

PEMILIHAN *EMPLOYEE OF THE MONTH* DENGAN MENGGUNAKAN METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* DI PT SIEMENS INDONESIA

Gustina, Achmad Ridwan

Program Studi D3 Manajemen Informatika
Sekolah Tinggi Teknologi Ilmu Komputer Insan Unggul
Jalan SA Tirtayasa No. 146 Cilegon Banten 42414

Email : tina_siu@yahoo.com

Email : achmadanridwan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui tingkat kelayakan akhir proses pemilihan *Employee of the Month* menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process*. Hasil akhir penelitian ini adalah sistem pendukung keputusan yang telah teruji kelayakannya dari pada sistem pemilihan saat ini yang masih menggunakan metode *rating scale*. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Konsep metode *AHP* adalah penentuan nilai bobot pada setiap kriteria yang dipakai. Sehingga proses pemilihan lebih dinamis dan bersifat obyektif. Metode ini dipilih karena mampu menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif, dalam hal ini alternatif yang dimaksudkan adalah memilih *Employee of the Month* berdasarkan kriteria-kriteria yang ditentukan. Pemilihan dilakukan dengan mencari nilai bobot untuk setiap kriteria, kemudian dilakukan proses perhitungan yang akan menentukan alternatif yang optimal dan obyektif, yaitu *Employee of the Month*.

Kata kunci : *AHP, Employee of the Month*, obyektif.

1. Pendahuluan

Ada banyak cara atau upaya yang bisa dilakukan oleh pihak manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, salah satu dengan upaya pemilihan karyawan terbaik setiap bulannya. Mengelola sumber daya manusia dengan melakukan pemilihan karyawan terbaik setiap bulannya, atau yang dikenal sebagai *Employee of the Month (EoM)*, juga

dilakukan oleh PT Siemens Indonesia Cilegon, dengan tujuan untuk memicu motivasi kerja karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal. Sebagai timbal balik untuk karyawan yang terpilih akan mendapatkan *reward*. Hasil dari penilaian EoM itu sendiri akan menjadi nilai tambah untuk karyawan pada saat penilaian prestasi secara berkala dan hal ini berhubungan dengan kenaikan level dan gaji karyawan.

Namun, kondisi penilaian kandidat EoM saat ini belum bisa dikatakan optimal. Penilaian kandidat saat ini menggunakan metode *rating scale* dimana penilaian dilakukan oleh atasan atau supervisor sebagai salah satu tim penilai untuk mengukur karakteristik atau kriteria yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan saat ini memang sangat sederhana dan mudah dalam perhitungan untuk mendapatkan nilai akhir. Tapi juga memiliki kekurangan yaitu tidak jelas deskripsi dari kriteria yang akan dinilai serta tidak adanya nilai bobot pada setiap kriteria, menyebabkan penilai cenderung menggunakan persepektifnya dalam menilai, akibatnya hasil penilaian menjadi tidak dapat dipercaya dan hasil akhir penilaian kinerja tersebut tidak mencerminkan sebagai alat untuk mengukur tingkat optimasi kerja karyawan, sehingga hasil akhir penilaian sangat lemah untuk dijadikan sebagai bahan pengambilan keputusan. Seharusnya ada deskripsi jelas atas kriteria yang dinilai serta ada perbedaan nilai bobot terhadap kriteria - kriteria penilaian kandidat EoM, untuk mengetahui komponen kriteria mana yang lebih penting ataupun sebaliknya.

Selain itu, kondisi saat ini hasil pengamatan mengidentifikasi ada kekurangpahaman penilai terhadap deskripsi kriteria penilaian pada setiap aspek, sehingga memunculkan bias *Liniency effect*, yaitu penilai cenderung untuk menilai terlalu tinggi kepada kandidat yang merupakan calon yang dimunculkan oleh penilai. Maka perlu dilakukan evaluasi ulang mengenai metode penilaian kandidat EoM yang digunakan saat ini, dengan melakukan

pengembangan metode penilaian kandidat EoM yang lebih dinamis dan bersifat obyektif. Dengan menerapkan metode penilaian menggunakan *Analytical Hierarchy Process (AHP)*, dengan memberikan nilai bobot terhadap setiap kriteria – kriteria penilaian, sehingga diharapkan hasil penilaian bersifat jauh lebih obyektif.

2. Landasan Teori

2.1 *Analytical Hierarchy Process (AHP)*

Metode AHP pertama kali diperkenalkan oleh Thomas L. Saaty pada tahun 1970. Metode AHP merupakan suatu metode dalam pemilihan alternatif – alternatif dengan melakukan penilaian komparatif berpasangan sederhana yang digunakan untuk mengembangkan prioritas – prioritas secara keseluruhan berdasarkan rangking. Metode AHP banyak digunakan pada keputusan untuk banyak kriteria. Yang menjadi prinsip dasar yang digunakan dalam metode AHP adalah sebagai berikut :

- Pikiran manusia mampu membandingkan dua obyek berbeda terkait dengan sifat umum manusia.
- Perbandingan berpasangan adalah cara paling akurat untuk mendapatkan prioritas relatif dari sekumpulan obyek.
- Pikiran manusia tidak konsisten, namun individu yang memiliki informasi baik akan memiliki pikiran yang koharen (bertalian secara logis).

