PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI DENGAN METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* DALAM PEMBERIAN TUNJANGAN PEGAWAI DI DESA CIHERANG KECAMATAN PACET KABUPATEN CIANJUR

Oleh
Eryna Syahadatina A.B[1)], Cecep Wahyu Hoerudin[2)], Husen Saeful Anwar[3)]
[1,2,3,]UIN Sunan Gunung Djati Bandung; Indonesia
Email: [1]erynabadar23@gmail.com, [2]cecepwahyu@uin.ac.id,
[3] husensaefulanwar@yahoo.com

Abstract

Having the quality of creative and innovative human resources (HR) becomes the focus in realizing the aims and objectives of Ciherang Village in carrying out the duties and responsibilities of employees at the village level. As a public agency that has a policy of Ciherang Village, it provides allowances in addition to the basic salary to spur the performance and work productivity of its employees. As for how to measure employee performance at the Ciherang Village Office, the Analytical Hierarchy Process (AHP) and rating scale methods are applied. The purpose of this study is to design a specific, objective, and structured employee performance measurement process and select employees who are entitled to be the main priority for additional benefits. . The research method used is descriptive with a quantitative approach. Data collection techniques for primary data are observation, interviews, and questionnaires. For secondary data obtained from literature study. The results of this study are that there are six main criteria consisting of work quality, attendance discipline, attitude, initiative, honesty and cooperation and includes 16 sub-criteria. From the results of the weighting that becomes the main priority in measuring employee performance is the work quality criterion (0.241) and in the sub-criteria there is the lowest weight, namely being able to maintain work tools (0.034) and being able to complete tasks on time (0.132) being the highest weight. And the main priority for getting additional allowances is the employee who serves as the planning department with a total score of 3,272.

Keywords: Performance Measurement, Employee Benefits, Analitycal Hierarchy Process (AHP)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang profesional menjadi salah satu modal pokok serta faktor keberhasilan dari suatu organisasi pemerintahan. Artinya kualitas sumber daya manusia perlu dikelola agar mendorong suatu organisasi menuju kepada apa yang menjadi tujuannya. Oleh karena itu, tercapainya tujuan sebuah organisasi atau instansi tidak akan terlepas dan akan sejalan dengan kinerja yang baik dari setiap individu pegawai. Kinerja yang merupakan *performance* atau prestasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu mengenai proses kerja hingga pada hasil kerja (Fadjar et al., 2020). Berlandaskan pada pengetahuan, pemahaman, kemahiran serta sikap individu pegawai dalam bekerja. Untuk mengelola sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan melalui pengukuran kinerja pegawai atau *performance measurement* (Ismail, 2020).

Pengukuran kinerja pegawai dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan individu pegawai, dinilai dari keterlibatan pegawai terhadap organisasi untuk satu periode waktu tertentu. Pengukuran kinerja sendiri digunakan untuk menguji, mengecek serta mengukur dan membuat penilaian terhadap kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi (Rani & Mayasari, 2015). Pengukuran kinerja dapat

dilakukan untuk memberikan informasi mengenai penetapan gaji atau juga tunjangan. Menurut (Mujanah, 2019) menyatakan bahwa pemberian tunjangan yang paling baik untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah tunjangan yang diberikan berdasarkan pada indikator pengukuran kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu, mengacu pada peraturan Kemenpan RB nomor 63 tahun 2011 tentang pedoman penataan sistem tunjangan pegawai, menyatakan bahwa keberhasilan dari reformasi birokrasi adalah adanya tunjangan pegawai yang sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai dalam pemerintahan.

Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur sebagai desa yang memiliki wewenang untuk mengurus, menyelenggarakan, memerintah pemerintahannya sendiri, serta memiliki hak-hak tradisional, asal usul yang disahkan dalam sistem pemerintahan indonesia tertuang dalam Undang-undang Nomor 6 tahun 2014. Memiliki maksud dan tujuan dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia untuk menjalankan roda organisasinya yaitu, ikut serta dalam mendukung dan mewujudkan visi misi Kabupaten Cianjur dengan mengedepankan pelayanan yang optimal sinergi, meningkatkan tata pemerintahan yang baik dan dukungan aparat yang kreatif dan inovatif (Desa Ciherang: 2020). Selaras dengan visi misi tujuan organisasi tersebut mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi itu sangat penting. Sehingga Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur memiliki upaya untuk membangkitkan semangat dan motivasi pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai pegawai pemerintah. Salah satu upaya yang dilakukan adalah adanya tambahan tunjangan kepada pegawai desa. Tunjangan tersebut berbeda dengan tunjangan pokok yang telah ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan pangkat yang terdapat pada Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2019 tentang besaran tunjangan pegawai desa, menyatakan bahwa tunjangan yang diberikan kepada pegawai desa sebesar 30% dari anggaran belanja desa.

Tunjangan atau bonus tambahan yang diberikan oleh Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur merupakan tunjangan tidak tetap, dimana diperoleh dari dana gotong royong. Dana tersebut merupaka hasil dari kebijakan kepala desa yang sebelumnya sudah dimusyawaratkan dengan badan permustyawaratan desa (Kepala Desa Ciherang, 2020). Tambahan tunjangan tersebut diberikan kepada pegawai dengan jabatan dibawah kepala desa, yaitu terdiri dari sekretaris desa, kepala seksi, kepala urusan, dan kepala dusun. Besaran tunjangan untuk seluruh pegawai desa tersebut setiap bulannya berbeda-beda tergantung pada hasil pendapatan dari desa. Berikut besaran keselurusan tambahan tunjangan pegawai pada priode bulan Januari 2021- September 2021:

Tabel 1. Tambahan Tunjangan Pegawai

No	Bulan	Total Besaran Tambahan Tunjangan
1	Januari	Rp3.720.000,00
2	Februari	Rp1.500.000,00
3	Maret	Rp3.230.000,00
4	April	Rp2.620.000,00
5	Mei	Rp2.900.000,00
6	Juni	Rp3.600.000,00
7	Juli	Rp2.830.000,00
8.	Agustus	Rp1.840.000,00
9.	September	Rp1.910.000,00

