

**PERANCANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
DAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN MENGGUNAKAN
PENDEKATAN METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP)
(Studi Kasus : CV. Jaya Abadi Beton Boyolali)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik**

Oleh:

ROYAN FAHRUR ROMLI

D 600 140 057

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PERANCANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
DAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN MENGGUNAKAN
PENDEKATAN METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP)
(Studi Kasus : CV. Jaya Abadi Beton Boyolali)**

PUBLIKASI ILMIAH

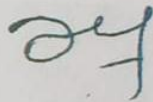
Oleh:

ROYAN FAHRUR ROMLI

D 600 140 057

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Ir. Hafidh Munawir, ST. M. Eng.

HALAMAN PENGESAHAN

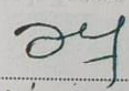
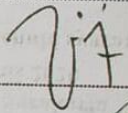
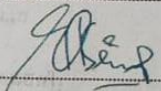
**PERANCANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
DAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN MENGGUNAKAN
PENDEKATAN METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP)**

(Studi Kasus : CV. Jaya Abadi Beton Boyolali)

**OLEH
ROYAN FAHRUR ROMLI
D600140057**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Teknik
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 10 Agustus 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

Nama	Tanda Tangan
1. Hafidh Munawir, ST. M. Eng. (Ketua Dewan Penguji)	
2. Much. Djunaidi, ST. MT. (Anggota I Dewan Penguji)	
3. Eko Setiawan, ST. MT. Ph.D. (Anggota II Dewan Penguji)	

Dekan,

Ir. Sri Sunarto, M. T., Ph. D.
NIK. 628

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya siap bertanggung jawab sepenuhnya.

Surakarta, 25 Agustus 2020



Royan Fahrur Romli

D600140057

**PERANCANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
DAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN MENGGUNAKAN
PENDEKATAN METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP)
(Studi Kasus : CV. Jaya Abadi Beton Boyolali)**

Abstrak

Penilaian kinerja dilakukan pada karyawan produksi di CV. Jaya Abadi Beton Boyolali. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu meningkatkan produktifitas kerja karyawan produksi. Upaya mencapai produktivitas kerja yang sesuai dengan yang diinginkan, perlu dipertimbangkan faktor dan sub faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan serta pemberian kompensasi langsung di luar gaji. Penilaian kinerja yang valid adalah penilaian yang melibatkan lebih dari satu penilai. Pada penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan metode AHP untuk meneliti kinerja karyawan produksi CV. Jaya Abadi Beton Boyolali dan menentukan besarnya insentif yang akan diperoleh karyawan yang bersangkutan dengan memperhatikan kuantitas produksi. Setelah dilakukan pengolahan data, menunjukkan bahwa bobot prioritas penilai adalah dari rekan kerja sebesar 0,341 dan faktor prioritas yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor hasil kerja dengan bobot 0,266. Karyawan dengan kinerja sangat baik berjumlah 13 orang sehingga berhak untuk menerima insentif dengan perolehan total nilai akhir lebih dari 4,100.

Kata Kunci : AHP; Insentif ; Karyawan Produksi; Penilaian Kinerja

Abstract

Performance assessment is carried out on production employees at CV. Jaya Abadi Beton Boyolali. This study has the aim of increasing the productivity of production employees. Efforts to achieve work productivity that are in accordance with the desired, need to be considered factors and sub-factors related to employee performance and compensation directly outside of salary. Valid performance assessment is an assessment involving more than one assessor. In the research carried out, researchers used the AHP method to examine the performance of CV production employees. Jaya Abadi Beton Boyolali and determine the amount of incentives that will be obtained by the employees concerned by paying attention to the quantity of production. After processing the data, it shows that the priority weight of the evaluator is from coworkers at 0.341 and the priority factor that affects employee performance is the work factor with a weight of 0.266. The employees with very good performance amounted to 13 people so that they were entitled to receive incentives with the acquisition of a total final score of more than 4,100.

Keywords: AHP; Incentives; Production employees; Performance assessment

1. PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilihat dari jumlah kuantitas dan kualitas oleh seorang pekerja dalam periode tertentu. Kinerja sangatlah erat hubungannya dengan insentif. Insentif merupakan suatu materi yang diberikan kepada pekerja, dengan tujuan yaitu setelah mendapatkan insentif maka pekerja diharapkan dapat termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerjanya sehingga produktivitas kerja dapat tercapai.

