

Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Berprestasi Menggunakan Acuan MBO dan Metode AHP Menggunakan Aplikasi Expert Choice

Studi Kasus Universitas Tanri Abeng

Rudi Sutomo¹, Johny Hizkia Siringo Ringo²

Fakultas Teknik & Teknologi, Program Studi Teknik Informatika, Universitas Tanri Abeng, Jl Swadarma Raya No.58 Ulujami Pesanggrahan, Jakarta Selatan 12250 Indonesia

rudi.sutomo@tau.ac.id

johny.hizkia@tau.ac.id

Diterima 23 Maret 2018

Disetujui 8 Juni 2018

Abstract—In the determination of employees who have the achievement required assessment of the assessment. There are several policy setting criteria to be able to prevent subjective decision-makers such as the influence of "likes and dislikes", so it is often wrong to judge employees. This paper is intended to provide a solution to the problem of choosing qualified and qualified employees using the AHP method and using decision support systems application Expert Choice to assist decision making in determining outstanding employees based on MBO method references. From the result of comparison of criteria weight that has been inputted and has been adjusted with comparison matrix Sub Criteria of Achievement then got that occupy the highest priority data that is consumer satisfaction with point 0,434, discipline with point 0,285, operational performance with point 0,071 and achievement with point 0,058 with inconsistency 0, 03 with 0 missing judgments. The results of AHP calculations will be applied to produce the highest intensity of employee priority outputs so that employees with the highest score are eligible for rewards or rewards.

Index Terms—AHP, Aplikasi Expert Choice, MBO, SPK.

I. PENDAHULUAN

Institusi memiliki jumlah karyawan cukup banyak dalam perencanaan jenjang karir tiap karyawan dan pergantian jabatan dalam perusahaan sering terjadi dan juga menghabiskan banyak waktu untuk memberikan penilaian yang akurat karena divisi Human Resource Departement (HRD) mungkin tidak terlalu memiliki data prestasi atau karakter setiap karyawan yang berada dalam lingkungan Institusi Perguruan Tinggi. Hal ini menjadi kendala yang cukup signifikan dalam rangka menyusun jenjang karir dari tiap karyawan dan kaderisasi atau pergantian jabatan dalam struktur organisasi dengan menggunakan data yang ada.

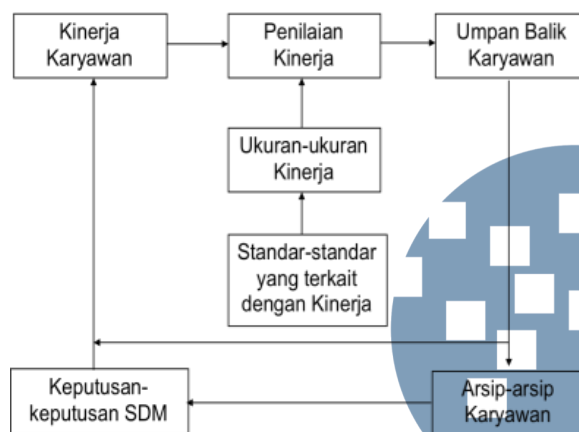
Pelaksanaan kerja oleh karyawan berbeda-beda disesuaikan dengan divisi dalam organisasi dan menjadi ukuran kinerja di dalam ukuran standar kerja.

Penulis mencoba menggunakan metode MBO secara intinya dan dimplementasi ke dalam sistem pendukung keputusan metode AHP sebagai pengukuran kinerja karyawan di perguruan tinggi yang diharapkan nantinya dapat membantu para pembuat keputusan di suatu perguruan tinggi dalam memutuskan alternatif-alternatif terbaik dalam pengukuran kinerja karyawan dan akhirnya penentuan karyawan berprestasi. Dengan tujuan membangun sebuah sistem penunjang keputusan untuk melakukan analisa pemilihan karyawan berprestasi menggunakan metode Analytic Hierarchy Process (AHP), tentunya menggunakan beberapa kriteria atau faktor- faktor penilaian. Dalam hal ini karyawan akan dibandingkan satu dengan yang lainnya sehingga memberikan output nilai prioritas yang memiliki point nilai karyawan terhadap setiap kinerja karyawan berprestasi. Hal yang penting dalam penelitian ini yaitu Sistem penunjang keputusan ini membantu melakukan penilaian karyawan dengan melakukan penilaian angka kriteria, dan angka nilai bobot.[4] Hasil dari penilaian ini memberikan data untuk pengambil keputusan yang terkait dengan masalah pemilihan karyawan berprestasi, sehingga karyawan yang berprestasi layak diberi penghargaan atau peningkatan karir. Maka perlu dikaji lebih lanjut proses pelaksanaan sistem penunjang keputusan penilaian karyawan berprestasi menggunakan acuan MBO dan metode AHP dengan menggunakan aplikasi Expert Choice di kampus Universitas Tanri Abeng.

