

PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI PENENTUAN PRESTASI KARYAWAN TELKOM DIVRE IV BERBASIS DSS DENGAN MENGUNAKAN METODE AHP

**Sindhu Rakasiwi, S.Kom, M.Kom
Sri Wahyuning, S.Kom, M.Si**

Email : sindhu@stekom.ac.id

Sekolah Tinggi Elektronika dan Komputer (STEKOM) Semarang

Abstract

PT. Telkom Regional Division IV Semarang is a large telecommunications company which has many employees. Information rapid, complete and accurate is needed in the process of determining the performance of employees. However, the use of computers is still relatively less than perfect and adequate in determining achievement so there are no barriers.

In this study the parameters that researchers use to analyze problems determination of employee achievement of Telkom Regional Division IV is Strategic Orientation, Organizational Awareness, Learning Ability, Action Management, and Decision Making. Of the five parameters which later can be used to analyze whether the good performance of employees or do not.

With the decision support system using AHP method has been petrified solve problems and assist the HR in decision-making to determine employee performance becomes more accurate.

Keywords: ahp, dss, employee performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT. Telekomunikasi Indonesia. Berdiri pada tahun 1991, yang selanjutnya disebut TELKOM atau Perseroan, merupakan perusahaan informasi dan komunikasi (infocom) serta penyediaan jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap (full service and network provider) yang terbesar di Indonesia. Pada PT. Telkom menyediakan jasa telepon tetap kabel (fixed wire line), jasa telepon tetap nirkabel (fixed wireless), jasa telepon bergerak (mobile services), data & internet serta jasa multimedia lainnya. Dan network & interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui perusahaan asosiasi.

Dalam pengolahan data, PT. Telkom terutama PT. Telkom Divre IV Semarang bagian SDM, masih ada yang menggunakan spread sheet pada program Microsoft Excel yang terlihat sangat kurang efektif dan efisien.

Dalam hal ini, spread sheet tidak dapat lagi memenuhi syarat ketepatan waktu, kecepatan, dan ketelitian pengelolaan data dalam jumlah yang besar. Sedangkan PT. Telkom Divre IV Semarang memiliki banyak karyawan yang harus ditentukan prestasinya dan harus didata pada bagian SDM, yang kesemuanya itu memerlukan waktu yang cukup lama untuk memprosesnya karena harus melihat tabel-tabel dalam bentuk excel yang sangat banyak. Padahal, data-data tersebut digunakan untuk menentukan prestasi karyawan. Hal seperti ini memiliki kerawanan, jika salah memasukan data. Selain itu juga, kurang efektif dalam menentukan prestasi karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom Divre IV Semarang. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode AHP, metode ini dapat memecahkan

masalah kompleks, dimana kriteria yang diambil lebih dari satu. Selain itu, metode AHP mempunyai kemampuan untuk memecahkan masalah yang multi objektif dan multi kriteria berdasar perbandingan preferensi dari setiap elemen dalam hierarki.

Sistem Informasi berbasis DSS dengan metode AHP dikembangkan untuk membantu manager SDM dalam menentukan prestasi karyawan. Sistem Informasi berbasis DSS dengan metode AHP adalah sistem informasi berbasis komputer yang dipakai untuk mendukung pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Suatu system komputer yang mengolah data menjadi informasi untuk pengambilan keputusan dari masalah semi-terstruktur yang spesifik yang bersumber dari analisa ad hoc data, pemodelan keputusan, berorientasi keputusan, orientasi perencanaan masa depan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang telah diajukan, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengembangan Sistem Informasi berbasis DSS dengan menggunakan metode AHP ini bisa membantu manager SDM dalam menentukan prestasi karyawan?
2. Bagaimanakah penggunaan Sistem Informasi berbasis DSS dengan menggunakan metode AHP ini bisa lebih efektif dalam mengurangi biaya dan lebih cepat dalam menentukan prestasi karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan pembatasan masalah, maka dapat dideskripsikan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengembangan Sistem Informasi berbasis DSS dengan menggunakan metode AHP ini bisa membantu manager SDM dalam mengambil keputusan menentukan prestasi karyawan.
2. Dapat mengembangkan Sistem Informasi berbasis DSS dengan menggunakan metode AHP agar lebih efektif dalam menentukan prestasi karyawan

TINJAUAN MASALAH

A. Data dan Informasi

Data dan informasi merupakan hal yang penting dalam membentuk sebuah sistem.

1) Pengertian Data

Menurut Gordon B. Davis data adalah bahan baku informasi, didefinisikan sebagai kelompok teratur simbol-simbol yang mewakili kuantitas, tindakan, benda, dan sebagainya. Data terbentuk dari karakter, dapat berupa alfabet, angka, maupun simbol khusus seperti *, \$ dan / [2].

2) Pengertian Informasi

Informasi merupakan hasil pengolahan data menjadi bentuk yang lebih berguna bagi yang menerimanya yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian tertentu dan dapat digunakan sebagai alat bantu pengambilan keputusan.

Menurut McFadden (1999), informasi sebagai data yang telah diproses sedemikian rupa sehingga

meningkatkan pengetahuan seseorang yang menggunakan data tersebut.

