

ANALISA MARKETING MIX TERHADAP PENERIMAAN MAHASISWA BARU AMIK MBP MEDAN

¹sonny leston hutabarat, ² lismardiana sembing, ³tommy tampati ritonga
Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Medan (STIKOM Medan)
Jln. Jamin Ginting No. 285-287 P. Bulan Medan
Program Studi Sistem Informasi STIKOM Medan, Medan
e-mail: sonnylestonhutabarat@gmail.com
lismardiana@gmail.com

Abstrak

Pemilihan dan penilaian merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi oleh para pimpinan perusahaan. Banyak pimpinan yang merasa bingung untuk memilih dan menilai karyawan terbaik dimana banyak karyawan yang kinerjanya sama. Dari permasalahan tersebut pimpinan sering sekali bingung mana karyawan terbaik diantara banyaknya karyawan dibawah pimpinannya. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi bagi pimpinan perusahaan yang ingin menilai kinerja karyawannya mana yang terbaik, dimana pimpinan akan mempunyai inisiatif untuk memotivasi karyawannya dengan memberikan reward, cuti, bonus, ataupun kenaikan jabatan

Kata Kunci : karyawan, jabatan, prestasi, ahp

Abstract

Selection and assessment is one of the problems faced by company leaders. Many leaders feel confused about choosing and evaluating the best employees where there are many employees with the same performance. From these problems the leadership is often confused about which employee is the best among the many employees under his leadership. With this research, it is hoped that it can provide solutions for company leaders who want to assess which employee's performance is the best, where the leadership will have the initiative to motivate employees by providing rewards, leave, bonuses, or promotions.

Keywords: employee, position, achievement, ahp

1. PENDAHULUAN

CU SATOLOP Siborong-borong merupakan salah satu perusahaan yang menjalankan kegiatan usaha simpan pinjam dengan menggunakan istilah koperasi . CU adalah *Credit Union* yang merupakan perpaduan dua kata, yaitu Credit diambil dari bahasa latin "*credere*" yang artinya percaya dan Union dari kata "*unus*" yang berarti kumpulan atau kesatuan. Seluruh anggota Credit Union memiliki kesepahaman tentang bahwa kelompok mereka adalah kesatuan atau kumpulan orang yang saling percaya.

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif memacu CU SATOLOP Siborong-borong untuk lebih inovatif dalam meningkatkan kualitas perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja (*performance appraisal*).

Oleh karena itu, suatu organisasi atau instansi perlu melakukan penilaian atas kinerja para karyawannya . salah satunya, penilaian kinerja karyawan CU SATOLOP Siborong-borong. Setiap perusahaan memerlukan sebuah sistem penilaian kinerja untuk menentukan kinerja dari para

pegawainya dari sisi kualitas dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Jangka waktu pelaksanaan pengukuran kinerja karyawan berbeda-beda, misalnya setiap bulan, setiap tiga bulan, setiap setengah tahun ataupun setiap tahun. Penilaian kinerja karyawan cu satolop dilakukan dalam sekali setiap tahun atau diakhir tahun. Jumlah karyawan yang ada pada CU SATOLOP siborong-borong pada saat ini berjumlah 30 Orang, dan beralamat di Jln. Sisingamangaraja No: 194-196, Kab. Tapanuli Utara

Sistem yang terjadi pada CU SATOLOP Siborong-borong pada saat ini, masih menggunakan rasa emosional atau rasa kemanusiaan sehingga menimbulkan penilaian yang kurang tepat dan akurat. Penilaian kinerja karyawan terdapat kelemahan-kelemahan yaitu proses penilaian karyawan masih dilakukan secara manual dikarenakan harus membaca dan mengisi dokumen penilaian secara tertulis serta melakukan perhitungan manual. Selain itu, penilaian yang masih bersifat subyektif dan belum relevan dengan keadaan sebenarnya sehingga tidak dapat digunakan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan yang bersifat obyektif dan pihak CU SATOLOP kesulitan dalam menentukan prestasi kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis mengimplementasikan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* adalah suatu model yang komprehensif dan terstruktur. Metode ini meliputi proses penilaian kinerja yang dimulai dari pembobotan kriteria untuk mengetahui kepentingan masing-masing indikator kemudian indikator yang dapat menghasilkan bobot alternative untuk mengetahui nilai tertinggi dari alternative yang ada. Diharapkan dapat membantu dalam penilaian kinerja karyawan dalam mendapatkan informasi untuk menentukan prestasi kinerja karyawan yang bersifat lebih obyektif.

