

## **PEMBERIAN REWARD BERDASARKAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE AHP PADA PT. ANUGERAH PROTECINDO**

**Rizky Multi Amalia<sup>1</sup>, Dwi Yuni Utami<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Sistem Informasi  
STMIK Nusa Mandiri Jakarta  
[www.nusamandiri.ac.id](http://www.nusamandiri.ac.id)

Email : [rizky.amalia22@gmail.com](mailto:rizky.amalia22@gmail.com)

<sup>2</sup>Program Studi Sistem Informasi  
STMIK Nusa Mandiri Sukabumi  
[www.nusamandiri.ac.id](http://www.nusamandiri.ac.id)

Email : [dwi.dyu@nusamandiri.ac.id](mailto:dwi.dyu@nusamandiri.ac.id)

**Abstract**—Employee performance appraisal PT. Anugerah Protecindo aims to motivate individual employees and as a determinant in the provision of employee rewards but has not been optimal due to the tendency of centralized performance appraisal that causes the assessment to be not objective and there has been no weighting on the assessment criteria so it is not known which criteria that most affect employee performance. The purpose of this research is to get the weight of employee performance criteria based on competence by using Analytical Hierarchy Process (AHP) method. Assessment using 4 (four) criteria weight that is motivation, competence, skill and attitude. Employee reward system is determined by using profit sharing method based on the percentage increase in performance appraisal achieved by each employee. Percentage increase in the performance appraisal of the established standard will be compared with the total percentage increase in performance appraisal of all employees. So that will get a final value that will be multiplied by the funds allocated for rewards. The results obtained show the higher the assessment of employee performance, then employees will get a larger reward.

**Keywords:** *analytical hierarchy process, giving reward*

**Intisari**—Penilaian kinerja karyawan PT. Anugerah Protecindo bertujuan untuk memotivasi individu karyawan dan sebagai penentu dalam pemberian *reward* karyawan namun selama ini belum optimal dikarenakan adanya kecenderungan terpusat pada penilaian kinerja yang menyebabkan penilaian menjadi tidak objektif serta belum ada pembobotan pada kriteria

penilaian sehingga belum diketahui kriteria mana yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. Penentuan karyawan terbaik dilakukan tidak hanya dengan cara penunjukan langsung oleh pimpinan atau manajer, akan tetapi sebuah perusahaan harus melakukan penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh karyawannya dalam jangka waktu tertentu, dan tentunya akan ada sebuah *reward* atas keberhasilan yang telah dicapai oleh karyawannya”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bobot kriteria kinerja karyawan berdasarkan kompetensi dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Penilaian menggunakan 4 (empat) bobot kriteria yaitu motivasi, kompetensi, keterampilan dan sikap. Sistem pemberian *reward* karyawan ditentukan dengan menggunakan metode pembagian laba berdasarkan prosentase kenaikan penilaian kinerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan. Prosentase kenaikan penilaian kinerja dari standar yang ditetapkan akan dibandingkan dengan total prosentase kenaikan penilaian kinerja seluruh karyawan. Sehingga akan didapatkan sebuah nilai akhir yang akan dikalikan dengan dana yang dialokasikan untuk *reward*. Hasil perhitungan yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi penilaian kinerja karyawan, maka karyawan akan memperoleh *reward* yang semakin besar.

**Kata Kunci:** *analytical hierarchy process (ahp), pemberian reward*

### **PENDAHULUAN**

PT. Anugerah Protecindo merupakan bidang usaha yang bergerak dibidang jasa otomotif. Sebagai perusahaan jasa yang turut

berkompetisi dalam persaingan pasar global, PT. Anugerah Protecindo menekankan pada kualitas produk, kualitas pelayanan, kualitas waktu dan kualitas estetika. Dengan keadaan yang semakin kompetitif menyebabkan PT. Anugerah Protecindo perlu melakukan perubahan besar dalam persaingan produksi dan pengelolaan SDM. Pengelolaan SDM yang memadai diharapkan dapat turut bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Menurut Saefudin & Wahyuningsih (2014) "Suatu organisasi atau instansi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di dalamnya. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Oleh karena itu, suatu organisasi atau instansi perlu melakukan penilaian atas kinerja para karyawannya. Salah satunya, penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang disebut DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). DP3 dilakukan satu tahun sekali pada bulan Desember yang dibuat oleh pejabat penilai."

