TESIS – SM 092306

PENENTUAN PEGAWAI BERKINERJA TERBAIK MENGGUNAKAN METODE PROMETHEE (STUDI KASUS: KANTOR PAJAK PRATAMA MANADO)

CHRISTINA INDHIRA GANNA
NRP. 1212 201 208

DOSEN PEMBIMBING
Prof. Dr. MOHAMMAD ISA IRAWAN, MT

PROGRAM MAGISTER
JURUSAN MATEMATIKA
FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA
2014

PENENTUAN PEGAWAI BERKINERJA TERBAIK MENGGUNAKAN METODE PROMETHEE

(STUDI KASUS: KANTOR PAJAK PRATAMA MANADO)

Nama mahasiswa : Christina Indhira Ganna
NRP : 1212 201 208
Pembimbing : Prof. Dr. Mohammad. Isa Irawan, MT

ABSTRAK

Setiap Pegawai pada kantor Pajak bekerja saling melengkapi dalam penyelesaian berkas wajib pajak. Pada Tesis ini dibahas tentang Penentuan Pegawai Berkinerja Terbaik di Kantor Pajak Pratama Manado menggunakan Metode PROMETHEE. Selanjutnya hasil tersebut dibandingkan dengan Seleksi Pegawai Berkinerja Terbaik Kantor Pajak Pratama Manado tahun 2013. Ada 7 Alternatif yang telah ditentukan Kantor Pajak Pratama Manado yaitu : A selaku Kepala Seksi Ekstensifikasi, B selaku Kepala Seksi Pengolahan data dan informasi, C selaku Kepala Seksi pelayanan, D selaku Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi 2, E selaku Kepala Seksi Penagihan, F selaku Kepala Sub Bagian Umum dan G selaku Kepala Kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan Tomohon. Ada 4 Kriteria yang telah ditentukan Kantor Pajak Pratama Manado: Capaian Kinerja Pegawai, Multirater Survey, Disiplin Kehadiran dan Kemampuan Presentasi. Setelah melakukan analisis diperoleh hasil sama pada urutan perangkingan jika dibandingkan dengan hasil seleksi Pegawai Berkinerja Terbaik Kantor Pajak Pratama Manado pada tahun 2013

Kata kunci: Metode *PROMETHEE*, kinerja terbaik

PENENTUAN PEGAWAI BERKINERJA TERBAIK MENGGUNAKAN METODE PROMETHEE

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Magister Sains (M.Si)
di
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Oleh:
CHRISTINA INDHIRA GANNA
NRP. 1212 201 208

Tanggal ujian : 7 Juli 2014
Periode Wisuda : September 2014

Disetujui oleh:

1. **Prof. Dr. Mohammad Isa Irawan,MT** **(Pembimbing)**
   NIP:19631225 1989 03 1 001

2. **Prof. Dr. Basuki Widodo, M.Sc** **(Penguji)**
   NIP: 19650605 198903 1 002

3. **Dr. Chairul Imron, MI. Komp** **(Penguji)**
   NIP:19611115 198703 1 003

4. **Dr. Budi Setiyono, MT** **(Penguji)**
   NIP: 19720207 199702 1 001

Direktur Program Pascasarjana,

Prof. Dr. Ir. Adi Soeprijanto, MT
NIP. 19640405 199002 1 001

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSEMBAHAN..... iii
LEMBAR PENGESAHAN..... v
ABSTRAK vii
ABSTRACK..... ix
KATA PENGANTAR..... xi
DAFTAR ISI..... xiii
DAFTAR GAMBAR..... xv
DAFTAR TABEL xvii
DAFTAR LAMPIRAN..... xix

BAB 1 PENDAHULUAN..... 1
1.1. Latar Belakang..... 1
1.2. Rumusan Masalah..... 2
1.3. Batasan Masalah..... 2
1.4. Tujuan Penelitian..... 2
1.5. Manfaat Penelitian..... 2

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA..... 3
2.1. Pajak dan Sistem Pelayanan Pajak..... 3
2.2.Permasalahan Multi Kriteria..... 4
2.3.Metode PROMETHEE..... 6

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN..... 17
3.1. Desain Penelitian..... 17
3.2. Gambar Desain Penelitian..... 19

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....
4.1. Pengolahan Data..... 21
4.2. Membangun Data Analsis PROMETHEE 21

4.3. Penentuan Bobot Kriteria……..…….…….... 32
4.4. Nilai Preferensi dan Indeks Preferensi……... 35
4.5. Perhitungan Nilai Aliran Outrangking Positif, Aliran Outrangking Negatif dan Aliran Outrangking Net…… 39
4.6. PROMETHEE II ……..... 44
4.7. Penentuan Pegawai Dalam Jabatan Berkinerja Terbaik KPP Manado dengan menggunakan Visual PROMETHEE……... 46
4.8. Perangkingan Pegawai dalam Jabatan Berkinerja Terbaik KPP Manado dengan perhitungan menggunakan Metode PROMETHEE dan Visual PROMETHEE……. 47
4.9. Perangkingan Pegawai Dalam Jabatan Berkinerja Terbaik KPP Manado tanpa metode PROMETHEE……. 53
4.10.Perbandingan Perangkingan Pegawai Dalam Jabatan Berkinerja Terbaik KPP Manado tanpa metode PROMETHEE dan menggunakan metode PROMETHEE……. 55

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN …….. 56
5.1. Kesimpulan …….. 59
5.2. Saran……... 59

DAFTAR PUSTAKA……... 59

61

DAFTAR TABEL

Halaman

2.1	Tabel Evaluasi masalah multikriteria……	4
2.2	Tabel Bobot kepentingan relative……..	6
3.1	Tabel Hasil Seleksi Pegawai dalam Jabatan Berkinerja Terbaik KPP Manado tahun 2013…….	18
4.1	Tabel Data Penilaian Capaian Kinerja Pegawai……...	21
4.2	Tabel Data Penilaian Multirater Survey……...	24
4.3	Tabel Data Penilaian Disiplin Kehadiran…….	26
4.4	Tabel Data Penilaian Kemampuan Presentasi……..	29
4.5	Tabel Penilaian alternatif berdasarkan kriteria……	31
4.6	Tabel Normalisasi Matriks Keputusan…….	32
4.7	Tabel Data dasar analisis PROMETHEE…….	35
4.8.	Tabel Fungsi Preferensi untuk pasangan alternatif……..	41
4.9	Tabel Data index Preferensi……..	43
4.10	Tabel Data Aliran Outrangking Positif, Aliran Outrangking Negatif dan Aliran Outrangking Net……...	46
4.11	Tabel Perangkingan Promethee II Berdasarkan Aliran Outrangking Net	46

DAFTAR GAMBAR

halaman

2.1. Gambar Kriteria Tipe I…….. 8
2.2. Gambar Kriteria Tipe II…… 8
2.3. Gambar Kriteria Tipe III……... 9
2.4. Gambar Kriteria Tipe IV……... 10
2.5. Gambar Kriteria Tipe V…… 11
2.6. Gambar Kriteria Tipe VI……... 11
2.7. Gambar Grafik nilai outrangking…….. 13
2.8. Gambar PROMETHEE aliran outrangking…….. 13
3.1. Gambar Desain Penelitian…… 19
4.1. Gambar Tampilan Visual PROMETHEE dalam penentuan pegawai dalam jabatan berkinerja terbaik KPP Manado…….. 47
4.2. Gambar Tampilan PROMETHEE II pada Visual PROMETHEE…… 48
4.3. Gambar Profile A selaku Kepala Seksi Ekstensifikasi berdasarkan kriteria……..... 49
4.4. Gambar Profile B selaku Kepala Seksi Pengolahan data & Informasi berdasarkan kriteria…….. 49
4.5. Gambar Profile C selaku Kepala Seksi Pelayanan berdasarkan kriteria…….. 50
4.6. Gambar Profile D selaku Kepala Seksi Pengawasan&Konsultasi2 berdasarkan kriteria…… 50
4.7. Gambar Profile E selaku Kepala Seksi Penagihan berdasarkan Kriteria…… 51
4.8. Gambar Profile F selaku Kasubag Umum berdasarkan kriteria…… 51
4.9. Gambar Profile G selaku Kp2Kp Tomohon berdasarkan kriteria…… 52
4.10. Gambar Tabel perangkingan Pegawai dalam Jabatan berkinerja terbaik dalam Visual PROMETHEE……... 52

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas Anugerah, Berkat dan Kasih-NYA yang berlimpah maka penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis yang berjudul

"PENENTUAN PEGAWAI BERKINERJA TERBAIK MENGGUNAKAN METODE PROMETHEE"

sebagai salah satu syarat kelulusan program studi Magister (S-2) Jurusan Matematika Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya. Penulis menyadari bahwa dalam penyususnan tesis ini melibatkan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Mohammad Isa Irawan, MT selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyelesaian Tesis ini.
2. Ibu Dr. Erna Apriliani, MSi. Selaku Ketua Jurusan Matematika FMIPA ITS
3. Bapak Dr. Subiono, MS selaku Kaprodi Pascasarjana Matematika FMIPA ITS dan selaku dosen wali yang telah membantu penulis selama studi.
4. Bapak Prof. Dr. Basuki Widodo, MSc selaku dosen penguji atas saran yang membangun untuk memperbaiki Tesis Ini
5. Bapak Dr. Chairul Imron, MI. Komp selaku dosen penguji atas saran yang membangun untuk memperbaiki Tesis Ini
6. Bapak Dr. Budi Setiyono, MT selaku dosen penguji atas saran yang membangun untuk memperbaiki Tesis Ini
7. Seluruh dosen dan Karyawan Jurusan Matematika FMIPA ITS yang telah membantu penulis selama studi

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tesis ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat dibutuhkan untuk kesempurnaan Tesis ini. Akhirnya, penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, Juli 2014

Penulis

Christina Indhira Ganna

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat ijin riset pada KPP Manado…….. 63

Lampiran 2: Berita Acara Persyaratan umum peserta……..... 65

Lampiran 3: Nilai Capaian Kinerja Pegawai KPP Manado 2012…….. 69

Lampiran 4: Nilai Multirater Survey…… 71

Lampiran 5: Nilai Disiplin Kehadiran..…….. 83

Lampiran 6: Nilai Kemampuan Presentasi…..……..... 93

Lampiran 7: Hasil Akhir Seleksi Pegawai Dalam jabatan Berkinerja Terbaik KPP Manado 2013…… 101

Lampiran 8: Tabel Z……..…….. 103

Lampiran 9: Tabel Liliefors…….…….... 107

Lampiran10:SK Dirjen Pajak No. 105/PJ/2012 Tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak……..,……. 109

PENENTUAN PEGAWAI BERKINERJA TERBAIK MENGGUNAKAN METODE PROMETHEE

(STUDI KASUS: KANTOR PAJAK PRATAMA MANADO)

Nama mahasiswa : Christina Indhira Ganna
NRP : 1212 201 208
Pembimbing : Prof. Dr. Mohammad. Isa Irawan, MT

ABSTRAK

Setiap Pegawai pada kantor Pajak bekerja saling melengkapi dalam penyelesaian berkas wajib pajak. Pada Tesis ini dibahas tentang Penentuan Pegawai Berkinerja Terbaik di Kantor Pajak Pratama Manado menggunakan Metode PROMETHEE. Selanjutnya hasil tersebut dibandingkan dengan Seleksi Pegawai Berkinerja Terbaik Kantor Pajak Pratama Manado tahun 2013. Ada 7 Alternatif yang telah ditentukan Kantor Pajak Pratama Manado yaitu : A selaku Kepala Seksi Ekstensifikasi, B selaku Kepala Seksi Pengolahan data dan informasi, C selaku Kepala Seksi pelayanan, D selaku Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi 2, E selaku Kepala Seksi Penagihan, F selaku Kepala Sub Bagian Umum dan G selaku Kepala Kantor Pelayanan Penyuluhan Konsultasi Perpajakan Tomohon. Ada 4 Kriteria yang telah ditentukan Kantor Pajak Pratama Manado: Capaian Kinerja Pegawai, Multirater Survey, Disiplin Kehadiran dan Kemampuan Presentasi. Setelah melakukan analisis diperoleh hasil sama pada urutan perangkingan jika dibandingkan dengan hasil seleksi Pegawai Berkinerja Terbaik Kantor Pajak Pratama Manado pada tahun 2013

Kata kunci: Metode *PROMETHEE*, kinerja terbaik

DETERMINATION OF THE BEST PERFORMING EMPLOYEES USING PROMETHEE METHODS

(CASE STUDIES : PRATAMA TAX OFFICE MANADO)

Name of student : Christina Indhira Ganna
Student Identity Number :1212 201 208
Supervisor : Prof. Dr. Mohammad Isa Irawan, MT

ABSTRACT

Every employee at the tax office works complement eacah other in resolving taxpayer files. In this thesis are discussed about the determination of the best performing employees in Manado Pratama tax office using PROMETHEE method.The results are then compared to the selection of the best performing employee of Manado Pratama tax office in 2013. There are 7 predefined Alternative in Manado Pratama tax office: A as Section chief of Extensification, B as Section chief of data processing and information , C as Section chief of service, D as Section chief of supervision and Consultation Section 2, E as Section chief of billing, F as the General Head of sub-division and G as the head of the tax service Office Counselling Consultation Tomohon. There are 4 Criteria specified Manado Pratama tax office : Employee Performance Outcomes, Multirater Survey, Disciplined Presence and Presentation Skills. After doing the analysis of obtained results on the order of the same rank if it is compared to the results of the selection of the best performing employee of Pratama tax office in Manado in 2013

Keywords: PROMETHEE Methods, best performance

BAB 1
PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pajak merupakan sumber pendapatan Negara yang dimafaatkan untuk pembiayaan semua sektor pembangunan diataranya pendidikan, kebudayaan, kesehatan, pertahanan dan keamanan, perumahan rakyat, ketenagakerjaan, agama, lingkungan hidup dan pengeluaran lainnya. Kepatuhan wajib pajak dalam membayar pajak merupakan persoalan yang sudah ada sejak dulu di perpajakan. Rasio kepatuhan wajib pajak dalam melaksanakan pemenuhan kewajiban perpajakannya dari tahun ke tahun masih menunjukan persentase yang tidak mengalami peningkatan berarti. Hal ini dilihat dari perbandingan jumlah wajib pajak yang memenuhi syarat patuh di Indonesia sedikit sekali jika dibandingkan dengan jumlah total wajib pajak terdaftar.

Permasalahan pajak terus berlangsung, padahal pajak merupakan suatu kewajiban masyarakat sebagai warga negara. Jumlah wajib pajak di Manado dari tahun ke tahun terus bertambah tetapi tidak diimbangi dengan kepatuhan wajib pajak dalam membayar pajak, hal ini jelas merugikan negara. Rendahnya kepatuhan wajib pajak dalam membayar pajak penyebabnya antara lain kurangnya sosialisasi perpajakan yang diberikan kepada masyarakat dan kurangnya pelayanan petugas pajak sehingga masyarakat mempersepsikan pajak sebagai pungutan wajib bukan sebagai peran serta mereka karena mereka merasa belum melihat manfaat yang nyata bagi negara dan masyarakat. Penyebab lain yaitu penyelesaian berkas di tiap seksi yang memakan waktu lebih dari satu hari. Setelah berkas dilengkapi di tiap seksi maka diperiksa ulang dan dikirim ke alamat wajib pajak apabila telah lengkap. Mengingat pelayanan berkas di tiap seksi mempunyai peranan penting dalam pelayanan berkas wajib pajak di Kantor Pajak Pratama maka perlu adanya pemilihan pegawai berkinerja terbaik guna merangsang semangat kerja pegawai dalam melayani wajib pajak sehingga memberikan kemudahan dan kenyamanan yang berdampak

pada peningkatan kesadaran wajib pajak membayar pajak. Adapun metode yang digunakan untuk penentuan pegawai berkinerja terbaik adalah metode PROMETHEE yang menerapkan perangkingan berdasarkan nilai dan indeks preferensi alternatif berpasangan terhadap kriteria, kemudian dari indeks preferensi yang ada ditentukan aliran outrangking positif, aliran outrangking negatif dan aliran outrangking net. Selanjutnya alternatif yang memperoleh aliran outrangking net tertinggi adalah alternatif terbaik.