2.2 Prinsip Dasar AHP

Dalam menyelesaikan persoalan dengan metode AHP ada beberapa prinsip dasar yang harus dipahami antara lain :

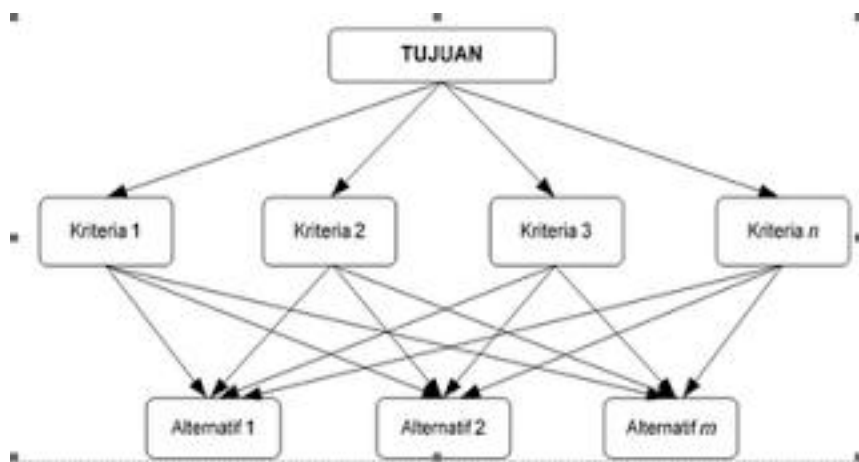
1. Menyusun Hirarki (*Decomposition*)

Persoalan yang akan diselesaikan, diuraikan menjadi unsur-unsur yaitu kriteria dan alternatif, dimana setiap unsur saling berhubungan, kemudian disusun menjadi struktur hirarki.

Dengan struktur *decomposition* adalah sebagai berikut :

- Tingkatan pertama : tujuan atau goal.
- Tingkatan kedua : kriteria – kriteria permasalahan untuk mencapai tujuan pada tingkatan pertama.
- Tingkatan ketiga : alternatif atau pilihan solusi yang mungkin untuk mencapai tujuan permasalahan.

Adapun untuk bentuk struktur *decomposition* dapat dilihat pada gambar 1 dibawah.



Gambar 1. Struktur *decomposition* AHP.

2. Perbandingan Berpasangan(*Comparative Judgement*)

Kriteria dan alternatif akan dinilai melalui perbandingan berpasangan, untuk menentukan nilai perbandingan berpasangan antar unsur digunakan skala penilaian skala 1 sampai dengan skala 9. Yang mana penilaian akan dilakukan oleh seorang pembuat keputusan yang ahli

dalam bidang persoalan yang sedang dianalisa dan mempunyai kepentingan terhadapnya. Skala penilaian 1 menunjukkan tingkatan paling rendah dan skala penilaian 9 menunjukkan tingkatan paling tinggi. Nilai dan definisi pendapat dari skala perbandingan berpasangan dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Nilai dan definisi skala perbandingan berpasangan

Intensitas Kepentingan	Keterangan
1	Kedua elemen sama pentingnya
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting daripada elemen yang lainnya
5	Elemen yang satu lebih penting daripada yang lainnya
7	Satu elemen jelas lebih mutlak penting daripada elemen lainnya
9	Satu elemen mutlak penting daripada elemen lainnya
2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua nilai pertimbangan-pertimbangan yang berdekatan

Tahapan ini merupakan inti dari penggunaan AHP karena akan berpengaruh terhadap urutan prioritas dari unsur - unsurnya. Hasil dari penilaian tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk matriks *pairwise comparisons* yaitu matriks perbandingan berpasangan memuat tingkat preferensi beberapa alternatif untuk tiap kriteria.

3. Penentuan Prioritas (*Synthesis of Priority*)

Nilai-nilai perbandingan relatif dari perbandingan berpasangan kemudian diolah untuk mendapatkan bobot, untuk menentukan peringkat kriteria maupun alternatif dari seluruh kriteria maupun alternatif.

Untuk mendapatkan bobot atau prioritas dilakukan perhitungan dengan mencari nilai prosentase kepentingan antara satu unsur dengan unsur lainnya (*eigenvector*) dari matrik *pairwise comparisons*.

4. Mengukur konsistensi (*Logical Consistency*)

Dalam pembuatan keputusan, tingkat konsistensi penting untuk diperhatikan karena kita tidak menginginkan keputusan berdasarkan pertimbangan dengan konsistensi yang rendah. Dalam mengukur konsistensi ini semua elemen dikelompokkan secara logis dan diperingatkan secara konsisten sesuai dengan suatu kriteria yang logis.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Analisa Data Sistem Berjalan Kriteria *Employee of the Month*

Dalam proses pemilihan *Employee of the Month* tim penilai menggunakan kriteria – kriteria yang dijadikan parameter bagi Section Head untuk memberi penilaian terhadap karyawannya. Namun kondisi saat ini untuk setiap kriteria tersebut memiliki bobot nilai yang sama. Untuk kriteria – kriteria penilaian tersebut adalah seperti yang terlampir ditabel berikut :

Tabel 2. Kriteria – Kriteria Pemilihan Karyawan Terbaik

Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja	Keinginan untuk mencapai target kerja
Disiplin	Disiplin dalam segala hal
Skill	Keahlian dalam memecahkan masalah
Innovasi	Proses mendapatkan ide - ide baru
Kerjasama Tim	Kerjasama dalam tim kerja

3.2 Analisa Proses Sistem Berjalan Pengolahan Data Nilai

Penilaian kandidat *employee of the month* dilakukan oleh Section Head di setiap departement dengan cara mengisi form penilaian untuk semua karyawan yang berhak untuk dijadikan kandidat *employee of the month*. Form penilaian tersebut berisikan kriteria – kriteria yang telah ditentukan oleh tim penilai *employee of the month* untuk dijadikan parameter penilaian.