Saat ini sistem penentuan karyawan pada beberapa perusahaan masih bersifat subjektif (Pratiwi, 2014) atau berdasarkan pada pendapat pribadi penilai yang biasanya adalah manajer atau pimpinan pengambil keputusan di perusahaan tersebut." Pada PT X sistem penilaian kinerja masih tergolong adanya penilaian yang subyektif (Utomo, 2015) dikarenakan yang menilai karyawan hanya satu orang sehingga penilaian tersebut kurang objektif. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan PT. Anugerah Protecindo saat ini belum dilakukan secara objektif sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Kecenderungan penilaian pada PT. Anugerah Protecindo menghasilkan penilaian yang subjektif sehingga penilaian kinerja karyawan kurang objektif karena penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manajer perusahaan. Menurut Seprini dan Arimal Hadi (2014:104) dalam Rivai dkk (2009:557) "... Beberapa penilai tidak suka menempatkan karyawan ke posisi ekstrim dalam arti ada karyawan yang dinilai sangat positif atau sangat negatif ...". Kecenderungan terpusat terkadang menempatkan karyawan ke posisi ekstrim dalam arti tidak ada karyawan yang dinilai sangat positif atau sangat negatif, dengan mengambil jalan tengah memberikan nilai yang merata bagi para karyawan. Oleh karena itu dilakukan pembobotan kriteria penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui komponen penilaian mana yang lebih penting atau sebaliknya.

Menurut Yuliani (2013:106) "Selain itu metode AHP memiliki kelebihan dalam mengambil suatu keputusan dengan cara

membandingkan secara berpasangan setiap kriteria yang dimiliki oleh suatu permasalahan sehingga didapat suatu bobot nilai dari kepentingan tiap kriteria-kriteria yang ada." Penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan membandingkan beberapa kriteria dapat menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Menggunakan metode AHP akan menguraikan masalah multi kriteria yang kompleks menjadi suatu hirarki. Dengan hirarki, suatu masalah yang kompleks dapat diuraikan ke dalam kelompok-kelompoknya yang kemudian diatur menjadi suatu bentuk hirarki sehingga permasalahan akan tampak lebih terstruktur dan sistematis.

Menurut Rivai (2009:549) mengemukakan, "Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran".

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bobot kriteria kinerja karyawan berdasarkan kompetensi dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Penilaian menggunakan 4 (empat) bobot kriteria yaitu motivasi, kompetensi, keterampilan dan sikap. Sistem pemberian *reward* karyawan ditentukan dengan menggunakan metode pembagian laba berdasarkan prosentase kenaikan penilaian kinerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan

## BAHAN DAN METODE

Penelitian ini dilakukan dalam tiga tahap yaitu :

### 1. Studi Lapangan

#### a. Observasi

Penulis melakukan pengamatan secara langsung kegiatan yang ada di PT. Anugerah Protecindo untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Observasi dilakukan untuk mencatat hal-hal, perilaku, pertumbuhan, dan sebagainya.

#### b. Angket / Kuesioner

Kuesioner akan disebar kepada seluruh responden yaitu karyawan PT. Anugerah Protecindo. Data yang diperoleh akan diolah sebagai data primer dalam penelitian ini. Dalam hal pengisian kuesioner pembobotan ini, dilakukan dengan perbandingan berpasangan yaitu membandingkan kriteria penilaian disebelah kiri dengan kriteria penilaian di sebelah kanan.

#### c. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada HRD Manager PT. Anugerah Protecindo dan beberapa karyawan.

2. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan cara membaca dan mengkaji buku-buku secara teoritis yang berkaitan dengan penelitian yang dibahas.

**Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugerah Protecindo yang telah bekerja kurun waktu lebih dari 6 bulan.

Pada penelitian ini, batas toleransi yang digunakan 5%, sehingga tingkat akurasi sebesar 95%. Perhitungan sampel menggunakan rumus *Slovin* dengan jumlah karyawan PT. Anugerah Protecindo sebanyak 135 karyawan, sebagai berikut :

$$n = N / ( 1 + N e^2 ) = 135 / (1 + 135 \times 0,05^2) = 100,9345 \approx 100.$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 100 karyawan.