1.1 Rumusan Masalah

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana penentuan Pegawai berkinerja terbaik menggunakan Metode PROMETHEE berdasarkan kriteria yang ditetapkan Kantor Pajak Pratama Manado pada SK Hasil Seleksi Pegawai berkinerja terbaik tahun 2013

1.2 Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian maka digunakan beberapa batasan sebagai berikut:

a. Study kasus dilakukan di Kantor Pajak Pratama Manado
b. Jumlah skenario ditentukan satu
c. Data yang digunakan adalah data hasil seleksi Pegawai Berkinerja Terbaik KPP Manado 2013

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

Penentuan perangkingan pegawai berkinerja terbaik di kantor Pajak Pratama Manado menggunakan Metode PROMETHEE berdasarkan Kriteria

1.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelian ini adalah Membantu KPP Manado dalam menentukan Pegawai Berkinerja Terbaik untuk tahun-tahun berikutnya.

BAB 2
KAJIAN PUSTAKA

2.1. PAJAK DAN SISTEM PELAYAN PAJAK

2.1.1 Pengetian

Pajak adalah kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan undang-undang, dengan tidak mendapat imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Pajak adalah iuran rakyat kepada kas negara berdasarkan undang-undang (yang dapat dipaksakan) dengan tiada mendapat jasa timbal (kontraprestasi) yang langsung dapat ditunjukkan dan yang digunakan untuk membayar pengeluaran umum.(Winerungan, 2013)

1.1.1 Sistem Pelayanan Pajak

Pelayanan Petugas Pajak

Pelayanan Petugas Pajak adalah cara petugas pajak dalam membantu, mengurus, atau menyiapkan segala keperluan yang dibutuhkan seseorang yang dalam hal ini adalah wajib pajak (Arum, 2012 dalam Winerungan, 2013).

(Rahayu,2010) menyatakan salah satu langkah penting yang harus dilakukan pemerintah sebagai wujud nyata kepedulian pada pentingnya kualitas pelayanan adalah memberikan pelayanan prima kepada wajib pajak dalam mengoptimalkan penerimaan negara.

Fungsi Pajak

Pada halaman 26 dalam bukunya yang berjudul "Perpajakan Indonesia Konsep dan Aspek Formal", Rahayu mengemukakan Fungsi Pajak yaitu:

1. Fungi *Budgetair*

   Fungi *Budgetair* merupakan fungsi utama pajak, atau fungsi fiskal *(fiscal function*.

2. Fungsi *Regulerend*

Fungsi *Regulerend* disebut juga fungsi mengatur, yaitu pajak merupakan alat kebijakan pemerintah untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2. Permasalahan Multi Kriteria

Permasalahan Multi Kriteria (Brans dan Mareschal, 2005)

Permasalahan Multi kriteria selalu dijumpai pada Proses pengambilan keputusan untuk menetapkan alternatif terbaik dari sejumlah alternatif berdasarkan beberapa kriteria tertentu.

Misal diberikan masalah multikriteria berikut:

$$max\{g_1(a), g_2(a), \dots, g_j(a), \dots g_k(a) | a \in A\}, \quad (2.1)$$

dengan A adalah himpunan berhingga dari $\{a_1, a_2, \dots, a_i, \dots, a_n\}$ alternatif yang mungkin dan $\{g_1(.), g_2(.), \dots, g_j(.), \dots g_k(.)\}$ adalah himpunan kriteria evaluasi. Salah satu dari kriteria yang ada harus harus dimaksimalkan dan yang lainnya harus diminimalkan sehingga pembuat keputusan dapat mengidentifikasi pengoptimalan alternatif semua kriteria.

Jika dinyatakan dalam tabel evaluasi penentu keputusan maka bentuk dari masalah multi kriteria 2.1 menjadi evaluasi masalah multikriteria pada tabel 2.1

Tabel 2.1 Evaluasi masalah multikriteria

a	$g_1(.)$	$g_2(.)$	. . .	$g_j(.)$	. . .	$g_k(.)$
a_1	$g_1(a_1)$	$g_2(a_1)$	. . .	$g_j(a_1)$	. . .	$g_k(a_1)$
a_2	$g_1(a_2)$	$g_2(a_2)$	. . .	$g_j(a_2)$	. . .	$g_k(a_2)$
.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.
a_i	$g_1(a_i)$	$g_2(a_i)$	. . .	$g_j(a_i)$	. . .	$g_k(a_i)$
.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.
a_n	$g_1(a_n)$	$g_2(a_n)$	. . .	$g_j(a_n)$	. . .	$g_k(a_n)$

Kita perhatikan contoh masalah dari seseorang yang ingin membeli mobil. Tentu saja harga adalah hal penting yang harus diminimalkan. Tapi secara

umum orang tidak hanya mempertimbangkan harga dalam membeli sebuah mobil. Tidak semua orang ingin mengemudi mobil termurah, Ada sebagian yang orang ingin mengendarai mobil mewah atau mobil sport dengan harga yang mudah dijangkau. Ternyata mereka mempertimbangkan banyak kriteria seperti harga, gengsi, kenyamanan, kecepatan, kehandalan dan sebagainya. Karena sangat jelas bahwa tidak mungkin satu mobil dapat mengoptimalkan semua kriteria pada saat yang sama, solusi kompromi harus dipilih dalam banyak masalah pengambilan keputusan yang memiliki sifat multikriteria.

Solusi dari masalah multikriteria tidak hanya bergantung pada data dasar yang ada dalam tabel evaluasi tetapi juga pada si pembuat keputusan sendiri. Semua individu tidak mungkin membeli mobil yang sama. Sehingga, tambahan informasi yang mewakili preferensi diperlukan untuk pembuat keputusan. Dominasi alami yang berhubungan erat dengan masalah multikriteria jenis (2.1) didefinisikan sebagai berikut:

diberikan $(a, b) \in A$

$$\begin{cases} \forall_j : g_j(a) \geq g_j(b) \\ \exists k : g_j(a) > g_j(b) \end{cases} \Leftrightarrow aPb,$$

$$\forall_j : g_j(a) = g_j(b) \Leftrightarrow aIb, \qquad (2.2)$$

$$\begin{cases} \exists s : g_s(a) \geq g_s(b) \\ \exists r : g_r(a) > g_r(b) \end{cases} \Leftrightarrow aRb,$$

di mana P, I dan R. masing-masing mewakili preferensi, indiferens dan incomparability.

Definisi ini cukup jelas. Sebuah alternatif lebih baik daripada yang lain jika setidaknya alternatif itu sama baiknya dengan yang lain pada semua kriteria. Jika alternatif yang satu lebih baik pada kriteria *s* dan yang lain lebih baik pada kriteria *r* adalah mustahil untuk menentukan yang terbaik tanpa informasi tambahan untuk kedua alternatif itu.

2.3. Metode PROMETHEE

PROMETHEE (Preference Rangking Organization Method for Enrichment Evaluation) adalah metode yang digunakan dalam pengambilan keputusan Multi Kriteria yang menerapkan perangkingan berdasarkan nilai dan indeks preferensi alternatif berpasangan terhadap kriteria.

a. Pemodelan Preferensi Informasi PROMETHEE

Pemodelan Preferensi Informasi PROMETHEE (Brans dan Mareschal, 2005)

Metode PROMETHEE dirancang untuk mengatasi masalah multikriteria dari Jenis (2.1). Informasi tambahan yang diminta untuk menjalankan PROMETHEE sangat jelas dan dapat dimengerti oleh para analis dan pengambil keputusan. Ini terdiri dari:

1. Informasi antara kriteria;

Tabel 2.2 harus diselesaikan, dengan pengertian bahwa himpunan

$\{w_j, j = 1,2, \dots k\}$ merupakan bobot kepentingan relatif dari kriteria yang berbeda. Bobot Ini adalah angka non-negatif, independen dari pengukuran unit kriteria.

Tabel 2.2 Bobot kepentingan relatif

$g_1(.)$	$g_2(.)$	…	$g_j(.)$	…	$g_k(.)$
w_1	w_2	…	w_j	…	w_k

Semakin tinggi bobot, semakin penting kriteria. Jumlah bobot dipertimbangkan sebagai:

$$\sum_{j=1}^{k} w_j = 1 \qquad (2.3)$$

2. Informasi dalam setiap kriteria

Ekstensi Pemikiran Berdasarkan Kriteria (Brans dan Vincke, 1985)

Ekstensi ini berdasar pada pengenalan fungsi dan pemberian preferensi oleh pengambil keputusan untuk alternatif a yang berkaitan dengan b. Fungsi ini akan didefinisikan secara terpisah untuk masing-masing kriteria; nilainya di antara 0 dan 1. Semakin kecil fungsi, semakin besar pengabaian pengambil keputusan; lebih dekat ke 1 semakin besar preferensinya.

Terkait preferensi fungsi $P(a,b)$ disaat alternatif a berkaitan dengan b, didefinisikan sebagai:

$$P(a,b)=\begin{cases}0 & jika\ f(a) \le f(b)\\ p[f(a),f(b)] & jika\ f(a) > f(b)\end{cases} \quad (2.4)$$

dengan:

$$p[f(a),f(b)] = p[f(a) - f(b)] \quad (2.5)$$

yang tergantung pada perbedaan antara nilai-nilai $f(a)$ dan $f(b)$.

Untuk menunjukkan dengan jelas bidang indiferen di lingkungan $f(a)$ dan $f(b)$ didefinisikan:

$$d = f(a) - f(b) \quad (2.6)$$

dan representasi grafis fungsi P (d) adalah:

$$P(d) = \begin{cases}P(a,b), & d > 0\\ P(b,a), & d \le 0\end{cases} \quad (2.7)$$

Tipe I: Kriteria Biasa

$$P(d) = \begin{cases}0 & d \le 0\\ 1 & d > 0\end{cases} \quad (2.8)$$

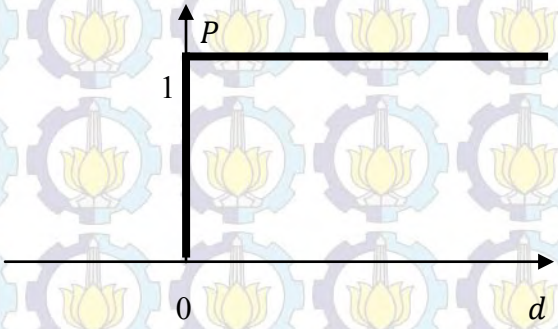
$P(d)$= selisih kriteria antar alternatif

d = selisih nilai kriteria { $d = f(a) - f(b)$}

Pada kasus ini , tidak ada beda (sama penting) antara a dan b jika dan hanya jika $f(a) = f(b)$. Apabila nilai kriteria pada masing-masing alternatif memiliki nilai

berbeda, pembuat keputusan membuat preferensi mutlak untuk alternatif yang memiliki nilai yang lebih baik.

Fungsi $P(d)$ untuk fungsi preferensi ini disajikan pada Gambar 2.1



Gambar 2.1 Kriteria tipe I

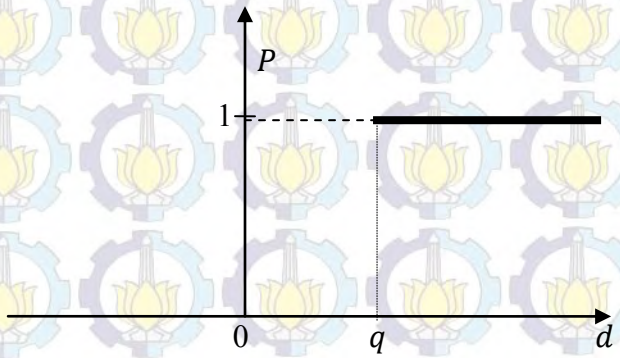
Tipe II: Kriteria Quasi

$$P(d) = \begin{cases} 0 & d \leq q \\ 1 & d > q \end{cases} \quad (2.9)$$

Keterangan:

1. $P(d)$= selisih kriteria antar alternatif
2. d = selisih nilai kriteria $\{ d = f(a) - f(b)\}$
3. q: indifference thresholds

Seperti yang terlihat pada Gambar 2.2, dua alternatif memiliki preferensi yang sama penting selama selisih atau nilai P(d) dari masing-masing alternatif untuk kriteria tertentu tidak melebihi nilai q, dan apabila selisih hasil evaluasi untuk masing-masing alternatif melebihi nilai q maka terjadi bentuk preferensi mutlak.



Gambar 2.2 Kriteria tipe II

Tipe III: Kriteria dengan Preferensi Linear (V-Shape)

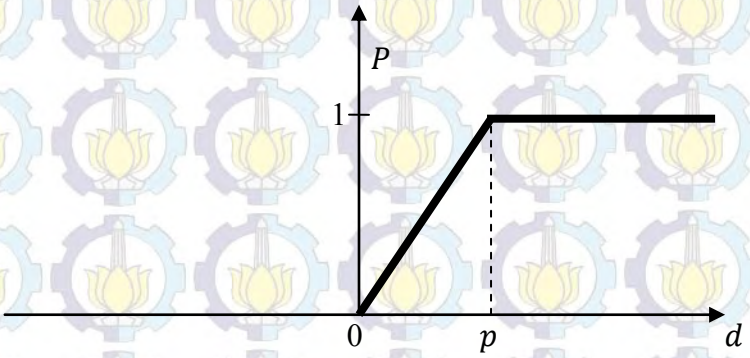
$$P(d) = \begin{cases} 0, & d \leq 0 \\ \frac{d}{p}, & 0 < d \leq p \\ 1, & d > p \end{cases} \quad (2.10)$$

Keterangan:

1. $P(d)$= selisih kriteria antar alternatif
2. d = selisih nilai kriteria { $d = f(a) - f(b)$}
3. p : preference thresholds

Kriteria preferensi linier dapat menjelaskan bahwa selama nilai selisih memiliki nilai yang lebih rendah dari p, preferensi dari si pembuat keputusan meningkat secara linier dengan nilai d. Jika nilai d lebih besar dibandingkan dengan nilai p, maka terjadi preferensi mutlak .

Fungsi kriteria ini disajikan pada Gambar 2.3 Pada saat pembuat keputusan mengidentifikasi beberapa kriteria untuk tipe ini, dia harus menetukan nilai dari preference thresholds (nilai p). Dalam hal ini nilai d diatas p telah dipertimbangkan akan memberikan preferensi mutlak dari suatu alternatif.



Gambar 2.3 Kriteria tipe III

Tipe IV: Kriteria Level

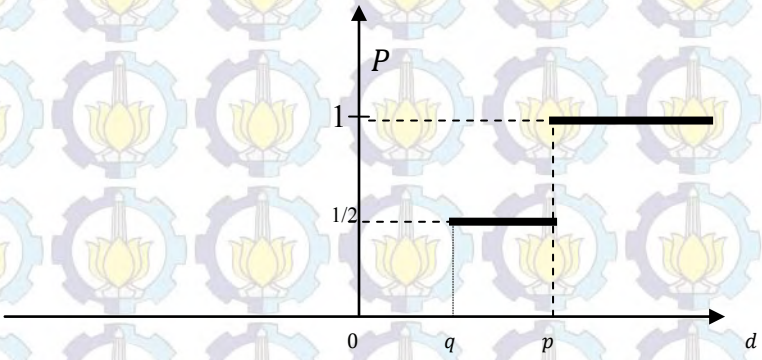
$$P(d) = \begin{cases} 0, & d \leq q \\ \frac{1}{2}, & q < d \leq p \\ 1, & d > p \end{cases} \quad (2.11)$$

Keterangan :

1. $P(d)$: fungsi selisih kriteria antara alternatif
2. d = selisih nilai kriteria { $d = f(a) - f(b)$}
3. p : preference thresholds
4. q: indifference thresholds

Dalam kasus ini, indifference thresholds q dan preference thresholds p adalah ditentukan secara simultan. Jika d berada di antara nilai q dan p, hal ini berarti situasi preferensi yang lemah (P(d)=0.5) .

