

Perancangan Penilaian Karyawan di Bank X

¹Andre Wardhana, ²Dewi Shofi, ³Asep Nana

^{1,2,3}Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116
e-mail: ¹andreteknikindustri@yahoo.com

Abstrak. Sektor perbankan memiliki tugas untuk mengelola keuangan masyarakat. Untuk menjaga kepercayaan masyarakat, diperlukan perbaikan-perbaikan pada setiap aspek di dalam bank. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hal tersebut terjadi karena SDM memegang peranan penting dalam menjalankan proses bisnis perusahaan. Pentingnya aspek SDM, sangat diperhatikan oleh Bank X. Bank X memegang prinsip setiap jabatan dibutuhkan individu dengan kriteria yang sesuai dengan tanggung jawab posisi jabatan. Untuk menetapkan individu yang tepat pada setiap posisi jabatan, diperlukan pedoman penilaian kriteria pengisi jabatan, sehingga dapat mendukung dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah melakukan usulan perbaikan pedoman penilaian kriteria jabatan di Bank X. Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan metode yang digunakan adalah Metode AHP. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dilakukan melalui studi kepustakaan dan kuesioner terhadap para pakar (*Decision Maker*). Untuk mengetahui bobot penilaian terbesar pada lima divisi Bank X, digunakan analisis AHP. Hasil bobot penilaian terbesar untuk lima divisi Bank X, yaitu : Divisi Komersial pada aspek kepribadian (27,5 %), Divisi Konsumer pada aspek kepribadian (39,9 %), Divisi Mikro pada aspek teknis pekerjaan (40,3 %), Divisi Operasional pada aspek teknis pekerjaan (36,8 %), dan Divisi Keuangan pada aspek teknis pekerjaan (40,6 %). Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis dengan menggunakan Metode AHP, menghasilkan perankingan bobot penilaian pada level kriteria dan subkriteria. Hal tersebut dapat digunakan dalam menetapkan individu yang tepat untuk mengisi posisi jabatan di Bank X, khususnya untuk tingkat manajer.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Pengambilan Keputusan, *Analytical Hierarchy Process*

A. Pendahuluan

Bank merupakan lembaga keuangan dengan tugas utama yaitu menghimpun dana dan menyalurkan dana ke masyarakat. Sebagai lembaga keuangan yang memiliki tanggung jawab terhadap masyarakat, kepercayaan dan kepuasan nasabah merupakan hal penting yang perlu diperhatikan. Kepercayaan dan kepuasan nasabah dapat dicapai dengan memberikan kinerja terbaik perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berintegritas merupakan faktor utama untuk mendukung kinerja perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan individu-individu yang tepat untuk menempati setiap posisi strategis di dalam perusahaan.

Penempatan individu pada setiap posisi jabatan harus sesuai dengan standar kriteria jabatan, di mana di dalam ilmu manajemen dikenal dengan istilah “the right man on the right place”. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan pengambilan keputusan yang tepat. Pada umumnya setiap perusahaan telah memiliki pedoman penilaian kriteria jabatan untuk setiap tingkat jabatan. Pedoman penilaian kriteria jabatan, merupakan alat bantu bagi pihak pengambil keputusan dalam melakukan tindakan. Diperlukan perancangan terhadap pedoman penilaian, untuk setiap tingkatan jabatan.

Bank X merupakan bank umum berbentuk BUMD (Badan Usaha Milik Daerah). Pada tahun 2015, Bank X memiliki misi untuk berkembang dan memperbaiki kinerjanya terhadap para stakeholders. Prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance) menjadi landasan perbaikan dan peningkatan

kualitas kinerjanya agar dapat tumbuh pada setiap lini usahanya.

