
SISTEM PEMILIHAN KARYAWAN SEBAGAI KOORDINATOR SHIFT MENGUNAKAN METODE AHP & TOPSIS

Muhammad Bagus Ismail¹, Said Salim Dahda²

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Gresik

Jl. Sumatera 101 GKB, Gresik 61121, Indonesia

e-mail : bagus.ismail93@gmail.com , said_salim@umg.ac.id

ABSTRAK

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Promosi jabatan karyawan banyak dilakukan karena beberapa faktor diantaranya untuk untuk program peningkatan karir dan motivasi dan pemenuhan kebutuhan dalam pengembangan perusahaan. Pemilihan karyawan sangat diperlukan guna menentukan orang yang tepat pada posisi yang tepat sesuai dengan kriteria perusahaan. Pada beberapa perusahaan proses pemilihan ini hanya dilakukan dengan hanya melakukan wawancara dan pendapat subyektif atasan. Proses pemilihan tersebut banyak menimbulkan masalah disebabkan tidak didasarkan atas kriteria dan proses pengambilan yang jelas dan dapat dipertanggung jawabkan. Diperlukan sistem pendukung keputusan untuk proses pemilihan karyawan yang memuat kriteria yang tepat dan metode pengambilan keputusan yang ilmiah. Dengan penggunaan metode AHP yang dikelola menggunakan aplikasi expert choice kemudian dilanjutkan ke metode TOPSIS untuk melakukan perankingan untuk menentukan alternatif terpilih, dapat menjadikan permasalahan pengambilan keputusan tersebut menjadi dapat dipertanggung jawabkan. Kriteria yang digunakan adalah tanggung jawab, loyalitas, attitude, keterampilan, kerjasama, disiplin, kejujuran, absensi, masa kerja, layolitas. Pada akhir penelitian ini dijelaskan proses pemilihan karyawan dengan sebagai koordiantor shift produksi dengan menerapkan metode AHP dan TOPSIS

Kata kunci : Pemilihan Karyawan, AHP, TOPSIS

ABSTRACT

Employees are one of the company's assets that must be managed properly. Many employee promotions are carried out due to several factors, including for career improvement programs and motivation and fulfillment of needs in the company's organizational development. Employee selection is very necessary to determine the right person in the right position in accordance with the criteria for the position to be filled. In some companies this selection process is only carried out by only conducting interviews with candidates holding answers and subjective opinions of superiors. The selection process caused many problems because it was not based on clear and irresponsible criteria and decision processes. A decision support system is needed for the employee selection process that contains the right criteria and scientific decision-making methods. By using the AHP method for weighting the criteria and then proceeding to the TOPSIS method to rank to determine the chosen alternative, it can make the decision-making problem accountable. The criteria used are responsibility, loyalty, attitude, skills, cooperation, discipline, honesty, absenteeism, years of service, loyalty. At the end of this study, the process of selecting employees as the coordinator of the production shift is explained by applying the AHP and TOPSIS methods.

Keywords : Employee Selection, AHP, TOPSIS

Jejak Artikel

Upload artikel : 1 Desember 2021

Revisi : 15 Desember 2021

Publish : 31 Januari 2022

1. PENDAHULUAN

Persaingan Karyawan merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki perusahaan dalam usahanya mempertahankan kelangsungan hidup, kemampuan untuk bersaing serta mendapatkan laba (Firdaus, Abdillah, & Renaldi, 2016) Persaingan di dunia bisnis yang semakin kompetitif memacuperusahaan untuk berupaya

lebih kerasdalam meningkatkan kualitas perusahaannya. Salah satu upaya yaitu dengan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, karena kualitas sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi suatu perusahaan (Firdaus, Abdillah, & Renaldi, 2016). Agar kualitas para karyawan terjaga dan meningkat, perusahaan perlu melakukan suatu

penilaian kinerja. Menurut Nzuve, 2007 penilaian kinerja adalah alat untuk mengevaluasi hasil kinerja karyawan selama periode waktu tertentu.

