

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisa Penilaian Karyawan Terbaik

Untuk menganalisa penilaian karyawan terbaik harus disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu, dimana dalam proses ini terlebih dahulu menentukan karyawan yang akan dinilai karena, di PT Mitra Adi Perkasa (Brand Kipling) mempunyai 2 (dua) kategori karyawan yaitu:

1. DP (*Deployment Product*) Brand atau product barang berupa Tas, Dompet, dan Koper yang dimiliki oleh PT. Mitra Adi Perkasa (Brand Kipling) yang dijaga produk atau barangnya dan dijual oleh S.A (*Salles Assistance*).
2. Kedisiplinan masuk kerja (*Absensi*), Kinerja di lapangan, Atitut karyawan tersebut, yang di nilai oleh setiap responden yaitu Supervisor yang ada di Store masing-masing.

Maka dalam proses ini S.A (*Salles Assistance*) yang sudah ditentukan untuk sebagai bahan penilaian dan peniliannya diambil dari :

1. Penilaian Internal
2. Penilaian Eksternal
3. Kinerja Karyawan
4. Creadibility

Dari hasil kuesioner yang telah diterima, diisi dan dinilai oleh para supervisor per department dan akhir dari penilaian semua dikumpul dan diserahkan kepada HRS (*Humman Resource Supervisor*) lalu dihitung total dari

keseluruhan, setelah data sudah dihitung dan hasilnya sudah akurat (*Valid*) data akan diserahkan kepada (*Store Manager*).

Dimana pada proses ini terlebih dahulu menentukan penilaian yang di ambil yaitu :

- a. Internal
- b. Kinerja
- c. Eksternal
- d. Creadibility

Agar mendapatkan hasil yang valid,terdapat ketentuan-ketentuan tertentu dalam pengambilan kuesioner sebagai berikut :

1. *Supervisor* sebagai responden.
2. 1 *Supervisor* menilai 4 S.A (*Salles Assistan*).
3. Total S.A (*Salles Assistan*) yang dinilai ada 4 dan 24 kuesioner maka ada 6 *Supervisor* yang menilai.
4. Syarat untuk menjadi responden adalah harus *supervisor*.
5. Skala likert perhitungan kuesioner, dengan alternatif jawaban sebagai berikut :
 - a. Sangat Baik (SB) nilai 3
 - b. Baik (B) nilai 2
 - c. Cukup (C) nilai 1
6. Skala likert Untuk Perhitungan Kuesioner Dreability :
 - a. Tidak (T) nilai 3

b. Ragu-ragu (R) 2

c. Iya (I) nilai 1

4.1.1 Perhitungan Faktor Pembobotan Hierarki untuk Kriteria

Perbandingan matriks harus sesuai dengan kebijakan pihak perusahaan, sebagai berikut :

- a. Nilai 1 adalah Penilaian Kinerja mencakup absensi jumlah angka kehadiran para karyawan, kedisiplinan, motivasi dan inisiatif dari setiap karyawan.
- b. Nilai 2 adalah Penilaian Internal sangat berperan dalam terjadinya target penjualan, Jumlah angka kehilangan pada barang (*Shrinkage*), dan penataan pada barang yang akan dijual (*Display Merchandise*).
- c. Nilai 3 adalah Penilaian Credibility sebagai pendukung nilai yang ditunjukkan melalui kejujuran, integritas sehingga calon karyawan dapat di percaya, dapat di andalkan untuk memikul tanggung jawab dengan benar,
- d. Nilai 4 adalah Penilaian Eksternal sebagai pendukung nilai yang diberikan para pelanggan ketika puas atau tidak puasnya suatu pelayanan yang didapatkannya.

Tabel IV.1.

Matrik factor pembobotan Hirarki untuk semua kriteria

	Creadibility	Internal	Kinerja	Eksternal
Creadibility	1	2	3	$\frac{1}{2}$
Internal	$\frac{1}{2}$	1	3	$\frac{1}{3}$
Kinerja	$\frac{1}{3}$	$\frac{1}{3}$	1	$\frac{1}{4}$
Eksternal	2	3	4	1

Tabel IV.2.

Matrik Factor Pembobotan Hirarki untuk Semua Kriteria Yang Disederhanakan

	Creadibility	Internal	Kinerja	Eksternal
Creadibility	1,00	2,00	3,00	0,50
Internal	0,50	1,00	3,00	0,33
Kinerja	0,33	0,33	1,00	0,25
Eksternal	2,00	3,00	4,00	1,00
TOTAL	3,83	6,33	11,00	2.08

Dengan unsur-unsur pada tiap kolom di bagi dengan jumlah kolom yang bersangkutan akan di peroleh bobot relative yang di normalkan Nilai *Vector Eigen* di hasilkan dari rata-rata bobot relative untuk setiap baris. Hasil dapat table berikut ini :

Tabel IV.3.

**Matrik Factor Pembobotan Hirarki untuk Semua Kriteria Yang
Dinormalkan**

	Creadibility	Internal	Kinerja	Eksternal	TOTAL	VECTOR EIGEN
Creadibility	0.261	0.315	0.272	0.240	1.090	0.272
Internal	0.130	0.157	0.272	0.158	0.719	0.179
Kinerja	0.086	0.052	0.090	0.120	0.349	0.087
Eksternal	0.522	0.473	0.363	0.480	1.840	0.460

Selanjutnya Nilai *Eigen* Maksimum (λ_{maks}) didapat dari menjumlahkan hasil perkalian jumlah kolom dengan *Vector Eigen* Nilai *eigen* maksimum yang dapat di peroleh adalah :

$$\lambda_{maks} = (3,83 \times 0,272) + (6,33 \times 0,179) + (11,00 \times 0,087) + (2,08 \times 0,460) = 4,101$$

Karena matriks berordo 4 (yakni terdiri dari 4 kriteria), nilai indeks konsistensi yang di peroleh :

$$CI = \frac{\lambda_{maks} - n}{n - 1} = \frac{4,101 - 4}{4 - 1} = \frac{0,101}{3} = 0,033$$

Untuk $n = 4$, $RI = 0,9$ (Tabel Saaty), maka

$$CR = \frac{0,033}{0,9} = 0,037 < 0,100$$

Karena $CR < 0,100$ maka nilai rasio konsistensi dapat diterima.

