

## BAB IV

### PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

#### 4.1 Pengumpulan Data

Prosedur penelitian awal yang digunakan adalah dengan melakukan wawancara, penyebaran kuisioner, dan pengamatan langsung di lapangan. Wawancara dilakukan dengan pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti seperti Kepala Bidang, Kepala Seksi dan kepala regu. Berdasarkan hasil wawancara maka didapatkan 6 kriteria yang paling berpengaruh terhadap pemilihan pegawai terbaik untuk promosi jabatan kepala regu yaitu, Disiplin, Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Loyalitas, Prestasi Kerja dan Attitude

##### 4.1.1 Identifikasi Expert dalam Penilaian dan Penentuan Bobot untuk Pemilihan Pegawai Terbaik

Berdasarkan hasil wawancara dan penyebaran kuisioner, telah diidentifikasi dan dari hasil identifikasi tersebut kemudian kriteria diajukan kepada 3 Expert, masing-masing :

1. Bapak Mulyono SH, MM selaku Kabid Ketertiban dan Ketentraman Satpol PP Kab. Gresik.
2. Bapak Jonter Simanjuntak SH selaku Kasi Operasional Satpol PP Kab. Gresik.
3. Ibu Fransiska Dyah Ayu S.Psi, MM Kasi Pengembangan Sumber Daya dan Kapasitas Personil Satpol PP Kab. Gresik.

Ketiga orang tersebut dianggap expert, yang merupakan pimpinan atau atasan perusahaan yang mempunyai jabatan dan wewenang di bidangnya masing-masing. Bapak Mulyono SH, MM selaku Kabid Ketertiban dan Ketentraman, memiliki wewenang dan hak menilai semua pegawai yang bertanggung jawab atas pekerjaannya kepadanya. Bapak Jonter Simanjuntak SH selaku Kasi

Operasional merupakan atasan yang langsung berhubungan dengan petugas pelaksana lapangan kepala regu dan anggotanya, dan dapat melihat kinerja sehari-hari para pegawai. Ibu Fransiska Dyah Ayu S.Psi, MM Kasi Pengembangan Sumber Daya dan Kapasitas Personil merupakan atasan yang mampu membimbing, mengarahkan dan memotivasi para pegawai agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Selain itu, ketiga orang expert tersebut sudah mengenal baik bagaimana kinerja ke empat kandidat yang akan dinilai dan diajukan sebagai calon pegawai terbaik untuk promosi jabatan kepala regu, sehingga ketika saat melakukan pengisian kuisioner untuk menentukan bobot penilaian dalam pemilihan pegawai terbaik dapat meminimalkan kesalahan. Karena penilaian dari ketiga expert tersebut sangat berpengaruh terhadap hasil akhir dari kandidat atau calon mana yang berpotensi untuk diajukan sebagai pegawai terbaik untuk promosi jabatan kepala regu.

#### **4.1.2 Identifikasi Kriteria**

Dari study literatur review yang sudah dilakukan, kemudian kriteria diajukan kepada expert untuk ditentukan dan dipilih kriteria mana saja yang merupakan kriteria kunci dan representative terhadap pengembangan organisasi perusahaan. Kriteria yang digunakan adalah hasil evaluasi dari perusahaan, wawancara, dan evaluasi jurnal-jurnal. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin menurut (Hasibuan, 2002) dalam (Machabah, 2017)  
Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.
2. Kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2002) dalam (Machabah, 2017)

Pegawai mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh personality authority yang tinggi dari bawahannya.

3. Tanggung Jawab menurut (Hasibuan, 2002) dalam (Machabah, 2017)

Seorang pegawai harus mampu mengemban kepercayaan yang telah diberikan perusahaan kepada pegawainya.

4. Loyalitas menurut (Hasibuan, 2002) dalam (Machabah, 2017)

Pegawai harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

5. Prestasi Kerja menurut (Hasibuan, 2002) dalam (Machabah, 2017)

Seorang pegawai mampu bekerja secara efektif dan efisien, dan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan.

6. Attitude menurut (Hasibuan, 2002) dalam (Darmawan, 2017)

Attitude atau sikap adalah kunci. Kemauan kerja keras, simpati dan empati pada teman dan bawahan, kemauan beradaptasi, optimisme yang tinggi, semuanya berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan.