2. METODE PENELITIAN

Dalam pelaksanaan penelitian, penulis melakukan penelitian pada Implementasi Metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* untuk penilaian Kinerja Karyawan Pada CU.SATOLOP Siborongborong dengan Pemodelan *Unified Modeling Language (UML)*. Lokasi yang diambil penulis sebagai objek penelitian adalah CU. SATOLOP Siborongborong, Jln. Sisingamangaraja No: 194-196 Kabupaten Tapanuli Utara, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2018.

a. Data yang diperlukan

Agar tujuan penulis dapat tercapai serta dapat berguna bagi para pembaca, instansi dan bagi pribadi penulis sendiri, maka penulis membutuhkan beberapa data dari instansi yang bersangkutan, adapun data yang dibutuhkan penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dibutuhkan oleh penulis untuk melakukan perancangan system informasi, dimana data tersebut diperoleh secara langsung dari objeknya, yaitu data karyawan yang ada pada CU SATOLOP Siborongborong pada saat ini, yaitu:

1. Perilaku
2. Kehadiran
3. Kerja sama
4. Pendidikan
5. Tanggung jawab

2. Data sekunder

Meliputi data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan atau publikasi. Data ini diambil dari luar kantor CU SATOLOP Siborongborong. Seperti : buku, surat kabar, majalah, internet dan sumber lainnya yang masih berhubungan dengan objek penelitian penulis.

b. Metode Analisa Data

Metode analisa data adalah menganalisa data-data Karyawan CU.SATOLOP Siborongborong dengan cara menggunakan model *Unified Modelling Language* (UML). Yaitu alat bantu (tool) untuk permodelan system. UML adalah bahasa yang dapat digunakan untuk spesifikasi, visualisasi, dan dokumentasi system *objek-orientasi software* pada fase pengembangan. Semua data yang diperoleh akan berguna dalam pembuatan laporan ini, tetapi terlebih dahulu akan di analisa dan disesuaikan dengan kebutuhan. Metode analisa yang digunakan untuk menganalisa masalah ini adalah:

1. Metode Deskriptif
Yaitu mengumpulkan data, mengelompokkan data, menganalisa data sehingga gambaran atau keterangan yang lengkap dan jelas tentang masalah yang dihadapi.
2. Struktur Organisasi CU SATOLOP Siborongborong
3. Metode Deduktif
Yaitu metode yang menganalisa data dengan cara mengambil kesimpulan umum yang di uraikan menjadi contoh-contoh kongkrit atau fakta-fakta untuk menjelaskan kesimpulan tersebut.
4. Skala Likert
Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skor penilaian

Table 1. Pembobotan Nilai

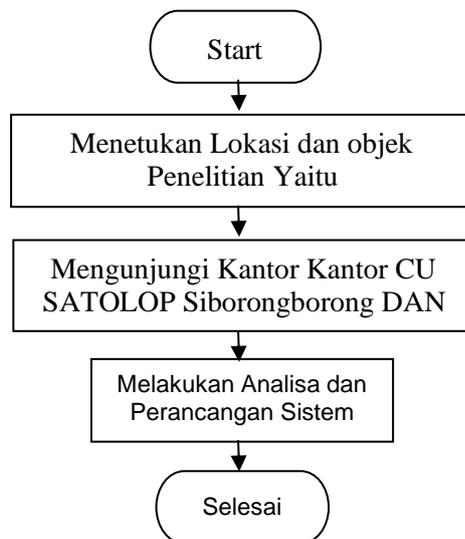
Pembobotan	Nilai
Baik (B)	3
Cukup Baik (CB)	2
Kurang Baik (KB)	1