Fungsi ini disajikan pada Gambar 2.4



Gambar 2.4 Kriteria tipe IV

Tipe V: Kriteria Linear dengan indiferens area

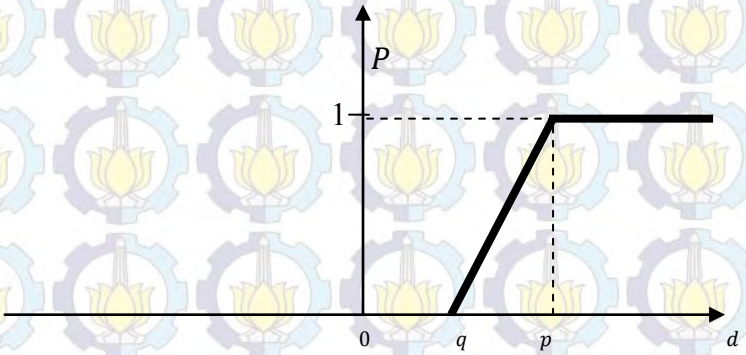
$$P(d) = \begin{cases} 0, & d \leq q \\ \frac{d-q}{p-q}, & q < d \leq p \\ 1, & d > p \end{cases} \quad (2.12)$$

Keterangan:

1. $P(d)$: fungsi selisih kriteria antara alternatif
2. d = selisih nilai kriteria { $d = f(a) - f(b)$}
3. p : preference thresholds

4. q: indifference thresholds

Pada kasus ini, pengambil keputusan mempertimbangkan peningkatan preferensi secara linier dari tidak berbeda (sama penting) hingga preferensi mutlak dalam area antara dua kecenderungan q dan p. Dua parameter tersebut telah ditentukan. Fungsi ini selanjutnya disajikan pada Gambar 2.5

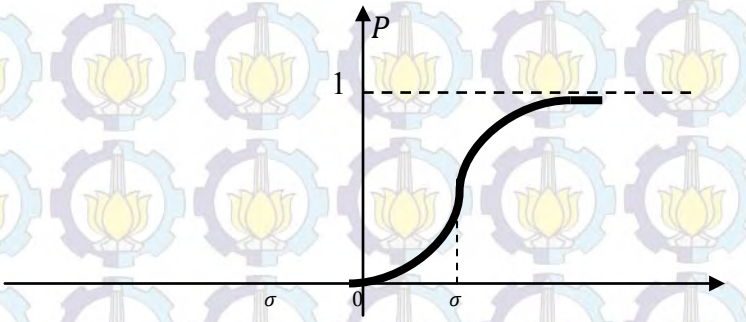


Gambar 2.5 Kriteria tipe V

Tipe VI: Kriteria Gaussian

$$P(d) = \begin{cases} 0 & x \leq 0 \\ 1 - e^{-\frac{d^2}{2\sigma_k^2}} & x > 0 \end{cases} \quad (2.13)$$

Jika kriteria tertentu adalah dari jenis Gaussian, preferensi pengambil keputusan tumbuh dengan deviasi d. Nilai mungkin dengan mudah diperbaiki sesuai dengan Pengalaman yang diperoleh dengan Distribusi Normal dalam Statistik. $P(x)$ kemudian diberikan oleh Gambar 2.6



Gambar 2.6 Kriteria tipe VI

a. Perangkingan PROMETHEE I dan II

Perangkingan PROMETHEE I dan II (Brans dan Mareschal, 2005)

Prosedur PROMETHEE didasarkan pada perbandingan berpasangan alternatif terhadap kriteria, sehingga perlu didefinisikan indeks preferensi gabungan dan aliran outranking

Indeks Preferensi Gabungan

Diberikan $a, b \in A$, dan:

$$\begin{cases} \pi(a,b) = \sum_{j=1}^{k} P_j(a,b) w_j \\ \pi(b,a) = \sum_{j=1}^{k} P_j(b,a) w_j \end{cases} \quad (2.14)$$

$\pi(a,b)$ menyatakan bahwa derajat a lebih penting untuk b atas semua kriteria dan $\pi(b,a)$ bagaimana b lebih penting untuk a . Dalam sebagian besar kasus ada kriteria dimana a lebih penting daripada b dan kriteria dimana b lebih penting daripada a akibatnya $\pi(a,b)$ dan $\pi(b,a)$ biasanya positif.

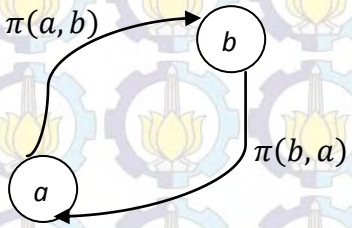
Sifat berikut berlaku untuk semua $(a,b) \in A$

$$\begin{cases} \pi(a,a) = 0 \\ 0 \le \pi(a,b) \le 1 \\ 0 \le \pi(b,a) \le 1 \\ 0 \le \pi(a,b) + \pi(b,a) \le 1 \end{cases} \quad (2.15)$$

Jelas bahwa: Karena

$$\begin{cases} \pi(a,b) \sim 0, menyatakan\ preferensi\ global\ yang\ lemah\ \ dari\ a\ atas\ b \\ \pi(a,b) \sim 1, menyatakan\ \ preferensi\ \ global\ yang\ \ kuat\ \ dari\ a\ atas\ b \end{cases}$$

Jika $\pi(a,b)$ dan $\pi(b,a)$ dihitung untuk setiap pasangan alternatif A maka grafik outranking lengkap adalah dua busur antara setiap pasangan simpul, (lihat Gambar 2.7).



Gambar 2.7. Grafik nilai outranking.

aliran outranking:

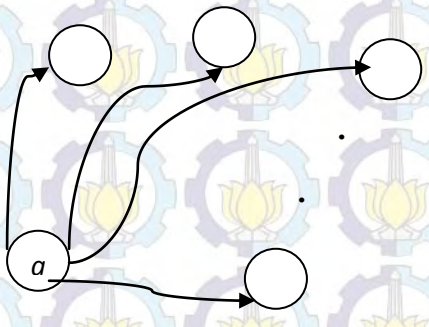
Setiap alternatif a saling berhubungan dengan $(n-1)$ alternatif lain dalam A mengakibatkan aliran outrangking positif atau negatif. Sehingga didefinisikan dua outranking flow berikut :

aliran outrangking Positif

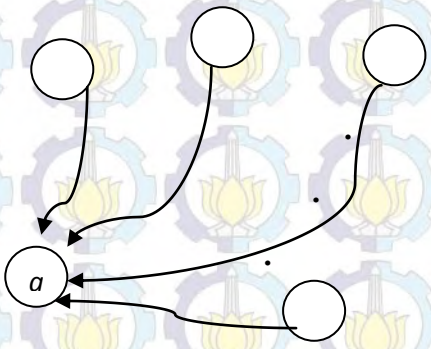
$$\phi^{+}(a) = \frac{1}{n-1}\sum_{x \in A} \pi(a,x) \qquad (2.16)$$

aliran outrangking negatif

$$\phi^{-}(a) = \frac{1}{n-1}\sum_{x \in A} \pi(x,a) \qquad (2.17)$$



(a) $\phi^{+}(a)$ aliran outrangking



(b) $\phi^{-}(a)$ aliran outrangking

Gambar 2.8 PROMETHEE aliran outranking

PROMETHEE I Perankingan Parsial

PROMETHEE I perangkingan parsial P^I, I^I dan R^I diperoleh dari aliran outranking positif dan aliran outranking negatif. Kedua aliran biasanya tidak menginduksi peringkat yang sama. PROMETHEE I adalah simpangan dari keduanya.

$$\begin{cases} aP^I b \; jika \; dan \; hanya \; jika \begin{cases} \phi^+(a) > \phi^+(b) \; dan \; \phi^-(a) < \phi^- b, atau \\ \phi^+(a) = \phi^+(b) \; dan \; \phi^-(a) < \phi^- b, atau \\ \phi^+(a) > \phi^+(b) \; dan \; \phi^-(a) = \phi^- b; \end{cases} \\ aI^I b \; jika \; dan \; hanya \; jika \; \phi^+(a) = \phi^+(b) \; dan \; \phi^-(a) = \phi^- b; \\ aR^I b \; jika \; dan \; hanya \; jika \begin{cases} \phi^+(a) > \phi^+(b) \; dan \; \phi^-(a) > \phi^- b, atau \\ \phi^+(a) < \phi^+(b) \; dan \; \phi^-(a) < \phi^- b; \end{cases} \end{cases} \tag{2.18}$$

dimana P^I, I^I dan R^I masing-masing mewakili preferensi, indiferen dan incomparability.

PROMETHEE II Perangkingan Lengkap

PROMETHEE II terdiri dari (P^{II}, I^{II}) perangkingan lengkap.Aliran outranking net dinyatakan sebagai:

$$\phi(a) = \phi^+(a) - \phi^-(a) \tag{2.19}$$

Ini adalah keseimbangan antara aliran outranking positif dan negatif. Jika aliran net tinggi, alternatif menjadi lebih penting, sehingga:

$$\begin{cases} aP^{II} b \; jika \; dan \; hanya \; jika \; \phi(a) > \phi(b) \\ aI^{II} b \; jika \; dan \; hanya \; jika \; \phi(a) = \phi(b) \end{cases} \tag{2.20}$$

Sifat yang berlaku pada Promethee II

$$\begin{cases} -1 \le \phi(a) \le 1 \\ \sum_{x \in A} \phi(a) = 0 \end{cases} \tag{2.21}$$

Ketika $\phi(a) > 0$, a lebih mengungguli semua alternatif pada semua kriteria, ketika $\phi(a) < 0$ berlaku sebaliknya.

Metode PROMETHEE II dapat digambarkan dalam tujuh langkah (Amaral dan Costa,2014)

Langkah 1 : Menormalkan matriks keputusan

Langkah 2: Mengevaluasi perbedaan dari alternatif ke- i terhadap yang lain. Ini berarti bahwa perbedaan dalam nilai kriteria antara berbagai alternatif harus ditentukan berpasangan.

Langkah3: Memilih dan menghitung fungsi preferensi, $P_j(a,b)$ diantara 6 Preferensi yang ada

Langkah 4: Tentukan fungsi preferensi dikumpulkan menggabungkan bobot:

$$\pi(a,b) = \sum_{j=1}^{k} P_j(a,b)w_j$$

dimana w_j adalah bobot kepentingan relatif dari kriteria j.

Langkah 5: Setiap alternatif saling berhubungan dengan (n – 1) alternatif mengakibatkan arus outranking positif atau negatif . Selanjutnya, perlu untuk menghitung Aliran outrangking positif dan Aliran outrangking negatif

Aliran outrangking positif

$$\phi^{+}(a) = \frac{1}{n-1}\sum_{x\in A}\pi(a,x)$$

Aliran outrangking negatif

$$\phi^{-}(a) = \frac{1}{n-1}\sum_{x\in A}\pi(x,a)$$

di mana n adalah jumlah alternatif.

Langkah 6: PROMETHEE II menyediakan preorder lengkap ditentukan oleh keputusan alternatif aliran outranking net:

$$\phi(a) = \phi^{+}(a) - \phi^{-}(a)$$

Langkah 7: Tentukan peringkat aliran net outranking alternatif mengingat $\phi\ (a)$ tertinggi merupakan alternatif terbaik.

Formula untuk normalisasi pada langkah 1 adalah sebagai berikut:

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{Max\ x_{ij}}, jika\ j\ adalah\ atribut\ keuntungan \\ \frac{Min\ x_{ij}}{x_{ij}}, jika\ j\ adalah\ atribut\ biaya \end{cases} \quad (2.22)$$

Dimana rij adalah rating kinerja ternormalisasi dari alternatif Ai pada atribut Cij; i=1,2,…,m dan j=1,2,…,n

(Gerdon,2011)

BAB 3
METODOLOGI PENELITIAN

3. 1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah tahapan yang dilakukan untuk mempermudah dalam melakukan penelitian. Desain penelitian yang digunakan pada pengambilan keputusan multikriteria dengan menggunakan metode PROMETHEE dalam penentuan pegawai berkinerja terbaik Kantor Pajak Pratama Manado sebagaimana digambarkan pada gambar 3.1

Data yang diambil dari Kantor Pajak Pratama Manado adalah data hasil seleksi pegawai berkinerja terbaik yang telah dilakukan pada tahun 2013. Pada Penelitian ini, saya melakukan perhitungan ulang perangkingan pegawai berkinerja terbaik pada Kantor Pajak Pratama Manado dengan menggunakan Metode PROMETHEE.

Data yang diambil antara lain:

1. Data Capaian Kinerja Pegawai Tahun 2012, diambil pada Kasubag Umum Kantor Pajak Pratama Manado
2. Data Multirater Survey Tahun 2013, diambil pada Kasubag Umum Kantor Pajak Pratama Manado
3. Data Disiplin Kehadiran Tahun 2013, diambil pada Kasubag Umum Kantor Pajak Pratama Manado
4. Data Kemapuan Presentasi Tahun 2013, diambil pada Kasubag Umum Kantor Pajak Pratama Manado

Berikut ini adalah data hasil seleksi Pegawai dalam Jabatan berkinerja terbaik Kantor Pajak Pratama Manado tahun 2013:

Tabel 3.1. Hasil Seleksi Pegawai dalam Jabatan Berkinerja Terbaik KPP Manado tahun 2013

No.	Peserta	Nilai CKP			Nilai *Multirater Survey*			Nilai Disiplin Kehadiran			Nilai Kemampuan Presentasi			Nilai Akhir
		A1	B1	C1	A2	B2	C2	A3	B3	C3	A4	B4	C4	
1	B	100.00	40%	40.00	86.76	30%	26.03	96.52	15%	14.48	31.11	15%	4.67	85.17
2	F	102.46	40%	40.98	66.68	30%	20.00	99.58	15%	14.94	0.00	15%	0.00	75.92
3	C	100.00	40%	40.00	68.12	30%	20.43	99.99	15%	15.00	0.00	15%	0.00	75.43
4	E	100.00	40%	40.00	62.80	30%	18.84	99.91	15%	14.99	0.00	15%	0.00	73.83
5	A	100.00	40%	40.00	60.44	30%	18.13	99.58	15%	14.94	0.00	15%	0.00	73.07
6	D	100.00	40%	40.00	80.23	30%	24.07	96.47	15%	14.47	16.67	15%	2.50	81.04
7	G	100.00	40%	40.00	75.12	30%	22.54	100.00	15%	15.00	24.44	15%	3.67	81.20

Sumber: data KPP Manado, 2013 (SK terlampir)

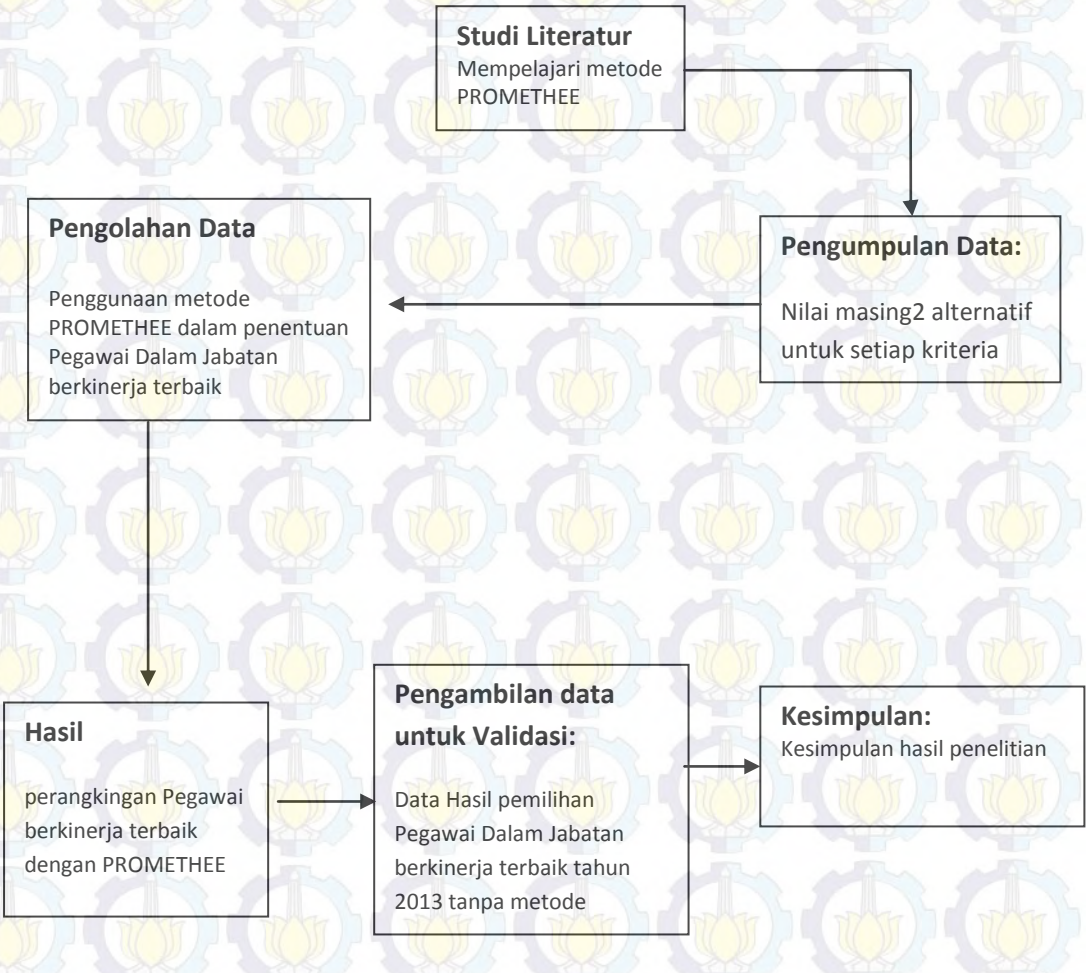
Keterangan:
A1= Nilai CKP sebelum pembobotan
B1= bobot CKP
C1= Nilai CKP setelah pembobotan
A2= Nilai Multirater Survey sebelum pembobotan
B2= bobot Multirater Survey
C2= Nilai Multirater Survey setelah pembobotan
A3= Nilai Disiplin Kehadiran sebelum pembobotan
B3= bobot Disiplin Kehadiran
C3= Nilai Disiplin Kehadiran setelah pembobotan
A4= Nilai Kemampuan Presentasi sebelum pembobotan
B4= bobot Kemampuan Presentasi
C4= Nilai Kemampuan Presentasi setelah pembobotan

