

**ANALISA PEMILIHAN CALON KARYAWAN TERBAIK
DENGAN *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP)
PADA PT REMAJA ROSDAKARYA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

MUHAMMAD ARIF FAIZAL

11130774

Program Studi Sistem Informasi

STMIK Nusa Mandiri Jakarta

Jakarta

2017

PERSEMBAHAN



Dengan mengucap puji syukur kepada Allah S.W.T, skripsi ini kupersembahkan untuk:

My Beloved Parents

Terima kasih yang tak terhingga kedua orang tuaku Mohammad Ilham Bahroni dan Nussy Arisanti yang senantiasa memberikan kasih sayang, mendukung, mendoakan, mendidik dan mengasuh saya hingga saat ini hingga skripsi ini selesai dengan segala kemampuan saya.

My Brother

Adikku Muhammad Akbar Dharmawan yang mendukung dan mendoakan hingga skripsi ini selesai, selalu membantu menghilangkan kepenatan dalam pengerjaan skripsi dengan mengajak bermain *game*.

My Best Friends

4 Mustank yang terdiri dari 4 sekawan Mohamad Abi Mashabi, Muhammad Nasrudin dan Abdullah Ibrahim dimana mereka menjadi tempat diskusi dan melepas penat selama proses pengerjaan skripsi.

Pulu Pulu beranggotakan teman-teman SMA terbaik Gesit Lumarap Aji, Husnul Khotimah, Astrin Ayudia, Rakha Hidayat, Yivi Pamela dimana mereka menjadi tempat bersenang-senang hingga tempat mencurahkan isi hati sampai saat ini tetap kompak dan sering berkumpul bersama.

Teman-teman STMIK Nusa Mandiri kelas 11.8A.01 dan 11.8B.01 yang menemani perjalanan dari semester 1 hingga 8 dimana kalian selalu *mensupport* dan menjadi kelas terasik.

Terakhir untuk *Kindness* yang selalu setia menemani, memberikan semangat dan menegur dikala melakukan kesalahan, tempat bercerita disaat sedang gundah dan menjadi penenang dengan kebaikan yang kamu miliki, *Shōrai anata ni aimashou*.

*Semua hasil karya ini,
Tak akan pernah ada tanpa mereka*

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Arif Faizal

NIM : 11130774

Perguruan Tinggi : STMIK Nusa Mandiri Jakarta

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Analisa Pemilihan Calon Karyawan Terbaik Dengan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Pada PT Remaja Rosdakarya”**, adalah asli (orisinal) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **STMIK Nusa Mandiri Jakarta** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 8 Agustus 2017

Yang menyatakan,



Muhammad Arif Faizal

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Arif Faizal
NIM : 11130774
Program Studi : Sistem Informasi
Perguruan Tinggi : STMIK Nusa Mandiri Jakarta

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak **STMIK Nusa Mandiri Jakarta**, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: **“Analisa Pemilihan Calon Karyawan Terbaik Dengan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Pada PT Remaja Rosdakarya”**, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif** ini pihak **STMIK Nusa Mandiri Jakarta** berhak menyimpan, mengalih-media atau *format*-kan, mengelolanya dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari kami selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak STMIK Nusa Mandiri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 8 Agustus 2017
Yang menyatakan,



Muhammad Arif Faizal

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : MUHAMMAD ARIF FAIZAL
NIM : 11130774
Program Studi : SISTEM INFORMASI
Jenjang : STRATA-1
Judul Skripsi : ANALISA PEMILIHAN CALON KARYAWAN
TERBAIK DENGAN ANALYTICAL HIERARCHY
PROCESS (AHP) PADA PT. REMAJA ROSDAKARYA

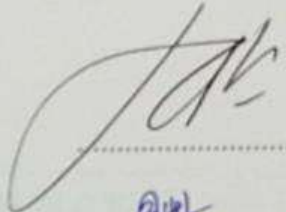
Telah dipertahankan pada periode 2017-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh SARJANA KOMPUTER (S.Kom) pada Program STRATA-1 Program Studi Sistem Informasi di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Nusa Mandiri.

Jakarta, 25 Agustus 2017

PEMBIMBING SKRIPSI

Dosen Pembimbing : Fathur Rohman, S.Kom, MMSI

Asisten Pembimbing : Ester Arisawati, M.Kom

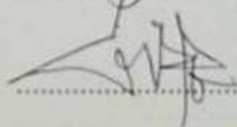

.....

.....

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Euis Widanengsih, M.Kom

Penguji II : Wida Prima Mustika, M.Kom


.....

.....

PANDUAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “**Analisa Pemilihan Calon Karyawan Terbaik Dengan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Pada PT Remaja Rosdakarya**” adalah hasil karya tulis asli MUHAMMAD ARIF FAIZAL dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama	: MUHAMMAD ARIF FAIZAL
Alamat	: Jl. Kawi Kawi No A53 Rt 004/008 Jakarta Pusat
No. Telp	: 081285534217 / 085693971028
E-mail	: muhammadariffaizal@gmail.com

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, penulis panjatkan rasa syukur kepada-Nya yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, karena atas kuasa-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat berserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, amin.

Skripsi ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi, yang penulis ambil sebagai berikut, **“ANALISA PEMILIHAN CALON KARYAWAN TERBAIK DENGAN *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP) PADA PT REMAJA ROSDAKARYA”**.

Tujuan penulisan Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Program Sarjana STMIK Nusa Mandiri Jakarta. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Atas tersusunnya skripsi ini, tidak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah turut membantu dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ketua STMIK Nusa Mandiri Jakarta
2. Wakil Ketua I STMIK Nusa Mandiri Jakarta
3. Ketua Program Studi Sistem Informasi STMIK Nusa Mandiri Jakarta.
4. Bapak Fathur Rohman, S.Kom MMSI, selaku Dosen Pembimbing I Skripsi.

5. Ibu Ester Arisawati, M.Kom, selaku Dosen Pembimbing II Skripsi.
6. Bapak/ibu dosen Sistem Informasi STMIK Nusa Mandiri Jakarta yang telah memberikan penulis dengan semua bahan yang diperlukan.
7. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spritual.
8. Rekan-rekan mahasiswa kelas Sistem Informasi 11.8A.01 dan 11.8B.01.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari akan kekurangan maupun ketidak sempurnaan dalam penyusunan skripsi ini, baik dari segi bahasa, segi penulisan maupun dari segi materi, penulisan skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna. Hal ini dikarenakan adanya keterbatasan dari pada pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan dimasa yang akan datang..

Akhir kata semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 8 Agustus 2017

Penulis



Muhammad Arif Faizal

ABSTRAK

Muhammad Arif Faizal (11130774), Analisa Pemilihan Calon Karyawan Terbaik Dengan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Pada PT Remaja Rosdakarya

PT Remaja Rosdakarya sebagai perusahaan yang besar dan berpengalaman pada bidangnya, tentunya SDM merupakan hal yang penting karena kualitas karyawan sangat mempengaruhi kualitas hasil buku yang diproduksi. Semakin berkualitas karyawan yang dimiliki sebuah perusahaan maka akan semakin baik perusahaan tersebut, tetapi semakin besar sebuah perusahaan maka semakin sulit menentukan calon karyawan. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah merupakan suatu sistem berbasis komputer yang digunakan untuk membantu mengambil keputusan dari masalah-masalah terstruktur maupun semiterstruktur dalam sebuah perusahaan. *Analytical Hierarchy Process* (AHP) merupakan metode yang dapat digunakan untuk menyeleksi dari kriteria-kriteria yang ditentukan. Metode ini dapat menyederhanakan kriteria yang menjadi pertimbangan pengambilan keputusan untuk penerimaan karyawan baru menjadi lebih sederhana dan mudah dipahami. Sehingga kriteria calon karyawan terbaik dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keputusan yang ditentukan menggunakan metode AHP sangat efektif, diharapkan dapat membantu mengambil keputusan yang bersifat objektif. Setelah melakukan pengolahan data dan analisis data responden, diperoleh hasil Farhannisa Egisky (0,280) memiliki prioritas tertinggi, Zohar Kusumadibrata (0,253) dengan prioritas kedua, Yuki Kusnandar (0,244) dengan prioritas ketiga, Marwan dengan prioritas keempat.

Kata Kunci: *Analytical Hierarchy Process*, Sistem Penunjang Keputusan, Seleksi Karyawan

ABSTRACT

Muhammad Arif Faizal (11130774), *Analyze Selection of Best Employee Candidates With Analytical Hierarchy Process (AHP) at PT Remaja Rosdakarya*

PT Remaja Rosdakarya as a big company and experienced in the field, of course, HR is important because the quality of employees greatly affects the quality of the produced books. The more qualified employees a company has, the better the company will be, the bigger the company the more difficult it is to determine the right candidate. Decision Support System (DSS) is a computer-based system used to help make decisions from structured and semi structured problems in a company. Analytical Hierarchy Process (AHP) is a method that can be used to select from the specified criteria. This method can simplify the criteria under which decision-making for new employee receptions becomes simpler and easier to understand. So the criteria of the best candidates can be tailored to the needs of the company. The results showed that the decisions determined using the AHP method is very effective, is expected to help make decisions that are objective. After doing data processing and analysis of respondent data, Farhannisa Egisky (0.280) has the highest priority, Zohar Kusumadibrata (0,253) with second priority, Yuki Kusnandar (0,244) with third priority, Marwan with fourth priority.

Key Words: Analytical Hierarchy Process, Decision Support System, Selection of Employees

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL SKRIPSI	i
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
LEMBAR PANDUAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	vi
 Kata Pengantar.....	 vii
Abstrak.....	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Lampiran.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	3
1.3. Maksud dan Tujuan	4
1.4. Metode Penelitian	4
A. Observasi.....	4
B. Wawancara.....	4
C. Studi Pustaka.....	5
1.5. Ruang Lingkup	5
1.6. Hipotesis	5
 BAB II LANDASAN TEORI.....	 6
2.1. Tinjauan Pustaka	6
2.2. Penelitian Terkait.....	16
2.3. Tinjauan Organisasi/Objek Penelitian	17
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	 26
3.1. Tahapan Penelitian.....	26
3.2. Instrumen Penelitian	28
3.3. Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel Penelitian	29
3.4. Metode Analisis Data.....	31
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 35
4.1. <i>Decomposition</i>	35
4.2. <i>Comparative Judgement</i>	38

4.3. <i>Synthesis of Priority</i>	49
4.4. <i>Consistency</i>	78
4.5. <i>Expert Choice</i>	102
BAB V PENUTUP	111
5.1. Kesimpulan.....	111
5.2. Saran	112

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN
SURAT KETERANGAN RISET
LAMPIRAN
Lampiran A. Data Kuisisioner

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Proses Seleksi	8
Gambar II.2 Fase Proses Pengambilan Keputusan.....	11
Gambar II.3 Konfigurasi SPK.....	13
Gambar II.4 Hirarki AHP	14
Gambar II.5 Struktur Organisasi PT Remaja Rosdakarya	20
Gambar III.1 Bagan Tahapan Penelitian	26
Gambar III.2 Hirarki AHP Pemilihan Karyawan.....	31
Gambar IV.1 Hirarki AHP Pemilihan Karyawan.....	35
Gambar IV.2 Prosentase Vektor Eigen Keputusan	101
Gambar IV.3 Tampilan Awal <i>Expert Choice</i>	103
Gambar IV.4 Direktori Penyimpanan Data	104
Gambar IV.5 Penentuan Tujuan.....	104
Gambar IV.6 Kriteria dan Sub Kriteria yang Baru Dibuat.....	105
Gambar IV.7 Alternatif yang Telah Dibuat.....	105
Gambar IV.8 Halaman Responden yang Telah Dibuat	106
Gambar IV.9 Kriteria Utama yang Telah Diisi	107
Gambar IV.10 Kriteria dan Sub Kriteria yang Telah Diisi	107
Gambar IV.11 Eigen Vektor dari Kriteria dan Sub Kriteria	108
Gambar IV.12 Hasil Keputusan Terakhir.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel III.1. Format Pengisian Kuisisioner	30
Tabel III.2. <i>Pairwise Comparison</i>	32
Tabel III.3. Skala Perbandingan Berpasangan	32
Tabel IV.1. Penjelasan Hirarki Pemilihan Calon Karyawan	36
Tabel IV.2. Profil Alternatif	37
Tabel IV.3. Perbandingan Kriteria Utama	38
Tabel IV.4. Perbandingan Kriteria Seleksi Administrasi	38
Tabel IV.5. Perbandingan Kriteria Tes Teknis	39
Tabel IV.6. Perbandingan Kriteria Psikotes	39
Tabel IV.7. Perbandingan Sub Kriteria	39
Tabel IV.8. Perbandingan Kriteria Utama	42
Tabel IV.9. Perbandingan Rata-Rata Kriteria Utama	44
Tabel IV.10. Perbandingan Rata-Rata Kriteria Seleksi Administrasi	44
Tabel IV.11. Perbandingan Rata-Rata Kriteria Tes Teknis	45
Tabel IV.12. Perbandingan Rata-Rata Kriteria Psikotes	45
Tabel IV.13. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Pendidikan	45
Tabel IV.14. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Usia	46
Tabel IV.15. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Pengalaman	46
Tabel IV.16. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Keterampilan Khusus	46
Tabel IV.17. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Tes Komputer	47
Tabel IV.18. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Bahasa Inggris	47
Tabel IV.19. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Tes Tulis	47
Tabel IV.20. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Kecerdasan	48
Tabel IV.21. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Kepribadian	48
Tabel IV.22. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Sikap Kerja	48
Tabel IV.23. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Relasi Sosial	49
Tabel IV.24. Penjumlahan Nilai Kolom Kriteria Utama	49
Tabel IV.25. Normalisasi Kriteria Utama	50
Tabel IV.26. Vektor Eigen Kriteria Utama	50
Tabel IV.27. Penjumlahan Nilai Kolom Kriteria Seleksi Administrasi	51
Tabel IV.28. Normalisasi Kriteria Seleksi Administrasi	51
Tabel IV.29. Vektor Eigen Kriteria Seleksi Administrasi	52
Tabel IV.30. Penjumlahan Nilai Kolom Kriteria Tes Teknis	53
Tabel IV.31. Normalisasi Kriteria Tes Teknis	53
Tabel IV.32. Vektor Eigen Kriteria Tes Teknis	54
Tabel IV.33. Penjumlahan Nilai Kolom Kriteria Psikotes	54
Tabel IV.34. Normalisasi Kriteria Psikotes	55
Tabel IV.35. Vektor Eigen Kriteria Psikotes	55
Tabel IV.36. Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Pendidikan	56
Tabel IV.37. Normalisasi Sub Kriteria Pendidikan	57
Tabel IV.38. Vektor Eigen Sub Kriteria Pendidikan	57

Tabel IV.39. Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Usia.....	58
Tabel IV.40. Normalisasi Kriteria Usia.....	58
Tabel IV.41. Vektor Eigen Kriteria Usia	59
Tabel IV.42. Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Pengalaman	60
Tabel IV.43. Normalisasi Kriteria Pengalaman	60
Tabel IV.44. Vektor Eigen Kriteria Pengalaman	61
Tabel IV.45. Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Keterampilan Khusus	62
Tabel IV.46. Normalisasi Kriteria Keterampilan Khusus	62
Tabel IV.47. Vektor Eigen Kriteria Keterampilan Khusus	63
Tabel IV.48. Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Tes Komputer	64
Tabel IV.49. Normalisasi Kriteria Tes Komputer	64
Tabel IV.50. Vektor Eigen Kriteria Tes Komputer	65
Tabel IV.51. Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Bahasa Inggris	66
Tabel IV.52. Normalisasi Kriteria Bahasa Inggris	66
Tabel IV.53. Vektor Eigen Kriteria Bahasa Inggris	67
Tabel IV.54. Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Tes Tulis	68
Tabel IV.55. Normalisasi Kriteria Tes Tulis	68
Tabel IV.56. Vektor Eigen Kriteria Tes Tulis.....	69
Tabel IV.57. Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Kecerdasan	70
Tabel IV.58. Normalisasi Kriteria Kecerdasan	70
Tabel IV.59. Vektor Eigen Kriteria Kecerdasan	71
Tabel IV.60. Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Kepribadian	72
Tabel IV.61. Normalisasi Kriteria Kepribadian	72
Tabel IV.62. Vektor Eigen Kriteria Kepribadian	73
Tabel IV.63. Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Sikap Kerja	74
Tabel IV.64. Normalisasi Kriteria Sikap Kerja	74
Tabel IV.65. Vektor Eigen Kriteria Sikap Kerja.....	75
Tabel IV.66. Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Relasi Sosial	76
Tabel IV.67. Normalisasi Kriteria Relasi Sosial	76
Tabel IV.68. Vektor Eigen Kriteria Relasi Sosial	77
Tabel IV.69. <i>Random Consistency Index</i>	79
Tabel IV.70. Eigen Vektor Keputusan Kriteria Seleksi Administrasi	99
Tabel IV.71. Eigen Vektor Keputusan Kriteria Tes Teknis	100
Tabel IV.72. Eigen Vektor Keputusan Kriteria Psikotes	100
Tabel IV.73. Eigen Vektor Keputusan Akhir.....	101

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran A.1. Lembar Kuisisioner	118
2. Lampiran A.2. Hasil Pengisian Kuisisioner.....	127

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan disamping faktor lainnya seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Salah satu faktor kunci agar sebuah perusahaan berkembang terletak pada SDM. Pada dasarnya, SDM berupa memperkerjakan manusia di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Hal utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan. Supaya produktifitas perusahaan berjalan dengan baik diperlukan karyawan yang sesuai dengan prinsip orang yang tepat pada ditempat yang tepat (*the right man in the right place*). Maka dari itu tugas departemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mengisi jabatan dengan SDM yang sesuai dan ahli untuk pekerjaan itu melalui proses rekrutmen. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi adalah tugas yang vital yang membutuhkan tanggung jawab besar. Kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan dipengaruhi dari prosedur bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan.

Analytical Hierarchy Process (AHP) merupakan metode yang dapat digunakan untuk menyeleksi dari kriteria-kriteria yang ditentukan. Metode ini dapat menyederhanakan kriteria yang menjadi pertimbangan pengambilan keputusan untuk penerimaan karyawan baru menjadi lebih sederhana dan mudah dipahami. Sehingga kriteria calon karyawan terbaik dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini diharapkan perusahaan dapat melakukan perekrutan karyawan dengan subjektif. Penerimaan karyawan secara jujur tidak dipengaruhi pendapat dan pertimbangan pribadi dalam mengambil keputusan dengan penunjang keputusan untuk seleksi karyawan diharapkan dapat membantu dan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

PT Remaja Rosdakarya merupakan perusahaan yang berdiri untuk membantu dibidang pendidikan yang memiliki dua unit bisnis strategis yaitu Penerbit dan Percetakan berskala besar. Berdiri sejak 15 Mei 1961 di Bandung yang awalnya bernama CV Remaja Karya, Produk buku yang diterbitkan PT Remaja Rosdakarya hingga saat ini antaranya adalah buku-buku perguruan tinggi, buku-buku agama Islam, buku-buku umum ilmiah, populer ataupun bergambar dan buku-buku anak/perpustakaan. Sebagai perusahaan yang besar dan berpengalaman pada bidangnya, tentunya SDM merupakan hal yang penting karena kualitas karyawan sangat mempengaruhi kualitas hasil buku yang diproduksi. Semakin berkualitas karyawan yang dimiliki sebuah perusahaan maka akan semakin baik perusahaan tersebut, tetapi semakin besar sebuah perusahaan maka semakin sulit menentukan calon karyawan yang sesuai dengan prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat, hal ini bukanlah perkara mudah untuk menentukan calon karyawan mana yang terbaik.

Menurut Setiani (2013:38) pada bagian pendahuluan menjelaskan bahwa:

Saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Apabila perusahaan sudah mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. maka tugas departemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mengisi jabatan dengan SDM yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu melalui proses rekrutmen.

Berawal dari masalah ini, penulis tertarik untuk mengetahui prioritas kriteria-kriteria yang ditentukan perusahaan untuk memilih calon karyawan paling berkualitas melalui skripsi yang berjudul: **“ANALISA PEMILIHAN CALON KARYAWAN TERBAIK DENGAN *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP) PADA PT REMAJA ROSDAKARYA”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Berapa responden yang diperlukan agar penelitian pada PT Remaja Rosdakarya berjalan dengan baik?
2. Bagaimanakah urutan prioritas kriteria, subkriteria dan alternatif dalam pemilihan calon karyawan pada PT Remaja Rosdakarya?
3. Calon karyawan manakah yang sebaiknya dipilih oleh PT Remaja Rosdakarya berdasarkan metode AHP?

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penulis membuat skripsi ini, antara lain:

1. Membantu permasalahan PT Remaja Rosdakarya dalam pemilihan calon pegawai paling bertalenta
2. Membantu PT Remaja Rosdakarya mendapatkan Sumber Daya Manusia yang lebih baik.
3. Membantu meningkatkan benefit PT Remaja Rosdakarya dengan Sumber Daya Manusia terbaik.

Tujuan penulis dalam pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan pada program Strata Satu jurusan Sistem Informasi pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen dan Komputer (STMIK) Nusamandiri Jakarta.

1.4. Metode Penelitian

Penulis melakukan berbagai metode untuk mendapatkan data yang diperlukan yaitu :

A. Observasi

Penulis melakukan pengamatan langsung dalam pengumpulan data yang dibutuhkan untuk menentukan karyawan yang berkualitas pada PT Remaja Rosdakarya.

B. Wawancara

Penulis melakukan tanya dan jawab dalam pengumpulan data yang dibutuhkan untuk menentukan karyawan yang paling berkualitas kepada kepala bagian Personalia PT Remaja Rosdakarya.

C. Studi Pustaka

Penulis mengambil teori-teori yang berkaitan dengan tema penyusunan skripsi ini dari buku dan jurnal sehingga diperoleh kerangka teori yang relevan dengan masalah yang disinggung sehingga dapat mendukung penyusunan penulisan.

1.5. Ruang Lingkup

Agar pembahasan yang dicakup tidak terlalu luas dan tidak menyimpang dari permasalahan, penulis membatasi permasalahan yaitu penentuan calon karyawan berkualitas berdasarkan kriteria-kriteria dengan menggunakan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP).

1.6. Hipotesis

- H_1 : Mendapat calon karyawan yang memiliki pendidikan, usia, pengalaman dan keterampilan khusus paling sesuai dengan harapan PT Remaja Rosdakarya.
- H_2 : Mendapat calon karyawan yang memiliki kemampuan teknis yang dibutuhkan oleh PT Remaja Rosdakarya
- H_3 : Mendapat calon karyawan yang memiliki kecerdasan, kepribadian, sikap kerja dan relasi sosial yang dibutuhkan PT Remaja Rosdakarya

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

Landasan Teori yang digunakan sebagai pendukung dari Analisa Pemilihan Calon Karyawan Terbaik Dengan *Annalytical Hierarchy Process* (AHP) Pada PT Remaja Rosdakarya, akan dijabarkan sebagai berikut:

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rachmawati (2008:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.”

Rachmawati (2008:7) menjelaskan peran dan pentingnya manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini difokuskan pada pemerosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan *database* dan arsip pegawai, pemprosesan klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya.

Peran administrasi pada beberapa organisasi dilakukan oleh pihak ketiga diluar organisasi (*outsourcing*) daripada dilakukan sendiri oleh organisasi. Bahkan teknologi semakin berperan besar dan dilibatkan dalam mengotomatisasikan pekerjaan yang bersifat administratif.

2. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini lebih bersifat taktis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan baik, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompensasi. Banyak aktivitas yang harus dilakukan dan melibatkan koordinasi dengan para manajer dan supervisor disemua jenjang organisasi.

3. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran strategis ini menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar. Agar sumber daya manusia dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang.

B. Pengertian Rekrutmen

Menurut Rachmawati (2008:84) menjelaskan bahwa:

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Rachmawati (2008:84), Tujuan dari rekrutmen adalah “Memenuhi Penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.”

C. Pengertian Seleksi

Menurut Rachmawati (2008:100) “Seleksi bertujuan memilih tenaga kerja yang diinginkan. Seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi.”

Rachmawati (2008:100), menjelaskan proses seleksi sebagai berikut:



Sumber: Rachmawati (2008:100)

Gambar II.1. Proses Seleksi

1. Penyaringan Pelamar

Lamaran kerja yang lengkap memberikan informasi awal mengenai pelamar kerja, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, minat dan posisi yang diinginkan, upah yang diinginkan, serta keahlian khusus pelamar. Informasi yang relevan perlu dimasukkan sebagai bahan pertimbangan selanjutnya.

2. Tes

Tes ditujukan untuk melihat kemampuan sebenarnya dari pelamar. Hal ini dapat pula untuk menguji respons pelamar yang sebenarnya terhadap pekerjaan dan

tugas yang akan dijalani. Tes ini bisa bervariasi pada beberapa organisasi, antara lain tes pengetahuan, tes kecerdasan, tes kepribadian, tes psikologis, tes kemampuan komputer, tes minat serta bakat, dan lain-lain. Tes tersebut bergantung pada jenis pekerjaan yang akan diisi pelamar.

