

Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kemenag Jatim Menggunakan Metode *Analytic Hierarchy Proces* (AHP)

Abd. Wafi

Analis SDM Aparatur Ahli Muda Seksi Tendik, Bidang Pendma
Kanwil Kemenag Prov. Jawa Timur, Email: wafi_1000@yahoo.com

Hozairi

Fakultas Teknik, Program Studi Teknik Informatika
Universitas Islam Madura, Email: dr.hozairi@gmail.com

ABSTRAK

Pencapaian keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, termasuk dalam pelaksanaan penyelenggaraan suatu organisasi pemerintahan tidak terlepas dari kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Ada beberapa faktor yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja ASN yaitu: pendidikan dan pelatihan disiplin kerja, motivasi kerja kemampuan SDM, budaya kerja, dan leadership. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor apa yang paling dominan mempengaruhi kinerja ASN di lingkungan Kanwil Kemenag Jatim dengan menggunakan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP). AHP digunakan karena mampu mengakomodasi data kualitatif dan kuantitatif serta mampu menghasilkan keputusan yang lebih konsisten dibanding metode lainnya. Hasil penelitian merekomendasikan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja ASN di Unit Kerja Kanwil Kemenag Jatim antara lain, faktor kondisi pekerjaan & lingkungan kerja ASN dengan nilai bobot 0.27, kedua adalah motivasi & disiplin kerja ASN dengan nilai bobot 0.20, ketiga adalah faktor gaji & bonus dengan nilai bobot 0.17, keempat adalah faktor manajemen & kepemimpinan dengan nilai bobot 0.15, kelima adalah faktor pendidikan dan pelatihan dengan nilai bobot 0.12, keenam adalah faktor keahlian dan keterapan dengan nilai bobot 0.06, dan ketujuh adalah faktor sarana & prasarana yang dimiliki ASN dengan nilai bobot 0.05. Sehingga kinerja ASN sangat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya kerja karena hal tersebut bersifat *soft skills*, sedangkan untuk pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan dan kemampuan SDM tidak terlalu mempengaruhi terhadap kinerja ASN di kantor wilayah Kemenag Jatim dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kontribusi hasil penelitian ini bisa dijadikan pendukung keputusan oleh pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja ASN dilingkungan Kanwil Kemenag Jatim.

Kata kunci: *Analisis Faktor, AHP, Kinerja ASN*

ABSTRACT

The achievement of organizational success is greatly influenced by the performance of its employees, including in the implementation of the administration of a government organization which cannot be separated from the performance of the State Civil Apparatus (ASN). There are several factors that have been identified as influencing ASN performance, namely: education and training, work discipline, work motivation, HR skills, work culture, and leadership. Therefore, this study aims to analyze what factors most dominantly influence the performance of ASNs within the East Java Regional Office of the Ministry of Religion using the Analytic Hierarchy Process (AHP) method. AHP is used because it is able to accommodate qualitative and quantitative data and is able to produce decisions that are more consistent than other methods. The results of the study recommend that the factors that have the most influence on the performance of ASN in the Work Unit of the Regional Office of the East Java Ministry of Religion include, the factor of working conditions & work environment for ASN with a weight value of 0.27, the second is motivation & work discipline of ASN with a weight value of 0.20, the third is the salary & bonus factor with a weight value of 0.17, the fourth is the management & leadership factor with a weight value of 0.15, the fifth is the education and training factor with a weight value of 0.12, the sixth is the expertise and application factor with a weight value of 0.06, and the seventh is the facility & infrastructure factor owned by ASN with a value weight 0.05. So that ASN performance is greatly influenced by factors of work

discipline, work motivation, and work culture because these are soft skills, while for education and training, leadership and HR capabilities do not significantly affect ASN performance at the East Java Ministry of Religion office in providing services to the community. The contribution of the results of this research can be used as a decision support by the leadership in order to improve the performance of ASN within the East Java Regional Office of the Ministry of Religion.

Keywords: Factor Analysis, AHP, SCA Performance

1. PENDAHULUAN

Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumberdaya manusia merupakan aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai serta bagian manajemen yang mengelola dengan istilah manajemen kinerja. Dari literatur manajemen dikenal bermacam-macam konsep tentang kinerja (*performance*). Pada biasanya, mengacu pada hasil (prestasi ataupun penampilan) kerja yang dicapai oleh orang ataupun kelompok orang dalam sesuatu organisasi (institusi/lembaga/industri) bersumber pada satuan waktu ataupun dimensi tertentu. Pendefinisian kinerja yang mengacu pada pencapaian hasil (prestasi ataupun penampilan) kerja, dari segi pendekatan serta ruang lingkup kajiannya dimungkinkan bisa dicoba dari aspek individual ataupun organisasional [1].