II. LANDASAN TEORI

A. Elemen-elemen Kunci Penilaian Kinerja

Dalam Pengertian dari manfaat penilaian kinerja diantaranya sebagai berikut harus adanya Perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, penempatan karyawan, Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, Perencanaan dan pengembangan karir, Mendeteksi kelemahan proses staffing, Mendeteksi ketidaktepatan informasi, Mendeteksi kesalahan desain jabatan, Menjamin kesempatan kerja yang setara, Mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja, Memberikan umpan balik bagi divisi SDM.[1] Elemen-elemen Kunci Penilaian Kinerja dapat dilihat pada skema pada Gambar 1.



Gambar 1. Elemen-Elemen Kunci Penilaian Kinerja

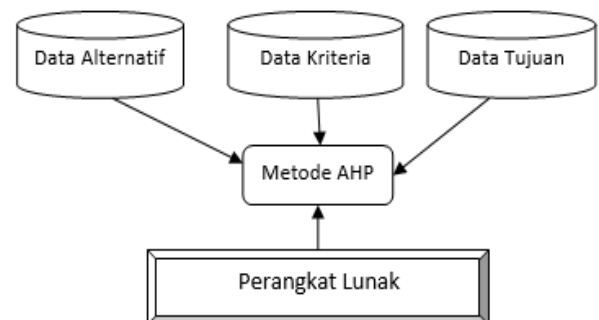
B. Metode Analytic Hierarchy Process (AHP)

AHP merupakan suatu model pendukung keputusan yang dikembangkan oleh Thomas L. Saaty. Model pendukung keputusan ini akan menguraikan masalah multi faktor atau multi kriteria yang kompleks menjadi suatu hirarki, Hirarki didefinisikan sebagai suatu representasi dari sebuah permasalahan yang kompleks dalam suatu struktur multi level dimana level pertama adalah tujuan, yang diikuti level faktor, kriteria, subkriteria, dan seterusnya ke bawah hingga level terakhir dari alternatif. Dengan hierarki, suatu masalah yang kompleks dapat diuraikan ke dalam kelompok-kelompoknya yang kemudian diatur menjadi suatu bentuk hierarki sehingga permasalahan akan tampak lebih terstruktur dan sistematis.[7]

AHP sering digunakan sebagai metode pemecahan masalah dibanding dengan metode yang lain karena alasan-alasan sebagai berikut :

1. Struktur yang berhirarki, sebagai konsekuensi dari kriteria yang dipilih, sampai pada subkriteria yang paling dalam.
2. Memperhitungkan validitas sampai dengan batas toleransi inkonsistensi berbagai kriteria dan alternatif yang dipilih oleh pengambil keputusan.

3. Memperhitungkan daya tahan output analisis sensitivitas pengambilan keputusan.
4. Model Sistem Penunjang Keputusan penilaian kinerja karyawan dilihat pada gambar.



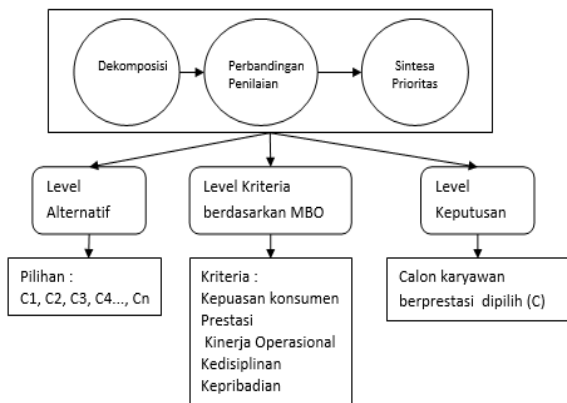
Gambar 2. Model SPK

C. Management by Objectives (MBO)

Penilaian kinerja karyawan dengan metode Management by Objectives mewajibkan karyawan untuk menyusun konsep target jangka pendek dan kemudian mendiskusikannya dengan manajer. Jika diterima oleh manajernya, target tersebut menjadi tolok ukur penilaian kinerja karyawan tersebut.[2] Penilaian kinerja karyawan dengan metode Management by Objectives dapat dilaksanakan pada pekerjaan yang output-nya dapat diukur secara kuantitatif. Manajemen Berbasis Obyek (Management by Objectives), mengharuskan para manajer untuk menetapkan tujuan-tujuan terukur yang spesifik untuk setiap karyawan berdasarkan hasil diskusi dengan karyawan tersebut, lalu secara periodik membahas kemajuan tujuan-tujuan tersebut. Penerapan metode Management by Objectives terdiri dari enam langkah. Berikut ini langkah-langkah penerapan metode Management by Objectives dalam menilai kinerja karyawan [5].

III. METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan kerangka teoritis dan penelitian terdahulu maka dapat disusun suatu kerangka pikir mengenai penilaian kinerja karyawan berdasarkan acuan metode Management By Objective (MBO) dan sistem penilaian dengan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP).



Gambar 3. Kerangka Pikir SPK Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Acuan Metode MBO dan Perhitungan Hasil dengan Metode AHP

Dalam kerangka pikir di dalamnya dibagi tiga level yaitu level keputusan yaitu Keputusan Karyawan berprestasi. Level Kriteria yaitu Kepuasan Konsumen, Kinerja Operasional, Prestasi, Kedisiplinan, kepribadian berdasarkan metode Management By Objective (MBO). Dan terakhir adalah level Alternatif yaitu pada Calon (C) akan dipilih berdasarkan kriteria telah ditentukan sesuai Divisinya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini bermaksud memahami teoritis dan melakukan eksplorasi dengan mengungkapkan logika-logika pemikiran. Proses penelitian dimulai dengan menyusun pengumpulan kebutuhan, melakukan analisa, desain dan diimplementasikan ke dalam penggunaan aplikasi.

A. Alat Penelitian

Menurut Jogiyanto, terdapat dua jenis penelitian, yaitu riset eksploratori (exploratory research) dan riset pengujian hipotesis (hypothesis testing). Penelitian ini menggunakan riset eksploratori, yaitu jenis penelitian yang tujuannya untuk mengenai konsep atau pola yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti belum memiliki gambaran akan definisi atau konsep penelitian. Peneliti akan mengajukan what untuk menggali informasi lebih jauh. Sifat dari penelitian ini adalah kreatif, fleksibel, terbuka, dan semua sumber dianggap penting sebagai sumber informasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjadikan topik baru lebih dikenal oleh masyarakat luas, memberikan gambaran dasar mengenai topik bahasan, menggeneralisasi gagasan dan mengembangkan teori yang bersifat tentatif, membuka kemungkinan akan diadakannya penelitian lanjutan terhadap topik yang dibahas. Data diperoleh dengan mempelajari literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian [4].

B. Bahan Penelitian

Dari faktor-faktor yang menentukan pemilihan karyawan berprestasi yaitu menggunakan metode Management by Objective (MBO) sebagai acuan dasar perhitungan kinerja karyawan dengan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dan digunakan pada divisi Staff pada Divisi BAAK, Staff pada Divisi UPT.

Pada bagian penggunaan aplikasi dan implementasi dengan menggunakan Aplikasi Expert Choice sebagai Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan di Universitas Tanri Abeng.

C. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan wawancara ini dilakukan untuk mencari data dan informasi tentang hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian. Wawancara dilakukan dengan lembaga atau institusi dijadikan objek penelitian. Wawancara yang dilakukan lebih menitikberatkan bagaimana standar prosedur melakukan penilaian kinerja karyawan, khususnya dalam pembobotan pada prioritas kriteria dan alternatif.

D. Metode Penarikan Sampel

Adapun metode penarikan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menentukan dengan cara sengaja (purposive sampling) yaitu pada Divisi BAAK, Divisi UPT diambil dua Divisi dari sebelas Divisi pada Struktur Organisasi Universitas Tanri Abeng dengan alasan karena berkaitan langsung dengan operasional di lapangan dan dengan pemilihan dari segi operasional akan menjadi kandidat SDM di segi strategis ke depannya [6].

E. Definisi Level Kriteria

Berikut ini adalah kriteria dari metode Management By Objective (MBO) disesuaikan dengan di lapangan dengan ukuran pada Sasaran Kinerja Individu (SKI) yang menjadi dasar dalam penentuan level kriteria dari Model AHP yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Level Kriteria

