

TESIS

**PERMODELAN STRUKTURAL FAKTOR-
FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN DENGAN PENDEKATAN
INTERPRETIVE STRUCTURAL MODELING DAN
ANALITYCAL HIERARCHY PROCESS**

**Tesis untuk memperoleh Gelar Master pada Program Pascasarjana Magister
Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri**



**GALUH MASITA SARI
15916211**

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2020**

**PERMODELAN STRUKTURAL FAKTOR-FAKTOR
YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
DENGAN PENDEKATAN INTERPRETIVE
STRUCTURAL MODELING DAN ANALITYCAL
HIERARCHY PROCESS**

disusun oleh



Tesis telah diuji dan diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Master
Program Magister Teknik Industri
Universitas Islam Indonesia
diuji pada tanggal 25 September 2020

oleh Dewan Penguji

Pembimbing

Elisa Kusri, Dr., Ir., M.T., CPIM., CSSP

Penguji I

Ir. Winda Nur Cahyo, S.T., M.T., Ph.D

Penguji II

Dr. Taufiq Inmawan, S.T., M.M

Mengetahui,

Ketua Program Studi Pascasarjana

Program Studi Magister Teknik Industri

Fakultas Teknologi Industri

Universitas Islam Indonesia



Ir. Winda Nur Cahyo, S.T., M.T., Ph.D

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa laporan Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk penyelesaian program Pascasarjana di Program Studi Magister Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan laporan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan dalam sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan karya ilmiah. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian laporan Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Yogyakarta, 25 September 2020

Yang membuat pernyataan,



Galuh Masita Sari

(15916211)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin atas rahmat dan karunia Allah SWT Tesis ini dapat terselesaikan walapun didetik-detik terakhir.

Kupersembahkan hasil karyaku ini untuk

Kedua orang tuaku, Suharjo dan Ir. Suratini yang telah memberikan banyak motivasi, inspirasi, dukungan, dan do`a kepadaku, serta limpahan kasih sayang yang tiada hentinya kepadaku.

Kakak, Adik, Nenek beserta Keluarga dan Sahabatku lainnya yang selalu ada untukku.

Terimakasih



MOTTO

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۗ
 إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ

"Dan bersama kesulitan pasti ada kemudahan. Karena itu bila selesai suatu tugas, mulailah tugas yang lain dengan sungguh-sungguh. Hanya kepada

Tuhanmu hendaknya kau berharap"

QS : Asy-Syarah (94) : 6-8

فَبِأَيِّ آلَاءِ رَبِّكُمَا تُكَذِّبَانِ ۝

"Maka nikmat Tuhan kamu manakah yang kamu dustakan?"

QS : Ar-Rahman (55) :13

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya berupa ilmu, kekuatan dan kesempatan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Interpretive Structural Modeling Dan Analytical Hierarchy Process”.

Tesis ini diselesaikan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Master pada Program Studi Pascasarjana, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia.

Selama penelitian dan penulisan tesis ini penulis mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, Tuhan Semesta Alam yang mencintai hamba-Nya dengan senantiasa memberikan kesehatan, kesempatan, kemudahan, serta menjawab doa hamba-Nya dalam menjalani keseharian sebagai seorang muslim yang berjuang menuntut ilmu di jalan-Nya.
2. Ibu Elisa selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan didalam proses penyusunan tesis ini.
3. Staf pengurus Prodi Pascasarjana, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia.
4. Kedua orang tua, kakak, adik beserta keluarga dan teman-teman serta sahabat yang telah membantu penulis selama menempuh pendidikan di Pascasarjana Universitas Islam Indonesia.
5. Semua pihak yang telah memberikan semangat dan bantuan kepada penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis berharap tesis ini dapat memiliki manfaat bagi kita semua. ‘‘Tak ada gading yang tak retak’’, begitu pula tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Penulis sangat berharap kritik dan saran dari pembaca agar tesis ini menjadi lebih baik.

Wassalamu`alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Agustus 2020

Galuh Masita Sari

15916211



ABSTRAK

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor penting pada perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan dapat ditentukan dari keberhasilan kinerja karyawan. Perusahaan yang dapat mengelola kinerja karyawan dengan baik maka visi dan misi perusahaan dapat terlaksana. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan pendekatan Interpretive Structural Modeling (ISM) dapat digunakan untuk mengetahui hubungan yang kompleks antar elemen dalam system. Hasil dari penelitian ini yaitu faktor terbagi menjadi 5 level dan termasuk kedalam 4 sektor autonomous, dependent, linkage, independent. Faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu rekan kerja. Level dua yaitu kejujuran. Level ketiga yaitu kondisi yang mendukung, loyalitas dan inisiatif, dan motivasi. Level keempat yaitu supervise atasan dan kualifikasi pendidikan. Level terakhir yaitu kesempatan promosi, kompensasi dan prestasi. Selain menggunakan pendekatan ISM dilakukan pendekatan Analytical Hierarchy Process yang mana didapatkan nilai bobot yang menghasilkan nilai terbesarnya pada kriteria rekan kerja yaitu 0,429 dan nilai bobot global sub kriteria manajemen tim yang baik 0,215 dan menjaga hubungan baik 0,215. Sedangkan bobot terkecilnya pada kriteria kesempatan promosi, kompensasi, prestasi yaitu 0,088 dan nilai bobot global sub kriteria pengembangan ketrampilan 0,059.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, ISM, AHP



DAFTAR ISI

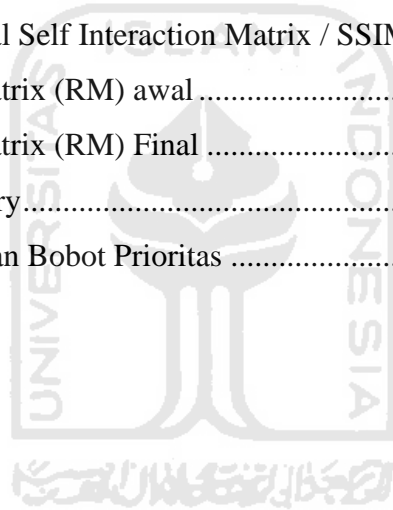
TESIS	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Batasan Penelitian	4
1.6 Sistematika Penelitian	4
BAB II	4
TINJAUAN PUSTAKA	4
2.1 Penelitian Sebelumnya	4
2.2 Landasan Teori	6
2.2.1 Kinerja Karyawan	6
2.2.2 Sikap Kerja	7

2.2.3 Kepuasan Kerja	7
2.3 Interpretive Structural Modeling / ISM	8
2.4 Analytical Hierarchy Process / AHP	13
BAB III	17
METODE PENELITIAN	17
3.1 Objek dan subjek Penelitian	17
3.2 Ruang Lingkup Penelitian	17
3.3 Populasi dan Sampel	17
3.4 Variable dan definisi operasional	17
3.5 Instrumen Penelitian	18
3.6 Pengumpulan Data	18
3.6.1 Data Primer	18
3.6.2 Data Sekunder	18
3.5 Analisis Data	18
3.6 Prosedur Penelitian	19
3.6.1 Penentuan Model Konseptual	19
3.6.2 Interpretive Structural Modeling / ISM	20
3.6.3 Analytical Hierarchy Process / AHP	22
3.6.4 Penilaian Kinerja	25
3.7 Diagram Alir Penelitian	26
BAB IV	29
PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	29
4.1 Pengumpulan Data	29
4.1.1 Deskripsi Pamella 6 Swalayan	29
4.1.2 Data Responden	30

4.1.3 Pemilihan faktor kinerja karyawan	30
4.2 Pengolahan Data	31
4.2.1 Hasil Kuisisioner	31
4.2.2 Matriks Reachability Matrix / RM dan Transity Rule	32
4.2.3 Level Patitionary	33
4.2.4 Diagraph dan ISM	35
4.2.5 Analitychal Hierarchy Process	36
4.2.5.1 Pembobotan prioritas dan pengujian konsistensi hierarki	37
4.2.5.2 Pengelolaan Data Kinerja Karyawan	37
4.2.5.3 Aplikasi Penilaian Kinerja karyawan	39
BAB V	40
HASIL DAN PEMBAHASAN	40
5.1 Structural Self Interaction Matrix / SSIM	40
5.2 Matrix Reachability dan Transivity Rule	40
5.3 Analisis Hasil Penyekatan Rechability Matrix dan Transivity Rule	40
5.4 Analitical Hierarchy Proses	43
5.5 Form Penilaian Kinerja	44
BAB VI	45
PENUTUP	45
6.1 Kesimpulan	45
6.2 Saran	46
DAFTAR PUSTAKA	47

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian.....	5
Tabel 2.2 Keterkaitan Antara Sub Elemen pada Teknik ISM.....	12
Tabel 2.3 Skala Nilai Perbandingan Berpasangan	14
Tabel 3.1 Faktor Kinerja Karyawan.....	20
Tabel 3.2 Skala Nilai Perbandingan Berpasangan	23
Tabel 3.3 Skala Penilaian.....	24
Tabel 3.4 Skala Penilaian Kinerja.....	25
Tabel 3.5 Skala Nilai	25
Tabel 4.1 Faktor-faktor kinerja karyawan.....	30
Tabel 4.2 Matrik Structural Self Interaction Matrix / SSIM berdasarkan Pakar ..	31
Tabel 4.3 Reachability Matrix (RM) awal	32
Tabel 4.4 Reachability Matrix (RM) Final	33
Tabel 4.5 Level Partitionary.....	34
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Bobot Prioritas	37



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Tahapan Interpretive Structural Modeling (ISM)	21
Gambar 3.2 Interpretive Structural Modeling dan Analytical Hierarchy Process	26
Gambar 4.1 Diagraph Sub Elemen	35
Gambar 4.2 Struktur Hierarki Penilaian Kinerja Karyawan	36
Gambar 4.3 Form Penilaian Kinerja Karyawan	39



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor penting pada perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan dapat ditentukan dari keberhasilan kinerja karyawan. Perusahaan yang dapat mengelola kinerja karyawan dengan baik maka visi dan misi perusahaan dapat terlaksana.

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. (Mangkunegara, 2009) Kinerja karyawan dapat digunakan sebagai pengambilan keputusan seperti dibutuhkan untuk identifikasi pelatihan kemampuan karyawan, seleksi, promosi dan imbalan ataupun bonus perusahaan. Dengan melihat kinerja karyawan perusahaan dapat mengetahui bagaimana karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara tanggungjawab dan menggunakan segala potensinya secara efektif dan efisien. Aspek yang berpengaruh didalam kinerja karyawan salah satunya yaitu sikap kerja, dimana sikap terhadap pekerjaan mempunyai dampak terhadap output dari pekerjaan itu sendiri. Selain itu yang berpengaruh dalam kinerja karyawan terhadap produktif atau tidaknya karyawan tersebut tergantung dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang secara tidak langsung mencerminkan sebuah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. (Fathoni, 2006)

Dari beberapa kriteria yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan nantinya akan dilakukan analisis hubungan antara kinerja karyawan dengan faktor yang mempengaruhinya dibantu menggunakan metode Interpretive Structural Modeling (ISM) dan Analytic Hierarchy Proses (AHP)

Interpretive Structural Modeling (ISM) itu sendiri merupakan sebuah proses pembelajaran interaktif yang menafsirkan bahwa keputusan kelompok memutuskan apakah dan bagaimana item yang terkait secara structural berdasarkan hubungan

yang spesifik dan struktur keseluruhan digambarkan dalam sebuah grafik. (Sage, 1977). (Rasdan, Eriyatna, Affandi, & Machfud, 2013) memaparkan bahwa pendekatan ISM diawali dengan identifikasi elemen yang sesuai dengan masalah atau isunya hingga akhirnya dilakukan pembagian elemen-elemen dan ekstraksi struktur model. Analytic Hierarchy Process (AHP) merupakan sebuah metode yang efektif didalam mengambil sebuah keputusan untuk memecahkan masalah dimana kriteria keputusan tersebut diatur dalam hirarki menjadi sub-kriteria. (Ilhami & Rimantho, 2017)

