

PEMILIHAN KANDIDAT MANAJER MENGGUNAKAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS

Ghofar Taufik¹, Mikhael Tomy Suteja², Suhar Janti³, Ishak Komarudin⁴

^{1,3,4}Universitas Bina Sarana Informatika
Jalan. Kramat Raya No.98, Jakarta Pusat, Indonesia
e-mail: ¹ghofar.gft@bsi.ac.id, ³suharjanti.shj@bsi.ac.id, ⁴ishak.komarudin@act.id

²Universitas Nusa Mandiri
Jalan. Jatiwaringin Raya No.2, Jakarta Timur, Indonesia
e-mail: ²zaky_bsb@yahoo.co.id,

Abstrak - Dalam penentuan penilaian karyawan terbaik guna menentukan kandidat sebagai manager dengan studi kasus pada divisi gudang pada PT. Dian Bestari Sejahtera, terdapat beberapa faktor yang menjadi penilaian. Penilaian ini berdasarkan penilaian kinerja karyawan terbaik yakni pendidikan, kehadiran atau absensi, sikap, kedisiplinan, serta lama mengabdikan. Demi efisiensi dan efektifitas kerja maka pengambilan keputusan yang tepat sangat diperlukan sebagai langkah awal yang perlu diambil dalam penentuan kandidat manager dengan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP), dimana masing-masing kriteria dalam hal ini dibandingkan satu dengan yang lain sehingga memberikan hasil nilai karyawan yang memberikan penilaian terhadap setiap kinerja karyawan terbaik. Hal ini berguna untuk memudahkan pengambilan keputusan yang terkait dengan masalah pemilihan karyawan terbaik sehingga akan didapatkan karyawan yang layak menjadi kandidat manager.

Kata Kunci: *pemilihan kandidat manager, Sistem Penunjang Keputusan, AHP*

Abstract - In determining the best employee assessment in order to determine the candidate as manager with a case study in the warehouse division at PT. Dian Bestari Sejahtera, there are several factors to be considered. This assessment is based on an assessment of the best employee performance, namely education, attendance or absenteeism, attitude, discipline, and length of service. For the sake of work efficiency and effectiveness, making the right decisions is very necessary as the first step that needs to be taken in determining the candidate manager by using the Analytical Hierarchy Process (AHP) method, where each criterion in this case is compared with one another so as to provide employee value results. which provides an assessment of each employee's best performance. This is useful to facilitate decision making related to the problem of selecting the best employees so that employees who are worthy of being candidates for managers will be obtained.

Key Word: *manager candidate selection, Decision Support System, AHP*

PENDAHULUAN

Selain jumlah karyawan yang banyak mengakibatkan heterogenitas karyawan juga semakin kompleks sehingga sangat sulit memilih karyawan yang berprestasi menurut lembaga dan sulitnya menentukan prioritasnya dengan tujuan untuk memilih dari karyawan terbaik yang dapat dijadikan kandidat sebagai seorang manager.

Pemilihan karyawan berprestasi sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena dengan tantangan tersebut membuat karyawan berlomba-lomba menjadi yang terbaik di antara yang hebat. Setiap karyawan memberikan kinerja terbaik sesuai versi masing-masing (Hasanudin et al., 2018).

Metode yang digunakan dalam pengambilan keputusan Karyawan Terbaik ini dengan

menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Metode ini dipilih karena mampu memilih alternatif terbaik dari sejumlah alternatif, dalam hal ini alternatif yang dimaksud adalah Karyawan Berprestasi berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan (Putri, 2012).

Menurut Safitri (Safitri & Waruwu, 2017), Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang di gunakan sebagai alat penggerak dalam memajukan suatu perusahaan. Kinerja karyawan cukup berpengaruh dalam keuntungan yang didapat oleh perusahaan tersebut. Untuk memacu kinerja karyawan, maka suatu perusahaan melakukan pemilihan karyawan berprestasi setiap priodenya dengan memberikan bonus atau kenaikan gaji pada setiap karyawan yang terpilih. Penilaian prestasi kerja merupakan keinginan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sulit menguasai