Menurut Gordon, B. Davis (1999), informasi adalah data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang sangat berarti bagi si penerima dan mempunyai nilai yang nyata atau dapat dirasakan keputusan-keputusan yang sekarang dan akan datang [2].

Untuk mendapatkan informasi yang baik, kuliatas informasi tergantung tiga hal sebagai berikut :

1. Relevan

Suatu informasi harus memberi manfaat bagi pemakai.

2. Akurasi

Informasi harus bebas dari kesalahan, tidak menyesatkan dan harus jelas mencerminkan maksudnya.

3. Tepat Waktu

Informasi yang dihasilkan dari suatu proses pengolahan data, datanya tidak boleh terlambat. Informasi yang sudah usang tidak mempunyai nilai.

B. Sistem

Sistem berasal dari bahasa Latin (*systēma*) dan bahasa Yunani (*sustēma*) adalah suatu kesatuan yang terdiri dari komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi.

Istilah ini sering dipergunakan untuk menggambarkan suatu set entitas yang berinteraksi, di mana suatu model matematika seringkali bisa dibuat.

Menurut *Remond cleod, Jr (1998)* sistem adalah sekelompok elemen-elemen yang terintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai tujuan.

Sistem juga merupakan kesatuan bagian-bagian yang saling berhubungan yang berada dalam suatu wilayah serta memiliki item-item penggerak, contoh umum misalnya seperti negara. Negara merupakan suatu kumpulan dari beberapa elemen kesatuan lain seperti provinsi yang saling berhubungan sehingga membentuk suatu negara dimana yang berperan sebagai penggerak yaitu rakyat yang berada dinegara tersebut.

Kata "sistem" banyak sekali digunakan dalam percakapan sehari-hari, dalam forum diskusi maupun dokumen ilmiah. Kata ini digunakan untuk banyak hal, dan pada banyak bidang pula, sehingga maknanya menjadi beragam. Dalam pengertian yang paling umum, sebuah sistem adalah sekumpulan benda yang memiliki hubungan di antara mereka.

Elemen-elemen yang menyusun sebuah sistem adalah :

- Tujuan
Merupakan suatu tujuan dari sistem tersebut yang dapat berupa tujuan usaha, kebuuhan, masalah, dan prosedur pencapaian tujuan.
- Batasan
Merupakan batasan-batasan yang ada dalam mencapai tujuan dari sistem dimana batasan itu dapat berupa peraturan-peraturan, biaya-biaya, personil, peralatan.
- Kontrol
Merupakan pengawas dari pelaksanaan pencapaian tujuan sistem, yang dapat berupa kontrol masukan data atau input, control keluaran data atau output atau kontrol pengoperasian.

- Input
Merupakan bagian dari sistem yang bertugas untuk menerima data masukan dimana dapat berupa asal masukan, frekuensi masukan, jenis pemasukan data.
Atau Segala sesuatu yang masuk ke dalam sistem dan selanjutnya menjadi bahan untuk diproses.
- Proses
Yaitu bagian dari sistem yang bertugas sebagai pemroses masukan data yang dapat berupa klasifikasi, peringkasan dan pencarian.

C. **Decision Support Sistem (DSS)**

Dalam buku Turban, Potter (2005, p321) yang berjudul Introduction to Information Technology, disebutkan bahwa "Decision Support System (DSS) a computer-based that combines model and data to provide support for decision makers in solving semi structured or interdependent problems with extensive user involvement."

Decision Support System (DSS) atau Sistem Pendukung Keputusan (SPK) secara umum didefinisikan sebagai sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan baik kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan pengkomunikasian untuk masalah semi-terstruktur. Secara khusus, SPK didefinisikan sebagai sebuah sistem yang mendukung kerja seorang manajer maupun sekelompok manajer dalam memecahkan masalah semi-terstruktur dengan cara memberikan informasi ataupun usulan menuju

pada keputusan tertentu (Hermawan, 2005).

Pembuatan keputusan merupakan fungsi seorang manajer. Kegiatan pembuatan keputusan meliputi pengidentifikasian masalah, pencarian alternatif penyelesaian masalah, evaluasi dari alternatif-alternatif tersebut dan pemilihan alternatif keputusan yang terbaik. Kemampuan seorang manajer dalam membuat keputusan dapat ditingkatkan apabila ia mengetahui dan menguasai teori dan teknik pembuatan keputusan. Dengan peningkatan kemampuan manajer dalam pembuatan keputusan diharapkan dapat ditingkatkan kualitas keputusan yang dibuatnya, dan hal ini tentu akan meningkatkan efisiensi kerja manajer yang bersangkutan.

Pada awalnya Turban & Aronson (1998), mendefinisikan sistem penunjang keputusan (Decision Support Systems – DSS) sebagai sistem yang digunakan untuk mendukung dan membantu pihak manajemen melakukan pengambilan keputusan pada kondisi semi terstruktur dan tidak terstruktur. Pada dasarnya konsep DSS hanyalah sebatas pada kegiatan membantu para manajer melakukan penilaian serta menggantikan posisi dan peran manajer.

