

Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Tunjangan Kinerja Pegawai Radio Republik Indonesia Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process (Ahp)

Widiarti Rista Maya, Hafizah, Tugiono

STMIK Triguna Dharma

info@trigunadharna.ac.id

e-mail: widya_rmaya87@yahoo.com

Abstrak

Lembaga Penyiaran Radio Republik Indonesia adalah stasiun radio milik pemerintah Indonesia. Agar dapat memajukan perkembangan Radio Republik Indonesia dibutuhkan tenaga para pegawai untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Dan untuk meningkatkan kualitas kerja dan tanggung jawab para pegawai maka diberikan tunjangan kinerja yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini juga dapat menghilangkan sisi negatif dari status pegawai yang hanya ingin mendapatkan tunjangan lebih tapi tidak sesuai dengan pekerjaan, dan pegawai yang hanya hadir hanya untuk mengisi absen saja. Dalam menentukan tunjangan kinerja pada Lembaga Penyiaran Radio Republik Indonesia masih dilakukan secara manual. Untuk menentukan tunjangan kinerja pegawai negeri sipil sangat dibutuhkan pemecahan masalah agar dapat memberikan tunjangan kinerja yang tepat. Dan untuk itu dibangunlah sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode Analytic Hierarchy Process (AHP). Hasil dari penelitian adalah dapat menentukan tunjangan kinerja sesuai dengan peraturan yang ada dan memberikan tunjangan kinerja dengan cara yang cepat dan tepat.

Keywords: *Tunjangan Kinerja, Sistem Pendukung Keputusan, AHP*

1. Pendahuluan

Tunjangan kinerja merupakan penghasilan tambahan dari pendapatan gaji. Tunjangan kinerja adalah salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan untuk meningkatkan kualitas kinerja para pegawai. Pegawai akan menerima tunjangan full apabila tugasnya dapat diselesaikan secara menyeluruh. Kalau pekerjaannya dilaksanakan tidak secara menyeluruh tentunya tunjangan kinerja yang didapatkannya bisa naik ataupun turun.

Lembaga Penyiaran Radio Republik Indonesia adalah stasiun radio milik pemerintah Indonesia, yang didirikan pada tanggal 11 September 1945. Agar dapat memajukan perkembangan Radio Republik Indonesia dibutuhkan tenaga para pegawai untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Dan untuk meningkatkan kualitas kerja dan tanggung jawab para pegawai maka diberikan tunjangan kinerja yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini juga dapat menghilangkan sisi negatif dari status pegawai yang hanya ingin mendapatkan tunjangan lebih tapi tidak sesuai dengan pekerjaan, dan pegawai yang hanya hadir hanya untuk mengisi absen saja.

Untuk menentukan tunjangan kinerja pegawai negeri sipil sangat dibutuhkan pemecahan masalah agar dapat memberikan tunjangan kinerja yang tepat. Dan untuk itu proses pengolahannya dibangun dengan sistem pendukung keputusan Analytic Hierarchy Process.

Analytical Hierarchy Process (AHP) pada dasarnya proses pengambilan keputusan adalah memilih suatu alternatif. Peralatan utama AHP adalah sebuah hierarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia.

Keberadaan hierarki memungkinkan dipecahnya masalah kompleks atau tidak terstruktur dalam sub masalah, lalu menyusunnya menjadi suatu bentuk hierarki.

AHP memiliki banyak keunggulan dalam menjelaskan proses pengambilan keputusan. Salah satunya adalah dapat digambarkan secara grafis sehingga mudah dipahami oleh semua pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan.

2. Metode Penelitian

Dalam sistem pendukung keputusan mempunyai banyak metode, salah satunya metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Pada dasarnya proses pengambilan keputusan adalah memilih suatu alternatif. Peralatan utama AHP adalah sebuah hierarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia. Keberadaan hierarki memungkinkan dipecahnya masalah kompleks atau tidak terstruktur dalam sub masalah, lalu menyusunnya menjadi suatu bentuk hierarki. AHP memiliki banyak keunggulan dalam menjelaskan proses pengambilan keputusan. Salah satunya adalah dapat digambarkan secara grafis sehingga mudah dipahami oleh semua pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan.