Definisi Level Kriteria	Keterangan
Kepuasan Konsumen	Memurut Kotler (2000), mengatakan bahwa kepuasan konsumen merupakan tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan antara kinerja produk yang ia rasakan dengan harapannya.
Kinerja Operasional	Memurut Drucker (2002, p.134) adalah tingkat prestasi atau hasil nyata dicapai, dipergunakan untuk diperoleh suatu hasil positif.
Prestasi	Memurut Bernard dan Russel (1993:378), memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut : "performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period". (Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu).
Kedisiplinan	Memurut Keith Davis (1985 : 366) mengemukakan bahwa: "discipline is management action to enforce organizational standards". Pengertian disiplin tersebut diinterpretasikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi dalam suatu organisasi atau lembaga. Pengertian ini pada dasarnya merupakan pelajaran, patuh, taat, kesetiaan, hormat kepada ketentuan peraturan/norma yang berlaku dalam hubungannya dengan disiplin pegawai, disiplin merupakan unsur pengikat, unsur integrasi dan merupakan unsur yang dapat mengarahkan kerja pegawai, bahkan dapat pula sebaliknya.
Kepribadian	Memurut Gordon W.Allport. Kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis dari sistem psiko-fisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Terjadinya interaksi psiko-fisik mengarahkan tingkah laku manusia. Maksud dinamis pada pengertian tersebut adalah perilaku mungkin saja berubah-ubah melalui proses pembelajaran atau melalui pengalaman-pengalaman, reward, punishment, pendidikan, dan sebagainya.

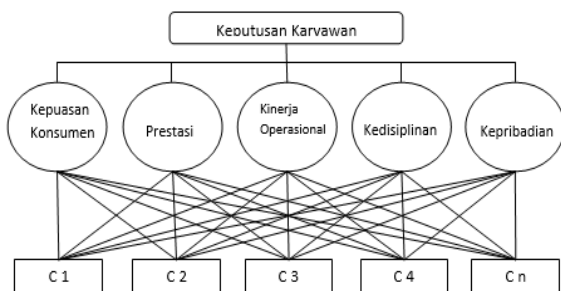
F. Identifikasi Level Kriteria

Identifikasi sumber data yang akan dianalisa untuk menentukan rumusan kriteria pengukuran karyawan dengan data aturan klarifikasi tujuan, kriteria dan alternatif pengambilan keputusan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Data Klasifikasi Level Keputusan

Level Tujuan	Level Kriteria	Level Alternatif				
Pemilihan Karyawan	Kepuasan Konsumen	C1	C2	C3	C4	Cn
	Prestasi	C1	C2	C3	C4	Cn
	Kinerja operasional	C1	C2	C3	C4	Cn
	Kedisiplinan	C1	C2	C3	C4	Cn
	Kepribadian	C1	C2	C3	C4	Cn

Tujuan, kriteria dan alternatif keputusan dalam sistem penunjang keputusan dalam pengukuran kinerja karyawan dijelaskan pada Gambar 4.



Gambar 4. Struktur Hierarki Keputusan AHP pada SPK Penilaian Kinerja Karyawan

G. Pengukuran dan Pengamatan Variabel di Lapangan

Dalam tahap pengumpulan kebutuhan diperlukan data untuk masuk ke dalam pengukuran maka itu harus adanya indikator pengukuran dan perhitungan rumus dasar AHP sehingga nantinya akan mempermudah data diperhitungkan ke dalam aplikasi.

H. Perbandingan Berpasangan untuk Kriteria

Perbandingan berpasangan dilakukan berdasarkan aturan penilaian bobot untuk kriteria terlihat pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Kriteria dan Subkriteria Penilaian

Kriteria Penilaian	Subkriteria	Skala
Kepuasan Konsumen	Baik	3
	Cukup	2
	Kurang	1
Prestasi	Baik	3
	Cukup	2
	Kurang	1
Kinerja Operasional	Baik	3
	Cukup	2
	Kurang	1
Kedisiplinan	Baik	3
	Cukup	2
	Kurang	1
Kepribadian	Baik	3
	Cukup	2
	Kurang	1

Dimulai dengan melihat pada kriteria dan melakukan perbandingan antara kepuasan konsumen, kinerja operasional, prestasi, kedisiplinan, kepribadian dengan menggunakan paramater dan skala pada tabel bobot kriteria sesuai dengan tabel di atas.

Kriteria kepuasan konsumen dibandingkan dengan kriteria kinerja operasional. Kemudian kriteria kepuasan konsumen dibandingkan dengan prestasi, kriteria kepuasan konsumen dibandingkan dengan kriteria kedisiplinan, kriteria kepuasan konsumen dibandingkan dengan kriteria kepribadian.

Perbandingan antar kriteria menggunakan matriks berpasangan.

