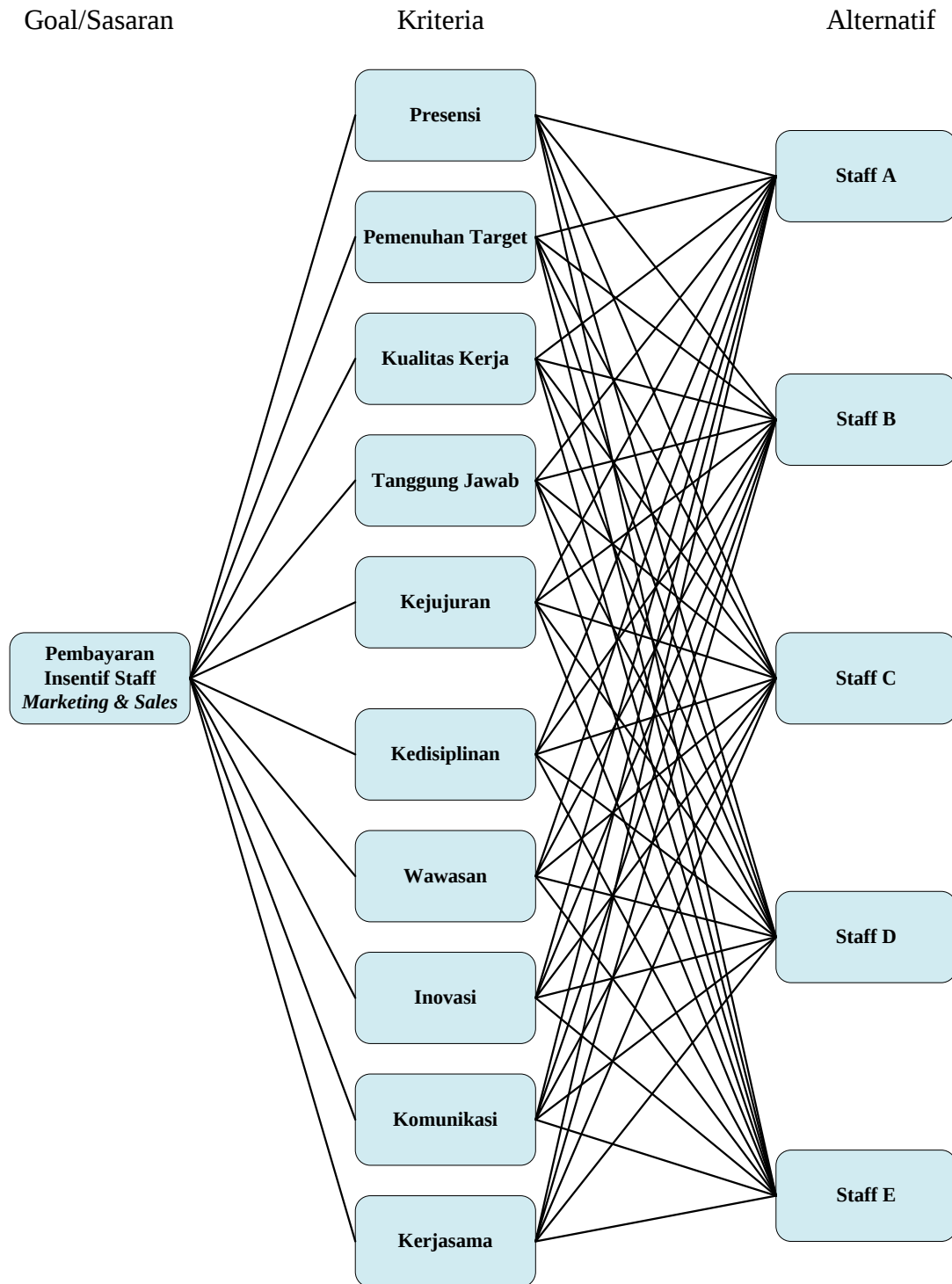


BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Menyusun Struktur Hirarki Masalah

Penyusunan struktur hierarki digunakan untuk mempermudah dalam pengambilan keputusan dengan mendefinisikan permasalahan yang dihadapi ke dalam struktur hierarki. Tahapan pendefinisian masalah yang dipakai yaitu melalui dengan hal memecah masalah yang besar serta menyederhanakan permasalahan menjadi permasalahan yang kecil, kemudian digambarkan dalam suatu hierarki, yang dimulai dengan langkah awal menentukan goal atau sasaran kemudian kriteria dan alternatif. Adapun struktur hirarki dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.1. Struktur Hierarki Sasaran (Goals)

4.2. Proses Pengolahan AHP (*Analytical Hierarchy Process*)

Untuk mendapatkan total ranking secara keseluruhan, maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) dalam menentukan bobot setiap kriteria. Langkah-langkah dan perhitungan yang digunakan sesuai dengan prinsip dasar metode yaitu, membuat hierarki (*decompotition*), penilaian kriteria dan alternatif (*comparative judgement*), menentukan prioritas (*synthesis of priority*), konsistensi logis (*logical consistency*).

A. Membuat Hierarki (*Decompotition*)

Persoalan yang utuh didefinisikan dan disederhanakan menjadi persoalan yang lebih kecil. Persoalan digambarkan dalam bentuk hierarki, dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu *goal* atau sasaran, kriteria, dan alternatif. Di dalam menentukan pembayaran insentif *marketing & sales* pada penelitian ini menggunakan sepuluh kriteria sebagai pembanding yaitu presensi, pemenuhan target, kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, wawasan, inovasi, komunikasi, kerjasama.

Kriteria yang digunakan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV.1.
Penjelasan Kriteria

No	Kriteria	Penjelasan
1	Presensi	Tingkat kepatuhan staff dalam kehadiran di lingkungan kerja setiap harinya.
2	Pemenuhan Target	Tingkat prestasi yang dicapai individu maupun tim di lingkungan kerja berdasarkan matriks pengukuran performa (<i>key performance indicator</i>) setiap waktu tertentu.
3	Kualitas Kerja	Tingkat mutu pekerjaan yang diukur dari kesesuaian, kelengkapan, dan ketepatan dalam pekerjaan.
4	Tanggung Jawab	Tingkat kesigapan dalam menerima dan melaksanakan kewajiban sebagai dampak dari pekerjaan yang telah dilakukan.
5	Kejujuran	Tingkat kekonsistenan moral etika dan integritas dari perbuatan dan lisan staff di lingkungan kerja.
6	Kedisiplinan	Tingkat kepatuhan akan ketepatan serta kesanggupan dalam menghormati dan mengikuti peraturan perusahaan secara rutin.
7	Wawasan	Tingkat implementasi pengetahuan, ketrampilan, serta pengembangan informasi dan data dalam menyelesaikan pekerjaan.
8	Inovasi	Tingkat kekreatifan dan pengaruh positif dalam gagasan yang memberi dampak kompetitif dalam lingkungan kerja perusahaan.
9	Komunikasi	Tingkat kejelasan dan kevalidan informasi serta data yang disampaikan di lingkungan kerja.
10	Kerjasama	Tingkat keproaktifan dalam ketepatan serta kehandalan dalam berkoordinasi dalam lingkungan kerja.

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Tabel IV.2.
Penjelasan Alternatif Nama Staff

NO	Alternatif	Nama Staff
1	Staff A	Iswandi
2	Staff B	Gina Putra Wrigid
3	Staff C	Rizaldi
4	Staff D	Aris Nugroho
5	Staff E	Heri Yuliandri

Sumber : Hasil Penelitian 2017

B. Penilaian Kriteria dan Alternatif (*Comparative Judgement*)

Menentukan prioritas elemen dengan membuat matriks perbandingan pasangan untuk mendapatkan penilaian tentang kepentingan relatif dua elemen. Kemudian dituliskan dalam bentuk matriks perbandingan berpasangan (*pairwise comparasion*). Matriks perbandingan berpasangan diisi menggunakan bilangan untuk mempresentasikan kepentingan relatif elemen terhadap elemen lainnya. Angka-angka yang dimasukkan matriks perbandingan berpasangan diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh para responden. Pada penelitian ini, penulis menggunakan sampel berjumlah tiga responden yang merupakan karyawan PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Cabang Tugu Depok. Bentuk kuesioner (Lampiran B1) yang dibagikan kepada responden adalah sebagai berikut:

Tabel IV.3.

Perbandingan Berpasangan Kriteria

Berdasarkan pengangkatan karyawan tetap, faktor manakah yang lebih penting dari perbandingan faktor-faktor berikut?			Berapa tingkat kepentingannya?
Presensi	☐ ☐	Pemenuhan Target	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Presensi	☐ ☐	Kualitas Kerja	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Presensi	☐ ☐	Tanggung Jawab	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Presensi	☐ ☐	Kejujuran	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Presensi	☐ ☐	Kedisiplinan	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Presensi	☐ ☐	Wawasan	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Presensi	☐ ☐	Inovasi	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Presensi	☐ ☐	Komunikasi	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Presensi	☐ ☐	Kerjasama	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Pemenuhan Target	☐ ☐	Kualitas Kerja	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Pemenuhan Target	☐ ☐	Tanggung Jawab	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Pemenuhan Target	☐ ☐	Kejujuran	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Pemenuhan Target	☐ ☐	Kedisiplinan	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Pemenuhan Target	☐ ☐	Wawasan	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Pemenuhan Target	☐ ☐	Inovasi	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)

Pemenuhan Target	☐ ☐	Komunikasi	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Pemenuhan Target	☐ ☐	Kerjasama	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Kualitas Kerja	☐ ☐	Tanggung Jawab	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Kualitas Kerja	☐ ☐	Kejujuran	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Kualitas Kerja	☐ ☐	Kedisiplinan	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Kualitas Kerja	☐ ☐	Wawasan	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Kualitas Kerja	☐ ☐	Inovasi	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Kualitas Kerja	☐ ☐	Komunikasi	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Kualitas Kerja	☐ ☐	Kerjasama	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Tanggung Jawab	☐ ☐	Kejujuran	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Tanggung Jawab	☐ ☐	Kedisiplinan	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Tanggung Jawab	☐ ☐	Wawasan	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Tanggung Jawab	☐ ☐	Inovasi	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Tanggung Jawab	☐ ☐	Komunikasi	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Tanggung Jawab	☐ ☐	Kerjasama	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Kejujuran	☐ ☐	Kedisiplinan	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Kejujuran	☐ ☐	Wawasan	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Kejujuran	☐ ☐	Inovasi	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Kejujuran	☐ ☐	Komunikasi	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Kejujuran	☐ ☐	Kerjasama	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Kedisiplinan	☐ ☐	Wawasan	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Kedisiplinan	☐ ☐	Inovasi	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Kedisiplinan	☐ ☐	Komunikasi	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Kedisiplinan	☐ ☐	Kerjasama	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Wawasan	☐ ☐	Inovasi	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Wawasan	☐ ☐	Komunikasi	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Wawasan	☐ ☐	Kerjasama	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Inovasi	☐ ☐	Komunikasi	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Inovasi	☐ ☐	Kerjasama	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Komunikasi	☐ ☐	Kerjasama	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Keterangan :

1 : Sama pentingnya

7 : Jauh lebih penting

3 : Sedikit lebih penting

9 : Mutlak lebih penting daripada

5 : Lebih penting daripada

2,4,6,8 : Nilai antara dua pertimbangan

Tabel IV.4.

Perbandingan Berpasangan Faktor Presensi

Berdasarkan Faktor “Presensi” , staff manakah yang lebih penting dari perbandingan faktor-faktor berikut?			Berapa tingkat kepentingannya?
Staff A	☐ ☐	Staff B	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Staff A	☐ ☐	Staff C	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Staff A	☐ ☐	Staff D	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Staff A	☐ ☐	Staff E	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Staff B	☐ ☐	Staff C	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Staff B	☐ ☐	Staff D	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Staff B	☐ ☐	Staff E	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Staff C	☐ ☐	Staff D	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Staff C	☐ ☐	Staff E	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Staff D	☐ ☐	Staff E	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Tabel IV.5.

Perbandingan Berpasangan Faktor Pemenuhan Target

Berdasarkan Faktor “Pemenuhan Target” , staff manakah yang lebih penting dari perbandingan faktor-faktor berikut?			Berapa tingkat kepentingannya?
Staff A	☐ ☐	Staff B	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Staff A	☐ ☐	Staff C	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Staff A	☐ ☐	Staff D	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Staff A	☐ ☐	Staff E	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Staff B	☐ ☐	Staff C	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Staff B	☐ ☐	Staff D	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Staff B	☐ ☐	Staff E	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Staff C	☐ ☐	Staff D	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Staff C	☐ ☐	Staff E	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨
Staff D	☐ ☐	Staff E	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Tabel IV.6.

Perbandingan Berpasangan Faktor Kualitas Kerja

Berdasarkan Faktor “Kualitas Kerja”, staff manakah yang lebih penting dari perbandingan faktor-faktor berikut?			Berapa tingkat kepentingannya?
Staff A	☐ ☐	Staff B	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff C	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff C	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff C	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff C	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff D	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Tabel IV.7.

Perbandingan Berpasangan Faktor Tanggung Jawab

Berdasarkan Faktor “Tanggung Jawab”, staff manakah yang lebih penting dari perbandingan faktor-faktor berikut?			Berapa tingkat kepentingannya?
Staff A	☐ ☐	Staff B	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff C	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff C	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff C	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff C	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff D	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Tabel IV.8.

Perbandingan Berpasangan Faktor Kejujuran

Berdasarkan Faktor “Kejujuran” , staff manakah yang lebih penting dari perbandingan faktor-faktor berikut?			Berapa tingkat kepentingannya?
Staff A	☐ ☐	Staff B	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff C	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff C	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff C	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff C	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff D	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Tabel IV.9.

Perbandingan Berpasangan Faktor Kedisiplinan

Berdasarkan Faktor “Kedisiplinan” , staff manakah yang lebih penting dari perbandingan faktor-faktor berikut?			Berapa tingkat kepentingannya?
Staff A	☐ ☐	Staff B	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff C	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff C	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff C	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff C	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff D	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Tabel IV.10.

Perbandingan Berpasangan Faktor Wawasan

Berdasarkan Faktor “Wawasan” , staff manakah yang lebih penting dari perbandingan faktor-faktor berikut?			Berapa tingkat kepentingannya?
Staff A	☐ ☐	Staff B	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff C	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff C	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff C	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff C	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff D	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Tabel IV.11.

Perbandingan Berpasangan Faktor Inovasi

Berdasarkan Faktor “Inovasi” , staff manakah yang lebih penting dari perbandingan faktor-faktor berikut?			Berapa tingkat kepentingannya?
Staff A	☐ ☐	Staff B	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff C	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff C	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff C	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff C	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff D	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Tabel IV.12.

Perbandingan Berpasangan Faktor Komunikasi

Berdasarkan Faktor “Komunikasi” , staff manakah yang lebih penting dari perbandingan faktor-faktor berikut?			Berapa tingkat kepentingannya?
Staff A	☐ ☐	Staff B	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff C	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff C	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff C	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff C	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff D	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Tabel IV.13.

Perbandingan Berpasangan Faktor Kerjasama

Berdasarkan Faktor “Kerjasama” , staff manakah yang lebih penting dari perbandingan faktor-faktor berikut?			Berapa tingkat kepentingannya?
Staff A	☐ ☐	Staff B	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff C	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff A	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff C	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff B	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff C	☐ ☐	Staff D	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff C	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)
Staff D	☐ ☐	Staff E	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9)

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Adapun pengisian kuesioner (Lampiran A1) dilakukan dengan cara berikut ini:

1. Penilaian dilakukan dengan bobot perbandingan berpasangan, yaitu dengan membandingkan kriteria penilaian di kolom sebelah kiri dengan kriteria penilaian di kolom sebelah kanan.
2. Kolom penilaian tingkat kepentingan, digunakan untuk menentukan skala bobot nilai pada kriteria perbandingan berpasangan yang telah dipilih di kolom sebelahnya.
3. Responden diminta untuk memberi tanda ceklist (☒) pada perbandingan berpasangan yang dipilih dan pada skala bobot nilai tingkat kepentingan yang ditentukan.
4. Responden diminta untuk menggunakan penilaian yang konsisten untuk setiap nilai yang diberikan.
5. Penilaian skala bobot diutamakan menggunakan angka ganjil, namun apabila terdapat keraguan dalam memberikan nilai perbandingan tingkat kepentingan antar faktor dapat diatasi dengan mengisi dengan bilangan genap diantara dua bilangan ganjil.

Hasil dari data-data perbandingan berpasangan yang diambil dari kuesioner para responden, kemudian dicari satu jawaban untuk matriks perbandingan dengan menggunakan perataan jawaban atau (*Geometric Mean Theory*). Untuk mendapatkan satu nilai tertentu dari semua nilai tersebut, masing-masing nilai harus dikalikan satu sama lain, kemudian hasil perkalian dipangkatkan dengan $1/n$ dimana n adalah jumlah partisipan.

Secara sistematis persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

$$a_w = \sqrt[n]{a_1 \times a_2 \times a_3 \times \dots \times a_n}$$

Data kuesioner yang telah diisi dikumpulkan akan dihitung pembobotan hierarki kriteria dan alternatif yang dirangkum ke dalam bentuk rekapitulasi hasil perhitungan matriks penilaian perbandingan berpasangan kriteria dan perbandingan berpasangan faktor dari gabungan tiga responden (Lampiran B2). Maka matriks perbandingan hasil preferensinya adalah:

1. Tabel matriks hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan kriteria yang disederhanakan.
2. Tabel matriks hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor presensi yang disederhanakan.
3. Tabel matriks hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor pemenuhan target yang disederhanakan.
4. Tabel matriks hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor kualitas kerja yang disederhanakan.
5. Tabel matriks hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor tanggung jawab yang disederhanakan.
6. Tabel matriks hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor kejujuran yang disederhanakan.
7. Tabel matriks hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan faktor kedisiplinan yang disederhanakan.
8. Tabel matriks hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor wawasan yang disederhanakan.

9. Tabel matriks hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor inovasi yang disederhanakan.
10. Tabel matriks hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor komunikasi yang disederhanakan.
11. Tabel matriks hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor kerjasama yang disederhanakan.

Berikut merupakan tabel-tabel untuk menggambarkan hasil rekapitulasi perbandingan berpasangan kriteria dan alternatif:

Tabel IV.14.

Matriks Perbandingan Berpasangan Kriteria Disederhanakan

REKAPITULASI DATA RESPONDEN YANG DISEDERHANAKAN

KRITERIA	Presensi	Pemenuhan Target	Kualitas Kerja	Tanggung Jawab	Kejujuran	Kedisiplinan	Wawasan	Inovasi	Komunikasi	Kerjasama
Presensi	1,000	1,216	1,651	3,000	0,585	3,000	4,217	4,217	5,000	5,000
Pemenuhan Target	0,822	1,000	2,466	3,000	1,260	1,442	3,557	4,217	3,000	3,557
Kualitas Kerja	0,606	0,405	1,000	2,080	0,405	2,621	4,217	3,000	3,557	3,000
Tanggung Jawab	0,333	0,333	0,481	1,000	0,693	3,000	3,979	4,217	3,557	3,557
Kejujuran	1,710	0,794	2,466	1,442	1,000	3,000	4,718	4,217	4,217	3,557
Kedisiplinan	0,333	0,693	0,382	0,333	0,333	1,000	5,000	5,000	5,000	5,000
Wawasan	0,237	0,281	0,237	0,251	0,212	0,200	1,000	1,216	1,710	3,557
Inovasi	0,237	0,237	0,333	0,237	0,237	0,200	0,822	1,000	0,693	1,710
Komunikasi	0,200	0,333	0,281	0,281	0,237	0,200	0,585	1,442	1,000	4,217
Kerjasama	0,200	0,281	0,333	0,281	0,281	0,200	0,281	0,585	0,237	1,000
TOTAL	5,679	5,575	9,631	11,906	5,244	14,863	28,376	29,112	27,971	34,155

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Setelah menentukan hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan elemen kriteria selanjutnya menentukan penilaian perbandingan berpasangan

alternatif faktor. Berikut adalah tabel hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor elemen presensi:

Tabel IV.15.

Matriks Alternatif Faktor Presensi Disederhanakan

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E
STAFF A	1,000	2,289	3,000	3,557	4,217
STAFF B	0,437	1,000	1,817	3,000	3,000
STAFF C	0,333	0,550	1,000	2,621	2,621
STAFF D	0,281	0,333	0,382	1,000	1,260
STAFF E	0,237	0,333	0,382	0,794	1,000
TOTAL	2,288	4,506	6,580	10,971	12,098

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Setelah menentukan hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor presensi selanjutnya menentukan penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor pemenuhan target. Berikut adalah tabel hasil rekapitulasinya:

Tabel IV.16.

Matriks Alternatif Faktor Pemenuhan Target Disederhanakan

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E
STAFF A	1,000	0,333	3,000	3,000	3,000
STAFF B	3,000	1,000	3,557	5,000	5,000
STAFF C	0,333	0,281	1,000	3,000	3,000
STAFF D	0,333	0,200	0,333	1,000	1,260
STAFF E	0,333	0,200	0,333	0,794	1,000
TOTAL	5,000	2,014	8,224	12,794	13,260

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Setelah menentukan hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor pemenuhan target selanjutnya menentukan penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor kualitas kerja. Berikut adalah tabel hasil rekapitulasinya:

Tabel IV.17.

Matriks Alternatif Faktor Kualitas Kerja Disederhanakan

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E
STAFF A	1,000	3,000	3,000	5,593	5,593
STAFF B	0,333	1,000	2,080	3,557	3,557
STAFF C	0,333	0,481	1,000	3,000	3,000
STAFF D	0,179	0,281	0,333	1,000	2,080
STAFF E	0,179	0,281	0,333	0,481	1,000
TOTAL	2,024	5,043	6,747	13,631	15,230

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Setelah menentukan hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor kualitas kerja selanjutnya menentukan penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor tanggung jawab. Berikut adalah tabel hasil rekapitulasinya:

Tabel IV.18.

Matriks Alternatif Faktor Tanggung Jawab Disederhanakan

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E
STAFF A	1,000	1,442	3,000	3,557	3,557
STAFF B	0,693	1,000	2,621	3,557	3,557
STAFF C	0,333	0,382	1,000	2,289	3,000
STAFF D	0,281	0,281	0,437	1,000	0,794
STAFF E	0,281	0,281	0,333	1,260	1,000
TOTAL	2,589	3,386	7,391	11,663	11,907

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Setelah menentukan hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor tanggung jawab selanjutnya menentukan penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor kejujuran. Berikut adalah tabel hasil rekapitulasinya:

Tabel IV.19.