**Metode Analisis Data**

Ada beberapa dasar yang harus dipahami dalam menyelesaikan persoalan dengan menggunakan metode AHP, diantaranya :

**A. Decomposition**

Mendefinisikan persoalan dengan cara memecah persoalan yang utuh menjadi unsur-unsur.

**B. Comparative Judgement**

Menurut Menurut Saefudin & Wahyuningsih (2014) “Langkah pertama dalam menentukan prioritas elemen adalah membuat perbandingan berpasangan, yaitu membandingkan elemen secara berpasangan sesuai kriteria yang di berikan dengan menggunakan bentuk matriks”. Matriks perbandingan berpasangan diisi menggunakan bilangan untuk membuat penilaian tentang kepentingan relative dua elemen dan dituliskan dalam bentuk matrik perbandingan berpasangan (*pairwise comparison*).

**C. Synthesis of Priority**

Menurut Yuliani (2013) “Pada prinsip ini menyajikan matriks *pairwise comparision* yang kemudian dicari *eigen vektornya* untuk mendapatkan *local priority*.” Pertimbangan terhadap perbandingan berpasangan disintesis untuk memperoleh keseluruhan memperoleh *global priority*. Hal-hal yang dilakukan dalam langkah ini adalah :

1. Menjumlahkan nilai dari setiap kolom pada matriks;

2. Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks.; dan

3. Menjumlahkan nilai dari setiap baris dan membagi dengan jumlah elemen untuk mendapatkan nilai rata-rata.

**D. Consistency**

Menurut Sonatha & Azmi (2010) “Dalam pembuatan keputusan, penting mengetahui seberapa baik konsistensi yang ada karena kita tidak menginginkan keputusan berdasarkan pertimbangan dengan konsistensi yang rendah.” Untuk itu, beberapa hal yang dilakukan dalam langkah ini :

1. Lakukan perkalian setiap nilai pada kolom pertama dengan prioritas relatif elemen pertama, nilai pada kolom kedua dengan prioritas relatif elemen kedua dan seterusnya.
2. Jumlahkan setiap baris yang ada.
3. Hasil dari penjumlahan baris dibagi dengan elemen prioritas relatif yang bersangkutan.
4. Jumlahkan hasil bagi dengan banyaknya elemen yang ada, kemudian hasilnya disebut  $\lambda$  maks.
5. Hitung *Consistency Index (CI)* dengan rumus

$$CI = (\lambda_{maks} - n) / (n - 1) \dots\dots\dots (1)$$

Dimana:

n = banyaknya elemen

6. Hitung *Consistency Ratio (CR)* dengan rumus

$$CR = CI/RI \dots\dots\dots (2)$$

Dimana: CR = *Consistency Ratio*

CI = *Consistency Index*

RI = *Random Consistency Index*

7. Memeriksa konsistensi hierarki

Jika nilainya lebih dari 10%, maka penilaian data *judgement* harus diperbaiki. Namun jika ratio konsistensi (CI/IR) kurang atau sama dengan 0,1 maka hasil perhitungan dapat dinyatakan benar.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Decomposition**

Pada penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu tujuan, kriteria dan alternatif.

Kriteria yang digunakan dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. Penjelasan Kriteria**

No	Kriteria	Penjelasan
1	Motivasi	Menilai bagaimana karyawan bekerja dengan komitmen dan prioritasnya sebagai karyawan perusahaan
2	Kompetensi	Menilai bagaimana pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja dan memahami pekerjaan yang dilakukan
3	Keterampilan	Menilai bagaimana kemampuan karyawan dalam mengelola pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil sesuai dengan standar organisasi
4	Sikap	Menilai bagaimana perilaku individu karyawan masing-masing maupun perilaku dengan rekan kerja dan atasan

Sumber : Amalia & Utami (2015)

Alternatif yang digunakan dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 2. Penjelasan Alternatif**

