

# SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN UNTUK PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DENGAN METODE GAP (PROFILE MATCHING) BERBASIS WEB STUDI KASUS: BATIK BENANG RATU

**Apriana Panca Kartikasari<sup>1</sup>, Veronica Lusiana<sup>2</sup>**

Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Stikubank

e-mail: [1aprianapanca@gmail.com](mailto:1aprianapanca@gmail.com) , [2vero@edu.unisbank.ac.id](mailto:2vero@edu.unisbank.ac.id)

## **ABSTRAK**

*Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu subjek perusahaan yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan keberhasilan dari perusahaan. Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan dengan metode GAP (Profile Matching) sangat tepat diterapkan di Batik Benang Ratu agar penilaian bersifat objektif dan transparan berdasarkan standar yang dimiliki oleh perusahaan. Sistem pendukung keputusan dapat mengurangi kesenjangan antar karyawan dan meminimalisir anggapan karyawan bahwa jenjang karir dan kenaikan jabatan hanya sebatas penilaian subyektif. Penilaian yang objektif akan memotivasi karyawan lain untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.*

**Kata Kunci** : GAP (Profile Matching), Penilaian Kinerja Karyawan, Sistem Pendukung Keputusan

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting untuk berjalannya suatu perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik akan mempengaruhi keberhasilan dari perusahaan. Batik Benang Ratu merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang fashion batik. Batik Benang Ratu memiliki tiga cabang di Semarang dan satu cabang di Yogyakarta. Batik Benang Ratu memiliki tingkat kesenjangan antar karyawan yang tinggi. Banyak konflik di cabang-cabang akibat kenaikan jabatan dan jenjang karir dari beberapa karyawan yang dinilai kurang pantas untuk menempati posisi sebagai penanggung jawab karena attitude yang tidak mencerminkan sikap sebagai penanggung jawab. Hal tersebut tidak dapat dipungkiri karena pemilihan karyawan penanggung jawab hanya berdasar pada rapat keputusan owner dan store manager dengan mengutamakan skill, sehingga muncul spekulasi karyawan bahwa kenaikan jabatan berdasar penilaian subyektif. Hal ini membuktikan sistem lama tidak optimal.

Pengertian sistem pendukung keputusan menurut Lita Asyari Latief (2018) adalah suatu sistem untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan permasalahan semi terstruktur dalam sebuah manajemen dengan menggunakan data dan metode tertentu yang berbentuk sistem informasi spesifik<sup>[1]</sup>. Penilaian kinerja karyawan menurut Awan Prabu Mangkunegara (2012) adalah penilaian untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi yang dilakukan secara sistematis<sup>[2]</sup>. Pembuatan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan dengan metode GAP (Profile Matching) sangat tepat diterapkan di Batik Benang Ratu agar penilaian bersifat objektif dan transparan berdasarkan standar yang dimiliki oleh perusahaan, sehingga mengurangi kesenjangan antar karyawan dan meminimalisir anggapan karyawan bahwa jenjang karir dan kenaikan jabatan hanya sebatas penilaian subyektif. Penilaian yang objektif akan memotivasi karyawan lain untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Selain untuk memotivasi karyawan lain, menurut Wilson Bangun (2012) sistem pendukung keputusan bertujuan untuk data management dimana setiap karyawan akan mendapatkan kompensasi berdasarkan hasil penilaian, memelihara sistem yang sudah berjalan di perusahaan, dan mendokumentasikan hasil penilaian kinerja pegawai sehingga pegawai terbaik mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi<sup>[3]</sup>.

Berdasarkan pada penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk merancang sebuah sistem pendukung keputusan untuk penilaian kinerja pegawai dengan metode GAP (profile matching) berbasis web yang diharapkan dapat memudahkan manager dalam penilaian karyawan.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1 Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan penulis untuk pengumpulan data yaitu :

#### **1. Wawancara**

Penulis melakukan wawancara langsung dengan owner Batik Benang Ratu dan store manager Batik Benang Ratu.

#### **2. Observasi**

Observasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian. Penulis melakukan pengamatan langsung di Batik Benang Ratu.

#### **3. Studi Pustaka**

Penulis mempelajari buku, jurnal, serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis.