Sumber: Desa Ciherang 2021

Dari table diatas diketahui total tunjangan terbesar untuk pegawai yaitu Rp3.720.000,00/bulan dan total tambahan tunjangan terkecil sebesar Rp1.500.000,00/bulan untuk seluruh pegawai desa. Namun, perolehan tambahan tunjangan yang didapatkan para pegawai selama ini, seluruhnya berdasarkan kebijakan tersendiri dari kepala desa. Dimana belum ada kriteria penilaian yang jelas. Hal tersebut menyebabkan keputusan menjadi bersifat subjektif dan tidak

ISSN 2722-9475 (Cetak)
ISSN 2722-9467 (Online)

tepat. Padahal tambahan tunjangan tersebut sebagai *"extra pay for extra performance"*. Serta fungsi diberikannya tambahan tunjangan terhadap pegawai Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur tersebut yaitu untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakna tugas dan tanggung jawab secapar optimal; meningkatkan sistem karir; meningkatkan profesionalisme; meningkatkan sumber daya; meningkatkan kepuasan kerja; serta meningkatkan kesejahteraan pergawai. Oleh karena itu pemimpin Desa Ciherang mengeluarkan kebijakan dan memutusakan memberikan tambahan tunjangan agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan kinerja pegawai yang meningkat. (Kepala Desa Ciherang, 2020)

Lebih lanjut hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa pegawai di kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur, menyatakan bahwa konsep pemberian tambahan tunjangan yang bersifat subjektif dan tidak terdokumentasi, menimbulkan rasa tidak terima dari beberapa pegawai. Dimana terdapat pegawai yang langsung mendapatkan tambahan tunjangan begitu saja. Sehingga kegiatan pemberian tambahan tunjangan pun mendapatkan "efek samping" dimana tidak adanya bukti konkrit dan proses administrasi kurang baik atas hasil kerja. Hal tersebut dikarenakan para pegawai tidak mengetahui kriteria pegawai mana yang bekerja dengan baik dan sesuai harapan dengan pegawai yang melebihi harapan. Para pegawai akan sama-sama mendapatkan tambahan tunjangan. Pegawai dengan kriteria melebihi harapan seharusnya mendapatkan poin lebih besar dan berpotensi lebih besar pula untuk mendapatkan tambahan tunjangan. Selain itu faktor internal dari para pegawai yang dimiliki oleh Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur berlatar belakang pendidikan dan jabatan yang berbeda-beda, sehingga kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pun berbeda-beda. Sebagaimana table 2. berikut:

Tabel 2. Profil Pemangku Jabatan Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur

No	Jabatan	Pendidikan
1	Kasi Pelayanan	SMA IPA
2	Kasi Pemerintahan	SMK Komputer
3	Kasi Kestra	SMK Perhotelan
4	Kaur Perencanaan	SMK Agribisnis
5	Kaur Keuangan	SMA IPA
6	Kaur Umum	SMA IPA
7	Kadus 1	SMA IPA
8	Kadus 2	SMA IPA
9	Kadus 3	SMA IPS

Sumber: Kantor Desa Ciherang (diolah peneliti) 2022

Dengan keberagaman tersebut, pada proses evaluasi pengukuran kinerja diperlukan prosedur yang baku ditetapkan sebagai syarat bagi seoarng pegawai untuk mendapatkan tambahan tunjangan. Permasalah atasan yang tidak memiliki kriteria dalam mengukur kinerja pegawai tersebutlah yang menjadi titik berat. Padahal suatu organisasi harus memiliki kebijakan atau ketentuan dan standarnya sendiri dalam melaksanakan tugas agar diperoleh kinerja yang baik dan maksimal (Syarif & Alwi, 2014).

Maka dari itu, masalah yang terjadi di kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur adalah belum ditetapkannya metode pengukuran kinerja pegawai guna pemberian tambahan tunjangan pegawai. Umpan balik atau kebermanfaatan dari adanya pengukuran kinerja pegawai adalah adanya pembahasan mengenai kinerja dan kemajuan para pegawai serta membantu rencana pengembangan yang perlu dilakukan kedepannya. Dengan adanya pengukuran kinerja inilah, maka hasil dari penelitian dapat digunakan dengan tepat agar produktivitas dan objektivitas pegawai yang pro-aktif dapat dinilai dan dihargai selasar dengan usahanya. Sehingga bonus tambahan tunjangan yang diterima oleh pegawai akan sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai.

Tolok ukur atau indikator yang dibuat sebagai acuan dalam mengukur kinerja pegawai dalam penelitian, agar bersifat objektif ditunjukan masing-masing pegawai, yaitu kriteria atau indikator yang dikemukakan oleh

(Afandi, 2018): Pertama, indikator kualitas kerja yang didalamnya termasuk ketelitian serta efisiensi merujuk pada keberhasilan dalam bekerja dan pencapaian terhadap hasil kerja. Kedua, indikator disiplin dalam kehadiran taat dan patuh terhadap ketentuan jam kerja serta taat terhadap peraturan organisasi. Ketiga indikator inisiatif kerja atau kreatifitas mengukur kemampuan, kapabilitas dan keandalan melaksanakan pembaharuan dalam pengetahuan serta inovasi kerja. Keempat indikator kejujuran mengacu pada sifat dan tindakan pertanggungjawaban pekerjaan. Kelima sikap kepemimpinan individu dalam mengendalikan diri, bersikap atau berinterikasi memberikan pelayanan. Keenam indikator kerjasama atau efisien dalam suatu pekerjaan, bekerja dengan bijak terhadap penggunaan sumberdaya yang dimiliki.

Sementara itu alat untuk menilai suatu kreadibilitas kinerja pegawai, yaitu dengan memanfaatkan metode pengambilan keputusan yakni *Analytical Hierarchy Process* atau yang disingkat menjadi AHP dan dengan pendekatan *rating scale.* Metode AHP dikembangkan oleh seorang ahli matematika Tomas L.Saaty. Penggunaan metode AHP ini dapat memecahkan masalah yang rumit namun saling berhubungan, dimana kriteria yang diambil cukup banyak, stuktur masalah yang belum jelas, serta adanya ketidak pastian pada presepsi pembuat keputusan. Dimana AHP ini dapat menerjemahkan mengenai penilaian dari perspektif manusia. (Simanjuntak, Uker, & Meizul , 2019). Sumber dari perspektif manusia tersebut berdasar pada para ahli (expert) dibidangnya, yaitu orang-orang yang mengerti, merasakan, dan memahami terhadap permasalahan yang diajukan serta menyadari akibat dari masalah tersebut.

