

Sistem Penilaian Pejabat Struktural Dengan Metode *Analitycal Hierarchy Proces* (AHP)

Maria Adelvin Londa¹, Kristina Sara¹

¹⁾ Fakultas Teknologi Informasi Program Studi Sistem Informasi Universitas Flores – Ende
Jl. Sam Ratulangi – Ende – Flores – NTT 86317
Email : adelvine83@yahoo.co.id²⁾, Kristina_27id@yahoo.com³⁾

ABSTRAKS

Pengukuran kinerja pejabat structural merupakan satu hal yang harus dilakukan secara periodic oleh sebuah lembaga baik lembaga pendidikan maupun instansi pemerintah atau swasta. Banyak metode yang dapat digunakan dalam system pengambilan keputusan, diantaranya adalah metode Analitycal Hierarchy Proces (AHP). Metode Analitycal Hierarchy Proces (AHP) merupakan suatu model pendukung keputusan yang dapat menyelesaikan masalah multikriteria yang kompleks menjadi suatu hirarki. Konsep Metode AHP adalah merubah nilai-nilai kualitatif menjadi nilai kuantitatif, sehingga keputusan-keputusan yang diambil bisa lebih obyektif. Kriteria atau variabel penilaian terdiri dari kemampuan manajerial, Pengetahuan dan Skill, Tanggung Jawab, Komunikasi dan Kerjasama serta Disiplin kerja. Dari hasil penelitian dengan menggunakan Metode AHP untuk beberapa data yang dijadikan sample data nilai dapat membantu dan memudahkan pengambilan keputusan dalam perencanaan jenjang karir dengan lebih menghemat waktu, biaya dan lebih obyektif. Hasil akhir penelitian ini berupa analisis hasil evaluasi kinerja pejabat structural dari metode AHP.

Kata Kunci: Sistem Pendukung Keputusan, Analitycal Hierarchy Proces (AHP), Kinerja Pejabat Stuktural, Kriteria.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu elemen dalam perusahaan yang sangat penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Jika SDM dapat diorganisir dengan baik, maka diharapkan perusahaan dapat menjalankan semua proses usahanya dengan baik [1]. Universitas Flores adalah salah satu perguruan tinggi swasta yang sedang berkembang dan terus melakukan pembenahan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, salah satunya adalah Evaluasi Kinerja Pejabat structural untuk mengetahui prestasi kerja dan mengevaluasi kinerja pejabat structural sebagai bahan masukan pimpinan untuk program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap pejabat tersebut. Selama ini Univeristas Flores belum ada suatu system untuk melakukan evaluasi kinerja terhadap pejabat structural, sehingga proses evaluasi kinerja pejabat structural belum bias dilaksanakan secara maksimal, sehingga tidak jarang sering menimbulkan kekeliruan dalam pengambilan keputusan terhadap penempatan jabatan structural untuk fungsi tertentu, oleh karena itu perlu dibangun suatu system pendukung keputusan untuk mengevaluasi kinerja pejabat structural. Upaya peningkatan kinerja pejabat structural antara lain, Kesejahteraan, Motivasi, Imbalan, pendidikan dan pelatihan, penugasan, kepemimpinan, disiplin kerja dan lain-lain. Metode *Analitycal Hierarchy Proces* (AHP) merupakan suatu model pendukung keputusan yang

dapat menyelesaikan masalah multikriteria yang kompleks menjadi suatu hirarki. Konsep metode AHP adalah merubah nilai-nilai kualitatif menjadi nilai kuantitatif, sehingga keputusan-keputusan yang diambil bisa lebih obyektif. Masalah yang kompleks dapat diartikan bahwa kriteria dari suatu masalah yang begitu banyak (multikriteria), struktur masalah yang belum jelas, ketidak pastian pendapat dari pengambil keputusan , pengambil keputusan lebih dari satu orang, serta ketidakakuratan data yang tersedia. Menurut Saaty, hirarki didefinisikan sebagai suatu representasi dari sebuah permasalahan yang kompleks dalam suatu struktur multi level dimana level pertama adalah tujuan, yang diikuti level factor, kriteria, sub kriteria, dan seterusnya kebawah hingga level terakhir dari alternative. Dengan hirarki suatu masalah yang kompleks dapat diuraikan ke dalam kelompok-kelompoknya yang kemudian diatur menjadi suatu bentuk hirarki sehingga permasalahan tampak lebih terstruktur dan sistematis [2].