#### **4.1.3 Identifikasi Pegawai**

Setelah dilakukan identifikasi kriteria, selanjutnya adalah identifikasi pegawai yang akan menjadi calon pegawai terbaik untuk promosi jabatan kepala regu. Adapun alternatif pegawai untuk promosi jabatan dilihat dari sisi usia, masa kerja, dan pendidikan, maka alternatif calon pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.1 Data Calon Kepala Regu

Tabel 4.1 Data Karyawan Calon Kepala Regu

No	Nama	Usia	Masa Kerja	Pendidikan
1	Khoirul Anam	47 Tahun	11 Tahun	SMA
2	Maswimir Wuryono	41 Tahun	10 Tahun	SMA
3	Mochamad Askuri	46 Tahun	11 Tahun	SMA
4	Junaedi	46 Tahun	11 Tahun	SMA

Setelah melihat Tabel 4.1 Data Karyawan Calon Kepala Regu, pegawai bernama Khoirul Anam menjadi pegawai dengan umur paling tua 47 tahun memiliki masa kerja 11 tahun dan pendidikan SMA, selanjutnya Mochamad Askuri dan Junaedi masing-masing memiliki usia 46 tahun, masa kerja 11 tahun dan pendidikan terakhir SMA, dan pegawai yang terakhir Maswimir Wuryono usia 41 tahun, masa kerja 10 tahun dan pendidikan SMA.

#### 4.1.4 Penyebaran dan Pengumpulan Kuisisioner

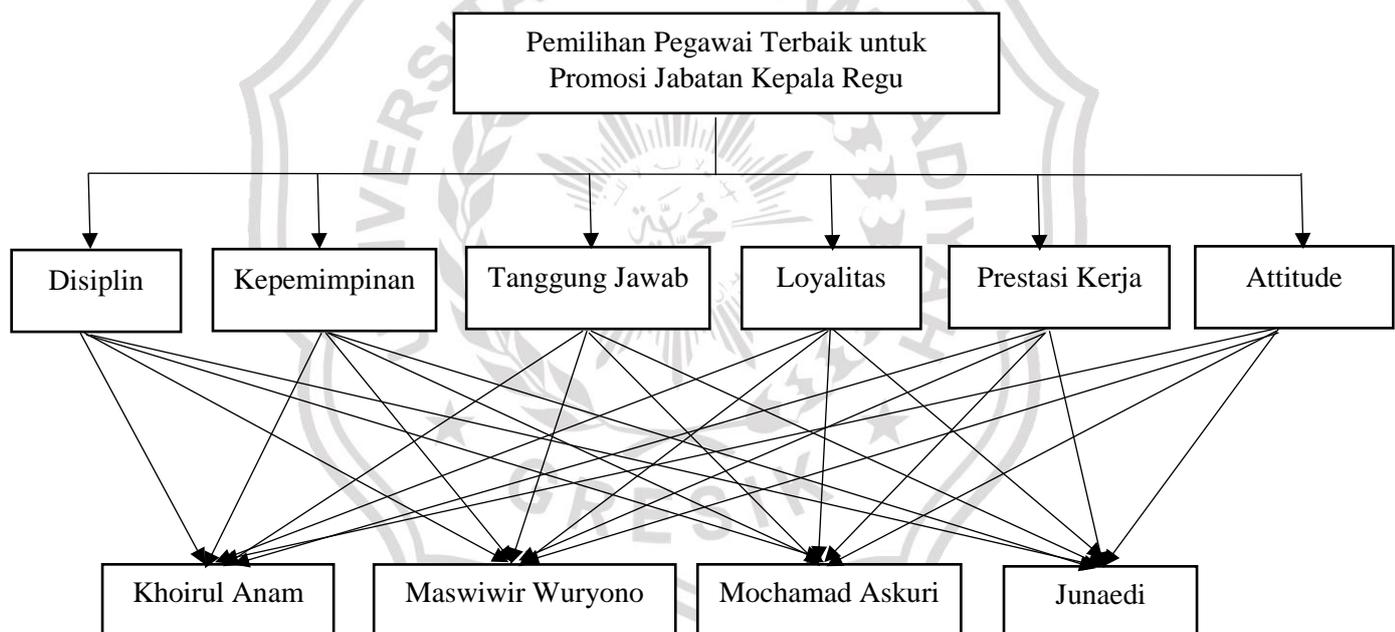
Setelah semua kriteria disusun kedalam sebuah hierarki, peneliti selanjutnya melakukan penyusunan kuisisioner yang akan disebar kepada responden agar mendapatkan tingkat kepentingan yang akan dicari. Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data menggunakan kuisisioner secara tertutup. Para responden diminta untuk membandingkan kriteria dalam mengukur kinerja pegawai terbaik dengan mengisi kuisisioner perbandingan berpasangan. Responden diminta membandingkan secara berpasangan tingkat kepentingan relatif kriteria pengukuran kinerja pegawai terbaik, karena pembobotan kriteria dianggap paling sesuai berdasarkan tingkat kepentingan dibandingkan dengan tingkat kemungkinan atau tingkat preferensi. Draft kuisisioner dapat dilihat pada lampiran 3.

