

**PEMBOBOTAN KEHADIRAN, HUBUNGAN
INTERPERSONAL, KUALITAS DAN TANGGUNG JAWAB
TERHADAP PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DI
PT PRITECH INDONESIA DENGAN MENGGUNAKAN
METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP)**

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen

Univeritas Mercu Buana Jakarta



Disusun Oleh :

Nama : Novi Endita Chandra

NIM : 43118010369

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCUBUANA**

JAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN HASIL KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Novi Endita Chandra

NIM : 43118010369

Jurusan : Manajemen S1

Menyatakan bahwa skripsi ini murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenakan sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (Penjiplakan). Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 25 Februari 2022



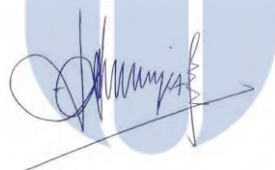
Novi Endita Chandra
NIM 43118010369

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Novi Endita Chandra
NIM : 43118010369
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pembobotan Kehadiran, Hubungan interpersonal, Kualitas dan
Tanggung Jawab terhadap Penilaian Kinerja di PT Pritech Indonesiadengan menggunakan metode Analytical Hierarki Process (AHP)
Tanggal Sidang : 25 Februari 2021

Disahkan oleh :

Pembimbing



Mochamad Soelton, S.Psi., MM., CHRMP., Psikolog

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Manajemen

Ketua Program Studi S1



Dr. Erna Sofriana Imaningsih, M.Si.



Dr. H. Sonny Indrajaya, MM

LPTA
03221040



Please Scan
QRCode to Verify

ABSTRACT

Performance appraisal plays an important role in the business because it will be used as consideration in efforts to increase productivity and company effectiveness. The best employee decision making is done not only by direct appointment by the leader or manager, but a company must conduct a performance assessment from several appropriate respondents. Based on the problems above, it is necessary to have a method, namely the Analytical Hierarchy Process to support decision making from several respondents and criteria. The results of the AHP process itself are as follows, the responsibility criteria ranks first with 42.4%, the second priority is quality with 25.9%, the third priority is attendance with 19.1% and the last priority is interpersonal relations with 12, 6%.

Keywords: AHP, Criteria, Decision Making, Performance Appraisal



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAK

Penilaian kinerja memegang peran penting dalam usaha karena akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan produktivitas dan efektivitas perusahaan. Pengambilan keputusan karyawan terbaik dilakukan tidak hanya dengan cara penunjukan langsung oleh pimpinan atau manajer, akan tetapi sebuah perusahaan harus melakukan penilaian kinerja dari beberapa responden yang sesuai. Berdasarkan dari permasalahan diatas perlu adanya suatu metode yaitu Analytical Hierarchy Process untuk menunjang pengambilan keputusan dari beberapa responden dan kriteria. Adapun hasil dari proses AHP sendiri adalah sebagai berikut , kriteria tanggung jawab menempati urutan pertama dengan 42,4%, prioritas kedua adalah kualitas dengan 25,9%, prioritas ketiga adalah kehadiran dengan 19,1% dan prioritas terakhir adalah hubungan interpersonal dengan 12,6%.

Kata Kunci: AHP, Kriteria, Pengambilan Keputusan, Penilaian Kinerja



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi “Pembobotan Kehadiran, Hubungan Interpersonal, Kualitas Dan Tanggung Jawab Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Di PT Pritech Indonesia Dengan Menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)” ini tepat pada waktunya.

Skripsi ini merupakan wujud implementasi dari ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dijalankan pada dunia kerja nyata dan dosen pembimbing merupakan salah satu syarat kelulusan untuk mata kuliah kerja Tugas Akhir dalam rangka mencapai gelar Strata-1, program studi Manajemen S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan bimbingan terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir Ngadino Surip, MS selaku Rektor di Universitas Mercubuana
2. Ibu Dr. Erna Sofiana Imaningsih, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
3. Bapak Dr. H. Sonny Indrajaya, MM selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

4. Ibu Lisnatiawati Saragih, SE., MM selaku dosen penguji pada sidang seminar proposal
5. Ibu Winda Widyanti, SKM, MM selaku dosen metodologi penelitian SDM saya yang selalu memberikan arahan dan bimbingannya
6. Kedua orang tua saya yang selalu mendukung saya baik secara materi dan imateri
7. Kakak-kakak yang ada di grup skripsi M.Soelton Ibrahim (kak Atnan, kak Sigit dan kak Priwa)
8. Teman-teman saya yang selalu memberikan dukungannya

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan yang membangun dari berbagai pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, 25 Februari 2022

Novi Endita Chandra

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN HASIL KARYA SENDIRI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Kontribusi Penelitian	14
BAB II	16
TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Kajian Pustaka	16
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2. Kehadiran	20
3. Hubungan Interpersonal	23
4. Kualitas Kerja	26
5. Tanggung Jawab	30
6. Penilaian Kinerja	31
7. Analytical Hierarchy Process (AHP)	36
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Pemikiran	40
D. Hipotesis	41
BAB III	44
METODE PENELITIAN	44
A. Waktu Dan Tempat Penelitian	44

