

Monitoring dan Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pengambilan Keputusan Pemilihan Pegawai Berprestasi

Lili Tanti

Sistem Informasi, STMIK Potensi Utama, Medan

E-mail: lili@potensi-utama.ac.id

Abstrak

Proses monitoring dan evaluasi kinerja pegawai di lingkungan Universitas Potensi Utama dilakukan setiap bulan oleh kepala bagian. Namun, sulit ditemukan pegawai yang mempunyai prestasi. Berdasarkan hal tersebut maka salah satu metode pengambilan keputusan dalam situasi yang kompleks adalah dengan menggunakan metode Analytic Hierarchy Process (AHP) yang dapat langsung mengukur kinerja pegawai sesuai dengan urutan prioritas dari beberapa kriteria. Sehingga dapat membantu dalam proses pengolahan data dan memberikan rekomendasi kepada pihak manajemen dalam memilih pegawai yang berprestasi. Hasil penelitian berdasarkan hasil evaluasi kinerja pegawai yang memiliki bobot prioritas yang paling tinggi dalam pemilihan pegawai berprestasi adalah prioritas pertama dimiliki oleh Pegawai E dengan bobot 0,228 atau 22,8%, prioritas kedua dimiliki oleh Pegawai D dengan nilai bobot 0,195 atau 19,5%, pegawai F memiliki prioritas ketiga dengan nilai bobot nilai 0,168 atau 16,8%, prioritas keempat dimiliki oleh Pegawai B dengan nilai bobot 0,149 atau 4,9%, prioritas kelima dimiliki oleh Pegawai C dengan nilai bobot 0,142 atau 14,2% dan Pegawai A memiliki prioritas terakhir dengan bobot nilai 0,118 atau 11,8% dan nilai toleransi untuk seluruh nilai kriteria dan nilai alternatif yang dimasukkan adalah baik atau konsisten karena bernilai $\leq 0,1$. Analisis hasil pengujian yang diperoleh dari hasil perbandingan yang didapatkan hasil akurasi manual dan dengan software terendah 99% dan akurasi tertinggi 100%.

Kata Kunci — DSS, Penilaian Kinerja Pegawai, AHP

Abstract

The process of monitoring and evaluation the employee performance at STMIK Potensi Utama are conducted monthly by the head section. However, it's still difficult to find the reputable employee based on this reason, one of the taking decision method in complex situation is by applying Analytic Hierarchy Process (AHP) that can be used to measure the employee performance based on the priority list of some criteria in order to help data processing and improving the weakness such as: miscalculating and reporting data. The research result is based on the evaluation of employee's performance that have high priority scale. In selecting the reputable employee is the first priority possessed by E employee with the score of 0,228 or 22,8%. The second priority is possessed by E employee with the weight of 0,195 or 19,5%. F employee is the third priority with the weight are 0,168 or 16,8%. The fourth priority is possessed by B employee with the weight score 0,142 or 14,2% and employee A has the last priority with the weight score 0,118 or 11,8% and tolerance score for all criteria and alternative score included are good or consistent because it is $\leq 0,1$. Analysis of the test results obtained from the comparison of the accuracy of the results obtained with the software manual and the lowest 99% and the highest accuracy of 100%.

Keywords — DSS, Evaluation the employee performance, AHP

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang berperan penting dalam perkembangan sebuah perusahaan maupun lembaga structural lainnya, terutama yang terkait dengan jabatan-jabatan structural yang strategis. Kualitas Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi/instansi. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi untuk bekerja di dalam suatu perusahaan atau instansi [1]. di dalam memonitoring dan mengevaluasi kinerja pegawai digunakan sebagai pengambilan keputusan dalam pemilihan pegawai berprestasi. Pengambilan suatu keputusan dengan banyak kriteria memerlukan suatu cara penanganan khusus terutama bila criteria pengambilan keputusan tersebut saling terkait, untuk itu dibutuhkan suatu metode terkait dengan hal tersebut. Pendekatan teori AHP (Analytic Hierarchy Process) dan memakai aplikasi sistem pendukung keputusan expert choice dapat membantu pihak pengambil keputusan dalam memberikan solusi terhadap masalah pemilihan karyawan yang berprestasi untuk menduduki jabatan strategis [1]. Menurut M. Ardiansyah Dwi Putra, dkk dalam penelitiannya yaitu dengan adanya suatu sistem pendukung keputusan dengan metode AHP dalam penilaian kinerja pegawai maka akan menangani masalah dalam proses pengolahan dan pencatatan data penilaian kinerja pegawai di UPTD Balai Proteksi Tanaman Perkebunan Dinas Perkebunan Propinsi Sumatera Selatan yang mana masih dilakukan secara manual sehingga mengalami kesulitan dalam prakteknya karena terlalu banyak item-item (traits) yang harus dipertimbangkan sehingga dalam pengisian formulir penilaian kinerja pegawai menyita waktu, tenaga, pikiran [5]. Menurut Rijayana. I dan Okirindho. L dalam penelitiannya bahwa Metode AHP memiliki kriteria untuk menentukan alternatif keputusan dalam penerapan di perangkat lunak, sehingga pembuat keputusan dapat menentukan pemilihan karyawan berprestasi dengan menggunakan perangkat lunak ini. Proses AHP ini membandingkan karyawan satu dengan yang lain dan memberikan output nilai intensitas prioritas berupa hasil penilaian terhadap karyawan. Hasil proses AHP dari perangkat lunak ini berupa peringkat sepuluh besar (top ten), simulasi perhitungan AHP dan laporan penilaian. Hasil proses ini direkomendasikan sebagai karyawan berprestasi berdasarkan kinerjanya [2]. Terkait dengan hal tersebut di atas maka metode yang digunakan adalah metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) yang dapat langsung mengukur kinerja pegawai sesuai dengan urutan prioritas dari beberapa kriteria. Sehingga dapat membantu dalam proses pengolahan data dan memperbaiki kekurangan seperti kesalahan dalam perhitungan dan dalam penyajian laporan.

