

## PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE MAUT PADA PT. GRAND SEHAT AUTO PRO CLINIC BERBASIS WEB

M. Bintang Patria<sup>✉</sup>, Ok Muhammad Ihsan

Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Potensi Utama, Medan, Indonesia

Email: [bintangpatria21@gmail.com](mailto:bintangpatria21@gmail.com)

### ABSTRACT

*PT. Grand Sehat Pro Auto Clinic is a company that focuses on services in the automotive sector, especially for car maintenance, repair, and painting services. The many fields provided make PT. Grand Sehat Pro Auto Clinic have a large number of employees. A problem that often occurs at PT. Grand Sehat Pro Auto Clinic is that employee performance assessments in the company are still carried out with one criterion, namely attendance criteria without considering other criteria. The lack of transparency in employee work values leads to negative perceptions and reduces employee trust in management. In addition, the employee performance assessment system is still carried out using books so that the process is very long. To overcome these problems, PT. Grand Sehat Pro Auto Clinic requires an employee performance assessment system with more than one criterion so that the results of employee performance assessments are more accurate. The results of the employee performance assessment system by applying the MAUT method so that the employee performance assessment system is well systematized through predetermined criteria.*

**Keywords:** PT. Grand Sehat Pro Auto Clinic, Assesment, Employee Performance, MAUT Method, Web.

### ABSTRAK

*PT. Grand Sehat Pro Auto Clinic merupakan sebuah perusahaan yang berfokus pada layanan di sektor otomotif, terutama untuk jasa perawatan, perbaikan, dan pengecetan mobil. Banyaknya bidang-bidang yang disediakan membuat PT. Grand Sehat Pro Auto Clinic memiliki banyak karyawan. Permasalahan yang sering terjadi pada PT. Grand Sehat Pro Auto Clinic adalah penilaian kinerja karyawan pada perusahaan masih dilakukan dengan satu kriteria yaitu kriteria kehadiran tanpa mempertimbangkan kriteria-kriteria yang lain. Kurangnya transparansi nilai kerja karyawan sehingga menimbulkan persepsi negatif dan menurunkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen. Selain itu, sistem penilaian kinerja karyawan masih dilakukan dengan menggunakan buku sehingga prosesnya sangat lama. Solusi mengatasi permasalahan tersebut, PT. Grand Sehat Pro Auto Clinic membutuhkan sistem penilaian kinerja karyawan dengan lebih dari satu kriteria sehingga hasil penilaian kinerja karyawan lebih akurat. Hasil dari sistem penilaian kinerja karyawan dengan menerapkan metode MAUT agar sistem penilaian kinerja karyawan tersistem dengan baik melalui kriteria-kriteria yang sudah ditentukan.*

**Kata Kunci:** PT. Grand Sehat Auto Pro Clinic, Penilaian, Kinerja Karyawan, Metode MAUT, Web.

### PENDAHULUAN

Penilaian merupakan kegiatan mengumpulkan informasi atau data yang bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu tujuan telah tercapai (Yektiana & Nursikin, 2020). Penilaian mencakup kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan guna memperoleh informasi yang menjadi dasar pengambilan keputusan sesuai dengan kriteria dan pertimbangan yang telah ditetapkan (Upiyani et al., 2023). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas oleh seseorang yang diukur melalui aspek kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab (Rengkuhan et al., 2023). Untuk memperoleh prestasi yang optimal, suatu organisasi membutuhkan pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi. Kinerja sendiri dapat dipahami sebagai hasil pekerjaan yang

dicapai oleh individu maupun kelompok dalam lingkungan organisasi, sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab yang dimiliki, guna mewujudkan tujuan organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan hukum, serta sejalan dengan nilai moral dan etika yang berlaku (Amelia & Setyawati, 2023). Sedangkan, penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja karyawan secara sistematis untuk mengetahui kemampuan dan prestasinya. Penilaian kinerja dilakukan untuk menentukan sejauh mana karyawan mencapai tujuan (Saputra & Rahmat, 2024).

Performa karyawan yang tinggi biasanya seimbang dengan peningkatan hasil dan peningkatan dalam sistem perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun, hal tersebut dapat memberikan dampak negatif terhadap

kemajuan dan stabilitas perusahaan (Kairupan, 2021). Hasil kinerja karyawan dapat diukur dengan kriteria, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Capaian tersebut sangat dipengaruhi oleh jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan waktu yang digunakan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. (I. S. Hidayat & Wulantika, 2021)

Pada penelitian ini, penulis mengangkat judul “Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode MAUT (*Multi Attribute Utility Theory*) Pada PT. Grand Sehat Auto Pro Clinic Berbasis Web. PT. Grand Sehat Auto Pro Clinic berada di Kec. Medan Sunggal, Kota Medan. PT. Grand Sehat Auto Pro Clinic adalah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif, terutama untuk jasa perawatan, perbaikan, dan pengucuran mobil. Banyaknya bidang-bidang yang disediakan membuat PT. Grand Sehat Pro Auto Clinic memiliki banyak karyawan. Total karyawan PT. Grand Sehat Pro Auto Clinic sebanyak 190 orang. Pada penelitian ini menggunakan data karyawan bidang *Service Advisor* dengan jumlah karyawan sebanyak 20 karyawan. Bidang *Service Advisor* merupakan bidang paling besar dengan jumlah karyawan paling banyak pada perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Proses ini juga berperan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial. Pelaksanaan penilaian kinerja yang baik harus menjamin hasil yang objektif serta bebas dari pengaruh faktor-faktor subjektif. (Rustiawan et al., 2023)