Konsep DSS pertama kali diperkenalkan pada awal tahun 1970-an oleh Michael Scott Morton, yang dikenal dengan istilah “Management Decision System”. Konsep DSS merupakan sebuah sistem interaktif berbasis komputer yang membantu pembuatan keputusan memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang bersifat tidak terstruktur dan semi terstruktur. DSS

dirancang untuk menunjang tahapan pembuatan keputusan, dimulai dari tahapan mengidentifikasi masalah, memilih data relevan, menentukan pendekatan yang digunakan dalam proses pembuatan keputusan sampai pada kegiatan mengevaluasi pemilihan alternatif.

Pada dasarnya sistem pendukung keputusan adalah sistem yang tidak bisa dipisahkan dari teknologi komputer hampir mustahil ketika sistem pendukung keputusan tidak melibatkan teknologi didalam proses pengambil keputusannya yaitu komputer, secara umum sistem pendukung keputusan berfungsi untuk membantu dalam pengambilan keputusan secara efektif dimana nantinya permasalahan yang dihadapi dapat dengan cepat mendapat solusinya.

Menurut Kendal dan Kendal, 2002, Decision Support System (DSS) atau sistem pendukung keputusan hampir sama dengan sistem informasi manajemen tradisional karena keduanya sama-sama tergantung pada basisdata sebagai sumber data dimana DSS menekankan pada fungsi pendukung pembuatan keputusan diseluruh tahap-tahapnya, walaupun keputusan aktual masih tetap wewenang eksekutif sebagai pembuat keputusan.

Tahapan Sistem Informasi Berbasis DSS ada enam tahapan adalah sebagai berikut :

1. Studi Literatur. Penulisan dimulai dengan studi kepustakaan yaitu proses pengumpulan bahan referensi dari buku, artikel, paper, jurnal, makalah, maupun situs internet mengenai DSS, metode AHP serta beberapa referensi

- lainnya untuk menunjang pencapaian tujuan penelitian).
2. Analisis Data dengan Penelitian ke Lapangan (Field Research). Pada tahap ini dilakukan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data secara langsung dari perusahaan melalui riset lapangan
 - a. Pengumpulan sampel dokumentasi
 - b. Mewawancara pihak yang berkompeten.
 3. Merancang Desain Sistem . Desain yang dirancang adalah desain user interface dan struktur program Sistem Penentuan Prestasi Karyawan.
 4. Implementasi Sistem. Sistem diimplementasikan dalam bentuk web menggunakan bahasa pemrograman Macromedia Dreamweaver.
 5. Pengujian dan Analisis Sistem. Pada tahap ini akan dilakukan pengujian sistem, untuk mencari kesalahan-kesalahan sehingga dapat diperbaiki. Kemudian akan dilakukan analisis terhadap fokus permasalahan penelitian, apakah sudah sesuai seperti yang diinginkan.
 6. Dokumentasi Sistem. Pembuatan laporan Penelitian lengkap dengan analisis yang didapatkan.

D. Analytical Hierarchy Process (AHP)

Pada dasarnya, proses pengambilan keputusan adalah memilih suatu alternatif. *Analytical Hierarchy Process* (AHP) umumnya digunakan dengan tujuan untuk menyusun prioritas dari berbagai alternative pilihan yang ada dan pilihan-pilihan tersebut bersifat

kompleks atau multikriteria (Bourgeois, 2005).

Penentuan prioritas inilah yang merupakan bagian penting dari penggunaan metode AHP (Mulyono, 1996). Selanjutnya Mulyono (1996), menjelaskan bahwa pada dasarnya metode AHP merupakan suatu teori umum tentang suatu konsep pengukuran. Metode ini digunakan untuk menemukan suatu skala rasio baik dari perbandingan pasangan yang bersifat diskrit maupun kontinu. Perbandingan-perbandingan ini dapat diambil dari ukuran aktual atau dari suatu skala dasar yang mencerminkan kekuatan perasaan dan preferensi relatif.

Peralatan utama AHP adalah sebuah hirarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia akan prioritas antara satu elemen dengan elemen yang lainnya. Keberadaan hirarki memungkinkan dipecahnya masalah kompleks atau tidak terstruktur dalam sub-sub masalah, lalu menyusunnya menjadi suatu bentuk hirarki. Metode AHP yang dikembangkan oleh Thomas L. dapat memecahkan masalah kompleks, dimana kriteria yang diambil cukup banyak, struktur masalah yang belum jelas, ketidakpastian persepsi pembuat keputusan serta ketidakpastian tersedianya data statistik yang akurat. Adakalanya timbul masalah keputusan yang sulit untuk diukur secara kuantitatif dan perlu diputuskan secepatnya dan sering disertai dengan variasi yang beragam dan rumit sehingga data tersebut tidak mungkin dapat dicatat secara numerik karena data kualitatif saja yang dapat diukur yaitu berdasarkan pada

persepsi, preferensi, pengalaman, dan intuisi.