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan seperti (Dwipayana, Supartha, & Sintasih, 2015) yang mengungkapkan bahwa sistem penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Di dalam penelitian (Setiyowati, 2013) dikatakan bahwa pengelola karir pegawai yang jelas dan transparan merupakan salah satu factor penting yang dapat meningkatkan keharmonisan suasana kerja dan mempererat tingkat kepercayaan diantara pegawai dan manajemen. Penelitian yang dilakukan oleh (Muhajir, 2019) mengatakan terdapat hubungan diantara variabel pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki hubungan secara signifikan berdasarkan variabel terukur. Implikasi penelitian dengan seluruh indicator dan prosedur system penilaian kinerja dengan melakukan peningkatan kepuasan kerja sehingga stress kerja karyawan nantinya semakin rendah. (Dwipayana, Supartha, & Sintasih, 2015)

Pamella Enam Supermarket merupakan salah satu cabang dari delapan Pamella yang tersebar diwilayah Yogyakarta. Letak lokasi Pamela enam ini berada didekat kampus UII Condong Catur, UPN dan Amikom sehingga menjadikan supermarket yang banyak dituju oleh para mahasiswa. Karena menjadi sasaran dari para mahasiswa, maka Pamella Enam ini harus didukung dengan pelayanan yang baik. Karyawan selalu dihimbau agar melayani konsumen dengan ramah agar dapat mendukung visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penelitian ini nantinya akan melihat bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan Interpretive Structural Modeling (ISM) untuk

memodelkan secara terstruktur berkaitan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan mengetahui induk keterkaitan faktor tersebut, selain itu juga menggunakan pendekatan Analytic Hierarchy Process (AHP) untuk mengetahui nilai pembobotan masing-masing faktor didalam kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas penulis ingin menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka rumusan yang akan dibahas nantinya didalam penelitian ini adalah

1. Faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menjadi prioritas (faktor kunci) dan faktor pendukung ?
2. Apa saja solusi yang dapat disarankan dengan diketahuinya faktor kunci didalam kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaplikasian hasil pembobotan dari masing-masing indicator didalam kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan diatas, maka akan dilakukan penelitian dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui prioritas (faktor kunci) dan faktor pendukung dalam menganalisis hubungan kinerja karyawan di Pamella Enam Supermarket.
2. Mengetahui solusi yang dapat disarankan dengan diketahuinya faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Mengetahui aplikasi dari nilai pembobotan indicator kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharap kann dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam menilai kinerja karyawan. Dengan mengembangkan keilmuan tentang bagaimana faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menganalisis hasil identifikasi faktor kunci dan faktor pendukung

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini dimaksudkan agar penelitian tepat sasaran dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Adapun batasan penelitian untuk penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Objek penelitian ini adalah Pamella Enam Supermarket.
2. Bidang penelitian ini mencakup bidang jasa yaitu berupa kinerja karyawan di Pamella Enam Supermarket.
3. Expert dalam penelitian ini merupakan Manajer Area di Pamella Enam Swalayan yang memiliki peran penting dalam kemajuan Pamella Swalayan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
4. Data didapatkan hanya berdasarkan wawancara, diskusi dan pendapat dari expert.
5. Metode yang digunakan didalam penelitian ini yaitu Interpretive Structural Modeling dan Analithycal Hierarchy Process.

1.6 Sistematika Penelitian

Penulisan tugas akhir ini terdiri dari enam bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Didalam bab ini membahas mengenai hal-hal yang melatar belakangi dilakukannya penelitian, dimana nantinya perumusan masalah akan dijawab untuk mencapai tujuan dari dilakukannya penelitian. Bab ini terdiri dari beberapa sub bab yaitu Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Masalah dan Sistematika Penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang digunakan sebagai konsep dasar untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini. Teori-teori ini didapatkan melalui buku-buku, jurnal ilmiah, dan referensi-referensi lain. Pada bab ini berisi juga penelitian-penelitian sebelumnya yang menjadi acuan dalam penyelesaian masalah pada penelitian ini dan digunakan untuk menunjang penelitian yang dilakukan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan mengenai kerangka pemecahan masalah yang terdiri dari penjelasan mengenai langkah pemecahan persoalan menggunakan metode yang telah ditentukan. Bab ini terdiri dari beberapa subbab yaitu: Objek Penelitian, Jenis Data, Metode Pengumpulan Data, Metode Analisis Data

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Dalam bab ini berisi data yang diperoleh dari pakar untuk diolah menggunakan software Interpretive Structural Modelling dan Analytical Hierarchy Process. Dari data dari pakar diolah untuk melihat susunan strukturasi suatu hubungan serta mengetahui kriteria terpenting didalam penelitian. Selain itu juga melakukan analisis untuk mengetahui presentase dari masing-masing kriteria. Hasil dari penolahan data ditampilkan dalam bentuk table maupun grafik yang nantinya digunakan sebagai acuan dalam pembahasan di sub bab V mengenai hasil penelitian.

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasann hasil yang diperoleh dalam penelian dimana hasil dari penelitian menghasilkan sebuah rekomendasi maupun saran bagi perusahaan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu hubungan dari masing-masing kriteria, hubungn secara keseluruhan, faktor yang paling berpengaruh serta presentase hubungan dari masing-masing kriteria. Selain itu penelitian yang dilakukan memberikan beberapa saran mengenai kemungkinan dilakukannya penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka nanti berisikan tentang sumber-sumber yang digunakan dalam penelitian ini, berupa jurnal, buku, maupun kutipan dari internet ataupun sumberlainnya.

LAMPIRAN

Lampiran berisikan kelengkapan dalam memperjelas uraian yang ada pada penelitian.

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Sebelumnya

Untuk mengetahui sejauh mana penelitian ini memberikan kontribusi dan sejauh mana memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang terdahulu maka pada penelitian ini mengkaji tiga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setiyowati, 2013), (Dwipayana, Supartha, & Sintasih, 2015) dan (Evita, Muizu, & Atmojo, 2017) berikut ini uraiannya:

1. (Setiyowati, 2013) melakukan penelitian mengenai evaluasi kinerja pegawai untuk promosi jabatan. Menurut (Setiyowati, 2013) masalah proses penilaian pegawai yang masih manual memakan waktu yang lama dan belum adanya system serta aplikasi yang mendukung proses penilaian pegawai. Sehingga dengan menggunakan model hybrid GAP Analysis- AHP dapat melakukan evaluasi kinerja pegawai dalam rangka penentuan promosi jabatan.

Menurut (Setiyowati, 2013) system pendukung keputusan berbasis metode Analytical Hierarchy Process (AHP) digunakan dalam menilai karyawan berprestasi dengan melakukan perbandingan tiap kriteria sehingga memberikan output nilai intensitas prioritas. Sedangkan penerapan GAP analysis pengembangan system pendukung keputusan kinerja karyawan berdasarkan nilai akhir dari semua aspek yang dinilai.

2. (Dwipayana, Supartha, & Sintasih, 2015) melakukan penelitian mengenai penerapan system penilaian kinerja dengan melihat dampaknya terhadap kepuasan dan stress kerja karyawan. Menurut (Dwipayana, Supartha, & Sintasih, 2015) masalah pengkajian yang seharusnya lebih mendalam tentang penerapan system penilaian kinerja serta dampaknya terhadap kepuasan dan stress kerja karyawan.

3. (Evita, Muizu, & Atmojo, 2017) melakukan penelitian mengenai penilaian kinerja karyawan. Menurut (Evita, Muizu, & Atmojo, 2017) penilaian kinerja karyawan menggunakan Graphic Rating Scale dianggap oleh banyak karyawannya

sebagai formalitas, penilaian bersifat subyektif, tidak ada standar yang jelas dan terukur, serta feedback atas capaian kinerja karyawan.

Menurut (Evita, Muizu, & Atmojo, 2017) metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) dapat mengatasi masalah penilaian kinerja karyawan yang cenderung subyektif sedangkan Management by Objective (MBO) mengakomodasi kebutuhan perusahaan akan standard an feedback dalam penilaian kinerja karyawan.

Berdasarkan ketiga penelitian terdahulu, untuk memudahkan perbandingan antara ketiga penelitian diatas dengan penelitian ini maka disajikan tabel perbandingan berikut ini:

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian

No	Aspek Manajemen Pengetahuan	Model (Setiyowati, 2013)	Model (Dwipayana, Supartha, & Sintasih, 2015)	Model (Evita, Muizu, & Atmojo, 2017)	Model Penelitian ini (2020)
1	Kinerja karyawan	v	v	v	v
2	Model yang digunakan	Hybrid GAP dan Analisis AHP	Structural Equation Modelling	Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objective	Interpretive Structural Modelinng dan Analitical Hierarchy Process
3	Hasil	Output nilai investasi prioritas pengembangan system pendukung keputusan berdasarkan nilai akhir	System penilaian kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan berpengaruh terhadap stress kerja.	Mengatasi GAP yang terjadi dengan penilaian kinerja karyawan yang memiliki standard dan feedback	Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Pada tabel 2.1 dapat dilihat bahwa penelitian sebelumnya metode yang digunakan oleh peneliti pertama yaitu hybrid GAP dan AHP, penelitian kedua menggunakan structural equation modelling dan penelitian ketiga menggunakan behaviorally anchor ratingsScale dan management by objective. Untuk penelitian yang terbaru ini untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menggunakan interpretive structural modelling dan analythical hierarchy process.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang terpenting di dalam perusahaan karena kontribusinya memberikan pengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dan berkualitas maka misi perusahaan dapat dicapai. Menurut (Chuzaimah, 2019), di dalam pelaksanaannya perusahaan memerlukan informasi kinerja karyawan untuk peningkatan gaji, kebutuhan promosi, mutase ataupun pengendali atan penyimpangan yang terjadi pada karyawan.

Kinerja merupakan sebuah hasil yang telah dicapai seseorang didalam melakukan tugas yang telah diberikan berdasarkan dari kecakapan, pengalaman dan ketepatan waktu. Menurut (Mathis & Jackson, 2002), kinerja karyawan memiliki pengaruh sebanyak mereka memberi kontribusi suatu organisasi seperti:

- a. Kuatitas kerja, volume kerja dibawah dari kondisi normal.
- b. Kualitas kerja, kerapian, ketelitian, keterkaitan dengan hasil.
- c. Pemanfaatan waktu, penggunaan masa kerja yang sesuai dengan kebijakan perusahaan.
- d. Kerjasama, kemampuan menangani hubungan kerja.

2.2.2 Sikap Kerja

Sikap kerja merupakan suatu keadaan berdasarkan pengalaman dan menyebabkan timbulnya suatu pengaruh khusus atau reaksi seseorang terhadap orang, obyek situasi yang berhubungan (Winardi, 2004) Sikap kerja sebagai tindakan yang diambil oleh karyawan dan kewajiban sebagai tanggung jawabnya menjadi indicator dalam sebuah pekerjaan. Menurut (Kenneth, 2010) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Faktor yang mempengaruhi sikap kerja menurut (Blum & Nylon, 2009) antara lain:

1. Kondisi kerja meliputi lingkungan fisik maupun social yang memiliki pengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
2. Pengawasan atasan, adanya pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat berpengaruh terhadap sikap dan semangat kerja.
3. Kerjasama dari teman, menjadikan pengaruh dalam prestasi penyelesaian pekerjaan.
4. Kesempatan untuk maju, menjadi salah satu motivasi dalam sikap kerja.
5. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga menambah ketenangan didalam bekerja.
6. Fasilitas kerja yang memadai berpengaruh terciptanya sikap kerja yang positif
7. Imbalan, berupa gaji ataupun tunjangan mempengaruhi sikap dalam penyelesaian pekerjaannya.

2.2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah kepuasan seorang karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan dengan beberapa faktor luar dirinya terhadap keadaan, hasil, dan pekerjaan yang berdampak pada organisasi melalui sikap karyawan (kemungkinan, turn over, kinerja, prestasi kerja, stress kerja dan perilaku organisasi). (Martoyo, 2000) Kepuasan pelanggan merupakan respon pelanggan

terhadap suatu produk atau jasa atas dasar perbandingan antara ekspektasi dan persepsi yang diteriannya. (Ambarin, Novriani, & Bakar, 2014)

Penilaian Kinerja adalah salah satu metode yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengetahui dan menilai seberapa besar kepuasan kerja karyawan akan pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Alasan penilaian dilakukan adalah untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja para karyawan dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerja mereka (Hasibuan, 2008)

(Luthans, 2006) menyebutkan ada 5 dimensi kepuasan kerja, yaitu: a. The work itself, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. b. Supervision, supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja. c. Coworkers, rekan kerja atau tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja, tim yang “kuat” menjadi sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan bagi karyawan. d. Pay, sistem pemberian upah yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan akan menciptakan kepuasan kerja. e. Opportunity of promotion, kesempatan promosi yang adil dan didasarkan pada kinerja dan senioritas (lama bekerja) akan meningkatkan kepuasan kerja.

