

# Metode AHP Pada Penilaian Kinerja Pegawai Terbaik Pada PT. Cipta Inti Sejahtera

Maisyaroh <sup>1,\*</sup>, Martua Hami Siregar <sup>1</sup>, Henny Destiana <sup>2</sup>, Fajar Agustini <sup>2</sup>, Euis Widanengsih <sup>2</sup>, Ishak Komarudin <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Teknologi Komputer; Universitas Bina Sarana Informatika; Jalan Kramat Raya No.98, Kwitang, Jakarta Pusat, 10450, Jakarta, Indonesia; e-mail: [maysaroh.msy@bsi.ac.id](mailto:maysaroh.msy@bsi.ac.id), [martua.mhe@bsi.ac.id](mailto:martua.mhe@bsi.ac.id).

<sup>2</sup> Sistem Informasi Kampus Kabupaten Karawang; Universitas Bina Sarana Informatika Kabupaten Karawang; Jalan Ahmad Yani No.98; e-mail: [henny.hnd@bsi.ac.id](mailto:henny.hnd@bsi.ac.id), [fajar.fgt@bsi.ac.id](mailto:fajar.fgt@bsi.ac.id), [euis.ewh@bsi.ac.id](mailto:euis.ewh@bsi.ac.id)

<sup>3</sup> Sistem Informasi; Universitas Bina Sarana Informatika; Jalan Kramat Raya No.98, Kwitang, Jakarta Pusat, 10450, Jakarta, Indonesia; e-mail: [ishak.komarudin@bsi.ac.id](mailto:ishak.komarudin@bsi.ac.id)

\* Korespondensi: e-mail: [maysaroh.msy@bsi.ac.id](mailto:maysaroh.msy@bsi.ac.id)

Diterima: 23 Juni 2023; Review: 01 Juli 2023; Disetujui: 24 Juli 2023

Cara sitasi: Maisyaroh, Martua Hami Siregar, Henny Destiana, Fajar Agustini, Euis Widanengsih, Ishak Komarudin. 2023. Metode AHP Pada Penilaian Kinerja Pegawai Terbaik Pada PT. Cipta Inti Sejahtera. Bina Insani ICT Journal. Vol 10 (1): 104-112.

**Abstrak:** Penilaian kinerja pegawai pada setiap perusahaan menjadi hal terpenting dalam menunjang kemajuan perusahaan. Faktor terpenting penunjang kemajuan perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam hal kedisiplinan, keterampilan, pengetahuan dan tanggung jawab setiap pegawai. Untuk menentukan pegawai terbaik pada PT. Cipta Inti Sejahtera memiliki beberapa faktor yang digunakan dalam penilaian. Penilaian ini menggunakan beberapa variable berikut, disiplin, kejujuran, kerapian, Kerjasama, dan tanggung jawab. Tujuannya adalah untuk membuat sistem pendukung keputusan yang dapat menganalisa penentuan pegawai terbaik dengan menggunakan metode AHP. AHP merupakan salah satu metode pendukung keputusan yang menggunakan variabel proses analisis bertingkat berganda. Proses analisis dilakukan dengan memprioritaskan masing-masing variabel, dilanjutkan dengan perbandingan berpasangan antara variabel yang ada dan alternatif. Maka dari itu, metode ini sangat cocok untuk menghitung peringkat pegawai terbaik. Berdasarkan pengolahan data survey yang diberikan oleh HRD, kemudian pada kriteria dan pilihan yang ditetapkan oleh perusahaan. Maka berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan Puspita adalah pegawai terbaik PT. Cipta Inti Sejahtera dengan nilai 0,201.

**Kata kunci:** Sistem Pendukung Keputusan, Kinerja Pegawai Terbaik, Metode AHP

**Abstract:** Employee performance evaluation is the most important thing in any company to support the development of the company. The most important factor supporting the development of the enterprise is quality human resources in terms of discipline, skills, knowledge and responsibility of each employee. To identify the best employees in PT. Cipta Inti Sejahtera Several factors are taken into account when rating. This assessment uses the following variables: discipline, integrity, order, cooperation, and accountability. The aim is to create a decision support system that can analyze optimal employee selection using AHP techniques. AHP is one of the decision support techniques using multi-level analytical process variables. The analysis process involves prioritization of each variable followed by pairwise comparisons between existing and alternative variables. Therefore, this method is very suitable for calculating the ranking of high-performing employees. Based on the processing of survey data provided by HRD, based on standards and decisions set by the company. Therefore,

based on the results of the calculations, Pupita is PT's highest performing employee PT. Cipta Inti Sejahtera with a value of 0.201.

**Keywords:** Decision Support System, Best Performance of Employee, AHP Metode

## 1. Pendahuluan

"Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan jawaban atas kemajuan dan kemunduran perusahaan"[1]. "Sumber Daya Manusia adalah faktor yang penting bagi perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan merupakan hal yang harus diketahui dan diterima oleh beberapa pihak guna memberikan informasi tentang tingkat pencapaian hasil perusahaan serta dampak positif dan negatif dari kebijakan tersebut."[2].