A selaku Kepala Seksi Ekstensifikasi
B selaku Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi
C selaku Kepala Seksi Pelayanan
D selaku Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi2
E selaku Kepala Seksi Penagihan
F selaku Kasubag Umum
G selaku Kepala Kantor Pelayanan penyuluhan Konsultasi Perpajakan (KP2KP) Tomohon

Adapun tahapan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Study Literatur: mempelajari Metode PROMETHEE
2. Mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian
3. Pengolahan Data menggunakan Metode PROMETHEE
4. Bandingkan dengan hasil Seleksi di Kantor Pajak Pratama Manado tahun 2013 tanpa metode PROMETHEE
5. Penarikan kesimpulan dari hasil penelitian
6. Penyusunan Laporan Tesis
7. Seminar Hasil dan Diseminasi

3.2. Gambar Desain Penelitian



Gambar 3.1. Desain Penelitian

Berikut ini adalah penjelasan mengenai tahapan desain pada gambar 3.1 :

Pada tahap awal penelitian langkah yang harus dilakukan, yaitu: studi literatur. Tahap ini yang dilakukan adalah mencari literatur yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian sehingga dapat dijadikan referensi dan acuan dalam penyelesaian, diantaranya adalah Metode PROMETHEE, Pajak dan Sistem Pelayanan Pajak. Tahap pengambilan data dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan penelitian. Tahapan pengambilan data ini dilakukan dengan cara langsung mendatangi KPP Manado dan mewawancarai Kasubag Umum KPP Manado mengenai prosedur pemilihan Pegawai berkinerja terbaik. Setelah tahap Studi Literatur dan tahap pengambilan data dilakukan masuklah ke tahap penggunaan metode PROMETHEE. Selanjutnya hasilnya dibandingkan dengan seleksi pegawai berkinerja terbaik KPP Manado tahun 2013.

BAB 4
HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diolah pada penelitian ini adalah nilai masing-masing dari 7 alternatif, yaitu: A selaku Kasie Ekstensifikasi, B selaku Kasie Pengolahan Data dan Informasi, C selaku Kasie Pelayanan, D selaku Kasie Pengawasan dan Konsultasi 2 , selaku Kasie Penagihan, F selaku Kasubag Umum, G selaku Kepala KP2KP Tomohon terhadap 4 Kriteria, diantaranya: Capaian Kinerja Pegawai, Multirater Survey, Disiplin Kehadiran dan Kemampuan Presentasi, selanjutnya jumlah Skenario di tentukan 1.

4.1 Pengolahan Data

4.1.1. Kriteria Capaian Kinerja Pegawai

a. Data Penilaian Capaian Kinerja Pegawai (bobot 40%)

Pada Capaian Kinerja Pegawai nilai tertinggi diperoleh peserta F selaku Kasubag Umum. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1. Data Penilaian Capaian Kinerja Pegawai

No.	Peserta	Jabatan	Nilai Capaian Kinerja Pegawai (CKP) sebelum pembobotan	Nilai Capaian Kinerja Pegawai (CKP)setelah pembobotan
1	A	Kasie Ekstensifikasi	100	33.33
2	B	Kasie Pengolahan Data dan Informasi	100	33.33
3	C	Kasie Pelayanan	100	33.33
4	D	Kasie Pengawasan dan Konsultasi 2	100	33.33
5	E	Kasie penagihan	100	33.33
6	F	Kasubag Umum	102.46	34.15
7	G	Ka. KP2KP Tomohon	100	33.33

Sumber: data KPP Manado, 2012 (SK terlampir)

Keterangan:

1. Nilai 34.15 untuk alternatif F diperoleh dari $85.38 \times \frac{40}{100}$, sedangkan nilai 85.38 diperoleh dari $\frac{102.46}{120} \times 100$. Karena nilai tertinggi untuk Capaian Kinerja Pegawai adalah 120 sementara nilai tertinggi untuk pembobotan adalah 40
2. Nilai 33.33 untuk alternatif A, B, C, D, E, G diperoleh dari $83.33 \times \frac{40}{100}$, sedangkan nilai 83.33 diperoleh dari $\frac{100}{120} \times 100$. Karena nilai tertinggi untuk Capaian Kinerja Pegawai adalah 120 sementara nilai tertinggi untuk pembobotan adalah 40

(SK Nilai tertinggi Capaian Kinerja pegawai terlampir)

b. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Data menggunakan Uji Liliefors

Uji Liliefors dapat digunakan pada data dasar yang belum diolah dalam tabel distribusi frekuensi. Data ditransformasikan dalam nilai Z untuk menghitung luasan kurva normal sebagai probabilitas komutatif normal. Probabilitas tersebut ditentukan selisihnya dengan probabilitas komulatif empiris. Selisih terbesar dibandingkan dengan tabel Liliefors.

1. Syarat
   a. Data berskala interval atau ratio
   b. Data tunggal
   c. Dapat untuk n besar maupun n kecil
2. Signifikansi

   Segnifikansi uji, nilai $|F(x) - S(x)|$ terbesar dibandingkan dengan nilai tabel Liliefors.

   Jika nilai $|F(x) - S(x)|$ terbesar kurang dari tabel Liliefors, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

   Jika nilai $|F(x) - S(x)|$ terbesar lebih dari tabel Liliefors, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak

3. Penentuan H_0 dan H_1

   H_0 : Populasi nilai uji statistik berdistribusi normal

   H_1 : Populasi nilai uji statistik tidak berdistribusi normal

4. Nilai α

   Nilai α = Level Signifikansi

   $\alpha = 0.1$

   0.1 dipilih karena merupakan level signifikansi yang paling tinggi pada tabel Liliefors

5. Nilai Tabel

No	x_i	$Z = \frac{x_i - \bar{x}}{SD}$	$F(x)$	$S(x)$	$\lvert F(x) - S(x) \rvert$
1	33.33	−0.41	0.3409	0.1429	0.1980
2	33.33	−0.41	0.3409	0.2857	0.0552
3	33.33	−0.41	0.3409	0.4286	−0.0877
4	33.33	−0.41	0.3409	0.5714	−0.2305
5	33.33	−0.41	0.3409	0.7143	−0.3734
6	33.33	−0.41	0.3409	0.8571	−0.5156
7	34.15	2.41	0.9920	1	−0.0080

   Nilai $|F(x) - S(x)|$ tertinggi = 0.1980

   Nilai kuantil penguji Liliefors $= 0.1$; N = 7 yaitu: 0.281

   (tabel Liliefors dan tabel Z dilampirkan)

6. Daerah Penolakan

   Menggunakan rumus:

   0.1980 < 0.281 berarti H_0 diterima, H_1 ditolak

7. Kesimpulan

   Populasi nilai uji statistik berdistribusi normal, sehingga kriteria Capaian Kinerja Pegawai dapat di gunakan dalam penentuan pegawai berkinerja terbaik dengan Metode PROMETHEE

4.1.2. Kriteria Multirater Survey

a. Data Penilaian Multirater Survey (bobot 30%)

Pada Multirater Survey nilai tertinggi diperoleh peserta B selaku Kasie Pengolahan Data dan Informasi sedangkan nilai terendah diperoleh peserta A selaku Kasie Ekstensifikasi. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2. Data Penilaian Multirater Survey

No.	Peserta	Jabatan	Nilai *Multirater Survey* (nilai sebelum pembobotan	Nilai *Multirater Survey* (nilai setelah pembobotan)
1	A	Kasie Ekstensifikasi	60.44	18.13
2	B	Kasie Pengolahan Data dan Informasi	86.76	26.03
3	C	Kasie Pelayanan	68.12	20.43
4	D	Kasie Pengawasan dan Konsultasi 2	80.23	24.07
5	E	Kasie penagihan	62.80	18.84
6	F	Kasubag Umum	66.68	20.00
7	G	Ka. KP2KP Tomohon	75.12	22.54

Sumber: data KPP Manado, 2013 (SK terlampir)

Keterangan:

Nilai 18.13 untuk alternatif A diperoleh dari $60.44 \times \frac{30}{100}$ karena nilai tertinggi untuk Multirater Survey adalah 100 dan nilai tertinggi untuk pembobotan adalah 30. Untuk alternatif yang lain menggunakan cara yang sama

b. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Data menggunakan Uji Liliefors

Uji Liliefors dapat digunakan pada data dasar yang belum diolah dalam tabel distribusi frekuensi. Data ditransformasikan dalam nilai Z untuk menghitung luasan kurva normal sebagai probabilitas komutatif normal. Probabilitas tersebut

ditentukan selisihnya dengan probabilitas komulatif empiris. Selisih terbesar dibandingkan dengan tabel Liliefors.

1. Syarat
   a. Data berskala interval atau ratio
   b. Data tunggal
   c. Dapat untuk n besar maupun n kecil
2. Signifikansi

   Segnifikansi uji, nilai $|F(x) - S(x)|$ terbesar dibandingkan dengan nilai tabel Liliefors.

   Jika nilai $|F(x) - S(x)|$ terbesar kurang dari tabel Liliefors, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

   Jika nilai $|F(x) - S(x)|$ terbesar lebih dari tabel Liliefors, maka H_1 diterima dan H_0ditolak
3. Penentuan H_0 dan H_1

   H_0 : Populasi nilai uji statistik berdistribusi normal

   H_1 : Populasi nilai uji statistik tidak berdistribusi normal
4. Nilai α

   Nilai α = Level Signifikansi

   $\alpha = 0.1$

   0.1 dipilih karena merupakan level signifikansi yang paling tinggi pada tabel Liliefors
5. Nilai Tabel

No	x_i	$Z = \frac{x_i - \bar{x}}{SD}$	$F(x)$	$S(x)$	$\lvert F(x) - S(x) \rvert$
1	18.13	-1.24	0.1075	0.1429	-0.0354
2	18.84	-0.97	0.1660	0.2857	-0.1197
3	20	-0.54	0.2946	0.4286	-0.1340
4	20.43	-0.37	0.3557	0.5714	-0.2357
5	22.54	0.42	0.6628	0.7143	-0.0515
6	24.07	0.99	0.8389	0.8571	-0.0182
7	26.03	1.72	0.9573	1	-0.0427

Nilai $|F(x) - S(x)|$ tertinggi = -0.0182

Nilai kuantil penguji Liliefors $\alpha = 0,1$; N = 7 yaitu: 0.281

(tabel Liliefors dan tabel Z dilampirkan)

6. Daerah Penolakan

   Menggunakan rumus:

   $-0.0182 < 0.281$ berarti H_0 diterima, H_1 ditolak

7. Kesimpulan

   Populasi nilai uji statistik berdistribusi normal, sehingga Kriteria Multirater Survey dapat di gunakan dalam penentuan pegawai berkinerja terbaik dengan Metode PROMETHEE

4.1.3 Kriteria Disiplin Kehadiran

a. Data Penilaian Disiplin Kehadiran (bobot 15%)

Pada Disiplin Kehadiran nilai tertinggi diperoleh peserta C selaku Kasie Pelayanan dan Peserta G selaku Kepala KP2KP Tomohon sementara terendah diperoleh oleh peserta D selaku Kasie Pengawasan dan Konsultasi 2. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3. Data Penilaian Disiplin Kehadiran

No.	Peserta	Jabatan	Nilai Disiplin Kehadiran (nilai sebelum pembobotan)	Nilai Disiplin Kehadiran
1	A	Kasie Ekstensifikasi	99.58	14.94
2	B	Kasie Pengolahan Data dan Informasi	96.52	14.48
3	C	Kasie Pelayanan	99.99	15.00
4	D	Kasie Pengawasan dan Konsultasi 2	96.47	14.47
5	E	Kasie penagihan	99.91	14.99
6	F	Kasubag Umum	99.58	14.94
7	G	Ka. KP2KP Tomohon	100.00	15.00

Sumber: data KPP Manado, 2013 (SK terlampir)

Nilai 14.94 untuk alternatif A diperoleh dari $99.58 \times \frac{15}{100}$ karena nilai tertinggi untuk Disiplin Kehadiran adalah 100 dan nilai tertinggi untuk pembobotan adalah 15. Untuk alternatif yang lain menggunakan cara yang sama

b. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Data menggunakan Uji Liliefors

Uji Liliefors dapat digunakan pada data dasar yang belum diolah dalam tabel distribusi frekuensi. Data ditransformasikan dalam nilai Z untuk menghitung luasan kurva normal sebagai probabilitas komutatif normal. Probabilitas tersebut ditentukan selisihnya dengan probabilitas komulatif empiris. Selisih terbesar dibandingkan dengan tabel Liliefors.

1. Syarat
   a. Data berskala interval atau ratio
   b. Data tunggal
   c. Dapat untuk n besar maupun n kecil
2. Signifikansi
   Segnifikansi uji, nilai $|F(x) - S(x)|$ terbesar dibandingkan dengan nilai tabel Liliefors.
   Jika nilai $|F(x) - S(x)|$ terbesar kurang dari tabel Liliefors, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
   Jika nilai $|F(x) - S(x)|$ terbesar lebih dari tabel Liliefors, maka H_1 diterima dan H_0ditolak
3. Penentuan H_0 dan H_1
   H_0 : Populasi nilai uji statistik berdistribusi normal
   H_1 : Populasi nilai uji statistik tidak berdistribusi normal
4. Nilai α
   Nilai α = Level Signifikansi
   $\alpha = 0.1$
   0.1 dipilih karena merupakan level signifikansi yang paling tinggi pada tabel Liliefors

5. Nilai Tabel

No	x_i	$Z = \frac{x_i - \bar{x}}{SD}$	$F(x)$	$S(x)$	$\lvert F(x) - S(x) \rvert$
1	14.47	-1.57	0.0582	0.1429	-0.0847
2	14.48	-1.52	0.0643	0.2857	-0.2214
3	14.94	0.48	0.6844	0.4286	0.2558
4	14.94	0.48	0.6844	0.5714	0.1130
5	14.99	0.70	0.7580	0.7143	0.0437
6	15	0.74	0.7704	0.8571	-0.0867
7	15	0.74	0.7704	1	-0.2296

Nilai $|F(x) - S(x)|$ tertinggi = 0.2558

Nilai kuantil penguji Liliefors $= 0.1$; N = 7 yaitu: 0.281

(tabel Liliefors dan tabel Z dilampirkan)

6. Daerah Penolakan

Menggunakan rumus:

$0.2556 < 0.281$ berarti H_0 diterima, H_1 ditolak

7. Kesimpulan

Populasi nilai uji statistik berdistribusi normal, sehingga Kriteria Disiplin Kehadiran dapat di gunakan dalam penentuan pegawai berkinerja terbaik dengan Metode PROMETHEE

4.1.4. Kriteria Kemampuan Presentasi

a. Data Penilaian Kemampuan Presentasi (bobot 15%)

Pada Kemampuan Presentasi nilai tertinggi diperoleh peserta B selaku Kasie Pengolahaa dan Informasin .Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4. Data Penilaian Kemampuan Presentasi

No.	Peserta	Jabatan	Nilai Kemampuan Presentasi (nilai sebelum pembobotan)	Nilai Kemampuan Presentasi (nilai setelah pembobotan)
1	A	Kasie Ekstensifikasi	0.00	0.00
2	B	Kasie Pengolahan Data dan Informasi	31.11	4.67
3	C	Kasie Pelayanan	0.00	0.00
4	D	Kasie Pengawasan dan Konsultasi 2	16.67	2.50
5	E	Kasie penagihan	0.00	0.00
6	F	Kasubag Umum	0.00	0.00
7	G	Ka. KP2KP Tomohon	22.22	3.67

Sumber: data KPP Manado, 2013 (SK terlampir)

Nilai 4.67 untuk alternatif B diperoleh dari $31.11 \times \frac{15}{100}$ karena nilai tertinggi untuk Kemampuan Presentasi adalah 100 dan nilai tertinggi untuk pembobotan adalah 15. Untuk alternatif yang lain menggunakan cara yang sama

b. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Data menggunakan Uji Liliefors

Uji Liliefors dapat digunakan pada data dasar yang belum diolah dalam tabel distribusi frekuensi. Data ditransformasikan dalam nilai Z untuk menghitung luasan kurva normal sebagai probabilitas komutatif normal. Probabilitas tersebut ditentukan selisihnya dengan probabilitas komulatif empiris. Selisih terbesar dibandingkan dengan tabel Liliefors.