Dari hasil perhitungan pada table di atas menunjukkan bahwa : kriteria Eksternal merupakan kriteria yang paling penting bagi Perusahaan, Eksternal memperoleh bobot 0,460 atau 46%, berikut kriteria Creadibility 0,272 atau 27,2%, kemudian Internal 0,179 atau 17,9%, dan Kinerja 0,087 atau 8,7%.

4.2 Vector Prioritas

Untuk memperoleh vector prioritas, setiap unsur table IV.2 di setiap baris di kalikan dan selanjutnya di Tarik akar berpangkat n . hasil dari setiap baris.

Tabel IV.4.

Matrik Vektor Prioritas

	Creadibility	Internal	Kinerja	Eksternal
Creadibility	1,00	2,00	3,00	0,50
Internal	0,50	1,00	3,00	0,33
Kinerja	0,33	0,33	1,00	0,25
Eksternal	2,00	3,00	4,00	1,00

Dengan demikian dapat di peroleh vector prioritasnya, yaitu :

$$\sqrt[4]{1,00 \times 2,00 \times 3,00 \times 0,50} = 1,316$$

$$\sqrt[4]{0,50 \times 1,00 \times 3,00 \times 0,33} = 0,838$$

$$\sqrt[4]{0,33 \times 0,33 \times 1,00 \times 0,25} = 0,406$$

$$\sqrt[4]{2,00 \times 3,00 \times 4,00 \times 1,50} = 2,213$$

$$\Sigma = 4,774$$

Vaktor Prioritas

$$1,316 : 4,779 = 0,275$$

$$0,841 : 4,779 = 0,175$$

$$0,408 : 4,779 = 0,085$$

$$2,213 : 4,779 = 0,463$$

4.2.1 Perhitungan Faktor Evaluasi Untuk Kriteria Creadibility

Perbandingan berpasangan untuk kriteria Creadibility pada pemilihan karyawan terbaik yaitu Andi, Rahmat, Zani, atau Fauzal yang mempunyai perbandingan berpasangan. sehingga di peroleh hasil preferensi rata-rata dari 24 responden dalam matriks resiprokal sebagai berikut.

Tabel IV.5.

Matrik Faktor Evaluasi Untuk Kriteria Creadibility

	Zani	Rahmat	Andi	Fauzal
Zani	1	1/3	2	1/3
Rahmat	3	1	2	2
Andi	½	½	1	½
Fauzal	3	½	2	1

Tabel IV.6.

Matrik Faktor Evaluasi untuk kriteria Creadibility yang Disederhanakan

	Zani	Rahmat	Andi	Fauzal
Zani	1,00	0,33	2,00	0,33
Rahmat	3,00	1,00	2,00	2,00
Andi	0,50	0,50	1,00	0,50
Fauzal	3,00	0,50	2,00	1,00
Total	7,50	2,33	7,00	3,83

Dengan unsur-unsur pada setiap kolom di bagi dengan jumlah total pada kolom yang bersangkutan, akan di peroleh bobot relatif yang di normalkan. Nilai *Vector Eigen* di hasilkan dari rata-rata nilai bobot relatif untuk setiap baris Hasilnya dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel IV.7.

Matrik Faktor Evaluasi untuk kriteria Creadibility yang Dinormalkan

	Zani	Rahmat	Andi	Fauzal	TOTAL	VECTOR EIGEN
Zani	0,133	0,141	0,285	0,086	0,646	0,161
Rahmat	0,400	0,429	0,285	0,522	1,637	0,409
Andi	0,066	0,214	0,142	0,130	0,554	0,138
Fauzal	30,400	0,214	0,285	0,261	1,161	0,290

Selanjutnya nilai *Vector Eigen* di kalikan dengan matriks semula, menghasilkan nilai untuk setiap baris, yang selanjutnya setiap nilai di bagi kembali dengan nilai vector yang bersangkutan. Nilai rata-rata dari hasil pembagian ini merupakan *principal eigen value* maksimum adalah :

$$\lambda_{\text{maks}} = (7,50 \times 0,161) + (2,33 \times 0,409) + (7,00 \times 0,138) + (3,83 \times 0,290) = 4,249$$

Karena matriks berordo 4 (yakni terdiri dari 4 kriteria), nilai indeks konsistensi yang di peroleh :

$$CI = \frac{\lambda_{\text{maks}} - n}{n - 1} = \frac{4,249 - 4}{4 - 1} = \frac{0,249}{3} = 0,083$$

Untuk $n = 4$, $RI = 0,9$ (Tabel Saaty), maka

$$CR = \frac{0,083}{0,9} = 0,092 < 0,100$$

Karena $CR < 0,100$ maka nilai rasio konsistensi dapat diterima.

Dari hasil perhitungan pada table diatas diperoleh urutan prioritas untuk kriteria Creadibility yakni 4 menjadi prioritas pertama Rahmat dengan nilai bobot 0,409 atau 40,9%, kemudian Fauzal menjadi prioritas ke-3 dengan nilai bobot 0,290 atau 29%, kemudian Zani yang menjadi prioritas ke-2 dengan nilai bobot 0,161 atau 16,1%, dan andi yang menjadi prioritas ke-1 dengan nilai bobot 0,138 atau 13,8%.

4.2.2 Perhitungan Faktor Evaluasi untuk kriteria Internal

Perbandingan berpasangan untuk kriteria Internal pada pemilihan karyawan terbaik yaitu Zani, Rahmat, Andi, dan Fauzal yang mempunyai perbandingan berpasangan, sehingga di peroleh hasil preferensi rata-rata dari 24 responden dalam matriks resiprokal sebagai berikut.

Tabel IV.8.

Matrik Faktor Evaluasi untuk kriteria Internal yang Disederhanakan

	Zani	Rahmat	Andi	Fauzal
Zani	1,00	2,00	0,33	0,33
Rahmat	0,50	1,00	0,33	0,25
Andi	3,00	3,00	1,00	0,50
Fauzal	3,00	4,00	2,00	1,00
Total	7,50	10	3,66	2,08

Dihasilkan dari rata-rata nilai bobot relative untuk setiap baris . hasilnya dapat di lihat pada table berikut :

Tabel IV.9.

