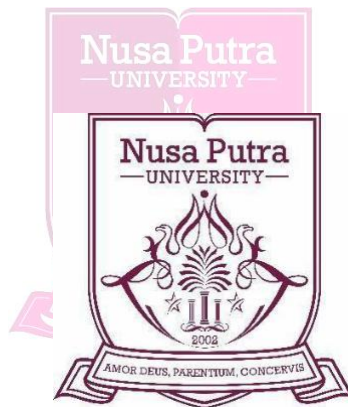


**ANALISIS PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DI PT.TIRTA  
INVESTAMA DANONE AQUA GRUP PLANT LEGOS  
MENGUNAKAN METODE *ANALITYCAL HIERARCY*  
*PROCESS***

**(Studi Kasus PT.Tirta Investama Danone Aqua Grup plant legos)**

**SKRIPSI**

**CITRA PERMATA SUKMA**  
**20190080001**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA  
SUKABUMI  
AGUSTUS 2023**

**ANALISIS PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DI PT.TIRTA  
INVESTAMA DANONE AQUA GRUP PLANT LEGOS  
MENGUNAKAN METODE *ANALITYCAL HIERARCY*  
*PROCESS***

**(Studi Kasus PT.Tirta Investama Danone Aqua Grup plant legos)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Menempuh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Program Studi Manajemen*

**CITRA PERMATA SUKMA**  
**20190080001**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA  
SUKABUMI  
AGUSTUS 2023**

## **PERNYATAAN PENULIS**

**JUDUL** : Analisis Kinerja Karyawan Di PT.Tirta Investama Danone Aqua  
Grup Plant Legos ( Menggunakan Metode Analytical Hierarcy  
Process)

**NAMA** : Citra Permata Sukma

**NIM** : 20190080001

“Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lainyang mengklaim bahwa skripsi ini sebagai karyanya, yang telah disertai dengan bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

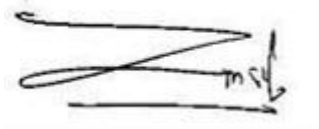
Sukabumi,19 Agustus 2023



## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Analisis Kinerja Karyawan Di PT.Tirta Investama Danone Aqua  
Grup Plant Legos ( Menggunakan Metode Analytical Hierarchy  
Process)  
Nama : Citra Permata Sukma  
NIM : 20190080001

Pembimbing 1



Umar Mansur,M.M,S.IP  
NIDN.0402056302

Pembimbing II



Dr Gutian Djuanda  
NIDN. 0317086202

Ketua Penguji



Bonse Aris Mandala P S,M.M  
NIDN.0405119301

Ketua Program Studi Manajemen

Agung Maulana,M.A  
NIDN.0412089501



Dekan Fakultas Bisnis Dan Humaniora

C.S.A Teddy Lesmana,M.H  
NIDN.0414058705

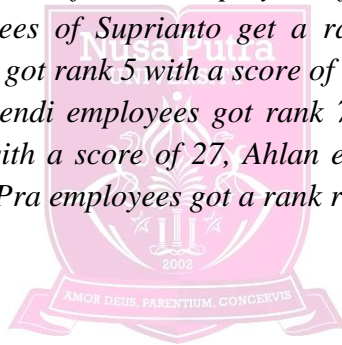
## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the priority of employee performance appraisal criteria at PT. Tirta Investama Danone Aqua Group Plant Legos to make it more effective. Using the Analytical Hierarchy Process method is used to compare all criteria and prioritize criteria for assessing employee performance with the help of Microsoft Excel calculations.*

*This research was conducted to find out which criteria and alternatives are the top priority in evaluating employee performance at PT. Tirta Investama Danone Aqua Group Plant Legos. The results of this study indicate priorities for evaluating employee performance*

*1st Discipline with a percentage value of 45%, 2nd communication with a percentage value of 20%, 3rd with a work performance percentage value with a percentage value of 20% and the last criterion is work experience with a value of 5%.*

