ABSTRAKSI

Fauzi Ba'amir (11170459), Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menggunakan Metode AHP

Suatu instansi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di dalamnya. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Oleh karena itu, suatu instansi perlu melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. Permasalahan yang terjadi di Direktorat Jenderal Perkeretaapian yaitu proses penilaian yang dilakukan secara manual, dengan manual relatif terjadi ketidak akuratan data, dan juga diimplementasikan menggunakan aplikasi Microsof Excel, sehingga memerlukan waktu yang cukup lama, untuk pengolahan data. Selain itu penilaian bersifat subyektif dan belum relevan dengan keadaan yang sebenarnya, sehingga tidak dapat digunakan sebagai sumber dasar pengambilan keputusan.

Hasil analisis dari perhitungan dengan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process menyatakan bahwa alternatif yang terpilih dan paling sesuai dengan kriteria adalah PNS bernama Wardoyo, SE. Dengan hasil AHP yang diperoleh dari kuesioner dari 5 responden yang memberikan jawabannya dihitung dan didapat hasil akhir bahwa Wardoyo, SE unggul dengan persentase nilai sebesar 19.9% berbanding dengan Diny Febrianty, S.Sos sebesar 18.8%, Tardi, SE sebesar 17.6%, Patrick Moronney, S.Kom sebesar 15.4%, Erni Dwi Astuti, S.S.T(TD) sebesar 14.4% dan Meta Permata, S.AP sebesar 13.9%. Secara global faktor utama yang paling di prioritaskan dalam penilaian kinerja PNS adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) paling penting bagi responden untuk Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yakni 34,2%, kemudian kriteria Disiplin Kerja sebesar 28.6%, kemudian kriteria Perilaku Kerja sebesar 23.8%, kemudian kriteria Hukuman Disiplin sebesar 13.4%. Tujuan penelitian ini untuk memberikan alternatif keputusan yang dapat pemecahan masalah yang ada, sehingga keputusan yang dibuat menjadi lebih baik.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Penilaian Kinerja Pegawai, PNS, Pengambilan Keputusan, Metode AHP

ABSTRACT

Fauzi Ba'amir (11170459), Civil Servant Performance Appraisal Using The AHP Method

An agency cannot be separated from the role of human resources (HR) working in it. The quality of human resources is one factor to improve the performance productivity of an agency. Therefore, an agency needs to evaluate the performance of employees to determine success or failure in carrying out their duties. The problems that occur in the Directorate General of Railways are the assessment process carried out manually, with relatively accurate data inaccuracies, and also implemented using the Microsoft Excel application, so that it takes a long time to process data. In addition, the assessment is subjective and not relevant to the actual situation, so it cannot be used as a basic source of decision making.

The results of the analysis of the calculations using the Analytical Hierarchy Process method state that the chosen alternative and most in accordance with the criteria are civil servants named Wardoyo, SE. With AHP results obtained from questionnaires from 5 respondents who gave their answers calculated and obtained the final results that Wardoyo, SE excelled with a percentage value of 19.9% compared to Diny Febrianty, S.Sos of 18.8%, Tardi, SE of 17.6%, Patrick Moronney , S. Kom for 15.4%, Erni Dwi Astuti, S.S.T (TD) at 14.4% and Meta Permata, S.AP at 13.9%. Globally the main priority factor in the assessment of PNS performance is the most important Employee Work Target (SKP) for respondents for Civil Servants (PNS) Job Performance Assessment, which is 34.2%, then the Work Discipline criteria is 28.6%, then the Behavior criteria Employment of 23.8%, then the criteria for Disciplinary Punishment is 13.4%. The purpose of this study is to provide alternative decisions that can solve existing problems, so that decisions are made better.

Keywords: Human Resources, Performance Appraisal, Civil Servant, Making Decision , AHP Method