**PEMILIHAN PEGAWAI BERPRESTASI BADAN PUSAT STATISTIK KOTA BANDUNG DENGAN ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS**

**Liyana Majdah Rahma 1, Noviana Riza2, Roni Andarsyah3**

Teknik Informatika, Politeknik Pos Indonesia1,2,3

Email: liyanarahma25@gmail.com1, novianariza@poltekpos.ac.id2, roniandarsyah@poltekpos.ac.id3

**ABSTRAK**

Pemilihan pegawai berprestasi pada suatu perusahaan merupakan suatu langkah yang dapat dilakukan untuk menilai kualitas kinerja pegawai. Permasalahan yang terjadi pada proses pemilihan pegawai berprestasi pada Badan Pusat Statistik Kota Bandung masih belum akurat dalam proses perhitungan pemilihan pegawai dan belum adanya sistem untuk pemilihan pegawai. Proses pemilihan pegawai berprestasi dilakukan berdasarkan multikriteria atau pengambilan keputusan yang melibatkan beberapa alternatif dengan lebih dari satu kriteria. Multikriteria yang dipakai Badan Pusat Statistik Kota Bandung yang di tetapkan dalam hukum “Perka (Peraturan Kepala BPS) Nomor 47 tahun 2018 diantaranya kinerja, presensi, dan kedisiplinan. Dengan permasalahan yang terjadi diperlukan aplikasi pendukung keputusan untuk menjadi solusi atas permasalahan yang terjadi terutama pada proses penginputan nilai dan proses perhitungan. Penelitian ini bertujuan untuk membuat sebuah sistem yang dapat menyelesaikan masalah di atas dengan menggunakan metode *AHP (Analytical Hierarchy Process).* Metode ini diterapkan pada sistem dimana proses pengambilan keputusan dilakukan dengan menilai alternatif pilihan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Dari hasil perhitungan yang sudah dilakukan, penerapan metode *Analytical Hierarchy Process* untuk mendapatkan hasil pegawai berprestasi itu terdapat 40 data pegawai dan hanya 10 data pegawai yang termasuk ke dalam kriteria penilaian untuk dilakukan pengujian. Hasil dari perhitungan dengan metode *AHP* terdapat akurasi sebesar 95 %. Selain itu juga hasil dari perhitungan itu menghasilkan rekomendasi pegawai berprestasi.

**Kata Kunci:** Pegawai, Sistem Pendukung Keputusan, *Analytical hierarchy process*, Badan Pusat Statistik Kota Bandung.

1. **PENDAHULUAN**

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan sangat penting dalam sebuah perusahaan, dengan adanya pegawai yang memiliki standar kemampuan kinerja, maka produktivitas perusahaan semakin meningkat (Esa Putra, 2018). Permasalahan yang terjadi pada proses pemilihan pegawai berprestasi pada Badan Pusat Statistik Kota Bandung masih belum akurat dalam proses perhitungan pemilihan pegawai dan belum adanya sistem untuk menentukan pegawai berprestasi. Penentuan pegawai terbaik dilakukan tidak hanya dengan melakukan penilaian langsung oleh pimpinan, tetapi pada sebuah perusahaan harus melakukan penilaian sesuai dengan pegawai lakukan dalam jangka waktu tertentu (Dwi Yuni Utami, 2018). Proses pemilihan pegawai dapat dilakukan dengan tujuan memberikan penghargaan atau reward kepada pegawai, sehingga pegawai dapat termotivasi dalam melaksanakan kinerjanya serta dapat meningkatkan kinerja pegawai (Cahyani Budihartanti, 2020).

Pada penilaian pegawai berprestasi menggunakan kriteria penilaian kinerja pegawai yang dijadikan kriteria diantaranya: penilaian kinerja berdasarkan laporan harian hasil kerja yang sudah dikerjakan setiap pegawai, penilaian kinerja berdasarkan kehadiran, dan penilaian kinerja berdasarkan ketataan pada peraturan yang ditetapkan. Kriteria penilaian yang digunakan dalam pemililihan pegawai itu sudah terdapat di dalam hukum “PERKA” (Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik) Nomor 47 Tahun 2018.