Sumber :Sugiyono (2013)

c. Langkah dan Diagram Alir Langkah Penelitian

Langkah penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Lokasi dan objek penelitian yaitu CU SATOLOP Siborongborong
2. Mengunjungi Kantor CU SATOLOP Siborongborong
3. Melakukan interview pada pegawai yang berwenang.
4. Melakukan analisa data yang penulis dapatkan untuk dijadikan bahan penulisan skripsi.
5. Melakukan perancangan sistem



Gambar 1. Diagram Alir Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengatasi permasalahan pada sistem yang dipakai pada CU SATOLOP Siborongborong, maka penulis merancang sebuah sistem berbasis komputer dengan menggunakan bahasa pemrograman visual basic 2010 dan menggunakan database MySql untuk mempermudah petugas dalam menentukan penilaian kinerja karyawan dengan mudah dan cepat. Diharapkan sistem yang dirancang dan dibangun ini dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi CU SATOLOP Siborongborong SDN dan memberikan penilaian kinerja karyawan lebih akurat.

1. Analisa Keriteria dan Bobot

Dalam proses metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) memerlukan kriteria-kriteria yang akan dijadikan bahan perhitungan atau pertimbangan. Adapun kriteria-kriteria yang menjadi bahan perhitungan atau pertimbangan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Kriteria

Kriteria	Keterangan
C1	Perilaku
C2	Kehadiran
C3	Kerjasama
C4	Pendidikan
C5	Tanggung jawab

Tabel 2. Nilai Kriteria

Goal	Perilaku	Kehadiran	Pengalaman Kerja	Pendidikan	Tanggung Jawab
X	1	2	3	4	5

Tabel 3. Matriks Perbandingan Berpasangan

Goal	Perilaku	Kehadin	Pengalaman Kerja	Pendidikan	Tanggung Jawab
Perilaku	1	2	3	4	5
Kehadiran	0.5	1	2	3	4
Pengalaman Kerja	0.3333	0.5	1	2	3
Pendidikan	0.25	0.333	0.5	1	2
Tanggung Jawab	0.2	0.25	0.333	0.5	1

Tabel 4. Hasil Penjumlahan kolom

Goal	Perilaku	Kehadiran	Pengalaman Kerja	Pendidikan	Tanggung Jawab
Perilaku	1	2	3	4	5
Kehadiran	0.5	1	2	3	4
Pengalaman Kerja	0.3333	0.5	1	2	3
Pendidikan	0.25	0.333	0.5	1	2
Tanggung Jawab	0.2	0.25	0.333	0.5	1
Jumlah	2.2833	4.083	6.833	10.5	15

Table 5. Perhitungan Pembagian Jumlah kolom

Goal	Perilaku	Kehadiran	Pengalaman Kerja	Pendidikan	Tanggung Jawab
Perilaku	0.4379	0.4898	0.4390	0.3809	0.3333
Kehadiran	0.2189	0.2449	0.2926	0.2857	0.2666
Pengalaman Kerja	0.1459	0.1224	0.1463	0.1904	0.2
Pendidikan	0.1094	0.0815	0.0731	0.0952	0.1333
Tanggung Jawab	0.0875	0.0612	0.0487	0.0476	0.0666

Table 6. Hasil Perhitungan Jumlah Baris

Goal	Perilaku	Kehadiran	Pengalaman Kerja	Pendidikan	Tanggung Jawab	Jumlah Baris
Perilaku	0.4379	0.4898	0.4390	0.3809	0.3333	2.0809
Kehadiran	0.2189	0.2449	0.2926	0.2857	0.2666	1.3087
Pengalaman Kerja	0.1459	0.1224	0.1463	0.1904	0.2	0.805
Pendidikan	0.1094	0.0815	0.0731	0.0952	0.1333	0.4925
Tanggung Jawab	0.0875	0.0612	0.0487	0.0476	0.0666	0.3116

Table 7. Hasil Perhitungan Prioritas Kriteria

Kriteria	Prioritas
Perilaku	0.41618
Kehadiran	0.26174
Pengalaman Kerja	0.161
Pendidikan	0.0985
Tanggung Jawab	0.06232

