

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
MALESTORE BERBASIS WEB MENGGUNAKAN METODE ANALYTICAL
HIERARCHY PROCESS**

Helda Yunita¹⁾, Maulana Syahril Ramadhan²⁾, Feiliana Tan³⁾

Jl Pangeran Hidayatullah, Banua Anyar, Banjarmasin

*Email : hheldayyunita@gmail.com¹⁾, lanasyahrilramadhan@gmail.com²⁾,
feilianatan@gmail.com³⁾*

Abstract

This research aims to design and develop a web-based Malestore employee performance assessment application using the Analytical Hierarchy Process (AHP) method. This application aims to help Malestore leaders measure and evaluate employee performance efficiently and objectively.

The AHP method is used in this research because it is able to combine qualitative and quantitative approaches in decision making. In the context of employee performance assessment, AHP allows Malestore leadership to consider relevant factors and give appropriate weight to certain scenarios. This application was developed based on a web application as its main base so that it can be accessed easily by Malestore. Some of the features included in this application include: employee data management, performance assessment based on predetermined criteria, calculation of criteria weights using the AHP method, and automatic creation of employee performance reports.

By using the Malestore employee performance assessment application, Malestore leaders can carry out the employee assessment process more efficiently and objectively. The assessment results obtained can be used as a basis for making decisions regarding providing incentives and training for employees.

Keyword : Performance Appraisal, AHP, Decision Support Systems

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan atau instansi adalah salah satu faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan. Pada dasarnya, SDM dalam suatu organisasi itu mempunyai peran yaitu sebagai peraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, SDM yang tersedia perlu dikembangkan agar memenuhi berbagai tuntutan pada era globalisasi modern ini.

Dalam suatu perusahaan atau instansi “penilaian kinerja” sangat bermanfaat untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi suatu sifat-sifat dan poin-poin parameter yang bersangkutan

dengan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada pada perusahaan atau instansi tersebut.

Malestore adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan yang berfokus pada fashion, toko ini didirikan pada tanggal 15 November 2015. Sesuai dengan namanya Malestore menjual beberapa macam barang berupa pakaian khusus untuk pria seperti baju, kemeja, celana, jaket dan tas yang dipesan melalui supplier. Toko ini mempunyai beberapa cabang yang tersedia di Kalimantan, untuk Banjarmasin sendiri berlokasi di Jalan Sultan Adam No. 35, Antasan Kecil Timur, Sungai Miai, Antasan Kecil Tim., Kec. Banjarmasin Utara.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, penulis memperoleh feedback atau umpan balik

dari salah satu karyawan Malestore yang menurut perspektif nya, tugas yang diberikan kepada masing-masing karyawan kurang optimal yang mengakibatkan kinerja karyawan yang buruk. Oleh karena itu, penulis tertarik mengajukan pembobotan kriteria penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui parameter mana yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan.

Dengan menerapkan sistem penilaian kinerja pada karyawan Malestore Banjarmasin, karyawan-karyawan pada perusahaan tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi bekerja dan kontribusi dalam pendapatan perusahaan maupun upaya meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab para karyawan dalam perusahaan tersebut.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disebutkan, maka rumusan masalah dalam penelitian jurnal ini adalah bagaimana cara membuat aplikasi berbasis web menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* dan bagaimana agar aplikasi tersebut dapat menghasilkan nilai yang akurat sesuai dengan keputusan yang telah ditentukan oleh pihak Malestore.

3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Menerapkan ilmu pengetahuan yang pernah diperoleh selama di bangku perkuliahan.
- 2) Memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan Malestore Banjarmasin.