3. Wawancara Awal

Wawancara awal berguna untuk melihat secara cepat apakah pelamar cocok untuk pekerjaan yang ditawarkan. Wawancara dapat dilakukan untuk melihat pengalaman kerja, tingkat gaji yang diinginkan, dan kemauan untuk dimutasi atau dipromosikan. Wawancara ini biasanya tidak dilakukan apabila pelamar kerja jumlahnya cukup besar karena akan memakan biaya dan tidak efisien.

4. Evaluasi Latar Belakang

Evaluasi ini ingin mengetahui kebenaran informasi yang diberikan oleh pelamar kerja. Jika pelamar kerja menyebutkan referensi, manajer dapat mengecek referensi yang disebutkan. Manajer juga dapat menggunakan sumber lain untuk mengonfirmasi kebenaran informasi yang disebutkan pelamar.

5. Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh informasi lebih lanjut tentang pelamar. Hal ini dapat pula digunakan untuk mengonfirmasi kebenaran informasi yang diberikan secara tertulis. Wawancara bisa dilakukan oleh manajer madya atau puncak untuk mengetahui kemampuan sebenarnya dari calon pelamar yang akan menduduki posisi strategis.

6. Tes Kesehatan

Tes ini tidak kalah pentingnya dengan tes yang lain. Meskipun begitu, semua calon tenaga kerja harus menjalani tes untuk melihat apakah calon memiliki penyakit atau tidak. Tes ini dapat dilakukan pada saat awal atau akhir, bergantung pada apa yang diharapkan organisasi dari program seleksi secara keseluruhan

7. Pengambilan Keputusan

Organisasi akan mengambil keputusan dengan menawarkan tawaran kerja dengan beberapa cara seperti pemberitahuan lewat pos, telepon, media masa, atau pengumuman di tempat seleksi. Calon yang tidak diterima sebaiknya diberitahu disertai alasan penolakan. Alasan penolakan dapat dibuat standar untuk menghindari kesalahan atau perbedaan interpretasi.

D. Pengambilan Keputusan

Menurut Suryadi dan Ramdhani (2014:1) “Pengambilan Keputusan adalah suatu pendekatan sistematis pada hakekat suatu masalah, pengumpulan fakta-fakta, penentuan yang matang dari alternatif yang dihadapi dan pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.”

Simon dalam Suryadi dan Ramdhani (2014:15), mengajukan model yang menggambarkan proses pengambilan keputusan. Proses ini terdiri dari tiga fase, yaitu:

1. *Intelligence*

Tahap ini merupakan proses penelusuran dan pendeteksian dari lingkup problematika serta proses pengenalan masalah. Data masukan diperoleh, diproses, dan diuji dalam rangka mengidentifikasi masalah.

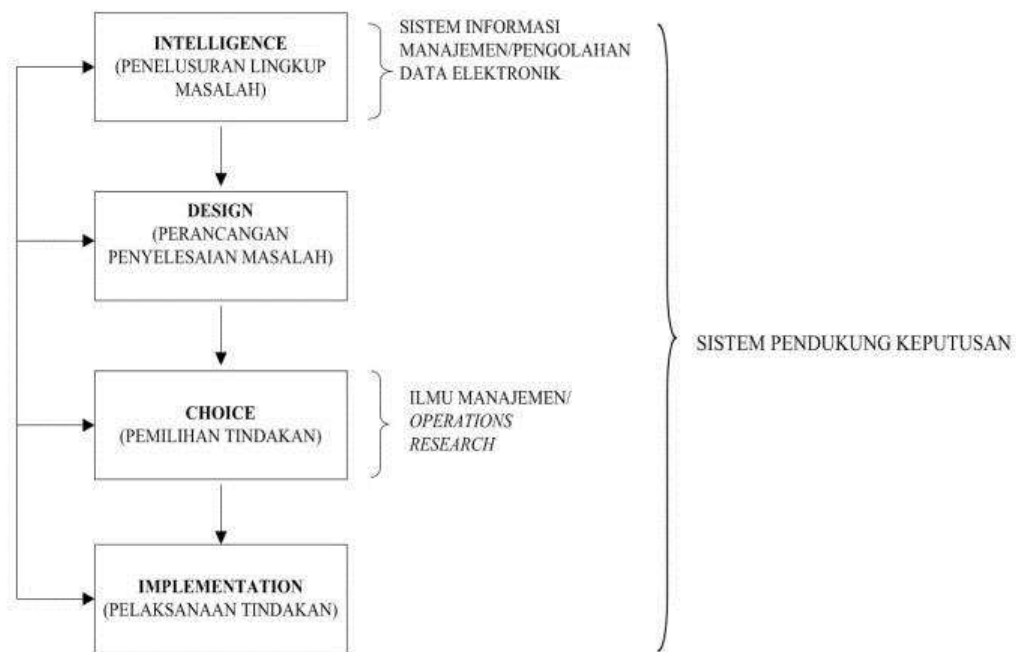
2. Design

Tahap ini merupakan proses menemukan, mengembangkan dan menganalisis alternatif tindakan yang bisa dilakukan. Tahap ini meliputi proses untuk mengerti masalah, menurunkan solusi dan menguji kelayakan solusi.

3. Choice

Pada tahap ini dilakukan proses pemilihan diantara berbagai alternatif tindakan yang mungkin dijalankan. Hasil pemilihan tersebut kemudian diimplementasikan dalam proses pengambilan keputusan.

Beberapa pihak berpendapat bahwa tahap implementasi termasuk tahap ketiga yang perlu dipandang sebagai bagian yang terpisah agar menggambarkan hubungan antar fase secara lebih komperhensif.



Sumber: Suryadi dan Ramdhani (2014:16)

Gambar II.2. Fase Proses Pengambilan Keputusan

E. Sistem Pendukung Keputusan (SPK)

Menurut Suryadi dan Ramdhani (2014:5) menjelaskan bahwa:

Guna membantu mempercepat dan mempermudah proses pengambilan keputusan, diperlukan suatu bentuk Sistem Pendukung Keputusan (*Decision Support System*). Tujuannya adalah untuk membantu pengambil keputusan memilih berbagai alternatif keputusan yang merupakan hasil pengolahan informasi-informasi yang diperoleh/tersedia dengan menggunakan model-model pengambilan keputusan. Ciri utama, sekaligus keunggulan dari Sistem Pendukung Keputusan (SPK) tersebut adalah kemampuannya untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah merupakan suatu sistem berbasis komputer yang digunakan untuk membantu mengambil keputusan dari masalah-masalah terstruktur maupun semiterstruktur dalam sebuah perusahaan.

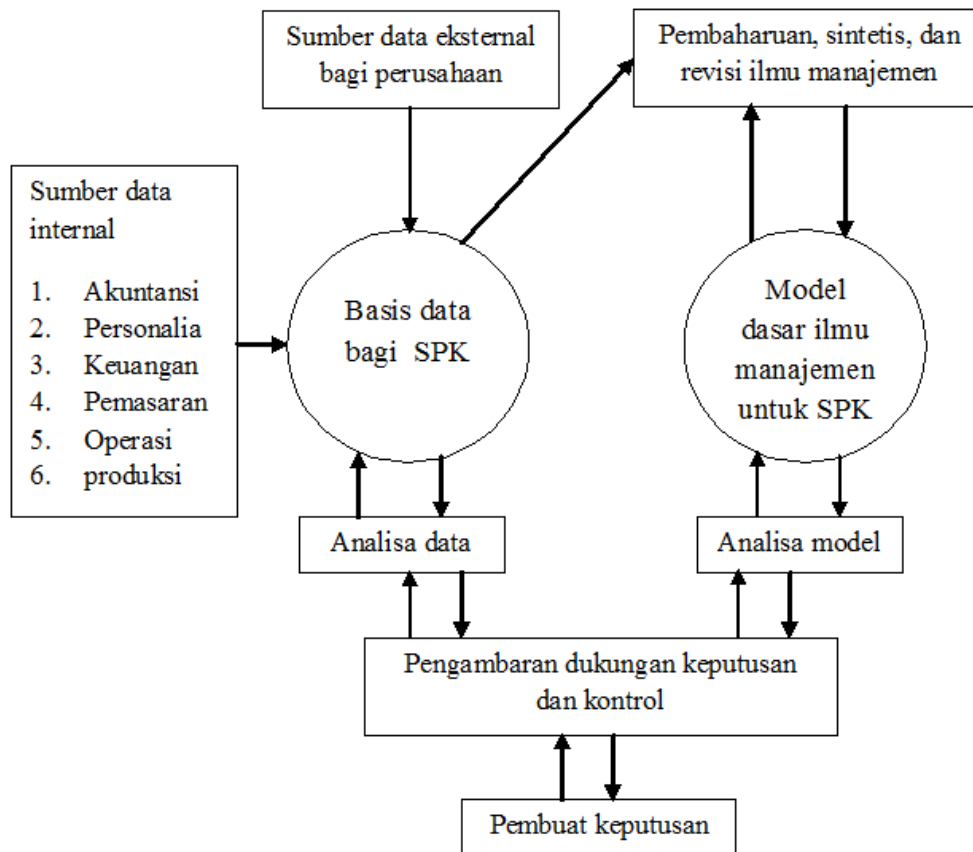
Sudirman dan Widjajani dalam Suryadi dan Ramdhani (2014:5), mengemukakan ciri-ciri SPK yang dirumuskan oleh Alters Keen, sebagai berikut:

1. SPK ditujukan untuk membantu keputusan-keputusan yang kurang terstruktur dan umumnya dihadapi oleh para manajer yang berada di tingkat puncak.
2. SPK merupakan gabungan antara kumpulan model kualitatif dan kumpulan data.
3. SPK memiliki fasilitas interaktif yang dapat mempermudah hubungan antara manusia dengan komputer
4. SPK bersifat luwes dan dapat menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang terjadi.

Levin *et. al.* dalam Suryadi dan Ramdhani (2014:6) menguraikan beberapa karakteristik SPK, yaitu:

1. Kapabilitas interaktif; SPK memberi pengambil keputusan akses cepat ke data dan informasi yang dibutuhkan.

2. Fleksibilitas; SPK dapat menunjang para manajer pembuat keputusan di berbagai bidang fungsional (keuangan, pemasaran, operasi produksi, dan lain-lain).
3. Kemampuan menginteraksikan model; SPK memungkinkan para pembuat keputusan berinteraksi dengan model-model, termasuk memanipulasi model-model tersebut sesuai dengan kebutuhan.
4. Fleksibilitas *output*; SPK mendukung para pembuat keputusan dengan menyediakan berbagai macam output, termasuk kemampuan grafik menyeluruh atas pertanyaan-pertanyaan pengandaian.



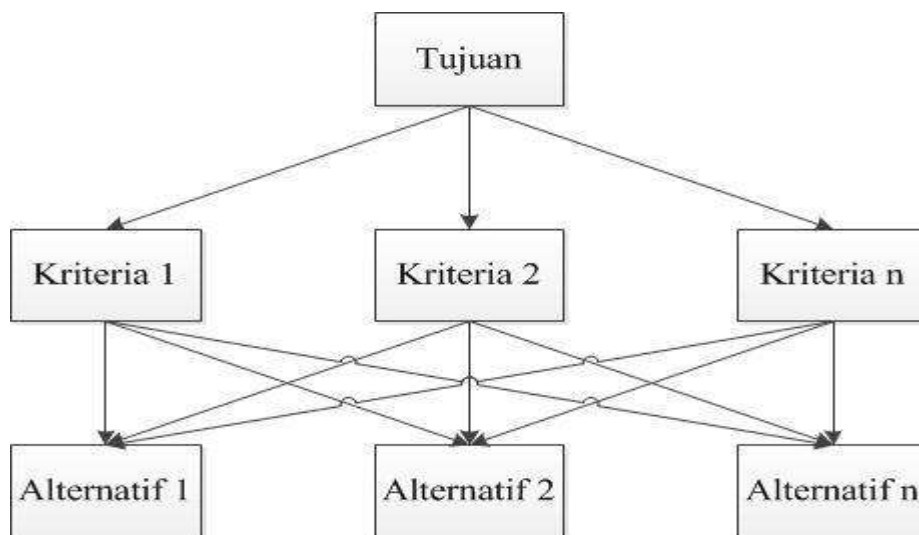
Sumber: Suryadi dan Ramdhani (2014:6)

Gambar II.3. Konfigurasi SPK

F. *Annalytical Hierarchy Process (AHP)*

Menurut Permadi dalam Suryadi dan Ramdhani (2014:130) *Annalytical Hierarchy Process (AHP)* adalah sebuah hirarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia. Dengan hirarki, suatu masalah kompleks dan tidak terstruktur dipecahkan ke dalam kelompok-kelompoknya. Kemudian kelompok-kelompok tersebut diatur menjadi suatu bentuk hirarki.

Analytical Hierarchy Process (AHP) Merupakan sebuah metode pendukung keputusan yang dikembangkan oleh Thomas L. Saaty, AHP dikelola dalam bentuk hirarki yang secara berurut terdiri dari kriteria, sub kriteria dan alternatif, AHP mendukung pengambilan keputusan dengan tepat dari persoalan yang kompleks dengan menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan dengan memecahkan persoalan tersebut kedalam bagian-bagiannya.



Sumber : Penelitian 2017

Gambar II.4 Hirarki AHP

Wijaya *et. al.* (2015:29) menjelaskan prinsip dasar AHP, bahwa AHP dibangun berdasarkan fakta-fakta dan pemikiran fundamental yang dilandasi oleh prinsip dasar manusia dalam berpikir analitis, sebagai berikut:

- a. Pikiran manusia mampu membandingkan dua obyek berbeda terkait dengan sifat umumnya.
- b. Perbandingan berpasangan adalah cara paling akurat untuk mendapatkan prioritas relatif dari sekumpulan obyek.
- c. Pikiran manusia tidak konsisten, namun individu yang memiliki informasi baik akan memiliki pemikiran yang *koheren* (bertalian secara logis). Menjadi tidak konsisten penting untuk belajar, namun menjadi konsisten adalah lebih penting untuk membuat keputusan.
- d. Data kuantitatif tentang masalah harus dirubah menjadi data yang dapat diintegrasikan dengan informasi kualitatif lain yang diperlukan untuk memikirkan rencana secara konsisten. Data kuantitatif dalam bentuk mentah tidak dapat digunakan untuk tujuan ini, namun ditentukan dari pengukuran yang alami. Untuk alasan ini, Dr. Saaty membuat skala fundamental AHP dan menjaga bahwa obyektifitas disetujui dibandingkan subyektifitas.

G. *Expert Choice*

Menurut Septiani dan Siahaan (2017:3) “*Expert Choice* adalah sebuah aplikasi yang khusus digunakan sebagai alat bantu implementasi model-model dalam Sistem Penunjang Keputusan (SPK) dalam sebuah perusahaan ataupun untuk keperluan akademik (PBM).”

Septiani dan Siahaan (2017:3) menerangkan beberapa kemudahan terdapat dalam *Expert Choice* dibandingkan dengan perangkat lunak sejenis, kemudahan-kemudahan tersebut antara lain:

1. Fasilitas GUI yang mudah digunakan. Sehingga cocok digunakan baik bagi kalangan perusahaan ataupun bagi kalangan akademik yang baru saja mempelajari tentang seluk beluk Sistem Penunjang Keputusan.
2. Banyak fitur-fitur yang menyediakan pemodelan *decision support system* secara baik, tanpa perlu melakukan instalasi atau *setting* ulang parameter-parameter yang terlalu banyak.

2.2. Penelitian Terkait

Literatur yang berhubungan dengan penggunaan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dapat ditemukan banyak dalam jurnal maupun buku ilmiah, beberapa topik penelitian yang pernah dilakukan dan juga terkait dengan penggunaan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dengan permasalahan yang sejenis penulis teliti sebagai berikut:

Menurut Saefudin dan Wahyuningsih (2014:37) pada bagian Abstrak:

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 RSUD Serang yaitu proses penilaian yang dilakukan masih menggunakan cara manual sehingga proses penilaian kinerja pegawai menjadi lambat dan tidak akurat. Dalam penilaian kinerja pegawai masih bersifat subjektif. Belum adanya program aplikasi dalam mendukung pengambilan keputusan dan pihak rumah sakit kesulitan dalam menentukan prestasi kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, penulis merancang sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai

menggunakan *Analitycal Hierarchy Process* (AHP) di RSUD Serang. Metode *Analitycal Hierarchy Process* (AHP) adalah suatu model pengambilan keputusan yang komprehensif dan terstruktur. Sistem ini dibangun dengan bahasa pemrograman Visual Basic 6.0 dan SQLyog sebagai database. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem yang dibangun mampu memberikan hasil perhitungan secara otomatis sesuai dengan hasil perhitungan yang dilakukan secara manual. Diharapkan dengan sistem yang dirancang dapat membantu pengambil keputusan yang bersifat objektif dan pada proses penilaian kinerja pegawai yang lebih efisien.

Menurut Septiani dan Siahaan (2017:8) pada bagian Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk membangun sistem pendukung keputusan yang mempunyai kemampuan menganalisa dalam pemilihan karyawan berprestasi dengan menggunakan metode *Analitycal Hierarchy Process* (AHP). Para karyawan dapat dibandingkan satu dengan yang lainnya dari faktor-faktor penilaian dan alternatif sehingga dapat memberikan *output* nilai intensitas prioritas dalam menghasilkan sistem yang memberikan penilaian pada masing-masing karyawan. Hal ini berguna untuk memudahkan pengambil keputusan yang terkait dengan masalah pemilihan karyawan berprestasi. Sistem pendukung keputusan adalah sistem informasi berbasis komputer (termasuk sistem berbasis pengetahuan (manajemen pengetahuan)) Expert Choice adalah solusi untuk pengambilan keputusan dalam perusahaan. Demi efisiensi dan efektifitas kerja maka pengambilan keputusan yang tepat sangat diperlukan yang bertujuan untuk membangun sebuah sistem pendukung keputusan yang mempunyai kemampuan analisa pemilihan karyawan berprestasi.

2.3. Tinjauan Organisasi/Objek Penelitian

A. Sejarah Perusahaan

PT Remaja Rosdakarya berdiri sejak 15 Mei 1961 di Bandung. Perusahaan ini awalnya bernama CV Remaja Karya dan memiliki anak perusahaan dengan nama CV Rosda. Kemudian pada tahun 1970, CV Remaja Karya meluaskan bidang usahanya dibidang percetakan. Lima tahun kemudian, didirikan PT Rosda Jayaputra yang berlokasi di Jakarta. Pada tahun 1990, CV Remaja Karya digabungkan dengan CV Rosda dengan nama PT Remaja Rosdakarya, dan tepat pada 1 Januari 1998, dilakukan penggabungan PT Rosda Jayaputra ke dalam PT Remaja Rosdakarya yang

memiliki dua unit bisnis strategis, yaitu Penerbit dan Percetakan berskala besar. Dari tahun ke tahun PT Remaja Rosdakarya terus berbenah diri, maka pada tahun 2011, PT Remaja Rosdakarya mulai melangkah ke arah penerapan sistem manajemen mutu, yaitu dengan menerapkan ISO 9001:2008.

Produk buku yang diterbitkan PT Remaja Rosdakarya pun semakin banyak dan beragam. Beberapa jenis buku yang diterbitkan antaranya adalah buku-buku perguruan tinggi (pendidikan, komunikasi, filsafat, sosiologi, psikologi, dan sebagainya); buku-buku agama Islam baik untuk perguruan tinggi maupun buku agama Islam populer; buku umum ilmiah, populer ataupun bergambar; buku-buku anak/perpustakaan yang terdiri atas buku-buku ini ditujukan untuk anak usia pra-sekolah dan usia sekolah dengan maksud untuk menambah pengetahuan, mengembangkan kreativitas dan imajinasi anak.

Agar untuk mengikuti perkembangan zaman, sekarang ini PT Remaja Rosdakarya menerbitkan buku dalam bentuk digital di bawah imprint eRosda, sedangkan buku berbahasa Inggris/asing dan berskala internasional di bawah imprint Rosda International.

PT Remaja Rosdakarya saat ini juga telah dan sedang menjalin kerja sama dengan berbagai penerbitan luar negeri, instansi pemerintah, maupun lembaga pendidikan. Kerja sama penerbitan yang telah dan sedang dijalankan, yaitu dengan Pusat Bahasa (dengan menerbitkan buku-buku sastra dan kebahasaan) dan dengan perguruan tinggi.

Agar untuk mempermudah pemasaran dan akses pendistribusian, PT Remaja Rosdakarya memiliki cabang penjualan yang biasa disebut Bagian Penjualan Penerbit

(BPP) yang tersebar di beberapa ibukota provinsi, yakni Jakarta, Bandung, Yogyakarta, dan Surabaya.

Selain dari penjualan langsung ataupun melalui toko buku ternama di Indonesia, PT Remaja Rosdakarya juga melayani penjualan atau pemesanan melalui *website* www.rosda.id. Adapun di luar negeri PT Remaja Rosdakarya memiliki perwakilan di Malaysia.

Divisi Percetakan PT Remaja Rosdakarya berkedudukan di Jl. Raya Cimahi Padalarang No. 93, Bandung. Pada divisi ini melayani proses penggandaan buku dari penerbit sendiri maupun penerbit lain. Selain itu, juga melayani pencetakan katalog, kalender, poster, dan lain-lain. Slogan Divisi Percetakan adalah “Kami selalu memberikan pelayanan prima kepada konsumen, kualitas dan ketepatan waktu menjadi komitmen kami.”

B. Visi dan Misi Perusahaan

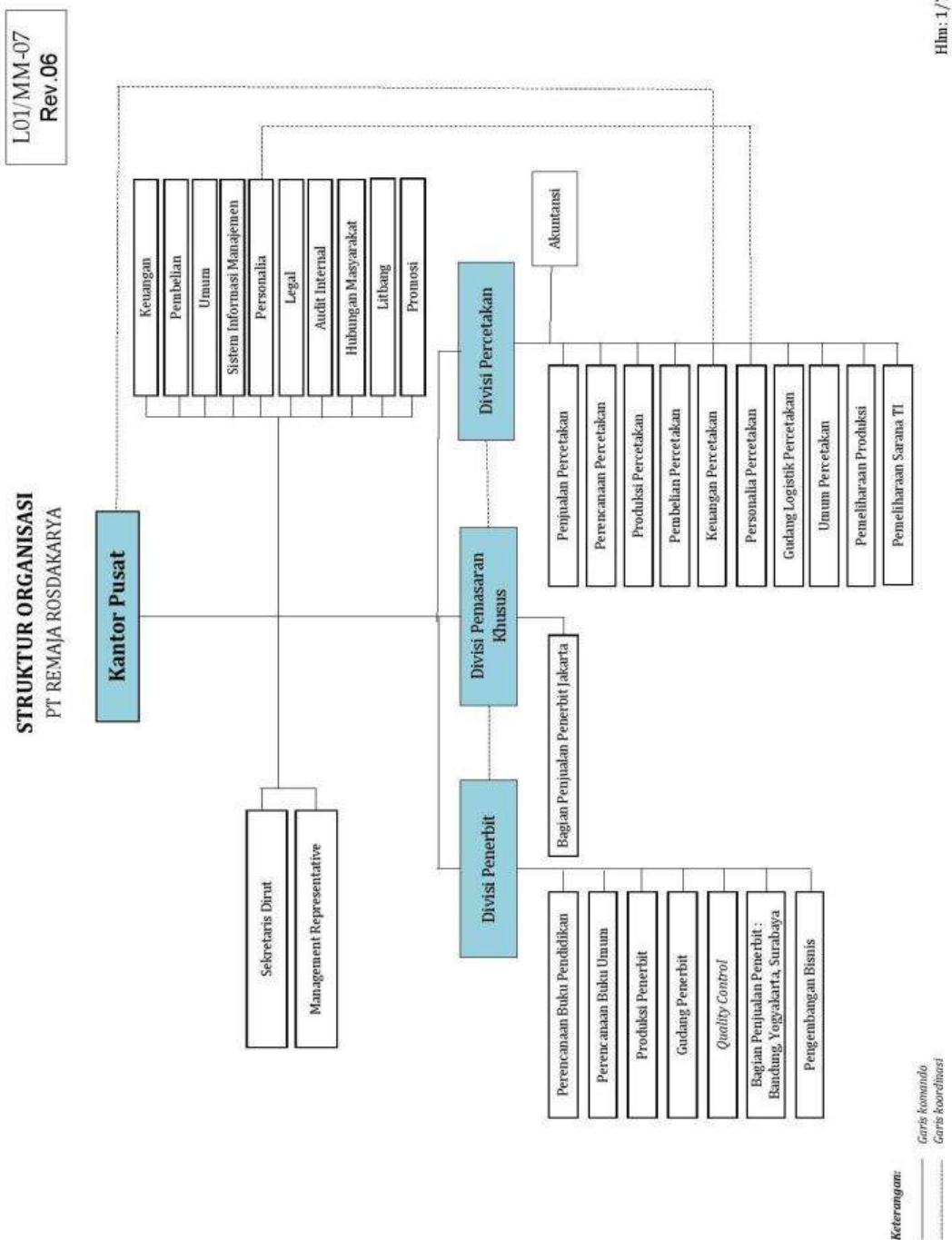
Visi

Penyedia konten, produk cetak, dan digital berskala internasional yang terpercaya dengan teknologi terbaik.