*The results of the ranking analysis of employee performance appraisal are that employees of Kharis get rank 1 with a value of 36, employees of Endar get a rank of 2 with a value of 32.75, employees of Naseh get a rank of 3 with a value of 31.25, employees of Suprianto get a rank of 4 with a value of 31, employees of Erwinsyah got rank 5 with a score of 31, Dery employees got rank 6 with a score of 29.5, Dendi employees got rank 7 with a score of 27, Jabarko employees got rank 8 with a score of 27, Ahlan employees got a rank 9 with a score of 26, and Kamal Pra employees got a rank rank 10 with a value of 18.5*



## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prioritas kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Danone Aqua Group Menanam Lego agar lebih efektif. Menggunakan metode Analytical Hierarchy Process digunakan untuk membandingkan semua kriteria dan memprioritaskan kriteria penilaian kinerja karyawan dengan bantuan perhitungan Microsoft Excel.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kriteria dan alternatif mana yang menjadi prioritas utama dalam penilaian kinerja karyawan PT. Tirta Investama Danone Aqua Group Menanam Lego. Hasil penelitian ini menunjukkan prioritas untuk mengevaluasi kinerja karyawan Ke-1 Disiplin dengan nilai persentase 45%, ke-2 komunikasi dengan nilai persentase 20%, ke-3 dengan nilai persentase prestasi kerja dengan nilai persentase 20% dan kriteria terakhir adalah pengalaman kerja dengan nilai 5%.

Hasil perbandingan analisis penilaian kinerja karyawan yaitu karyawan kharis mendapatkan rangking 1 dengan nilai 36, karyawan endar mendapatka nilai ranking 2 dengan nilai 32,75, karyawan naseh mendapatkan rangking 3 dengan nilai 31,25, karyawan suprianto mendapatkan rangkin 4 dengan nilai 31, karyawan erwinsyah mendapatkan rangking 5 dengan nilai 31, karyawan dery mendapatkan rangking 6 dengan nilai 29,5, karyawan dendi mendapatkan rangkin 7 dengan nilai 27 , karyawan jabarko mendapatkan rangking 8 dengan nilai 27, karyawan ahlan mendapatkan nrangkin 9 dengan nilai 26, dan karyawan kamal pra mendapatkan rangking 10 dengan nilai 18,5

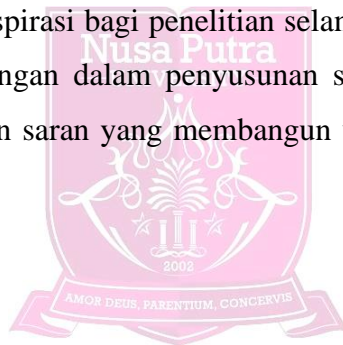
## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmatnya, hidayah, serta karunia-Nya yang melimpiah Alhamdulillah penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul Analisis Kinerja Karyawan Di PT.Tirta Investama Danone Aqua Grup Plant Legos ( Menggunakan Metode analytical Hieracy Proses). Skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Manajemen di Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra Sukabumi. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi dalam penyelesaian skripsi ini. Tanpa bantuan dan dorongan dari mereka, skripsi ini tidak akan terwujud. Oleh karena itu, penulis ingin menyatakan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Kurniawan, S.T., M.Si., MM., selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
2. Bapak Anggy Pradiftha J., S.Pd., M.T., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
3. Bapak PLT. Prof. Dr. Ir. H. Koesmawan, M.Sc. MBA, DBA., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Nusa Putra Sukabumi.
4. Bapak Agung Maulana, M.A., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi
5. Bapak Umar Mansur, M.M, S.IP., selaku pembimbing satu yang selalu memberi arahan, motivasi, masukan dan koreksi agar penulisan skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
6. Bapak Dr Gustian Djuanda.,selaku pembimbing dua yang selalu memberi arahan, motivasi, koreksi, dan bimbingan agar proses penyelesaian skripsi ini berjalan dengan lancar dan tepat waktu
7. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah yang telah memberikan pengetahuan terbaiknya untuk turut membentuk generasi akademis yang menghargai lingkungan dan alam di sekitarnya