Prinsip dasar AHP (Kusrini, 2007 : 133) :

1. Membuat Hierarki
Sistem yang kompleks bisa dipahami dengan memecahkan menjadi elemen-elemen pendukung, menyusun elemen secara hierarki, dan menggabungkan atau mensintesisnya.
2. Penilaian kriteria dan alternatif
Kriteria alternatif dilakukan dengan perbandingan berpasangan. Menurut Saaty (1988), untuk berbagai persoalan skala 1 samapai 9 adalah skala terbaik untuk mengekspresikan pendapat. Nilai dan defenisi pendapat kualitatif dari skala perbandingan Saaty bisa diukur menggunakan tabel analisis yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Skala Penilaian Perbandingan Pasangan

Intensitas Kepentingan	Keterangan
1	Kedua elemen sama pentingnya
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting dari pada elem yang lain
5	Elemen yang satu lebih penting dari pada elemen yang lain
7	Satu elemen jelas lebih mutlak penting dari pada elemen lainnya.
9	Satu elemen mutlak penting dari elemen lainnya.
2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua nilai pertimbangan yang berdekatan
Kebalikan	Jika aktivitas i mendapat satu angka dibandingkan dengan aktivitas l, maka l memiliki nilai kebalikannya dengan i

3. Synthesis of priority (menentukan prioritas)
Untuk setiap kriteria dan alternatif, perlu dilakukan perbandingan berpasangan (*pairwise Comparisons*). Nilai perbandingan relatif dari seluruh alternatif kriteria bisa disesuaikan dengan judgement yang telah ditentukan untuk menghasilkan bobot dan prioritas.
4. Logical Consistency
Konsistensi memiliki dua makna. Pertama objek-objek yang serupa bisa dikelompokkan sesuai dengan keseragaman yang relevansi.

Pada dasarnya, prosedur atau langkah-langkah dalam metode AHP meliputi :

1. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan, lalu menyusun hirarki dari permasalahan yang dihadapi.
2. Menentukan prioritas elemen :
 - a) Langkah pertama dalam menentukan prioritas elemen adalah membuat perbandingan pasangan, yaitu membandingkan elemen secara berpasangan sesuai kriteria yang dibutuhkan.
 - b) Matriks perbandingan berpasangan diisi menggunakan bilangan untuk mempresentasikan kepentingan relatif dari suatu elemen terhadap elemen lainnya.
3. Sintesis

Pertimbangan-pertimbangan terhadap perbandingan pasangan disintesis untuk memperoleh keseluruhan prioritas. Hal-hal yang dilakukan langkah ini adalah:

 - a) Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap kolom pada matriks.
 - b) Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks.
 - c) Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap baris dan membaginya dengan jumlah elemen untuk mendapatkan nilai rata-rata.
4. Mengukur Konsistensi

Dalam pembuatan keputusan, penting untuk mengetahui seberapa baik konsistensi yang ada karena kita tidak menginginkan keputusan berdasarkan pertimbangan dengan konsistensi yang rendah. Hal – hal yang dilakukan dalam langkah ini adalah :