Namun, penilaian kinerja karyawan pada PT. Grand Sehat Auto Pro Clinic tidak dinilai dari kualitas kerjanya tetapi dari kehadirannya. Penilaian kinerja karyawan pada perusahaan masih dilakukan dengan satu kriteria yaitu kriteria kehadiran tanpa mempertimbangkan kriteria-kriteria yang lain. Kurangnya transparansi nilai kerja karyawan sehingga menimbulkan persepsi negatif dan menurunkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen. Selain itu, sistem penilaian kinerja karyawan masih dilakukan dengan menggunakan buku membuat prosesnya sangat lama.

Solusi mengatasi permasalahan tersebut, PT. Grand Sehat Auto Pro Clinic membutuhkan sistem penilaian kinerja karyawan dengan lebih dari satu kriteria sehingga hasil penilaian kinerja karyawan lebih akurat dengan menerapkan metode MAUT. Metode MAUT merupakan sebuah metode pengambilan keputusan yang digunakan untuk mengevaluasi dan membandingkan beberapa alternatif berdasarkan beberapa kriteria atau atribut (Dari, 2023)

Metode MAUT merupakan pendekatan kuantitatif yang digunakan melakukan perbandingan

antara berbagai alternatif dengan hal lain seperti aspek biaya, risiko, serta keuntungan yang berbeda. Proses pengukuran dan pembobotan dalam metode ini dilakukan dengan memperhatikan setiap konteks atau kriteria sebagai atribut yang memiliki nilai tertentu pada masing-masing alternatif (Anugrah & Nasution, 2025). Penerapan pendekatan MAUT memungkinkan dilakukannya penyaringan informasi berdasarkan preferensi pengguna melalui identifikasi pengaruh dari berbagai atribut yang relevan. Dengan demikian, metode MAUT dapat dikategorikan sebagai teori utilitas yang menilai tingkat kepuasan untuk menentukan alternatif tindakan terbaik dalam proses pengambilan keputusan. Setiap alternatif akan diberikan nilai utilitas tertentu, kemudian dilakukan perhitungan untuk memperoleh hasil dengan nilai utilitas tertinggi sebagai pilihan yang paling optima (Sahri et al., 2024).

MAUT merupakan salah satu skema evaluasi yang banyak digunakan dalam menilai suatu produk berdasarkan sudut pandang pengguna. Metode ini berfungsi untuk mengidentifikasi serta menganalisis informasi mengenai preferensi pengguna dalam konteks yang bersifat personal, sehingga hasil evaluasi dapat mencerminkan tingkat kepuasan dan kebutuhan individu secara lebih akurat (Faris et al., 2025). Informasi mengenai perilaku pengguna yang bersifat multidimensional diuraikan menjadi beberapa komponen unidimensional yang selanjutnya diberi nilai ukuran dan bobot tertentu. Proses pembobotan dilakukan dengan mempertimbangkan setiap konteks sebagai atribut dari suatu item. Penerapan pendekatan MAUT memungkinkan penyaringan informasi berdasarkan preferensi pengguna melalui proses identifikasi pengaruh dari berbagai atribut yang relevan (Blenski et al., 2023).

Hasil dari sistem ini adalah sebuah aplikasi berbasis web dengan menerapkan metode MAUT agar sistem penilaian kinerja karyawan tersistem dengan baik melalui kriteria-kriteria yang sudah ditentukan dengan hasil yang akurat. Pada penerapan metode MAUT menggunakan beberapa kriteria diantaranya adalah Kehadiran, Kedisiplinan, Kerja Tim, Kualitas Kerja, Kemampuan Komunikasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Penilaian**

Penilaian merupakan proses pengumpulan data/informasi digunakan untuk mengukur ketercapaian suatu tujuan. Penilaian merupakan sebuah rangkaian kegiatan yang dilaksanakan secara sistematis berkelanjutan yang digunakan sebagai pengumpul informasi tentang proses untuk memperoleh keputusan berdasarkan kriteria dan pertimbangan tertentu

(Suhendra, 2021). Sedangkan, penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja karyawan secara sistematis untuk mengetahui kemampuan dan prestasinya. Penilaian kinerja dilakukan untuk menentukan sejauh mana karyawan mencapai tujuan yang ditetapkan (Haeruman, 2021).

Hasil kerja karyawan dapat dijadikan dasar bagi pimpinan untuk mengambil keputusan yang berkenaan dengan peningkatan prestasi karyawan, penentuan pemberian kompensasi yang layak dan adil, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya atau kemampuannya, pelaksanaan program pelatihan, menentukan karir karyawan, sebagai dasar penataan staf dan sebagai acuan guna mendesain pekerjaan dimasa mendatang, disamping petingnya penilaian kinerja pada umumnya ada beberapa hambatan dalam penilaian kinerja karena terjadinya halo effect, terjadinya bias, prasangka pribadi, perubahan standar, perbedaan sifat manajer dan terjadi perbedaan stereotipe tertentu (Rauf, 2021).