Salah satu tantangan besar yang dialami birokrasi adalah melakukan kinerja secara efisien dan efektif sebab sepanjang ini birokrasi diidentikkan dengan kinerja yang rumit. Kinerja pegawai birokrasi perlu direformasi biar paham terhadap perubahan yang semakin cepat sehingga diharapkan bisa menghasilkan kinerja aparatur yang sanggup bekerja secara handal [2]. Pembinaan mental dan spiritual Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan hal yang penting dalam penyelenggaraan pemerintah dalam rangka mencetak mental ASN Kemenag yang berintegritas, profesional, inovatif, bertanggung jawab dan mampu memberikan contoh yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya maka perlu dilakukan analisa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja dari ASN di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur (Kanwil Kemenag Jatim).

Sistem Informasi Elektronik Kinerja Aparatur Sipil Negara atau SI-EKA merupakan sistem penilaian terbaru yang dirancang oleh Kementerian Agama RI untuk mengukur capaian Kinerja ASN. Penerapan aplikasi SI-EKA sebagai perangkat atau alat untuk memonitoring, serta mengukur kinerja ASN Kemenag, dan karena sudah menyangkut dengan kinerja ASN, sudah tentu akan berkaitan dengan pembayaran tunjangan kinerja. Adanya SI-EKA, pemerintah akan tahu siapa bekerja apa, siapa melakukan apa, dan siapa yang bekerja maksimal dan hal ini akan mempengaruhi perolehan tunjangan kinerja (tukin) ASN Kemenag.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kanwil Kemenag Jatim dapat dilakukan dengan pendekatan peningkatan kualitas pegawai pada semua tingkatan. Kualitas pegawai yang semakin tinggi, diharapkan semakin tinggi kinerjanya, sebaliknya, semakin rendah kualitas pegawai, dimungkinkan semakin rendah pula kinerjanya. Kinerja yang dimiliki oleh birokrasi merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja apabila merasa kebutuhannya terpenuhi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Kanwil Kemenag Jatim adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi dan atau berkembang apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Kanwil Kemenag Jatim adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi dan atau berkembang apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat maka peneliti tertarik untuk menguji faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, khususnya pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi atau instansi, yang berdampak pada kinerja pegawai maupun kinerja instansi tersebut. Mengingat keterbatasan peneliti untuk mengupas seluruh faktor penyebabnya, maka setelah dilakukan studi awal pada objek penelitian, peneliti membatasi pada tujuh variabel, yaitu pendidikan & pelatihan (K1), Sarana & Prasarana (K2), kondisi pekerjaan & lingkungan kerja (K3), motivasi & disiplin kerja (K4), manajemen & kepemimpinan (K5), gaji & bonus kerja (K6), dan keahlian dan keterampilan (K7).

Berdasarkan penelitian sebelumnya terkait dengan analisis faktor dengan menggunakan pendekatan *Analytic Hierarchy Process* (AHP) banyak diterapkan untuk menentukan faktor yang

paling berpengaruh pada bidang pertanian serta pengairannya dengan metode AHP menganalisis faktor keberhasilan sektor pertanian dan pengairan [3], [4], [5], [6]. Penelitian berikutnya menggunakan metode AHP untuk menganalisis faktor keberhasilan Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) dalam mengembangkan produk dan usahanya [7], [8], [9], [10]. Berikutnya adalah bidang kelautan, perikanan, transportasi, perumahan yang juga menggunakan metode AHP dalam menganalisis faktor yang paling berpengaruh [11], [12], [13], [14], [15], [16]. Berikutnya penelitian yang menganalisis faktor kinerja karyawan swasta dan pengawai negeri sipil [17], [18], [19], [20], [21].

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur (Kanwil Kemenag Jatim), salah satu metode yang digunakan adalah *Analytic Hierarchy Process* (AHP), karena metode AHP adalah metode pengambilan keputusan yang memperhitungkan hal-hal kualitatif dan kuantitatif dengan model utama sebuah hirarki fungsional dengan input utamanya adalah persepsi manusia. Metode ini dapat menyelesaikan masalah multi kriteria yang kompleks menjadi sebuah hirarki. Untuk itu metode ini dapat dipergunakan untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja ASN di lingkungan Kanwil Kemenag Jatim.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dimulai dengan melakukan beberapa hal, yaitu (1) Identifikasi permasalahan, (2) menetapkan tujuan penelitian, (3) melakukan kajian pustaka dan studi literatur, (4) menyusun hirarki penelitian (tujuan, kriteria, sub-kriteria dan alternatif), (5) proses penyebaran kuisioner kepada 100 orang, (6) melakukan perhitungan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk manganalisis faktor utama/kriteria apa yang paling berpengaruh. Kriteria yang digunakan pada penelitian ini adalah 7 (tujuh) kriteria utama, yaitu: pendidikan & pelatihan (K1), Sarana & Prasarana (K2), kondisi pekerjaan & lingkungan kerja (K3), motivasi & disiplin kerja (K4), manajemen & kepemimpinan (K5), gaji & bonus kerja (K6), dan sarana prasarana (K7). Metode yang digunakan untuk menentukan prioritas adalah Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). AHP membuat para pembuat keputusan untuk mendapatkan skala prioritas atau pertimbangan dari pengalaman, pandangan, intuisi dan data asli. Ada beberapa prinsip dalam penyelesaian masalah menggunakan AHP, yakni: *decomposition, comparatif judgement, syntetic of priority dan logical consistency*.