## 4.2 Pengolahan Data

Setelah semua data telah dikumpulkan, maka akan dilakukan pengolahan data dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

### 4.2.1 Susunan Struktur Hierarki

Setelah semua kriteria teridentifikasi, langkah selanjutnya adalah menyusun suatu permasalahan kedalam hierarki, hal ini untuk memudahkan dalam pemahaman sebuah permasalahan, berikut ini adalah struktur hierarki pemilihan pegawai terbaik untuk promosi jabatan kepala regu yang terbentuk berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan :



Gambar 4.1 Struktur Hierarki Pemilihan Pegawai Terbaik

#### 4.2.2 Nilai Bobot Kepentingan Kriteria

Membuat matriks perbandingan berpasangan, pada tahap ini dilakukan penilaian antara satu kriteria dengan kriteria yang lain. secara garis besar prosedur metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) meliputi tahapan sebagai berikut ;

1. Matriks Perbandingan Berpasangan Antar Kriteria.

Berikut ini pemberian nilai perbandingan kriteria pada Tabel 4.2:

Tabel 4.2 Perbandingan Antar Kriteria

	<b>K1</b>	<b>K2</b>	<b>K3</b>	<b>K4</b>	<b>K5</b>	<b>K6</b>
<b>K1</b>	1	3	3	3	5	3
<b>K2</b>	0,3	1	0,3	2	3	0,3
<b>K3</b>	0,3	3	1	3	5	3
<b>K4</b>	0,3	0,5	0,3	1	3	0,3
<b>K5</b>	0,2	0,3	0,2	0,3	1	0,3
<b>K6</b>	0,3	3	0,3	3	3	1

Dimana :

K1 : Disiplin

K2 : Kepemimpinan

K3 : Tanggung Jawab

K4 : Loyalitas

K5 : Prestasi Kerja

K6 : Attitude

Setelah perbandingan matriks didapatkan, kemudian dilakukan penjumlahan dari tiap kolom. Hasil penjumlahan matriks pembobotan kriteria dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Hasil Penjumlahan Matriks Pembobotan Kriteria

	<b>K1</b>	<b>K2</b>	<b>K3</b>	<b>K4</b>	<b>K5</b>	<b>K6</b>
<b>K1</b>	1	3	3	3	5	3
<b>K2</b>	0,3	1	0,3	2	3	0,3
<b>K3</b>	0,3	3	1	3	5	3
<b>K4</b>	0,3	0,5	0,3	1	3	0,3
<b>K5</b>	0,2	0,3	0,2	0,3	1	0,3
<b>K6</b>	0,3	3	0,3	3	3	1
<b>Jumlah</b>	2,5	10,8	5,2	12,3	20,0	8,0

## 2. Normalisasi Matriks Kriteria

Setelah dilakukan penjumlahan setiap kolom kriteria pada Tabel 4.3, selanjutnya membagi nilai kolom baris dengan jumlah kolom yang telah dijumlahkan. Maka akan diperoleh baris dengan jumlah kolom yang telah dijumlahkan. Maka akan diperoleh bobot kriteria yang dinormalisasikan.

Tabel 4.4 Normalisasi Nilai Matriks

	<b>K1</b>	<b>K2</b>	<b>K3</b>	<b>K4</b>	<b>K5</b>	<b>K6</b>	<b>Bobot</b>
<b>K1</b>	0,39	0,28	0,58	0,24	0,25	0,38	0,35
<b>K2</b>	0,13	0,09	0,06	0,16	0,15	0,04	0,11
<b>K3</b>	0,13	0,28	0,19	0,24	0,25	0,38	0,24
<b>K4</b>	0,13	0,05	0,06	0,08	0,15	0,04	0,09
<b>K5</b>	0,08	0,03	0,04	0,03	0,05	0,04	0,04
<b>K6</b>	0,13	0,28	0,06	0,24	0,15	0,13	0,17
<b>Jumlah</b>	1	1	1	1	1	1	1