Matriks Alternatif Faktor Kejujuran Disederhanakan

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E
STAFF A	1,000	0,481	1,000	2,621	0,550
STAFF B	2,080	1,000	2,080	1,442	0,382
STAFF C	1,000	0,481	1,000	1,000	0,382
STAFF D	0,382	0,693	1,000	1,000	0,333
STAFF E	1,817	2,621	2,621	3,000	1,000
TOTAL	6,279	5,276	7,701	9,063	2,647

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Setelah menentukan hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor kejujuran selanjutnya menentukan penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor kedisiplinan. Berikut adalah tabel hasil rekapitulasinya:

Tabel IV.20.

Matriks Alternatif Faktor Kedisiplinan Disederhanakan

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E
STAFF A	1,000	0,693	2,080	3,557	3,557
STAFF B	1,442	1,000	2,080	3,557	3,557
STAFF C	0,481	0,481	1,000	0,794	0,693
STAFF D	0,281	0,281	1,260	1,000	0,693
STAFF E	0,281	0,281	1,442	1,442	1,000
TOTAL	3,485	2,736	7,862	10,350	9,501

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Setelah menentukan hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor kedisiplinan selanjutnya menentukan penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor wawasan. Berikut adalah tabel hasil rekapitulasinya:

Tabel IV.21.

Matriks Alternatif Faktor Wawasan Disederhanakan

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E
STAFF A	1,000	4,718	2,466	4,718	2,714
STAFF B	0,212	1,000	0,212	0,405	0,237
STAFF C	0,405	4,718	1,000	4,217	3,000
STAFF D	0,212	2,466	0,237	1,000	0,271
STAFF E	0,368	4,217	0,333	3,684	1,000
TOTAL	2,198	17,119	4,249	14,024	7,223

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Setelah menentukan hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor wawasan selanjutnya menentukan penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor inovasi. Berikut adalah tabel hasil rekapitulasinya:

Tabel IV.22.

Matriks Alternatif Faktor Inovasi Disederhanakan

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E
STAFF A	1,000	0,382	0,382	0,179	0,160
STAFF B	2,621	1,000	1,442	0,179	0,160
STAFF C	2,621	0,693	1,000	0,160	0,160
STAFF D	5,593	5,593	6,257	1,000	0,693
STAFF E	6,257	6,257	6,257	1,442	1,000
TOTAL	18,092	13,926	15,338	2,960	2,173

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Setelah menentukan hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor inovasi selanjutnya menentukan penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor komunikasi. Berikut adalah tabel hasil rekapitulasinya:

Tabel IV.23.

Matriks Alternatif Faktor Komunikasi Disederhanakan

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E
STAFF A	1,000	3,000	1,817	0,237	0,179
STAFF B	0,333	1,000	0,693	0,212	0,160
STAFF C	0,550	1,442	1,000	0,189	0,147
STAFF D	4,217	4,718	5,278	1,000	1,817
STAFF E	5,593	6,257	6,804	0,550	1,000
TOTAL	11,694	16,417	15,592	2,189	3,303

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Setelah menentukan hasil rekapitulasi penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor komunikasi selanjutnya menentukan penilaian perbandingan berpasangan alternatif faktor kerjasama. Berikut adalah tabel hasil rekapitulasinya:

Tabel IV.24.

Matriks Alternatif Faktor Kerjasama Disederhanakan

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E
STAFF A	1,000	0,550	0,281	0,131	0,121
STAFF B	1,817	1,000	0,481	0,143	0,121
STAFF C	3,557	2,080	1,000	0,179	0,143
STAFF D	7,612	7,000	5,593	1,000	0,212
STAFF E	8,277	8,277	7,000	4,718	1,000
TOTAL	22,262	18,907	14,355	6,171	1,596

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

C. Menentukan Prioritas (*Synthesis of Priority*)

Setelah ditentukannya matriks hasil rekapitulasi perbandingan berpasangan menggunakan perataan jawaban atau *Geometric Mean Theory*. Selanjutnya dilakukan pencarian nilai rata-rata (*eigen vector* atau *local priority*) . Proses tersebut dapat dilakukan dengan langkah:

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

Dengan unsur-unsur pada tiap kolom dibagi dengan kolom yang bersangkutan, akan diperoleh bobot relative yang dinormalkan. Nilai *Eigen Vector* dihasilkan dari rata-rata bobot relative untuk setiap baris. Hasil perhitungan rata-rata normalisasi hierarki dapat digambarkan dalam pada table-table berikut ini:

Tabel IV.25.

Matriks Normalisasi dan EV Kriteria

NORMALISASI DAN MENENTUKAN EIGEN VECTOR											SUM	PRIORITY VECTOR	%
KRITERIA	Presensi	Pemenuhan Target	Kualitas Kerja	Tanggung Jawab	Kejujuran	Kedisiplinan	Wawasan	Inovasi	Komunikasi	Kerjasama			
Presensi	0,176	0,218	0,171	0,252	0,112	0,202	0,149	0,145	0,179	0,146	1,750	0,175	17,497%
Pemenuhan Target	0,145	0,179	0,256	0,252	0,240	0,097	0,125	0,145	0,107	0,104	1,651	0,165	16,511%
Kualitas Kerja	0,107	0,073	0,104	0,175	0,077	0,176	0,149	0,103	0,127	0,088	1,178	0,118	11,782%
Tanggung Jawab	0,059	0,060	0,050	0,084	0,132	0,202	0,140	0,145	0,127	0,104	1,103	0,110	11,028%
Kejujuran	0,301	0,142	0,256	0,121	0,191	0,202	0,166	0,145	0,151	0,104	1,779	0,178	17,793%
Kedisiplinan	0,059	0,124	0,040	0,028	0,064	0,067	0,176	0,172	0,179	0,146	1,055	0,105	10,546%
Wawasan	0,042	0,050	0,025	0,021	0,040	0,013	0,035	0,042	0,061	0,104	0,434	0,043	4,341%
Inovasi	0,042	0,043	0,035	0,020	0,045	0,013	0,029	0,034	0,025	0,050	0,336	0,034	3,357%
Komunikasi	0,035	0,060	0,029	0,024	0,045	0,013	0,021	0,050	0,036	0,123	0,436	0,044	4,359%
Kerjasama	0,035	0,050	0,035	0,024	0,054	0,013	0,010	0,020	0,008	0,029	0,279	0,028	2,787%
TOTAL	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	10,000	1,000	100,00%

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Tabel IV.26.

Matriks Normalisasi dan EV Alternatif Presensi

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E	SUM	PRIORITY VECTOR	%
STAFF A	0,437	0,508	0,456	0,324	0,349	2,074	0,415	41,474%
STAFF B	0,191	0,222	0,276	0,273	0,248	1,210	0,242	24,207%
STAFF C	0,146	0,122	0,152	0,239	0,217	0,875	0,175	17,505%
STAFF D	0,123	0,074	0,058	0,091	0,104	0,450	0,090	9,002%
STAFF E	0,104	0,074	0,058	0,072	0,083	0,391	0,078	7,812%
TOTAL	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000	1,000	100,00%

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Tabel IV.27.

Matriks Normalisasi dan EV Alternatif Pemenuhan Target

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E	SUM	PRIORITY VECTOR	%
STAFF A	0,200	0,165	0,365	0,234	0,226	1,191	0,238	23,820%
STAFF B	0,600	0,496	0,433	0,391	0,377	2,297	0,459	45,936%
STAFF C	0,067	0,140	0,122	0,234	0,226	0,789	0,158	15,771%
STAFF D	0,067	0,099	0,041	0,078	0,095	0,380	0,076	7,593%
STAFF E	0,067	0,099	0,041	0,062	0,075	0,344	0,069	6,879%
TOTAL	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000	1,000	100,00%

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Tabel IV.28.

Matriks Normalisasi dan EV Alternatif Kualitas Kerja

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E	SUM	PRIORITY VECTOR	%
STAFF A	0,494	0,595	0,445	0,410	0,367	2,311	0,462	46,223%
STAFF B	0,165	0,198	0,308	0,261	0,234	1,166	0,233	23,315%
STAFF C	0,165	0,095	0,148	0,220	0,197	0,825	0,165	16,506%
STAFF D	0,088	0,056	0,049	0,073	0,137	0,403	0,081	8,068%
STAFF E	0,088	0,056	0,049	0,035	0,066	0,294	0,059	5,888%
TOTAL	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000	1,000	100,00%

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Tabel IV.29.

Matriks Normalisasi dan EV Alternatif Tanggung Jawab

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E	SUM	PRIORITY VECTOR	%
STAFF A	0,386	0,426	0,406	0,305	0,299	1,822	0,364	36,435%
STAFF B	0,268	0,295	0,355	0,305	0,299	1,521	0,304	30,428%
STAFF C	0,129	0,113	0,135	0,196	0,252	0,825	0,165	16,500%
STAFF D	0,109	0,083	0,059	0,086	0,067	0,403	0,081	8,062%
STAFF E	0,109	0,083	0,045	0,108	0,084	0,429	0,086	8,575%
TOTAL	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000	1,000	100,00%

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Tabel IV.30.

Matriks Normalisasi dan EV Alternatif Kejujuran

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E	SUM	PRIORITY VECTOR	%
STAFF A	0,159	0,091	0,130	0,289	0,208	0,877	0,175	17,547%
STAFF B	0,331	0,190	0,270	0,159	0,144	1,094	0,219	21,885%
STAFF C	0,159	0,091	0,130	0,110	0,144	0,635	0,127	12,695%
STAFF D	0,061	0,131	0,130	0,110	0,126	0,558	0,112	11,167%
STAFF E	0,289	0,497	0,340	0,331	0,378	1,835	0,367	36,706%
TOTAL	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000	1,000	100,00%

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Tabel IV.31.

Matriks Normalisasi dan EV Alternatif Kedisiplinan

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E	SUM	PRIORITY VECTOR	%
STAFF A	0,287	0,253	0,265	0,344	0,374	1,523	0,305	30,459%
STAFF B	0,414	0,365	0,265	0,344	0,374	1,762	0,352	35,238%
STAFF C	0,138	0,176	0,127	0,077	0,073	0,590	0,118	11,810%
STAFF D	0,081	0,103	0,160	0,097	0,073	0,513	0,103	10,265%
STAFF E	0,081	0,103	0,183	0,139	0,105	0,611	0,122	12,229%
TOTAL	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000	1,000	100,00%

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Tabel IV.32.

Matriks Normalisasi dan EV Alternatif Wawasan

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E	SUM	PRIORITY VECTOR	%
STAFF A	0,455	0,276	0,580	0,336	0,376	2,023	0,405	40,465%
STAFF B	0,096	0,058	0,050	0,029	0,033	0,266	0,053	5,330%
STAFF C	0,184	0,276	0,235	0,301	0,415	1,411	0,282	28,230%
STAFF D	0,096	0,144	0,056	0,071	0,038	0,405	0,081	8,104%
STAFF E	0,168	0,246	0,078	0,263	0,138	0,894	0,179	17,871%
TOTAL	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000	1,000	100,00%

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Tabel IV.33.

Matriks Normalisasi dan EV Alternatif Inovasi

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E	SUM	PRIORITY VECTOR	%
STAFF A	0,055	0,027	0,025	0,060	0,074	0,242	0,048	4,830%
STAFF B	0,145	0,072	0,094	0,060	0,074	0,445	0,089	8,893%
STAFF C	0,145	0,050	0,065	0,054	0,074	0,387	0,077	7,748%
STAFF D	0,309	0,402	0,408	0,338	0,319	1,776	0,355	35,515%
STAFF E	0,346	0,449	0,408	0,487	0,460	2,151	0,430	43,014%
TOTAL	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000	1,000	100,00%

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Tabel IV.34.

Matriks Normalisasi dan EV Alternatif Komunikasi

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E	SUM	PRIORITY VECTOR	%
STAFF A	0,086	0,183	0,117	0,108	0,054	0,547	0,109	10,945%
STAFF B	0,029	0,061	0,044	0,097	0,048	0,279	0,056	5,582%
STAFF C	0,047	0,088	0,064	0,087	0,045	0,330	0,066	6,602%
STAFF D	0,361	0,287	0,338	0,457	0,550	1,994	0,399	39,870%
STAFF E	0,478	0,381	0,436	0,251	0,303	1,850	0,370	37,001%
TOTAL	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000	1,000	100,00%

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Tabel IV.35.

Matriks Normalisasi dan EV Alternatif Kerjasama

ALTERNATIF	STAFF A	STAFF B	STAFF C	STAFF D	STAFF E	SUM	PRIORITY VECTOR	%
STAFF A	0,045	0,029	0,020	0,021	0,076	0,191	0,038	3,812%
STAFF B	0,082	0,053	0,033	0,023	0,076	0,267	0,053	5,337%
STAFF C	0,160	0,110	0,070	0,029	0,089	0,458	0,092	9,158%
STAFF D	0,342	0,370	0,390	0,162	0,133	1,397	0,279	27,932%
STAFF E	0,372	0,438	0,488	0,765	0,626	2,688	0,538	53,762%
TOTAL	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000	1,000	100,00%

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

D. Konsistensi Logis (*Logical Consistency*)

Pada tahap ini akan menentukan valid atau tidaknya nilai *Vector Eigen* yang diperoleh dari proses menentukan prioritas (*synthesis of priority*) yang telah dibuat pada proses sebelumnya. Selanjutnya Nilai *Eigen Vector* dikalikan dengan matriks hasil rekapitulasi awal penilaian perbandingan berpasangan, menghasilkan nilai untuk tiap baris, yang selanjutnya setiap nilai dibagi kembali dengan Nilai *Vector Eigen* yang bersangkutan. Nilai rata-rata dari hasil pembagian ini merupakan *Principal Eigen Value Maksimum* (λ_{max}).

Perhitungan Matriks Rekapitulasi dengan *Eigen Vector* pada perbandingan berpasangan kriteria dapat digambarkan pada langkah-langkah berikut:

1. Mengalikan matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria yang belum dinormalisasi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{pmatrix}
 1,000 & 1,216 & 1,651 & 3,000 & 0,585 & 3,000 & 4,217 & 4,217 & 5,000 & 5,000 \\
 0,822 & 1,000 & 2,466 & 3,000 & 1,260 & 1,442 & 3,557 & 4,217 & 3,000 & 3,557 \\
 0,606 & 0,405 & 1,000 & 2,080 & 0,405 & 2,621 & 4,217 & 3,000 & 3,557 & 3,000 \\
 0,333 & 0,333 & 0,481 & 1,000 & 0,693 & 3,000 & 3,979 & 4,217 & 3,557 & 3,557 \\
 1,710 & 0,794 & 2,466 & 1,442 & 1,000 & 3,000 & 4,718 & 4,217 & 4,217 & 3,557 \\
 0,333 & 0,693 & 0,382 & 0,333 & 0,333 & 1,000 & 5,000 & 5,000 & 5,000 & 5,000 \\
 0,237 & 0,281 & 0,237 & 0,251 & 0,212 & 0,200 & 1,000 & 1,216 & 1,710 & 3,557 \\
 0,237 & 0,237 & 0,333 & 0,237 & 0,237 & 0,200 & 0,822 & 1,000 & 0,693 & 1,710 \\
 0,200 & 0,333 & 0,281 & 0,281 & 0,237 & 0,200 & 0,585 & 1,442 & 1,000 & 4,217 \\
 0,200 & 0,281 & 0,333 & 0,281 & 0,281 & 0,200 & 0,281 & 0,585 & 0,237 & 1,000
 \end{pmatrix}
 \times
 \begin{pmatrix}
 0,175 \\
 0,165 \\
 0,118 \\
 0,110 \\
 0,178 \\
 0,105 \\
 0,043 \\
 0,034 \\
 0,044 \\
 0,028
 \end{pmatrix}
 =
 \begin{pmatrix}
 (1,000*0,175)+(1,216*0,165)+(1,651*0,118)+(3,000*0,110)+(0,585*0,178)+(3,000*0,105)+(4,217*0,043)+(4,217*0,034)+(5,000*0,004)+(5,000*0,028) \\
 (0,822*0,175)+(1,000*0,165)+(2,466*0,118)+(3,000*0,110)+(1,260*0,178)+(1,442*0,105)+(3,557*0,043)+(4,217*0,034)+(3,000*0,004)+(3,557*0,028) \\
 (0,606*0,175)+(0,405*0,165)+(1,000*0,118)+(2,080*0,110)+(0,405*0,178)+(2,621*0,105)+(4,217*0,043)+(3,000*0,034)+(3,557*0,004)+(3,000*0,028) \\
 (0,333*0,175)+(0,333*0,165)+(0,481*0,118)+(1,000*0,110)+(0,693*0,178)+(3,000*0,105)+(3,979*0,043)+(4,217*0,034)+(3,557*0,004)+(3,557*0,028) \\
 (1,710*0,175)+(0,794*0,165)+(2,466*0,118)+(1,442*0,110)+(1,000*0,178)+(3,000*0,105)+(4,718*0,043)+(4,217*0,034)+(4,217*0,004)+(3,557*0,028) \\
 (0,333*0,175)+(0,693*0,165)+(0,382*0,118)+(0,333*0,110)+(0,333*0,178)+(1,000*0,105)+(5,000*0,043)+(5,000*0,034)+(5,000*0,004)+(5,000*0,028) \\
 (0,237*0,175)+(0,281*0,165)+(0,237*0,118)+(0,251*0,110)+(0,212*0,178)+(0,200*0,105)+(1,000*0,043)+(1,216*0,034)+(1,710*0,004)+(3,557*0,028) \\
 (0,237*0,175)+(0,237*0,165)+(0,333*0,118)+(0,237*0,110)+(0,237*0,178)+(0,200*0,105)+(0,822*0,043)+(1,000*0,034)+(0,693*0,004)+(1,710*0,028) \\
 (0,200*0,175)+(0,333*0,165)+(0,281*0,118)+(0,281*0,110)+(0,237*0,178)+(0,200*0,105)+(0,585*0,043)+(1,442*0,034)+(1,000*0,004)+(4,217*0,028) \\
 (0,200*0,175)+(0,281*0,165)+(0,333*0,118)+(0,281*0,110)+(0,281*0,178)+(0,200*0,105)+(0,281*0,043)+(0,585*0,034)+(0,237*0,004)+(1,000*0,028)
 \end{pmatrix}$$

$$= \begin{pmatrix} 2,004 \\ 1,832 \\ 1,391 \\ 1,288 \\ 2,003 \\ 1,161 \\ 0,460 \\ 0,356 \\ 0,452 \\ 0,293 \end{pmatrix}$$

2. Hasil perkaliannya dibagi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{pmatrix} 2,004 \\ 1,832 \\ 1,391 \\ 1,288 \\ 2,003 \\ 1,161 \\ 0,460 \\ 0,356 \\ 0,452 \\ 0,293 \end{pmatrix} : \begin{pmatrix} 0,175 \\ 0,165 \\ 0,118 \\ 0,110 \\ 0,178 \\ 0,105 \\ 0,043 \\ 0,034 \\ 0,044 \\ 0,028 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 11,451 \\ 11,099 \\ 11,806 \\ 11,683 \\ 11,260 \\ 11,013 \\ 10,603 \\ 10,620 \\ 10,378 \\ 10,508 \end{pmatrix}$$

3. Skalar hasil operasi penjumlahan tersebut dibagi dengan banyaknya baris atau kolom. Hasil akhir dijadikan sebagai λ maximum (λ_{max}).

$$(11,451 + 11,099 + 11,806 + 11,683 + 11,260 + 11,013 + 10,603 + 10,620 + 10,378 + 10,508)/10 = 11,042 (\lambda_{max})$$

Langkah selanjutnya adalah dengan menguji konsistensi hierarki dengan cara berikut:

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

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

n adalah jumlah baris atau kolom matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria

$$\text{CI} = (11,042 - 10)/(10 - 1) = 0,116$$

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

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

Dimana RI merupakan nilai acak yang diperoleh dari tabel Indeks

Random Konsistensi (*Random Consistency Index*) pada n tertentu.

Tabel IV.36.

Random Consistency Index

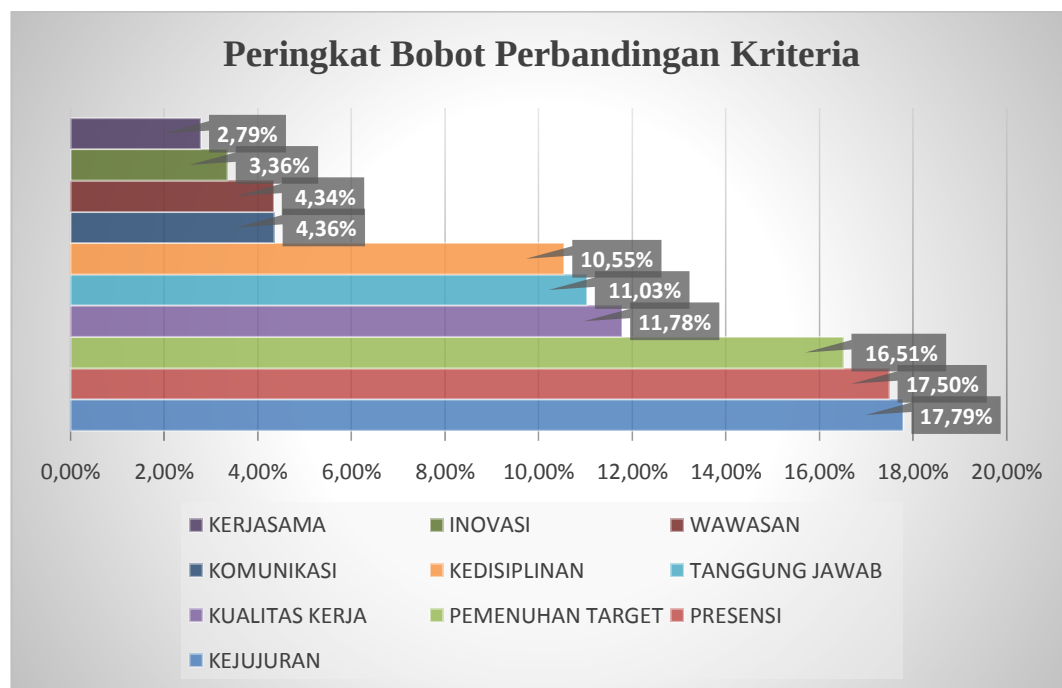
Ukuran Matriks	1,2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nilai RI	0,00	0,58	0,90	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49	1,51	1,48	1,56	1,57	1,59

Sumber : Kusrini (2017:136)

$$\text{Sehingga didapatkan, CR} = 0,116/1,49 = \mathbf{0,078}$$

Berdasarkan Kusrini (2007:140), nilai $\text{CR} < (0,1)/10\%$, maka dapat diterima, artinya matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria telah diisi dengan pertimbangan yang konsisten dan *Eigen Vector* yang dihasilkan adalah konsisten dan dapat diandalkan.