Matrik Faktor Evaluasi untuk kriteria Internal yang Dinormalkan

	Zani	Rahmat	Andi	Fauzal	TOTAL	VECTOR EIGEN
Zani	0,133	0,200	0,090	0,158	0,582	0,145
Rahmat	0,066	0,100	0,090	0,120	0,377	0,094
Andi	0,400	0,300	0,273	0,240	1,213	0,303
Fauzal	0,400	0,400	0,546	0,480	1,827	0,456

Selanjutnya nilai *Vector Eigen* di kalikan dengan matriks semula, menghasilkan nilai untuk setiap baris, yang selanjutnya setiap nilai di bagi kembali dengan nilai vector yang bersangkutan. Nilai rata-rata dari hasil pembagian ini merupakan *principal eigen value* maksimum adalah :

$$\lambda_{maks} = (7,50 \times 0,145) + (10,00 \times 0,094) + (3,66 \times 0,303) + (2,08 \times 0,456) = 4,094$$

Karena matriks berordo 4 (yakni terdiri dari 4 kriteria), nilai indeks konsistensi yang di peroleh :

$$CI = \frac{\lambda_{maks} - n}{n - 1} = \frac{4,094 - 4}{4 - 1} = \frac{0,094}{3} = 0,031$$

Untuk $n = 4$, $RI = 0,9$ (Tabel Saaty), maka

$$CR = \frac{0,031}{0,9} = 0,035 < 0,100$$

Karena $CR < 0,100$ maka nilai rasio konsistensi dapat diterima

Dari hasil perhitungan pada table diatas diperoleh urutan prioritas untuk kriteria Internal yakni 4 menjadi prioritas pertama Fauzal dengan nilai bobot 0,456 atau 45,6%, kemudian Andi menjadi prioritas ke-3 dengan nilai bobot 0,303 atau 30,3%, kemudian Zani yang menjadi prioritas ke-2 dengan nilai bobot 0,145 atau 14,5%, dan Rahmat yang menjadi prioritas ke-1 dengan nilai bobot 0,094 atau 9,4%.

4.2.3 Perhitungan Faktor Evaluasi Untuk Kriteria Kinerja

Perbandingan berpasangan untuk kriteria Internal pada pemilihan karyawan terbaik yaitu Zani, Rahmat, Andi, dan Fauzal yang mempunyai perbandingan berpasangan, sehingga di peroleh hasil preferensi rata-rata dari 24 responden dalam matriks resiprokal sebagai berikut.

Tabel IV.10.

Matrik Faktor Evaluasi untuk kriteria Kinerja yang Disederhanakan

	Zani	Rahmat	Andi	Fauzal
Zani	1,00	0,50	0,33	0,25
Rahmat	2,00	1,00	0,33	0,25
Andi	3,00	3,00	1,00	0,50
Fauzal	4,00	4,00	2,00	1,00
Total	10	8,50	3,66	2,00

Dihasilkan dari rata-rata nilai bobot relative untuk setiap baris . hasilnya dapat di lihat pada table berikut :

Tabel IV.11.

Matrik Faktor Evaluasi untuk kriteria Kinerja yang Dinormalkan

	Zani	Rahmat	Andi	Fauzal	TOTAL	VECTOR EIGEN
Zani	0,100	0,058	0,090	0,125	0,373	0,093
Rahmat	0,200	0,117	0,090	0,125	0,532	0,133
Andi	0,300	0,352	0,273	0,250	1,176	0,294
Fauzal	0,400	0,470	0,546	0,500	1,917	0,479

Selanjutnya nilai *Vector Eigen* di kalikan dengan matriks semula, menghasilkan nilai untuk setiap baris, yang selanjutnya setiap nilai di bagi kembali dengan nilai vector yang bersangkutan. Nilai rata-rata dari hasil pembagian ini merupakan *principal eigen value* maksimum adalah :

$$\lambda_{maks} = (10,00 \times 0,093) + (8,50 \times 0,133) + (3,66 \times 0,294) + (2,00 \times 0,479) = 4,101$$

Karena matriks berordo 4 (yakni terdiri dari 4 kriteria), nilai indeks konsistensi yang di peroleh :

$$CI = \frac{\lambda_{maks} - n}{n - 1} = \frac{4,101 - 4}{4 - 1} = \frac{0,101}{3} = 0,033$$

Untuk $n = 4$, $RI = 0,9$ (Tabel Saaty), maka

$$CR = \frac{0,031}{0,9} = 0,037 < 0,100$$

Karena $CR < 0,100$ maka nilai rasio konsistensi dapat diterima

Dari hasil perhitungan pada table diatas diperoleh urutan prioritas untuk kriteria Kinerja yakni 4 menjadi prioritas pertama Fauzal dengan nilai bobot 0,479 atau 47,9%, kemudian Andi menjadi prioritas ke-3 dengan nilai bobot 0,294 atau 29,4%, kemudian Zani yang menjadi prioritas ke-2 dengan nilai bobot 0,133 atau 13,3%, dan Rahmat yang menjadi prioritas ke-1 dengan nilai bobot 0,093 atau 9,3%.

4.2.4 Perhitungan Faktor Evaluasi untuk kriteria Eksternal

Perbandingan berpasangan untuk kriteria Internal pada pemilihan karyawan terbaik yaitu Zani, Rahmat, Andi, dan Fauzal yang mempunyai perbandingan berpasangan, sehingga di peroleh hasil preferensi rata-rata dari 24 responden dalam matriks resiprokal sebagai berikut.

Tabel IV.12.

Matrik Faktor Evaluasi untuk kriteria Eksternal yang Disederhanakan

	Zani	Rahmat	Andi	Fauzal
Zani	1,00	0,50	2,00	0,25
Rahmat	2,00	1,00	3,00	0,50
Andi	0,50	0,33	1,00	0,50
Fauzal	4,00	2,00	2,00	1,00
Total	7,50	3,83	8,00	2,25

Dihasilkan dari rata-rata nilai bobot relative untuk setiap baris. hasilnya dapat di lihat pada table berikut :

Tabel IV.13.