Pada dasarnya terdapat beberapa langkah yang perlu diperhatikan dalam menggunakan metode AHP, antara lain (Suryadi & Ramdhani 1998):

1. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan.
2. Membuat struktur hirarki yang diawali dengan tujuan umum dilanjutkan dengan subtujuan, kriteria dan kemungkinan alternatif-alternatif pada tingkatan kriteria yang paling bawah.
3. Membuat matriks perbandingan berpasangan yang menggambarkan kontribusi relatif atau pengaruh setiap elemen terhadap masing-masing tujuan atau kriteria yang setingkat di atasnya. Perbandingan dilakukan berdasarkan judgment dari pembuat keputusan dengan menilai tingkat kepentingan suatu elemen dibandingkan elemen lainnya.
4. Melakukan perbandingan berpasangan sehingga diperoleh nilai judgment seluruhnya yaitu sebanyak $n \times [(n-1)/2]$ buah dengan n adalah banyaknya elemen yang dibandingkan.
5. Menghitung nilai eigen dan mengujinya, jika tidak konsisten pengambilan data diulangi.
6. Mengulangi langkah 3, 4 dan 5 untuk seluruh tingkat hirarki.
7. Menghitung vektor eigen dari setiap matriks perbandingan berpasangan. Nilai vektor eigen merupakan bobot setiap elemen. Langkah ini untuk mensintesis judgment dalam penentuan

prioritas elemen-elemen pada tingkat hirarki terendah sampai pencapaian tujuan.

8. Memeriksa konsistensi hirarki. Jika nilai lebih 10% atau 0,1 penilaian data harus diperbaiki.

E. Prinsip Dasar AHP

Dalam menyelesaikan permasalahan dengan AHP ada beberapa prinsip yang harus dipahami, di antaranya adalah :

1. Membuat hierarki
Sistem yang kompleks bisa dipahami dengan memecahnya menjadi elemen-elemen pendukung, menyusun elemen secara hierarki, dan menggabungkannya atau mengintesisnya.
2. Penilaian kriteria dan alternatif
Kriteria dan alternatif dilakukan dengan perbandingan berpasangan. Menurut Saaty (1988), untuk berbagi persoalan, skala 1 sampai 9 adalah skala terbaik untuk mengekspresikan pendapat. Nilai dan definisi pendapat kualitatif dari skala perbandingan Saaty bisa diukur menggunakan tabel analisis seperti ditunjukkan pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel Skala Penilaian Perbandingan Pasangan

Intensitas Kepentingan	Keterangan
1	Kedua elemen sama pentingnya
3	Elemen yang satu sedikit

	lebih penting daripada elemen yang lainnya	
5	Elemen yang satu lebih penting daripada elemen yang lainnya	
7	Satu elemen jelas lebih mutlak penting daripada elemen lainnya	
9	Satu elemen mutlak penting daripada elemen lainnya	
2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua nilai pertimbangan yang berdekatan	
Kebalikan	Jika aktivitas i mendapat satu angka dibandingkan dengan aktifitas j, maka j memiliki nilai kebalikannya dibandingkan dengan i	

3. *Synthesis of priority* (menentukan prioritas)
Untuk setiap kriteria dan alternatif, perlu dilakukan perbandingan berpasangan (*pairwise Comparisons*).

Nilai-nilai perbandingan relatif dari seluruh alternatif kriteria bisa disesuaikan dengan judgement yang telah ditentukan untuk menghasilkan bobot dan prioritas. Bobot dan prioritas dihitung dengan memanipulasi matriks atau melalui penyelesaian persamaan matematika.

4. *Logical Consistency* (Konsistensi Logis)
Konsistensi memiliki dua makna. Pertama, objek-objek yang serupa bisa dikelompokkan sesuai dengan keseragaman dan relevansi. Kedua, menyangkut tingkat hubungan antar objek yang didasarkan pada kriteria tertentu (Kusrini, 2011: 133).

F. Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. (Ruky:15)

Bernardin dan Russel (1993:378) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut :

“performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period” (Prestasi kerja didefinisikan sebagai

catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu).

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

Rahmanto menyebutkan prestasi kerja atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. (www. Feunpak. web. Id/ jima/isna.txt)

G. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dalam bahasa inggris disebut sebagai performace appraisal. Pada kamus Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi (Tunggal, 1997:48) berarti suatu proses organisasi menilai performa individu. Sedangkan Bittel (1996:233) menyebutkan suatu evaluasi formal dan sistematis tentang seberapa baik seseorang melakukan tugasnya dan memenuhi perannya yang sesuai dalam organisasi.

Blanchard dan Spencer (1982:100) menyebutkan penilaian prestasi kerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Esensinya, supervisor dan karyawan secara formal melakukan evaluasi terus menerus. Kebanyakan mereka mengacu pada prestasi kerja sebelumnya dan mengevaluasi untuk mengetahui apa yang akan dilakukan selanjutnya. Ketika prestasi kerja tidak

memenuhi syarat, maka manajer atau supervisor harus mengambil tindakan, demikian juga apabila prestasi kerjanya bagus maka perilakunya perlu dipertahankan.

Putti dalam bukunya A Manager's Primer on Performance Appraisal, sebagaimana yang dikutip oleh Achmad S. Ruky (2002:12-13), terdapat beberapa definisi penilaian prestasi kerja, antara lain :

1. Roger Belows, dalam *Psychology of Personnal in Business Industry*, Prentice Hall, New Jersey 1961, p.370 mendefinisikan suatu penilaian periodik atas nilai seorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya.
2. Dale S. Beach, *The management of People at Work*, Mac Milian New York, 1970 p.257, mendefinisikan sebuah penilaian sistimatis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan.
3. Bernardin dan Russel (1993:379), mendefinisikan suatu cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi dan nilai dari seorang karyawan oleh orang-orang yang diberi wewenang

perusahaan sebagai landasan pengembangan dan sebagainya.