Tujuan penelitian ini adalah membantu dalam menentukan urutan prioritas pegawai yang digunakan untuk membantu pihak manajemen dalam membuat keputusan dalam memilih pegawai berprestasi berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi kinerja pegawai di Universitas Potensi Utama. Sekaligus menerapkan metode AHP dan Software Expert Choice dalam membantu untuk memilih pegawai berprestasi di lingkungan Universitas Potensi Utama.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Analisis Sistem yang sedang berjalan

Untuk menentukan pegawai berprestasi, pihak manajemen sering kali mengandalkan intuisinya. Hal ini tentu saja menjadi sebuah kekurangan untuk menentukan tepat atau tidaknya seseorang terpilih sebagai pegawai berprestasi. Disamping itu, pengambilan keputusan juga dihadapkan dengan adanya berbagai kriteria yang berpengaruh di dalam pemilihan pegawai berprestasi berdasarkan monitoring dan evaluasi yang dilakukan setiap bulannya oleh masing-masing kepala bagian yang dilakukan secara manual.

2.2. Analisis Sistem yang dikembangkan

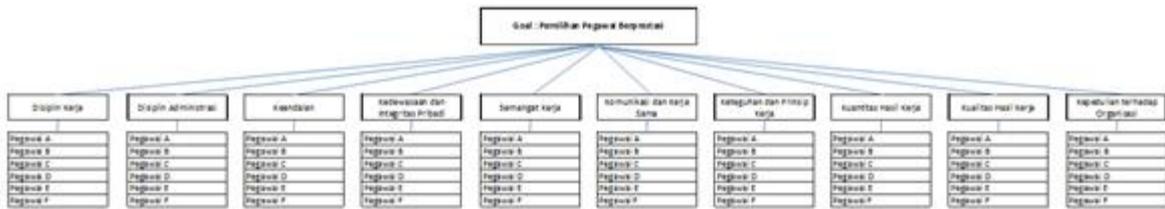
Sistem yang akan dibangun merupakan perbaikan atau pengembangan sistem lama, sehingga akan menghasilkan kinerja sistem yang lebih baik dan mengurangi kesalahan yang terjadi. Berdasarkan analisis sistem lama maka akan diperlukan suatu metode baru untuk pemilihan pegawai berprestasi berdasarkan kinerja yaitu dengan menggunakan metode AHP (Analytical Hierarchy Process).

2.3. Analisis Kebutuhan Alternatif dan Kriteria

Data kebutuhan kriteria dan alternatif didapatkan dari hasil monitoring dan evaluasi kinerja pegawai di Universitas Potensi Utama yang dilakukan setiap bulan yaitu data kriteria meliputi disiplin kerja, disiplin administrasi, keandalan, kedewasaan dan integritas pribadi, semangat kerja, komunikasi dan kerja sama, keteguhan dan prinsip kerja, kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan kepedulian terhadap organisasi. Data alternatif meliputi yaitu pegawai yang ada di lingkungan Universitas Potensi Utama.

2.4. Struktur Hirarki Metode AHP

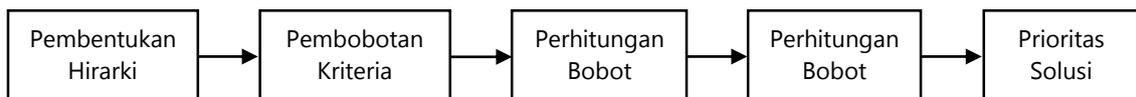
Struktur hirarki dengan menggunakan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai dalam rangka melakukan proses pemilihan pegawai berprestasi. Struktur hirarki ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Struktur Hirarki AHP

2.5. Analytic Hierarchy Process (AHP).

Menurut (Mulyono, 1996) bahwa pada dasarnya metode AHP merupakan suatu teori umum tentang suatu konsep pengukuran. Metode ini digunakan untuk menemukan suatu skala rasio baik dari perbandingan pasangan yang bersifat diskrit maupun kontinu. Perbandingan-perbandingan ini dapat diambil dari ukuran aktual atau dari suatu skala dasar yang mencerminkan kekuatan perasaan dan preferensi relatif [4]. AHP adalah salah satu metode yang dapat digunakan untuk menangani proses penerimaan siswa baru (pramugari). Hasil akhir dari proses AHP adalah prioritas - prioritas dari alternatif - alternatif yang menjadi pilihan. Prioritas tersebut dapat digunakan untuk menentukan alternatif terbaik. Dengan AHP, proses keputusan kompleks dapat diuraikan menjadi keputusan-keputusan lebih kecil yang dapat ditangani dengan mudah. Cara kerja AHP adalah dengan menyederhanakan suatu permasalahan kompleks yang tidak terstruktur, strategik dan dinamik menjadi bagian-bagian yang lebih sistematis. Untuk mendapatkan keputusan yang rasional dengan menggunakan AHP, perlu melakukan beberapa tahapan yang ditunjukkan pada gambar 2.