 - a) Kalikan setiap nilai pada kolom pertama dengan prioritas relatif elemen pertama, nilai pada kolom kedua dengan prioritas relatif elemen kedua dan seterusnya.
 - b) Jumlahkan setiap baris
 - c) Hasil dari penjumlahan baris dibagi dengan elemen prioritas relatif yang bersangkutan
 - d) Jumlah hasil bagi diatas dengan banyaknya elemen yang ada, hasilnya disebut λ maks.
5. Hitung Consistency Index (CI) dengan rumus:

$$CI = (\lambda \text{ maks} - n) / n$$
 dimana n = banyaknya elemen
6. Hitung rasio konsistensi /consistency ratio (CR) dengan rumus

$$CR = CI / RI$$
 Dimana CR = *Consistency Ratio*
 CI = *Consistency Index*
 RI = *Indeks Random Consistency*
7. Memeriksa konsistensi hierarki. Jika nilainya lebih dari 10%, maka penilaian data judgment harus diperbaiki. Namun jika rasio konsistensi (CI/RI) kurang atau sama dengan 0,1, maka hasil perhitungan bisa dinyatakan benar.

Tabel 2. Daftar Indeks Random Konsistensi

Ukuran Matriks	Nilai IR
1,2	0.00
3	0.58
4	0.90
5	1.12
6	1.24

7	1.32
8	1.41
9	1.45
10	1.49
11	1.51
12	1.48
13	1.56
14	1.57

Berikut adalah sumber data yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat pada tabel 3 yaitu :

Tabel 3. Absensi Pegawai Radio Republik Indonesia Sibolga

Nama	Jabatan	Faktor Pengurangan Tunjangan Kehadiran						
		TL 1	TL 2	PSW 1	PSW2	Tidak Masuk T. Alasan	Tidak Masuk D. Izin	Cuti Karena alasan Penting
Otanigo Gea	Kasi Layanan Pengembangan Usaha	-	1	-	-	-	-	4
Wardy Simanjuntak	Kasi Tmb	2	-	-	2	1	-	-
Muhammad Taufik	Kasi Siaran	1	1	1	2	1	-	-
Rusnawati	Kepala Urusan Keuangan	-	-	-	-	-	-	-
Dahrina Sinaga	Kepala Urusan Umum	-	-	-	-	-	-	-
Jaina Marbun	Pengadministrasi umum	-	-	-	-	-	-	-
Mahatsen Pasaribu	Kasubsi Layanan Publik	1	2	-	3	-	-	-
Fauziah Hasibuan	Kasubsi Program I	1	-	-	-	4	-	2
Khairil	Kasubsi Perencanaan dan Evaluasi Program	-	2	-	-	1	-	-

Hisar Hutabarat	Pengadministrasi Keuangan	2	-	3	-	1	-	1
Mustafa Gultom	Pengadministrasi Umum	-	-	-	-	-	-	-
Asmeni	Teknisi Siaran Pratama	-	-	-	1	-	-	1
Sulastri	Teknisi Siaran Pratama	3	-	2	-	1	1	2
Emmy Lubis	Adikara Siaran Pratama	-	-	-	-	-	-	-
Wilson Siregar	Pengadministrasi Umum	-	-	-	-	-	-	-

3. ANALISA DAN HASIL

Tunjangan kinerja merupakan penghasilan tambahan dari pendapatan gaji. Tunjangan kinerja merupakan bentuk kompensasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja para pegawai negeri sipil. Dalam pemberian tunjangan kinerja Lembaga Penyiaran Radio Republik Indonesia telah menentukan beberapa nilai kriteria, yang akan menentukan tunjangan kinerja yang diterima. Kriteria-kriteria diantaranya :

Tabel 4. Kriteria Penentuan Tunjangan Kinerja

No	Id	Kriteria Penentuan Tunjangan Kinerja
1.	K1	Lama Bekerja
2.	K2	Prestasi Kerja Tahun Lalu
3.	K3	Kehadiran (Faktor Pengurangan)

Setiap kriteria menggunakan perbandingan berpasangan agar dapat mengetahui derajat kepentingan relatif antar kriteria. Matriks perbandingan berpasangan adalah matriks berukuran $n \times n$ dengan elemen a_{ij} merupakan nilai relatif. Dari setiap kriteria mempunyai ukuran bobot. Kriteria yang menjadi tolak ukur menentukan tunjangan kinerja dapat dilihat dari tabel 3. berikut :

1. Kriteria Lama Bekerja (K1)

Lama bekerja digunakan untuk menentukan tunjangan kinerja yang adil dan layak selaras dengan tanggung jawab pegawai tersebut.