Beberapa masalah yang sering terjadi dalam penilaian kinerja karyawan diantaranya adalah subjektivitas dalam pengambilan keputusan akan terasa, terutama jika beberapa karyawan yang ada memiliki kemampuan (dan beberapa pertimbangan lain) yang tidak jauh berbeda (Fitriana, 2014). Penggunaan sistem pendukung keputusan diharapkan dapat mengurangi subjektivitas dalam pengambilan keputusan. Menurut (Setiadji & Sofiana, 2016) Sistem pendukung keputusan umumnya berbaris komputer dan ditunjukkan untuk membantu pengambilan dengan memanfaatkan data dan mode tertentu untuk memecahkan berbagai persoalan yang tidak terstruktur.

Beberapa masalah yang sering terjadi dalam penilaian kinerja karyawan diantaranya adalah subjektivitas dalam pengambilan keputusan akan terasa, terutama jika beberapa karyawan yang ada memiliki kemampuan (dan beberapa pertimbangan lain) yang tidak jauh berbeda (Fitriana, 2014). Penggunaan sistem pendukung keputusan di harapkan dapat mengurangi subjektivitas dalam pengambilan keputusan. Menurut (Setiadji & Sofiana, 2016) Sistem pendukung keputusan umumnya berbaris komputer dan ditunjukkan untuk membantu pengambilan dengan memanfaatkan data dan model tertentu untuk memecahkan berbagai persoalan yang tidak terstruktur.

Sistem pendukung keputusan atau *Decision Support System* merujuk pada sistem yang digunakan oleh para pengambil keputusan manajerial untuk mendukung pengambilan keputusan dalam keadaan keputusan yang semiterstruktur (Ibrahim & Widyatmoko, 2015). Pengambilan keputusan merupakan sebuah proses memilih sebuah tindakan diantara beberapa alternatif yang ada, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Chamid & Murti, 2017).

Perusahaan memerlukan informasi yang dapat dipercaya, lengkap, yang dapat dipahami serta teruji keakuratannya untuk memudahkan perusahaan dalam menentukan karyawan terbaik. Menurut (Firdaus, Abdillah, & Renaldi, 2016) Penentuan karyawan terbaik merupakan aspek yang cukup penting dalam manajemen kinerja karena menghasilkan informasi yang

berguna untuk keputusan administrative karyawan seperti promosi, pelatihan, *reward*, dan keputusan-keputusan lainnya. (Firdaus, Abdillah, & Renaldi, 2016) juga mengungkapkan dalam mengurangi Subjektivitas untuk penilaian diperlukan dari penentuan bobot di tiap kriteria yang sudah ditetapkan hingga pemilihan karyawan terbaik berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan bobotnya. Kedua proses tersebut kemudian akan digunakan untuk menetapkan ranking dari karyawan terbaik yang memiliki nilai bobot dari yang terbesar sampai yang terkecil. Agar akurasi obyektivitas penilaian dapat tercapai maka diperlukan penilaian atasan langsung sebagai *expert* dari kandidat yang menjadi obyek penilaian.

Penggunaan metode *Analytical Hiererchy Process* (AHP) dan *Technique For Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) banyak digunakan dalam system pendukung keputusan untuk pemilihan karyawan terbaik. Metode AHP digunakan untuk melakukan pembobotan kriteria hingga uji tingkat konsistensi terhadap matriks perbandingan berpasangan. Metode TOPSIS digunakan untuk menentukan ranking dengan menggunakan input bobot kriteria yang diperoleh dari metode AHP (Khairunnisa, Farmadi, & Candra, 2015)

AHP dan TOPSIS telah diteliti sebelumnya oleh (Firdaus, Abdillah, & Renaldi, 2016) yang meneliti tentang Sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik menggunakan AHP dan TOPSIS, (Arbelia, 2014) juga meneliti tentang Penerapan Metode AHP dan TOPSIS Sebagai Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Kenaikan Jabatan Bagi Karyawan, (Firdaus, Abdillah, & Renaldi, 2016) meneliti tentang Sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik menggunakan AHP dan TOPSIS, (Juliyanti, Irawan, & Mukhlash, 2011) meneliti tentang "Pemilihan Guru Berprestasi Menggunakan Metode AHP dan TOPSIS."