Metode *Analytical Heirarchy Process* (AHP) adalah salah satu cara penentuan keputusan yang memperhatikan data kualitatif dan kuantitatif dengan peralatan utama yaitu sebuah susunan fungsional dengan input utamanya pendapat seseorang yang dianggap berpengalaman. Metode ini mampu memberikan kerangka kerja untuk memecahkan masalah kompleks. Setelah permasalahan didefinisikan, maka permasalahan tersebut akan dipecah menjadi unsur-unsurnya, sampai tidak memungkinkan pemecahan lebih lanjut sehingga diperoleh beberapa tingkatan permasalahan tersebut (*hirarki*). Penilaianya menggunakan skala perbandingan 1- 9 (Saaty) sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat kepentingan

Nilai Kepentingan	Keterangan
1	Sama penting
2,4,6,8	Rata-rata
3	Sedikit lebih penting
5	Lebih penting
7	Sangat penting
9	Mutlak sangat penting

Untuk menjamin konsistensi penilaian seseorang terhadap kriteria, maka metode AHP memiliki nilai *Consistency Index*. Adapaun tabel nilai *consistency ratio* dari metode AHP sebagai berikut:

Tabel 2. Random Index (RI)

Jumlah n Kriteria	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI _n	0	0,58	0,90	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49

Keunikan metode AHP dibandingkan dengan metode lainnya yaitu metode ini didalam menentukan bobot kriteria (W_j) berdasarkan hasil evaluasi matriks bobot kriteria bukan ditentukan oleh pengguna. Adapun algoritma penyelesaian metode AHP disusun sebagai berikut:[i] mengidentifikasi masalah, [ii] dekomposisi masalah dengan menyusun struktur hierarki, [iii] membuat pairwise comparative judgement matrik, [iv] sintesis prioritas (dengan menghitung nilai vektor eigen untuk setiap matriks) dan [v] menghitung CR (*consistency ratio*) dengan syarat $CR < 0.1$

Pengukuran konsistensi dari suatu matriks didasarkan atas suatu eigenvalue maksimum (λ_{maks}). Makin dekat λ_{maks} dengan n , makin konsisten hasil yang dicapai. CI adalah ukuran simpangan atau deviasi yang dinyatakan sebagai berikut:

$$CI = \frac{(\lambda_{\text{maks}} - n)}{(n - 1)} \quad (1)$$

dengan:

- CI : *Consistency Index*
 λ_{maks} : *Eigen value maksimum*
n : Banyaknya elemen yang digunakan

Eigen value maksimum suatu matrik tidak akan lebih kecil dari nilai n sehingga tidak mungkin ada nilai CI yang negatif. Perbandingan antara CI dan RI untuk suatu matrik didefinisikan sebagai rasio konsisten (CR).

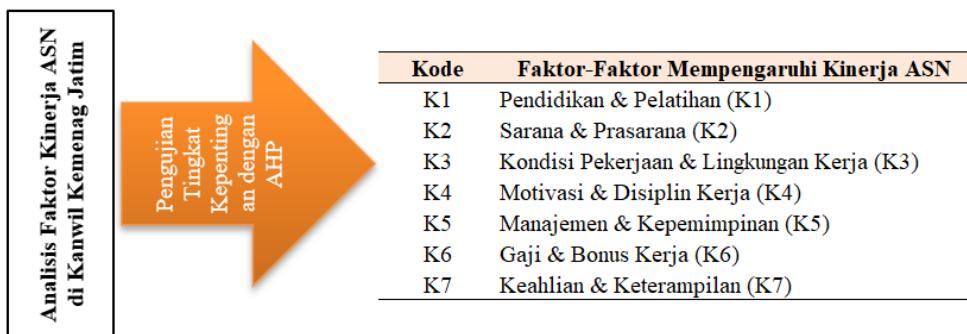
$$CR = \frac{CI}{RI} \quad (2)$$

dengan:

- CI : Konsistency index
CR : Konsistency ratio
RI : Index random

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Penyusunan Hierarki Analisis Faktor Kinerja ASN



Gambar 1. Struktur hierarki menentukan bobot kriteria yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN Di Kanwil Kemenag Jatim

Berdasarkan hasil survei dilapangan bahwa kriteria yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN di Kanwil Kemenag Jatim antara lain sebagai berikut:

1. Kriteria-1 = Pendidikan & Pelatihan
2. Kriteria-2 = Sarana & Prasarana
3. Kriteria-3 = Kondisi Pekerjaan & Lingkungan Kerja
4. Kriteria-4 = Motivasi & Disiplin Kerja
5. Kriteria-5 = Manajemen & Kepemimpinan
6. Kriteria-6 = Gaji & Bonus
7. Kriteria-7 = Keahlian & Keterampilan

Dari masing-masing kriteria tersebut akan dibandingkan satu dengan yang lainnya dengan tujuan untuk menentukan kriteria yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN Kanwil Kemenag Jatim.

