

Penerapan Metode Weighted Product dan Rank Order Centroid dalam Penilaian Kinerja Staff Administrasi

Muksin Hi Abdullah

Teknik Komputer, Akademi Ilmu Komputer Ternate, Indonesia
muksinabdullah18@gmail.com

Abstrak: Kinerja staff administrasi sangat penting dalam menjaga kelancaran operasional suatu organisasi. Kualitas kinerja staf administrasi memiliki dampak langsung pada efisiensi dan efektivitas berbagai departemen dalam organisasi. Kemampuan untuk mengelola beban kerja yang tinggi, menjaga kerahasiaan informasi, serta berinteraksi dengan berbagai pihak, termasuk karyawan internal dan eksternal, merupakan aspek-aspek penting dalam menilai kualitas kinerja staf administrasi. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan penilaian kinerja staff administrasi dengan menerapkan metode *Weighted Product* dan *Rank Order Centroid* sehingga dapat menjadi sebuah landasan bagi pimpinan dalam menilai kinerja staff administrasi. Hasil perankingan alternatif untuk peringkat 1 dengan nilai sebesar 0,1755 didapatkan oleh alternatif atas nama Haris, peringkat 2 dengan nilai sebesar 0,1711 didapatkan oleh alternatif atas nama Yuni, peringkat 3 dengan nilai sebesar 0,1710 didapatkan oleh alternatif atas nama Andini.

Kata Kunci: Karyawan; Kinerja; Penilaian; *Rank Order Centroid*; *Weighted Product*;

Abstract: The performance of administrative staff is very important in maintaining the smooth operation of an organization. The quality of the performance of administrative staff has a direct impact on the efficiency and effectiveness of various departments in the organization. The ability to manage high workloads, maintain information confidentiality, and interact with various parties, including internal and external employees, are important aspects in assessing the quality of administrative staff performance. This study aims to assess the performance of administrative staff by applying the Weighted Product and Centroid Order Rank methods so that it can be a foundation for leaders in assessing the performance of administrative staff. The results of the alternative ranking for rank 1 with a value of 0.1755 were obtained by an alternative on behalf of Haris, rank 2 with a value of 0.1711 was obtained by an alternative on behalf of Yuni, rank 3 with a value of 0.1710 was obtained by an alternative on behalf of Andini.

Keywords: Employee; Performance; Valuation; Rank Order Centroid; Weighted Product;

1. PENDAHULUAN

Kinerja staf administrasi sangat penting dalam menjaga kelancaran operasional suatu organisasi[1]. Staff administrasi bertanggung jawab untuk menangani berbagai tugas kantor, seperti pengelolaan data, pengaturan jadwal, komunikasi internal, dan tugas-tugas administratif lainnya. Kualitas kinerja staf administrasi memiliki dampak langsung pada efisiensi dan efektivitas berbagai departemen dalam organisasi. Seorang staf administrasi yang unggul biasanya ditandai dengan kemampuan multitasking yang baik, ketelitian dalam pengelolaan informasi, komunikasi yang efektif, dan kemauan untuk belajar dan beradaptasi dengan perubahan. Dengan melibatkan diri secara proaktif, mendemonstrasikan tanggung jawab, dan menjaga tingkat keprofesionalan, staf administrasi dapat menjadi tulang punggung dalam memastikan bahwa tugas-tugas administratif dijalankan dengan efisien, sehingga memungkinkan tim dan organisasi secara keseluruhan untuk mencapai tujuan mereka dengan sukses. Selain itu, kinerja staf administrasi juga dapat diukur dari kemampuan mereka dalam menangani tantangan yang mungkin timbul seiring perkembangan organisasi. Kemampuan untuk mengelola beban kerja yang tinggi, menjaga kerahasiaan informasi, serta berinteraksi dengan berbagai pihak, termasuk karyawan internal dan eksternal, merupakan aspek-aspek penting dalam menilai kualitas kinerja staf administrasi. Pemahaman yang baik terhadap sistem dan prosedur administrasi, bersama dengan penguasaan teknologi informasi, juga menjadi faktor kunci dalam memastikan efektivitas staf administrasi. Dengan demikian, kontribusi yang konsisten dan profesional dari staf administrasi tidak hanya mendukung operasional harian organisasi, tetapi juga membentuk dasar untuk keberhasilan jangka panjang dan pertumbuhan berkelanjutan. Melalui dedikasi terhadap tanggung jawab mereka, staf administrasi dapat berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Pengukuran kinerja staff administrasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Weighted Product*.