AHP merupakan sebuah hirarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia. Dengan hirarki, suatu masalah kompleks dan tidak terstruktur dipecahkan kedalam kelompok - kelompoknya, kemudian kelompok-kelompok tersebut diatur menjadi suatu bentuk hirarki (Permadi, 1992). PT. Wiharta Karya Agung adalah Perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri/PMDN pertama, (100% perusahaan

investasi dalam negeri) di industri pengemasan plastik tenun poliolefin di Gresik, dan mempunyai ambisi membuat bulk container yang dapat memenuhi harapan pelanggan. Dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan, PT. Wiharta Karya Agung Gresik juga mengadakan pemilihan karyawan terbaik untuk program peningkatan karir pada tiap bagian bidang kerjanya. Berdasarkan hasil wawancara pihak Sumber Daya Manusia, dalam menentukan Program Peningkatan jenjang Karir di PT. Wiharta Karya Agung Gresik, hanya dinilai melalui usulan dari Kepala Unit kemudian karyawan yang bersangkutan dilakukan wawancara langsung oleh pihak Sumber Daya manusia terkait usulan dari kepala unit dalam mengisi kekosongan jabatan. Selama ini dengan kriteria tersebut, pimpinan perusahaan berasumsi bahwa karyawan yang telah diajukan oleh kepala unit tersebut telah bekerja dengan baik. Sedangkan hasil wawancara dengan Manager Sumber Daya Manusia merasa dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan jenjang karir kurang tepat jika hanya dilihat dari usulan kepala unit, seharusnya ada penilaian yang lain, seperti kriteria penunjang yang bisa menyaring karyawan supaya bisa diperketat dalam proses peningkatan jenjang karir sehingga tidak menyebabkan kecemburuan sosial dari karyawan lain dalam mengikuti seleksi peningkatan jenjang karir.

Tabel 1, memuat nama - nama kandidat yang akan dipromosikan dalam program peningkatan karir sebagai Koordinator Shift Departemen Produksi Bagian Jumbo Loom.

Tabel 1 Nama Kandidat Koordinator Shift Produksi

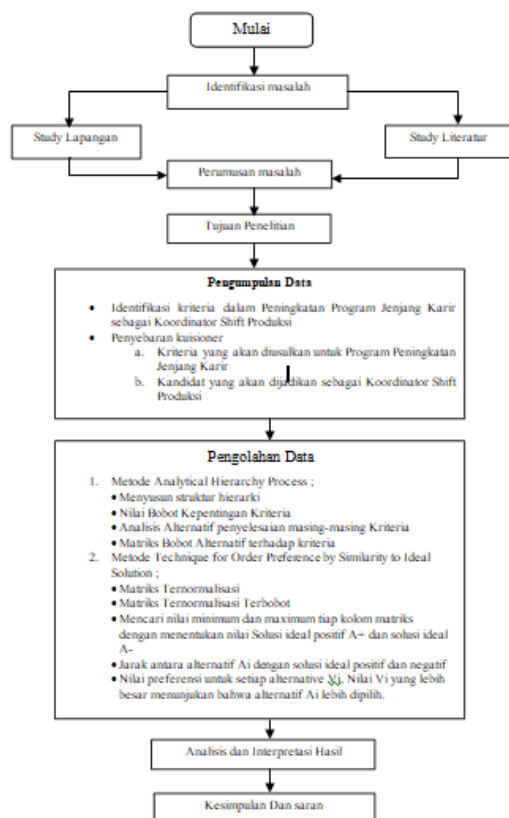
No	Nama Karyawan	Jabatan	Usia	Masa Kerja
1	M. Syaifudin	Quality Control Produksi	25	7
2	Asmaul Husna	Operator Produksi	31	10
3	Moch. Zazri	Mekanik Produksi	27	8
4	Miftakhul Amin	Operator Produksi	33	11
5	Zenny Siska	Quality Control Produksi	7	7

Sumber : SDM PT.Wiharta Karya Agung
Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu “Bagaimana cara pengambilan keputusan dalam pemilihan karyawan untuk Program Peningkatan Karir sebagai Koordinator Shift dengan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dan Technique For Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS)?”

2. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penyelesaian proses pemilihan karyawan dalam menduduki jabatan yang koordinator shift produksi pada Departemen Produksi bagian Jumbo loom di PT. Wiharta Karya Agung Gresik diperlukan data yang menjadi dasar pemilihannya yaitu penentuan kriteria kelayakan untuk menduduki jabatan tersebut. Kriteria didapat dari studi literatur yang disetujui Kriteria yang disetujui oleh 3 orang responden yang terkait dengan proses pemilihan tersebut. Responden yang dimaksudkan adalah pihak yang berkaitan dan mempunyai pengalaman dalam hal yang terkait dengan pemilihan jabatan tersebut. Diantaranya Manager SDM yang bekerja selama 20 tahun, Kepala Unit Produksi II yang bekerja selama 17 tahun, Manager Produksi yang bekerja selama 22 tahun, Manager Quality Assurance yang bekerja selama 21 tahun , Manager Maintenance yang bekerja selama 20 tahun.

Kriteria tersebut perlu dicari tingkat kepentingannya untuk mengetahui persepsi dari responden tentang kriteria yang memiliki pengaruh terbesar. Proses pengumpulan data dari 5 orang responden tersebut diatas dengan menggunakan kuesioner AHP dan dilanjutkan dengan pengalihan data tersebut dengan bantuan *software Expert choice*. Gambar 1 menggambarkan langkah-langkah penelitian ini



Gambar 1. Langkah-Langkah Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil studi literatur dan penyebaran kuisisioner maka didapatkan 10 kriteria yang paling berpengaruh terhadap pemilihan pegawai terbaik untuk promosi jabatan sebagai koordinator shift yaitu, Tanggung Jawab, Loyalitas, Attitude, Keterampilan, Kerjasama, Disiplin, Kejujuran, Absensi, Masa Kerja, Pendidikan.

Bobot kepentingan kriteria dihitung menggunakan software expert choice 11. Cara perhitungan menggunakan *software expert choice 11* untuk penentuan bobot dari kepentingan kriteria pegawai terbaik. Kuisisioner yang telah diberikan dan diisi oleh semua responden dihitung menggunakan *software expert choice 11* pada tabel 2.

Untuk hasil perbandingan berpasangan pada masing-masing kriteria dalam menilai kandidat karyawan dapat dilihat dari tabel 3 sampai dengan tabel 12

Tabel 2 Bobot Kriteria

No	Kriteria	Bobot
1	Tanggung Jawab	0.083
2	Loyalitas	0.043
3	Attitude	0.160
4	Keterampilan	0.070
5	Kerjasama	0.064
6	Disiplin	0.157
7	Kejujuran	0.137
8	Absensi	0.130
9	Masa Kerja	0.047
10	Pendidikan	0.109

Tabel 3 Kriteria Tanggung Jawab

No	Nama Karyawan	Bobot
1	M. Syaifuddin	0,161
2	Asmaul Husna	0,231
3	Moch. Zazri	0,177
4	Miftahul Amin	0,246
5	Zenny Siska	0,185

Tabel 4 Kriteria Loyalitas

No	Nama Karyawan	Bobot
1	M. Syaifuddin	0,227
2	Asmaul Husna	0,166
3	Moch. Zazri	0,167
4	Miftahul Amin	0,276
5	Zenny Siska	0,164

Tabel 5 Kriteria Attitude

No	Nama Karyawan	Bobot
1	M. Syaifuddin	0,162
2	Asmaul Husna	0,274
3	Moch. Zazri	0,133
4	Miftahul Amin	0,219
5	Zenny Siska	0,212

Tabel 6 Kriteria Keterampilan

No	Nama Karyawan	Bobot
1	M. Syaifuddin	0,169
2	Asmaul Husna	0,240
3	Moch. Zazri	0,165
4	Miftahul Amin	0,228
5	Zenny Siska	0,198