3.2. Penilaian/pembobotan untuk membandingkan elemen-elemen

Matriks perbandingan berpasangan diisi menggunakan bilangan untuk mempresentasikan kepentingan relatif elemen terhadap elemen lainnya. Hal ini dilakukan dengan membandingkan setiap elemen dari kriteria dan alternatif secara berpasangan. Angka-angka yang dimasukkan dalam matriks perbandingan berpasangan diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh para responden. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel dari 75 responden yang terdiri dari ASN yang ada di Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Jawa Timur. Untuk skala pengisian kuisioner mengikuti skala Saaty sesuai Tabel 1.

Berikut ini disajikan tabel kriteria/faktor yang mempengaruhi kinerja ASN di Kanwil Kemenag Jatim.

Tabel 3. Kriteria/Faktor utama kinerja ASN

Kode	Faktor yang mempengaruhi kinerja ASN
K1	Pendidikan & Pelatihan (K1)
K2	Sarana & Prasarana (K2)
K3	Kondisi Pekerjaan & Lingkungan Kerja (K3)
K4	Motivasi & Disiplin Kerja (K4)
K5	Manajemen & Kepemimpinan (K5)
K6	Gaji & Bonus Kerja (K6)
K7	Keahlian & Keterampilan (K7)

Dari data faktor-faktor tersebut selanjutnya perlu dilakukan perbandingan antara faktor-faktor yang ada dengan tujuan untuk menganalisa tingkat kepentingan pada masing-masing faktor tersebut. Untuk langkah selanjutnya diperoleh hasil perbandingan Tabel 4 yaitu perbandingan antar faktor-faktor kinerja ASN.

Tabel 4. Perbandingan faktor dengan faktor yang lain

Faktor	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7
K1	1,00	5,00	3,00	0,11	0,11	0,11	3,00
K2	0,20	1,00	0,33	0,11	0,11	0,11	3,00
K3	0,33	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	5,00
K4	9,00	9,00	0,33	1,00	1,00	1,00	7,00
K5	9,00	9,00	0,33	0,14	1,00	1,00	1,00
K6	9,00	9,00	0,33	1,00	1,00	1,00	1,00
K7	0,33	0,33	0,20	0,14	1,00	1,00	1,00
Jumlah	19,53	27,00	5,00	4,37	5,22	5,22	19,00

Proses selanjutnya adalah membuat matrik perbandingan antara kriteria dengan kriteria yang lain seperti terlihat pada Tabel 4. Ada 7 (tujuh) kriteria yang akan dibandingkan yaitu, pendidikan & pelatihan (K1), Sarana & Prasarana (K2), kondisi pekerjaan & lingkungan kerja (K3), motivasi & disiplin kerja (K4), manajemen & kepemimpinan (K5), gaji & bonus kerja (K6), dan sarana prasarana (K7). Berdasarkan Tabel 4 tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- ⇒ Nilai perbandingan untuk dirinya sendiri bernilai 1 yang berarti intensitas kepentingannya sama.
- ⇒ Perbandingan K1 dengan K2 bernilai 5 berdasarkan ketentuan saaty bahwa K1 lebih penting dari K2. Maka perbandingan K1 dengan K2 adalah cerminan K2 dengan K1 yang berarti $1/5 = 0,20$.
- ⇒ Perbandingan K1 dengan K3 bernilai 3, berarti bahwa K1 sedikit lebih penting dari K3. Maka perbandingan K1 dengan K3 adalah cerminan K1 dengan K3 yang berarti $1/3 = 0,33$.

- ⇒ Perbandingan K1 dengan K4 bernilai 0,11, berarti bahwa K1 mutlak lebih penting dari K4. Maka perbandingan K1 dengan K4 adalah cerminan K1 dengan K4 yang berarti $9/1 = 9$.
- ⇒ Perbandingan K1 dengan K5 bernilai 0,11, berarti bahwa K1 mutlak lebih penting dari K5. Maka perbandingan K1 dengan K5 adalah cerminan K1 dengan K5 yang berarti $9/1 = 9$.
- ⇒ Perbandingan K1 dengan K6 bernilai 0,11, berarti bahwa K1 mutlak lebih penting dari K6. Maka perbandingan K1 dengan K6 adalah cerminan K1 dengan K6 yang berarti $9/1 = 9$.
- ⇒ Perbandingan K1 dengan K7 bernilai 3,00, berarti bahwa K1 lebih penting dari K8. Maka perbandingan K1 dengan K8 adalah cerminan K1 dengan K8 yang berarti $1/3 = 0,33$.

Dengan cara yang sama perbandingan antara kriteria dan kriteria akan diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 4. Setelah nilai perbandingan diperoleh, maka selanjutnya menjumlahkan kolom pada masing-masing faktor.