Weighted Product (WP) adalah metode dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk mengevaluasi dan meranking alternatif berdasarkan kriteria tertentu[2], [3]. Dalam *Weighted Product*, setiap kriteria diberikan bobot atau bobot relatif yang mencerminkan tingkat kepentingannya. Setelah itu, nilai normalisasi diterapkan pada setiap alternatif untuk setiap kriteria, dan hasilnya dikalikan dengan bobot yang telah ditetapkan. Nilai-nilai yang dihasilkan kemudian diakumulasikan untuk setiap alternatif, dan alternatif dengan nilai total tertinggi dianggap sebagai solusi terbaik[4]. Keunggulan *Weighted Product* terletak pada kemampuannya untuk menangani kriteria dengan skala dan satuan yang berbeda, serta memberikan fleksibilitas dalam menyesuaikan tingkat kepentingan relatif antar kriteria. Meskipun sederhana, *Weighted Product* mampu memberikan solusi yang efektif dan terstruktur dalam pengambilan keputusan yang melibatkan sejumlah kriteria yang beragam[5]. Selain itu, *Weighted Product* juga memungkinkan pengambil keputusan untuk dengan mudah menyesuaikan bobot kriteria sesuai dengan preferensi dan kepentingan relatif, memberikan fleksibilitas yang tinggi dalam menanggapi perubahan prioritas atau kondisi. Metode ini efisien dalam mengatasi masalah ketidakpastian dan kompleksitas karena dapat dengan cepat menghasilkan solusi terbaik berdasarkan preferensi yang telah ditentukan. Namun, perlu diingat bahwa *Weighted Product* memiliki kelemahan ketika terdapat interdependensi atau ketergantungan antar kriteria, dan dalam kasus tersebut, metode yang digunakan dalam mengatasi kelemahan *Weighted Product* terhadap ketergantungan antar kriteria dengan menggunakan metode *Rank Order Centroid*.

Metode pembobotan *Rank Order Centroid* (ROC) adalah pendekatan dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan bobot relatif dari setiap kriteria dan meranking alternatif berdasarkan preferensi yang telah diungkapkan[6]–[8]. Dalam ROC, pengambil keputusan diminta untuk meranking alternatif secara keseluruhan dan meranking setiap alternatif pada setiap kriteria. Selanjutnya, nilai rata-rata dari

peringkat setiap alternatif dihitung dan digunakan sebagai pusat gravitasi (*centroid*) untuk setiap kriteria. Bobot relatif setiap kriteria dihitung berdasarkan jarak antara peringkat setiap alternatif dan pusat gravitasi kriteria tersebut. Metode ini memungkinkan pengambil keputusan untuk menggambarkan preferensi relatif dan memberikan bobot berdasarkan sejauh mana setiap alternatif berjarak dari pusat gravitasi pada setiap kriteria. Dengan fokus pada peringkat relatif dan pusat gravitasi, ROC memberikan cara yang intuitif dan visual untuk membobot kriteria dan merangking alternatif dalam suatu konteks pengambilan keputusan yang melibatkan sejumlah kriteria.