"Penilaian kinerja merupakan aset terpenting perusahaan [3], karena tanpa ada keterlibatan mereka, bisnis tidak dapat berfungsi." Dalam hal ini, para teknisi terlibat secara aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses, dan tujuan bisnis yang ingin dicapai oleh organisasi. Karena tujuan perusahaan adalah mencapai hasil jangka panjang yang terbaik untuk menjamin keberlangsungan eksistensi perusahaan di masa yang akan datang. "Mengidentifikasi karyawan terbaik merupakan bagian penting dari manajemen kinerja karena memberikan informasi berharga untuk keputusan manajerial tentang karyawan, seperti: Pelatihan, kompensasi, promosi dan keputusan lainnya." [4]. "Memilih orang terbaik tidak hanya menentukan orang yang tepat, tetapi juga penting bagi pemimpin bisnis saat merencanakan cara yang tepat untuk melibatkan dan mengembangkan karyawan. Pada penelitian sebelumnya" [4], "permasalahan pada pemilihan karyawan terbaik di PT South Pacific Viscose yaitu Kesulitan dalam pengambilan keputusan HR untuk mengidentifikasi karyawan terbaik karena banyaknya data karyawan, yang mengakibatkan perputaran yang lama dalam pengambilan keputusan. Sistem pendukung keputusan untuk mengidentifikasi karyawan terbaik diimplementasikan dengan menggunakan metode proses hirarki analitik untuk menentukan bobot setiap kriteria dan menggunakan teknik *order-priority-order-like* hingga metode solusi ideal untuk mengidentifikasi alternatif berupa data karyawan."[4].

Penelitian oleh Kamalia Safitri dalam [5], Tujuan dari hasil penelitian ini adalah untuk memudahkan pegawai senior dalam mengambil keputusan lebih cepat dan berdasarkan informasi yang diolah lebih baik. Dengan metode AHP, perusahaan dapat menentukan pentingnya karyawan yang unggul dan dengan cepat memberikan hasil evaluasi. Penelitian ini menjadi referensi bagi peneliti karena menggunakan metode AHP dan juga mempertimbangkan objek Pegawai Unggul, dimana peneliti mengambil objek karyawan terbaik dalam organisasi, mencadangkan nilai bobot kriteria yang lebih tinggi dan persaingan nilai yang meningkat."[5].

"Pemberian julukan karyawan terbaik mendorong karyawan lain untuk saling bersaing memberikan performa terbaik, terutama kepada pelanggan. Banyak hal yang mempengaruhi produktivitas serta kualitas dan kenyamanan lingkungan kerja. Oleh karena itu, harus ada kriteria yang jelas dan objektif untuk mengidentifikasi orang-orang terbaik, dan tidak hanya berdasarkan penilaian kualitatif. Untuk menyukseskan penghargaan, metode sistem pendukung keputusan dapat digunakan untuk memilih karyawan terbaik. AHP membutuhkan kriteria keputusan untuk memilih karyawan terbaik secara lebih cepat dan lebih objektif. Ada 4 kriteria: Pekerjaan, absensi, kinerja dan masa kerja. Dari empat opsi (4 karyawan) SRI RAHAYU mendapatkan skor nilai 0,419% atau 41,9% dan paling layak menjadi karyawan terbaik"[6].

Menurut Setyaningsih dalam [7] "Setiap siswa memiliki hak yang sama untuk mengikuti program pilihan siswa unggulan. Oleh karena itu, sebaiknya pemilihan mahasiswa terbaik dilakukan secara terbuka dan transparan di tingkat universitas. Namun, implementasi ini dapat mengakibatkan jumlah entri yang banyak, yang dapat mempersulit pengelolaan data dan hasil untuk mengidentifikasi siswa berprestasi. Untuk mengidentifikasi siswa berprestasi dapat menggunakan konsep SPK. Metode penting yang menggunakan perhitungan skor konsistensi untuk menentukan tingkat prioritas kriteria adalah AHP. Hasil dari penelitian ini adalah sebuah sistem yang dapat memberikan siswa berprestasi dengan nilai indeks 0,06 alternatif rekomendasi untuk menerima hirarki yang dibentuk."[7].

Menurut Wijaya "Analisis data secara sistematis mengambil informasi dari hasil wawancara, catatan lapangan dan materi lainnya dan membandingkannya sehingga mudah dipahami dan hasilnya dapat dibagikan kepada orang lain. Dalam analisis data, data diorganisasikan, dibagi menjadi unit-unit, disintesis dan digabungkan menjadi pola yang paling

penting dan dari mana seseorang dapat belajar dan menarik kesimpulan yang dapat dibagi dengan orang lain.”[8].