Pemilihan pegawai berprestasi yang dilakukan dengan menggunakan salah satu sistem pendukung keputusan. Sistem Pendukung Keputusan ini bertujuan untuk mengambil keputusan suatu permasalahan (Bayu Misbahuddin, 2019).

Dengan hirarki suatu permasalahan yang kompleks dan tidak terstruktur dapat dipecah ke dalam kelompok - kelompok serta diatur menjadi suatu hirarki. Metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* ini dipilih karena dapat menentukan nilai bobot untuk setiap kriteria, serta proses pemilihan yang dapat menyeleksi secara alternatif dan efisien (Hesty, 2020).

Dengan demikian untuk mengatasi permasalahan tersebut dilakukan penerapan metode *Analytical Hierarchy Process* untuk mengetahui hasil pemilihan pegawai berprestasi secara akurat dengan judul “Pemilihan Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Bandung Dengan Metode *Analytical Hierarchy Process*”.

**I.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Dalam pemilihan pegawai berprestasi belum adanya sistem informasi untuk menentukan pegawai berprestasi.
2. Ketepatan dalam pemilihan pegawai berprestasi sangat penting namun saat ini hasilnya dianggap masih kurang akurat.
3. Pada pemilihan pegawai berprestasi yang dilakukan masih menggunakan simulasi excel.

**I.3 Tujuan dan Manfaat**

Adapun tujuan dan manfaat dari penelitian, yaitu:

1. Memudahkan dalam pemilihan calon pegawai berpestasi.
2. Adanya pencapaian hasil yang akurat dalam memberikan penilaian pegawai serta memudahkan dalam proses pemilihan pegawai berprestasi.
3. Proses perhitungan dan pemilihan pegawai yang sedang dilakukan dengan menggunakan excel.
4. **LANDASAN TEORI**

**2.1. Pegawai**

Pegawai merupakan faktor pendukung dalam keberhasilan suatu perusahaan, sehingga sebagai upaya untuk memberikan motivasi kinerja pegawai (Fadel Muhammad Kemal, 2020). Pegawai yang berhak mengikuti pemilihan pegawai berprestasi itu harus termasuk dalam kriteria penilaian yang sudah ditetapkan oleh Kepala Badan Pusat Statistik.

**2.2. Prestasi**

Prestasi merupakan pencapaian yang diperoleh dari hasil kerja seseorang yang dapat menentukan kemajuan karirnya pada masa depan.

**2.3. Pegawai**

Pegawai Berprestasi merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan untuk menyelesaikan semua tugasnya (Hasrudy, 2017).

**2.4. Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan pegawai secara kualitas dan kuantitas untuk mencapai target dalam penyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan (Dedi Rianto Rahadi, 2021).

**2.5. Pemilihan Pegawai Berprestasi**

Pemilihan pegawai berprestasi merupakan salah satu fakor pendukung yang cukup penting di perusahaan karena dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dapat meningkatkan produktivitas.

**2.6. Sistem Pendukung Keputusan**

Sistem Pendukung Keputusan merupakan salah satu pendekatan yang sistematis terhadap permasalahan, pengumpulan fakta serta penentuan yang matang secara alternative yang menghasilkan tindakan yang tepat (Ari Fahrizal, 2020).

**2.7. *Analytical Hierarchy Process***

*Analytical Hierarchy Process (AHP)*merupakan sebuah metode yang menggunakan fungsi hirarki dalam penerapannya, sehingga sebuah permasalahan dapat dipecah ke dalam suatu kelompok, kemudian dijadikan bentuk hirarki (Humisar Hasugian R. F., 2020).

**2.9. Sistem Informasi**

Sistem Informasi merupakan suatu organisasi yang digunakan untuk pengolahan data maupun memberikan informasi secara akurat yang dijadikan sebagai pendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial (Dwipo Setyantoro, 2021).

**2.12. Penentuan Kriteria**

Penentuan Kriteria ditetapkan oleh Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 47 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 51 Tahun 2017 Tentang Teknis Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Pusat Statistik.