B. Landasan Teori

Metode AHP mulai dikembangkan oleh Thomas L. Saaty, seorang ahli matematika yang bekerja pada University of Pittsburgh di Amerika Serikat, pada awal tahun 1970-an. Analytical Hierarchy Process (AHP) adalah suatu metoda yang sederhana dan fleksibel. Metoda ini menstruktur masalah dalam bentuk hierarki dan memasukkan pertimbangan-pertimbangan untuk menghasilkan skala prioritas relatif. AHP bahkan dapat berfungsi tanpa data keras, selama pemakai memiliki pemahaman yang baik mengenai masalah tersebut. Kekuatan AHP terletak pada struktur hierarkinya sendiri yang memungkinkan seseorang memasukan semua faktor penting, dan mengaturnya dari atas ke bawah mulai dari yang paling penting ke tingkat yang berisi alternatif, untuk dipilih mana yang terbaik.

Metode AHP dapat memecahkan masalah yang rumit dengan aspek atau kriteria yang cukup banyak. Kerumitan ini disebabkan oleh struktur masalah yang belum jelas, ketidakpastian pandangan dalam pengambilan keputusan, serta ketidakpastian tersedianya atau bahkan tidak ada sama sekali data statistik yang akurat. AHP dapat diterapkan pada aneka ragam situasi dan masalah pengambilan keputusan. AHP ini memungkinkan kita untuk menstruktur suatu sistem serta lingkungannya dalam bagian-bagian yang saling berinteraksi, lalu mensintesis bagian-bagian ini dengan mengukur dan membuat peringkat pengaruh bagian-bagian ini terhadap keseluruhan sistem.

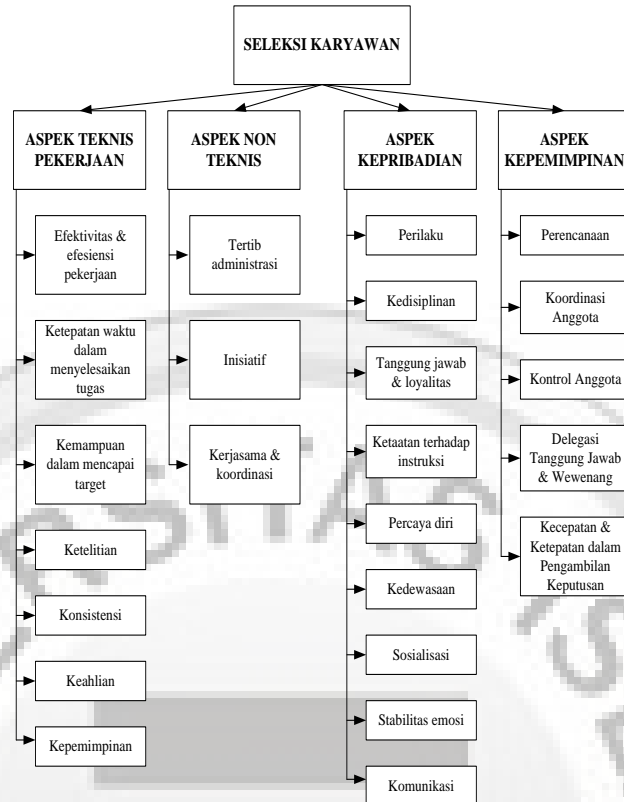
Metode AHP banyak digunakan untuk pengambilan keputusan dalam menyelesaikan masalah-masalah dalam perencanaan, penentuan alternatif, penyusunan prioritas, pemilihan kebijakan, alokasi sumber daya, penentuan kebutuhan, peramalan hasil, perencanaan hasil, perencanaan sistem, pengukuran performansi, optimasi dan pemecahan masalah. Terdapat tiga prinsip dalam menyelesaikan persoalan dengan analisis logis eksplisit, yaitu penyusunan hierarki, penetapan prioritas, dan konsistensi logis.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Terdapat beberapa langkah yang dilakukan dalam metode ini, seperti pembuatan struktur hierarki, pembuatan matriks perbandingan berpasangan (MPB), perhitungan vektor prioritas, perhitungan nilai Eigen maksimum, indeks konsistensi, dan rasio konsistensi.