Matrik Faktor Evaluasi untuk kriteria Eksternal yang Dinormalkan

	Zani	Rahmat	Andi	Fauzal	TOTAL	VECTOR EIGEN
Zani	0,133	0,130	0,250	0,111	0,624	0,156
Rahmat	0,266	0,261	0,375	0,222	1,124	0,281
Andi	0,066	0,086	0,125	0,222	0,500	0,125
Fauzal	0,533	0,522	0,250	0,444	1,749	0,437

Selanjutnya nilai *Vector Eigen* di kalikan dengan matriks semula, menghasilkan nilai untuk setiap baris, yang selanjutnya setiap nilai di bagi kembali dengan nilai vector yang bersangkutan. Nilai rata-rata dari hasil pembagian ini merupakan *principal eigen value* maksimum adalah :

$$\Lambda_{maks} = (7,50 \times 0,156) + (3,83 \times 0,281) + (8,00 \times 0,125) + (2,25 \times 0,437) = 4,233$$

Karena matriks berordo 4 (yakni terdiri dari 4 kriteria), nilai indeks konsistensi yang di peroleh :

$$CI = \frac{\lambda_{\text{maks}} - n}{n-1} = \frac{4,233 - 4}{4-1} = \frac{0,233}{3} = 0,077$$

Untuk $n = 4$, $RI = 0,9$ (Tabel Saaty), maka

$$CR = \frac{0,077}{0,9} = 0,086 < 0,100$$

Karena $CR < 0,100$ maka nilai rasio konsistensi dapat diterima

Dari hasil perhitungan pada table diatas diperoleh urutan prioritas untuk kriteria Kinerja yakni 4 menjadi prioritas pertama Fauzal dengan nilai bobot 0,437 atau 43,7%, kemudian Rahmat menjadi prioritas ke-3 dengan nilai bobot 0,281 atau 28,1%, kemudian Zani yang menjadi prioritas ke-2 dengan nilai bobot 0,156 atau 15,6%, dan Andi yang menjadi prioritas ke-1 dengan nilai bobot 0,125 atau 12,5%.

4.2.5 Perhitungan Rangking/Prioritas Global

Dari seluruh evaluasi yang di lakukan terhadap ke-4 kriteria yakni Creadibility, Internal, Kinerja, dan Eksternal di kalikan dengan vektor prioritas. Dengan demikian kita perolehtabel hubungan antara kriteria dengan alternatif.

Tabel IV.14.

Matrik Hubungan Antara Kriteria dengan Alternatif

	Creadibility	Internal	Kinerja	Eksternal
Zani	0,161	0,145	0,093	0,156
Rahmat	0,409	0,094	0,133	0,281
Andi	0,138	0,303	0,294	0,125

Fauzal	0,290	0,456	0,479	0,437
--------	-------	-------	-------	-------

A. Total *ranking*

Untuk mencari total *ranking* untuk masing-masing calon pemilih karyawan adalah dengan cara mengalikan factor evaluasi masing-masing alternatif dengan factor bobot.

$$\begin{pmatrix} 0,161 & 0,145 & 0,093 & 0,156 \\ 0,409 & 0,094 & 0,133 & 0,281 \\ 0,138 & 0,303 & 0,294 & 0,125 \\ 0,290 & 0,456 & 0,479 & 0,437 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0,275 \\ 0,176 \\ 0,085 \\ 0,463 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 0,149 \\ 0,270 \\ 0,173 \\ 0,419 \end{pmatrix}$$

Tabel IV.15.

Total Ranking untuk pemilihan karyawan Zani

	Faktor Evaluasi	Faktor Bobot	Bobot Evaluasi
Zani	0.161	0,275	0,044
Rahmat	0,145	0,176	0,025
Andi	0,093	0.085	0.007
Fauzal	0,156	0.463	0.072
			0,149

Tabel IV.16.

Total Ranking untuk pemilihan karyawan Rahmat

	Faktor Evaluasi	Faktor Bobot	Bobot Evaluasi
Zani	0.409	0,275	0,112
Rahmat	0,094	0,176	0,016

Andi	0,133	0.085	0.011
Fauzal	0,281	0.463	0.130
TOTAL			0,270

Tabel IV.17.

Total Ranking untuk pemilihan karyawan Andi

	Faktor Evaluasi	Faktor Bobot	Bobot Evaluasi
Zani	0.138	0,275	0,037
Rahmat	0,303	0,176	0,053
Andi	0,294	0.085	0.024
Fauzal	0,125	0.463	0.057
TOTAL			0,174

Tabel IV.18.

Total Ranking untuk pemilihan karyawan Fauzal

	Faktor Evaluasi	Faktor Bobot	Bobot Evaluasi
Zani	0.290	0,275	0,079
Rahmat	0,456	0,176	0,080
Andi	0,479	0.085	0.040
Fauzal	0,473	0.463	0.218
TOTAL			0,419

Dari perhitungan masing-masing table di atas di peroleh :

ZANI : 0,149 atau 14,9%

RAHMAT : 0,270 atau 27%

ANDI : 0,174 atau 17,4%

FAUZAL : 0,419 atau 41,9%

Dari hasil di ketahui bahwa urutan prioritas sector Pemilihan Karyawan adalah sebagai berikut :

