

PENERAPAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP) UNTUK PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA KOPERASI MERANDI ATE

Joharto Duka Ate¹⁾, Andreas Ariyanto Rangga²⁾, Emerensiana Dappa Ege³⁾

^{1,2,3)}Fakultas Teknik Program Studi Teknik Informatika, Universitas Stella Maris Sumba
Jalan Karya Kasi No5. Tambolaka
Email: johartodukaate@gmail.com

Abstrak, Koperasi Merinde Ate selalu berusaha meningkatkan kualitas internalnya agar bisa bersaing dengan koperasi sejenis demi mencapai kesuksesan bersama. Salah satu langkah yang telah diambil adalah melalui evaluasi kinerja karyawan untuk menilai apakah mereka berhasil atau gagal dalam melaksanakan tugas mereka. Pengelolaan data masih dilakukan secara manual yang bisa menyebabkan ketidakakuratan data, dan diterapkan dengan menggunakan aplikasi Microsoft Excel, sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk pengolahan data. Evaluasi tidak dapat diandalkan karena bersifat subjektif dan tidak relevan, oleh karena itu tidak bisa dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan. Berdasarkan analisis AHP, dilakukan perhitungan bobot untuk setiap kompetensi dengan menggunakan perbandingan berpasangan Selanjutnya akan dilakukan menggunakan kriteria terdiri dari absensi, tugas, kerjasama, kualitas kerja, etika dan kedisiplinan hasil kriteria digunakan untuk menentukan karyawan terbaik pada koperasi Merandi Ate dengan nilai perangkungan maximum 0,365.

Kata kunci : AHP, Koperasi, Karyawan

PENDAHULUAN

Evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan salah satu hal yang mendukung untuk meningkatkan kinerja suatu instansi dalam hal produktivitas. Dengan demikian dengan penilaian kinerja, maka akan terungkap keberhasilan yang diraih oleh setiap karyawan ini karena tingkat sinergi di antara karyawan dan Tingkat keberhasilan perusahaan sangat tinggi.

Sistem penilain karyawan yang digunakan pada koperasi Merandi Ate masih kekurangan dalam proses penilaian karyawan yang membuat kesulitan dan waktu yang lama untuk penilain menentukan karyawan terbaik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pencapaian yang mungkin dapat diraih oleh setiap karyawan dengan harapan pengambilan Keputusan secara transparency serta objektif yang dapat diterima oleh setiap karyawan sesuai dengan kapasitas dalam kriteria yang ditentukan

Metode AHP merupakan model pengambilan keputusan yang komprehensif dan terstruktur. Proses ini mencakup evaluasi kinerja yang dimulai dengan memberikan bobot pada kriteria untuk menentukan tingkat kepentingan dari setiap indikator, kemudian indikator tersebut memberikan bobot alternatif untuk mencari nilai tertinggi dari opsi yang tersedia (Zulfi Azhar,2020)(Friden Elefri Neno,2024)

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian tentang peneilaian kinerja karyawan koperasi sebelumnya dilakukan peneliti review jurnal yang sudah terjadi sebelumnya untuk bahan referensi dalam pengkajian penelitian ini, penelitian menggunakan metode AHP untuk penilaian guru dengan tujuan sistem dapat membantu pengambilan Keputusan untuk penilaian guru (M. Andhi Rohmat Basuki,2021), penelitian perbandingan metode SAW dan AHP penilaian kinerha pegawai tujuan adalah untuk menguji kedua metode sehingga hasil kedua metode dan alrenatif yang berbeda (Gana Wahyu Setiawan,2021), penelitian lanjutan tentang penilaian karyawan toko dengan metode SAW hasil penelitian menentukan karyawan terbaik dengan dengan ketentuan 5 (Lima) kriteria dan dapat ditentukan alternatif terbaik dengan nilai 0,709.(Helena Bheni Mane,2023)

Setelah penelitian terdahulu disimpulkan untuk perbandingan dengan penelitian sekarang bahwa tujuan penelitian dengan hasil yang bervariasi, ada penelitian yang menggunakan metode yang sama AHP tetapi kriteria berbeda.

Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan adalah kumpulan. komponen yang terhubung satu sama lain untuk membentuk.sebuah bagian dari proses dalam memilih beragam pilihan langkah untuk mengatasi suatu isu, hingga persoalan tersebut dapat diatasi dengan cara akurat dan efisien. (Kusrini,2007) tujuan sistem

pendukung Keputusan adalah sistem pendukung Keputusan untuk membantu manajer atas pertimbangan atau pimpinan koperasi Merandi Ate dalam pengambilan Keputusan dalam peningkatan kualitas kerja.

AHP

AHP metode untuk pengambilan Keputusan dengan multi kriteria meliputi kriteria dan sub kriteria yang diselesaikan secara hierarki dan kompleks. Proses akhir AHP menentukan nilai-nilai prioritas kriteria dan sub kriteria untuk menentukan penilaian tertinggi sebagai karyawan terbaik pada koperasi Merandi Ate (I Gede Iwan Sudipa,dkk,2023)

Langkah-Langkah Proses AHP

- Membuat matriks perbandingan kriteria
- Mengisi Nilai perbandingan pada kolom matriks berpasangan sesuai dengan kepentingan pada skala perbandingan
- Menjumlahkan nilai pada matriks perbandingan kriteria dengan cara nilai setiap kriteria dibagi dengan total jumlah nilai kriteria kemudian didapatkan nilai pada matriks normalisasi dan dijumlahkan
- Menjumlahkan nilai pada matriks nilai kriteria untuk menentukan nilai prioritas diperoleh dari jumlah nilai dibagi dengan jumlah kriteria
- Menentukan nilai eigen value, nilai prioritas dikalikan dengan jumlah nilai pada matriks perbandingan kriteria
- Menentukan nilai konsistensi Jika nilai $CI/CR = 0,1$, maka konsistensi hierarki diterima atau konsisten; jika nilai CI/CR di atas 0,1, maka nilai harus diperbaiki.

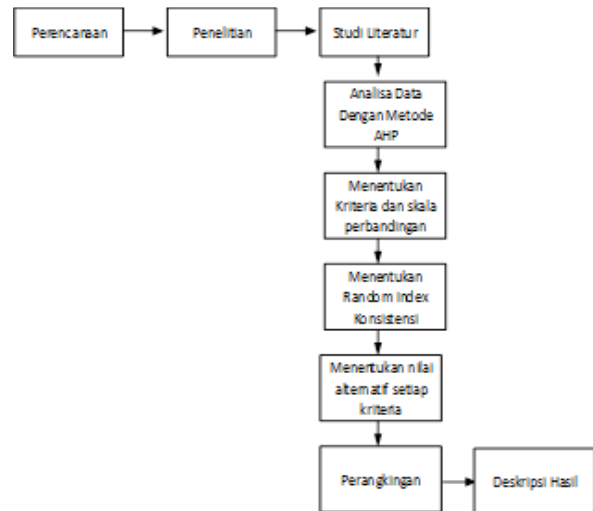
METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah prosedur ilmiah yang dipakai untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian (Temasokhi Ndruru, e. ,2019)(Triana Elizabeth, d. 2020)

Matrik Perbandingan Kriteria

Tabel 1. Matriks Perbandingan Kriteria

	Absensi	Kerjasama	Kualitas Kerja	Etika	Kedisiplinan
Absensi	1	0,333	0,20	0,33	0,20
Kerjasama	3	1	0,33	0,50	0,50
Kualitas Kerja	5	3	1	0,3333	0,33
Etika	3	2	3	1	0,25
Kedisiplinan	5	2	3	4	1
Total	17	8,333	7,53	6,17	2,28