Penilaian dilakukan dengan menggunakan metode konvensional *rating scale*. Interval nilai dalam penilaian kandidat *employee of the month* adalah 1 – 5, dimana nilai 1 adalah nilai terendah sedangkan nilai 5 untuk nilai tertinggi. Nilai tersebut akan diolah dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Total Nilai} : \frac{\text{Jumlah Keseluruhan Nilai Kriteria}}{\text{Banyak Kriteria}}$$

Gambar 2. Rumus Perhitungan Total Nilai Sistem Berjalan

Untuk contoh pengolahan nilai yang dilakukan saat ini dengan menggunakan metode *rating scale* adalah seperti yang ditunjukkan pada tabel 3. berikut ini :

Tabel 3. Contoh Pengolahan Data Nilai

Kriteria	Skala Nilai					Nilai
	1	2	3	4	5	
A				x		4
B			x			3
C				x		4
D		x				2
Total Nilai						3.25

Dimana total nilai 3,25 didapat dari jumlah keseluruhan nilai kriteria dibagi dengan banyaknya kriteria penilaian.

3.3 Kebutuhan NonFungsional

Kebutuhan non fungsional bertujuan untuk memenuhi kebutuhan fungsional diatas. Dalam proses pembuatan aplikasi untuk pemilihan

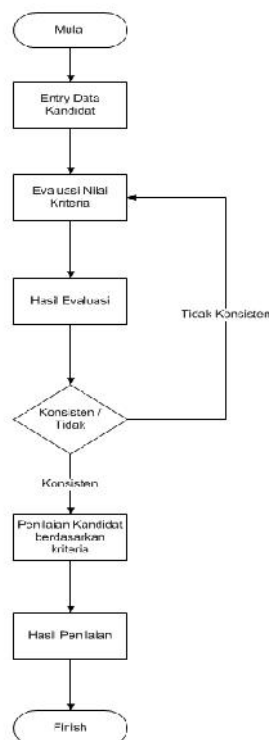
employee of the month, spesifikasi *hardware* yang dibutuhkan adalah sebagai berikut :

1. PC : Processor 2.80 GHz, 512K Cache, 533 MHz FSB
2. RAM : 1.00 GB
3. Sistem tipe : 32-bit Operating System
4. Hard Disk : 100 GB

Adapun kebutuhan perangkat lunak (*software*) yang digunakan dalam pembuatan aplikasi untuk membantu tim penilai dalam memilih *employee of the month* adalah sebagai berikut :

1. Microsoft Windows XPProfessional SP2
2. Microsoft visual basic 6.0

3.4 Flowchart Prosedur Sistem Usulan



Gambar 3. *Flowchart* sistem Usulan

3.5 Analisis Data

Analisis Data ini digunakan untuk menentukan nilai bobot untuk masing – masing kriteria yang telah ada. Nilai bobot tersebut ditentukan dari kuesioner yang akan disebarakan kepada orang – orang yang merupakan tim penilai dalam pemilihan karyawan terbaik ini.

Kuesioner ini akan dibagikan kepada 5 responden, yang merupakan tim penilai *employee of the month*. Contoh kuesioner yang akan dibagikan kepada responden sebagai berikut :

Data Responden

Nama :

Jabatan :

Petunjuk Pengisian:

- Mengisi kuesioner dengan tanda cross (silang) pada kotak nilai jawaban perbandingan 2 Kriteria pilihan (☐)
- Skala perbandingan yang dipergunakan dalam perbandingan berpasangan diatas menggunakan nilai 1 – 9, dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 4. Skala Perbandingan

Nilai	Keterangan
1	Sama Penting
3	Sedikit lebih penting
5	Jelas lebih penting
7	Sangat jelas penting
9	Mutlak lebih penting (<i>Strong</i>)
2,4,6,8	Ragu – Ragu antara nilai yang berdekatan

Pertanyaan:

Tentukan perbandingan 5 kriteria dibawah ini dalam melakukan pemilihan *Employee of the Month* di PT Siemens Indonesia Cilegon.

Tabel 5. Pertanyaan Kuesioner

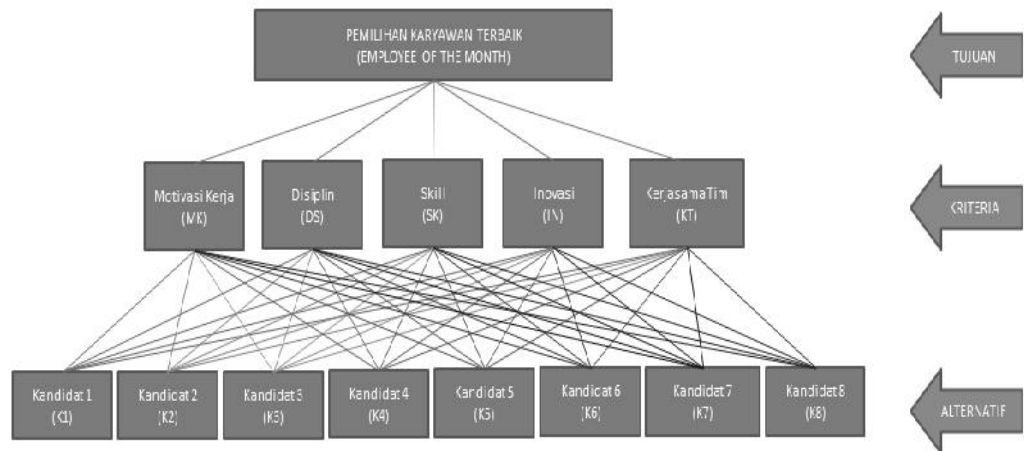
Motivasi Kerja	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Disiplin
Motivasi Kerja	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Skill
Motivasi Kerja	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Inovasi
Motivasi Kerja	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kerjasama Tim
Disiplin	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Motivasi Kerja
Disiplin	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Skill
Disiplin	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Inovasi
Disiplin	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kerjasama Tim
Skill	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Motivasi Kerja
Skill	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Disiplin
Skill	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Inovasi
Skill	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kerjasama Tim
Inovasi	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Motivasi Kerja
Inovasi	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Disiplin
Inovasi	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Skill
Inovasi	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kerjasama Tim
Kerjasama Tim	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Motivasi Kerja
Kerjasama Tim	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Disiplin
Kerjasama Tim	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Skill
Kerjasama Tim	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Inovasi