Kemudahan dalam menggunakan metode AHP yaitu dapat membuat model yang lebih fleksibel, menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan secara tepat, cepat, efektif dan efisien atas permasalahan yang kompleks, luas dan tidak terstuktur. Selain itu, penggunaan penghitungan matematika yang sederhana dapat memudahkan dalam proses analisis. Bentuk yang ditampilkan dalam metode AHP yaitu adanya suatu stuktur hierarki yang terdiri dari tujuan, kriteria, beberapa subkriteria dan alternatif. Digunakan sebagai hubungan antar kriteria yang dipilih lalu dipecahkan menjadi beberapa subkriteria paling dalam, berada pada level dibawahnya. Dimana antar kelompok entitas pada level yang sama akan dilakukan perbandingan untuk membuat sebuah keputusan terbaik serta alasan yang jelas untuk setiap pilihan yang dibuat (Ludfiandini & Nugroho, 2016). Lebih lanjut, metode ini pula memperhatikan suatu validasi hingga batas toleransi inkonsisten dan memperhitungkan daya tahan analisis sensitivitas dari kriteria atau indikator yang dipilih oleh para pengambil keputusan. Selain itu, studi yang pernah dilakukan oleh *Centre for International Forestry Research* (CIFOR) dalam (Ilhami & Rimantho, 2017) menekankan bahwa hasil dari proses AHP dapat memberikan keputusan terbaik dengan alasan yang jelas mengenai pilihan yang telah diambil.

Penggunaan metode AHP bertujuan untuk menentukan bobot setiap komponen kriteria kinerja pegawai. Penentuan bobot prioritas inilah yang merupakan bagian terpenting dari penggunaan metode *analitycal hierarchy process.* Bobot prioritas kepentingan tertinggi menunjukkan pada tuntutan utama dalam melaksanakan tugas. Sedangkan bobot terendah menunjukkan pada kriteria pengukuran kinerja yang tidak terlalu sensitif. Dengan prosedur penentuan bobot prioritas sebagai beriku (Sarwindah & Marini, 2019):

1. Menyusun stuktur hierarki

Pada metode AHP, diawali dengan membuat stuktur hierarki berupa stuktur linear dimana pengaruh terdistribusi dari atas kebawah. Penyusunan hierarki ini merupakan awal untuk mendefinisikan masalah yang rumit dan kompleks menjadi lebih jelas dan mudah dipahami. Di mulai dengan hierarki pertama mengenai tujuan (goal) dari permasalahan yang

ISSN 2722-9475 (Cetak)
ISSN 2722-9467 (Online)

ada, kemudian dibuat uraian dalam bentuk bagian-bagian berupa komponen atau kriteria, lalu sub-subkriteria yang dipengaruhi oleh kriteria yang berada pada level diatasnya.

2. Menilai kriteria dan subkriteria

Hierarki yang telah dibuat diatas akan dilakukan perbandingan antara dua elemen pada satu tingkat kriteria dengan kriteria yang berada pada sub sistem hierarki yang sama. Pembuatan perbandingan tersebut menggunakan skala 1 sampai 9. Dibuat sebagai bagian dari kuesioner yang diisi oleh responden. Skala perhitungan dapat diperoleh dari tabel analisis sebagai berikut (Setyadi , Ina, & Tena, 2014):

Tabel 3. Skala Nilai Perbandingan Berpasangan

Tingkat ketertarikan	Definisi	Keterangan
1	Sama penting	Kriteria atau subkriteria A dengan kriteria pasangannya mempunyai nilai atau pengaruh yang sama.
3	Cukup penting	Kriteria A sedikit lebih penting dari pada komponen pasangannya / 1 level lebih penting dibandingkan kriteria lainnya.
5	Lebih penting	Kriteria A lebih disukai dan lebih penting dibanding pasangannya / 2 level lebih penting dibandingkan kriteria lainnya.
7	Sangat lebih penting	Kriteria A jelas sangat penting dibandingkan dengan kriteria elemen pasangannya / 3 level lebih penting dibandingkan kriteria lainnya.
9	Mutlak lebih penting	Kriteria A mutlak sangat penting dari pada komponen B sebagai pasangannya / 4 level lebih penting dibandingkan kriteria lainnya.
2, 4, 6, 8	Nilai tengah	Merupakan poin hampir sama yang dimiliki. Disebut juga sebagai poin kompromi berisi tentang pandangan responden terhadap keragu raguan diantara tingkatan yang berdekatan.

Sumber: Alfiansyah (2015)

Proses perbandingan berpasangan tersebut menerjemahkan kuesioner yang ada kedalam suatu nilai berdasarkan pandangan masing-masing responden.

3. Menghitung bobot atau prioritas dari masing-masing indikator

Setelah dillaksanakan tahapan perbandingan berpasangan atau *pairwise comparisons*, selanjutnya pembobotan pada masing-masing indikator. Dimana jawaban responden ditransformasikan ke dalam bentuk matriks untuk analisis numerik. Pada tahap ini pula dibuat suatu urutan dari keseluruhan indikator yang ada. Berbagai pertimbanganpun dilakukan untuk menetapkan variabel atau indikator yang memiliki bobot prioritas paling tinggi sampai terendah dan berperan sebagai sesuatu yang mempengaruhi hasil dari situasi yang ada.

4. Menghitung konsistensi;

Agar tidak terjadinya inkonsisten dalam perbandingan AHP, maka terdapat cara untuk mengukur konsisten tersebut. Serta terdapat pula cara untuk meningkatkan konsisten dari hasil penilaian. Manfaat dari penghitungan ini yaitu, agar penelitian yang didapat bukan berdasarkan dari konsistensi yang rendah. Untuk mengetahui hal tersebut dilakukan penghitungan konsistensi indeks (CI) dengan rumus, konsistensi indeks = (λ maks-n) / (n-1) huruf n tersebut merupakan banyaknya elemen yang digunakan. Setelah mengetahui konsistensi indeks, selanjutnya dengan menjumlahkan penghitung rasio konsistensi (CR) menggunakan rumus: CR= CI/ RI. Kuesioner dapat diterima dan dapat dinyatakan benar atau konsisten apabila CR $\leq$ 10% atau tidak melebihi 0,1 dan ketika adanya ketidak konsistenan apabila CR $\geq$ 10%. Maka ketika diketahui adanya ketidak konsistenan maka proses harus diperbaiki dengan mengulang proses pembobotan diseluruh tingkatan.