Dari tahapan perhitungan pada metode membuat hierarki (*decompotition*), penilaian kriteria dan alternatif (*comparative judgement*), menentukan prioritas (*synthesis of priority*), serta konsistensi logis (*logical consistency*). Maka peringkat dalam menentukan bobot perbandingan kriteria dapat digambarkan dalam grafik:



Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.2. Grafik Peringkat Kriteria

Maka didapatkan analisa sebagai berikut:

1. Peringkat yang dilakukan perhitungan adalah sebanyak sepuluh kriteria.
2. Kriteria yang dipilih berdasarkan sesuai hasil wawancara dengan staff manajerial PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Cabang Tugu Depok.
3. Kriteria kejujuran memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,178 (17,79%).

4. Kriteria presensi memiliki prioritas kedua tertinggi dengan bobot 0,175 (17,50%).
5. Kriteria pemenuhan target memiliki prioritas ketiga tertinggi dengan bobot 0,165 (16,51%).
6. Kriteria kerjasama memiliki prioritas terendah dengan bobot 0,028 (2,79%)
7. Nilai *Consistency Ratio* = 0,078 (< 0,1) yang dihasilkan konsisten dan dapat diandalkan.

Kemudian perhitungan Matriks Rekapitulasi dengan *Eigen Vector* pada perbandingan berpasangan alternatif dapat digambarkan pada langkah-langkah berikut:

1. Perhitungan Alternatif Faktor Presensi

- a. Mengalikan matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria yang belum dinormalisasi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{pmatrix} 1,000 & 2,289 & 3,000 & 3,557 & 4,217 \\ 0,437 & 1,000 & 1,817 & 3,000 & 3,000 \\ 0,333 & 0,550 & 1,000 & 2,621 & 2,621 \\ 0,281 & 0,333 & 0,382 & 1,000 & 1,260 \\ 0,237 & 0,333 & 0,382 & 0,794 & 1,000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0,415 \\ 0,242 \\ 0,175 \\ 0,090 \\ 0,078 \end{pmatrix}$$

$$= \begin{pmatrix} (1,000 \times 0,415) + (2,289 \times 0,242) + (3,000 \times 0,175) + (3,557 \times 0,090) + (4,217 \times 0,078) \\ (0,437 \times 0,415) + (1,000 \times 0,242) + (1,817 \times 0,175) + (3,000 \times 0,090) + (3,000 \times 0,078) \\ (0,333 \times 0,415) + (0,550 \times 0,242) + (1,000 \times 0,175) + (2,621 \times 0,090) + (2,621 \times 0,078) \\ (0,281 \times 0,415) + (0,333 \times 0,242) + (0,382 \times 0,175) + (1,000 \times 0,090) + (1,260 \times 0,078) \\ (0,237 \times 0,415) + (0,333 \times 0,242) + (0,382 \times 0,175) + (0,794 \times 0,090) + (1,000 \times 0,078) \end{pmatrix}$$

=

$$\begin{bmatrix} 2,144 \\ 1,246 \\ 0,887 \\ 0,453 \\ 0,395 \end{bmatrix}$$

- b. Hasil perkaliannya dibagi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{bmatrix} 2,144 \\ 1,246 \\ 0,887 \\ 0,453 \\ 0,395 \end{bmatrix} : \begin{bmatrix} 0,415 \\ 0,242 \\ 0,175 \\ 0,090 \\ 0,078 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 5,169 \\ 5,146 \\ 5,068 \\ 5,027 \\ 5,062 \end{bmatrix}$$

- c. Skalar hasil operasi penjumlahan tersebut dibagi dengan banyaknya baris atau kolom. Hasil akhir dijadikan sebagai λ maximum (λ_{max}).

$$(5,169 + 5,146 + 5,068 + 5,027 + 5,062)/5 = 5,094 (\lambda_{max})$$

Langkah selanjutnya adalah dengan menguji konsistensi hierarki dengan cara berikut:

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

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

n adalah jumlah baris atau kolom matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria.

$$\text{CI} = (5,094 - 5)/(5 - 1) = 0,024$$

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

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

Dimana RI merupakan nilai acak yang diperoleh dari tabel Indeks

Random Konsistensi (*Random Consistency Index*) pada n tertentu.

Sehingga didapatkan, $\text{CR} = 0,024/1,12 = \mathbf{0,021}$

Nilai $\text{CR} < (0,1)/10\%$, maka dapat diterima, artinya matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria telah diisi dengan pertimbangan yang konsisten dan *Eigen Vector* yang dihasilkan adalah konsisten dan dapat diandalkan.

2. **Perhitungan Alternatif Faktor Pemenuhan Target**

- a. Mengalikan matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria yang belum dinormalisasi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{pmatrix} 1,000 & 0,550 & 0,281 & 0,131 & 0,121 \\ 1,817 & 1,000 & 0,481 & 0,143 & 0,121 \\ 3,557 & 2,080 & 1,000 & 0,179 & 0,143 \\ 7,612 & 7,000 & 5,593 & 1,000 & 0,212 \\ 8,277 & 8,277 & 7,000 & 4,718 & 1,000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0,038 \\ 0,053 \\ 0,092 \\ 0,279 \\ 0,538 \end{pmatrix}$$

$$= \begin{pmatrix} (1,000 \cdot 0,038) + (0,550 \cdot 0,053) + (0,281 \cdot 0,092) + (0,131 \cdot 0,279) + (0,121 \cdot 0,538) \\ (1,817 \cdot 0,038) + (1,000 \cdot 0,053) + (0,481 \cdot 0,092) + (0,143 \cdot 0,279) + (0,121 \cdot 0,538) \\ (3,557 \cdot 0,038) + (2,080 \cdot 0,053) + (1,000 \cdot 0,092) + (0,179 \cdot 0,279) + (0,143 \cdot 0,538) \\ (7,612 \cdot 0,038) + (7,000 \cdot 0,053) + (5,593 \cdot 0,092) + (1,000 \cdot 0,279) + (0,212 \cdot 0,538) \\ (8,277 \cdot 0,038) + (8,277 \cdot 0,053) + (7,000 \cdot 0,092) + (4,718 \cdot 0,279) + (1,000 \cdot 0,538) \end{pmatrix}$$

$$= \begin{bmatrix} 0,195 \\ 0,272 \\ 0,465 \\ 1,569 \\ 3,254 \end{bmatrix}$$

- b. Hasil perkaliannya dibagi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{bmatrix} 0,195 \\ 0,272 \\ 0,465 \\ 1,569 \\ 3,254 \end{bmatrix} : \begin{bmatrix} 0,038 \\ 0,053 \\ 0,092 \\ 0,279 \\ 0,538 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 5,113 \\ 5,088 \\ 5,076 \\ 5,618 \\ 6,052 \end{bmatrix}$$

- c. Skalar hasil operasi penjumlahan tersebut dibagi dengan banyaknya baris atau kolom. Hasil akhir dijadikan sebagai λ maximum (λ_{max}).

$$(5,113 + 5,008 + 5,076 + 5,618 + 6,052)/5 = 5,220 (\lambda_{max})$$

Langkah selanjutnya adalah dengan menguji konsistensi hierarki dengan cara berikut:

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

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

n adalah jumlah baris atau kolom matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria.

$$\text{CI} = (5,220 - 5)/(5 - 1) = 0,055$$

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

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

Dimana RI merupakan nilai acak yang diperoleh dari tabel Indeks Random Konsistensi (*Random Consistency Index*) pada n tertentu.

Sehingga didapatkan, $CR = 0,055/1,12 = \mathbf{0,049}$

Nilai $CR < (0,1)/10\%$, maka dapat diterima, artinya matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria telah diisi dengan pertimbangan yang konsisten dan *Eigen Vector* yang dihasilkan adalah konsisten dan dapat diandalkan.

3. Perhitungan Alternatif Faktor Kualitas Kerja

- a. Mengalikan matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria yang belum dinormalisasi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{pmatrix} 1,000 & 3,000 & 3,000 & 5,593 & 5,593 \\ 0,333 & 1,000 & 2,080 & 3,557 & 3,557 \\ 0,333 & 0,481 & 1,000 & 3,000 & 3,000 \\ 0,179 & 0,281 & 0,333 & 1,000 & 2,080 \\ 0,179 & 0,281 & 0,333 & 0,481 & 1,000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0,462 \\ 0,233 \\ 0,165 \\ 0,081 \\ 0,059 \end{pmatrix}$$

$$= \begin{pmatrix} (1,000 \times 0,462) + (3,000 \times 0,233) + (3,000 \times 0,165) + (5,593 \times 0,081) + (5,593 \times 0,059) \\ (0,333 \times 0,462) + (1,000 \times 0,233) + (2,080 \times 0,165) + (3,557 \times 0,081) + (3,557 \times 0,059) \\ (0,333 \times 0,462) + (0,481 \times 0,233) + (1,000 \times 0,165) + (3,000 \times 0,081) + (3,000 \times 0,059) \\ (0,179 \times 0,462) + (0,281 \times 0,233) + (0,333 \times 0,165) + (1,000 \times 0,081) + (2,080 \times 0,059) \\ (0,179 \times 0,462) + (0,281 \times 0,233) + (0,333 \times 0,165) + (0,481 \times 0,081) + (1,000 \times 0,059) \end{pmatrix}$$

$$= \begin{pmatrix} 2,437 \\ 1,227 \\ 0,850 \\ 0,406 \\ 0,301 \end{pmatrix}$$

- b. Hasil perkaliannya dibagi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{bmatrix} 2,437 \\ 1,227 \\ 0,850 \\ 0,406 \\ 0,301 \end{bmatrix} : \begin{bmatrix} 0,462 \\ 0,233 \\ 0,165 \\ 0,081 \\ 0,059 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 5,273 \\ 5,263 \\ 5,149 \\ 5,037 \\ 5,110 \end{bmatrix}$$

- c. Skalar hasil operasi penjumlahan tersebut dibagi dengan banyaknya baris atau kolom. Hasil akhir dijadikan sebagai λ maximum (λ_{max}).

$$(5,273 + 5,263 + 5,149 + 5,037 + 5,110)/5 = 5,166 (\lambda_{max})$$

Langkah selanjutnya adalah dengan menguji konsistensi hierarki dengan cara berikut:

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

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

n adalah jumlah baris atau kolom matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria.

$$\text{CI} = (5,166 - 5)/(5 - 1) = 0,042$$

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

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

Dimana RI merupakan nilai acak yang diperoleh dari tabel Indeks Random Konsistensi (*Random Consistency Index*) pada n tertentu.

$$\text{Sehingga didapatkan, CR} = 0,042/1,12 = \mathbf{0,037}$$

Nilai $\text{CR} < (0,1)/10\%$, maka dapat diterima, artinya matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria telah diisi dengan pertimbangan yang

konsisten dan *Eigen Vector* yang dihasilkan adalah konsisten dan dapat diandalkan.

4. Perhitungan Alternatif Faktor Tanggung Jawab

- a. Mengalikan matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria yang belum dinormalisasi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{pmatrix} 1,000 & 1,442 & 3,000 & 3,557 & 3,557 \\ 0,693 & 1,000 & 2,621 & 3,557 & 3,557 \\ 0,333 & 0,382 & 1,000 & 2,289 & 3,000 \\ 0,281 & 0,281 & 0,437 & 1,000 & 0,794 \\ 0,281 & 0,281 & 0,333 & 1,260 & 1,000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0,364 \\ 0,304 \\ 0,165 \\ 0,081 \\ 0,086 \end{pmatrix}$$

$$= \begin{pmatrix} (1,000 \times 0,364) + (1,442 \times 0,304) + (3,000 \times 0,165) + (3,557 \times 0,081) + (3,557 \times 0,086) \\ (0,693 \times 0,364) + (1,000 \times 0,304) + (2,621 \times 0,165) + (3,557 \times 0,081) + (3,557 \times 0,086) \\ (0,333 \times 0,364) + (0,382 \times 0,304) + (1,000 \times 0,165) + (2,289 \times 0,081) + (3,000 \times 0,086) \\ (0,281 \times 0,364) + (0,281 \times 0,304) + (0,437 \times 0,165) + (1,000 \times 0,081) + (0,794 \times 0,086) \\ (0,281 \times 0,364) + (0,281 \times 0,304) + (0,333 \times 0,165) + (1,260 \times 0,081) + (1,000 \times 0,086) \end{pmatrix}$$

$$= \begin{pmatrix} 1,890 \\ 1,581 \\ 0,844 \\ 0,409 \\ 0,430 \end{pmatrix}$$

- b. Hasil perkaliannya dibagi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{bmatrix} 1,890 \\ 1,581 \\ 0,844 \\ 0,409 \\ 0,430 \end{bmatrix} : \begin{bmatrix} 0,364 \\ 0,304 \\ 0,165 \\ 0,081 \\ 0,086 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 5,187 \\ 5,196 \\ 5,118 \\ 5,070 \\ 5,018 \end{bmatrix}$$

- c. Skalar hasil operasi penjumlahan tersebut dibagi dengan banyaknya baris atau kolom. Hasil akhir dijadikan sebagai λ maximum (λ_{max}).

$$(5,187 + 5,196 + 5,118 + 5,070 + 5,018)/5 = 5,118 (\lambda_{max})$$

Langkah selanjutnya adalah dengan menguji konsistensi hierarki dengan cara berikut:

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

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

n adalah jumlah baris atau kolom matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria.

$$\text{CI} = (5,118 - 5)/(5 - 1) = 0,029$$

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

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

Dimana RI merupakan nilai acak yang diperoleh dari tabel Indeks Random Konsistensi (*Random Consistency Index*) pada n tertentu.

$$\text{Sehingga didapatkan, CR} = 0,029/1,12 = \mathbf{0,026}$$

Nilai $\text{CR} < (0,1)/10\%$, maka dapat diterima, artinya matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria telah diisi dengan pertimbangan yang

konsisten dan *Eigen Vector* yang dihasilkan adalah konsisten dan dapat diandalkan.

5. Perhitungan Alternatif Faktor Kejujuran

- a. Mengalikan matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria yang belum dinormalisasi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{pmatrix} 1,000 & 0,481 & 1,000 & 2,621 & 0,550 \\ 2,080 & 1,000 & 2,080 & 1,442 & 0,382 \\ 1,000 & 0,481 & 1,000 & 1,000 & 0,382 \\ 0,382 & 0,693 & 1,000 & 1,000 & 0,333 \\ 1,817 & 2,621 & 2,621 & 3,000 & 1,000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0,175 \\ 0,219 \\ 0,127 \\ 0,112 \\ 0,367 \end{pmatrix}$$

$$= \begin{pmatrix} (1,000 \times 0,175) + (0,481 \times 0,219) + (1,000 \times 0,127) + (2,621 \times 0,112) + (0,550 \times 0,367) \\ (2,080 \times 0,175) + (1,000 \times 0,219) + (2,080 \times 0,127) + (1,442 \times 0,112) + (0,382 \times 0,367) \\ (1,000 \times 0,175) + (0,481 \times 0,219) + (1,000 \times 0,127) + (1,000 \times 0,112) + (0,382 \times 0,367) \\ (0,382 \times 0,175) + (0,693 \times 0,219) + (1,000 \times 0,127) + (1,000 \times 0,112) + (0,333 \times 0,367) \\ (1,817 \times 0,175) + (2,621 \times 0,219) + (2,621 \times 0,127) + (3,000 \times 0,112) + (1,000 \times 0,367) \end{pmatrix}$$

$$= \begin{pmatrix} 0,902 \\ 1,149 \\ 0,659 \\ 0,580 \\ 1,927 \end{pmatrix}$$

b. Hasil perkaliannya dibagi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{bmatrix} 0,902 \\ 1,149 \\ 0,659 \\ 0,580 \\ 1,927 \end{bmatrix} : \begin{bmatrix} 0,175 \\ 0,219 \\ 0,127 \\ 0,112 \\ 0,367 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 5,142 \\ 5,250 \\ 5,194 \\ 5,191 \\ 5,250 \end{bmatrix}$$

c. Skalar hasil operasi penjumlahan tersebut dibagi dengan banyaknya baris atau kolom. Hasil akhir dijadikan sebagai λ maximum (λ_{max}).

$$(5,142 + 5,250 + 5,194 + 5,191 + 5,250)/5 = 5,205 (\lambda_{max})$$

Langkah selanjutnya adalah dengan menguji konsistensi hierarki dengan cara berikut:

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

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

n adalah jumlah baris atau kolom matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria.

$$\text{CI} = (5,205 - 5)/(5 - 1) = 0,051$$

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

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

Dimana RI merupakan nilai acak yang diperoleh dari tabel Indeks Random Konsistensi (*Random Consistency Index*) pada n tertentu.

$$\text{Sehingga didapatkan, CR} = 0,051/1,12 = \mathbf{0,046}$$

Nilai $\text{CR} < (0,1)/10\%$, maka dapat diterima, artinya matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria telah diisi dengan pertimbangan yang

konsisten dan *Eigen Vector* yang dihasilkan adalah konsisten dan dapat diandalkan.

6. Perhitungan Alternatif Faktor Kedisiplinan

- a. Mengalikan matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria yang belum dinormalisasi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{pmatrix} 1,000 & 0,693 & 2,080 & 3,557 & 3,557 \\ 1,442 & 1,000 & 2,080 & 3,557 & 3,557 \\ 0,481 & 0,481 & 1,000 & 0,794 & 0,693 \\ 0,281 & 0,281 & 1,260 & 1,000 & 0,693 \\ 0,281 & 0,281 & 1,442 & 1,442 & 1,000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0,305 \\ 0,352 \\ 0,118 \\ 0,103 \\ 0,122 \end{pmatrix}$$

$$= \begin{pmatrix} (1,000 \times 0,305) + (0,693 \times 0,352) + (2,080 \times 0,118) + (3,557 \times 0,103) + (3,557 \times 0,122) \\ (1,442 \times 0,305) + (1,000 \times 0,352) + (2,080 \times 0,118) + (3,557 \times 0,103) + (3,557 \times 0,122) \\ (0,481 \times 0,305) + (0,481 \times 0,352) + (1,000 \times 0,118) + (0,794 \times 0,103) + (0,693 \times 0,122) \\ (0,281 \times 0,305) + (0,281 \times 0,352) + (1,260 \times 0,118) + (1,000 \times 0,103) + (0,693 \times 0,122) \\ (0,281 \times 0,305) + (0,281 \times 0,352) + (1,442 \times 0,118) + (1,442 \times 0,103) + (1,000 \times 0,122) \end{pmatrix}$$

$$= \begin{pmatrix} 1,595 \\ 1,837 \\ 0,600 \\ 0,521 \\ 0,625 \end{pmatrix}$$

- b. Hasil perkaliannya dibagi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{bmatrix} 1,595 \\ 1,837 \\ 0,600 \\ 0,521 \\ 0,625 \end{bmatrix} : \begin{bmatrix} 0,305 \\ 0,352 \\ 0,118 \\ 0,103 \\ 0,122 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 5,235 \\ 5,214 \\ 5,082 \\ 5,075 \\ 5,114 \end{bmatrix}$$

- c. Skalar hasil operasi penjumlahan tersebut dibagi dengan banyaknya baris atau kolom. Hasil akhir dijadikan sebagai λ maximum (λ_{max}).

$$(5,235 + 5,214 + 5,082 + 5,075 + 5,114)/5 = 5,144 (\lambda_{max})$$

Langkah selanjutnya adalah dengan menguji konsistensi hierarki dengan cara berikut:

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

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

n adalah jumlah baris atau kolom matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria.

$$\text{CI} = (5,144 - 5)/(5 - 1) = 0,036$$

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

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

Dimana RI merupakan nilai acak yang diperoleh dari tabel Indeks Random Konsistensi (*Random Consistency Index*) pada n tertentu.

$$\text{Sehingga didapatkan, CR} = 0,036/1,12 = \mathbf{0,032}$$

Nilai $\text{CR} < (0,1)/10\%$, maka dapat diterima, artinya matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria telah diisi dengan pertimbangan yang

konsisten dan *Eigen Vector* yang dihasilkan adalah konsisten dan dapat diandalkan.

7. Perhitungan Alternatif Faktor Wawasan

- a. Mengalikan matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria yang belum dinormalisasi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{pmatrix} 1,000 & 4,718 & 2,466 & 4,718 & 2,714 \\ 0,212 & 1,000 & 0,212 & 0,405 & 0,237 \\ 0,405 & 4,718 & 1,000 & 4,217 & 3,000 \\ 0,212 & 2,466 & 0,237 & 1,000 & 0,271 \\ 0,368 & 4,217 & 0,333 & 3,684 & 1,000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0,405 \\ 0,053 \\ 0,282 \\ 0,081 \\ 0,179 \end{pmatrix}$$

$$= \begin{pmatrix} (1,000 \times 0,405) + (4,718 \times 0,053) + (2,466 \times 0,282) + (4,718 \times 0,081) + (2,714 \times 0,179) \\ (0,212 \times 0,405) + (1,000 \times 0,053) + (0,212 \times 0,282) + (0,405 \times 0,081) + (0,237 \times 0,179) \\ (0,405 \times 0,405) + (4,718 \times 0,053) + (1,000 \times 0,282) + (4,217 \times 0,081) + (3,000 \times 0,179) \\ (0,212 \times 0,405) + (2,466 \times 0,053) + (0,237 \times 0,282) + (1,000 \times 0,081) + (0,271 \times 0,179) \\ (0,368 \times 0,405) + (4,217 \times 0,053) + (0,333 \times 0,282) + (3,684 \times 0,081) + (1,000 \times 0,179) \end{pmatrix}$$

$$= \begin{pmatrix} 2,220 \\ 0,274 \\ 1,576 \\ 0,414 \\ 0,945 \end{pmatrix}$$

- b. Hasil perkaliannya dibagi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{bmatrix} 2,220 \\ 0,274 \\ 1,576 \\ 0,414 \\ 0,945 \end{bmatrix} : \begin{bmatrix} 0,405 \\ 0,053 \\ 0,282 \\ 0,081 \\ 0,179 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 5,486 \\ 5,144 \\ 5,582 \\ 5,105 \\ 5,289 \end{bmatrix}$$

- c. Skalar hasil operasi penjumlahan tersebut dibagi dengan banyaknya baris atau kolom. Hasil akhir dijadikan sebagai λ maximum (λ_{max}).

$$(5,486 + 5,144 + 5,582 + 5,105 + 5,289)/5 = 5,321 (\lambda_{max})$$

Langkah selanjutnya adalah dengan menguji konsistensi hierarki dengan cara berikut:

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

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

n adalah jumlah baris atau kolom matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria.

$$\text{CI} = (5,321 - 5)/(5 - 1) = 0,080$$

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

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

Dimana RI merupakan nilai acak yang diperoleh dari tabel Indeks Random Konsistensi (*Random Consistency Index*) pada n tertentu.

$$\text{Sehingga didapatkan, CR} = 0,080/1,12 = \mathbf{0,072}$$

Nilai $\text{CR} < (0,1)/10\%$, maka dapat diterima, artinya matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria telah diisi dengan pertimbangan yang

konsisten dan *Eigen Vector* yang dihasilkan adalah konsisten dan dapat diandalkan.