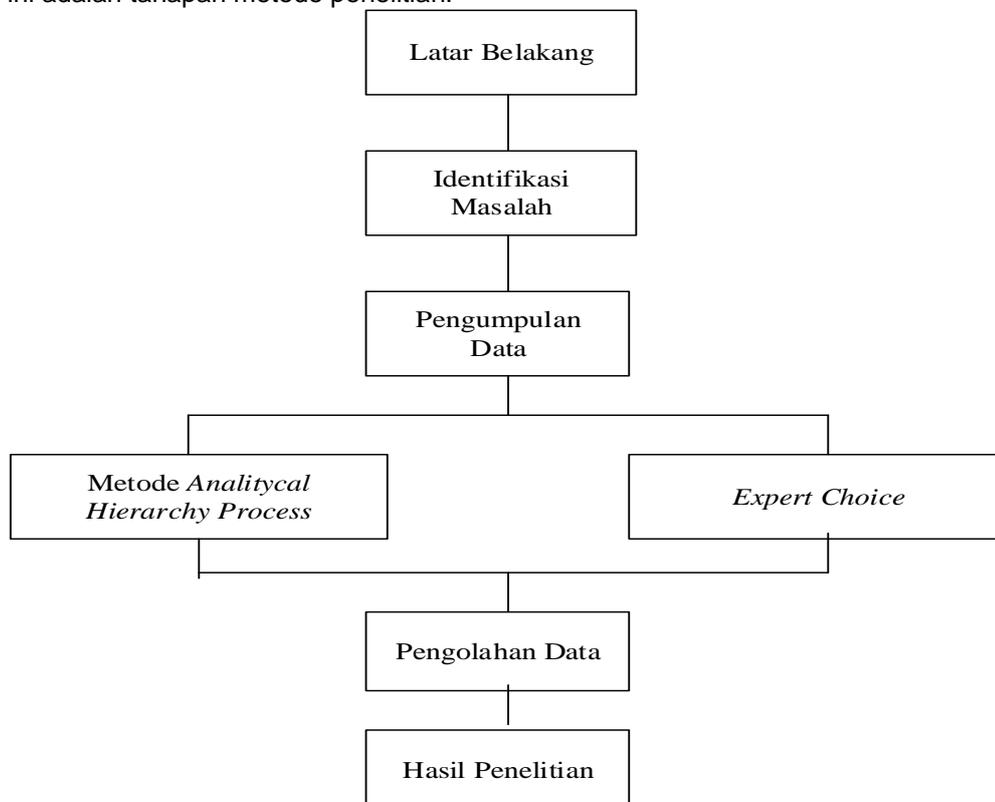
Dalam Menganalisis data kualitatif diperlukan sebuah sistem pendukung keputusan. “SPK adalah sistem solusi untuk berbagai masalah administrasi atau bisnis, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas manajer dengan menyelesaikan masalah menggunakan teknologi informasi. Perlu dipahami juga bahwa SPK tidak menggantikan peran pengurus, tetapi hanya sebagai bahan pertimbangan keputusan akhir pengurus.” [9].

PT. Cipta Inti Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang produk dan jasa yaitu peralatan elektronik, mekanikal atau elektrikal, service dan maintenance. Distribusi PT. Cipta Inti Sejahtera meliputi berbagai macam industri, rumah sakit, bank, telko, dan lain-lain. Saat ini perusahaan sudah di kelola dengan manajemen professional. Perusahaan memberi penghargaan kepada pegawai yang berperingkat tinggi. Hadiyahnya bisa berupa promosi atau bonus. Memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Transparansi proses evaluasi berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi pegawai. Permasalahan yang muncul saat ini adalah sulitnya pengembangan sumber daya manusia untuk mengidentifikasi karyawan terbaik, karena penilaiannya bersifat subyektif dan kualitatif.

Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah menggunakan sistem keputusan untuk mengidentifikasi pegawai terbaik. Salah satu metode yang digunakan adalah metode AHP untuk mengidentifikasi pegawai terbaik pada PT. Cipta Inti Sejahtera yang sesuai dengan kriteria dan dilakukan dengan cara adil dan objektif untuk semua pegawai di PT Cipta Inti Sejahtera. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat hasil nilai penilaian yang dilakukan oleh staf SDM yang akan diakumulasikan sehingga akan mendapatkan pegawai terbaik yang diinginkan dan sesuai dengan kriteria dari hasil akumulasi aspek penilaian yang lebih baik.