Misi

1. Menghasilkan konten, produk cetak, dan digital yang berkualitas untuk pasar nasional dan internasional.
2. Menghasilkan tingkat keuntungan yang dapat menjamin keberlanjutan usaha.
3. Mengembangkan kompetensi di bidang konten, produk cetak, dan digital yang didukung budaya kerja yang efektif dan efisien.
4. Berkontribusi terhadap pembangunan karakter dan kecerdasan bangsa.

C. Struktur Organisasi dan Fungsi



Sumber : PT Rosda Remajakarya (2017)

Gambar II.5. Struktur Organisasi PT Remaja Rosda Karya

Keterangan dari masing-masing posisi pada struktur organisasi sebagai berikut:

1. *Management Representative*

Memastikan proses yang diperlukan untuk pelaksanaan Sistem Manajemen Mutu (red. SMM ISO 9001) yang telah ditetapkan perusahaan, dapat diimplementasikan dan dipelihara dengan baik, serta merencanakan tinjauan yang efektif demi perbaikan yang berkesinambungan.

2. Keuangan

- a. Bertanggung jawab atas *cash flow* perusahaan serta memonitor *cash flow* dan modal perusahaan agar neraca keuangan tetap seimbang sehingga lalu lintas keuangan Perusahaan dapat terkontrol dengan baik.
- b. Bertanggung jawab atas penerimaan dan pengeluaran uang, baik melalui kas maupun melalui bank.

3. Sistem Informasi Manajemen

- a. Mengembangkan dan menyusun strategi dan rencana Teknologi Informasi Perusahaan dalam mencapai sasaran.
- b. Bertanggung jawab atas pengadaan, pemeliharaan/perawatan, dan perbaikan sarana teknologi informasi, jaringan serta sistem komputer di lingkungan Perusahaan.

4. Personalia

- a. Bertanggung jawab di dalam pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu dalam hal perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan

sumber daya manusia, guna mendapat Sumber Daya Manusia yang berkualitas demi kemajuan dan peningkatan *profit* Perusahaan.

- b. Bertanggung jawab terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan pembinaan industrial & government, demi kelancaran dan kelangsungan Perusahaan, serta senantiasa memelihara dan menjaga citra perusahaan.

5. Legal

Bertanggung jawab menangani permasalahan hukum dan konsekuensi hukum yang timbul, baik perdata maupun pidana, serta senantiasa melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap peraturan baru yang dikeluarkan oleh Pemerintah yang berkaitan dengan operasional Perusahaan, agar Perusahaan senantiasa berjalan di atas koridor hukum / kaidah hukum yang berlaku.

6. Promosi

Bertanggung jawab atas pemberian informasi dalam rangka mempromosikan nama dan produk Perusahaan kepada konsumen, guna menjaga dan meningkatkan *brand image* Perusahaan.

7. Hubungan Masyarakat

- a. Bertanggung jawab melakukan pemantauan terhadap media massa atas informasi dan pemberitaan Perusahaan serta melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk memberikan informasi yang benar, demi menjaga citra Perusahaan.
- b. Bertanggung jawab terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan pembinaan relasi, baik perseorangan maupun instansi-instansi / lembaga Pemerintah / swasta, guna terjalin hubungan harmonis dengan Perusahaan.

8. Litbang

Bertanggung jawab dalam hal penelitian dan pengembangan terhadap produk yang sudah ada atau produk baru sesuai dengan perkembangan pasar, agar produk yang dihasilkan Perusahaan berkualitas dan bisa diserap pasar, sehingga meningkatkan *profit* Perusahaan.

9. Umum

- a. Bertanggungjawab terhadap pemeliharaan dan perawatan sarana dan prasarana / aset fisik yang mendukung seluruh aktivitas operasional kantor Penerbit, untuk memperlancar kegiatan operasional Perusahaan.
- b. Bertanggung jawab mendukung seluruh kegiatan operasional kantor dengan melakukan proses pengadaan seluruh peralatan kebutuhan kerja (seperti; ATK, komputer, meja/kursi kerja, AC, dsb) maupun sarana atau fasilitas penunjang lain (seperti; kendaraan operasional, telepon, fax, dsb) dengan cepat, akurat, berkualitas, guna senantiasa memelihara citra Perusahaan.

10. Pembelian Penerbit

- a. Bertanggung jawab melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pembelian material produksi dan non-produksi berdasarkan jadwal permintaan pembelian sesuai kebutuhan perusahaan atau yang telah ditetapkan dalam Anggaran, agar *cost* Perusahaan terjaga dan terkontrol dengan baik.
- b. Bertanggung jawab menentukan supplier / pemasok atas pembelian barang, agar mendapat barang-barang yang berkualitas dengan harga yang kompetitif. Serta tetap menjaga hubungan baik dengan supplier demi kelancaran dan kelangsungan kebutuhan pembelian Perusahaan.

11. Audit Internal

Bertanggung jawab atas audit internal atau pemeriksaan terhadap sistem dan prosedur yang ada di perusahaan, agar efektifitas jalannya roda organisasi Perusahaan tetap terjaga, serta mengurangi risiko Perusahaan terhadap kemungkinan terjadinya penyimpangan baik prosedur, sistem, materi dan non materi.

12. Pengembangan Bisnis

Merencanakan penerbitan buku-buku *imprint* Rosda Internasional untuk memanfaatkan peluang pasar luar negeri, guna meningkatkan profit Perusahaan dan keberlangsungan usaha

13. Produksi

Bertanggung jawab dalam proses produksi penerbit, mulai dari diterimanya naskah mentah sampai dengan *dummy* siap untuk dicetak, sehingga menghasilkan produk yang berkualitas.

14. Gudang

- a. Merencanakan, mengkoordinasikan, mengontrol dan mengevaluasi semua kegiatan penerimaan, penyimpanan dan persediaan stok yang akan didistribusikan.
- b. Memastikan semua operasional gudang berjalan lancar dan menjaga stabilitas, kualitas dan kuantitas barang dengan baik.

15. Penjualan Penerbit

- a. Bertanggung jawab dalam merencanakan dan merumuskan program kerja dan target penjualan serta mengembangkan pasar secara efektif dan efisien, guna meningkatkan *profit* Perusahaan.
- b. Bertanggung jawab atas pencapaian target penerimaan uang, penjualan, dan piutang serta kinerja Staf Penjual di area/wilayahnya.

16. Administrasi Penjualan Penerbit

Bertanggung jawab dalam pengelolaan fungsi-fungsi administrasi penjualan buku di Divisi Penerbit, baik untuk transaksi tunai, kredit, maupun konsinyasi termasuk pelaporan kegiatan transaksi penjualan dari Bagian Penjualan Penerbit.

17. Administrasi Proyek

Bertanggung jawab dalam pengelolaan pengadministrasian proyek buku baik di Divisi Penerbit maupun di Divisi Percetakan, mulai dari persiapan dokumen sampai dengan diumumkannya Surat Penetapan Pemenang.

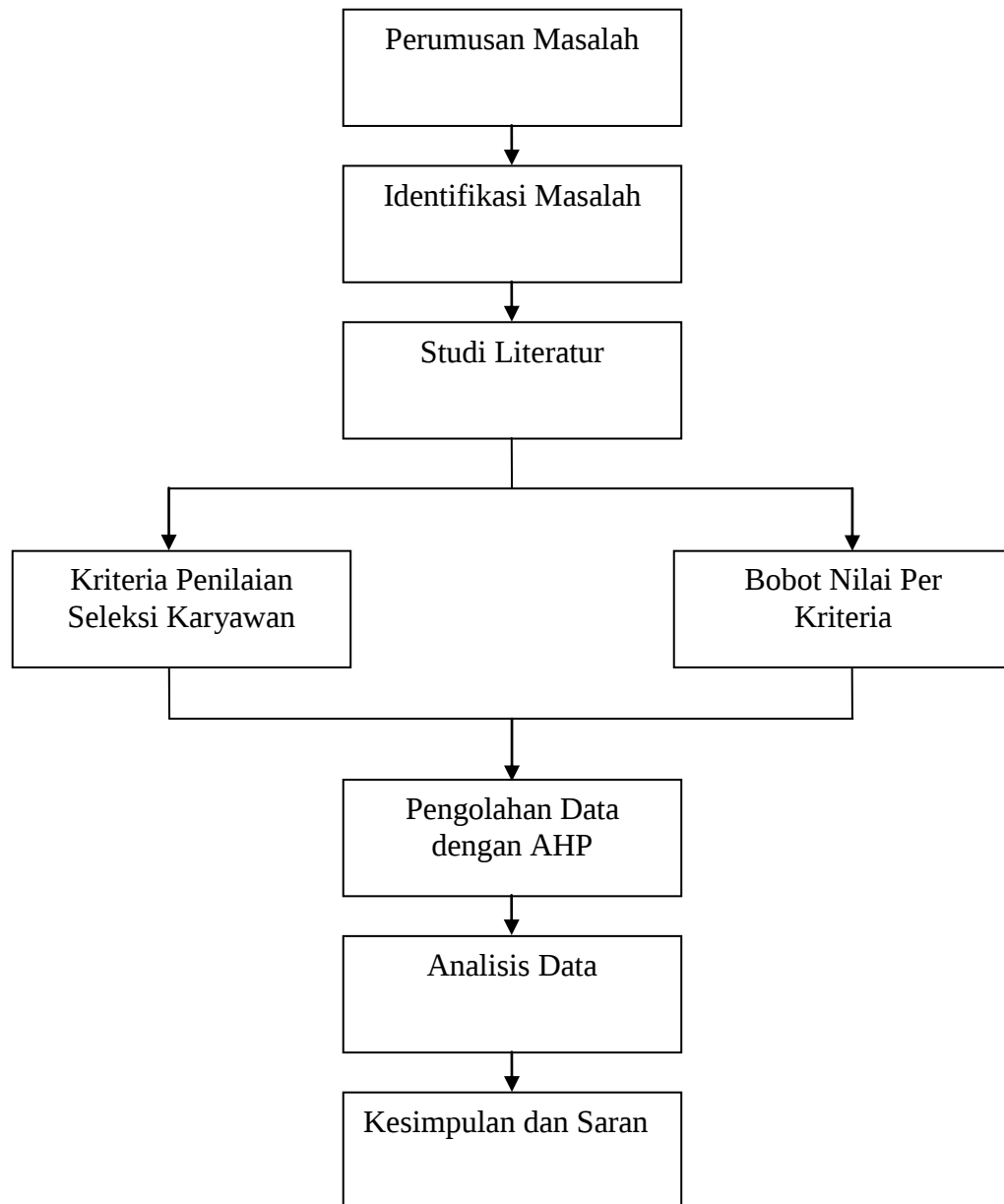
18. Perencanaan Penerbit

Bertanggung jawab dalam menentukan perencanaan penerbitan buku yang dapat diterima oleh pasar, sehingga menghasilkan produk yang berkualitas dan menambah *profit* Perusahaan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1.Tahapan Penelitian



Sumber: Penelitian 2017

Gambar III.1 Bagan Tahapan Penelitian

Penyusunan skripsi ini dilakukan dalam beberapa tahapan metodologi penelitian sebagai berikut:

1. Perumusan Masalah

Tahapan perumusan masalah adalah untuk mendefinisikan permasalahan yang ada pada PT Remaja Rosdakarya serta merumuskan masalah sesuai dengan batasan ruang lingkup yang akan diteliti.

2. Identifikasi Masalah

Mengidentifikasi masalah yang dibahas pada penelitian berkaitan dengan penilaian pada seleksi karyawan berdasarkan literatur dan informasi yang telah diperoleh di PT Remaja Rosdakarya

3. Studi Literatur

Mempelajari dan memahami literatur yang akan digunakan sebagai kajian teori dalam penelitian sesuai dengan permasalahan yang terkait dengan penilaian pada seleksi karyawan PT Remaja Rosdakarya, serta menentukan kriteria penilaian dan bobot nilai per kriteria. Kriteria dan bobot nilai dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a. Kriteria Penilaian Seleksi Karyawan

Menentukan variabel dan sumber data yang ada pada PT Remaja Rosdakarya. Beberapa kriteria yang digunakan dalam proses penilaian pada seleksi karyawan PT Remaja Rosdakarya, sebagai berikut: seleksi administrasi, kemampuan teknis, psikotes.

b. Bobot Nilai Per Kriteria

Pemberian bobot nilai sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan berdasarkan data

4. Pengolahan Data dengan AHP

Pengolahan data penelitian terdiri dari pemberian kode variabel. Pengolahan data menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process*.

5. Analisis Data

Analisis data penelitian ini menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* yang dilakukan secara kuantitatif yaitu metode penelitian yang bersifat deskriptif dan lebih banyak menggunakan analisis. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

6. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan merupakan tahapan akhir dari uraian proses penelitian dengan menyimpulkan permasalahan yang ada.

3.2. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibuat untuk pengolahan data penelitian. Responden yang terlibat merupakan bagian personalia pada PT Remaja Rosdakarya. Instrumen kuesioner yang dibuat pada penelitian ini menggunakan Kuesioner tertutup (*closed questions*), penggunaan *closed questions* diperuntukan bagi responden agar dapat dengan cepat dan mudah menjawab kuesioner, sehingga data dari kuesioner dapat dengan cepat dianalisis secara statistik.

3.3. Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel Penelitian

A. Metode Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan data primer, berupa jawaban hasil penyebaran kuisioner, yaitu sekumpulan pertanyaan yang diajukan kepada pihak personalia PT Remaja Rosdakarya sebagai responden. Penelitian menggunakan sumber data sebagai berikut:

1. Studi Lapangan

a. Observasi

Penulis melakukan pengamatan secara langsung kegiatan yang ada di PT Remaja Rosdakarya untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Observasi dilakukan untuk mencatat hal-hal, perilaku, pertumbuhan, dan sebagainya. Dengan cara observasi, data langsung mengenai perilaku tipikal dari objek data dicatat segera. Selain itu dengan observasi, dapat memperoleh data dari subjek apabila tidak dapat berkomunikasi secara verbal.

b. Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada responden. Kuesioner akan disebar kepada seluruh responden yaitu bagian personalia PT Remaja Rosdakarya. Data yang diperoleh akan diolah sebagai data primer dalam penelitian ini. Kuesioner terbagi menjadi lima bagian. Pertama, merupakan petunjuk pengisian kuesioner. Ke dua, identitas responden yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang karakteristik responden. Ketiga, bobot dimensi yang digunakan untuk menilai level kriteria. Keempat, bobot dimensi yang digunakan untuk menilai level sub kriteria. Kelima bobot dimensi

yang digunakan untuk menilai level alternatif. Dalam hal pengisian kuisisioner pembobotan ini, dilakukan dengan perbandingan berpasangan yaitu membandingkan kriteria penilaian disebelah kiri dengan kriteria penilaian di sebelah kanan.

Tabel III.1 Format Pengisian Kuisisioner

Kriteria	Tingkat Kepentingan	Kriteria
Seleksi Administrasi	9 8 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 8 9	Kemampuan Teknis
Seleksi Administrasi	9 8 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 8 9	Psikotes
Kemampuan Teknis	9 8 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 8 9	Psikotes

Sumber : Penelitian 2017

Tabel pada kuisisioner ini merupakan perbandingan berpasangan kriteria, elemen dan unsur. Dan setiap responden diminta untuk mengisi kuesioner tersebut hanya dengan memberikan tanda silang pada angka-angka yang tersedia untuk tiap perbandingan berpasangan tersebut.

c. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan menggali informasi mengajukan pertanyaan kepada kepala bagian personalia PT Remaja Rosdakarya. Wawancara dilakukan secara bebas, pertanyaan yang akan diajukan berisi spesifik, dan hanya memuat poin-poin penting masalah yang ingin digali dari responden.

2. Studi Pustaka

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

B. Populasi dan Sampel Penelitian

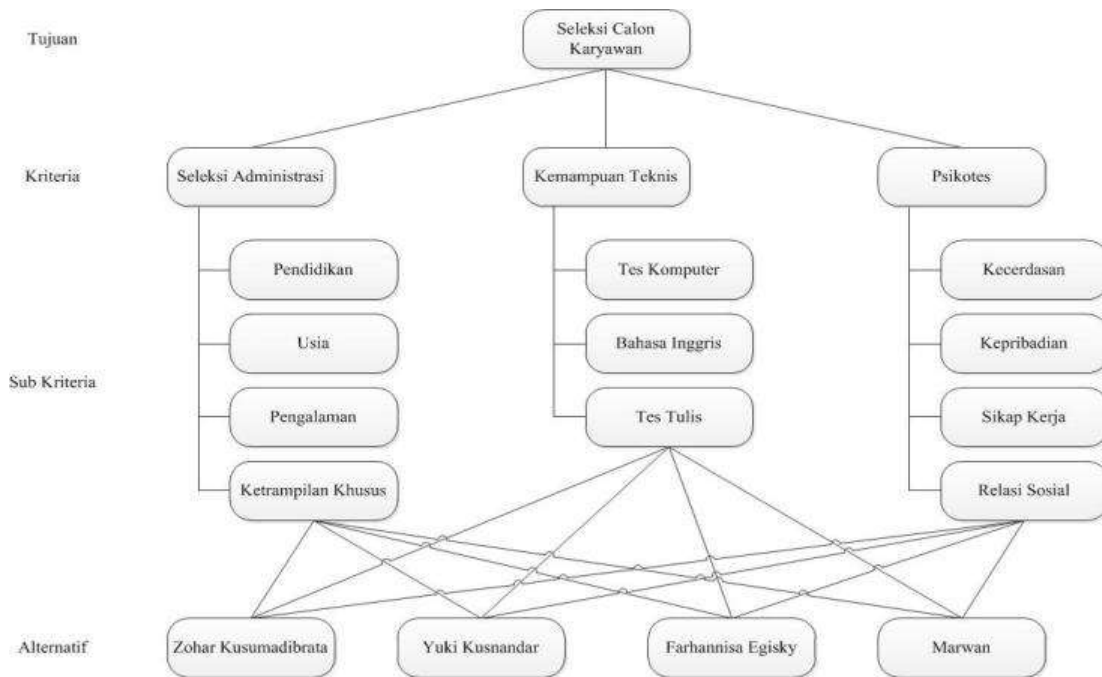
Populasi dalam penelitian ini adalah bagian personalia PT Remaja Rosdakarya yang berwenang dan mengatur bagian ketenagakerjaan.

3.4. Metode Analisis Data

Supaya dapat menyelesaikan persoalan dengan menggunakan metode AHP, ada beberapa dasar berikut harus dipahami diantaranya sebagai berikut:

A. *Decomposition*

Mendefinisikan persoalan yaitu dengan memecah persoalan yang utuh menjadi unsur-unsur dan digambarkan dalam bentuk hirarki sebagai berikut:



Sumber : Penelitian 2017

Gambar III.2 Hirarki AHP Pemilihan Karyawan

B. *Comparative Judgement*

Hal pertama untuk menentukan prioritas elemen adalah membuat perbandingan berpasangan, yaitu dengan membandingkan elemen satu dengan lainnya secara berpasangan sesuai kriteria yang ditentukan. Matriks perbandingan berpasangan diisi menggunakan bilangan untuk membuat penilaian tentang kepentingan *relative* dua elemen dan dituliskan dalam bentuk matrik perbandingan berpasangan (*pairwise comparison*)

Tabel III.2 *Pairwise Comparison*

Tujuan	Elemen A	Elemen B	Elemen C
Elemen A			
Elemen B			
Elemen C			

Sumber : Penelitian 2017

Penyusunan matrik perbandingan berpasangan ini menggunakan skala dasar yaitu skala perbandingan nilai berpasangan.

Tabel III.3 Skala Perbandingan Berpasangan

Intensitas pentingnya	Definisi
1	Kedua elemen sama penting
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting dari yang lainnya
5	Elemen yang satu lebih penting daripada yang lainnya
7	Elemen yang satu jelas sangat penting daripada elemen yang lainnya

9	Elemen yang satu mutlak sangat penting daripada yang lainnya
2,4,6,8	Nilai tengah diantara dua perbandingan yang berdekatan
Kebalikannya	Jika elemen x mempunyai salah satu nilai diatas pada saat dibandingkan dengan elemen y, maka elemen y mempunyai nilai kebalikan bila dibandingkan dengan elemen x.

Sumber : Kusrini (2007)

C. Synthesis of priority

Dari segi matriks *pairwise comparison* kemudian dicari eigen vektor untuk mendapatkan *local priority*, untuk mendapatkan *global priority* harus dilakukan sintesa terhadap perbandingan berpasangan. Prosedur melakukan sintesa berbeda menurut bentuk hirarki. Hal-hal yang dilakukan dalam hal ini adalah, Menjumlahkan nilai dari setiap kolom pada matriks, Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks dan menjumlahkan nilai dari setiap baris dan membagi dengan jumlah elemen untuk mendapatkan nilai rata-rata.

D. Consistency

Mengetahui seberapa baik konsistensi adalah hal yang penting, sebuah penelitian tidak mungkin membuat keputusan berdasarkan pertimbangan dengan konsistensi yang rendah. Beberapa hal berikut yang harus dilakukan dalam langkah ini:

1. Lakukan perkalian setiap nilai pada kolom pertama dengan prioritas relative elemen pertama, nilai pada kolom kedua dengan prioritas relative elemen kedua dan seterusnya.
2. Jumlahkan setiap baris yang ada.
3. Hasil dari penjumlahan baris dibagi dengan elemen prioritas relative yang bersangkutan.
4. Jumlahkan hasil bagi dengan banyaknya elemen yang ada, kemudian hasilnya disebut λ maks.

5. Hitung *Consistency Index (CI)* dengan rumus

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

Dimana: n = banyaknya elemen

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

$$CR = CI/RI$$

Dimana: CR = *Consistency Ratio*

CI = *Consistency Index*

RI = *Random Consistency Index*

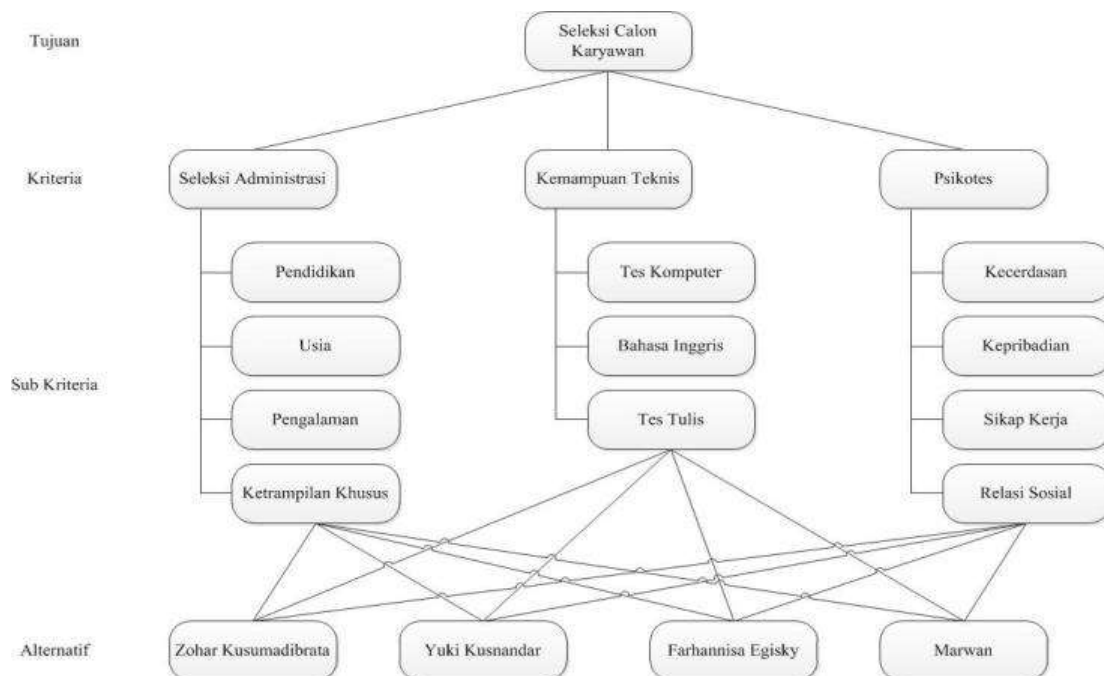
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk menentukan hasil penelitian dan pembahasan, dengan menggunakan prinsip dasar AHP yaitu: *Decomposition*, *Comparative Judgement*, *Synthesis of priority*, *Consistency*.

4.1. *Decomposition*

Setelah persoalan didefinisikan, maka dilakukan *decomposition* yaitu memecahkan persoalan yang utuh menjadi unsur-unsurnya. Pemecahan persoalan tersebut digambarkan dalam bentuk hirarki sebagai berikut:



Sumber: Penelitian 2017

Gambar IV.1. Hirarki Pemilihan Calon Karyawan

Hirarki diatas menggambarkan pemecahan masalah yang dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu: tujuan, kriteria, sub kriteria dan alternatif. Berikut ini adalah penjelasan dari elemen diatas yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.1.