Gambar 1. Metode Penelitian

- Pada tahap ini, penulis melakukan wawancara dengan pimpinan Koperasi Merandi Ate untuk mendapatkan data tentang pemilihan dosen pembimbing sebagai opsi alternatif.
- Penulis mengkaji artikel-artikel yang telah ada sebelumnya serta membaca beberapa buku yang terkait dengan penilaian karyawan menggunakan metode AHP
- Pada tahap ini, penulis akan memilih sampel data dan menetapkan kriteria untuk menentukan penilaian Karyawan Peneliti menguji data menggunakan metode AHP pada pilihan dan faktor yang dipertimbangkan untuk mendapatkan peringkat dari yang tertinggi hingga terendah.
- Langkah ini menentukan hasil akhir dalam menentukan penilaian karyawan yang akan dipilih sebagai opsi terbaik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Membuat sebuah struktur hierarki dengan metode AHP untuk menentukan level yang sesuai untuk setiap tingkatannya

Tabel 2. Matriks Nilai Kriteria Normalisasi

	Absensi	Masa Kerja	Kualitas Kerja	etika	Kedisiplinan	Jumlah	Prioritas	Eigen Value
Absensi	0,059	0,040	0,027	0,054	0,09	0,18	0,04	0,610
Kerjasama	0,176	0,120	0,044	0,081	0,22	0,64	0,13	1,068
Kualitas Kerja	0,294	0,360	0,133	0,054	0,15	0,99	0,20	1,487
Etika	0,176	0,240	0,398	0,162	0,109	1,09	0,22	1,340
Kedisiplinan	0,294	0,240	0,398	0,649	0,438	2,02	0,40	0,922
Total	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	4,91	0,98	5,427

Matriks Perbandingan Sub Kriteria Absensi

Tabel 3. Matriks Perbandingan Sub Kriteria Absensi

	Sangat Baik	Baik	Cukup
Sangat Baik	1	0,33333	0,33
Baik	3	1	0,33
Cukup	3	3	1
Total	7	4,33	1,67

Matriks Nilai Kriteria Sub Normalisasi Absensi

Tabel 4. Matriks nilai Sub Kriteria Normalisasi Absensi

	Sangat Baik	Baik	Cukup	Jumlah	Prioritas	Eigen Value
Sangat Baik	0,143	0,077	0,20	0,42	0,14	0,979
Baik	0,429	0,231	0,20	0,86	0,29	1,241
Cukup	0,429	0,692	0,6	1,72	0,57	0,956
Total	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,177

Matriks Sub Kriteria Lama Mengabdikan

Tabel 5. Matriks Sub Kriteria Lama Mengabdikan

	1-3	3-5	>5
1-3	1	0,33333	0,33
3-5	3	1	0,33
>5	3	1,000	1
Total	7	2,33	1,67

Matriks Nilai Kriteria atau normalisasi lama mengabdikan

Tabel 6. Matriks Nilai Kriteria atau normalisasi lama mengabdikan

	Bagus	Kurang Bagus	Sangat Bagus	Jumlah	Prioritas	Eigen Value
Bagus	0,143	0,143	0,20	0,49	0,16	1,133
Kurang Bagus	0,429	0,429	0,20	1,06	0,35	0,822
Sangat Bagus	0,429	0,429	0,6	1,46	0,49	0,810
Total				3,00	1,00	2,765

Matriks Kriteria Kualitas Kerja

Tabel 7. Matriks sub Kriteria Kualitas Kerja

	Sangat Baik	Baik	Kurang
Sangat Baik	1	0,33	0,14
Baik	3	1	0,50
Kurang	7	2	1
Total	11	3,33	1,64

Matriks Nilai sub Kriteria Normalisasi Kualitas Kerja

Tabel 8. Matriks Nilai sub Kriteria Normalisasi Kualitas Kerja

	Sangat Baik	Baik	Kurang	Jumlah	Prioritas	Eigen Value
Sangat Baik	0,143	0,100	0,18	0,42	0,14	0,991
Baik	0,429	0,300	0,27	1,00	0,33	1,113
Kurang	0,429	0,600	0,5455	1,57	0,52	0,962
Total	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,065

Matriks sub Kriteria Etika

Tabel 9. Matriks Kriteria sub kriteria etika

	Sangat Sopan	Sopan	Kurang
Sangat Sopan	1	0,33	0,50
Sopan	3	1	0,33
Kurang	2	3	1
Total	6	4,33	1,83