Tabel 5. Kriteria Lama Bekerja

Lama Bekerja	Nilai Bobot
➤ 10 Tahun (Baik)	10
➤ 5 Tahun (Cukup)	8
➤ 2 Tahun (Kurang)	7

2. Kriteria Nilai Prestasi Kerja Tahun lalu (K2)

Nilai prestasi kerja sangat berpengaruh dalam menentukan tunjangan kinerja, karena nilai tunjangan akan mendapatkan hasil pegawai mana yang berhak mendapatkan tunjangan lebih sesuai dengan kinerja yang dilakukan.

Tabel 6. Kriteria Nilai Prestasi Kerja

Nilai Prestasi Kerja	Nilai Bobot
Baik (80 - 90)	10
Cukup (70 - 75)	8
Kurang (50 - 65)	7

3. Kriteria Kehadiran (Faktor pengurangan) (K3)

Kehadiran merupakan faktor yang penting didalam menentukan tunjangan kinerja dimana kehadiran setiap hari para pegawai akan dihitung, serta jadi faktor pengurangan tunjangan kinerja para pegawai.

Tabel 7. Kriteria Kehadiran

Kehadiran	Nilai Bobot
Baik	10
Cukup	8
Kurang	7

Didalam perhitungan kehadiran ada potongan yang akan dilakukan ketika seorang pegawai melakukan absen akan mendapatkan potongan sesuai peraturan yang telah ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 8. Faktor Pemoangan tunjangan

Lama Bekerja	Potongan
Terlambat 1 menit s.d 60 menit (TL1)	0,5
Terlambat > 60 menit dan tidak mengganti waktu keterlambatan (TL2)	1,25
Pulang Kerja 1 menit s.d. 60 menit sebelum waktu pulang (PSW1)	0,5
Pulang Kerja lebih dari 60 menit sebelum waktu pulang (PSW2)	1,25
Tidak Masuk Kerja tanpa alasan sah	3
Tidak Masuk Kerja dengan seijin atasan	2
Sakit, cuti besar, cuti bersalin, dan/atau cuti karena alasan penting	1

Langkah – langkah dalam perhitungan AHP sebagai berikut :

1. Menentukan prioritas kriteria

Langkah yang harus dilakukan dalam menentukan prioritas kriteria adalah sebagai berikut :

a. Membuat matriks perbandingan berpasangan

Pada tahap ini dilakukan penilaian perbandingan antara satu kriteria dengan yang lain

Tabel 9. Matriks Perbandingan berpasangan

		K1	K2	K3
K1		1	5	5
K2		0,2	1	1
K3		0,2	1	1
Jumlah		1,4	7	7

b. Membuat matriks nilai kriteria

Matriks ini diperoleh dari rumus berikut :

Nilai baris kolom baru = Nilai baris-kolom lama / jumlah masing kolom lama.

Tabel 10. Penjumlahan nilai setiap kolom matriks

	K1	K2	K3	Jumlah Baris	Bobot Prioritas
K1	0,714	0,714	0,714	2,14	0,71
K2	0,143	0,143	0,143	0,43	0,14
K3	0,143	0,143	0,143	0,43	0,14

c. Membuat matriks penjumlahan setiap baris

Matriks ini dibuat dengan mengalikan nilai prioritas dengan matriks perbandingan berpasangan

Tabel 11. Matriks penjumlahan setiap baris

	K1	K2	K3	Jumlah
K1	0,71	0,7	0,7	2,11
K2	0,14	0,14	0,14	0,43
K3	0,14	0,14	0,14	0,43

d. Perhitungan rasio konsistensi

Perhitungan ini digunakan untuk memastikan bahwa nilai rasio konsistensi (CR) $\leq 0,1$. Jika ternyata nilai CR lebih dari 0,1 maka matriks perbandingan berpasangan harus diperbaiki.