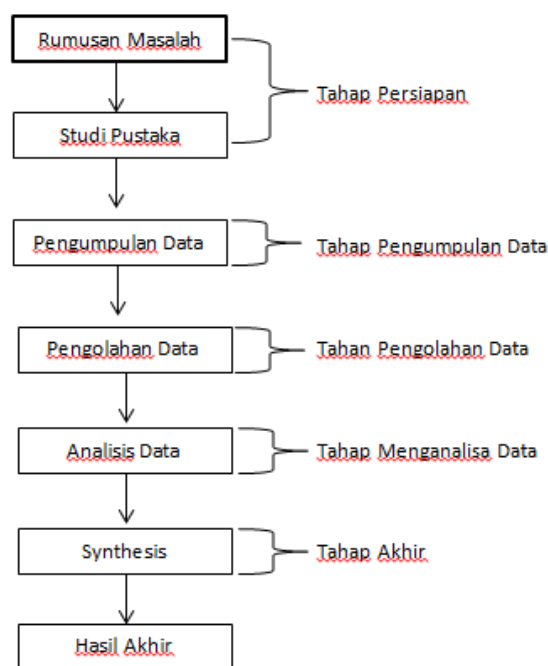
memanipulasi atau mengorganisasi objek-objek fiscal. Manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin dan sesuai dengan kondisi yang berlaku. Mengatasi skala-skala standar yang tinggi, mencapai performa puncak untuk diri sendiri, mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain, meningkatkan kemampuan diri melalui pencapaian bakat secara berhasil.

METODE PENELITIAN

A. Tahapan Penelitian

Metode AHP digunakan untuk memahami dan menerapkan dalam pengambilan keputusan pada penilaian karyawan terbaik untuk menentukan kandidat manajer. Tahapan penelitiannya sebagai berikut:

1. Pada tahapan persiapan dapat merumuskan masalah dengan identifikasi kriteria berdasarkan kategori yang sesuai dengan metode AHP. Dan juga memilih segala sumber informasi baik teori maupun data yang diperlukan.
2. Seperti telah disebutkan, kualitas data ditentukan oleh kualitas alat pengambil data atau alat pengukurannya. Kalau alat pengambilan datanya cukup reliabel dan valid, maka datanya juga akan reliabel dan valid. Namun, masih ada satu hal lagi yang perlu dipertimbangkan, yaitu kualifikasi si pengambil data.
3. Pertama-tama data itu diseleksi atas dasar reliabilitas dan validitasnya. Data yang rendah reliabilitas dan validitasnya, data yang kurang lengkap, digugurkan atau dilengkapi dengan substitusi selanjutnya yang telah lulus dalam seleksi itu lalu diatur dalam tabel, matriks, dan lain-lain, akan memudahkan skala penilaian perbandingan berpasangan atau skala AHP 1 sampai 9 dan menghasilkan data yang akan dimasukkan pada matriks perbandingan berpasangan.
4. Menganalisis data merupakan suatu langkah yang sangat kritis dalam penelitian. Peneliti harus memastikan pola analisis mana yang akan digunakan, apakah analisis statistik atau analisis non-statistik. Pemilihan ini tergantung pada jenis data yang dikumpulkan. Dalam tahapan ini penelitian akan menganalisis data-data yang telah ditentukan dalam multi criteria pada sistem pendukung keputusan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (Haryono, 2012).
5. Pada Synthesis menentukan prioritas dari elemen kriteria (Saefudin & Wahyuningsih, 2017). Hal ini sering kali dipandang sebagai bobot atau kontribusi terhadap tujuan pengambilan keputusan. Hal yang dilakukan dalam langkah ini adalah mencari nilai terbesar dari kriteria level 2 dan alternatif level 3.
6. Menjabarkan seluruh hasil penelitian yang dilakukan di PT. Dian Bestari Sejahtera dan membuat kesimpulan dari metode yang digunakan yaitu metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).



Gambar.1 Tahapan Penelitian

B. Metode Pengumpulan Data

Valid tidaknya suatu penelitian tergantung pada jenis pengumpulan data yang digunakan untuk pemilihan metode yang tepat dan sesuai dengan jenis dari sumber data. Teknik pengumpulan data adalah upaya untuk mengamati variabel yang diteliti melalui metode tertentu. Adapun teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan metode sebagai berikut :

1. Metode Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan atau pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Metode ini diterapkan dalam rangka mengamati proses pemilihan Karyawan Berprestasi menggunakan metode AHP di PT. Dian Bestari Sejahtera.