1. Syarat
   a. Data berskala interval atau ratio
   b. Data tunggal
   c. Dapat untuk n besar maupun n kecil
2. Signifikansi

   Segnifikansi uji, nilai $|F(x) - S(x)|$ terbesar dibandingkan dengan nilai tabel Liliefors.

   Jika nilai $|F(x) - S(x)|$ terbesar kurang dari tabel Liliefors, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

   Jika nilai $|F(x) - S(x)|$ terbesar lebih dari tabel Liliefors, maka H_1 diterima dan H_0ditolak
2. Penentuan H_0 dan H_1

   H_0 : Populasi nilai uji statistik berdistribusi normal

   H_1 : Populasi nilai uji statistik tidak berdistribusi normal
4. Nilai α

   Nilai α = Level Signifikansi

   $\alpha = 0.1$

   0.1 dipilih karena merupakan level signifikansi yang paling tinggi pada tabel Liliefors
5. Nilai Tabel

No	x_i	$Z = \frac{x_i - \bar{x}}{SD}$	$F(x)$	$S(x)$	$\lvert F(x) - S(x) \rvert$
1	0.00	-0.82	0.2061	0.1429	0.0632
2	0.00	-0.82	0.2061	0.2857	-0.0796
3	0.00	-0.82	0.2061	0.4286	-0.2225
4	0.00	-0.82	0.2061	0.5714	-0.3653
5	2.50	0.51	0.6950	0.7143	-0.0193
6	3.67	1.13	0.8708	0.8571	0.0137
7	4.67	1.66	0.9515	1	-0.0485

Nilai $|F(x) - S(x)|$ tertinggi = 0.0632

Nilai kuantil penguji Liliefors = 0.1 ; N = 7 yaitu: 0.281

(tabel Liliefors dan tabel Z dilampirkan)

6. Daerah Penolakan

   Menggunakan rumus:

   $0.0632 < 0.281$ berarti H_0 diterima, H_1 ditolak

7. Kesimpulan

   Populasi nilai uji statistik berdistribusi normal, sehingga Kriteria Kemampuan Presentasi dapat di gunakan dalam penentuan pegawai berkinerja terbaik dengan Metode PROMETHEE

Selanjutnya berdasarkan uji normalisasi pada setiap kriteria maka kriteria yang dapat digunakan dalam penentuan pegawai berkinerja terbaik dengan Metode PROMETHEE

adalah:

1. Kriteria Capaian Kinerja Pegawai
2. Kriteria Multirater Survey
3. Kriteria Disiplin Kehadiran
4. Kriteria Kemampuan Presentasi

tabel 4.5 data disusun berdasarkan Kriteria yang memenuhi Uji Normalisasi

Tabel 4.5. Penilaian alternatif berdasarkan Kriteria

Alternatif / Kriteria	A	B	C	D	E	F	G
Capaian Kinerja Pegawai	33.33	33.33	33.33	33.33	33.33	34.15	33.33
Multirater Survey	18.13	26.03	20.43	24.07	18.84	20.00	22.54
Disiplin Kehadiran	14.94	14.48	15.00	14.47	14.99	14.94	15.00
Kemampuan Presentasi	0	4.67	0	2.50	0	0	3.67

Data pada tabel 4.5 dinormalisasikan, sehingga menghasilkan normalisasi matriks keputusan pada tabel 4.6

Tabel 4.6. Normalisasi Matriks Keputusan

Alternatif / Kriteria	A	B	C	D	E	F	G
Capaian Kinerja Pegawai	0.98	0.98	0.98	0.98	0.98	1.00	0.98
Multirater Survey	0.70	1.00	0.78	0.92	0.72	0.77	0.87
Disiplin Kehadiran	1.00	0.97	1.00	0.96	1.00	1.00	1.00
Kemampuan Presentasi	0.00	1.00	0.00	0.54	0.00	0.00	0.79

Nilai 0.98 untuk alternatif A pada Capaian Kinerja Pegawai diperoleh dari:

$$\frac{33.33}{34.15}$$

Dengan menggunakan rumus:

$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{Max\ x_{ij}}$ pada persamaan 2.22.

Selanjutnya, nilai alternatif A, B, C, D, D, F, G untuk kriteria Capaian Kinerja Pegawai, Multirater Survey, Disiplin Kehadiran dan Kemampuan Presentasi juga menggunakan rumus yang sama.

4.2. Membangun Data Analsis PROMETHEE

a. Kriteria

Kriteria-kriteria yang dipilih dalam penentuan pegawai berkinerja terbaik di Kantor Pajak Pratama Manado adalah sebagai berikut:

1. Capaian Kinerja Pegawai
2. Multirater Survey
3. Disiplin Kehadiran
4. Kemampuan Presentasi

b. Alternatif

Sedangkan alternatif pegawai berkinerja terbaik di Kantor Pajak Pratama Manado adalah sebagai berikut:

1. A selaku KASIE Ekstensifikasi
2. B selaku KASIE Pengolahan data dan informasi
3. C selaku KASIE Pelayanan
4. D selaku KASIE Pengawasan dan konsultasi 2
5. E selaku KASIE Penagihan
6. F selaku KASUBAG UMUM
7. G selaku Kepala KP2KP TOMOHON

Alasan pemilihan alternatif adalah:

No.	Pejabat Eselon IV	Memenuhi/Tidak Memenuhi Persyaratan Umum Peserta	Keterangan
1.	KASUBAG UMUM	Memenuhi Persyaratan Umum Peserta.	
2.	KASIE PENGOLAHAN DATA DAN INFORMASI	Memenuhi Persyaratan Umum Peserta.	
3.	KASIE PELAYANAN	Memenuhi Persyaratan Umum Peserta.	
4.	KASIE PENAGIHAN	Memenuhi Persyaratan Umum Peserta.	
5	KASIE PENGAWASAN DAN KONSULTASI 1	Tidak Memenuhi Persyaratan Umum Peserta	Masa Jabatan per 1 Januari 2013 adalah 6 bulan.
6	KASIE PENGAWASAN DAN KONSULTASI 2	Memenuhi Persyaratan Umum	

		Peserta	
7	KASIE PENGAWASAN DAN KONSULTASI 3	Tidak Memenuhi Persyaratan Umum Peserta	Masa Jabatan per 1 Januari 2013 adalah 8 bulan.
8	KASIE EKSTENSIFIKASI	Memenuhi Persyaratan Umum Peserta	
9	KASIE PENGAWASAN DAN KONSULTASI 4	Tidak Memenuhi Persyaratan Umum Peserta	Per 1 Januari 2013 belum diangkat sebagai Pejabat Eselon IV
10	Ka. KP2KP TOMOHON	Memenuhi Persyaratan Umum Peserta	
11	KASIE PEMERIKSAAN	Tidak Memenuhi Persyaratan Umum Peserta	Per 1 Januari 2013 belum diangkat sebagai pejabat Eselon IV

(SK terlampir)

Adapun alasan pemilihan alternatif yang lain adalah bahwa: Jabatan Kepala Seksi Ekstensifikasi, Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi, Kepala Seksi Pelayanan, Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi 2, Kepala Seksi Penagihan, Kasubag Umum, dan Kepala KP2KP Tomohon adalah setara.

c. Tipe Preferensi pada masing-masing Kriteria:

Untuk kemudahan proses perhitungan penulis memilih tipe biasa (Tipe I) pada semua Kriteria

1. Jika selisih antara Kriterianya kurang dari sama dengan 0 maka tidak ada beda (sama penting) antara keduanya.
2. Jika selisih antara Kriterianya lebih dari 1 maka Presentasi dari Pegawai itu dikatakan mutlak lebih baik

Berdasarkan data yang didapat dari Kantor Pajak Pratama Manado dan Uji Normalitas Kriteria dapat dibangun data dasar analisis PROMETHEE pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7. Data dasar analisis PROMETHEE

Kriteria	Min Max	Alternatif							Tipe Preferensi	preference thresholds
		A	B	C	D	E	F	G		
Capaian Kinerja Pegawai	Max	0.98	0.98	0.98	0.98	0.98	1.00	0.98	I	-
Multirater Survey	Max	0.70	1.00	0.78	0.92	0.72	0.77	0.87	I	-
Disiplin Kehadiran	Max	1.00	0.97	1.00	0.96	1.00	1.00	1.00	I	-
Nilai kemampuan presentasi	Max	0.00	1.00	0.00	0.54	0.00	0.00	0.79	I	-

4.3. Penentuan Bobot Kriteria

Metode Entropy

Metode Entropy dapat digunakan untuk penentuan suatu bobot. Entropy menyelidiki keserasian dalam diskriminasi diantara sekumpulan data. Sekumpulan data nilai alternatif pada kriteria tertentu digambarkan dalam Normalisasi Matriks Keputusan.

Langkah-langkah:

a. Perhitungan Entropy

b. Perhitungan Bobot Entropy

a. Perhitungan Entropy

Perhitungan Entropy untuk setiap bobot ke-i . Rumusnya adalah:

$$e_{max} = \ln m$$

$$K = \frac{1}{e_{max}}$$

$$e(kr_i) = -K \sum_{k=1}^{m} \frac{d_i^k}{D_i} \ln \frac{d_i^k}{D_i}$$

dengan:

$e(kr_i)$ = entropy kriteria ke –i

m = jumlah alternatif

d_i^k = nilai data yang telah diinormalisasi

D_i = jumlah nilai data yang telah diinormalisasi

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.8 dan menggunakan rumus perhitungan Entropy maka diperoleh:

$$e_{max} = \ln 7 = 1.94591$$

$$K = \frac{1}{e_{max}} = \frac{1}{1.94591} = 0.513898$$

1. Nilai Entropy Capaian Kinerja Pegawai

$$e(CKP) = -0.513898\left(\frac{0.98}{6.86} ln \frac{0.98}{6.86} + \frac{0.98}{6.86} ln \frac{0.98}{6.86} + \frac{0.98}{6.86} ln \frac{0.98}{6.86} + \frac{0.98}{6.86} ln \frac{0.98}{6.86} + \frac{0.98}{6.86} ln \frac{0.98}{6.86} + \frac{1}{6.86} ln \frac{1}{6.86} + \frac{0.98}{6.86} ln \frac{0.98}{6.86}\right)$$

$$e(CKP) = -0.513898\big((-0.277433) + (-0.277433) + (-0.277433) + (-0.277433) + (-0.280715) + (-1.92132) + (-0.277433)\big)$$

$$e(CKP) = -0.513898(-1.945312) = 0.999692$$

2. Nilai Entropy Multirater Survey

$$e(MS) = -0.513898\left(\frac{0.70}{5.76} ln \frac{0.70}{5.76} + \frac{1}{5.76} ln \frac{1}{5.76} + \frac{0.78}{5.76} ln \frac{0.78}{5.76} + \frac{0.92}{5.76} ln \frac{0.92}{5.76} + \frac{0.72}{5.76} ln \frac{0.72}{5.76} + \frac{0.77}{5.76} ln \frac{0.77}{5.76} + \frac{0.87}{5.76} ln \frac{0.87}{5.76}\right)$$

$$e(MS) = -0.513898\big((-0.25536) + (-0.30389) + (-0.2715) + (-0.29357) + (-0.26052) + (-0.26862) + (-0.28477)\big)$$

$$e(MS) = -0.513898(-1.93824) = 0.996059$$

3. Nilai Entropy Disiplin Kehadiran

$$e(DK) = -0.513898\left(\frac{1}{6.92}ln\frac{1}{6.92} + \frac{0.97}{6.92}ln\frac{0.97}{6.92} + \frac{1}{6.92}ln\frac{1}{6.92} + \frac{0.96}{6.92}ln\frac{0.96}{6.92} + \frac{1}{6.92}ln\frac{1}{6.92} + \frac{1}{6.92}ln\frac{1}{6.92} + \frac{1}{6.92}ln\frac{1}{6.92} + \frac{1}{6.92}ln\frac{1}{6.92}\right)$$

$$e(DK) = -0.513898\big((-0.27934) + (-0.27523) + (-0.27934) + (-0.27383) + (-0.27934) + (-0.27934) + (-0.27934)\big)$$

$$e(DK) = -0.513898(-1.94578) = 0.999932$$

4. Nilai Entropy Kemampuan Presentasi

$$e(KP) = -0.513898\left(\frac{0}{2.32}ln\frac{0}{2.32} + \frac{1}{2.32}ln\frac{1}{2.32} + \frac{0}{2.32}ln\frac{0}{2.32} + \frac{0.54}{2.32}ln\frac{0.54}{2.32} + \frac{0}{2.32}ln\frac{0}{2.32} + \frac{0}{2.32}ln\frac{0}{2.32} + \frac{0.79}{2.32}ln\frac{0.79}{2.32}\right)$$

$$e(KP) = -0.513898\big(0 + (-0.36274) + 0 + (-0.33837) + 0 + 0 + (-0.36669)\big)$$

$$e(KP) = -0.513898(-1.06781) = 0.548747$$

Setelah memperoleh nilai $e(CKP)$, $e(MS)$, $e(DK)$ dan $e(KP)$ maka dapat ditentukan total entropinya, Berdasarkan rumus:

$E = \sum_{i=1}^{n} e(kr_i)$

E = $e(CKP) + e(MS) + e(DK) + e(KP)$

$E = 0.999692 + 0.996059 + 0.999932 + 0.548747 = 3.54443$

b. Perhitungan Bobot Entropy

Perhitungan bobot entropy menggunakan rumus:

$\overline{\lambda_i} = \frac{1}{n-E}[1 - e(kr_i)]$, $0 < \overline{\lambda_i} \leq 1$

$\sum_{i=1}^{n} \overline{\lambda_i} = \pm 1$

Dengan *n* = banyaknya kriteria

Maka bobot entropy masing-masing kriteria adalah:

1. Bobot Entropy Capaian Kinerja Pegawai

$$\overline{\lambda_{(MS)}} = \frac{1}{4-3.54443}[1 - 0.999692] = \frac{1}{0.45394}[0.000308]$$

$$\overline{\lambda_{(MS)}} = 2.195052[0.000308] = 0.000676$$

2. Bobot Entropy Multirater Survey

$$\overline{\lambda_{(MS)}} = \frac{1}{4-3.54443}[1 - 0.996059] = \frac{1}{0.45557}[0.003941]$$

$$\overline{\lambda_{(MS)}} = 2.195052[0.003941] = 0.00865$$

3. Bobot Entropy Disiplin Kehadiran

$$\overline{\lambda_{(DK)}} = \frac{1}{4-3.54443}[1 - 0.999932] = \frac{1}{0.45557}[0.0000685]$$

$$\overline{\lambda_{(DK)}} = 2.195052[0.0000685] = 0.00015$$

4. Bobot Entropy Kemampuan Presentasi

$$\overline{\lambda_{(KP)}} = \frac{1}{4-3.54443}[1 - 0.548747] = \frac{1}{0.45557}[0.451253]$$

$$\overline{\lambda_{(KP)}} = 2.195052[0.451253] = 0.990524$$

Bobot awal tiap Kriteria yang telah ditentukan KPP Manado adalah:

Capaian Kinerja Pegawai 0.40

Multirater Survey bobotnya 0.30

Disiplin Kehadiran bobotnya 0.15

Kemampuan Presentasi bobotnya 0.15

Karena telah ada bobot awal untuk tiap kriteria yang ditetapkan oleh KPP Manado, maka hasil bobot entropy yang sebenarnya untuk tiap kriteria akan didapat dengan perhitungan berikut ini:

$$\lambda_i = \frac{\overline{\lambda_i} \times w_i}{\sum_{i=1}^{n} \overline{\lambda_i} \times w_i}$$

dengan w_i = bobot awal kriteria

1. Bobot entropy sebenarnya untuk Kriteria Capaian Kinerja Pegawai

$$\lambda_{(CKP)} = \frac{0.000676 \times 0.40}{(0.000676 \times 0.40) + (0.00865 \times 0.30) + (0.00015 \times 0.15) + (0.990524 \times 0.15)}$$

$$\lambda_{(CKP)} = \frac{0.127040}{(0.127040) + (0.259488) + (0.000023) + (0.247631)}$$

$$\lambda_{(CKP)} = \frac{0.127040}{0.634182} = 0.20$$

2. Bobot entropy sebenarnya untuk Kriteria Multirater Survey

$$\lambda_{(MS)} = \frac{0.00865 \times 0.30}{(0.000676 \times 0.40) + (0.00865 \times 0.30) + (0.00015 \times 0.15) + (0.990524 \times 0.15)}$$

$$\lambda_{(MS)} = \frac{0.259488}{(0.127040) + (0.259488) + (0.000023) + (0.247631)}$$

$$\lambda_{(MS)} = \frac{0.259488}{0.634182} = 0.40$$

3. Bobot entropy sebenarnya untuk Kriteria Disiplin Kehadiran

$$\lambda_{(DK)} = \frac{0.00015 \times 0.15}{(0.000676 \times 0.40) + (0.00865 \times 0.30) + (0.00015 \times 0.15) + (0.990524 \times 0.15)}$$

$$\lambda_{(DK)} = \frac{0.000023}{(0.127040) + (0.259488) + (0.000023) + (0.247631)}$$

$$\lambda_{(DK)} = \frac{0.000023}{0.634182} = 0.01$$

4. Bobot entropy sebenarnya untuk Kriteria Kemampuan Presentasi

$$\lambda_{(KP)} = \frac{0.990524 \times 0.15}{(0.000676 \times 0.40) + (0.00865 \times 0.30) + (0.00015 \times 0.15) + (0.990524 \times 0.15)}$$

$$\lambda_{(KP)} = \frac{0.247631}{(0.127040) + (0.259488) + (0.000023) + (0.247631)}$$

$$\lambda_{(KP)} = \frac{0.247631}{0.634182} = 0.39$$

Nilai bobot tiap kriteria yang digunakan adalah:

Capaian Kinerja Pegawai bobotnya 0.20

Multirater Survey bobotnya 0.40

Disiplin Kehadiran bobotnya 0.01

Kemampuan Presentasi bobotnya 0.39

4.4. Nilai Preferensi dan Indeks Preferensi

Untuk semua perhitungan alternatif berpasangan berlaku:

Semua Kriteria menggunakan preferensi Tipe I (biasa) karena tipe preferensi ini mendukung nilai kepentingan mutlak untuk suatu kriteria. Bagi Pegawai, apabila selisih nilai skala Capaian Kinerja Pegawai, Multirater Survey, Disiplin Kehadiran

dan Kemampuan Presentasi lebih besar dari 0 hal ini menunjukan bahwa Kriteria tersebut mutlak lebih penting dan apabila selisih nilai skala kurang dari 0 menunjukkan bahwa Kriteria tersebut sama pentingnya.

Tujuan : Maksimasi

Tipe preferensi: tipe biasa

Syarat:

$$p(d) = \begin{cases} 0 & d \leq 0 \\ 1 & d > 0 \end{cases}$$

a. Fungsi Preferensi Untuk Pasangan Alternatif

Berikut ini adalah perhitungan untuk alternatif berpasangan A dengan B

a. Kriteria Capaian Kinerja Pegawai

1. $d = 0.98 - 0.98 = 0$

Sehingga diperoleh:$P(A, B) = 0$

2. $d = 0.98 - 0.98 = 0$

Sehingga diperoleh:$P(B, A) = 0$

Karena selisih antara Kriterianya kurang dari sama dengan 0 maka A dan B tidak ada beda (sama penting) antara keduanya

b. Kriteria Multirater Survey

1. $d = 0.70 - 1 = -0.30$

Sehingga diperoleh:$P(A, B) = 0$

2. $d = 1 - 0.70 = 0.30$

Sehingga diperoleh:$P(B, A) = 1$

$P(B, A)$ lebih penting dari $P(A, B)$

c. Kriteria Disiplin Kehadiran

1. $d = 1 - 0.97 = 0.03$

Sehingga diperoleh: $P(A, B) = 1$

2. $d = 0.97 - 1 = -0.03$

Sehingga diperoleh: $P(B, A)=0$

$P(A, B)$ lebih penting dari $P(B, A)$

d. Nilai Kemampuan Presentasi

1. $d = 0 - 1 = -1$

   Sehingga diperoleh: P(A, B) = 0

2. $d = 1 - 0 = 1$

   Sehingga diperoleh:P(B, A) = 1

P(B, A) lebih penting dari P(A, B)

Berdasarkan perhitungan Indeks Preferensi pada persamaan 2.14 maka Indeks preferensi berpasangan $A\ dan\ B$ adalah :

$$\pi(A, B) = 0(0.20) + 0(0.40) + 1(0.01) + 0(0.39) = 0.01$$

$$\pi(B, A) = 0(0.20) + 1(0.40) + 0(0.01) + 1(0.39) = 0.79$$

Dengan menggunakan cara yang sama pada penentuan nilai Preferensi dan Indeks Preferensi Untuk Pasangan Alternatif A dan B dapat pula ditentukan nilai Preferensi dan Indeks Preferensi Untuk Pasangan Alternatif lain yang selengkapnya bisa dilihat pada Tabel 4.8. dan 4.9

Tabel . 4.8 Fungsi Preferensi Untuk Pasangan Alternatif

	Capaian Kinerja Pegawai	**Multirater Survey**	**Disiplin Kehadiran**	**Kemampuan Presentasi**
P(A,B)	0	0	1	0
P(A,C)	0	0	0	0
P(A,D)	0	0	1	0
P(A,E)	0	1	0	0
P(A,F)	0	0	0	0
P(A,G)	0	0	0	0
P(B,C)	0	1	0	1
P(B,D)	0	1	1	1

P(B,E)	0	1	0	1
P(B,F)	0	1	0	1
P(B,G)	0	1	0	1
P(C,D)	0	0	1	0
P(C,E)	0	1	1	0
P(C,F)	0	1	1	0
P(C,G)	0	0	0	0
P(D,E)	0	1	0	1
P(D,F)	0	1	0	1
P(D,G)	0	1	0	0
P(E,F)	0	0	1	0
P(E,G)	0	0	0	0
P(F,G)	1	0	0	0
P(B,A)	0	1	0	1
P(C,A)	0	1	1	0
P(D,A)	0	1	0	1
P(E,A)	0	1	1	0
P(F,A)	1	1	0	0
P(G,A)	0	1	1	1
P(C,B)	0	0	1	0
P(D,B)	0	0	0	0
P(E,B)	0	0	1	0
P(F,B)	1	0	1	0
P(G,B)	0	0	1	0

P(D,C)	0	1	0	1
P(E,C)	0	0	0	0
P(F,C)	1	0	0	0
P(G,C)	0	1	0	1
P(E,D)	0	0	1	0
P(F,D)	1	0	1	0
P(G,D)	0	0	1	1
P(F,E)	1	1	0	0
P(G,E)	0	1	1	1
P(G,F)	0	1	1	1

b. Indeks Preferensi Untuk Pasangan Alternatif

Tabel 4.9 Data Index Preferensi

	A	*B*	*C*	*D*	*E*	*F*	*G*
A		0.01	0	0.01	0	0	0
B	0.79		0.79	0.8	0.79	0.79	0.79
C	0.4	0.01		0.01	0.4	0.4	0
D	0.79	0	0.79		0.79	0.79	0.4
E	0.4	0.01	0	0.01		0	0
F	0.6	0.21	0.2	0.2	0.6		0.2
G	0.79	0.01	0.79	0.4	0.79	0.79	

Nilai 0.01 dan 0.79 diperoleh dari nilai Indeks Preferensi A dan B yang telah dikerjakan sebelumnya, yaitu:

$$\pi(A,B) = 0(0.20) + 0(0.40) + 1(0.01) + 0(0.39) = 0.01$$

$$\pi(B,A) = 0(0.20) + 1(0.40) + 0(0.01) + 1(0.39) = 0.79$$

Kolom-kolom yang lain diisi dengan cara yang sama.

4.5.Perhitungan Nilai Aliran Outrangking Positif, Aliran Outrangking Negatif dan Aliran Outrangking Net

Dari data analisis indeks preferensi selanjutnya dilakukan perhitungan untuk menentukan nilai Aliran Outrangking Positif, Aliran Outrangking Negatif dan Aliran Outrangking Net dengan menggunakan persamaan 2.16, 2.17 dan 2.19

1. Perhitungan untuk A selaku Kasie Ekstensifikasi

   Aliran Outrangking Positif

   $$\phi^{+}(A) = \frac{1}{7-1}(0.01 + 0 + 0.01 + 0 + 0 + 0) = 0.0033$$

   Aliran Outrangking Negatif

   $$\phi^{-}(A) = \frac{1}{7-1}(0.79 + 0.4 + 0.79 + 0.4 + 0.6 + 0.79) = 0.6283$$

   Aliran Outrangking Net

   $$\phi(A) = 0.0033 - 0.6283 = -0.6250$$

2. Perhitungan untuk B selaku Kasie Pengolahan Data dan Informasi

   Aliran Outrangking Positif

   $$\phi^{+}(B) = \frac{1}{7-1}(0.79 + 0.79 + 0.8 + 0.79 + 0.79 + 0.79) = 0.7917$$

   Aliran Outrangking Negatif

   $$\phi^{-}(B) = \frac{1}{7-1}(0.01 + 0.01 + 0 + 0.01 + 0.21 + 0.01) = 0.0417$$

   Aliran Outrangking Net

   $$\phi(B) = 0.7917 - 0.0417 = 0.7500$$

3. Perhitungan untuk C selaku Kasie Pelayanan

   Aliran Outrangking Positif

   $$\phi^{+}(C) = \frac{1}{7-1}(0.4 + 0.01 + 0.01 + 0.4 + 0.4) = 0.2033$$

   Aliran Outrangking Negatif

   $$\phi^{-}(C) = \frac{1}{7-1}(0 + 0.79 + 0.79 + 0 + 0.2 + 0.79) = 0.4283$$

   Aliran Outrangking Net

   $$\phi(C) = 0.2033 - 0.4283 = -0.2250$$

4. Perhitungan untuk D selaku Kasie Pengawasan dan Konsultasi 2

Aliran Outrangking Positif

$$\phi^{+}(D) = \frac{1}{7-1}(0.79 + 0 + 0.79 + 0.79 + 0.79 + 0.4) = 0.5933$$

Aliran Outrangking Negatif

$$\phi^{-}(D) = \frac{1}{7-1}(0.01 + 0.8 + 0.01 + 0.01 + 0.2 + 0.4) = 0.2400$$

Aliran Outrangking Net

$$\phi(D) = 0.5933 - 0.2400 = 0.3533$$

5. Perhitungan untuk E selaku Kasie Penagihan

Aliran Outrangking Positif

$$\phi^{+}(E) = \frac{1}{7-1}(0.4 + 0.01 + 0 + 0.01 + 0 + 0) = 0.0700$$

Aliran Outrangking Negatif

$$\phi^{-}(E) = \frac{1}{7-1}(0 + 0.79 + 0.4 + 0.79 + 0.6 + 0.79) = 0.5617$$

Aliran Outrangking Net

$$\phi(E) = 0.0700 - 0.5617 = -0.4917$$

6. Perhitungan untuk F selaku Kasubag Umum

Aliran Outrangking Positif

$$\phi^{+}(F) = \frac{1}{7-1}(0.6 + 0.21 + 0.2 + 0.2 + 0.6 + 0.2) = 0.3367$$

Aliran Outrangking Negatif

$$\phi^{-}(F) = \frac{1}{7-1}(0 + 0.79 + 0.4 + 0.79 + 0 + 0.79) = 0.4617$$

Aliran Outrangking Net

$$\phi(F) = 0.3367 - 0.4617 = -0.1250$$

7. Perhitungan G selaku kepala KP2KP

Aliran Outrangking Positif

$$\phi^{+}(G) = \frac{1}{7-1}(0.79 + 0.01 + 0.79 + 0.4 + 0.79 + 0.2779) = 0.5950$$

Aliran Outrangking Negatif

$$\phi^{-}(G) = \frac{1}{7-1}(0 + 0.79 + 0 + 0.4 + 0 + 0.2) = 0.2317$$

Aliran Outrangking Net

$$\phi(G) = 0.5950 - 0.2317 = 0.3633$$

Berdasarkan perhitungan Aliran Outrangking Positif, Aliran Outrangking Negatif dan Aliran Outrangking di atas maka dapat dibuat tabel 4.10

Tabel 4.10. Data Aliran Outrangking Positif, Aliran Outrangking Negatif dan Aliran Outrangking Net

	ϕ^+	ϕ^-	ϕ
A	0.0033	0.6283	-0.6250
B	0.7917	0.0417	0.7500
C	0.2033	0.4283	-0.2250
D	0.5933	0.2400	0.3533
E	0.0700	0.5617	-0.4917
F	0.3367	0.4617	-0.1250
G	0.5950	0.2317	0.3633

4.6. PROMETHEE II

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat ditentukan Perangkingan Promethee II berdasarkan Aliran Outrangking Net yang tampak pada Tabel 4.11

Tabel 4.11 Perangkingan Promethee II

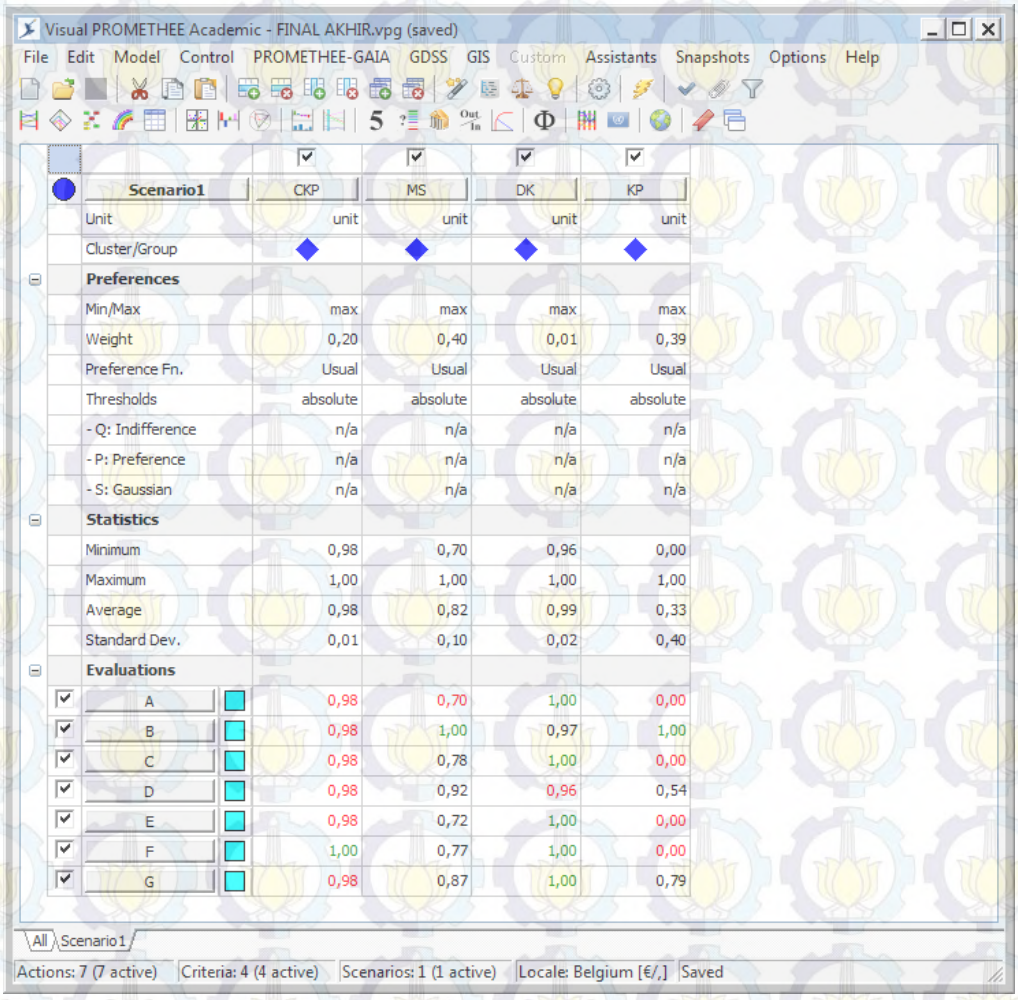
Alternatif	ϕ	Rangking
A	-0.6250	7
B	0.7500	1
C	-0.2250	5
D	0.3533	3
E	-0.4917	6
F	-0.1250	4
G	0.3633	2

Pada PROMETHEE II, perangkingan ditentukan secara lengkap menggunakan Outrangking Net dengan nilai tertinggi dari Outrangking Net adalah peringkat pertama dan seterusnya sampai pada nilai tertendah.