8. Ke dua orang tua, Ibu Astuti dan Bapak Devi Supriadi yang selalu memberikan semangat, motivasi, dukungan yang tidak ada hentinya serta doa terbaiknya untuk bisa mendidik penulis sampai di titik ini.
9. Adik saya Dhafir Aqhar Azmi terimakasih atas dukungannya Semoga diberikan kelancaran juga dalam mencari ilmu.
10. Puji Warsito terimakasih banyak telah menjadi support system terbaik yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis saat tidak bersemangat dalam mengerjakan penelitian ini, semoga selalu diberikan kesehatan dan kelancaran dalam hal apapun.
11. Otak salmon terima kasih karena senantiasa kebersamaan dalam kondisi terburuk sekalipun.
12. Semua pihak yang tidak disebutkan satu-persatu.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi dalam bidang ilmu pengetahuan. Harapan penulis, skripsi ini dapat menjadi salah satu sumber referensi dan inspirasi bagi penelitian selanjutnya. Terakhir, mohon maaf apabila terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, dan penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang.



Sukabumi, 19 Agustus 2023

Citra Permata Sukma



## HALAMAN PENYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Citra Permata Sukma  
NIM : 20190080001  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*non-exclusive royalty-free right*) atas karya ilmiah yang berjudul:

“Analisis Penilaian Kinerja Karyawan di PT.Tirta Investama Danone Aqua Grup PlantLegos menggunakan metode *Analitycal Hierarc Process*” (Studi kasus PT.Tirta Investama”

Danone Aqua Grup Plant Legos”

Beserta perangkat yang ada ( jika diperlukan ) Dengan Hak Bebas royalti noneklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media /format-kan mengelola dalam bentuk perangkat data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap menyantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat : Sukabumi

Pada tanggal : 19 Agustus 2023

Yang menyatakan

(Citra Permat Sukma)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN PENULIS.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
HALAMAN PENYATAAN PERSETUJUAN .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	2
1.1. Latar Belakang .....	2
1.2. Rumusan Masalah .....	3
1.3. Batasan Masalah.....	3
1.4. Tujuan Masalah .....	3
1.5. Manfaat Penelitian.....	3
1.6. Sistematika Penulisan.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Landasan Teori.....	7
2.2. Penelitian Terkait.....	12
BAB III METODE PENELITIAN.....	18
3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	18
3.2. Objek Penelitian.....	18
3.3. Data Yang Di Perlukan .....	18
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	19
3.5. Populasi Dan Sampel.....	20
3.6. Metode Analisis Data .....	20
3.7. Kerangka Pemecahan Masalah .....	21
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	24
4.1. Profil Perusahaan.....	24
4.2. Mendefinisikan Kriteria.....	25
4.3. Perhitungan Matrix Perbandingan dari masing-masing Kriteria Berdasarkan Tabel .....	25

4.4. Menentukan Nilai Ratio Indeks.....	26
4.5. Memeriksa Konsistensi Hierarki.....	26
4.6. Analisis Prioritas Pengambilan Keputusan .....	27
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	29
5.1. Kesimpulan.....	29
5.2. Saran.....	30
DAFTAR PUSTAKA .....	31
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	34



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penetapan Priorits Dengan Perbandingan Bersama .....	10
Tabel 2. 2 Random Indeks Untuk Beberapa Orde Matriks .....	11
Tabel 2. 3 Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3. 1 Kompetensi Penilaian Kinerja Karyawan Di PT. Tirta Investama Danone Aqua Plant Legos.....	23
Tabel 4. 1 Kriteria Penilaian Kinerja .....	25
Tabel 4. 2 Total Matrix Perbandingan.....	25
Tabel 4. 3 Menentukan Nilai Ratio Indeks .....	26
Tabel 4. 4 Memeriksa Konsistensi Hirearki .....	26
Tabel 4. 5 Hasil Perangkingan Perhitungan.....	27
Tabel 4. 6 Analisis Perbandingan Penilaian Kinerja Karyawan .....	28



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Tahapan Penelitian .....	22
Gambar 3. 2 Kerangka AHP.....	23
Gambar 4. 1 Logo Aqua Danone .....	21



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Hal terpenting dalam kegiatan organisasi sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusianya. Kesuksesan dan kinerja karyawan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh bakat, profesionalisme, dan dedikasi mereka terhadap peran mereka. Jika suatu perusahaan atau organisasi menunjukkan kepedulian, rasa hormat, dan penghargaan kepada karyawannya, komitmen dalam organisasi dapat menjadi suatu komitmen, pengelolaan Sumber Daya Manusia dilakukan melalui penilaian karyawan. Penilaian karyawan adalah dimana proses perusahaan mengevaluasi pelaksanaan kerja individu, penilaian karyawan dapat dilakukan untuk memberikan informasi mengenai bonus dan penempatan gaji.