8. Perhitungan Alternatif Faktor Inovasi

- a. Mengalikan matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria yang belum dinormalisasi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{pmatrix} 1,000 & 0,382 & 0,382 & 0,179 & 0,160 \\ 2,621 & 1,000 & 1,442 & 0,179 & 0,160 \\ 2,621 & 0,693 & 1,000 & 0,160 & 0,160 \\ 5,593 & 5,593 & 6,257 & 1,000 & 0,693 \\ 6,257 & 6,257 & 6,257 & 1,442 & 1,000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0,048 \\ 0,089 \\ 0,077 \\ 0,355 \\ 0,430 \end{pmatrix}$$

$$= \begin{pmatrix} (1,000 \times 0,048) + (0,382 \times 0,089) + (0,382 \times 0,077) + (0,179 \times 0,355) + (0,160 \times 0,430) \\ (2,621 \times 0,048) + (1,000 \times 0,089) + (1,442 \times 0,077) + (0,179 \times 0,355) + (0,160 \times 0,430) \\ (2,621 \times 0,048) + (0,693 \times 0,089) + (1,000 \times 0,077) + (0,160 \times 0,355) + (0,160 \times 0,430) \\ (5,593 \times 0,048) + (5,593 \times 0,089) + (6,257 \times 0,077) + (1,000 \times 0,355) + (0,693 \times 0,430) \\ (6,257 \times 0,048) + (6,257 \times 0,089) + (6,257 \times 0,077) + (1,442 \times 0,355) + (1,000 \times 0,430) \end{pmatrix}$$

$$= \begin{pmatrix} 0,244 \\ 0,459 \\ 0,391 \\ 1,906 \\ 2,286 \end{pmatrix}$$

- b. Hasil perkaliannya dibagi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{bmatrix} 0,244 \\ 0,459 \\ 0,391 \\ 1,906 \\ 2,286 \end{bmatrix} : \begin{bmatrix} 0,048 \\ 0,089 \\ 0,077 \\ 0,355 \\ 0,430 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 5,052 \\ 5,167 \\ 5,049 \\ 5,366 \\ 5,314 \end{bmatrix}$$

- c. Skalar hasil operasi penjumlahan tersebut dibagi dengan banyaknya baris atau kolom. Hasil akhir dijadikan sebagai λ maximum (λ_{max}).

$$(5,052 + 5,167 + 5,049 + 5,366 + 5,314)/5 = 5,190 (\lambda_{max})$$

Langkah selanjutnya adalah dengan menguji konsistensi hierarki dengan cara berikut:

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

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

n adalah jumlah baris atau kolom matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria.

$$\text{CI} = (5,190 - 5)/(5 - 1) = 0,047$$

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

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

Dimana RI merupakan nilai acak yang diperoleh dari tabel Indeks Random Konsistensi (*Random Consistency Index*) pada n tertentu.

$$\text{Sehingga didapatkan, CR} = 0,047/1,12 = \mathbf{0,042}$$

Nilai $\text{CR} < (0,1)/10\%$, maka dapat diterima, artinya matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria telah diisi dengan pertimbangan yang

konsisten dan *Eigen Vector* yang dihasilkan adalah konsisten dan dapat diandalkan.

9. Perhitungan Alternatif Faktor Komunikasi

- a. Mengalikan matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria yang belum dinormalisasi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{pmatrix} 1,000 & 3,000 & 1,817 & 0,237 & 0,179 \\ 0,333 & 1,000 & 0,693 & 0,212 & 0,160 \\ 0,550 & 1,442 & 1,000 & 0,189 & 0,147 \\ 4,217 & 4,718 & 5,278 & 1,000 & 1,817 \\ 5,593 & 6,257 & 6,804 & 0,550 & 1,000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0,109 \\ 0,056 \\ 0,066 \\ 0,399 \\ 0,370 \end{pmatrix}$$

$$= \begin{pmatrix} (1,000 \times 0,109) + (3,000 \times 0,056) + (1,817 \times 0,066) + (0,237 \times 0,399) + (0,179 \times 0,370) \\ (0,333 \times 0,109) + (1,000 \times 0,056) + (0,693 \times 0,066) + (0,212 \times 0,399) + (0,160 \times 0,370) \\ (0,550 \times 0,109) + (1,442 \times 0,056) + (1,000 \times 0,066) + (0,189 \times 0,399) + (0,147 \times 0,370) \\ (4,217 \times 0,109) + (4,718 \times 0,056) + (5,278 \times 0,066) + (1,000 \times 0,399) + (1,817 \times 0,370) \\ (5,593 \times 0,109) + (6,257 \times 0,056) + (6,804 \times 0,066) + (0,550 \times 0,399) + (1,000 \times 0,370) \end{pmatrix}$$

$$= \begin{pmatrix} 0,558 \\ 0,282 \\ 0,337 \\ 2,144 \\ 2,000 \end{pmatrix}$$

- b. Hasil perkaliannya dibagi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{bmatrix} 0,558 \\ 0,282 \\ 0,337 \\ 2,144 \\ 2,000 \end{bmatrix} : \begin{bmatrix} 0,109 \\ 0,056 \\ 0,066 \\ 0,399 \\ 0,370 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 5,094 \\ 5,047 \\ 5,100 \\ 5,378 \\ 5,406 \end{bmatrix}$$

- c. Skalar hasil operasi penjumlahan tersebut dibagi dengan banyaknya baris atau kolom. Hasil akhir dijadikan sebagai λ maximum (λ_{max}).

$$(5,094 + 5,047 + 5,100 + 5,378 + 5,406)/5 = 5,205 (\lambda_{max})$$

Langkah selanjutnya adalah dengan menguji konsistensi hierarki dengan cara berikut:

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

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

n adalah jumlah baris atau kolom matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria.

$$\text{CI} = (5,205 - 5)/(5 - 1) = 0,051$$

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

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

Dimana RI merupakan nilai acak yang diperoleh dari tabel Indeks Random Konsistensi (*Random Consistency Index*) pada n tertentu.

$$\text{Sehingga didapatkan, CR} = 0,051/1,12 = \mathbf{0,046}$$

Nilai $\text{CR} < (0,1)/10\%$, maka dapat diterima, artinya matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria telah diisi dengan pertimbangan yang

konsisten dan *Eigen Vector* yang dihasilkan adalah konsisten dan dapat diandalkan.

10. Perhitungan Alternatif Faktor Kerjasama

- a. Mengalikan matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria yang belum dinormalisasi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{pmatrix} 1,000 & 0,550 & 0,281 & 0,131 & 0,121 \\ 1,817 & 1,000 & 0,481 & 0,143 & 0,121 \\ 3,557 & 2,080 & 1,000 & 0,179 & 0,143 \\ 7,612 & 7,000 & 5,593 & 1,000 & 0,212 \\ 8,277 & 8,277 & 7,000 & 4,718 & 1,000 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0,038 \\ 0,053 \\ 0,092 \\ 0,279 \\ 0,538 \end{pmatrix}$$

$$= \begin{pmatrix} (1,000 \times 0,038) + (0,550 \times 0,053) + (0,281 \times 0,092) + (0,131 \times 0,279) + (0,121 \times 0,538) \\ (1,817 \times 0,038) + (1,000 \times 0,053) + (0,481 \times 0,092) + (0,143 \times 0,279) + (0,121 \times 0,538) \\ (3,557 \times 0,038) + (2,080 \times 0,053) + (1,000 \times 0,092) + (0,179 \times 0,279) + (0,143 \times 0,538) \\ (7,612 \times 0,038) + (7,000 \times 0,053) + (5,593 \times 0,092) + (1,000 \times 0,279) + (0,212 \times 0,538) \\ (8,277 \times 0,038) + (8,277 \times 0,053) + (7,000 \times 0,092) + (4,718 \times 0,279) + (1,000 \times 0,538) \end{pmatrix}$$

$$= \begin{pmatrix} 0,195 \\ 0,272 \\ 0,465 \\ 1,569 \\ 3,254 \end{pmatrix}$$

- b. Hasil perkaliannya dibagi dengan *Eigen Vector*:

$$\begin{bmatrix} 0,195 \\ 0,272 \\ 0,465 \\ 1,569 \\ 3,254 \end{bmatrix} : \begin{bmatrix} 0,038 \\ 0,053 \\ 0,092 \\ 0,279 \\ 0,538 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 5,113 \\ 5,088 \\ 5,076 \\ 5,618 \\ 6,052 \end{bmatrix}$$

- c. Skalar hasil operasi penjumlahan tersebut dibagi dengan banyaknya baris atau kolom. Hasil akhir dijadikan sebagai λ maximum (λ_{max}).

$$(5,113 + 5,088 + 5,076 + 5,618 + 6,052)/5 = 5,389 (\lambda_{max})$$

Langkah selanjutnya adalah dengan menguji konsistensi hierarki dengan cara berikut:

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

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

n adalah jumlah baris atau kolom matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria.

$$\text{CI} = (5,389 - 5)/(5 - 1) = 0,097$$

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

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

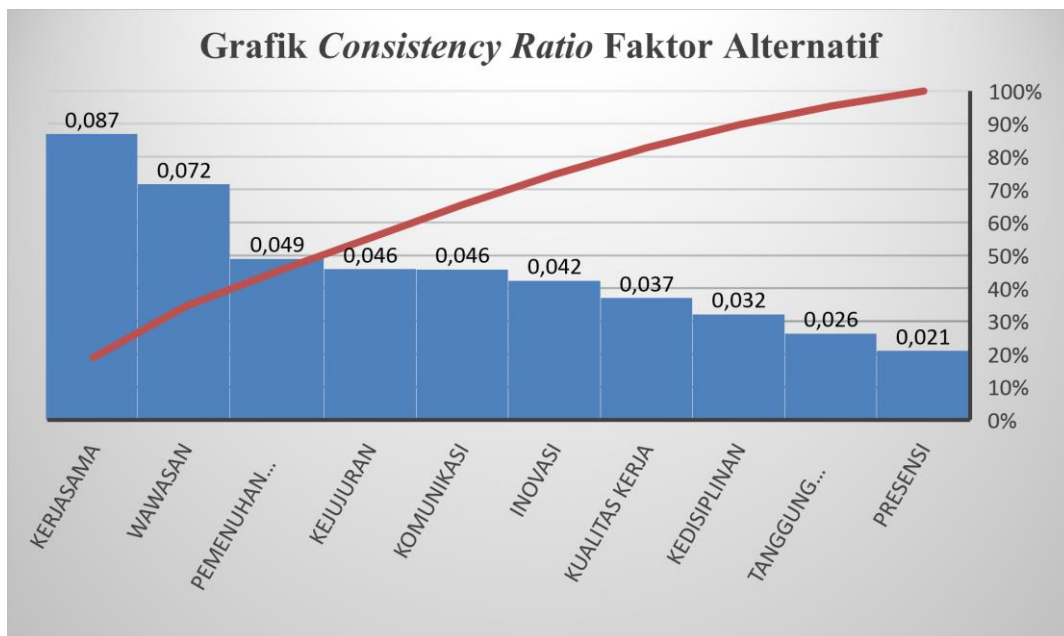
Dimana RI merupakan nilai acak yang diperoleh dari tabel Indeks Random Konsistensi (*Random Consistency Index*) pada n tertentu.

$$\text{Sehingga didapatkan, CR} = 0,097/1,12 = \mathbf{0,087}$$

Nilai $\text{CR} < (0,1)/10\%$, maka dapat diterima, artinya matriks hasil rekapitulasi perbandingan kriteria telah diisi dengan pertimbangan yang

konsisten dan *Eigen Vector* yang dihasilkan adalah konsisten dan dapat diandalkan.

Dari tahapan perhitungan pada metode membuat hierarki (*decompotition*), penilaian kriteria dan alternatif (*comparative judgement*), menentukan prioritas (*synthesis of priority*), serta konsistensi logis (*logical consistency*). Maka peringkat dalam menentukan bobot perbandingan kriteria dapat digambarkan dalam grafik:



Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.3. Grafik *Consistency Ratio* Faktor Alternatif

Maka didapatkan analisa sebagai berikut:

1. Pemilihan alternatif adalah lima orang staff *marketing & sales* PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Cabang Tugu Depok yang dilakukan oleh Unit Manager.
2. Faktor perbandingan alternatif kerjasama memiliki bobot CR tertinggi dengan bobot 0,087.

3. Faktor perbandingan alternatif wawasan memiliki bobot CR kedua tertinggi dengan bobot 0,072.
4. Faktor perbandingan alternatif pemenuhan target memiliki bobot CR ketiga tertinggi ketiga dengan bobot 0,165.
5. Faktor perbandingan alternatif presensi memiliki bobot CR terendah dengan bobot 0,021.
6. Nilai bobot pada grafik *consistency ratio* menggambarkan bobot nilai rata-rata yang diisi oleh para responden terhadap perbandingan alternatif *staff marketing & sales* satu dengan yang lainnya.
7. Bobot CR yang cenderung tinggi, digambarkan memiliki selisih nilai kepentingan pertimbangan yang signifikan antara satu alternatif dengan lainnya. Sementara nilai CR yang cenderung rendah memiliki selisih nilai pertimbangan yang tidak terlalu jauh antara satu alternatif dengan alternatif lainnya.

4.3. Hasil Penilaian Akhir AHP (*Analitycal Hierarchy Process*)

Setelah didapat perbandingan berpasangan antar kriteria dan perbandingan faktor antar alternatif maka selanjutnya, akan dikalikan dengan setiap pembobotan perbandingan berpasangan antar kriteria dan perbandingan faktor antar alternatif pada aspek kualitatif dalam menentukan pembayaran insentif *staff marketing & sales*. Contoh perhitungannya adalah:

(bobot perbandingan berpasangan antar kriteria keahlian) X (bobot perbandingan faktor antar alternative) = yang menghasilkan nilai *aggregate* yang selanjutnya dilakukan perangkingan perbandingan dan digambarkan dalam tabel berikut:

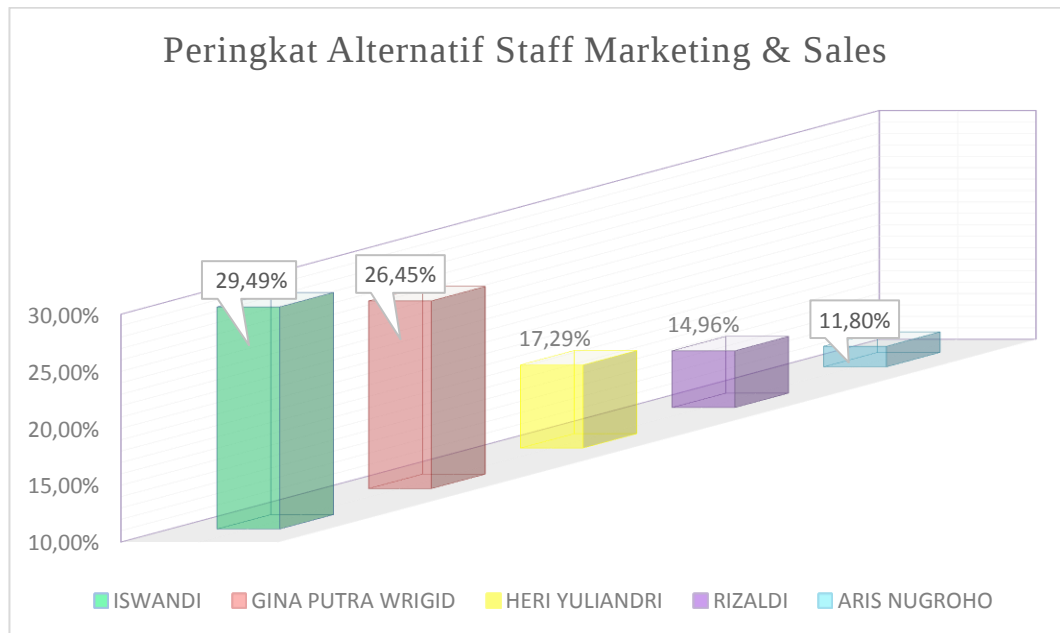
Tabel IV.37.

Hasil Penilaian Akhir AHP (*Analytical Hierarchy Process*)

NO	ALTERNATIF	KRITERIA	PERBANDINGAN FAKTOR ANTAR KRITERIA	PERBANDINGAN FAKTOR ANTAR ALTERNATIF	AGGREGATE	PERINGKAT		%
						KRITERIA	ALTERNATIF	
1	ISWANDI	PRESENSI	0,175	0,415	0,073	1	PERINGKAT 1	29,49%
		PEMEMUHAN TARGET	0,165	0,238	0,039	4		
		KUALITAS KERJA	0,118	0,462	0,054	2		
		TANGGUNG JAWAB	0,110	0,364	0,040	3		
		KEJUJURAN	0,178	0,175	0,031	6		
		KEDISIPLINAN	0,105	0,305	0,032	5		
		WAWASAN	0,043	0,405	0,018	7		
		INOVASI	0,034	0,048	0,002	9		
		KOMUNIKASI	0,044	0,109	0,005	8		
		KERJASAMA	0,028	0,038	0,001	10		
SUM		1,000	2,560	0,295				
2	GINA PUTRA WRIGID	PRESENSI	0,175	0,242	0,042	2	PERINGKAT 2	26,45%
		PEMEMUHAN TARGET	0,165	0,459	0,076	1		
		KUALITAS KERJA	0,118	0,233	0,027	6		
		TANGGUNG JAWAB	0,110	0,304	0,034	5		
		KEJUJURAN	0,178	0,219	0,039	3		
		KEDISIPLINAN	0,105	0,352	0,037	4		
		WAWASAN	0,043	0,053	0,002	9		
		INOVASI	0,034	0,089	0,003	7		
		KOMUNIKASI	0,044	0,056	0,002	8		
		KERJASAMA	0,028	0,053	0,001	10		
SUM		1,000	2,062	0,265				
3	RIZALDI	PRESENSI	0,175	0,175	0,031	1	PERINGKAT 4	14,96%
		PEMEMUHAN TARGET	0,165	0,158	0,026	2		
		KUALITAS KERJA	0,118	0,165	0,019	4		
		TANGGUNG JAWAB	0,110	0,165	0,018	5		
		KEJUJURAN	0,178	0,127	0,023	3		
		KEDISIPLINAN	0,105	0,118	0,012	6		
		WAWASAN	0,043	0,282	0,012	7		
		INOVASI	0,034	0,077	0,003	9		
		KOMUNIKASI	0,044	0,066	0,003	8		
		KERJASAMA	0,028	0,092	0,003	10		
SUM		1,000	1,425	0,150				
4	ARIS NUGROHO	PRESENSI	0,175	0,090	0,016	3	PERINGKAT 5	11,80%
		PEMEMUHAN TARGET	0,165	0,076	0,013	4		
		KUALITAS KERJA	0,118	0,081	0,010	7		
		TANGGUNG JAWAB	0,110	0,081	0,009	8		
		KEJUJURAN	0,178	0,112	0,020	1		
		KEDISIPLINAN	0,105	0,103	0,011	6		
		WAWASAN	0,043	0,081	0,004	10		
		INOVASI	0,034	0,355	0,012	5		
		KOMUNIKASI	0,044	0,399	0,017	2		
		KERJASAMA	0,028	0,279	0,008	9		
SUM		1,000	1,656	0,118				
5	HERI YULIANDRI	PRESENSI	0,175	0,078	0,014	5	PERINGKAT 3	17,29%
		PEMEMUHAN TARGET	0,165	0,069	0,011	7		
		KUALITAS KERJA	0,118	0,059	0,007	10		
		TANGGUNG JAWAB	0,110	0,086	0,009	8		
		KEJUJURAN	0,178	0,367	0,065	1		
		KEDISIPLINAN	0,105	0,122	0,013	6		
		WAWASAN	0,043	0,179	0,008	9		
		INOVASI	0,034	0,430	0,014	4		
		KOMUNIKASI	0,044	0,370	0,016	2		
		KERJASAMA	0,028	0,538	0,015	3		
SUM		1,000	2,297	0,173				
								100,00%

Sumber: Hasil Penelitian (2017)

Dari hasil penilaian akhir AHP (*Analytical Hierarchy Process*). Maka diketahui berdasarkan peringkat alternatif data dari tabel, dapat digambarkan ke dalam grafik:



Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.4. Grafik Peringkat Alternatif Staff *Marketing & Sales*

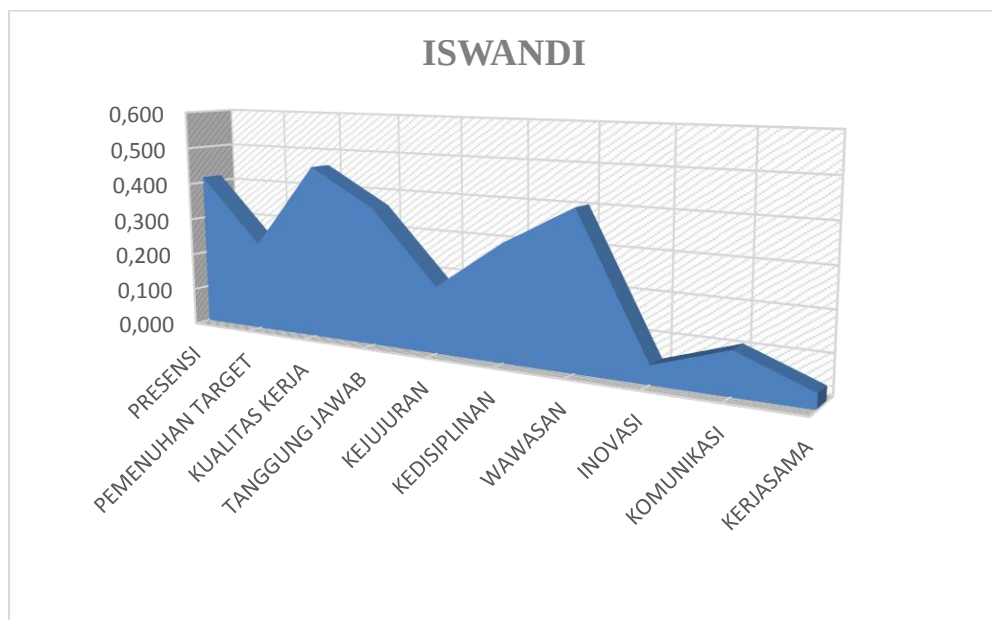
Analisa yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Penilaian peringkat dilakukan kepada lima orang staff *marketing & sales* di PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Cabang Tugu Depok.
2. Penilaian dilakukan dengan menggunakan sepuluh kriteria yang berbeda yang dirangkum menjadi perbandingan berpasangan yang dibuatkan kuesionernya.
3. Penilaian diperoleh dari redaksi pengisian kuesioner dari responden yang berpartisipasi sebanyak tiga orang dari level manajerial yaitu, *Unit Manager*, *Cluster Manager*, *Supervisor Human Recruitment*.
4. Staff *marketing & sales* Iswandi menempati peringkat pertama dengan bobot persentase agregasi 0,295 (29,49%).