I. Penentuan Prioritas Kriteria

Langkah yang harus dilakukan dalam menentukan prioritas kriteria adalah sebagai berikut:

1. Membuat matriks perbandingan berpasangan. Pada tahap ini dilakukan penilaian perbandingan antara satu kriteria dengan kriteria yang lain. Hasil penilaian dapat dilihat dalam tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Matriks Perbandingan Berpasangan untuk Kriteria

Kriteria	Kepuasan Konsumen	Prestasi	Kinerja Operasional	Kedisiplinan	Kepribadian
Kepuasan Konsumen	1	2	3	5	7
Prestasi	0,5	1	3	3	5
Kinerja Operasional	0,33	0,67	1	3	3
Kedisiplinan	0,2	0,4	0,6	1	1
Kepribadian	0,14	0,29	0,43	0,72	1
Jumlah	2,17	4,36	8,03	12,72	17

- Membuat matriks nilai kriteria. Dari hasil matrik kriteria berpasangan yang akan tampil setelah melakukan input matrik kriteria dan hasil menu matrik berpasangan diperoleh dari perbandingan antara nilai-nilai kriteria yang dimasukkan dari proses menu matrik kriteria sebelumnya. Rancangannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini. Penentuan prioritas untuk kriteria-kriteria tersebut dilakukan dalam bentuk matriks, sebagai berikut:

Tabel 5. Matriks Nilai Kriteria

Kriteria	Kepuasan Konsumen	Prestasi	Kinerja Operasional	Kedisiplinan	Kepribadian	jumlah	prioritas
Kepuasan Konsumen	0,460820493	0,458715596	0,42674253	0,42662116	0,38888889	2,16179767	0,43236
Prestasi	0,230414747	0,228357798	0,28446502	0,2559727	0,27777778	1,27801804	0,255604
Kinerja Operasional	0,152073733	0,153869725	0,14224751	0,17064846	0,16696967	0,7853061	0,157061
Kedisiplinan	0,062165899	0,091743119	0,08534851	0,08532423	0,11111111	0,46586287	0,093136
Kepribadian	0,084518129	0,086513761	0,08116943	0,06143345	0,05555556	0,30918532	0,081637

- Membuat matriks penjumlahan setiap baris. Jumlah tiap baris kriteria ini menjelaskan serta menampilkan hasil kriteria. dijelaskan bahwa, hasil penjumlahan diperoleh dari nilai prioritas dikalikan dengan nilai matrik pada tabel perbandingan berpasangan. Matrik penjumlahan setiap baris, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Matrik Penjumlahan setiap Baris

Kriteria	Kepuasan Konsumen	Prestasi	Kinerja Operasional	Kedisiplinan	Kepribadian	Jumlah
Kepuasan Konsumen	0,432359534	0,511207216	0,47118366	0,46569287	0,43285945	2,31330273
Prestasi	0,216179767	0,255603608	0,31412244	0,27941572	0,30918532	1,37450866
Kinerja Operasional	0,142678646	0,171254417	0,15706122	0,18627715	0,18551119	0,84278262
Kedisiplinan	0,086471907	0,102241443	0,09423673	0,09313857	0,12367413	0,49976278
Kepribadian	0,060530335	0,074125046	0,06753632	0,06705977	0,06183706	0,33108854

- Penghitungan rasio konsistensi. Dari proses pencarian nilai CR (Rasio Konsistensi) untuk memastikan bahwa nilai CR (Rasio Konsistensi), perhitungan rasio konsistensi dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Perhitungan Rasio Konsistensi

Kriteria	Jumlah per Baris	Prioritas	Hasil
Kepuasan Konsumen	2,3133027	0,43236	2,7456627
Prestasi	1,3745069	0,2556	1,6301069
Kinerja Operasional	0,8427826	0,15706	0,9998426
Kedisiplinan	0,4997628	0,09314	0,5929028
Kepribadian	0,3310885	0,06184	0,3929285

Dari tabel sebelumnya, diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

Jumlah :	6,3614435
n (jumlah kriteria)	5
Imaks (jumlah/n)	1,2722887
CI ((Imaks-n/n))	-0,74554226
CR(CI/IR(lihat tabel))	0,665662732

Oleh karena CR < 0,1 maka rasio konsistensi dari perhitungan tersebut bisa diterima dan dijadikan dasar perhitungan AHP pengukuran kinerja karyawan. Prioritas hasil perhitungan pada langkah 1 dan langkah 2 kemudian dituangkan ke dalam matrik hasil dapat terlihat pada tabel 8.