3.6 Analisis Proses

Analisa proses dilakukan untuk menganalisa proses pemilihan karyawan terbaik dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Adapun langkah – langkah yang dilakukan sebagai berikut :

3.6.1 Penyusunan Hirarki Proses

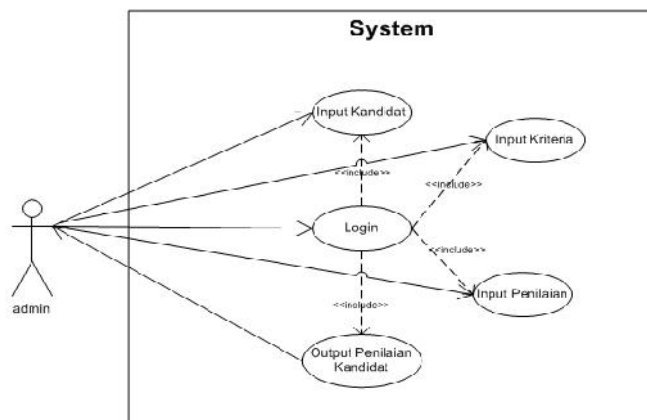
Persoalan yang akan diselesaikan, diuraikan menjadi unsur-unsurnya, yaitu kriteria dan alternatif. Seperti yang ditunjukkan oleh gambar berikut.



