

The Implementation of Multi Attribute Utility Theory Method for Employee Performance Appraisal in The Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights (Kemenkumham) of Bengkulu Province

by Jurnal Komitek

Submission date: 09-Dec-2021 09:13AM (UTC+0900)

Submission ID: 1724906891

File name: 12._Kusma_Neti.doc (1,004K)

Word count: 2920

Character count: 16455

The Implementation of Multi Attribute Utility Theory Method for Employee Performance Appraisal in The Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights (Kemenkumham) of Bengkulu Province

Implementasi Metode Multi Attribute Utility Theory untuk Penilaian Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) Provinsi Bengkulu

Kusma Neti¹⁾; Siswanto²⁾; Devi Sartika²⁾

^{1,2)} Department of Informatics, Faculty of Computer Science, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ kusma.neti@gmail.com

How to Cite :

Neti, K., Siswanto., Sartika, D. (2021). The Implementation of Multi Attribute Utility Theory Method for Employee Performance Appraisal in The Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights (Kemenkumham) of Bengkulu Province. JURNAL Komitek, 1(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/jkomitek.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Received [16 September 2021]

Revised [25 November 2021]

Accepted [29 November 2021]

KEYWORDS

Decision Support System, MAUT, Performance

This is an open access article under the CC-BY-SA license



ABSTRAK

Kualitas kinerja yang baik sesuai dengan visi dan misi Kemenkumham. Kesulitan yang terjadi dalam melakukan proses penilaian prestasi pegawai adalah sulitnya menyeleksi pegawai dengan baik dan adil dikarenakan keragaman latar belakang pendidikan, pengalaman, kompetensi serta portofolio sehingga menjadi perhatian dalam menentukan pegawai yang berprestasi. Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut maka dibutuhkan suatu sistem pendukung keputusan metode MAUT untuk dimanfaatkan sebagai media tambahan dalam menunjang proses pengambilan keputusan. Implementasi sistem menggunakan bahasa pemrograman Visual Basic 2010 dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode waterfall. Dari hasil pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan adalah penilaian kinerja pegawai menggunakan MAUT dapat dilakukan dengan baik dengan melakukan perankingan, dimana nilai tertinggi dengan nilai 0.76 dan nilai terendah 0.09 dari proses perankingan MAUT yang kemudian dapat dilaporkan dalam bentuk laporan hasil kinerja pegawai.

ABSTRACT

Employee performance appraisal aims to find employees with good performance qualities in accordance with the vision and mission of the Ministry of Law and Human Rights. The difficulty that occurs in conducting the employee performance appraisal process is the difficulty of selecting employees properly and fairly due to the diversity of educational backgrounds, experiences, competencies and portfolios in which it becomes a concern in determining outstanding employees. To overcome these obstacles, a decision support system for the MAUT method is needed to be used as an additional medium to support the decision-making process. The implementation of the system uses the Visual Basic 2010 programming language and the method used in this study is the Waterfall Method. From the results of the tests carried out, it can be concluded that employee performance appraisal by MAUT can be done well by ranking, where the highest value is 0.76 and the lowest value is 0.09 from the MAUT ranking process which can then be reported in the form of an employee performance report.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau instansi dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas agar dapat meningkatkan profit dan kinerja yang sesuai dengan target dan tujuan organisasi. Dapat dikatakan bahwa aset paling penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia dikarenakan dapat menentukan maju atau tidaknya sebuah organisasi. Penilaian kinerja harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Oleh karena itu diperlukan pengawasan untuk menilai kualitas pegawai dalam organisasi tersebut guna menetralkan terjadinya penilaian kinerja dan produktivitas pegawai yang bersifat subjektif dan berdasarkan perasaan seorang atasan sebagai jaminan mutu dalam penilaian kualitas pegawai. Dengan melakukan proses penilaian kinerja maka prestasi yang dicapai setiap pegawai dengan nilai baik sekali, baik, cukup atau kurang bisa untuk diketahui.

Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan di Kantor Wilayah Hukum Dan Hak Asasi Manusia (KEMENKUMHAM) bertujuan untuk menentukan pegawai terbaik. Mekanisme penerapan penilaian kinerja pegawai selama ini telah dilakukan dengan pemantauan dengan mengamati capaian kinerja melalui dokumentasi kinerja oleh pejabat penilai kinerja PNS secara berkala dan berkelanjutan dalam setiap semester pada tahun berjalan, kemudian dilakukan penghitungan menggunakan aplikasi Microsoft Excel sehingga kemungkinan besar masih terdapat kesalahan dalam proses input data mengingat banyaknya jumlah pegawai dan juga membutuhkan waktu yang lama dalam proses perhitungan dan pelaporan data.

Untuk membantu proses penilaian kinerja karyawan, perlu dibangun sebuah sistem informasi yang dapat memberikan masukan bagi manajemen dalam membuat keputusan yang tepat bagi pengembangan potensi setiap karyawan. Adanya sistem pendukung keputusan ini diharapkan dapat mengurangi subjektivitas dalam pengambilan keputusan penilaian terhadap karyawan, sehingga karyawan yang memiliki kemampuan terbaik akan mendapatkan penilaian yang terbaik pula.

Metode yang digunakan untuk proses penilaian kinerja pegawai pada penelitian ini adalah MAUT (Multi Attribute Utility Theory) adalah suatu skema yang evaluasi akhir, $v(x)$ dari suatu objek dijumlahkan bobot yang didefinisikan sebagai x dengan suatu nilai yang relevan terhadap nilai dimensinya. Ungkapan yang biasa digunakan untuk menyebutnya adalah nilai utilitas. Metode MAUT digunakan untuk merubah dari beberapa kepentingan kedalam nilai numerik dengan skala 0-1 dengan 0 mewakili pilihan terburuk dan 1 terbaik. Hasil akhir dari metode MAUT merupakan suatu urutan peringkat yang dihasilkan melalui evaluasi gambaran dari para pembuat keputusan, dimana nilai evaluasi didefinisikan pada persamaan.

LANDASAN TEORI

Sistem Pendukung Keputusan (Decision Support System)

Sistem Pendukung Keputusan adalah suatu metode yang mengacu pada suatu sistem yang memanfaatkan dukungan komputer dalam proses pengambilan keputusan. SPK dirancang untuk mendukung seluruh tahap pengambilan keputusan mulai dari mengidentifikasi masalah, memilih data yang relevan dan menentukan pendekatan yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan, sampai mengevaluasi pemilihan alternatif (Hidayat, dkk, 2017).

Sistem pendukung keputusan (SPK) merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanipulasian data. Sistem ini digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semiterstruktur dan situasi yang tidak terstruktur. (Khairina, dkk, 2016)

Tujuan dari SPK adalah untuk membantu pengambil keputusan memilih berbagai alternatif keputusan yang merupakan pengolahan informasi yang diperoleh atau tersedia dengan menggunakan model pengambilan keputusan. Ciri utama sekaligus keunggulan dari sistem pendukung keputusan tersebut adalah kemampuannya untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur. Pengambilan keputusan merupakan proses pemilihan alternatif tindakan untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Pengambilan keputusan dilakukan dengan pendekatan sistematis terhadap permasalahan melalui proses pengumpulan data menjadi informasi serta ditambah dengan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

Penilaian Kinerja

Menurut Januari, Utami, & Ruhana (2015) penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, bahwa penilaian kinerja adalah mengevaluasi dari seorang karyawan baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standar kinerja dari karyawan tersebut. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Metode Maut (Multi Atribute Ultility Theory)