## 2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini merupakan alat ukur untuk mendapatkan data yang valid dan bertujuan untuk mengembangkan dan mendemonstrasikan serta mengevaluasi kinerja terbaik karyawan pada PT. Cipta Inti Sejahtera dengan menggunakan metode AHP. Pada Gambar 1 dibawah ini adalah tahapan metode penelitian:



Sumber : (Hasil Penelitian,2023)

Gambar 1. Tahapan Metode Penelitian

Penelitian ini membutuhkan data yang berbeda sebagai bahan masukan yang dapat mendukung data penelitian. Data–data tersebut diperoleh dari: pengamatan langsung terhadap objek penelitian di PT. Cipta Inti Sejahtera. Wawancara dan tanya jawab HRD PT. Cipta Inti Sejahtera mendapatkan informasi yang lengkap dan jelas. Kemudian pelajari referensi di buku-buku dan cari tahu bagaimana metode yang digunakan dapat diterapkan dan digunakan. Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) berkembang pada awal tahun 1970-an oleh Thomas L. Saaty, seorang matematikawan University of Pittsburgh. Tujuan dari analisis ini adalah untuk membuat model masalah yang tidak memiliki struktur dan umumnya didefinisikan oleh masalah yang terukur (kuantitatif). Permasalahan yang membutuhkan pendapat (judgment) atau dalam situasi yang kompleks atau tidak wajar [10]. Dalam kondisi di mana informasi statistik sangat jarang atau tidak ada dan hanya berdasarkan observasi kualitatif, pengalaman atau intuisi. "Model AHP menggunakan sebagai input utamanya observasi yang dilakukan oleh seseorang yang dianggap "ahli". Kriteria "pakar" bukan berarti seseorang harus jenius atau pandai, harus bergelar doktor dll, tetapi mengacu pada seseorang yang benar-benar memahami masalahnya, mengetahui implikasi dari masalah tersebut, atau tertarik padanya. Model ini mencakup empat aksioma AHP"[11] yaitu: *Reciprocal Comparison* atau Perbandingan timbal balik Ini berarti bahwa pembuat keputusan harus mampu membuat perbandingan dan mengekspresikan preferensi mereka. Rekomendasi harus memenuhi persyaratan timbal balik, yaitu jika A lebih baik dari B pada skala x, kemudian B lebih baik dari A pada skala  $1/x$ , pengambil keputusan harus mampu membandingkan dan menyatakan suatu preferensi. Rekomendasi harus memenuhi persyaratan timbal balik, yaitu jika A lebih baik dari B pada skala x, maka B lebih baik dari A pada skala  $1/x$ . Elemen dapat dibandingkan. Jika aksioma ini tidak terpenuhi, elemen yang dibandingkan tidak homogen dan harus dibentuk cluster baru. *Independence* atau kemandirian adalah preferensi yang diungkapkan dengan asumsi bahwa alternatif yang ada tidak mempengaruhi kriteria tetapi mempengaruhi tujuan secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa pola dependensi AHP bersifat searah, artinya membandingkan item pada satu level mempengaruhi atau bergantung pada item pada level dasar. "Pengecualian berlaku untuk keputusan Struktur hirarki dianggap lengkap. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, maka proses pengambilan keputusan tidak memperhitungkan semua kriteria atau tujuan yang tersedia atau dibutuhkan dan keputusan yang diambil dianggap tidak lengkap."[12].

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### a. Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengumpulkan data yang akan diolah dengan menggunakan instrument kuesioner. Penelitian dilakukan di PT. Cipta Inti Sejahtera untuk menentukan keputusan pemilihan pegawai terbaik. Kuesioner di buat menggunakan skala saaty. "Metode AHP awalnya diciptakan oleh Thomas L Saaty pada tahun 1970-an"[13]. Dasar pemikiran di balik metode AHP adalah proses menghasilkan skor secara numerik untuk mengurutkan setiap alternatif keputusan menurut bagaimana alternatif itu paling cocok dengan kriteria pembuat keputusan. "Pada metode ini skala yang digunakan adalah skala berpasangan atau skala saaty"[13]. AHP menawarkan banyak keuntungan dalam memperjelas proses aplikasi keputusan. Salah satunya adalah dapat disajikan secara grafis sehingga dapat dengan mudah dipahami oleh setiap orang yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan dapat memberikan hasil yang lebih konsisten dan mudah dipahami, sehingga responden penelitian ini, manajemen dapat . menjawab survei dengan lebih cepat dan mudah, sehingga data dapat diolah dengan benar. Berikut adalah indikator variabel penelitian yang digunakan dalam kuesioner: 1. Disiplin 2. Jujur 3. Kebersihan 4. Kerjasama 5. Tanggung jawab.

Nilai alternatif data pegawai yang didapat adalah : 1. Akbar Pamungkas, 2. Chandra Takbir, 3.Christian Januar, 4. Dimas Rizky, 5. Muhammad Iqbal Abdurrahman, 6. Puspita, 7. Sarah Kamila. Data ketujuh pegawai ini adalah data yang dipilih atau dinominasikan oleh pimpinan untuk dinilai prestasi dan kompetensinya.

Berdasarkan kriteria dan alternatif yang telah dijelaskan, pembuatan kuesioner untuk memudahkan pengumpulan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini meliputi pertanyaan perbandingan berpasangan. Kriteria penelitian meliputi 10 soal perbandingan berpasangan dan 21 soal perbandingan berpasangan untuk alternatif. Akan diteruskan ke bagian HRD.