Tabel 8. Nilai Masukan Matriks criteria Dikali Nilai Prioritas Kriteria

Goal	Perilaku	Kehadiran	Pengalaman Kerja	Pendidikan	Tanggung Jawab	Jumlah Baris
Perilaku	0.41618	0.5234	0.483	0.394	0.3116	2.12818
Kehadiran	0.2080	0.2617	0.322	0.2955	0.2492	1.3364
Pengalaman Kerja	0.1385	0.1308	0.161	0.197	0.1869	0.8142
Pendidikan	0.1040	0.0871	0.080	0.0985	0.12464	0.49424
Tanggung Jawab	0.0832	0.0654	0.053	0.0492	0.06232	0.31312

Kemudian, jumlah baris yang dihasilkan pada tabel di atas dibagi dengan nilai prioritas masing-masing kriteria pada tabel kriteria diatas, Hasilnya dapat dilihat pada tabel 8 yaitu hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan rumus berikut ini:

Tabel 9. Kriteria

Kriteria	Lamda
Perilaku	5.1136
Kehadiran	5.1058
Pengalaman Kerja	5.0571
Pendidikan	5.0176
Tanggung Jawab	5.0243
Total	25.3184
Lamdamaks	5.06368

Nilai total pada tabel di atas diperoleh dari penjumlahan semua nilai hasil bagi kriteria, sedangkan nilai λ Max diperoleh dari nilai Total dibagi banyaknya kriteria yang ada yakni 5.

$$CI = \frac{\lambda_{maks} - n}{n - 1}$$

Keterangan:

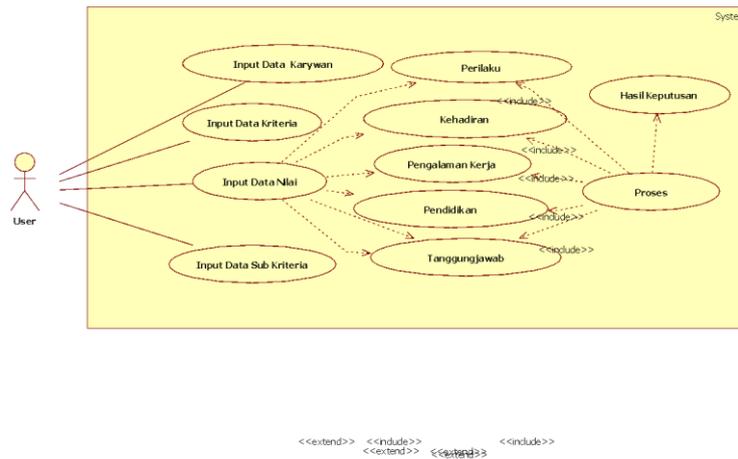
- CI : *Consistency Index* (IndeksKonsistensi)
- CR : *Consistency Ratio* (RasioKonsistensi)
- λ_{max} : *eigenvalue* maksimum (bobot maksimum setiap elemen)
- n : banyak kriteria Selanjutnya masukkan data yang sudah dicari sebelumnya pada rumus tersebut.Hasilnya adalah sebagai berikut:
- CI : $(\lambda_{max}-n) / (n-1)$

: (5.06368-5)/(5-1)
: 0.06368/4
: 0.01592

CR : CI / RI
: 0.01592/1.12
: 0.0142 (CR < 0,1 , nilai **ACCEPTABLE**)

b. Usecase Diagram

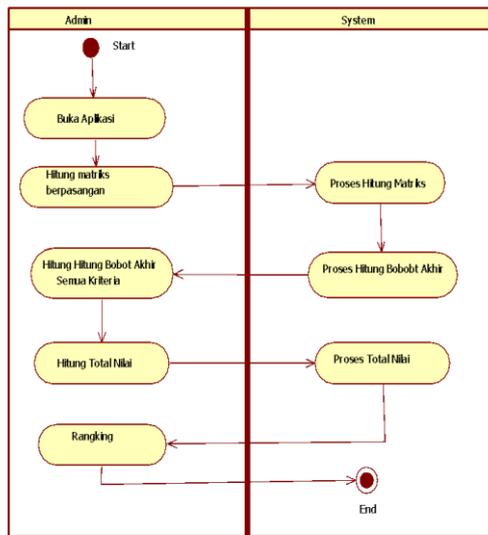
Use Case Diagram Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan, untuk sistem yang penulis rancang sebagai berikut :