4. Manfaat Penelitian

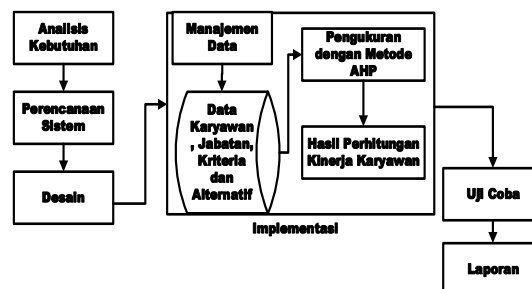
Adapun manfaat dari penelitian ini secara garis besarnya adalah mempermudah pimpinan Malestore dalam menilai atau menentukan karyawan teladan.

B. METODOLOGI

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah sebagai berikut:

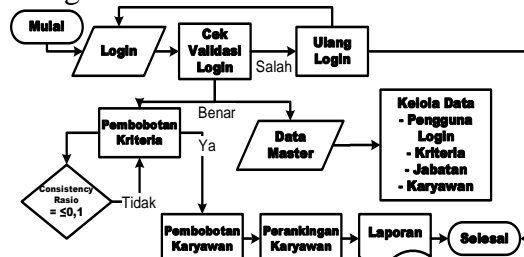
1. Metode Observasi
Pengamatan secara langsung yang dilakukan pada tempat lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis untuk mencatat kegiatan atau perilaku karyawan Malestore.
2. Metode Wawancara
Metode wawancara dilakukan dengan melakukan sesi tanya jawab kepada pihak Malestore baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap topik lingkungan pekerjaan yang akan diteliti.
3. Metode Studi Literatur
Metode Studi Literatur dilakukan dengan mengumpulkan dokumen dan jurnal yang relevan untuk bahan penelitian.

Perancangan sistem dilakukan dengan menggunakan metode *waterfall*



Gambar 1. Desain Metode *Waterfall*

Kemudian sistem yang berjalan sebagai berikut:



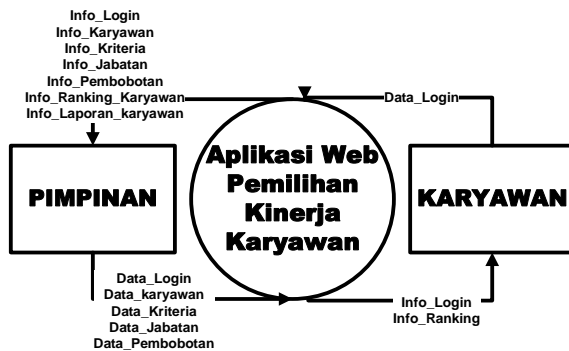
Gambar 2. Desain *Flowchart* sistem berjalan

C. PEMBAHASAN

1. Desain Diagram Konteks

Pada diagram konteks terdapat 2 entitas yang dapat mengakses sistem tersebut yaitu Admin dan Karyawan. Admin memiliki hak akses seperti modifikasi *Data Master* (data pengguna, jabatan, karyawan, kriteria, dapat melakukan pembobotan kriteria & karyawan untuk menentukan karyawan teladan serta membuat laporan pada bulan yang telah ditentukan.

Desain Diagram Konteks ditunjukkan pada Gambar 3.

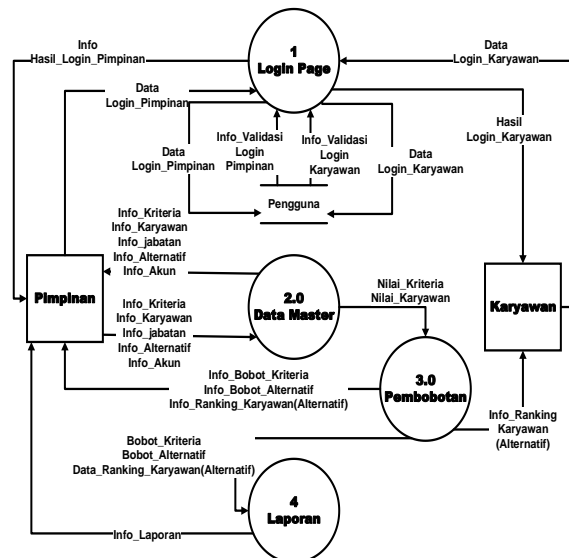


Gambar 3. Desain Diagram Konteks

2. Desain DFD

DFD *Level 1* memecah diagram konteks menjadi beberapa proses.