Penjelasan Hirarki Pemilihan Calon Karyawan

Tujuan	Penjelasan
Pemilihan Calon Karyawan	Sasaran yang ingin dicapai oleh PT. Remaja Rosdakarya supaya penerimaan calon karyawan baru yang lebih berkualitas
Kriteria	Penjelasan
Administrasi	Perusahaan menentukan persyaratan minimal kepada pelamar
Teknis	Perusahaan menguji kemampuan teknis kepada pelamar
Psikotes	Perusahaan melakukan tes psikologi kepada pelamar
Sub Kriteria	Penjelasan
Pendidikan	Perusahaan menilai berdasarkan pendidikan formal/non formal
Usia	Perusahaan menilai kematangan usia berdasarkan posisi kosong
Pengalaman	Perusahaan menilai banyaknya pengalaman kerja dari pelamar
Keterampilan	Perusahaan menilai keterampilan khusus yang dimiliki pelamar
Komputer	Perusahaan menguji penguasaan komputer yang dibutuhkan
Inggris	Perusahaan menguji kemampuan penguasaan bahasa inggris
Tulis	Perusahaan menguji pemahaman wawasan kepada pelamar
Kecerdasan	Perusahaan menguji kecerdasan pelamar pada tes psikologi
Kepribadian	Perusahaan menguji kepribadian pelamar pada tes psikologi
Sikap	Perusahaan menguji sikap kerja pelamar pada tes psikologi
Sosial	Perusahaan menguji relasi social pelamar pada tes psikologi
Alternatif	Penjelasan
Zohar	Calon karyawan baru yang melamar pada PT Remaja Rosdakarya
Yuki	Calon karyawan baru yang melamar pada PT Remaja Rosdakarya

Farhan	Calon karyawan baru yang melamar pada PT Remaja Rosdakarya
Marwan	Calon karyawan baru yang melamar pada PT Remaja Rosdakarya

Sumber: Penelitian 2017

Setiap calon karyawan baru memiliki keterangan Profil berdasarkan CV yang akan dirangkum dalam bentuk tabel sebagai berikut ini:

Tabel IV.2.

Profil Alternatif

	Zohar Kusumadibrata	Yuki Kusnandar	Farhannisa Egisky	Marwan
Pendidikan	S1	SMA	D3	D1
Tempat, Tanggal Lahir	Bandung, 28 Maret 1984	Bandung 28 Juli 1978	Cairo, 23 Juni 1993	Bandung, 23 Maret 1982
Usia	33	39	24	35
Jenis Kelamin	Laki-Laki	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki
Pengalaman Kerja	4 Tahun	13 Tahun	Belum Pernah	4 Tahun

Sumber: PT Rosda Remajakarya (2017)

4.2. Comparative Judgement

Setiap elemen dalam kriteria, sub kriteria dan alternatif dibandingkan secara berpasangan untuk mendapatkan penilaian tentang kepentingan relatif dua elemen dan dituliskan dalam bentuk matrik perbandingan berpasangan (*pairwise comparison*). Angka-angka yang akan dimasukkan ke dalam matrik berpasangan diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh para responden. Bentuk kuesioner yang dibagikan kepada responden adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 3. Level 1: Perbandingan Kriteria Utama

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Administrasi																		Teknis	
Adminstrasi																		Psikotes	
Teknis																		Psikotes	

Sumber: Penelitian 2017

Tabel IV.4. Level 2: Perbandingan Kriteria Seleksi Administrasi

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Pendidikan																		Usia	
Pendidikan																		Pengalaman	
Pendidikan																		Ketrampilan	
Usia																		Pengalaman	
Usia																		Ketrampilan	
Pengalaman																		Ketrampilan	

Sumber: Penelitian 2017

Tabel IV.5. Level 2: Perbandingan Kriteria Tes Teknis

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Komputer																		Inggris
Komputer																		Tulis
Inggris																		Tulis

Sumber: Penelitian 2017

Tabel IV.6. Level 2: Perbandingan Kriteria Psikotes

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Kecerdasan																		Kepribadian
Kecerdasan																		Sikap Kerja
Kecerdasan																		Relasi Sosial
Kepribadian																		Sikap Kerja
Kepribadian																		Relasi Sosial
Sikap Kerja																		Relasi Sosial

Sumber: Penelitian 2017

Tabel IV.7. Level 3: Perbandingan Sub Kriteria

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Zohar																		Yuki
Zohar																		Farhan
Zohar																		Marwan
Yuki																		Farhan
Yuki																		Marwan
Farhan																		Marwan

Sumber: Penelitian 2017

Supaya responden dapat memahami cara pengisian kuesioner, diberikan petunjuk-petunjuk cara pengisian kuesioner sebagai berikut:

1. Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada Identitas Responden.
2. Ketika memberikan penilaian, digunakan skala penilaian dari 1 sampai dengan 9 dimana terdapat masing-masing skala menunjukkan tingkat kepentingan indikator kriteria yang dibandingkan terhadap indikator kriteria yang melengkapinya.

Masing-masing angka dalam skala perbandingan memiliki arti sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------|---|
| 1: Sama penting | 7: Jelas Lebih Penting |
| 3: Sedikit lebih penting | 9: Mutlak Lebih Penting |
| 5: Lebih penting | 2, 4, 6, 8: Nilai tengah dua perbandingan |

3. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.

Setelah data kuesioner diisi dan dikumpulkan, maka penulis merangkumnya dalam bentuk 15 tabel perbandingan berpasangan, yaitu:

1. Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 1 berdasarkan kriteria utama.
2. Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 2 berdasarkan kriteria seleksi administrasi.
3. Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 2 berdasarkan kriteria tes teknis.
4. Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 2 berdasarkan kriteria psikotes.
5. Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan sub kriteria pendidikan.

6. Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan sub kriteria usia.
7. Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan sub kriteria pengalaman.
8. Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan sub kriteria keterampilan khusus.
9. Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan sub kriteria tes komputer.
10. Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan sub kriteria bahasa inggris.
11. Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan sub kriteria tes tulis.
12. Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan sub kriteria kecerdasan.
13. Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan sub kriteria kepribadian.
14. Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan sub kriteria sikap kerja.
15. Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan sub kriteria relasi sosial.

Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 1 berdasarkan kriteria utama dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.8.

Perbandingan Kriteria Utama

	Kriteria	Administrasi	Teknis	Psikotes
R1	Administrasi	1	1	1
	Teknis	1	1	1
	Psikotes	1	1	1
R2	Administrasi	1	2	0.5
	Teknis	0.5	1	0.25
	Psikotes	2	4	1
R3	Administrasi	1	4	0.143
	Teknis	0.25	1	2
	Psikotes	7	0.5	1
R4	Administrasi	1	1	1
	Teknis	1	1	1
	Psikotes	1	1	1
R5	Administrasi	1	1	1
	Teknis	1	1	1
	Psikotes	1	1	1
R6	Administrasi	1	7	1
	Teknis	0.143	1	1
	Psikotes	1	1	1

R7	Administrasi	1	1	1
	Teknis	1	1	5
	Psikotes	1	0.2	1
R8	Administrasi	1	0.2	0.2
	Teknis	5	1	1
	Psikotes	5	1	1
R9	Administrasi	1	0.333	1
	Teknis	3	1	3
	Psikotes	1	0.333	1
R10	Administrasi	1	1	1
	Teknis	1	1	1
	Psikotes	1	1	1
R11	Administrasi	1	7	0.143
	Teknis	0.143	1	7
	Psikotes	7	0.143	1
R12	Administrasi	1	0.2	7
	Teknis	5	1	7
	Psikotes	0.143	0.143	1

Sumber: Penelitian 2017

Karena matrik perbandingan berpasangan diperoleh dari data responden berjumlah 12 orang, maka perlu dibuat rata-rata untuk masing-masing elemen dan

unsur dengan cara mengalikan semua unsur atau elemen matrik banding yang seletak kemudian diakar pangkatakan dengan banyaknya responden. Sehingga didapatkan tabel perhitungan rata-rata untuk masing-masing elemen diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.9.

Perbandingan Rata-Rata Kriteria Utama

Kriteria	Administrasi	Teknis	Psikotes
Administrasi	1.000	1.148	0.702
Teknis	0.871	1.000	1.636
Psikotes	1.425	0.611	1.000

Sumber: Penelitian 2017

Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 2 berdasarkan kriteria seleksi administrasi, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.10.

Perbandingan Rata-Rata Kriteria Seleksi Administrasi

Kriteria	Pendidikan	Usia	Pengalaman	Keterampilan
Pendidikan	1.000	2.835	0.545	0.810
Usia	0.353	1.000	0.482	0.432
Pengalaman	1.836	2.073	1.000	0.741
Keterampilan	1.235	2.316	1.350	1.000

Sumber: Penelitian 2017

Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 2 berdasarkan kriteria tes teknis, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.11. Perbandingan Rata-Rata Kriteria Tes Teknis

Kriteria	Komputer	Inggris	Tulis
Komputer	1.000	2.655	2.806
Inggris	0.377	1.000	1.383
Tulis	0.356	0.723	1.000

Sumber: Penelitian 2017

Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 2 berdasarkan kriteria psikotes, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.12. Perbandingan Rata-Rata Kriteria Psikotes

Kriteria	Kecerdasan	Kepribadian	Sikap	Sosial
Kecerdasan	1.000	1.361	0.706	1.619
Kepribadian	0.735	1.000	0.700	0.605
Sikap	1.417	1.428	1.000	1.090
Sosial	0.618	1.653	0.917	1.000

Sumber: Penelitian 2017

Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan kriteria pendidikan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.13. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Pendidikan

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	1.927	1.883	3.616
Yuki	0.519	1.000	0.744	0.927
Farhan	0.531	1.344	1.000	2.407
Marwan	0.277	1.079	0.415	1.000

Sumber: Penelitian 2017

Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan kriteria usia, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.14. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Usia

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	1.790	0.585	2.907
Yuki	0.559	1.000	0.350	0.708
Farhan	1.708	2.856	1.000	2.598
Marwan	0.344	1.412	0.385	1.000

Sumber: Penelitian 2017

Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan kriteria pengalaman, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.15. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Pengalaman

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	1.216	3.317	0.535
Yuki	0.822	1.000	4.005	0.546
Farhan	0.301	0.250	1.000	0.398
Marwan	1.868	1.833	2.512	1.000

Sumber: Penelitian 2017

Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan kriteria keterampilan khusus, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.16. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Keterampilan Khusus

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	1.654	0.605	1.234
Yuki	0.605	1.000	0.955	1.300
Farhan	1.653	1.047	1.000	2.746
Marwan	0.810	0.769	0.364	1.000

Sumber: Penelitian 2017

Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan kriteria tes komputer, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.17. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Tes Komputer

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	0.759	0.576	0.503
Yuki	1.318	1.000	0.779	1.280
Farhan	1.737	1.284	1.000	1.046
Marwan	1.987	0.781	0.956	1.000

Sumber: Penelitian 2017

Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan kriteria bahasa inggris, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.18. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Bahasa Inggris

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	2.073	0.524	1.253
Yuki	0.482	1.000	0.374	0.869
Farhan	1.910	2.672	1.000	2.300
Marwan	0.798	1.151	0.435	1.000

Sumber: Penelitian 2017

Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan kriteria tes tulis, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.19. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Tes Tulis

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	1.505	0.772	0.726
Yuki	0.664	1.000	0.583	0.719
Farhan	1.296	1.715	1.000	1.107
Marwan	1.378	1.391	0.903	1.000

Sumber: Penelitian 2017

Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan kriteria kecerdasan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.20. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Kecerdasan

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	0.641	1.053	1.664
Yuki	1.561	1.000	2.536	2.751
Farhan	0.950	0.394	1.000	1.609
Marwan	0.601	0.364	0.622	1.000

Sumber: Penelitian 2017

Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan kriteria kepribadian, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.21. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Kepribadian

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	1.386	1.006	1.096
Yuki	0.722	1.000	0.769	1.050
Farhan	0.994	1.300	1.000	0.606
Marwan	0.912	0.952	1.649	1.000

Sumber: Penelitian 2017

Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan kriteria sikap kerja, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.22. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Sikap Kerja

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	1.038	0.861	1.713
Yuki	0.963	1.000	0.896	1.915
Farhan	1.161	1.116	1.000	1.875
Marwan	0.584	0.522	0.533	1.000

Sumber: Penelitian 2017

Tabel perbandingan berpasangan antar elemen level 3 berdasarkan kriteria relasi sosial, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.23. Perbandingan Rata-Rata Sub Kriteria Relasi Sosial

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	1.000	1.266	1.230
Yuki	1.000	1.000	1.434	1.082
Farhan	0.790	0.697	1.000	0.962
Marwan	0.813	0.924	1.040	1.000

Sumber: Penelitian 2017

4.3. *Synthesis of Priority*

Sesudah membuat matriks perbandingan berpasangan (*pairwise comparison*), hal selanjutnya adalah menentukan vektor eigen atau nilai rata-rata (*local priority*) dari tiap metrik perbandingan berpasangan. Pada tahap *synthesis of priority* dilakukan proses yang dilakukan sesuai matriks perbandingan yang dibuat sebelumnya, proses *synthesis of priority* pada penelitian ini dikerjakan sebanyak 15 kali, meliputi:

A. Level 1 berdasarkan kriteria utama.

Tahap pertama dari proses *synthesis of priority* adalah menjumlahkan nilai-nilai dari setiap sel pada setiap kolom.

Tabel IV.24. Penjumlahan Nilai Kolom Kriteria Utama

Kriteria	Administrasi	Teknis	Psikotes
Administrasi	1.000	1.148	0.702
Teknis	0.871	1.000	1.636
Psikotes	1.425	0.611	1.000
Total	3.296	2.759	3.338

Sumber: Penelitian 2017

Tahap kedua dari proses *synthesis of priority* adalah membuat normalisasi dari setiap kolom pada matrik perbandingan berpasangan dengan cara membagi nilai tiap sel dengan nilai total dari setiap kolom.

Tabel IV.25. Normalisasi Kriteria Utama

Kriteria	Administrasi	Teknis	Psikotes
Administrasi	$1.000/3.296=0.303$	$1.148/2.759=0.416$	$0.702/3.338=0.210$
Teknis	$0.871/3.296=0.264$	$1.000/2.759=0.362$	$1.636/3.338=0.490$
Psikotes	$1.425/3.296=0.432$	$0.611/2.759=0.222$	$1.000/3.338=0.300$

Sumber: Penelitian 2017

Tahap ketiga dari *synthesis of priority* adalah menghitung vektor eigen atau nilai rata-rata (*local priority*) dari masing-masing baris, dengan cara:

- Menjumlahkan nilai-nilai sel dari setiap baris matrik.
- Membagi masing-masing nilai dari operasi penjumlahan baris dengan skala yang merupakan total nilai sel.

Tabel IV.26. Vektor Eigen Kriteria Utama

Kriteria	Administrasi	Teknis	Psikotes	Rata-rata
Administrasi	0.303	0.416	0.210	0.310
Teknis	0.264	0.362	0.490	0.372
Psikotes	0.432	0.222	0.300	0.318
Vektor Eigen				1.000

Sumber: Penelitian 2017

Dari vektor eigen terlihat bahwa:

- Kriteria seleksi administrasi memiliki prioritas ketiga dengan bobot 0,310
- Kriteria tes teknis memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,372
- Kriteria psikotes memiliki prioritas kedua dengan bobot 0,318

Jadi urutan kriteria untuk seleksi pemilihan calon karyawan adalah:

1. Tes Teknis
2. Psikotes
3. Seleksi Administrasi

B. Level 2 berdasarkan kriteria seleksi administrasi.

Tahap pertama dari proses *synthesis of priority* adalah menjumlahkan nilai-nilai dari setiap sel pada setiap kolom.

Tabel IV.27. Penjumlahan Nilai Kolom Kriteria Seleksi Administrasi

Kriteria	Pendidikan	Usia	Pengalaman	Keterampilan
Pendidikan	1.000	2.835	0.545	0.810
Usia	0.353	1.000	0.482	0.432
Pengalaman	1.836	2.073	1.000	0.741
Keterampilan	1.235	2.316	1.350	1.000
Total	4.424	8.224	3.377	2.982

Sumber: Penelitian 2017

Tahap kedua dari proses *synthesis of priority* adalah membuat normalisasi dari setiap kolom pada matrik perbandingan berpasangan dengan cara membagi nilai tiap sel dengan nilai total dari setiap kolom.

Tabel IV.28. Normalisasi Kriteria Seleksi Administrasi

Kriteria	Pendidikan	Usia	Pengalaman	Keterampilan
Pendidikan	0.226	0.345	0.161	0.272
Usia	0.080	0.122	0.143	0.145
Pengalaman	0.415	0.252	0.296	0.248
Keterampilan	0.279	0.282	0.400	0.335

Sumber: Penelitian 2017

Tahap ketiga dari *synthesis of priority* adalah menghitung vektor eigen atau nilai rata-rata (*local priority*) dari masing-masing baris, dengan cara:

- a. Menjumlahkan nilai-nilai sel dari setiap baris matrik.
- b. Membagi masing-masing nilai dari operasi penjumlahan baris dengan skala yang merupakan total nilai sel.

Tabel IV.29.

Vektor Eigen Kriteria Seleksi Administrasi

Kriteria	Pendidikan	Usia	Pengalaman	Keterampilan	Rata-rata
Pendidikan	0.226	0.345	0.161	0.272	0.251
Usia	0.080	0.122	0.143	0.145	0.122
Pengalaman	0.415	0.252	0.296	0.248	0.303
Keterampilan	0.279	0.282	0.400	0.335	0.324
Vektor Eigen					1.000

Sumber: Penelitian 2017

Dari vektor eigen terlihat bahwa:

- a. Kriteria pendidikan memiliki prioritas ketiga dengan bobot 0,251.
- b. Kriteria usia memiliki prioritas keempat dengan bobot 0,122
- c. Kriteria pengalaman memiliki prioritas kedua dengan bobot 0,303
- d. Kriteria keterampilan khusus memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,324

Jadi urutan kriteria seleksi administrasi pemilihan calon karyawan adalah:

1. Keterampilan Khusus
2. Pengalaman
3. Pendidikan
4. Usia

C. Level 2 berdasarkan kriteria tes teknis.

Tahap pertama dari proses *synthesis of priority* adalah menjumlahkan nilai-nilai dari setiap sel pada setiap kolom.

Tabel IV.30. Penjumlahan Nilai Kolom Kriteria Tes Teknis

Kriteria	Komputer	Inggris	Tulis
Komputer	1.000	2.655	2.806
Inggris	0.377	1.000	1.383
Tulis	0.356	0.723	1.000
Total	1.733	4.378	5.189

Sumber: Penelitian 2017

Tahap kedua dari proses *synthesis of priority* adalah membuat normalisasi dari setiap kolom pada matrik perbandingan berpasangan dengan cara membagi nilai tiap sel dengan nilai total dari setiap kolom.

Tabel IV.31. Normalisasi Kriteria Tes Teknis

Kriteria	Komputer	Inggris	Tulis
Komputer	0.577	0.606	0.541
Inggris	0.217	0.228	0.267
Tulis	0.206	0.165	0.193

Sumber: Penelitian 2017

Tahap ketiga dari *synthesis of priority* adalah menghitung vektor eigen atau nilai rata-rata (*local priority*) dari masing-masing baris, dengan cara:

- Menjumlahkan nilai-nilai sel dari setiap baris matrik.
- Membagi masing-masing nilai dari operasi penjumlahan baris dengan skala yang merupakan total nilai sel.

Tabel IV.32. Vektor Eigen Kriteria Tes Teknis

Kriteria	Komputer	Inggris	Tulis	Rata-rata
Komputer	0.577	0.606	0.541	0.575
Inggris	0.217	0.228	0.267	0.237
Tulis	0.206	0.165	0.193	0.188
Vektor Eigen				1.000

Sumber: Penelitian 2017

Dari vektor eigen terlihat bahwa:

- Kriteria tes komputer memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,575
- Kriteria bahasa inggris memiliki prioritas kedua dengan bobot 0,237
- Kriteria tes tulis memiliki prioritas ketiga dengan bobot 0,188

Jadi urutan kriteria tes teknis untuk pemilihan calon karyawan adalah:

- Tes Komputer
 - Bahasa Inggris
 - Tes Tulis
- D. Level 2 berdasarkan kriteria psikotes.

Tahap pertama dari proses *synthesis of priority* adalah menjumlahkan nilai-nilai dari setiap sel pada setiap kolom.

Tabel IV.33. Penjumlahan Nilai Kolom Kriteria Psikotes

Kriteria	Kecerdasan	Kepribadian	Sikap	Sosial
Kecerdasan	1.000	1.361	0.706	1.619
Kepribadian	0.735	1.000	0.700	0.605
Sikap	1.417	1.428	1.000	1.090
Sosial	0.618	1.653	0.917	1.000
Total	3.769	5.442	3.323	4.314

Sumber: Penelitian 2017

Tahap kedua dari proses *synthesis of priority* adalah membuat normalisasi dari setiap kolom pada matrik perbandingan berpasangan dengan cara membagi nilai tiap sel dengan nilai total dari setiap kolom.

Tabel IV.34.

Normalisasi Kriteria Psikotes

Kriteria	Kecerdasan	Kepribadian	Sikap	Sosial
Kecerdasan	0.265	0.250	0.212	0.375
Kepribadian	0.195	0.184	0.211	0.140
Sikap	0.376	0.262	0.301	0.253
Sosial	0.164	0.304	0.276	0.232

Sumber: Penelitian 2017

Tahap ketiga dari *synthesis of priority* adalah menghitung vektor eigen atau nilai rata-rata (*local priority*) dari masing-masing baris, dengan cara:

- Menjumlahkan nilai-nilai sel dari setiap baris matrik.
- Membagi masing-masing nilai dari operasi penjumlahan baris dengan skala yang merupakan total nilai sel.

Tabel IV.35.

Vektor Eigen Kriteria Psikotes

Kriteria	Kecerdasan	Kepribadian	Sikap	Sosial	Rata-rata
Kecerdasan	0.265	0.250	0.212	0.375	0.276
Kepribadian	0.195	0.184	0.211	0.140	0.182
Sikap	0.376	0.262	0.301	0.253	0.298
Sosial	0.164	0.304	0.276	0.232	0.244
Vektor Eigen					1.000

Sumber: Penelitian 2017

Dari vektor eigen terlihat bahwa:

- a. Kriteria kecerdasan memiliki prioritas kedua dengan bobot 0,276
- b. Kriteria kepribadian memiliki prioritas keempat dengan bobot 0,182
- c. Kriteria sikap kerja memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,298
- d. Kriteria relasi sosial khusus memiliki prioritas ketiga dengan bobot 0,244

Jadi urutan kriteria psikotes untuk pemilihan calon karyawan adalah:

- 1. Sikap Kerja
 - 2. Kecerdasan
 - 3. Relasi Sosial
 - 4. Kepribadian
- E. Level 3 berdasarkan sub kriteria pendidikan.

Tahap pertama dari proses *synthesis of priority* adalah menjumlahkan nilai-nilai dari setiap sel pada setiap kolom.

Tabel IV.36.
Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Pendidikan

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	1.927	1.883	3.616
Yuki	0.519	1.000	0.744	0.927
Farhan	0.531	1.344	1.000	2.407
Marwan	0.277	1.079	0.415	1.000
Total	2.327	5.350	4.043	7.950

Sumber: Penelitian 2017

Tahap kedua dari proses *synthesis of priority* adalah membuat normalisasi dari setiap kolom pada matrik perbandingan berpasangan dengan cara membagi nilai tiap sel dengan nilai total dari setiap kolom.

Tabel IV.37. Normalisasi Sub Kriteria Pendidikan

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	0.430	0.360	0.466	0.455
Yuki	0.223	0.187	0.184	0.117
Farhan	0.228	0.251	0.247	0.303
Marwan	0.119	0.202	0.103	0.126

Sumber: Penelitian 2017

Tahap ketiga dari *synthesis of priority* adalah menghitung vektor eigen atau nilai rata-rata (*local priority*) dari masing-masing baris, dengan cara:

- Menjumlahkan nilai-nilai sel dari setiap baris matrik.
- Membagi masing-masing nilai dari operasi penjumlahan baris dengan skala yang merupakan total nilai sel.

Tabel IV.38. Vektor Eigen Sub Kriteria Pendidikan

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan	Rata-rata
Zohar	0.430	0.360	0.466	0.455	0.428
Yuki	0.223	0.187	0.184	0.117	0.178
Farhan	0.228	0.251	0.247	0.303	0.257
Marwan	0.119	0.202	0.103	0.126	0.137
Vektor Eigen					1.000

Sumber: Penelitian 2017

Dari vektor eigen terlihat bahwa:

- Zohar Kusumadibrata memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,428
- Yuki Kusnandar memiliki prioritas ketiga dengan bobot 0,178
- Farhannisa Egisky memiliki prioritas kedua dengan bobot 0,257
- Marwan memiliki prioritas keempat dengan bobot 0,137

Jadi urutan calon karyawan untuk sub kriteria pendidikan adalah:

1. Zohar Kusumadibrata
2. Farhannisa Egisky
3. Yuki Kusnandar
4. Marwan

F. Level 3 berdasarkan sub kriteria usia.

Tahap pertama dari proses *synthesis of priority* adalah menjumlahkan nilai-nilai dari setiap sel pada setiap kolom.

Tabel IV.39. Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Usia

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	1.790	0.585	2.907
Yuki	0.559	1.000	0.350	0.708
Farhan	1.708	2.856	1.000	2.598
Marwan	0.344	1.412	0.385	1.000
Total	3.611	7.058	2.321	7.213

Sumber: Penelitian 2017

Tahap kedua dari proses *synthesis of priority* adalah membuat normalisasi dari setiap kolom pada matrik perbandingan berpasangan dengan cara membagi nilai tiap sel dengan nilai total dari setiap kolom.

