

Penerapan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Untuk Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan XYZ

Mia Rusmiyanti

Jurusan Teknik Informatika
Universitas Komputer Indonesia Bandung
miarusmiyanti32@gmail.com

Abstrak— *Penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Saat ini perusahaan XYZ dalam melakukan penilaian kinerja karyawan terjadi keraguan dan dirasa belum dapat menghasilkan hasil yang objektif dikarenakan penilaian kinerja yang ada saat ini masih berdasarkan penilaian sikap pegawai sehari-hari serta penilaian yang belum berlandaskan yang mempertimbangkan kriteria-kriteria yang sesuai dengan perusahaan. Sistem pendukung keputusan merupakan sebuah sistem yang dapat membantu memberikan keputusan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi menggunakan informasi dan metode tertentu. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam sistem pendukung keputusan adalah metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Oleh karena itu akan dilakukan perhitungan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode AHP untuk pengambilan keputusan dalam mempermudah Perusahaan XYZ untuk menilai karyawannya berdasarkan bobot dan kriteria-kriteria penilaian yang sudah ditentukan.*

Kata kunci : *Penilaian Kinerja Karyawan, Sistem Pendukung Keputusan, Analytical Hierarchy Process (AHP)*

I. PENDAHULUAN

Sistem pendukung keputusan merupakan sebuah sistem yang dapat membantu memberikan keputusan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi menggunakan informasi dan metode tertentu. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam sistem pendukung keputusan adalah metode AHP. Metode AHP merupakan sebuah kerangka untuk mengambil keputusan dengan efektif atas persoalan yang kompleks dengan menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan dengan memecahkan persoalan tersebut kedalam bagian-bagiannya, menata bagian atau variabel ini dalam suatu susunan hirarki, memberi nilai numerik pada pertimbangan subjektif tentang pentingnya tiap variabel dan mensintesis berbagai pertimbangan ini untuk menetapkan variabel yang mana yang memiliki prioritas paling tinggi dan bertindak untuk mempengaruhi hasil pada situasi tersebut. Penilaian kinerja adalah sebagai penilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas

maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kinerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Saat ini perusahaan XYZ dalam melakukan penilaian kinerja karyawan terjadi keraguan dan dirasa belum dapat menghasilkan hasil yang objektif dikarenakan penilaian kinerja yang ada saat ini masih berdasarkan penilaian sikap pegawai sehari-hari serta penilaian yang belum berlandaskan yang mempertimbangkan kriteria-kriteria yang sesuai dengan perusahaan. Oleh karena itu akan dilakukan perhitungan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode AHP untuk pengambilan keputusan dengan tujuan mempermudah Perusahaan XYZ untuk menilai karyawannya berdasarkan bobot dan kriteria-kriteria penilaian yang sudah ditentukan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan tersebut itu akan dicapai didalam waktu yang singkat ataupun lama. Peningkatan ini tidak terjadi hanya karena sistem yang dikemukakan oleh manajemen untuk mengatur kinerja dari karyawan mereka, tapi juga melalui suatu pendekatan kearah mengelola dan mengembangkan orang yang memungkinkan mereka untuk mengatur pengembangan dan kinerja mereka sendiri dalam kerangka sasaran yang jelas dan standar yang telah disetujui dengan para penyelia mereka.[2]

Secara umum penilaian kinerja adalah sebagai penilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kinerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan.

B. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pengambilan keputusan merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanipulasian data. Sistem itu digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semiterstruktur dan situasi yang

tidak terstruktur, dimana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat. (Alter,2002)

Sistem pengambilan keputusan biasanya dibangun untuk mendukung solusi atas suatu masalah atau untuk mengevaluasi suatu peluang. Pengambilan keputusan tidak dimaksudkan untuk mengotomatisasikan pengambilan keputusan, tetapi memberikan perangkat interaktif yang memungkinkan pengambilan keputusan untuk melakukan berbagai analisis menggunakan model – model yang tersedia.[1]