4.7. Penentuan Pegawai Berkinerja Terbaik KPP Manado dengan menggunakan Visual PROMETHEE

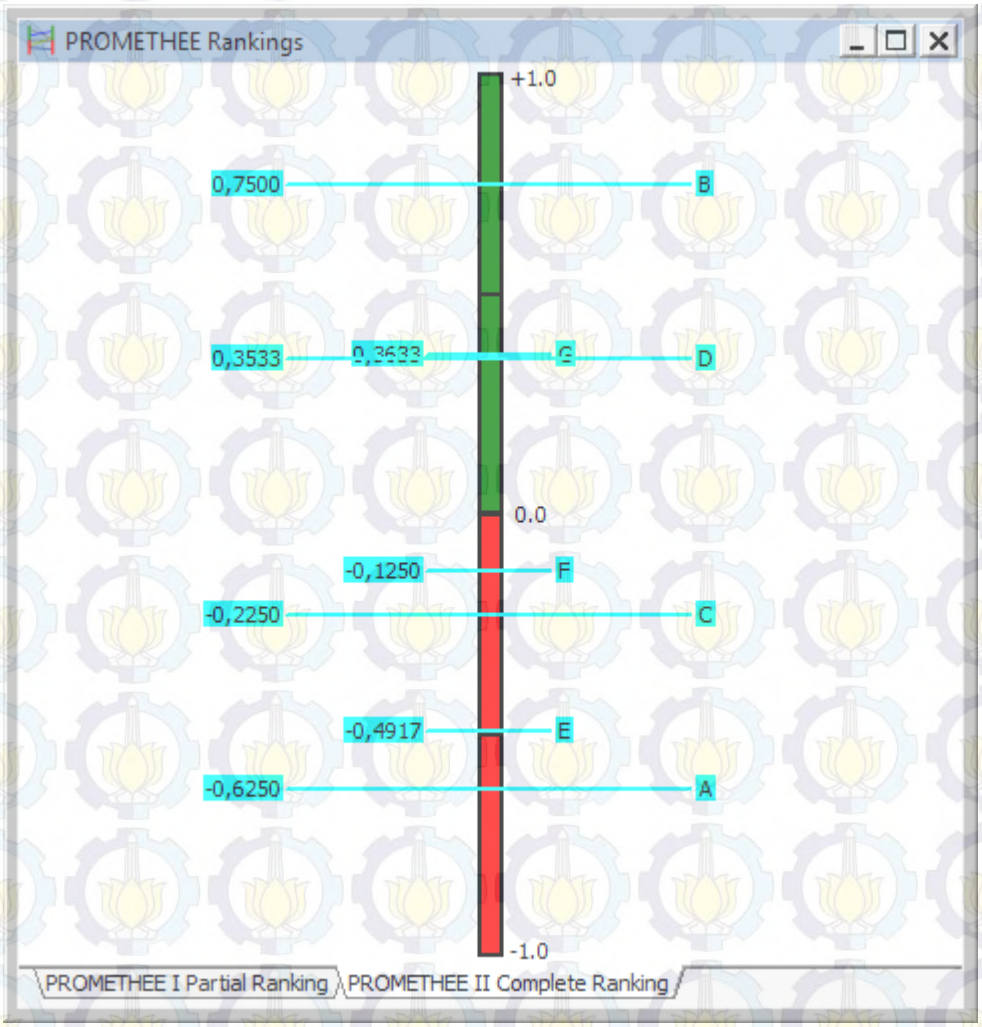
4.7.1. Penentuan scenario, aksi, kriteria, preferensi, nilai kriteria

Skenario ditentukan 1, sedangkan aksi sama dengan alternatif dan ditentukan 7, yaitu: A selaku Kasie Ekstensifikasi, B selaku Kasie Pengolahan Data dan Informasi, C selaku Kasie Pelayanan, D selaku Kasie Pengawasan dan Konsultasi 2, E selaku Kasie Penagihan , F selaku Kasubag Umum, G selaku Kepala KP2Kp Tomohon. Kriteria ditentukan 4 yaitu: Capaian Kinerja Pegawai, Multirater Survey, Disiplin Kehadiran dan Kemampuan Presentasi yang semuanya menggunakan Tipe Preferensi Biasa(Usual). Adapun nilai kriteria berdasarkan alternatif diambil berdasarkan data Normalisasi Matriks keputusan yang ada pada Tabel 4.6. Berikut tampilannya pada Visual PROMETHEE



Gambar 4.1. Tampilan Visual PROMETHEE dalam penentuan Pegawai dalam jabatan berkinerja terbaik KPP Manado

4.7.2 Tampilan PROMETHEE II Perangkingan lengkap pada Visual PROMETHEE



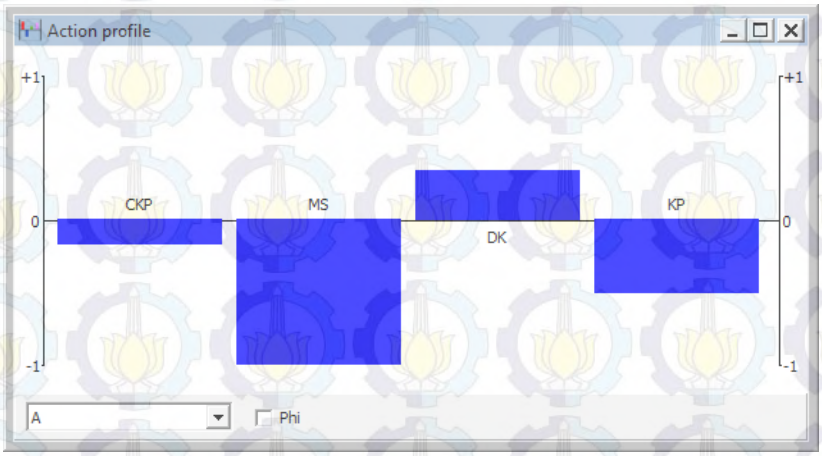
Gambar 4.2. Tampilan PROMETHEE II pada Visual PROMETHEE

Pada gambar 4.2. Terlihat bahwa Perangkingan Lengkap untuk aliran outrangking net adalah:

1. B selaku Kasie Pengolahan Data dan Informasi
2. G selaku Kepala KPK2 Tomohon
3. D selaku Kasie Waskon 2
4. F selaku Kasubag Umum
5. C selaku Kasie Pelayanan
6. E selaku Kasie Penagihan
7. A selau Kasie Eksentifikasi

4.7.3. Profil tiap alternatif berdasarkan Kriteria pada Visual PROMETHEE

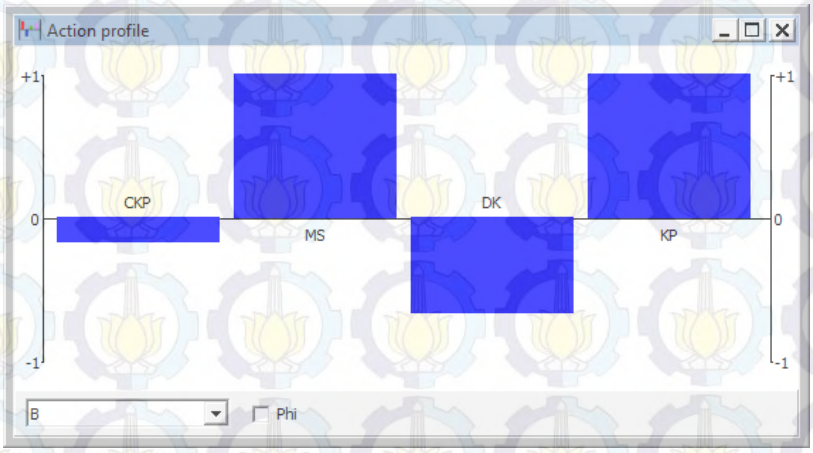
a. alternatif 1: A selaku Kepala Seksi Ekstensifikasi



Gambar 4.3. Profile A selaku Kepala Seksi Ekstensifikasi berdasarkan kriteria

Dari gambar terlihat jelas bahwa pada Kriteria Disiplin Kehadiran mencapai angka positif sementara nilai negatif terkecil adalah Capaian Kinerja Pegawai dan nilai negatif terbesar adalah Multirater Survey.

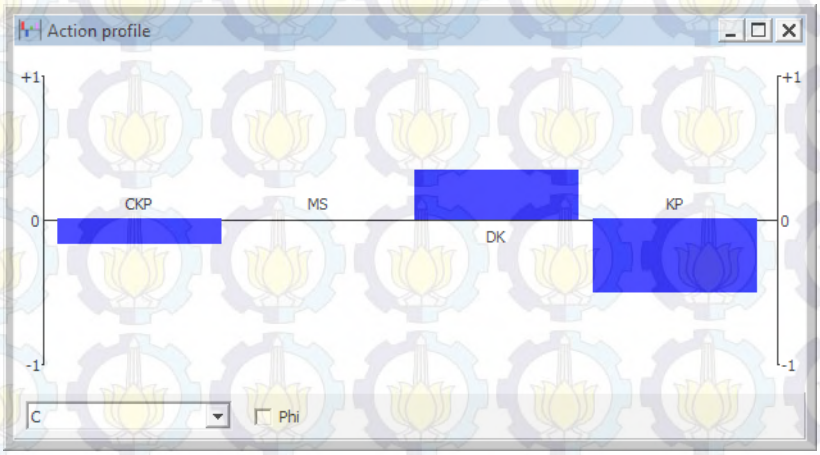
b. alternatif 2: B selaku Kepala Seksi Pengolahan dan dan Informasi



Gambar 4.4. Profile B selaku Kepala Seksi Pengolahan data & Informasi berdasarlkan kriteria

Dari gambar terlihat jelas bahwa Multirater Survey dan Kemampuan Presentasi mencapai angka 1 yaitu mutlak lebih penting dari yang lain sementara Capaian Kinerja Pegawai dan Disiplin Kehadiran mencapai angka negatif.

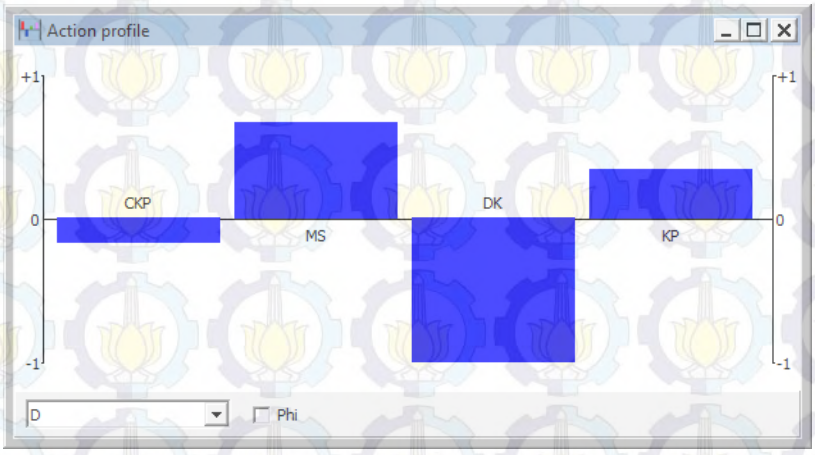
c. alternatif 3: C selaku Kepala Seksi Pelayanan



Gambar 4.5. Profile C selaku Kepala Seksi Pelayanan berdasarkan kriteria

Dari gambar ini terlihat jelas bahwa hanya Disiplin Kehadiran yang mencapai angka positif, Multirater Survey tetap pada angka nol sementara Capaian Kinerja Pegawai dan mencapai angka negatif tapi relatife kecil sedangkan angka negatif terbesar adalah Kemampuan Presentasi

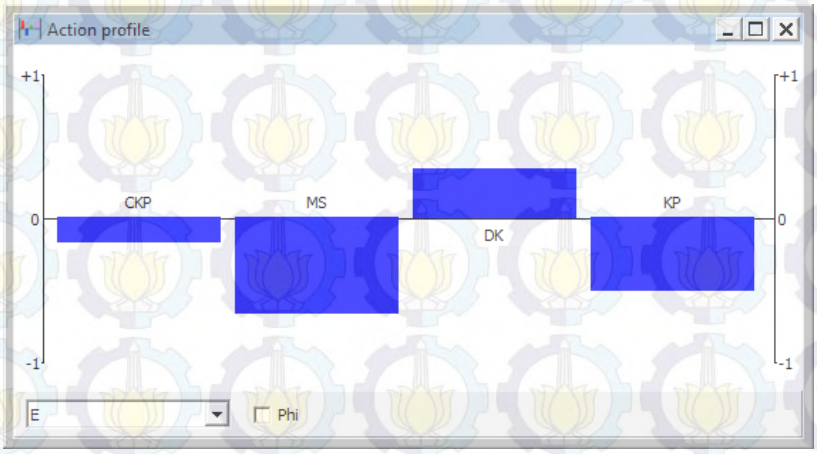
d. alternatif 4: D selaku Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi 2



Gambar 4.6. Profile D selaku Kepala Seksi Pengawasan&Konsultasi2 berdasarkan kriteria.

Dari gambar ini terlihat jelas bahwa Multirater Survey dan Kemampuan Presentasi yang mencapai angka positif sementara Capaian Kinerja Pegawai mencapai angka negatif tapi relatif kecil sedangkan angka negatif terbesar adalah Disiplin Kehadiran.

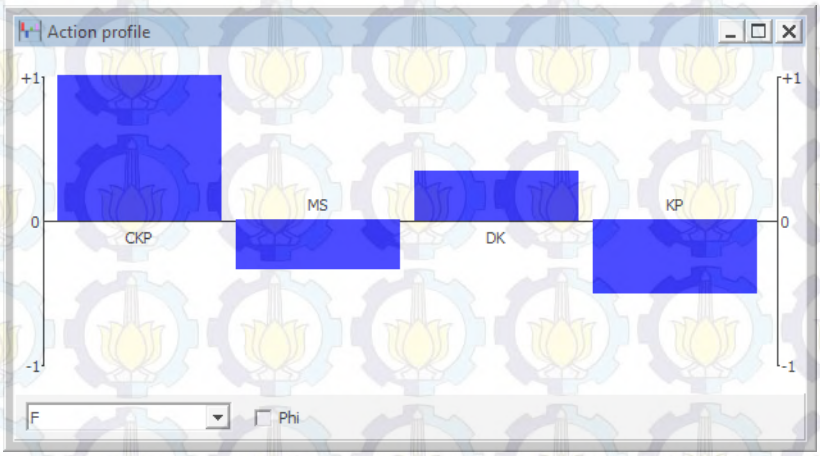
e. alternatif 5: E selaku Kepala Seksi Penagihan



Gambar 4.7. Profile E selaku Kepala Seksi Penagihan berdasarkan kriteria

Dari gambar ini terlihat jelas bahwa hanya Disiplin Kehadiran yang mencapai angka positif sementara sementara Capaian Kinerja Pegawai dan Kemampuan Presentasi mencapai angka negatif tapi relatif kecil sedangkan angka negatif terbesar adalah Multirater Survey

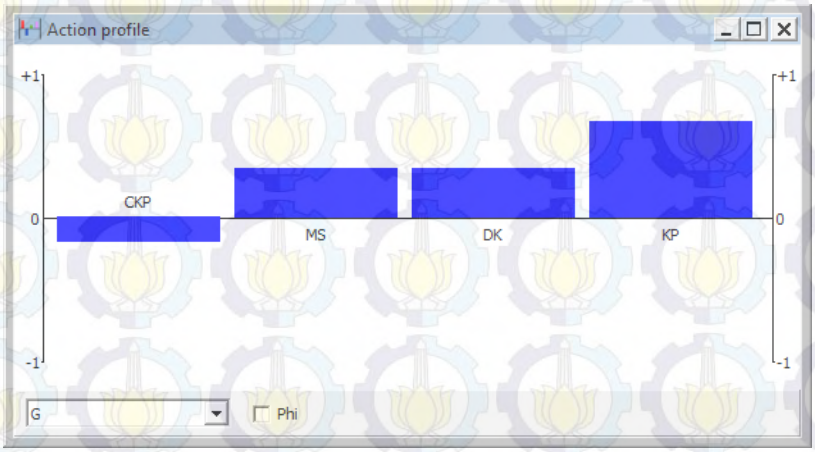
f. alternatif 6: F selaku Kasubag Umum



Gambar 4.8. Profile F selaku Kasubag Umum berdasarkan kriteria

Dari gambar ini terlihat jelas bahwa Disiplin Kehadiran mencapai angka positif dan angka positif terbesar adalah Capaian Kinerja Pegawai sementara Multirater Survey mencapai angka negatif dan angka negatif terbesar adalah Kemampuan Presentasi

g. alternatif 7: G selaku Kepala Kp2Kp Tomohon



Gambar 4.9. Profile G selaku Kp2Kp Tomohon berdasarkan kriteria

Dari gambar ini terlihat jelas bahwa hanya Capaian Kinerja Pegawai mencapai angka negatif tapi relatif kecil sementara Multirater Survey dan Disiplin Kehadiran mencapai angka positif dan Kemampuan Presentasi mencapai angka positif yang relatif besar.