CV. Jaya Abadi Beton adalah satu dari banyak produsen penyedia material konstruksi beton yang sedang berkembang dalam beberapa tahun terakhir. Perkembangan persaingan produsen penyedia material beton yang semakin ketat, memaksa Jaya Abadi Beton untuk selalu meningkatkan kualitas dan jumlah produksi yang dihasilkan sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Mengenai produktivitas kerja, banyak hal yang dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk mengetahuinya. Salah satu diantaranya adalah berkaitan dengan kinerja. Jaya Abadi Beton (JAB) belum mempunyai sistem penilaian kinerja karyawan yang memadai sehingga sulit mengukur kinerja karyawan. Melalui penilaian kinerja yang tepat, produktivitas kinerja karyawan dapat dinilai dan dihargai sesuai dengan usahanya sehingga insentif yang diterima oleh karyawan sesuai dengan nilai prestasi kerjanya.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian di CV. Jaya Abadi Beton ini adalah sebagai usulan perbaikan penilaian kinerja pada karyawan produksi untuk menggantikan sistem penilaian yang telah ada saat ini. Dengan melalui penilaian kinerja, CV. Jaya Abadi Beton akan mudah dalam menentukan insentif yang akan diterima karyawannya.

2. METODE

2.1 Pengertian

AHP merupakan suatu model pendukung keputusan yang dikembangkan oleh Thomas L. Saaty dari Wharton School of Business pada tahun 1970. Model pendukung keputusan ini akan menguraikan masalah multi faktor atau multi kriteria yang kompleks menjadi suatu hirarki yang didefinisikan sebagai

suatu representasi dari sebuah permasalahan yang kompleks dalam suatu struktur multi level dimana level pertama adalah tujuan, yang diikuti level faktor, kriteria, sub kriteria, dan seterusnya ke bawah hingga level terakhir dari alternatif. Konsep penting pada metode ini adalah: a. Dekomposisi

b. Perbandingan penilaian (*comparative judgements*)

c. Sintesa prioritas (*Synthesis of Priority*)

d. *Logical Consistency*

2.2 Tahapan AHP

Prinsip dasar penggunaan AHP menurut Marimin (2004) yaitu sebagai berikut:

a. Penyusunan Hirarki

Penyusunan hirarki dilakukan setelah kriteria diuraikan menjadi unsur lebih detail, kemudian disusun menjadi bagan hirarki.

b. Penilaian Kriteria dan alternatif

Pada tahap ini dilakukan perbandingan kriteria dan alternatif secara berpasangan yang penggunaannya menggunakan nilai 1 (satu) sampai dengan 9 (sembilan) tergantung dari tingkat kepentingan dari kriteria dan alternatif yang dibandingkan.

c. Menentukan Prioritas

Penilaian secara berpasangan harus dilakukan pada tiap kriteria. Nilai dari hasil perbandingan tersebut selanjutnya digunakan untuk menentukan bobot prioritas dari keseluruhan kriteria yang ada.

d. Uji Konsistensi

Pada tahap uji konsistensi ini, semua kriteria dikelompokkan kemudian dibuat peringkat konsistensi. Berikut merupakan tahapan dalam mengukur konsistensi:

- 1) Mengalikan nilai pada kolom pertama dengan prioritas relatif elemen pertama, nilai pada kolom kedua dengan prioritas relatif kolom kedua dan seterusnya.

- 2) Menjumlahkan nilai dari tiap baris.
- 3) Hasil dari penjumlahan baris dibagikan dengan elemen prioritas relatif yang bersangkutan.
- 4) Membagi hasil di atas dengan banyak elemen yang ada, hasilnya disebut *eign value* (λ_{max}).

- 5) Menghitung indeks konsistensi (*consistency index*) dengan rumus:

$$CI = (\lambda_{max} - n) / n \quad (2.1)$$

Dimana,

CI : *Consistency Index* λ_{max}

: *eigen value*

n : Banyak elemen

- 6) Menghitung konsistensi ratio (CR) dengan rumus:

$$CR = \frac{CI}{RC} \quad (2.2)$$

Dimana,

CR : *Consistency Ratio*

CI : *Consistency Index*

RC : *Random Consistency*

Jika nilai $CR < 0,1$ maka nilai perbandingan pada matriks kriteria yang diberikan adalah konsisten. Namun jika $CR > 0,1$ maka nilai perbandingan pada matriks kriteria yang diberikan adalah tidak konsisten. Sehingga apabila terjadi ketidakkonsistenan pada nilai CR yang dihasilkan, maka pengisian pada matriks berpasangan pada unsur kriteria maupun alternatif perlu dilakukan pengulangan.