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan kriteria mana yang menjadi kriteria terbesar sampai dengan terkecil. Kriteria Disiplin memiliki nilai tertinggi pertama yaitu sebesar (0,35),

Tanggung Jawab (0,24), Attitude (0,17), Kepemimpinan (0,11), loyalitas (0,09) dan Prestasi Kerja (0,04)

#### 4.2.3 Perhitungan Index Consistency & Consistency Ratio

Setelah diketahui nilai bobot dari setiap kriteria maka selanjutnya dapat dilakukan uji inconsistensi untuk mengetahui apakah data tersebut konsisten atau tidak. Berikut cara perhitungan uji inconsistensi dari bobot kriteria.

$$\begin{aligned}\lambda_{Maks} &= (2,533 \times 0,35) + (10,833 \times 0,11) + (5,2 \times 0,24) + (12,333 \times \\ &0,09) + (20 \times 0,04) + (8 \times 0,17) \\ &= 6,594\end{aligned}$$

$$\text{Consistency Index (CI)} = \frac{\lambda_{maksimum} - n}{n - 1} = \frac{6,594 - 6}{6 - 1} = 0,1188$$

$$\begin{aligned}\text{Consistency Ratio (CR)} &= \frac{CI}{RI} \\ &= \frac{0,1188}{1,24} = 0,09\end{aligned}$$

Setelah dilakukan perhitungan, karena nilai Consistency Ratio (CR) < 0,1 maka penelitian responden terhadap perbandingan berpasangan antar kriteria dapat dikatakan konsisten.

#### 4.2.4 Perbandingan Berpasangan Alternatif Pegawai Terbaik

##### 4.2.4.1 Penilaian Bobot Kriteria Disiplin

Berikut ini adalah hasil dari perhitungan menggunakan software expert choice 11 bobot kriteria Disiplin dari hasil kuisisioner pada lampiran 3 yang telah diisi oleh para responden, Tabel 4.5 berikut merupakan hasil perhitungan bobot alternatif terhadap kriteria Disiplin.

Tabel 4.5 Hasil Bobot Kriteria Disiplin

No	Kriteria Disiplin	Bobot
1	Khoirul Anam	0,183
2	Maswiwir Wuryono	0,483
3	M Askuri	0,105
4	Junaedi	0,229

Setelah melakukan running menggunakan software expert choice 11, calon pegawai no 2 bernama Maswiwir Wuryono memperoleh bobot tertinggi yaitu sebesar 0.483, jika dibandingkan dengan ketiga calon yang lain, dengan Inconsistensy Ratio sebesar 0,05.

Cara menghitung bobot alternatif pegawai dari matrik perbandingan berpasangan terhadap kriteria Disiplin yaitu dari nilai Alternatif pertama atas nama Khoirul Anam, dibagi dengan jumlah keseluruhan alternatif, seperti pada Tabel 4.6 contoh perhitungannya yaitu,

$$\frac{1}{6,33} = 0,158$$

Tabel 4.6 merupakan perhitungan dan penjumlahan matriks perbandingan berpasangan alternatif terhadap kriteria disiplin.

Tabel 4.6 Penjumlahan Matriks Alternatif Terhadap Kriteria Disiplin

Nama	Khoirul A	Mswiwir W	M Askuri	Junaedi
<b>Khoirul A</b>	1	0.333	3	0.5
<b>Maswiwir W</b>	3	1	3	3
<b>M Askuri</b>	0.333	0.333	1	0.5
<b>Junaedi</b>	2	0.333	2	1
<b>Jumlah</b>	6.333	2	9	5

Untuk contoh cara mencari bobot untuk alternatif pegawai atas nama khoirul Anam terhadap kriteria disiplin yaitu,

$$\lambda \text{ Maks} = \frac{0,158 + 0,167 + 0,333 + 0,1}{4} = 0,183$$

Perhitungan hasil bobot alternatif terhadap kriteria Disiplin Setelah dilakukan penjumlahan nilai matriks perbandingan berpasangan, didapatkan hasil bobot alternatif terhadap kriteria disiplin seperti Tabel 4.7 dibawah ini.

Tabel 4.7 Perhitungan Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Disiplin

Nama	Khoirul A	Maswiwir W	M Askuri	Junaedi	Bobot
<b>Khoirul A</b>	0.158	0.167	0.333	0.1	0.183
<b>Maswiwir W</b>	0.474	0.500	0.333	0.6	0.483
<b>M Askuri</b>	0.053	0.167	0.111	0.1	0.105
<b>Junaedi</b>	0.316	0.167	0.222	0.2	0.229
<b>Jumlah</b>	1	1	1	1	1

Selanjutnya tahap-tahap dan hasil perhitungan menggunakan software expert choice 11 selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 4.

