

BAB V

KESIMPULAN

Penerapan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dalam sistem evaluasi kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Pandanaran berhasil menciptakan proses penilaian yang lebih objektif, terstruktur, dan akurat. Metode ini mampu mengatasi tantangan subjektivitas dalam evaluasi melalui proses pembobotan kriteria yang matematis dan teruji konsistensinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap kriteria, seperti produktivitas, kompetensi, kehadiran, dan layanan, dinilai secara proporsional berdasarkan bobot yang relevan, menghasilkan pemeringkatan karyawan yang dapat dipercaya dan menjadi dasar pengambilan keputusan strategis di bidang manajemen sumber daya manusia.

Proses pengujian konsistensi data dalam penerapan AHP memastikan bahwa prioritas penilaian sesuai dengan kebutuhan organisasi tanpa bias berlebihan. Dengan nilai Rasio Konsistensi yang rendah, hasil evaluasi terbukti valid dan dapat digunakan untuk merumuskan kebijakan pengembangan karyawan serta menentukan penghargaan dan pelatihan yang lebih terarah. Keunggulan lain dari AHP adalah fleksibilitasnya, yang memungkinkan metode ini diadaptasi ke dalam lingkungan kerja yang kompleks seperti sektor perbankan.

Namun, untuk meningkatkan manfaat dari penerapan sistem ini, disarankan agar Bank Mandiri KCP Pandanaran mempertimbangkan pengembangan lebih lanjut, seperti integrasi AHP dengan teknologi lain. Contohnya, penggunaan machine learning dapat mempercepat analisis data historis karyawan dan membantu mengidentifikasi pola kinerja yang lebih mendalam. Hal ini dapat mendukung prediksi kinerja karyawan di masa depan serta menyempurnakan proses pengambilan keputusan berbasis data. Selain itu, bank juga dapat memperluas implementasi sistem ini ke cabang-cabang lain untuk memastikan konsistensi penilaian kinerja di seluruh jaringan organisasi. Dengan cara ini, metodologi yang sama dapat digunakan untuk mendorong efisiensi dan akurasi penilaian kinerja di tingkat organisasi yang lebih luas.