Penelitian terkait dengan penilaian kinerja dilakukan oleh Badaruddin (2019) dengan kombinasi metode *Rank Order Centroid* (ROC) dan *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk menghasilkan keputusan manajer perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan menjadi sebuah keputusan yang efektif[9]. Penelitian dari Anton Putra (2020) penilaian kinerja pegawai menggunakan metode MOORA, hasil penilaian kinerja yang dihasilkan dapat memberikan perangsangan terhadap penilaian kinerja pegawai[10]. Penelitian Cristiana (2022) penerapan metode TOPSIS dalam sistem penilaian kinerja pegawai yang dihasilkan ini dapat digunakan untuk memudahkan penilai dalam memberikan penilaian, mempercepat proses penilaian, dan mengurangi penumpukan berkas[11]. Perbedaan dengan penelitian yang telah ada yaitu dalam penilaian kinerja staff administrasi menggunakan penerapan metode *Weighted Product* dan *Rank Order Centroid* untuk menghasilkan perangsangan hasil kinerja staff administrasi.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan penilaian kinerja staff administrasi dengan menerapkan metode *Weighted Product* dan *Rank Order Centroid* sehingga dapat menjadi sebuah landasan bagi pimpinan dalam menilai kinerja staff administrasi.

2. METODE PENELITIAN

Kerangka penelitian merupakan suatu kerangka konseptual yang digunakan untuk merancang dan menyusun suatu penelitian. Kerangka ini membantu peneliti dalam merumuskan pertanyaan penelitian, mengidentifikasi variabel-variabel yang akan diteliti, serta menjelaskan hubungan antar variabel tersebut[12]-[15]. Selain itu, kerangka penelitian juga mencakup metode penelitian yang akan digunakan, seperti pendekatan, desain, dan teknik analisis data. Dengan merinci elemen-elemen ini, kerangka penelitian memberikan panduan yang kokoh bagi peneliti dalam menjalankan penelitian dan mengarahkan upaya-upaya untuk mencapai tujuan penelitian secara sistematis. Kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Melalui kerangka penelitian pada gambar 1 dapat memberikan struktur yang kokoh pada proses penelitian mereka, memastikan ketepatan dan konsistensi, serta memberikan kontribusi yang berarti terhadap pengembangan pengetahuan dalam suatu disiplin ilmu.

Analisis Kriteria

Analisis kriteria merupakan proses evaluatif yang dilakukan dalam penelitian atau pengambilan keputusan untuk menilai dan membandingkan elemen-elemen yang relevan sesuai dengan suatu standar atau kriteria tertentu. Metode ini sering digunakan dalam pemilihan alternatif atau dalam mengevaluasi solusi terbaik berdasarkan sejumlah faktor yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis kriteria melibatkan identifikasi dan penilaian

terhadap atribut atau variabel yang dianggap krusial, dan selanjutnya, memberikan bobot atau nilai relatif untuk masing-masing kriteria. Tujuan utama analisis kriteria adalah untuk mendukung pengambilan keputusan yang terinformasi dan obyektif. Dengan merinci dan memahami setiap kriteria serta menerapkan metode analisis yang sesuai, pengambil keputusan dapat membuat keputusan yang lebih baik dan lebih terarah, serta dapat mengidentifikasi opsi atau solusi yang paling memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Analisis kriteria menjadi instrumen penting dalam menyusun strategi atau menentukan prioritas dalam konteks penelitian, perencanaan, atau pengambilan keputusan di berbagai bidang. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Kriteria

Nama Kriteria
Kualitas Pekerjaan
Kemampuan Komunikasi
Tanggung Jawab
Inisiatif
Kerjasama

Data Penilaian Alternatif

Data penilaian alternatif merujuk pada informasi yang dikumpulkan untuk mengevaluasi dan membandingkan berbagai opsi atau alternatif dalam suatu konteks tertentu. Data ini mencakup penilaian atau peringkat yang diberikan terhadap setiap alternatif berdasarkan kriteria atau variabel tertentu yang relevan. Proses penilaian alternatif ini dapat melibatkan input dari berbagai sumber, seperti ahli, pengguna, atau kelompok pemangku kepentingan. Data penilaian alternatif dapat bersifat kualitatif atau kuantitatif, tergantung pada jenis kriteria yang dinilai dan metode yang digunakan. Pengumpulan data ini penting dalam pengambilan keputusan berbasis fakta dan membantu pemangku kepentingan untuk memahami secara objektif kelebihan dan kelemahan dari setiap alternatif, memudahkan proses pengambilan keputusan yang informasional dan terinformasi. Data penilaian alternatif yang digunakan dalam penelitian ini seperti pada tabel 2.