H. Perhitungan Prestasi Karyawan

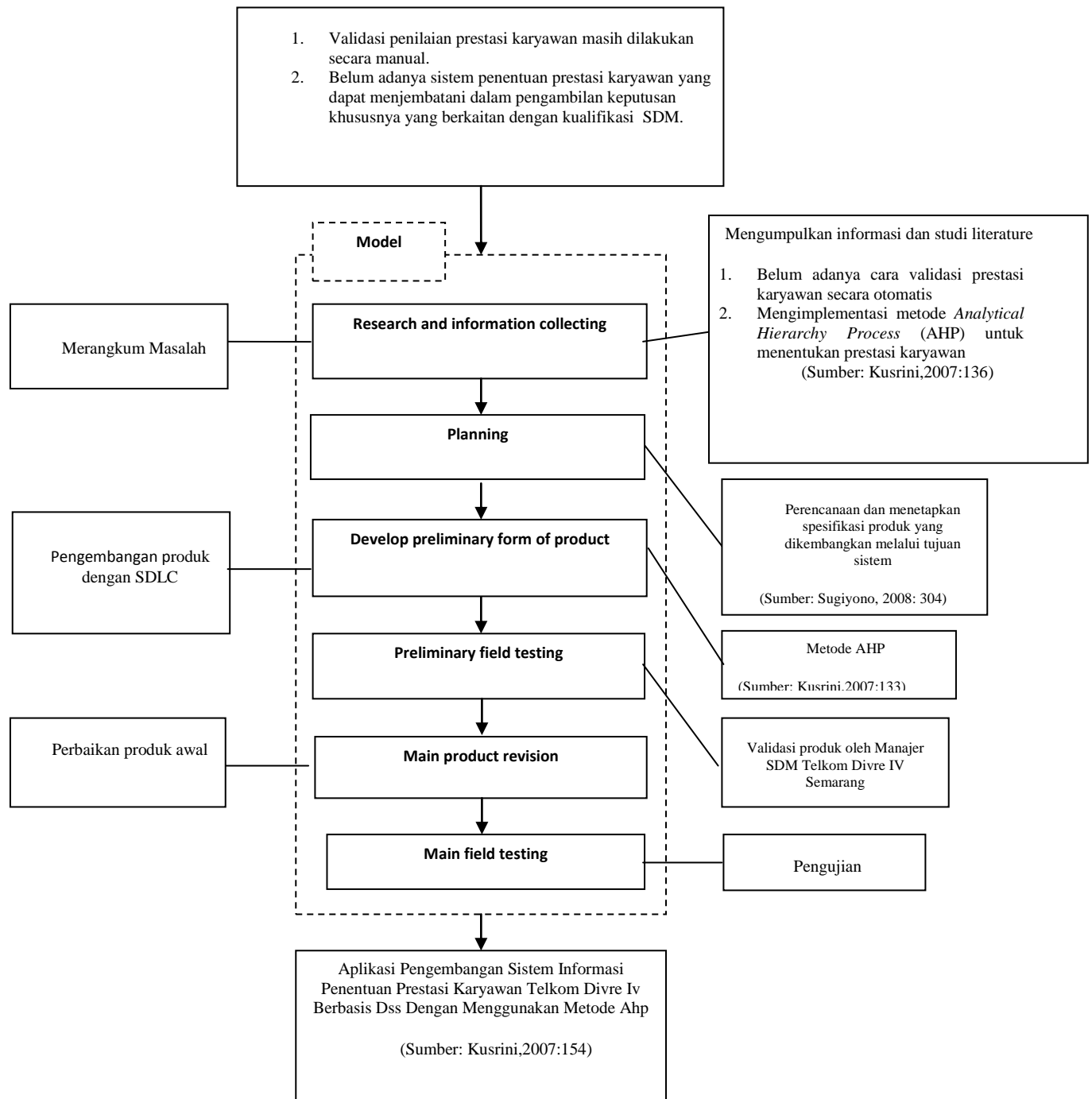
Program perhitungan prestasi karyawan adalah sebuah program untuk menentukan prestasi karyawan berdasarkan kriteria prestasi yang sudah menjadi hak bagi setiap karyawan di dalam perusahaan.

Kriteria yang diberikan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

- So = Strategic Orientation
- Oa = Organizational Awareness
- Lear = Learning Ability
- Am = Action Management
- Dm = Decision Making
- Lead = Leadership