### b. Metode Pengumpulan Data, Populasi, dan Sampel Penelitian

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Data primer : Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner yang dikirim langsung ke perusahaan PT. Cipta inti sejahtera.
2. Data sekunder : Mengumpulkan informasi melalui literature review jurnal dan informasi lain yang relevan dengan pembahasan.

Untuk data populasi yang didapatkan oleh peneliti dari pihak HRD di PT. Cipta Inti Sejahtera dan data yang diambil adalah data pegawai yang berada di PT. Cipta Inti Sejahtera.

Sedangkan sampel dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa jumlah sampel yang didapatkan oleh peneliti hanya 7 pegawai yang memenuhi kriteria sebagai Pegawai terbaik di PT. Cipta Inti Sejahtera.

### c. Analisa Data Penilaian Kinerja Pegawai Terbaik

Untuk menentukan pegawai terbaik pada PT. Cipta Inti Sejahtera yang sesuai dengan kriteria dan dilakukan dengan cara adil untuk semua pegawai di PT Cipta Inti Sejahtera. Langkah yang paling efektif yaitu dengan melihat hasil penilaian yang di lakukan oleh staf SDM. Penelitian ini menggunakan data berupa kuesioner dari hasil penilaian HRD. Untuk memudahkan pengisian dan pengolahan data, maka dilakukan evaluasi terhadap beberapa kriteria dan alternatif pilihan karyawan yang dapat menjadi karyawan terbaik.

Pengolahan data survey diawali dengan hasil data survey, setelah itu perhitungan dilanjutkan dengan menggunakan Analytic Hierarchy Process (AHP). Beberapa metode pengolahan data kuesioner untuk AHP dapat dijelaskan di bawah ini:

1. Membuat matriks perbandingan.
2. Mengalikan matriks perbandingan tersebut dengan matriks priority vector.
3. Membagi setiap matriks hasil kali dengan matriks priority vector.
4. Hitung Nilai Consistency Index (CI).
5. Hitung rasio konsistensi (CR)

Responden dapat dianggap konsisten jika Consistency Ratio (CR) kurang dari 0,10 (<0,10). Kuesioner dengan rasio konsistensi (CR) kurang dari 0,10 digunakan untuk analisis selanjutnya. Jika responden memiliki nilai konsistensi rasio (CR) lebih besar dari 0,10, maka responden dianggap tidak konsisten. Dalam hal ini, skor responden di atas 0,10 dianggap salah dan tidak dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 1. Matriks Jawaban Kriteria Responden 7**

No Responden	7				
Kriteria	DS	KJ	KR	KS	TJ
DS	1,00	3,00	5,00	3,00	0,33
KJ	0,33	1,00	3,00	0,33	0,33
KR	0,33	0,33	1,00	0,33	0,20
KS	0,33	3,00	3,00	1,00	0,33
TJ	3,00	3,00	5,00	3,00	1,00
Jumlah	5,00	10,33	15,00	7,67	2,20

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Tabel di atas menunjukkan matriks konsistensi jawaban responden. Skor setiap sel secara proporsional dengan membagi nilai kriteria penilaian. Jika kondisi baris memenuhi kriteria yang sama di kolom, maka nilai elemen ini adalah 1. Misalnya, hasil 0,33 di kolom DS baris KJ adalah angka 1 dibagi 3. Nilainya ada 1 DS kolom pada baris DS dan nilainya 3 pada kolom KJ pada baris DS.

**Tabel 2. Nilai Priority Vektor Untuk Responden 7**

Kriteria	DS	KJ	KR	KS	TJ	Jumlah	priority vektor
DS	0,21	0,29	0,29	0,39	0,15	1,23	0,267
KJ	0,07	0,10	0,18	0,04	0,15	0,54	0,107
KR	0,07	0,03	0,06	0,04	0,09	0,27	0,053
KS	0,04	0,29	0,18	0,13	0,15	0,82	0,163
TJ	0,62	0,29	0,29	0,39	0,45	2,05	0,409

Jumlah	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,000
--------	------	------	------	------	------	------	-------

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Perhitungan normalisasi matriks menggunakan rumus tiap elemen. Setelah nilai referensi ditentukan, setiap nilai dibagi dengan jumlah kolom. Kemudian gabungkan semua baris dan kolom. Nilai vektor prioritas didapatkan dari hasil normalisasi dibagi jumlah kriteria.

