*ISSN : 2302-3805*

**PETUNJUK:**

1. File Format Penulisan ini digunakan untuk mempermudah penulisan isi makalah
2. Pemakalah tidak diperkenankan mengubah *Format* dan *Lay Out*, termasuk*header* dan*footer* serta jenis dan ukuran*font*.
3. Pemakalah cukup mengetikkan (me-*replace*) Judul, penulis, detail penulis, isi makalah, daftar pustaka, dan biodata penulis.

*ISSN : 2302-3805*

# PENDEKATAN MODEL OBJECTIVE MATRIX-AHP UNTUK PENGAMBILAN KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA PELAYANAN PADA KANTOR KELURAHAN

**Rina Fiati**[1)]

[1)] *Teknik Informatika UMK*
*Jl Gondang Manis Bae Kudus*
*Email : rfiati003@yahoo.com*

**Abstrak**

*Produktivitas adalah elemen yang paling penting untuk membuat suatu organisasi tetap eksis. Dalam setiap organisasi,kegiatan pemeriksaan kinerja adalah kegiatan yang perlu dilakukan. Pencapaian hasil suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan. Karena hal ini yang menjadikan organisasi baik swasta maupun pemrintahan semakin berkembang. Oleh karena itu, diperlukan suatu pengukuran kinerja agar peningkatan produktivitas dapat terkendali dan sesuai dengan target organisasi.*

*Tujuan dari penelitian adalah untuk membuat sistem pengambilan keputusan berbasis teknologi informasi yang dapat membantu para pimpinan dalam mengambil keputusan dalam meningkatkan kinerja pelayanan masyarakat pada kantor kelurahan. Metode yang digunakan adalah metode Objective Matrix (Omax) AHP.*

*Hasil yang diperoleh dari evaluasi terlihat bahwa kriteria kinerja pada produktivitas karyawan mengalami fluktuasi pada beberapa bulan terakhir pengukuran, sedangkan layanan dan jam kerja cukup stabil pada periode-periode akhir pengukuran dengan nilai tertinggi sebesar 840, dan meningkat sebanyak 61,54 % dari Indeks pelayanan.*

.

***Kata kunci :*** *SPK, OMAX, AHP, Kinerja, Produktivitas*

## 1. Pendahuluan

Salah satu masalah yang dihadapi perusahaan adalah turunnya produktivitas yang dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan. Permasalahan yang terjadi karena pengaruh layanan yang diberikan dan kinerja karyawan yang meliputi tanggung jawab kerja yang tidak sesuai, ketidak disiplinan karyawan, dan kerjasama tim yang kurang. Produktivitas pelayanan masyarakat pada kantor kelurahan mengalami penurunan. Oleh karena itu untuk mengevaluasi penurunan produktivitas maka perlu dilakukan pengukuran kinerja agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menyebabkan penurunan produktivitas dan usulan rencana apa yang harus dilakukan agar produktivitas perusahaan untuk masa yang akan datang meningkat. Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintahan , perlu dilakukan kegiatan pemeriksaan kinerja. Hal ini untuk memantau terlaksananya suatu program kegiatan agar lebih baik. Evaluasi kinerja merupakan penilaian periodik terhadap efektifitas suatu organisasi dipandang dari tujuan dan kriteria organisasi tersebut. Kinerja mempunyai keterkaitan dengan pengukuran produktifitas guna menunjang proses keberhasilan suatu kegiatan evaluasi kegiatan.

Tujuan penelitian adalah untuk membangun sistem pengambilan keputusan berbasis teknologi informasi untuk membantu para pimpinan dalam mengambil keputusan di dalam meningkatkan kinerja pelayanan masyarakat pada kantor kelurahan. Untuk menilai apakah suatu kelurahan dapat di kategorikan berhasil dalam pelayanan pada masyarakat di dasarkan pada faktor kinerja tersebut, maka perlu dilakukan penilaian dari beberapa indikator dan dibangun sebuah sistem pendukung keputusan yang akan membantu manager dalam pengambilan keputusan penilaian kinerja. *Computer Based Information System* (Sistem Informasi Berbasis Komputer) yang salah satunya adalah Sistem Pendukung Keputusan *(Decission Support System)* adalah suatu sistem informasi komputer yang interaktif dan dapat memberikan alternatif solusi bagi pembuat keputusan [1]

Model penilaian kinerja yang digunakan adalah metode *Objective Matrix* (Omax). Didalam metode ini langkah-langkah yang harus dilakukan yaitu menentukan kriteria, perhitungan rasio, perhitungan interpolasi nilai matriks, penetapan sasaran, penetapan bobot rasio yang akan di hitung menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarki Proces*) [2].