1. FAUZAL

2. RAHMAT

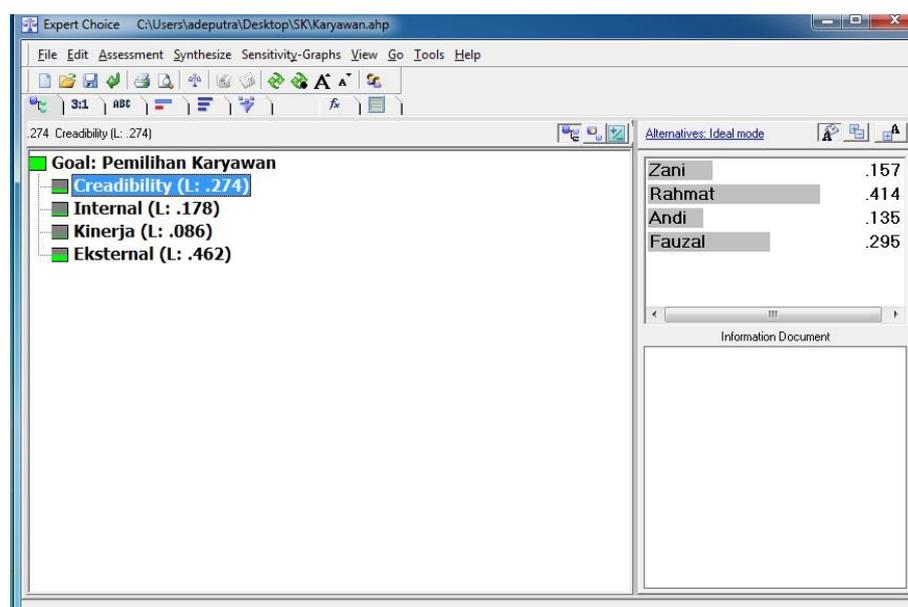
3. ANDI

4. ZANI

4.3 Hasil Implementasi Dengan *Software Expert Choice 2000*

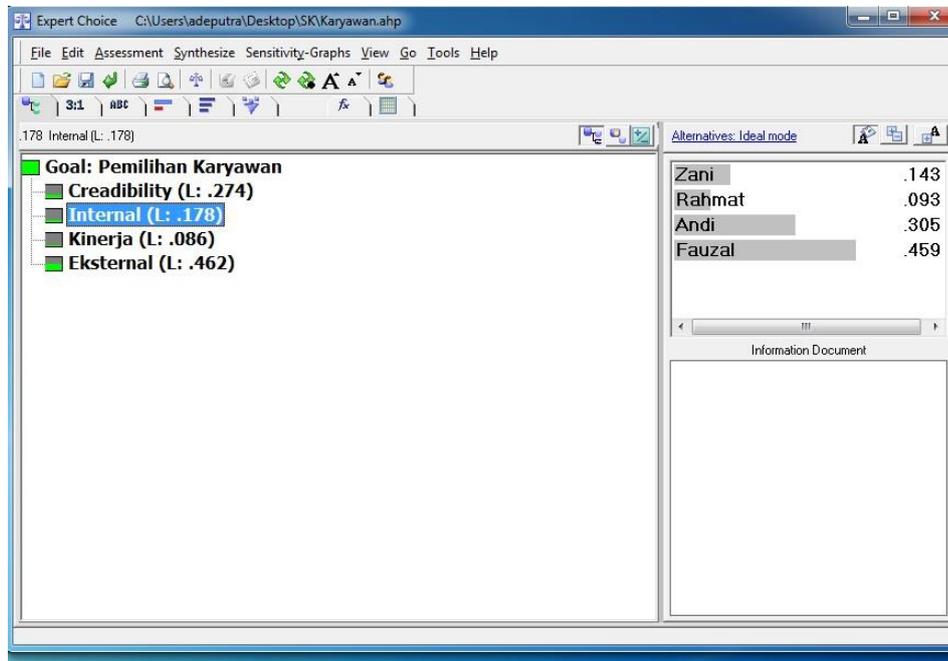
Hasil dari data-data kuesioner di input menggunakan Software Expert Choice 2000 hasil dapat di lihat pada gambar berikut :

PT. Mitra Adi Perkasa (Brand Kipling) Kriteria Creadibility



Gambar IV.1.

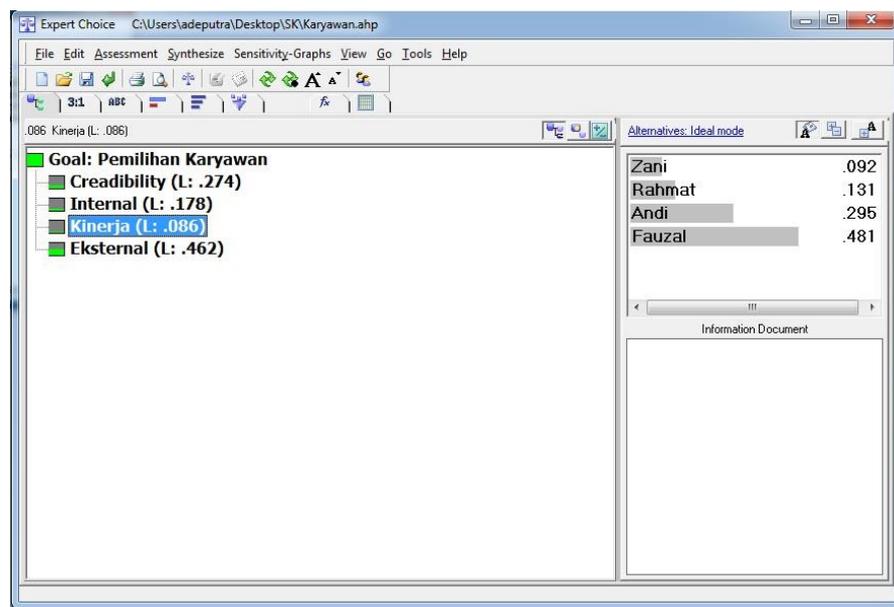
**Grafik Hasil Inputan Data Responden Untuk Pemilihan Karyawan
PT. Mitra Adi Perkasa (Brand Kipling) Kriteria Internal**



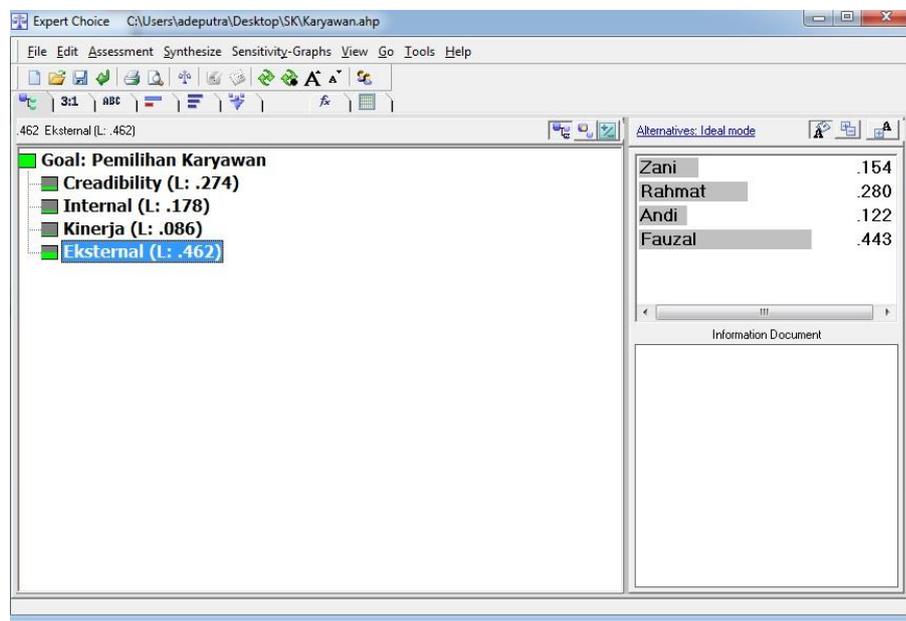
Gambar IV.2.