Berdasarkan latar belakang diatas tentang kurang sesuai penempatan fungsi jabatan structural yang mengakibatkan timbulnya kesenjangan terhadap proses penempatan posisi jabatan tertentu, akibat tidak adanya suatu system pendukung keputusan yang tepat. Oleh karena itu Penulis mengambil topic penelitian ini tentang “Sistem Penilaian Pejabat Struktural Dengan Metode Analitycal Hierarchy Proces (AHP) (Studi Kasus Analisis Evaluasi Kinerja Pejabat Struktural Universitas Flores)” berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan masalah yaitu

bagaimana menganalisis evaluasi kinerja pejabat structural dengan menggunakan metode system pendukung keputusan yaitu *Analytical Hierarchy Proses (AHP)*

1.2 Referensi

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah suatu system interaktif yang mendukung keputusan dalam proses pengambilan keputusan melalui alternatif - alternative yang diperoleh dari hasil pengolahan data, informasi dan rancangan model. System pendukung keputusan juga merupakan system informasi berbasis computer yang adaptif, interaktif, fleksibel, yang secara khusus dikembangkan untuk mendukung solusi dari permasalahan manajemen yang tidak terstruktur untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Dengan demikian dapat ditarik satu definisi tentang Sistem Pendukung Keputusan yaitu sebuah system berbasis computer yang adaptif, fleksibel dan interaktif yang digunakan untuk memecahkan masalah –masalah tidak terstruktur sehingga meningkatkan nilai keputusan yang di ambil [3].

Metode *Analytical Hierarchy Proses (AHP)* adalah sebuah kerangka untuk mengambil keputusan dengan efektif atas persoalan dengan menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan dengan memecahkan persoalan tersebut kedalam bagian-bagiannya, menata bagian atau variable ini dalam suatu susunan hirarki, memberi nilai numeric pada pertimbangan subjektif tentang pentingnya tiap variable dan mensintesis berbagai pertimbangan ini untuk menetapkan variable yang mana yang memiliki prioritas paling tinggi dan bertindak untuk mempengaruhi hasil pada situasi tersebut. Metode ini juga menggabungkan kekuatan dari perasaan dan logika yang bersangkutan pada berbagai persoalan, lalu mensintesis berbagai pertimbangan yang beragam menjadi hasil yang cocok dengan perkiraan kita secara intuitif sebagaimana yang dipersentasikan pada pertimbangan yang telah dibuat. Dasar berpikirnya metode AHP adalah proses membentuk skor secara numeric untuk menyusun rangking setiap alternatif keputusan berbasis pada bagaimana sebaiknya alternatif itu dicocokkan dengan kriteria pembuat keputusan [4].

2. METODE

2.1 sistem pendukung keputusan

SPK dirancang sedemikian rupa sehingga menghasilkan aplikasi computer baru yang berguna untuk menunjang upaya pemecahan masalah, bersifat interaktif dengan pemakainya. Konsep SPK (Sistem Pendukung keputusan) pertama kali diungkapkan pada awal tahun 1970-an oleh Michael S. Scott dengan istilah Management Decision System, yang didefinisikan sebagai berbasis computer interaktif yang membantu para pengambil

keputusan untuk menggunakan data dan berbagai model untuk memecahkan masalah-masalah yang tidak terstruktur. Pendukung keputusan yang bersifat interaktif ini dimaksudkan untuk memudahkan integrasi antar berbagai komponen dalam proses pengambilan keputusan, seperti prosedur, kebijakan, teknik analisis, serta pengalaman dan wawasan manajerial guna membentuk suatu kerangka keputusan yang bersifat fleksibel [5].