#### 4.2.4.2 Penilaian Bobot Kriteria Kepemimpinan

Berikut ini adalah hasil dari perhitungan menggunakan software expert choice 11 bobot kriteria Kepemimpinan dari hasil kuisioner pada lampiran 3 yang telah diisi oleh para responden, Tabel 4.8 berikut merupakan hasil perhitungan bobot alternatif terhadap kriteria Kepemimpinan.

Tabel 4.8 Hasil Bobot Kriteria Kepemimpinan

No	Kriteria Disiplin	Bobot
1	Khoirul Anam	0,271
2	Maswiwir Wuryono	0,418
3	M Askuri	0,120
4	Junaedi	0,191

Setelah dilakukan proses pengolahan data menggunakan software expert choice 11 dalam hal kriteria kepemimpinan, calon pegawai terbaik atas nama Maswiwir Wuryono memperoleh bobot tertinggi yaitu sebesar 0.418, dengan Inconsistency Ratio sebesar 0,04.

Sebagai contoh cara menghitung bobot alternatif pegawai dari matrik perbandingan berpasangan terhadap kriteria Kepemimpinan yaitu dari nilai Alternatif pertama atas nama Khoirul Anam dibagi dengan jumlah keseluruhan alternatif seperti,

$$\frac{1}{4} = 0,25$$

Tabel 4.9 merupakan nilai penjumlahan matriks perbandingan berpasangan alternatif terhadap kriteria Kepemimpinan.

Tabel 4.9 Penjumlahan Matriks Alternatif Terhadap Kriteria Kepemimpinan

Nama	Khoirul A	Mswiwir W	M Askuri	Junaedi
<b>Khoirul A</b>	1	0.5	2	2
<b>Maswiwir W</b>	2	1	3	2
<b>M Askuri</b>	0.5	0.333	1	0.5
<b>Junaedi</b>	0.5	0.5	2	1
<b>Jumlah</b>	4	2.333	8	5.5

Contoh cara mencari bobot untuk alternatif pegawai atas nama khoirul Anam terhadap kriteria kepemimpinan

$$\lambda \text{ Maks} = \frac{0,25 + 0,214 + 0,25 + 0,364}{4} = 0,271$$

Perhitungan hasil bobot alternatif terhadap kriteria Disiplin Setelah dilakukan penjumlahan nilai matriks perbandingan berpasangan, didapatkan hasil bobot alternatif terhadap kriteria Kepemimpinan seperti Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10 Perhitungan Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Kepemimpinan

Nama	Khoirul A	Maswiwir W	M Askuri	Junaedi	Bobot
<b>Khoirul A</b>	0.25	0.214	0.25	0.364	0.271
<b>Maswiwir W</b>	0	0.429	0.375	0.364	0.418
<b>M Askuri</b>	5	0.143	0.125	0.091	0.120
<b>Junaedi</b>	0.125	0.214	0.25	0.182	0.191
<b>Jumlah</b>	1	1	1	1	1

Selanjutnya tahap-tahap dan hasil perhitungan menggunakan software expert choice 11 selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 4.

#### 4.2.4.3 Penilaian Bobot Kriteria Tanggung Jawab

Berikut ini adalah hasil dari perhitungan menggunakan software expert choice 11 bobot kriteria Tanggung Jawab dari hasil kuisioner pada lampiran 3 yang telah diisi oleh para responden, Tabel 4.11 dibawah ini merupakan hasil perhitungan bobot alternatif terhadap kriteria Tanggung Jawab.

Tabel 4.11 Hasil Bobot Kriteria Tanggung Jawab

No	Kriteria Disiplin	Bobot
1	Khoirul Anam	0,270
2	Maswiwir Wuryono	0,430
3	M Askuri	0,123
4	Junaedi	0,177

Setelah melakukan running menggunakan software expert choice 11, calon pegawai terbaik untuk promosi jabatan kepala regu no 2 bernama Maswiwir Wuryono memperoleh bobot tertinggi yaitu sebesar 0.430, jika dibandingkan dengan ketiga calon yang lain, dengan Inconsistency Ratio sebesar 0,09.