12

Menurut Simbolon, Saifullah, & Hardinata, (2019) Multi Attribute Utility Theory (MAUT) merupakan salah satu metode yang digunakan untuk pengambilan suatu keputusan dimana metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT) adalah suatu skema yang evaluasi akhir, $v(x)$ dari suatu objek dijumlahkan bobot yang didefinisikan sebagai x dengan suatu nilai yang relevan terhadap nilai dimensinya. Ungkapan yang biasa digunakan untuk menyebutnya adalah nilai utilitas. Metode MAUT digunakan untuk merubah dari beberapa kepentingan kedalam nilai numerik dengan skala 0-1 dengan 0 mewakili pilihan terburuk dan 1 terbaik. Hasil akhir dari metode MAUT merupakan suatu urutan peringkat yang dihasilkan melalui evaluasi gambaran dari para pembuat keputusan, dimana nilai evaluasi didefinisikan pada persamaan

$$V(x) = \sum_{i=1}^n [W_{ij} \cdot X_{ij}] \dots\dots\dots(1)$$

Sedangkan untuk rumus perhitungan normalisasi matrik adalah sebagai berikut :-

$$U_{ij}(x) = (x_{ij} - x_{ij}^-) / (x_{ij}^+ - x_{ij}^-) \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

$U(x)$ = Normalisasi Bobot Alternatif

x = Bobot Alternatif

x_{ij}^- = Bobot terburuk (minimum) dari kriteria ke- x

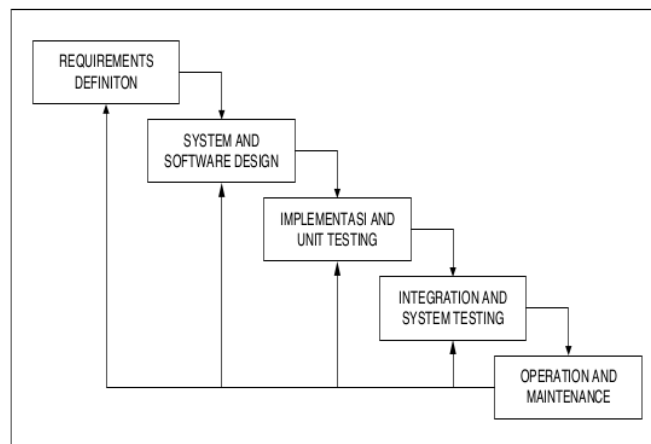
x_{ij}^+ = Bobot Terbaik (maksimum) dari kriteria ke- x

METODE PENELITIAN

2

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *waterfall*. Dengan metode *waterfall* mampu melakukan analisa bertahap. Analisa kebutuhan digunakan untuk mengetahui dari kelemahan sistem yang lama, kemudian membuat desain dari rancangan tersebut dan dilanjutkan dengan pembuatan rancangan sistem baru yang meliputi kode-kode program. Setelah sistem baru selesai di ujikan sistem tersebut. Jika tidak ada kesalahan, maka sistem akan diimplementasikan dan pemeliharaan sistem.

Tahap penelitian yang dilakukan akan digambarkan dengan diagram alir seperti gambar dibawah ini:



Gambar 1 Diagram Waterfall

Analisa Metode MAUT

Analisis metode *MAUT* yang akan dilakukan pada penelitian ini akan menjabarkan tahapan - tahapan yang dibutuhkan dalam meng-implementasikan *MAUT* pada kasus penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kemenkumham Provinsi Bengkulu:

Kriteria dan Sub Kriteria

Kriteria yang akan digunakan pada penelitian ini adalah:

Tabel 1 Kriteria dan Bobot

No	Kriteria	Bobot
1	Sasaran Kerja Pegawai (K1)	60%
2	Orientasi Pelayanan (K2)	8%
3	Integritas (K3)	6%
4	Komitmen (K4)	7%
5	Disiplin (K5)	5%
6	Kerjasama (K6)	9%
7	Kepemimpinan (K7)	5%

Tabel 2 Rentang Nilai Kriteria

Rentang Nilai	Keterangan
$110 \leq x \leq 120$	Sangat Baik
$90 \leq x \leq 110$	Baik
$70 \leq x < 90$	Cukup
$50 \leq x < 70$	Kurang
< 50	Sangat Kurang