### 2.2 Metode Pengembangan Sistem

Penulis menggunakan metode *waterfall* dalam pengembangan sistem. Menurut Ian Sommerville (2011) metode *waterfall* merupakan metode yang memiliki konsep hasil dari tahap sebelumnya merupakan proses awal untuk tahap selanjutnya<sup>[4]</sup>

Tahap-tahap metode *waterfall* adalah :

#### 1. Requirement

*Requirement* adalah analisa kebutuhan sistem yang dibuat dalam bentuk yang dapat dimengerti oleh user dan penulis. Pada tahap ini penulis melakukan wawancara kepada phak Batik Benang Ratu sehingga segala kebutuhan pada sistem dapat tersusun secara detail.

#### 2. Desain

Penulis merancang aritektur sistem secara keseluruhan. Penulis menentukan alur sistem hingga penggunaan metode GAP (Profile Matching) secara detail.

#### 3. Implementasi

Implementasi yaitu tahapan dimana keseluruhan desain diubah menjadi kode-kode program. Desain yang sudah terstruktur diubah menjadi kode program yang memuat sistem pendukung keputusan dengan metode GAP (Profile Matching).

#### 4. Integrasi dan Pengujian

Program yang sudah terstruktur diuji oleh Batik Benang Ratu. Apakah program sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan, atau masih ada evaluasi.

#### 5. Pemeliharaan

Pemeliharaan sistem jika terjadi kesalahan atau perlu dilakukan pengembangan sistem yang lebih kompleks sesuai permintaan Batik Benang Ratu.

### 2.3 Metode Penelitian Sistem

Metode *profile matching* merupakan pencarian perbedaan kompetensi atau disebut gap dengan membandingkan antara nilai kompetensi individu dengan nilai standar kompetensi jabatan. Menurut Dadang Yunika Surya Putra (2017) Semakin kecil nilai gap yang dihasilkan maka bobot nilai untuk menjadi karyawan berprestasi akan semakin besar. Metode GAP merupakan metode pengambilan keputusan dengan asumsi bahwa terdapat tingkat variabel prediktor (core factor dan secondary factor) yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi<sup>[5]</sup>.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah-langkah GAP (*Profile Matching*) menurut Deny Adhar (2014) <sup>[6]</sup> yaitu :

### 1. Menentukan variabel

Variabel yang ditentukan memuat kriteria yang digunakan sebagai penilaian karyawan terhadap jabatan. Terdapat 3 variabel yang digunakan yaitu aspek kecerdasan, aspek sikap kerja, dan aspek perilaku.

Aspek kecerdasan memiliki 12 bagian, yaitu common sense, verbalisasi ide, sistematika berpikir, penalaran dan solusi real, konsentrasi, logika praktis, fleksibilitas berpikir, imajinasi kreatif, antisipasi, pantang menyerah, inovatif, skill.

Aspek sikap kerja memiliki 8 bagian, yaitu energi psikis, ketelitian dan tanggungjawab, kehati-hatian, pengendalian perasaan, pengembangan diri, vitalitas dan perencanaan, kerjasama tim, disiplin.

Aspek perilaku memiliki 7 bagian, yaitu kekuasaan, pengaruh, keteguhan hati, komunikasi, kejujuran, kerajinan, profesionalitas.

### 2. Menghitung pemetaan gap kompetensi

Gap adalah perbedaan atau jarak antara standar penilaian perusahaan dengan profile nilai karyawan. Rumus pencarian Gap terdapat pada persamaan 1.

$$GAP = Value\ Attribut - Value\ Target \tag{1}$$

Keterangan :

*Value Attribut* : Hasil nilai karyawan

*Value Target* : Nilai ideal kriteria perusahaan

Perhitungan nilai Gap aspek kecerdasan tercantum dalam tabel 1.