2.3 Interpretive Structural Modeling / ISM

Interpretive structural modeling (ISM) pertama kali dikenalkan oleh J. Warfield pada tahun 1975 yang digunakan sebagai analisa system kompleksitas yang cukup tinggi dan saling berinteraksi. (Mohammed, Shanker, & Banwet, 2008). Metodologi ISM adalah sebuah proses pembelajaran yang interaktif dimana sekumpulan dari elemen-elemen disusun dalam model system yang komprehensif. (Phohl, Gallus, & Thomass, 2011) ISM merupakan suatu teknik dalam permodelan deskriptif yang merupakan alat strukturisasi suatu hubungan. (Saxena, 1992) ISM digunakan untuk menganalisis elemen-elemen system dan memecahkannya dalam bentuk grafik dari hubungan langsung antar elemen dan tingkat hierarki. Dimana

elemennya dapat merupakan tujuan kebijakan, target, faktor penilaian yang memiliki hubungan langsung antar elemen.

Langkah-langkah menggunakan model ISM sebagai berikut: (Saxena, 1992)

a. Identifikasi elemen dan sub elemen melalui brainstorming, dll

Elemen system dilakukan identifikasi dan didaftar yang diperoleh dari penelitian, brainstorming.

b. Perumusan hubungan Konstektual

Merupakan sebuah hubungan kontekstual antar elemen yang dibangun berdasarkan pendekatan.

c. Perumusan Matrik Interaksi Tunggal Terstruktur SSIM (Structural Self Interaction Matrix) melalui survey pakar. Berdasarkan data perumusan hubungan dimasukan kedalam SSIM dengan melakukan konversi angka menjadi huruf yang menyatakan hubungan kategori berdasarkan system VAXO, yaitu:

- V jika $e_{ij} = 1$ dan $e_{ji} = 0$; adanya variabel i mencapai / memicu adanya variabel j, tidak sebaliknya.
- A jika $e_{ij} = 0$ dan $e_{ji} = 1$; adanya variabel i dicapai / dipicu dengan adanya variable j, tidak sebaliknya
- X jika $e_{ij} = 1$ dan $e_{ji} = 1$; variabel i dan variabel j saling memicu untuk tercapai (hubungan interrelasi), dapat sebaliknya.
- O jika $e_{ij} = 0$ dan $e_{ji} = 0$; variabel i dan variabel j tidak berhubungan atau berkaitan. Nilai 1 yang berari terdapat hubungan kontekstual antar elemen ke- i dan elemen ke- j, sedangkan $e_{ij} = 0$ berarti tidak ada hubungan kontekstual antara elemen ke-i dengan elemen ke-j

d. Melakukan perubahan matrik SSIM (Structural Self Interaction Matrix) menjadi Matrik Reachability (Reachability Matrix / RM) dan kemudian menjadi matrik biner. Berdasarkan tabel SSIM dibuatlah tabel RM dengan mengubah V, A, X dan O menjadi bilangan 1 dan 0. Matriks tersebut kemudian dikoreksi menjadi matrik tertutup yang memenuhi aturan transtivity. Klasifikasi sb elemen mengacu pada hasil olahan RM yang telah memenuhi aturan transtivitas dan didapatkan nilai Driver-Power (DP) dan

nilai Dependence (D) untuk menentukan klasifikasi sub elemen. Aturan-aturan konversi:

- Jika hubungan E_i terhadap $E_j = V$ dalam SSIM, maka elemen $E_{ij} = 1$ dan $E_{ji} = 0$ dalam RM
- Jika hubungan E_i terhadap $E_j = A$ dalam SSIM, maka elemen $E_{ij} = 0$ dan $E_{ji} = 1$ dalam RM
- Jika hubungan E_i terhadap $E_j = X$ dalam SSIM, maka elemen $E_{ij} = 1$ dan $E_{ji} = 1$ dalam RM
- Jika hubungan E_i terhadap $E_j = 0$ dalam SSIM, maka elemen $E_{ij} = 0$ dan $E_{ji} = 1$ dalam RM

Nilai RM awal dilakukan modifikasi untuk menunjukkan seluruh direct dan indirect reachability yaitu $E_{ij} = 1$ dan $E_{jk} = 1$ maka $E_{ik} = 1$

e. Klasifikasi elemen dalam level berjenjang

Tujuan klasifikasi yaitu dua perangkat diasosiasikan dengan elemen E_i dari system Reachability Set (R_i). Dimana sebuah set dari seluruh elemen yang dicapai dari elemen E_i dan Antecedent Set (A_i) yang merupakan sebuah set dari seluruh elemen dimana elemen E_i dapat dicapai. Interaksi pertama seluruh elemen $R_i = A_i$ merupakan elemen level 1. Pada interaksi berikutnya elemen diidentifikasi seperti elemen baru diseleksi untuk level berikutnya dengan menggunakan aturan yang sama dan selanjutnya seluruh elemen system dikelompokkan ke dalam level-level yang berbeda.

- f. Matrik Canonical: pengelompokan elemen-elemen dalam level yang sama. Matrik ini dilakukan dengan menurutkan RM sesuai dengan hasil penyekatan RM, dimana urutan kolom dimulai dari elemen pertama pada level.
- g. Menyusun matrik diagram: dengan konsep directional graph dan sebuah grafik dari elemen-elemen yang saling berhubungan dalam suatu level hirarki.
- h. ISM (Interpretive Structural Modeling), dilakukan dengan pemindahan seluruh jumlah elemen dengan deskripsi elemen actual. ISM memberikan gambaran yang jelas mengenai elemenelemen system dan alur berikutnya.

Metodologi dan Teknik ISM dibagi menjadi penyusunan hirarki dan klasifikasi sub elemen dengan prinsip dasarnya dari struktur didalam suatu system yang memberikan nilai manfaat dalam pengambilan keputusan. (Eriyanto, 2003) Teknik ISM memberikan basis analisis yang memberikan informasi sangat berguna dalam formulasi kebijakan dalam perencanaan strategis. Menurut (Saxena, 1992) program dapat dibagi menjadi Sembilan elemen, yaitu:

- a. Sektor masyarakat yang terpengaruh
- b. Kebutuhan dari program
- c. Kendala utama
- d. Perubahan yang dimungkinkan
- e. Tujuan dari program
- f. Tolak ukur dalam mencapai tujuan
- g. Aktivitas yang diperlukan dalam perencanaan
- h. Ukuran aktivitas yang digunakan untuk mengevaluasi hasil dari setiap aktivitas
- i. Lembaga yang terlibat dalam pelaksanaan program

Penyusunan elemen dilakukan melalui proses pengelompokan yang tepat, dimana jenis elemen yang ditetapkan menurut (Sharma, 1994) yaitu:

- a. Pernyataan atas tujuan
- b. Usulan
- c. Parameter
- d. Tolak ukur suatu system
- e. Nilai
- f. Permasalahan, peluang dan penyebab
- g. Aktivitas

Dari setiap elemen yang dikaji dijabarkan menjadi sejumlah sub elemen untuk ditetapkan hubungan konstektual antara sub elemen yang terkandung adanya suatu pengarahan (direction) dalam terminology sub ordinat untuk melihat perbandingan berpasangan, seperti “ apakah tujuan A lebih penting dari tujuan B” dengan melakukan penggambaran keterkaitan antar sub elemen atau tidknya hubungan

konstektual pada matriks perbandingan berpasangan menggunakan symbol V, A, X, O.

Klasifikasi sub elemen mengacu dari hasil olahan RM yang memenuhi aturan transitivitas yaitu didapatkan nilai Driver Power (SP) dan nilai Dependence (D) untuk menentukan klasifikasi sub elemen. Klasifikasi sub elemen dibagi menjadi 4 bagian, yaitu:

- a. Sektor 1 : weak driver – weak dependent variabel (autonomous)

Sub elemen yang masuk dalam sektor 1 ini tidak memiliki keterkaitan dengan system sehingga memungkinkan sedikit hubungan. Sub elemen yang masuk dalam sektor ini jika nilai $DP \leq 0,5 X$ dan nilai $D \leq 0,5 X$ adalah jumlah sub elemen.

- b. Sektor 2: weak driver – strongly dependent variabel (dependent)

Sub elemen yang termasuk dalam sektor 2 adalah elemen yang tidak bebas yaitu jika nilai $DP \leq 0,5 X$ dan nilai $D > 0,5 X$ adalah jumlah sub elemen.

- c. Sektor 3: Strong driver – strongly dependent variabel (linkage)

Sub elemen yang termasuk dalam sektor 3 harus dilakukan pengkajian secara hati-hati karena hubungan antar sub elemen tidak stabil dan meberikan dampak antar sub elemen. Sub elemen yang masuk didalam sektor ini jika nilai $DP > 0,5 X$ dan nilai $D > 0,5 X$ adalah jumlah elemen.

- d. Sektor 4: strong driver – weak dependent variables (independent)

Sub elemen yang termasuk dalam sektor 4 merupakan bagian sisa dari system jika nilai $DP > 0,5 X$ dan nilai $D < 0,5 X$ adalah jumlah sub elemen. Berikut ini merupakan tabel 2.2 mengenai keterkaitan antar sub elemen dalam Teknik ISM:

Tabel 2.2 Keterkaitan Antara Sub Elemen pada Teknik ISM

1	Perbandingan (comparatif)	A lebih penting dari B
2	Pernyataan (definitif)	A adalah atribut A termasuk dalam atribut B A mengartikan B

3	Pengaruh (influence)	A menyebabkan B A sebagian penyebab B A menggerakkan, meningkatkan, mengembangkan B
4	Keruangan (spasial)	A utara B. A kiri B A mengikuti B
5	Kewaktuan (temporary / time scale)	A mendahului, mengikuti B A prioritas lebih dari B

Pada tabel 2.2 keterkaitan antara sub elemen pada Teknik ISM terdapat 5 bagian yaitu perbandingan (comparatif), pernyataan (definitif), pengaruh (influence), keruangan (spasial), kewaktuan (temporary/ scale) yang penjelasannya dapat dilihat didalam kolom ke tiga tabel 2.2.

2.4 Analytical Hierarchy Proses / AHP

AHP pada dasarnya merupakan suatu metodologi yang komprehensif yang digunakan untuk menghubungkan faktor kuantitatif dan kualitatif dalam melakukan pengambilan keputusan. (Saaty & Vargas, 2012) AHP dikembangkan sesuai dengan struktur hirarkis beberapa kombinasi alternative dalam pengambilan keputusan. (Ilhami & Rimantho, 2017)

Berikut ini merupakan langkah-langkah dalam menggunakan metode AHP: (Saaty & Vargas, 2012) Melakukan pendefisian persoalan dan merinci permasalahan yang diinginkan.

- a. Membuat struktur hierarki, dimulai dengan merumuskan tujuan yang kemudian dijabarkan dengan penentuan elemen kriteria, sub kriteria yang dipengaruhi oleh elemen di atasnya. (Ilhami & Rimantho, 2017)
- b. Menyusun Prioritas, dilakukan dengan mencari bobot relative antar elemen sehingga dapat diketahui tingkat kepentingan. Dalam langkah pertama dengan menyusun perbandingan berpasangan yaitu membandingkan untuk setiap sub system hierarki dan kemudian dilakukan transformasi bentuk matriks (analisis numerik). Perbandingan antar elemen dibentuk dalam matriks $n \times n$ atau matriks perbandingan berpasangan.