- 7) Hasil akhirnya adalah berupa nilai prioritas keseluruhan sebagai nilai yang digunakan oleh pengambil keputusan berdasarkan nilai tertinggi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Responden

Responden yang dipilih adalah karyawan pada bagian produksi dengan jumlah sampel sebanyak 15 sampel dengan seorang atasan. Berikut merupakan responden penelitian yang digunakan:

Tabel 1. Responden Penelitian

Bagian	No	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin
Produksi	1	Responden 1	Kepala Produksi	laki-laki
	2	Responden 2	Anggota 1	laki-laki
	3	Responden 3	Anggota 2	laki-laki
	4	Responden 4	Anggota 3	laki-laki
	5	Responden 5	Anggota 4	laki-laki
	6	Responden 6	Anggota 5	laki-laki
	7	Responden 7	Anggota 6	laki-laki
	8	Responden 8	Anggota 7	laki-laki
	9	Responden 9	Anggota 8	laki-laki
	10	Responden 10	Anggota 9	laki-laki
	11	Responden 11	Anggota 10	laki-laki
	12	Responden 12	Anggota 11	laki-laki
	13	Responden 13	Anggota 12	laki-laki
	14	Responden 14	Anggota 13	laki-laki
	15	Responden 15	Anggota 14	laki-laki

3.2 Rekapitulasi Kuesioner Pendahuluan

Berikut merupakan hasil rekapitulasi kuesioner pendahuluan untuk menentukan faktor dan sub faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Jaya Abadi Beton Boyolali:

1. Faktor Kemampuan yaitu suatu kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan tertentu. Berikut merupakan rekapitulasi sub faktor dari faktor kemampuan dari penelitian yang dilakukan.

Tabel 2. Rekapitulasi Sub Faktor Dari Faktor Kemampuan

No	Sub Faktor	Deskripsi	Jumlah Responden	
			S	TS
1	Kepemimpinan	Kemampuan karyawan untuk mendorong atau menggerakkan bawahan menuju pencapaian tujuan unit kerja	15	0
2	Pengambilan Keputusan	Kemampuan karyawan untuk membuat keputusan sebagai solusi dari permasalahan yang terjadi	11	4
3	Keterampilan Kerja	Kemahiran karyawan dalam menggunakan peralatan tertentu	15	0
4	Pengetahuan Jabatan	Pengetahuan karyawan terhadap ruang lingkup dan tugas dalam jabatannya di dalam lingkungan perusahaan	9	6
5	Kemampuan Diri	Kemampuan pribadi karyawan dalam meningkatkan keahlian dan kerjasama antar sesama karyawan	15	0
6	Efektifitas Biaya	Meminimalkan biaya yang timbul dari penggunaan sumber-sumber organisasi	15	0
7	Melakukan SOP	Melaksanakan Standar Operasional Prosedur sesuai dengan yang telah ditetapkan di CV. Jaya Abadi Beton	15	0

Keterangan: S (Setuju) dan TS (Tidak Setuju)

2. Faktor Motivasi yaitu suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuan. Berikut merupakan rekapitulasi sub faktor dari faktor motivasi dari penelitian yang dilakukan.

Tabel 3. Rekapitulasi Sub Faktor Dari Faktor Motivasi

No	Sub Faktor	Deskripsi	Jumlah Responden	
			S	TS
1	Tanggung Jawab	Kesediaan karyawan untuk sepenuhnya ikut serta dalam pelaksanaan tugas jabatan dan bersedia menerima resiko dari kegagalan yang terjadi	15	0
2	Kerjasama	Kesediaan karyawan untuk menjalin hubungan kerja dengan pihak lain	15	0
3	Disiplin	Kesediaan karyawan untuk taat dan teratur dalam bekerja	15	0
4	Kehadiran	Kebersediaan karyawan untuk datang dalam sebuah kegiatan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu dari karyawan untuk datang atau pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan	15	0
5	Kebutuhan akan Pengawasan	Kemauan karyawan meminta petunjuk atasan agar tidak terjadi kesalahan saat bekerja	9	6
6	Komitmen pada Pekerjaan	Melaksanakan upaya minimal untuk menunjukkan kesetiaan, dan kesadaran pada organisasi	15	0
7	Ketaatan	Tingkat ketaatan dan kesadaran karyawan untuk bersedia mentaati peraturan perusahaan	15	0
8	Komunikasi	Tingkat komunikasi dalam menyampaikan pikiran, emosional dan informasi kepada rekan kerja maupun atasan	15	0
9	Loyalitas	Tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaan	15	0
10	Sikap	Perilaku individu karyawan kepada rekan kerja atau atasan	15	0

Keterangan: S (Setuju) dan TS (Tidak Setuju)

3. Faktor Potensi yaitu kemampuan manusia yang belum digali dan digunakan secara maksimal. Berikut merupakan rekapitulasi sub faktor dari faktor potensi dari penelitian yang dilakukan.