Penilaian Alternatif

Tabel 3 Penilaian Alternatif

Alternative	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇
A ₁	86	67	77	75	74	66	0
A ₂	84	80	65	70	75	66	0
A ₃	85	80	70	65	65	70	0
A ₄	83	60	76	66	70	65	0
A ₅	87	75	67	70	85	64	0
A ₆	67	75	66	74	86	74	0
A ₇	80	70	66	75	84	75	0
A ₈	80	65	70	65	85	65	0
A ₉	60	66	65	70	83	70	0
A ₁₀	75	70	64	85	87	85	0
A ₁₁	67	75	66	74	67	74	0
A ₁₂	80	70	66	75	80	75	0
A ₁₃	80	65	70	65	80	65	0
A ₁₄	60	66	65	70	60	70	0
A ₁₅	75	70	64	85	70	85	0
A ₁₆	85	67	74	66	75	70	0
A ₁₇	74	66	75	70	70	74	0
A ₁₈	75	66	65	65	65	75	0
A ₁₉	65	70	70	64	66	65	0
A ₂₀	70	65	85	74	70	70	0
A ₂₁	85	64	70	75	67	85	0
A ₂₂	70	66	74	65	66	74	0
A ₂₃	74	66	75	70	66	75	0
A ₂₄	75	70	65	85	70	65	0
A ₂₅	65	85	70	65	65	70	0

A ₂₆	70	70	85	64	85	85	0
A ₂₇	85	74	74	66	74	74	0
A ₂₈	74	66	75	66	75	75	0
A ₂₉	75	70	70	70	65	66	0
A ₃₀	66	65	85	65	70	70	0

Perhitungan Nilai UtilitasAlternatif A₁

$$X_1 = \frac{86 - 83}{87 - 83} = \frac{3}{4} = 0.75$$

$$X_2 = \frac{67 - 60}{80 - 60} = \frac{7}{20} = 0.35$$

$$X_3 = \frac{77 - 65}{77 - 65} = \frac{12}{12} = 1$$

$$X_4 = \frac{75 - 65}{75 - 65} = \frac{10}{10} = 1$$

$$X_5 = \frac{74 - 65}{85 - 65} = \frac{9}{20} = 0.45$$

$$X_6 = \frac{66 - 64}{70 - 64} = \frac{2}{6} = 0.33$$

$$X_7 = \frac{0 - 0}{0 - 0} = \frac{0}{0} = 0$$

Tabel 4 Hasil Perhitungan Nilai Utilitas

Alternative	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅	K ₆	K ₇
A ₁	0.96	0.28	0.62	0.52	0.52	0.10	0.00
A ₂	0.89	0.80	0.05	0.29	0.56	0.10	0.00
A ₃	0.93	0.80	0.29	0.05	0.19	0.29	0.00
A ₄	0.85	0.00	0.57	0.10	0.37	0.05	0.00
A ₅	1.00	0.60	0.14	0.29	0.93	0.00	0.00
A ₆	0.26	0.60	0.10	0.48	0.96	0.48	0.00
A ₇	0.74	0.40	0.10	0.52	0.89	0.52	0.00
A ₈	0.74	0.20	0.29	0.05	0.93	0.05	0.00
A ₉	0.00	0.24	0.05	0.29	0.85	0.29	0.00
A ₁₀	0.56	0.40	0.00	1.00	1.00	1.00	0.00
A ₁₁	0.26	0.60	0.10	0.48	0.26	0.48	0.00
A ₁₂	0.74	0.40	0.10	0.52	0.74	0.52	0.00
A ₁₃	0.74	0.20	0.29	0.05	0.74	0.05	0.00
A ₁₄	0.00	0.24	0.05	0.29	0.00	0.29	0.00
A ₁₅	0.56	0.40	0.00	1.00	0.37	1.00	0.00
A ₁₆	0.93	0.28	0.48	0.10	0.56	0.29	0.00
A ₁₇	0.52	0.24	0.52	0.29	0.37	0.48	0.00
A ₁₈	0.56	0.24	0.05	0.05	0.19	0.52	0.00
A ₁₉	0.19	0.40	0.29	0.00	0.22	0.05	0.00
A ₂₀	0.37	0.20	1.00	0.48	0.37	0.29	0.00
A ₂₁	0.93	0.16	0.29	0.52	0.26	1.00	0.00
A ₂₂	0.37	0.24	0.48	0.05	0.22	0.48	0.00
A ₂₃	0.52	0.24	0.52	0.29	0.22	0.52	0.00
A ₂₄	0.56	0.40	0.05	1.00	0.37	0.05	0.00
A ₂₅	0.19	1.00	0.29	0.05	0.19	0.29	0.00
A ₂₆	0.37	0.40	1.00	0.00	0.93	1.00	0.00
A ₂₇	0.93	0.56	0.48	0.10	0.52	0.48	0.00