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara seseorang kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (R. Hidayat, 2021).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang baik umumnya berbanding lurus dengan peningkatan hasil dan perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun, hal tersebut dapat memberikan dampak negatif terhadap kemajuan perusahaan. Tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Secara keseluruhan, capaian kinerja sangat dipengaruhi oleh jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan waktu yang digunakan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Ropik & Kholisin, 2023).

### **Karyawan**

Karyawan merupakan salah satu sumber daya utama bagi perusahaan karena memiliki kemampuan berpikir, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, serta kreativitas yang dibutuhkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan target operasionalnya tidak terlepas dari peran aktif karyawan yang kompeten. Dengan demikian, karyawan tetap dipandang sebagai aset utama perusahaan yang berperan penting dalam perencanaan sekaligus

pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi. Sedangkan, karyawan kontrak adalah karyawan yang diparibantukan untuk mmenyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan,dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Keberlanjutan masa kerja karyawan kontrak sangat bergantung pada tingkat prestasi kerja yang ditunjukkannya. Semakin baik kinerja yang dicapai, semakin besar pula kemungkinan karyawan tersebut untuk dipertahankan oleh perusahaan. Sebaliknya, apabila tidak terdapat peningkatan dalam prestasi kerja, maka perusahaan dapat mengambil keputusan untuk tidak memperpanjang masa kerja karyawan yang bersangkutan (Putri & Melinda, 2023).

### **Metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT)**

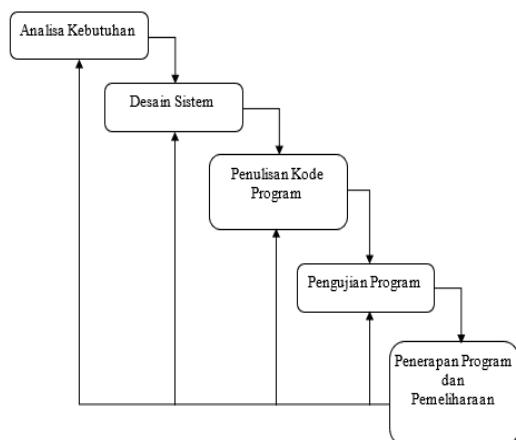
Metode *Multi Attribute Utility Theory* (MAUT) merupakan salah satu pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk melakukan perbandingan antara beberapa alternatif berdasarkan sejumlah atribut atau kriteria, biasanya mengkombinasikan pengukuran atas biaya resiko dan keuntungan yang berbeda. Pengukuran dan pembobotan dilakukan dengan mempertimbangkan setiap jenis konteks sebagai salah satu atribut item. Dengan demikian, metode *Multi Attribute Utility Theory* (MAUT) dapat dikategorikan sebagai teori utilitas yang menilai tingkat kepuasan untuk menentukan alternatif tindakan terbaik dalam proses pengambilan keputusan. Setiap alternatif diberikan nilai utilitas tertentu, kemudian dilakukan perhitungan untuk memperoleh alternatif dengan nilai utilitas tertinggi sebagai solusi yang paling optimal dalam pemecahan masalah (Pratama & Yuliana, 2024)

## **METODE PENELITIAN**

Di dalam melakukan penelitian diperlukan beberapa cara untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam kegiatan penelitian ini. Adapun teknik dalam pengumpulan data adalah:

1. Pengamatan (*Observation*)  
Dalam metode pengamatan ini peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada PT. Grand Sehat Auto Pro Clinic.
2. Wawancara (*Interview*)  
Wawancara merupakan kegiatan untuk mendapatkan sebuah informasi terkait tema yang diangkat dalam sebuah penelitian dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada PT. Grand Sehat Auto Pro Clinic terkait masalah yang diteliti.
3. Studi Kepustakaan (*Library Research*)  
Penulis mencari referensi dari beberapa sumber bacaan seperti buku panduan dan jurnal terkait yang membahas tentang penilaian kinerja karyawan dengan menerapkan metode MAUT berbasis web.

Pengembangan sistem dapat dilakukan dengan merancang sistem baru yang menggantikan sistem lama secara keseluruhan, maupun dengan melakukan perbaikan terhadap sistem yang sudah ada. Tahapan sebelumnya harus diselesaikan terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya agar tidak terjadi pengulangan proses. Metodologi pengembangan sistem *Waterfall* digambarkan pada ilustrasi di bawah ini:



**Gambar 1.** Diagram *Waterfall* Metode Penelitian

Dalam pengembangannya yang digunakan oleh penulis, ada 5 tahapan diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Analisa Kebutuhan

Tahapan ini merupakan analisa penjabaran data data yang dibutuhkan dalam mengidentifikasi masalah senagai data *input*.