Gambar 4. Struktur Hirarki AHP

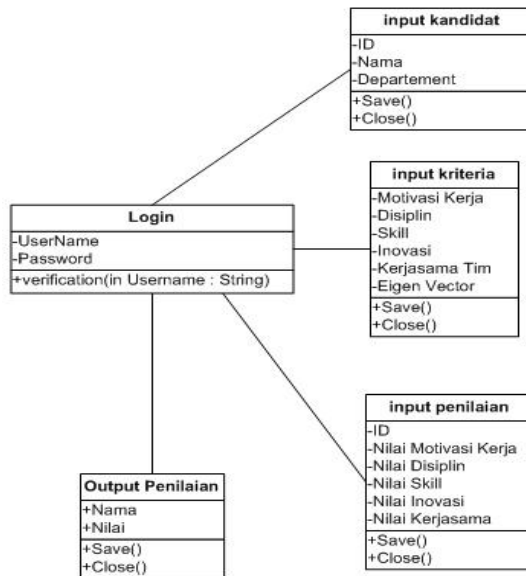
3.6.2 Model Perancangan

3.6.2.1 Perancangan *Use Case*



Gambar 5. *Use Case Diagram*

3.6.2.2 Perancangan *Class Diagram*

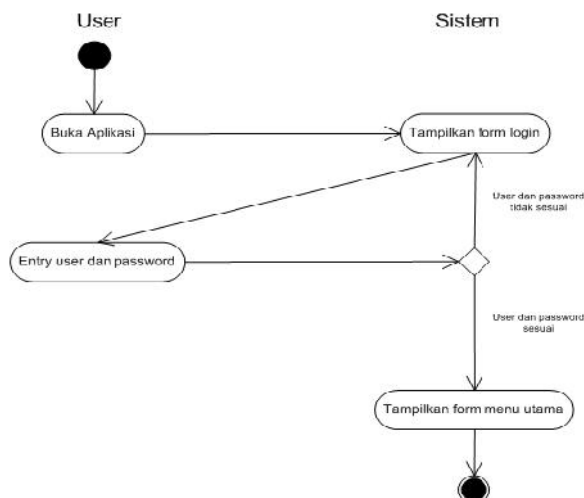


Class Diagram

Gambar 6. *Class Diagram*

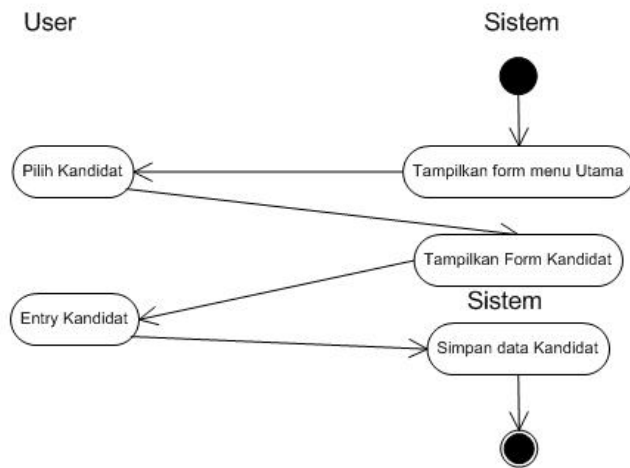
3.6.2.3 Perancangan *Activity Diagram*

1. *Activity Diagram Login*



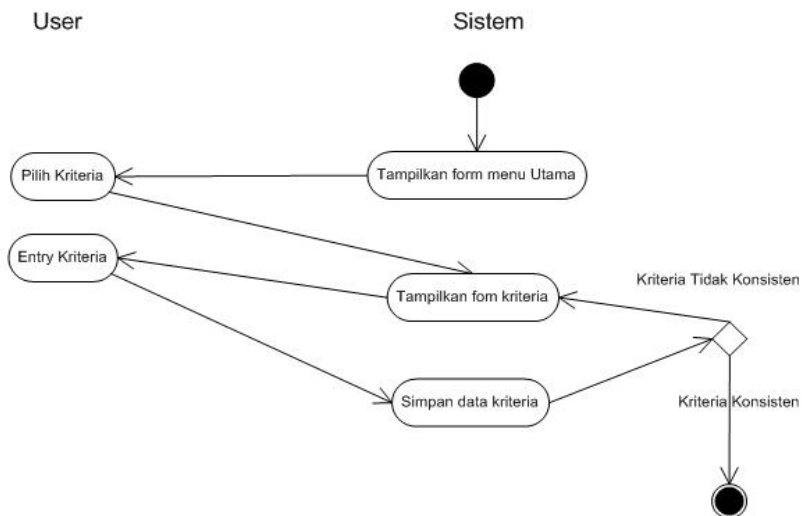
Gambar 7. *Activity Diagram Login*

2. Activity Diagram Kandidat



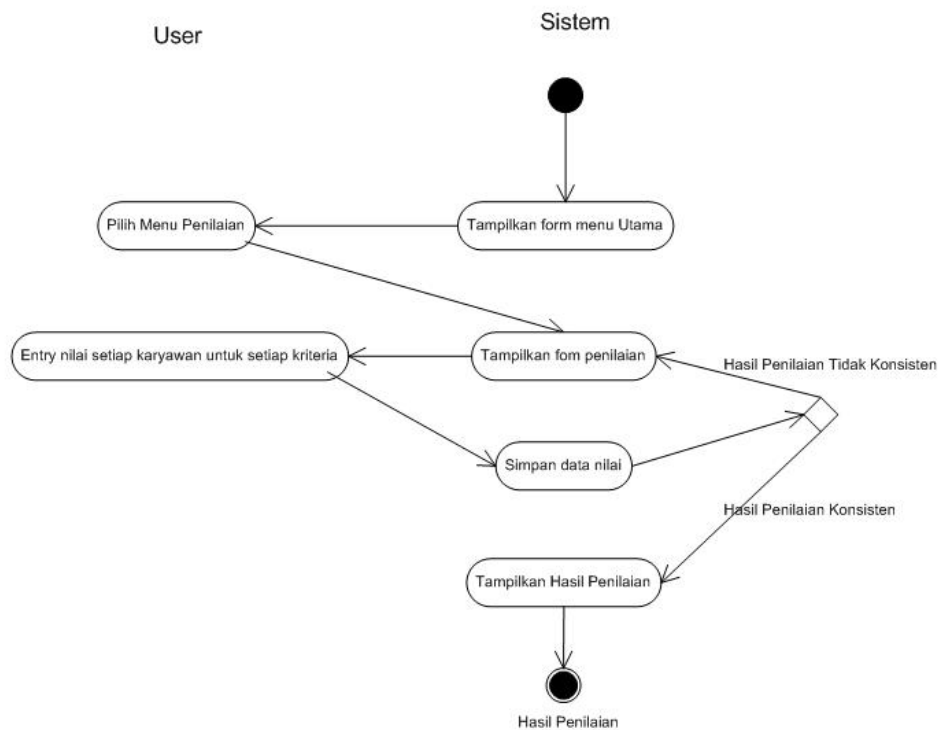
Gambar 8. Activity DiagramKandidat

3. Activity Diagram Kriteria



Gambar 9. Activity Diagram Kriteria

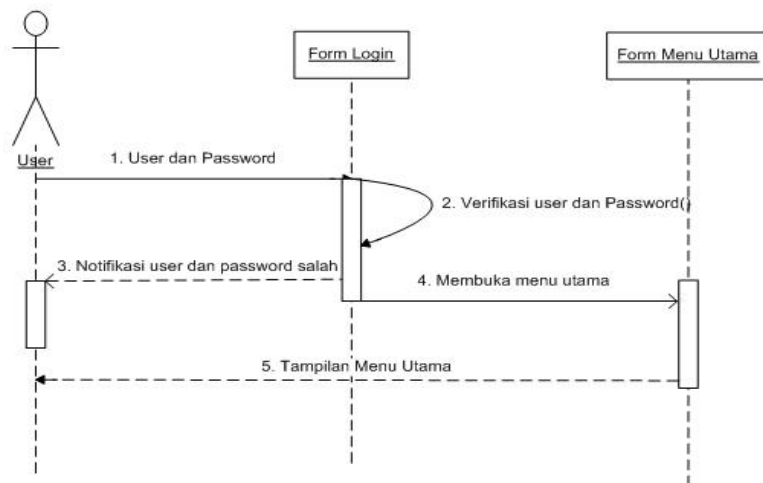
4. Activity Diagram Penilaian dan Hasil Penilaian