Tabel 3. Konsistensi Responden 7

lamda	Ci	Ri	Cr
5,36	0,090060	1,12	0,08

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Nilai Cr didapatkan dari perhitungan pengujian konsistensi setiap matriks berpasangan kriteria :

$$\lambda \text{ Maks} = \text{Average}(5.559;5.096;5.228;5.327;5.589) = 5.36$$

$$CI = (\lambda \text{ Maks} - n)/(n-1) = (5.36-5)/(5-1) = 0.090060$$

$$CR = CI/IR=0.090060/1.12= 0.08$$

Tabel 4. Hasil Perhitungan Kuesioner

No	Responden	DS & KJ	DS & KR	DS & KS	DS & TJ	KJ & KR	KJ & KS	KJ & TJ	KR & KS	KR & TJ	KS & TJ	CR	C1	Keterangan
1	R1	0,2	3	0,33	0,14	5	0,33	3	0,14	0,11	0,33	0,221113	0,247646666	TIDAK KONSISTEN
2	R2	3	3	3	0,2	3	3	0,2	0,33	0,14	0,33	0,120091	0,134502474	TIDAK KONSISTEN
3	R3	3	3	5	0,33	3	3	0,33	0,5	0,2	0,33	0,105575	0,118243638	TIDAK KONSISTEN
4	R4	3	5	3	0,2	3	0,33	0,2	0,33	0,2	0,33	0,107555	0,120461917	TIDAK KONSISTEN
5	R5	3	5	0,33	0,33	3	3	0,33	0,2	0,2	0,33	0,217852	0,243993807	TIDAK KONSISTEN
6	R6	5	3	3	0,33	3	0,33	0,33	0,33	0,2	0,33	0,107871	0,120815961	TIDAK KONSISTEN
7	R7	3	3	3	0,33	3	0,33	0,33	0,33	0,2	0,33	0,089066	0,099753764	KONSISTEN
8	R8	3	5	3	0,33	3	0,33	0,33	0,2	0,14	0,33	0,074099	0,082990519	KONSISTEN
9	R9	3	5	3	0,33	3	3	0,2	0,2	0,14	0,33	0,109616	0,122770183	TIDAK KONSISTEN
10	R10	3	3	5	0,33	3	0,33	0,33	0,2	0,2	0,2	0,101821	0,114039122	TIDAK KONSISTEN
11	R11	3	5	7	0,33	2	4	0,25	4	0,2	0,17	0,075239	0,084267525	KONSISTEN
12	R12	5	3	3	0,25	3	0,33	0,25	0,25	0,2	0,2	0,13383	0,149889087	TIDAK KONSISTEN
13	R13	3	5	5	0,33	2	2	0,5	4	0,33	0,14	0,093797	0,105053064	KONSISTEN
14	R14	3	4	7	0,33	2	4	0,33	2	0,33	0,25	0,076231	0,085378367	KONSISTEN
15	R15	4	4	5	0,5	4	4	0,33	3	0,2	0,11	0,07154	0,080124976	KONSISTEN
16	R16	3	3	0,33	0,5	0,33	0,2	0,33	0,2	0,33	0,33	0,405308	0,453945018	TIDAK KONSISTEN
17	R17	5	5	5	0,5	4	4	0,33	3	0,2	0,11	0,088007	0,098567944	KONSISTEN
18	R18	5	3	5	0,33	4	3	0,33	2	0,2	0,11	0,085086	0,095296229	KONSISTEN
19	R19	4	3	5	0,33	4	4	0,33	3	0,2	0,11	0,083882	0,093948149	KONSISTEN
20	R20	3	5	5	0,33	2	2	0,33	4	0,2	0,14	0,060046	0,067251105	KONSISTEN
21	R21	3	7	7	0,33	2	4	0,25	4	0,2	0,17	0,09265	0,103767866	KONSISTEN
22	R22	3	3	3	0,33	3	0,33	0,25	0,25	0,14	0,2	0,086978	0,097415156	KONSISTEN
23	R23	3	5	5	3	2	3	0,2	4	0,33	0,14	0,098948	0,110821289	KONSISTEN
24	R24	7	4	7	5	2	4	0,33	2	0,33	0,33	0,087625	0,098139442	KONSISTEN
25	R25	4	5	5	0,5	4	4	0,5	3	0,2	0,11	0,074938	0,083930075	KONSISTEN

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Dari hasil pengisian kuesioner responden tersebut diatas, total sebanyak 25 kuesioner yang dihitung, terdapat lima belas (15) kuesioner yang konsisten dan 10 kuesioner yang tidak konsisten. Dari keseluruhan hasil perhitungan yang dilakukan terhadap kelima kriteria yaitu disiplin, kerapihan, kerja sama, kejujuran dan tanggung jawab berikutnya dikalikan dengan antar priority vector. Maka diperoleh hasil seperti tabel 5 Normalisasi matriks berpasangan kriteria.

**Tabel 5. Normalisasi Matriks Berpasangan Kriteria**

Kriteria	DS	KJ	KR	KS	TJ	Jumlah	priority vektor
DS	0,06	0,04	0,12	0,07	0,03	0,32	0,065
KJ	0,31	0,21	0,20	0,07	0,65	1,44	0,288
KR	0,02	0,04	0,04	0,03	0,02	0,16	0,031
KS	0,18	0,63	0,28	0,21	0,07	1,38	0,276
TJ	0,43	0,07	0,36	0,62	0,22	1,70	0,340
Jumlah	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,000

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Perhitungan normalisasi matriks dengan rumus masing-masing elemen. Setelah memperoleh nilai perbandingan maka setiap nilai dibagi dengan hasil penjumlahan kolom. kemudian melakukan penjumlahan setiap baris dan kolom tersebut. Nilai Priority Vektor didapatkan dari hasil normalisasi di bagi dengan jumlah kriteria.