5. Staff *marketing & sales* Gina Putra Wrigid menempati peringkat kedua dengan bobot presentase agregasi 0,265 (26,45%).
6. Staff *marketing & sales* Aris Nugroho menempati peringkat kelima atau terakhir dengan bobot presentase 0,173 (17,29%).

Dari analisa di atas, dapat dilakukan perincian (*breakdown*) sehingga terlihat pemetaan mengenai performa tiap alternatif digambarkan dengan grafik berikut:

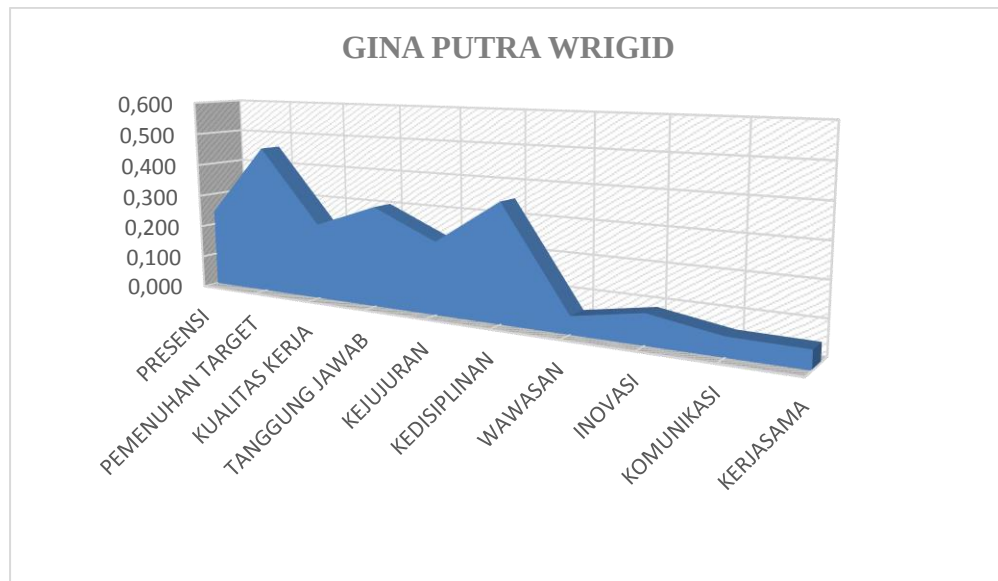
1. Alternatif staff A, Iswandi memiliki bobot kuat penilaian kemampuan bekerja dari kriteria presensi, kualitas kerja, tanggung jawab serta wawasan.



Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.5. Grafik Alternatif Staff A

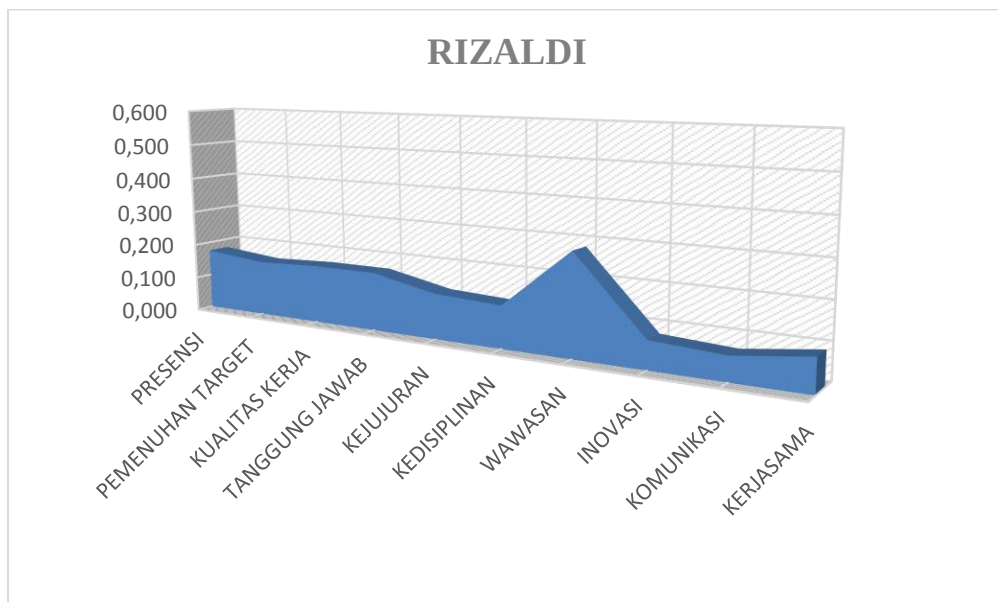
2. Alternatif staff B, Gina Putra Wrigid memiliki bobot kuat penilaian penilaian kemampuan bekerja dari kriteria pemenuhan target, kedisiplinan, tanggung jawab, serta presensi.



Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.6. Grafik Alternatif Staff B

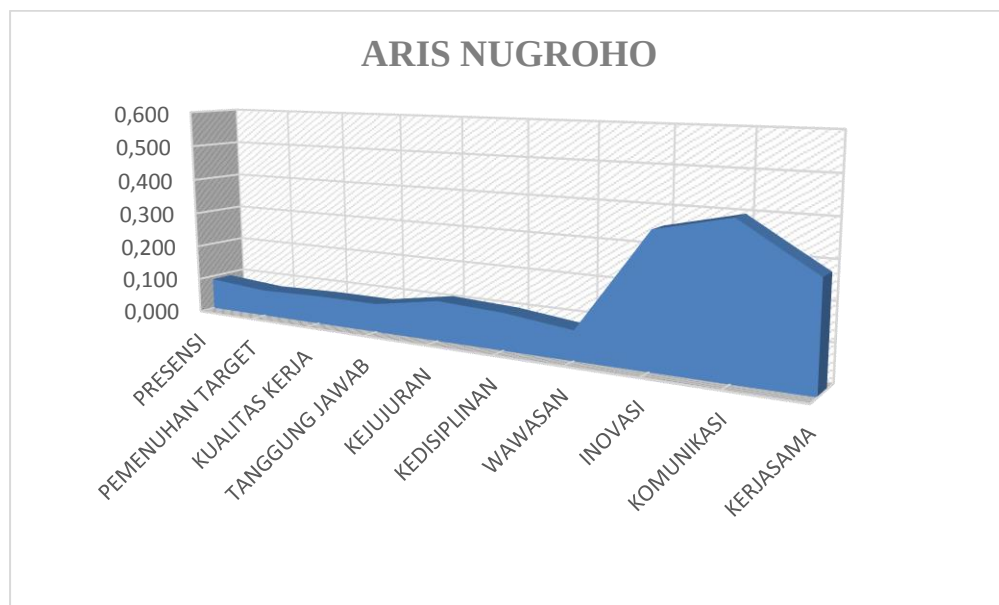
3. Alternatif staff C, Rizaldi memiliki bobot kuat penilaian kemampuan bekerja dari kriteria hanya wawasan.



Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.7. Grafik Alternatif Staff C

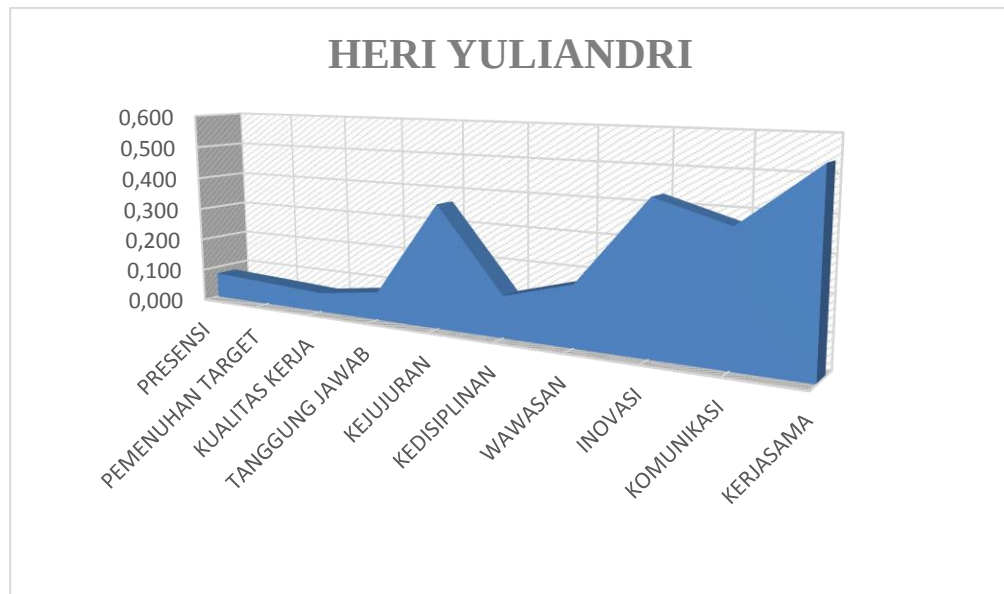
4. Alternatif staff D, Aris Nugroho memiliki bobot kuat penilaian penilaian kemampuan bekerja dari kriteria inovasi, komunikasi dan kerjasama.



Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.8. Grafik Alternatif Staff D

5. Alternatif staff E, Heri Yuliandri memiliki bobot kuat penilaian penilaian kemampuan bekerja dari kriteria kerjasama, inovasi, komunikasi, serta kejujuran.

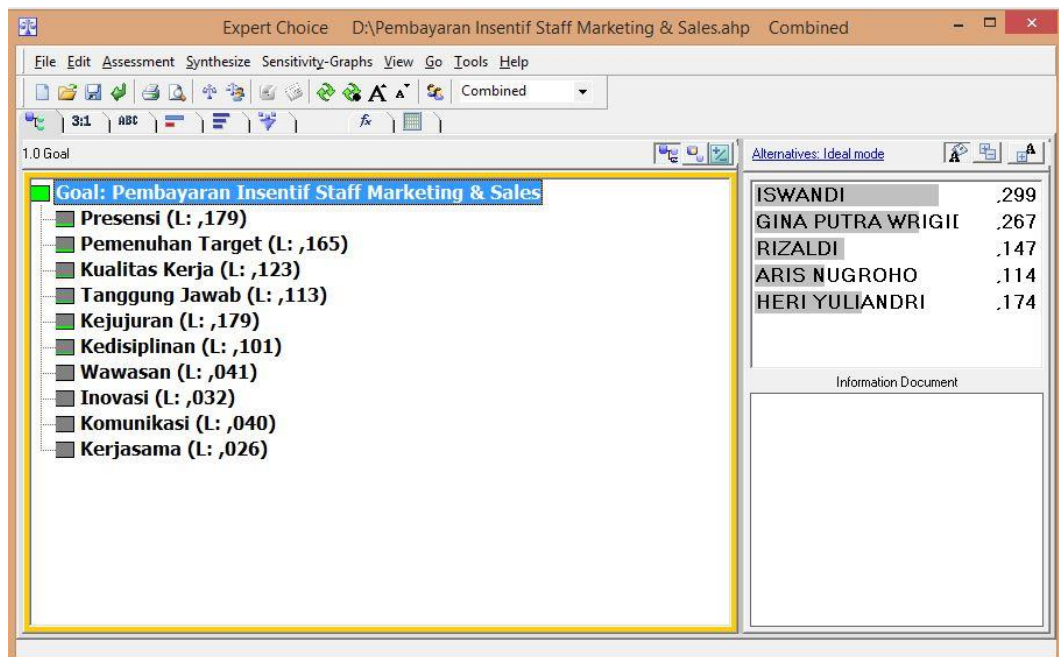


Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.9. Grafik Alternatif Staff E

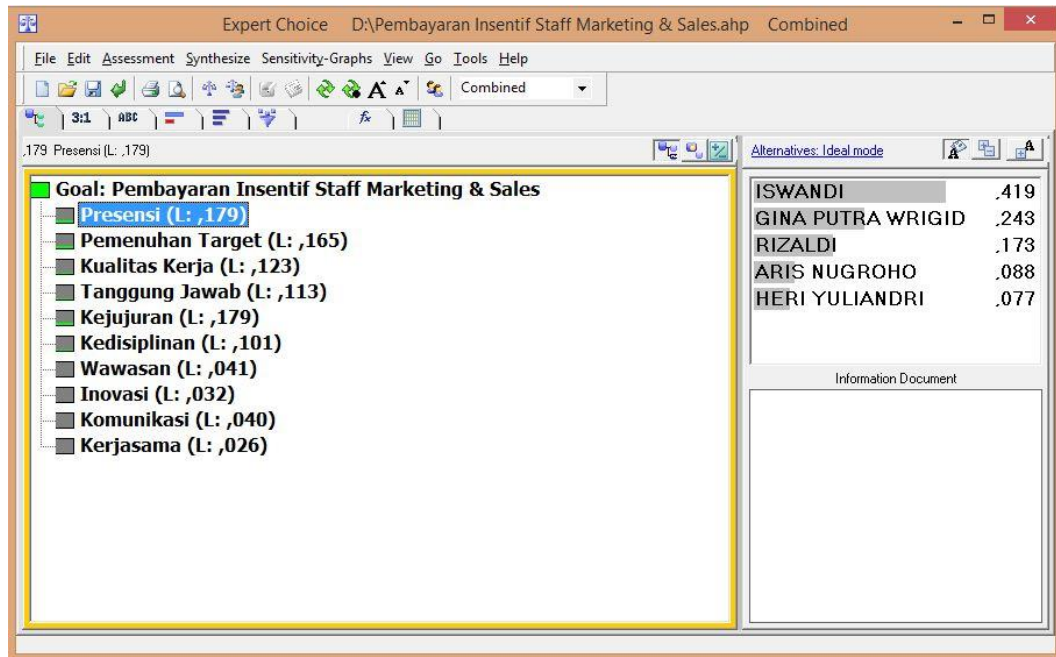
4.4. Hasil Implementasi Dengan *Expert Choice version 11*

Hasil data-data kuesioner diinput dengan menggunakan *Software Expert Choice version 11* yang hasilnya dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



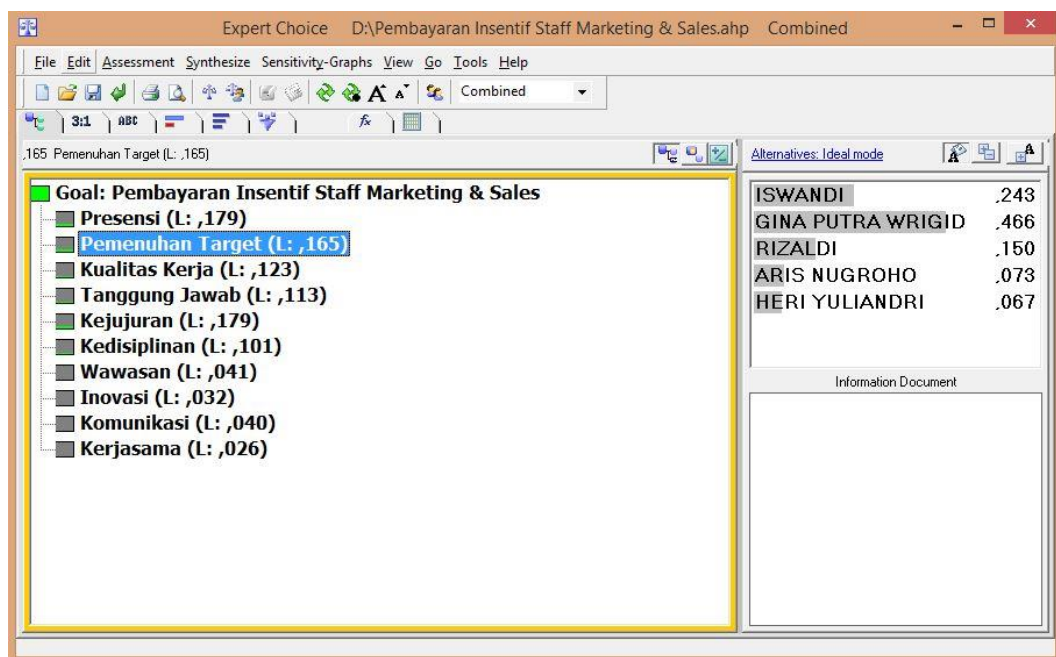
Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.10. Hasil Inputan Data Responden untuk Sasaran (*Goals*)



Sumber : Hasil Penelitian 2017

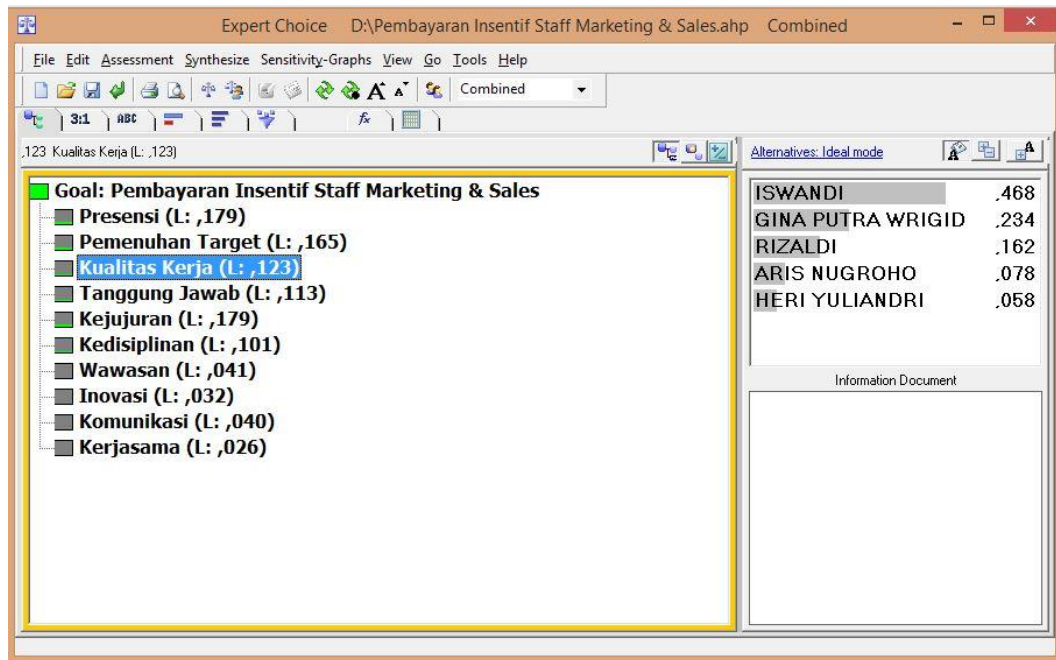
Gambar IV.11. Hasil Inputan Data Responden untuk Kriteria Presensi



Sumber : Hasil Penelitian 2017

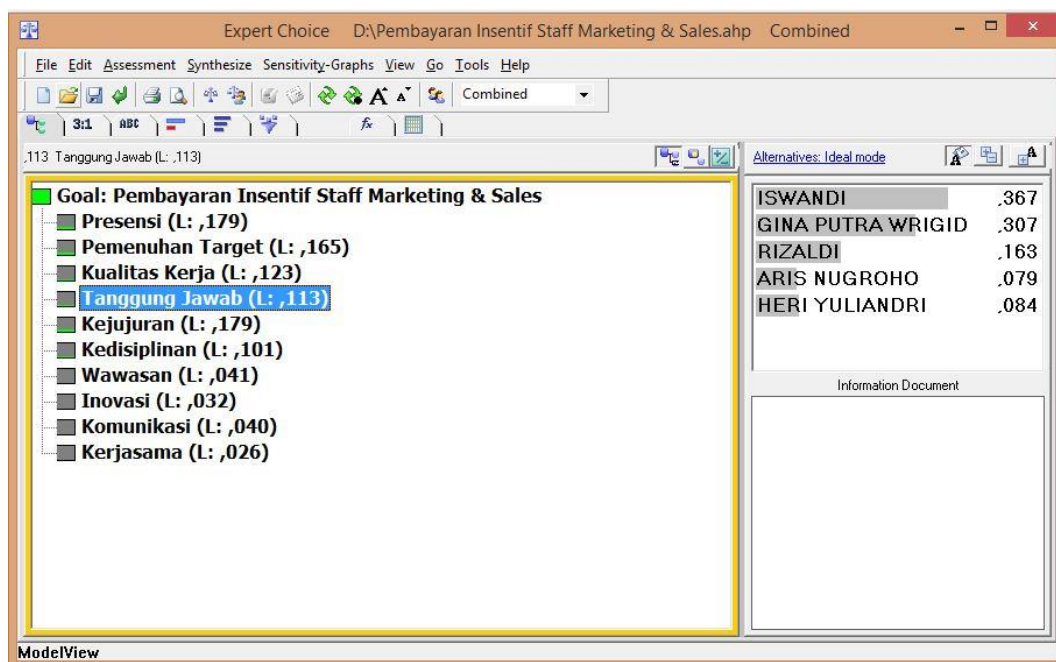
Gambar IV.12.