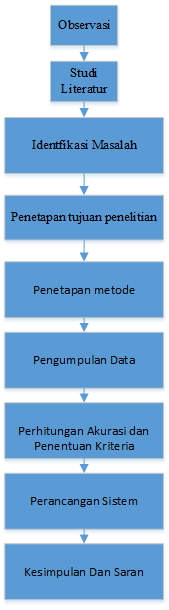
**2.13. Skala Pengukuran**

Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan skala psikometrik yang biasanya digunakan dalam kuesioner, dan skala yang paling banyak digunakan untuk pengukuran penilaian sikap pegawai. Terdapat dua bentuk pertanyaan yang menggunakan likert yaitu pertanyaan positif yang digunakan untuk mengukur minat positif, sedangkan pertanyaan negative untuk mengukur minat *negative*. Pada pertanyaan yang positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1; sedangkan bentuk pertanyaan negative diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Bentuk jawaban skala likert terdiri dari Sangat Baik, Baik, Cukup, Tidak Baik, dan Sangat tidak baik (Amanda Sembel, 2019).

1. **ANALISIS MASALAH**

**3.1. Diagram Alur Analisis Penelitian**

Metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* merupakan metode yang dapat menyelesaikan masalah multifaktor yang kompleks menjadi sebuah hirarki.



Gambar 1. Diagram Alur Analisis Penelitian

* 1. **Tahapan Analisis Penelitian**

Berdasarkan tahapan alur metode penelitian yaitu:

* + 1. **Observasi**

Pada tahapan ini dilakukan observasi untuk mengetahui jumlah pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Bandung. Selain itu juga melakukan observasi untuk mengetahui bagaimana sistem serta kondisi yang sedang berjalan di Badan Pusat Statistik saat melakukan pemilihan pegawai berprestasi.

* + 1. **Studi Literatur**

Pada tahapan ini dilakukan untuk mempelajari teori serta menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan yang ingin dilakukan penelitian.

* + 1. **Identifikasi Masalah**

Pada tahapan ini dilakukan mengidentifikasi secara detail mengenai permasalahan yang sedang terjadi. Identifikasi masalah juga dilakukan dengan tujuuan untuk mencari penyebab munculnya permasalahan yang sedang terjadi.

* + 1. **Penetapan Tujuan Penelitian**

Pada tahapan ini dilakukan penetapan tujuan penelitian yang ingin digunakan sebagai acuan dalam menentukan perancangan sistem yang ingin dibuat menjadi lebih terarah dan terukur dalam perancangan sistem.

* + 1. **Penetapan Metode Sistem**

**Pendukung Keputusan**

Pada tahapan ini dilakukan penetapan metode yang ingin digunakan untuk mengambil sebuah keputusan. Untuk metode yang dipakai penelitian ini menggunakan metode Analytical Hierarchy Process. Karena metode Analytical Hierarchy Process memiliki struktur hirarki yangmewakili pemikiran untuk mengelompokkan elemen- elemenyang serupa. Selain itu juga Analytical Hierarchy Process terdapat skala dasar pengukuran dan metode untuk menentukan prioritas.

* + 1. **Pengumpulan Data**

Penelitian yang dilakukan sangat bergantung pada teknik pengumpulan data yang digunakan.

* + 1. **Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan untuk objek penelitian adalah pegawai Badan Pusat Statistik Kota Bandung. Terdapat 40 (empat puluh) pegawai yang bekerja di Badan Pusat Statistik Kota Bandung. Sedangkan untuk sampel dibagi menjadi dua bagian, yaitu: teknik pengambilan sampel dan sampel. Penelitian ini menggunakan teknik sampel *purposive proportional random sampling.*

* + 1. **Perhitungan Akurasi dan Penetuan Kriteria**

Pada tahapan ini dilakukan proses perhitungan akurasi yang bertujuan untuk mengetahui tingkat akurasi dalam pemilihan pegawai denga menggunakan metode *analytical hierarchy process.* Setelah menentukan tingkat akurasi, kemudian menentukan kriteria mana yang sangat penting dalam pemilihan pegawai berprestasi.

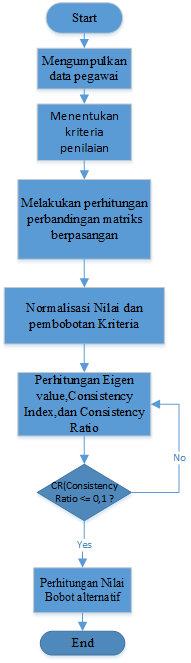
* + 1. **Analisis dan Perancangan Sistem**

Perencanaan pada tahapan ini dilakukan perencanaan dalam pembuatan sistem agar hasil yang diperoleh dengan optimal.