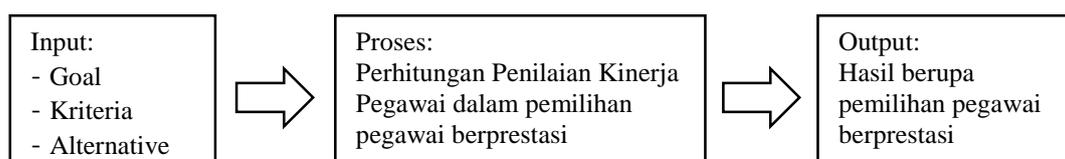
Gambar 2. Tahapan AHP

2.6. Analisis Kebutuhan Fungsional

Kebutuhan fungsional dari sistem pendukung keputusan terhadap Pemilihan Pegawai Berprestasi di STMIK Potensi Utama adalah Sistem Memungkinkan untuk memberikan informasi terhadap kinerja pegawai sehingga memberikan masukan kepada manajemen dalam hal memilih pegawai yang berprestasi di lingkungan Universitas Potensi Utama.

2.7. Blok Diagram

Secara umum Sistem Pendukung Keputusan pemilihan pegawai berprestasi berdasarkan monitoring dan evaluasi kinerja pegawai dengan menggunakan metode AHP memiliki tahapan yang ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 3. Blok Diagram Sistem Pendukung Keputusan

Blok diagram pada gambar 3 tampak terdapat masukan berupa data Goal, kriteria, alternatif dan bobot masing-masing kriteria untuk pemilihan pegawai berprestasi. Masukan tersebut untuk selanjutnya dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penilaian pada masing-masing pegawai. Setelah penilaian terhadap pegawai, seluruh data diproses dengan menggunakan metode AHP. Output yang disajikan berupa nilai ranking dari penilaian kinerja pegawai dilingkungan Universitas Potensi Utama.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian kriteria dan alternatif dinilai melalui perbandingan berpasangan. Menurut Saaty (2008), untuk berbagai persoalan, skala 1 sampai 9 adalah skala terbaik dalam mengekspresikan pendapat. Nilai dan definisi pendapat kualitatif dari skala perbandingan Saaty dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Skala Penilaian Perbandingan Berpasangan

Intensitas Kepentingan	Keterangan	Penjelasan
1	Kedua elemen sama pentingnya	Dua elemen mempunyai pengaruh yang sama besar terhadap 3 tujuan
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting dari pada elemen yang lain	Pengalaman dan penilaian sedikit menyokong satu elemen dibandingkan elemen lainnya
5	Elemen yang satu sedikit lebih cukup dari pada elemen yang lainnya	Pengalaman dan penilaian sangat kuat menyokong satu elemen dibandingkan atas elemen lainnya
7	Satu elemen jelas lebih penting dari pada elemen lainnya	Satu elemen yang kuat disokong dan dominannya telah terlihat dalam praktek
9	Satu elemen mutlak penting dari pada elemen lainnya	Bukti yang mendukung elemen yang satu terhadap elemen lain memiliki tingkat penegasan tertinggi yang mungkin menguatkan
2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua nilai perbandingan yang berdekatan	Nilai ini diberikan bila ada dua kompromi diantara dua pilihan
Kebalikan	Jika untuk aktivitas I mendapat satu angka bila dibandingkan dengan aktivitas j, maka j mempunyai nilai kebalikannya bila dibandingkan dengan i	

Terdapat 10 kriteria dan 6 alternatif yang digunakan pada pemilihan pegawai di lingkungan Universitas Potensi Utama. Berdasarkan keterkaitan antar kriteria dalam memilih pegawai berprestasi menggunakan kriteria yang saling terkait. Oleh karena itu, maka metode yang tepat digunakan untuk menentukan prioritas pegawai yang akan dipilih adalah metode AHP. Data kriteria meliputi disiplin kerja, disiplin administrasi, keandalan, kedewasaan dan integritas pribadi, semangat kerja, komunikasi dan kerja sama, keteguhan dan prinsip kerja, kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan kepedulian terhadap organisasi. Data alternatif meliputi yaitu pegawai yang ada di lingkungan Universitas Potensi Utama.

Pembobotan dan Perhitungan Bobot Kriteria adalah data yang menampilkan bobot semua kriteria yang digunakan dalam melakukan proses monitoring dan evaluasi dalam pemilihan pegawai berprestasi yang ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. Bobot Prioritas untuk semua Kriteria

No	Kriteria	Bobot Prioritas
1	Disiplin kerja	0,235
2	Disiplin administrasi	0,061
3	Keandalan	0,061
4	Kedewasaan dan integritas pribadi	0,016
5	Semangat Kerja	0,016
6	Komunikasi dan Kerja sama	0,016
7	Keteguhan dan Prinsip Kerja	0,016
8	Kuantitas Hasil Kerja	0,235
9	Kualitas Hasil kerja	0,235
10	Kepedulian Terhadap Organisasi	0,061

Perbandingan berpasangan untuk kriteria penilaian kinerja pegawai diperoleh hasil preferensi dari penilaian yang dilakukan oleh masing-masing kepala bagian yang dilakukan setiap bulannya dan selanjutnya menghitung bobot prioritas untuk setiap alternatif kepada kriteria yang ada. Alternatif adalah data pegawai yang ada di lingkungan Universitas Potensi Utama dalam kasus ini yang dinilai yaitu Pegawai A, Pegawai B, Pegawai C, pegawai D dan Pegawai E. Dari keenam pegawai tersebut dicari pegawai yang memiliki kinerja yang baik sesuai dengan nilai bobot yang akan diperbandingkan terhadap setiap kriteria. Pada analisis ini sama halnya dengan analisis matriks perbandingan kriteria, nilai bobot prioritas yang paling besar maka alternatif tersebut menjadi pilihan utama yang terpenting dari kriteria. Di bawah ini adalah tabel dari rekapitulasi bobot prioritas alternative yang ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Bobot Prioritas Global Tingkat Alternatif (AHP)