1. Membuat Struktur Hierarki

Dalam menyusun hierarki bergantung pada jenis keputusan yang perlu diambil. Jika persoalannya adalah memilih alternatif, kita dapat mulai dari tingkat dasar dengan mengurutkan semua alternatif itu. Jika alternatif yang meragukan tadi masih secara signifikan (berarti) di atas yang lainnya dalam hal prioritas menyeluruh, maka dia adalah pilihan yang tepat bagi kita. Adapun struktur hierarki calon pengisi jabatan di Bank X seperti pada Gambar 3.1



Gambar 3.1 Hierarki Alternatif Kriteria Calon Pengisi Jabatan

2. Penyusunan MPB

Data dalam matriks berpasangan ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar di Bank X. Kuesioner yang disebar adalah kuesioner untuk menentukan nilai skala perbandingan dari setiap kriteria dan subkriteria. Nilai skala perbandingan berpasangan tersebut akan digunakan ke dalam matriks perbandingan berpasangan. Tabel MPB untuk tingkat kriteria Divisi Komersial dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Matriks Berpasangan Antar Kriteria (Divisi Komersial)

Kriteria	Aspek Teknis Pekerjaan	Aspek Non Teknis	Aspek Kepribadian	Aspek Kepemimpinan
Aspek Teknis Pekerjaan	1	0.901	0.465	1.552
Aspek Non Teknis	1.110	1	0.901	0.998
Aspek Kepribadian	2.150	1.110	1	0.581
Aspek Kepemimpinan	0.644	1.002	1.722	1
Jumlah	4.904	4.013	4.088	4.130

3. Perhitungan Vektor Prioritas

Matrik perbandingan berpasangan antar kriteria yang telah dibuat (Tabel 1) kemudian dihitung vektor prioritasnya yang merupakan bobot prioritas dari elemen-elemen matriks. Menghitung nilai V_{prior} dengan cara mengalikan setiap baris elemen matriks berpasangan (Tabel 1) dengan hasil penjumlahan disetiap kolomnya. Tabel vektor prioritas dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Vektor Prioritas Masing-Masing. Kriteria (Divisi Komersial)

Kriteria	Aspek Teknis Pekerjaan	Aspek Non Teknis	Aspek Kepribadian	Aspek Kepemimpinan	Vprior
Aspek Teknis Pekerjaan	0.204	0.225	0.114	0.376	0.229
Aspek Non Teknis	0.226	0.249	0.220	0.242	0.234
Aspek Kepribadian	0.438	0.277	0.245	0.141	0.275
Aspek Kepemimpinan	0.131	0.250	0.421	0.242	0.261

4. Menghitung Nilai Eigen Maksimum (λ Maks)

Menghitung nilai EVe dengan cara mengalikan setiap baris elemen matriks berpasangan dengan vektor prioritasnya. Perhitungan nilai eigen dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Nilai EV (Divisi Komersial)

Kriteria	EVe	Vprior	EV
Aspek Teknis Pekerjaan	0.974	0.229	4.243
Aspek Non Teknis	0.997	0.234	4.256
Aspek Kepribadian	1.180	0.275	4.291
Aspek Kepemimpinan	1.117	0.261	4.280
Jumlah			17.070

Nilai *Eigen* Maksimum diperoleh dari rata-rata nilai EV atau seluruh komponen matriks dengan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned}\lambda \text{ maks} &= \sum EV / n \\ &= 17.070 / 4 \\ &= 4.267\end{aligned}$$

5. Menghitung Indeks Konsistensi (CI)

Nilai Indeks konsistensi (CI) dapat dihitung dengan cara berikut ini.

$$\begin{aligned}\text{CI (Komersial)} &= \frac{\lambda \text{maks} - n}{n - 1} \\ &= \frac{4.267 - 4}{4 - 1} \\ &= 0.089\end{aligned}$$

6. Menghitung Rasio Konsistensi (RI)

Nilai konsistensi rasio (CR) dapat dihitung dengan cara berikut ini. Nilai RI diperoleh dari tabel indeks rasio.

$$\begin{aligned}\text{CR (Komersial)} &= \frac{CI}{RI} \\ &= \frac{0.089}{0.90} \\ &= 0.099\end{aligned}$$

Nilai CR yang diperoleh untuk matriks perbandingan berpasangan antar kriteria untuk Divisi Komersial adalah 0.099 atau 9.9%. Nilai CR tidak melebihi 0.10 atau 10% sehingga matriks perbandingan berpasangan dapat dinyatakan konsisten.