Tabel 1. Perhitungan Nilai Gap Aspek Kecerdasan

Nama	AKp1	AKp2	AKp3	AKp4	AKp5	AKp6	AKp7	AKp8	AKp9	AKp10	AKp11	AKp12
Christiana	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5
Ria Farinda	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5
Rizki Ani	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5

Stefani M	3	4	2	3	2	3	4	3	4	5	4	4
Vita Nur	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Nilai Ideal	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5
<b>Selisih Nilai GAP</b>												
Christiana	2	1	1	0	0	0	-1	-1	-1	0	-1	0
RiaFarinda	1	1	1	-1	-1	0	-2	-2	0	-1	-1	0
Rizki Ani	1	1	1	0	0	0	-1	-2	0	-1	-1	0
Stefani M	0	1	-1	-1	-2	-1	-1	-2	0	0	-1	-1
Vita Nur	1	1	0	0	0	0	-2	-1	0	-1	-1	-1

Keterangan :

AKp1 : *Common Sense*

AKp2 : Verbalisasi ide

AKp3 : Sistematis Berpikir

AKp4 : Penalaran Dan solusi real

AKp5 : Konsentrasi

AKp6 : Logika Praktis

AKp7 : Fleksibilitas Berpikir

AKp8 : Imajinasi Kreatif

AKp9 : Antisipasi

AKp10 : Pantang Menyerah

AKp11 : Inovatif

AKp12 : Skill

Dalam tabel 1 dapat dilihat bahwa Christiana memiliki nilai AKp1 = 5, AKp2= 4, AKp3=4,dst yang disebut sebagai *value* atribut. Nilai ideal AKp1 = 3, AKp2= 3, AKp3 = 3, dst yang disebut sebagai *value* target. Maka selisih nilai GAP Christiana untuk AKp1= (5-3) = 2. Selisih GAP AKp2= (4-3) = 1. Selisih GAP AKp3 = (4-1) = 3, dst.

Perhitungan nilai Gap aspek sikap kerja tercantum dalam tabel 2.

Tabel 2. Perhitungan Nilai Gap Aspek Sikap Kerja

Nama	ASk1	ASk2	ASk3	Ask4	ASk5	ASk6	ASk7	ASk8
Christiana	4	4	3	2	4	4	4	4
Ria Farinda	4	4	4	5	4	4	5	4
Rizki Ani	4	4	4	4	4	4	5	4
Stefani M	4	3	3	4	4	4	5	5
Vita Nur	4	4	4	4	4	3	4	4
Nilai Ideal	4	5	3	4	4	3	5	5
<b>Selisih Nilai GAP</b>								
Christiana	0	-1	0	-2	0	1	-1	-1
RiaFarinda	0	-1	1	1	0	1	0	-1
Rizki Ani	0	-1	1	0	0	1	0	-1
Stefani M	0	-2	0	0	0	1	0	0
Vita Nur	0	-1	1	0	0	0	-1	-1

Keterangan :

ASk1 : Energi Psikis

ASk2 : Ketelitian dan tanggung jawab

ASk3 : Kehati-Hatian

ASk4 : Pengendalian Perasaan

ASk5 : Disiplin

ASk6 : Vitalitas dan Perencanaan

ASk7 : Pengembangan Diri

ASk8 : Kerjasama Tim

Dalam tabel 2 dapat dilihat bahwa Christiana memiliki nilai ASk1= 4, ASk2= 4, ASk3= 3,dst yang disebut sebagai *value* atribut. Nilai ideal ASk1 = 4, ASk2= 5, ASk3 = 3, dst yang disebut sebagai *value* target. Maka selisih nilai GAP Christiana untuk ASk1= (4-4) = 0. Selisih GAP ASk2= (4-5) = -1. Selisih GAP ASk3 = (3-3) = 0, dst.

Perhitungan nilai gap aspek perilaku tercantum dalam tabel 3.

Tabel 3. Perhitungan Nilai Gap Aspek Perilaku

Nama	APr1	APr2	APr3	APr4	APr5	APr6	APr7
Christiana	4	4	4	3	4	5	4
Ria Farinda	4	4	4	4	4	3	4

Rizki Ani	4	4	4	4	4	3	3
Stefani M	4	4	3	4	4	4	4
Vita Nur	4	4	4	4	4	4	4
Nilai Ideal	4	5	4	5	5	4	5
Selisih Nilai GAP							
Christiana	0	-1	0	-2	-1	1	-1
RiaFarinda	0	-1	0	-1	-1	-1	-1
Rizki Ani	0	-1	0	-1	-1	-1	-2
Stefani M	0	-1	-1	-1	-1	0	-1
Vita Nur	0	-1	0	-1	-1	0	-1

Keterangan :

APr1 : Kekuasaan

APr5 : Kejujuran

APr2 : Pengaruh

APr6 : Kerajinan

APr3 : Keteguhan Hati

APr7 : Profesionalitas

APr4 : Komunikasi

Dalam tabel 3 dapat dilihat bahwa Christiana memiliki nilai APr1= 4, APr2= 4, APr3= 4,dst yang disebut sebagai *value* atribut. Nilai ideal APr1 = 4, APr2= 5, APr3 = 4, dst yang disebut sebagai *value* target. Maka selisih nilai GAP Christiana untuk APr1= (4-4) = 0. Selisih GAP APr2= (4-5) = -1. Selisih GAP APr3 = (4-4) = 0, dst.