Tabel 7 Kriteria Kerjasama

No	Nama Karyawan	Bobot
1	M. Syaifuddin	0,191
2	Asmaul Husna	0,171
3	Moch. Zazri	0,170
4	Miftahul Amin	0,291
5	Zenny Siska	0,178

Tabel 8 Kriteria Disiplin

No	Nama Karyawan	Bobot
1	M. Syaifuddin	0,152
2	Asmaul Husna	0,268
3	Moch. Zazri	0,152
4	Miftahul Amin	0,204
5	Zenny Siska	0,224

Tabel 9 Kriteria Kejujuran

No	Nama Karyawan	Bobot
1	M. Syaifuddin	0,175
2	Asmaul Husna	0,246
3	Moch. Zazri	0,140
4	Miftahul Amin	0,238
5	Zenny Siska	0,201

Tabel 10 Kriteria Absensi

No	Nama Karyawan	Bobot
1	M. Syaifuddin	0,229
2	Asmaul Husna	0,205
3	Moch. Zazri	0,173
4	Miftahul Amin	0,211
5	Zenny Siska	0,182

Tabel 11 Kriteria Masa Kerja

No	Nama Karyawan	Bobot
1	M. Syaifuddin	0,118
2	Asmaul Husna	0,276
3	Moch. Zazri	0,154
4	Miftahul Amin	0,330
5	Zenny Siska	0,122

Tabel 12 Pendidikan

No	Nama Karyawan	Bobot
1	M. Syaifuddin	0,273
2	Asmaul Husna	0,168
3	Moch. Zazri	0,158
4	Miftahul Amin	0,184
5	Zenny Siska	0,216



Gambar 1 Nilai Bobot Struktur Hirarki Pemilihan Karyawan Terbaik

Tabel 13 Matriks Bobot Alternatif terhadap Kriteria

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
A	0.161 61	0.27 27	0.126 62	0.112 69	0.191 91	0.152 52	0.175 75	0.229 29	0.118 18	0.273 73
B	0.231 31	0.166 66	0.274 74	0.24 4	0.171 71	0.268 68	0.246 46	0.205 05	0.276 76	0.140 68
C	0.177 77	0.167 67	0.133 33	0.165 65	0.17 7	0.152 52	0.14 4	0.173 73	0.154 54	0.111 11
D	0.246 46	0.276 76	0.219 19	0.228 28	0.29 9	0.204 04	0.238 38	0.211 11	0.33 3	0.184 84
E	0.185 85	0.164 64	0.212 12	0.198 98	0.178 78	0.224 24	0.201 01	0.182 82	0.122 22	0.216 16

Setelah memperoleh nilai bobot kriteria dan nilai bobot alternatif, kemudian dilanjutkan dalam perhitungan TOPSIS. Matriks keputusan yang dihasilkan dari metode AHP merupakan modal awal dalam perhitungan TOPSIS. Matriks bobot alternatif terhadap kriteria merupakan matriks ternormalisasi pada metode TOPSIS.

Tabel 14 Matriks Ternormalisasi

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
Bobot Kriteria	0.08	0.04	0.16	0.07	0.06	0.15	0.13	0.13	0.04	0.10
A	0.161 61	0.27 27	0.126 62	0.112 69	0.191 91	0.152 52	0.175 75	0.229 29	0.118 18	0.273 73
B	0.231 31	0.166 66	0.274 74	0.24 4	0.171 71	0.268 68	0.246 46	0.205 05	0.276 76	0.140 68
C	0.177 77	0.167 67	0.133 33	0.165 65	0.17 7	0.152 52	0.14 4	0.173 73	0.154 54	0.111 11
D	0.246 46	0.276 76	0.219 19	0.228 28	0.29 9	0.204 04	0.238 38	0.211 11	0.33 3	0.184 84
E	0.185 85	0.164 64	0.212 12	0.198 98	0.178 78	0.224 24	0.201 01	0.182 82	0.122 22	0.216 16