Nilai a_{ij} adalah nilai perbandingan A_i terhadap elemen A_j yang menyatakan hubungan: seberapa jauh tingkat kepentingannya A_i bila dibandingkan dengan A_j , seberapa banyak kontribusi A_i terhadap kriteria B dibandingkan A_j , seberapa jauh dominasi A_i dibandingkan dengan A_j dan seberapa banyak sifat kriteria B terhadap pada A_i dibandingkan A_j . (Ilhami & Rimantho, 2017)

c. Penilaian Perbandingan Multi Partisipan

AHP membutuhkan satu jawaban untuk satu matriks perbandingan, sehingga metode perataan jawaban partisipan dengan geometric mean. Geometric mean theory menyatakan bahwa jika terdapat n partisipan melakukan perbandingan berpasangan maka terdapat n jawaban numerik untuk setiap pasangan. Untuk memperoleh suatu nilai tertentu dari nilai tersebut, maka masing-masing nilai harus dikalikan satu sama lain dan kemudian dipangkatkan $1/n$. Secara matematis persamaannya sebagai berikut: (Saaty & Vargas, 2012)

$$a_{ij} = (z_1 x z_2 x z_3 x \dots x z_n)^{1/n} \dots \dots \dots (1)$$

Dibawah ini merupakan tabel skala perbandingan yang terdiri dari tingkat kepentingan, definisi dan keterangan sebagai berikut:

Tabel 2.3 Skala Nilai Perbandingan Berpasangan

Tingkat Kepentingan	Definisi	Keterangan
1	Sama	Kedua elemen mempunyai pengaruh sama
3	Sedikit Lebih Penting	Pengalaman dan penilaian sedikit lebih memihak ke satu elemen dibandingkan pasangannya
5	Lebih Penting	Pengalaman dan penilaian sangat memihak ke satu elemen dibandingkan dengan pasangannya
7	Sangat Penting	

9	Mutlak lebih penting	<p>Satu elemen sangat disukai dan secara praktis dominasinya sangat nyata dibandingkan dengan elemen pasangannya</p> <p>Satu elemen terbukti utlak lebih disukai dibandingkan dengan pasangannya pada tingkat keyakinan tertinggi</p> <p>Diberikan bila terdapat keraguan penilainya antara dua penilaian yang berdekatan</p>
2,4,6,8	Nilai Tengah	
Kebalikan $a_{ij} = 1/a_{ji}$		

Tabel 2.3 merupakan tabel yang menunjukkan nilai skala perbandingan untuk melakukan pembobotan didalam analytichal hierarchy process.

d. Pengujian Konsistensi

(Saaty & Vargas, 2012) mengngkapkan bahwa mengajukan indeks konsistensi untuk mengukur seberapa besar konsistensi dalam pengambilan keputusan dengan membandingkan elemen-elemen dalam matriks penilaia, kemudian ditransfer sesuai ukuran matrik menjadi rasio konsistensi ($\leq 10\%$). Pada matrik konsisten jika $\lambda_{max} = n$, deviasi λ_{max} dari n merupakan suatu parameter consistency index (CI), yang dinyatakan:

$$CI = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1} \dots\dots\dots (2)$$

Dari matriks random didapatkan nilai CI dan random index (RI) berdasarkan nilai random index. Dengan membandingkan CI dan RI maka dapat patokan untuk meningkatkan konsistensi suatu matriks yang disebut consistency ratio (CR), dimana dinyatakan konsisten jika nilai CR tidak lebih dari 0,10 ($CR \leq 0,10$)

$$CR = \frac{CI}{RI} \dots\dots\dots (3)$$

e. Pengujian Konsistensi Hirarki

Pengujian ini dilakukan dengan mengalikan suatu nilai CI dengan bobot suatu kriteria yang menjadi acuan pada suatu matriks. Jumlah tersebut dibandingkan dengan nilai random. Hasil akhirnya berupa consistency ratio of hierarchy (CRH), dengan persamaan sebagai berikut:

$$CRH = \frac{\sum(CI \times \text{Bobot Kriteria})}{\sum RI \times \text{Bobot Kriteria}}$$



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian di dalam Bab III ini menjelaskan mengenai tahapan-tahapan yang akan dilakukan, dimana terdiri dari objek penelitian, ruang lingkup, populasi dan sampel, variabel, instrument, pengumpulan data, analisis data, prosedur penelitian dan diagram alur penelitian.

3.1 Objek dan subjek Penelitian

Objek pada penelitian kali ini adalah Pamella Enam Supermarket. Dimana pengumpulan datanya dengan melakukan observasi dan wawancara terhadap koordinator Pamella Enam Supermarket. Subjek penelitian ini adalah karyawan dari Pamella Enam Supermarket. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui factor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah diketahui factor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan nantinya akan diberikan tingkatan level factor yang paling berpengaruh untuk dilakukan pembobotan masing-masing faktornya.

3.3 Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini dilakukan pada Pamella Enam Supermarket yang terletak di daerah Condongcatur Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan dari Pamella Enam Supermmarket.

3.4 Variable dan definisi operasional

Pada penelitian ini variable yang digunakan yaitu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana factor tersebut mejadi elemen dan sub elemen

yang diberikan pembobotan berdasarkan pakar untuk membuat struktur dan matrik pada permasalahan diatas.

3.5 Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini instrument yang digunakan berupa hasil observasi dan interview terhadap pakar (BM) Pamela Enam Supermarket.

3.6 Pengumpulan Data

Di dalam pelaksanaan penelitian mengenai analisis factor yang mempengaruhi kerja karyawan ini nantinya membutuhkan berbagai macam data masukan untuk diolah dan dianalisis lebih lanjut. Data yang dibutuhkan terbagi menjadi data primer dan data sekunder.

3.6.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil secara langsung melalui wawancara terhadap pakar di Pamela Enam Supermarket. Data wawancara ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung terhadap pihak bersangkutan serta observasi untuk memperoleh data penelitian yang lebih lengkap.

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan didalam penelitian ini berasal dari sumber lain seperti jurnal, makalah serta referensi dari buku. Data yang didapatkan digunakan sebagai acuan teori pendukung untuk membantu peneliti dalam memecahkan permasalahan pada penelitian.

3.5 Analisis Data

Penelitian ini nantinya menggunakan model Interpretive Structural Modeling sebagai teknik permodelan deskriptive dan alat pembuat strukturisasi suatu hubungan. Didalam ISM diawali dengan melakukan penyusunan hirarki yang membagi menjadi sebuah elemen dan sub elemen dalam hubungan factor yang

mempengaruhi kinerja karyawan. Setelah dilakukan penentuan sub elemen, maka ditentukan hubungan kontekstual antar sub elemen untuk menyusun Structural Self Interaction Matrix (SSIM), kemudian dibuat tabel Reachbility Matrix (RM) dan perhitungan Transivity Rule untuk menetapkan level partition. Dari hasil transivity Rule dibuatlah kuadran klasifikasi driver power dan dependence untuk mengetahui letak kuadran mana hasil dari perhitungan dalam penentuan hubungan penerapan system penilaian kinerja.

Selain menggunakan ISM nantinya juga menggunakan model Analitical Hierarchy Proses. Dimana AHP ini sangat tepat didalam memecahkan masalah yang mana kriteria keputusan diatur dalam hierarki menjadi sub kriteria. Tahapan dalam melakukan AHP yaitu sebagai berikut:

1. Mendefinisikan persoalan
2. Membuat struktur hirarki
3. Membuat matrik perbandingan berpasangan
4. Mensintesa data
5. Melakukan pengujian konsistensi
6. Menggunakan komposisi hirarki untuk pembobotan vektor-vektor prioritas dengan bobot-bobot kriteria
7. Mengevaluasi konsistensi

3.6 Prosedur Penelitian

3.6.1 Penentuan Model Konseptual

Model konseptual yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini didapatkan dari berbagai sumber. Dimana penelitian ini terdiri dari beberapa elemen factor dan indicator dari sikap kerja yang dipaparkan (Blum & Nylon, 2009) dan kepuasan kerja (Robbins, 2002), dimana dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

3.1 Faktor Kinerja Karyawan

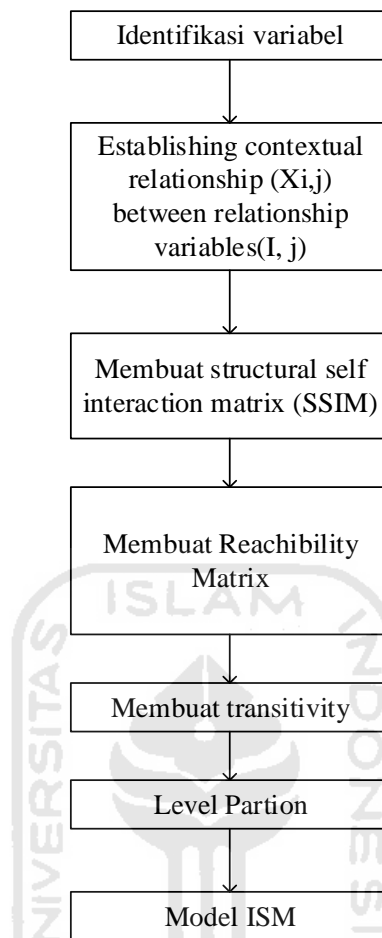
	Elemen Faktor	Indikator
1	Sikap Kerja	Motivasi Prestasi Kejujuran Kualifikasi Pendidikan Loyalitas dan inisiatif dalam bekerja
2	Kepuasan Kerja	Rekan Kerja Supervisi dari atasan Kompensasi Kesempatan Promosi Kondisi yang mendukung

Pada tabel 3.1 faktor kinerja karyawan dapat dilihat ada dua elemen faktor yaitu sikap kerja dan kepuasan kerja. Dari kedua elemen tersebut memiliki masing-masing 5 indikator yang dapat dilihat didalam tabel tersebut.

Berdasarkan elemen faktor dan indicator nantinya dilakukan penilaian pakar dengan menggunakan kuesioner VAXO dalam pengambilan datanya. Dari hasil kuesioner yang didapatkan kemudian diproses dengan menggunakan Software ISM Professional V. 40

3.6.2 Interpretive Structural Modeling / ISM

Berdasarkan beberapa faktor kinerja dan indicator yang ada di penelitian ini nantinya dilanjutkan dengan melihat hubungan dengan bantuan model Interpretive Structural Modeling Model ISM digunakan sebagai tool untuk melihat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan tahapan yang dilakukan yaitu sebagai berikut:



Gambar 3.1 Tahapan Interpretive Structural Modeling (ISM)

Gambar 3.1 merupakan tahapan Interpretive Structural modeling dimana langkahnya dijelaskan sebagai berikut:

- a. Identifikasi variabel, variabel ini diperoleh dari penelitian, brainstorming dan sebagainya.
- b. Establishing contextual, sebuah hubungan antar elemen yang dibangun yang tergantung dari tujuan model.
- c. Membuat structural self interaction matrix/ SSIM atau matrik terstruktur dengan mempertimbangkan hubungan antar elemen. Simbol yang mewakili hubungan elemen yaitu
 - V: Hubungan dari elemen E_i terhadap E_j , tidak sebaliknya
 - A: Hubungan dari elemen E_j terhadap E_i , tidak sebaliknya
 - X: Hubungan interrelasi antara E_i dan E_j dan sebaliknya

- O: Menunjukkan bahwa E_i dan E_j tidak ada kaitan
- d. Membuat reachability matrix, sebuah RM dapat dipersiapkan kemudian mengubah simbol - simbol SSIM ke dalam sebuah matriks biner. Aturan - aturan konversi berikut menerapkan :
 - Jika hubungan E_i terhadap $E_j = V$ dalam SSIM, maka elemen $E_{ij} = 1$ dan $E_{ji} = 0$ dalam RM
 - Jika hubungan E_i terhadap $E_j = A$ dalam SSIM, maka elemen $E_{ij} = 0$ dan $E_{ji} = 1$ dalam RM
 - Jika hubungan E_i terhadap $E_j = X$ dalam SSIM, maka elemen $E_{ij} = 1$ dan $E_{ji} = 1$ dalam RM
 - Jika hubungan E_i terhadap $E_j = O$ dalam SSIM, maka elemen $E_{ij} = 0$ dan $E_{ji} = 0$ dalam RM
- e. Membuat transitivity, mengklasifikasi elemen-elemen dalam level-level yang berbeda dari struktur ISM. Untuk tujuan ini, dua perangkat diasosiasikan dengan elemen E_i dari sistem Reachability Set (R_i) adalah sebuah set dari seluruh elemen yang dapat dicapai dari elemen E_i , dan Antecedent Set (A_i) adalah sebuah set dari seluruh elemen dimana elemen E_i dapat dicapai. Pada iterasi pertama seluruh elemen, dimana $R_i = R_i$ dan $A_i = A_i$, adalah elemen - elemen level 1. Pada iterasi-iterasi berikutnya elemen-elemen diidentifikasi seperti elemen-elemen level dalam iterasi – iterasi sebelumnya dihilangkan, dan elemen – elemen baru di seleksi untuk level – level berikutnya dengan menggunakan aturan yang sama. Selanjutnya, seluruh elemen sistem dikelompokkan ke dalam level – level yang berbeda.
- f. Level Partion, membuat tingkatan level dari faktor kunci atau utamanya.
- g. Model ISM, dibangkitkan dengan memindahkan elemen dengan deskripsi actual sehingga ISM memunculkan gambaran jelas alur hubungannya.