Menurut Dessler, "penilaian yang baik untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah kompetisi". Kompetisi karyawan dapat diukur dengan melakukan penilaian kinerja karyawan.

Menurut Yuliani "Sebuah perusahaan harus menilai kinerja stafnya dalam jangka waktu tertentu, dan tentunya akan diberikan penghargaan atas setiap pencapaian oleh karyawannya untuk menentukan siapa karyawan yang terbaik. Proses ini merupakan tambahan dari penunjukan langsung pimpinan atau manajer"

PT.Tirta Investama Danone Aqua Grup yaitu perusahaan yang bergerak dibidang makanan dan minuman. Sebagai perusahaan air minum dalam kemasan (AMDK) dalam persaingan pasar sudah seharusnya mendapatkan dukungan oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan diharapkan turut bersaing dengan perusahaan lain yang sejenisnya. PT.Tirta Investama Danone Aqua Grup Plant Legos merupakan perusahaan yang menyadari bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan sangat penting. Berdasarkan wawancara dengan manajer dan HRD Sumber Daya Manusia di PT.Tirta Investama Danone Aqua Grup Plant Legos diperoleh bahwa

PT.Tirta investama Danone Aqua Grup plant legos ini belum memiliki standar penepatan kriteria terhadap penilaian kinerja karyawan, penilaian kinerja karyawan ini dilakukan dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan yaitu selama sebelas bulan.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang kekuatan dan kekurangan pekerja untuk menginformasikan penilaian kinerja karyawan Seperti yang dapat diamati dari temuan penilaian, pekerja bertanggung jawab atas kinerja organisasi. HRD mengevaluasi kinerja pekerja. evaluasi kinerja yang berkaitan dengan tujuan dan standar yang harus dipenuhi organisasi. Untuk merancang penilaian kinerja karyawan yang sesuai, Diperlukan bantuan untuk melakukan penilaian kinerja dan pengukuran kinerja karyawan. Ini berusaha untuk menginspirasi pekerja untuk memenuhi harapan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. sehingga tidak ada karyawan yang menerima peringkat sangat tinggi atau sangat rendah. Atasan memberi karyawan skor yang sama dengan memilih jalan tengah. Karena karyawan dengan kemampuan tinggi akan merasa diremehkan sementara karyawan dengan kemampuan rendah menerima penghargaan yang tidak adil, dapat ditentukan bahwa penilai sangat tidak akurat tentang kinerja tenaga kerja yang sebenarnya.

Untuk mengukur kinerja pegawai, ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi. Penilai memberikan nilai yang dihitung dan dibandingkan berdasarkan nilai rata-rata. Pilihan manajemen untuk memberikan skor pada setiap kriteria akan dipengaruhi oleh jumlah total poin yang diterima. Oleh karena itu, diperlukan satu metode yang cocok untuk mempersingkat proses evaluasi kinerja karyawan.

Pada penelitian ini menggunakan Teknik proses hirarki analitis (AHP), yang mengatur masalah kriteria rumit ke dalam hirarki, digunakan untuk membandingkan berbagai kriteria sambil mengevaluasi kinerja karyawan. Masalah yang rumit dapat dibagi menjadi beberapa kategori menggunakan hierarki dan kemudian diatur

ke dalam bentuk hierarki untuk membuat masalah terlihat lebih teratur dan metodis.