Grafik Hasil Inputan Data Responden Untuk Pemilihan Karyawan

PT. Mitra Adi Perkasa (Brand Kipling) Kriteria Kinerja

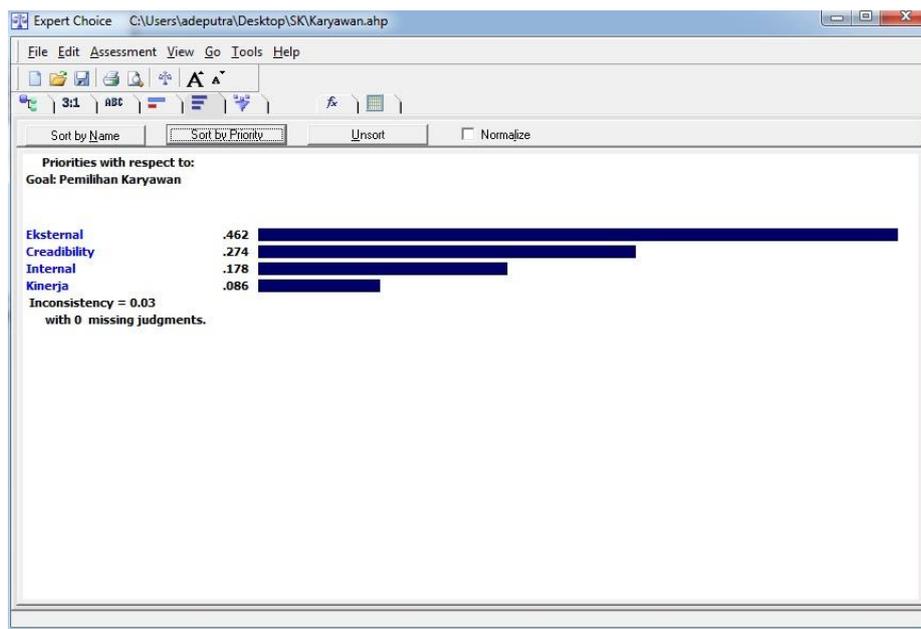


Gambar IV.3.
Grafik Hasil Inputan Data Responden Untuk Pemilihan Karyawan
PT. Mitra Adi Perkasa (Brand Kipling) Kriteria Eksternal



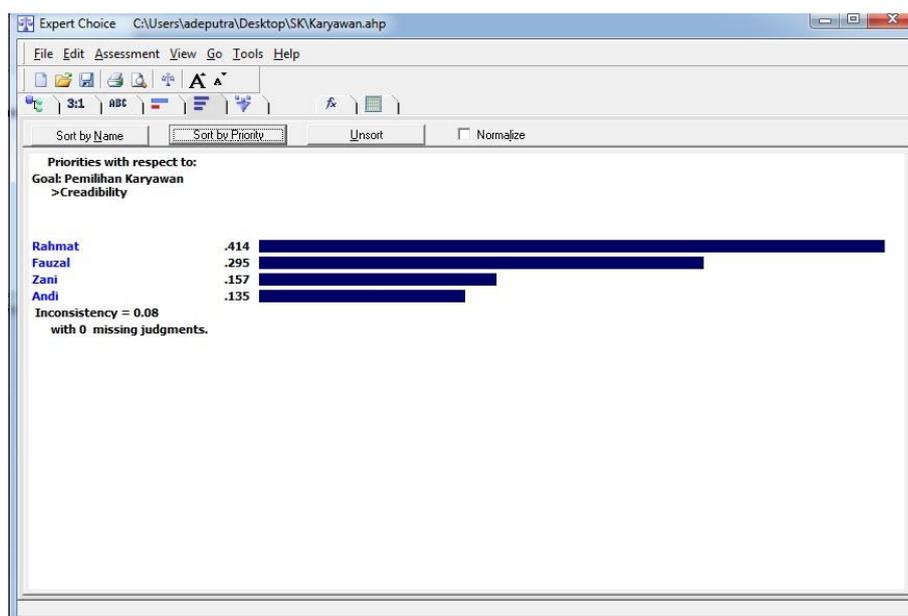
Gambar IV.4.
Grafik Hasil Inputan Data Responden Untuk Pemilihan Karyawan

Kemudian untuk *Inconsistency ratio* pada *Expert Choice* dapat di lihat pada gambar berikut :



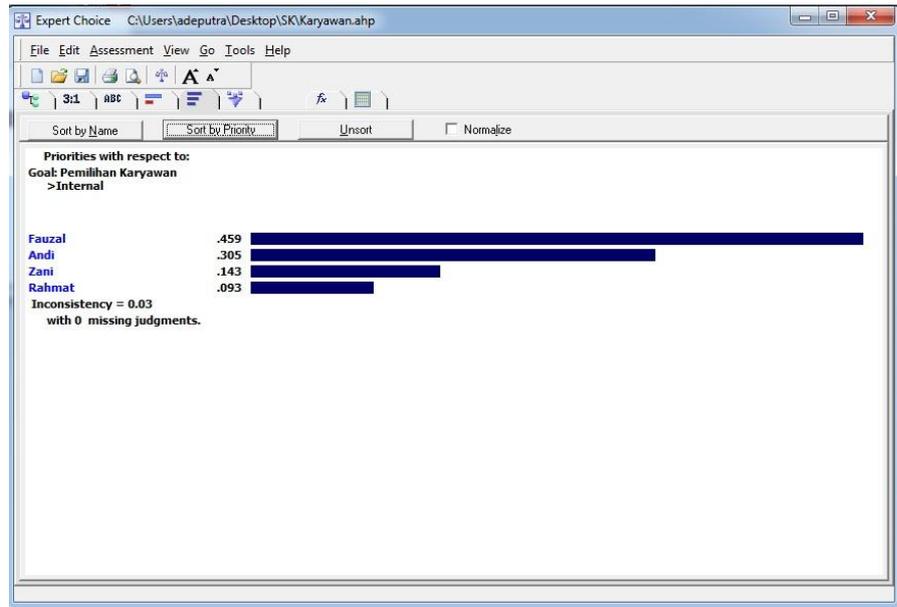
Gambar IV.5.