2.2 AHP (*Analytical Hierarchy Proses*)

Analisa Penilaian Kinerja Pejabat structural dengan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Proses*).

Langkah – langkah dalam menganalisa atau melakukan penilaian kinerja dengan menggunakan metode AHP menurut [7] sebagai berikut :

1. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan
2. Menentukan Prioritas Elemen
3. Sintesis

Pertimbangan-pertimbangan terhadap perbandingan berpasangan disintesis untuk memperoleh keseluruhan prioritas. Hal-hal yang dilakukan dalam langkah ini adalah

- a. Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap kolom pada matriks
 - b. Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks.
 - c. Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap baris dan membaginya dengan jumlah elemen untuk mendapatkan nilai rata-rata.
4. Mengukur Konsistensi
Dalam pembuatan keputusan penting untuk mengetahui seberapa baik konsistensi yang ada karena kita tidak menginginkan keputusan berdasarkan pertimbangan dengan konsistensi yang rendah.
 5. Hitung indeks konsistensi / Consistency Indeks (CI) dengan rumus :

$$CI = \frac{\lambda_{maks} - n}{n}$$

N = Banyaknya Elemen

6. Hitung rasio konsistensi/Consistency ratio (CR) dengan rumus :

$$CR = \frac{CI}{IR}$$

CR = Rasio konsistensi/Consistency ratio

CI = Indeks konsistensi / Consistency Indeks

IR = Index Random/Indeks Random

7. Memeriksa Konsistensi Hirarki.
Jika nilainya lebih dari 10% maka penilaian data harus diperbaiki, namun jika rasio konsistensi (CI/CR) kurang atau sama dengan 0.1 maka hasil perhitungan bisa dinyatakan benar.
Daftar indeks random konsistensi dapat dilihat pada table dibawah ini :

Table 1. Daftar Indeks Random Konsistensi

Ukuran Matriks	Nilai IR
1.2	0.00
3	0.58
4	0.90
5	1.12
6	1.24
7	1.32
8	1.41
9	1.45
10	1.49
11	1.51
12	1.48
13	1.56
14	1.57
15	1.59

Pada kasus ini analisa permasalahannya adalah penilaian kinerja pejabat structural proses selanjutnya adalah dengan mengikuti langkah-langkah pada metode AHP

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Penentuan prioritas

Untuk mengetahui kinerja pejabat selama menduduki jabatan, maka dibutuhkan nilai prioritas dari setiap masing-masing kriteria yang merupakan penilaian relative dari pembuat keputusan untuk menilai tingkat kepentingan suatu elemen dibandingkan dengan elemen lain.

Untuk itu setiap kriteria perlu dilakukan perbandingan berpasangan (*Pairwise comparison*). Nilai – nilai perbandingan relative kemudian di olah untuk menentukan peringkat alternatif dari seluruh alternatif.

3.2 Penentuan prioritas kriteria

Kriteria yang digunakan pada system penilaian kinerja pejabat structural adalah

1. Kemampuan Manajerial
2. Pengetahuan dan *Skill*
3. Tanggung Jawab
4. Komunikasi dan kerjasama
5. Disiplin Kerja.

Langkah-langkah yang dilakukan untuk memperoleh prioritas kriteria adalah sebagai berikut :

- a. Membuat matriks perbandingan berpasangan
Pada tahap ini dilakukan perbandingan antara satu kriteria dan kriteria lain. Hasil penilaian dapat dilihat pada table dibawah ini :

Table 2. Matriks perbandingan perpasangan kriteria

KRITERIA	A	B	C	D	E
A	1	1	2	2	2
B	1	1	2	1	3
C	0.5	0.5	1	3	0.5
D	0.5	1	0.3	1	1
E	0.5	0.3	2	1	1
Jumlah	3.5	3.8	7.3	8	7.5

Dari matriks perbandingan berpasangan kriteria, berdasarkan table diatas terlihat bahwa nilai elemen matriks di isi dengan menggunakan bilangan untuk mempresentasikan kepentingan relatif dari satu elemen terhadap elemen lainnya dalam bentuk rasio kepentingan atau skala kuantitatif dari 1-9. Angka satu pada kolom kriteria A (Kemampuan Manajerial) dan pada baris kriteria B (Pengetahuan dan Skill) menggambarkan tingkat kepentingan yang sama dari kedua kriteria tersebut. Sedangkan angka 3 pada kolom kriteria E (disiplin kerja) dan pada baris kriteria B (Pengetahuan dan Skill) menunjukkan bahwa kriteria B (Pengetahuan dan Skill) lebih penting dari kriteria E (Disiplin kerja).