Pembentukan matriks dengan model Omax. Kelebihan model OMAX dalam pengukuran produktivitas perusahaan yaitu relatif sederhana dan mudah dipahami, mudah dilaksanakan dan tidak memerlukan keahlian khusus, datanya mudah diperoleh, lebih fleksibel, tergantung pada masalah yang dihadapi [3].

Model pengukuran ini mempunyai ciri yaitu kriteria performansi kelompok kerja digabungkan ke dalam suatu matrik. Setiap kriteria memiliki sasaran dan bobot sesuai tingkat kepentingan terhadap tujuan produktivitas. Metode OMAX dapat mengkombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk mengukur seluruh aspek kinerja yang dipertimbangkan dalam suatu unit kerja, indikator kinerja untuk setiap input dan output serta

*ISSN : 2302-3805*

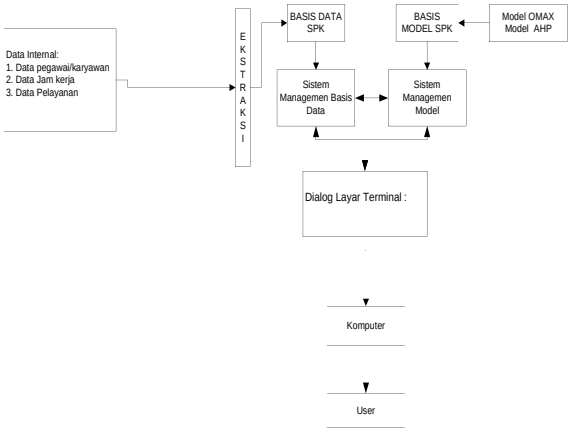
memasukkan pertimbangan pihak manajemen dalam penentuan skor sehingga lebih fleksibel. Score performance dari metode OMAX (*Objective matrix*) berkisar pada skala 0-10. [4]

## 2. Pembahasan

Sistem Pendukung Keputusan

Turban (2005) mendefinisikan SPK sebagai sistem informasi berbasis komputer yang adaptif, interaktif, fleksibel, yang secara khusus dikembangkan untuk mendukung solusi dari pemasalahan manajemen yang tidak terstruktur untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Sistem Pendukung Keputusan *(Decission Support System)* adalah sistem informasi berbasis komputer yang menyediakan dukungan informasi yang interaktif bagi manajer dan praktisi bisnis selama proses pengambilan keputusan. Sistem Pendukung Keputusan menggunakan (1) model analitis, (2) database, (3) penilaian dan pandangan pembuat keputusan dan (4) proses pemodelan berbasis komputer yang interaktif untuk mendukung pembuatan keputusan bisnis yang semi terstruktur (O'Brien, 2005),[1] .

Tujuan dari SPK ini adalah untuk membantu dan memudahkan para pimpinan/pemerintahan dalam hal ini penilaian kinerja pelayanan masyarakat pada kantor kelurahan, dengan lebih efisien dan efektif. Hasil yang diperoleh dari sistem merupakan /sebagai bahan pertimbangan / gambaran dalam mengambil keputusan. Sedangkan keputusan akhir tetap pada pimpinan selaku *decision maker.* Berikut adalah arsitektur SPK pada penilaian kinerja pelayanan kantor kelurahan.




Gambar 1. Arsitektur SPK Kinerja Pelayanan pada kantor kelurahan

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengambil sampel 5 bulan dan tiga kriteria kinerja meliputi : pelayanan , pegawai dan jam kerja.