### 3. Pembobotan.

Setelah menghitung nilai gap, maka dilakukan pembobotan. Pembobotan berarti memberi bobot sesuai dengan nilai gap yang didapat oleh masing-masing karyawan. Bobot nilai dapat dilihat di tabel 4. Sebagai contoh, Christiana memiliki nilai Gap Akp1=2 maka pada Akp1 Christiana mendapat bobot 3,5. Pada Akp2 selisih nilai Gap Christiana adalah 1, maka mendapat bobot 4,5. Tabel 4 menunjukkan pembobotan.

Tabel 4. Pembobotan

No	Selisih Nilai GAP	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
3	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
5	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
7	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat

Menurut tabel pembobotan, maka nilai pembobotan pada masing-masing aspek ditunjukkan dalam tabel 5, tabel 6, dan tabel 7.

Tabel 5. Pembobotan Aspek Kecerdasan

Nama	AKp1	AKp2	AKp3	AKp4	AKp5	AKp6	AKp7	AKp8	AKp9	AKp10	AKp11	AKp12
Christiana	2	1	1	0	0	0	-1	-1	-1	0	-1	0
Ria Farinda	1	1	1	-1	-1	0	-2	-2	0	-1	-1	0
Rizki Ani	1	1	1	0	0	0	-1	-2	0	-1	-1	0
Stefani M	0	1	-1	-1	-2	-1	-1	-2	0	0	-1	-1
Vita Nur	1	1	0	0	0	0	-2	-1	0	-1	-1	-1
<b>Pembobotan</b>												
Christiana	3,5	4,5	4,5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
RiaFarinda	4,5	4,5	4,5	4	4	5	3	3	5	4	4	5
Rizki Ani	4,5	4,5	4,5	5	5	5	4	3	5	4	4	5
Stefani M	5	4,5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4
Vita Nur	4,5	4,5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4

Tabel 6. Pembobotan Aspek Sikap Kerja

Nama	ASk1	ASk2	ASk3	Ask4	ASk5	ASk6	ASk7	ASk8
Christiana	0	-1	0	-2	0	1	-1	-1
Ria Farinda	0	-1	1	1	0	1	0	-1
Rizki Ani	0	-1	1	0	0	1	0	-1
Stefani M	0	-2	0	0	0	1	0	0
Vita Nur	0	-1	1	0	0	0	-1	-1
<b>Pembobotan</b>								
Christiana	5	4	5	3	5	4,5	4	4
RiaFarinda	5	4	4,5	4,5	5	4,5	5	4
Rizki Ani	5	4	4,5	5	5	4,5	5	4
Stefani M	5	3	5	5	5	4,5	5	5
Vita Nur	5	4	4,5	5	5	5	4	4

Tabel 7. Pembobotan Aspek Perilaku

Nama	APr1	APr2	APr3	APr4	APr5	APr6	APr7
Christiana	0	-1	0	-2	-1	1	-1
Ria Farinda	0	-1	0	-1	-1	-1	-1
Rizki Ani	0	-1	0	-1	-1	-1	-2
Stefani M	0	-1	-1	-1	-1	0	-1
Vita Nur	0	-1	0	-1	-1	0	-1
<b>Pembobotan</b>							
Christiana I	5	4	5	3	4	4,5	4
RiaFarinda	5	4	5	4	4	4	4
Rizki Ani	5	4	5	4	4	4	3
Stefani M	5	4	4	4	4	5	4
Vita Nur	5	4	5	4	4	5	4

4. Penghitungan dan pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*

Masing-masing kriteria memiliki bagian, bagian-bagian tersebut dibagi menjadi *core factor* (faktor utama) dan *secondary factor* (faktor pendamping).