7. Rekapitulasi Bobot Global Lokal dan Global

Bobot lokal di dapatkan dari hasil vektor prioritas setiap kriteria dan subkriteria

dari semua divisi. Tabel rekapitulasi bobot lokal dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Rekapitulasi Bobot Lokal Kriteria Dari Setiap Divisi

Kriteria	Manajer				
	Komersial	Konsumer	Mikro	Operasional	Keuangan
Aspek Teknis Pekerjaan	0.229	0.251	0.403	0.368	0.406
Aspek Non Teknis	0.234	0.204	0.236	0.161	0.163
Aspek Kepribadian	0.275	0.399	0.202	0.324	0.265
Aspek Kepemimpinan	0.261	0.146	0.159	0.147	0.166
Total Bobot	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

Untuk rekapitulasi bobot lokal dari subkriteria dapat dilihat pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5 Rekapitulasi Bobot Lokal Subkriteria Dari Setiap Divisi

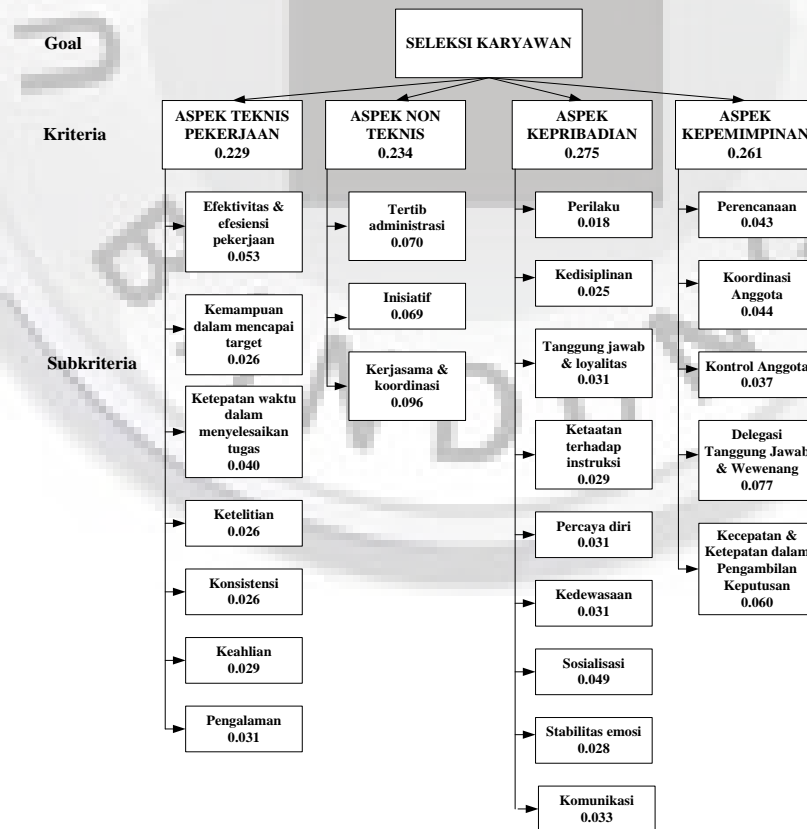
Subkriteria	Aspek Teknis Pekerjaan	Komersial	Konsumer	Mikro	Operasional	Keuangan
	Efektivitas & efisiensi pekerjaan	0.229	0.132	0.190	0.138	0.155
	Kemampuan dalam mencapai target	0.114	0.115	0.112	0.140	0.103
	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	0.173	0.198	0.112	0.097	0.104
	Ketelitian	0.112	0.118	0.114	0.155	0.243
	Konsistensi	0.111	0.073	0.082	0.063	0.100
	Keahlian	0.127	0.062	0.195	0.223	0.162
	Pengalaman	0.134	0.303	0.195	0.184	0.134
	Total Bobot	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Subkriteria	Aspek Non Teknis	Komersial	Konsumer	Mikro	Operasional	Keuangan
	Tertib administrasi	0.297	0.370	0.442	0.394	0.514
	Inisiatif	0.295	0.127	0.235	0.122	0.204
	Kerjasama & koordinasi	0.408	0.503	0.323	0.484	0.283
	Total Bobot	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Subkriteria	Aspek Kepribadian	Komersial	Konsumer	Mikro	Operasional	Keuangan
	Perilaku	0.065	0.114	0.074	0.087	0.114
	Kedisiplinan	0.089	0.080	0.120	0.096	0.180
	Tanggung jawab & loyalitas	0.113	0.094	0.154	0.141	0.160
	Ketaatan terhadap instruksi	0.106	0.114	0.114	0.141	0.156
	Percaya diri	0.114	0.102	0.064	0.115	0.042
	Kedewasaan	0.113	0.061	0.067	0.059	0.053
	Sosialisasi	0.177	0.175	0.211	0.160	0.067
	Stabilitas emosi	0.103	0.091	0.064	0.069	0.093
	Komunikasi	0.120	0.169	0.131	0.134	0.135
	Total Bobot	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Subkriteria	Aspek Kepemimpinan	Komersial	Konsumer	Mikro	Operasional	Keuangan
	Perencanaan	0.164	0.198	0.163	0.209	0.267
	Koordinasi anggota	0.170	0.227	0.161	0.132	0.140
	Kontrol anggota	0.141	0.103	0.158	0.131	0.110
	Delegasi tanggung jawab & wewenang	0.296	0.281	0.173	0.324	0.342
	Kecepatan & ketepatan pengambilan keputusan	0.229	0.191	0.344	0.205	0.140
	Total Bobot	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