C. AHP

Metode AHP dikembangkan oleh Thomas L. Saaty, seorang ahli matematika. Metode ini adalah sebuah kerangka untuk mengambil keputusan dengan efektif atas persoalan yang kompleks dengan menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan dengan memecahkan persoalan tersebut kedalam bagian-bagiannya, menata bagian atau variabel ini dalam suatu susunan hirarki, memberi nilai numerik pada pertimbangan subjektif tentang pentingnya tiap variabel dan mensintesis berbagai pertimbangan ini untuk menetapkan variabel yang mana yang memiliki prioritas paling tinggi dan bertindak untuk mempengaruhi hasil pada situasi tersebut. Metode AHP ini membantu memecahkan persoalan yang kompleks dengan menstruktur suatu hirarki kriteria, pihak yang berkepentingan, hasil dan dengan menarik berbagai pertimbangan guna mengembangkan bobot atau prioritas. [3]

Tabel 1 Intensitas Kepentingan

Intensitas Kepentingan	Keterangan
1	Kedua elemen sama pentingnya, dua elemen mempunyai pengaruh yang sama besar
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting daripada elemen yang lainnya, pengalaman dan penilaian sedikit menyokong satu elemen dibandingkan dengan elemen lainnya
5	Elemen yang satu lebih penting dari pada yang lainnya. Pengalaman dan penilaian sangat kuat menyokong satu elemen dibandingkan dengan elemen lainnya
7	Satu elemen jelas lebih mutlak penting dari pada elemen lainnya, satu elemen yang kuat disokong dan dominan terlihat dalam praktek
9	Satu elemen mutlak penting daripada elemen lainnya, bukti yang mendukung elemen yang satu terhadap elemen yang lain memiliki tingkat penegasan tertinggi yang mungkin menguatkan
2,4,6,8	Nilai – nilai antara dua nilai pertimbangan – pertimbangan yang berdekatan, nilai ini diberikan bila ada dua kompromi di antara 2 pilihan.

III. ANALISIS METODE

A. Perhitungan penilaian Kinerja menggunakan AHP

Penilaian kinerja karyawan pada perusahaan xyz dapat memiliki kriteria penilaian kinerja dari job description, sikap kerja, potensi dan kemampuan, kepribadian diri terhadap ibadah wajib, kepribadian diri sendiri terhadap ibadah sunnah.

1. Menentukan nilai prioritas pada kriteria penilaian kinerja job description

Membuat Matriks berpasangan untuk menentukan nilai skala pada setiap kriteria. dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2 Matriks Berpasangan

	JD1	JD2	JD3	JD4
JD1	1,00	3,00	5,00	5,00
JD2	0,33	1,00	5,00	3,00
JD3	0,20	0,20	1,00	3,00
JD4	0,20	0,33	0,33	1,00
Σ Kolom	1,73	4,53	11,33	12,00

Pada tahap selanjutnya membuat matriks nilai kriteria dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3 Matriks Nilai Kriteria

	JD1	JD2	JD3	JD4	Σ Baris	Prioritas = Σ Baris/n
JD1	0,58	0,66	0,44	0,42	2,10	0,52
JD2	0,19	0,22	0,44	0,25	1,10	0,28
JD3	0,12	0,04	0,09	0,25	0,50	0,12
JD4	0,12	0,07	0,03	0,08	0,30	0,08

Pada tahap selanjutnya adalah menghitung matriks penjumlahan setiap baris dapat dilihat pada tabel 4

Tabel 4 Matriks Penjumlahan Setiap Baris

	JD1	JD2	JD3	JD4	Σ Baris
JD1	0,52	1,56	2,60	2,60	7,28
JD2	0,09	0,28	1,40	0,84	2,61
JD3	0,02	0,02	0,12	0,36	0,53
JD4	0,02	0,03	0,03	0,08	0,15

Pada tahap selanjutnya adalah perbandingan rasio konsistensi dimana ini adalah tahap terakhir didalam proses penentuan nilai kriteria dan akan diuji nilai validitas nilainya. dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5 Perbandingan Rasio Konsistensi