Pada aspek kecerdasan, *core factornya* yaitu Akp3, Akp4, Akp7, Akp10, Akp11, Akp12. Sedangkan kriteria lain termasuk *secondary factor*. Pada aspek sikap kerja, *core factornya* yaitu Ask1, Ask2, Ask5, Ask8. Sedangkan kriteria lain termasuk *secondary factor*. Pada aspek perilaku, *core factornya* yaitu Apr2, Apr3, Apr4, Apr5. Sedangkan kriteria lain termasuk *secondary factor*.

Rumus *core factor* tercantum dalam persamaan 2.

$$NCF = \frac{\sum NC (akp,ask,apr)}{IC} \tag{2}$$

Keterangan :

- NCF : Nilai rata-rata *core factor*
- NC (akp,ask,apr) : Jumlah total bobot *core factor* (kecerdasan, sikap kerja, perilaku)
- IC : Jumlah item *core factor*

Contoh penghitungan yaitu pada aspek kecerdasan Christiana, nilai rata-rata *core factor* yaitu :

$$NCF = \frac{Akp3 + Akp4 + Akp7 + Akp10 + Akp11 + Akp12}{6}$$

$$NCF = \frac{4,5 + 5 + 4 + 5 + 4 + 5}{6} = \frac{27,5}{6} = 4,583 \approx 4,58$$

Rumus *secondary factor* tercantum dalam persamaan 3.

$$NSF = \sum NSF (akp,ask,apr)$$

IS (3)

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS (akp,ask,apr) : Jumlah total bobot *secondary factor* (kecerdasan, sikap kerja, perilaku)

IS : Jumlah item *secondary factor*

Contoh penghitungan yaitu pada aspek kecerdasan Christiana, nilai rata-rata *secondary factor* yaitu :

$$NSF = \frac{Akp1 + Akp2 + Akp5 + Akp6 + Akp8 + Akp9}{6}$$

$$NSF = \frac{3,5 + 4,5 + 5 + 5 + 4 + 4}{6} = \frac{26}{6} = 4,333 \approx 4,33$$

Nilai rata-rata *core factor* dan *secondary factor* dapat dilihat dalam tabel 8.

Tabel 8. Nilai Rata-Rata *Core* dan *Secondary Factor*

No	Nama	Aspek Kecerdasan		Aspek Sikap Kerja		Aspek Perilaku	
		CF	SF	CF	SF	CF	SF
1	Christiana I	4,58	4,33	4,5	4,13	4	4,5
2	Ria Farinda	4,08	4,33	4,5	4,63	4,25	4,33
3	Rizki Ani	4,42	4,5	4,5	4,75	4,25	4
4	Stefani M	4,17	4,08	4,5	4,88	4	4,67
5	Vita Nur	4,17	4,67	4,5	4,63	4,25	4,67

Keterangan :

CF : *Core Factor*

SF : *Secondary Factor*

5. Penghitungan nilai total

Nilai Total dapat dirumuskan dalam persamaan 4

$$N(akp,ask,apr) = 60\% \cdot NCF(akp,ask,apr) + 40\% \cdot NSF(akp,ask,apr) \quad (4)$$

Keterangan :

N(akp,ask,apr) = Nilai rata-rata (akp,ask,apr)

NCF = Nilai *Core Factor*

NSF = Nilai *Secondary Factor*

Contoh penghitungan nilai total pada aspek kecerdasan Christiana adalah sebagai berikut.

$$N(akp) = (60\% \times 4,58) + (40\% \times 4,33) = 4,48$$

Contoh penghitungan nilai total pada aspek sikap kerja Christiana adalah sebagai berikut.

$$N(ask) = (60\% \times 4,5) + (40\% \times 4,13) = 4,352 \approx 4,35$$

Contoh penghitungan nilai total pada aspek perilaku Christiana adalah sebagai berikut.

$$N(apr) = (60\% \times 4) + (40\% \times 4,5) = 4,2$$

Hasil nilai total dapat dilihat dalam tabel 9.