#### 2. Desain Sistem

Desain sistem menggunakan pemodelan *Unifield Modelling Language* (UML) Diagram ini membantu menggambarkan interaksi pengguna, struktur kelas, alur kerja proses, dan urutan peristiwa dalam pengembangan sistem. Dengan penerapan UML, desain sistem menjadi lebih jelas dan mudah dimengerti.

#### 3. Kode Program

Tahapan ini merupakan tahap implementasi nyata dalam proses pengembangan sistem, di mana pemanfaatan komputer dilakukan secara maksimal. Setelah proses pengkodean selesai, tahap selanjutnya adalah pengujian (*testing*) terhadap sistem yang telah dikembangkan. Tujuan dari tahap pengujian ini adalah untuk menemukan dan memperbaiki kesalahan yang mungkin terjadi pada sistem. Dalam proses penulisan kode program, peneliti menggunakan bahasa pemrograman PHP serta basis data MySQL sebagai media penyimpanan data.

#### 4. Uji Program

Pada tahap ini dilakukan pengujian aplikasi secara

menyeluruh, yang mencakup pengujian fungsional dan pengujian terhadap ketahanan sistem. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *black box*, yaitu pendekatan pengujian perangkat lunak yang berfokus pada fungsionalitas aplikasi tanpa memperhatikan struktur internal atau cara kerja kodennya. Metode ini tidak memerlukan pengetahuan khusus mengenai kode program maupun struktur internal sistem, karena pengujian difokuskan pada setiap komponen atau blok fungsi yang telah dirancang.

#### 5. Hasil Penerapan Program

Pada tahapan akhir penelitian ini, dimana sistem penilaian kinerja karyawan berbasis web sudah sesuai dengan perancangan. Kemudian pada program atau aplikasi yang sudah selesai tetap dilakukan pemeliharaan disesuaikan dengan kebutuhan pengguna.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

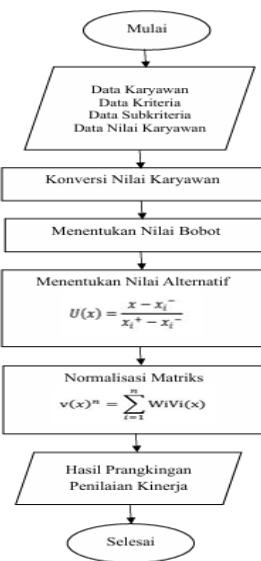
PT. Grand Sehat Auto Pro Clinic merupakan sebuah perusahaan yang berfokus pada layanan di sektor otomotif, terutama untuk jasa perawatan, perbaikan, dan penggecatan mobil. Banyaknya bidang-bidang yang disediakan membuat PT. Grand Sehat Pro Auto Clinic memiliki banyak karyawan. Selama ini PT. Grand Sehat Pro Auto Clinic sering memberikan *reward* kepada karyawan atas hasil kinerjanya yang bagus. Namun, penilaian kinerja yang bagus tidak dinilai dari kualitas kerjanya tetapi dari kehadirannya. Penilaian kinerja karyawan pada perusahaan masih dilakukan dengan satu kriteria yaitu kriteria kehadiran tanpa mempertimbangkan kriteria-kriteria yang lain. Kurangnya transparansi nilai kerja karyawan sehingga menimbulkan persepsi negatif dan menurunkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen. Selain itu, sistem penilaian kinerja karyawan masih dilakukan dengan menggunakan buku sehingga prosesnya sangat lama.

Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut, PT. Grand Sehat Pro Auto Clinic membutuhkan sistem penilaian kinerja karyawan dengan lebih dari satu kriteria sehingga hasil penilaian kinerja karyawan lebih akurat. Hasil dari sistem penilaian kinerja karyawan dengan menerapkan metode (MAUT) agar sistem penilaian kinerja karyawan tersistem dengan baik melalui kriteria yang sudah ditentukan.

## Penerapan Metode MAUT

Setelah melihat permasalahan yang terjadi pada PT. Grand Sehat Auto Pro Clinic, penerapan metode MAUT bertujuan agar sistem penilaian kinerja karyawan tersistem dengan baik melalui kriteria-kriteria yang sudah ditentukan. Langkah-langkah penerapan metode MAUT dapat digambarkan seperti

flowchart yang terdapat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 2.** Flowchart Metode MAUT

### Studi Kasus

Pada studi kasus di PT. Grand Sehat Auto Pro Clinic, perusahaan membutuhkan sistem penilaian kinerja karyawan dengan lebih dari satu kriteria dan menerapkan metode MAUT dalam menghitung penilaian karyawan pada PT. Grand Sehat Auto Pro Clinic. Berikut merupakan langkah-langkah penerapan metode MAUT pada penilaian kinerja karyawan.