	\sum Baris	\sum Prioritas	Hasil = $\frac{\sum \text{Baris}}{\sum \text{Prioritas}}$
JD1	7,28	0,52	7,80
JD2	2,61	0,28	2,89
JD3	0,53	0,12	0,65
JD4	0,15	0,08	0,23
Jumlah			11,61

Tabel 6 Pencarian Nilai CR Job Description

Keterangan	Rumus	Hasil
Jumlah	$\sum \text{Baris} + \sum \text{Prioritas}$	11,61
Jumlah Subkriteria (n)	Diambil dari banyak subkriteria	4
Amaks	Jumlah / Jumlah subkriteria	2,90
CI consistency Index	$(\lambda_{\text{maks}} - n) / (n - 1)$	-0,366
Ri	diambil dari Tabel 2.9 Nilai Random Indeks	0,90
CR	CI/Ri	-0,407

Kesimpulan :

Berdasarkan tabel 6 dapat dijadikan acuan karena rasio konsistensi CR < 0.1

- Menentukan Nilai Prioritas Pada Kriteria Sikap Kerja
Membuat Matriks berpasangan untuk menentukan nilai skala pada setiap sub kriteria. Dapat dilihat pada tabel 7

Tabel 7 Matriks Perbandingan Berpasangan

	SK1	SK2	SK3
SK1	1,00	3,00	1,00
SK2	0,33	1,00	5,00
SK3	0,20	0,20	1,00
\sum Kolom	1,53	4,20	7,00

Pada tahap selanjutnya membuat matriks nilai kriteria dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8 Matriks Nilai Kriteria

	SK1	SK2	SK3	\sum Baris	Prioritas = $\frac{\sum \text{Baris}}{n}$
SK1	0,65	0,71	0,14	1,51	0,50
SK2	0,22	0,24	0,71	1,17	0,39
SK3	0,13	0,05	0,14	0,32	0,11

Pada tahap selanjutnya akan membuat matriks penjumlahan setiap baris dapat dilihat pada tabel 9

Tabel 9 matriks penjumlahan setiap baris

	SK1	SK2	SK3	\sum Baris
SK1	0,5	1,5	0,5	2,50
SK2	0,13	0,39	1,95	2,47
SK3	0,02	0,02	0,11	0,154

Pada tahap selanjutnya adalah perbandingan rasio konsistensi dimana ini adalah tahap terakhir didalam proses penentuan nilai kriteria dan akan diuji nilai validitas nilainya dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10 Perbandingan Rasio Konsistensi

	\sum Baris	\sum Prioritas	Hasil = $\frac{\sum \text{Baris}}{\sum \text{Prioritas}}$
SK1	2,50	0,50	3,00
SK2	2,47	0,39	2,86
SK3	0,154	0,11	0,264
Jumlah			6,124

Tabel 11 Pencarian Nilai CR Sikap Kerja

Keterangan	Rumus	Hasil
Jumlah	$\sum \text{Baris} + \sum \text{Prioritas}$	6,124
Jumlah Subkriteria (n)	Diambil dari banyaknya subkriteria	3
Amaks	Jumlah / Jumlah Subkriteria	2,0413
CI consistency Index	$(\lambda_{\text{maks}} - n) / (n - 1)$	0,47933
RI	Diambil dari Tabel 2,9 Nilai Random Index	0,58
CR	CI/Ri	-0,8264

Kesimpulan :

Berdasarkan tabel 11 dapat dijadikan acuan karena nilai konsistensi CR < 0.1

- Menentukan Nilai Prioritas pada kriteria potensi dan kemampuan
Membuat matriks berpasangan untuk menentukan nilai skala pada setiap kriteria dengan pengamatan pada masing - masing sub kriteria. Dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12 Matriks Perbandingan Berpasangan