Bobot global merupakan hasil kali dari bobot lokal dengan vektor prioritas kriterianya. Adapun hasil bobot global dapat dilihat pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6 Rekapitulasi Bobot Global

Subkriteria	Aspek Teknis Pekerjaan	Komersial	Konsumer	Mikro	Operasional	Keuangan
Efektivitas & efisiensi pekerjaan		0.053	0.033	0.077	0.051	0.063
Kemampuan dalam mencapai target		0.026	0.029	0.045	0.052	0.042
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas		0.040	0.050	0.045	0.036	0.042
Ketelitian		0.026	0.029	0.046	0.057	0.099
Konsistensi		0.026	0.018	0.033	0.023	0.040
Keahlian		0.029	0.015	0.079	0.082	0.066
Pengalaman		0.031	0.076	0.079	0.068	0.054
Total Bobot		0.229	0.251	0.403	0.368	0.406
Subkriteria	Aspek Non Teknis	Komersial	Konsumer	Mikro	Operasional	Keuangan
Tertib administrasi		0.070	0.075	0.104	0.064	0.084
Inisiatif		0.069	0.026	0.056	0.020	0.033
Kerjasama & koordinasi		0.096	0.103	0.076	0.078	0.046
Total Bobot		0.234	0.204	0.236	0.161	0.163
Subkriteria	Aspek Kepribadian	Komersial	Konsumer	Mikro	Operasional	Keuangan
Perilaku		0.018	0.045	0.015	0.028	0.030
Kedisiplinan		0.025	0.032	0.024	0.031	0.048
Tanggung jawab & loyalitas		0.031	0.038	0.031	0.046	0.042
Ketaatan terhadap instruksi		0.029	0.046	0.023	0.046	0.041
Percaya diri		0.031	0.041	0.013	0.037	0.011
Kedewasaan		0.031	0.024	0.014	0.019	0.014
Sosialisasi		0.049	0.070	0.043	0.052	0.018
Stabilitas emosi		0.028	0.036	0.013	0.022	0.025
Komunikasi		0.033	0.068	0.027	0.043	0.036
Total Bobot		0.275	0.399	0.202	0.324	0.265
Subkriteria	Aspek Kepemimpinan	Komersial	Konsumer	Mikro	Operasional	Keuangan
Perencanaan		0.043	0.029	0.026	0.031	0.044
Koordinasi anggota		0.044	0.033	0.026	0.019	0.023
Kontrol anggota		0.037	0.015	0.025	0.019	0.018
Delegasi tanggung jawab & wewenang		0.077	0.041	0.028	0.048	0.057
Kecepatan & ketepatan pengambilan keputusan		0.060	0.028	0.055	0.030	0.023
Total Bobot		0.261	0.146	0.159	0.147	0.166