Setelah didapatkan bobot prioritas kriteria dan subkriteria dilanjutkan dengan pengalian pada perolehan nilai yang didapatkan dari masing-masing pegawai. Pada tahap ini menggunakan pendekatan *rating scale*.

Kegunaannya untuk menyelidiki suatu penilaian secara bertingkat yang berisi mengenai daftar faktor-faktor, sifat, dan ciri-ciri pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Proses penilaian diberikan oleh penilai berdasarkan observasi terhadap perilaku pegawai dalam bersikap, berinteraksi serta berkomunikasi terhadap orang lain, berlangsung pada periode tertentu. Para pemberi nilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja pengawai menggunakan skala-skala yang telah disediakan, mulai dari yang terendah hingga tertinggi (Negara, Setiawan, & Ummi, 2017).

Sehingga secara sederhana *rating scale* adalah alat pengumpulan data untuk menilai individu pegawai dengan menggunakan skala dalam pengukurannya. Penggunaan skala yang digunakan oleh peneliti yaitu skala unipolar dari 1 sampai 5 untuk merujuk pada skala evaluasi (Marisa & Faida, 2018). Kemudahan dalam menerapkan *rating scale* yaitu mudah untuk dirancang dan dibuat, mudah untuk diimplementasikan, penilai hanya membutuhkan sedikit pelatihan, sederhana serta penilaian bersifat objektif karena karakteristik penilaian bersifat sangat penting. Selepas itu, pengukuran kinerja menggunakan *rating scale* dapat dijadikan sebagai rekomendasi acuan guna menentukan pegawai yang menjadi prioritas mendapatkan tambahan tunjangan. Berikut kategori yang akan digunakan pada penilaian dibagi kepada beberapa kategori, terdiri dari lima kategori dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 4. Kategori Penilaian

Skala penilaian	Keterangan
1	Tidak memuaskan *(unsatisfactory performance)*
2	Perlu perbaikan *(improvement desired)*
3	Memenuhi harapan *(meets expectation)*
4	Melebihi harapan *(exceeds expectation)*
5	Luar biasa *(outstanding performance)*

Sumber: Rizka Shoumil Ilhami dan Dino Rimantho (2017)

Penghitungan untuk memperoleh poin dari setiap kriteria adalah: Skor = bobot x nilai. Skor merupakan nilai akhir suatu kinerja. Sedangkan nilai merupakan skala penilaian berdasarkan metode *rating scale*. Selanjutnya menghitung total nilai kinerja pegawai dengan rumus X= ∑ skor setiap subkriteria.

Adapun yang menjadi acuan dalam penulisan, yaitu mengutip dari penelitian yang pernah dilakukan oleh penelitian yang berjudul "Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode AHP dan Rating Scale" dilakukan di PT. X, salah satu perusahaan jasa analisis pangan di Indonesia (Ilhami & Rimantho, 2017). Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa penggunaan AHP cukup efektif terlebih pada era digital saat ini, penggunaanya yaitu agar tidak kembali lagi pada sistem konvensional. Kemudian (Marbun, Sagala, & Rahayu, 2018) dengan judul "Menentukan Kelayakan Tunjangan Kesejahteraan Pegawai Menggunakan Metode AHP". Penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Pangan Serdang Bagadai. Tujuan pada penelitian yaitu untuk mengetahui kelayakan pegawai mendapatkan tunjangan secara penuh dari peroses pembobotan dan pendukung keputusan menggunakan metode AHP. Selanjutnya mengutip penelitian dari (Lestari & Savitri Puspaningrum, 2021) yang menerapkan metode AHP dengan judul "Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Tunjangan Karyawan Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)". Lokasi penelitian berada di PT. Mutiara Ferindo Internusa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kapal. Penggabungan metode AHP dapat membuat rancangan penilaian kerja pegawai. Serta hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa konsep hierarki AHP yang dapat menguraikan masalah multifactor, sehingga permasalahan akan tersusun lebih sistematis dan lebih terstruktur.

Penelitian terdahulu berfungsi membantu peneliti untuk lebih spesifik memahami

ISSN 2722-9475 (Cetak)
ISSN 2722-9467 (Online)

masalah yang akan diteliti. Sehingga penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang dilakukan dalam berbagai sektor dapat diambil kesimpulan, bahwa belum ditemukan adanya pengukuran kinerja yang dilakukan di sektor publik terlebih di desa itu sendiri menggunakan metode AHP. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan pengukuran kinerja guna tambahan tunjangan pegawai menggunakan metode AHP di Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur. Sehingga kebaharuan dalam penelitian ini yaitu bentuk sudut pandang baru terhadap pembangun sistem pendukung keputusan menggunakan metode AHP di desa dalam menentukan prioritas utama pemberian tunjangan berdasarkan pada kinerja pegawai. Berdasarkan pernyataan tersebut tujuan penelitian berfokus pada bagaimana menentukan prioritas kriteria dalam mengukur kinerja pegawai yang spesifik, objektif untuk keperluan tambahan tunjangan serta dilanjutkan dengan menentukan pegawai yang berhak menjadi prioritas utama mendapatkan tambahan tunjangan.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan penelitian deskriptif pendekatan kualitatif yang berlokasi di kantor Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur, dikarena permasalahan berhubungan dengan manusia secara esensial, diawali dengan membuat suatu gambaran kompleks, mengkaji setiap kalimat dan kata-kata yang diperoleh selanjutnya dibuat laporan terperinci berdasarkan sudut pandang informan (Sugiyono, 2013). Objek yang diteliti pada penelitian ini adalah pengukuran kinerja pegawai di Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur guna tambahan tunjangan. Subjek penelitian terdiri dari orang-orang yang memahami mengenai pengukuran kinerja yang ditetapkan oleh kibijakan instansi. Selain itu, ditentukan berdasarkan kepada mereka yang ahli dibidangnya, telah memahami dan menekuni lebih dari satu tahun dan menempati jabatan yang berada diposisi tanpa sebelumnya ada rotasi jabatan. Hal tersebut dikarenakan untuk menjamin agar data yang diperoleh relevan, dapat dipercaya dan dikatakan layak sesuai dengan tujuan penelitian.

Kualitas serta kuantitas instrumen penelitian dalam pengumpulan data merupakan hal utama yang mempengaruhi kreadibilitas, kepercayaan dan keunikan hasil penelitian. Maka dari itu, untuk mendapatkan hasil penelitian yang berkualitas. Jenis sumber data untuk data primer yang diperoleh langsung sebagai sumber data yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya, yaitu berupa data yang dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan berupa Stuktur Organisasi, profil mengenai Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur, serta bersumber pada artikel, buku-buku, internet yang memiliki kaitannya dengan penelitian.