Tabel 4. Rekapitulasi Sub Faktor Dari Faktor Potensi

No	Sub Faktor	Deskripsi	Jumlah Responden	
			S	TS
1	Inisiatif	Kemampuan karyawan untuk bekerja secara proaktif untuk meningkatkan kinerjanya	15	0
2	Peningkatan Tugas Jabatan	Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas jabatan yang lebih berat dari yang biasa dilakukan	6	9
3	Inovatif dan kreatif dalam Bekerja	Kemampuan karyawan untuk menciptakan sesuatu yang baru di perusahaan dan organisasi	13	2

Keterangan: S (Setuju) dan TS (Tidak Setuju)

4. Faktor Hasil Kerja yaitu suatu capaian dari pekerja terhadap target atau sasaran kerja yang diberikan. Berikut merupakan rekapitulasi sub faktor dari faktor hasil kerja dari penelitian yang dilakukan.

Tabel 5. Rekapitulasi Sub Faktor Dari Faktor Hasil Kerja

No	Sub Faktor	Deskripsi	Jumlah Responden	
			S	TS
1	Kuantitas	Jumlah pekerjaan atau nilai tertentu dari hasil kegiatan yang telah dilakukan	12	3
2	Kualitas	kesesuaian nilai dari hasil ketelitian terhadap kesempurnaan suatu pekerjaan	15	0
3	Ketepatan Waktu	Kesesuaian antara waktu yang tersedia dengan kegiatan yang dilakukan	12	3

Keterangan: S (Setuju) dan TS (Tidak Setuju)

Berdasarkan hasil rekapitulasi di atas, diperoleh sub faktor yang harus dihilangkan karena tidak memenuhi kriteria. Dimana nilai tidak setuju (TS) memiliki nilai yang lebih banyak dibandingkan dengan nilai setuju (S). Sub faktor tersebut adalah peningkatan tugas jabatan dari faktor potensi.