Tabel 9. Nilai Total

No	Nama	Aspek Kecerdasan			Aspek Sikap Kerja			Aspek Perilaku		
		CF	SF	N(akp)	CF	SF	N(ask)	CF	SF	N(apr)
1	Christiana I	4,58	4,33	<b>4,48</b>	4,5	4,13	<b>4,35</b>	4	4,5	<b>4,2</b>
2	Ria Farinda	4,08	4,33	<b>4,18</b>	4,5	4,63	<b>4,55</b>	4,25	4,33	<b>4,28</b>
3	Rizki Ani	4,42	4,5	<b>4,45</b>	4,5	4,75	<b>4,6</b>	4,25	4	<b>4,15</b>
4	Stefani M	4,17	4,08	<b>4,13</b>	4,5	4,88	<b>4,65</b>	4	4,67	<b>4,27</b>
5	Vita Nur	4,17	4,67	<b>4,37</b>	4,5	4,63	<b>4,55</b>	4,25	4,67	<b>4,42</b>

Keterangan :

N(akp) : Nilai total akp

N(ask) : Nilai total ask

N(apr) : Nilai total perilaku

6. Penghitungan hasil akhir.

Penghitungan hasil akhir dapat dirumuskan dalam persamaan 5.

$$Ranking = 20\% \cdot N(akp) + 35\% \cdot N(ask) + 45\% \cdot N(apr) \quad (5)$$

Keterangan:

N(akp) : Nilai total akp

N(ask) : Nilai total ask

N(apr) : Nilai total apr

Contoh penghitungan sebagai berikut.

Ranking Christiana =  $(20\% \times 4,48) + (35\% \times 4,35) + (45\% \times 4,2) = 4,308 \approx 4,31$

Ranking Ria Farinda =  $(20\% \times 4,18) + (35\% \times 4,55) + (45\% \times 4,28) = 4,354 \approx 4,35$

Ranking Rizki Ani =  $(20\% \times 4,45) + (35\% \times 4,6) + (45\% \times 4,15) = 4,367 \approx 4,37$

Ranking Stefani M =  $(20\% \times 4,13) + (35\% \times 4,65) + (45\% \times 4,27) = 4,375 \approx 4,38$

Ranking Vita Nur =  $(20\% \times 4,37) + (35\% \times 4,55) + (45\% \times 4,42) = 4,455 \approx 4,46$

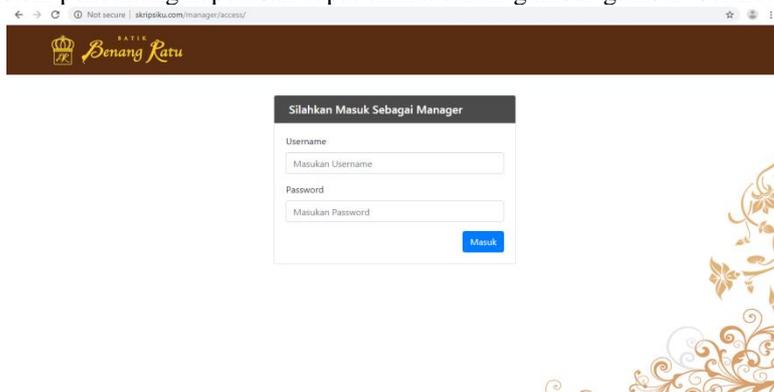
Perusahaan memiliki kebijakan, jika terdapat nilai akhir sama, maka yang memperoleh peringkat awal adalah yang memiliki nilai aspek perilaku lebih tinggi. Namun jika tetap nilai aspek perilaku masih memiliki nilai yang sama, maka dilihat dari tanggal masuk yang lebih awal.

Hasil akhir yang diperoleh dapat dilihat di tabel 10.

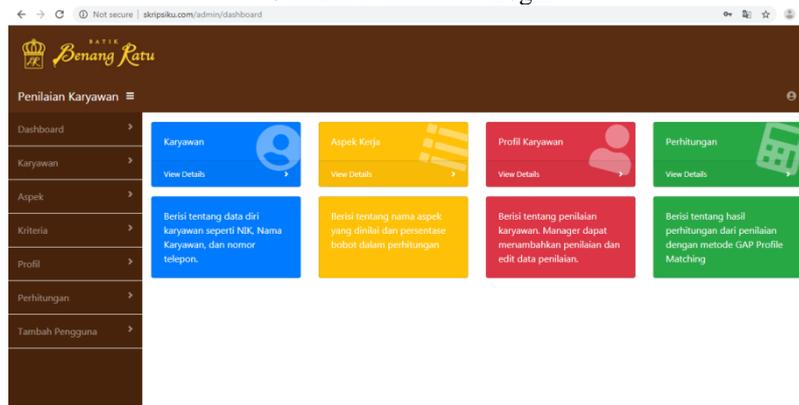
Tabel 10. Hasil Akhir

Nama Karyawan	Tanggal Masuk	Nilai Akhir	Rangking
Vita Nur Adinda	2018-04-01	4.46	1
Stefani Margaretha Situngkir	2017-12-18	4.38	2
Rizki Ani	2018-04-01	4.37	3
Ria Farinda	2018-06-02	4.35	4
Christiana Indah Novitasari	2017-04-17	4.31	5