### 1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dapat diambil dari penjelasan latar belakang diatas, Maka rumusan yang dapat diambil oleh peneliti yaitu:

- Bagaimana penilaian kinerja karyawan pada PT.Tirta Investama Danone Aqua Grup Plant Legos

### 1.3. Batasan Masalah

- Fokus penelitian ini hanya berfokus pada analisis penilaian kinerja karyawan.
- Penelitian ini hanya melibatkan karyawan dan pihak HRD di PT.Tirta Investama Danone Aqua Grup Plant Legos.
- *Analytical Hierarchy Process* (AHP) adalah satu-satunya metodologi yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan penilaian kinerja berdasarkan peraturan perusahaan, Sehingga tidak mencakup metode analisis lainnya yang dapat digunakan untuk mengevaluasi penilaian kinerja karyawan.
- Data yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada tanggapan responden terhadap kuesioner yang dapat mengandung kesalahan karena subjektivitas dan pandangan dari responden

### 1.4. Tujuan Masalah

- Bagaimana cara mengatasi masalah yang terkait dengan penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan.
- Adanya kecenderungan terpusat pada penilaian kinerja karyawan, sehingga penilaian tidak objektif

### 1.5. Manfaat Penelitian

- Menentukan kriteria untuk memberikan keputusan penilaian kinerja karyawan: penelitian ini dapat membantu PT.Tirta Investama Danone Aqua Grup untuk menentukan kriteria untuk evaluasi kinerja karyawan yang lebih baik dan efisien dalam meningkatkan penilaian kinerja.



- Memahami keluhan karyawan: penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk memahami keluhan karyawan terhadap penilaian kinerja. Dengan mengetahui keluhan karyawan perusahaan dapat memperbaiki kembali kriteria dan penilaian tersebut.
- Memperbaiki proses pengambilan keputusan: metodologi *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang digunakan dalam studi ini dapat membantu PT.Tirta Investama Aqua Danone Grup untuk memperbaiki proses pengambilan keputusan. AHP membantu perusahaan untuk mengevaluasi dan membandingkan berbagai faktor yang mempengaruhi keputusan penilaian kerja dengan cara yang sistematis dan objektif.
- Menambah pengetahuan dan pemahaman tentang AHP: penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) pendekatan metode AHP adalah metode yang sangat membantu untuk membuat keputusan dalam berbagai disiplin ilmu, dan menawarkan pemahaman yang mendalam.

#### 1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan ini dibagi menjadi 5 bab yang masing-masing terdapat beberapa pembelajaran yang berbeda. Langkah-langkah dalam menulis karya ilmiah adalah sebagai berikut :

##### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pendahuluan yang meliputi latar belakang yaitu menjelaskan mengapa topik penelitian tersebut dipilih dan relevansi penelitian terhadap permasalahan yang sedang dihadapi, indentifikasi masalah menjelaskan permasalahan yang ingin diselesaikan atau diteliti, tujuan penelitian menjelaskan tujuan penelitian yang ingin diselesaikan melalui penelitian tersebut, manfaat penelitian menjelaskan manfaat yang didapat dari penelitian yang dilakukan.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka ini membahas berbagai teori Sumber Daya Manusia terkait dengan penelitian ini, seperti perilaku karyawan penilaian karyawan serta landasan teori dari beberapa ahli terdahulu untuk mendukung dan memperkuat dalam penulisan penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada metodologi ini penelitian akan menjelaskan langkah-langkah proses dan perlengkapan yang diperlukan untuk investigasi ini secara detail.

### **BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Penjelasan topik ringkasan temuan keseluruhan dari responden karyawan, pengolahan data display, pengujian hipotesis serta hasil analisis akan diinterpretasikan dengan menggunakan teknik grafik dan tabel yang memudahkan pembaca untuk memahami dan membandingkan hasil analisis. Hasil akan dianalisis secara komprehensif dan dijelaskan secara terperinci dalam laporan penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN**

Kesimpulan, bagian ini akan merangkum hasil penelitian yang telah diselesaikan dan memberikan penyelesaian terhadap masalah yang dirumuskan dan diidentifikasi. Dalam kesimpulan akan disampaikan hasil analisis data yang telah dilakukan, Termasuk prioritas penilaian kinerja karyawan dalam pengambilan keputusan. Kesimpulan juga akan memaparkan temuan-temuan penting dari penelitian dan memberikan rekomendasi untuk perusahaan PT.Tirta Investama Danone Aqua Grup dalam meningkatkan penilaian kinerja. Keterbatasan Penelitian, bagian ini akan menyajikan kendala dan pembatasan yang dihadapi selama proses penelitian tersebut. Keterbatasan dapat meliputi jumlah sampel yang digunakan, batasan waktu, atau metode penelitian yang digunakan. Hal ini penting untuk memberikan konteks dan penyelesaian studi untuk memungkinkan pembaca untuk memahami dan menilai temuan penelitian dengan lebih objektif.