Tabel 12. Perhitungan Rasio Konsistensi

	Jumlah perbaris	Prioritas	Hasil
K1	2,11	0,71	2,82
K2	0,43	0,14	0,56
K3	0,43	0,14	0,56

Jumlah (jumlah dari nilai-nilai hasil) : 3,94

n (jumlah kriteria) : 3

λ maks (jumlah / n) : 1,31

CI ($(\lambda$ maks-n) / n) : - 0,56

CR (CI / IR) : - 0,97

Oleh karena CR $< 0,1$ maka rasio konsistensi dari perhitungan tersebut bisa diterima.

2. Menentukan prioritas subkriteria. Penghitungan sub kriteria dilakukan terhadap sub-sub dari semua kriteria. Dalam hal ini terdapat 3 perhitungan prioritas subkriteria.

a. Menghitung prioritas subkriteria dari kriteria lama bekerja,

- Membuat matriks perbandingan berpasangan .

Tabel 13. Matriks Perbandingan berpasangan Kriteria lama bekerja

	➤ 10 Tahun	5 Tahun	➤ 2 Tahun
➤ 10 Tahun	1	3	7
➤ 5 Tahun	0,33	1	3
➤ 2 Tahun	0,14	0,33	1
Jumlah	1,47	4,33	11

Membuat matriks perbandingan berpasangan.

Tabel 14. Matriks Nilai Kriteria lama bekerja

	➤ 10 Tahun	➤ 5 Tahun	➤ 2 Tahun	Jumlah	Prioritas	P.S
10 Tahun	0,68	0,69	0,64	2,01	0,67	1
5 Tahun	0,22	0,23	0,27	0,72	0,24	0,36
2 Tahun	0,10	0,08	0,09	0,27	0,09	0,13

- Menentukan matriks penjumlahan setiap baris

Tabel 15. Matriks Penjumlahan Setiap Baris Kriteria lama bekerja

	10 Tahun	➤ 5 Tahun	➤ 2 Tahun	Jumlah
➤ 10 Tahun	0,67	0,72	0,63	2,02
➤ 5 Tahun	0,22	0,24	0,27	0,73
➤ 2 Tahun	0,09	0,08	0,09	0,26

- Perhitungan rasio konsistensi

Tabel 16. Matriks Perhitungan Rasio Konsistensi lama bekerja

	Jumlah perbaris	Prioritas	Hasil
➤ 10 Tahun	2,02	0,67	2,69
➤ 5 Tahun	0,73	0,24	0,97
➤ 2 Tahun	0,26	0,09	0,35

Jumlah (jumlah dari nilai-nilai hasil) : 4,01

n (jumlah kriteria) : 3

λ maks (jumlah / n) : 1,34

CI ($(\lambda$ maks-n) / (n-1)) : - 0,83

CR (CI / IR) : - 1,43

Oleh karena CR < 0,1 maka rasio konsistensi dari perhitungan tersebut bisa diterima.

b. Menghitung prioritas subkriteria dari nilai prestasi kerja

- Membuat matriks perbandingan berpasangan

Tabel 17. Matriks Perbandingan berpasangan nilai prestasi kerja

	Baik	Cukup	Kurang
Baik	1	2	8
Cukup	0,5	1	2
Kurang	0,13	0,5	1
Jumlah	1,63	3,5	11

- Membuat matriks nilai kriteria

Tabel 18. Matriks Nilai Kriteria Prestasi Kerja

	Baik	Cukup	Kurang	Jumlah	Prioritas	P.S

Baik	0,61	0,57	0,73	1,91	0,64	1
Cukup	0,31	0,29	0,18	0,78	0,26	0,41
Kurang	0,08	0,14	0,09	0,31	0,10	0,16