Pemodelan OMAX-AHP.

Langkah–langkah yang harus dilakukan dalam penyelesaian pemodelan OMAX antara lain [5] :

a. *Defining* , langkah ini dilakukan pendefinisian dari kriteria produktivitas yang ingin diteliti. Kriteria ini sebaiknya independen dan mudah diukur. Ada dua pengukuran dan pengambilan data yang harus ditetapkan yaitu; kriteria produktifitas adalah kriteria yang menjadi tolak ukur produktifitas pada bagian dari pekerjaan tersbut. Sedangkan performansi adalah nilai tiap produktifitas berdasarkan pengukuran selama periode yang ditetapkan. Dalam Penelitian ini kriteria dan rasio yang digunakan adalah kuantitas yaitu output /jam kerja ; kuantitas adalah jumlah pelayanan yang disediakan ; waktu yaitu total waktu tunggu / ttal waktu yang tersedia ; dan utilisasi adalah tenaga kerja actual / tenaga kerja standar.
b. *Quantifying adalah* badan dari matriks yang berisi tentang tingkat pencapaian dari kriteria produktivitas. Skala penilaian meliputi ; level 10 merupakan tingkat pencapaian realitias optimal yang mungkin dicapai. Level 3 merupakan tingkat performansi pada waktu awal pengukuran. Level 0 merupakan tingkat terburuk yang mungkin terjadi. Diantara level 0 samapai dengan level 10 terdapat level 1-9 yang mempunyai kisaran pencapaian dari nilai terjelek sampai nilaio optimal. Level 1 dan 2 diperoleh dari interpolasi nilai level 1 dan 3; level 4-9 diperoleh dari interpolasi nilai level 3 dan 10.
c. *Monitoring* pada dasarnya matriks adalah perhitungan dari *performance indicator* (indikasi unjuk kerja), hasil dari perhitungan ini terletak dibagian paling bawah dari matriks, Pengamatan terdiri :

   *Score* (Skor)

   Nilai level dimana nilai pengukuran produktivitas berada. Misalnya, jika output / jam sama dengan 100 terletak pada level 5, maka skor untuk pengukuran itu adalah 5. Jika terdapat pengukuran yang tidak tepat sesuai dengan angka pada matriks, maka harus dilakukan pembulatan kebawah.

   *Weight* (Bobot)

   Besarnya bobot dari setiap kriteria mempunyai pengaruh yang berbeda-beda terhadap tingkat produktivitas yang diukur, maka dari itu perlu dicatat prosentase kepentingan total produktivitas. Bobot ini yang nantinya akan diukur menggunakan metode AHP.

   *Value (Nilai)*

   Nilai yang dihasilkan dari perkalian skor pada criteria tertentu dengan bobot criteria tersebut.

   *Performance indicators* meliputi ,

   *Current* yaitu jumlah nilai semua kriteria

   *Previous* yaitu jumlah pengukuran sebelumnya

   Indeks produktifitas yaitu perbandingan antara periode yang diukur dengan periode sebelumnya. Dihitung :

$$IP = \frac{current - previous}{Previous} X\ 100\%$$

Dimana ; IP adalah indeks produktifitas

*Current* yaitu nilai criteria saat pengukuran

*Previous* adalah nilai kriteria periode sebelumnya.

 *ISSN : 2302-3805*

Sebelum dilakukan pengukuran terhadap tiap kriteria maka dilakukan pengumpulan data-data yang akan digunakan untuk mengukur kinerja.

Tabel 1. Data Kinerja

| Periade bulan | ∑ Karyawan | ∑ Hari Kerja Karyawan (Hari) | ∑ Jam Kerja Karyawan (Hari) | ∑ Pengunjung | ∑ Pelayan (Orang) | ∑ absen karyawan |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Januari | 34 | 26 | 8 | 397 | 240 | 3 |
| Februane | 31 | 26 | 8 | 392 | 220 | 2 |
| Maret | 23 | 26 | 8 | 390 | 214 | 3 |
| April | 30 | 26 | 8 | 386 | 205 | 2 |
| Mei | 31 | 26 | 8 | 383 | 179 | 1 |

Pada tabel 1, dijelaskan bahwa ;

Σ Hari kerja = seluruh hari dalam bulan

Σ Jam kerja = jumlah jam kerja karyawan/pegawai tetap dalam 1 hari.