3.6.3 Analytical Hierarchy Process / AHP

Berdasarkan hasil model ISM nantinya dilakukan penyusunan struktur hirarki. Hirarki merupakan cara yang efisien didalam menyelesaikan permasalahan

komplek. Dapat dikatakan efisien karena memiliki permasalahan yang terstruktur didalam system. Hirarki dimulai dengan merumuskan tujuan yang dijabarkan dengan penentuan elemen kriteria dan sub kriteria yang dipengaruhi antar elemen yang ada. (Ilhami & Rimantho, 2017)

Penyusunan prioritas berdasarkan penjabaran hasil dari ISM dilakukan penyusunan bobot relative antar elemen. Sebagai penggambarannya terdapat suatu sub system hirarki dengan suatu kriteria dan sejumlah n dan selanjutnya dilakukan skala nilai perbandingan berpasangan sebagai berikut:

3.2Skala Nilai Perbandingan Berpasangan

Tingkat Kepentingan	Definisi	Keterangan
1	Sama Penting	Memiliki pengaruh sama
2	Sedikit lebih penting	Pengalaman dan penilaian sedikit lebih memihak kesatu elemen dibandingkan pasangannya
5	Lebih penting	Sangat memihak disbanding pasangannya
7	Sangat penting	Satu elemen sangat disukai dan dominasinya sangat nyata dibandingkan pasangannya
9	Mutlak lebih penting	Elemen terbukti mutlak
2, 4, 6, 2	Nilai tengah	Diberikan bila terdapat keraguan penilaian antara kedua elemen terdekat
Kebalikan aji = 1/ aij		

Di dalam tabel 3.2 skala nilai perbandingan berpasangan ini digunakan untuk melihat skala atau nilai dari tingkat kepentingan mulai dari 1 hingga 9 dan penjelasannya untuk nilai yang didapat sesuai dengan tabel di atas.

Dari penilaian perbandingan multi partisipan dibantu menggunakan bantuan software Expert Choice serta dilakukan uji konsistensinya. Perhitungan bobot global dilakukan dengan mengalikan bobot kriteria dengan sub kriteria. Dengan adanya bobot kriteria nantinya dapat dilakukan untuk melihat kinerja karyawan mana yang terbaik yaitu dengan mengalikan bobot global dengan skala penilaian. Berikut skala penilaian di dalam (Ilhami & Rimantho, 2017):

3.3 Skala Penilaian

Skala Penilaian	Keterangan
1	Tidak memuaskan
2	Perlu perbaikan
3	Memenuhi harapan
4	Melebihi harapan
5	Luar biasa

Tabel 3.3 skala penelitian ini nantinya digunakan sebagai skala nilai didalam menilai kinerja karyawannya setelah mendapatkan nilai bobot global. Dengan adanya skala penilaian seorang pakar dapat mengetahui nilai kinerja karyawan mana yang lebih baik atau memiliki skor nilai terbesar.

3.6.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. maka penilaian kinerja dapat dikatakan efektif apabila meliputi dua hal, yaitu adanya seperangkat standar dan komunikasi informasi (umpan balik). (Mathis & John, 2006)

Penilaian diberikan dengan nilai numerik agar kemungkinan skor rata-rata dihitung dan dibandingkan dengan karyawan lainnya: (Sylvia, Hidayat, & Putri, 2013)

3.4 Skala Penilaian Kinerja

Skala Penilaian	Keterangan
1	Tidak memuaskan
2	Perlu perbaikan
3	Memenuhi harapan
4	Melebihi harapan
5	Sangat Baik

Bobot kriteria yang didapatkan akan dikalikan dengan nilai dari setiap kriteria. Perhitungan untuk mendapatkan skor dari tiap kriteria kompetensi adalah sebagai berikut: $\text{Skor} = \text{bobot} \times \text{nilai}$. Selanjutnya dihitung nilai prestasi kinerja karyawan dengan rumus: $\text{Nilai prestasi kinerja} = \text{jumlah dari skor}$. Berikut ini skala nilai: (Sylvia, Hidayat, & Putri, 2013)

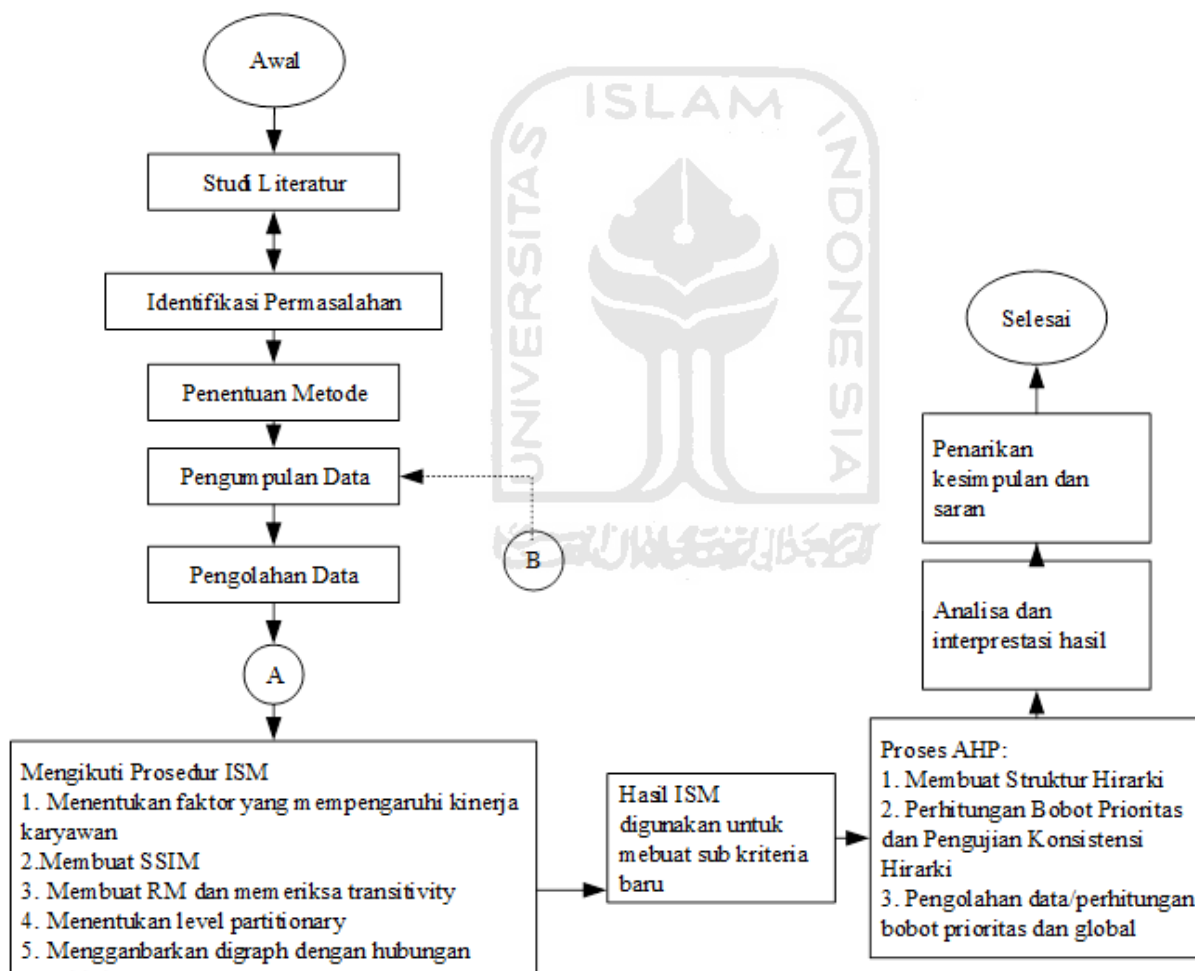
Tabel 3.5 Skala Nilai

No	Skala Nilai	Kategori	Interval nilai
1	A	Kinerja Sangat Baik	$4,20 \leq n \leq 5,00$
2	B	Kinerja tinggi	$3,40 \leq n \leq 4,20$

No	Skala Nilai	Kategori	Interval nilai
3	C	Kinerja Sesuai Standar	$2,60 \leq n \leq 3,40$
4	D	Kinerja Rendah	$1,80 \leq n \leq 2,60$
5	E	Kinerja Tidak efektif	$1,00 \leq n \leq 1,80$

3.7 Diagram Alir Penelitian

Diagram alir penelitian yang digunakan didalam penelitian ini sebagai acuan dan panduan dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3.2 Interpretive Structural Modeling dan Analytical Hierarchy Process

Dapat dilihat pada diagram 3.2 mengenai tahapan penelitian yang dilakukan didalam penelitian ini.

1. Awal : penelitian dimulai
2. Studi literatur : Merupakan pengumpulan data berupa informasi, teori dan metode dari berbagai sumber untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang akan diteliti.
3. Identifikasi permasalahan : tahapan ini dilakukan untuk mengidentifikasi yang akan diteliti yaitu dengan metode Interpretive Structural Modelling (ISM) dan Analytical Hierarchy Process (AHP)
4. Pengumpulan data: tahap ini dilakukan dengan wawancara dan melakukan kuisioner untuk pengumpulan data terutama terhadap pakar.
5. Pengolahan data: didalam pengolahan data penelitian ini menggunakan Langkah metode ISM terlebih dahulu yaitu
 - Menentukan faktor-fktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
 - Menentukan hubungan relasi kontekstual dari padak untuk diolah software ISM professional V.4.0
 - Membuat SSIM dengan melakukan konversi V, A, X, O
 - Membuat reachability matrix berdasarkan hasil konversi V, A, X, O
 - Membentuk lever partitionary untuk mengurutkan elemen yang sesuai dengan level yang didapati.
6. Proses AHP berdasarkan hasil graph ISM, dimana tahapannya sebagai berikut:
 - Membentuk struktur hirarki
 - Melakukan perhitungan bobot dibantu dengan software expert choice
 - Mengolah data bobot globalnya

7. Analisa data dan interpretasi hasil digunakan peneliti untuk menjelaskan hasil dari struktur lebih jelas dan nilai pembobotannya.
8. Penarikan kesimpulan dan saran sesuai hasil yang diperoleh dan disarankan untuk penelitian selanjutnya sesuai dengan hasil penelitian.
9. Selesai



BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan sesuai dengan jenis data sekunder dan data primer.

4.1.1 Deskripsi Pamella 6 Swalayan

Pamella 6 Swalayan merupakan salah satu cabang dari Pamella Supermarket yang terletak di Jalan Raya Candi Gebang, Condong Catur, Sleman, Yogyakarta. Pamella Supermarket didirikan oleh pasangan muda Sunardi Syahuri dan Noor Liesnani Pamella dengan diawali pembukaan warung Pamella ukuran 5x5 meter di tahun 1975. Warung Pamella yang semakin ramai dan laris sehingga mulai tahun 1984 dibuka cabang-cabang Pamella. Di tahun 1999 merupakan awal pendirian Pamella Enam Swalayan. Sebagai swalayan yang memiliki banyak cabang di Yogyakarta maka Pamella Swalayan memiliki Visi dan Misi dalam pendirian perusahaan:

Visi

Menciptakan brand image Pamella Supermarket sebagai trendsetter supermarket muslim Daerah Istimewa Yogyakarta

Misi

- a. Menerapkan system ekonomi yang islami.
- b. Membantu upaya pemerintah dalam menyelesaikan engangguran dengan menyediakan lapangan pekerjaan yang layak.
- c. Meningkatkan kualitas SDM Pamella Supermarket sedemikian sehingga memiliki pola hidup dan sikap yang islami.
- d. Senantiasa memperbaiki system manajemen yang professional.
- e. Memperluas jaringan bisnis melalui ikatan kemitraan dengan pengusaha kecil dan koperasi

4.1.2 Data Responden

Pada penelitian berupa data primer berupa hasil kuesioner yang dibagikan kepada pakar, dimana data tersebut hasil dari wawancara mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Data Responden dari penelitian ini yaitu:

Nama : Tugiyatno
 Nama Perusahaan : Pamella 6 Swalayan
 Alamat Perusahaan : Jalan Candi Gebang Condong Catur, Yogyakarta
 Jabatan : Manajer Pamella Enam

4.1.3 Pemilihan faktor kinerja karyawan

Faktor-faktor dalam melihat kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan berbagai sumber. Dimana terdiri aspek sikap kerja (Blum & Nylon, 2009) dan kepuasan kerja (Robbins, 2002). Berikut ini merupakan faktor-faktor dalam melihat pengaruh kinerja karyawan:

4.1 Faktor-faktor kinerja karyawan

No	Aspek	Faktor
A1	Sikap Kerja	Motivasi
A2		Prestasi
A3		Kujujuran
A4		Kualifikasi Pendidikan
A5		Loyalitas dan Inisiatif dalam Bekerja
A6	Kepuasan Kerja	Rekan Kerja
A7		Supervisi Atasan
A8		Kompensasi
A9		Kesempatan Promosi
A10		Kondisi yang mendukung

4.2 Pengolahan Data

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan software ISM Professional V.4.0 dan dilanjutkan membuat matriks SSIM dalam bentuk table Rechability Matrix (RM) dengan mengganti V, A, X, O menjadi bilangan 1 dan 0 sehingga membentuk matrik RM dan menghasilkan interpretasi dari RM akhir untuk me bentuk suatu hirarki keterhubungan antar faktor-faktor dalam kinerja karyawan.