#### 1. Data Karyawan

Data karyawan merupakan informasi mengenai pegawai yang akan dinilai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Adapun data karyawan yang menjadi objek penilaian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Data Karyawan

No	Nama Karyawan	Jenis Kelamin
1	Elmida Sari	Perempuan
2	Rajiman	Laki-Laki
3	Anggi Mutia	Perempuan
4	Rhania Nur Nst	Perempuan
5	Permata Negara	Perempuan
6	Monika Delfis	Perempuan
7	Nurfilzah	Perempuan
8	Dafid Sudarmanto	Laki-Laki
9	Elvi Masriani H	Perempuan
10	Khairun Naza	Perempuan
11	Rika Amelia	Perempuan
12	Henni Savitri	Perempuan
13	Tri Lara Sandi	Perempuan
14	Angga Pangestu	Laki-Laki
15	Putri Nazwa	Perempuan
16	Popi Praditha	Perempuan
17	Rizky Adinda	Perempuan
18	Kharisa Handayani	Perempuan
19	Prayetno	Laki-Laki
20	Riska Amalia	Perempuan

#### 2. Data Kriteria

Kriteria merupakan dasar penilaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawan. Adapun kriteria-kriteria yang digunakan dalam proses penilaian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.:

**Tabel 2.** Data Kriteria

No	Nama Kriteria
K01	Kehadiran
K02	Kedisiplinan
K03	Kerja Tim
K04	Kualitas Kerja
K05	Kemampuan Komunikasi

Skala penilaian untuk menilai kinerja karyawan melalui kriteria yang ditentukan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.** Skala Penilaian

Kategori Penilaian	Nilai
Buruk	1
Kurang	2
Cukup	3
Baik	4
Sangat Baik	5

#### 3. Data Subkriteria

Subkriteria merupakan turunan dari setiap kriteria yang digunakan dalam proses penilaian. Bobot dari masing-masing kriteria ditetapkan berdasarkan kebijakan yang ditentukan oleh pihak perusahaan sebagai berikut:

**Tabel 4.** Kriteria Kehadiran

No	Subkriteria	Bobot
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Cukup	3
4	Kurang	2
5	Buruk	1

**Tabel 5.** Kriteria Kedisiplinan

No	Subkriteria	Bobot
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Cukup	3
4	Kurang	2
5	Buruk	1

**Tabel 6.** Kriteria Kerja Tim

No	Subkriteria	Bobot
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Cukup	3
4	Kurang	2
5	Buruk	1

**Tabel 7.** Kriteria Kualitas Kerja

No	Subkriteria	Bobot
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Cukup	3
4	Kurang	2
5	Buruk	1

2	Baik	4
3	Cukup	3
4	Kurang	2
5	Buruk	1

**Tabel 8.** Kriteria Kemampuan Komunikasi

No	Subkriteria	Bobot
1	Sangat Baik	5

#### 4. Data Nilai Karyawan

Data nilai karyawan merupakan karyawan yang sudah dinilai dengan penilaian kinerja masing-masing sesuai kriteria yang ditetapkan. Adapun data nilai karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 9.** Nilai Karyawan

Kode	Nama Karyawan	Kehadiran	Kedisiplinan	Kerja Tim	Kualitas Kerja	Kemampuan Komunikasi
A1	Elmida Sari	Baik	Sangat Baik	Cukup	Cukup	Baik
A2	Rajiman	Baik	Baik	Baik	Baik	Cukup
A3	Anggi Mutia	Cukup	Sangat Baik	Sangat Baik	Cukup	Baik
A4	Rhania Nur Nst	Baik	Baik	Sangat Baik	Baik	Cukup
A5	Permata Negara	Baik	Baik	Cukup	Cukup	Cukup
A6	Monika Delfis	Cukup	Cukup	Sangat Baik	Sangat Baik	Baik
A7	Nurfizlah	Sangat Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Cukup
A8	Dafid Sudarmanto	Cukup	Baik	Cukup	Baik	Sangat Baik
A9	Elvi Masriani H	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Cukup
A10	Khairun Naza	Sangat Baik	Baik	Sangat Baik	Baik	Cukup
A11	Rika Amelia	Cukup	Baik	Sangat Baik	Baik	Baik
A12	Henni Savitri	Sangat Baik	Cukup	Baik	Baik	Baik
A13	Tri Lara Sandi	Sangat Baik	Sangat Baik	Cukup	Baik	Sangat Baik
A14	Angga Pangestu	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
A15	Putri Nazwa	Cukup	Cukup	Sangat Baik	Baik	Sangat Baik
A16	Popi Praditha	Cukup	Baik	Sangat Baik	Baik	Cukup
A17	Rizky Adinda	Baik	Sangat Baik	Cukup	Sangat Baik	Baik
A18	Kharisa Handayani	Baik	Cukup	Baik	Sangat Baik	Cukup
A19	Prayetno	Baik	Cukup	Baik	Baik	Cukup
A20	Riska Amalia	Sangat Baik	Sangat Baik	Cukup	Baik	Sangat Baik

#### 5. Konversi Nilai Karyawan

Setelah membuat data nilai karyawan dengan nilai di setiap kriteria, selanjutnya menentukan konversi nilai tersebut dan menentukan nilai Maksimum dan Minimum rata-rata dari pada nilai karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 10.** Konversi Nilai Kriteria