Saran, bagian ini akan mengusulkan ide-ide untuk penelitian masa depan yang bisa dilakukan untuk memperdalam hasil penelitian yang telah dilakukan. Saran dapat berupa pengembangan metodologi, penambahan variabel atau penggunaan sampel yang lebih beragam. Saran juga dapat diberikan untuk PT.Tirta Investama Danone Aqua Grup dalam mengembangkan penilaian kinerja karyawan berdasarkan temuan dari penelitian.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *analytical hierarchy process* di PT.Tirta Investama Danone Aqua Grup Plant Legos yaitu melalui perhitungan menggunakan metode AHP di dapatkan prioritas kriteria dimana disiplin menjadi prioritas ke-1 dengan bobot 45%, berikutnya komunikasi menjadi prioritas ke-2 dengan bobot 20%, kemudian prestasi kerja dengan bobot 20% dan yang terakhir lama bekerja dengan nilai bobot 5%. Setelah diketahui bobot masing-masing kriteria lalu dibandingkan nilai asli dengan nilai perhitungan menggunakan metode AHP sehingga penilaian lebih objektif dan tidak sama rata antar karyawan.

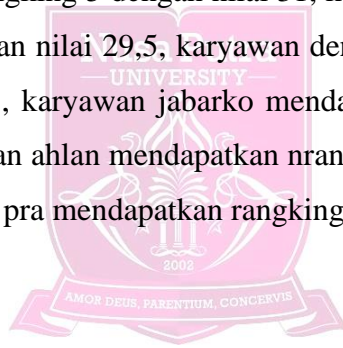
Diketahui nilai karyawan naseh berjumlah 31,25%, nilai karyawan kamal berjumlah 18,5%, nilai karyawan kharis 36%, nilai karyawan dendi 27%, nilai karyawan endar 32,75%, nilai karyawan suprianto 31%, nilai karyawan jabarko 27%, nilai karyawan dery 29,5%, nilai karyawan Ahlan 26%, nilai karyawan erwinsyah 31%. Melalui hasil perhitungan menggunakan metode AHP ini penilaian karyawan lebih objektif.

Hasil perbandingan analisis penilaian kinerja karyawan yaitu karyawan kharis mendapatkan ranking 1 dengan nilai 36, karyawan endar mendapatkan nilai ranking 2 dengan nilai 32,75, karyawan naseh mendapatkan ranking 3 dengan nilai 31,25, karyawan suprianto mendapatkan ranking 4 dengan nilai 31, karyawan erwinsyah mendapatkan ranking 5 dengan nilai 31, karyawan dery mendapatkan ranking 6 dengan nilai 29,5, karyawan dendi mendapatkan ranking 7 dengan nilai 27, karyawan jabarko mendapatkan ranking 8 dengan nilai 27, karyawan ahlan mendapatkan ranking 9 dengan nilai 26, dan karyawan kamal pra mendapatkan ranking 10 dengan nilai 18,5

## 5.2. Saran

Dari hasil penelitian pada analisis kinerja karyawan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Proses* (AHP) di PT.Tirta investama Danone Aqua Grup Plant Legos, sebiknya PT.Tirta investama Danone Aqua Grup Plant Legos menggunakan metode AHP untuk penilaian kinerja karyawan, dengan menggunakan metode AHP penilaian karyawan lebih objektif dan sesuai dengan kriteria karyawan.