KERANGKA PEMIKIRAN

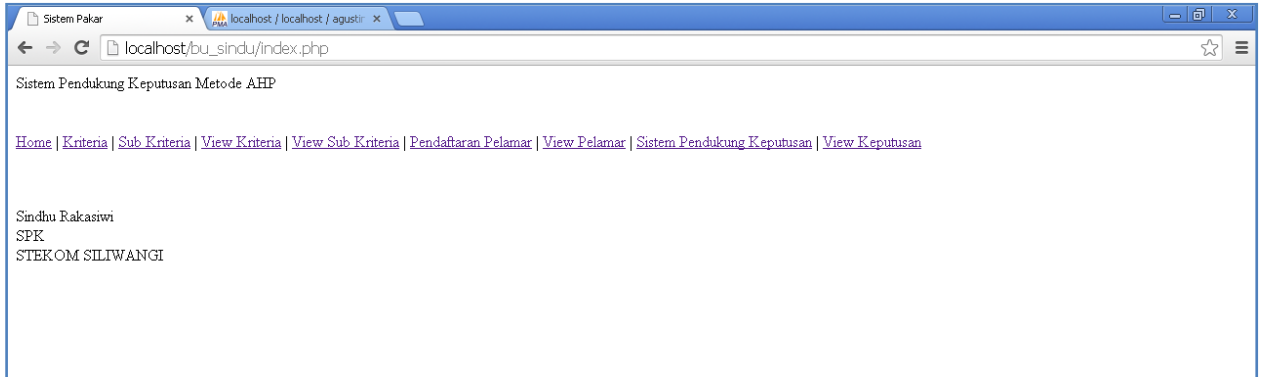
Di bawah ini adalah kerangka pikir untuk penelitian ini :



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Menu Utama

Berikut ini merupakan struktur menu program Pengembangan Sistem Informasi Prestasi Karyawan Berbasis DSS dengan Menggunakan Metode AHP:



Pada menu utama terdapat pilihan menu :

- a. Home
- b. Kriteria
- c. Sub Kriteria
- d. View Kriteria
- e. View Sub Kriteria
- f. Pendaftaran Karyawan
- g. View Karyawan
- h. Sistem Pendukung Keputusan
- i. View Keputusan

2. Desain Input

a) Menu Kriteria

Form Matriks Perbandingan Berpasangan Kriteria

Matrik Perbandingan Berpasangan	Strategic Orientation	Organizational Awareness	Learning Ability	Action Management	Decision Making	Leadership
Strategic Orientation	1					
Organizational Awareness		1				
Learning Ability			1			
Action Management				1		
Decision Making					1	
Leadership						1
Total						

Matrik Nilai Kriteria	Strategic Orientation	Organizational Awareness	Learning Ability	Action Management	Decision Making	Leadership	Prioritas
Strategic Orientation							
Organizational Awareness							
Learning Ability							
Action Management							
Decision Making							
Leadership							

Rasio Konsistensi	Strategic Orientation	Organizational Awareness	Learning Ability	Action Management	Decision Making	Leadership	Jumlah
Strategic Orientation							
Organizational Awareness							
Learning Ability							
Action Management							
Decision Making							
Leadership							

Perhitungan Rasio Konsisten

$$d_i = \frac{\text{Jumlah} = \text{Kesehuruhan Prioritas} + \text{Jumlah Kesehuruhan Setiap Baris}}{\text{n (Jumlah Kriteria)}}$$

$$\text{Landa Maks} = \frac{\text{Jumlah}}{\text{n}}$$

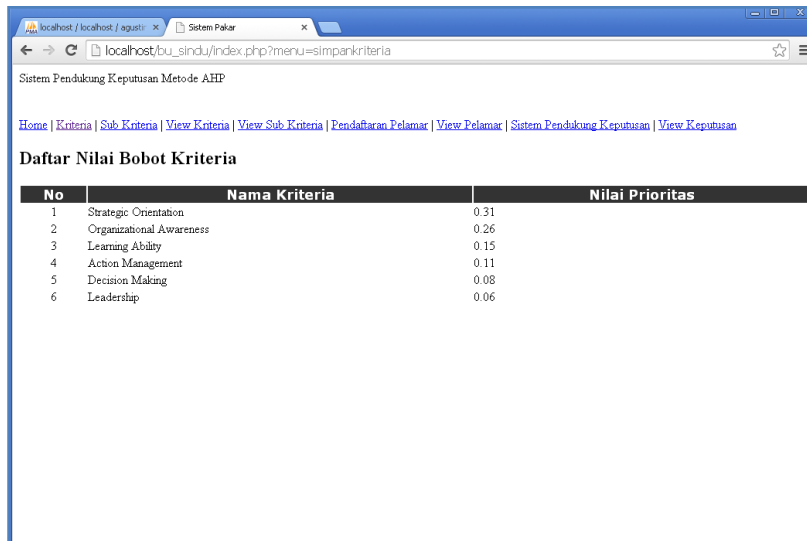
$$CI = \frac{(\text{Landa Maks} - \text{n})}{(\text{n} - 1)}$$