Tabel IV.40. Normalisasi Sub Kriteria Usia

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	0.277	0.254	0.252	0.403
Yuki	0.155	0.142	0.151	0.098
Farhan	0.473	0.405	0.431	0.360
Marwan	0.095	0.200	0.166	0.139

Sumber: Penelitian 2017

Tahap ketiga dari *synthesis of priority* adalah menghitung vektor eigen atau nilai rata-rata (*local priority*) dari masing-masing baris, dengan cara:

- a. Menjumlahkan nilai-nilai sel dari setiap baris matrik.
- b. Membagi masing-masing nilai dari operasi penjumlahan baris dengan skala yang merupakan total nilai sel.

Tabel IV.41.

Vektor Eigen Sub Kriteria Usia

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan	Rata-rata
Zohar	0.277	0.254	0.252	0.403	0.296
Yuki	0.155	0.142	0.151	0.098	0.136
Farhan	0.473	0.405	0.431	0.360	0.417
Marwan	0.095	0.200	0.166	0.139	0.150
Vektor Eigen					1.000

Sumber: Penelitian 2017

Dari vektor eigen terlihat bahwa:

- a. Zohar Kusumadibrata memiliki prioritas kedua dengan bobot 0,296
- b. Yuki Kusnandar memiliki prioritas keempat dengan bobot 0,136
- c. Farhannisa Egisky memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,417
- d. Marwan memiliki prioritas ketiga dengan bobot 0,150

Jadi urutan calon karyawan untuk sub kriteria usia adalah:

1. Farhannisa Egisky
2. Zohar Kusumadibrata
3. Marwan
4. Yuki Kusnandar

G. Level 3 berdasarkan sub kriteria pengalaman.

Tahap pertama dari proses *synthesis of priority* adalah menjumlahkan nilai-nilai dari setiap sel pada setiap kolom.

Tabel IV.42.

Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Pengalaman

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	1.216	3.317	0.535
Yuki	0.822	1.000	4.005	0.546
Farhan	0.301	0.250	1.000	0.398
Marwan	1.868	1.833	2.512	1.000
Total	3.992	4.299	10.834	2.479

Sumber: Penelitian 2017

Tahap kedua dari proses *synthesis of priority* adalah membuat normalisasi dari setiap kolom pada matrik perbandingan berpasangan dengan cara membagi nilai tiap sel dengan nilai total dari setiap kolom.

Tabel IV.43.

Normalisasi Sub Kriteria Pengalaman

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	0.251	0.283	0.306	0.216
Yuki	0.206	0.233	0.370	0.220
Farhan	0.076	0.058	0.092	0.161
Marwan	0.468	0.426	0.232	0.403

Sumber: Penelitian 2017

Tahap ketiga dari *synthesis of priority* adalah menghitung vektor eigen atau nilai rata-rata (*local priority*) dari masing-masing baris, dengan cara:

- a. Menjumlahkan nilai-nilai sel dari setiap baris matrik.
- b. Membagi masing-masing nilai dari operasi penjumlahan baris dengan skala yang merupakan total nilai sel.

Tabel IV.44.

Vektor Eigen Sub Kriteria Pengalaman

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan	Rata-rata
Zohar	0.251	0.283	0.306	0.216	0.264
Yuki	0.206	0.233	0.370	0.220	0.257
Farhan	0.076	0.058	0.092	0.161	0.097
Marwan	0.468	0.426	0.232	0.403	0.382
Vektor Eigen					1.000

Sumber: Penelitian 2017

Dari vektor eigen terlihat bahwa:

- a. Zohar Kusumadibrata memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,264
- b. Yuki Kusnandar memiliki prioritas kedua dengan bobot 0,257
- c. Farhannisa Egisky memiliki prioritas keempat dengan bobot 0,097
- d. Marwan memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,382

Jadi urutan calon karyawan untuk sub kriteria pengalaman adalah:

1. Marwan
2. Zohar Kusumadibrata
3. Yuki Kusnandar
4. Farhannisa Egisky

H. Level 3 berdasarkan sub kriteria ketrampilan khusus.

Tahap pertama dari proses *synthesis of priority* adalah menjumlahkan nilai-nilai dari setiap sel pada setiap kolom.

Tabel IV.45.

Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Keterampilan Khusus

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	1.654	0.605	1.234
Yuki	0.605	1.000	0.955	1.300
Farhan	1.653	1.047	1.000	2.746
Marwan	0.810	0.769	0.364	1.000
Total	4.068	4.470	2.924	6.280

Sumber: Penelitian 2017

Tahap kedua dari proses *synthesis of priority* adalah membuat normalisasi dari setiap kolom pada matrik perbandingan berpasangan dengan cara membagi nilai tiap sel dengan nilai total dari setiap kolom.

Tabel IV.46.

Normalisasi Sub Kriteria Keterampilan Khusus

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	0.246	0.370	0.207	0.196
Yuki	0.149	0.224	0.327	0.207
Farhan	0.406	0.234	0.342	0.437
Marwan	0.199	0.172	0.125	0.159

Sumber: Penelitian 2017

Tahap ketiga dari *synthesis of priority* adalah menghitung vektor eigen atau nilai rata-rata (*local priority*) dari masing-masing baris, dengan cara:

- a. Menjumlahkan nilai-nilai sel dari setiap baris matrik.
- b. Membagi masing-masing nilai dari operasi penjumlahan baris dengan skala yang merupakan total nilai sel.

Tabel IV.47.

Vektor Eigen Sub Kriteria Keterampilan Khusus

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan	Rata-rata
Zohar	0.246	0.370	0.207	0.196	0.255
Yuki	0.149	0.224	0.327	0.207	0.226
Farhan	0.406	0.234	0.342	0.437	0.355
Marwan	0.199	0.172	0.125	0.159	0.164
Vektor Eigen					1.000

Sumber: Penelitian 2017

Dari vektor eigen terlihat bahwa:

- a. Zohar Kusumadibrata memiliki prioritas kedua dengan bobot 0,255
- b. Yuki Kusnandar memiliki prioritas ketiga dengan bobot 0,226
- c. Farhannisa Egisky memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,355
- d. Marwan memiliki prioritas keempat dengan bobot 0,164

Jadi urutan calon karyawan untuk sub kriteria keterampilan khusus adalah:

1. Farhannisa Egisky
2. Zohar Kusumadibrata
3. Yuki Kusnandar
4. Marwan

I. Level 3 berdasarkan sub kriteria tes komputer.

Tahap pertama dari proses *synthesis of priority* adalah menjumlahkan nilai-nilai dari setiap sel pada setiap kolom.

Tabel IV.48.

Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Tes Komputer

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	0.759	0.576	0.503
Yuki	1.318	1.000	0.779	1.280
Farhan	1.737	1.284	1.000	1.046
Marwan	1.987	0.781	0.956	1.000
Total	6.042	3.824	3.311	3.829

Sumber: Penelitian 2017

Tahap kedua dari proses *synthesis of priority* adalah membuat normalisasi dari setiap kolom pada matrik perbandingan berpasangan dengan cara membagi nilai tiap sel dengan nilai total dari setiap kolom.

Tabel IV.49.

Normalisasi Sub Kriteria Tes Komputer

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	0.166	0.198	0.174	0.131
Yuki	0.218	0.262	0.235	0.334
Farhan	0.287	0.336	0.302	0.273
Marwan	0.329	0.204	0.289	0.261

Sumber: Penelitian 2017

Tahap ketiga dari *synthesis of priority* adalah menghitung vektor eigen atau nilai rata-rata (*local priority*) dari masing-masing baris, dengan cara:

- a. Menjumlahkan nilai-nilai sel dari setiap baris matrik.
- b. Membagi masing-masing nilai dari operasi penjumlahan baris dengan skala yang merupakan total nilai sel.

Tabel IV.50.

Vektor Eigen Sub Kriteria Tes Komputer

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan	Rata-rata
Zohar	0.166	0.198	0.174	0.131	0.167
Yuki	0.218	0.262	0.235	0.334	0.262
Farhan	0.287	0.336	0.302	0.273	0.300
Marwan	0.329	0.204	0.289	0.261	0.271
Vektor Eigen					1.000

Sumber: Penelitian 2017

Dari vektor eigen terlihat bahwa:

- a. Zohar Kusumadibrata memiliki prioritas keempat dengan bobot 0,167
- b. Yuki Kusnandar memiliki prioritas ketiga dengan bobot 0,262
- c. Farhannisa Egisky memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,300
- d. Marwan memiliki prioritas kedua dengan bobot 0,271

Jadi urutan calon karyawan untuk sub kriteria tes komputer adalah:

1. Farhannisa Egisky
2. Marwan
3. Yuki Kusnandar
4. Zohar Kusumadibrata

J. Level 3 berdasarkan sub kriteria bahasa inggris.

Tahap pertama dari proses *synthesis of priority* adalah menjumlahkan nilai-nilai dari setiap sel pada setiap kolom.

Tabel IV.51.

Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Bahasa Inggris

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	2.073	0.524	1.253
Yuki	0.482	1.000	0.374	0.869
Farhan	1.910	2.672	1.000	2.300
Marwan	0.798	1.151	0.435	1.000
Total	4.190	6.896	2.333	5.422

Sumber: Penelitian 2017

Tahap kedua dari proses *synthesis of priority* adalah membuat normalisasi dari setiap kolom pada matrik perbandingan berpasangan dengan cara membagi nilai tiap sel dengan nilai total dari setiap kolom.

Tabel IV.52.

Normalisasi Sub Kriteria Bahasa Inggris

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	0.239	0.301	0.224	0.231
Yuki	0.115	0.145	0.160	0.160
Farhan	0.456	0.387	0.429	0.424
Marwan	0.190	0.167	0.186	0.184

Sumber: Penelitian 2017

Tahap ketiga dari *synthesis of priority* adalah menghitung vektor eigen atau nilai rata-rata (*local priority*) dari masing-masing baris, dengan cara:

- a. Menjumlahkan nilai-nilai sel dari setiap baris matrik.
- b. Membagi masing-masing nilai dari operasi penjumlahan baris dengan skala yang merupakan total nilai sel.

Tabel IV.53

Vektor Eigen Sub Kriteria Bahasa Inggris

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan	Rata-rata
Zohar	0.239	0.301	0.224	0.231	0.249
Yuki	0.115	0.145	0.160	0.160	0.145
Farhan	0.456	0.387	0.429	0.424	0.424
Marwan	0.190	0.167	0.186	0.184	0.182
Vektor Eigen					1.000

Sumber: Penelitian 2017

Dari vektor eigen terlihat bahwa:

- a. Zohar Kusumadibrata memiliki prioritas kedua dengan bobot 0,249
- b. Yuki Kusnandar memiliki prioritas keempat dengan bobot 0,145
- c. Farhannisa Egisky memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,424
- d. Marwan memiliki prioritas ketiga dengan bobot 0,182

Jadi urutan calon karyawan untuk sub kriteria bahasa inggris adalah:

1. Farhannisa Egisky
2. Zohar Kusumadibrata
3. Marwan
4. Yuki Kusnandar

K. Level 3 berdasarkan sub kriteria tes tulis.

Tahap pertama dari proses *synthesis of priority* adalah menjumlahkan nilai-nilai dari setiap sel pada setiap kolom.

Tabel IV.54.

Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Tes Tulis

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	1.505	0.772	0.726
Yuki	0.664	1.000	0.583	0.719
Farhan	1.296	1.715	1.000	1.107
Marwan	1.378	1.391	0.903	1.000
Total	4.338	5.611	3.258	3.552

Sumber: Penelitian 2017

Tahap kedua dari proses *synthesis of priority* adalah membuat normalisasi dari setiap kolom pada matrik perbandingan berpasangan dengan cara membagi nilai tiap sel dengan nilai total dari setiap kolom.

Tabel IV.55.

Normalisasi Sub Kriteria Tes Tulis

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	0.230	0.268	0.237	0.204
Yuki	0.153	0.178	0.179	0.202
Farhan	0.299	0.306	0.307	0.312
Marwan	0.318	0.248	0.277	0.282

Sumber: Penelitian 2017

Tahap ketiga dari *synthesis of priority* adalah menghitung vektor eigen atau nilai rata-rata (*local priority*) dari masing-masing baris, dengan cara:

- a. Menjumlahkan nilai-nilai sel dari setiap baris matrik.
- b. Membagi masing-masing nilai dari operasi penjumlahan baris dengan skala yang merupakan total nilai sel.

Tabel IV.56.

Vektor Eigen Sub Kriteria Tes Tulis

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan	Rata-rata
Zohar	0.230	0.268	0.237	0.204	0.235
Yuki	0.153	0.178	0.179	0.202	0.178
Farhan	0.299	0.306	0.307	0.312	0.306
Marwan	0.318	0.248	0.277	0.282	0.281
Vektor Eigen					1.000

Sumber: Penelitian 2017

Dari vektor eigen terlihat bahwa:

- a. Zohar Kusumadibrata memiliki prioritas ketiga dengan bobot 0,235
- b. Yuki Kusnandar memiliki prioritas keempat dengan bobot 0,178
- c. Farhannisa Egisky memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,306
- d. Marwan memiliki prioritas kedua dengan bobot 0,281

Jadi urutan calon karyawan untuk sub kriteria tes tulis adalah:

1. Farhannisa Egisky
2. Marwan
3. Zohar Kusumadibrata
4. Yuki Kusnandar

L. Level 3 berdasarkan sub kriteria kecerdasan.

Tahap pertama dari proses *synthesis of priority* adalah menjumlahkan nilai-nilai dari setiap sel pada setiap kolom.

Tabel IV.57.

Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Kecerdasan

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	0.641	1.053	1.664
Yuki	1.561	1.000	2.536	2.751
Farhan	0.950	0.394	1.000	1.609
Marwan	0.601	0.364	0.622	1.000
Total	4.112	2.398	5.211	7.024

Sumber: Penelitian 2017

Tahap kedua dari proses *synthesis of priority* adalah membuat normalisasi dari setiap kolom pada matrik perbandingan berpasangan dengan cara membagi nilai tiap sel dengan nilai total dari setiap kolom.

Tabel IV.58.

Normalisasi Sub Kriteria Kecerdasan

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	0.243	0.267	0.202	0.237
Yuki	0.380	0.417	0.487	0.392
Farhan	0.231	0.164	0.192	0.229
Marwan	0.146	0.152	0.119	0.142

Sumber: Penelitian 2017

Tahap ketiga dari *synthesis of priority* adalah menghitung vektor eigen atau nilai rata-rata (*local priority*) dari masing-masing baris, dengan cara:

- a. Menjumlahkan nilai-nilai sel dari setiap baris matrik.
- b. Membagi masing-masing nilai dari operasi penjumlahan baris dengan skala yang merupakan total nilai sel.

Tabel IV.59.

Vektor Eigen Sub Kriteria Kecerdasan

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan	Rata-rata
Zohar	0.243	0.267	0.202	0.237	0.237
Yuki	0.380	0.417	0.487	0.392	0.419
Farhan	0.231	0.164	0.192	0.229	0.204
Marwan	0.146	0.152	0.119	0.142	0.140
Vektor Eigen					1.000

Sumber: Penelitian 2017

Dari vektor eigen terlihat bahwa:

- a. Zohar Kusumadibrata memiliki prioritas kedua dengan bobot 0,237
- b. Yuki Kusnandar memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,419
- c. Farhannisa Egisky memiliki prioritas ketiga dengan bobot 0,204
- d. Marwan memiliki prioritas keempat dengan bobot 0,140

Jadi urutan calon karyawan untuk sub kriteria kecerdasan adalah:

1. Yuki Kusnandar
2. Zohar Kusumadibrata
3. Farhannisa Egisky
4. Marwan

M. Level 3 berdasarkan sub kriteria kepribadian.

Tahap pertama dari proses *synthesis of priority* adalah menjumlahkan nilai-nilai dari setiap sel pada setiap kolom.

Tabel IV.60.

Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Kepribadian

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	1.386	1.006	1.096
Yuki	0.722	1.000	0.769	1.050
Farhan	0.994	1.300	1.000	0.606
Marwan	0.912	0.952	1.649	1.000
Total	3.628	4.638	4.424	3.752

Sumber: Penelitian 2017

Tahap kedua dari proses *synthesis of priority* adalah membuat normalisasi dari setiap kolom pada matrik perbandingan berpasangan dengan cara membagi nilai tiap sel dengan nilai total dari setiap kolom.

Tabel IV.61.

Normalisasi Sub Kriteria Kepribadian

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	0.276	0.299	0.227	0.292
Yuki	0.199	0.216	0.174	0.280
Farhan	0.274	0.280	0.226	0.162
Marwan	0.251	0.205	0.373	0.266

Sumber: Penelitian 2017

Tahap ketiga dari *synthesis of priority* adalah menghitung vektor eigen atau nilai rata-rata (*local priority*) dari masing-masing baris, dengan cara:

- a. Menjumlahkan nilai-nilai sel dari setiap baris matrik.
- b. Membagi masing-masing nilai dari operasi penjumlahan baris dengan skala yang merupakan total nilai sel.

Tabel IV.62.

Vektor Eigen Sub Kriteria Kepribadian

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan	Rata-rata
Zohar	0.276	0.299	0.227	0.292	0.273
Yuki	0.199	0.216	0.174	0.280	0.217
Farhan	0.274	0.280	0.226	0.162	0.235
Marwan	0.251	0.205	0.373	0.266	0.274
Vektor Eigen					1.000

Sumber: Penelitian 2017

Dari vektor eigen terlihat bahwa:

- a. Zohar Kusumadibrata memiliki prioritas kedua dengan bobot 0,273
- b. Yuki Kusnandar memiliki prioritas keempat dengan bobot 0,217
- c. Farhannisa Egisky memiliki prioritas ketiga dengan bobot 0,235
- d. Marwan memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,274

Jadi urutan calon karyawan untuk sub kriteria kepribadian adalah:

1. Marwan
2. Zohar Kusumadibrata
3. Farhannisa Egisky
4. Yuki Kusnandar

N. Level 3 berdasarkan sub kriteria sikap kerja.

Tahap pertama dari proses *synthesis of priority* adalah menjumlahkan nilai-nilai dari setiap sel pada setiap kolom.

Tabel IV.63.

Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Sikap Kerja

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	1.038	0.861	1.713
Yuki	0.963	1.000	0.896	1.915
Farhan	1.161	1.116	1.000	1.875
Marwan	0.584	0.522	0.533	1.000
Total	3.708	3.676	3.291	6.503

Sumber: Penelitian 2017

Tahap kedua dari proses *synthesis of priority* adalah membuat normalisasi dari setiap kolom pada matrik perbandingan berpasangan dengan cara membagi nilai tiap sel dengan nilai total dari setiap kolom.

Tabel IV.64.

Normalisasi Sub Kriteria Sikap Kerja

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	0.270	0.282	0.262	0.263
Yuki	0.260	0.272	0.272	0.294
Farhan	0.313	0.304	0.304	0.288
Marwan	0.157	0.142	0.162	0.154

Sumber: Penelitian 2017

Tahap ketiga dari *synthesis of priority* adalah menghitung vektor eigen atau nilai rata-rata (*local priority*) dari masing-masing baris, dengan cara:

- a. Menjumlahkan nilai-nilai sel dari setiap baris matrik.
- b. Membagi masing-masing nilai dari operasi penjumlahan baris dengan skala yang merupakan total nilai sel.

Tabel IV.65.

Vektor Eigen Sub Kriteria Sikap Kerja

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan	Rata-rata
Zohar	0.270	0.282	0.262	0.263	0.269
Yuki	0.260	0.272	0.272	0.294	0.275
Farhan	0.313	0.304	0.304	0.288	0.302
Marwan	0.157	0.142	0.162	0.154	0.154
Vektor Eigen					1.000

Sumber: Penelitian 2017

Dari vektor eigen terlihat bahwa:

- a. Zohar Kusumadibrata memiliki prioritas ketiga dengan bobot 0,269
- b. Yuki Kusnandar memiliki prioritas kedua dengan bobot 0,275
- c. Farhannisa Egisky prioritas tertinggi dengan bobot 0,302
- d. Marwan memiliki prioritas keempat dengan bobot 0,154

Jadi urutan calon karyawan untuk sub kriteria sikap kerja adalah:

1. Farhannisa Egisky
2. Yuki Kusnandar
3. Zohar Kusumadibrata
4. Marwan

O. Level 3 berdasarkan sub kriteria relasi sosial.

Tahap pertama dari proses *synthesis of priority* adalah menjumlahkan nilai-nilai dari setiap sel pada setiap kolom.

Tabel IV.66.

Penjumlahan Nilai Kolom Sub Kriteria Relasi Sosial

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	1.000	1.000	1.266	1.230
Yuki	1.000	1.000	1.434	1.082
Farhan	0.790	0.697	1.000	0.962
Marwan	0.813	0.924	1.040	1.000
Total	3.603	3.622	4.740	4.274

Sumber: Penelitian 2017

Tahap kedua dari proses *synthesis of priority* adalah membuat normalisasi dari setiap kolom pada matrik perbandingan berpasangan dengan cara membagi nilai tiap sel dengan nilai total dari setiap kolom.

Tabel IV.67.

Normalisasi Sub Kriteria Relasi Sosial

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan
Zohar	0.278	0.276	0.267	0.288
Yuki	0.278	0.276	0.303	0.253
Farhan	0.219	0.193	0.211	0.225
Marwan	0.226	0.255	0.219	0.234

Sumber: Penelitian 2017

Tahap ketiga dari *synthesis of priority* adalah menghitung vektor eigen atau nilai rata-rata (*local priority*) dari masing-masing baris, dengan cara:

- a. Menjumlahkan nilai-nilai sel dari setiap baris matrik.
- b. Membagi masing-masing nilai dari operasi penjumlahan baris dengan skala yang merupakan total nilai sel.

Tabel IV.68.

Vektor Eigen Sub Kriteria Relasi Sosial

Kriteria	Zohar	Yuki	Farhan	Marwan	Rata-rata
Zohar	0.278	0.276	0.267	0.288	0.277
Yuki	0.278	0.276	0.303	0.253	0.277
Farhan	0.219	0.193	0.211	0.225	0.212
Marwan	0.226	0.255	0.219	0.234	0.234
Vektor Eigen					1.000

Sumber: Penelitian 2017

Dari vektor eigen terlihat bahwa:

- a. Zohar Kusumadibrata memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,277
- b. Yuki Kusnandar memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,277
- c. Farhannisa Egisky memiliki prioritas keempat dengan bobot 0,212
- d. Marwan memiliki prioritas ketiga dengan bobot 0,234

Jadi urutan calon karyawan untuk sub kriteria relasi sosial adalah:

1. Zohar Kusumadibrata / Yuki Kusnandar
2. Yuki Kusnandar / Zohar Kusumadibrata
3. Marwan
4. Farhannisa Egisky

4.4. Consistency

Pada proses *consistency* ini akan menentukan kebenaran nilai vektor eigen yang diperoleh dari proses *synthesis of priority* yang telah dibuat. Proses *consistency* pada penelitian ini dikerjakan sebanyak 15 kali, meliputi:

A. Level 1 berdasarkan kriteria utama.

Tahap pertama dari proses *consistency* adalah menentukan lambda (λ) maksimum seperti berikut:

1. Matrik perbandingan berpasangan dikalikan dengan vektor eigen. Matrik perbandingan berpasangan yang digunakan adalah yang belum di normalisir.

$$\begin{pmatrix} 1.000 & 1.148 & 0.702 \\ 0.871 & 1.000 & 1.636 \\ 1.425 & 0.611 & 1.000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.310 \\ 0.372 \\ 0.318 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 0.960 \\ 1.162 \\ 0.987 \end{pmatrix}$$

2. Hasil dari perkalian sebelumnya dibagi dengan eigen vektor.

$$\begin{pmatrix} 0.960 \\ 1.162 \\ 0.987 \end{pmatrix} : \begin{pmatrix} 0.310 \\ 0.372 \\ 0.318 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 3.099 \\ 3.122 \\ 3.105 \end{pmatrix}$$

3. Hasil dari pembagian sebelumnya dijumlah dan lalu di bagi n, n adalah jumlah banyaknya elemen yang dijumlah, dan hasilnya adalah nilai dari λ maksimum.

$$(3.099 + 3.122 + 3.105) / 3 = 3.1086$$

Tahap kedua dari proses *consistency* adalah menguji konsistensi hirarki, dengan cara:

1. Menghitung indeks konsistensi (*Consistency Index* = CI) dengan rumus:

$$CI = (\lambda \text{ maksimum} - n) / (n - 1)$$

Dimana n : banyaknya baris atau kolom matrik perbandingan berpasangan

$$(3.1086 - 3) / (3 - 1) = 0.0543$$

2. Menghitung rasio konsistensi (*Consistency Ratio* = CR) dengan rumus:

$$CR = CI / RI$$

Dimana nilai RI: nilai nilai acak yang diperoleh dari tabel *Random Consistency*

Index pada n tertentu.

Tabel IV.69.

Random Consistency Index

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0	0	0.58	0.90	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49

Sumber: Penelitian 2017

$$0.0543 / 0.58 = 0.0936$$

Jika nilai $CR < 0.1$ (10%) maka dapat diterima, artinya:

Matrik Perbandingan berpasangan level 1 berdasarkan kriteria utama telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan vektor eigen yang dihasilkan dapat diandalkan.