Σ Pengunjung ( tamu masyarakat) = data diperoleh dari pihak perusahaan.

Σ Pelayanan`= jumlah pelayanan yang diminta pengunjung (tamu masyarakat)

Sebelum dilakukan pengukuran terhadap tiap kriteria produktivitas, maka dilakukan pengumpulan data-data yang akan digunakan untuk mengukur produktivitas.

Langkah Pertama yaitu dengan menggukur :

1. Pelayanan . Tingkat pelayanan didapat dari rasio antara jumlah pengunjung (masyarakat) dengan jumlah pelayanan.

$$\text{Tingkat produktivitas} = \frac{\text{Jumlah Pengunjung}}{\text{Jumlah Pelayanan}}$$

Data tentang jumlah pelayanan selama periode 1 (Bulan Januari) sampai dengan periode 5 (Bulan Mei):

Tabel 2. Penghitungan pelayanan

| Periade bulan | ∑ Pengunjung | ∑ Pelayan | Produktivitas |
|---|---|---|---|
| Januari | 397 | 240 | 1.65 |
| Februari | 392 | 137 | 2. 86 |
| Maret | 390 | 214 | 1. 82 |
| April | 398 | 205 | 1. 94 |
| Mei | 383 | 179 | 2.13 |

Dari data diatas, dapat kita lihat bahwa perkembangan produktivitas pelayanan kelurahan mengalami fluktuasi. terutama pada saat bulan Februari, nilai produktivitasnya cukup meningkat apabila kita bandingkan dengan bula-bulan yang lainnya. Sedangkan nilai produktivitas terendah terjadi pada bulan januari.

2. Jam Kerja. Tingkat jam kerja diperoleh dari rasio antara jumlah pengunjung (tamu masyarakat) dengan jumlah hari kerja.

$$\text{Tingkat produktivitas} = \frac{\text{Jumlah Pengunjung}}{\text{Jumlah Jam kerja karyawan (Orang)}}$$

Data tentang jumlah hari kerja yang digunakan selama periode 1 (Bulan januari) sampai dengan periode 5 (bulan Mei).

Tabel 3. Penghitungan jam kerja

| Periade bulan | ∑ Pengunjung | ∑ Jam Kerja Karyawan | Produktivitas |
|---|---|---|---|
| Januari | 397 | 7058,4 | 0,056245 |
| Februari | 392 | 6434,4 | 0,060923 |
| Maret | 390 | 4762,4 | 0,081891 |
| April | 398 | 6226,4 | 0,063921 |
| Mei | 383 | 6418,4 | 0,059672 |

Dimana:

Σ Jam Orang = (Σ karyawan X Σ hari kerja – Σ hari libur) x jam kerja

Hari libur = Σ absen 1 bulan / jumlah hari 1 bulan

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa hanya sedikit fluktuasi yang terjadi pada kriteria produktivitas jam kerja. Fluktuasi ini antara lain terjadi pada saat nilai produktivitas mencapai nilai tertinggi pada bulan maret, dan pada saat nilai produktivitas mencapai nilai terendah yaitu pada bulan Januari.

3. Karyawan/Pegawai

Tingkat produktivitas tenaga kerja diperoleh dari rasio antara jumlah absensi karyawan dengan jumlah karyawan.

$$\text{Tingkat karyawan} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{Jumlah jam kerja}}$$

Data tentang jumlah tenaga kerja yang digunakan selama periode 1 (bulan januari) sampai dengan periode 5 (bulan Mei).