3.3 Pengolahan Data Kuesioner AHP (*Analytical Hierarchy Process*)

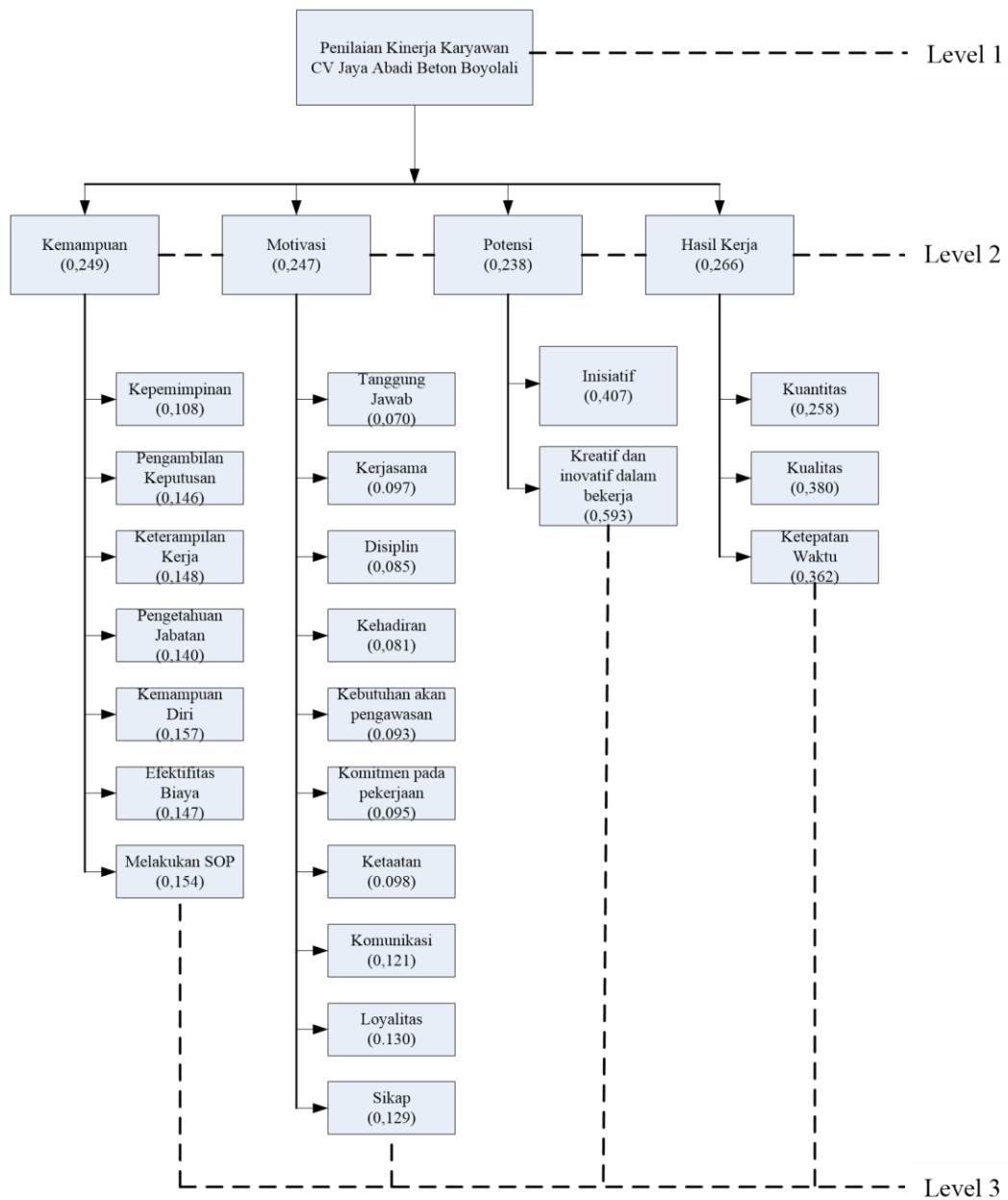
3.3.1 Rekapitulasi Perbandingan Berpasangan Dan Perhitungan Ratarata Geometrik

3.3.2 Perhitungan Bobot

Tabel 6. Rekapitulasi Perhitungan Pembobotan Penilai

ALTERNATIF	Bobot
Atasan	0,326
Rekan Kerja	0,341
Diri Sendiri	0,333
Jumlah	1

Berdasarkan tabel 6 diperoleh bobot prioritas penilai untuk anggota karyawan CV. Jaya Abadi Beton Boyolali adalah penilaian dari rekan kerja dengan nilai bobot sebesar 0,341. Menurut karyawan CV. Jaya Abadi Beton Boyolali penilaian dari rekan kerja memiliki bobot terbesar karena rekan kerja mungkin lebih mengetahui bagaimana kinerja dari masing-masing rekan kerjanya bila dibandingkan dengan diri sendiri ataupun atasannya.



Gambar 1. Hirarki Pembobotan Antar Faktor dan Sub Faktor

3.4 Proses Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Penilaian menggunakan skala likert dari rentang nilai 1 sampai 5. Kriteria untuk penilaian tersebut yaitu 1 = tidak mampu (gagal), 2 = sangat kurang, 3 = kurang, 4 = baik, 5 = sangat baik.

Tabel 7. Rekapitulasi Perhitungan Nilai Akhir Responden

No	Nama	Bagian	Nilai			Total Nilai Akhir	Keterangan	Peringkat
			Diri Sendiri	Atasan	Rekan Kerja			
1	Responden 1	Kepala Produksi	1,268	1,239	1,392	3,899	Baik	14
2	Responden 2	Pilar	1,356	1,238	1,628	4,222	Sangat Baik	7
3	Responden 3	Krawangan	1,480	1,238	1,587	4,305	Sangat Baik	5
4	Responden 4	Lisplank	1,449	1,040	1,612	4,101	Sangat Baik	12
5	Responden 5	Pilar	1,333	1,145	1,625	4,103	Sangat Baik	11
6	Responden 6	Krawangan	1,487	1,182	1,602	4,271	Sangat Baik	6
7	Responden 7	Pagar	1,414	1,112	1,605	4,131	Sangat Baik	8
8	Responden 8	Cincin	1,274	1,136	1,604	4,013	Sangat Baik	13
9	Responden 9	Krawangan	1,293	1,209	1,622	4,124	Sangat Baik	9
10	Responden 10	Cincin	1,582	1,202	1,623	4,407	Sangat Baik	1
11	Responden 11	Balokan	1,503	1,233	1,633	4,370	Sangat Baik	2
12	Responden 12	Ompak	1,432	1,038	1,636	4,107	Sangat Baik	10
13	Responden 13	Ompak	1,442	1,233	1,639	4,315	Sangat Baik	3
14	Responden 14	Balokan	0,353	1,202	1,623	3,178	Baik	15
15	Responden 15	Balokan	1,454	1,233	1,621	4,308	Sangat Baik	4