Kode	Nama Karyawan	Kehadiran	Kedisiplinan	Kerja Tim	Kualitas Kerja	Kemampuan Komunikasi
A1	Elmida Sari	4	5	3	3	4
A2	Rajiman	4	4	4	4	3
A3	Anggi Mutia	3	5	5	3	4
A4	Rhania Nur Nst	4	4	5	4	3
A5	Permata Negara	4	4	3	3	3
A6	Monika Delfis	3	3	5	5	4
A7	Nurfizlah	5	4	5	5	3
A8	Dafid Sudarmanto	3	4	3	4	5
A9	Elvi Masriani H	4	4	5	5	3
A10	Khairun Naza	5	4	5	4	3
A11	Rika Amelia	3	4	5	4	4
A12	Henni Savitri	5	3	4	4	4
A13	Tri Lara Sandi	5	5	3	4	5
A14	Angga Pangestu	4	4	4	5	5
A15	Putri Nazwa	3	3	5	4	5
A16	Popi Praditha	3	4	5	4	3
A17	Rizky Adinda	4	5	3	5	4
A18	Kharisa Handayani	4	3	4	5	3
A19	Prayetno	4	3	4	4	3
A20	Riska Amalia	5	5	3	4	5
<b>Max</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Min</b>		3	3	3	3	3

#### 6. Menentukan Nilai Bobot

Setiap atribut atau kriteria pada masing-masing alternatif memiliki nilai bobot kepentingan tertentu. Koefisien signifikansi diberikan pada atribut yang dianggap lebih penting dengan cara mengalikan nilai bobot dengan koefisien tersebut. Total keseluruhan bobot bernilai 100%, sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 11.** Nilai Bobot

No	Nama Kriteria	Bobot
K01	Kehadiran	30%
K02	Kedisiplinan	20%
K03	Kerja Tim	20%
K04	Kualitas Kerja	20%
K05	Kemampuan Komunikasi	10%

#### 7. Menentukan Nilai Alternatif

Selanjutnya, menentukan nilai normalisasi matriks pada penerapan metode MAUT dengan rumus sebagai berikut:

$$U(x) = \frac{x - x_i^-}{x_i^+ - x_i^-}$$

#### Keterangan

x Bobot alternatif

$x_i^-$  Bobot terburuk (minimum) dari kriteria ke-x

$x_i^+$  Bobot terbaik (maximum) dari kriteria ke-x

Selanjutnya menentukan nilai alternatif berdasarkan rumus. Adapun nilai alternatif sebagai berikut:

**Tabel 12.** Nilai Alternatif

Kode	Nama Karyawan	Kehadiran	Kedisiplinan	Kerja Tim	Kualitas Kerja	Kemampuan Komunikasi
A1	Elmida Sari	0,5	1	0	0	0,5
A2	Rajiman	0,5	0,5	0,5	0,5	0
A3	Anggi Mutia	0	1	1	0	0,5
A4	Rhania Nur Nst	0,5	0,5	1	0,5	0
A5	Permata Negara	0,5	0,5	0	0	0
A6	Monika Deflis	0	0	1	1	0,5
A7	Nurfilzah	1	0,5	1	1	0
A8	Dafid Sudarmanto	0	0,5	0	0,5	1
A9	Elvi Masriani H	0,5	0,5	1	1	0
A10	Khairun Naza	0	0,5	1	0,5	0
A11	Rika Amelia	0	0,5	1	0,5	0,5
A12	Henni Savitri	1	0	0,5	0,5	0,5
A13	Tri Lara Sandi	1	1	0	0,5	1
A14	Angga Pangestu	0,5	0,5	0,5	1	1
A15	Putri Nazwa	0	0	1	0,5	1
A16	Popi Praditha	0	0,5	1	0,5	0
A17	Rizky Adinda	0,5	1	0	1	0,5
A18	Kharisa Handayani	0,5	0	0,5	1	0
A19	Prayetno	0,5	0	0,5	0,5	0
A20	Riska Amalia	1	1	0	0,5	1

#### 8. Perkalian Normalisasi Matriks

Selanjutnya adalah melakukan penghitungan perkalian nilai normalisasi matriks dengan masing-masing bobot kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Berikut tabel dari perkalian normalisasi matriks dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 13.** Perkalian Normalisasi Matriks

Kode	Nama Karyawan	Kehadiran	Kedisiplinan	Kerja Tim	Kualitas Kerja	Kemampuan Komunikasi
A1	Elmida Sari	0,5	1	0	0	0,5
A2	Rajiman	0,5	0,5	0,5	0,5	0
A3	Anggi Mutia	0	1	1	0	0,5
A4	Rhania Nur Nst	0,5	0,5	1	0,5	0
A5	Permata Negara	0,5	0,5	0	0	0
A6	Monika Deflis	0	0	1	1	0,5
A7	Nurfilzah	1	0,5	1	1	0
A8	Dafid Sudarmanto	0	0,5	0	0,5	1
A9	Elvi Masriani H	0,5	0,5	1	1	0
A10	Khairun Naza	0	0,5	1	0,5	0
A11	Rika Amelia	0	0,5	1	0,5	0,5
A12	Henni Savitri	1	0	0,5	0,5	0,5
A13	Tri Lara Sandi	1	1	0	0,5	1

A14	Angga Pangestu	0,5	0,5	0,5	1	1
A15	Putri Nazwa	0	0	1	0,5	1
A16	Popi Praditha	0	0,5	1	0,5	0
A17	Rizky Adinda	0,5	1	0	1	0,5
A18	Kharisa Handayani	0,5	0	0,5	1	0
A19	Prayetno	0,5	0	0,5	0,5	0
A20	Riska Amalia	1	1	0	0,5	1