Tabel 4. Penghitungan karyawan/pegawai

| Periade bulan | ∑ absensi (jam) | ∑ Jam Kerja tersedia | Produktivitas |
|---|---|---|---|
| 1 | 24 | 2.08 | 0.115 |
| 2 | 16 | 2.08 | 0.76 |
| 3 | 22 | 2.08 | 0.105 |
| 4 | 17 | 2.08 | 0. 81 |
| 5 | 8 | 2.08 | 0.38 |

Dimana :

Σ Absensi (jam) = Σ Absensi (orang) x Σ Jam kerja

Σ Jam Kerja Tersedia = Σ Hari kerja x Σ Jam kerja

Dari data diatas, dapat kita lihat bahwa perkembangan produktivitas pegawai kurang stabil mulai periaode 1 sampai periaode 5. Sebab pada periode 1, nilai produktivitas mencapai nilai tertinggi. Sedangkan nilai produktivitas terendah terjadi pada periaode 5.

Pada penghitungan model OMAX sasaran jangka panjang ditentukan oleh lembaga dalam hal ini kantor keluruhan. Sebab instansi tersebut yang mempunyai target dan kondisi pekerjaan untuk kemajuan yang lebih baik. Adapun dasar penetapan sasaran jangka panjang

*ISSN : 2302-3805*

antara lain ; prosentase tersebar diberikan pada kriteria yang lebih mudah pengendaliannya; prosentase terkecil diberikan pada kriteria yang memilki faktor kendala yang sulit dikendalikan. Sedangkan prosentase yang akan digunakan dalam mencapai target , hendaknya tidak terlalu besar supaya tidak menjadi beban instansi tersebut [3].

Penetapan sasaran jangka panjang, skala interval, dan skala tingkat tiap kriteria dengan prosentase sebagai berikut :

1. Pelayanan, yang menjadi sasarannya adalah kenaikan output sebesar 35 %.
2. jam kerja, sasarannya adalah peningkatan jam kerja sebesar 25 % .
3. Karyawan, sasarannya adalah penurunan jumlah absensi tenaga kerja sebesar 60 % .

Selanjutnya akan di hitung dalam tahap ini adalah : pelayanan , jam kerja dan karyawan.

1. Pelayanan.

Tabel 5. Penghitungan pelayanan

| Pengisian Kolom Skor | Skor | Skala Tingkat |
|---|---|---|
| Pencapaian awal = 1.65<br>Akan dinaikan 35 %<br>100% + 35 % = 135 %<br>135% x 1.65 = 2.2275<br><br>Skala interval:<br>Skala jangka panjang-pencapaian awal / 6= 2.2275-1.65 / 6 = 0.096 | 10 | 2.322 |
| | 9 | 2.226 |
| | 8 | 2.13 |
| | 7 | 2.034 |
| | 6 | 1.938 |
| | 5 | 1.842 |
| | 4 | 1.746 |
| | 3 | 1.65 |
| | 2 | 1.864 |
| | 1 | 1.768 |
| | 0 | 1.672 |

2. Jam Kerja

Tabel 6. Penghitungan jam kerja

| Pengisian Kolom Skor | Skor | Skala Tingkat |
|---|---|---|
| Pencapaian awal = 0,0562<br>Akan dinaikan 25 %<br>100% + 25 % = 125 %<br>125% x 0,056245 = 0.0703<br><br>Skala interval:<br>Skala jangka panjang-pencapaian awal / 6= 0.0703-0,0562 / 6 = 0.0609 | 10 | 0.4825 |
| | 9 | 0.4216 |
| | 8 | 0.3607 |
| | 7 | 0.2998 |
| | 6 | 0.2389 |
| | 5 | 0.178 |
| | 4 | 0.1171 |
| | 3 | 0,0562 |
| | 2 | 0.0047 |
| | 1 | 0.0656 |
| | 0 | 0.1265 |

3. Karyawan

Tabel 7. Penghitungan karyawan

| Pengisian Kolom Skor | Skor | Skala Tingkat |
|---|---|---|
| Pencapaian awal = 0.115<br>Akan dinaikan 60 %<br>100% - 60 % = 40 %<br>40% x 0.115 = 0.046<br><br>Skala interval:<br>Skala jangka panjang-pencapaian awal / 6= 0.046-0.115/ 6 = 0.0268 | 10 | 0.071 |
| | 9 | 0.0442 |
| | 8 | -0.017 |
| | 7 | 0.0094 |
| | 6 | 0.0362 |
| | 5 | 0.0622 |
| | 4 | 0.0882 |
| | 3 | 0,115 |
| | 2 | 0.1418 |
| | 1 | 0.1686 |
| | 0 | 0.1954 |

Langkah selanjutnya melakukan perbandingan antara kriteria dengan metode AHP.