Berdasarkan rekapitulasi bobot lokal dan global maka bobot tersebut dapat dimasukkan kedalam struktur hierarki, sehingga informasi dapat dibaca lebih mudah. Struktur Hierarki Divisi Komersial dapat dilihat pada Gambar 3.2.



Gambar 3.2 Struktur Hierarki Divisi Komersial

8. Analisis Perbandingan Nilai Manual dan Software

Berdasarkan perhitungan manual untuk tingkat subkriteria yang telah dilakukan sebelumnya, maka untuk tingkat subkriteria juga dapat dibandingkan dengan perhitungan software. Perbandingan bobot manual dan software untuk tingkat subkriteria dapat terlihat pada Tabel 3.7.

Tabel 3.7 Rekapitulasi Perbandingan Bobot Manual dan Software

Subkriteria	Aspek Teknis Pekerjaan	Komersial		Konsumer		Mikro		Operasional		Keuangan	
		Manual	Software	Manual	Software	Manual	Software	Manual	Software	Manual	Software
	Efektivitas & efisiensi pekerjaan	0.053	0.054	0.033	0.034	0.077	0.076	0.051	0.050	0.063	0.060
	Kemampuan dalam mencapai target	0.026	0.027	0.029	0.030	0.045	0.043	0.052	0.049	0.042	0.042
	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	0.040	0.039	0.050	0.051	0.045	0.042	0.036	0.035	0.042	0.043
	Ketelitian	0.026	0.024	0.029	0.030	0.046	0.045	0.057	0.055	0.099	0.095
	Konsistensi	0.026	0.025	0.018	0.020	0.033	0.032	0.023	0.020	0.040	0.038
	Keahlian	0.029	0.027	0.015	0.017	0.079	0.079	0.082	0.076	0.066	0.063
	Pengalaman	0.031	0.028	0.076	0.077	0.079	0.078	0.068	0.067	0.054	0.056
	Total Bobot	0.229	0.224	0.251	0.259	0.403	0.395	0.368	0.352	0.406	0.397
Subkriteria	Aspek Non Teknis	Komersial		Konsumer		Mikro		Operasional		Keuangan	
		Manual	Software	Manual	Software	Manual	Software	Manual	Software	Manual	Software
	Tertib administrasi	0.070	0.077	0.075	0.078	0.104	0.105	0.064	0.063	0.084	0.082
	Inisiatif	0.069	0.076	0.026	0.028	0.056	0.056	0.020	0.019	0.033	0.032
	Kerjasama & koordinasi	0.096	0.098	0.103	0.107	0.076	0.077	0.078	0.077	0.046	0.045
	Total Bobot	0.234	0.251	0.204	0.213	0.236	0.238	0.161	0.159	0.163	0.159
Subkriteria	Aspek Kepribadian	Komersial		Konsumer		Mikro		Operasional		Keuangan	
		Manual	Software	Manual	Software	Manual	Software	Manual	Software	Manual	Software
	Perilaku	0.018	0.019	0.045	0.043	0.015	0.015	0.028	0.031	0.030	0.033
	Kedisiplinan	0.025	0.025	0.032	0.031	0.024	0.024	0.031	0.034	0.048	0.051
	Tanggung jawab & loyalitas	0.031	0.032	0.038	0.036	0.031	0.031	0.046	0.047	0.042	0.043
	Ketaatan terhadap instruksi	0.029	0.029	0.046	0.045	0.023	0.023	0.046	0.048	0.041	0.042
	Percaya diri	0.031	0.031	0.041	0.041	0.013	0.013	0.037	0.039	0.011	0.014
	Kedewasaan	0.031	0.032	0.024	0.023	0.014	0.014	0.019	0.021	0.014	0.011
	Sosialisasi	0.049	0.049	0.070	0.069	0.043	0.043	0.052	0.053	0.018	0.021
	Stabilitas emosi	0.028	0.029	0.036	0.034	0.013	0.013	0.022	0.024	0.025	0.027
	Komunikasi	0.033	0.033	0.068	0.066	0.027	0.027	0.043	0.044	0.036	0.038
	Total Bobot	0.275	0.279	0.399	0.388	0.202	0.202	0.324	0.341	0.265	0.280
Subkriteria	Aspek Kepemimpinan	Komersial		Konsumer		Mikro		Operasional		Keuangan	
		Manual	Software	Manual	Software	Manual	Software	Manual	Software	Manual	Software
	Perencanaan	0.043	0.039	0.029	0.031	0.026	0.027	0.031	0.031	0.044	0.044
	Koordinasi anggota	0.044	0.038	0.033	0.030	0.026	0.028	0.019	0.019	0.023	0.022
	Kontrol anggota	0.037	0.037	0.015	0.013	0.025	0.023	0.019	0.019	0.018	0.018
	Delegasi tanggung jawab & wewenang	0.077	0.074	0.041	0.038	0.028	0.031	0.048	0.048	0.057	0.056
	Kecelakaan & ketepatan pengambilan keputusan	0.060	0.058	0.028	0.027	0.055	0.056	0.030	0.030	0.023	0.024
	Total Bobot	0.261	0.246	0.146	0.139	0.159	0.165	0.147	0.147	0.166	0.164