No	Alternatif	Penjelasan
1	Prestasi Kerja	Tingkat prestasi kerja karyawan dalam bekerja, kemauan atau kesiapan para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan
2	Loyalitas	Tingkat loyalitas karyawan terhadap instansi, kesetiaan karyawan pada pekerjaan
3	Inisiatif	Tingkat inisiatif dalam penyelesaian pekerjaan menuntut karyawan untuk melakukan sesuatu yang berbeda setiap harinya untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik
4	Pengetahuan	Tingkat pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan, penguasaan informasi dan prinsip kerja yang telah

ditetapkan oleh perusahaan

5	Kualitas Kerja	Tingkat kualitas kerja karyawan terhadap hasil pekerjaan yang diberikan, totalitas dari pekerjaan karyawan
6	Inovasi	Tingkat inovasi berkaitan dengan proses penyelesaian pekerjaan dengan pengetahuan baru dan perspektif kerja yang optimal
7	Tanggung Jawab	Tingkat tanggungjawab karyawan bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan, rasa memiliki untuk menekuni tugas-tugas yang dipercayakan kepada karyawan
8	Kerjasama	Tingkat kerjasama karyawan berkoordinasi kerja untuk penyelesaian pekerjaan tertentu
9	Komunikasi	Tingkat komunikasi dalam penyampaian pikiran, emosional dan informasi kepada rekan kerja maupun atasan
10	Disiplin	Tingkat disiplin yang dimiliki karyawan mengelola waktu dan cermat dalam bekerja
11	Ketaatan	Tingkat ketaatan karyawan kesadaran dan kesediaan menaati peraturan perusahaan
12	Kepemimpinan	Tingkat kepemimpinan karyawan mempengaruhi dan mengatur untuk mencapai tujuan bersama

Sumber : Amalia & Utami (2015)

### **B. Comparative Judgement**

Menentukan prioritas elemen dengan membuat matriks perbandingan pasangan untuk mendapatkan penilaian tentang kepentingan relatif dua elemen. Kemudian dituliskan dalam bentuk matriks perbandingan berpasangan (*pairwise comparison*). Angka-angka yang dimasukkan matriks perbandingan berpasangan diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Penelitian ini menggunakan sampel 100 responden yang merupakan karyawan PT. Anugerah Protecindo Jakarta yang telah bekerja kurun waktu lebih dari 6 bulan.

Berikut adalah tabel perhitungan rata-rata untuk masing-masing elemen kriteria utama :

**Tabel 3. Perbandingan Rata-Rata Kriteria Utama**

Kriteria	Motivasi	Kompetensi	Keterampilan	Sikap
Motivasi	1.000	1.144	0.958	0.850
Kompetensi	0.874	1.000	1.022	0.870
Keterampilan	1.085	0.957	1.000	1.062
Sikap	1.176	1.150	0.942	1.000

Sumber : Amalia & Utami (2015)

**C. Synthesis of Priority**

Setelah matriks perbandingan berpasangan, selanjutnya dilakukan pencarian nilai rata-rata (vektor eigen atau *local priority*). Proses tersebut dapat dilakukan dalam langkah sebagai berikut :

1. Menjumlahkan nilai dari setiap kolom pada matriks.
2. Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks.
3. Menjumlahkan nilai dari setiap baris dan membagi dengan jumlah elemen untuk mendapatkan nilai rata-rata.

**Tabel 4. Penjumlahan Nilai Kolom Kriteria Utama**

Kriteria <sub>i</sub>	Motivasi	Kompetensi	Keterampilan	Sikap
Motivasi	1.000	1.144	0.958	0.850
Kompetensi	0.874	1.000	1.022	0.870
Keterampilan	1.085	0.957	1.000	1.062
Sikap	1.176	1.150	0.942	1.000
<b>Total</b>	<b>4.135</b>	<b>4.251</b>	<b>3.922</b>	<b>3.782</b>

Sumber : Amalia & Utami (2015)

Selanjutnya menormalisasi matriks perbandingan berpasangan dengan cara membagi nilai-nilai setiap sel dengan total nilai pada kolom yang bersangkutan.