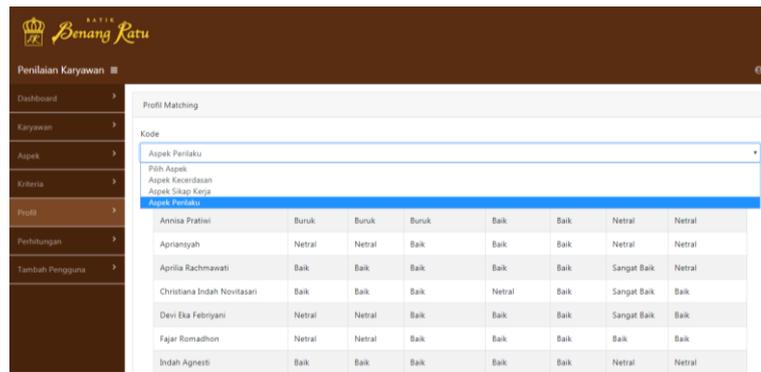
Implementasi sistem pendukung keputusan dapat dilihat dalam gambar-gambar berikut.



Gambar 1. Halaman Login



Gambar 2. Halaman Dashboard



Gambar 3. Halaman Profil Penilaian Karyawan

Hasil Akhir			
Rangking			
Nama Karyawan	Tanggal Masuk	Nilai Akhir	Rangking
Vita Nur Adinda	2018-04-01	4,46	1
Stefani Margaretha Situngkir	2017-12-18	4,38	2
Rizki Ani	2018-04-01	4,37	3
Ria Farinda	2018-06-02	4,35	4
Christiana Indah Novitasari	2017-04-17	4,31	5

Gambar 4. Halaman Hasil Akhir

**4. KESIMPULAN**

Kesimpulan yang diperoleh melalui hasil penelitian dan pengujian sistem yaitu :

1. Sistem penilaian kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik, dan memudahkan kinerja manager dalam penilaian karyawan di Batik Benang Ratu.
2. Metode GAP (*Profile Matching*) berhasil diaplikasikan ke dalam sistem penilaian kinerja karyawan. Metode tersebut membuat penilaian kinerja pegawai semakin terarah karena adanya kriteria dan nilai yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan dan menghilangkan asumsi karyawan bahwa penilaian karyawan terbaik hanya berdasar kepada *skill* tanpa memperhatikan *attitude*.
3. Sistem penilaian kinerja pegawai menjadikan pegawai semakin meningkatkan kinerjanya dan selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

**5. SARAN**

Penulis memiliki saran jika terdapat pengembangan sistem, yaitu :

1. Aplikasi penilaian kinerja dapat dikembangkan dengan menambah fitur rekomendasi posisi kerja, karena adanya beberapa posisi yang terdapat di Batik Benang Ratu seperti kasir, gudang, pramuniaga, dan admin online.
2. Aplikasi penilaian kinerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan Batik Benang Ratu.

**DAFTAR PUSTAKA**

[1] Latif, L.A ,dkk., 2018, *Buku Ajar: Sistem Pendukung Keputusan Teori dan Implementasi*, Deepublish.  
 [2] Mangkunegara, A.P, 2012, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* , Bandung: PT. Refika Aditama.  
 [3] Bangun, W, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.  
 [4] Sommerville, I, 2011, *Software Engineering*, USA : Pearson Education.  
 [5] Putra, D. Y .P, 2017, *Sistem Pendukung Keputusan Dengan Metode Analisis Gap Untuk Proses Kenaikan Jabatan Dan Perencanaan Karir* , Jurnal ISD Vol.2 No.2 Juli - Desember .  
 [6] Adhar, D, 2014, *Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Jabatan Karyawan pada PT.Ayn dengan Metode Profile Matching*, Jatisi, Vol. 1 No. 1.