Hasil Inputan Data Responden untuk Kriteria Pemenuhan Target



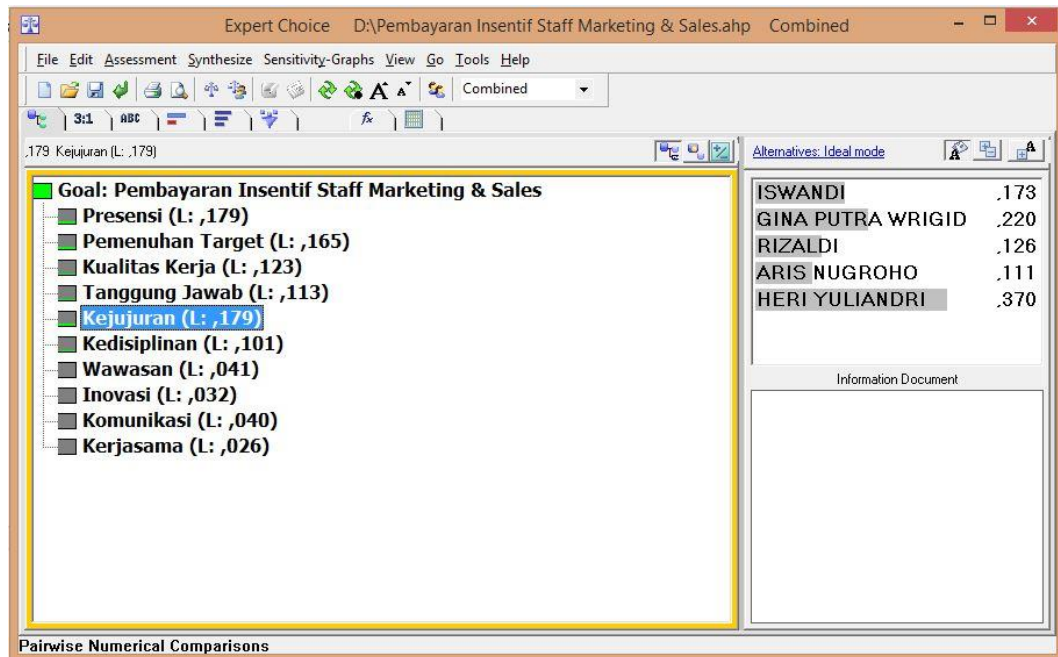
Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.13. Hasil Inputan Data Responden untuk Kriteria Kualitas Kerja



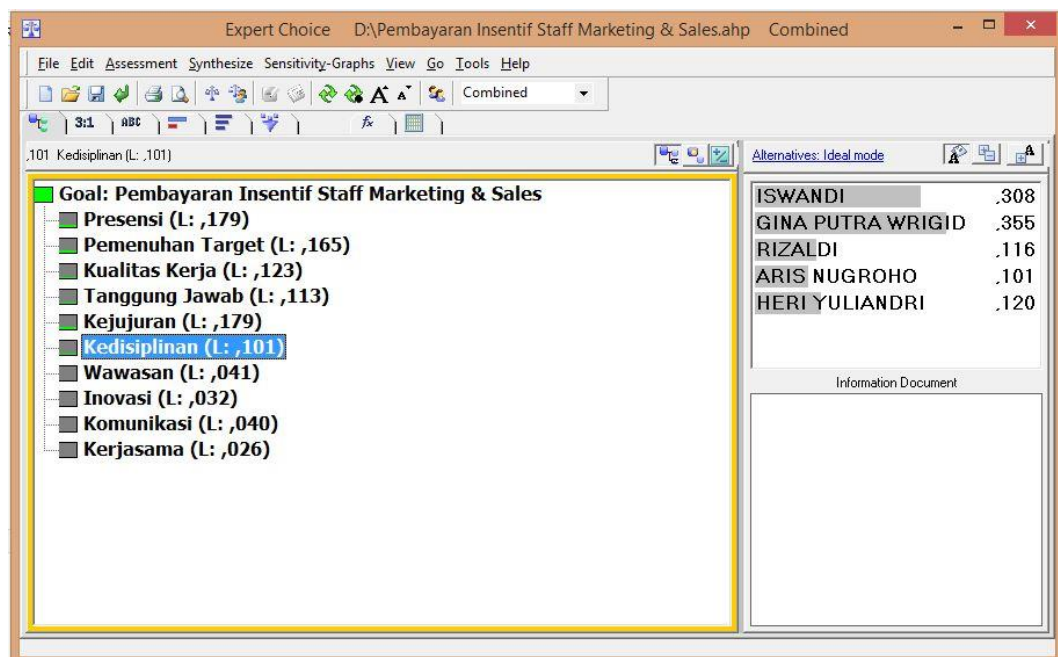
Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.14. Hasil Inputan Data Responden untuk Kriteria Tanggung Jawab



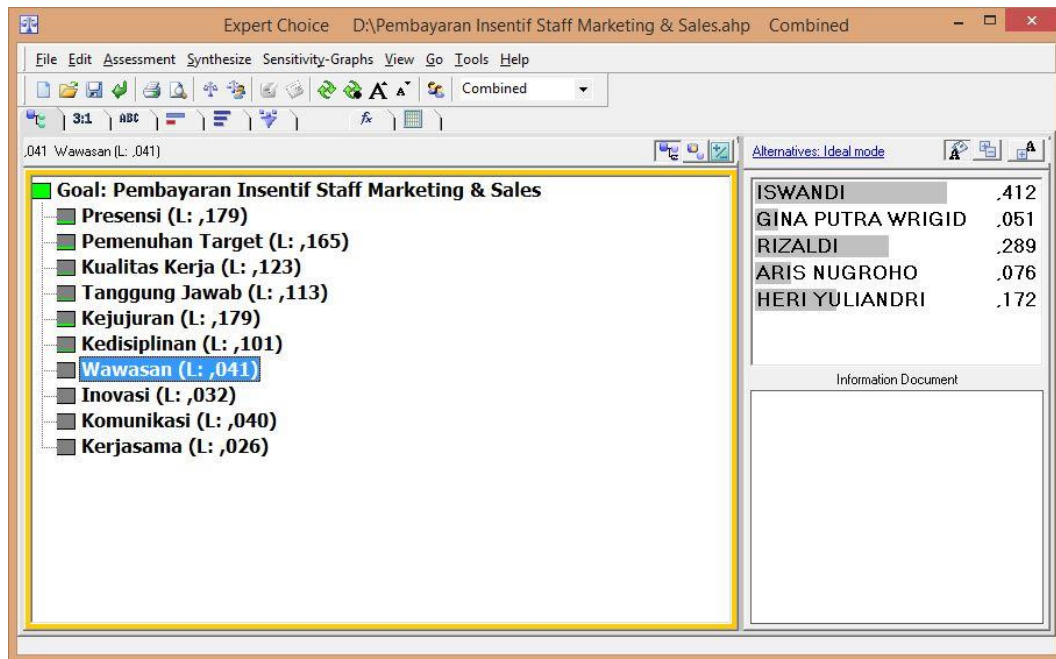
Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.15. Hasil Inputan Data Responden untuk Kriteria Kejujuran



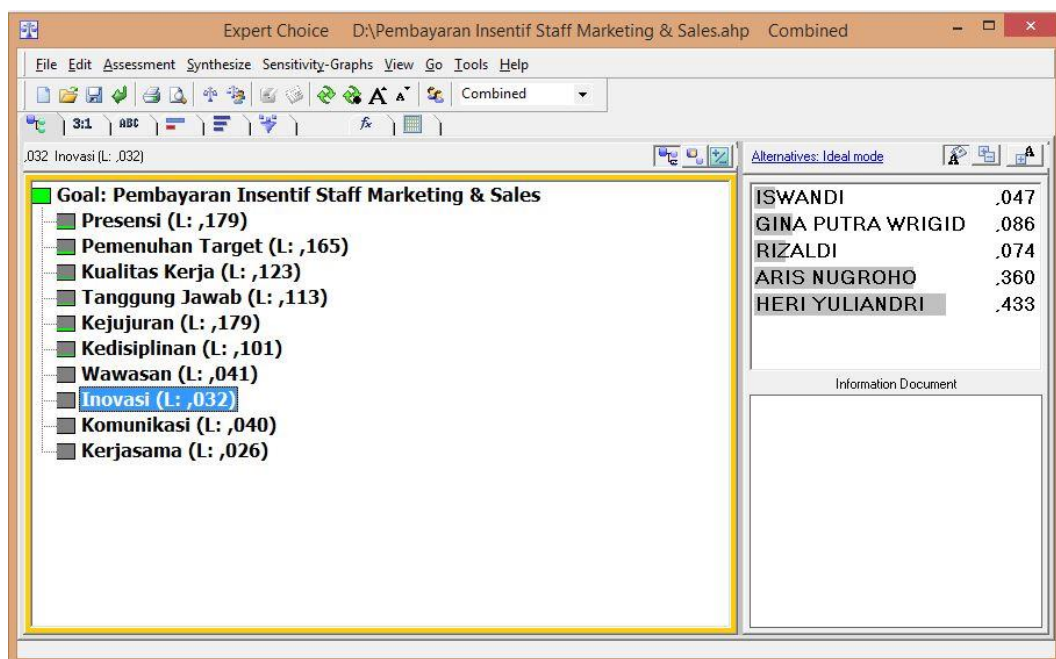
Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.16. Hasil Inputan Data Responden untuk Kriteria Kedisiplinan



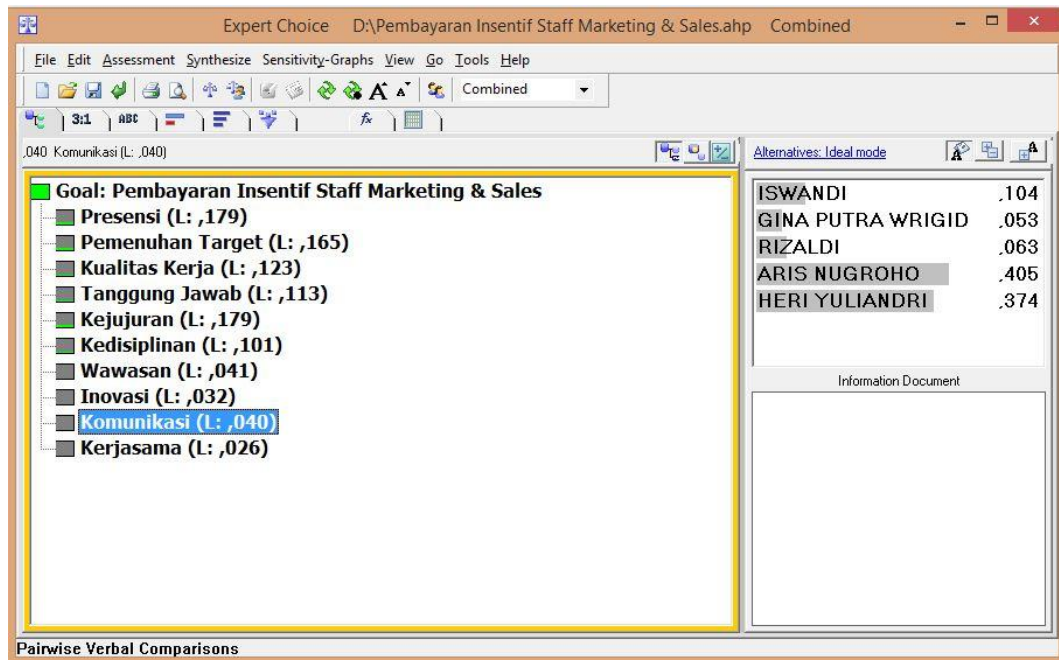
Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.17. Hasil Inputan Data Responden untuk Kriteria Wawasan



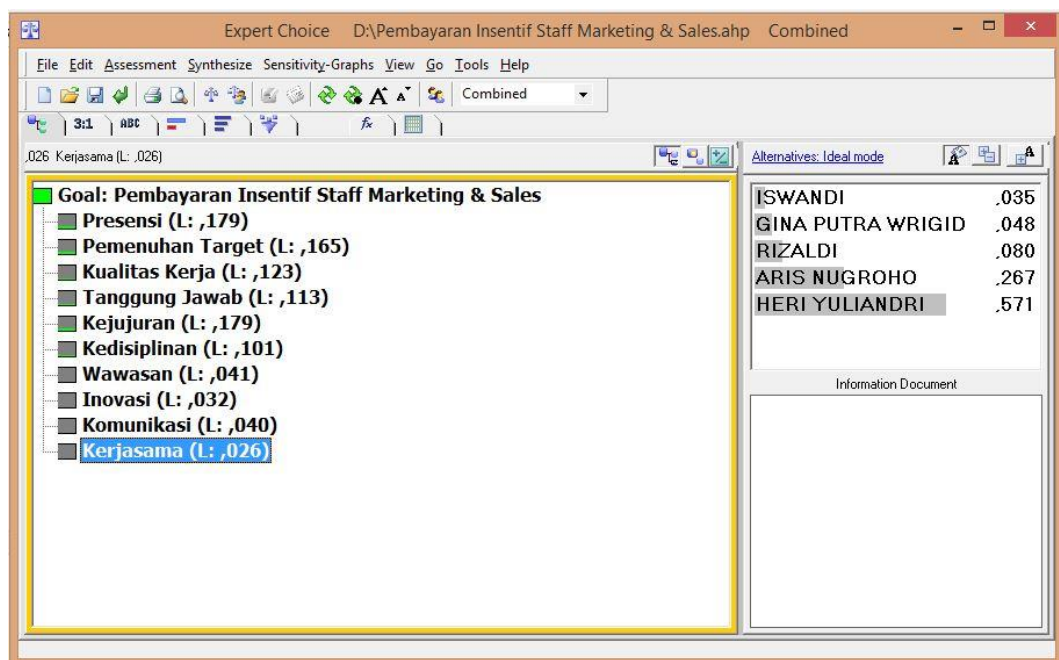
Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.18. Hasil Inputan Data Responden untuk Kriteria Inovasi



Sumber : Hasil Penelitian 2017

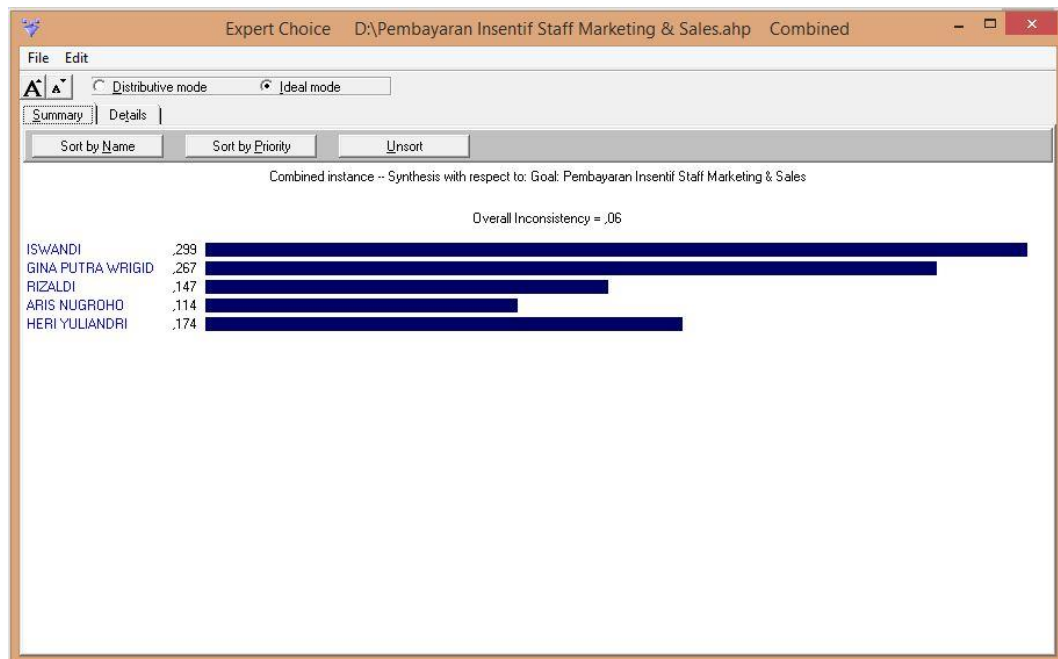
Gambar IV.19. Hasil Inputan Data Responden untuk Kriteria Komunikasi



Sumber : Hasil Penelitian 2017

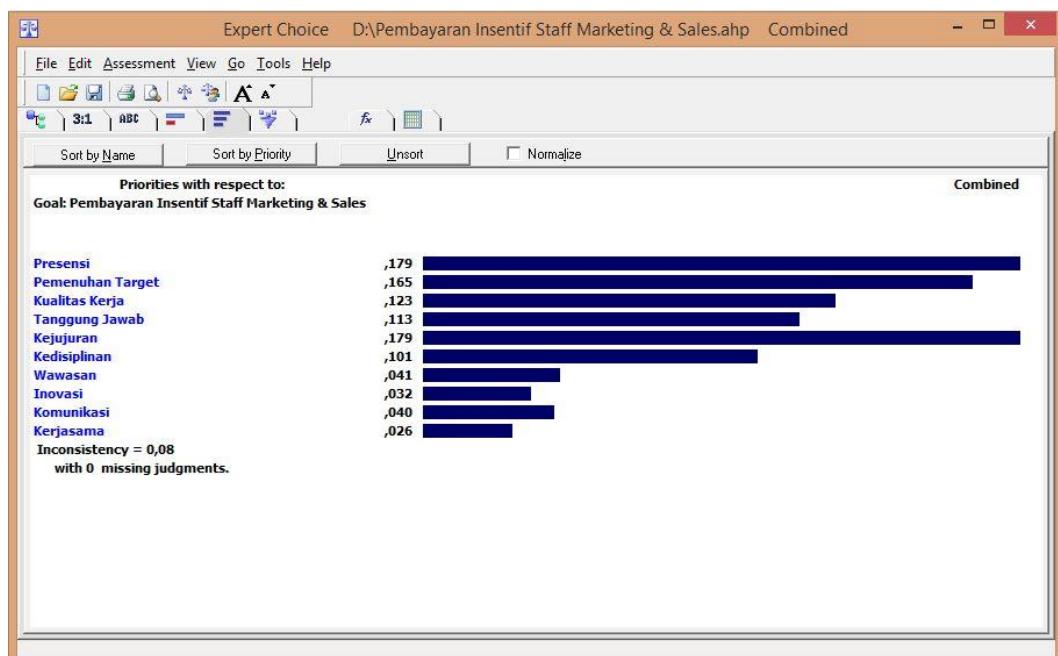
Gambar IV.20. Hasil Inputan Data Responden untuk Kriteria Kerjasama

Kemudian untuk *Inconsistency Ratio* pada expert choice dapat dilihat pada:



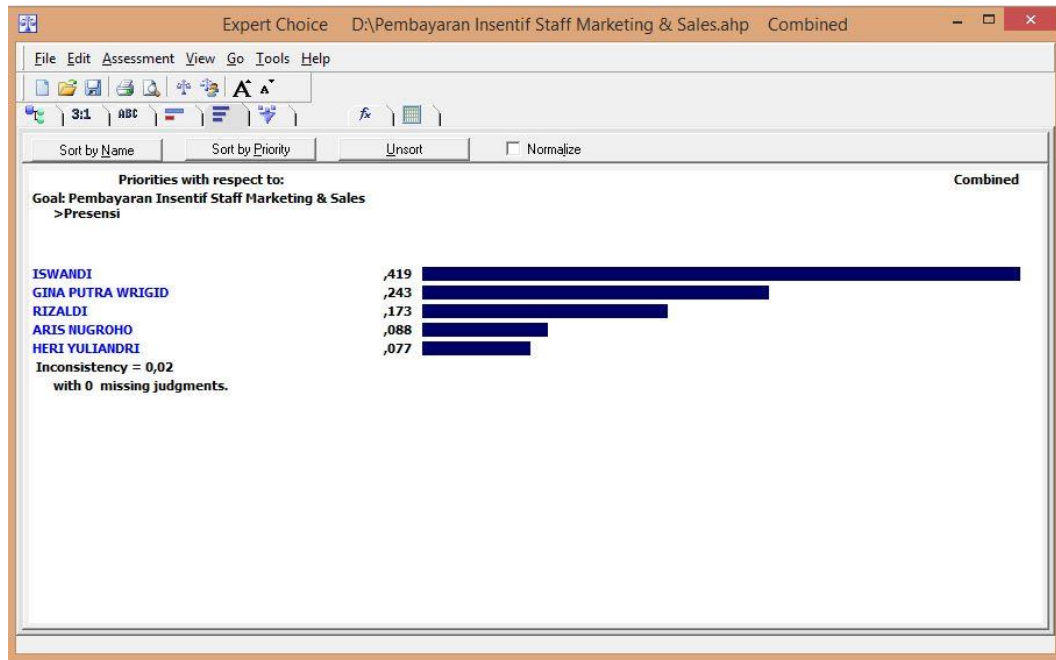
Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.21. *Synthesize With Respect*



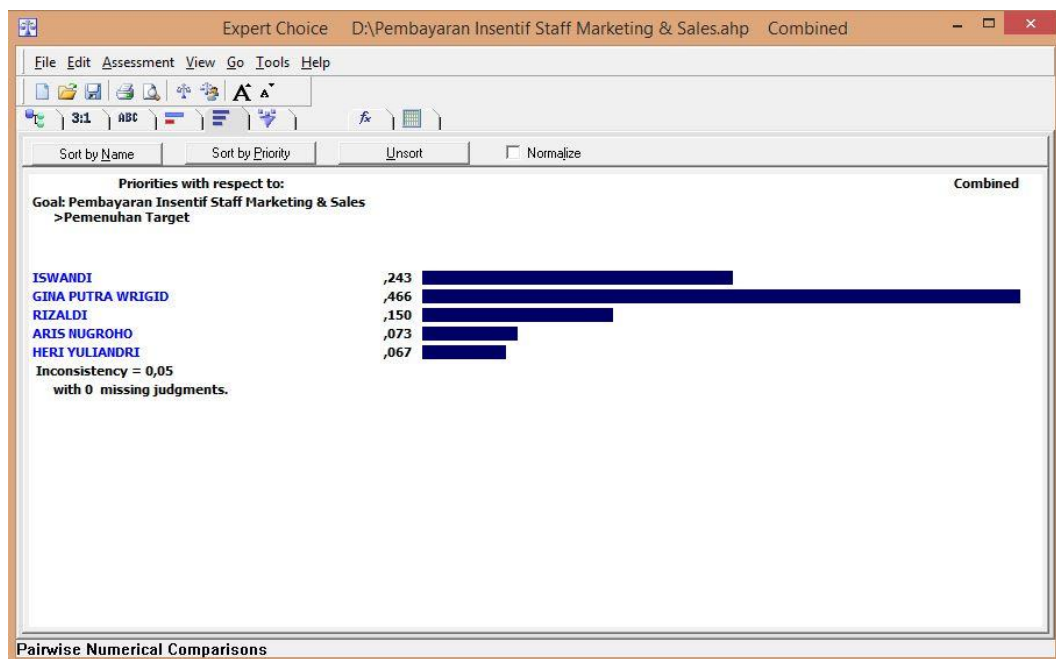
Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.22. *Inconsistency Ratio* untuk Sasaran (Goals)