Untuk teknik analisis dan pengolahan data peneliti akan menerapkan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dan pendekatan *rating scale*. Tahapan yang dilakukan peneliti pada proses pengambilan dan pengolahan data yang dilakukan, yaitu: (1) Melakukan wawancara dan observasi langsung untuk menentukan kriteria dan subkriteria sebagai indikator penilaian kinerja. Proses wawancara tersebut dilakukan dengan tidak mempertemukan subjek secara bersamaan. Sehingga pendapat antar subjek penelitian tidak akan mempengaruhi pendapat yang lain. (2) Selanjutnya penyebaran koesioner pertama, merupakan kuesioner perbandingan berpasangan, kuesioner perbandingan berpasangan ini dibuat berdasarkan kriteria dan subkriteria yang telah ditentukan pada tahap wawancara. Lalu data yang diperoleh diolah menggunakan *software expert choice* untuk memperoleh bobot dari setiap kriteria dan subkriteria serta dilakukan uji konsistensi.(3) Kuesioner kedua yaitu kuesioner penilaian

kinerja pada masing masing pegawai dengan metode *rating scale*. Kuesioner ini berfungsi untuk memperoleh nilai dari masing-masing pegawai yang selanjutnya dapat ditentukan pegawai yang memiliki nilai tertinggi sebagai prioritas dalam pemberian tunjangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

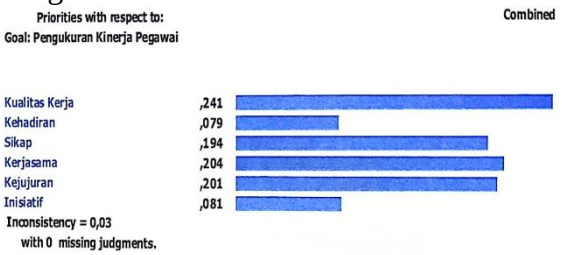
Menyusun Stuktur Hierarki

Pengukuran kinerja pegawai guna tambahan tunjangan di Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur menggunakan metode *analytical hierarchy process* (Tomas L.Saaty) diawali dengan penyusunan hierarki. Pengisian dari setiap level hierarki berasal dari data kriteria indikator pengukuran kinerja oleh Afandi,2018 yang selasar dengan pernyataan dari hasil wawancara kepada Kepala Desa Ciherang dan Kepala Badan Permusyawaratan Desa Ciherang. Berdasarkan pernyataan tersebut maka pengolahan data yang dilakukan diperoleh 3 level hierarki yaitu hierarki level 0 tujuan, hierarki level 1 kriteria dan hierarki level 2 subkriteria. Terdiri dari 6 kriteria utama serta 16 subkriteria, sebagai berikut:

Gambar 1 Stuktur Hierarki Pengukuran Kinerja Pegawai

Menghitung Bobot Prioritas Dan Menguji Konsistensi Masing-Masing Indikator

Perolehan 6 kriteria utama dan 16 subkriteria di atas, selanjutnya dilakukan pengisian kuesioner perbandingan berpasangan yang diisi oleh Kepala Desa Ciherang serta Kepala Badan Permusyawaratan Desa yang memahami mengenai pengukuran kinerja pegawai (ahli), untuk dilihat kriteria mana yang memiliki bobot terbesar dan terendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa kriteria dengan bobot terbesar harus mendapatkan perhatian yang besar dari para pegawai di Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur agar para pegawai memperoleh keseluruhan nilai yang luar biasa. Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian diolah menggunakan *software expert choice version 11*, sehingga diperoleh bobot dari setiap elemen hierarki pengukuran kinerja. Nilai bobot prioritas dari kriteria utama yaitu kualitas kerja, disiplin kehadiran, sikap, kerjasama, kejujuran dan inisiatif. Dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Prioritas Kriteria Utama dalam Pengukuran Kinerja Pegawai beserta nilai bobotnya

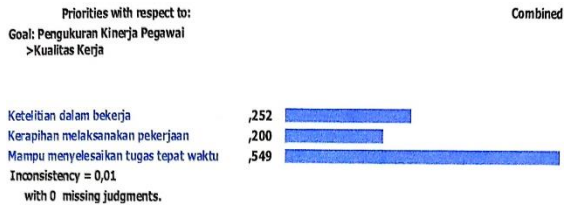
Hasil pembobotan dari gabungan kuesioner hasilnya dapat diterima karena diperoleh nilai konsistensi 0,03 menunjukkan kekonsistenan di mana nilai konsistensi rasio lebih rendah dari 0,1. Pada keenam kriteria utama didapatkan hasil pembobotan prioritas mulai dari yang terbesar hingga terendah, kriteria kualitas kerja memiliki besaran bobot terbesar yaitu 0,241; yang kedua yaitu kriteria kerjasama memiliki bobot 0,204; diposisi ketiga terdapat kriteria kejujuran memiliki bobot 0,201; keempat yaitu kriteria sikap yang memiliki bobot 0,194; kelima yaitu kriteria inisiatif yang memiliki bobot 0,081 dan terakhir kriteria dengan bobot terendah yaitu kriteria disiplin kehadiran

ISSN 2722-9475 (Cetak)
ISSN 2722-9467 (Online)

dengan bobot 0,079 berada di posisi keenam bobot prioritas kriteria.

Selanjutnya nilai bobot prioritas pada masing-masing subkriteria dapat dilihat pada gambar 3. sampai pada gambar 8. Berikut:

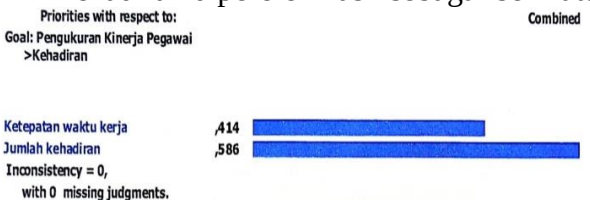
a. Subkriteria pengukuran kinerja pegawai di Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur berdasarkan kriteria kualitas kerja diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 3. Subkriteria dari Kriteria Kehadiran dalam Pengukuran Kinerja Pegawai beserta nilai bobotnya.