Gambar 2. Use Case Diagram Implementasi Metode Analytical (AHP)

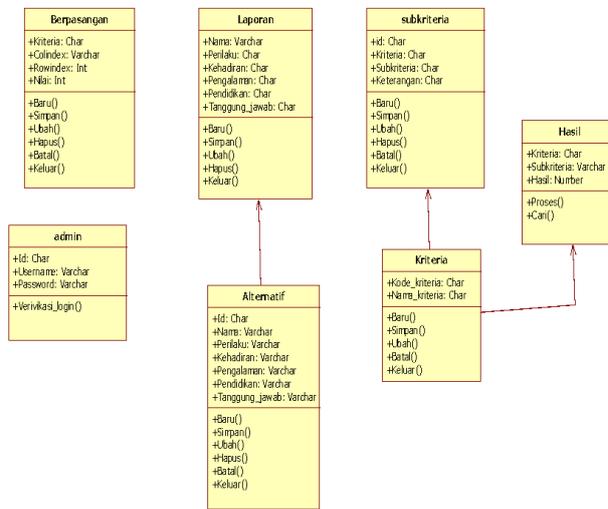
b. Activity Diagram

Activity diagram dari Implementasi Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) untuk penilaian Kinerja Karyawan Pada CU SATOLOP Siborongborong dengan pemodelan UML (Unified Modeling Language) adalah sebagai berikut



Gambar 3. Activity Diagram Login Admin CU Satolop Siborongborong

c. Class Diagram



Gambar 4. Class Diagram Penilaian Kinerja Karyawan

d. Database

Database (Basis Data) adalah kumpulan dari data yang berhubungan antara satu dengan yang lainnya, tersimpan di perangkat keras komputer dan menggunakan perangkat lunak untuk memanipulasinya. Database merupakan salah satu komponen yang penting dalam sistem komputerisasi, karena merupakan basis data dalam menyediakan informasi bagi para pengguna.

Tabel 10. Tabel Login

Field Name	Data Type	Size	Description
id	Int	2	ID Login
Username	Varchar	8	Username Login
Password	Varchar	8	Password Login

Tabel 11. Tabel Kriteria

Field Name	Data Type	Size	Description
Id_kriteria	Integer	2	ID Kriteria
Kriteria	Varchar	20	NamaKriteria
Keterangan	Varchar	30	Keterangan

Table 12. Tabel Alternatif

Field Name	Data Type	Size	Description
Id	Integer	11	ID Alternatif
Nama	Varchar	30	Nama Alternatif
Pengalaman_kerja	Int	11	Kriteria pengalaman kerja

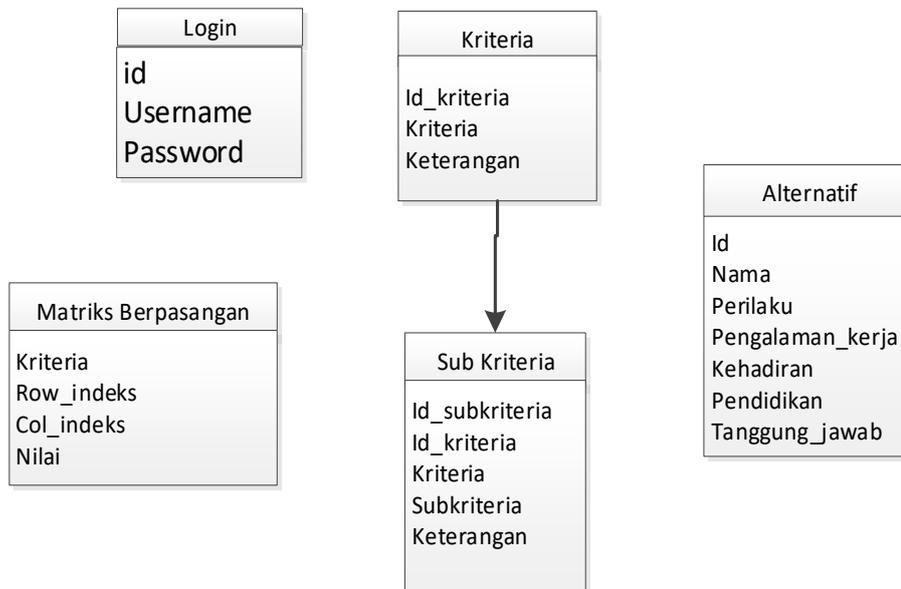
Kehadiran	Int	11	Kriteria Kehadiran
Perilaku	Int	11	Kriteria Perilaku
Pendidikan	Int	11	Kriteria Pendidikan
Tanggungjawab	Int	11	Kriteria Tanggung jawab