4.2.1 Hasil Kuisisioner

Pada bagian ini setelah pakar mengisi kuisisioner maka peneliti melakukan konversi jawaban dari kuisisioner VAXO kedalam table hasil kuisisioner yang selanjutnya dilakukan pembuatan matrik Structural Self Interaction Matrix. Tahapan tersebut dilakukan dengan bantuan software ISM Professional V.4.0 dengan konversi kuisisioner dari angka menjadi huruf yang menyatakan hubungan antar faktor-faktor. Berikut ini tabel matrix structural self interaction berdasarkan pakar:

Tabel 4.2 Matrik Structural Self Interaction Matrix / SSIM berdasarkan Pakar

No.	Faktor Kinerja Karyawan	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10
A1	Motivasi		V	O	A	X	X	A	A	X	X
A2	Prestasi			A	A	X	A	O	X	V	A
A3	Kujujuran				O	V	O	X	V	X	V
A4	Kualifikasi Pendidikan					V	A	O	O	V	O
A5	Loyalitas						A	V	X	X	A
A6	Inisiatif dalam Bekerja							V	O	V	V
A7	Pekerjaan itu sendiri								O	V	X
A8	Rekan kerja									O	O
A9	Gaji										A
A10	Supervisi										

Berdasarkan table 4.2 diatas dapat diketahui bahwa hasil SSIM ini merupakan olahan dari pakar yang telah dikonversi menggunakan software ISM.

4.2.2 Matriks Reachability Matrix / RM dan Transity Rule

Berdasarkan hasil SSIM dilanjutkan dengan membuat matrik Reachability Matrix (RM) dengan mengubah symbol VAXO menjadi matrik biner 1 dan 0. Berikut ini hasil terjemahan dari pakar menggunakan software ISM:

Tabel 4.3 Reachability Matrix (RM) awal

No.	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10
A1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1
A2	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0
A3	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1
A4	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0
A5	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0
A6	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
A7	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1
A8	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0
A9	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0
A10	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1

Berdasarkan tabel 3.3 reachability matrix (RM) awal merupakan hasil perubahan symbol VAXO yang terdapat pada table SSIM sebelumnya diubah menjadi matrik biner. Tahapan setelah menjadi matrik biner dilakukan penyekatan traivity untuk mengetahui kelengkapan causal loop agar dapat diketahui ranking, level, driver power setiap sub elemen. Berikut merupakan hasil RMM yang telah ditransivity:

Tahapan setelah membuat reachability matrix awal dilanjutkan RM final untuk membuat driver power dan urutan rangkingnya berdasarkan nilai driver power tertinggi: Berikut ini merupakan final dari reachability final:

Tabel 4.4 Reachability Matrix (RM) Final

No.	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	Driver Power	Rank
A1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	6	3
A2	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	4	5
A3	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	7	2
A4	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	5	4
A5	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	6	3
A6	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	8	1
A7	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	5	4
A8	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	4	5
A9	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	4	5
A10	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	6	3
Depedence	8	8	3	2	9	2	5	4	9	5		
Hirarki	2	2	5	6	1	6	3	4	1	3		

Berdasarkan tabel 4.4 reachability matrix final dapat diketahui ranking setiap sub elemen melalui kaidah Transivity, untuk sub elemen yang mendapatkan ranking 1 adalah sub elemen A6 (rekan kerja) sedangkan sub elemen yang mendapatkan raking terakhir adalah sub elemen A2 (prestasi), sub elemen A8 (kompensasi) dan sub elemen A9 (kesempatan promosi).

4.2.3 Level Patitionary

Berdasarkan hasil RM sebelumnya diketahui rangking setiap sub elemen, dalam tahap ini dilakukan level partitionary hanya dilakukan pengurutan berdasarkan rangking sub elemen tertinggi hingga rendah agar mempermudah pembacaan dalam tahapan selanjutnya. Berikut mmerupakan level partitionary :

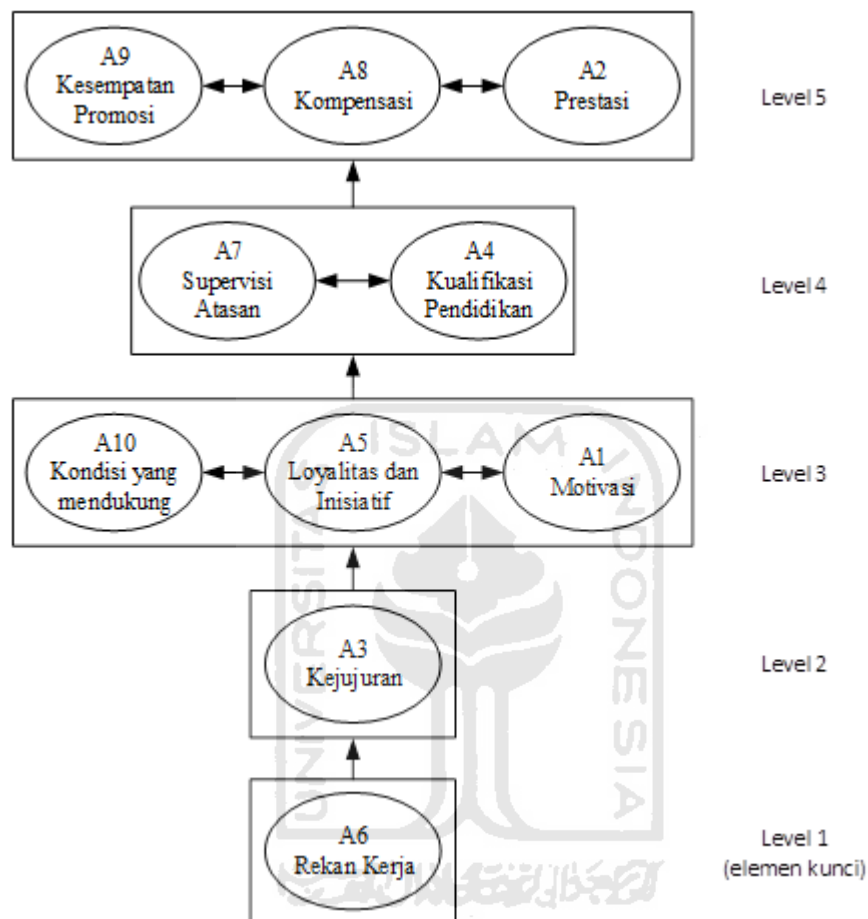
Tabel 4.5 Level Partitionary

No.	A6	A3	A1	A5	A10	A4	A7	A2	A8	A9
A1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1
A2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0
A3	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1
A4	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0
A5	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1
A6	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0
A7	2	1	0	0	1	0	1	0	0	0
A8	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0
A9	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
A10	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0
Dep	8	7	6	6	6	5	5	4	4	4
Hirarki	1	2	3	3	3	4	4	5	5	5

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui hasil level priority dimana urutan sub-elemen dengan rangking tertinggi yaitu A6 (rekan kerja) sebagai faktor kunci melihat kinerja karyawan. Rangking kedua yaitu A3 (kejujuran). Rangking ketiga yaitu A1 (motivasi), A5 (loyalitas dan inisiatif) dan A10 (kondisi yang mendukung). Rangking keempat yaitu A4 (kualifikasi Pendidikan) dan A7 (supervise atasan). Rangking kelima yaitu A2 (prestasi), A8 (kompensasi) dan A9 (kesempatan promosi).

4.2.4 Diagraph dan ISM

Hasil level priority yang didasarkan dari hasil Reachability Matrix Final maka didapati hasil terstruktur level yang telah terbentuk yaitu sebagai berikut:

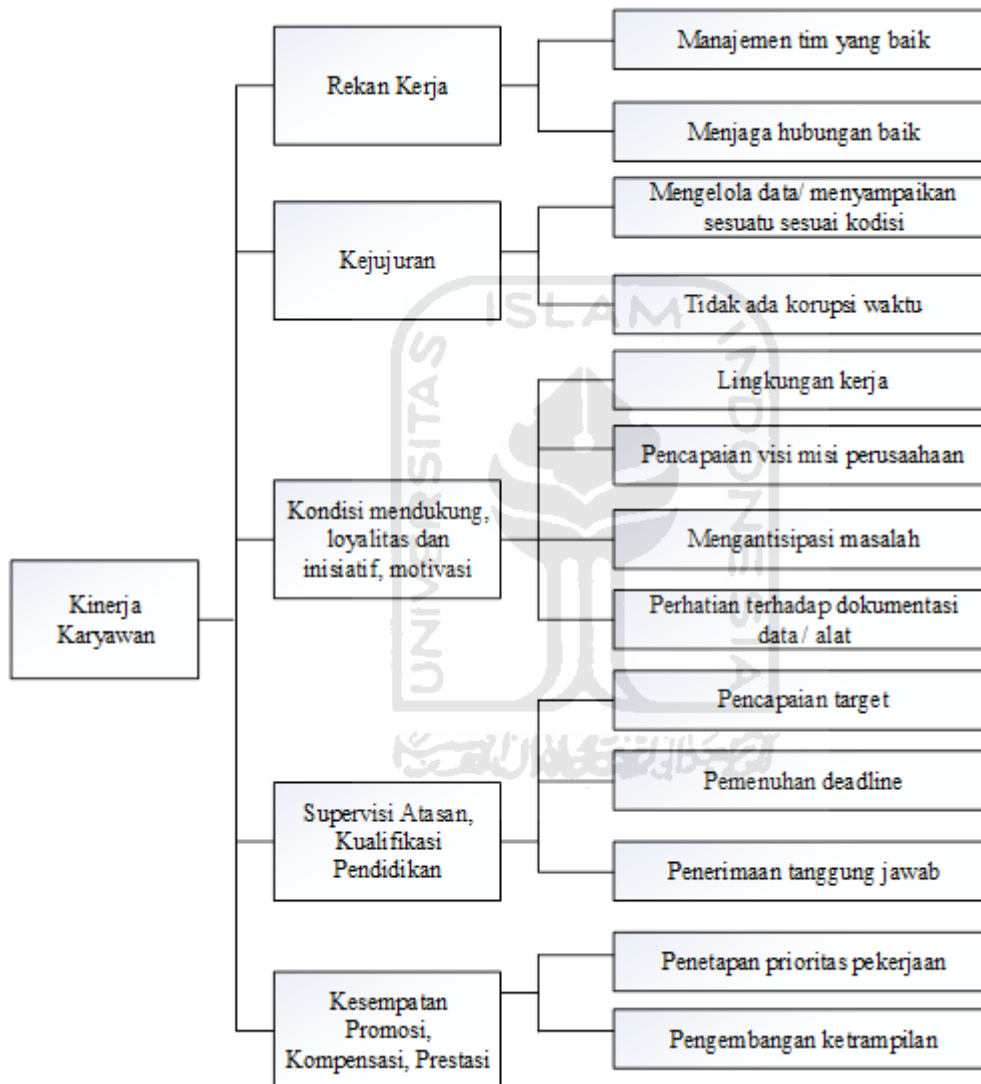


Gambar 4.1 Diagraph Sub Elemen

Berdasarkan Gambar 4.1 model diagraph diatas, diperoleh dari hasil Level Priority yang telah diurutkan sub-elemen berdasarkan urutan dari masing-masing rangking sehingga dapat diketahui keterkaitan masing-masing sub-elemen atau faktor . Hal tersebut ditunjukkan dengan anak panah dimana sub-elemen diawal anak panah mewakili sebagai kejadian yang menyebabkan sedangkan sub elemen yang diakhiri anak panah merupakan akibat. Di dalam gambar 4.1 dapat diketahui elemen kuncinya yaitu A6 (rekan kerja).