Sub Kriteria	Bobot	Pegawai A	Pegawai B	Pegawai C	Pegawai D	Pegawai E	Pegawai F
Disiplin kerja	0.235	0.111	0.223	0.144	0.223	0.199	0.100
Disiplin administrasi	0.061	0.125	0.125	0.125	0.125	0.250	0.250
Keandalan	0.061	0.083	0.083	0.250	0.250	0.250	0.083
Kedewasaan dan integritas pribadi	0.061	0.125	0.125	0.125	0.250	0.125	0.250
Semangat Kerja	0.061	0.114	0.199	0.090	0.199	0.199	0.199
Komunikasi dan Kerja sama	0.061	0.111	0.111	0.222	0.222	0.111	0.222
Keteguhan dan Prinsip Kerja	0.061	0.139	0.139	0.139	0.079	0.149	0.354

Tabel 3. (lanjutan)

Sub Kriteria	Bobot	Pegawai A	Pegawai B	Pegawai C	Pegawai D	Pegawai E	Pegawai F
Kuantitas Hasil Kerja	0.235	0.111	0.111	0.111	0.222	0.222	0.222
Kualitas Hasil kerja	0.235	0.143	0.143	0.143	0.143	0.286	0.143
Kepedulian Terhadap Organisasi	0.061	0.100	0.100	0.200	0.200	0.200	0.200
Hasil Prioritas	1	0.118	0.149	0.142	0.195	0.228	0.168

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3 untuk masing-masing bobot kriteria maka hasil evaluasi kinerja pegawai yang memiliki bobot prioritas yang paling tinggi dalam pemilihan pegawai berprestasi adalah prioritas pertama dimiliki oleh Pegawai E dengan bobot 0,228 atau 22,8%, prioritas kedua dimiliki oleh Pegawai D dengan nilai bobot 0,195 atau 19,5%, pegawai F memiliki prioritas ketiga dengan nilai bobot nilai 0,168 atau 16,8%, prioritas keempat dimiliki oleh Pegawai B dengan nilai bobot 0,149 atau 4,9%, prioritas kelima dimiliki oleh Pegawai C dengan nilai bobot 0,142 atau 14,2% dan Pegawai A memiliki prioritas terakhir dengan bobot nilai 0,118 atau 11,8%.

Nilai konsisten merupakan pengukuran tingkat kesalahan dalam menentukan angka-angka perbandingan berpasangan untuk semua kriteria dan perbandingan berpasangan untuk kriteria dengan alternatif. Nilai toleransi kesalahan yang diterapkan adalah 10% sesuai dengan nilai konsisten yang bernilai kurang dari 0,1. Setelah dilakukan perhitungan nilai konsisten, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai kriteria dan nilai alternatif yang dimasukkan adalah baik atau konsisten karena bernilai $\leq 0,1$ yang ditunjukkan pada tabel 4.

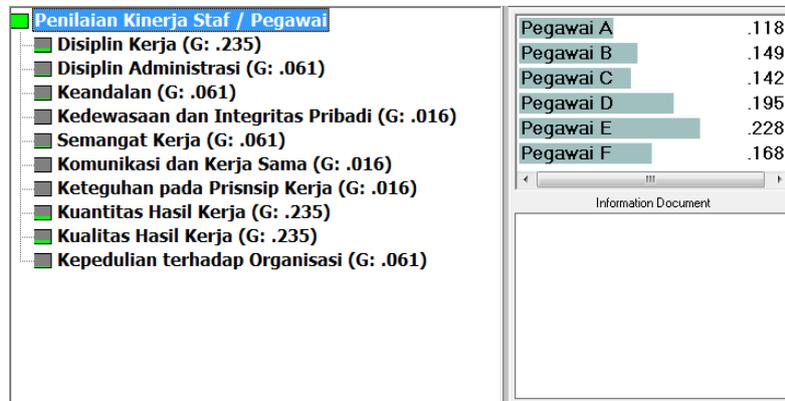
Tabel 4. Nilai Konsisten Perbandingan berpasangan Kriteria dan Kriteria dengan Alternatif

No	Matriks Perbandingan berpasangan	Nilai Konsisten
1	Perbandingan untuk semua kriteria	0,02
2	Perbandingan seluruh alternatif berdasarkan kriteria disiplin kerja	0,01
3	Perbandingan seluruh alternatif berdasarkan kriteria Disiplin administrasi	0,00
4	Perbandingan seluruh alternatif berdasarkan kriteria Keandalan	0,00
5	Perbandingan seluruh alternatif berdasarkan kriteria Kedewasaan dan integritas pribadi	0,00
6	Perbandingan seluruh alternatif berdasarkan kriteria Semangat Kerja	0,01
7	Perbandingan seluruh alternatif berdasarkan kriteria Komunikasi dan Kerja sama	0,00
8	Perbandingan seluruh alternatif berdasarkan kriteria Keteguhan dan Prinsip Kerja	0,01
9	Perbandingan seluruh alternatif berdasarkan kriteria Kuantitas Hasil Kerja	0,00
10	Perbandingan seluruh alternatif berdasarkan kriteria Kualitas Hasil kerja	0,00
11	Perbandingan seluruh alternatif berdasarkan kriteria Kepedulian Terhadap Organisasi	0,00