Berikut ini pada Gambar 4. Ditunjukkan desain DFD *Level 1*.



Gambar 4. Desain DFD *Level 1*

3. Desain Menu Aplikasi

Terdapat *Dashboard* yang berupa kotak tabel berisi informasi tergantung pada tipe data table yang telah diisi,



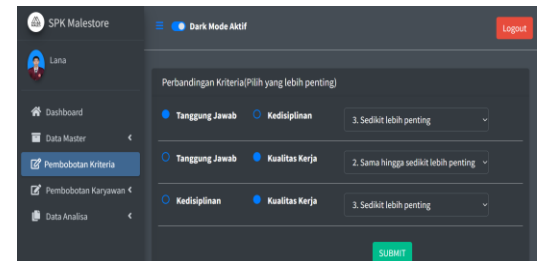
Gambar 5. Desain Menu Aplikasi

4. Desain Menu Utama

Pembobotan Kriteria dan karyawan dilakukan dengan membandingkan antar kriteria atau karyawan.

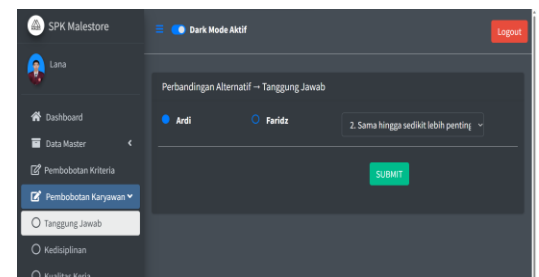
Contohnya, jika Memilih 'Tanggung Jawab' dengan intensitas 3 maka 'Kedisiplinan' nilainya adalah $\frac{1}{3} = 0.333$.

Pada Gambar 6. Ditunjukkan desain form Pembobotan Kriteria



Gambar 6. Desain Pembobotan Kriteria

Pada Gambar 7. Ditunjukkan desain form Pembobotan Karyawan.



Gambar 7. Desain Pembobotan Karyawan

Pada Gambar 8. Ditunjukkan desain form Analisa Kriteria.

Tabel Matriks Berpasangan Desimal

Kriteria	Tanggung Jawab	Kedisiplinan	Kualitas Kerja
Tanggung Jawab	1.00	3.00	0.50
Kedisiplinan	0.33	1.00	0.33
Kualitas Kerja	2.00	3.00	1.00
Jumlah	3.33	7.00	1.83

Tabel Matriks Berpasangan Ternormalisasi

Kriteria	Tanggung Jawab	Kedisiplinan	Kualitas Kerja	Jumlah	Bobot
Tanggung Jawab	0.300	0.429	0.273	1.001	0.334
Kedisiplinan	0.100	0.143	0.182	0.425	0.142
Kualitas Kerja	0.600	0.429	0.545	1.574	0.525
Validasi	1	1	1	3	1

Rasio Konsistensi
 λ maks : 3.065
 Konsistensi Indeks : 0.0327
 Konsistensi Rasio: 5.64%

Gambar 8. Desain Analisa Kriteria

Pada Gambar 9. Ditunjukkan desain form Analisa Karyawan.