4.2.5 Analytical Hierarchy Process

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada ISM yang terbentuk dari 5 level, maka dilakukan pengolahan data dengan kuisioner untuk membantu sub kriteria baru. Hasil pengolahan kuisioner terbentuk struktur hirarki baru. Hasil hirarkinya dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2 Struktur Hierarki Penilaian Kinerja Karyawan

Pada gambar 4.2 kita dapat melihat struktur hierarki untuk kinerja karyawan terdiri dari lima kriteria yaitu bagian pertama merupakan rekan kerja yang terdiri dua sub kriteria, bagian kedua merupakan kejujuran terdiri dari dua sub kriteria, bagian ketiga kondisi yang mendukung, loyalitas dan inisiatif serta motivasi memiliki

empat sub kriteria, bagian ke empat yaitu supervise atasan dan kualifikasi atasan terdiri dari tiga sub kriteria, bagian kelima terdiri dari kesempatan promosi, kompensasi dan prestasi terdiri dari dua sub kriteria.

4.2.5.1 Pembobotan prioritas dan pengujian konsistensi hierarki

Perhitungan Bobot prioritas dan pengujian konsistensi hirarki menggunakan software Expert Choice. Hasil perhitungannya menghasilkan 0,04 ($<0,1$) maka penilaian dinyatakan konsisten.

4.2.5.2 Pengelolaan Data Kinerja Karyawan

Bobot indikator kinerja yang digunakan adalah bobot, yaitu bobot sub kriteria yang telah dikalikan dengan bobot kriterianya global seperti pada Tabel berikut:

4.6 Hasil Perhitungan Bobot Prioritas

Kriteria	Bobot Kriteria	Sub Kriteria	Bobot Sub Kriteria	Bobot Global
Rekan Kerja	0,429	Manajemen Tim Yang baik	0,5	
		Menjaga Hubungan Baik	0,5	0,215
Kejujuran	0,222	Mengelola data sesuai kondisi	0,833	0,185
		Tidak ada korupsi waktu	0,167	0,037
Kondisi mendukung, loyalitas dan inisiatif, otivasi	0,168	Lingkungan kerja	0,439	0,074
		Pencapaian visi misi perusahaan	0,249	0,042
		Mengantisipasi masalah	0,190	0,032

Kriteria	Bobot Kriteria	Sub Kriteria	Bobot Sub Kriteria	Bobot Global
		Perhatian terhadap alat, dokumentasi data	0,123	0,021
Supervisi atasan, kualifikasi Pendidikan	0,093	Pencapaian target	0,481	0,045
		Pemenuhan deadline	0,405	0,038
		Penerimaan Tanggung jawab	0,114	0,01
Kesempatan Promosi, kompensasi, prestasi	0,088	Penetapan Prioritas Pekerjaan	0,33	0,029
		Pengembangan ketrampilan	0,667	0,059

Dari hasil tabel 4.6 di atas diketahui nilai bobot kriteria dan bobot sub kriteria dimana dapat diketahui bobo tertinggi untuk kriteria rekan kerja dan terendahnya yaitu kesempatan promosi, kompensasi, prestasi. Nilai sub kriteria tertingginya yaitu pada manajemen tim yang baik dan menjaga hubungan baik, sedangkan nilai terendahnya yaitu pada sub kriteria tanggung jawab. Bobot kriteria dan bobot sub kriteria dapat diperoleh bobot globalnya yang dapat digunakan untuk penilaian kinerja.

4.2.5.3 Aplikasi Penilaian Kinerja karyawan

Didalam pengaplikasian nilai bobot global yang dihasilkan pada AHP maka terbentuklah form penilaian kinerja karyawan. Berikut ini merupakan form penilaian kinerja karyawan:

PENILAIAN KINERJA KARYAWAN					
PAMELLA 6 SUPERMARKET					
Nama Pegawai :					
Jabatan :					
No	Kriteria Penilaian	Bobot	Penilaian Kinerja	Hasil	Keterangan
		Global	1-5	Penilaian	
1	Manajemen Tim Yang baik	0,215			
2	Menjaga Hubungan Baik	0,215			
3	Mengelola data sesuai kondisi	0,185			
4	Tidak ada korupsi waktu	0,037			
5	Lingkungan kerja	0,074			
6	Pencapaian visi misi perusahaan	0,042			
7	Mengantisipasi masalah	0,032			
8	Perhatian terhadap alat, dokumentasi data	0,021			
9	Pencapaian target	0,045			
10	Pemenuhan deadline	0,038			
11	Penerimaan Tanggung jawab	0,01			
12	Penetapan Prioritas Pekerjaan	0,029			
13	Pengembangan ketrampilan	0,059			
Total Nilai					
Keterangan:					
Skala penilaian 1 (tidak memuaskan), 2 (Perlu perbaikan), 3 (memenuhi harapan), 4 (melebihi harapan), 5 (luar biasa)					
Skala Nilai: E untuk interval $1 \leq n \leq 2$ termasuk kategori kinerja tidak efektif, D untuk interval $1,80 \leq n \leq 2,60$ termasuk kategori kinerja rendah, C untuk interval $2,60 \leq n \leq 3,40$ termasuk kategori kinerja sesuai standar, B untuk interval $3,40 \leq n \leq 4,20$ termasuk kategori kinerja tinggi, A untuk interval $4,20 \leq n \leq 5$ termasuk kategori kinerja sangat tinggi.					

Gambar 4.3 Form Penilaian Kinerja Karyawan

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Structural Self Interaction Matrix / SSIM

Dari hasil kuesioner yang diberikan kepada pakar dijadikan tabel SSIM seperti yang dapat dilihat tabel 4.2.2 SSIM berdasarkan pakar. Karena hanya memiliki satu pakar maka tidak perlu menggunakan aturan pengambilan keputusan menggunakan quantity terbanyak dan prioritas untuk mendapat tabel SSIM final.

5.2 Matrix Reachability dan Transivity Rule

Tabel RM merupakan tabel konversi dengan bantuan software ISM guna menjawab “Ya” atau “Tidak” hubungan antara variabel i dan variabel j. Berdasarkan kaedah transivity yang merupakan lingkaran sebab akibat maka dapat diketahui tabel RM untuk mengecek ataupun memeriksa setiap perbandingan dengan jawaban “0” atau “tidak” memenuhi kaedah transivity agar menjadi matriks tertutup.

5.3 Analisis Hasil Penyekatan Reachability Matrix dan Transivity Rule

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya pada bab 4 telah menunjukkan bahwa keterkaitan antar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terbagi menjadi 5 level sesuai pada tabel 4.5 Level Priority. Berdasarkan 5 level yang telah diperoleh tersebut dilakukan klasifikasi sub -elemen / faktor berdasarkan hasil olahan RM yang telah memenuhi aturan transivitas. Dari olahan RM tersebut akan diperoleh nilai Driver Power (DP) dan Dependence (D) dalam menentukan sektor sub-elemen yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Sektor 1 : weak driver – weak dependent (autonomous)

Faktor atau sub elemen yang termasuk dalam sektor 1 ini tidak berkaitan dengan system sehingga memungkinkan sedikit hubungan walaupun dapat memiliki hubungan kuat. Yang termasuk sektor 1 jika : $DP \leq 0,5 X$ dan nilai $D \leq 0,5 X$. Dalam penelitian ini nilai X sebesar 10 dari jumlah sub-elemen / faktor maka nilai

$DP \leq 0,5 \times 10$ maka $DP \leq 5$ dan nilai $D \leq 0,5 \times 10$ maka $D \leq 5$. Sub-elemen yang memenuhi syarat untuk masuk dalam sektor 1 sebagai berikut:

- A4 (kualifikasi Pendidikan) dengan nilai $DP=5$ dan nilai $D=2$, faktor prestasi dinyatakan masuk kedalam sektor 1 karena nilai driver power dan dependennya ≤ 5 . Hal tersebut berarti dapat dikatakan bahwa faktor kualifikasi pendidikan tidak berkaitan dengan system sehingga memungkinkan sedikit hubungan walaupun dapat memiliki hubungan kuat.
- A7 (supervise atasan) dengan nilai $DP=5$ dan nilai $D=5$, faktor inisiatif dalam bekerja dinyatakan masuk kedalam sektor 1 karena nilai driver power dan dependennya ≤ 5 . Hal tersebut berarti dapat dikatakan bahwa faktor supervisi tidak berkaitan dengan system sehingga memungkinkan sedikit hubungan walaupun dapat memiliki hubungan kuat.
- A8 (kompensasi) dengan nilai $DP=4$ dan nilai $D=4$, faktor gaji dinyatakan masuk kedalam sektor 1 karena nilai driver power dan dependennya ≤ 5 . Hal tersebut berarti dapat dikatakan bahwa kompensasi tidak berkaitan dengan system sehingga memungkinkan sedikit hubungan walaupun dapat memiliki hubungan kuat.

b. Sektor 2 : weak driver – strongly dependent variabel (dependent)

Faktor atau sub elemen yang termasuk dalam sektor 2 ini adalah sub-elemen yang tidak bebas. Yang termasuk sektor 2 jika : $DP \leq 0,5 X$ dan nilai $D > 0,5 X$. Dalam penelitian ini nilai X sebesar 10 dari jumlah sub-elemen / faktor maka nilai $DP \leq 0,5 \times 10$ maka $DP \leq 5$ dan nilai $D > 0,5 \times 10$ maka $D > 5$. Sub-elemen yang memenuhi syarat untuk masuk dalam sektor 2 sebagai berikut:

- A2 (prestasi dengan nilai $DP=4$ dan nilai $D=8$, faktor prestasi merupakan sub elemen tidak bebas sehingga bersifat dependent dengan system. Faktor tersebut termasuk sektor 2 karena nilai driver powernya ≤ 5 dan dependennya lebih dari 5.
- A9 (kesempatan promosi) dengan nilai $DP=4$ dan nilai $D=9$, faktor kesempatan promosi merupakan sub elemen tidak bebas sehingga

bersifat dependent dengan system. Faktor tersebut termasuk sektor 2 karena nilai driver powernya ≤ 5 dan dependennya lebih dari 5.

c. Sektor 3 : strong driver-strongly dependent variabel (linkage)

Faktor atau sub elemen yang termasuk dalam sektor 3 harus dilakukan pengkajian secara hati-hati mengenai sebab hubungan antara sub elemen tidak stabil sehingga dapat memberikan dampak dan pengaruh. Yang termasuk sektor 3 jika : $DP > 0,5 X$ dan nilai $D > 0,5 X$. Dalam penelitian ini nilai X sebesar 10 dari jumlah sub-elemen / faktor maka nilai $DP > 0,5 \times 10$ maka $DP > 5$ dan nilai $D > 0,5 \times 10$ maka $D > 5$ Sub-elemen yang memenuhi syarat untuk masuk dalam sektor 3 sebagai berikut:

- A1 (motivasi) dengan nilai $DP=6$ dan nilai $D=8$, faktor motivasi merupakan faktor yang termasuk dalam sektor 3 karena nilai driver power dan dependencenya lebih dari 5. Hal tersebut berarti perlu adanya pengkajian secara hati-hati mengenai sebab hubungan antara sub elemen tidak stabil agar tidak memberikan dampak dan pengaruh dalam system.
- A5(loyalitas dalam bekerja) dengan nilai $DP=6$ dan nilai $D=9$, faktor loyalitas dalam bekerja merupakan faktor yang termasuk dalam sektor 3 karena nilai driver power dan dependencenya lebih dari 5. Hal tersebut berarti perlu adanya pengkajian secara hati-hati mengenai sebab hubungan antara sub elemen tidak stabil agar tidak memberikan dampak dan pengaruh dalam system.
- A10(kondisi yang mendukung) dengan nilai $DP=6$ dan nilai $D=5$, faktor loyalitas dalam bekerja merupakan faktor yang termasuk dalam sektor 3 karena nilai driver power dan dependencenya lebih dari 5. Hal tersebut berarti perlu adanya pengkajian secara hati-hati mengenai sebab hubungan antara sub elemen tidak stabil agar tidak memberikan dampak dan pengaruh dalam system.

d. Sektor 4 : strong driver – weak dependent variabel (independent)

Faktor atau sub elemen yang termasuk dalam sektor 4 ini memiliki pengaruh kuat dalam system dan sangat menentukan keberhasilan. Yang termasuk sektor 4 jika : $DP > 0,5 X$ dan nilai $D < 0,5 X$. Dalam penelitian ini nilai X sebesar 10 dari

jumlah sub-elemen / faktor maka nilai $DP > 0,5 \times 10$ maka $DP > 5$ dan nilai $D < 0,5 \times 10$ maka $D < 5$. Sub-elemen yang memenuhi syarat untuk masuk dalam sektor 1 sebagai berikut:

- A3 (kejujuran) dengan nilai $DP=7$ dan nilai $D=3$, faktor kejujuran termasuk dalam sektor 4 karena nilai driver powernya lebih besar 5 dan dependencinya kurang dari 5. HI tersebut berarti faktor atau sub elemen kejujuran memiliki pengaruh kuat dalam system untuk menentukan keberhasilan.
- A6 (rekan kerja) dengan nilai $DP=8$ dan nilai $D=2$, faktor rekan kerja termasuk dalam sektor 4 karena nilai driver powernya lebih besar 5 dan dependencinya kurang dari 5. HI tersebut berarti faktor atau sub elemen rekan kerja memiliki pengaruh kuat dalam system untuk menentukan keberhasilan.