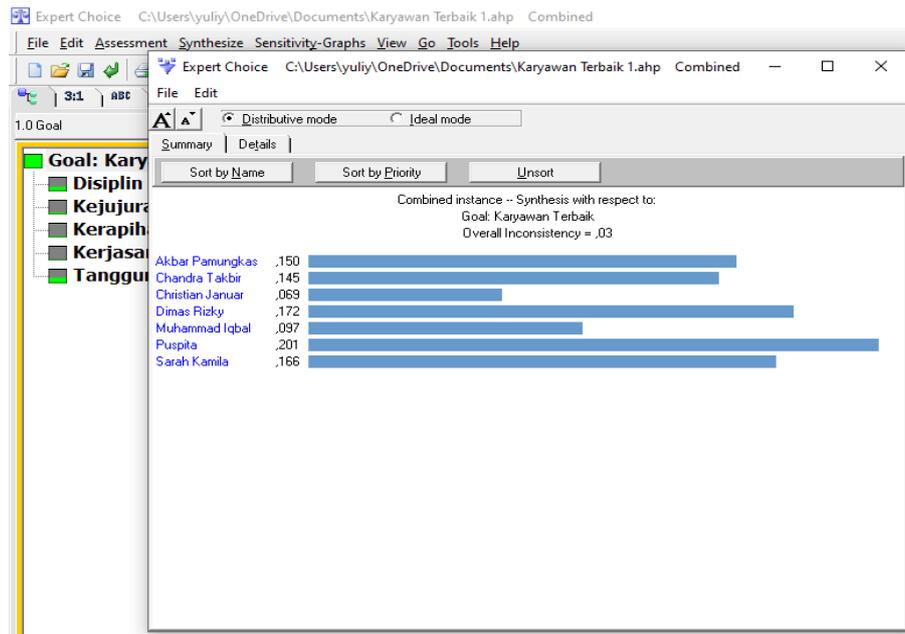
Dari keseluruhan proses perhitungan yang dilakukan terhadap kelima kriteria yaitu disiplin, kejujuran, kerapihan, kerja sama, dan tanggung jawab berikutnya dikalikan dengan antar priority vector. Dengan demikian diperoleh hasil seperti gambar relasi antara kriteria dan alternatif.

**Tabel 6. Matriks Hubungan Antar Kriteria Dan Alternatif**

Pegawai	Kriteria					Jumlah	Prioritas
	Disiplin	Kejujuran	Kerapihan	Kerjasama	Tanggung Jawab		
<b>Akbar Pamungkas</b>	0,093	0,132	0,075	0,204	0,203	0,706	0,141
<b>Chandra Takbir</b>	0,120	0,075	0,074	0,142	0,198	0,610	0,122
<b>Christian Januar</b>	0,067	0,066	0,075	0,078	0,070	0,356	0,071
<b>Dimas Rizky</b>	0,134	0,112	0,312	0,151	0,194	0,902	0,180
<b>Muhammad Iqbal</b>	0,095	0,121	0,152	0,106	0,082	0,556	0,111
<b>Puspita</b>	0,277	0,274	0,173	0,180	0,131	1,034	0,207
<b>Sarah Kamila</b>	0,214	0,220	0,138	0,140	0,123	0,835	0,167
<b>Jumlah</b>	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,00

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Dari Tabel diatas dapat dinyatakan bahwa Puspita memperoleh nilai tertinggi, yaitu dengan nilai 0.207, diposisi kedua ada Dimas Rizky dengan perolehan nilai 0.180, diposisi ketiga ada Sarah kamila dengan nilai 0.167, keempat ada Akbar Pamungkas dengan perolehan nilai 0.141, diposisi kelima ada Chandra Takbir dengan nilai 0.122, diposisi keenam ada Muhammad Iqbal dengan nilai 0.111, dan posisi ketujuh ada Christian januar dengan perolehan nilai 0.071.



Sumber : Hasil Penelitian (2023)

**Gambar 2. Matriks Hubungan Antar Kriteria Dan Alternatif**

Kemudian dengan menggunakan software *Expert Choice* diperoleh hasil bahwa Puspita meraih skor tertinggi, yaitu dengan skor 0.201, diposisi kedua ada Dimas Rizky dengan perolehan skor 0.172, diposisi ketiga ada Sarah kamila dengan skor 0.166, keempat ada Akbar Pamungkas dengan perolehan skor 0.150, diposisi kelima ada Chandra Takbir dengan skor 0.145, diposisi keenam ada Muhammad Iqbal dengan nilai 0.097, dan posisi ketujuh ada Christian januar dengan perolehan skor 0.069.