	PK1	PK2	PK3	PK4
PK1	1,00	3,00	5,00	5,00
PK2	0,33	1,00	5,00	3,00
PK3	0,20	0,20	1,00	3,00
PK4	0,20	0,33	0,33	1,00
\sum Kolom	1,73	4,53	11,33	12,00

Pada tahap selanjutnya membuat matriks nilai kriteria dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13 Matriks Nilai Kriteria Potensi dan Kemampuan

	PK1	PK2	PK3	PK4	ΣBaris	Prioritas= ΣBaris/n
PK1	0,58	0,66	0,44	0,42	2,10	0,52
PK2	0,19	0,22	0,44	0,25	1,10	0,28
PK3	0,12	0,04	0,09	0,25	0,50	0,12
PK4	0,12	0,07	0,03	0,08	0,30	0,08

Pada tahap selanjutnya membuat matriks penjumlahan setiap baris dapat dilihat pada tabel 14

Tabel 14 Matriks Penjumlahan Setiap Baris

	PK1	PK2	PK3	PK4	ΣBaris
PK1	0,52	1,56	2,60	2,60	7,28
PK2	0,09	0,28	1,40	0,84	2,61
PK3	0,02	0,02	0,12	0,36	0,53
PK4	0,02	0,03	0,03	0,08	0,15

Pada tahap selanjutnya adalah perbandingan konsistensi yaitu tahap terakhir didalam proses penentuan nilai kriteria dan akan diuji validitas nilainya dapat dilihat pada tabel 15

Tabel 15 Perhitungan Rasio Konsistensi

	ΣBaris	ΣPrioritas	Hasil= ΣBaris + ΣPrioritas
PK1	7,28	0,52	7,80
PK2	2,61	0,28	2,89
PK3	0,53	0,12	0,65
PK4	0,15	0,08	0,23
Jumlah			11,61

Tabel 16 Pencarian Nilai CR Potensi dan Kemampuan

Keterangan	Rumus	Hasil
Jumlah	$\Sigma\text{Baris} + \Sigma\text{Prioritas}$	11,61
Jumlah Subkriteria (n)	Diambil dari banyaknya subkriteria	4
Amaks	Jumlah / Jumlah Subkriteria	2,90
CI consistency Index	$(\lambda_{\text{maks}} - n) / (n - 1)$	-0,366
RI	Diambil dari Tabel 2,9 Nilai Random Index	0,9
CR	CI/RI	-0,407

Kesimpulan :

Berdasarkan tabel 16 dapat dijadikan acuan rasio konsistensi $CR < 0.1$

- Menentukan Nilai Prioritas Pada Kriteria Kepribadian Diri Terhadap Ibadah Wajib

Membuat matriks perbandingan berpasangan untuk menentukan nilai skala pada setiap kriteria dengan pengamatan pada masing – masing sub kriteria. Dapat dilihat pada tabel 17

Tabel 17 Matriks Perbandingan Berpasangan

	IW1	IW2	IW3
IW1	1,00	3,00	5,00
IW2	0,33	1,00	5,00
IW3	0,20	0,20	1,00
ΣKolom	1,53	4,20	11,00

Pada tahap selanjutnya adalah membuat matriks nilai kriteria dapat dilihat pada tabel 18

Tabel 18 Matriks Nilai Kriteria Ibadah Wajib

	IW1	IW2	IW3	ΣBaris	Prioritas = ΣBaris/n
IW1	0,65	0,71	0,45	1,81	0,60
IW2	0,22	0,24	0,45	0,91	0,30
IW3	0,13	0,05	0,09	0,27	0,09

Pada tahap selanjutnya adalah membuat matriks penjumlahan setiap baris dapat dilihat pada tabel 19

Tabel 19 Matriks Penjumlahan Setiap Baris

	IW1	IW2	IW3	ΣBaris
IW1	0,60	1,80	3,00	5,40
IW2	0,10	0,30	1,50	1,90
IW3	0,02	0,02	0,09	0,13

Pada tahap selanjutnya adalah tahap perbandingan rasio konsistensi merupakan tahap akhir didalam proses penentuan nilai kriteria dan akan diuji validitas nilainya dapat dilihat pada tabel 20