Sebagai contoh cara menghitung bobot alternatif pegawai dari matrik perbandingan berpasangan terhadap kriteria Tanggung Jawab yaitu dari nilai Alternatif pertama atas nama Khoirul Anam dibagi dengan jumlah keseluruhan alternatif seperti

$$\frac{1}{3,833} = 0,261$$

Tabel 4.12 dibawah ini merupakan nilai penjumlahan matriks perbandingan berpasangan antara alternatif terhadap kriteria Tanggung Jawab.

Tabel 4.12 Penjumlahan Matriks Alternatif Terhadap Kriteria Tanggung Jawab

Nama	Khoirul A	Mswiwir W	M Askuri	Junaedi
<b>Khoirul A</b>	1	0.5	2	3
<b>Maswiwir W</b>	2	1	2	2
<b>M Askuri</b>	0.5	0.5	1	0.5
<b>Junaedi</b>	0.333	0.5	2	1
<b>Jumlah</b>	3.833	2.5	7	6.5

Contoh cara mencari bobot untuk alternatif pegawai atas nama khoirul Anam terhadap kriteria Tanggung Jawab.

$$\lambda \text{ Maks} = \frac{0,261 + 0,2 + 0,286 + 0,462}{4} = 0,270$$

Nilai dari perhitungan bobot alternatif terhadap kriteria Tanggung Jawab setelah dilakukan penjumlahan matriks perbandingan berpasangan dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13 Perhitungan Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Tanggung Jawab

Nama	Khoirul A	Maswiwir W	M Askuri	Junaedi	Bobot
<b>Khoirul A</b>	0.261	0.2	0.286	0.462	0.270
<b>Maswiwir W</b>	0.522	0.4	0.286	0.308	0.430
<b>M Askuri</b>	0.130	0.2	0.143	0.077	0.123
<b>Junaedi</b>	0.087	0.2	0.286	0.154	0.177
<b>Jumlah</b>	1	1	1	1	1

Selanjutnya tahap-tahap dan hasil perhitungan menggunakan software expert choice 11 selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 4.

#### 4.2.4.4 Penilaian Bobot Kriteria Loyalitas

Berikut ini adalah hasil dari perhitungan menggunakan software expert choice 11 bobot kriteria Loyalitas dari hasil kuisioner pada lampiran 3 yang telah diisi oleh para responden, Tabel 4.14 dibawah ini adalah nilai bobot alternatif terhadap kriteria Loyalitas setelah dilakukan perhitungan.

Tabel 4.14 Hasil Bobot Kriteria Loyalitas

No	Kriteria Disiplin	Bobot
1	Khoirul Anam	0,281
2	Maswiwir Wuryono	0,442
3	M Askuri	0,112
4	Junaedi	0,165

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software expert choice 11, didapatkan hasil calon pegawai terbaik untuk promosi jabatan kepala regu bernama Maswiwir Wuryono memperoleh bobot paling tinggi yaitu sebesar 0.442, dengan Inconsistency Ratio sebesar 0,07.

Sebagai contoh cara menghitung bobot alternatif pegawai dari matrik perbandingan berpasangan terhadap kriteria Loyalitas yaitu dari nilai Alternatif pertama atas nama Khoirul Anam dibagi dengan jumlah keseluruhan alternatif seperti

$$\frac{1}{3,833} = 0,261$$

Tabel 4.15 merupakan nilai perhitungan dari matriks perbandingan berpasangan antar alternatif terhadap kriteria Loyalitas

Tabel 4.15 Penjumlahan Matriks Alternatif Terhadap Kriteria Loyalitas

Nama	Khoirul A	Mswiwir W	M Askuri	Junaedi
<b>Khoirul A</b>	1	0.5	3	2
<b>Maswiwir W</b>	2	1	3	2
<b>M Askuri</b>	0.333	0.333	1	0.5
<b>Junaedi</b>	0.5	0.5	2	1
<b>Jumlah</b>	3.833	2.333	9	5.5

Contoh cara mencari bobot untuk alternatif pegawai atas nama khoirul Anam terhadap kriteria loyalitas

$$\lambda \text{ Maks} = \frac{0,261 + 0,214 + 0,333 + 0,364}{4} = 0,281$$

Hasil dari penjumlahan matriks perbandingan berpasangan antar alternatif terhadap kriteria Loyalitas didapatkan bobot alternatif seperti pada Tabel 4.16 dibawah ini.