* + 1. **. Kesimpulan dan Saran**

Kesimpulan dan Saran pada tahapan terakhir ini yang berisi kesimpulan yang diperoleh mulai dari pengumpulan data, pengolahan data serta menganalisis suatu permasalahan penelitian yang ingin diteliti, sampai melakukan perhitungan akurasi dan penentuan kriteria.

* 1. **Tahapan Analisis *Analytical Hierarchy Process***



Gambar 2. Diagram Alur

Metode *Analytical Hierarchy Process*

Berdasarkan tahapan alur metode penelitian yaitu:

**3.3.1. Mengumpulkan Data Pegawai**

Pada tahapan ini dilakukan pengumpulan data yang merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan data primer, data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data berupa jawaban hasil penyebaran kusioner yang diajukan ke pegawai sebagai responden.

**3.3.2. Menentukan Kriteria Pegawai**

Pada tahapan ini dilakukan penentuan kriteria penilaian pegawai dengan melakukan proses wawancara dengan salah satu pihak pegawai Badan Pusat Statistik di bagian Kasie IPDS, bahwa penentuan kriteria pegawai sudah ditetapkan hukum “Perka (Peraturan Kepala BPS) Nomor 47 tahun 2018 diantaranya kinerja, presensi, dan kedisiplinan.

**3.3.3. Melakukan Perhitungan Matriks**

**Berpasangan**

Pada tahapan ini dilakukan perbandingan antara berbagai kriteria yang diberi bobot,yang digunakan untuk menunjukkan seberapa penting satu kriteria terhadap kriteria yang lain.

**3.3.4. Normalisasi Nilai dan Pembobotan**

**Kriteria**

Pada tahapan ini melakukan proses penyederhanaan matriks, dengan membagi setiap nilai dari satu kolom dengan jumlah baris. Sedangkan pembobotan kriteria atau biasa disebut bobot prioritas ini melakukan memperoleh nilai bobot prioritas setiap kriteria, dengan membagi hasil penjumlahan perbaris pada proses normalisasi dengan jumlah kriteria yang ada.

**3.3.5. Menentukan Eigen Value,**

**Consistency Index, dan Consistency**

**Ratio**

Pada tahapan ini dalam menentukan Eigen value dengan perkalian antara bobot yang didapat dari normalisasi. Sedangkan menentukan nilai consistency index itu untuk memastikan tingkat konsistensi keputusan saat menginput nilai perbandingan. Dan consistency ratio itu hasil perbandingan antara indeks konsistensi dengan indeks random.

**3.3.6. Kondisi Consistency Ratio**

Pada tahapan ini jika nilai consistency ratio <= 0.1, maka dianggap konsisten. Sedangkan nilai consistency ratio > 0.1, maka dianggap tidak konsisten. Konsisten ini dalam arti kesetaraan nilai bobot yang diberikan antara kriteria-kriteria.

**3.3.7. Perhitungan Nilai Bobot Alternatif**

Pada tahapan ini melakukan proses pembandingan bobot kepentingan antara beberapa Kriteria, serta pembandingan bobot alternatif pilihan. Perhitungan yang dilakukan menggunakan excel, untuk mempermudah proses perhitungan antara kriteria satu dengan yang lainnya.

1. **IMPLEMENTASI**

**4.1. Implementasi Data**

Implementasi Data merupakan penggambaran penjelasan sekumpulan data penelitian yang memudahkan dalam pengecekan analisis data (Saiful Nur Arief, 2020). Proses simulasi ini digunakan untuk menerapkan model dalam perangkat lunak yang ingin dieksekusi, biasanya model simulasi ini menangkap keadaan sistem pada satu waktu tertentu.