Menyusun matriks ternormalisasi terbobot dengan cara matriks bobot alternatif terhadap kriteria dari pengolahan AHP dikalikan dengan *eigen* dari kriteria. Contoh untuk Kolom A Baris Pertama x Bobot Kriteria K1 = $0,161 \times 0,083 = 0,0133$

Tabel 15 Matrik Ternormalisasi Terbobot

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
A	0.0133 13	0.0108 10	0.0261 26	0.0112 12	0.0126 12	0.024 24	0.024 24	0.030 30	0.006 06	0.0273 03
B	0.0306 19	0.0133 07	0.0441 44	0.017 17	0.0111 11	0.042 42	0.034 34	0.027 27	0.013 13	0.014 01
C	0.015 15	0.0107 07	0.021 21	0.0112 12	0.0111 11	0.024 24	0.019 19	0.022 22	0.007 07	0.0101 01
D	0.020 20	0.012 12	0.035 35	0.016 16	0.019 19	0.032 32	0.033 33	0.027 27	0.016 16	0.0202 02
E	0.015 15	0.0107 07	0.034 34	0.014 14	0.0111 11	0.035 35	0.028 28	0.024 24	0.006 06	0.0216 02

Dari matriks keputusan ternormalisasi terbobot diatas dapat ditentukan titik ideal positif dan titik ideal negatif dengan rumus

$$A_+ = (y_{1+}, y_{2+}, \dots, y_{n+})$$

$$A_- = (y_{1-}, y_{2-}, \dots, y_{n-})$$

Untuk mencari titik ideal positif dari masing-masing kriteria dipilih nilai tertinggi dari 5 karyawan yang ada. Begitupun untuk mencari titik ideal negatif dari masing-masing kriteria dipilih nilai terendah dari 5 karyawan yang ada. Berikut merupakan tabel titik ideal positif dan titik ideal negatif dari masing-masing kriteria

Tabel 16 Titik Ideal Positif dan Negatif

Karyawan	D+	D-
A	0.039	0.032
B	0.021	0.034
C	0.046	0.002
D	0.046	0.027
E	0.030	0.020

Setelah didapat titik ideal positif dan titik ideal negatif dari table perkalian matriks alternatif terhadap kriteria dan nilai bobot kriteria lalu tentukan *separation measures* atau jarak setiap alternatif terhadap titik ideal positif dan titik ideal negatif. Untuk menghitung jarak setiap alternatif terhadap titik ideal positif dan negatif menggunakan rumus

$$D_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n (y_i^+ - y_{ij})^2}; i = 1, 2, \dots, m$$

$$D_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (y_{ij} - y_i^-)^2}; i = 1, 2, \dots, m$$

$$\begin{aligned}
 & D^+ A \\
 & = \\
 & \sqrt{(0,013 - 0,0204)^2 + (0,010 - 0,0119)^2 + (0,026 - 0,0438)^2 + (0,012 - 0,239)^2 + (0,012 - 0,0186)^2 + (0,024 - 0,0421)^2 + (0,024 - 0,0477)^2 + (0,0030 - 0,0298)^2 + (0,006 - 0,0155)^2 + (0,030 - 0,0298)^2} \\
 & \sqrt{(-0,007)^2 + (-0,002)^2 + (-0,018)^2 + (-0,012)^2 + (-0,006)^2 + (-0,018)^2 + (-0,024)^2 + 0^2 + (0,001)^2 + 0^2} \\
 & = \sqrt{0,00155} \\
 & = 0,039
 \end{aligned}$$

Dan selanjutnya untuk D+ B, D+ C, D+ D, dan D+ E, D- A, D- B dan D- C, DD, dan D- E.