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

=
 =
 =
 =

menentukan nilai konsistensi rasio jika

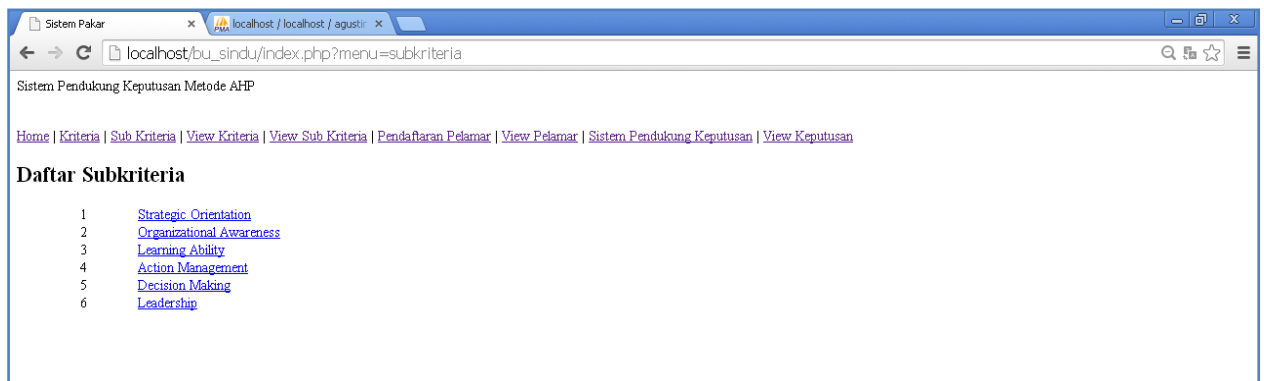
b) Kriteria



No	Nama Kriteria	Nilai Prioritas
1	Strategic Orientation	0.31
2	Organizational Awareness	0.26
3	Learning Ability	0.15
4	Action Management	0.11
5	Decision Making	0.08
6	Leadership	0.06

Halaman daftar kriteria dan juga terdapat tombol untuk menampilkan data nilai bobot kriteria menghapus data kriteria.

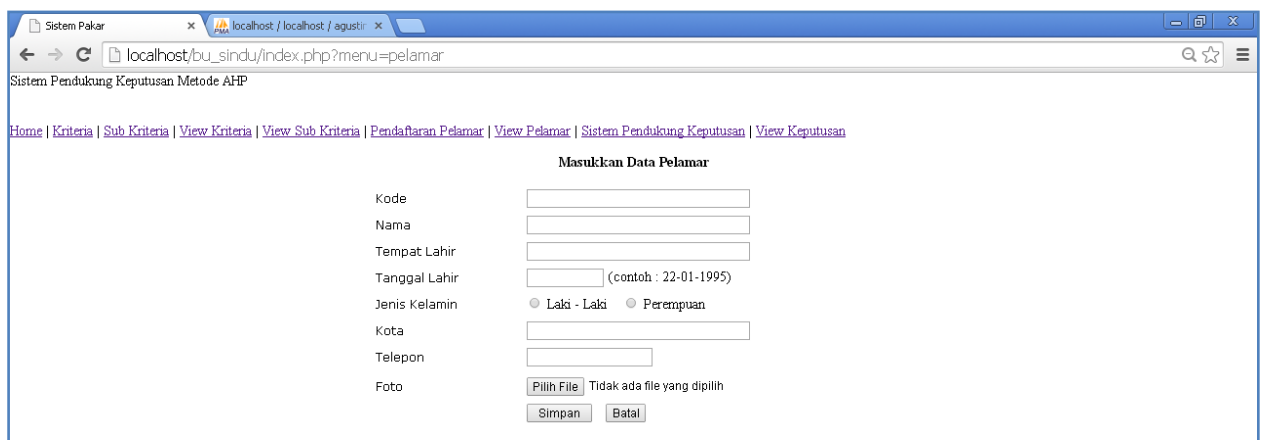
c) Menu Sub Kriteria



No	Subkriteria
1	Strategic Orientation
2	Organizational Awareness
3	Learning Ability
4	Action Management
5	Decision Making
6	Leadership

Halaman ini subkriteria ini data kriteria ini nantinya dipilih untuk mengisi dari data subkriteria.

d) Menu Karyawan



Masukkan Data Pelamar

Kode:

Nama:

Tempat Lahir:

Tanggal Lahir: (contoh : 22-01-1995)

Jenis Kelamin: Laki - Laki Perempuan

Kota:

Telepon:

Foto: Tidak ada file yang dipilih

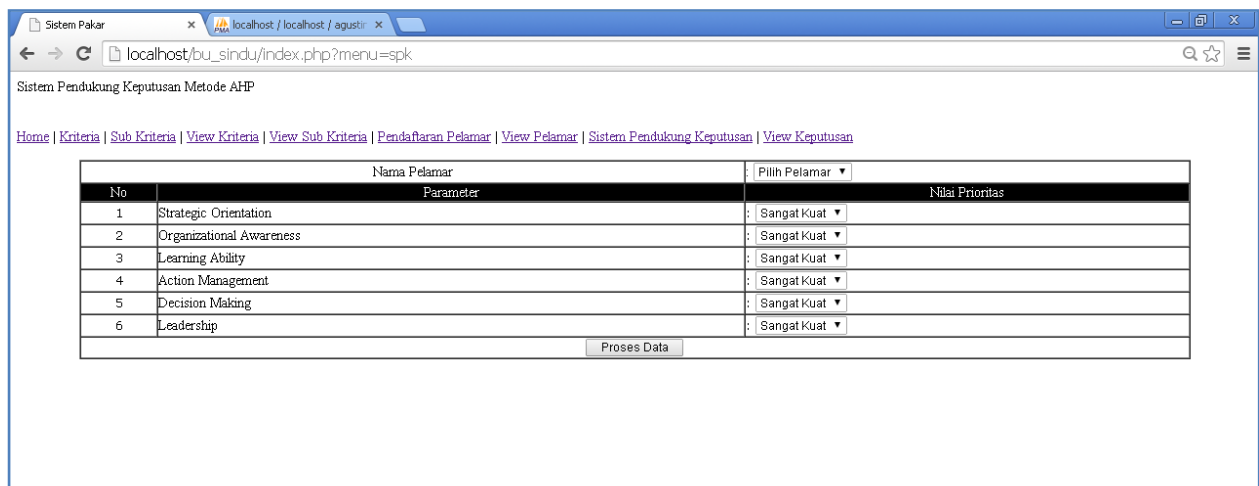
Pada Form Ini untuk menginput data karyawan. Terdapat inputan tentang semua data-data karyawan.