B. Level 2 berdasarkan kriteria seleksi administrasi.

Tahap pertama dari proses *consistency* adalah menentukan lambda (λ) maksimum seperti berikut:

1. Matrik perbandingan berpasangan dikalikan dengan vektor eigen. Matrik perbandingan berpasangan yang digunakan adalah yang belum di normalisir.

$$\begin{pmatrix} 1.000 & 2.835 & 0.545 & 0.810 \\ 0.353 & 1.000 & 0.482 & 0.432 \\ 1.836 & 2.316 & 1.000 & 0.741 \\ 1.235 & 2.316 & 1.350 & 1.000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.251 \\ 0.122 \\ 0.303 \\ 0.324 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1.025 \\ 0.497 \\ 1.257 \\ 1.326 \end{pmatrix}$$

2. Hasil dari perkalian sebelumnya dibagi dengan eigen vektor.

$$\begin{pmatrix} 1.025 \\ 0.497 \\ 1.257 \\ 1.326 \end{pmatrix} : \begin{pmatrix} 0.251 \\ 0.122 \\ 0.303 \\ 0.324 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 4.084 \\ 4.064 \\ 4.150 \\ 4.093 \end{pmatrix}$$

3. Hasil dari pembagian sebelumnya dijumlah dan lalu di bagi n, n adalah jumlah banyaknya elemen yang dijumlah, dan hasilnya adalah nilai dari λ maksimum.

$$(4.084 + 4.064 + 4.150 + 4.093) / 4 = 4.0975$$

Tahap kedua dari proses *consistency* adalah menguji konsistensi hirarki, dengan cara:

1. Menghitung indeks konsistensi (*Consistency Index* = CI) dengan rumus:

$$CI = (\lambda \text{ maksimum} - n) / (n - 1)$$

Dimana n : banyaknya baris atau kolom matrik perbandingan berpasangan

$$(4.0975 - 4) / (4 - 1) = 0.0325$$

2. Menghitung rasio konsistensi (*Consistency Ratio* = CR) dengan rumus:

$$CR = CI / RI$$

Dimana nilai RI: nilai-nilai acak yang diperoleh dari tabel *Random Consistency Index* pada n tertentu.

$$0.0325 / 0.90 = 0.0361$$

Jika nilai CR < 0.1 (10%) maka dapat diterima, artinya:

Matrik Perbandingan berpasangan level 2 berdasarkan kriteria seleksi administrasi telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan vektor eigen yang dihasilkan dapat diandalkan.

C. Level 2 berdasarkan kriteria tes prikotes.

Tahap pertama dari proses *consistency* adalah menentukan lambda (λ) maksimum seperti berikut:

1. Matrik perbandingan berpasangan dikalikan dengan vektor eigen. Matrik perbandingan berpasangan yang digunakan adalah yang belum di normalisir.

$$\begin{pmatrix} 1.000 & 2.655 & 2.806 \\ 0.377 & 1.000 & 1.383 \\ 0.356 & 0.723 & 1.000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.575 \\ 0.237 \\ 0.188 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1.732 \\ 0.714 \\ 0.564 \end{pmatrix}$$

2. Hasil dari perkalian sebelumnya dibagi dengan eigen vektor.

$$\begin{pmatrix} 1.732 \\ 0.714 \\ 0.564 \end{pmatrix} : \begin{pmatrix} 0.575 \\ 0.237 \\ 0.188 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 3.014 \\ 3.006 \\ 3.004 \end{pmatrix}$$

3. Hasil dari pembagian sebelumnya dijumlah dan lalu di bagi n, n adalah jumlah banyaknya elemen yang dijumlah, dan hasilnya adalah nilai dari λ maksimum.

$$(3.014 + 3.006 + 3.004) / 3 = 3.0080$$

Tahap kedua dari proses *consistency* adalah menguji konsistensi hirarki, caranya:

1. Menghitung indeks konsistensi (*Consistency Index* = CI) dengan rumus:

$$CI = (\lambda \text{ maksimum} - n) / (n - 1)$$

Dimana n : banyaknya baris atau kolom matrik perbandingan berpasangan

$$(3.0080 - 3) / (3 - 1) = 0.0040$$

2. Menghitung rasio konsistensi (*Consistency Ratio* = CR) dengan rumus:

$$CR = CI / RI$$

Dimana nilai RI: nilai nilai acak yang diperoleh dari tabel *Random Consistency Index* pada n tertentu.

$$0.0040 / 0.58 = 0.0069$$

Jika nilai CR < 0.1 (10%) maka dapat diterima, artinya:

Matrik Perbandingan berpasangan level 2 berdasarkan kriteria tes teknis telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan vektor eigen yang dihasilkan dapat diandalkan.

D. Level 2 berdasarkan kriteria psikotes.

Tahap pertama dari proses *consistency* adalah menentukan lambda (λ) maksimum seperti berikut:

1. Matrik perbandingan berpasangan dikalikan dengan vektor eigen. Matrik perbandingan berpasangan yang digunakan adalah yang belum di normalisir.

$$\begin{pmatrix} 1.000 & 1.361 & 0.706 & 1.619 \\ 0.735 & 1.000 & 0.700 & 0.605 \\ 1.417 & 1.428 & 1.000 & 1.090 \\ 0.618 & 1.653 & 0.917 & 1.000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.276 \\ 0.182 \\ 0.298 \\ 0.244 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1.129 \\ 0.741 \\ 1.215 \\ 0.989 \end{pmatrix}$$

- Hasil dari perkalian sebelumnya dibagi dengan eigen vektor.

$$\begin{pmatrix} 1.129 \\ 0.741 \\ 1.215 \\ 0.989 \end{pmatrix} : \begin{pmatrix} 0.276 \\ 0.182 \\ 0.298 \\ 0.244 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 4.095 \\ 4.064 \\ 4.078 \\ 4.056 \end{pmatrix}$$

- Hasil dari pembagian sebelumnya dijumlah dan lalu di bagi n, n adalah jumlah banyaknya elemen yang dijumlah, dan hasilnya adalah nilai dari λ maksimum.

$$(4.095 + 4.064 + 4.078 + 4.056) / 4 = 4.0729$$

Tahap kedua dari proses *consistency* adalah menguji konsistensi hirarki, dengan cara:

- Menghitung indeks konsistensi (*Consistency Index* = CI) dengan rumus:

$$CI = (\lambda \text{ maksimum} - n) / (n - 1)$$

Dimana n : banyaknya baris atau kolom matrik perbandingan berpasangan

$$(4.0729 - 4) / (4 - 1) = 0.0243$$

- Menghitung rasio konsistensi (*Consistency Ratio* = CR) dengan rumus:

$$CR = CI / RI$$

Dimana nilai RI: nilai-nilai acak yang diperoleh dari tabel *Random Consistency Index* pada n tertentu.

$$0.0243 / 0.90 = 0.0270$$

Jika nilai $CR < 0.1$ (10%) maka dapat diterima, artinya:

Matrik Perbandingan berpasangan level 2 berdasarkan kriteria psikotes telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan vektor eigen yang dihasilkan dapat diandalkan.

E. Level 3 berdasarkan sub kriteria pendidikan.

Tahap pertama dari proses *consistency* adalah menentukan lambda (λ) maksimum seperti berikut:

1. Matrik perbandingan berpasangan dikalikan dengan vektor eigen. Matrik perbandingan berpasangan yang digunakan adalah yang belum di normalisir.

$$\begin{pmatrix} 1.000 & 1.927 & 1.883 & 3.616 \\ 0.519 & 1.000 & 0.744 & 0.927 \\ 0.531 & 1.344 & 1.000 & 2.407 \\ 0.277 & 1.079 & 0.415 & 1.000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.428 \\ 0.178 \\ 0.257 \\ 0.137 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1.751 \\ 0.718 \\ 1.054 \\ 0.554 \end{pmatrix}$$

2. Hasil dari perkalian sebelumnya dibagi dengan eigen vektor.

$$\begin{pmatrix} 1.751 \\ 0.718 \\ 1.054 \\ 0.554 \end{pmatrix} : \begin{pmatrix} 0.428 \\ 0.178 \\ 0.257 \\ 0.137 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 4.095 \\ 4.044 \\ 4.094 \\ 4.037 \end{pmatrix}$$

3. Hasil dari pembagian sebelumnya dijumlah dan lalu di bagi n, n adalah jumlah banyaknya elemen yang dijumlah, dan hasilnya adalah nilai dari λ maksimum.

$$(4.095 + 4.044 + 4.094 + 4.037) / 4 = 4.0671$$

Tahap kedua dari proses *consistency* adalah menguji konsistensi hirarki, dengan cara:

1. Menghitung indeks konsistensi (*Consistency Index* = CI) dengan rumus:

$$CI = (\lambda \text{ maksimum} - n) / (n - 1)$$

Dimana n : banyaknya baris atau kolom matrik perbandingan berpasangan

$$(4.0671 - 4) / (4 - 1) = 0.0224$$

2. Menghitung rasio konsistensi (*Consistency Ratio* = CR) dengan rumus:

$$CR = CI / RI$$

Dimana nilai RI: nilai-nilai acak yang diperoleh dari tabel *Random Consistency Index* pada n tertentu.

$$0.0224 / 0.90 = 0.0249$$

Jika nilai CR < 0.1 (10%) maka dapat diterima, artinya:

Matrik Perbandingan berpasangan level 3 berdasarkan sub kriteria pendidikan telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan vektor eigen yang dihasilkan dapat diandalkan.

F. Level 3 berdasarkan sub kriteria usia.

Tahap pertama dari proses *consistency* adalah menentukan lambda (λ) maksimum seperti berikut:

1. Matrik perbandingan berpasangan dikalikan dengan vektor eigen. Matrik perbandingan berpasangan yang digunakan adalah yang belum di normalisir.

$$\begin{pmatrix} 1.000 & 1.790 & 0.585 & 2.907 \\ 0.559 & 1.000 & 0.350 & 0.708 \\ 1.708 & 2.856 & 1.000 & 2.598 \\ 0.344 & 1.412 & 0.385 & 1.000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.296 \\ 0.136 \\ 0.417 \\ 0.150 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1.221 \\ 0.554 \\ 1.703 \\ 0.605 \end{pmatrix}$$

2. Hasil dari perkalian sebelumnya dibagi dengan eigen vektor.

$$\begin{pmatrix} 1.221 \\ 0.554 \\ 1.703 \\ 0.605 \end{pmatrix} : \begin{pmatrix} 0.296 \\ 0.136 \\ 0.417 \\ 0.150 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 4.118 \\ 4.065 \\ 4.081 \\ 4.035 \end{pmatrix}$$

3. Hasil dari pembagian sebelumnya dijumlah dan lalu di bagi n, n adalah jumlah banyaknya elemen yang dijumlah, dan hasilnya adalah nilai dari λ maksimum.

$$(4.118 + 4.065 + 4.081 + 4.035) / 4 = 4.0746$$

Tahap kedua dari proses *consistency* adalah menguji konsistensi hirarki, dengan cara:

1. Menghitung indeks konsistensi (*Consistency Index* = CI) dengan rumus:

$$CI = (\lambda \text{ maksimum} - n) / (n - 1)$$

Dimana n : banyaknya baris atau kolom matrik perbandingan berpasangan

$$(4.0746 - 4) / (4 - 1) = 0.0249$$

2. Menghitung rasio konsistensi (*Consistency Ratio* = CR) dengan rumus:

$$CR = CI / RI$$

Dimana nilai RI: nilai-nilai acak yang diperoleh dari tabel *Random Consistency Index* pada n tertentu.

$$0.0249 / 0.90 = 0.0276$$

Jika nilai $CR < 0.1$ (10%) maka dapat diterima, artinya:

Matrik Perbandingan berpasangan level 3 berdasarkan sub kriteria usia telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan vektor eigen yang dihasilkan dapat diandalkan.

G. Level 3 berdasarkan sub kriteria pengalaman.

Tahap pertama dari proses *consistency* adalah menentukan lambda (λ) maksimum seperti berikut:

1. Matrik perbandingan berpasangan dikalikan dengan vektor eigen. Matrik perbandingan berpasangan yang digunakan adalah yang belum di normalisir.

$$\begin{pmatrix} 1.000 & 1.216 & 3.317 & 0.535 \\ 0.822 & 1.000 & 4.005 & 0.546 \\ 0.301 & 0.250 & 1.000 & 0.398 \\ 1.868 & 1.833 & 2.512 & 1.000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.264 \\ 0.257 \\ 0.097 \\ 0.382 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1.102 \\ 1.070 \\ 0.393 \\ 1.589 \end{pmatrix}$$

2. Hasil dari perkalian sebelumnya dibagi dengan eigen vektor.

$$\begin{pmatrix} 1.102 \\ 1.070 \\ 0.393 \\ 1.589 \end{pmatrix} : \begin{pmatrix} 0.264 \\ 0.257 \\ 0.097 \\ 0.382 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 4.175 \\ 4.161 \\ 4.063 \\ 4.156 \end{pmatrix}$$

3. Hasil dari pembagian sebelumnya dijumlah dan lalu di bagi n, n adalah jumlah banyaknya elemen yang dijumlah, dan hasilnya adalah nilai dari λ maksimum.

$$(4.175 + 4.161 + 4.063 + 4.156) / 4 = 4.1388$$

Tahap kedua dari proses *consistency* adalah menguji konsistensi hirarki, dengan cara:

1. Menghitung indeks konsistensi (*Consistency Index* = CI) dengan rumus:

$$CI = (\lambda \text{ maksimum} - n) / (n - 1)$$

Dimana n : banyaknya baris atau kolom matrik perbandingan berpasangan

$$(4.1388 - 4) / (4 - 1) = 0.0463$$

2. Menghitung rasio konsistensi (*Consistency Ratio* = CR) dengan rumus:

$$CR = CI / RI$$

Dimana nilai RI: nilai-nilai acak yang diperoleh dari tabel *Random Consistency Index* pada n tertentu.

$$0.0463 / 0.90 = 0.0514$$

Jika nilai CR < 0.1 (10%) maka dapat diterima, artinya:

Matrik Perbandingan berpasangan level 3 berdasarkan sub kriteria pengalaman telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan vektor eigen yang dihasilkan dapat diandalkan.

H. Level 3 berdasarkan sub kriteria keterampilan khusus.

Tahap pertama dari proses *consistency* menentukan λ maksimum seperti berikut:

1. Matrik perbandingan berpasangan dikalikan dengan vektor eigen. Matrik perbandingan berpasangan yang digunakan adalah yang belum di normalisir.

$$\begin{pmatrix} 1.000 & 1.654 & 0.605 & 1.234 \\ 0.605 & 1.000 & 0.955 & 1.300 \\ 1.653 & 1.047 & 1.000 & 2.746 \\ 0.810 & 0.769 & 0.364 & 1.000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.255 \\ 0.226 \\ 0.355 \\ 0.164 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1.046 \\ 0.932 \\ 1.463 \\ 0.674 \end{pmatrix}$$

2. Hasil dari perkalian sebelumnya dibagi dengan eigen vektor.

$$\begin{pmatrix} 1.046 \\ 0.932 \\ 1.463 \\ 0.674 \end{pmatrix} : \begin{pmatrix} 0.255 \\ 0.226 \\ 0.355 \\ 0.164 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 4.106 \\ 4.117 \\ 4.122 \\ 4.114 \end{pmatrix}$$

3. Hasil dari pembagian sebelumnya dijumlah dan lalu di bagi n, n adalah jumlah banyaknya elemen yang dijumlah, dan hasilnya adalah nilai dari λ maksimum.

$$(4.106 + 4.117 + 4.122 + 4.114) / 4 = 4.1147$$

Tahap kedua dari proses *consistency* adalah menguji konsistensi hirarki, dengan cara:

1. Menghitung indeks konsistensi (*Consistency Index* = CI) dengan rumus:

$$CI = (\lambda \text{ maksimum} - n) / (n - 1)$$

Dimana n : banyaknya baris atau kolom matrik perbandingan berpasangan

$$(4.1147 - 4) / (4 - 1) = 0.0382$$

2. Menghitung rasio konsistensi (*Consistency Ratio* = CR) dengan rumus:

$$CR = CI / RI$$

Dimana nilai RI: nilai-nilai acak yang diperoleh dari tabel *Random Consistency Index* pada n tertentu.

$$0.0382 / 0.90 = 0.0425$$

Jika nilai CR < 0.1 (10%) maka dapat diterima, artinya:

Matrik Perbandingan berpasangan level 3 berdasarkan sub kriteria keterampilan khusus telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan vektor eigen yang dihasilkan dapat diandalkan.

- I. Level 3 berdasarkan sub kriteria tes komputer.

Tahap pertama dari proses *consistency* menentukan λ maksimum seperti berikut:

1. Matrik perbandingan berpasangan dikalikan dengan vektor eigen. Matrik perbandingan berpasangan yang digunakan adalah yang belum di normalisir.

$$\begin{pmatrix} 1.000 & 0.759 & 0.576 & 0.503 \\ 1.318 & 1.000 & 0.779 & 1.280 \\ 1.737 & 1.284 & 1.000 & 1.046 \\ 1.987 & 0.781 & 0.956 & 1.000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.167 \\ 0.262 \\ 0.300 \\ 0.271 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 0.675 \\ 1.063 \\ 1.210 \\ 1.095 \end{pmatrix}$$

- Hasil dari perkalian sebelumnya dibagi dengan eigen vektor.

$$\begin{pmatrix} 0.675 \\ 1.063 \\ 1.210 \\ 1.095 \end{pmatrix} : \begin{pmatrix} 0.167 \\ 0.262 \\ 0.300 \\ 0.271 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 4.035 \\ 4.052 \\ 4.039 \\ 4.042 \end{pmatrix}$$

- Hasil dari pembagian sebelumnya dijumlah dan lalu di bagi n, n adalah jumlah banyaknya elemen yang dijumlah, dan hasilnya adalah nilai dari λ maksimum.

$$(4.035 + 4.052 + 4.039 + 4.042) / 4 = 4.0421$$

Tahap kedua dari proses *consistency* adalah menguji konsistensi hirarki, dengan cara:

- Menghitung indeks konsistensi (*Consistency Index* = CI) dengan rumus:

$$CI = (\lambda \text{ maksimum} - n) / (n - 1)$$

Dimana n : banyaknya baris atau kolom matrik perbandingan berpasangan

$$(4.0421 - 4) / (4 - 1) = 0.0140$$

- Menghitung rasio konsistensi (*Consistency Ratio* = CR) dengan rumus:

$$CR = CI / RI$$

Dimana nilai RI: nilai-nilai acak yang diperoleh dari tabel *Random Consistency Index* pada n tertentu.

$$0.0140 / 0.90 = 0.0156$$

Jika nilai $CR < 0.1$ (10%) maka dapat diterima, artinya:

Matrik Perbandingan berpasangan level 3 berdasarkan sub kriteria tes komputer telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan vektor eigen yang dihasilkan dapat diandalkan.

J. Level 3 berdasarkan sub kriteria bahasa inggris.

Tahap pertama dari proses *consistency* adalah menentukan lambda (λ) maksimum seperti berikut:

1. Matrik perbandingan berpasangan dikalikan dengan vektor eigen. Matrik perbandingan berpasangan yang digunakan adalah yang belum di normalisir.

$$\begin{pmatrix} 1.000 & 2.073 & 0.524 & 1.253 \\ 0.482 & 1.000 & 0.374 & 0.869 \\ 1.910 & 2.672 & 1.000 & 2.300 \\ 0.798 & 1.151 & 0.435 & 1.000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.249 \\ 0.145 \\ 0.424 \\ 0.182 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1.000 \\ 0.582 \\ 1.706 \\ 0.732 \end{pmatrix}$$

2. Hasil dari perkalian sebelumnya dibagi dengan eigen vektor.

$$\begin{pmatrix} 1.000 \\ 0.582 \\ 1.706 \\ 0.732 \end{pmatrix} : \begin{pmatrix} 0.249 \\ 0.145 \\ 0.424 \\ 0.182 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 4.020 \\ 4.008 \\ 4.023 \\ 4.021 \end{pmatrix}$$

3. Hasil dari pembagian sebelumnya dijumlah dan lalu di bagi n, n adalah jumlah banyaknya elemen yang dijumlah, dan hasilnya adalah nilai dari λ maksimum.

$$(4.020 + 4.008 + 4.023 + 4.021) / 4 = 4.0181$$

Tahap kedua dari proses *consistency* adalah menguji konsistensi hirarki, dengan cara:

1. Menghitung indeks konsistensi (*Consistency Index* = CI) dengan rumus:

$$CI = (\lambda \text{ maksimum} - n) / (n - 1)$$

Dimana n : banyaknya baris atau kolom matrik perbandingan berpasangan

$$(4.0181 - 4) / (4 - 1) = 0.0060$$

2. Menghitung rasio konsistensi (*Consistency Ratio* = CR) dengan rumus:

$$CR = CI / RI$$

Dimana nilai RI: nilai-nilai acak yang diperoleh dari tabel *Random Consistency Index* pada n tertentu.

$$0.0060 / 0.90 = 0.0067$$

Jika nilai $CR < 0.1$ (10%) maka dapat diterima, artinya:

Matrik Perbandingan berpasangan level 3 berdasarkan sub kriteria bahasa inggris telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan vektor eigen yang dihasilkan dapat diandalkan.

K. Level 3 berdasarkan sub kriteria tes tulis.

Tahap pertama dari proses *consistency* adalah menentukan lambda (λ) maksimum seperti berikut:

1. Matrik perbandingan berpasangan dikalikan dengan vektor eigen. Matrik perbandingan berpasangan yang digunakan adalah yang belum di normalisir.

$$\begin{pmatrix} 1.000 & 1.505 & 0.772 & 0.726 \\ 0.664 & 1.000 & 0.583 & 0.719 \\ 1.296 & 1.715 & 1.000 & 1.107 \\ 1.378 & 1.391 & 0.903 & 1.000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.235 \\ 0.178 \\ 0.306 \\ 0.281 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 0.943 \\ 0.715 \\ 1.227 \\ 1.129 \end{pmatrix}$$

2. Hasil dari perkalian sebelumnya dibagi dengan eigen vektor.

$$\begin{pmatrix} 0.943 \\ 0.715 \\ 1.227 \\ 1.129 \end{pmatrix} : \begin{pmatrix} 0.235 \\ 0.178 \\ 0.306 \\ 0.281 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 4.013 \\ 4.011 \\ 4.013 \\ 4.016 \end{pmatrix}$$

3. Hasil dari pembagian sebelumnya dijumlah dan lalu di bagi n, n adalah jumlah banyaknya elemen yang dijumlah, dan hasilnya adalah nilai dari λ maksimum.

$$(4.013 + 4.011 + 4.013 + 4.016) / 4 = 4.0134$$

Tahap kedua dari proses *consistency* adalah menguji konsistensi hirarki, dengan cara:

1. Menghitung indeks konsistensi (*Consistency Index* = CI) dengan rumus:

$$CI = (\lambda \text{ maksimum} - n) / (n - 1)$$

Dimana n : banyaknya baris atau kolom matrik perbandingan berpasangan

$$(4.0134 - 4) / (4 - 1) = 0.0045$$

2. Menghitung rasio konsistensi (*Consistency Ratio* = CR) dengan rumus:

$$CR = CI / RI$$

Dimana nilai RI: nilai-nilai acak yang diperoleh dari tabel *Random Consistency Index* pada n tertentu.

$$0.0045 / 0.90 = 0.0050$$

Jika nilai $CR < 0.1$ (10%) maka dapat diterima, artinya:

Matrik Perbandingan berpasangan level 3 berdasarkan sub kriteria tes tulis telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan vektor eigen yang dihasilkan dapat diandalkan.

- L. Level 3 berdasarkan sub kriteria kecerdasan.

Tahap pertama dari proses *consistency* adalah menentukan lambda (λ) maksimum seperti berikut:

1. Matrik perbandingan berpasangan dikalikan dengan vektor eigen. Matrik perbandingan berpasangan yang digunakan adalah yang belum di normalisir.

$$\begin{pmatrix} 1.000 & 0.641 & 1.053 & 1.664 \\ 1.561 & 1.000 & 2.536 & 2.751 \\ 0.950 & 0.394 & 1.000 & 1.609 \\ 0.601 & 0.364 & 0.622 & 1.000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.237 \\ 0.419 \\ 0.204 \\ 0.140 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 0.953 \\ 1.691 \\ 0.820 \\ 0.562 \end{pmatrix}$$

2. Hasil dari perkalian sebelumnya dibagi dengan eigen vektor.

$$\begin{pmatrix} 0.953 \\ 1.691 \\ 0.820 \\ 0.562 \end{pmatrix} : \begin{pmatrix} 0.237 \\ 0.419 \\ 0.204 \\ 0.140 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 4.016 \\ 4.039 \\ 4.016 \\ 4.015 \end{pmatrix}$$

3. Hasil dari pembagian sebelumnya dijumlah dan lalu di bagi n, n adalah jumlah banyaknya elemen yang dijumlah, dan hasilnya adalah nilai dari λ maksimum.

$$(4.016 + 4.039 + 4.016 + 4.015) / 4 = 4.0218$$

Tahap kedua dari proses *consistency* adalah menguji konsistensi hirarki, dengan cara:

1. Menghitung indeks konsistensi (*Consistency Index* = CI) dengan rumus:

$$CI = (\lambda \text{ maksimum} - n) / (n - 1)$$

Dimana n : banyaknya baris atau kolom matrik perbandingan berpasangan

$$(4.0218 - 4) / (4 - 1) = 0.0073$$

2. Menghitung rasio konsistensi (*Consistency Ratio* = CR) dengan rumus:

$$CR = CI / RI$$

Dimana nilai RI: nilai-nilai acak yang diperoleh dari tabel *Random Consistency Index* pada n tertentu.

$$0.0073 / 0.90 = 0.0081$$

Jika nilai CR < 0.1 (10%) maka dapat diterima, artinya:

Matrik Perbandingan berpasangan level 3 berdasarkan sub kriteria kecerdasan telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan vektor eigen yang dihasilkan dapat diandalkan.