Tabel 8. Penghitungan Rasio Konsistensi Perhitungan Hasil

Kriteria	Jumlah per Baris	Prioritas	Hasil
Baik	1,737679	0,60325	2,340929
Cukup	0,823108	0,283107	1,106215
Kurang	0,327718	0,113643	0,441361

Dari tabel sebelumnya, diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

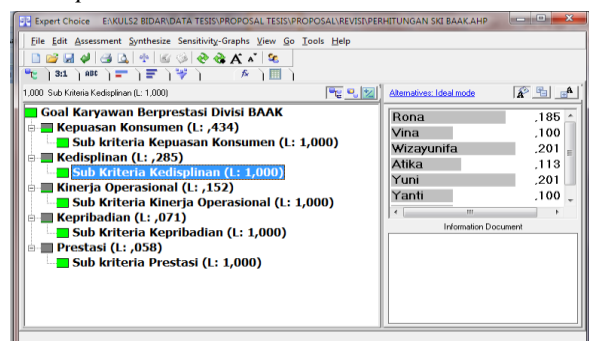
Jumlah :	3,888506
n (jumlah kriteria)	3
I maks (jumlah/n)	1,296169
CI ((Imaks-n/n-1))	-0,85192
CR(CI/IR(lihat tabel))	-1,46882

Oleh karena CR < 0,1 maka rasio konsistensi dari perhitungan tersebut bisa diterima.

Tabel 9. Matrik Hasil

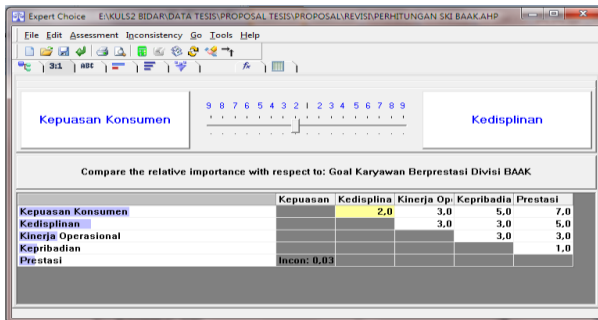
Kepuasan Konsumen	Prestasi	Kinerja Operasional	Kedisiplinan	Kepribadian
0,432359534	0,25560361	0,15706122	0,09313857	0,061837065
Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
1	1	1	1	1
Cukup	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
0,410078965	0,44007583	0,44498343	0,44498343	0,469302099
Kurang	Kurang	Kurang	Kurang	Kurang
0,167215587	0,17787665	0,17976877	0,17976877	0,188384578

J. Perhitungan AHP Karyawan Berprestasi pada Divisi BAAK dengan menggunakan Aplikasi Expert Choice:



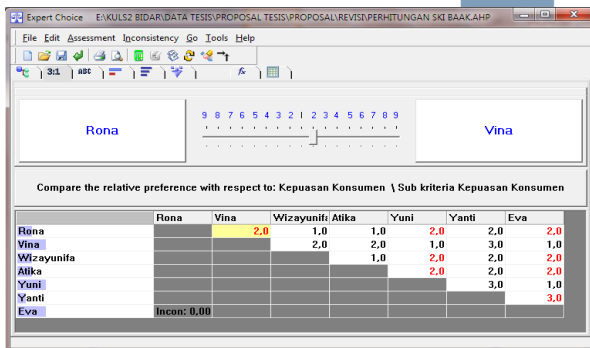
Gambar 5. Goal karyawan Berprestasi Divisi BAAK

Pada Gambar 5 di atas menjelaskan tampilan awal pengisian Goal,Kriteria dan sub kriteria dan pada kolom kanan diisikan data karyawan yang akan dinilai dengan penggunaan metode AHP.



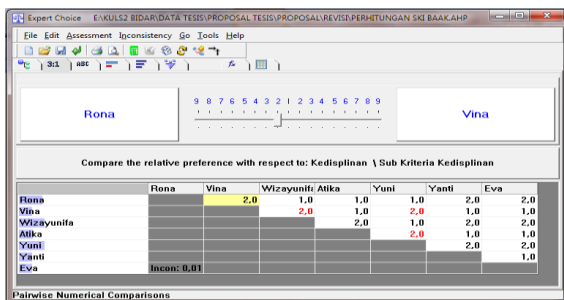
Gambar 6 Perbandingan Kriteria Penilaian Karyawan Berprestasi

Pada gambar 6 di atas menjelaskan perbandingan antara kriteria berdasarkan prioritas yang disesuaikan dengan penilaian SKI.



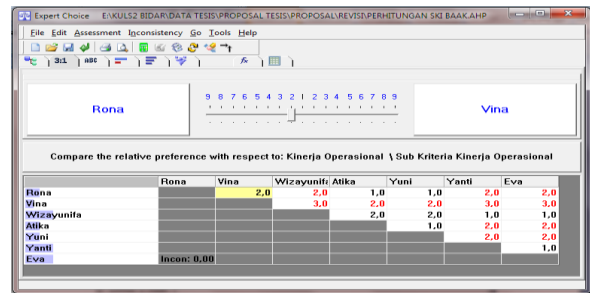
Gambar 7 Perbandingan Sub Kriteria Kepuasan Konsumen pada Pemilihan Karyawan Berprestasi.