A ₂₈	0.52	0.24	0.52	0.10	0.56	0.52	0.00
A ₂₉	0.56	0.40	0.29	0.29	0.19	0.10	0.00
A ₃₀	0.22	0.20	1.00	0.05	0.37	0.29	0.00

Langkah selanjutnya adalah mengalikan hasil nilai utilitas

$$A_1 = (0.75 * 0.6) + (0.35 * 0.08) + (1 * 0.06) + (1 * 0.07) + (0.45 * 0.05) + (0.33 * 0.09) + (0 * 0.05)$$

$$A_1 = 0.66$$

$$A_3 = (0.25 * 0.6) + (1 * 0.08) + (0 * 0.06) + (0.5 * 0.07) + (0.5 * 0.05) + (0.33 * 0.09) + (0 * 0.05)$$

$$A_2 = 0.32$$

$$A_3 = (0.5 * 0.6) + (1 * 0.08) + (0.42 * 0.06) + (0 * 0.07) + (0 * 0.05) + (1 * 0.09) + (0 * 0.05)$$

$$A_3 = 0.50$$

$$A_4 = (0 * 0.6) + (0 * 0.08) + (0.92 * 0.06) + (0.1 * 0.07) + (0.25 * 0.05) + (0.17 * 0.09) + (0 * 0.05)$$

$$A_4 = 0.09$$

$$A_5 = (1 * 0.6) + (0.75 * 0.08) + (0.17 * 0.06) + (0.5 * 0.07) + (1 * 0.05) + (0 * 0.09) + (0 * 0.05)$$

$$A_5 = 0.76$$

Setelah dilakukan perhitungan, maka diperoleh hasil perangkingan yang dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini

Tabel 5. Perangkingan Hasil Perhitungan Metode MAUT

Alternative	Hasil Akhir	Ranking
A ₂₁	0.73	1
A ₅	0.72	2
A ₁	0.71	3
A ₂₇	0.70	4
A ₃	0.68	5
A ₁₆	0.67	6
A ₂	0.66	7
A ₇	0.61	8
A ₁₂	0.60	9
A ₁₀	0.58	10
A ₄	0.57	11
A ₁₅	0.54	12
A ₈	0.53	13
A ₁₃	0.52	14
A ₂₄	0.46	15
A ₂₆	0.45	16
A ₂₈	0.44	17
A ₁₇	0.44	18
A ₂₃	0.44	19
A ₂₉	0.42	20

A ₁₈	0.42	21
A ₂₀	0.38	22
A ₆	0.33	23
A ₂₂	0.33	24
A ₁₁	0.30	25
A ₃₀	0.26	26
A ₂₅	0.25	27
A ₁₉	0.18	28
A ₉	0.11	29
A ₁₄	0.07	30

HASIL DAN PEMBAHASAN

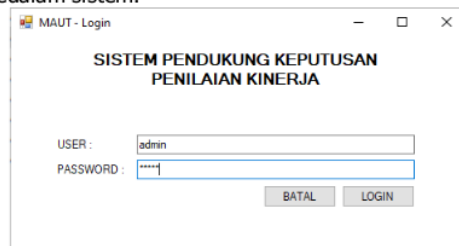
Hasil dan Pembahasan

Implementasi Sistem

Pembahasan utama pada penelitian ini adalah menguraikan dan menjelaskan implementasi metode MAUT pada kasus penilaian kinerja pegawai pada Kemenkumham Bengkulu dan membangun sebuah aplikasi yang mampu melakukan proses penilaian menggunakan metode MAUT..