Tabel 2. Data Penilaian Alternatif

Nama Alternatif	Kualitas Pekerjaan	Kemampuan Komunikasi	Tanggung Jawab	Inisiatif	Kerjasama
Haris	9	8	7	6	9
Kurniadi	8	7	6	7	8
Friska	7	9	7	6	9
Andini	8	8	8	7	8
Merlina	7	7	7	8	9
Yuni	9	7	7	7	8

Metode Pembobotan ROC

Rank Order Centroid (ROC) melibatkan beberapa tahapan yang mendasari prosesnya. Pertama, identifikasi atribut yang relevan untuk evaluasi keputusan menjadi langkah awal. Kemudian, pengambil keputusan memberikan peringkat pada setiap alternatif berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, menghasilkan data peringkat atribut untuk setiap opsi. Setelah itu, dilakukan proses normalisasi untuk menghindari bias dalam peringkat, sehingga atribut dengan skala yang berbeda dapat diakomodasi. Tahapan berikutnya melibatkan pembobotan, di mana pengambil keputusan memberikan bobot pada setiap atribut sesuai dengan tingkat kepentingannya. Selanjutnya, pusat massa dari peringkat atribut dihitung untuk setiap alternatif, menciptakan representasi visual yang

memudahkan perbandingan antar opsi. Akhirnya, hasil ROC dapat diinterpretasikan untuk mendukung pengambilan keputusan dengan memberikan wawasan tentang posisi relatif dan preferensi opsi yang dinilai. Keseluruhan, tahapan dalam *Rank Order Centroid* memberikan metode yang sistematis dan transparan untuk mengelola dan menganalisis data peringkat atribut, mendukung pengambilan keputusan yang lebih informasional dan terstruktur. Tahapan dalam pembobotan ROC menggunakan persamaan berikut.

$$w_k = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^k \left(\frac{1}{k} \right) \quad (1)$$

Metode pembobotan dalam *Rank Order Centroid* (ROC) mencakup proses penentuan bobot atau tingkat kepentingan relatif dari setiap atribut yang digunakan dalam pengambilan keputusan multiatribut.

Metode *Weighted Product*

Tahapan pertama metode WP yaitu melakukan perbaikan bobot yang telah ditentukan dari bobot sebelumnya. tahapan perbaikan bobot dapat dilihat pada persamaan berikut ini.

$$W_j = \frac{w_j}{\sum w_j} \quad (2)$$

Tahapan kedua metode WP yaitu melakukan perhitungan nilai *vector* (S_i) dengan persamaan berikut ini

$$S_i = \prod_j^n = 1X_{ij}^{w_j} \quad (3)$$

Dalam menentukan *vector* (S_i) jika atribut atau kriteria bersifat *cost* maka nilai pangkat akan bernilai negatif, dan sebaliknya jika *benefit* maka nilai pangkat akan bernilai positif.

Tahapan ketiga metode WP yaitu melakukan perhitungan nilai akhir *vector* (V_1) dengan persamaan berikut ini

$$V_i = \frac{n_j^n x_{ij}^{w_j}}{n_j^n (x_j^*)^{w_j}} \quad (4)$$

Setelah didapat nilai akhir dari *vector* (V_1) terakhir membuat perangkingan dari nilai akhir tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan metode pembobotan *Rank Order Centroid* dan Metode *Weighted Product* dalam penilaian kinerja staff administrasi menghadirkan suatu pendekatan yang holistik dan terstruktur. Dengan menggunakan *Rank Order Centroid*, setiap kriteria penilaian diberikan bobot yang mencerminkan tingkat kepentingannya, dan nilai tengah dihitung untuk menyusun peringkat kinerja. Sementara itu, Metode *Weighted Product* memungkinkan manajer untuk memberikan bobot pada setiap kriteria secara proporsional, mempertimbangkan prioritas dan tujuan organisasi. Kombinasi kedua metode ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kontribusi dan prestasi staff administrasi. Hasil penilaian yang dihasilkan dapat menjadi dasar untuk pengembangan keahlian, peningkatan produktivitas, dan pengambilan keputusan strategis terkait penghargaan dan pengembangan karir. Dengan pendekatan ini, proses penilaian kinerja menjadi lebih obyektif, terukur, dan dapat memberikan arahan yang jelas bagi pengembangan potensi karyawan serta optimalisasi kinerja tim administrasi..