2. Metode *Interview*/ Wawancara

Yaitu sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari yang diwawancarai. Metode ini diterapkan dalam upaya memperoleh informasi dari yang diwawancarai tentang proses pemilihan Karyawan Berprestasi dari Pendidikan, Lama Mengabdikan, Kehadiran, Kedisiplinan dan Sikap. Dengan menggunakan metode *AHP Interview* ini menggunakan wawancara terstruktur yaitu pedoman dengan instrumen wawancara yang disusun secara terperinci dengan beberapa pertanyaan terbuka.

3. Metode Kuesioner

Penulis mengajukan pertanyaan mengenai kualitas pelayanan menurut penilaian responden, dalam bentuk kuesioner yang disebar secara acak dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang

mempunyai makna, guna mendapatkan data primer yang merupakan sumber data yang diperoleh dari pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, selanjutnya data primer tersebut akan dibahas dan dianalisis sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan(Mahmudi, 2015).

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Divisi Gudang, dikarenakan jumlah populasi yang cukup banyak maka dilakukan penentuan sampel, dan sampel yang akan penulis gunakan yaitu dengan menggunakan metode *Slovin*. Rumus dari *Slovin* (Pradana & Reventiary, 2016).yaitu :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (1)$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*)

Penggunaan rumus ini yang pertama harus dilakukan adalah menentukan berapa batas toleransi dan batas toleransi kesalahan dinyatakan dalam persen. Semakin kecil toleransi kesalahan maka semakin akurat sampel, semakin kecil toleransi kesalahan maka semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini batas toleransi yang digunakan sebesar 10%, sehingga tingkat akuratnya sebesar 90%. Jumlah populasi terpilih di PT. Dian Bestari Sejahtera sebanyak 50, sehingga ditentukan rumus dengan menggunakan metode *Slovin* yaitu sebagai berikut :

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

$$n = 50 / (1+ 50 x 0,10^2)$$

$$n = 33.33333$$

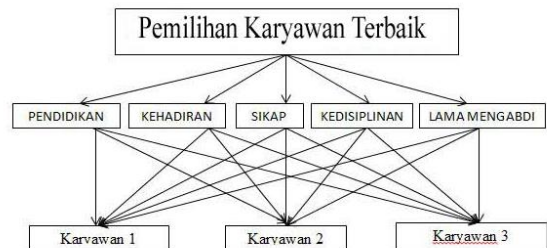
Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 33 responden(Erri & Fajrin, 2018).

D. Metode Analisis Data

Menganalisis data merupakan kegiatan inti yang terpenting dan paling menentukan dalam penelitian. Analisis data adalah proses mengatur urutan data. Mengorganisasikannya dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Analisis data ini dilakukan dalam suatu proses yang pelaksanaannya mulai dilakukan sejak pengumpulan data dilakukan dan dikerjakan secara intensif yaitu sesudah meninggalkan lapangan.

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan gambaran secara menyeluruh tentang proses sintesis dalam pemilihan Karyawan terbaik guna menentukan kandidat sebagai manajer menggunakan metode AHP di PT. Dian Bestari Sejahtera. Gambaran hasil penelitian tersebut kemudian di

telaah, dikaji, dan disimpulkan sesuai dengan tujuan dan kegunaan penelitian. Adapun beberapa variabel yang dijadikan kriteria dan alternatif yang akan diteliti untuk digunakan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Hirarki AHP Karyawan Terbaik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahapan pendefinisian masalah dipakai dalam hal memecah masalah yang besar serta menyederhanakan permasalahan tersebut menjadi permasalahan yang kecil, dan digambarkan dalam suatu bentuk hirarki. Dalam hirarki ini dibuat menjadi 3 bagian yaitu tujuan, kriteria dan alternatif. Didefinisikan bahwa Karyawan 1= Eko, Karyawan = Edwin, dan Karyawan 3= Reza merupakan hasil tiga peringkat pertama dari karyawan yang ada di masing-masing divisi yang ikut serta.

Pada tahapan menentukan prioritas elemen, langkah yang dilakukan pertama adalah membuat matriks perbandingan pasangan, yaitu membandingkan elemen secara berpasangan sesuai kriteria yang telah diberikan. Matriks perbandingan berpasangan diisi dengan menggunakan angka untuk menggambarkan tingkat kepentingan dari suatu elemen terhadap elemen yang lain. Diperlukan enam tabel matriks perbandingan berpasangan dalam proses ini (Saragih, 2013).