1. Login Aplikasi

Login aplikasi merupakan *form* dimana pengguna aplikasi melakukan *login* untuk masuk kedalam sistem. *Login* aplikasi menampilkan kolom *username* dan kolom *password* untuk mengisi *username* dan *password* untuk masuk kedalam sistem.



Gambar 2 Login Aplikasi

2. Menu Utama

Menu utama merupakan halaman yang menyediakan menu-menu untuk membuka halaman-halaman yang tersedia dari aplikasi yang dibangun.



Gambar 3 Menu Utama Aplikasi

3. Form Data Pegawai

Data Pegawai

NIP: 19040511 200604 2 001

Nama: Muli Haryani

Jenis Kelamin: Perempuan

Tempat Lahir: Bengkulu

Tanggal Lahir: Friday, May 11, 1984

Alamat: Sukarani

SIMPAN KOREKSI HAPUS BATAL KELUAR

NIP	Nama	Temp. Lahir	Tgl. Lahir	Jns. Kelamin	Alamat
19040511 200604 2 001	Muli Haryani	Bengkulu	5/11/1984	Perempuan	Sukarani
19780315 200604 2 001	Medianto	Bengkulu	5/15/1978	Laki-Laki	Petun. Pemeta
19810624 200604 2 001	Adinda Kusuma	Langgaku	6/24/1981	Perempuan	Petun. Berbing
19820403 201001 2 001	Wanna	Malina	4/3/1982	Perempuan	Bengkulu
19860815 199701 2 001	Pagar Elmi Saputra	Lahat	8/15/1986	Laki-Laki	Bengkulu

Gambar 4 Form Data Pegawai

4. Form Data Kriteria

Data Kriteria

Kode Kriteria: K1

Nama Kriteria: Sasaran Kerja Pegawai

Bobot Kriteria: 60

Normalisasi Bobot Kriteria: 0.6

SIMPAN KOREKSI HAPUS BATAL KELUAR

KdKriteria	NamKriteria	Bobot	Normalisasi
K1	Sasaran Kerja Pegawai	60	0.6
K2	Overditempatkan	8	0.08
K3	Integritas	6	0.06
K4	Komitmen	7	0.07
K5	Disiplin	5	0.05
K6	Kepuasan	9	0.09
K7	Kepemimpinan	5	0.05

Gambar 5 Form Data Kriteria

5. Form Data Penilaian Kinerja

Penilaian Pegawai

Periode Penilaian: 2021

Pegawai:

NIP: 19040511 200604 2 001

Nama Pegawai: Muli Haryani

Penilaian Kriteria:

Kode Kriteria: K1

Nama Kriteria: Sasaran Kerja Pegawai

Nilai: 86

SIMPAN UBAH HAPUS BATAL KELUAR

Tm_Nila	NIP	Nama	KdKriteria	Nilai
2021	19040511 200604 2 001	Muli Haryani	K1	86
2021	19040511 200604 2 001	Muli Haryani	K2	67
2021	19040511 200604 2 001	Muli Haryani	K3	77
2021	19040511 200604 2 001	Muli Haryani	K4	75
2021	19040511 200604 2 001	Muli Haryani	K5	74
2021	19040511 200604 2 001	Muli Haryani	K6	66
2021	19040511 200604 2 001	Muli Haryani	K7	0
2021	19780315 200604 2 001	Medianto	K1	94
2021	19780315 200604 2 001	Medianto	K2	90
2021	19780315 200604 2 001	Medianto	K3	65

Gambar 6 Form Data Penilaian Kinerja

6. Form Perangkingan Pegawai

Seleksi Pegawai Terbaik

PILIH TAHUN PENILAIAN: 2021 [PROSES] [CLEAR] [LAPORAN]

Nilai LMbas	Nilai	K1 Sas	K2 Sas	K3 Sas	K4 Sas	K5 Sas	K6 Sas	K7 Sas
1984001	Medi Hg	0.75	0.35	1	1	0.45	0.33333	0
1978001	Medianto	0.25	1	0	0.5	0.5	0.33333	0
1981002	Adinda	0.5	1	0.45666	0	0	1	0
1982040	AFRILLI	0	0	0.91666	0.1	0.25	0.16666	0
1988001	Paper El	1	0.75	0.16666	0.5	1	0	0