Penerapan Metode *Rank Order Centroid*

Penerapan Metode pembobotan *Rank Order Centroid* (ROC) merupakan pendekatan yang efektif dalam mengukur dan menilai opsi atau individu berdasarkan preferensi yang diimbangi. Dalam konteks pembobotan ROC, setiap kriteria penilaian diberikan bobot yang mencerminkan tingkat kepentingannya. Proses ini memungkinkan evaluasi yang lebih akurat dan berimbang, karena aspek-aspek yang dianggap lebih vital dapat diberikan pengaruh yang lebih besar dalam peringkat akhir. Dengan menggabungkan pembobotan dan perangkingan, ROC memberikan gambaran yang komprehensif tentang preferensi

atau kinerja relatif suatu opsi. Hasil pembobotan kriteria menggunakan metode ROC dihitung menggunakan persamaan (1), hasil perhitungan bobot sebagai berikut.

$$w_1 = \frac{1 + \frac{1}{2} + \frac{1}{3} + \frac{1}{4} + \frac{1}{5}}{5} = \frac{2,283}{5} = 0,457$$

$$w_2 = \frac{0 + \frac{1}{2} + \frac{1}{3} + \frac{1}{4} + \frac{1}{5}}{5} = \frac{1,283}{5} = 0,257$$

$$w_3 = \frac{0 + 0 + \frac{1}{3} + \frac{1}{4} + \frac{1}{5}}{5} = \frac{0,783}{5} = 0,156$$

$$w_4 = \frac{0 + 0 + 0 + \frac{1}{4} + \frac{1}{5}}{5} = \frac{0,45}{5} = 0,09$$

$$w_5 = \frac{0 + 0 + 0 + 5 + \frac{1}{5}}{5} = \frac{0,2}{5} = 0,04$$

Penerapan Metode *Weighted Product* dalam Penilaian Kinerja Staff Administrasi

Penerapan Metode *Weighted Product* (WP) dalam penilaian kinerja staff administrasi membawa keberlanjutan dan keobjektifan dalam proses evaluasi. Penerapan Metode *Weighted Product* dapat meningkatkan transparansi dan obyektivitas dalam penilaian kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang adil dan memotivasi untuk pertumbuhan profesional. Tahapan pertama metode WP yaitu melakukan perbaikan bobot yang telah ditentukan dari bobot sebelumnya. tahapan perbaikan bobot dapat dilihat pada persamaan (2), hasil perbaikan bobot seperti pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Perbaikan Bobot

Nama Kriteria	Bobot
Kualitas Pekerjaan	0,457
Kemampuan Komunikasi	0,257
Tanggung Jawab	0,156
Inisiatif	0,09
Kerjasama	0,04

Tahap selanjutnya kita akan menghitung nilai vektor menggunakan persamaan (3). Hasil perhitungan nilai vektor untuk alternatif dengan nama Haris sebagai berikut.

$$S_1 = (9^{0,457})(8^{0,257})(7^{0,156})(6^{0,09})(9^{0,04})$$

$$S_1 = 8,4217$$

Hasil perhitungan nilai vektor untuk alternatif dengan nama Kurniadi sebagai berikut.

$$S_2 = (8^{0,457})(7^{0,257})(6^{0,156})(7^{0,09})(8^{0,04})$$

$$S_2 = 7,5811$$

Hasil perhitungan nilai vektor untuk alternatif dengan nama Friska sebagai berikut.

$$S_3 = (7^{0,457})(9^{0,257})(7^{0,156})(6^{0,09})(9^{0,04})$$

$$S_3 = 7,7037$$

Hasil perhitungan nilai vektor untuk alternatif dengan nama Andini sebagai berikut.