Matriks Nilai normalisasi sub Kriteria Etika

Tabel 10. Matriks Nilai normalisasi sub Kriteria Etika

	Sangat Sopan	Sopan	Kurang	Jumlah	Prioritas	Eigen Value
Sangat Sopan	0,167	0,077	0,27	0,52	0,17	1,033
Sopan	0,500	0,231	0,18	0,91	0,30	1,318
Kurang	0,333	0,692	0,55	1,57	0,52	0,960
Total	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,311

Matriks Sub Kriteria Etika

Tabel 11. Matriks Sub Kriteria Etika

	Sangat	Baik	Kurang
Sangat	1	0,33	0,33
Baik	3	1	0,33
Kurang	3	3	1
Total	7	4,33	1,67

Matriks Nilai Normalisasi Sub Kriteria

Tabel 12. Matriks Nilai Normalisasi Sub Kriteria

	Sangat	Baik	Kurang	Jumlah	Prioritas	Eigen Value
Sangat	0,143	0,077	0,20	0,42	0,14	0,979
Baik	0,429	0,231	0,20	0,86	0,29	1,241
Kurang	0,429	0,692	0,60	1,72	0,57	0,956
Total	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,177

Perangkingan

Setelah selesai ditentukan nilai setiap prioritas pada kriteria dan sub kriteria maka

dilakukan perhitungan untuk menentukan nilai setiap alternatif

Tabel 13 Perangkingan

Alternatif	Absensi	Kerjasama	Kualitas Kerja	Etika	Kedisiplinan	Total	RANK
A1	0,006	0,0442	0,124	0,0418	0,0476	0,264	4
A2	0,01	0,0442	0,018	0,0418	0,1122	0,226	6
A3	0,024	0,0715	0,058	0,0418	0,1122	0,307	3
A4	0,006	0,0156	0,124	0,0418	0,1768	0,365	1
A5	0,01	0,0715	0,018	0,0418	0,1122	0,254	5
A6	0,024	0,0715	0,124	0,0418	0,0476	0,309	2
A7	0,01	0,0442	0,018	0,0418	0,1122	0,226	6

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dapat diambil Kesimpulan bahwa hasil analisa dengan metode AHP untuk penilaian kinerja karyawan pada pada koperasi Merandi Atetelah berhasil menganalisa data dengan kriteria yang digunakan untuk menghasilkan nilai prioritas Kriteria dan prioritas sub kriteria yang dapat menentukan nilai perangkingan tertinggi 0,365 sehingga sara untuk penelian selanjutnya dapat memilih metode yang lain untuk melakukan perbandingan hasil agar dapat memperbaiki sistematiika penilaian yang lebih baik lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Afnan Rosyidi, d. (2021). Analisis Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Asisten Dosen Menggunakan Metode SAW di STMIK Amikom Surakarta. *Jurnal Teknologi Informasi*, 101-109.
- Azhar, Z. (2020). Faktor Analisis Prioritas Dalam Pemilihan Bibit Jagung Unggul Menggunakan Metode AHP. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 347-350.
- Friden Elefri Neno, d. (2024). PENERAPAN METODE AHP UNTUK SELEKSI KOS-KOSAN TERBAIK DI KOTA TAMBOLAKA. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 2497-2501.
- Gana Wahyu Setiawan, d. (2021). Analisis Perbandingan Metode SAW dan Metode Topsis melalui Pendekatan Uji Sensitivitas Penilaian Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Dinas Perhubungan Bengkulu Tengah). *MEANS (Media Informasi Analisa dan Sistem)* , 169-173.
- Helena Bheni Mane, d. (2023). PENERAPAN METODE SAW UNTUK MENENTUKAN KARYAWAN TERBAIK PADA TOKO QUINROS. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 3928-3933.
- I Gede Iwan Sudipa, d. (2022). *Sistem Pendukung Keputusan*. PT. Mifandi Mandiri Digital.
- M. Andhi Rohmat Basuki, d. (2021). Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru. *Metik*, 55-62.
- Temasokhi Ndruru, d. (2019). Decision Support System Feasibility Lending At KSU Mitra Karya Cooperative Customer Unit XXVIII with Analytical Hierarchy Process Method. *Jurnal Mantik*, 119-125.