Penilaian kriteria dan alternatif dinilai melalui perbandingan berpasangan. Menurut Saaty (1991), untuk berbagai persoalan, skala 1 sampai 9 adalah skala terbaik dalam mengekspresikan pendapat [2].

Tabel 8. Skala Penilaian Perbandingan Berpasangan

| Intensitas dari kepentingan pada skala absolut | Definisi | Penjelasan |
|---|---|---|
| 1 | Sama pentingnya | Kedua aktifitas menyumbangkan sama pada tujuan |
| 3 | Agak lebih penting yang satu atas lainnya | Pengalaman dan keputusan menunjukkan kesehatanukaan atas satu aktifitas lebih dari yang lain |
| 5 | cukup penting | Pengalaman dan keputusan menunjukkan kesehatanukaan atas satu aktifitas lebih dari |
| 7 | sangat penting | Pengalaman dan keputusan menunjukkan kesehatanukaan yang kuat atas satu aktifitas lebih dari yang lain |
| 9 | kepentingan yang ekstrim | Bukti menyukai satu aktifitas atas yang lain sangat |
| 2,4,6,8 | nilai tengah diantara dua nilai keputusan yang berdekatan | Bila kompromi dibutuhkan |

*ISSN : 2302-3805*

| | | |
|---|---|---|
| Berbalikan | jika aktifitas i mempunyai nilai yang lebih tinggi dari aktifitas j maka j mempunyai nilai berbalikan ketika dibandingkan dengan i | |
| Rasio | rasio yang didapat langsung dari pengukuran | |

Nilai dan definisi pendapat kualitatif dari skala perbandingan Saaty pada kasus ini dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Kriteria

| No | Kriteria | A | B | C |
|---|---|---|---|---|
| 1 | A | 1 | 2 | 5 |
| 2 | B | 0.5 | 1 | 3 |
| 3 | C | 0.2 | 0.33 | 1 |

Kemudian menentukan bobot pada tiap kriteria, nilai bobot ini berkisar antara 0 – 1. dan total bobot untuk setiap kolom adalah 1. Cara menghitung bobot adalah angka pada setiap kotak dibagi dengan penjumlahan semua angka dalam kolom yang sama. Contoh bobot dari (kriteria 1, kriteria 1) = 1/ (1+1/2+1/5) = 0.589, (kriteria 2, kriteria 1) = 2 / (1+2+1/3) = 0.601.

Evaluasi Perbandingan Berpasangan Kriteria.

Tabel 9. Nilai perbandingan berpasangan kriteria

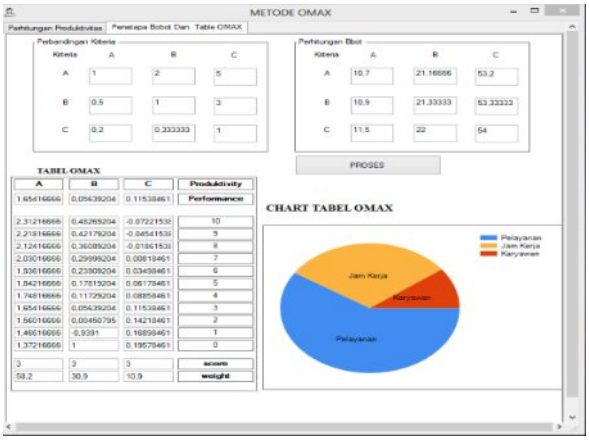
| No | Kriteria | A | B | C |
|---|---|---|---|---|
| 1 | A | 0.589 | 0.601 | 0.556 |
| 2 | B | 0.294 | 0.300 | 0.333 |
| 3 | C | 0.117 | 0.099 | 0.111 |