1. Sintesis

Dalam melakukan pertimbangan-pertimbangan terhadap matriks, maka perbandingan di sintesis untuk memperoleh keseluruhan prioritas (Noor, 2016). Sintesis dilakukan sebanyak jumlah matriks perbandingan yang telah dibuat, meliputi:

1. Sintesis level 1 berdasarkan kriteria utama
2. Sintesis level 2 berdasarkan Lama Mengabdi
3. Sintesis level 2 berdasarkan Pendidikan
4. Sintesis level 2 berdasarkan Kedisiplinan
5. Sintesis level 2 berdasarkan Sikap
6. Sintesis level 2 berdasarkan Kehadiran

Tabel 1. Penjumlahan Nilai Kolom Kriteria Utama

Kriteria	Lama Mengabdikan	Pendidikan	Kedisiplinan	Sikap	Kehadiran
LAMA MENGABDI	1,00	1,69	1,11	1,41	1,32
PENDIDIKAN	0,69	1,00	2,00	2,97	1,50
KEDISIPLINAN	0,90	0,50	1,00	2,88	1,47
SIKAP	0,71	0,36	0,35	1,00	1,13
KEHADIRAN	0,72	0,67	0,66	0,89	1,00
TOTAL	4,02	4,22	5,11	9,15	6,42

Sumber: Nilai Kolom Kriteria Utama (2019)

Tabel 2. Nilai Rata-rata Kriteria Utama

Kriteria	LAMA MENGABDI	PENDIDIKAN	KEDISIPLINAN	SIKAP	KEHADIRAN	Rata-rata
LAMA MENGABDI	0,25	0,40	0,22	0,15	0,21	0,25
PENDIDIKAN	0,17	0,24	0,39	0,32	0,23	0,27
KEDISIPLINAN	0,22	0,12	0,20	0,31	0,23	0,22
SIKAP	0,18	0,09	0,07	0,11	0,18	0,12
KEHADIRAN	0,18	0,16	0,13	0,10	0,16	0,14
Eigen Vector						1,00

Sumber: Nilai Rata-rata Kriteria Utama (2019)

Dilihat dari perhitungan rata-rata kriteria didapat urutan kriteria yang paling tinggi yaitu:

1. Pendidikan dengan rata-rata sebesar 0.27
2. Lama Mengabdikan dengan rata-rata sebesar 0.25
3. Kedisiplinan dengan rata-rata sebesar 0.22
4. Kehadiran dengan rata-rata sebesar 0.14
5. Sikap dengan rata-rata sebesar 0.12

Lalu dihitung sintesis level dua pada masing-masing kriteria dan mengurutkan tiga tertinggi dari perhitungan tersebut mulai dari lama mengabdikan, kedisiplinan, kehadiran sampai dengan kriteria sikap.

2. Ukur Konsistensi.

Dalam pembuatan keputusan, seberapa baik konsistensi yang ada penting untuk diketahui karena kita tidak menginginkan keputusan berdasarkan pertimbangan dengan konsistensi yang rendah. Hal-hal yang dilakukan dalam langkah ini yaitu:

1. Mengalikan setiap nilai pada kolom pertama dengan prioritas *relative* elemen pertama, nilai pada kolom kedua dengan prioritas relatif kedua dan seterusnya.
2. Jumlahkan setiap baris.

3. Hasil dari penjumlahan baris dibagi dengan elemen prioritas elemen relatif yang bersangkutan.
4. Jumlahkan hasil bagi di atas dengan banyaknya elemen yang ada, hasilnya disebut λ maksimal.
5. Hitung *Consistency Index* (CI) dengan rumus: $CI = (\lambda \text{ maks-n}) / (n-1)$
6. Hitung Rasio Konsistensi / *Consistency Ratio* (CR) dengan rumus: $CR = CI/IR$

