

ABSTRAK

PENILAIAN KINERJA KARYAWAN GUDANG PENGOLAHAN LIMBAH MENGGUNAKAN METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* DAN *MULTI ATTRIBUTE UTILITY THEORY*

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan pada gudang pengolahan limbah menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Multi Attribute Utility Theory* (MAUT). Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah belum adanya sistem penilaian kinerja yang terstruktur, objektif, dan terukur, sehingga hasil evaluasi karyawan belum optimal. Metode AHP digunakan untuk menghitung nilai preferensi dan menentukan peringkat karyawan. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini meliputi hasil kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kriteria hasil kerja memiliki bobot tertinggi sebesar 55%, sehingga menjadi faktor utama dalam penilaian kinerja. Berdasarkan perhitungan MAUT, diperoleh bahwa karyawan dengan inisial MAN memiliki nilai preferensi tertinggi sebesar 0,50, diikuti oleh IRS sebesar 0,33. Dengan demikian, sistem yang diusulkan mampu meningkatkan objektivitas, konsistensi, dan akurasi dalam proses penilaian kinerja karyawan.

Kata Kunci: AHP, Bobot Kriteria, Evaluasi Karyawan, Penilaian Kinerja, MAUT

ABSTRACT

This study aims to evaluate employee performance in a waste processing warehouse using the Analytical Hierarchy Process (AHP) and Multi-Attribute Utility Theory (MAUT) methods. The problem faced by the company is the absence of a structured, objective, and measurable performance appraisal system, resulting in suboptimal evaluation outcomes. The AHP method is used to determine the weight of each performance evaluation criterion, while the MAUT method is applied to calculate preference values and rank employees. The criteria used in this study include work results, discipline, responsibility, and teamwork. The results show that the work results criterion has the highest weight at 55%, making it the most influential factor in performance evaluation. Based on the MAUT calculation, the employee with the initials MAN achieved the highest preference value of 0.50, followed by IRS with 0.33. Therefore, the proposed system is able to improve objectivity, consistency, and accuracy in employee performance evaluation.

Keywords: AHP, Criteria Weighting, Employee Evaluation, Performance Appraisal, MAUT