3.1. Hasil

3.1.1. Struktur Hirarki

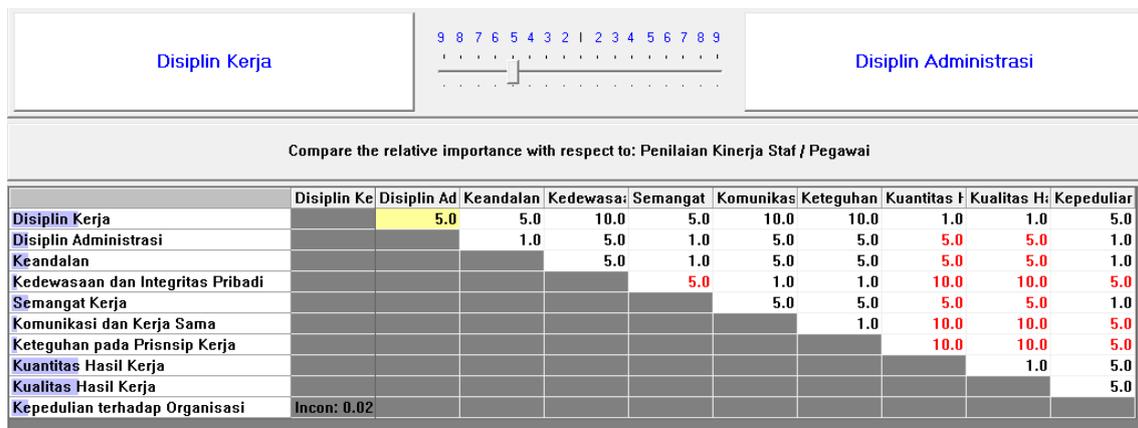
Struktur hirarki AHP yang digunakan dalam monitoring dan evaluasi kinerja pegawai dalam pemilihan pegawai berprestasi ditunjukkan pada gambar 3.



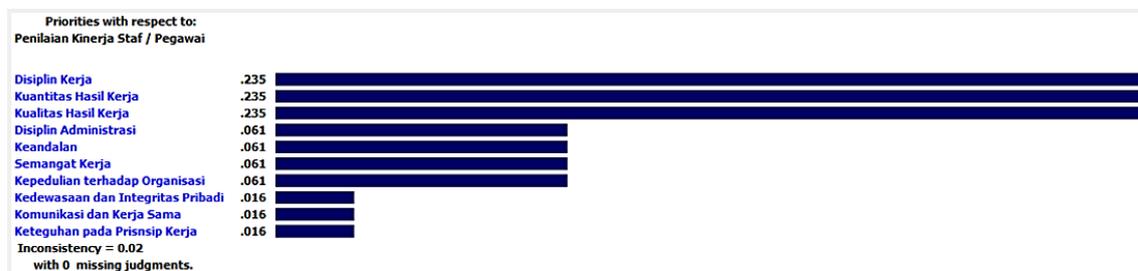
Gambar 3. Struktur Hirarki AHP

3.1.2. Matriks Perbandingan antar Kriteria

Perhitungan Faktor Pembobotan Hirarki untuk Semua Kriteria monitoring dan evaluasi kinerja pegawai ditunjukkan pada gambar 4 dan hasil prioritas perbandingan antar semua criteria ditunjukkan pada gambar 5.



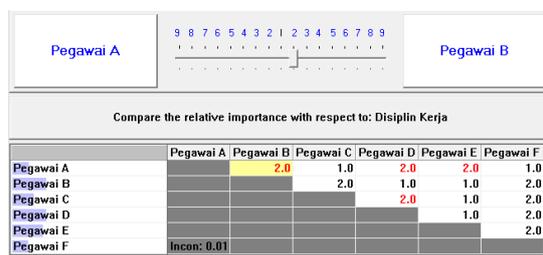
Gambar 4. Matriks Perbandingan antar Kriteria



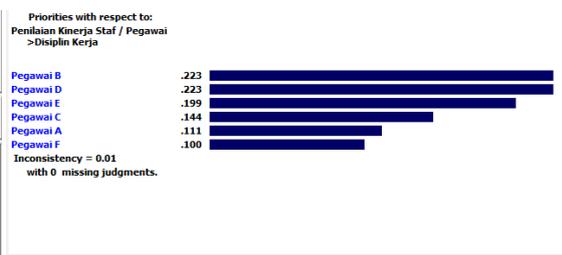
Gambar 5. Hasil Prioritas terhadap semua Kriteria

3.1.3. Matriks Perbandingan Pembobotan Hirarki untuk Kriteria dengan Alternatif

a. Matriks Perbandingan berpasangan alternatif dalam kriteria disiplin kerja

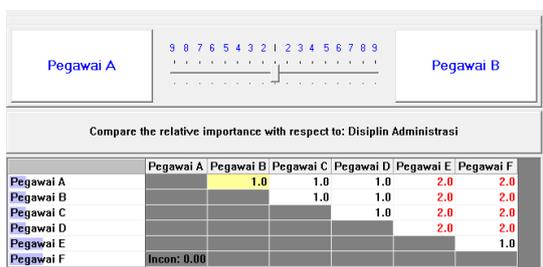


Gambar 6. Matriks Perbandingan dalam kriteria disiplin kerja

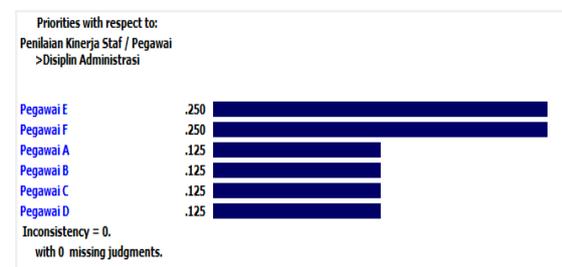


Gambar 7. Hasil Prioritas Alternatif dalam kriteria disiplin kerja

b. Matriks Perbandingan berpasangan alternatif dalam kriteria disiplin administratif