Gambar 10. Activity Diagram Penilaian dan Hasil Penilaian

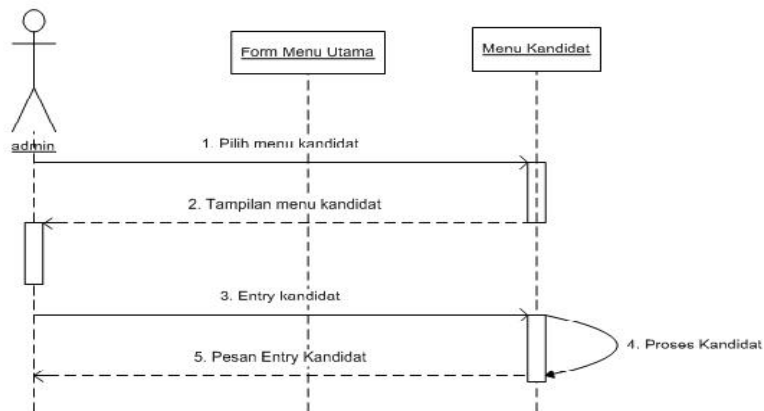
3.6.2.4 Perancangan Sequence Diagram

1. Sequence Diagram Login



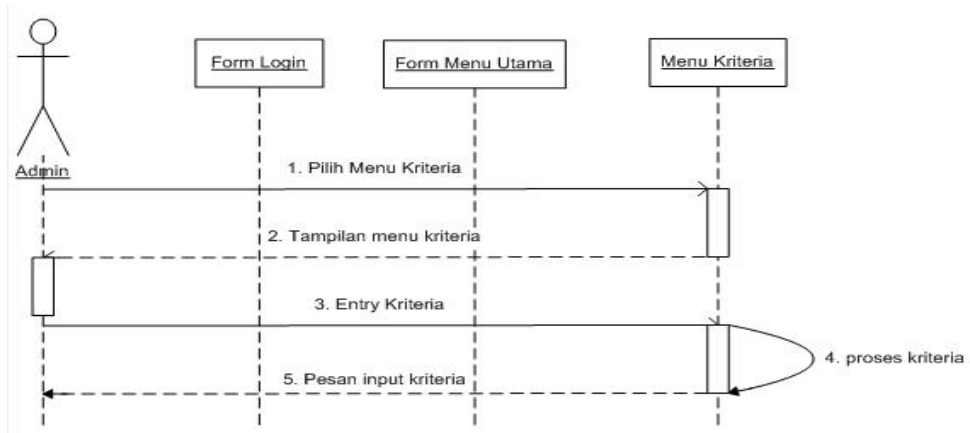
Gambar 11. Sequence Diagram Login

2. Sequence Diagram Kandidat



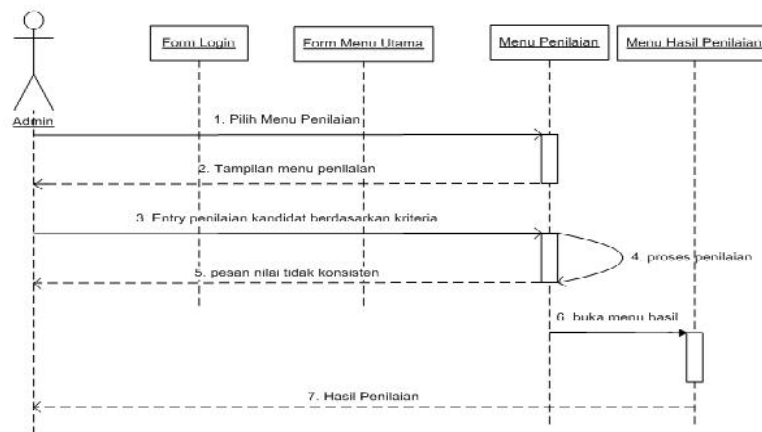
Gambar 12. Sequence Diagram Kandidat

3. Sequence Diagram Kriteria



Gambar 13. Sequence Diagram Kriteria

4. Sequence Diagram Penilaian dan Hasil Penilaian



Gambar 14. Sequence Diagram Penilaian dan Hasil Penilaian

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Rekapitulasi Data Kuesioner

Kuesioner yang berisi pertanyaan untuk penentuan bobot kriteria yang telah disebar ke 5 responden yang merupakan tim penilai dalam pemilihan *employee of the month* dengan cara menyerahkan langsung kuesioner ke responden, namun untuk menghindari tingkat pengembalian yang rendah penulis juga melakukan upaya menindak lanjuti kuesioner tersebut dengan mendatangi secara langsung responden. Untuk rekapitulasi data kuesioner dapat dilihat pada tabel 6 dibawah.

Tabel 6. Rekapitulasi data kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	5
2.	Jumlah kuesioner yang dikembalikan	5
3.	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	5
4.	Tingkat pengembalian (response rate)	100 %
5.	Tingkat pengembalian yang digunakan (response rate)	100 %

4.2 Hasil Data Kriteria

Dari hasil kuesioner yang didapat maka bobot kriteria dalam pemilihan employee of the month dapat dilihat pada tabel 7 dibawah.

Tabel 7. Bobot Kriteria Berdasarkan Kuesioner

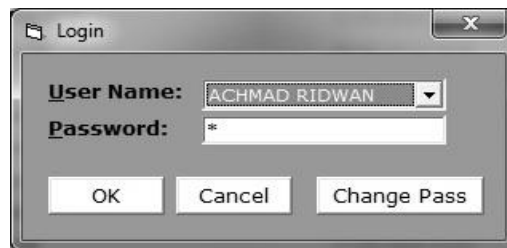
No	Kriteria	Eigen Vector
1.	Motivasi	0.49
2.	Skill	0.31
3.	Disiplin	0.12
4.	Inovasi	0.05
5.	Kerjasama Tim	0.03

4.3 Pembahasan

4.3.1 Tampilan Input

Dalam tampilan input ini terdiri dari beberapa form, form – form tersebut adalah sebagai berikut :

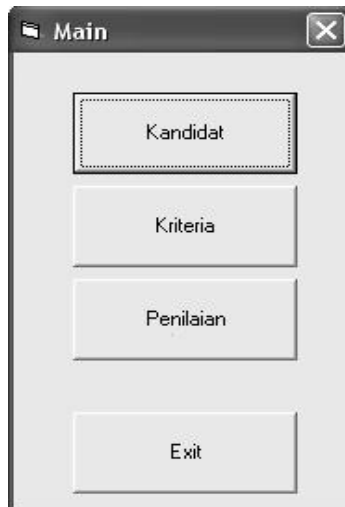
1. Form *Login*



Gambar 15. Menu *Login*

2. Form Utama

Untuk form utama ini terdiri dari 4 menu yang disediakan yaitu kandidat, kriteria, penilaian dan exit. Untuk tampilan form utama adalah seperti yang ditampilkan oleh gambar 16 dibawah ini.