- ⇒ Jumlah nilai kolom faktor pendidikan & pelatihan (K1)
 $= (1 + 0,20 + 0,33 + 9 + 9 + 9 + 0,33) = \mathbf{19,53}$
- ⇒ Jumlah nilai kolom faktor keahlian & keterampilan (K2)
 $= (5 + 1 + 3 + 9 + 9 + 9 + 0,33) = \mathbf{27,00}$
- ⇒ Jumlah nilai kolom faktor motivasi & disiplin kerja (K3)
 $= (3 + 0,33 + 1 + 0,33 + 0,33 + 0,33 + 0,20) = \mathbf{5,00}$
- ⇒ Jumlah nilai kolom faktor gaji & bonus kerja (K4)
 $= (0,11 + 0,11 + 3 + 1 + 0,14 + 1 + 0,14) = \mathbf{4,37}$
- ⇒ Jumlah nilai kolom faktor kondisi pekerjaan & lingkungan kerja (K5)
 $= (0,11 + 0,11 + 3,00 + 1 + 1 + 1 + 1) = \mathbf{5,22}$
- ⇒ Jumlah nilai kolom faktor manajemen & kepemimpinan (K6)
 $= (0,11 + 0,11 + 3 + 1 + 1 + 1 + 1) = \mathbf{5,22}$
- ⇒ Jumlah nilai kolom faktor sarana & prasarana (K7)
 $= (3 + 3 + 5 + 7 + 1 + 1 + 1) = \mathbf{19,00}$

3.3. Perhitungan nilai *eigen vektor*

Dalam Aljabar Linear, Nilai *Eigen* adalah nilai karakteristik dari suatu matriks berukuran $n \times n$, sementara vektor *Eigen* adalah vektor kolom bukan nol yang bila dikalikan dengan suatu matriks berukuran $n \times n$ akan menghasilkan vektor lain yang memiliki nilai kelipatan dari *vektor Eigen* itu sendiri.

Tabel 5. Hasil perhitungan nilai eigen vektor

Matrix normalization	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	Number of Rows	Normalized Eigen Vector
K1	0,05	0,19	0,60	0,03	0,02	0,02	0,16	1,06	0,12
K2	0,01	0,04	0,07	0,03	0,02	0,02	0,16	0,34	0,04
K3	0,02	0,11	0,20	0,69	0,57	0,57	0,26	2,43	0,27
K4	0,46	0,33	0,07	0,23	0,19	0,19	0,37	1,84	0,20
K5	0,46	0,33	0,07	0,03	0,19	0,19	0,05	1,33	0,15
K6	0,46	0,33	0,07	0,23	0,19	0,19	0,05	1,53	0,17
K7	0,02	0,01	0,04	0,03	0,19	0,19	0,05	0,54	0,06
Cek	1,00	9,06	1,00						

Selanjutnya adalah membentuk matriks normalisasi dengan cara membagi nilai setiap kolom dengan jumlah nilai di masing-masing kolom kriteria.

- ⇒ $K1/\Sigma K1 = 1/19,53 = 0,05$ ⇒ $K5/\Sigma K1 = 9/19,53 = 0,46$
- ⇒ $K2/\Sigma K1 = 0,01/19,53 = 0,005$ ⇒ $K6/\Sigma K1 = 9/19,53 = 0,46$
- ⇒ $K3/\Sigma K1 = 0,27/19,53 = 0,01$ ⇒ $K7/\Sigma K1 = 0,06/19,53 = 0,001$
- ⇒ $K4/\Sigma K1 = 0,20/19,53 = 0,46$

Dengan cara yang sama hasil matriks normalisasi dapat dilihat pada Tabel 5. Selanjutnya adalah menghitung nilai *eigen vector* yaitu dengan menjumlahkan baris.

$$\begin{aligned}
 \Rightarrow K1 &= (0,05+0,18+0,60+0,02+0,02+0,02+0,15) = 1,06 \\
 \Rightarrow K2 &= (0,01+0,14+0,07+0,03+0,02+0,02+0,16) = 0,34 \\
 \Rightarrow K3 &= (0,02+0,11+0,20+0,69+0,57+0,57+0,26) = 2,43 \\
 \Rightarrow K4 &= (0,46+0,33+0,07+0,23+0,19+0,19+0,37) = 1,84 \\
 \Rightarrow K5 &= (0,46+0,33+0,07+0,03+0,19+0,19+0,05) = 1,33 \\
 \Rightarrow K6 &= (0,46+0,33+0,07+0,23+0,19+0,19+0,05) = 1,53 \\
 \Rightarrow K7 &= (0,02+0,01+0,04+0,03+0,19+0,19+0,05) = 0,54
 \end{aligned}$$

Sehingga nilai Total = 9,06

Untuk melakukan normalisasi nilai *eigen vektor*, maka nilai masing-masing *eigen vektor* dibagi dengan jumlah faktor yang di analisa yaitu 7 (tujuh) faktor.

$$\begin{aligned}
 \Rightarrow ev K1/\Sigma ev &= 1,06/9,06 = 0,12 & \Rightarrow ev K5/\Sigma ev &= 1,33/9,06 = 0,15 \\
 \Rightarrow ev K2/\Sigma ev &= 0,34/9,06 = 0,04 & \Rightarrow ev K6/\Sigma ev &= 1,53/9,06 = 0,17 \\
 \Rightarrow ev K3/\Sigma ev &= 2,43/9,06 = 0,27 & \Rightarrow ev K7/\Sigma ev &= 0,54/9,06 = 0,06 \\
 \Rightarrow ev K4/\Sigma ev &= 1,84/9,06 = 0,20
 \end{aligned}$$

Untuk menguji konsistensi proses penilaian maka perlu dilakukan analisa konsistensi ratio dan konsistensi index.