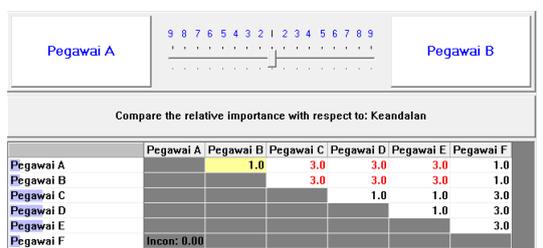


Gambar 8. Matriks Perbandingan dalam kriteria disiplin administratif

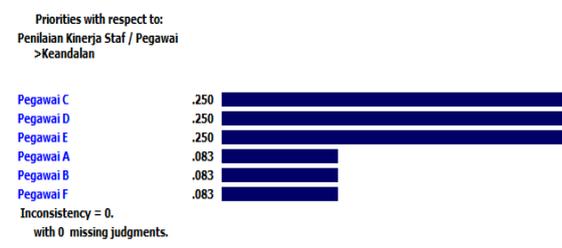


Gambar 9. Hasil Prioritas Alternatif dalam kriteria disiplin administrative

c. Matriks Perbandingan berpasangan alternatif dalam kriteria keandalan

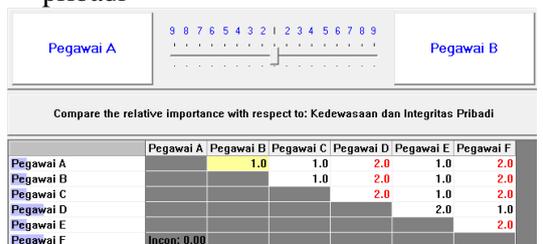


Gambar 10. Matriks Perbandingan dalam kriteria keandalan

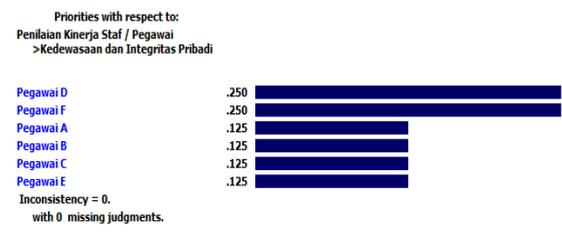


Gambar 11. Hasil Prioritas Alternatif dalam kriteria keandalan

d. Matriks Perbandingan berpasangan alternatif dalam kriteria kedewasaan dan integritas pribadi



Gambar 12. Matriks Perbandingan dalam kriteria kedewasaan dan integritas pribadi



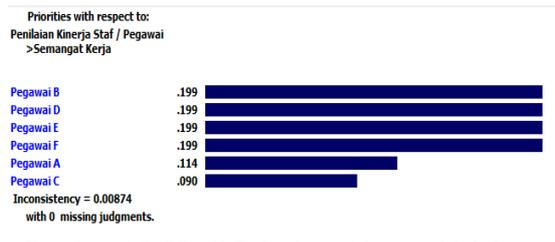
Gambar 13. Hasil Prioritas Alternatif dalam kriteria kedewasaan dan integritas pribadi

e. Matriks Perbandingan berpasangan alternatif dalam kriteria semangat kerja

Compare the relative importance with respect to: Semangat Kerja

	Pegawai A	Pegawai B	Pegawai C	Pegawai D	Pegawai E	Pegawai F
Pegawai A	1	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
Pegawai B		1	2.0	1.0	1.0	1.0
Pegawai C			1	2.0	2.0	2.0
Pegawai D				1	1.0	1.0
Pegawai E					1	1.0
Pegawai F						1
Incon: 0.01						

Gambar 14. Matriks Perbandingan dalam kriteria semangat kerja



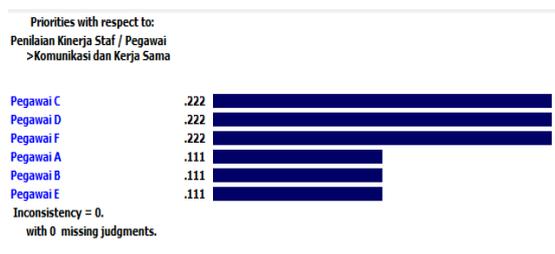
Gambar 15. Hasil Prioritas Alternatif dalam kriteria semangat kerja

f. Matriks Perbandingan berpasangan alternatif dalam kriteria komunikasi dan kerja sama

Compare the relative importance with respect to: Komunikasi dan Kerja Sama

	Pegawai A	Pegawai B	Pegawai C	Pegawai D	Pegawai E	Pegawai F
Pegawai A	1	2.0	2.0	2.0	1.0	2.0
Pegawai B		1	2.0	1.0	1.0	2.0
Pegawai C			1	2.0	2.0	1.0
Pegawai D				1	2.0	1.0
Pegawai E					1	2.0
Pegawai F						1
Incon: 0.00						