Pada gambar 7 di atas menjelaskan data karyawan sesuai dengan bobot kriteria yang telah diisikan pada form penilaian SKI dan disesuaikan dengan matrik perbandingan Sub Kriteria Kepuasan Konsumen.



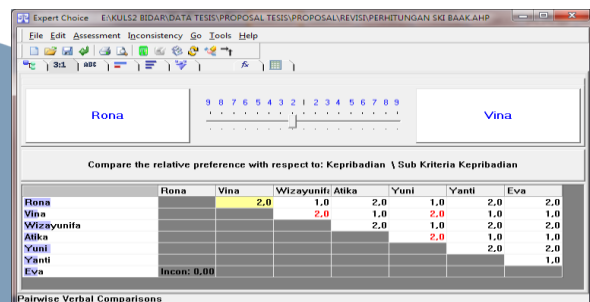
Gambar 8 Perbandingan Sub Kriteria Kedisiplinan pada Pemilihan Karyawan Berprestasi

Pada gambar 8 di atas menjelaskan data karyawan sesuai dengan bobot kriteria yang telah diisikan pada form penilaian SKI dan disesuaikan dengan matrik perbandingan Sub Kriteria Kedisiplinan.



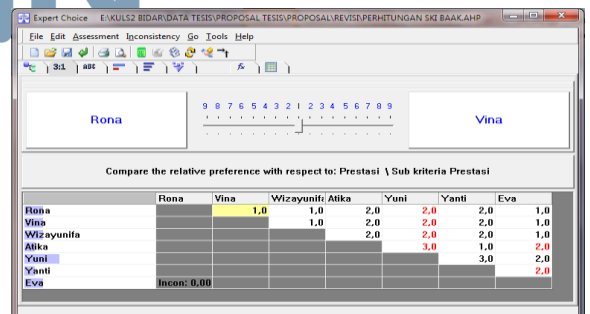
Gambar 9 Perbandingan Sub Kriteria Kinerja Operasional Pada Pemilihan Karyawan Berprestasi.

Pada gambar 9 di atas menjelaskan data karyawan sesuai dengan bobot kriteria yang telah diisikan pada form penilaian SKI dan disesuaikan dengan matrik perbandingan Sub Kriteria Kinerja Operasional.



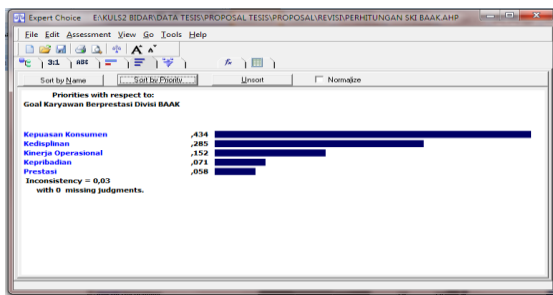
Gambar 10 Perbandingan Sub Kriteria Kepribadian pada Pemilihan Karyawan Berprestasi.

Pada gambar 10 di atas menjelaskan data karyawan sesuai dengan bobot kriteria yang telah diisikan pada form penilaian SKI dan disesuaikan dengan matrik perbandingan Sub Kriteria Kepribadian.



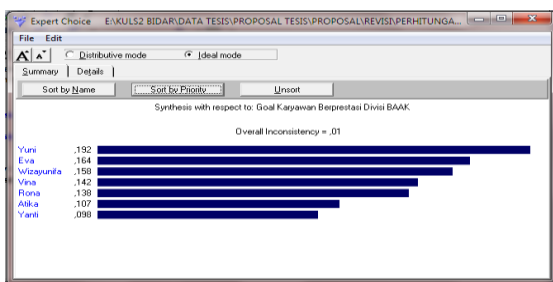
Gambar 11 Perbandingan Sub Kriteria Prestasi pada Pemilihan Karyawan Berprestasi.

Pada gambar 11 di atas menjelaskan data karyawan sesuai dengan bobot kriteria yang telah diisikan pada form penilaian SKI dan disesuaikan dengan matrik perbandingan Sub Kriteria Prestasi.