**Tabel 5. Normalisasi Kriteria Utama**

Kriteria	Motivasi	Kompetensi	Keterampilan	Sikap
Motivasi	0.242	0.269	0.244	0.225
Kompetensi	0.211	0.235	0.261	0.234
Keterampilan	0.262	0.225	0.255	0.281

Sikap	0.284	0.271	0.240	0.264
-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Amalia & Utami (2015)

**Tabel 6. Vektor Eigen Kriteria Utama**

Kriteria	Motivasi	Kompetensi	Keterampilan	Sikap	Rata-Rata
Motivasi	0.242	0.269	0.244	0.225	0.245
Kompetensi	0.211	0.235	0.261	0.230	0.234
Keterampilan	0.262	0.225	0.255	0.281	0.256
Sikap	0.284	0.271	0.240	0.264	0.265
Vektor Eigen					1.000

Sumber : Amalia & Utami (2015)

Dari tabel di atas terlihat bahwa :

- a. Kriteria motivasi memiliki prioritas ketiga dengan bobot 0,245.
- b. Kriteria kompetensi memiliki prioritas terendah dengan bobot 0,234.
- c. Kriteria keterampilan memiliki prioritas kedua dengan bobot 0,256.
- d. Kriteria sikap memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,265.

Jadi urutan kriteria untuk penetapan penilaian kinerja karyawan adalah :

1. Sikap
2. Keterampilan
3. Motivasi
4. Kompetensi

**D. Consistency**

Pada tahap ini akan menentukan valid tidaknya *vektor eigen* yang diperoleh dari proses *synthesis of priority* yang telah dibuat pada proses sebelumnya.

**Level 1 Berdasarkan Kriteria Utama**

Berikut adalah langkah menghitung  $\lambda$  maksimum :

- a. Mengkalikan matriks perbandingan berpasangan yang belum dinormalisasi dengan vektor eigen

$$\begin{pmatrix} 1.000 & 1.144 & 0.958 & 0.850 \\ 0.874 & 1.000 & 1.022 & 0.870 \\ 1.085 & 0.957 & 1.000 & 1.062 \\ 1.176 & 1.150 & 0.942 & 1.000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.245 \\ 0.234 \\ 0.256 \\ 0.265 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 0.983 \\ 0.940 \\ 1.027 \\ 1.063 \end{pmatrix}$$

- b. Hasil perkaliannya di bagi dengan vector eigen

$$\begin{pmatrix} 0.983 \\ 0.940 \\ 1.027 \\ 1.063 \end{pmatrix} : \begin{pmatrix} 0.254 \\ 0.234 \\ 0.256 \\ 0.265 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 4.013 \\ 4.013 \\ 4.015 \\ 4.015 \end{pmatrix}$$

c. Bagi skalar hasil operasi penjumlahan tersebut dengan banyaknya baris atau kolom. Hasil akhir dijadikan sebagai nilai  $\lambda$  maksimum.

$$(4.013 + 4.013 + 4.015 + 4.015) / 4 = 4.014$$

Langkah selanjutnya dari *consistency* yaitu dengan menguji konsistensi hirarki dengan cara sebagai berikut :

a. Menghitung indeks konsistensi (*Consistency Index* = CI)

$$\text{Rumus : CI} = (\lambda_{\text{maks}} - n) / (n - 1)$$

n adalah jumlah baris atau kolom matriks perbandingan berpasangan

$$(4.014 - 4) / (4 - 1) = 0.005$$

b. Menghitung rasio konsistensi (*Consistency Ratio* = CR)

$$\text{Rumus : CR} = \text{CI} / \text{RI}$$

Tabel 7. *Random Consistency Index*

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0	0	0.58	0.9	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49

Sumber : Amalia & Utami (2015)

$$\text{CR} = 0.005 / 0.90 = 0.005$$

Berdasarkan Kusri (2007:140) nilai CR < 0.1 (10%) maka dapat diterima, artinya matriks perbandingan berpasangan Level 1 berdasarkan kriteria utama telah diisi dengan pertimbangan yang konsisten dan *vektor eigen* yang dihasilkan dapat diandalkan.

### E. Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

Setelah didapatkan bobot dari setiap kriteria, maka dirancang sistem penilaian kinerja karyawan yang mampu mengurangi kelemahan dari sistem penilaian kinerja sebelumnya yang memudahkan bagi penilai untuk memberikan nilai kepada karyawan secara lebih obyektif.