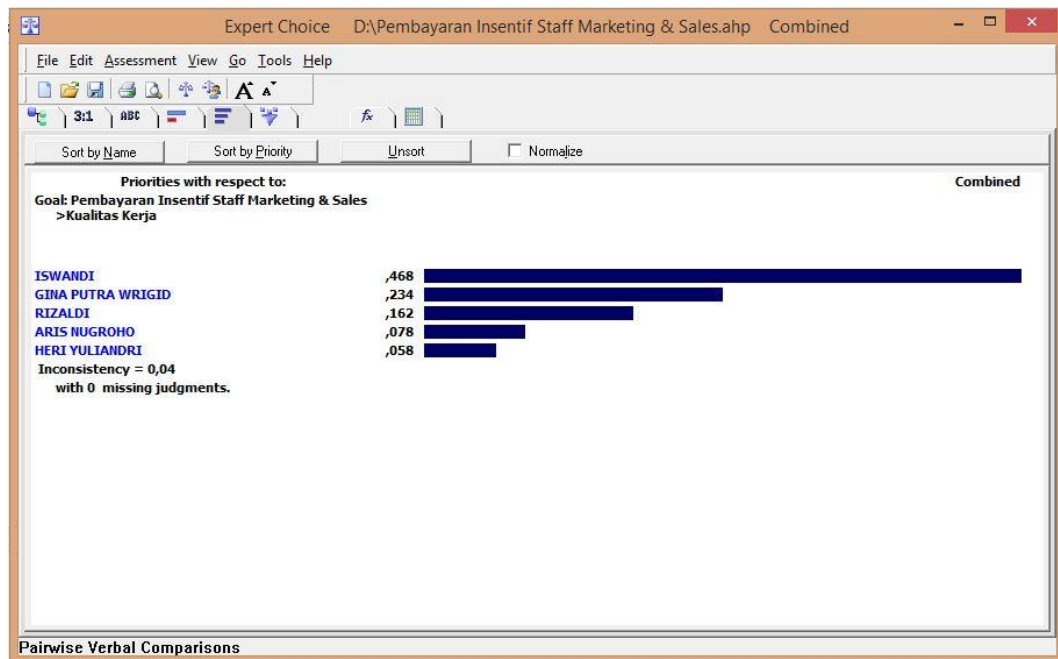
Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.23. *Inconsistency Ratio* untuk Kriteria Presensi



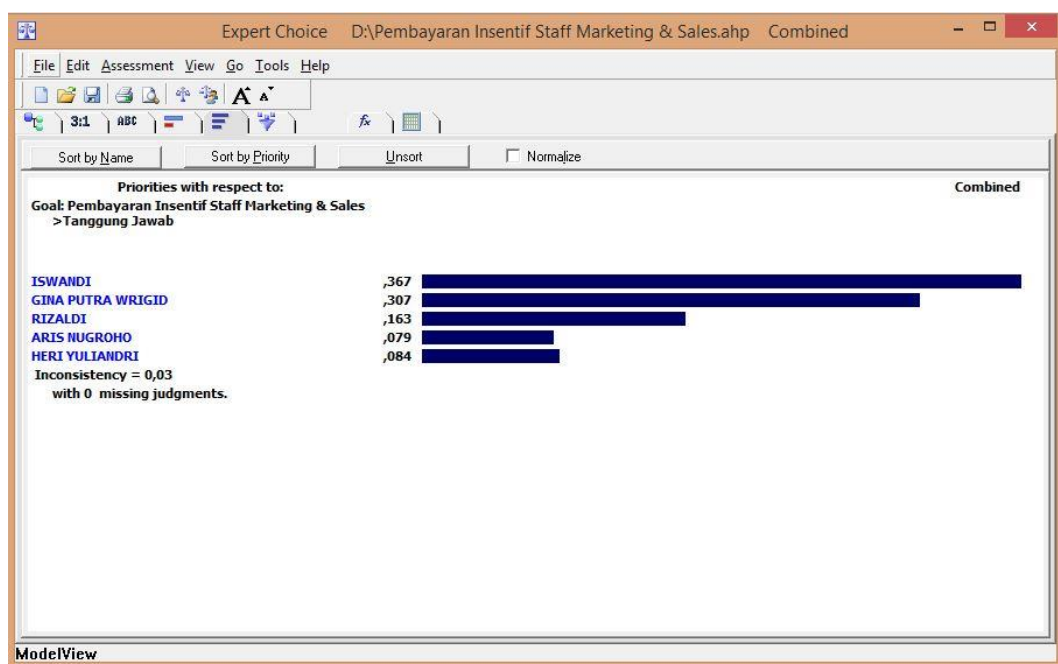
Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.24. *Inconsistency Ratio* untuk Kriteria Pemenuhan Target



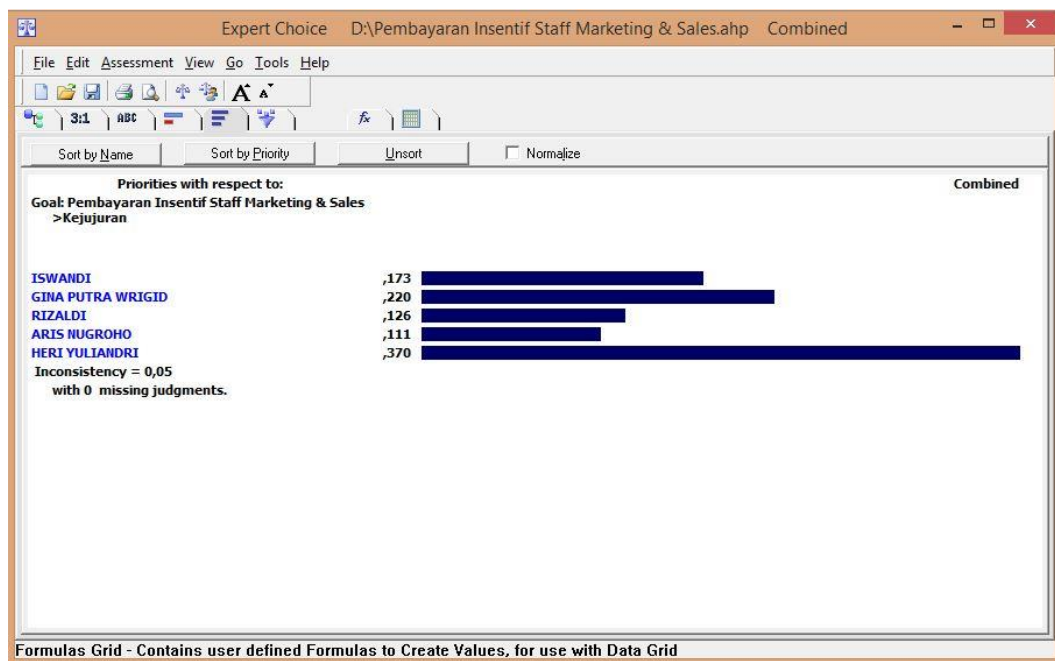
Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.25. *Inconsistency Ratio* untuk Kriteria Kualitas Kerja



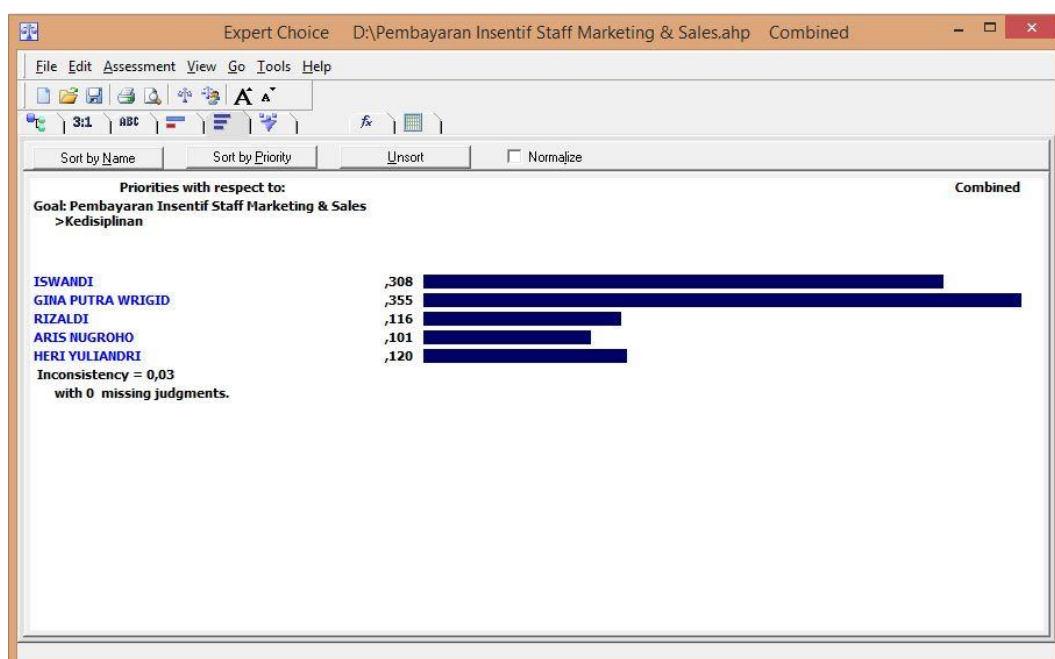
Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.26. *Inconsistency Ratio* untuk Kriteria Tanggung Jawab



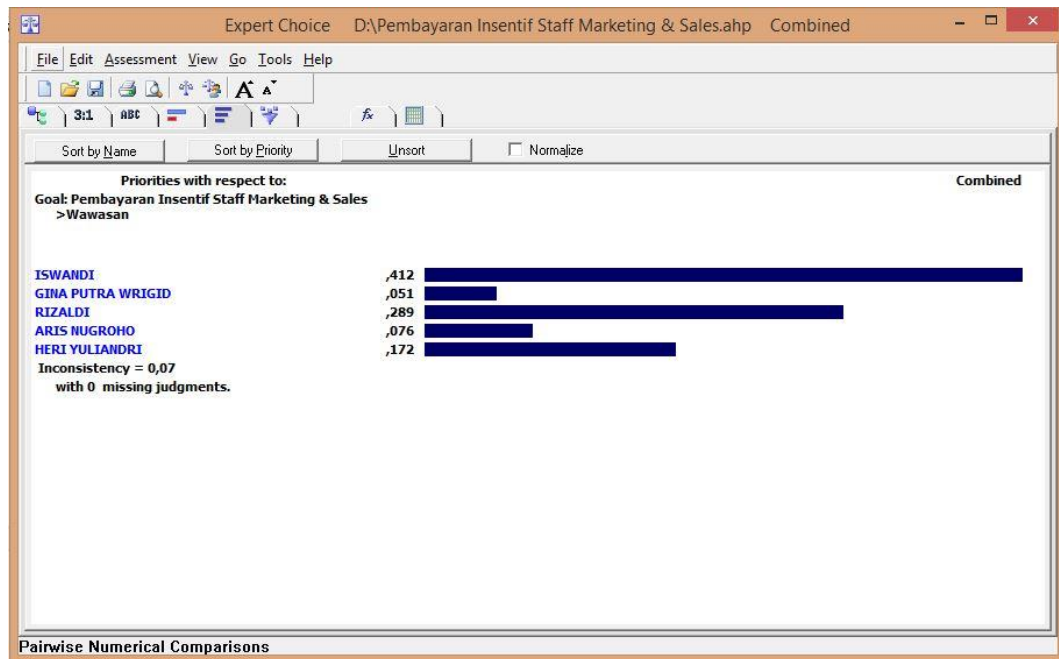
Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.27. *Inconsistency Ratio* untuk Kriteria Kejujuran



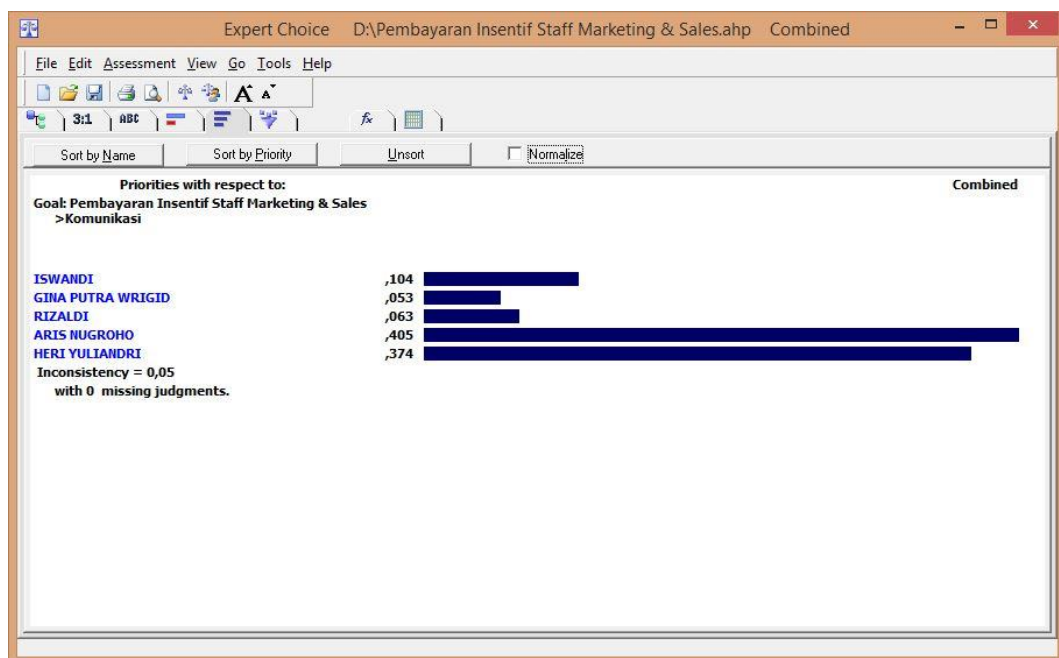
Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.28. *Inconsistency Ratio* untuk Kriteria Kedisiplinan



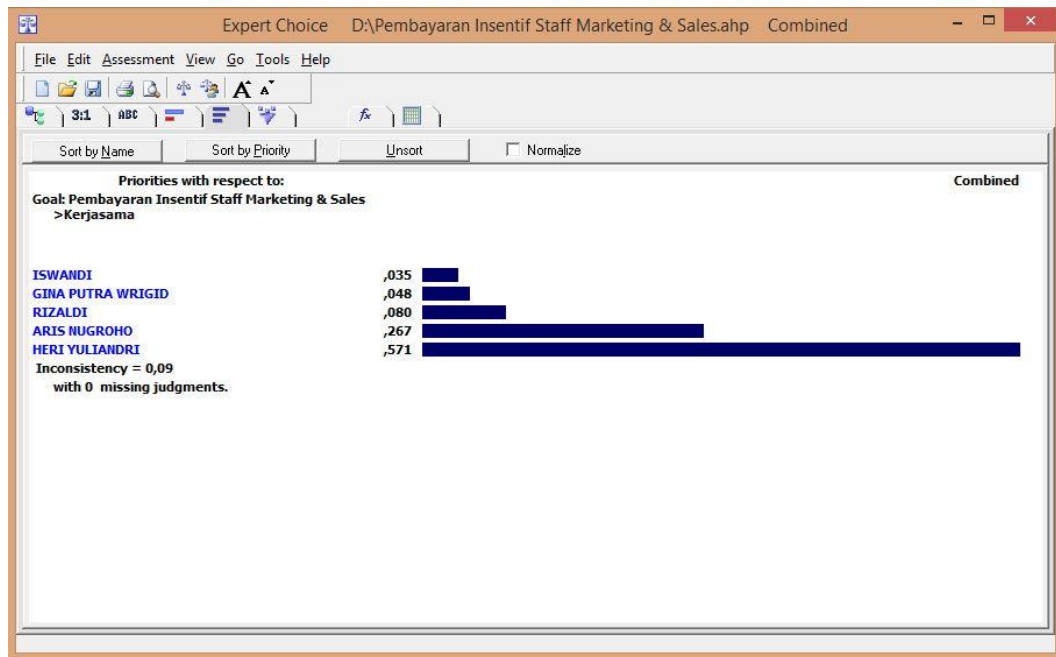
Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.29. *Inconsistency Ratio* untuk Kriteria Wawasan



Sumber : Hasil Penelitian 2017

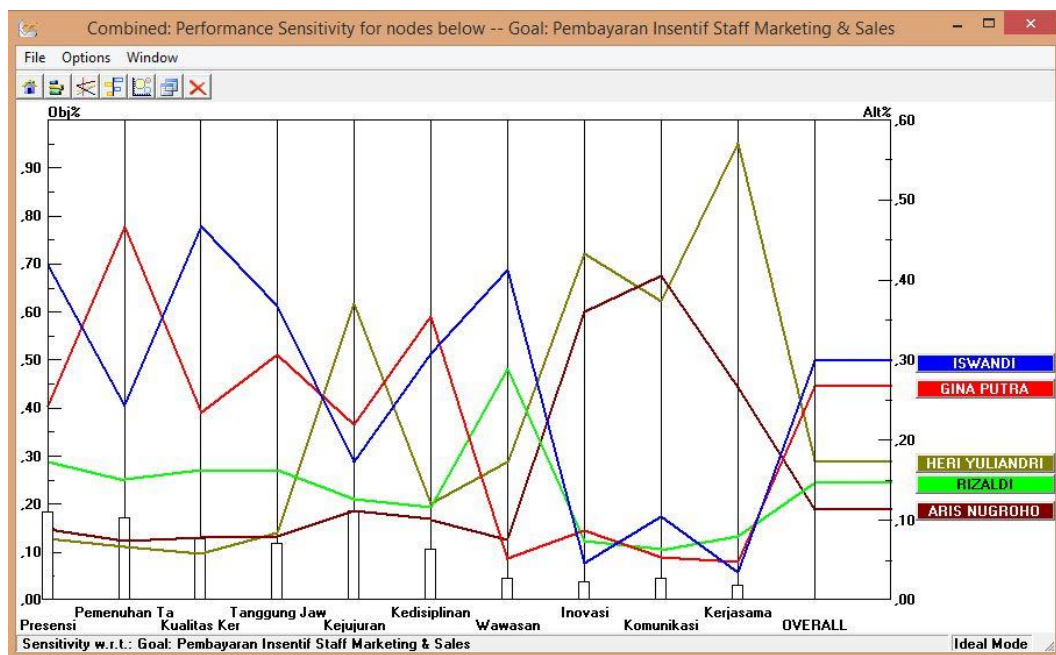
Gambar IV.30. *Inconsistency Ratio* untuk Kriteria Komunikasi



Sumber : Hasil Penelitian 2017

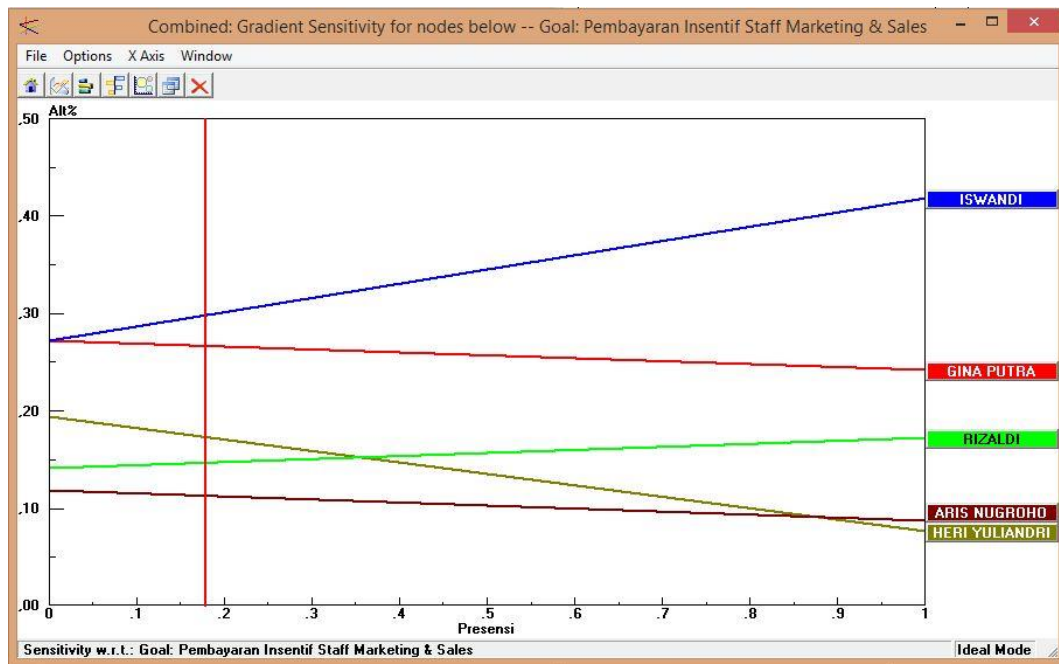
Gambar IV.31. *Inconsistency Ratio* untuk Kriteria Kerjasama

Penilaian *performance Analytical Hierarchy Process (AHP)* dengan menggunakan *Expert Choice version 11* dapat dilihat pada gambar grafik berikut:



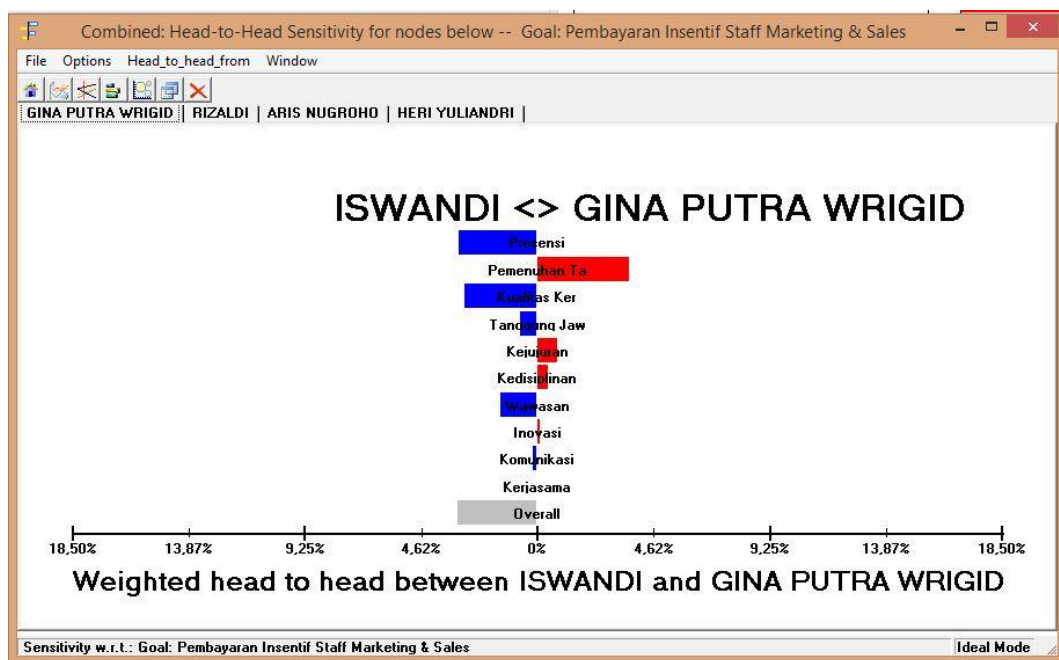
Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.32. Grafik *Performance*