Hasil perangkingan analisis penilaian kinerja karyawan yaitu karyawan kharis mendapatkan rangking 1 dengan nilai 36, karyawan endar mendapataka nilai ranking 2 dengan nilai 32,75, karyawan naseh mendapatkan rangking 3 dengan nilai 31,25, karyawan suprianto mendapatkan rangkin 4 dengan nilai 31, karyawan erwinsyah mendapatkan rangking 5 dengan nilai 31, karyawan dery mendapatkan rangking 6 dengan nilai 29,5, karyawan dendi mendapatkan rangkin 7 dengan nilai 27 , karyawan jabarko mendapatkan rangking 8 dengan nilai 27, karyawan ahlan mendapatkan nrangkin 9 dengan nilai 26, dan karyawan kamal pra mendapatkan rangking 10 dengan nilai 18,5



### DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan.  
Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yuliani, I. D. A. E. (2013). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Metode Analytical Hierarchy Process. *Sisfotenika*, 3(2), 105-114.
- Suryadi, K. dan Ramdhani, A. (1998). Sistem Pendukung Keputusan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Saifulloh, S., & Kusriani, K. (2016). Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Penentuan
- Beasiswa Menggunakan Metode Fuzzy-AHP. *Cogito Smart Journal*, 2(2), 120-134.
- Na'am, J. (2017). Sebuah Tinjauan Penggunaan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) dalam Sistem Penunjang Keputusan (SPK) pada Jurnal Berbahasa Indonesia. *Jurnal Ilmiah Media Sisfo*, 11(2), 888-895
- Kurniawan, R., Hasibuan, S., & Nugroho, R. E. (2017). Analisis Kriteria dan Proses Seleksi Kontraktor Chemical Sektor Hulu Migas: Aplikasi Metode Delphi-AHP. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 154538
- Darmawan, R. P. (2017). Analisa Pemilihan Karyawan Terbaik Untuk Promosi Jabatan Supervisor Dengan Metode Analytical Hierarchy Process Di PT. Karya Indah Alam Sejahtera. *Jurnal MATRIK*, 17(2).
- Sestri, E. (2013). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan AHP Studi Kasus di STIE Ahmad Dahlan Jakarta
- Kurniawan, I. (2019). Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Daily Worker di Hotel Grand Darmo dengan Metode Rating Scale.
- Denny, H., Frame Work Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan AHP, *Jurnal Ilkom FMIPA UGM*, Yogyakarta, 2010.
- Kusriani, Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan, Andi Offset, Yogyakarta, 2007.
- Ahmad, R. (2018). PENGGUNAAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE ANALYTICAL

- HIRARCHY PROCESS (AHP) DALAM MENYELEKSI KELAYAKAN PENERIMA BEASISWA. 2(1), 28–33 Nawawi, Hadari. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Febrianti-Silfia, Musadieg-Mochammad Al, dan Prasetya-Arik. 2014. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya. Jurnal Administrasi Bisnis.Vol.12No.(1). administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id., Diakses Maret 2015. Hal.19 Mulyono, Sri. 1996. Teori Pengambilan Keputusan. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia.
- Kadarsah Suryadi, Ir.,DR., & Ali Ramdhani, Ir., M.T.(2002). Sistem Pendukung Keputusan. Bandung: RosdaKarya
- L. Za and U. Mulawarman, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Per Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Per Triwulan Pt . Cahaya Faja Kaltim Pltu Embalut Tanjung Batu Menggunakan Metode Simple Additive Weighting,” no. August 2017, 2018.
- N.- Narti, S. Sriyadi, N. Rahmayani, and M. Syarif, “Pengambilan Keputusan Memilih Sekolah Dengan Metode AHP,” J. Inform., vol. 6, no. 1, pp. 143–150, 201
- D. M. Janah Purwanti, “Karyawan Terbaik Dengan Metode Analytical Hierarchy Process Dan Weight Product Pada Pt . Star Service Indonesia,” pp. 520–525
- Supriyono, 2007. Sistem Pemilihan Pejabat Struktural Dengan Metode AHP. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Teknologi Nuklir
- Aisyah, Sity & Kalbuana, Nawang, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Database Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP), CSRID Journal, Vol. 4, No. 1, hal. 1-14. 2012.
- Ardiyanto, Hermawan, “Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode AHP Berbasis