- Menentukan matriks penjumlahan setiap baris

Tabel 19. Matriks Penjumlahan Setiap Baris Kriteria Nilai Prestasi Kerja

	Baik	Cukup	Kurang	Jumlah
Baik	0,64	0,52	0,80	1,96
Cukup	0,32	0,26	0,20	0,78
Kurang	0,08	0,13	0,10	0,31

- Penghitungan rasio konsistensi

Tabel 20. Perhitungan Rasio Konsistensi Nilai Prestasi Kerja

	Jumlah per baris	Prioritas	Hasil
Baik	1,96	0,64	2,6
Cukup	0,78	0,26	1,04
Kurang	0,31	0,10	0,41

Jumlah (jumlah dari nilai-nilai hasil) : 4,05

n (jumlah kriteria) : 3

λ maks (jumlah / n) : 1,35

CI ($(\lambda$ maks - n) / (n-1)) : - 0,82

CR (CI / IR) : -1,42

Oleh karena CR < 0,1 maka rasio konsistensi dari perhitungan tersebut bisa diterima.

c. Menghitung prioritas subkriteria dari kriteria kehadiran

- Membuat matriks perbandingan berpasangan

Tabel 21. Matriks Perbandingan berpasangan Kriteria Kehadiran

	Baik	Cukup	Kurang
Baik	1	3	6
Cukup	0,33	1	3
Kurang	0,17	0,33	1
Jumlah	1,5	4,33	10

- Membuat matriks nilai kriteria

Tabel 22. Matriks Nilai Kriteria kehadiran

	Baik	Cukup	Kurang	Jumlah	Prioritas	P.S
Baik	0,67	0,69	0,60	1,96	0,65	1
Cukup	0,22	0,23	0,30	0,75	0,25	0,38
Kurang	0,11	0,08	0,10	0,29	0,10	0,15

- Menentukan matriks penjumlahan setiap baris

Tabel 23. Matriks Penjumlahan Tiap Baris Kriteria kehadiran

	Baik	Cukup	Kurang	Jumlah
Baik	0,65	0,75	0,6	2,00
Cukup	0,22	0,25	0,3	0,77
Kurang	0,11	0,08	0,1	0,29

- Penghitungan rasio konsistensi

Tabel 24. Perhitungan Rasio Konsistensi Kriteria Kehadiran

	Jumlah per baris	Prioritas	Hasil
Baik	2,00	0,65	2,65
Cukup	0,77	0,25	1,02
Kurang	0,29	0,10	0,39

Jumlah (jumlah dari nilai-nilai hasil) : 4,06

n (jumlah kriteria) : 3

$\bar{\lambda}$ maks (jumlah / n) : 1,35

CI ($(\bar{\lambda} \text{ maks} - n) / (n-1)$) : -0,82

CR (CI / IR) : -1,42

Oleh karena CR < 0,1 maka rasio konsistensi dari perhitungan tersebut bisa diterima.

3. Menghitung hasil

Prioritas hasil perhitungan pada langkah 1 dan 2 kemudian dituangkan kedalam matriks hasil

Tabel 25. Matrik Hasil

Lama bekerja	Nilai prestasi kerja	Kehadiran
0,71	0,14	0,14
Baik > 6 tahun	Baik	Baik
1	1	1
Cukup	Cukup	Cukup
0,36	0,41	0,38
Kurang	Kurang	Kurang
0,13	0,16	0,15

Seandainya diberikan data nilai dari setiap pegawai, maka hasil akhirnya akan tampak dalam tabel.