Total nilai akhir diperoleh dengan menjumlahkan nilai hasil penilaian diri sendiri, atasan, dan rekan kerja. Dengan menggunakan skala likert 0 sampai 5, total nilai akhir dikelompokkan sehingga dapat diketahui tingkat kinerja dari karyawan tersebut. Selanjutnya dilakukan penyusunan peringkat

3.5 Perhitungan Insentif

Jenis insentif yang digunakan sebagai dasar perhitungan adalah insentif individu model *piecework*. *Piecework* adalah insentif yang diberikan sebagai imbalan pada setiap unit yang mampu dihasilkan oleh pegawai secara perorangan (Filippo, 1992). Berikut ini merupakan contoh perhitungan insentif untuk responden 2 yaitu:

Insentif berdasarkan *Piecework* (responden 2)

= Jumlah Produksi x Tarif tiap unit produksi

= 262 x 2150

= 563300

Tabel 8. Rekapitulasi Perhitungan Insentif Berdasarkan *Piecework*

No	Nama	Bagian	Jumlah Unit Produksi	Tarif per unit produksi	Insentif
1	Responden 2	Pilar	262	2150	563300
2	Responden 3	Krawangan	30		64500
3	Responden 4	Lisplank	340		731000
4	Responden 5	Pilar	255		548250
5	Responden 6	Krawangan	26,5		56975
6	Responden 7	Pagar	294		632100
7	Responden 8	Cincin	237		509550
8	Responden 9	Krawangan	22,5		48375
9	Responden 10	Cincin	238		511700
10	Responden 11	Balokan	199		427850
11	Responden 12	Ompak	244		524600
12	Responden 13	Ompak	254		546100
13	Responden 15	Balokan	194		417100

1) Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa insentif terbesar diterima oleh responden 4 dengan capaian produksi adalah sebanyak 340 unit. Namun demikian, nilai kinerja terbaik diraih oleh responden 10 dengan capaian produksi adalah sebanyak 238 unit dan insentif yang akan diterimanya adalah sebesar Rp511.700,00. Kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan belum tentu akan menghasilkan insentif yang besar pula untuk diterima, pun dengan nilai kinerja yang terbaik belum tentu pula akan menghasilkan insentif yang besar karena dengan memperoleh hasil kinerja yang sangat baik, karyawan akan berkesempatan untuk memperoleh insentif dengan menyesuaikan kuantitas produk yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Dalam hal ini, sebagai contohnya adalah responden 1 dan responden 14. Dikarenakan kinerja dari kedua responden ini adalah baik, sehingga responden yang bersangkutan tidak mendapatkan insentif.

4. PENUTUP

Dari penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa faktor prioritas karyawan CV. Jaya Abdi Beton Boyolali adalah faktor hasil kerja dengan bobot 0,266. Bobot prioritas penilai kinerja karyawan CV. Jaya Abdi Beton Boyolali adalah penilaian dari rekan kerja dengann bobot sebesar 0,341. Nilai kinerja terbaik diperoleh responden 10 dengan perolehan total nilai akhir sebesar 4,407 dan insentif terbesar

DAFTAR PUSTAKA

- Marimin. 2004. *Teknik Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk*. Bogor: Grasindo.
- Rizky, Amalia dan Dwi. 2018. *Pemberian Reward Berdasarkan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode AHP Pada PT. Anugerah Protecindo*. Jakarta: Prodi Sistem Informasi STMIK Nusa Mandiri Jakarta.
- Saaty, Thomas L. 1993. *Pengambilan Keputusan Bagi Para Pemimpin, Proses Hirarki Analitik Untuk Pengambilan Keputusan Dalam Situasi Yang Kompleks*. Setiono L, Penerjemah. Peniwati K, editor. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo. Terjemahan dari: *Decision Making for Leaders The Analytical Hierarchy Process for Decisions in Complex World*.
- Saefudin dan Sri, W. 2014. *Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Pada RSUD Serang*. Jurnal Sistem Informasi. 1 (1): 33 – 37
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.