Berdasasarkan analisis gabungan kuesioner pada gambar 3 menunjukan bahwa subkriteria mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dari kriteria kualitas kerja merupakan bagian yang lebih penting dari subkriteria lainnya dengan nilai bobot sebesar 0,549 atau 54,9% dari total subkriteria, kedua subkriteria ketelitian dalam bekerja dengan nilai bobot 0,252 serta bobot terendah subkriteria kerapihan melaksanakan pekerjaan dengan nilai bobot 0,200 atau 20% dari total subkritea.

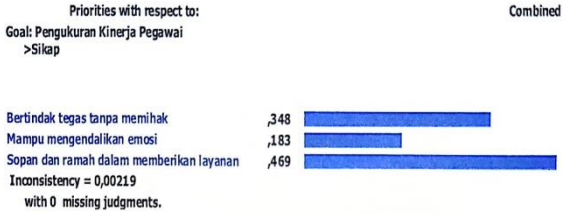
b. Subkriteria pengukuran kinerja pegawai di Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur berdasarkan kriteria kehadiran diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4. Subkriteria dari Kriteria Kehadiran dalam Pengukuran Kinerja Pegawai beserta nilai bobotnya.

Berdasasarkan analisis gabungan kuesioner pada gambar 4 menunjukan bahwa subkriteria jumlah kehadiran dari kriteria disiplin kehadiran merupakan bagian yang lebih penting dari subkriteria lainnya dengan nilai bobot sebesar 0,586 atau 58,6% dari total subkriteria, dilanju dengan subkriteria ketepatan waktu kerja dengan nilai bobor sebesar 0,414 atau 41,4% dari total subkriteria.

c. Subkriteria pengukuran kinerja pegawai di Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur berdasarkan kriteria sikap diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 5. Subkriteria dari Kriteria Kehadiran dalam Pengukuran Kinerja Pegawai beserta nilai bobotnya.

Berdasasarkan analisis gabungan kuesioner pada gambar 5 menunjukan bahwa subkriteria sopan dan ramah dalam memberikan layanan dari kriteria sikap merupakan bagian yang lebih penting dari subkriteria lainnya dengan nilai bobot sebesar 0,469 atau 46,9% dari total subkriteria, kedua subkriteria bertindak tegas tanpa memihak dengan nilai bobot 0,348 serta bobot terendah subkriteria mampu mengendalikan emosi dengan nilai bobot 0,183 atau 18,3% dari total subkriteria.

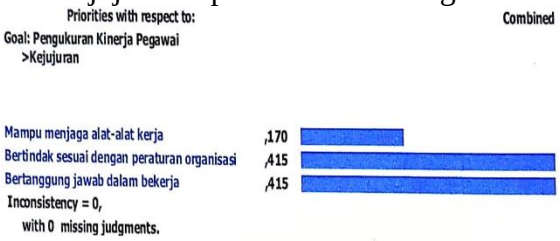
d. Subkriteria pengukuran kinerja pegawai di Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur berdasarkan kriteria kualitas kerja diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 6. Subkriteria dari Kriteria Inisiatif dalam Pengukuran Kinerja Pegawai beserta nilai bobotnya.

Berdasasarkan analisis gabungan kuesioner pada gambar 6 menunjukan bahwa subkriteria mampu memberikan perbaikan dalam bekerja serta subkriteria selalu mengembangkan keterampilan dari kriteria inisiatif memiliki bobot nilai yang sama yaitu 0,500 atau 50% bobot nilai pada masing-masing subkriteria.

e. Subkriteria pengukuran kinerja pegawai di Desa Ciherang Kecamatan Pacet

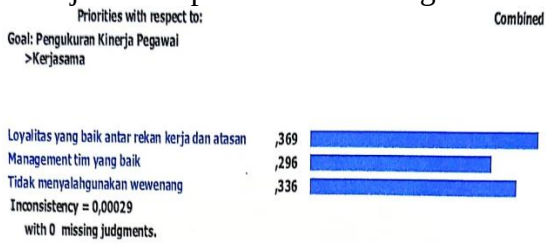
Kabupaten Cianjur berdasarkan kriteria kejujuran diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 7. Subkriteria dari Kriteria Kejujuran dalam Pengukuran Kinerja Pegawai beserta nilai bobotnya.

Berdasasarkan analisis gabungan kuesioner pada gambar 7 menunjukan bahwa subkriteria bertindak sesuai dengan peraturan organisasi serta subkriteria bertanggung jawab dalam bekerja dari kriteria kejujuran memiliki nilai bobot kriteria yang sama penting yaitu sebesar 0,415 atau 41,5% dari totoal subkriteria. Sedangnkan subkriteria mampu menjaga alat-alat kerja menjadi bobot terendah dengan bobot nilai sebesar 0,170 atau 17% dari total subkriteria.

f. Subkriteria pengukuran kinerja pegawai di Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur berdasarkan kriteria kerjasama diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 8. Subkriteria dari Kriteria Kerjasama dalam Pengukuran Kinerja Pegawai beserta nilai bobotnya.

Berdasasarkan analisis gabungan kuesioner pada gambar 8 menunjukan bahwa subkriteria loyalitas yang baik antar rekan kerja dan atasan dari kriteria kerjasama merupakan bagian yang lebih penting dari subkriteria lainnya dengan nilai bobot sebesar 0,369 atau 36,9% dari total subkriteria, kedua subkriteria tidak menyalahgunakan wewenang dengan niali bobot 0,336 serta bobot terendah subkriteria management tim yang baik dengan nilai bobot 0,296 atau 29,6% dari total subkritea.