Tabel 8. Skala Penilaian Kinerja Karyawan

Skala Penilaian	Keterangan
1	Tidak Memuaskan
2	Perlu Perbaikan
3	Memenuhi Harapan
4	Melebihi Harapan
5	Luar Biasa

Sumber : Amalia & Utami (2015)

Skala penilaian dikalikan dengan bobot kriteria yang telah diperoleh. Adapun format penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 9. Format Penilaian Kinerja Karyawan Kriteria Bobot x Nilai Skor

Kriteria	Bobot x Nilai	Skor
<b>Motivasi</b>		
Prestasi Kerja	0.245 x 0.350 x ...	
Loyalitas	0.245 x 0.489 x ...	
Inisiatif	0.245 x 0.161 x ...	
<b>Kompetensi</b>		
Pengetahuan	0.234 x 0.346 x ...	
Kualitas Kerja	0.234 x 0.487 x ...	
Inovasi	0.234 x 0.167 x ...	
<b>Keterampilan</b>		
Tanggungjawab	0.256 x 0.364 x ...	
Kerjasama	0.256 x 0.349 x ...	
Komunikasi	0.256 x 0.287 x ...	
<b>Sikap</b>		
Disiplin	0.265 x 0.318 x ...	
Ketaatan	0.265 x 0.239 x ...	
Kepemimpinan	0.265 x 0.443 x ...	

Sumber : Amalia & Utami (2015)

### F. Pemberian Reward

Pemberian *reward* diberikan sebagai imbalan dari kinerja yang telah diberikan. Sistem pemberian *reward* karyawan ini ditentukan dengan menggunakan metode pembagian laba. Sebelum menghitung *reward* karyawan dilakukan perhitungan prosentase kenaikan nilai kinerja karyawan dari standaryang ditetapkan, sebagai berikut :

$$\frac{\text{Penilaian Kinerja Karyawan} - \text{Penilaian Kerja Standar}}{\text{Penilaian Kerja Standar}} \times 100\%$$

Pemberian *reward* berdasarkan prosentase kenaikan penilaian kinerja yang dicapai oleh karyawan. Prosentase kenaikan penilaian kinerja dari standar yang ditetapkan akan dibandingkan dengan total prosentase kenaikan penilaian kinerja seluruh karyawan. Sehingga akan didapatkan sebuah nilai akhir yang akan dikalikan dengan dana yang dialokasikan untuk *reward*.

Penilaian kerja standar ditentukan bernilai 2.000 didapat dari bobot dikalikan dengan nilai 2 sebagai nilai kerja standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dengan pemberian *reward* yang sesuai dengan penilaian kinerja karyawan akan mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan semakin tinggi nilai prestasi yang dicapai oleh karyawan maka semakin besar *reward* yang diterima oleh karyawan yang bersangkutan. Dari penilaian kinerja karyawan tersebut kemudian dilakukan perhitungan *reward* yang diterima masing-masing karyawan. Perhitungan *reward* didasarkan atas perhitungan laba yang didapat oleh PT. Anugerah Protecindo. Berikut adalah simulasi perhitungan pemberian *reward* pada karyawan 1 dan karyawan 2 :

**Tabel 10. Perhitungan Pemberian Reward Karyawan 1**

Karyawan 1		
Kriteria	Bobot x Nilai	Skor
<b>Motivasi</b>		
Prestasi Kerja	0.245 x 0.350 x 2	0.257
Loyalitas	0.245 x 0.489 x 3	0.359
Inisiatif	0.245 x 0.161 x 4	0.158
<b>Kompetensi</b>		
Pengetahuan	0.234 x 0.346 x 1	0.081
Kualitas Kerja	0.234 x 0.487 x 2	0.228
Inovasi	0.234 x 0.167 x 3	0.117
<b>Keterampilan</b>		
Tanggungjawab	0.256 x 0.364 x 3	0.280
Kerjasama	0.256 x 0.349 x 3	0.179
Komunikasi	0.256 x 0.287 x 2	0.147
<b>Sikap</b>		
Disiplin	0.265 x 0.318 x 4	0.337
Ketaatan	0.265 x 0.239 x 2	0.127
Kepemimpinan	0.265 x 0.443 x 1	0.117
Penilaian Kinerja		2.476

Sumber : Amalia & Utami (2015)

**Tabel 11. Perhitungan Pemberian Reward Karyawan 2**

Karyawan 2		
Kriteria	Bobot x Nilai	Skor
<b>Motivasi</b>		
Prestasi Kerja	0.245 x 0.350 x 2	0.172
Loyalitas	0.245 x 0.489 x 3	0.359
Inisiatif	0.245 x 0.161 x 4	0.158
<b>Kompetensi</b>		
Pengetahuan	0.234 x 0.346 x 1	0.081
Kualitas Kerja	0.234 x 0.487 x 3	0.342
Inovasi	0.234 x 0.167 x 3	0.117
<b>Keterampilan</b>		