Tanggung Jawab - Tabel Matriks Perbandingan Berpasangan

Karyawan	Ardi	Faridz
Ardi	1.00	2.00
Faridz	0.50	1.00
Jumlah	1.50	3.00

Tanggung Jawab - Tabel Matriks Perbandingan Berpasangan Ternormalisasi

Karyawan	Ardi	Faridz	Jumlah	Bobot
Ardi	0.667	0.667	1.333	0.667
Faridz	0.333	0.333	0.667	0.333
Validasi	1	1	2	1

Kedisiplinan - Tabel Matriks Perbandingan Berpasangan

Kedisiplinan - Tabel Matriks Perbandingan Berpasangan Ternormalisasi

Kualitas Kerja - Tabel Matriks Perbandingan Berpasangan

Kualitas Kerja - Tabel Matriks Perbandingan Berpasangan Ternormalisasi

Gambar 9. Desain Analisa Karyawan

Pada Gambar 10. Ditunjukkan desain form Perankingan.

Tabel Bobot Karyawan

Karyawan	Tanggung Jawab	Kedisiplinan	Kualitas Kerja
Ardi	0.181	0.086	0.125
Faridz	0.063	0.152	0.116

Tabel Bobot Kriteria

Tanggung Jawab	Kedisiplinan	Kualitas Kerja
0.248	0.120	0.361

Tabel Ranking

Ranking	Karyawan	Tanggung Jawab	Kedisiplinan	Kualitas Kerja	TOTAL
1	Ardi	0.0450	0.0103	0.0449	0.1002
2	Faridz	0.0156	0.0183	0.0417	0.0755

Gambar 10. Desain Perankingan

Nilai akhir “Tabel Ranking” didapatkan dengan, $Ranking = Bobot\ Kriteria \times Bobot\ Karyawan$. Kemudian total kan semua baris karyawan maka menghasilkan “TOTAL”.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan dari pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan untuk penelitian skripsi ini sebagai berikut:

- 1) Perancangan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Malestore Berbasis Web Menggunakan Metode AHP” ini menggunakan bahasa pemrograman PHP minimal versi 7.4 dan menggunakan database Mariadb(MySQL).
- 2) Penilaian karyawan Malestore yang diambil berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis sebagai *supervisor* selama penelitian dilakukan dengan izin pemimpin Malestore pada bulan September 2022.
- 3) Aplikasi dirancang menghasilkan sebuah laporan berupa ranking karyawan Malestore pada bulan September 2022.

2. Saran

Aplikasi penilaian karyawan ini diharapkan dapat mendorong karyawan Malestore untuk menepati kewajiban peran yang diberikan dan mempermudah pimpinan untuk melakukan penilaian untuk bonus insentif maupun menentukan Sumber Daya Manusia(SDM) yang tidak memenuhi *Standard Operating Procedure(SOP)*.

Medik Indonesia. *Jurnal Sains & Teknologi*, 9(1), 85–95.

6. Yunefri, Y., Costaner, L., Mustika, M., & Loneli, C. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode AHP (Studi Kasus Puskesmas Sapta Taruna Kecamatan Bukit Raya pekanbaru). *Jurnal Karya Ilmiah Multidisiplin (JURKIM)*, 2(1), 1–10.

E. DAFTAR PUSTAKA

1. Dewi, K. N., & Putra, S. A. (2021). Decision Support System For Head Of Warehouse Selection Recommendation Using Analytic Hierarchy Process (AHP) Method. Dalam *International Conference Universitas Pekalongan* (Vol. 1, hlm. 43–49). Jakarta: Unikal Press. ISBN : 9786026779427.
2. Makhtum, M., & Pramudyo, C. S. (2020). Analytic Hierarchy Process untuk Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Perangkat Lunak Super Decision. Dalam *Dinamika Informatika* (Vol. 4, hlm. 181–185). ISBN : 9786237668053.
3. Mustofa, Z., Kuncoro, A. A., & Prasetyo, R. A. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP). *Jurnal Ilmiah Elektronika dan Komputer*, 13(1), 116–120.
4. Suherdi, R., Taufiq, R., Yanuardi, Y., & Permana, A. (2018). Penerapan Metode AHP Dalam Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Pangkat Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang. *Prosiding SINTAK*, 2(1), 522–528.
5. Tiara, R., & Yahya. (2021). Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Dan Rating Scale Pada PT. Gadar