Gambar 16. Matriks Perbandingan dalam kriteria komunikasi dan kerjasama



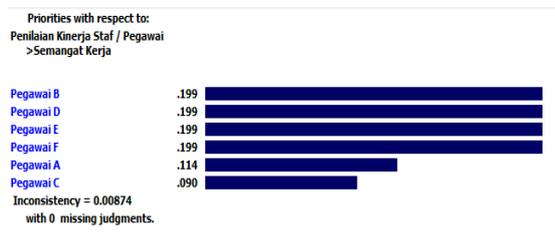
Gambar 17. Hasil Prioritas Alternatif dalam kriteria komunikasi dan kerjasama

g. Matriks Perbandingan berpasangan alternatif dalam kriteria semangat kerja

Compare the relative importance with respect to: Semangat Kerja

	Pegawai A	Pegawai B	Pegawai C	Pegawai D	Pegawai E	Pegawai F
Pegawai A	1	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
Pegawai B		1	2.0	1.0	1.0	1.0
Pegawai C			1	2.0	2.0	2.0
Pegawai D				1	1.0	1.0
Pegawai E					1	1.0
Pegawai F						1
Incon: 0.01						

Gambar 14. Matriks Perbandingan dalam kriteria semangat kerja



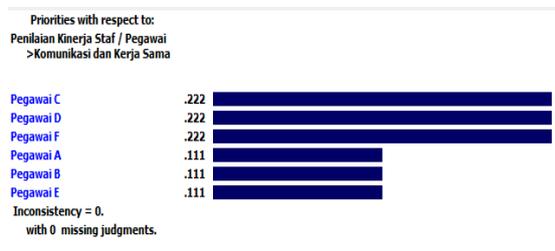
Gambar 15. Hasil Prioritas Alternatif dalam kriteria semangat kerja

h. Matriks Perbandingan berpasangan alternatif dalam kriteria komunikasi dan kerja sama

Compare the relative importance with respect to: Komunikasi dan Kerja Sama

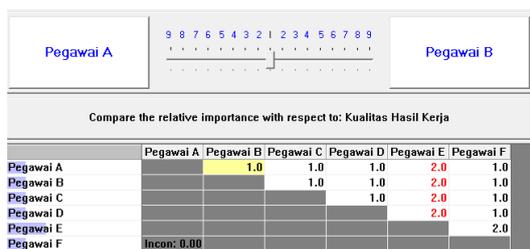
	Pegawai A	Pegawai B	Pegawai C	Pegawai D	Pegawai E	Pegawai F
Pegawai A	1	2.0	2.0	2.0	1.0	2.0
Pegawai B		1	2.0	1.0	1.0	2.0
Pegawai C			1	2.0	2.0	1.0
Pegawai D				1	2.0	1.0
Pegawai E					1	2.0
Pegawai F						1
Incon: 0.00						

Gambar 16. Matriks Perbandingan dalam kriteria komunikasi dan kerjasama

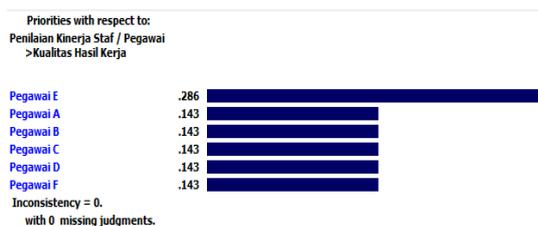


Gambar 17. Hasil Prioritas Alternatif dalam kriteria komunikasi dan kerjasama

i. Matriks Perbandingan berpasangan alternatif dalam kriteria kualitas hasil kerja

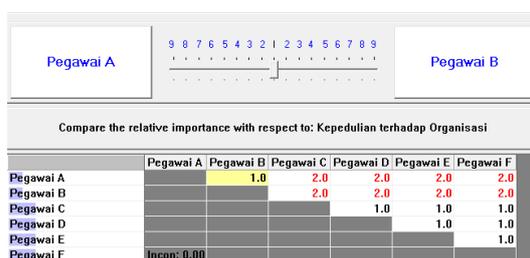


Gambar 22. Matriks Perbandingan dalam kriteria kualitas hasil kerja

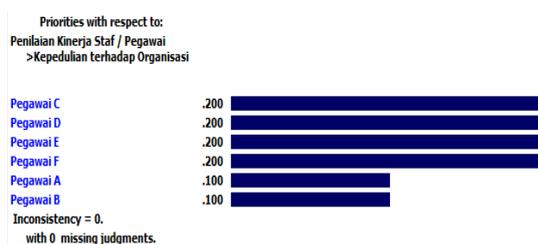


Gambar 23. Hasil Prioritas Alternatif dalam kriteria kualitas hasil kerja

j. Matriks Perbandingan berpasangan alternatif dalam kriteria kepedulian terhadap organisasi.