Thn	Nilai	Nilai	Ranking	Keterangan
2021	1984001	0.75	1	Terbaik 1
2021	1981002	0.45	2	Terbaik 2
2021	1982040	0.49	3	Terbaik 3
2021	1978001	0.32	4	
2021	1988001	0.09	5	

Gambar 7 Form Perankingan Pegawai

LAPORAN HASIL PERANKINGAN

Periode: 2021

Thn	Nilai	Ranking	Keterangan
2021	1984001	0.75	1
2021	1981002	0.45	2
2021	1982040	0.49	3
2021	1978001	0.32	4
2021	1988001	0.09	5

BENAR SUDAH TERKORSI
PENGUNDAH

Gambar 8. Laporan Hasil Perankingan

Pengujian Sistem

Pengujian yang dilakukan pada aplikasi ini adalah dengan menggunakan teknik *black box*, seperti yang telah dijelaskan pada Bab III. Tujuan pengujian ini untuk menjamin perangkat lunak yang dibangun memiliki kualitas yang handal, yaitu mampu mempresentasikan kajian pokok dari spesifikasi analisis, perancangan dan pengkodean dari perangkat lunak itu sendiri. Berikut tabel pengujian *black box*.

Tabel 6. Pengujian *Black box*

Jenis Uji	Keterangan Uji	Jenis pengujian
Login user	Pengecekan User terdaftar pada data base	<i>Black Box</i>
Input data	Input Data Pegawai	<i>Black Box</i>
	Input Data Kriteria	<i>Black Box</i>
	Input Data Penilaian	<i>Black Box</i>
	Input Data User	<i>Black Box</i>
Proses	Perhitungan MAUT	<i>Black Box</i>

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Aplikasi penilaian kinerja pegawai menggunakan metode MAUT pada pemilihan pegawai terbaik dilakukan dengan melakukan perankingan pada pegawai-pegawai dengan menggunakan skor MAUT dari tiap pegawai. Kriteria yang digunakan pada penelitian ini pada proses seleksi pegawai terbaik terdiri dari tujuh kriteria yaitu Sasaran Kerja Pegawai, Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, kerjasama dan Kepemimpinan dapat diterapkan dengan baik pada metode MAUT pada proses seleksi pegawai terbaik.
2. Hasil implementasi dan pengujian dari aplikasi menunjukkan bahwa aplikasi dapat merankingkan pegawai-pegawai yang di – input ke dalam aplikasi dengan baik. Pegawai dengan skor tertinggi akan mengisi ranking tertinggi di ikuti dengan pegawai dengan skor yang lebih rendah. Penggunaan bobot

kriteria pada aplikasi juga berjalan dengan baik dimana hasil komputasi dan perankingan yang dihasilkan oleh aplikasi sesuai dengan hasil komputasi manual sehingga aplikasi dapat digunakan pada implementasi nyata pengelolaan pegawai terbaik menggunakan metode MAUT pada seleksi pegawai terbaik.

Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan kombinasi metode yang berbeda seperti AHP, SAW dan metode lainnya untuk dapat memberikan referensi ataupun alternatif yang lebih luas dalam seleksi pegawai terbaik.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas jumlah kriteria dengan melakukan studi dan penelitian terhadap kriteria yang berdampak langsung maupun tidak langsung pada proses perankingan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriastika, P., & Fajarita, L. (2019). Sistem Penunjang Keputusan Penentuan Guru Terbaik Pada Sd Strada Santa Maria Dengan Metode AHP (Analytical Hierarchy Process) DAN SAW (Simple Additive Weighting). *Jurnal IDEALIS* Vol. 2 No. 3, 138-145.
- Dedi Irawan, M., & Herviana. (2015). Implementasi Logika Fuzzy Dalam Menentukan Jurusan Bagi Siswa Baru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Air Putih. (*Jurnal Teknologi Informasi*) , 129-137.
- Dicky, N. D., & Sarjon, D. (2017). *MULTI CRITERIA DECISION MAKING (MCDM)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fridayanthie, E. W., & Mahdiati, T. (2016). Rancang Bangun Sistem Informasi Permintaan Atk Berbasis Intranet (STUDI KASUS: KEJAKSAAN NEGERI RANGKASBITUNG). *JURNAL KHATULISTIWA INFORMATIKA*, VOL. IV, NO.2 , 126-138.
- Hidayat, T., Widiyanto, F., & Hasim, Y. K. (2017). Rancang Bangun Decision Support System Pemilihan Guru Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) (STUDI KASUS : SMA BHAKTI PERTIWI KOTA TANGERANG). *Journal of Informatics Engineering (JUTIS)* Vol.5 No.1 ISSN : 2252-5351, Vol.5 No.1.
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-8.
- Khairina, D., Ivando, D., & Maharani, S. (2016). Implementasi Metode Weight Product Untuk Aplikasi Pemilihan Smartphone Android. *Jurnal Infotel* Vol. 8 No. 1 ISSN : 2085-3688, 16-3.
- Kusumo, A. S. (2016). *Administrasi SQL Server 2014*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Lubis, A. (2016). *Basis Data Dasar Untuk Mahasiswa Ilmu Komputer*. Yogyakarta: Deepublish.
- Magrisa, T., Wardhani, K. D., & Adin Saf, M. R. (2018, Februari). Implementasi Metode Smart Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Kegiatan Ekstrakurikuler Untuk Siswa SMA. *Informatika Mulawarman : Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, Vo. 13 No. 1, 49-55.
- Nuraini, R. (2015). Desain Algoritma Operasi Perkalian Matriks Menggunakan Metode Flowchart. *JURNAL TEKNIK KOMPUTER*, 144 -151.
- Nurjannah, N., Arifin, Z., & Khairina, D. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Pembelian Sepeda Motor Dengan Metode Weight Product. *Jurnal Informatika Mulawarman* Vo. 10 No. 2 .
- Pasaribu, E. S., & Iskandar. (2015, Maret). Sistem Pendukung Keputusan Promosi Jabatan Karyawan Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Studi Kasus Pada PT. Selular Global Net Medan. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, Volume I, 71-78.
- R.H Sianipar. (2017). *Visual Basic.Net Untuk Programmer*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Simbolon, M. E., Saifullah, & Hardinata, T. J. (2019). SPK Dalam Merekomendasikan Pestisida Terbaik Untuk Membunuh Hama Pada Tananaman Padi Menggunakan Metode MAUT. *KOMIK (Konferensi Nasional Teknologi Informasi dan Komputer)*, 667-673.
- Sudarti, & Setiyadi, D. (2016, Desember). Sistem Pendukung Keputusan Promosi Jabatan Karyawan Menggunakan Metode Simple Additive Weight (SAW) Pada PT. YW. Al Muhajirien Jakapermai. *Informatic For Education And Professionals*, Vol. I No. I, 94-108.

The Implementation of Multi Attribute Utility Theory Method for Employee Performance Appraisal in The Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights (Kemenkumham) of Bengkulu Province

ORIGINALITY REPORT

26%

SIMILARITY INDEX

26%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Pamulang

Student Paper

4%

2

www.scilit.net

Internet Source

3%

3

repository.stienobel-indonesia.ac.id

Internet Source

2%

4

www.sourcecodeku.com

Internet Source

2%

5

9lib.net

Internet Source

2%

6

j-ilkominfo.org

Internet Source

2%

7

journal.uui.ac.id

Internet Source

2%

8

eprints.ums.ac.id

Internet Source

2%

9	ejournal.unis.ac.id Internet Source	2%
10	tunasbangsa.ac.id Internet Source	2%
11	jurnalteknik.unisla.ac.id Internet Source	1%
12	e-jurnal.pnl.ac.id Internet Source	1%
13	eprints.uty.ac.id Internet Source	1%
14	penerbitadm.com Internet Source	1%
15	ml.scribd.com Internet Source	1%

Exclude quotes ☒ On

Exclude bibliography ☒ On

Exclude matches

< 25 words