Inconsistency Ratio Untuk Pemilihan Karyawan Pada PT Mitra Adi Perkasa



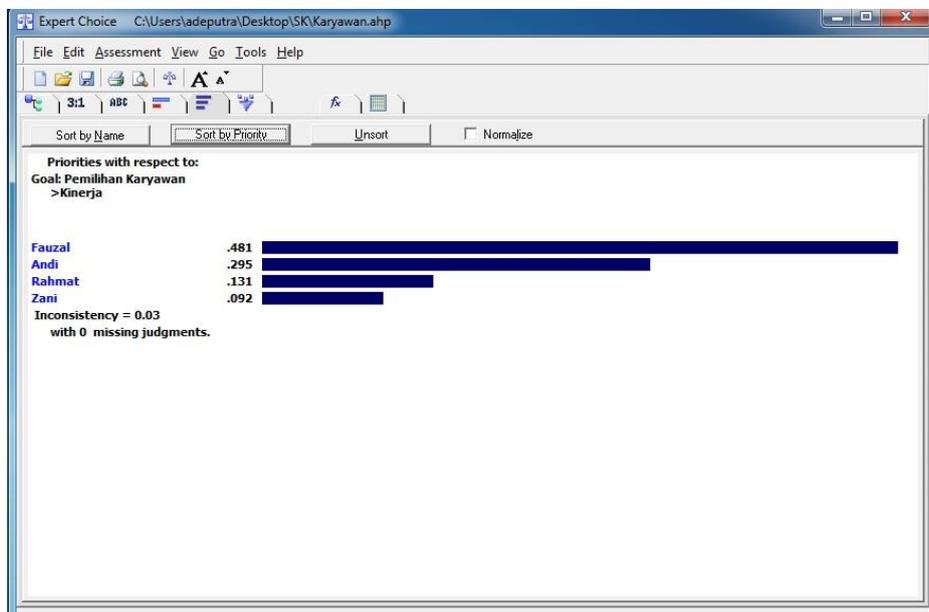
Gambar IV.6.

Inconsistency Ratio Untuk Pemilihan Karyawan Pada PT Mitra Adi Perkasa Kriteria Creadibility



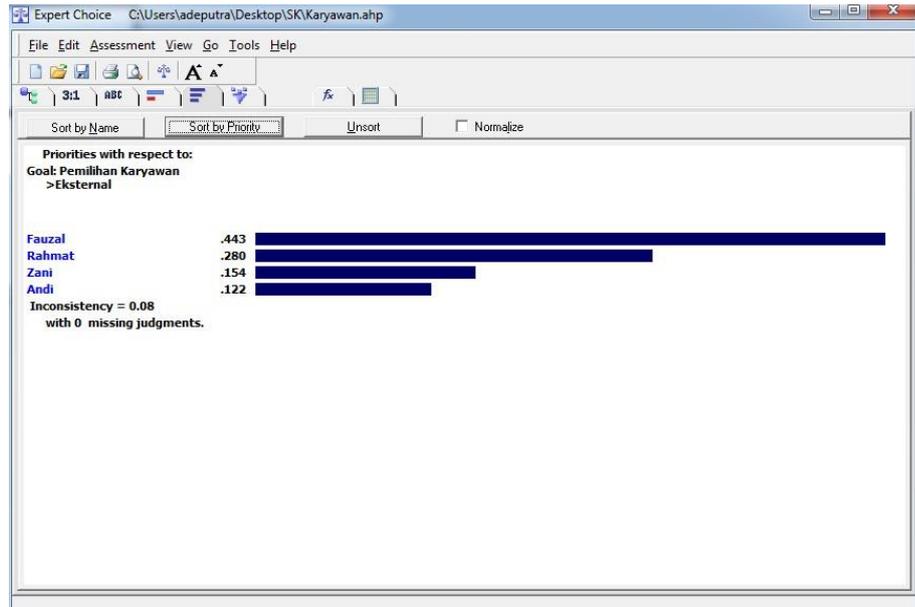
Gambar IV.7.

**Inconsistency Ratio Untuk Pemilihan Karyawan Pada PT Mitra Adi Perkasa
 Kriteria Internal**



Gambar IV.8.

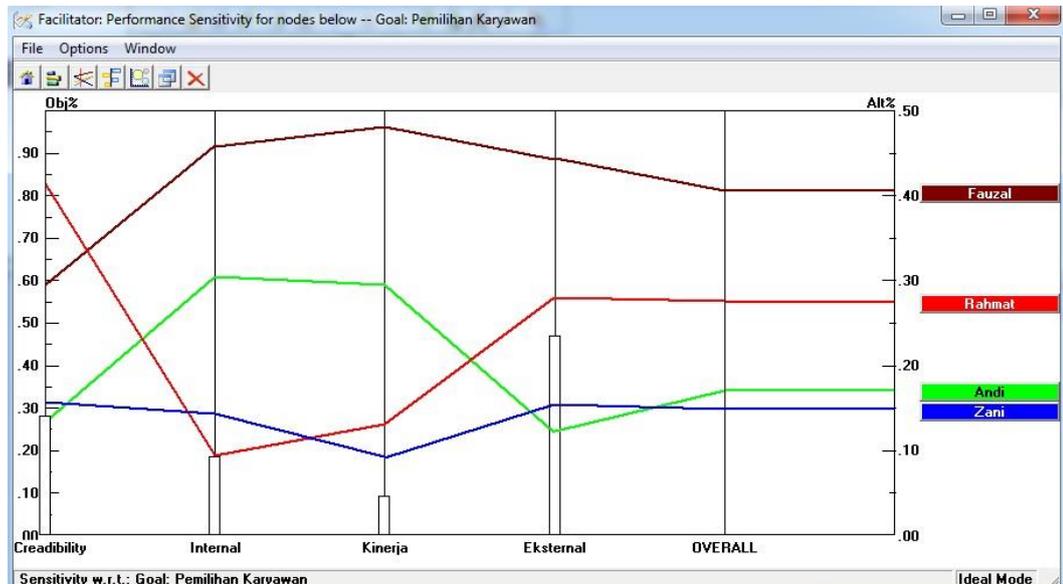
**Inconsistency Ratio Untuk Pemilihan Karyawan Pada PT Mitra Adi Perkasa
 Kriteria Kinerja**