Tabel 13. Tabel Matriks Berpasangan

Field Name	Data Type	Size	Description
Kriteria	Varchar	20	Nama_kriteria
Row_indeks	Int	20	IndeksBaris
Col_indeks	Int	20	IndeksKolom
Nilai	Int	50	NilaiMatriks

Tabel 14. Tabel Sub Kriteria

Field Name	Data Type	Size	Description
Id_subkriteria	Int	11	ID Sub Kriteria
Id_kriteria	Char	10	ID Kriteria
Criteria	Varchar	20	Nama Kriteria
Subkriteria	Varchar	20	Nama Sub Kriteria
Keterangan	Varchar	20	Keterangan



Gambar 5. Tabel Relasi

4. KESIMPULAN

Pembuatan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan untuk melakukan perhitungan penilaian kinerja karyawan dengan hasil perancangan telah berhasil dibangun. Sistem yang telah dibuat mengacu pada rumusan masalah yang ada yaitu sistem dapat melakukan penilaian kinerja karyawan sesuai ketentuan dengan melakukan perhitungan berdasarkan metode AHP (Analytical Hierarchy Process) dengan Pemodelan UML (Unified Modelling Language).

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Telah dirancang dan dibuat sebuah sistem pendukung keputusan berupa pemilihan karyawan terbaik yang merupakan implementasi dari metode AHP (Analytical Hierarchy Process).
2. Sistem pendukung keputusan ini dapat mempercepat proses seleksi pemilihan karyawan terbaik.
3. Dapat diimplementasikan sesuai dengan tujuan penyusunannya. Sehingga dunia usaha atau industri yang berkaitan dapat memilih karyawan sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat meningkatkan kualitas karyawannya.

5. SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan untuk mengembangkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kriteria yang ditentukan dalam proses pemilihan dapat ditambahkan untuk meningkatkan kualitas dari karyawan.
2. Pengujian sistem merupakan salah satu proses yang harus diperhatikan untuk mendapatkan hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan sebuah sistem pendukung keputusan dibuat. Hendaknya pengujian sistem dilakukan dengan melibatkan data dari beberapa periods ebelumnya, semakin banyak data yang terlibat dalam pengujian sistem maka kinerja dari sistem yang dibuatakan diketahui dengan baik.
3. Jika sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai sudah berjalan perlu adanya perawatan maupun perbaikan jika diperlukan sesuai kebutuhan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi dukungan terhadap penelitian ini, sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik, tentu masih banyak kekurangan didalam penelitian ini oleh sebab itu penulis meminta keritikan dan masukan untuk penelitian berikutnya, terima kasih juga buat segenap civitas AMIK MBP Medan yang telah bersedia memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut, semoga penelitian ini banyak banyak memberikan manfaat bagi masyarakat, AMIK MBP Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andrew.F.S.,2014, Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan.,Yogyakarta
- [2] Andi., 2012, Aplikasi Database untuk Tugas Akhir menggunakan Visual Basic 2010, Wahana Komputer.,Semarang
- [3] A.S Rosa., M.Shalahuddin,2014,Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek, Informatika, Bandung
- [4] Fathansyah, 2012, Basis Data, Informatika Bandung,Bandung
- [5] Hartono Jogiyanto, 2010,Basis Data, Andi Yogyakarta, Yogyakarta
- [6] Kusri, 2017,**Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan**, Andi .,Yogyakarta.
- [7]Nugroho Andi,**Rekayasa Perangkat Lunak Menggunakan UML,Dan Java**, Edisi 1, Yogyakarta,2008