M.Level 3 berdasarkan sub kriteria kepribadian.

Tahap pertama dari proses *consistency* menentukan λ maksimum seperti berikut:

1. Matrik perbandingan berpasangan dikalikan dengan vektor eigen. Matrik perbandingan berpasangan yang digunakan adalah yang belum di normalisir.

$$\begin{pmatrix} 1.000 & 1.386 & 1.006 & 1.096 \\ 0.722 & 1.000 & 0.769 & 1.050 \\ 0.994 & 1.300 & 1.000 & 0.606 \\ 0.912 & 0.952 & 1.649 & 1.000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.273 \\ 0.217 \\ 0.235 \\ 0.274 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1.111 \\ 0.883 \\ 0.956 \\ 1.119 \end{pmatrix}$$

2. Hasil dari perkalian sebelumnya dibagi dengan eigen vektor.

$$\begin{pmatrix} 1.111 \\ 0.883 \\ 0.956 \\ 1.119 \end{pmatrix} : \begin{pmatrix} 0.273 \\ 0.217 \\ 0.235 \\ 0.274 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 4.064 \\ 4.069 \\ 4.058 \\ 4.082 \end{pmatrix}$$

3. Hasil dari pembagian sebelumnya dijumlah dan lalu di bagi n, n adalah jumlah banyaknya elemen yang dijumlah, dan hasilnya adalah nilai dari λ maksimum.

$$(4.064 + 4.069 + 4.058 + 4.082) / 4 = 4.0685$$

Tahap kedua dari proses *consistency* adalah menguji konsistensi hirarki, dengan cara:

1. Menghitung indeks konsistensi (*Consistency Index* = CI) dengan rumus:

$$CI = (\lambda \text{ maksimum} - n) / (n - 1)$$

Dimana n : banyaknya baris atau kolom matrik perbandingan berpasangan

$$(4.0685 - 4) / (4 - 1) = 0.0228$$

2. Menghitung rasio konsistensi (*Consistency Ratio* = CR) dengan rumus:

$$CR = CI / RI$$

Dimana nilai RI: nilai-nilai acak yang diperoleh dari tabel *Random Consistency Index* pada n tertentu.

$$0.0228 / 0.90 = 0.0254$$

Jika nilai $CR < 0.1$ (10%) maka dapat diterima, artinya:

Matrik Perbandingan berpasangan level 3 berdasarkan sub kriteria kepribadian telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan vektor eigen yang dihasilkan dapat diandalkan.

N. Level 3 berdasarkan sub kriteria sikap kerja.

Tahap pertama dari proses *consistency* menentukan λ maksimum seperti berikut:

1. Matrik perbandingan berpasangan dikalikan dengan vektor eigen. Matrik perbandingan berpasangan yang digunakan adalah yang belum di normalisir.

$$\begin{pmatrix} 1.000 & 1.038 & 0.861 & 1.713 \\ 0.963 & 1.000 & 0.896 & 1.915 \\ 1.161 & 1.116 & 1.000 & 1.875 \\ 0.584 & 0.522 & 0.533 & 1.000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.269 \\ 0.275 \\ 0.302 \\ 0.154 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1.078 \\ 1.099 \\ 1.210 \\ 0.616 \end{pmatrix}$$

- Hasil dari perkalian sebelumnya dibagi dengan eigen vektor.

$$\begin{pmatrix} 1.078 \\ 1.099 \\ 1.210 \\ 0.616 \end{pmatrix} : \begin{pmatrix} 0.269 \\ 0.275 \\ 0.302 \\ 0.154 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 4.004 \\ 4.003 \\ 4.003 \\ 4.002 \end{pmatrix}$$

- Hasil dari pembagian sebelumnya dijumlah dan lalu di bagi n, n adalah jumlah banyaknya elemen yang dijumlah, dan hasilnya adalah nilai dari λ maksimum.

$$(4.004 + 4.003 + 4.003 + 4.002) / 4 = 4.0030$$

Tahap kedua dari proses *consistency* adalah menguji konsistensi hirarki, dengan cara:

- Menghitung indeks konsistensi (*Consistency Index* = CI) dengan rumus:

$$CI = (\lambda \text{ maksimum} - n) / (n - 1)$$

Dimana n : banyaknya baris atau kolom matrik perbandingan berpasangan

$$(4.0030 - 4) / (4 - 1) = 0.0010$$

- Menghitung rasio konsistensi (*Consistency Ratio* = CR) dengan rumus:

$$CR = CI / RI$$

Dimana nilai RI: nilai-nilai acak yang diperoleh dari tabel *Random Consistency Index* pada n tertentu.

$$0.0010 / 0.90 = 0.0011$$

Jika nilai $CR < 0.1$ (10%) maka dapat diterima, artinya:

Matrik Perbandingan berpasangan level 3 berdasarkan sub kriteria sikap kerja telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan vektor eigen yang dihasilkan dapat diandalkan.

O. Level 3 berdasarkan sub kriteria relasi sosial.

Tahap pertama dari proses *consistency* adalah menentukan lambda (λ) maksimum seperti berikut:

1. Matrik perbandingan berpasangan dikalikan dengan vektor eigen. Matrik perbandingan berpasangan yang digunakan adalah yang belum di normalisir.

$$\begin{pmatrix} 1.000 & 1.000 & 1.266 & 1.230 \\ 1.000 & 1.000 & 1.434 & 1.082 \\ 0.790 & 0.697 & 1.000 & 0.962 \\ 0.813 & 0.924 & 1.040 & 1.000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.277 \\ 0.277 \\ 0.212 \\ 0.234 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1.110 \\ 1.111 \\ 0.849 \\ 0.936 \end{pmatrix}$$

2. Hasil dari perkalian sebelumnya dibagi dengan eigen vektor.

$$\begin{pmatrix} 1.110 \\ 1.111 \\ 0.849 \\ 0.936 \end{pmatrix} : \begin{pmatrix} 0.277 \\ 0.277 \\ 0.212 \\ 0.234 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 4.005 \\ 4.006 \\ 4.005 \\ 4.006 \end{pmatrix}$$

3. Hasil dari pembagian sebelumnya dijumlah dan lalu di bagi n, n adalah jumlah banyaknya elemen yang dijumlah, dan hasilnya adalah nilai dari λ maksimum.

$$(4.005 + 4.006 + 4.005 + 4.006) / 4 = 4.0057$$

Tahap kedua dari proses *consistency* adalah menguji konsistensi hirarki, dengan cara:

1. Menghitung indeks konsistensi (*Consistency Index* = CI) dengan rumus:

$$CI = (\lambda \text{ maksimum} - n) / (n - 1)$$

Dimana n : banyaknya baris atau kolom matrik perbandingan berpasangan

$$(4.0057 - 4) / (4 - 1) = 0.0019$$

2. Menghitung rasio konsistensi (*Consistency Ratio* = CR) dengan rumus:

$$CR = CI / RI$$

Dimana nilai RI: nilai-nilai acak yang diperoleh dari tabel *Random Consistency Index* pada n tertentu.

$$0.0019 / 0.90 = 0.0021$$

Jika nilai $CR < 0.1$ (10%) maka dapat diterima, artinya:

Matrik Perbandingan berpasangan level 3 berdasarkan sub kriteria relasi sosial telah diisi dengan pertimbangan-pertimbangan yang konsisten dan vektor eigen yang dihasilkan dapat diandalkan.

Setelah melakukan proses *consistency*, tahap selanjutnya adalah melakukan perhitungan untuk pengambilan keputusan. Langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Gabungan vektor eigen pada level 3 (level alternatif) dikali dengan vektor eigen pada level 2 (level sub kriteria).

Tabel IV.70.

Eigen Vektor Keputusan Kriteria Seleksi Administrasi

	Pendidikan	Usia	Pengalaman	Keterampilan		Eigen Vektor		EV Keputusan
Zohar	0.428	0.296	0.264	0.255		0.251		0.306
Yuki	0.178	0.136	0.257	0.226	x	0.122	=	0.212
Farhan	0.257	0.417	0.097	0.355		0.303		0.260
Marwan	0.137	0.150	0.382	0.164		0.324		0.222

Sumber: Penelitian 2017

Tabel IV.71.

Eigen Vektor Keputusan Kriteria Tes Teknis

	Komputer	Inggris	Tulis		Eigen Vektor		EV Keputusan
Zohar	0.167	0.249	0.235		0.575		0.199
Yuki	0.262	0.145	0.178	X	0.237	=	0.219
Farhan	0.300	0.424	0.306		0.188		0.330
Marwan	0.271	0.182	0.281				0.252

Sumber: Penelitian 2017

Tabel IV.72.

Eigen Vektor Keputusan Kriteria Psikotes

	Kecerdasan	Kepribadian	Sikap	Sosial		Eigen Vektor		EV Keputusan
Zohar	0.237	0.273	0.269	0.277		0.276		0.263
Yuki	0.419	0.217	0.275	0.277	x	0.182	=	0.305
Farhan	0.204	0.235	0.302	0.212		0.298		0.241
Marwan	0.140	0.274	0.154	0.234		0.244		0.191

Sumber: Penelitian 2017

- b. Hasil operasi perkalian dari ketiga kriteria tersebut selanjutnya dikalikan dengan vektor eigen pada level 1 (level kriteria).

Tabel IV.73. Eigen Vektor Keputusan Akhir

	Seleksi	Teknis	Psikotes		Eigen Vektor		EV Keputusan
Zohar	0.306	0.199	0.263		0.310		0.253
Yuki	0.212	0.219	0.305	X	0.372	=	0.244
Farhan	0.260	0.330	0.241		0.318		0.280
Marwan	0.222	0.252	0.191				0.223

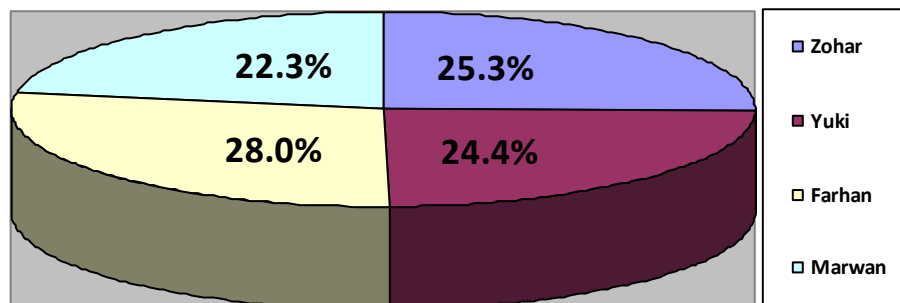
Sumber: Penelitian 2017

- c. Hasil operasi perkalian tersebut disebut sebagai eigen vektor keputusan, keputusan ditentukan oleh nilai yang mempunyai jumlah paling besar.

Dari vektor eigen keputusan terlihat bahwa:

- Farhannisa Egisky memiliki bobot prioritas tertinggi yaitu 0.28 .
- Zohar Kusumadibrata memiliki bobot prioritas kedua yaitu 0.253 .
- Yuki Kusnandar memiliki bobot prioritas ketiga yaitu 0.244 .
- Marwan memiliki bobot prioritas terendah yaitu 0.223 .

Jika digambarkan dalam bentuk grafik maka dapat dilihat jumlah prosentasenya sebagai berikut:



Sumber : Penelitian 2017

Gambar IV.2. Prosentase Vektor Eigen Keputusan

Berdasarkan hasil prosentase diketahui bahwa calon karyawan terbaik berdasarkan kriteria-kriteria yang telah dibahas pada PT Remaja Rosdakarya adalah Farhannisa Egisky.

Setelah menentukan calon karyawan dilakukan perhitungan untuk pengujian Rasio Konsistensi Hirarki (CRH). Rumus yang digunakan untuk pengujian CRH adalah sebagai berikut:

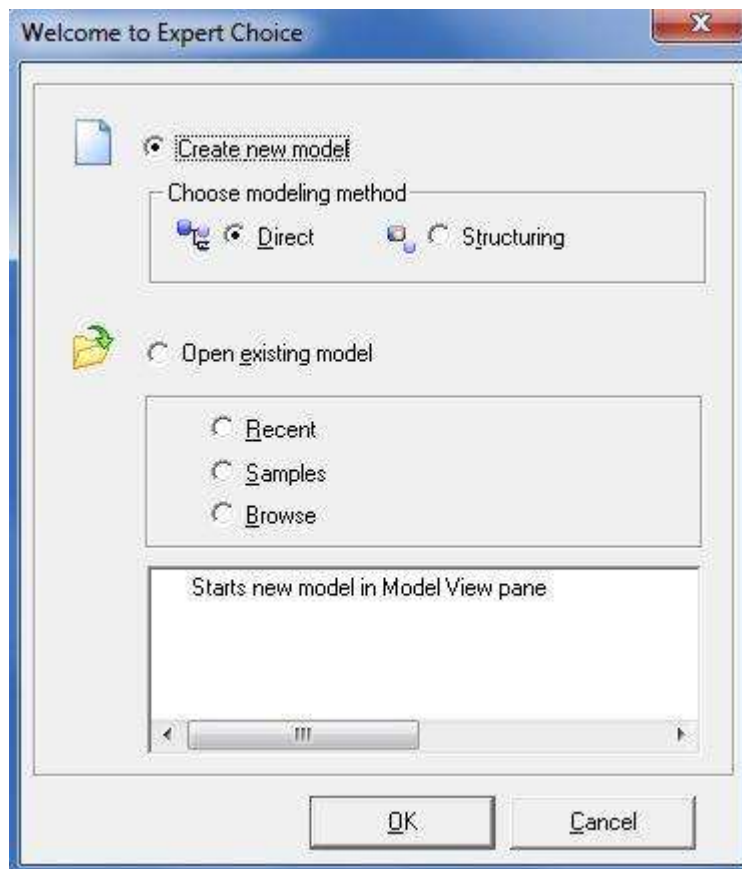
$$\begin{aligned}
 CRH &= M / \bar{M} \\
 &= \frac{\{CI \text{ level } 1 + (EV \text{ level } 1) (CI \text{ level } 2)\}}{\{RI \text{ level } 1 + (EV \text{ level } 1) (RI \text{ level } 2)\}} \\
 &= \frac{0,0543 + (0,310 \ 0,372 \ 0,318) \begin{pmatrix} 0,0325 \\ 0,0040 \\ 0,0243 \end{pmatrix}}{0,58 + (0,310 \ 0,372 \ 0,318) \begin{pmatrix} 0,90 \\ 0,58 \\ 0,90 \end{pmatrix}} \\
 &= 0,0736 / 1,3609 \\
 &= 0,0541
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan CRH diketahui bahwa nilai CRH kurang dari 0,1 atau kurang dari 10%, berarti hirarki secara keseluruhan konsisten sehingga dapat disimpulkan keputusan yang ditetapkan dapat diandalkan.

4.5. Expert Choice

Setelah didapat hasilnya secara perhitungan manual, maka dilakukan perhitungan menggunakan aplikasi khusus penggunaan metode AHP disebut *Expert Choice*. Hasil yang didapat dari *Expert Choice* dapat digunakan sebagai perbandingan yang akurat untuk penelitian ini. Langkah perhitungan dengan *Expert Choice* sebagai berikut:

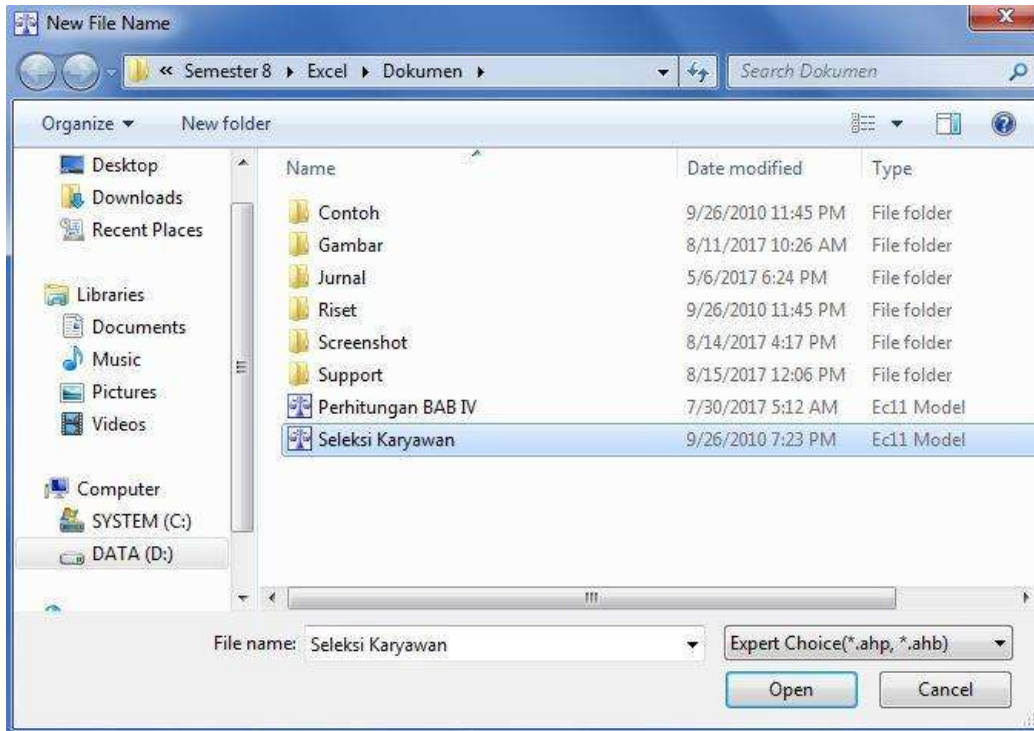
- 4.5.1.1. Buka aplikasi *Expert Choice*, lalu pilih “Create new model” dan tekan “Ok”.



Sumber: Penelitian 2017

Gambar IV.3. Tampilan Awal *Expert Choice*

4.5.1.2. Pilih lokasi yang ingin digunakan untuk menyimpan perhitungan.



Sumber: Penelitian 2017

Gambar IV.4. Direktori Penyimpanan Data

4.5.1.3. Masukkan tujuan yang ingin dicapai dalam perhitungan ini lalu tekan “Ok”.



Sumber: Penelitian 2017

Gambar IV.5. Penentuan Tujuan

4.5.1.4. Selanjutnya untuk menambah kriteria klik tujuan dan tekan tombol CTRL + H dan untuk menambah sub kriteria klik kriteria yang ingin ditambah sub kriteria dan tekan tombol CTRL + H.



Sumber: Penelitian 2017

Gambar IV.6. Kriteria dan Sub Kriteria yang Baru Dibuat

4.5.1.5. Tahap selanjutnya adalah menambah alternatif dengan cara tekan tombol “Add Alternative” yang berada paling kanan, lalu masukkan satu per satu alternatif yang dibutuhkan.



Sumber: Penelitian 2017

Gambar IV.7. Alternatif yang Telah Dibuat

4.5.1.6. Sebelum memasukkan hasil kuisioner kedalam *Expert Choice*, Tentukan jumlah responden yang diinginkan dengan menekan tombol “*Participants*”. Lalu tekan “*Edit*” dan “*Add N Participants*”, masukkan jumlah responden yang diinginkan lalu tekan “*Ok*”. Tutup halaman “*Participants*” untuk kembali ke menu utama.

PID	PersonName	Combined	Email	Participating	Eval	Location	Weight	Keypad	Wave	Password	ProgressStatus
0	Facilitator	☐		☐							
1	Combined	☒		☒							
2	P2	☐		☒				2	1		
3	P3	☐		☒				3	1		
4	P4	☐		☒				4	1		
5	P5	☐		☒				5	1		
6	P6	☐		☒				6	1		
7	P7	☐		☒				7	1		
8	P8	☐		☒				8	1		
9	P9	☐		☒				9	1		
10	P10	☐		☒				10	1		
11	P11	☐		☒				11	1		
12	P12	☐		☒				12	1		

Select * from People order by PID: Queries: [v]

Revert Apply All Save Combine Individuals

Close Particip. Delete

Sumber: Penelitian 2017

Gambar IV.8. Halaman Responden yang Telah Dibuat

4.5.1.7. Tahap selanjutnya adalah memasukkan hasil kuisioner kedalam *Expert Choice*, pertama pilih responden yang ingin dimasukkan hasil kuisionernya pada *combo box* “*List of Participants*”. Setelah itu pilih kriteria yang ingin dimasukkan datanya dan tekan tombol “*Pairwise Numerical Comparisons*”, masukkan nilai sesuai hasil kuisioner, setelah selesai memasukkan data dan kembali ke menu utama tekan tombol “*ModelView*”. Lakukan tahap ini pada kriteria lain dan juga sub kriteria.

Seleksi Administrasi

9 8 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 8 9

1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1

1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1

Kemampuan Teknis

Compare the relative cost with respect to: Goal: Seleksi Calon Karyawan

	Seleksi Ad	Kemampua	Psikotes
Seleksi Administrasi		2.0	2.0
Kemampuan Teknis			4.0
Psikotes	Incon: 0.00		

Sumber: Penelitian 2017

Gambar IV.9. Kriteria Utama yang Telah Diisi

4.5.1.8. Eigen Vektor setiap kriteria, sub kriteria dan alternatif dapat dilihat dengan menggabungkan semua responden dengan cara tekan tombol “*Participants*” lalu tekan tombol “*Combine Individuals*” dan tekan tombol Enter. Hasilnya dapat dilihat pada responden “*Combined*” pada “*List of Participants*”.

1.0 Goal		Alternatives: Ideal mode
Goal: Seleksi Calon Karyawan - Seleksi Administrasi (L: .309) - Pendidikan (L: .249) - Usia (L: .121) - Pengalaman (L: .306) - Keterampilan Khusus (L: .323) - Kemampuan Teknis (L: .374) - Tes Komputer (L: .575) - Bahasa Inggris (L: .237) - Tes Tulis (L: .187) - Psikotes (L: .317) - Kecerdasan (L: .277) - Kepribadian (L: .182) - Sikap Kerja (L: .298) - Relasi Sosial (L: .243)		Zohar Kusumadibrata .248 Yuki Kusnandar .245 Farhannisa Egisky .279 Marwan .228
		Information Document

Sumber: Penelitian 2017

Gambar IV.10. Kriteria dan Sub Kriteria yang Telah Diisi

4.5.1.9. Setelah hasilnya sudah didapatkan tahap selanjutnya mengetahui rasio konsistensi setiap level dimulai dari tujuan, kriteria dan sub kriteria dengan menekan tombol “*Priorities derived from Pairwise Comparisons*”.

Priorities with respect to: Combined
Goal: Seleksi Calon Karyawan



Priorities with respect to: Combined
Goal: Seleksi Calon Karyawan
> Seleksi Administrasi



Priorities with respect to: Combined
Goal: Seleksi Calon Karyawan
> Kemampuan Teknis



Priorities with respect to: Combined
Goal: Seleksi Calon Karyawan
> Psikotes



Priorities with respect to: Combined
Goal: Seleksi Calon Karyawan
> Seleksi Administrasi
> Pendidikan



Priorities with respect to:
Goal: Seleksi Calon Karyawan
> Seleksi Administrasi
> Usia

Combined



Inconsistency = 0.03
with 0 missing judgments.

Priorities with respect to:
Goal: Seleksi Calon Karyawan
> Seleksi Administrasi
> Pengalaman

Combined



Inconsistency = 0.05
with 0 missing judgments.

Priorities with respect to:
Goal: Seleksi Calon Karyawan
> Seleksi Administrasi
> Keterampilan Khusus

Combined



Inconsistency = 0.04
with 0 missing judgments.

Priorities with respect to:
Goal: Seleksi Calon Karyawan
> Kemampuan Teknis
> Tes Komputer

Combined



Inconsistency = 0.02
with 0 missing judgments.