- b. Membuat matriks kriteria
Untuk membuat matriks kriteria-kriteria dilakukan perhitungan bobot masing-masing kriteria dengan menggunakan rumus sebagai berikut :
Nilai baris kolom b aru = nilai baris kolom lama/jumlah masing-masing kolom lama.
Hasil perhitungan dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3. Matriks Nilai Kriteria

KRITERIA	A	B	C	D	E	JUMLAH	PRIORITAS
A	0.2 85 71 4	0.2 63 15 8	0.2 73 97 3	0. 2 5	0.2 66 66 7	1.3 395 11	0.26 7902
B	0.2 85 71 4	0.2 63 15 8	0.2 73 97 3	0. 1 2 5	0.4 1 2 5	1.3 478 45	0.26 9569
C	0.1 42 85 7	0.1 31 57 9	0.1 36 98 6	0. 3 7 5	0.0 66 66 7	0.8 530 89	0.17 0618
D	0.1 42 85 7	0.2 63 15 8	0.0 41 09 6	0. 1 2 5	0.1 33 33 3	0.7 054 44	0.14 1089
E	0.1 42 85 7	0.0 78 94 7	0.2 73 97 3	0. 1 2 5	0.1 33 33 3	0.7 541 1	0.15 0822

Nilai 0.285714 pada baris dan kolom kriteria A (kemampuan manajerial) pada tabel diatas diperoleh dari nilai baris dan kolom kriteria A (kemampuan manajerial) dibagi dengan jumlah kolom kriteria A pada tabel matriks perbandingan kriteria, nilai kolom jumlah pada tabel matriks nilai kriteria merupakan hasil dari penjumlahan dari setiap kriteria pada setiap baris, sedangkan nilai prioritas, diperoleh dari nilai setiap baris pada kolom jumlah dibagi dengan jumlah kriteria yaitu lima.

- c. Membuat matriks penjumlahan setiap baris kriteria

Matriks ini dibuat dengan mengalikan nilai prioritas pada tabel matriks nilai kriteria dengan nilai masing – masing kriteria pada tabel matriks perbandingan perpasangan kriteria. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Matriks penjumlahan setiap baris kriteria

KRITERIA	A	B	C	D	E	Jumlah
A	0.2 679 02	0.2 679 02	0.5 358 05	0.5 358 05	0.5 358 05	2.1 432 18
B	0.2 695 69	0.2 695 69	0.5 391 38	0.2 695 69	0.8 087 07	2.1 565 52
C	0.0 853 09	0.0 853 09	0.1 706 18	0.5 118 53	0.0 853 09	0.9 383 98
D	0.0 705 44	0.1 410 89	0.0 423 27	0.1 410 89	0.1 410 89	0.5 361 38
E	0.0 754 11	0.0 452 47	0.3 016 44	0.1 508 22	0.1 508 22	0.7 239 46

- d. Perhitungan rasio konsistensi
Perhitungan ini dilakukan untuk memastikan nilai rasio konsistensi (CR). Jika nilai $CR < 0.1$ maka nilai perbandingan perpasangan pada matriks kriteria yang diberikan konsisten jika $CR > 0.1$ maka tidak konsisten. Jika tidak konsisten maka pengisian nilai-nilai pada matriks perpasangan harus diulang. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil penjumlahan prioritas bersesuaian kriteria