Mengolah Data Pengukuran Kinerja Pegawai

Pada penelitian, diperoleh data pembobotan AHP yang memiliki rasio konsistensi seluruh matriks perbandingan berpasangan menunjukkan nilai konsisten dari kriteria dan subkriteria. Selanjutnya bobot nilai kinerja yang akan digunakan yaitu menggunakan bobot global, yaitu hasil pembobotan dari perkalian bobot subkriteria dengan bobot kriteria, proses tersebut dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Pembobotan Global

Kriteria	Subkriteria	Bobot Sub kriteria	Bobot Global
Kualitas Kerja (0,241)	Ketelitian dalam bekerja	0,252	0,060
	Kerapihan melaksanakan pekerjaan	0,200	0,048
	Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	0,549	0,132
Disiplin Kehadiran (0,079)	Ketepatan waktu kerja	0,414	0,035
	Jumlah kehadiran	0,586	0,046
Sikap (0,194)	Bertindak tegas tanpa memihak	0,348	0,067
	Mampu mengendalikan emosi	0,183	0,035
	Sopan dan ramah dalam memberikan layanan	0,469	0,090
Inisiatif (0,081)	Mampu memberikan perbaikan dalam bekerja	0,500	0,040
	Selalu mengmbangkan keterampilan dan pengetahuan	0,500	0,040
Kejujuran (0,201)	Mampu menjaga alat-alat kerja	0,170	0,034
	Bertindak sesaui dengan peraturan organisasi	0,415	0,083
	Bertanggung jawab dalam bekerja	0,415	0,083
Kerjasama (0,204)	Loyalitas yang baik antar rekan	0,369	0,075

ISSN 2722-9475 (Cetak)
ISSN 2722-9467 (Online)

	kerja dan antasan		
	Manajemen tim yang baik	0,296	0,060
	Tidak menyalahgunakan wewenang	0,336	0,068

Dari table diatas menyetakan bahwa hasil perolehan bobot subkriteria, menunjukkan bobot global subkriteria yang menjadi indikator dalam pengukuran kinerja pegawai. Subkriteria global dengan bobot terbesar adalah subkriteria mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan bobot 0,132; diikuti dengan subkriteria sopan dan ramah dalam memberikan layanan dengan bobot 0,090; bertindak sesuai dengan peraturan organisasi dengan bobot 0,083; bertanggung jawab dalam bekerja dengan bobot 0,083; loyalitas yang baik antar rekan kerja dan atasan dengan bobot 0,75; tidak menyalahgunakan wewenang dengan bobot 0,068; bertindak tegas tanpa memihak dengan bobot 0,067; ketelitian dalam bekerja dengan bobot 0,060; manajemen tim yang baik dengan bobot 0,060; kerapihan melaksanakan pekerjaan 0,048; jumlah kehadiran dengan bobot 0,046; mampu memberikan perbaikan dalam bekerja dengan bobot 0,040; selalu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dengan bobot 0,040; mampu mengendalikan emosi dengan bobot 0,035; ketepatan waktu kerja dengan bobot 0,035; dan yang berada diurutan terakhir subkriteria global yaitu, mampu menjaga alat-alat kerja dengan bobot 0,034. Dari ke enam belas subkriteria yang telah ditentukan tersebut, keberadaannya sangat berpengaruh terhadap rekapitulasi pengukuran kinerja masing-masing pegawai di Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur.

Setelah mendapatkan bobot prioritas global dari setiap subkriteria maka tahap selanjutnya yaitu melakukan pengukuran kinerja pada masing-masing individu pegawai menggunakan *rating scale*. Kuesioner rating scale diisi oleh kepala desa karena sesuai dengan wewenang kepala desa untuk menilai, mengangkat atau bahkan memberhentikan pegawai desa. Serta diharuskan adanya kedekatan dan sering adanya interaksi langsung dengan bawahan atau dengan pegawai yang dinilai. Berikut salah satu penilaian menggunakan *rating scale* terhadap pegawai Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Pengukuran kinerja pegawai dengan *rating scale*

Nama : Hilman Iskandar
Jabatan: Kaur Perencanaan

Kinerja Pegawai			
Kriteria	**Subkriteria**	**Nilai**	**Nilai X Bobot**
Kualitas Kerja	Ketelitian dalam bekerja	4	0,240
	Kerapihan melkasanakan pekerjaan	3	0,144
	Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	3	0,396
Disiplin Kehadiran	Ketepatan waktu kerja	3	0,096
	Jumlah kehadiran	3	0,138
Sikap	Bertindak tegas tanpa memihak	3	0,201
	Mampu mengendalikna emosi	4	0,140
	Sopan dan ramah dalam memberikan layanan	4	0,360
Inisiatif	Mampu mmberikan perbaikan dalam bekerja	4	0,160
	Selalu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan	3	0,120
Kejujuran	Mampu menjaga alat-alat kerja	3	0,102
	Bertindak sesaui dengan peraturan organisasi	3	0,249
	Bertanggung jawab dalam bekerja	3	0,249
Kerjasama	Loyalitas yang baik antar rean kerja dan antasan	3	0,225
	Manajemen tim yang baik	3	0,180
	Tidak menyalahgunakan wewenang	4	0,272
Total			3,272

Tabel tersebut merinci mengenai penilaian yang dilakukan terhadap masing masing pegawai. Tahap selanjutnya yaitu pemilihan pegawai yang memiliki prioritas utama

mendapatkan tambahan tunjangan dengan melihat nilai tertinggi dari hasil total nilai pegawai Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur, berdasar pada bobot kriteria dan subkriteria yang memudahkan untuk mengukur tingkat kinerja yang dicapai. Terdapat sembilan sampel nama yang telah diberikan nilai untuk mengukur kinerja masing-masing pegawai, dengan hasil nilai sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Akhir Proses Pengukuran Kinerja

Nama	Total nilai	Kategori kinerja	Rank
Hilman Iskandar Jabatan Kaur Perencanaan	3,272	Memenuhi harapan	1
Ira Septiani Jabatan Kasi Pemerintahan	3,191	Memenuhi harapan	2
Muhammad Rizki Jabatan Kadus 2 Buniaga	3,187	Memenuhi harapan	3
Asep Zaenuman Jazali Jabatan Kasi Pelayanan	3,057	Memenuhi harapan	4
Wanti Setiawati Jabatan Kaur Umum	2,919	Perlu perbaikan	5
Rachmat Hidayat Jabatan Kasi Kestra	2,839	Perlu perbaikan	6
Isti Widayanti Jabatan Kaur Keuangan	2,787	Perlu perbaikan	7
Maya Ismariana Jabatan Kadus 3 Malebebr	2,660	Perlu perbaikan	8
Asep Suherman Jabatan Kadus 1 Panyaweyan	2,541	Perlu perbaikan	9