Gambar 16. Tampilan Menu Utama

3. Form Entry Kandidat

Untuk form entry kandidat berisi data kandidat seperti nama, id no, departemen. Untuk tampilan form entry kandidat seperti ditampilkan oleh gambar 17 berikut.

	Nama	ID	Dept
1	Iyas	00001	IT
2	Dadan	00002	MA
3	Catui	00003	LPIC
4	Doni	00004	LPDC
5	Eko	00005	CON
6	Fariz	00006	DN
7	Ghani	00007	CC
8	Heru	00008	MAIN

Gambar 17. Tampilan Entry Kandidat

4. Form Evaluasi Kriteria

Untuk form evaluasi kriteria ini berisi bobot nilai kriteria, didalam form inilah tim penilai menentukan bobot kriteria. Untuk tampilan

form kriteria adalah seperti yang ditampilkan oleh gambar 18 dibawah.

	Motivasi Kerja	Disiplin	Skill	Inovasi	Kerjasama Tim	CV
Motivasi Kerja	1	5	3	7	9	0.49
Disiplin	1/5	1	1/5	3	7	0.12
Skill	1/3	5	1	5	7	0.31
Inovasi	1/7	1/3	1/5	1	3	0.05
Kerjasama Tim	1/9	1/7	1/7	1/3	1	0.03

UJI KONSISTENSI : KONSISTEN

Save Close

Gambar 18. Tampilan Form Kriteria

Untuk melakukan penilaian bobot nilai dari kriteria tim penilai menggunakan skala perbandingan berpasangan berikut ini :

Tabel 8. Nilai Kriteria

Nilai	Definisi	Penjelasan
1	Sama penting (<i>Equal Importance</i>)	Dua elemen mempunyai pengaruh yang sama besar terhadap tujuan
3	Sedikit lebih penting (<i>Slightly more Importance</i>)	Pengalaman dan penilaian sedikit mendukung satu elemen dibanding elemen yang lainnya
5	Jelas lebih penting (<i>Materially more Importance</i>)	Pengalaman dan penilaian sangat kuat mendukung satu elemen dibanding elemen yang lainnya
7	Sangat jelas penting (<i>Significantly more Importance</i>)	Satu elemen dengan kuat didukung dan dominan terlihat dalam praktek
9	Mutlak lebih penting (<i>Absolutely more Importance</i>)	Bukti yang mendukung elemen yang satu terhadap elemen lain memiliki tingkat penegasan tertinggi

2,4,6,8	Ragu-ragu antara dua nilai yang berdekatan (<i>Compromise Value</i>)	Nilai ini diberikan bila ada dua kompromi diantara dua pilihan
1/3,1/5, 1/7, 1/9	Kebalikan	Misalnya A dibanding B menghasilkan 3, maka B dibanding A menghasilkan 1/3

5. Form Penilaian Kandidat

Untuk form penilaian kandidat ini terdiri dari 5 menu yaitu penilaian kandidat untuk kriteria motivasi kerja, penilaian kandidat untuk kriteria disiplin, penilaian kandidat untuk kriteria skill, penilaian kandidat untuk kriteria inovasi, penilaian kandidat untuk kriteria kerjasama tim, serta hasil dari penilain kandidat *employee of the month*. Untuk tampilan form - form penilaian kandidat seperti gambar 19 dibawah.

Gambar 19. Tampilan Penilaian Kandidat Untuk Kriteria Motivasi Kerja

Untuk gambar 19 diatas adalah tampilan form penilaian setiap kandidat berdasarkan kriteria motivasi kerja.

PENILAIAN KANDIDAT

EVALUASI PERBANDINGAN KANDIDAT

Modus Kerja: Disiplin Skill: Inisiatif Ketepatan Tm: HASIL

	Agus	Beri	Danar	E. ti	Eti	Fitri	Gusti	Hani	
Agus	1	1/2	1/2	1/4	1/4	1/4	1/2	1/4	0.02
Beri		1	1/2	1/4	1/4	1/4	1/2	1/4	0.02
Danar			1	1/2	1/2	1/4	1/2	1/2	0.02
E. ti				1	1/2	1/2	1/2	1/2	0.02
Eti					1	1/2	1/2	1/2	0.02
Fitri						1	1/2	1/2	0.02
Gusti							1	1/2	0.02
Hani								1	0.02

UJI KONSISTENSI: KONSISTEN

CR: 0.02

Save Print

Gambar 20. Tampilan Penilaian Kandidat Untuk Kriteria Disiplin

Untuk gambar 20. diatas adalah tampilan form penilaian setiap kandidat berdasarkan kriteria disiplin.

PENILAIAN KANDIDAT

EVALUASI PERBANDINGAN KANDIDAT

Modus Kerja: Disiplin Skill: Inisiatif Ketepatan Tm: HASIL

	Agus	Beri	Danar	E. ti	Eti	Fitri	Gusti	Hani	
Agus	1	1/2	1/2	1/4	1/4	1/4	1/2	1/4	0.02
Beri		1	1/2	1/4	1/4	1/4	1/2	1/4	0.02
Danar			1	1/2	1/2	1/4	1/2	1/2	0.02
E. ti				1	1/2	1/2	1/2	1/2	0.02
Eti					1	1/2	1/2	1/2	0.02
Fitri						1	1/2	1/2	0.02
Gusti							1	1/2	0.02
Hani								1	0.02

UJI KONSISTENSI: KONSISTEN

CR: 0.02

Save Print

Gambar 21. Tampilan Penilaian Kandidat Untuk Kriteria Skill

Untuk gambar 21 diatas adalah tampilan form penilaian setiap kandidat berdasarkan kriteria skill.