KRITERIA	JUMLAH PERBARIS	PRIORITAS	HASIL
A	2.143218	0.267902	2.411121
B	2.156552	0.269569	2.426121
C	0.938398	0.170618	1.109016
D	0.536138	0.141089	0.677226
E	0.723946	0.150822	0.874768
JUMLAH			7.498252

Nilai pada kolom jumlah perbaris diperoleh dari nilai jumlah pada tabel matriks penjumlahan setiap bariskriteria, nilai pada

kolom prioritas diperoleh dari nilai prioritas pada tabel matriks nilai kriteria sedangkan nilai hasil diperoleh dari jumlah perbaris + Prioritas

3.3. Penentuan prioritas alternatif

Pada tahap ini kita melakukan analisa terhadap alternatif dari penilaian kinerja pejabat structural pada salah satu pejabat yaitu Dekan Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan (FKIP). Sebelum melakukan perhitungan penilaian kinerja, yang harus dilakukan adalah menentukan alternatif penilaian kinerja dimana hasil outputnya LAYAK dan TIDAK LAYAK. Nilai kriteria layak dan tidak layak ditentukan sendiri oleh pengambil keputusan, sebagai standar penilaian, matriks perbandingan perpasangan alternatif dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Matriks Perbandingan perpasangan alternatif

KRITERIA	LAYAK	TIDAK LAYAK
LAYAK	1	2
TIDAK LAYAK	0.5	1
JUMLAH	1.5	3

Untuk matriks nilai alternatif, pada kolom LAYAK nilainya diperoleh dari hasil perhitungan kolom dan baris kriteria LAYAK yaitu satu dibagi dengan jumlah untuk kriteria LAYAK begitupun untuk proses perhitungan pada kriteria TIDAK LAYAK. Proses perhitungan untuk kolom jumlah diperoleh dari total jumlah dari nilai baris layak dan tidak layak. Sedangkan untuk nilai prioritas diperoleh dari nilai jumlah dibagi jumlah kriteria (dua). Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7. Matriks Nilai Alternatif

KRITERIA	LAYAK	TIDAK LAYAK	JUMLAH	PRIORITAS
LAYAK	0.666667	0.666666667	1.333333333	0.666667
TIDAK LAYAK	0.333333	0.333333333	0.666666667	0.333333

Pada penjumlahan setiap baris alternatif nilai yang ada pada kriteria LAYAK dan TIDAK LAYAK diperoleh dari nilai pada kolom LAYAK dan TIDAK LAYAK pada tabel matriks perbandingan perpasangan alternatif dikalikan dengan nilai prioritas pada tabel matriks nilai alternatif. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8. Penjumlahan setiap baris alternatif

KRITERIA	LAYAK	TIDAK LAYAK	JUMLAH
LAYAK	0.666667	1.333333333	2
TIDAK LAYAK	0.166667	0.333333333	0.5

Untuk hasil penjumlahan prioritas bersesuaian alternatif, nilai pada kolom jumlah perbaris diperoleh dari kolom jumlah pada tabel penjumlahan setiap baris alternatif, nilai prioritas diperoleh dari tabel matriks nilai alternatif, sedangkan hasil diperoleh dari penjumlahan antara kolom jumlah perbaris dengan prioritas. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9. Penjumlahan prioritas bersesuaian alternatif.

KRITERIA A	JUMLAH PERBARIS	PRIORITAS	HASIL
LAYAK	2	0.6666666667	2.666666667
TIDAK LAYAK	0.5	0.3333333333	0.8333333333
JUMLAH			3.5

Setelah menentukan prioritas alternatif maka langkah selanjutnya adalah menghitung penilaian kinerja dari pejabat structural dimana langkah-langkahnya sesuai dengan metode yang digunakan. Untuk penilaian kinerja pejabat structural dan hasil skor dan prioritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 10. Penilaian Kinerja pejabat structural dan hasil kali skor dan prioritas