$$S_4 = (8^{0,457})(8^{0,257})(8^{0,156})(7^{0,09})(8^{0,04})$$

$$S_4 = 8,2059$$

Hasil perhitungan nilai vektor untuk alternatif dengan nama Merlina sebagai berikut.

$$S_5 = (7^{0,457})(7^{0,257})(7^{0,156})(8^{0,09})(9^{0,04})$$

$$S_5 = 7,4113$$

Hasil perhitungan nilai vektor untuk alternatif dengan nama Yuni sebagai berikut.

$$S_6 = (9^{0,457})(7^{0,257})(7^{0,156})(7^{0,09})(8^{0,04})$$

$$S_6 = 8,2125$$

Tahapan selanjutnya melakukan perhitungan nilai akhir *vector* (V_1) dengan persamaan (4), hasil perhitungan nilai *vector* untuk alternatif dengan nama Haris sebagai berikut ini

$$V_1 = \frac{8,4217}{47,9985} = 0,1744$$

Hasil perhitungan nilai *vector* untuk alternatif dengan nama Kurniadi sebagai berikut ini

$$V_2 = \frac{7,5811}{47,9985} = 0,1579$$

Hasil perhitungan nilai *vector* untuk alternatif dengan nama Friska sebagai berikut ini

$$V_3 = \frac{7,7037}{47,9985} = 0,1605$$

Hasil perhitungan nilai *vector* untuk alternatif dengan nama Andini sebagai berikut ini

$$V_4 = \frac{8,2059}{47,9985} = 0,1710$$

Hasil perhitungan nilai *vector* untuk alternatif dengan nama Merlina sebagai berikut ini

$$V_5 = \frac{7,4113}{47,9985} = 0,1544$$

Hasil perhitungan nilai *vector* untuk alternatif dengan nama Yuni sebagai berikut ini

$$V_6 = \frac{8,2125}{47,9985} = 0,1711$$

Perangkingan Kinerja Staff Administrasi

Perangkingan kinerja staff administrasi adalah proses penting dalam mengukur kontribusi dan pencapaian individu di dalam organisasi. Untuk melakukan perangkingan ini, kriteria penilaian yang jelas dan relevan harus ditetapkan, mencakup aspek-aspek yaitu komunikasi, tanggung jawab, inisiatif, dan kerjasama. Dengan menggunakan metode WP, perangkingan kinerja menjadi lebih terstruktur dan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kontribusi individu terhadap keseluruhan tujuan organisasi. Hasil perangkingan seperti disajikan pada tabel 4.

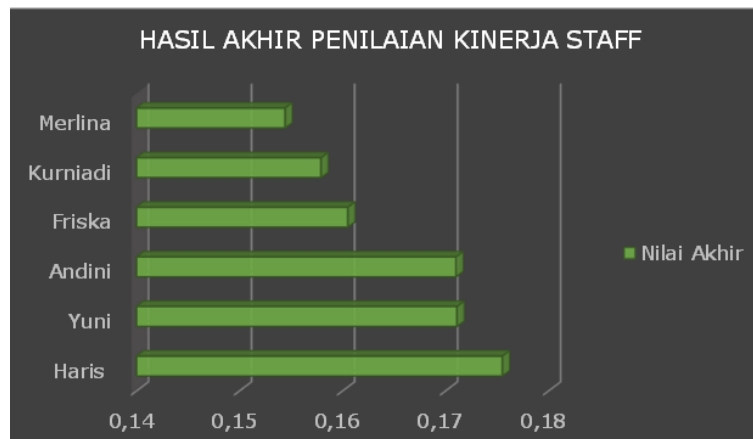
Tabel 4. Perangkingan Kinerja Staff Administrasi

Nama Alternatif	Nilai Akhir	Rangking
Haris	0,1755	1
Yuni	0,1711	2
Andini	0,1710	3
Friska	0,1605	4
Kurniadi	0,1579	5
Merlina	0,1544	6