Tabel 17 Jarak Antara Alternatif Solusi Ideal Positif Dan Solusi Ideal Negative

	A+	A-
K1	0.0204	0.0134
K2	0.0119	0.0071
K3	0.0438	0.0213
K4	0.0239	0.0116
K5	0.0186	0.0109
K6	0.0421	0.0239
K7	0.0476	0.0192
K8	0.0298	0.0225
K9	0.0155	0.0055
10	0.0298	0.0173

Setelah dapat nilai jarak antara alternatif solusi ideal positif dan solusi ideal negatif, langkah selanjutnya menghitung nilai kedekatan relative. Nilai kedekatan relative (preferensi) inilah yang menentukan perbandingan karyawan mana yang akan diajukan untuk promosi jabatan sebagai koordinator shift. Pencariannya menggunakan rumus

$$\begin{aligned}
 V_i &= \frac{D_i^-}{D_i^- + D_i^+}; i = 1, 2, \dots, m \\
 V_A &= \frac{0,032}{0,032 + 0,039} = 0,448 \\
 V_B &= \frac{0,034}{0,034 + 0,022} = 0,608 \\
 V_C &= \frac{0,002}{0,002 + 0,047} = 0,044 \\
 V_D &= \frac{0,027}{0,027 + 0,046} = 0,367 \\
 V_E &= \frac{0,020}{0,020 + 0,030} = 0,399
 \end{aligned}$$

Dari nilai V di atas dapat disimpulkan bahwa kandidat B memiliki nilai bobot yang paling optimum sebesar 0,608 dibandingkan dengan alternatif lain. Oleh karena itu, dapat diambil keputusan bahwa karyawan B yang terpilih menjadi karyawan terbaik yang berhak untuk dipromosikan jabatan sebagai Koordinator Shift pada bagian produksi Jumbo Loom Berikut merupakan struktur hierarki nilai bobot yang didapat dari masing-masing kriteria serta nilai kedekatan relative yang didapat dari masing-masing alternatif.

4. KESIMPULAN

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 koordinator kerja yang mana akan sangat berguna dalam pemberian instruksi kerja untuk anak buahnya tidak semata-merta, dan menciptakan suasana kerja yang baik serta kondusif. Selanjutnya kriteria Disiplin, Absensi, Pendidikan, Kejujuran, Tanggung Jawab, Kerjasama, Keterampilan, Masa Kerja dan Loyalitas.

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

DAFTAR PUSTAKA

Gunakan Mendeley

Arbelia, P. (2014). Penerapan Metode AHP dan TOPSIS Sebagai Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Kenaikan Jabatan Bagi Karyawan. 9-17.

Chamid, A. A., & Murti, A. C. (2017). Kombinasi Metode AHP Dan TOPSIS Pada Sistem Pendukung Keputusan. 115-119.

Darmawan, R. P. (2017). Analisa Pemilihan Karyawan Terbaik Untuk Promosi Jabatan Supervisor Dengan Metode Analytical Hierarchy Process Di PT. Karya Indah Alam Sejahtera. *XVII No. 2*, 1-6.

Firdaus, I. H., Abdillah, G., & Renaldi, F. (2016, Desember). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode AHP Dan TOPSIS. *Vol.4 no.2*, 440-445.

Fitriana, A. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan Pada CV. Artha Mandiri Untuk Promosi Jabatan Menggunakan Visual Basic 6.0. D76-D83.

Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Ibrahim, M. M., & Widyatmoko, K. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Pada PT. Virma Karya Cabang Semarang. 1-13.

Juliyanti, Irawan, M. I., & Mukhlash, I. (2011). Pemilihan Guru Berprestasi Menggunakan Metode AHP Dan TOPSIS. M63-M68.

Khairunnisa, Farmadi, A., & Candra, H. K. (2015). Penerapan Metode AHP Dan TOPSIS Pada Sistem Keputusan Penentuan Taman Kanak-Kanak (TK) Terbaik Dari Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. 1-10.

Kusrini. (2007). *Konsep Dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: ANDI.

Manulang, M. (2004). *Manajemen Personal*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Setiadji, B., & Sofiana, S. (2016). Sistem Rekomendasi Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Metode TOPSIS Pada Bussan Auto Finance. 12-16.

Simon, H. (1960). *The New Science Of Management Decision*. Harper And Row.

Turban, E. (2005). *Decision Support System And Intelligent System*. Yogyakarta: ANDI