**4.1.1. Implementasi Data Menggunakan**

**Excel**

Tabel 1. Bobot Kriteria

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Kriteria** | **Penjelasan** |
| 1**.** | Kinerja | Laporan harian setiap kinerja |
| 2. | Presensi | Kehadiran |
| 3. | Kedisiplinan | Menaati peraturan |

Tabel 2. Data Penilaian BPS

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama | Nip | Jabatan | Jumlah | Rat-rata | Ketengan |
| 1. | Firman | 198106012004121001 | Kasie IPDS | 185 | 62 | Baik |
| 2. | Dwi Astuty | 197801081999122001 | Kasie Sosial | 193 | 64 | Baik |
| 3. | Ir. Ida | 196810211994032002 | Kasie Produksi | 189 | 63 | Baik |
| 4. | Efnita | 198311242011012012 | KSK | 226 | 75 | Baik |
| 5. | Jauhari, S. Si | 198705082012121001 | Staf Sosial | 218 | 73 | Baik |
| 6. | Jonrial Nasution | 196308101984031002 | KSK | 217 | 72 | Baik |
| 7. | Widodo | 198108272011011007 | Staf IPDS | 241 | 80 | Sangat Baik |
| 8. | Riza | 199403172017012002 | Staf Neraca | 275 | 92 | Sangat Baik |
| 9. | Sukandar | 196911091991031006 | KSK | 221 | 74 | Baik |
| 10 | Ugi | 198405072011011010 | KSK | 214 | 71 | Baik |

Skor yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai, yaitu:

1. Sangat tidak baik (0-19)
2. Tidak Baik (20-39)
3. Cukup (40-59)
4. Baik (60-79)
5. Sangat Baik (80-100)

Rumus Jumlah Penilaian:

**Jumlah Nilai = Kinerja + Presensi + Disiplin**

Rumus Nilai Rata-rata

Rumus Menentukan Keterangan Excel, yaitu:

IF (I5>80;"Sangat Baik"; IF (I5>60;"Baik";IF(I5>40;"Cukup";IF(E15>20;"Kurang";"Buruk")))) Jika nilai rata-ratanya >80 maka “Sangat Baik”; Jika nilai rata-rata >60; maka “Baik”; Jika nilai rata – rata >40; maka “Cukup”; Jika nilai rata – rata yang diperolehnya >20; maka “Kurang Baik”.

Tabel 3. Skala Dasar *Analytical Hierarchy Process*

|  |  |
| --- | --- |
| No | Keterangan |
|  |  |
| 1 | Kriteria atau Alternatif sama penting dengan kriteriaatau *alternative* B |
| 2 | A medekati sedikit lebih penting dari B |
| 3 | A sedikit lebih penting dari B |
| 4 | A mendekati lebih penting dari B |
| 5 | A lebih penting dari B |
| 6 | A mendekati sangat penting dari B |
| 7 | A sangat penting dari B |
| 8 | A mendekati sangat mutlak sangat penting dari B |
| 9 | A mutlak sangat penting dari B |

Setelah mengetahui kriteria yang digunakan langkah selanjutnya dalam simulasi data dengan metode Analytical Hierarchy Process sebagai berikut:

1. Pembentukan Struktur Hirarki ini bertujuan untuk memecah suatu permasalahan yang kompleks menjadi betuk hirarki. Pada struktur hirarki ini terdiri dari elemen - elemen yang dikelompokan dalam tingkatan.
2. Setelah melakukan mendefinisikan masalah dengan membuat bentuk hirarki, selanjutnya melakukan perbandingan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4. Matriks Perbandingan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kriteria | Kinerja | Presensi | Kedisiplinan |
| Kinerja | 1 | 1 | 1,000 |
| Presensi | 1,000 | 1 | 2 |
| Kedisiplinan | 1 | 0,5 | 1 |
| Jumlah | 3,00 | 2,50 | 4,00 |

Pada tahapan ini dilakukan proses penilaian perbandingan antara satu kriteria dengan kriteria yang lainnya. Proses penilaian ini sudah dilakukan sebelumnya, untuk mengetahui nilai perbandingan setiap kriterianya. Untuk nilai perbandingan kriteria kinerja yaitu sebesar 1 yang artinya kedua kriteria sama-sama pentingnya. Kemudian kriteria kinerja itu sebesar 2 yang artinya mendekati sedikit lebih penting dari kedisiplinan.

1. Langkah selanjutnya adalah melakukan normalisasi nilai yang digunakan untuk memperkecil range data.
2. Kemudian selanjutnya menentukan nilai Eigen Value dengan perkalian antara bobot yang diperoleh dari normalisasi dengan total matrik pertama.