5.4 Analytical Hierarchy Proses

Berdasarkan diagraph sub-elemen yang didapatkan dengan menggunakan software ISM maka dilanjutkan pembentukan struktur hirarki kinerja karyawan yang dapat dilihat pada gambar. Dari struktur yang dibentuk kemudian dilakukan perhitungan pemberian bobot untuk masing-masing indicator. Dengan bantuan software expert choice dapat diketahui bobot antar indicator seperti yang dapat kita lihat sebelumnya ditabel 4

Nilai bobot kriteria terbesar berdasarkan pengolahan bantuan expert choice yaitu nilai terbesarnya 0,429 pada rekan kerja yang memiliki sub kriteria manajemen tim yang baik (0,5) dan menjaga hubungan baik (0,5). Kriteria kejujuran berbobot 0,222 dengan sub kriteria mengelola data sesuai kondisi berbobot 0,833 dan tidak ada korupsi waktu berbobot 0,167. Kriteria kondisi mendukung, loyalitas dan inisiatif, motivasi berbobot 0,168 dengan sub kriteria lingkungan kerja berbobot 0,439, pencapaian visi misi 0,249, mengantisipasi masalah 0,190 dan perhatian terhadap alat dokumentasi data berbobot 0,123. Kriteria keempat yaitu supervisi atasan dan kualifikasi Pendidikan memiliki bobot

0,093 dengan sub kriteria pencapaian target 0,481, pemenuhan deadline 0,405 dan penerimaan tanggung jawab berbobot 0,114. Kriteria terakhir yaitu kesempatan promosi, kompensasi dan prestasi memiliki bobot 0,088 dengan sub kriteria penetapan prioritas pekerjaan 0,33 dan pengembangan ketrampilan berbobot 0,667. Setelah diperoleh bobot kriteria dan sub kriterianya dengan AHP maka bobot tersebut dapat digunakan untuk penilaian kinerja. Hasil pembobotan total berdasarkan secara global dapat dilihat pada tabel 4.6 Perhitungan Bobot Prioritas

Dari penetapan bobot global dilakukan simulasi penilaian kinerja karyawan untuk kriteria kejujuran, yang mana penilaian di tentukan dari skala penilaian. Nilai disetiap sub kriteria adalah perkalian bobot global dengan nilai yang telah diberikan penilai. Dari hasil tersebut dapat dilihat pencapaian terbesar pencapaian target penggunaan AHP. Berdasarkan hasil pengolahan data sub kriteria global dapat diketahui bahwa nilai bobot global terbesar dalam menilai kinerja adalah manajemen tim yang baik dan menjaga hubungan baik menjadi indikator terpenting dan yang merupakan indikator kinerja dengan bobot terkecil yaitu perhatian terhadap alat, dokumentasi dan data.

5.5 Form Penilaian Kinerja

Dapat kita lihat pada gambar 4.3 mengenai form penilaian kinerja karyawan. Form tersebut dapat diaplikasikan dalam penilaian kinerja kedepannya. Perusahaan dengan mudah dapat mengisi form tersebut dan mengetahui hasil penilaiannya.

Didalam form penilaian tersebut terdapat dua skala penilaian yaitu skala penilaian dengan range satu hingga lima dan skala nilai untuk A (kinerja sangat tinggi), B (kinerja tinggi), C (kinerja sesuai standar), D (kinerja rendah) dan E (kinerja tidak efektif).

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

- a. Berdasarkan hasil Rechability Matrix (Transivity Rule) dapat disimpulkan bahwa dari 10 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terbagi menjadi 5 level berdasarkan perhitungan driver power dan dependent pada Rechability Matrix (RM) dan dapat diketahui elemen kuncinya adalah A6 (rekan kerja) pada aspek sikap kerja. Faktor pendukung dalam melihat pengaruh kinerja karyawan yaitu pada level 2 yaitu A3 (kejujuran). Level ketiga yaitu A10 (kondisi yang mendukung), A5 (loyalitas dan inisiatif) dan A1 (motivasi). Level keempat yaitu A7 (supervise atasan) dan A4 (kualifikasi pendidikan). Level kelima atau terakhir yaitu A9 (kesempatan promosi), A8 (kompensasi) dan A2 (prestasi).
- b. Dengan mengacu pada hasil ISM, hubungan antara sikap kerja dan kepuasan kerja dapat diuraikan sebagai berikut ini yang pertama berdasarkan penelitian (Margaretha, 2002), dengan adanya sikap kerja yang terdiri dari faktor seperti motivasi, prestasi, kejujuran, kualifikasi pendidikan dan loyaitas serta inisiatif dalam bekerja maka karyawan dapat termotivasi untuk lebih baik dan giat lagi agar mendapat nilai yang baik dengan harapan karyawan karyawan dapat bersama-sama mencapai misi perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Baroroh, 2009) bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan semakin tinggi nilai kepuasan kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan begitupun sebaliknya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat bahwa sub-elemen atau faktor pada penelitian ini yang menjadi kunci yaitu sub-elemen rekan kerja sehingga dapat dikatakan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lebih berpengaruh dibandingkan dengan sikap kerja.. Selanjutnya, didapati saran bahwa untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar lebih baik dengan cara

mengadakan komunikasi dua arah agar tercipta komunikasi yang efektif, meluangkan waktu mendengar keluhan karyawan, tidak memihak dan bijaksana dalam menghadapi masalah, mengadakan refreshing agar karyawan merasa fresh dan kinerja karyawan dapat meningkat. Selain itu hasil analisis pada penelitian ini perlu dianalisis berikutnya terutama beberapa sub kriteria dan kriteria yang merupakan harapan para karyawan / responden agar dapat dievaluasi untuk perbaikan berkelanjutan

- c. Hasil pembobotan di dalam AHP dapat diketahui bahwa nilai bobot kriteria terbesar berdasarkan pengolahan bantuan expert choice yaitu nilai terbesarnya 0,429 pada rekan kerja yang memiliki bobot global sub kriteria manajemen tim yang baik (0,215) dan menjaga hubungan baik (0,215). Dari nilai global hasilnya diaplikasikan menjadi form penilaian kinerja untuk memudahkan dalam penilaian kinerja.

6.2 Saran

Dengan adanya implikasi berupa form kinerja karyawan maka perusahaan dapat lebih terstruktur didalam melakukan penilaian kinerja karyawan, selain itu dengan adanya form tersebut maka dapat disarankan untuk aplikasi dicabang-cabang lainnya sehingga dapat mempermudah perusahaan untuk melihat kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarin, A., Novriani, D., & Bakar, A. (2014). upaya peningkatan kepuasan pelanggan indosat berdasarkan telecommunication service quality dengan menggunakan structural equation modeling. *jurnal online institute teknologi nasionla*, No.1 Vol.2.
- Bakele, A., Shigutu, A., & Tensay, A. (2014). The effect of employes perception of performance appraial on their work outcames. *Internal Journal of management an commerce innovation*, Vol. 2 No. 1 PP. 136-173.
- Blum, & Nylon. (2009). *Sikap Kerja dan faktor yang mempengaruhi*. Bandung: Alfabeta.
- Chuzaimah. (2019). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Furniture. *Jurnal UMS*.
- Cooper, C., & Dobbins, G. (1995). *Stress management yang sukses*. Jakarta: Kesan Blanc.
- Cressida, F., Al-Musdieq, & Hakam, S. (2013). Pengarug prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan. *jurnal administrasi bisnis*, Vol. 3 No. 1.
- Dwipayana, A., Supartha, W., & Sintasih, D. (2015). Penerapan sistem penilaian kinerja. *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 643-664.
- Eriyanto. (2003). *Ilmu Sistem Meningkatkan Mutu dan Efektivitas Manajemen*. Guna Widya.
- Evita, S., Muizu, W., & Atmojo, R. (2017). Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode behaviorally anchor rating scale dan management by objectives. *Pekbis Jurnal*, Vol. 9 No. 1 Hal. 18-32.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilhami, R. S., & Rimantho, D. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode AHP dan Rating Scale. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 150-157.
- Kachmar, Arshad, A., Masoad, T., & Amin, G. (2013). Effect of performance appraisal politics on job satisfaction turn over intention and loyalty to supervisor. *international review of management and bussiness reseacrh*, Vol.14 No.3 PP. 338-389.
- Keeping, L., & Levy, P. (2000). Performance appraisal reactions measurement modeling and method . *Journal of psychology*, Vo. 85 No. 5 PP. 708-725.
- Kenneth. (2010). *Teori Sikap Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Lina. (2016). Pengaruh kinerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel. *Jurnal akutansi*, Vol. 9 No. 2 Hal. 214-225.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.
- Martoyo, S. (2000). *Management sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat.
- Mohammed, I., Shanker, R., & Banwet, D. (2008). Creating flex-lean-agle value chain by outsourcing. *bussiness process management journal*, Vol. 14 No. 3 PP. 338-389.
- Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 180-192.
- Phohl, H., Gallus, P., & Thomass, D. (2011). Interpretive Stuctural modeling of supply chain risks. *international journal of physical distribution and logistic management*, Vol. 4 No. 9 PP. 839-859.
- Rasdan, R., Eriyatna, Affandi, M., & Machfud. (2013). Analisis struktur program penguatan bisnis pemula bagi wirausaha pemuda menggunakan interpretive structural modeling. *Jurnal aplikasi manajeen*, Vol. 11 No. 4 Hal. 525-536.
- Robbins, S. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Saaty, T., & Vargas, L. (2012). *Model Methods, Consept and Applications of the Analytic Hierarchy Process*. New York: Springer.
- Sage, A. (1977). *Interpretive Structural Modelling Methodology for large scale system*. New York (USA): McGrawHill.
- Saxena, J. J. (1992). Hierarchy Classification of Program Plan Element using ISM. *practice*, Vol. 5 No. 6 PP. 651-670.
- Setiyowati, S. (2013). Analisa evaluasi kinerja pegawai untuk proosi jabatan menggunakan model Hybrid GAP Analysis-AHP. *Seminar nasional aplikasi teknologi informasi*, 22-30.
- Sharma, H. (1994). *A Structural Approach to Analysis Course of System Waste in The Indian*. New York: MCGraw-Hill.
- Suprihati. (2014). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sari jati di sragen. *jurnal paradigma*, Vol.12 No.1 Hal. 93-112.
- Wantono, T. (2017). Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. *jurnal ilmiah prodi management universitas pamulang*, Vol. 4 No. 2 Hal. 41-56.

Wijayanti, A., & Wimbart, S. (2012). Evaluasi dan pengembangan sistem penilaian kinerja pada PT HKS. *Jurnal Psikologi UNDIP*, Vol. 11 No. 2 Hal. 1-14.

Winardi. (2004). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