Perkalian Normalisasi Matriks

$$v(x)^n = \sum_{i=1}^n W_i V_i(x)$$

Keterangan :

Wi = Nilai Bobot

Vi(x) = Nilai Evaluasi Kinerja (Nilai Alternatif)

Persamaan Perkalian Normalisasi Matriks

Selanjutnya menentukan nilai dari hasil perkalian bobot dan normalisasi matriks berdasarkan rumus, berikut hasil perkalian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 14.** Hasil Perkalian Normalisasi Matriks

Kode	Nama Karyawan	Kehadiran	Kedisiplinan	Kerja Tim	Kualitas Kerja	Kemampuan Komunikasi
A1	Elmida Sari	15	20	0	0	5
A2	Rajiman	15	10	10	10	0
A3	Anggi Mutia	0	20	10	0	5
A4	Rhania Nur Nst	15	10	20	10	0
A5	Permata Negara	15	10	0	0	0
A6	Monika Deflis	0	0	20	20	5
A7	Nurfilzah	30	10	20	20	0
A8	Dafid Sudarmanto	0	10	0	10	10
A9	Elvi Masriani H	15	10	20	20	0
A10	Khairun Naza	0	10	20	10	0
A11	Rika Amelia	0	10	20	10	5
A12	Henni Savitri	30	0	10	10	5
A13	Tri Lara Sandi	30	20	0	10	10
A14	Angga Pangestu	15	10	10	20	10
A15	Putri Nazwa	0	0	20	10	10
A16	Popi Praditha	0	10	20	10	0
A17	Rizky Adinda	15	20	0	20	5
A18	Kharisa Handayani	15	0	10	20	0
A19	Prayetno	15	0	10	10	0
A20	Riska Amalia	30	20	0	10	10

#### 9. Hasil Perangkingan Penilaian Kinerja Karyawan

Tahap terakhir dalam penerapan metode MAUT adalah proses perangkingan, yaitu mengurutkan hasil perhitungan berdasarkan nilai tertinggi hingga nilai terendah. Hasil perangkingan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 15.** Total Nilai

Kode	Nama Karyawan	Kehadiran	Kedisiplinan	Kerja Tim	Kualitas Kerja	Kemampuan Komunikasi	Total
A1	Elmida Sari	15	20	0	0	5	40
A2	Rajiman	15	10	10	10	0	45
A3	Anggi Mutia	0	20	10	0	5	35
A4	Rhania Nur Nst	15	10	20	10	0	55
A5	Permata Negara	15	10	0	0	0	25
A6	Monika Deflis	0	0	20	20	5	45
A7	Nurfilzah	30	10	20	20	0	80
A8	Dafid Sudarmanto	0	10	0	10	10	30
A9	Elvi Masriani H	15	10	20	20	0	65
A10	Khairun Naza	0	10	20	10	0	40
A11	Rika Amelia	0	10	20	10	5	45
A12	Henni Savitri	30	10	10	10	5	65
A13	Tri Lara Sandi	30	20	0	10	10	70
A14	Angga Pangestu	15	10	10	20	10	65
A15	Putri Nazwa	0	0	20	10	10	40
A16	Popi Praditha	0	10	20	10	0	40
A17	Rizky Adinda	15	20	0	20	5	60
A18	Kharisa Handayani	15	0	10	20	0	45
A19	Prayetno	15	0	10	10	0	35
A20	Riska Amalia	30	20	0	10	10	70

Selanjutnya, keterangan dari hasil perangkingan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 16.** Hasil Perangkingan

Kode	Nama Karyawan	Total	Peringkingan
A7	Nurfilzah	80	1
A13	Tri Lara Sandi	70	2
A20	Riska Amalia	70	3
A9	Elvi Masriani H	65	4
A12	Henni Savitri	65	5
A14	Angga Pangestu	65	6
A17	Rizky Adinda	60	7
A4	Rhania Nur Nst	55	8
A2	Rajiman	45	9
A6	Monika Deflis	45	10
A11	Rika Amelia	45	11
A18	Kharisa Handayani	45	12
A1	Elmida Sari	40	13
A10	Khairun Naza	40	14
A15	Putri Nazwa	40	15
A16	Popi Praditha	40	16
A3	Anggi Mutia	35	17
A19	Prayetno	35	18
A8	Dafid Sudarmanto	30	19
A5	Permata Negara Putri	25	20

Dari hasil perangkingan diatas, maka penilaian kinerja karyawan pada PT. Grand Sehat Auto Pro Clinic menggunakan metode MAUT adalah **Nurfilzah (A7)** dengan total nilai tertinggi yaitu 80 yang akan dipilih mendapatkan *reward* perusahaan untuk mendapatkan bonus bulanan.