NO	NAMA PEJABAT	SKOR						SKOR X PRIORITAS				
		A	B	C	D	E	TOTAL SKOR	A	B	C	D	E
1	Dekan fkip 1	3.5	2.5	3	2.8	2	13.8	0.937 658	0.673 92239 2	0.51 1853	0.395 049	0.301 644
2	Dekan fkip 2	2	1.25	1.75	1.8	1	7.8	0.535 805	0.336 96119 6	0.29 8581	0.253 96	0.150 822
3	Dekan fkip 3	4	2.5	3	3	2	14.5	1.071 609	0.673 92239 2	0.51 1853	0.423 267	0.301 644
4	Kepala komputer	2.5	3	3.75	2.8	2.66 666 7	14.7166 7	0.669 756	0.808 70687	0.63 9817	0.395 049	0.402 192
5	Kaprodi pgsd 1	3	3.5	3.25	3.8	3.66 666 7	17.2166 7	0.803 707	0.943 49134 8	0.55 4508	0.536 138	0.553 014
6	Kaprodi pgsd 2	2.5	3.25	3	3.2	4	15.95	0.669 756	0.876 09910 9	0.51 1853	0.451 484	0.603 288
7	Dekan sastra	3	3.25	3.75	3.2	3	16.2	0.803 707	0.876 09910 9	0.63 9817	0.451 484	0.452 466
8	Edp 1	3.5	3.125	3	3.4	3	16.025	0.937 658	0.842 40298 9	0.51 1853	0.479 702	0.452 466
9	Edp 2	4	3.125	3.25	3.2	3.33 333 3	16.9083 3	1.071 609	0.842 40298 9	0.55 4508	0.451 484	0.502 74
	Prioritas	0.26 7902	0.269 569	0.170 618	0.141 089	0.15 082 2						

Untuk melakukan penilaian terhadap seorang pejabat dilihat berdasarkan kriteria yang ditentukan dan *output* atau keluaran yang akan diperoleh dalam hal ini LAYAK dan TIDAK LAYAK. Nilai pada kolom jumlah perbaris, prioritas dan hasil diperoleh dari penjumlahan prioritas bersesuaian alternatif yang ditentukan sebelumnya. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 11. Hasil penjumlahan prioritas persesuaian alternatif

KRITERIA	JUMLAH PERBARIS	PRIORITAS	HASIL
LAYAK	2	0.666667	2.666667
TIDAK LAYAK	0.5	0.333333	0.833333
JUMLAH			3.5

Nilai untuk tabel perhitungan kelayakan penilaian dekan FKIP, diperoleh dari tabel penilaian kinerja pejabat struktural dan hasil kali nilai skor

prioritas pada kolom A dikalikan dengan nilai prioritas pada tabel penjumlahan prioritas persesuaian alternatif. Untuk proses perhitungan kelayakan pada pejabat khususnya DEKAN FKIP, langkah-langkahnya sama dengan proses penentuan alternatif hanya pada hasil akhir akan ditentukan *output* penilaian dari proses perhitungan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel – tabel dibawah ini :

Tabel 12. Perhitungan kelayakan untuk DEKAN FKIP

KRITERIA	A	B	C	D	E	TOTAL
LAYAK	0.62 5105	0.44 9282	0.34 1236	0.26 3366	0.20 1096	1.88 0085
TIDAK LAYAK	0.31 2553	0.22 4641	0.17 0618	0.13 1683	0.10 0548	0.94 0042

Tabel 13. Perbandingan kriteria untuk DEKAN FKIP

KRITERIA	A	B	C	D	E
LAYAK	0.625 105	0.449 282	0.341 236	0.263 366	0.201 096
TIDAK LAYAK	0.312 553	0.224 641	0.170 618	0.131 683	0.100 548
JUMLAH	0.937 658	0.673 922	0.511 853	0.263 366	0.301 644

Tabel 14. Matriks penilaian alternatif untuk DEKAN FKIP

KRITERIA	A	B	C	D	E	JUMLAH	PRIORITAS
LAYAK	0.6 666 67	0.6 666 67	0.6 666 67	0.6 666 67	0.6 666 67	3.33 333 3	0.666 667
TIDAK LAYAK	0.3 333 33	0.3 333 33	0.3 333 33	0.3 333 33	0.3 333 33	1.66 666 7	0.333 333