Tabel 4.16 Perhitungan Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Loyalitas

Nama	Khoirul A	Maswiwir W	M Askuri	Junaedi	Bobot
<b>Khoirul A</b>	0.261	0.214	0.333	0.364	0.281
<b>Maswiwir W</b>	0.522	0.429	0.333	0.364	0.442
<b>M Askuri</b>	0.087	0.143	0.111	0.091	0.112
<b>Junaedi</b>	0.130	0.214	0.222	0.182	0.165
<b>Jumlah</b>	1	1	1	1	1

Selanjutnya tahap-tahap dan hasil perhitungan menggunakan software expert choice 11 selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 4.

#### 4.2.4.5 Penilaian Bobot Kriteria Prestasi Kerja

Berikut ini adalah hasil dari perhitungan menggunakan software expert choice 11 bobot kriteria Prestasi Kerja dari hasil kuisioner pada lampiran 3 yang telah diisi oleh para responden, Tabel 4.17 berikut ini merupakan nilai bobot alternatif terhadap kriteria Prestasi Kerja.

Tabel 4.17 Hasil Bobot Kriteria Prestasi Kerja

No	Kriteria Disiplin	Bobot
1	Khoirul Anam	0,311
2	Maswiwir Wuryono	0,441
3	M Askuri	0,094
4	Junaedi	0,154

Setelah melakukan running menggunakan software expert choice 11, calon pegawai terbaik untuk promosi jabatan kepala regu no 2 bernama Maswiwir Wuryono memperoleh bobot tertinggi yaitu sebesar 0.441, dengan Inconsistency Ratio sebesar 0,03.

Sebagai contoh cara menghitung bobot alternatif pegawai dari matrik perbandingan berpasangan terhadap kriteria Prestasi Kerja yaitu dari nilai Alternatif pertama atas nama Khoirul Anam dibagi dengan jumlah keseluruhan alternatif seperti

$$\frac{1}{3,833} = 0,261$$

Tabel 4.18 adalah hasil nilai penjumlahan matriks perbandingan berpasangan antar alternatif terhadap kriteria Prestasi Kerja.

Tabel 4.18 Penjumlahan Matriks Alternatif Terhadap Kriteria Prestasi Kerja

Nama	Khoirul A	Mswiwir W	M Askuri	Junaedi
<b>Khoirul A</b>	1	0.5	3	2
<b>Maswiwir W</b>	2	1	3	3
<b>M Askuri</b>	0.333	0.333	1	0.5
<b>Junaedi</b>	0.5	0.333	2	1
<b>Jumlah</b>	3.833	2.167	9	6.5

Contoh cara mencari bobot untuk alternatif pegawai atas nama khoirul Anam terhadap alternatif prestasi kerja

$$\lambda \text{ Maks} = \frac{0,261 + 0,231 + 0,333 + 0,308}{4} = 0,311$$

Setelah dilakukan penjumlahan matriks perbandingan berpasangan didapatkan nilai bobot alternatif terhadap kriteria Prestasi seperti pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19 Perhitungan Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Prestasi Kerja

Nama	Khoirul A	Maswiwir W	M Askuri	Junaedi	Bobot
<b>Khoirul A</b>	0.261	0.231	0.333	0.308	0.311
<b>Maswiwir W</b>	0.522	0.462	0.333	0.462	0.441
<b>M Askuri</b>	0.087	0.154	0.111	0.077	0.094
<b>Junaedi</b>	0.130	0.154	0.222	0.154	0.154
<b>Jumlah</b>	1	1	1	1	1

Selanjutnya tahap-tahap dan hasil perhitungan menggunakan software expert choice 11 selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 4.

#### 4.2.4.6 Penilaian Bobot Kriteria Attitude

Berikut ini adalah hasil dari perhitungan menggunakan software expert choice 11 bobot kriteria Attitude dari hasil kuisioner pada lampiran 3 yang telah diisi oleh para responden, Tabel 4.20 merupakan nilai bobot alternatif terhadap kriteria Attitude.

Tabel 4.20 Hasil Bobot Kriteria Attitude

No	Kriteria Disiplin	Bobot
1	Khoirul Anam	0,273
2	Maswimir Wuryono	0,437
3	M Askuri	0,110
4	Junaedi	0,180

Setelah dilakukan proses pengolahan data menggunakan software expert choice 11, calon pegawai terbaik untuk promosi jabatan kepala regu no 2 bernama Maswimir Wuryono memperoleh bobot tertinggi yaitu sebesar 0.437, dengan Inconsistency Ratio sebesar 0,05.