Tabel 26. Nilai pegawai

Data pegawai	Lama bekerja	Nilai prestasi kerja	Kehadiran
Otanigo Gea	Baik	Cukup	Baik
Wardy Simanjuntak	Cukup	Cukup	Cukup
Muhammad Taufik	Cukup	Baik	Kurang
Rusnawati	Baik	Baik	Baik
Dahrina Sinaga	Cukup	Cukup	Baik
Jaina Marbun	Baik	Baik	Baik
Mahatsen pasaribu	Baik	kurang	Kurang
Fauziah Hasibuan	Baik	Baik	Kurang
Khairil	Baik	Baik	Cukup
Hisar Hutabarat	Cukup	Cukup	Kurang
Mustafa Gultom	Baik	Baik	Baik
Asmeni	Baik	Baik	Cukup
Sulastri	Cukup	Kurang	Kurang
Emmy Lubis	Baik	Baik	Baik
Wilson Siregar	Baik	Kurang	Baik

Tabel 27. Hasil Akhir

Data pegawai	Lama bekerja	Nilai prestasi kerja	Kehadiran	Total
Otanigo Gea	0.71	0.06	0.14	0.91
Wardy Simanjuntak	0.26	0.06	0.05	0.37
Muhammad T3aufik	0.26	0.14	0.02	0.42

Rusnawati	0.71	0.14	0.14	0.99
Dahrina Sinaga	0.26	0.06	0.14	0.45
Jaina Marbun	0.71	0.14	0.14	0.99
Mahatsen pasaribu	0.71	0.02	0.02	0.75
Fauziah Hasibuan	0.71	0.14	0.02	0.87
Khairil	0.71	0.14	0.05	0.90
Hisar Hutabarat	0.26	0.06	0.02	0.33
Mustafa Gultom	0.71	0.14	0.14	0.99
Asmeni	0.71	0.14	0.05	0.90
Sulastri	0.26	0.02	0.02	0.30
Emmy Lubis	0.71	0.14	0.14	0.99
Wilson Siregar	0.71	0.02	0.14	0.87

Sesuai dengan standart nilai yang diperoleh menentukan tunjangan pegawai dengan nilai > 0,99 maka mendapatkan tunjangan sebesar 50 % sedangkan < 0,99 mendapatkan tunjangan sebesar 20 %.

4.Kesimpulan

Dari sejumlah pengamatan dan penelitian yang dilakukan pada sistem yang sudah dibuat dan sedang berjalan, menganalisa data penilaian untuk menentukan tunjangan kinerja dan melakukan penyesuaian sistem yang dirancang dengan kebutuhan yang diinginkan di lapangan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti berikut:

1. Menentukan tunjangan kinerja pegawai Radio Republik Indonesia dilakukan dengan cara memanfaatkan Sistem Pendukung Keputusan dan diteliti berdasarkan data kriteria dari masing-masing pegawai.
2. Menerapkan metode *Analytic Hierarchy Process* dalam implementasi sistem pendukung keputusan menentukan tunjangan kinerja pegawai Radio Republik Indonesia dilakukan dengan cara mengikuti langkah-langkah perhitungan yang sesuai dengan metode tersebut.
3. Untuk membangun aplikasi yang menggunakan metode *Analytic Hierarchy Process* dilakukan dalam menentukan tunjangan kinerja pegawai Radio Republik Indonesia dapat digunakan dengan efektif.

Daftar Pustaka

- [1] Kusrini, (2007). Konsep Dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Andi
- [2] Kusuma, Sri & Purnomo, hari (2006). Aplikasi Logika Fuzzy untuk Pendukung Keputusan. Cetakan Kedua: Graha Ilmu.
- [3] Purnomo dan Kusumadewi. 2010. Aplikasi logika fuzzy untuk pendukung keputusan. Yogyakarta: Grahallmu.

BIOGRAFI PENULIS



Widiarti Rista Maya, ST, M.Kom merupakan Dosen Tetap STMIK Triguna Dharma yang mengampu beberapa mata kuliah komputas lunak diantaranya : Pemrograman Visual, Pemrograman Web, Algoritma dan Pemrograman, Sistem Manajemen Basis Data, Security, Simulasi. Tamat S1 ISTP bidang Teknik Informatika dan Tamat S2 USU Bidang Teknik Informatika.