e) Menu View Pelamar



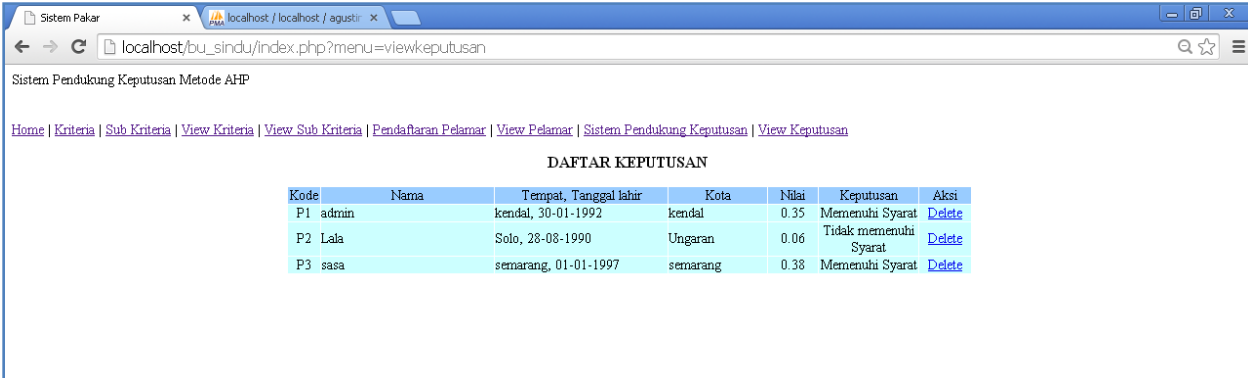
Pada menu ini untuk melihat hasil inputan data karyawan. Terdapat tombol delete untuk menghapus data karyawan

f) Menu SPK



Merupakan menu untuk pengisian prestasi karyawan. Yang nantinya akan diolah dan diperoleh nilai prestasi karyawan

g) Menu View Keputusan



Kode	Nama	Tempat, Tanggal lahir	Kota	Nilai	Keputusan	Aksi
P1	admin	kendal, 30-01-1992	kendal	0.35	Memenuhi Syarat	Delete
P2	Lala	Solo, 28-08-1990	Ungaran	0.06	Tidak memenuhi Syarat	Delete
P3	sasa	semarang, 01-01-1997	semarang	0.38	Memenuhi Syarat	Delete

Merupakan menu untuk melihat hasil prestasi karyawan yang memenuhi syarat atau tidak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan berdasarkan uraian yang telah dilakukan selama proses pelaksanaan pengerjaan aplikasi Pengembangan Sistem Informasi Penentuan Prestasi Karyawan Telkom Divre IV Berbasis DSS Menggunakan Metode AHP, maka dapat diambil kesimpulan:

- Dengan adanya sistem informasi yang telah diujicobakan berdasarkan

beberapa kondisi dan kejadian yang ada di Telkom Divre IV, bahwa sistem ini membantu menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan tersebut.

- Metode AHP yang digunakan dalam proses penilaian prestasi karyawan berdasarkan parameter (SO, OA, LA, AM, DM, LEAD) cocok digunakan karena memiliki tingkat akurasi yang bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- Arbie, E., 2000, *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*, Edisi Ke-7, Jilid 1, Bina Alumni Indonesia, Jakarta.
- Bourgeois, R. 2005. *Analytical Hierarchy Process: an Overview UNCAPSA-UNESCAP*. Bogor
- Gall, Meredith D., Joyce P. Gall, dan Walter R. Borg. 1983. *Educational Research An Introduction (4th ed.)*. Pearson Education, Inc. New York
- Gordon B. Davis. 1991. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian I*. PT Pustaka Binamas Pressindo. Jakarta
- Jogiyanto HM. 1999. *Analisis dan Disain Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Andi Offset. Yogyakarta
- Jogianto2 HM. 2005. *Sistem Teknologi Informasi*. Andi. Yogyakarta
- Julius, Hemawan. 2005. *Membangun Design Sistem Informasi*. Andi Offset. Yogyakarta
- Kendall Keneth E, Kendal Julie E. 2006. *Analisis dan Perancangan* edisi lima jilid 1, Gramedia. Jakarta
- Mcleod, Raymond. 2001. *Sistem Informasi Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta
- Muhyuzir T.D., 2001, *Analisa Perancangan Sistem Pengolahan Data*, Cetakan Kedua, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Mulyono, Sri. 1996. *Teori Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia.
- O'Brein, James A., (2005), "Pengantar Sistem Informasi", Penerbit : Salemba 4, Jakarta.
- Suryadi, R. dan M. Ali Ramdhani. 1998. *Sistem Pendukung Keputusan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Tata Sutabri, *Sistem Informasi Manajemen*, 2005, Yogyakarta, Andi
- Turban E, Jaye Aronson, Peng-Liang Ting. 2002. *Decision Support System and Intelegent*. Andi. Yogyakarta