## KESIMPULAN

Pada penelitian ini dengan judul Penerapan Metode MAUT Dalam Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Grand Sehat Auto Pro Clinic Berbasis Web, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Aplikasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Grand Sehat Auto Pro Clinic Berbasis Web dirancang dengan menerapkan metode MAUT (*Multy Attribute Theory*) dengan menggunakan lebih dari satu kriteria yaitu kriteria Kehadiran, Kedisiplinan, Kerja Tim, Kualitas Kerja dan Kemampuan Komunikasi.
2. Pembangunan sistem aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan memberikan akses kepada 3 *user* yaitu Admin, HRD, Pimpinan proses penilaian kinerja akan menerapkan sistem berbasis web sehingga terciptalah transparansi dalam proses penilaian kinerja karyawan pada PT. Grand Sehat Pro Auto Clinic.
3. Perancangan sistem aplikasi berbasis web dilakukan dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP serta *database MySQL*. Proses pengembangan sistem dijalankan melalui *aplikasi*

server XAMPP, sedangkan penulisan kode program menggunakan *text editor* yaitu Sublime Text.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *PANDITA : Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2), 106–120. <https://doi.org/10.61332/ijpa.v6i2.94>
- Anugrah, K., & Nasution, P. (2025). Penerapan Metode Multi Attribute Utility Theory ( MAUT ) Dalam Promosi Kenaikan Jabatan Dengan Pembobotan ROC. *Journal of Computing and Informatics Research*, 4(2), 290–301. <https://doi.org/10.47065/comforch.v4i1.1710>
- Blenski, A., Hugeng, & Sutrisno, T. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Destinasi Wisata Di Kota Pangkal Pinang Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Sistem Informasi*, 11(1), 1–8. <https://doi.org/10.24912/jiksi.v11i1.24085>
- Dari, R. W. (2023). Metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT) untuk Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Mobil Bekas. *Jurnal KomtekInfo*, 10(2), 73–79. <https://doi.org/10.35134/komtekinfo.v10i2.378>
- Faris, M., Nashikha, A., Fetrina, E., Aini, Q., & Utami, M. C. (2025). Penerapan Multi-Attribute Utility Theory Dalam Pemilihan Fasilitas Kampus Berdasarkan Preferensi Mahasiswa. *Jurnal Perangkat Lunak*, 7(1), 101–110. <https://doi.org/10.32520/jupel.v7i1.3996>
- Haeruman, U. (2021). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 6(1), 427–444.
- Hidayat, I. S., & Wulantika, L. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Vonex Indonesia Rancaekek. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(1), 93–106. <https://doi.org/10.34010/jemba.v1i1.5023>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widycipta.v5i1.8838>
- Kairupan, D. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). In *News. Ge* (Issue July).
- Pratama, A. R., & Yuliana, A. (2024). Penerapan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Ban Sepeda Motor Dengan Metode Multi Atribut Utility Theory. *Jurnal Informatika Dan Teknik Elektro Terapan*, 12(3S1). <https://doi.org/10.23960/jitet.v12i3s1.5260>
- Putri, L. G., & Melinda, T. F. (2023). The Influence Of Human Resources In Employment Recruitment Process At Bri Branch Office Bengkulu For The 2020-2022. *Jurnal*

- Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital*, 2(2),  
217–222.  
<https://doi.org/10.37676/jambd.v2i2.4396>
- Rauf, A. (2021). Determinasi Penilaian Kinerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 93.  
<https://doi.org/10.31000/combis.v3i2.7435>
- Rengkuhan, N., Liando, D., & Monintja, D. (2023). Efektifitas Kinerja Pemerintah Dalam Program Reaksi Respon Realief Daerah (R3D) di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Governance*, 3(1), 1–11.
- Ropik, A., & Kholisin, M. N. (2023). Implementasi Pemberian Bonus Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Smk Nurul Abror Al-Robbaniyah Banyuwangi. *KEADABAN: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(1), 24–31.  
<https://doi.org/10.33650/adab.v5i1.6186>
- Rustiawan, I., Purwati, S., Sutrisno, S., Kraugusteeliana, K., & Bakri, A. A. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Pemeringkatan Karyawan Terbaik. *Jurnal Krisnadana*, 2(3), 403–411.  
<https://doi.org/10.58982/krisnadana.v2i3.316>
- Sahri, A., Yuhandri, & Nurcahyo, G. W. (2024). Efektivitas Metode Multi Attribute Utility Theory Dalam Menentukan Tingkat Keaktifan Belajar Siswa. *Jurnal KomtekInfo*, 11(4), 281–289.  
<https://doi.org/10.35134/komtekinfo.v11i4.560>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan : Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 21.
- Suhendra, A. (2021). Implementasi Penilaian Autentik Dalam Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Dirasatul Ibtidaiyah*, 1(1), 85–97.  
<https://doi.org/10.24952/ibtidaiyah.v1i1.3724>
- Upiyani, U., Cahyawati, I. C., Supendi, S. S. S., Bachtiar, M. B., & Hunainah, H. H. (2023). Alat Penilaian Pembelajaran: Implementasi Alat Analisis Untuk Tujuan Belajar. *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam*, 15(1), 221–232.  
<https://doi.org/10.30739/darussalam.v15i1.2609>
- Yektiana, N., & Nursikin, M. (2020). Konsep Dasar Pengukuran, Penilaian, Dan Evaluasi Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 2(2), 263–266.