Tanggungjawab	0.256 x 0.364 x 3	0.280
Kerjasama	0.256 x 0.349 x 2	0.179
Komunikasi	0.256 x 0.287 x 2	0.147
<b>Sikap</b>		
Disiplin	0.265 x 0.318 x 2	0.169
Ketaatan	0.265 x 0.239 x 2	0.127
Kepemimpinan	0.265 x 0.443 x 1	0.117
Penilaian Kinerja		2.247

Sumber : Amalia & Utami (2015)

Dari penilaian kedua karyawan tersebut jika dihitung *reward* yang diterimanya dalam setahun adalah sebagai berikut :

1. Karyawan 1 memiliki penilaian kinerja 2.476. Sedangkan dana yang disediakan sebagai *reward* sebesar Rp 10.000.000,-

Maka besarnya *reward* yang diterima oleh karyawan 1 adalah :

% kenaikan penilaian kinerja :  $((2.476 - 2.000) / (2.000)) \times 100\% = 23.8\%$

Misalkan total prosentase kenaikan penilaian kinerja seluruh karyawan adalah 1000%. Maka *reward* yang akan diterima oleh karyawan 1 adalah  $(23.8\% \times 1000\%) \times Rp 10.000.000,- = Rp 238.000,-$

2. Karyawan 2 memiliki penilaian kinerja 2.247. Sedangkan dana yang disediakan sebagai *reward* sebesar Rp 10.000.000,-

Maka besarnya *reward* yang diterima oleh karyawan 2 adalah :

% kenaikan penilaian kinerja :  $((2.247 - 2.000) / (2.000)) \times 100\% = 12.4\%$

Misalkan total prosentase kenaikan penilaian kinerja seluruh karyawan adalah 1000%. Maka *reward* yang akan diterima oleh karyawan 2 adalah  $(12.4\% \times 1000\%) \times Rp 10.000.000,- = Rp 124.000,-$

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan semakin tinggi penilaian kinerja karyawan, maka karyawan akan memperoleh *reward* yang semakin besar. Dan membantu pihak manajemen dalam membuat keputusan dalam pemberian *reward* kepada karyawan.

## KESIMPULAN

1. Pada penelitian ini penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Penilaian menggunakan 4 (empat) bobot kriteria yaitu motivasi, kompetensi, keterampilan dan sikap.
2. Penilaian menggunakan 4 (empat) bobot kriteria yaitu motivasi, kompetensi,

keterampilan dan sikap. Format penilaian kinerja karyawan mempertimbangkan 2 (dua) hal, yaitu kriteria utama yang terdiri dari motivasi vektor eigen 0.245, kompetensi vektor eigen 0.234, keterampilan vektor eigen 0.256, dan sikap vektor eigen 0.265.

#### **REFERENSI**

- Kusrini. (2007). Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta : Andi.
- Pratiwi, H. (2014). Sistem Pendukung keputusan Penentuan Karyawan Berprestasi Menggunakan Metode Multifactor Evaluation Process. *Jurnal Sistem Informasi (JSI)*, 5(2), 95-101.
- Rivai, V. & Sagala, E.J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Saefudin, S., & Wahyuningsih, S. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Pada RSUD Serang. *JSiI (Journal Sistem Informasi)*, 1.
- Seprini & Hadi, A. (2015). Dampak Mutasi Dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Guru Sma Negeri 2 Rambah Hilir. *Jurnal Cano Ekonomos*, 3(2), 99-116.
- Sonatha, Y., & Azmi, M. (2010). Penerapan Metode AHP Dalam Menentukan Mahasiswa Berprestasi The Implementation Of AHP's Method To Determine Student's Achievements.(The Implementation of AHP's Method to Determine Student's Achievements). *Poli Rekayasa*, 5(2), 128-136.
- Utomo, J. S., Santoso, P. B., & Yuniarti, R. (2015). Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Berbasis 360 Degree Feedback Dan Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus di PT. X). *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Industri*, 3(1), p110-120.
- Yuliani, I. D. A. E. (2013). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Metode Analytical Hierarchy Process. *SISFOTENIKA*, 3(2).