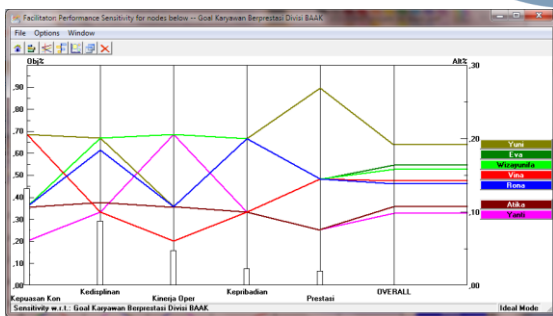
Gambar 12 Urutan Prioritas Sub Kriteria Dari Matrik Perbandingan

Gambar 12 di atas menjelaskan tingkatan prioritas dari sub kriteria yang ada dengan inkonsistensi 0,03.



Gambar 13 Hasil Penilaian Graphical Comparison

Gambar 13 di atas menjelaskan urutan penyeleksian karyawan berprestasi dengan menggunakan graphical comparison setelah data diinput.



Gambar 14 Tampilan grafik dengan menggunakan Sensitivity-Graphs

Gambar 14 di atas menjelaskan tampilan Sensitivity-Graphs dalam bentuk performance.

K. Pelaksanaan Pengujian Sistem Penilaian AHP

Hasil dari pengujian yaitu menggunakan aplikasi Expert Choice versi 11 sebagai penentuan indikator dan percobaan pelaksanaan penginputan data dan pencapaian hasil data karyawan yang diinput ke dalamnya dan digunakan pada dua Divisi yaitu Divisi UPT dan Divisi BAAK.

Sebagai pelaksanaan yang akan digunakan oleh Pimpinan Divisi untuk mempermudah penilaian karyawan yang diasuhnya dan untuk memberikan

reward atau punishment atau pun promosi kenaikan jabatan untuk perkembangan ke depannya.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang telah dilakukan serta sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil perbandingan bobot kriteria yang telah diinput dan telah disesuaikan dengan matrik perbandingan Sub Kriteria Prestasi maka didapatkan yang menempati prioritas data tertinggi yaitu kepuasan konsumen dengan point 0,434, kedisiplinan dengan point 0,285, kinerja operasional dengan point 0,071 dan prestasi dengan point 0,058 dengan inkonsistensi 0,03 with 0 missing judgements.

Hasil perhitungan AHP di atas akan diterapkan untuk menghasilkan keluaran nilai intensitas prioritas karyawan tertinggi sehingga karyawan yang memiliki nilai tertinggi layak untuk mendapatkan reward atau penghargaan.

Adanya persiapan model sistem yang dapat dikembangkan dengan kesesuaian pada aplikasi yang telah dibuat sehingga dapat membantu perhitungan cepat dan akurat pada tingkat manajemen perguruan tinggi.

Berdasarkan hasil pembahasan, analisis serta kesimpulan, maka penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

Untuk membangun suatu sistem pemilihan karyawan berprestasi yang ideal membutuhkan banyak hal yang dianggap penting untuk mendukung kinerja sistem itu sendiri. Batasan-batasan yang diberikan terhadap sistem harus bisa bersifat fleksibel. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh suatu sistem yang benar-benar dapat dimanfaatkan, baik dalam content maupun fitur yang ada.

Adapun metode AHP yang telah dipaparkan oleh peneliti merupakan salah satu metode yang dalam melakukan suatu proses pemilihan dengan multikriteria, seperti pemilihan karyawan berprestasi pada tingkat perguruan tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Kampus Universitas Tanri Abeng yang telah banyak membantu dalam upaya proses penulisan penelitian dapat berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arki Rifazka dkk,2009, Penilaian performansi kerja account manager dengan menggunakan metode MBO (Management By Objective) dan rich (rank inclusion ini criteria hierarchies),SNATI 2009
- [2] Drucker, Peter F, 2002. "Chapter 8:Management by Objectives and Self-Control". Martin Hinterseer, Zusammenfassung Kapitel 8.

- [3] Kusri, Awaluddin M, 2007, Sistem pendukung keputusan evaluasi kinerja karyawan untuk promosi jabatan.
- [4] Jogiyanto, HM, 2008, "Metodologi Penelitian Sistem Informasi: Pedoman dan Contoh Melakukan Penelitian di Bidang Sistem Teknologi Informasi", Yogyakarta: Andi.
- [5] Rakhmat Nugroho, 2006, Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank tabungan negara (Persero), cabang Bandung)
- [6] Saaty, T.L., 1993, "Decision Making for Leader". The Analytical Hierarchy Process for Decision in Complex World, Prentice Hall Coy: Ltd, Pittsburgh.
- [7] Suryadi, K. dan Ramdhani, MA.1998. Sistem Pendukung Keputusan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