Hasil perangkingan alternatif tabel 4 menunjukkan hasil peringkat 1 dengan nilai sebesar 0,1755 didapatkan oleh alternatif atas nama Haris, peringkat 2 dengan nilai sebesar 0,1711 didapatkan oleh alternatif atas nama Yuni, peringkat 3 dengan nilai sebesar 0,1710 didapatkan oleh alternatif atas nama Andini, peringkat 4 dengan nilai sebesar 0,1605 didapatkan oleh alternatif atas nama Friska, peringkat 5 dengan nilai sebesar 0,1579 didapatkan oleh alternatif atas nama Kurniadi, dan peringkat 6 dengan nilai sebesar 0,1544 didapatkan oleh alternatif atas nama Merlina.

Visualisasi perangkingan kinerja staff administrasi menjadi sebuah alat yang efektif dalam menggambarkan secara jelas dan komprehensif posisi relatif dari setiap karyawan dalam organisasi. Melalui penggunaan berbagai jenis grafik, seperti diagram batang, radar, atau peta panas, informasi tentang prestasi individu dapat disajikan secara visual, memudahkan pemahaman bagi pihak manajemen dan karyawan. Diagram batang dapat menunjukkan peringkat secara langsung, sedangkan diagram radar memberikan gambaran holistik mengenai kemampuan individu dalam berbagai aspek kinerja. Peta

panas memberikan representasi warna-warni yang memudahkan identifikasi area kekuatan dan kelemahan. Dengan visualisasi ini, manajemen dapat dengan cepat mengidentifikasi kontribusi terbaik dan mengevaluasi distribusi kinerja secara menyeluruh, sementara karyawan dapat memahami posisi relatif mereka dan fokus pada perbaikan yang diperlukan untuk pengembangan pribadi dan profesional. Hasil visualisasi nilai akhir kinerja staff administrasi seperti pada gambar 2.



Gambar 2. Visualisasi Grafik Nilai Akhir Staff Administrasi

Visualisasi perangsangan kinerja staff administrasi tidak hanya memfasilitasi pemahaman yang cepat dan mudah, tetapi juga memberikan wawasan yang mendalam terhadap dinamika tim dan potensi area perbaikan. Melalui grafik hasil akhir penilaian, manajemen dapat melacak perkembangan kinerja dari waktu ke waktu, mengidentifikasi tren positif, dan mengantisipasi potensi hambatan. Penggunaan visualisasi ini juga dapat memotivasi staff administrasi dengan memberikan gambaran visual atas pencapaian mereka, membangkitkan rasa tanggung jawab, dan merangsang semangat persaingan sehat di antara tim. Visualisasi perangsangan kinerja staff administrasi bukan hanya alat evaluasi, tetapi juga instrumen yang memberikan dorongan positif bagi peningkatan kinerja dan kolaborasi efektif dalam lingkungan kerja.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan penilaian kinerja staff administrasi dengan menerapkan metode *Weighted Product* dan *Rank Order Centroid* sehingga dapat menjadi sebuah landasan bagi pimpinan dalam menilai kinerja staff administrasi. Metode *Rank Order Centroid* digunakan untuk menentukan bobot kriteria yang digunakan, serta metode *Weighted Product* digunakan untuk evaluasi kinerja staff administrasi yang akan menghasilkan perangsangan berdasarkan hasil kinerja staff administrasi. Hasil perangsangan alternatif untuk peringkat 1 dengan nilai sebesar 0,1755 didapatkan oleh alternatif atas nama Haris, peringkat 2 dengan nilai sebesar 0,1711 didapatkan oleh alternatif atas nama Yuni, peringkat 3 dengan nilai sebesar 0,1710 didapatkan oleh alternatif atas nama Andini.