Berdasarkan Tabel.7 dapat dilihat bahwa perbandingan nilai manual dan software tidak berbeda jauh, sehingga perhitungan manual dan software dapat dinilai akurat.

D. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Metode AHP pada Bank.X, maka dapat disimpulkan :

1. Penggunaan Metode AHP pada kasus penilaian karyawan dalam penentuan pengisi jabatan dapat mendukung sistem penilaian karyawan yang sudah ada.
2. Berdasarkan hasil perhitungan manual dan software maka dapat diketahui untuk Divisi Komersial dan Konsumer, bobot tertinggi terdapat pada Aspek Kepribadian. Pada Divisi Mikro, Operasional, dan Keuangan, Aspek Teknis Pekerjaan memiliki bobot terbesar dibandingkan kriteria lainnya.
3. Pada kasus penentuan calon pengisi jabatan, usulan perbaikan pedoman penilaian kinerja dapat membantu dalam menentukan calon terbaik berdasarkan skor terbesar yang dimiliki. Diharapkan penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan lebih objektif dan akurat.

Daftar Pustaka

- Antonio, Muhammad Syafi'i. 2011. *Bank Syariah : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Gema Insani Press.
- Arif, H.A. Kholiq. 2008. *Meningkatkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pesantren.
- Budihardjo, M. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Group).
- Hansson, Sven Ove. 2005. *Decision Theory : A Brief Introduction*. Stockholm : Royal Institute of Technology
- Hariandja, D. M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M. dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi (Edisi Ketujuh)*. Jakarta : Erlangga
- Kasmir. 2008. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali Perss
- Kusumadewi, Sri. dkk. 2007. *Fuzzy Multi Atribute Decision Making (Fuzzy MADM)*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Marimin, dkk. 2013. *Teknik dan Analisis Pengambilan Keputusan Fuzzy Dalam Manajemen Rantai Pasok*. Bogor : PT. Penerbit IPB Press
- Ruky, Achmad S. 2006a. *Sistem Manajemen Kinerja : Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima (Fourth Edition)*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum
- Saaty, Thomas L. 2012. *Models, Methods, Concepts & Applications of the Analytic Hierarchy Process (Second Edition)*. New York: Springer
- Salusu, 2015. *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.