Tabel 5. Nilai Eigen Value

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kriteria | Kinerja | Presensi | Kedisiplinan | P.vektor | Bobot | Nilai Eigen |
| Kinerja | 0,333 | 0,400 | 0,250 | 0,983 | 0,328 | 0,983 |
| Presensi | 0,333 | 0,400 | 0,500 | 1,233 | 0,411 | 1,028 |
| Kedisiplinan | 0,333 | 0,200 | 0,250 | 0,783 | 0,261 | 1,044 |
| Sehingga Nilai Eigen value dapat diperoleh | | | | | | 3,056 |

1. Melakukan perhitungan rasio konsistensi

Perhitungan ini digunakan untuk memastikan bahwa nilai rasio konsistensi Consistency Ratio (CR) <=0.1 yang artinya, jika nilainya lebih besar dari 0.1, maka matrix perbandingan berpasangan perlu diperbaiki. Sedangkan lebih kecil dari 0.1, maka matrix perbandingan nya konsisten.

Untuk rumus Consistency Index sendiri, yaitu:

CI =

Keterangan:

n = Banyaknya kriteria

λ = Lamda Maks

Maka jika dihitung sebagai berikut:

Diket:

λ = 3.056

n = 3 (banyaknya kriteria yang digunakan)

CI =

=

= 0.028

Sehingga unttuk nilai CI (Consistency Index) adalah 0.028.

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

CR =

Keterangan:

CR = Rasio Konsistensi

CI = Indeks Konsistensi

RI = Indeks Radom Konsistensi

Maka jika dihitung sebagai berikut:

Diket:

CR = = 0.05

Sehingga nilai consistency rationya itu konsisten, karena 0.05 <=0.01.

1. Menentukan Alternatif Kriteria
2. Setelah melakukan perhitungan alternative setiap kriteria, selanjutnya melakukan perangkingan pegawai diperoleh dari perkalian dengan nilai bobot sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Perangkingan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kinerja | Presensi | Kedisiplinan | Score | Peringkat |
| Dwi | 0,081 | 0,103983 | 0,077778 | 0,263 | 8 |
| Firman | 0,048 | 0,10686 | 0,090567 | 0,245 | 10 |
| Ugi | 0,047 | 0,131931 | 0,092655 | 0,272 | 7 |
| Ida | 0,072 | 0,146316 | 0,042282 | 0,261 | 9 |
| Jauhari | 0,150 | 0,154947 | 0,084825 | 0,390 | 4 |
| Sukandar | 0,098 | 0,158235 | 0,095004 | 0,352 | 5 |
| Widodo | 0,158 | 0,13974 | 0,104922 | 0,402 | 2 |
| Riza | 0,198 | 0,133986 | 0,103617 | 0,436 | 1 |
| Jonrial | 0,065 | 0,180018 | 0,084042 | 0,329 | 6 |
| Efnita | 0,175 | 0,129876 | 0,094221 | 0,399 | 3 |

Sehingga hasil menunjukan bahwa nilai bobot yang diperoleh Riza sebesar 0.436 memiliki nilai bobot yang paling tinggi, sehingga riza dinyatakan pegawai berprestasi dengan memperoleh peringkat 1 (Satu).

* 1. **Hasil Akurasi Perhitungan**

Pada pengujian penelitian ini menggunakan akurasi sistem dan pengujian akurasi user. Pengujian yang sudah dilakukan itu pengujian akurasi user dengan menggunakan 40 data pegawai, sehingga diperoleh 10 pegawai yang memenuhi syarat pemilihan pegawai beprestasi.. Setelah memperoleh data, kemudian melakukan penilaian pegawai sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Penilaian kriteria tersebut”.

Rumus akurasi user sebagai berikut:

x 100%

Jika melakukan perhitungan akurasi sebagai berikut:

Diket:

Nilai akurat: 10 data pegawai

Seluruh data (N): 40 data pegawai

Hasil Nilai Akurasi User = x 100%

= x 100%

= 0.95 x 100% = 95%

Sehingga diperoleh nilai akurasi hasil perhitungan dengan menggunakan analylitical hierarchy process sebesar 95%.