Tabel 15. Penjumlahan setiap baris alternatif untuk DEKAN FKIP

KRITERIA	A	B	C	D	E	JUMLAH
LAYAK	0.41 673 7	0.29 952 1	0.22 749	0.17 557 7	0.13 406 4	1.253 39
TIDAK LAYAK	0.10 418 4	0.07 488	0.05 687 3	0.04 389 4	0.03 351 6	0.313 347

Tabel 16. Hasil penjumlahan prioritas bersesuaian alternatif untuk DEKAN FKIP

KRITERIA	JUMLAH PERBARIS	PRIORITAS	HASIL
LAYAK	1.25339	0.666667	1.920056
TIDAK LAYAK	0.313347	0.333333	0.646681
JUMLAH			2.566737

Pada proses penentuan hasil perhitungan kelayakan untuk nilai *eigen value* diperoleh dari nilai jumlah pada tabel hasil penjumlahan prioritas bersesuaian alternatif dibagi dengan dua, sedangkan nilai dari CI diperoleh dari nilai *eigen value* dikurangi dua lalu dibagikan dengan dua atau $(\text{eigen}-2)/2$ dan nilai CR sendiri diperoleh CI/IR .

Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 17. Hasil perhitungan kelayakan

Eigen Value (Jumlah/n)	1.283368557
CI (eigen-n/n)	-0.35815721
CR (CI/IR)	-0.288964291

Berdasarkan hasil perhitungan analisa kinerja pejabat struktural dengan menggunakan metode AHP, $CR = 0.288964391 < 0.1$ maka penilaian kinerja untuk DEKAN FKIP TIDAK LAYAK karena CR atau Consistency Ratio kurang dari 0.1.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Setelah memperoleh hasil penelitian dengan menggunakan metode AHP (*Analitycal Hierarchy Procces*) dapat disimpulkan

1. AHP, menggunakan satu acuan nilai mutlak sebagai batas antara nilai-nilai konsisten dan nilai-nilai tidak konsisten.
2. Pada metode AHP seluruh kriteria penilaian diberi bobot masing-masing sesuai tingkat kepentingannya
3. Metode AHP memiliki tujuan akhir dimana dari sekian kriteria penilaian dapat diketahui tingkat kelayakan dari salah satu pegawai didasarkan dari satu nilai acuan.

4.2 Saran

Untuk penelitian selanjutnyadiharapkan dapat dikembangkan kedalam suatu sistem aplikasi sistem pendukung keputusan untuk digunakan dalam penilaian kinerja dengan metode AHP.

PUSTAKA

- AndreasHandojo, Djoni H. Setiabudi, Rachman Yunita, 2000, *Pembuatan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan untuk Proses Kenaikan Jabatan dan Perencanaan Karir pada PT. X*, Universitas Petra, Surabaya.
- Iskandar Z. Nasibu, 2009, Penerapan Metode AHP dalam Sistem Pendukung Keputusan Penempatan Karyawan Menggunakan Aplikasi Expert Choice. *Jurnal Pelangi Ilmu* Vol. Z No. 5
- Kusrini, 2007, *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*, ANDI, Yogyakarta
- Merlyana, Bahtiar Saleh Abbas, 2008 Sistem Informasi untuk Optimalisasi Produksi dan Maksimasi Keuntungan Menggunakan Metode Linear Programming, *Jurnal Piranti Warna* Vol. 11 No. 3: 370 – 387
- Raymond & Schell, 2010, *Informasi Manajemen*, Edisi ke-9 Jakarta. Indeks

- Saaty, T.K., 1980 *The Analytic Hierarchy Process*, McGraw-Hill, New York
- Sartin, 2008. Analisis Perencanaan Tenaga Kerja di Perusahaan Redrying Tembakau dengan pendekatan Linear Programming, *Jurnal Teknik Kimia* Vol. 3 No. 1.
- Supriyono, dkk., 2007, Pemilihan Pejabat Struktural dengan Metode AHP, *Seminar Nasional III SDM Teknologi Nuklir*, Yogyakarta