Sebagai contoh cara menghitung bobot alternatif pegawai dari matrik perbandingan berpasangan terhadap kriteria Attitude yaitu dari nilai Alternatif pertama atas nama Khoirul Anam dibagi dengan jumlah keseluruhan alternatif seperti

$$\frac{1}{5} = 0,2$$

Tabel 4.21 merupakan hasil perhitungan dan penjumlahan matriks perbandingan berpasangan antar alternatif terhadap kriteria Attitude.

Tabel 4.21 Penjumlahan Matriks Alternatif Terhadap Kriteria Attitude

Nama	Khoirul A	Mswiwir W	M Askuri	Junaedi
<b>Khoirul A</b>	1	0.333	2	2
<b>Maswiwir W</b>	3	1	3	2
<b>M Askuri</b>	0.5	0.333	1	0.333
<b>Junaedi</b>	0.5	0.5	3	1
<b>Jumlah</b>	5	2.167	9	5.333

Contoh cara mencari bobot untuk alternatif pegawai atas nama khoirul Anam terhadap kriteria attitude

$$\lambda \text{ Maks} = \frac{0,2 + 0,154 + 0,222 + 0,375}{4} = 0,273$$

Setelah dilakukan penjumlahan matriks perbandingan berpasangan didapatkan hasil bobot alternatif terhadap kriteria Attitude seperti pada Tabel 4.22 dibawah ini.

Tabel 4.22 Perhitungan Bobot Alternatif Terhadap Kriteria Attitude

Nama	Khoirul A	Maswiwir W	M Askuri	Junaedi	Bobot
<b>Khoirul A</b>	0.200	0.154	0.222	0.375	0.273
<b>Maswiwir W</b>	0.600	0.462	0.333	0.375	0.437
<b>M Askuri</b>	0.100	0.154	0.111	0.063	0.110
<b>Junaedi</b>	0.100	0.231	0.333	0.188	0.180
<b>Jumlah</b>	1	1	1	1	1

Selanjutnya tahap-tahap dan hasil perhitungan menggunakan software expert choice 11 selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 4.

### 4.3 Penentuan Urutan Pegawai Terbaik Untuk Promosi Jabatan

Langkah selanjutnya setelah semua data telah dikumpulkan, dilakukan perhitungan bobot dan uji konsistensi yaitu penentuan urutan atau ranking pegawai terbaik untuk promosi jabatan kepala regu.

#### 4.3.1 Pengolahan Data Urutan Pegawai Terbaik

Dari nilai bobot yang dihasilkan oleh matriks perbandingan alternatif pada setiap kriteria didapatkan matriks bobot alternatif terhadap kriteria/keputusan dari metode AHP, Tabel 4.23 merupakan hasil perhitungan bobot semua alternatif.

Tabel 4.23 Pengolahan Data Alternatif Terhadap Kriteria

	<b>Khoirul Anam</b>	<b>Maswiwir</b>	<b>Askuri</b>	<b>Junaedi</b>	<b>Bobot</b>
<b>Disiplin</b>	0,189	0,477	0,108	0,226	0,35
<b>Kepemimpinan</b>	0,269	0,417	0,121	0,193	0,11
<b>Tanggung Jawab</b>	0,302	0,379	0,138	0,182	0,24
<b>Loyalitas</b>	0,293	0,412	0,108	0,187	0,09
<b>Prestasi Kerja</b>	0,283	0,445	0,107	0,165	0,04
<b>Attitude</b>	0,238	0,442	0,107	0,213	0,17

Contoh perhitungan bobot Alternatif pertama atas nama Khoirul Anam terhadap semua kriteria pada data Tabel 4.23 sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\lambda_{\text{Maks}} &= (0,189 \times 0,35) + (0,269 \times 0,11) + (0,302 \times 0,24) + (0,293 \times \\ &0,09) + (0,283 \times 0,04) + (0,238 \times 0,17) \\ &= 0,242\end{aligned}$$

Setelah dilakukan pengolahan dan perhitungan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP), didapatkan hasil alternative pertama atas nama Khoirul Anam mendapatkan nilai 0,242, alternative kedua atas nama Maswiwir

Wuryono mendapatkan nilai 0.450, alternative ketiga atas nama M Askuri mendapatkan nilai 0.112 dan alternative yang terakhir atas nama Junaedi mendapatkan nilai 0.112.

Nilai yang didapat semua alternative didapat dari perhitungan terhadap semua kriteria yang telah ditentukan, yaitu Disiplin, Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Loyalitas, Prestasi Kerja dan Attitude.

Selanjutnya tahap-tahap dan hasil perhitungan menggunakan software expert choice 11 selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 4.