Priorities with respect to:
Goal: Seleksi Calon Karyawan
> Kemampuan Teknis
> Bahasa Inggris

Combined



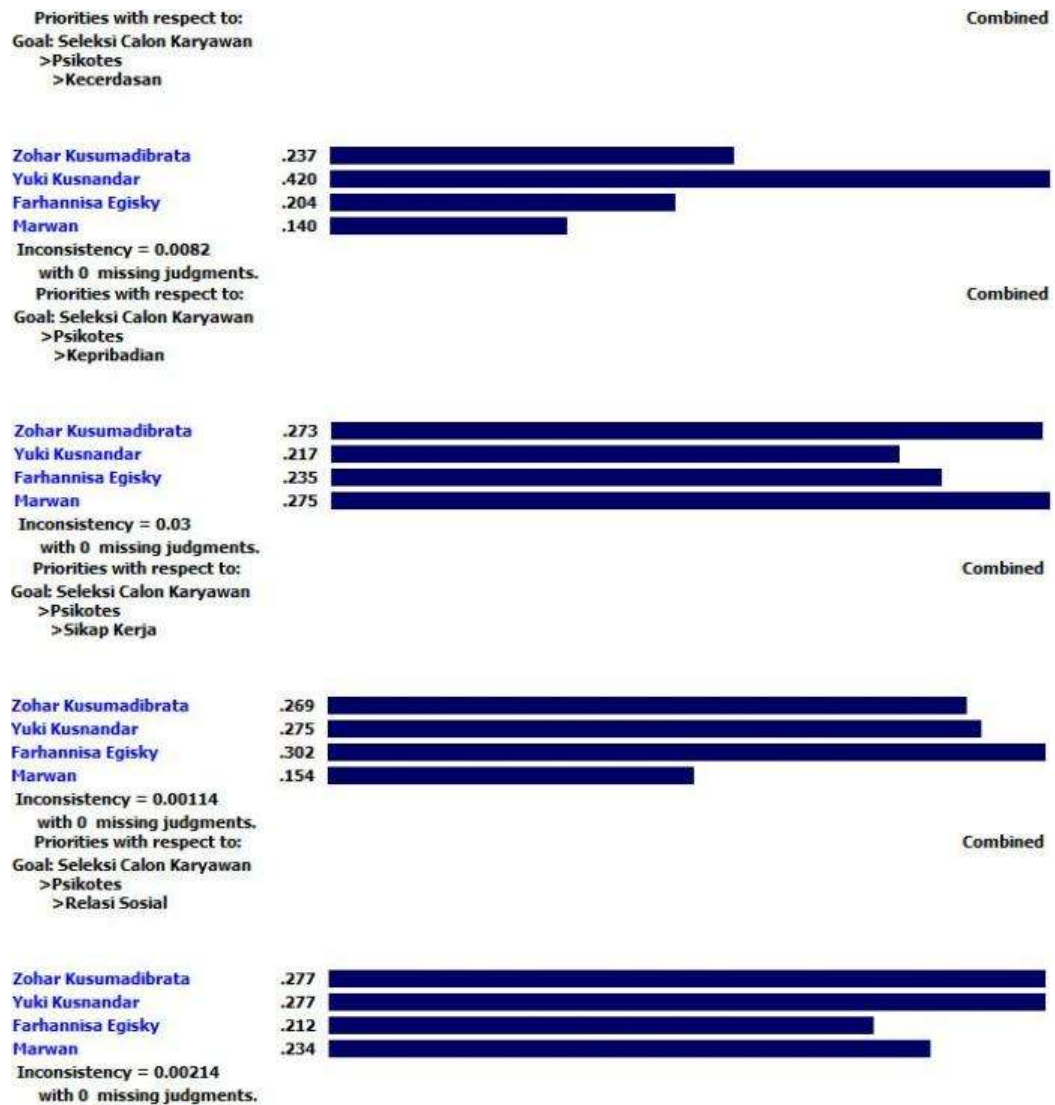
Inconsistency = 0.0068
with 0 missing judgments.

Priorities with respect to:
Goal: Seleksi Calon Karyawan
> Kemampuan Teknis
> Tes Tulis

Combined



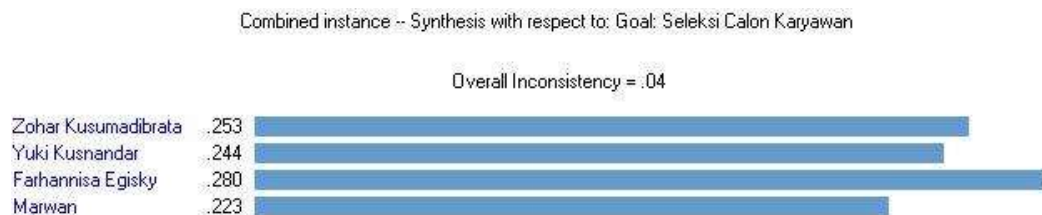
Inconsistency = 0.00504
with 0 missing judgments.



Sumber: Penelitian 2017

Gambar IV.11. Eigen Vektor dari Kriteria dan Sub Kriteria

4.5.1.10. Tahap terakhir adalah memperoleh hasil dari keseluruhan pembobotan yang telah dilakukan dengan cara tekan tombol “*Synthesis Results*”.



Sumber: Penelitian 2017

Gambar IV.12. Hasil Keputusan Terakhir

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan pengolahan data dengan *Analytical Hierarchy Process* serta analisis data pada BAB IV maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini penulis menggunakan responden sebanyak 12 karyawan yang pakar dalam bidangnya pada PT Remaja Rosdakarya.
2. Pengolahan data pada penelitian ini penulis menggunakan 3 kriteria (Seleksi Administrasi, Tes Teknis, Psikotes), 11 sub kriteria (Pendidikan, Usia, Pengalaman, Keterampilan Khusus, Tes Komputer, Bahasa Inggris, Tes Tulis, Kecerdasan, Kepribadian, Sikap Kerja, Relasi Sosial) dan 4 alternatif (Zohar Kusumadibrata, Yuki Kusnandar, Farhannisa Egisky, Marwan).
3. Setelah melakukan pengolahan data dan analisis data responden, diperoleh hasil sebagai berikut:
 - a. Farhannisa Egisky memiliki bobot prioritas tertinggi yaitu 28%
 - b. Zohar Kusumadibrata memiliki bobot prioritas kedua yaitu 25.3%
 - c. Yuki Kusnandar memiliki bobot prioritas ketiga yaitu 24.4%
 - d. Marwan memiliki bobot prioritas keempat yaitu 22.3%

5.2. Saran-saran

A. Aspek Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan untuk penerimaan calon karyawan baru adalah Farhannisa Egisky yang merupakan alternatif terbaik untuk mengisi posisi yang dibutuhkan PT Remaja Rosdakarya dengan nilai prioritas akhir tertinggi diantara 3 calon karyawan baru yang lain.

B. Aspek Sistem

Penelitian ini dapat digunakan sebagai model untuk kegiatan penelitian yang sejenis atau untuk bidang penelitian yang berbeda selama masih menerapkan pengambilan keputusan dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Penelitian ini sebaiknya dilakukan secara periodik untuk mengetahui setiap perubahan yang bisa menentukan kebijakan dalam pengambilan keputusan.

C. Aspek Penelitian

Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan penajaman dan penambahan pada atribut kriteria, sub kriteria dan alternatif. Konsistensi perlu diperhatikan pada *pairwise comparison* (perbandingan berpasangan) agar tidak terjadi inkonsistensi dengan cara mengukur instrumen pertanyaan yang akan diajukan dalam kuesioner. Pihak yang memberikan penilaian perlu memiliki pengetahuan yang cukup terhadap topik yang dianalisis, untuk menghindari resiko inkonsistensi yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Kusrini. 2007. Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta : Andi.
- Mulyono, S. 2007. Riset Operasi. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi.
- Saefudin. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Pada RSUD Serang. Jurnal Sistem Informasi Vol. 1 No. 1 diambil dari: <http://ejurnal.lppmunsera.org/index.php/jsii/article/download/78/74> (18 April 2017).
- Septiani Dian dan Siahaan Fernando B. (2017). Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Pada PT. Ichiya Indonesia. Jurnal Teknik Komputer AMIK BSI Vol. III No. 1 diambil dari: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jtk/article/download/1336/1085> (6 Mei 2017).
- Setiani Baiq. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. Jurnal Ilmiah WIDYA Vol. 1 No. 1 diambil dari: <http://e-journal.jurwidyakop3.com/index.php/jurnal-ilmiah/article/download/106/93> (9 April 2017).
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Pendidikan, Bandung : Alfabeta
- Suryadi, K. dan Ramdhani Ali. 2014. Sistem Pendukung Keputusan. Bandung : Remaja Rosdakarya offset.
- Wijaya Rahmat, dkk. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Siswa Berprestasi Pada Sekolah Menengah Pertama Dengan Menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Jurnal PROSISKO Vol. 2 No. 2 diambil dari: <http://ejurnal.lppmunsera.org/index.php/PROSISKO/article/download/106/164> (18 April 2017).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 11130774
Nama Lengkap : Muhammad Arif Faizal
Tempat dan Tanggal Lahir : Bandung, 24 September 1995
Alamat Lengkap : Jl. Kawi Kawi A53 RT 004 RW 008, Johar Baru,
Jakarta Pusat 10540

II. Pendidikan

a. Formal

1. SD Islam As-Syafi'iyah 02 di Bekasi, lulus tahun 2007
2. SMP Angkasa di Jakarta, lulus tahun 2010
3. SMA Negeri 9 di Jakarta, lulus tahun 2013

b. Tidak Formal

1. Kursus Bahasa Inggris (*Level Intermediate*) di New Concept Bekasi, lulus tahun 2010

III. Riwayat Pengalaman Berorganisasi / Pekerjaan

1. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, Magang KKP, Jakarta, 8 Maret 2017 sampai 7 Mei 2016

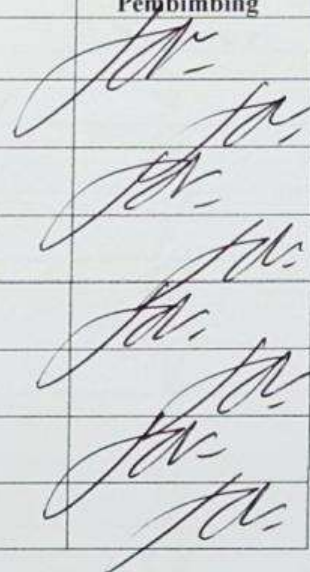


Jakarta, 8 Agustus 2017

Muhammad Arif Faizal

	LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
	SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA & KOMPUTER NUSA MANDIRI

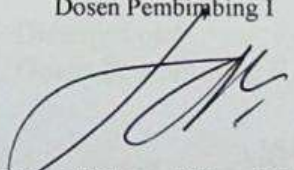
NIM	: 11130774
Nama Lengkap	: Muhammad Arif Faizal
Dosen Pembimbing I	: Fathur Rohman, S Kom MMSI
Judul Skripsi	: Analisa Pemilihan Calon Karyawan Terbaik Dengan <i>Analytical Hierarchy Process (AHP)</i> Pada PT Remaja Rosdakarya

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	10 April 2017	Bimbingan Perdana	
2.	17 April 2017	Mengajukan BAB I	
3.	15 Mei 2017	Mengajukan BAB II	
4.	5 Juni 2017	Mengajukan BAB III	
5.	15 Juni 2017	Mengajukan BAB IV	
6.	19 Juli 2017	Acc BAB IV	
7.	25 Juli 2017	Acc BAB I Sampai Dengan V	
8.	5 Agustus 2017	Acc Skripsi	

Catatan untuk Dosen Pembimbing I
Bimbingan Skripsi

- Dimulai pada tanggal : 10 April 2017
- Diakhiri pada tanggal : 5 Agustus 2017
- Jumlah pertemuan bimbingan : 8 Kali

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing I


 Fathur Rohman, S Kom MMSI

	LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
	SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA & KOMPUTER NUSA MANDIRI

NIM : 11130774
 Nama Lengkap : Muhammad Arif Faizal
 Dosen Pembimbing II : Ester Arisawati, M.Kom
 Judul Skripsi : Analisa Pemilihan Calon Karyawan Terbaik Dengan
Analytical Hierarchy Process (AHP) Pada PT Remaja
 Rosdakarya

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	10 April 2017	Bimbingan Perdana	
2.	17 April 2017	Mengajukan BAB I	
3.	16 Mei 2017	Mengajukan BAB II	
4.	6 Juni 2017	Mengajukan BAB III	
5.	20 Juni 2017	Mengajukan BAB IV	
6.	25 Juli 2017	Acc BAB IV	
7.	1 Agustus 2017	Acc BAB I Sampai Dengan V	
8.	5 Agustus 2017	Acc Skripsi	

Catatan untuk Dosen Pembimbing II
Bimbingan Skripsi

- Dimulai pada tanggal : 10 April 2017
- Diakhiri pada tanggal : 5 Agustus 2017
- Jumlah pertemuan bimbingan: 8 Kali

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing II




Ester Arisawati, M.Kom



Penerbit & Percetakan
PT REMAJA ROSDAKARYA

SURAT KETERANGAN

No 005/PRL/RR/VI/2017

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **Anne Yulianty, S.H.**
Jabatan : **Kepala Bagian Personalia**

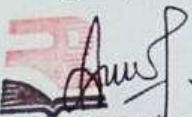
Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Muhammad Arif Faizal**
NIK : **11130774**
Jurusan : **Sistem Informasi**
Sekolah : **STMIK Nusa Mandiri Jakarta**

Adalah benar telah melaksanakan kegiatan penelitian dan observasi di Perusahaan kami, pada bagian Personalia, selama $\pm$ 3 (tiga) bulan yaitu terhitung mulai tanggal 10 April sampai dengan 22 Juni 2017.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan, agar dapat bermanfaat bagi yang berkepentingan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 22 Juni 2017



Anne Yulianty, S.H.
Kepala Bagian Personalia

Penerbit :
Jl. Ibu Inggit Garnasih No. 40 Bandung 40252
T. 022 5200287 / F. 022 5202529
E. rosdakarya@rosda.co.id

Percetakan :
Jl. Raya Cimahi Padalarang No. 93 Bandung 40553
T. 022 6654007 / F. 022 6654017
E. percetakan@rosda.co.id



LAMPIRAN

LAMPIRAN A.1. Lembar Kuisioner

DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER) PENILAIAN CALON KARYAWAN PT REMAJA ROSDAKARYA

1. PETUNJUK PENGISIAN:

1. Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada Identitas Responden.
2. Ketika memberikan penilaian, digunakan skala penilaian dari 1 sampai dengan 9 dimana terdapat masing-masing skala menunjukkan tingkat kepentingan indikator kriteria yang dibandingkan terhadap indikator kriteria yang melengkapinya.

Masing-masing angka dalam skala perbandingan memiliki arti sebagai berikut:

Intensitas pentingnya	Definisi
1	Kedua kriteria sama penting
3	Kriteria yang satu sedikit lebih penting
5	Kriteria yang satu lebih penting
7	Kriteria yang satu jelas sangat penting
9	Kriteria yang satu mutlak sangat penting
2,4,6,8	Nilai tengah diantara dua perbandingan yang berdekatan

3. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.

CONTOH PENGISIAN KUESIONER:

Jika kriteria A **Jelas Lebih Penting** dari kriteria B, maka diisi sesuai contoh berikut:

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
A			✓															B

Jika kriteria A **Sama Penting dan Sedikit Lebih Penting** dari kriteria C maka diisi sesuai contoh berikut:

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
A								✓										C

Jika kriteria C **Lebih Penting** dari kriteria B maka diisi sesuai contoh berikut:

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
B													✓					C

2. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
3. Jabatan :
4. Divisi :

3. PENILAIAN PADA LEVEL KRITERIA

Kriteria yang dinilai pada level ini:

1. Seleksi Administrasi : Administrasi
2. Kemampuan Teknis : Teknis
3. Psikotes : Psikotes

Tentukan kriteria pemilihan calon karyawan yang lebih penting:

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Administrasi																		Teknis

Adminstrasi																		Psikotes
Teknis																		Psikotes

4. PENILAIAN PADA LEVEL SUB KRITERIA

Sub Kriteria yang dinilai pada level ini:

A. Seleksi Administrasi

1. Pendidikan : Pendidikan
2. Usia : Usia
3. Pengalaman : Pengalaman
4. Keterampilan Khusus : Keterampilan

Tentukan sub kriteria pemilihan calon karyawan yang lebih penting:

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Pendidikan																		Usia	
Pendidikan																		Pengalaman	
Pendidikan																		Ketrampilan	
Usia																		Pengalaman	
Usia																		Ketrampilan	
Pengalaman																		Ketrampilan	

B. Kemampuan Teknis

1. Tes Komputer : Komputer
2. Bahasa Inggris : Inggris
3. Tes Tulis : Tulis

Tentukan sub kriteria pemilihan calon karyawan yang lebih penting:

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Komputer																		Inggris	
Komputer																		Tulis	
Inggris																		Tulis	

C. Psikotes

1. Kecerdasan
2. Kepribadian
3. Sikap Kerja
4. Relasi Sosial

Tentukan sub kriteria pemilihan calon karyawan yang lebih penting:

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Kecerdasan																		Kepribadian	
Kecerdasan																		Sikap Kerja	
Kecerdasan																		Relasi Sosial	
Kepribadian																		Sikap Kerja	
Kepribadian																		Relasi Sosial	
Sikap Kerja																		Relasi Sosial	

5. PENILAIAN PADA LEVEL ALTERNATIF

Alternatif Kriteria yang dinilai pada level ini:

1. Zohar Kusumadibrata : **Zohar**
2. Yuki Kusnandar : **Yuki**
3. Farhannisa Egisky : **Farhan**
4. Marwan : **Marwan**

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Pendidikan**:

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Zohar																		Yuki	
Zohar																		Farhan	
Zohar																		Marwan	
Yuki																		Farhan	
Yuki																		Marwan	
Farhan																		Marwan	

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Usia:**

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Zohar																		Yuki
Zohar																		Farhan
Zohar																		Marwan
Yuki																		Farhan
Yuki																		Marwan
Farhan																		Marwan

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Pengalaman:**

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Zohar																		Yuki
Zohar																		Farhan
Zohar																		Marwan
Yuki																		Farhan
Yuki																		Marwan
Farhan																		Marwan

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Ketrampilan Khusus**:

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Zohar																		Yuki
Zohar																		Farhan
Zohar																		Marwan
Yuki																		Farhan
Yuki																		Marwan
Farhan																		Marwan

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Tes Komputer**:

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Zohar																		Yuki
Zohar																		Farhan
Zohar																		Marwan
Yuki																		Farhan
Yuki																		Marwan
Farhan																		Marwan

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Bahasa Inggris**:

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Zohar																		Yuki
Zohar																		Farhan
Zohar																		Marwan
Yuki																		Farhan
Yuki																		Marwan
Farhan																		Marwan

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Tes Tulis**:

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Zohar																		Yuki
Zohar																		Farhan
Zohar																		Marwan
Yuki																		Farhan
Yuki																		Marwan
Farhan																		Marwan

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Kecerdasan:**

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Zohar																		Yuki
Zohar																		Farhan
Zohar																		Marwan
Yuki																		Farhan
Yuki																		Marwan
Farhan																		Marwan

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Kepribadian:**

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Zohar																		Yuki
Zohar																		Farhan
Zohar																		Marwan
Yuki																		Farhan
Yuki																		Marwan
Farhan																		Marwan

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Sikap Kerja**:

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Zohar																		Yuki
Zohar																		Farhan
Zohar																		Marwan
Yuki																		Farhan
Yuki																		Marwan
Farhan																		Marwan

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Relasi Sosial**:

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Zohar																		Yuki
Zohar																		Farhan
Zohar																		Marwan
Yuki																		Farhan
Yuki																		Marwan
Farhan																		Marwan

LAMPIRAN A.2. Contoh Pengisian Kuisisioner

DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER) PENILAIAN CALON KARYAWAN PT REMAJA ROSDAKARYA

1. PETUNJUK PENGISIAN:

1. Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada Identitas Responden.
2. Ketika memberikan penilaian, digunakan skala penilaian dari 1 sampai dengan 9 dimana terdapat masing-masing skala menunjukkan tingkat kepentingan indikator kriteria yang dibandingkan terhadap indikator kriteria yang melengkapinya.
Masing-masing angka dalam skala perbandingan memiliki arti sebagai berikut:

Intensitas pentingnya	Definisi
1	Kedua kriteria sama penting
3	Kriteria yang satu sedikit lebih penting
5	Kriteria yang satu lebih penting
7	Kriteria yang satu jelas sangat penting
9	Kriteria yang satu mutlak sangat penting
2,4,6,8	Nilai tengah diantara dua perbandingan yang berdekatan

3. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.

CONTOH PENGISIAN KUESIONER:

Jika kriteria A **Jelas Lebih Penting** dari kriteria B, maka diisi sesuai contoh berikut:

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
A			✓															B	

Jika kriteria A **Sama Penting dan Sedikit Lebih Penting** dari kriteria C maka diisi sesuai contoh berikut:

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
A								✓										C

Jika kriteria C **Lebih Penting** dari kriteria B maka diisi sesuai contoh berikut:

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
B													✓					C

2. IDENTITAS RESPONDEN

5. Nama : Anne
 6. Jenis Kelamin : ~~Pria~~ / Wanita
 7. Jabatan : Kebag. Personalia
 8. Divisi : Penerbit

3. PENILAIAN PADA LEVEL KRITERIA

Kriteria yang dinilai pada level ini:

4. Seleksi Administrasi : Administrasi
 5. Kemampuan Teknis : Teknis
 6. Psikotes : Psikotes

Tentukan kriteria pemilihan calon karyawan yang lebih penting:

Kriteria	Sikap Nilai																	Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Administrasi									✓									Teknis
Adminstrasi									✓									Psikotes
Teknis									✓									Psikotes

4. PENILAIAN PADA LEVEL SUB KRITERIA

Sub Kriteria yang dinilai pada level ini:

D. Seleksi Administrasi

- 5. Pendidikan : Pendidikan
- 6. Usia : Usia
- 7. Pengalaman : Pengalaman
- 8. Keterampilan Khusus : Keterampilan

Tentukan sub kriteria pemilihan calon karyawan yang lebih penting:

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Pendidikan					✓													Usia	
Pendidikan													✓					Pengalaman	
Pendidikan											✓							Ketrampilan	
Usia													✓					Pengalaman	
Usia											✓							Ketrampilan	
Pengalaman									✓									Ketrampilan	

E. Kemampuan Teknis

- 4. Tes Komputer : Komputer
- 5. Bahasa Inggris : Inggris
- 6. Tes Tulis : Tulis

Tentukan sub kriteria pemilihan calon karyawan yang lebih penting:

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Komputer									✓									Inggris	
Komputer									✓									Tulis	
Inggris									✓									Tulis	

F. Psikotes

5. Kecerdasan
6. Kepribadian
7. Sikap Kerja
8. Relasi Sosial

Tentukan sub kriteria pemilihan calon karyawan yang lebih penting:

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Kecerdasan									✓									Kepribadian	
Kecerdasan									✓									Sikap Kerja	
Kecerdasan									✓									Relasi Sosial	
Kepribadian											✓							Sikap Kerja	
Kepribadian											✓							Relasi Sosial	
Sikap Kerja									✓									Relasi Sosial	

5. PENILAIAN PADA LEVEL ALTERNATIF

Alternatif Kriteria yang dinilai pada level ini:

5. Zohar Kusumadibrata : **Zohar**
6. Yuki Kusnandar : **Yuki**
7. Farhannisa Egisky : **Farhan**
8. Marwan : **Marwan**

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Pendidikan**:

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Zohar					✓													Yuki	
Zohar							✓											Farhan	
Zohar							✓											Marwan	
Yuki											✓							Farhan	
Yuki											✓							Marwan	
Farhan									✓									Marwan	

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Usia:**

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Zohar							✓											Yuki	
Zohar													✓					Farhan	
Zohar							✓											Marwan	
Yuki															✓			Farhan	
Yuki											✓							Marwan	
Farhan			✓															Marwan	

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Pengalaman:**

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Zohar									✓									Yuki	
Zohar							✓											Farhan	
Zohar															✓			Marwan	
Yuki							✓											Farhan	
Yuki															✓			Marwan	
Farhan															✓			Marwan	

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Ketrampilan Khusus**:

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Zohar									✓									Yuki	
Zohar													✓					Farhan	
Zohar											✓							Marwan	
Yuki													✓					Farhan	
Yuki											✓							Marwan	
Farhan					✓													Marwan	

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Tes Komputer**:

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Zohar									✓									Yuki	
Zohar											✓							Farhan	
Zohar											✓							Marwan	
Yuki									✓									Farhan	
Yuki									✓									Marwan	
Farhan									✓									Marwan	

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Bahasa Inggris**:

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Zohar									✓									Yuki	
Zohar													✓					Farhan	
Zohar									✓									Marwan	
Yuki													✓					Farhan	
Yuki									✓									Marwan	
Farhan					✓													Marwan	

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Tes Tulis**:

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Zohar									✓									Yuki	
Zohar											✓							Farhan	
Zohar									✓									Marwan	
Yuki											✓							Farhan	
Yuki									✓									Marwan	
Farhan							✓											Marwan	

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Kecerdasan:**

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Zohar													✓					Yuki	
Zohar											✓							Farhan	
Zohar									✓									Marwan	
Yuki							✓											Farhan	
Yuki					✓													Marwan	
Farhan									✓									Marwan	

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Kepribadian:**

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Zohar									✓									Yuki	
Zohar									✓									Farhan	
Zohar										✓								Marwan	
Yuki									✓									Farhan	
Yuki									✓									Marwan	
Farhan										✓								Marwan	

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Sikap Kerja**:

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Zohar											✓							Yuki	
Zohar											✓							Farhan	
Zohar							✓											Marwan	
Yuki									✓									Farhan	
Yuki							✓											Marwan	
Farhan							✓											Marwan	

Calon karyawan yang memiliki kelebihan dalam sub kriteria **Relasi Sosial**:

Kriteria	Sikap Nilai																		Kriteria
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Zohar									✓									Yuki	
Zohar							✓											Farhan	
Zohar											✓							Marwan	
Yuki							✓											Farhan	
Yuki									✓									Marwan	
Farhan											✓							Marwan	