3.4. Menguji konsistensi proses penilaian

Untuk menguji konsistensi penilaian maka perlu dilakukan perhitungan lamda maksimum tiap baris, sehingga bisa menilai konsistensi ratio yang diperoleh.

Tabel 6. Hasil perhitungan nilai lamda maksimum

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	Jumlah	Lamda Max Tiap Baris
0,12	0,19	0,80	0,02	0,02	0,02	0,18	1,34	11,47
0,02	0,04	0,09	0,02	0,02	0,02	0,18	0,39	10,29
0,04	0,11	0,27	0,61	0,44	0,50	0,30	2,27	8,48
1,05	0,34	0,09	0,20	0,15	0,17	0,42	2,42	11,89
1,05	0,34	0,09	0,03	0,15	0,17	0,06	1,88	12,85
1,05	0,34	0,09	0,20	0,15	0,17	0,06	2,06	12,23
0,04	0,01	0,05	0,03	0,15	0,17	0,06	0,51	8,57
Lamda Max								10,82

Langkah selanjutnya adalah mencari nilai *eigen vektor* terbesar dari matriks dengan menjumlahkan hasil perkalian jumlah kolom dengan eigen vector dengan menggunakan rumus (1) sebagai berikut.

$$\lambda_{maks} = \Sigma(\text{Normalisasi Eigen Vektor}) \times \Sigma(\text{Nilai Lamda})$$

$$\lambda K1 = (1.34 * 0.15) = 11.47$$

$$\lambda K6 = (2.06 * 0.22) = 12.23$$

$$\lambda K2 = (0.39 * 0.05) = 10.29$$

$$\lambda K7 = (0.51 * 0.08) = 8.57$$

$$\lambda K3 = (2.27 * 0.35) = 8.48$$

Dengan cara menjumlahkan nilai lamda pada masing-masing kriteria, sehingga diperoleh nilai λ_{maks} = **10.82**

$$\lambda K4 = (2.42 * 0.26) = 11.89$$

$$\lambda K5 = (1.88 * 0.19) = 12.85$$

Selanjutnya setelah diperoleh nilai λ_{maks} berdasarkan rumus (1) dan (2) dalam proses perhitungan *consistency index* (CI) dan *consistency ratio* (CR), sebagai syarat perhitungan $CR < 0.1$ supaya bisa dikatakan konsisten. Hasil dari perhitungan CI dan CR diperoleh sebagai berikut:

$$CI = \frac{(\lambda_{maks} - n)}{(n - 1)} \quad CI = \frac{(10.82 - 7)}{(7 - 1)} = **0.637**$$

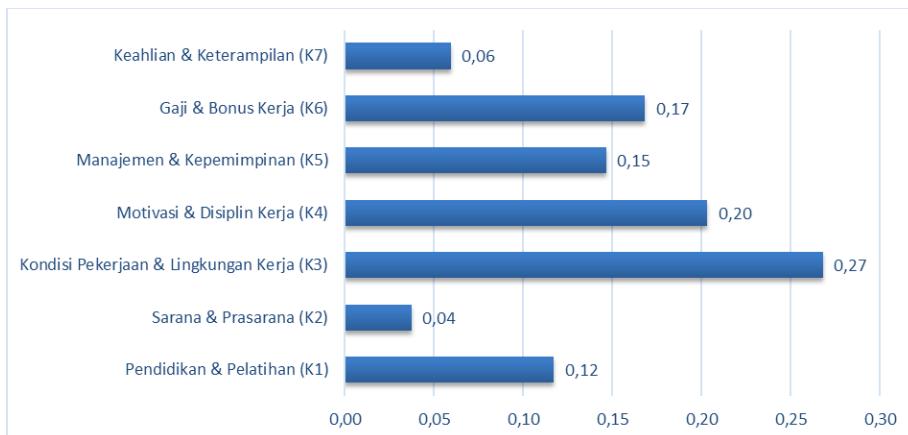
Setelah nilai *Consistensi Index* diperoleh, maka selanjutnya adalah menghitung *Consistensi Ratio* sesuai tabel saaty.

$$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0.637}{1.37} = \mathbf{0.483}$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Consistensi Ratio* (CR) < 0.1, maka dapat disimpulkan bahwa hasil perbandingan tingkat kepentingan antara faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja ASN sudah benar dengan tingkat konsisten penilaian diterima sesuai aturan dari Saaty dalam menerapkan metode Analytic Hierarchy Process (AHP). Oleh karena itu, penelitian ini bisa dilanjutkan ketahap berikutnya yaitu menganalisa prioritas pengaruh faktor terhadap kinerja ASN di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