	Agus	Beni	Catur	Dini	Eka	Fery	Ghen	Hani	Score
Agus	1	2	3	4	1/2	1/4	1/3	1/2	0.00
Beni	1/2	1	2	3	1/2	1/2	1/4	1/3	0.00
Catur	1/3	1/2	1	2	1/2	1/2	1/5	1/4	0.00
Dini	1/4	1/3	1/2	1	1/2	1/2	1/6	1/5	0.00
Eka	5	6	7	8	1	2	*	4	0.30
Fery	4	5	6	7	1/2	1	7	*	0.20
Ghen	3	4	5	6	1/2	1/2	1	2	0.10
Hani	2	3	4	5	1/4	1/2	1/2	1	0.10

UJI KONSISTENSI : **KONSISTEN**

CR : 0.007

Gambar 22. Tampilan Penilaian Kandidat Untuk Kriteria Inovasi

Untuk gambar 22 diatas adalah tampilan form penilaian setiap kandidat berdasarkan kriteria inovasi.

	Agus	Beni	Catur	Dini	Eka	Fery	Ghen	Hani	Score
Agus	1	2	3	4	5	1/2	1/4	1/2	0.10
Beni	1/2	1	2	3	4	1/2	1/4	1/2	0.10
Catur	1/3	1/2	1	2	3	1/2	1/5	1/4	0.00
Dini	1/4	1/3	1/2	1	2	1/2	1/6	1/5	0.00
Eka	1/5	1/4	1/3	1/2	1	2	1/2	1/4	0.00
Fery	1/2	1/2	1/2	1/2	1/2	1	1/2	1/2	0.00
Ghen	2	3	4	5	4	3	1	2	0.30
Hani	2	3	4	5	3	2	1/2	1	0.20

UJI KONSISTENSI : **KONSISTEN**

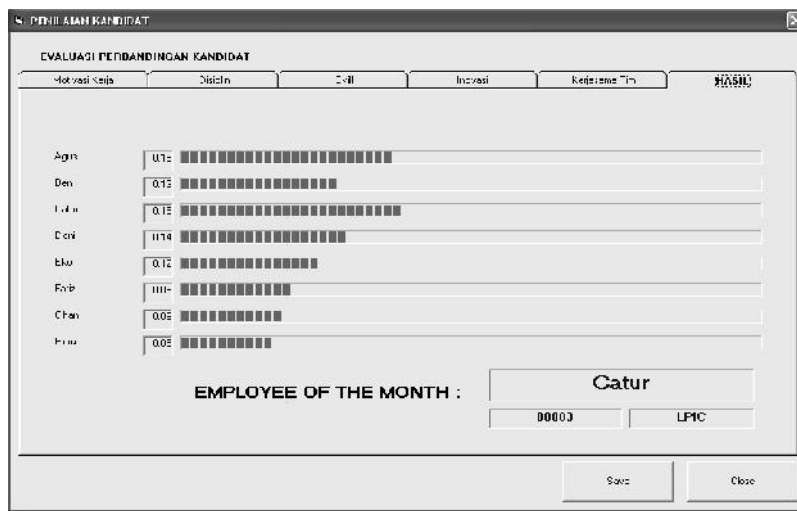
CR : 0.001

Gambar 23. Tampilan Penilaian Kandidat Untuk Kriteria Kerjasama Tim

Untuk gambar 23 diatas adalah tampilan form penilaian setiap kandidat berdasarkan kriteria kerjasama tim.

4.3.2 Tampilan Output

Untuk form hasil ini berisi data hasil penilaian setiap kandidat setelah dilakukan penilaian setiap kandidat berdasarkan kriteria yang ada. Untuk tampilan form output atau hasil seperti gambar 24 dibawah.



Gambar 24. Tampilan Hasil Penilaian *Employee of the Month*

5. Kesimpulan

Proses pemilihan *employee of the month* dilihat dari proses pemilihan kandidat menjadi *employee of the month* sudah baik, namun sayangnya proses tersebut tidak didukung dengan metode pemilihan *employee of the month* yang baik, metode pemilihan saat ini menggunakan metode *rating scale* dimana tidak ada penitikberatan untuk setiap kriteria penilaian selain itu juga tim penilai dari tiap departemen sepertinya cenderung untuk memberikan nilai yang lebih besar ke kandidat yang berasal dari setiap departemen sehingga menyebabkan hasil penilaian yang sangat subyektif. Hal ini terbukti saat penulis mencoba melakukan penilaian dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* dan hasil yang penilaian jauh lebih obyektif dibanding dengan metode *rating scale* yang digunakan tim penilai saat ini.

Hasil penilaian yang subyektif sudah tentu akan berdampak buruk terhadap karyawan yang merupakan calon – calon kandidat *employee of the month*, dampak buruk ini berpengaruh pada kinerja karyawan, yang tentu saja baik maupun buruk kinerja karyawan akan membawa pengaruh atau berimbas pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

6. Daftar Pustaka

- Riduan. 2009. *Pengantar Statistika Sosial*. Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempatbelas. Bandung: Alfabeta.
- Syofian Siregar. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Winarti, Sri dkk. 2009. “*Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Lokasi Pendirian Warnet Dengan MetodeAnalytical Hierarchy Process (AHP) (Studi Kasus : PT Pika Media Komunika)*”.Volume 1 (3).
- Saaty, Thomas L. 2008.” *Decision Making with The Analytic Hierarchy Process*. Page 83-96