Menghitung Konsistensi Level 1 Berdasarkan Kriteria Utama:

$$[1,000,691,111,411,32][0,25][0,250,190,240,170,18]$$

$$\begin{bmatrix} 1.03 \\ 1.45 \\ 1.13 \\ 0.63 \\ 0.75 \end{bmatrix} / \begin{bmatrix} 0.25 \\ 0.27 \\ 0.22 \\ 0.12 \\ 0.14 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 4.14 \\ 5.37 \\ 5.14 \\ 5.25 \\ 5.38 \end{bmatrix}$$

$$\lambda \text{ maksimal} = (4,14 + 5,37 + 5,14 + 5,25 + 5,38) / 5 = 5,05$$

$$CI = (5,05 - 5) / (5 - 1) = 0,0137$$

$$CR = 0,0137 / 1,12 = 0,0122$$

Karena nilai $CR < 0.1$ (10%) maka “dapat diterima”, artinya: Matriks perbandingan berpasangan level 1 berdasarkan kriteria utama telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan *vector eigen* yang dihasilkan dapat diandalkan.

Lalu menjabarkan hasil matriks dari beberapa kriteria lainnya dan di dapat rangkuman perhitungan sebagai berikut:

Konsistensi Level 2 Berdasarkan Kriteria Lama Mengabdikan:

$$\lambda \text{ maksimal} = (3,06 + 3,06 + 3,10) / 3 = 3,07$$

$$CI = (3,07 - 3) / (3 - 1) = 0,037$$

$$CR = 0,037 / 0,58 = 0,0637$$

Karena nilai $CR < 0.1$ (10%) maka “dapat diterima”, artinya: Matriks perbandingan berpasangan level 2 berdasarkan kriteria Lama Mengabdikan telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan *vector eigen* yang dihasilkan dapat diandalkan.

Konsistensi Level 2 Berdasarkan Kriteria Pendidikan:

$$\lambda \text{ maksimal} = (3,19 + 3,10 + 3,09) / 3 = 3,13$$

$$CI = (3,06 - 3) / (3 - 1) = 0,065$$

$$CR = 0,065 / 0,58 = 0,111$$

Karena nilai $CR < 0.1$ (10%) maka “dapat diterima”, artinya: Matriks perbandingan berpasangan level 2 berdasarkan kriteria Pendidikan telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan *vector eigen* yang dihasilkan dapat diandalkan.

Konsistensi Level 2 Berdasarkan Kriteria: kedisiplinan:

$$\lambda \text{ maksimal} = (3,05 + 3,08 + 3,00) / 3 = 3,04$$

$$CI = (3,04 - 3) / (3 - 1) = 0,022$$

$$CR = 0,02 / 0,58 = 0,038$$

Karena nilai $CR < 0.1$ (10%) maka “dapat diterima”, artinya: Matriks perbandingan berpasangan level 2 berdasarkan kriteria Kedisiplinan telah diisi dengan

pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan *vector eigen* yang dihasilkan dapat diandalkan.

Konsistensi Level 2 Berdasarkan Kriteria sikap

$$\lambda \text{ maksimal} = (3,04 + 2,97 + 43,05) / 5 = 3,019$$

$$CI = (3,019 - 3) / (3 - 1) = 0,0095$$

$$CR = 0,0095 / 0,58 = 0,0164$$

Karena nilai CR < 0.1 (10%) maka “dapat diterima”, artinya: Matriks perbandingan berpasangan level 2 berdasarkan kriteria Sikap telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan *vector eigen* yang dihasilkan dapat diandalkan.

Konsistensi Level 2 Berdasarkan Kehadiran:

$$\lambda \text{ maksimal} = (3,15 + 3,07 + 2,94) / 5 = 3,056$$

$$CI = (3,056 - 3) / (3 - 1) = 0,028$$

$$CR = 0,028 / 0,58 = 0,048$$

Karena nilai CR < 0.1 (10%) maka “dapat diterima”, artinya: Matriks perbandingan berpasangan level 2 berdasarkan kriteria Kehadiran telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan *vector eigen* yang dihasilkan dapat diandalkan.