Selanjutnya adalah mencari nilai bobot untuk masing-masing kriteria. caranya adalah dengan melakukan penjumlahan setiap nilai bobot prioritas pada setiap baris tabel dibagi dengan jumlah kriteria sehingga diperoleh bobot masing-masing kriteria adalah: kriteria 1 = (0.589+0. 601+ 0.556)/3=0.582 (58.2%); kriteria 2 = (0.294+0.300+0.333)/ 3 = 0.309 (30.9%); kriteria 2 = (0.117+0.099+0.111)/ 3 = 0.109 (10.9%). Sehingga jumlah total bobot semua kriteria = 1 (100%) sesuai kaidah dimana jumlah total harus bernilai 100.

Tabel 10. Penghitungan OMAX

| A | B | C | *Produktivity Criteria* |
|---|---|---|---|
| 1.65 | 0,0562 | 0.115 | *Performance* |
| 2.322 | 0.0702 | 0.052 | 10 |
| 2.226 | 0.0682 | 0.061 | 9 |
| 2.13 | 0.0662 | 0.07 | 8 |
| 2.034 | 0.0642 | 0.079 | 7 |
| 1.938 | 0.0622 | 0.088 | 6 |
| 1.842 | 0.0602 | 0.097 | 5 |
| 1.746 | 0.0582 | 0.106 | 4 |
| 1.65 | 0,0562 | 0,115 | 3 |
| 1.864 | 0.0542 | 0.124 | 2 |
| 1.768 | 0.0522 | 0.133 | 1 |
| 1.672 | 0.0502 | 0.142 | 0 |
| 3 | 3 | 3 | *score* |
| 58.20% | 30.90% | 10.90% | *weight* |

Hasil pengujian dengan sistem diperoleh penetapan bobot dan penghitungan OMAX yang digunakan sebagai evaluasi kinerja pelayanan pada kantor kelurahan,seperti pada gambar 1




Gambar 1. Hasil pengujian SPK Kinerja Pelayanan pada kantor kelurahan

## 3. Kesimpulan

Berdasarkan pada pengujian disimpulkan bahwa sistem evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai pengukuran dan mengntrol kinerja pelayanan pada kantor kelurahan. Perencanaan perbaikan kinerja dilakukan agar kinerja pelayanan, jam kerja dan karyawan dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan hasil perbaikan digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan. Hasil dari penghitungan diperoleh pelayanan dan karyawan dengan nilai tertinggi sebesar 840, dan meningkat sebanyak 61,54 %. Hal ini menunjukkan pengukuran nilai produktifitas kinerja cukup stabil.

## Daftar Pustaka

[1] Turban, E., and Aronson, J.E., 2005, *Decission Support System and Intelligent System, 7*th Edition, Prentice Hall, Inc., New Jersey.

[2] Saaty, T.L., 1991, Decision Making For Leaders The Analytical Hierarchy Process For Decison. University of Pitsburgh.

[3] Singgih, Moses L.,2009. Model Produktivitas Objective Matrix (OMAX), Analisis Produktivitas, http://www.ie.its.ac.id/download/publikasi.pdf . diakses tanggal 3 maret 2013

[4] Avinda, D.,dkk. Strategi Peningkatan Produktivitas di laintai produksi menggunakan metode objective matrix (OMAX), Jurnal Online Reka Integra ISSN : 2338-5081, No.04 Vol.01 April 2014, Jurusan Teknik Industri Institut Teknologi Nasional (Itenas) Bandung

*ISSN : 2302-3805*

[5] Ngemba, Hajra Rasmita, 2011. SPK terhadap Produktivitas Hotel Menggunakan metode OMAX ( Studi kasus : Hotel Le Beringin Salatiga), Skripsi Fakultas Teknologi Industri UKSW : Salatiga.

**Biodata Penulis**

Rina Fiati , memperoleh gelar Sarjana Teknik (S.T) Program Studi Teknik Informatika IST Akprind tahun 1999. Pada tahun 2009 memperoleh gelar Magister Ilmu Komputer (M.Cs) dari Program Ilmu Komputer UGM. Saat ini sebagai staf Pengajar UMK Kudus.