0.106368	0.0811964	0.0903129	0.153789	0.170033	0.187509	0.140788	0.247266	0.300214	0.368751	0.283404	0.495174	0.0773424	2.702149286
8.	0122	Paring Lilik Suwito	0.106368	0.121795	0.135469	0.102526	0.113355	0.187509	0.140788	0.247266	0.200143	0.245834	0.425106	0.495174	0.0773424	2.598676741
9.	0211	Doni Heriawan	0.0709123	0.0811964	0.0451565	0.102526	0.113355	0.062503	0.140788	0.247266	0.300214	0.245834	0.141702	0.330116	0.0773424	1.958912733
10.	0221	Antonius Suharno	0.0709123	0.0811964	0.0903129	0.102526	0.113355	0.125006	0.140788	0.164844	0.200143	0.245834	0.141702	0.330116	0.0773424	1.884078666
11.	0250	Ika Junita	0.106368	0.121795	0.135469	0.102526	0.113355	0.187509	0.211182	0.164844	0.200143	0.368751	0.425106	0.330116	0.0773424	2.544507816
12.	0281	Mukh Junaedi Abdillah	0.0709123	0.0811964	0.0903129	0.102526	0.113355	0.062503	0.140788	0.164844	0.300214	0.245834	0.141702	0.330116	0.0773424	1.921647101
13.	0300	Pasiman	0.0709123	0.0811964	0.0903129	0.102526	0.0566777	0.062503	0.140788	0.164844	0.200143	0.245834	0.141702	0.330116	0.0773424	1.764897901

Gambar 5. IMPLEMENTASI FORM PERHITUNGAN NILAI KARYAWAN

No.	NIK	Nama	Gaji Lama	Nilai	kenaikan Gaji (%)	kenaikan Gaji (Rp)	Gaji Baru
1.	0084	Arif Umbar Wiyono	Rp 2.840.200,00	2.713753078132868	9.95	Rp 282.512,05	Rp 3.122.812,05
2.	0063	Suparlan	Rp 2.650.000,00	2.6907143481075764	9.87	Rp 261.447,74	Rp 2.911.447,74
3.	0056	Andhy Ivonne	Rp 2.588.300,00	2.616661224514246	9.59	Rp 248.332,49	Rp 2.836.632,49
4.	0122	Paring Lilik Suwito	Rp 2.588.300,00	2.6122861616313457	9.58	Rp 247.917,28	Rp 2.836.217,28
5.	0518	Moch Endang Z	Rp 2.840.200,00	2.592546459287405	9.51	Rp 269.989,52	Rp 3.110.189,52
6.	0052	Khakim Amri	Rp 2.588.300,00	2.583148891346693	9.47	Rp 245.152,12	Rp 2.833.452,12
7.	0330	Eddy	Rp 2.840.200,00	2.577179316431284	9.45	Rp 268.389,17	Rp 3.108.589,17
8.	0401	Sukemi	Rp 2.840.200,00	2.551543463021517	9.36	Rp 265.719,44	Rp 3.105.919,44
9.	0250	Ika Junita	Rp 2.588.300,00	2.507686670869589	9.19	Rp 237.990,33	Rp 2.826.290,33
10.	0418	Mochammad Saputro	Rp 2.696.000,00	2.4906947053968906	9.13	Rp 246.122,15	Rp 2.942.122,15
11.	0081	Sukman	Rp 3.093.200,00	2.444722397744656	8.96	Rp 277.279,55	Rp 3.370.479,55
12.	0023	Suparman	Rp 1.760.000,00	2.2743265070021152	8.34	Rp 146.769,87	Rp 1.906.769,87
13.	0485	Ranjani	Rp 2.310.000,00	2.1505784782903194	7.89	Rp 182.153,32	Rp 2.492.153,32

Gambar 6. IMPLEMENTASI FORM KENAikan GAJI KARYAWAN

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dalam tesis ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Dengan membangun aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode AHP dapat dijadikan sebagai analisis dalam menentukan kenaikan gaji karyawan yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Mekanisme pendistribusian kenaikan gaji karyawan dengan mengacu pada hasil penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode AHP telah sesuai dengan yang diharapkan, yaitu menghasilkan hasil persentase kenaikan gaji yang mempunyai validitas tinggi dengan nilai error 0,194152. Saran untuk penelitian tentang aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan untuk kenaikan gaji kedepan agar aplikasi dibuat berbasis web, jadi PT AAA pusat Jakarta dapat secara langsung memantau sendiri kantor-kantor cabang yang ada di seluruh Indonesia.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] R. A Yani, “Sistem Penunjang Keputusan Penetapan Dosen Pembimbing Dan Dosen Penguji Skripsi dengan Menggunakan Metode AHP,” 2015.
- [2] Z. Hasibuan, Metodologi Penelitian Pada Bidang Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2007.
- [3] K. Kusriani, Konsep dan aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2007.
- [4] H. Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 9. PT Bumi Aksara, 2007.