Setelah melakukan proses pengukuran konsistensi kegiatan selanjutnya adalah melakukan sintesis global untuk pengambilan keputusannya. Prosedurnya adalah sebagai berikut:

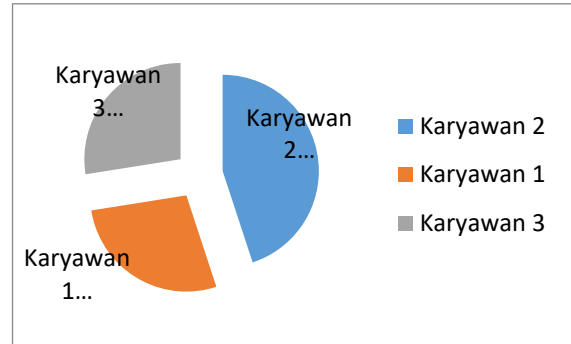
- a. Mengalikan gabungan *vector eigen* pada level 2 (level alternatif keputusan) dengan *vector eigen* pada level 1 (level kriteria) dan hasil operasi perkalian tersebut selanjutnya disebut sebagai “*vector eigen* keputusan”.
- b. Keputusan yang diambil adalah keputusan yang mempunyai nilai yang paling benar.

$$\begin{bmatrix} 0,55 & 0,47 & 0,41 & 0,40 & 0,68 \\ 0,26 & 0,21 & 0,36 & 0,21 & 0,17 \\ 0,19 & 0,31 & 0,23 & 0,23 & 0,15 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0,25 \\ 0,27 \\ 0,22 \\ 0,12 \\ 0,14 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0,4978 \\ 0,2499 \\ 0,2496 \end{bmatrix}$$

Dari *vector eigen* keputusan terlihat bahwa:

1. Karyawan 2 memiliki bobot prioritas tertinggi yaitu 0,4978
2. Karyawan 1 memiliki bobot prioritas kedua yaitu 0,2499
3. Karyawan 3 memiliki bobot prioritas ketiga yaitu 0,2496

Jika diubah kedalam bentuk grafik maka tampak seperti di bawah ini:



Gambar 3. Grafik Sintesis Global

Berdasarkan *vector eigen* keputusan, maka pihak PT. Dian Bestari Sejahtera akan memilih Karyawan 2 sebagai Karyawan terbaik.

Perhitungan terakhir adalah melakukan pengujian Rasio Konsistensi Hierarki (CRH). Pengujian Rasio Konsistensi Hierarki dapat dilakukan dengan rumus:

$$CRH = CIH / RIH$$

Di mana:

$$CIH = CI \text{ level 1} + (\text{vector eigen level 1}) (CI \text{ level 2})$$

$$= 0,0137 + (0,25 \ 0,27 \ 0,22 \ 0,12 \ 0,14) \begin{bmatrix} 0,03697 \\ 0,0645 \\ 0,02225 \\ 0,0095 \\ 0,0279 \end{bmatrix}$$

$$= 0,0137 + 0,0365985 = 0,0502985$$

RIH :

$$= RI \text{ level 1} + (\text{vector eigen level 1}) (RI \text{ level 2})$$

$$= 1,12 + (0,25 \ 0,270,22 \ 0,12 \ 0,14) \begin{bmatrix} 0,58 \\ 0,58 \\ 0,58 \\ 0,58 \\ 0,58 \end{bmatrix}$$

$$= 1,12 + 0,58 = 1,7$$

$$CRH = 0,0502985 / 1,7 = 0,029587$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai CRH kurang dari 0,1 atau kurang dari 10% maka hirarki secara keseluruhan bersifat konsisten, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat diterima, artinya keputusan yang ditetapkan dapat diandalkan.

4. Pengolahan Data Menggunakan Expert Choice

Setelah melakukan perhitungan data secara manual dari hasil pengisian kuesioner, berikut adalah hasil *input* data menggunakan *software expert choice*.

a. Kriteria Utama

Berikut ini adalah *input* nilai kriteria utama pada pemilihan Karyawan Terbaik guna menentukan kandidat manajer.

Compare the relative importance with respect to: KARYAWAN TERBAIK					
	LAMA MENGABDI	PENDIDIKAN	KEDISIPLINAN	SIKAP	KEHADIRAN
LAMA MENGABDI	1,0000	1,1189	1,26246	1,3	1,3
PENDIDIKAN		2,13392	2,97356	1,9	1,9
KEDISIPLINAN			2,86587	1,3	1,3
SIKAP				1,0	1,0
KEHADIRAN					1,0

Gambar 4. Input Data pada Expert Choice 11

Dibawah ini adalah grafik *vector eigen* terhadap kriteria utama.



Gambar 5. Hasil Pengolahan Data kriteria utama Menggunakan Expert Choice 11

Dibawah ini adalah grafik *vector eigen* terhadap kriteria lama mengabdikan.