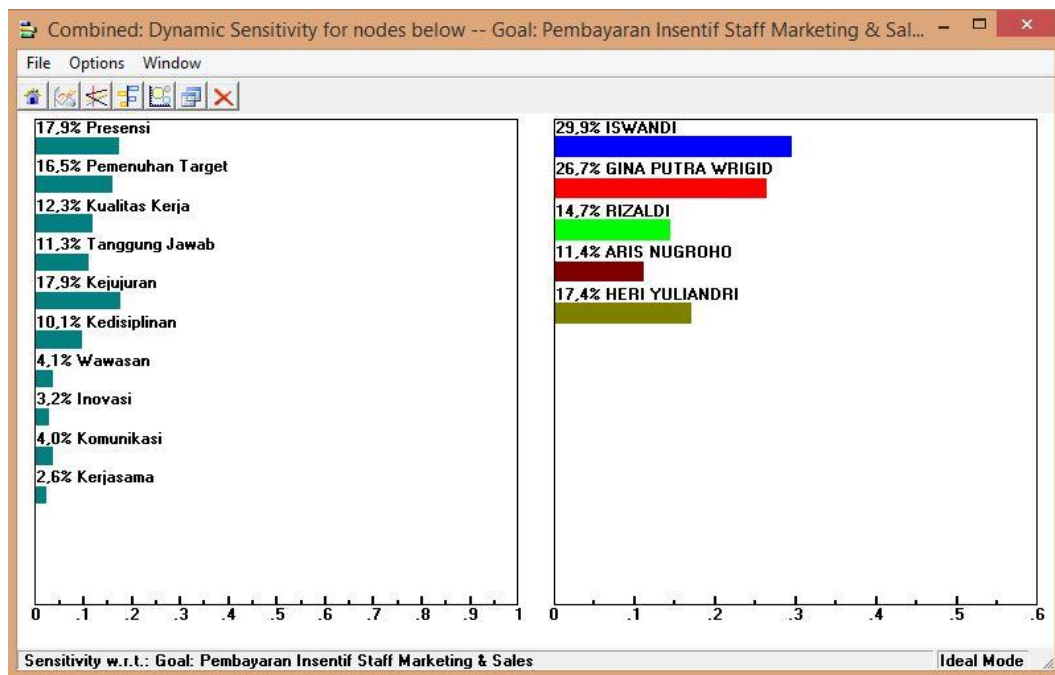
Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.33. Grafik *Gradient*



Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.34. Grafik *Head to Head*



Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.35. Grafik *Dynamic*

Dari penginputan pada software *Expert Choice Version 11* tersebut didapatkan analisa sebagai berikut:

1. Populasi kriteria yang digunakan dalam penginputan adalah sebanyak sepuluh kriteria dalam menentukan *goal* / tujuan pembayaran insentif staff *marketing & sales*.
2. Kriteria yang dipilih berdasarkan sesuai hasil wawancara dengan staff manajerial PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Cabang Tugu Depok.
3. Populasi sampel yang dijadikan alternatif dalam penginputan adalah sebanyak lima orang dari staff *marketing & sales* di PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Cabang Tugu Depok.
4. Populasi responden yang digunakan adalah sebanyak tiga orang yaitu *Unit Manager*, *Cluster Manager*, dan *Supervisor HRD*.
5. Kriteria kejujuran memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,179 (17,9%).

6. Kriteria presensi memiliki prioritas kedua tertinggi dengan bobot 0,179 (17,9%).
7. Kriteria kerjasama memiliki prioritas terendah dengan bobot 0,026 (2,6%).
8. Nilai *Consistency Ratio* = 0,08 dengan *Overall Consistency* = 0,06, keduanya memiliki nilai yang dihasilkan ($< 0,1$) sehingga konsisten dan dapat diandalkan.
9. Bobot *Inconsistency* kriteria tertinggi dimiliki oleh kriteria kerjasama dengan nilai (0,09), dan yang terendah untuk bobot *Inconsistency* dimiliki oleh kriteria presensi (0,02). Hal ini dikarenakan bobot penilaian kepentingan pada perbandingan berpasangan oleh para responden pada kedua kriteria tersebut, untuk presensi selisih perbedaan nilai kepentingan tidak terlalu tinggi dibanding untuk kriteria kerjasama.
10. Dari *Sensitivity Graphs* didapatkan informasi bahwa staff *marketing & sales* Iswandi dan Gina Putra Wrigid mendominasi hasil penilaian peringkat yang tercermin dalam grafik.
11. Proses perhitungan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) pada *Microsoft Excel version 2016* telah mendekati perhitungan sistem pada *Expert Choice version 11*, namun tidak terdapat perbedaan baik dari hasil penentuan peringkat maupun penilaian bobot nilai yang dihasilkan.

4.5. Perhitungan Head To head Aspek Kuantitatif dan Kualitatif

Setelah dihasilkannya pengukuran dari aspek kualitatif melalui perhitungan *Analytical Hierarchy Process* (AHP), maka pembayaran insentif staff *marketing & sales* pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Cabang Tugu Depok akan

dilaksanakan perbandingan (*head to head*) antara aspek kuantitatif yang direpresentasikan pada memorandum yang berjalan (*existing*) dengan memiliki beberapa lapisan (*tiers*) presentase perhitungan, terhadap aspek kualitatif yang merupakan hasil dari metode perhitungan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang memiliki perhitungan bobot nilai peringkat *priority*. Pada aspek kuantitas berupa memorandum (Lampiran A1) digambarkan sebagai berikut:

MEMORANDUM INSENTIF *DISBURSEMENT LENDING*

MEMORANDUM INSENTIF DISBURSEMENT LENDING					
KPI Loan Quality	Multiplier	Rate Insentif Disbursement Lending			
		New To Bank		Top Up	
		Unsecured	Secured	Unsecured	Secured
		DP50,SM,DS	DP200,PRK&KB	DP50,SM,DS	DP200,PRK&KB
1 - < 2	50%	0,4000%	0,2500%	0,3000%	0,1250%
2 - < 3	75%				
3 - < 4	100%				
4 - < 5	125%				
5	140%				
Insentif Disbursement Lending = Multiplier x % Rate Insentif x Total Disbursement Lending					

MEMORANDUM INSENTIF *DISBURSEMENT FUNDING*

KPI Funding & Cross Sell	Insentif Rate		Insentif Yang Dibayarkan
	Saving	Time Deposit	
1 - < 2	0,0200%	0,0067%	Insentif Disbursement Funding = % Rate x Average [Total Balance Funding Due Month]
2 - < 3	0,0500%	0,0167%	
3 - < 4	0,0750%	0,0250%	
4 - < 5	0,1000%	0,0333%	
5	0,1250%	0,0417%	

MEMORANDUM INSENTIF *MAINTENANCE OUTSTANDING*

KPI Loan Quality	Multiplier	Rate Insentif Maintain Nasabah		Insentif Yang Dibayarkan
		Regular (PRK,KB,DP200,& DP50)	Mikro (DP200,DP50,DS)	
1 - < 2	25%	0,01250%	0,02000%	<i>Insentif Maintain = Multiplier x % Rate Insentif x Outstanding Lancar</i> (Outstanding Lancar adalah : Outstanding Kolektibilitas 1 - Total Pencairan Month To Date)
2 - < 3	50%			
3 - < 4	100%			
4 - < 5	110%			
5	125%			

MEMORANDUM INSENTIF *INCREMENTAL NOA*

MEMORANDUM INSENTIF INCREMENTAL NOA			
KPI Loan Quality	Jumlah Incremental NOA/Month	Rate Insentif Incremental NOA	Insentif Yang Dibayarkan
1 - < 2	< 7	Nilai	Insentif = Jumlah NOA x Rate Insentif
2 - < 3	$\geq 7 \leq 10$	Rp. 8,500,-	
3 - < 4	$> 10 \leq 15$	Rp. 10,500,-	
4 - < 5	$> 15 \leq 20$	Rp. 12,500,-	
5	≥ 25	Rp. 15,000,-	
Incremental NOA/Month = NOA Disbursement Lending + NOA Disbursement Funding			

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.36. Memorandum Insentif Berjalan (*Existing*)

Dari perhitungan yang digambarkan tersebut, mengindikasikan diperlukannya sebuah metode perhitungan dengan *variable* pembanding yang dapat membantu level manajerial dalam mendapatkan sebuah pengukuran yang *valid* dan berimbang. Setelah dilakukannya proses identifikasi kebutuhan pada awal penelitian ini dengan wawancara kepada level manajerial, maka ditentukan sebuah solusi penerapan berupa perhitungan perbandingan yang dihadapkan kepada aspek kualitatif menggunakan metode *Analytical Hierarchy Proccess* (AHP). Yang dijelaskan dengan langkah berikut:

(Nilai Matrikulasi = Nilai Hasil Perhitungan Memorandum x Bobot Nilai Peringkat *Priority* AHP)

Nilai hasil perhitungan memorandum dihasilkan dari perhitungan menggunakan sistem berjalan (*existing*) berupa memorandum, sedangkan bobot nilai *priority* AHP dihasilkan dari nilai agregasi alternatif terhadap seluruh kriteria yang dinilai bobotnya. Setelah didapatkan Nilai Matrikulasi maka akan dicari Nilai Penyesuaian dengan ketentuan yang diharapkan oleh level manajerial, maka ditentukan dengan menggunakan nilai bobot *priority* sama dengan atau lebih besar dari 0,17 (17%), dimana jika nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,17 (17%) akan mendapat penyesuaian penambahan insentif 50% dari Nilai Hasil Matrikulasi yang kemudian dijumlahkan dengan Nilai Hasil Perhitungan Memorandum, sementara jika nilai bobot *priority* dibawah 0,17 (17%) mendapat penyesuaian pengurangan yaitu Nilai Hasil Perhitungan Memorandum akan dikurangi jumlah 50% dari Nilai Hasil Matrikulasi, yang dijelaskan dengan rumus:

$\text{Nilai Penyesuaian} = IF(\text{Bobot Nilai Priority} \geq 0,17 ; \text{Insentif Memorandum} + (0,5 \times \text{Nilai Matrikulasi}) ; \text{Insentif Memorandum} - (0,5 \times \text{Nilai Matrikulasi}))$

Perhitungan dengan melakukan perbandingan (*head to head*) pembayaran insentif *marketing & sales*, maka dapat disimulasikan sebagai berikut:

Tabel IV.38.

Pencapaian Kinerja Staff *Marketing & Sales*

Periode Oktober 2017	ISWANDI	GINA PUTRA WRIGID	HERI YULIANDRI	RIZALDI	ARIS NUGROHO	TOTAL ACHIEVEMENT
Disbursement Lending	Rp350.000.000	Rp450.000.000	Rp50.000.000	Rp65.000.000	Rp45.000.000	Rp960.000.000
Disbursement Funding	Rp25.000.000	Rp50.000.000	Rp25.000.000	Rp15.000.000	Rp20.000.000	Rp135.000.000
Maintenance Outstanding	Rp500.000.000	Rp750.000.000	Rp125.000.000	Rp175.000.000	Rp150.000.000	Rp1.700.000.000
Incremental NOA	8	11	7	6	8	40

Sumber: Hasil Penelitian 2017

Dari tabel di atas diketahui pencapaian masing-masing staff *marketing & sales* pada bulan Oktober 2017. Pada aspek kuantitas dengan menggunakan perhitungan sesuai memorandum berjalan tersebut, maka didapatkan jumlah perhitungan insentif sebagai berikut:

1. Iswandi :

$$a. \text{disbursement lending} = \text{Rp}350.000.000,00$$

$$\{((\text{Rp}175.000.000,00 \times 0,125\%) + (\text{Rp}175.000.000,00 \times 0,25\%)) \times 125\%\}$$

$$b. \text{disbursement funding} = (\text{Rp}25.000.000,00 \times 0,75\%)$$

$$c. \text{maintenance outstanding} = (\text{Rp}500.000.000,00 \times 0,125\%)$$

$$d. \text{incremental noa} = (\text{Rp}8.500,00 \times 8)$$

2. Gina Putra Wrigid :

$$a. \text{disbursement lending} = \text{Rp}450.000.000,00$$

$$\{((\text{Rp}225.000.000,00 \times 0,125\%) + (\text{Rp}225.000.000,00 \times 0,25\%)) \times 125\%\}$$

$$b. \text{ disbursement funding} = (\text{Rp}50.000.000,00 \times 0,75\%)$$

$$c. \text{ maintenance outstanding} = (\text{Rp}750.000.000,00 \times 0,125\%)$$

$$d. \text{ incremental noa} = (\text{Rp}10.500,00 \times 11)$$

3. Heri Yuliandri :

$$a. \text{ disbursement lending} = \text{Rp}50.000.000,00$$

$$\{((\text{Rp}25.000.000,00 \times 0,30\%) + (\text{Rp}25.000.000,00 \times 0,40\%)) \times 100\%\}$$

$$b. \text{ disbursement funding} = (\text{Rp}25.000.000,00 \times 0,5\%)$$

$$c. \text{ maintenance outstanding} = (\text{Rp}125.000.000,00 \times 0,2\%)$$

$$d. \text{ incremental noa} = (\text{Rp}8.500,00 \times 7)$$

4. Rizaldi :

$$a. \text{ disbursement lending} = \text{Rp}65.000.000,00$$

$$\{((\text{Rp}32.500.000,00 \times 0,30\%) + (\text{Rp}32.500.000,00 \times 0,40\%)) \times 100\%\}$$

$$b. \text{ disbursement funding} = (\text{Rp}15.000.000,00 \times 0,5\%)$$

$$c. \text{ maintenance outstanding} = (\text{Rp}175.000.000,00 \times 0,2\%)$$

$$d. \text{ incremental noa} = 6 (< 7) = \text{Rp}0,00$$

5. Aris Nugroho :

$$a. \text{ disbursement lending} = \text{Rp}45.000.000,00$$

$$\{((\text{Rp}22.500.000,00 \times 0,30\%) + (\text{Rp}22.500.000,00 \times 0,40\%)) \times 75\%\}$$

$$b. \text{ disbursement funding} = (\text{Rp}20.000.000,00 \times 0,5\%)$$

$$c. \text{ maintenance outstanding} = (\text{Rp}150.000.000,00 \times 0,2\%)$$

$$d. \text{ incremental noa} = (\text{Rp}8.500,00 \times 8)$$

Perhitungan tersebut dapat digambarkan dalam tabel total insentif sebagai berikut:

Tabel IV.39.
Total Insentif Sesuai Memorandum

Periode Oktober 2017	ISWANDI	GINA PUTRA WRIGID	HERI YULIANDRI	RIZALDI	ARIS NUGROHO	TOTAL INSENTIF SESUAI MEMORANDUM
Disbursement Lending	Rp765.625,00	Rp984.375,00	Rp175.000,00	Rp227.500,00	Rp135.000,00	Rp2.287.500,00
Disbursement Funding	Rp187.500,00	Rp375.000,00	Rp125.000,00	Rp75.000,00	Rp100.000,00	Rp862.500,00
Maintenance Outstanding	Rp625.000,00	Rp937.500,00	Rp250.000,00	Rp350.000,00	Rp300.000,00	Rp2.462.500,00
Incremental NOA	Rp68.000,00	Rp115.500,00	Rp59.500,00	Rp0,00	Rp68.000,00	Rp311.000,00
TOTAL	Rp1.646.125,00	Rp2.412.375,00	Rp609.500,00	Rp652.500,00	Rp603.000,00	Rp5.923.500,00

Sumber: Hasil Penelitian 2017

Selanjutnya adalah menghitung nilai matrikulasi dengan mengalikan hasil nilai perhitungan memorandum terhadap nilai bobot peringkat *priority* dari perhitungan *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Dengan diketahui bahwa bobot nilai *priority* masing-masing untuk Iswandi dengan nilai 0,295 (29,5%), Gina Putra Wrigid dengan nilai 0,265 (26,5%), Heri Yuliandri 0,173 (17,3%), Rizaldi dengan nilai 0,150 (15,00%), Aris Nugroho dengan nilai 0,118 (11,80%). Maka Nilai Matrikulasi adalah:

1. Nilai Matrikulasi Iswandi = $Rp1.646.125,00 \times 0,295 = Rp485.607,00$
2. Nilai Matrikulasi Gina Putra W = $Rp2.412.375,00 \times 0,265 = Rp639.279,00$
3. Nilai Matrikulasi Heri Yuliandri = $Rp609.500,00 \times 0,173 = Rp105.444,00$
4. Nilai Matrikulasi Rizaldi = $Rp652.500,00 \times 0,150 = Rp97.875,00$
5. Nilai Matrikulasi Aris Nugroho = $Rp603.000,00 \times 0,118 = Rp1.154,00$

Kemudian akan ditentukan hasil akhir berupa Nilai Penyesuaiannya sesuai rumus:

Nilai Penyesuaian = IF(Bobot Nilai Priority >= 0,17 ; Insentif Memorandum + (0,5 x Nilai Matrikulasi) ; Insentif Memorandum - (0,5 x Nilai Matrikulasi))

Jika nilai *priority* ($\geq 0,17$), maka Nilai Penyesuaiannya adalah Total Insentif Memorandum + (50% x Nilai Matrikulasi), dan jika nilai *priority* ($< 0,17$) maka Total Insentif Memorandum - (50% x Nilai Matrikulasi), yang dijelaskan di bawah ini:

1. Nilai Penyesuaian Iswandi:

Diketahui Nilai Bobot *Priority* = 0,295 ($\geq 0,17$)

Maka, $\text{Rp}1.646.125,00 + (0,5 \times \text{Rp}485.607,00) = \text{Rp}1.888.928,00$

2. Nilai Penyesuaian Gina Putra Wrigid:

Diketahui Nilai Bobot *Priority* = 0,265 ($\geq 0,17$)

Maka, $\text{Rp}2.412.375,00 + (0,5 \times \text{Rp}639.279,00) = \text{Rp}2.732.015,00$

3. Nilai Penyesuaian Heri Yuliandri:

Diketahui Nilai Bobot *Priority* = 0,173 ($\geq 0,17$)

Maka, $\text{Rp}609.500,00 + (0,5 \times \text{Rp}105.444,00) = \text{Rp}662.222,00$

4. Nilai Penyesuaian Rizaldi:

Diketahui Nilai Bobot *Priority* = 0,150 ($\geq 0,17$)

Maka, $\text{Rp}652.500,00 - (0,5 \times \text{Rp}97.875,00) = \text{Rp}603.563,00$

5. Nilai Penyesuaian Aris Nugroho:

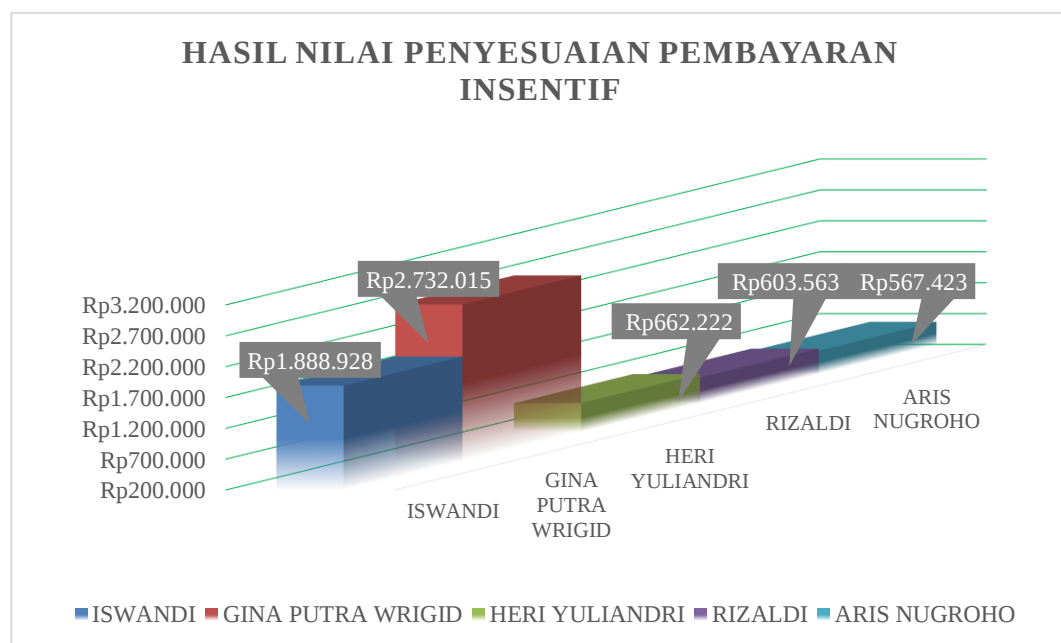
Diketahui Nilai Bobot *Priority* = 0,118 ($\geq 0,17$)

Maka, $\text{Rp}603.000,00 - (0,5 \times \text{Rp}71.154,00) = \text{Rp}567.423,00$

Dari perhitungan di atas maka didapatkan sebuah jumlah Hasil Nilai Penyesuaian insentif yang akan dibayarkan kepada masing-masing staff *marketing & sales* pada bulan Oktober 2017. Dengan hasil perhitungan, diketahui bahwa staff Gina Putra Wrigid mendapatkan pembayaran insentif tertinggi dengan jumlah nominal $\text{Rp}2.732.015,00$ dan staff Aris Nugroho mendapatkan

pembayaran terendah dengan jumlah nominal Rp567.423,00. Dari keseluruhan tahapan perhitungan tersebut menunjukkan semakin tinggi penilaian yang dilakukan terhadap staff *marketing & sales*, maka berbanding lurus dengan jumlah pembayaran insentif yang semakin besar yang akan didapatkan dan membantu pihak level manajerial dalam memberikan keputusan yang tepat dalam menentukan pembayaran insentif *marketing & sales*.

Hasil perhitungan penyesuaian tersebut dapat digambarkan dalam grafik berikut:



Sumber : Hasil Penelitian 2017

Gambar IV.37. Grafik Hasil Nilai Penyesuaian