#### 4. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini yang membahas tentang Sistem Penunjang Keputusan penilaian pegawai terbaik di PT. Cipta Inti Sejahtera menggunakan metode AHP terutama pada divisi HRD, dapat diambil kesimpulan, Pada SPK, evaluasi pegawai terbaik dengan metode AHP dapat membantu mengevaluasi kinerja pegawai untuk melakukan pemilihan pegawai terbaik. Dengan adanya sistem pendukung keputusan, departemen SDM dapat menggunakan sistem dan metode yang tepat dalam melakukan evaluasi serta penilaian kinerja pegawai yang akurat dan objektif sehingga memudahkan evaluasi pegawai terbaik. Dari hasil perhitungan AHP, diperoleh prioritas kriteria dan bobot kriteria yang paling terpenting dalam menentukan pegawai terbaik pada PT Cipta Inti Sejahtera. Dari perhitungan akhir didapatkan hasil bahwa Puspita yang terpilih untuk menjadi pegawai terbaik dikarenakan nilai bobot Puspita yaitu 0.201 berada lebih tinggi dari pegawai lainnya

#### Referensi

- [1] D. Iskamto, "Karyawan Pada Pt . Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi," *EKOBIS J. Ekon. Bisnis*, vol. 24, no. 1, pp. 12–20, 2019.
- [2] M. Ogansyah, A. Diana, H. Patrie, and B. Sartana, "Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process ( Ahp ) Dan Simple Additive Weighting ( Saw ) Dalam Pemilihan Karyawan Terbaik Pada Koperasi Simpan Pinjam Surya Kencana Application Of The Analytical Hierarchy Process ( Ahp ) And Simple Additive Weighting (," vol. 20, no. 1, 2023.
- [3] K. Lussy, "Jurnal maneksi vol 7, no. 1, juni 2018," *J. Maneksi*, vol. 7, no. 1, pp. 26–38, 2018.
- [4] I. Herman Firdaus, G. Abdillah, F. Renaldi, and U. Jenderal Achmad Yani Ji, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Ahp Dan Topsis," *Semin. Nas. Teknol. Inf. dan Komun.*, vol. 2016, no. Sentika, pp. 2089–9815,

- 2016.
- [5] W. I. Pambudi *et al.*, "Sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode ahp pt ngk busi indonesia," vol. 02, no. 01, pp. 113–120, 2021.
- [6] R. M. Munthe and Anita Sindar R M, "Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Karyawan Terbaik Dengan Metode AHP," *JISKA (Jurnal Inform. Sunan Kalijaga)*, vol. 3, no. 2, p. 119, 2019, doi: 10.14421/jiska.2018.32-06.
- [7] H. A. S. A. Nugroho and K. Mustofa, "Sistem Pendukung Keputusan Tender Proyek Infrastruktur Jaringan Komputer Uptd Sma 3 Tegal Dengan Metode Benefit Cost Ratio (Bcr)," *Indones. J. Appl. Informatics*, vol. 1, no. 2, p. 77, 2017, doi: 10.20961/ijai.v1i2.14376.
- [8] H. Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik*. 2019. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=lf7ADwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=S+studi+Pustaka+adalah+teknik+pengumpulan+data+sekunder+dari+berbagai+buku,+jurnal+dan+internet+yang+relevan+untuk+menyusun+konsep+penelitian+serta+mengungkap+obyek+penelitian&ots=>
- [9] T. Setiady, D. Damiyana, and Y. Nurawan, "Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan dalam Pemilihan Karyawan Terbaik Berbasis Web di LP3I Jakarta," *J. Sisfotek Glob.*, vol. 8, no. 1, 2018, doi: 10.38101/sisfotek.v8i1.176.
- [10] T. Saaty and P. Kirti, *Group Decision Making: Drawing Out and Reconciling Differences*. Pittsburgh: RWS Publications, 2013.
- [11] A. Salim and B. O. Lubis, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Jenis Tablet Gaming dengan Menggunakan Analytical Hierarchy Process," *Pros. Semin. Nas. Energi Telekomun. dan Otomasi*, no. ISBN: 978-602-74127-4-3, pp. 1–9, 2017.
- [12] F. Agustini and K. Nisa, "Penerapan Model AHP Pada Pemilihan Aplikasi Streaming Drama Korea," *INFORMATICS Educ. Prof. J. Informatics*, vol. 5, no. 2, p. 127, 2021, doi: 10.51211/itbi.v5i2.1540.
- [13] N. P. Hutahaean and Z. Zamzami, "Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Teknisi Edc Terbaik Dengan Metode Ahp (Studi Kasus Pt. Prima Vista Solusi)," ... *Teknol. Inf. ...*, vol. 1, no. 1, pp. 239–250, 2020, [Online]. Available: <http://journal.unilak.ac.id/index.php/Semaster/article/view/6132>