Tabel 20 Perhitungan Rasio Konsistensi

	ΣBaris	ΣPrioritas	Hasil = ΣBaris + ΣPrioritas
IW1	5,40	0,60	6,00
IW2	1,90	0,30	2,20
IW3	0,13	0,09	0,220
Jumlah			8,420

Tabel 21 Pencarian Nilai CR

Keterangan	Rumus	Hasil
Jumlah	$\sum \text{Baris} + \sum \text{Prioritas}$	8,42
Jumlah Subkriteria (n)	Diambil dari banyaknya subkriteria	3
Amaks	Jumlah/ Jumlah Subkriteria	2,8067
CI consistency Index	$(\lambda_{\text{maks}} - n) / (n - 1)$	-0,09667
RI	Diambil dari Tabel 2.9 Nilai Random Indeks	0,58
CR	CI/RI	-0,1667

Kesimpulan :

Berdasarkan tabel 21 dapat dijadikan acuan karena rasio konsistensi CR < 0.1

- Menentukan Nilai Prioritas Pada Kriteria Kepribadian Diri Terhadap Ibadah Sunnah
Membuat matriks perbandingan berpasangan untuk menentukan nilai skala pada setiap kriteria dapat dilihat pada tabel 22

Tabel 22 Matriks Perbandingan Berpasangan

	IS1	IS2	IS3
IS1	1,00	3,00	5,00
IS2	0,33	1,00	5,00
IS3	0,20	0,20	1,00
$\sum \text{Kolom}$	1,53	4,20	11,00

Pada tahap selanjutnya adalah membuat matriks nilai kriteria dapat dilihat pada tabel 23.

Tabel 23 Matriks Nilai Kriteria

	IS1	IS2	IS3	$\sum \text{Baris}$	Prioritas = $\frac{\sum \text{Baris}}{n}$
IS1	0,65	0,71	0,45	1,81	0,60
IS2	0,22	0,24	0,45	0,91	0,30
IS3	0,13	0,05	0,09	0,27	0,09

Pada tahap selanjutnya adalah membuat matriks penjumlahan setiap baris dapat dilihat pada tabel 24.

Tabel 24 Matriks Penjumlahan Setiap Baris

	IS1	IS2	IS3	$\sum \text{Baris}$
IS1	0,60	1,80	3,00	5,40
IS2	0,10	0,30	1,50	1,90
IS3	0,02	0,02	0,09	0,13

Pada tahap selanjutnya adalah Perbandingan Rasio Konsistensi yang merupakan tahap akhir didalam proses penentuan nilai kriteria dan akan diuji validitas nilainya dapat dilihat pada tabel 25.

Tabel 25 Perhitungan Rasio Konsistensi

	$\sum \text{Baris}$	$\sum \text{Prioritas}$	Hasil = $\frac{\sum \text{Baris}}{\sum \text{Prioritas}}$
IS1	5,40	0,60	6,00
IS2	1,90	0,30	2,20
IS3	0,13	0,09	0,220
Jumlah			8,420

Tabel 26 Pencarian Nilai CR

Keterangan	Rumus	Hasil
Jumlah	$\sum \text{Baris} + \sum \text{Prioritas}$	8,42
Jumlah Subkriteria (n)	Diambil dari banyaknya subkriteria	3
Amaks	Jumlah/ Jumlah Subkriteria	2,8067
CI consistency Index	$(\lambda_{\text{maks}} - n) / (n - 1)$	-0,09667
RI	Diambil dari Tabel 2.9 Nilai Random Indeks	0,58
CR	CI/RI	-0,1667

Kesimpulan :

Berdasarkan tabel 26 dapat dijadikan acuan karena rasio konsistensi CR < 0.1

Hasil dari penentuan prioritas dalam bentuk nilai dapat dilihat pada tabel 27.