Berdasarkan tabel diatas hasil dari penilaian pengukuran kinerja pegawai menggunakan *rating scale* yang sudah dilakukan, dapat diketahui pegawai yang menjadi prioritas utama hingga prioritas terbawah pada pemberian tambahan tunjangan pegawai di Desa Ciherang Kecamatan Pacet Kabupaten Cianjur. Serta dari sembilan pegawai yang diberi nilai, terdapat empat orang pegawai dengan kategori memenuhi harapan, sedangkan lima pegawai lainnya perlu melakukan perbaikan untuk meningkatkan hasil dari pengukuran kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui metode *analytical hierarchy process* terdapat enam kriteria utama dan 16 subkriteria sebagai bahan pertimbangan dalam mengukur kinerja pegawai. Terdiri dari kualitas kerja mencakup ketelitian dalam bekerja (0,060), kerapihan melaksanakan pekerjaan (0,048), dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu (0,132); kriteria disiplin kehadiran mencakup ketepatan waktu kerja (0,035) dan jumlah kehadiran (0,046); kriteria sikap mencakup bertindak tegas tanpa memihak (0,067), mampu mengendalikan emosi (0,035) dan sopan dalam memberikan layanan (0,090); kriteria inisiatif mencakup mampu memberikan perbaikan dalam pekerjaan secara berkala (0,040) dan selalu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan (0,040); kriteria kejujuran mencakup mampu menjaga alat-alat kerja (0,034), bertindak sesuai dengan peraturan organisasi (0,083), dan bertanggung jawab dalam bekerja (0,083); kriteria kerjasama mencakup loyalitas yang baik antar rekan kerja dan atasan (0,075), manajemen tim yang baik (0,060), dan tidak menyalahgunakan wewenang (0,068).

Hasil penelitian didapatkan bahwa yang menjadi prioritas utama dalam mengukur kinerja pegawai adalah kriteria kualitas kerja (0,241) dan pada subkriteria terdapat indikator pengukuran kinerja pegawai terendah yaitu mampu menjaga alat-alat kerja (0,034) dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu (0,132) menjadi bobot tertinggi. Hal tersebut menunjukkan hal yang paling sensitif dalam proses pengukuran kinerja. Maka untuk meningkatkan nilai kinerja pegawai yaitu

ISSN 2722-9475 (Cetak)
ISSN 2722-9467 (Online)

dengan memiliki kulitas kerja yang profesional yaitu kemampuan dalam berkinerja secara konsisten dengan segala kondisi dan situasi dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Pengukuran kinerja yang dilakukan terhadap pegawai desa mengggunakan *rating scale*, bahwa pegawai yang menjabat sebagai kaur perencanaan dengan total nilai 3,272 yang berhak dan menjadi prioritas utama mendapatkan tambahan tunjangan jika dibandingkan dengan pegawai desa lainnya.

Dengan demikian rekomendasi setelah dilakukannya penelitian serta simulasi pengukuran kinerja pegawai, maka pengukuran kinerja menggunakan metode AHP yang menghasilkan sebuah kriteria dan subkritera kinerja serta penggunaan *rating scale* dapat diterapkan dan digunakan secara berkelanjutan, serta dapat diusulkan sebagai peraturan desa untuk mengukur kinerja pegawainya guna pemberian tambahan tunjangan pegawai. Karena penentuan tambahan tunjangan menjadi lebih objektif, terstuktu dan tidak menimbulkan kekhawatiran adanya subjektifitas. Serta pengukuran ini sangat penting dilakukan kepada pegawai guna memicu semangat kerja yang tinggi untuk mendapatkan total hasil yang tertinggi, mengingat adanya *reward* berupa tambahan tunjangan untuk pegawai terbaik.

Saran

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yaitu diperlukannya kajian lebih mendalam terutama pada beberapa bagian kriteria dan subkriteria yang menjadi harapan untuk evaluasi perbaikan lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Fadjar T, Husen Saeful Anwar, Fetty, Engkus. (2020) Analisis Kinerja Pelayanan tata Kelola Sampah Di Kabupaten Bandung. Media Bina Ilmiah. 3335-3348.

[2] Ismail, S. M. (2020). *Pengukuran Kinerja SDM*. Banyumas, Jawa Tengah: CV Pena Persada .

[3] Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 164-170.

[4] Mujanah, S. (2019). Manajemen Kompensasi. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.

[5] Kepala Desa Ciherang, 2020. Peraturan Desa Ciherang, 2020.

[6] Syarif, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang Jawa barat: IPDN Press.

[7] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

[8] Simanjuntak, R. B., Uker, D., & Meizul .(2019). Penilaian Kinerja Operator Pabrik CPO di PT. Dharma Pratama (DPP) Lubuk Bento Dengan Metode AHP dan Rating Scale. *Jurnal Agro Industri*, 159-166.

[9] Ludfiandini, K., & Nugroho, S. (2016). Analisis dan Penilaian Kinerja Karyawan pada Operator Dump Truck Perusahaan Pertambangan Menggunakan Metode AHP dan Rating Scale (Studi Kasus pada PT. Pama Indo Mining). *Industrial Engineering Online Journal*,, vol. 4 no. (1).

[10]Alfiansyah, s. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan Menggunakan Metode AHP . *Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 4-9.

[11] Sarwindah, & Marini. (2019). Sistem Penilaian Kinerja karyawan PT. Cahaya Iqra Mandiri Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process . *ILKOM Jurnal Ilmiah* , 110-117.

[12] Setyadi , Y. A., Ina, W., & Tena, S. (2014). Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Metode Analytical Hiararchy Process (AHP) (Studi Kasus Kantor Stasiun Meteorologi El Tari Kupang). *Jurnal Media Elektro*, 59-66.

[13] Negara, P., Setiawan, H., & Ummi, N. (2017). Penilaian Perilaku Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Menggunakan Metode Rating Scale Untuk Menentukan Pegawai Berprestasi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Serang. *Jurnal Teknik Industri*, 239-246.

[14] Marisa, S., & Faida, E. W. (2018). Evaluasi Kinerja Petugas Rekam Medis Berdasarkan Metode ating Scale Di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya. *Jurnal Berkala Kesehatan*, 65-69.

[15] Ilhami, R. S., & Rimantho, D. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan AHP dan Metode Rating Scale. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 150-157.

[16] Marbun, M., Sagala, J. R., & Rahayu, D. P. (2018). Menentukan kelayakan tunjangan kesejahteraan pegawai menggunakan metode AHP. *Journal Of Informatic Pelita Nusantara*, 46-55.

[17] Lestari Giyanti, Neneng, & Savitri Ajeng (2021). Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP). *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi (JTSI).* 38-48.

[18] Sugiyono. (2013). *Merode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV Alfabeta.

ISSN 2722-9475 (Cetak)
ISSN 2722-9467 (Online)