Gambar 6. Hasil Pengolahan Data lama mengabdikan Menggunakan Expert Choice 11

Dibawah ini adalah grafik *vector eigen* terhadap kriteria kedisiplinan.



Gambar 7. Hasil Pengolahan Data kriteria kedisiplinan Menggunakan Expert Choice 11

Dibawah ini adalah grafik *vector eigen* terhadap kriteria sikap.



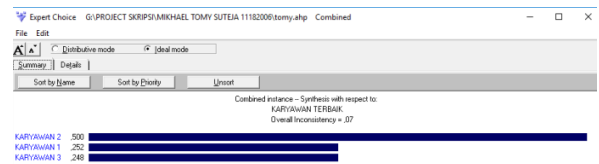
Gambar 8. Hasil Pengolahan Data kriteria sikap Menggunakan Expert Choice 11

Dibawah ini adalah grafik *vector eigen* terhadap kriteria kehadiran.



Gambar 9. Hasil Pengolahan Data kriteria kehadiran Menggunakan Expert Choice 11

Setelah semua pembobotan alternatif dilakukan untuk semua kriteria. Selanjutnya perolehan hasil (sintesis) sekarang dapat dilakukan. Setelah kembali ke *window* utama Klik *Synthesize*, pilih *With respect to goal*. Di bawah ini adalah grafik atas hasil yang sudah di *input* pada *Expert Choice*.



Gambar 10. Hasil *Synthesize*, pilih *With respect to goal* Menggunakan Expert Choice 11

Maka dapat dilihat bahwa karyawan 2 lah yang memiliki nilai tertinggi dari karyawan terbaik untuk dijadikan kandidat manajer dari dua orang karyawan lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data yang dilakukan oleh penulis, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Metode AHP merupakan salah satu solusi terbaik guna menentukan pemilihan kandidat manajer yang dilihat dari beberapa kriteria pemilihan karyawan terbaik.
2. Pada penelitian ini dalam proses pemilihan karyawan terbaik terdapat tiga alternatif yaitu Karyawan 1, karyawan 2, Karyawan 3. Dapat diurutkan untuk hasil penelitian tersebut:
 - a. Karyawan 2 dengan nilai 0,4978.
 - b. Karyawan 1 dengan nilai 0,2499.
 - c. Karyawan 3 dengan nilai 0,2496.
3. Diperoleh bahwa karyawan dualah yang menjadi kandidat kuat dalam pemilihan manajer berdasarkan kriteria lama mengabdikan, kedisiplinan, sikap dan kehadiran. Dengan demikian PT. Dian Bestari Sejahtera sudah dapat beberapa kandidat yang dapat dipilih sebagai manajer yang dibutuhkan.

REFERENSI

Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. 1, 7.*

Haryono, S., & Wardoyo, P. (2012). Structural equation modeling. *Bekasi: PT Intermedia Personalia Utama.*

Hasanudin, M., Marli, Y., & Hendriawan, B. (2018). *SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK MENGGUNAKAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (STUDI KASUS PADA PT. BANDO INDONESIA). 6.*

Mahmudi, A. A. (2015). *SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA DOSEN DAN KARYAWAN BERBASIS WEB. VOL ., 1, 6.*

Noor, A. (2016). *PENERAPAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS UNTUK PEMILIHAN TYPE SEPEDA*

- MOTOR YAMAHA. *Jurnal Sains dan Informatika*, 2, 8.
- Pradana, M., & Reventiary, A. (2016). PENGARUH ATRIBUT PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPATU MEREK CUSTOMADE (STUDI di MEREK DAGANG CUSTOMADE INDONESIA). *Jurnal Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.26460/jm.v6i1.196>
- Putri, C. F. (n.d.). PEMILIHAN SUPPLIER BAHAN BAKU KERTAS DENGAN MODEL QCDFR DAN ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP). 7.
- Saefudin, S., & Wahyuningsih, S. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Pada RSUD Serang. *JSiI (Jurnal Sistem Informasi)*, 1. <https://doi.org/10.30656/jsii.v1i0.78>
- Safitri, K., & Waruwu, F. T. (2017). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN BERPRESTASI DENGAN MENGGUNAKAN METODE ANALYTICAL HIEARARCHY PROCESS. 1(1), 5.
- Saragih, S. H. (2013). PENERAPAN METODE ANALITYCAL HIERARCHY PROCESS (AHP) PADA SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN LAPTOP. 8.