Tabel 27 Daftar Tabel Nilai Prioritas

No	Kriteria	Kode	Nilai Prioritas
1	Penilaian kinerja dari job description	JD1	7,80
		JD2	2,89
		JD3	0,65
		JD4	0,23
2	Sikap Kerja	SK1	3,00
		SK2	2,86
		SK3	0,264
3	Potensi dan Kemampuan	PK1	7,80
		PK2	2,89
		PK3	0,65
		PK4	0,23
4	Kepribadian Diri Terhadap Ibadah Wajib	IW1	6,00
		IW2	2,20
		IW3	0,22
5	Kepribadian Diri Sendiri Terhadap Ibadah Sunnah	IS1	6,00
		IS2	2,20
		IS3	0,220

Contoh diambil 4 karyawan dari divisi marketing dapat dilihat pada tabel 28

Tabel 28 Karyawan pada divisi marketing

No	Nama Karyawan	Divisi
1	K1	Marketing
2	K2	Marketing
3	K3	Marketing
4	K4	Marketing

Tahap selanjutnya yaitu tahap menghitung nilai akhir kinerja dari masing – masing karyawan dengan rumus : Nilai Akhir * Nilai Prioritas dapat dilihat pada tabel 29.

Tabel 29 Menghitung Nilai Akhir Kinerja Karyawan

Kriteria	K1	K2	K3	K4
Penilaian kinerja dan job description				
JD1	585	624	624	624
JD2	216,75	202,3	216,75	216,75
JD3	52	52	52	48,75
JD4	16,79	16,79	17,25	16,1
Sikap Kerja				
SK1	216	210	420	480
SK2	228,8	228,8	165	160,6
SK3	19,8	19,8	18,48	19,272
Potensi dan Kemampuan				
PK1	546	569,4	569,4	546
PK2	210,97	202,3	231,2	231,2
PK3	45,5	52	52	48,75
PK4	18,4	16,56	16,1	16,1
Kepribadian Diri Terhadap Ibadah Wajib				
IW1	420	450	450	480
IW2	165	176	154	154
IW3	15,4	17,6	15,4	15,4
Kepribadian Diri Terhadap Ibadah sunnah				
IS1	450	438	480	450
IS2	160,6	176	165	176
IS3	16,06	15,4	16,5	16,5
Nilai Akhir	3383,07	3466,95	3663,08	3699,422

Berdasarkan tabel 29 dapat diketahui bahwa nilai tertinggi sampai terendah dari hasil penilaian kinerja karyawan diperoleh atas nama K4, untuk peringkat kedua atas nama K3, untuk peringkat ketiga atas nama K2 dan untuk peringkat terakhir atas nama K1. Hasil penilaian kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 30

Tabel 30 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

No	Nama Karyawan	Nilai Akhir	Peringkat
1	K1	3383,07	IV
2	K2	3466,95	III
3	K3	3663,08	II
4	K4	3699,422	I

Berdasarkan hasil akhir karyawan yang mendapatkan promosi jabatan yaitu karyawan K4 dapat dilihat pada tabel 31

Tabel 31 Karyawan yang mendapatkan promosi

No	Nama Karyawan	Nilai Akhir* 50%	Pengalaman * 25%	Tingkat Pendidikan * 25%	Jumlah
1	K1	1691,535	10	15	1716,535
2	K2	1733,475	5	15	1753,475
3	K3	1831,54	5	15	1851,54
4	K4	1849,721	10	15	1874,721

IV. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah metode *Analytical Hierarkhi Process* (AHP) sudah dapat diterapkan untuk pengambilan keputusan pada penilaian kinerja, untuk transfer jabatan, promosi jabatan, demosi, dan dapat dibuat suatu rancangan sistem pengambilan keputusan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *Analytical Hierarkhi Process* (AHP).

REFERENSI

- [1] M. Kusriani, Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2007.
- [2] Rivai, Veithzal, Prformance appraisal, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2005.
- [3] Sri Nurhayati dan Sri Supatmi, "Penerapan AHP untuk Seleksi Mahasiswa Berprestasi," vol. 12, pp. 251-259, 2014.