1. Waktu Penelitian	44
2. Tempat Penelitian	44
B. Desain Penelitian	44
C. Definisi dan Operasionalisasi Variabel	46
1. Definisi Variabel	46
2. Operasionalisasi Variabel	47
D. Skala Pengukuran	49
E. Populasi dan Sampel	51
1. Populasi	51
2. Sample	51
F. Teknik Pengumpulan Data	53
1. Metode Pengumpulan Data	53
2. Instrumen Pengumpulan Data	53
3. Jenis Data	54
G. Metode Analisa Data	55
1. Analisa Deskriptif	55
2. Deskripsi Jawaban/Kuisisioner	56
3. Analytical Hierarchy Process (AHP)	56
BAB IV	60
HASIL DAN PEMBAHASAN	60
A. Gambaran Umum Proyek Penelitian	60
B. Deskripsi Responden	61
C. Deskripsi Variable	65
D. Pembahasan	77
BAB V	81
KESIMPULAN DAN SARAN	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sejarah Sistem Perhitungan Performance Karyawan Di PT. Pritech Indonesia Tahun 2009 – 2020	3
Tabel 1.2 Data Kriteria dan Pembobotan 2018-2020.....	5
Tabel 1.3 Hasil pra-survei terkait dengan kehadiran	7
Tabel 1.4 Hasil pra-survei terkait dengan Hubungan Interpersonal.....	9
Tabel 1.5 Hasil pra-survei terkait dengan Kualitas.....	10
Tabel 1.6 Hasil pra-survei terkait dengan Tanggung Jawab	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Variable Penelitian Kehadiran	47
Tabel 3.2 Variable Penelitian Hubungan Interpersonal	48
Tabel 3.3 Variable Penelitian Kualitas Kerja.....	48
Tabel 3.4 Variable Penelitian Tanggung Jawab.....	48
Tabel 3.5 Skala Interval	50
Tabel 3.6 Daftar Responden	52
Tabel 3.8 Daftar Indeks Random Konsistensi	59
Tabel 4.1 Jabatan dan Tanggung Jawab Responden.....	62
Tabel 4.2 Variable Kriteria dan Sub Kriteria	66
Tabel 4.3 Matriks Perbandingan	67
Tabel 4.4 Matriks Perbandingan Responden 1	70
Tabel 4.5 Normalisasi Matriks Perbandingan.....	70
Tabel 4.6 Penjumlahan Normalisasi Matriks Perbandingan	71
Tabel 4.7 Prioritas Kriteria Utama Responden 1	71
Tabel 4.8 Hasil Perkalian Jumlah dan Prioritas	72
Tabel 4.9 Daftar Indeks Random Konsistensi	72
Tabel 4.10 Hasil Geometric Mean Matriks Perbandingan	74
Tabel 4.11 Bobot Prioritas Kriteria Utama	74
Tabel 4.12 Prioritas Pada Kepentingan Kriteria	74
Tabel 4.13 Prioritas Pada Kepentingan Sub Kriteria Kehadiran.....	74
Tabel 4.14 Prioritas Pada Kepentingan Sub Kriteria Hubungan Interpersonal.....	74
Tabel 4.15 Prioritas Pada Kepentingan Sub Kriteria Tanggung Jawab	74
Tabel 4.16 Prioritas Pada Kepentingan Sub Kriteria Kualitas.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Penyelesaian Tugas Tahun 2015-2020	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 3. 1 Desain Penelitian.....	44
Gambar 3.2 Struktur Hirarki.....	49
Gambar 3.3 Struktur Organisasi Manajemen.....	53
Gambar 4.2 Daftar Responden.....	61
Gambar 4.3 Struktur Hirarki Kriteria.....	64
Gambar 4.4 Perbandingan Nilai Berpasangan Kriteria.....	67
Gambar 4.5 Perbandingan Nilai Berpasangan Sub kriteria Kehadiran.....	67
Gambar 4.6 Perbandingan Nilai Berpasangan Sub kriteria Hubungan Interpersonal	68
Gambar 4.7 Perbandingan Nilai Berpasangan Sub kriteria Tanggung Jawab	68
Gambar 4.8 Perbandingan Nilai Berpasangan Sub kriteria Kualitas	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Perhitungan Konsistensi Ratio Expert Choice (CR Responden 1).....	91
Lampiran 2 Perhitungan Konsistensi Ratio Ms. Excel & Expert Choice (CR Responden 2).....	91
Lampiran 3 Perhitungan Konsistensi Ratio Ms. Excel & Expert Choice (CR Responden 3).....	96
Lampiran 4 Perhitungan Konsistensi Ratio Ms. Excel & Expert Choice (CR Responden 4).....	101
Lampiran 5 Perhitungan Konsistensi Ratio Ms. Excel & Expert Choice (CR Responden 5).....	106
Lampiran 6 Hirarki dan hasil expert Choice Responden 1	111
Lampiran 7 Hirarki dan hasil expert Choice Responden 2	112
Lampiran 8 Hirarki dan hasil expert Choice Responden 3	113
Lampiran 9 Hirarki dan hasil expert Choice Responden 4	113
Lampiran 10 Hirarki dan hasil expert Choice Responden 5	114
Lampiran 11 Surat Penelitian Tugas Akhir.....	116
Lampiran 12 Form Kuisisioner Responden 1	116
Lampiran 13 Form Kuisisioner Responden 2.....	116
Lampiran 14 Form Kuisisioner Responden 3.....	116
Lampiran 15 Form Kuisisioner Responden 4.....	116
Lampiran 16 Form Kuisisioner Responden 5.....	116