Gambar IV.9.

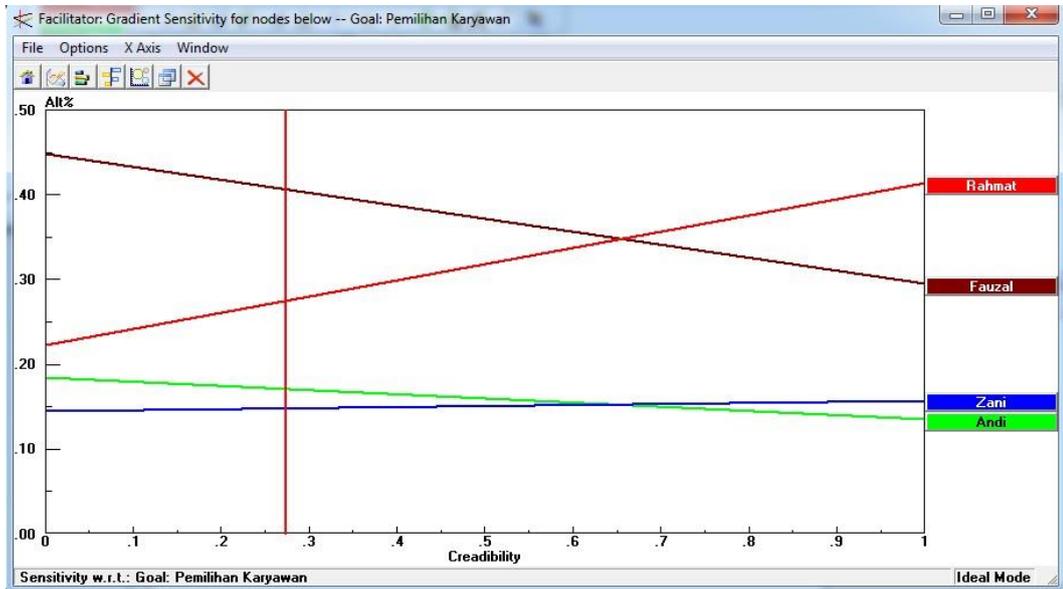
Inconsistency Ratio Untuk Pemilihan Karyawan Pada PT Mitra Adi Perkasa Kriteria Eksternal

Untuk pemilihan urutan prioritas pada pemilihan karyawan pada PT. Mitra Adi Perkasa menggunakan Expert Choice dapat dilihat pada gambar berikut :



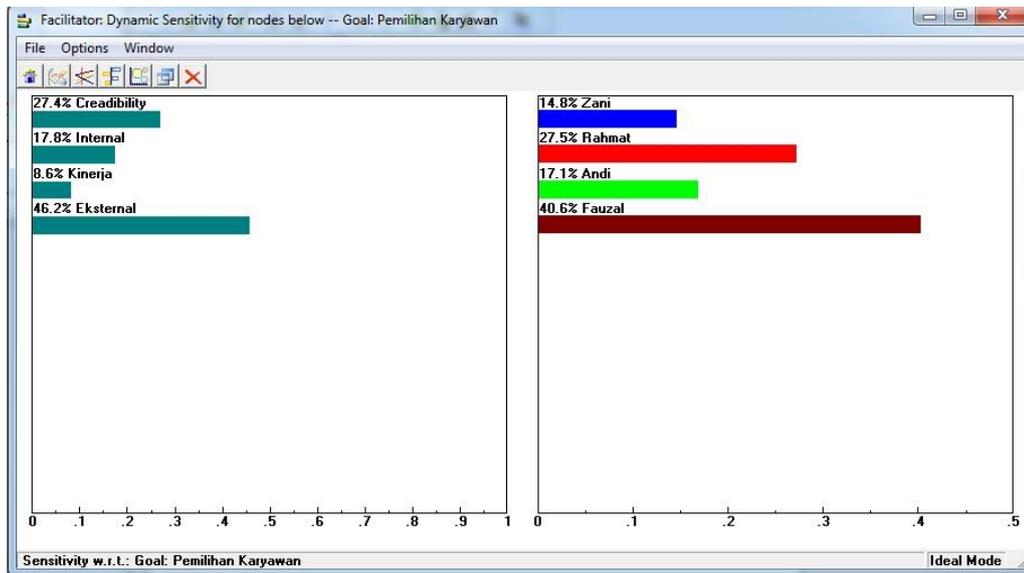
Gambar IV.10.

Grafik Performance



Gambar IV.11.

Grafik Gradient



Gambar IV.12.

Grafik *Dynamic*

Berdasarkan Data pada gambar dapat dijelaskan bahwa kriteria Eksternal yang paling penting bagi pemilihan Karyawan pada PT. Mitra Adi Perkasa memperoleh sebesar 46,2%, Kemudian Kriteria Creadibility 27,4%, kriteria Internal 17,8%, dan kriteria Kinerja 8,6%, selanjutnya urutan prioritas bagi pemilihan karyawan pada PT. Mitra Adi Perkasa, yaitu posisi pertama adalah Fauzal 40,6%, kemudian rahmat dengan memperoleh 27,5%, selanjutnya Andi dengan memperoleh 17,1%, dan yang paling terakhir yaitu Zani 14,8%.