* 1. **Menentukan Kepentingan Kriteria**

Berdasarkan hasil perhitungan meggunakan metode analytical hierarchy Process, dapat mengetahui kriteria mana yang lebih penting dalam penilaian kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Bandung. Berikut hasil kepentingan kriteria:

Tabel 4.7 Hasil Kepentingan Kriteria

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Kinerja | Presensi | Kedisiplinan |
| Dwi | 0,081 | 0,103983 | 0,077778 |
| Firman | 0,048 | 0,10686 | 0,090567 |
| Ugi | 0,047 | 0,131931 | 0,092655 |
| Ida | 0,072 | 0,146316 | 0,042282 |
| Jauhari | 0,150 | 0,154947 | 0,084825 |
| Sukandar | 0,098 | 0,158235 | 0,095004 |
| widodo | 0,158 | 0,13974 | 0,104922 |
| Riza | 0,198 | 0,133986 | 0,103617 |
| Jonrial | 0,065 | 0,180018 | 0,084042 |
| Efnita | 0,175 | 0,129876 | 0,094221 |
| **Jumlah** | **1,092** | **1,386** | **0,870** |

Sehingga untuk hasilnya dapat menunjukan bahwa kriteria presensi (kehadiran) lebih penting dibandingkan dengan kriteria kinerja, dan kedisiplinan dalam penilaian pegawai berprestasi.

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil dari penelitian ini dapat diperoleh rekomendasi pegawai berprestasi yang bernama Riza dengan bobot nilai 0,436 yang artinya bobot nilai tersebut mendekati 1 (Satu).
2. Hasil dari perhitungan manual dengan menggunakan metode analytical hierarchy process, disimpulkan bahwa dengan perhitungan yang berbeda, menghasilkan rekomendasi 10 pegawai berprestasi yang sama.
3. Hasil Akurasi dari perhitungan yang dilakukan adalah 95% yang artinya akurat dalam pemilihan pegawai menggunakan *analytical hierarchy process*

**DAFTAR PUSTAKA**

Amanda Sembel, T.D. (2019). ANALISIS PREFERENSI MASYARAKAT DALAM PENGELOLAAN EKOSISTEM MANGROVE DI PESISIR PANTAI KECAMATAN LOLODA KABUPATEN HALMAHERA BARAT. SPASIAL, 531-540.

Ari Fahrizal, T. A. (2020). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK DENGAN METODE AHP DAN TOPSIS PADA PT. BRILLIANT JAYA INTI. *Jurnal SIGMA*, 135-145.

Bayu Misbahuddin, N. H. (2019). Perbandingan Metode SAW (Simple Additive Weighting) Dan AHP (Analytic Hierarchy Process) Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik. *Sainstech: Jurnal Penelitian dan Pengkajian Sains dan Teknologi 29.1*.

Cahyani Budihartanti, N. N. (2020). KOMPARASI METODE AHP DAN SAW DALAM PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK PADA PT. PESTRAP MITRA SUKSES. *Journal of Information System, Informatics and Computing 4.2*, 50-60.

Dedi Rianto Rahadi, H. A. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16-21.

Dwi Yuni Utami, A. R. (2018). Pemberian Reward Berdasarkan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode AHP Pada PT. Anugerah Protecindo. *JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer) 3.2*, 181-188.

Dwipo Setyantoro, A. V. (2021). Rancangan Sistem Pemilihan dan Penetapan Harga dalam Proses Pengadaan Barang dan Jasa Logistik Berbasis Web. Jurnal Komputer Informatika, 99-107.

Esa Putra, H. H. (2018). Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Pegawai Terbaik Dengan Metode AHP Dan SAW Pada PT. Sukma Jaya Mandiri. Telematika MKOM 9.3, 102-107.

Fadel Muhammad Kemal, P. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Teladan di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Senamika, 286-299.

Hasrudy, T. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.

Hesty, A. (2020). Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Supervisor Terbaik menggunakan Metode Analitycal Hierarchy Process (AHP) Pada PT. Astra Daihatsu Medan. Informasi dan Teknologi Ilmiah (INTI) 7.3, 310-315.

Humisar Hasugian, R. F. (2020). PENERAPAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS DAN SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING UNTUK PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK SETIAP JABATAN PADA PT. WAHANA PIRANTI TEKNOLOGI. IDEALIS: InDonEsiA journaL Information System, 273-280.