3.5. Hasil Perangkingan

Berdasarkan hasil survei terhadap 75 ASN di Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur yang dianalisa menggunakan pendekatan hierarki antara faktor satu dengan faktor yang lain, tingkat kepentingan masing-masing faktor ditentukan berdasarkan pendekatan ASN dalam menilai kinerja mereka ditinjau dari 7 (tujuh) aspek faktor yang mempengaruhinya. Hasil akhir simulasi metode AHP dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil pemeringkatan faktor-faktor yang paling mempengaruhi kinerja ASN di Kanwil Kemenag Jatim

Berdasarkan analisis faktor yang mempengaruhi kinerja ASN di Kemenag Provinsi Jatim dapat dilihat pada Gambar 2, faktor yang paling mempengaruhi kinerja ASN di kantor Kemenag Jatim pertama adalah faktor kondisi pekerjaan & lingkungan kerja ASN dengan nilai bobot (K3 = 0.27), kedua adalah motivasi & disiplin kerja ASN dengan nilai bobot (K4 = 0.20), ketiga adalah faktor gaji & bonus dengan nilai bobot (K6 = 0.17), keempat adalah faktor manajemen & kepemimpinan dengan nilai bobot (K5 = 0.15), kelima adalah faktor pendidikan dan pelatihan dengan nilai bobot (K1 = 0.12), keenam adalah faktor keahlian dan keterapan dengan nilai bobot (K7 = 0.06), dan ketujuh adalah faktor sarana & prasarana yang dimiliki ASN dengan nilai bobot (K2 = 0.05).

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa faktor yang sangat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur dengan menggunakan pendekatan *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Hasil temuan dari analisa faktor pada 75 ASN di lingkungan Kanwil Kemenag Jatim diperoleh kesimpulan bahwa faktor utama yang sangat mempengaruhi peningkatan kinerja ASN sebagai berikut, pertama adalah faktor kondisi pekerjaan & lingkungan kerja ASN dengan nilai bobot (K3 = 0.27), kedua adalah motivasi & disiplin kerja ASN dengan nilai bobot (K4 = 0.20), ketiga adalah faktor gaji & bonus dengan nilai bobot (K6 = 0.17), keempat adalah faktor manajemen & kepemimpinan dengan nilai bobot (K5 = 0.15), kelima adalah faktor pendidikan dan pelatihan dengan nilai bobot (K1 = 0.12), keenam adalah faktor keahlian dan keterapan dengan nilai bobot (K7 = 0.06), dan ketujuh adalah faktor sarana & prasarana yang dimiliki ASN dengan nilai bobot (K2 = 0.05).