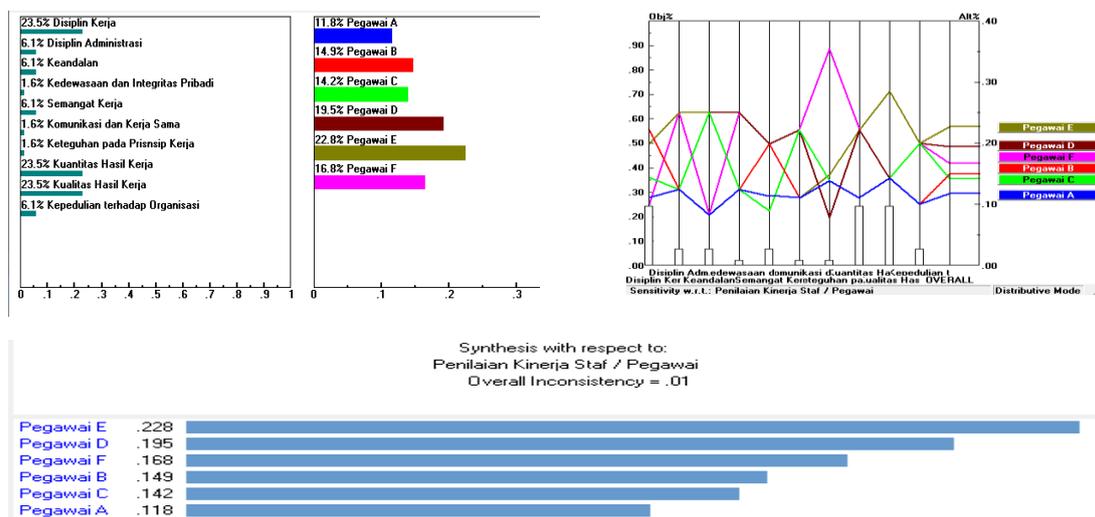
Gambar 24. Matriks Perbandingan dalam kriteria kepedulian terhadap organisasi



Gambar 25. Hasil Prioritas Alternatif dalam kriteria kepedulian terhadap organisasi

3.1.4. Hasil Penelitian

Dari seluruh evaluasi yang dilakukan terhadap ke-10 kriteria dengan 6 alternatif maka diperoleh hasil perioritas penilaian kinerja pegawai yang dapat dilihat pada Gambar 26.



Gambar 26. Hasil Graph Prioritas Kriteria dan Alternatif dalam monitoring dan evaluasi kinerja pegawai dalam pengambilan keputusan pemilihan pegawai berprestasi

Gambar 27. Hasil Urutan Ranking (Prioritas) Kinerja Pegawai berdasarkan Monitoring dan Evaluasi Kinerja Pegawai

3.2. Hasil Pengujian

Hasil Pengujian didapat dari hasil perhitungan data sampel dalam memilih pegawai berprestasi berdasarkan evaluasi kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Bobot Final dan Ranking Alternatif

No	Alternatif	Pengujian Software	Pengujian Manual	Ranking
1	Pegawai E	22,8 %	22,8 %	1
2	Pegawai D	19,5 %	19,5 %	2
3	Pegawai F	16,8%	16,8%	3
4	Pegawai B	14,9 %	14,9 %	4
5	Pegawai C	14,2 %	14,2 %	5
6	Pegawai A	11,8 %	11,8 %	6

Dari hasil perbandingan, didapatkan hasil akurasi manual dan dengan *software* terendah 99% dan akurasi tertinggi 100%. Dari hasil pengujian baik dengan manual ataupun *software* dapat dihasilkan ranking yang layak untuk mendapatkan pemilihan pegawai berprestasi di lingkungan Universitas Potensi Utama.

4. KESIMPULAN

1. Dari hasil penelitian dapat diketahui nilai akhir (total ranking) masing-masing Pegawai dan berdasarkan total ranking tersebut dapat dibuat urutan prioritas Pegawai berdasarkan kinerja.
2. Dengan menggunakan sebuah sistem maka akan lebih mudah menentukan keputusan manajemen dalam pemilihan pegawai berprestasi di lingkungan Universitas Potensi Utama. Dengan menggunakan sebuah sistem maka akan lebih mudah membuat keputusan manajemen dalam pemilihan pegawai berprestasi sehingga bisa membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan. Metode AHP sangat membantu dalam proses pemilihan pegawai berprestasi berdasarkan monitoring dan evaluasi kinerja pegawai terutama dalam hal pemberian poin (penilaian) untuk masing-masing kriteria dalam AHP yang digunakan.

5. SARAN

Dari kesimpulan yang telah disebutkan di atas, penulis mengharapkan dan memberikan saran untuk pengembangan lebih lanjut yaitu Sistem yang dibuat ini diharapkan nantinya dapat diterapkan dan digunakan untuk proses penilaian pegawai yang nantinya dapat memberikan rekomendasi kepada pihak manajemen dalam pemilihan pegawai terbaik.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh Sivitas Akademika Universitas Potensi Utama yang telah memberi dukungan financial terhadap penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Nasibu, I. Z., 2009, Penerapan Metode AHP dalam Sistem Pendukung Keputusan penempatan Karyawan menggunakan Aplikasi Expert Choice, *Jurnal Pelangi Ilmu*, No. 5, Vol 2, Hal 180-194.
- [2] Rijayana. I., Okirindho. L., Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan berprestasi berdasarkan Kinerja menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process, *Seminar Nasional Informatika 2012 (semnasIF 2012)*, UPN "Veteran" Yogyakarta, 30 Juni 2012.
- [3] Saaty, T. L., Peniwati, K., 2007, *Group Decision Making: Drawing Out and Reconciling Differences*, RWS Publications, Pittsburgh.
- [4] Mulyono, S., 1996, *Teori Pengambilan Keputusan*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia, Jakarta.
- [5] Putra, M. A. D., Kunang, Y. N., Hutrianto, 2012, Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai di UPTD BPTP Dinas Perkebunan Propinsi Sumatera Selatan dengan menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process, <http://blog.binadarma.ac.id/.../wp-content/.../M.Ardiansyah.D.P08141032.pdf>, diakses pada tanggal 3 Januari 2015.