

BAB VI

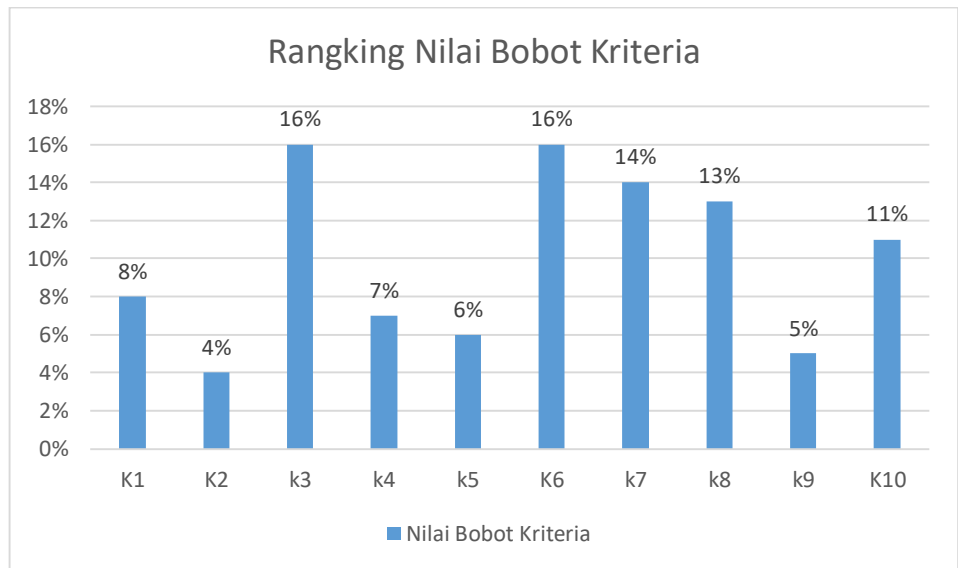
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari pembahasan diatas yang disertai dengan beberapa intrepretasi hasil, adapun hal-hal yang menjadi point penting dan dapat ditarik suatu simpulan ialah sebagai berikut :

1. Berikut adalah kriteria-kriteria yang digunakan dalam pemilihan karyawan berprestasi adalah sebagai berikut :

- K1 = Tanggung Jawab
- K2 = Loyalitas
- K3 = Attitude
- K4 = Keterampilan
- K5 = Kerjasama
- K6 = Disiplin
- K7 = Kejujuran
- K8 = Absensi
- K9 = Masa Kerja
- K10 = Loyalitas



2. Kriteria Attitude merupakan kriteria tertinggi dari ke sembilan kriteria lain dalam pemilihan karyawan terbaik dengan bobot 0.160. Berdasarkan hasil dari wawancara dengan responden, kriteria Attitude berpengaruh besar jika dibandingkan kesembilan kriteria yang lain karena dengan memiliki Attitude yang baik merupakan investasi yang penting untuk dimiliki seorang coordinator kerja yang mana akan sangat berguna dalam pemberian instruksi kerja untuk anak buahnya tidak semerta-merta, dan menciptakan suasana kerja yang baik serta kondusif. Selanjutnya kriteria Disiplin, Absensi, Pendidikan, Kejujuran, Tanggung Jawab, Kerjasama, Keterampilan, Masa Kerja dan Loyalitas.

3. Dari hasil analisa dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* dan *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* maka karyawan B yaitu Asmaul Husna mendapatkan prosentasi terbesar yaitu 0.608, Karyawan A yaitu M. Syaifuddin sebesar 0.448, Karyawan E yaitu Zenny Siska sebesar 0,399, kemudian Miftahul Amin kemudian Moch. Zazri sebesar 0,367 dan 0,044

6.2 Saran

Dari hasil pengamatan dan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diberikan saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai berikut :

6.2.1 Bagi Perusahaan

1. Dengan adanya metode AHP dan TOPSIS perusahaan dapat mengambil keputusan dalam pemilihan pegawai terbaik untuk promosi jabatan, bisa juga digunakan untuk pengambilan keputusan yang sulit. Metode AHP mampu memberisatu model tunggal yang mudah dimengerti, luwes untuk persoalan yang tak terstruktur
2. Pemilihan pegawai terbaik untuk promosi jabatan harus dilakukan dengan dengan cara yg benar dan efektif agar tidak terjadi kegagalan dalam pelaksanaannya. Pemilihan pegawai secara subjektif seringkali tidak efektif, maka harus dilakukan perhitungan didalamnya yg mendukung keputusan tersebut. Semua keputusan yang dibuat harus di sertai data data yang akurat sehingga memperoleh hasil yang terbaik bagi perusahaan.

6.2.2 Bagi Penulis Selanjutnya

1. Penambahan jumlah kriteria dan alternative nya dapat dilakukan karena bersifat dinamis, dalam arti kriteria nya tidak harus sepuluh dan jumlah alternative nya tidak harus lima, bisa berubah sesuai degan kebutuhan penelitian.
2. Proses pemilihan karyawan terbaik untuk promosi jabatan dapat diterapkan dengan kombinasi metode yang lain.