faktor keahlian dan keterapan dengan nilai bobot ($K7 = 0.06$), dan ketujuh adalah faktor sarana & prasarana yang dimiliki ASN dengan nilai bobot ($K2 = 0.05$). Rekomendasi untuk peningkatan kinerja ASN di lingkungan Kanwil Kemenag Jatim perlu di fokuskan pada motivasi dan disiplin kerja yang akan berdampak pada gaji dan penghasilan bagi ASN yang selanjutnya diperbaiki dengan kondisi lingkungan kerja yang disiplin, bersih dan tuntas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini merupakan bagian dari Penelitian Kerjasama antara Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur dengan Universitas Islam Madura pada Tahun 2022, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Kementerian Agama Republik Indonesia (Kemenag RI) dan Universitas Islam Madura (UIM).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Jaenudin and F. Chairunisa, ‘Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sipil pada sekda Kabupaten Bulungan’, *J. Adm. Negara*, vol. 21, no. 2, pp. 50–61, 2015, [Online]. Available: https://journal.stialanmakassar.ac.id/index.php/jurnal_administrasi_negara/article/view/23.
- [2] Y. R. Hutauryuk, ‘Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru’, *J. Ilhiah Skylandsea*, vol. 2, no. 2, pp. 137–145, 2018.
- [3] R. T. A. Agus and M. Mardalius, ‘Analisis Faktor Prioritas Pemilihan Benih Padi Unggul’, *J. Teknol. Sist. Inf.* ..., vol. 2, no. 2, 2019, [Online]. Available: <https://ojs.trigunadharma.ac.id/index.php/jsk/article/view/133>.
- [4] L. F. Safira, *Analisis Faktor Penyebab Bencana Tanah Longsor Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP)*. scholar.unand.ac.id, 2020.
- [5] R. A. Nugroho, M. Dickiaulia, and ..., ‘Analisis Faktor Prioritas Produksi Pangan Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Di Kabupaten Kutai’, *J. Penelit.* ..., 2020, [Online]. Available: <https://jurnal.polinela.ac.id/jppt/article/view/1663>.
- [6] D. Herdhiansyah, S. Sudarmi, S. Sakir, and ..., ‘Analisis Faktor Pengembangan Komoditas Perkebunan Unggulan Dengan Metode AHP (Analytical Hierarchy Process)’, *J. Tek. Pertan.* ..., vol. 1, no. 2, 2021, [Online]. Available: <https://jurnal.fp.unila.ac.id/index.php/JTP/article/view/4838>.
- [7] M. Masitha, D. Hartama, and A. Wanto, ‘Analisa Metode (AHP) Pada Pembelian Sepatu Sekolah Berdasarkan Konsumen’, in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi*, 2018, p. 1, [Online]. Available: <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/article/view/50>.
- [8] A. Supriadi, *Analytical Hierarchy Process (AHP) Teknik Penentuan Strategi Daya Saing Kerajinan Bordir*. books.google.com, 2018.
- [9] S. Adetia, *Analisis Faktor-faktor Pendorong Lean Manufacturing pada UMKM Kripik Balado dengan Menggunakan Fuzzy AHP*. repository.unp.ac.id, 2021.
- [10] V. B. Anggraeni and I. Iriani, ‘Analisis Strategi Pemasaran Produk Tikar Dengan Konsep 4P (Price, Product, Place, Promotion), AHP (Analytical Hierarchy Process) Dan Topsis Di Cv. Xyz’, *JUMINTEN*, vol. 2, no. 3, 2021, [Online]. Available: <http://juminten.upnjatim.ac.id/index.php/juminten/article/view/281>.
- [11] M. B. Tamam and H. Hozairi, ‘Implementasi Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Untuk Analisis Faktor Keamanan Laut Indonesia’, *J. Apl. Teknol. Inf. dan* ..., vol. 1, no. 1, 2020, [Online]. Available: <https://www.journal.uim.ac.id/index.php/jatim/article/view/753>.
- [12] S. Sugiyanto, I. W. Arnaya, S. S. Ryanto, and ..., ‘Analisa Faktor Pemilihan Moda Transportasi Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process’, *J. Teknol.* ..., vol. 2, no. 1, 2021, [Online]. Available: <https://jurnal.poltradabali.ac.id/jttl/article/view/18>.
- [13] A. J. B. Sihombing, B. Purwangan, and ..., ‘Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi ISO 9001: 2015 pada industri manufaktur’, *Ind. Eng.* ..., vol. 7, no. 1, 2018, [Online]. Available: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/ieoj/article/view/20733>.

- [14] Z. Azhar and M. Handayani, ‘Analisis faktor prioritas dalam pemilihan perumahan kpr menggunakan metode AHP’, *J. Manaj. Inform.*, vol. 1, no. 2, 2018, [Online]. Available: <http://e-journal.stmiklombok.ac.id/index.php/misi/article/view/38>.
- [15] Z. Azhar and M. Handayani, ‘Analisis Pemilihan Perumahan KPR Menggunakan Metode AHP’, in *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 2018, p. 1, [Online]. Available: <https://jurnal.stmikroyal.ac.id/index.php/senar/article/view/138>.
- [16] M. Gufroni, ‘Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Konstruksi Menggunakan Modifikasi AHP (Studi Kasus Pada Tujuh Proyek Gedung)’, *etd.repository.ugm.ac.id*, 2019. [Online]. Available: <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/177180>.
- [17] R. A. Suherdi, R. Taufiq, Y. Yanuardi, and A. A. Permana, ‘Penerapan metode AHP dalam sistem pendukung keputusan kenaikan pangkat pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia’, in *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Aplikasi Komputer*, 2018, p. 1, [Online]. Available: <https://unisbank.ac.id/ojs/index.php/sintak/article/view/6667>.
- [18] J. Ximenes, H. B. Santoso, and ..., ‘Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Menggunakan Metode (AHP) Di PT. Wonojati Wijoyo Kediri’, ... *Teknol. dan Tek.* ..., vol. 1, no. 1, 2019, [Online]. Available: <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jurmatis/article/view/1011>.
- [19] N. C. Fitriana and B. Santosa, ‘Analisis Faktor-Faktor Pemilihan Suplier Material pada Jasa Usaha Konstruksi dengan Metode Fuzzy AHP’, *Fondasi J. Tek. Sipil*, 2020, [Online]. Available: <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jft/article/view/7440>.
- [20] Z. Azhar, ‘Analisis Faktor Prioritas dalam Pemilihan Mata Kuliah Praktek pada Prodi Sistem Informasi Menggunakan Metode AHP’, *Digit. Zo. J. Teknol. Inf. dan ...*, 2020, [Online]. Available: <http://journal.unilak.ac.id/index.php/dz/article/view/3393>.
- [21] H. Sutoyo, ‘Analisis Faktor Keberhasilan Penyebaran Ajaran Tasawuf Di Persaudaraan Setia Hati Terate (Psht) Menggunakan Pendekatan Analytic Hierarchy Process (Ahp)’, *J. Apl. Teknol. Inf. dan Manaj.*, vol. 1, no. 2, pp. 16–25, 2020, doi: 10.31102/jatim.v1i2.971.