5. REFERENCES

- [1] R. Almasar, T. Ardiansah, and A. D. Putra, "Pembangunan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web di Mau Mau Bakery Lampung," *J. Media Jawadwipa*, vol. 1, no. 1, pp. 19–25, 2023.
- [2] V. P. Sabandar, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Produk Terbaik Menggunakan Weighted Product Method," *J. Ilm. Comput. Sci.*, vol. 1, no. 2, pp. 58–

- 68, 2023, doi: 10.58602/jics.v1i2.7.
- [3] A. Surahman, "Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Kombinasi Metode Multi-Objective Optimization by Ratio Analysis (MOORA) dan Pembobotan Entropy," *Chain J. Comput. Technol. Comput. Eng. Informatics*, vol. 2, no. 1, pp. 28–36, 2024.
- [4] S. Setiawansyah, V. P. Sabandar, M. Mesran, A. T. Priandika, and A. Surahman, *Buku Referensi: Multiple-Criteria Decision Making dan Pivot Pairwise Relative Criteria Impotance Assessment Sebagai*. Bandar Lampung: CV Keranjang Teknologi Media, 2024. [Online]. Available: <https://ebook.kertekmedia.com/detailebook.php?title=Buku-Referensi:-Multiple-Criteria-Decision-Making-dan-Pivot-Pairwise-Relative-Criteria-Importance-Assessment-Sebagai-Solusi-Pengambilan-Keputusan>
- [5] E. Prayoga, I. Istiadi, and G. Priyandoko, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Cat Menggunakan Simple Additive Weighting Dan Weighted Product," *JOINTECS (Journal Inf. Technol. Comput. Sci.)*, vol. 6, no. 1, pp. 1–12, 2021.
- [6] T. Widodo, "Kombinasi Simple Additive Weighted dan Rank Order Centroid Dalam Pemilihan Vendor Catering," *Chain J. Comput. Technol. Comput. Eng. Informatics*, vol. 2, no. 1, pp. 11–18, 2024.
- [7] A. A. Kusuma, Z. M. Arini, U. Hasanah, M. Mesran, and M. Kom, "Analisa Penerapan Metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT) dengan Pembobotan Rank Order Centroid (ROC) Dalam Pemilihan Lokasi Strategis Coffeshop Milenial di Era New Normal," *J. Sist. Komput. dan Inform.*, vol. 3, no. 2, pp. 51–59, 2021.
- [8] M. O. Esangbedo, J. Xue, S. Bai, and C. O. Esangbedo, "Relaxed Rank Order Centroid Weighting MCDM Method With Improved Grey Relational Analysis for Subcontractor Selection: Photothermal Power Station Construction," *IEEE Trans. Eng. Manag.*, 2022.
- [9] M. Badaruddin, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menerapkan Kombinasi Metode Simple Additive Weighting (SAW) dengan Rank Order Centroid (ROC)," *J. Media Inform. Budidarma*, vol. 3, no. 4, pp. 366–370, 2019.
- [10] A. Putra, D. H. Zulfikar, and A. I. Alfresi, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Pada Pdam Martapura Oku Timur Menggunakan Metode Moora," *J. Digit. Teknol. Inf.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–7, 2020.
- [11] A. D. Christiana and E. Mailoa, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Website dengan Menggunakan Metode TOPSIS," *AITI*, vol. 19, no. 1 SE-Articles, pp. 31–47, Jul. 2022, doi: 10.24246/aiti.v19i1.31-47.
- [12] R. R. Oprasto, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pemasok Bahan Baku Menggunakan Metode PROMETHEE," *J. Media Celeb.*, vol. 1, no. 1, pp. 37–43, 2023.
- [13] M. N. D. Satria, "Penerapan Metode Visekriterijumsko Kompromisno Rangiranje (VIKOR) Dalam Seleksi Kepala Gudang," *J. Media Borneo*, vol. 1, no. 2, pp. 47–54, 2023.
- [14] M. N. D. Satria and V. H. Saputra, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Teladan Menggunakan Metode Simple Multi-Attribute Rating Technique," *J. Media Swarnadwipa*, vol. 1, no. 1, pp. 7–13, 2023.
- [15] A. D. Wahyudi and A. F. O. Pasaribu, "Metode SWARA dan Multi Attribute Utility Theory Untuk Penentuan Pemasok Pakan Ikan Terbaik," *J. Media Jawadwipa*, vol. 1, no. 1, pp. 26–37, 2023.