4.7.4 Tabel Perangkingan Pegawai dalam Jabatan berkinerja terbaik dalam Visual PROMETHEE

PROMETHEE Flow Table

Rank	action	Phi	Phi+	Phi-
1	B	0,7500	0,7917	0,0417
2	G	0,3633	0,5950	0,2317
3	D	0,3533	0,5933	0,2400
4	F	-0,1250	0,3367	0,4617
5	C	-0,2250	0,2033	0,4283
6	E	-0,4917	0,0700	0,5617
7	A	-0,6250	0,0033	0,6283

Gambar 4.10. Tabel perangkingan Pegawai dalam Jabatan berkinerja terbaik dalam Visual PROMETHEE

4.8. Perangkingan Pegawai berkinerja terbaik KPP Manado dengan perhitungan menggunakan Metode PROMETHEE dan Visual PROMETHEE

Berdasarkan Gambar 4.10, maka perangkingan Pegawai dalam Jabatan berkinerja terbaik dalam Visual PROMETHEE adalah:

Peringkat 1: B
jabatan : Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi
dengan $\phi = 0.7500$

Peringkat 2: G
jabatan : Kepala KP2KP Tomohon
dengan $\phi = 0.3633$

Peringkat 3: D
jabatan : Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi 2
dengan $\phi = 0.3533$

Peringkat 4: F
jabatan : Kasubag Umum
dengan $\phi = -0.1250$

Peringkat 5: C
jabatan : Kepala Seksi Pelayanan
dengan $\phi = -0.2250$

Peringkat 6: E
jabatan : Kepala Seksi Penagihan
dengan $\phi = -0.4917$

Peringkat 7: A
jabatan : Kepala Seksi Ekstensifikasi
dengan $\phi = -0.6250$

Berdasarkan Tabel 4.11, maka perangkingan Pegawai berkinerja terbaik menggunakan perhitungan manual metode PROMETHEE adalah:

Peringkat 1: B
jabatan: Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi
dengan $\phi = 0.7500$

Peringkat 2: G
jabatan: Kepala KP2KP Tomohon
dengan $\phi = 0.3633$

Peringkat 3: D
jabatan: Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi 2
dengan $\phi = 0.3533$

Peringkat 4: F
jabatan: Kasubag Umum
dengan $\phi = -0.1250$

Peringkat 5: C
jabatan: Kepala Seksi Pelayanan
dengan $\phi = -0.2250$

Peringkat 6: E
jabatan: Kepala Seksi Penagihan
dengan $\phi = -0.4917$

Peringkat 7: A
jabatan: Kepala Seksi Ekstensifikasi
dengan $\phi = -0.6250$

4.9. Perangkingan Pegawai berkinerja terbaik pada Kantor Pajak Pratama Manado tanpa metode PROMETHEE

Berdasarkan Tabel 3.1. Hasil Seleksi Pegawai Berkinerja Terbaik KPP Manado tahun 2013, terlihat bahwa :

Peringkat 1: B
jabatan : Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi
Dengan nilai akhir: 85.17

Peringkat 2: G
jabatan : Kepala KP2KP Tomohon
Dengan nilai akhir: 81.20

Peringkat 3: D
jabatan : Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi 2
Dengan nilai akhir: 81.04

Peringkat 4: F
jabatan : Kasubag Umum
Dengan nilai akhir: 75.92

Peringkat 5: C
jabatan : Kepala Seksi Pelayanan
Dengan nilai akhir: 75.43

Peringkat 6: E
jabatan : Kepala Seksi Penagihan
Dengan nilai akhir: 73.83

Peringkat 7: A
jabatan : Kepala Seksi Ekstensifikasi
Dengan nilai akhir: 73.07

4.10. Perbandingan Perangkingan Pegawai berkinerja terbaik pada Kantor Pajak Pratama Manado tanpa metode PROMETHEE dan Menggunakan Metode PROMETHE

Perangkingan berdasarkan Tabel 3.1 Seleksi Pemilihan Pegawai Berkinerja Terbaik Kantor Pajak Pratama Manado 2013 adalah sebagai berikut:

Peringkat 1: A
Jabatan: Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi
Peringkat 2: G
Jabatan: Kepala KP2KP Tomohon
Peringkat 3: D
Jabatan: Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi 2
Peringkat 4: F
Jabatan: Kasubag Umum
Peringkat 5: C
Jabatan: Kepala Seksi Pelayanan
Peringkat 6: E
Jabatan: Kepala Seksi Penagihan
Peringkat 7: A
Jabatan: Kepala Seksi Ekstensifikasi

Sementara perangkingan berdasarkan Tabel 4.11 Perangkingan Pegawai Berkinerja Terbaik Kantor Pajak Pratama Manado dengan Metode PROMETHEE dan gambar 4.10 Perangkingan Pegawai Berkinerja Terbaik Kantor Pajak Pratama Manado dengan Visual PROMETHEE di dapatkan hasil , yaitu:

Peringkat 1: A
Jabatan: Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi
Peringkat 2: G
Jabatan: Kepala KP2KP Tomohon
Peringkat 3: D
Jabatan: Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi 2

Peringkat 4: F
Jabatan: Kasubag Umum
Peringkat 5: C
Jabatan: Kepala Seksi Pelayanan
Peringkat 6: E
Jabatan: Kepala Seksi Penagihan
Peringkat 7: A
Jabatan: Kepala Seksi Ekstensifikasi

Hal ini menunjukan bahwa terdapat hasil perangkingan yang sama antara Perhitungan Ulang Penentuan Pegawai Berkinerja Terbaik KPP Manado menggunakan Metode PROMETHEE dengan Hasil Seleksi Pegawai Berkinerja Terbaik KPP Manado tahun 2013 tanpa Metode PROMETHEE

BAB 5
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

Perhitungan ulang yang dilakukan dengan Metode PROMETHEE dalam penentuan Pegawai Berkinerja Terbaik di Kantor Pajak Pratama Manado ternyata memberikan hasil perangkingan yang sama dengan hasil Seleksi yang telah dilakukan pada Kantor Pajak Pratama Manado dalam rangka Penentuan Pegawai Berkinerja Terbaik tahun 2013 (Lampiran 7).

5.2. Saran

Untuk penelitian selanjutnya Penggunaakan Metode PROMETHEE dapat dikembangkan dengan menambah jumlah Skenarionya menjadi lebih dari satu, Penentuan fungsi Preferinsinya bisa dikembangankan dengan menggunakan Tipe II, tipe III, tipe IV, tipe V atau tipe VI.

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
KANTOR WILAYAH DJP SULAWESI UTARA, TENGAH, GORONTALO DAN MALUKU UTARA

JALAN 17 AGUSTUS NO.17, MANADO 95119, KOTAK POS 1319
TELEPON (0431) 851803,851785, FAKSIMILE (0431) 862742, SITUS www.pajak.go.id
LAYANAN INFORMASI DAN KELUHAN KRING PAJAK (021) 500200,
EMAIL pengaduan@pajak.go.id

Nomor : S - 05 /WPJ.16/BD.05/2014 — 24 Februari 2014
Sifat : Biasa
Lamp : Satu set
Hal : Pemberian Izin Riset

Yth. Ketua Jurusan Matematika
Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam
Institut Teknologi Sepuluh Nopember
di Surabaya

Sehubungan dengan surat Saudara nomor 66/IT2.1.I.2/PP.05.022014 tanggal 12 Februari 2014 hal Pengambilan Data dan Informasi Untuk Tesis, atas:

Nama/NIM : Christina Indhira Ganna / 1212 201 208

dengan ini Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, dan Maluku Utara memberikan izin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk magang/penyebaran kuesioner/penelitian, dan/atau riset pada KPP Pratama Manado sepanjang bahan-bahan keterangan/data yang didapat digunakan untuk keperluan akademis yang tidak untuk dipublikasikan dan tidak menyangkut rahasia jabatan/negara sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 34 UU KUP.

Setelah selesai melaksanakan riset/penelitiannya, mahasiswa yang bersangkutan agar dapat memberikan satu *soft-copy* hasil riset/penelitian tersebut untuk menjadi bahan masukan bagi kami. *Soft-copy* dimaksud dapat dikirim melalui email ke alamat sebagai berikut: perpustakaan@pajak.go.id.

Demikian agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n. Kepala Kanwil DJP
Kepala Bidang P2Humas,

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
KANWIL DJP SULAWESI UTARA, TENGAH, GORONTALO, DAN MALUKU UTARA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

Chr. Erwin Priyambodo D.P.
NIP 197407271999031006

Kp.:BD.05/BD.0503

Lampiran 2: Berita acara Persyaratan Umum Peserta

PROGRAM PENGHARGAAN KINERJA PEGAWAI PADA JABATAN TERTENTU
DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK TAHUN 2013

BERITA ACARA

PEJABAT ESELON IV YANG MEMENUHI PERSYARATAN UMUM PESERTA

KANTOR WILAYAH DJP SULAWESI UTARA, TENGAH, GORONTALO DAN MALUKU UTARA

KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO

Pada hari ini Senin, tanggal 06 Mei 2013 Tim Seleksi telah melakukan identifikasi dan verifikasi Persyaratan Umum Peserta dalam Seleksi Program Penghargaan Kinerja Pegawai pada Jabatan Tertentu di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak Tahun 2013 dengan hasil sebagai berikut:

No.	Nama/NIP Pejabat Eselon IV	Memenuhi/Tidak Memenuhi Persyaratan Umum Peserta	Keterangan***)
1.	KASUBAG UMUM	Memenuhi Persyaratan Umum Peserta.	
2.	KASIEPENGOLAHAN DATA DAN INFORMASI	Memenuhi Persyaratan Umum Peserta.	
3.	KASIE PELAYANAN	Memenuhi Persyaratan Umum Peserta.	
4.	KASIE PENAGIHAN	Memenuhi Persyaratan Umum Peserta.	
5	KASIE PENGAWASAN DAN KONSULTASI 1	Tidak Memenuhi Persyaratan Umum Peserta	Masa Jabatan per 1 Januari 2013 adalah 6 bulan.
6	KASIE PENGAWASAN DAN KONSULTASI 2	Memenuhi Persyaratan Umum Peserta	
7	KASIE PENGAWASAN DAN KONSULTASI 3	Tidak Memenuhi Persyaratan Umum Peserta	Masa Jabatan per 1 Januari 2013 adalah 8 bulan.

8	KASIE EKSTENSIFIKASI	Memenuhi Persyaratan Umum Peserta	
9	KASIE PENGAWASAN DAN KONSULTASI 4	Tidak Memenuhi Persyaratan Umum Peserta	Per 1 Januari 2013 belum diangkat sebagai Pejabat Eselon IV
10	KP2KP TOMOHON	Memenuhi Persyaratan Umum Peserta	
11	KASIE PEMERIKSAAN	Tidak Memenuhi Persyaratan Umum Peserta	Per 1 Januari 2013 belum diangkat sebagai pejabat Eselon IV

Demikian Berita Acara ini dibuat dengan sebenarnya.

Manado, 06 Mei 2013

KEPALA SUB BAGIAN UMUM

KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO

NIP. 196108101982102001

Lampiran 3: Nilai Capaian Kinerja Pegawai KPP Manado 2012

PROGRAM PENGHARGAAN KINERJA PEGAWAI PADA JABATAN TERTENTU
DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK TAHUN 2013

REKAPITULASI NILAI CAPAIAN KINERJA PEGAWAI (CKP)
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO
KANTOR WILAYAH DJP SULAWESI UTARA, TENGAH, GORONTALO DAN MALUKU UTARA

Berdasarkan hasil penghitungan Capaian Kinerja Pegawai (CKP) Tahun 2012, maka Nilai CKP Tahun 2012 bagi para Pejabat Eselon IV pada lingkungan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado adalah:

No.	Peserta	NIP	Nilai Capaian Kinerja Pegawai (CKP) (nilai sebelum pembobotan)	Keterangan
1	B selaku Kasie Pengolahan Data&Informas	197711092002121001	100	
2	F selaku KASUBAG Umum	196108101982102000	102.46	
3	C selaku Kasie Pelayanan	196007211986031001	100	
4	E selaku Kasie Penagihan	195805081980101001	100	
5	A selaku Kasie Ekstensifikasi	196212171985031002	100	
6	D selaku Kasie Waskon 2	196103131982101001	100	
7	G selaku KP2KP Tomohon	195806251980101001	100	

Nilai sebagaimana tersebut diatas, digunakan sebagai salah satu nilai yang digunakan dalam proses Seleksi Tingkat I Program Penghargaan Kinerja Pegawai pada Jabatan Tertentu di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak Tahun 2013.

Demikian hasil penghitungan ini dibuat dengan sebenarnya.

Manado, 13 Mei 2013

KEPALA SUB.BAGIAN UMUM

KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO

HELLY SUAWAH
NIP. 196108101982102001

Lampiran 4: Nilai Multirater Survey

PROGRAM PENGHARGAAN KINERJA PEGAWAI PADA JABATAN TERTENTU
DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK TAHUN 2013

REKAPITULASI NILAI *MULTIRATER SURVEY*
KANTOR PELAYANAN PAJAK MANADO
KANTOR WILAYAH DJP SULAWESI UTARA, TENGAH, GORONTALO,DAN MALUKU UTARA

Berdasarkan hasil penghitungan *Multirater Survey*, maka Nilai *Multirater Survey* bagi para Pejabat Eselon IV pada lingkungan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado adalah:

No.	Peserta	NIP	Nilai *Multirater Survey* (nilai sebelum pembobotan)	Keterangan
1	B selaku Kasie Pengolahan Data&Informas	197711092002121001	86.76	
2	F selaku KASUBAG Umum	196108101982102000	66.68	
3	C selaku Kasie Pelayanan	196007211986031001	68.12	
4	E selaku Kasie Penagihan	195805081980101001	62.80	
5	A selaku Kasie Ekstensifikasi	196212171985031002	60.44	
6	D selaku Kasie Waskon 2	196103131982101001	80.23	
7	G selaku KP2KP Tomohon	195806251980101001	75.12	

Nilai sebagaimana tersebut diatas, digunakan sebagai salah satu nilai yang digunakan dalam proses Seleksi Tingkat I Program Penghargaan Kinerja Pegawai pada Jabatan Tertentu di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak Tahun 2013.

Demikian hasil penghitungan ini dibuat dengan sebenarnya.

Manado, 13 Mei 2013

KEPALA SUB BAGIAN UMUM

HELLY SUAWAH
NIP. 196108101982102001

HASIL REKAPITULASI LEMBAR *MULTIRATER SURVEY per* KANDIDAT PEGAWAI TERBAIK

NO.	PERNYATAAN	B Kasie Pengolahan Data dan Informasi												
		Bawahan						Rekan Kerja (*peers*)						Atasan
		I	II	III	IV	V	Σ	I	II	III	IV	V	Σ	
	a	b					c	d					e	f
1	1	10	10	10	10	10	**50**	9	9	9	9	8	**44**	**9**
2	2	10	9	10	10	9	**48**	9	8	9	8	8	**42**	**9**
3	3	10	10	9	10	10	**49**	8	8	8	9	8	**41**	**8**
4	4	10	10	10	10	10	**50**	9	9	9	9	8	**44**	**8**
5	5	10	10	10	10	9	**49**	9	8	8	8	8	**41**	**8**
6	6	10	10	10	10	10	**50**	9	8	9	9	8	**43**	**8**
7	7	10	10	10	10	9	**49**	9	8	8	9	8	**42**	**9**
8	8	10	10	9	10	10	**49**	9	8	9	9	8	**43**	**8**
9	9	10	10	9	10	10	**49**	8	9	8	8	8	**41**	**8**
10	10	10	10	10	10	10	**50**	8	8	9	8	8	**41**	**8**
11	11	10	10	10	10	9	**49**	8	8	8	9	8	**41**	**8**
12	12	10	10	10	10	10	**50**	8	8	9	8	8	**41**	**8**
13	13	9	10	10	9	10	**48**	8	7	8	8	8	**39**	**8**
14	14	9	10	9	9	9	**46**	8	7	8	9	8	**40**	**8**
15	15	10	10	10	10	10	**50**	8	7	9	9	8	**41**	**8**
16	16	10	10	10	10	10	**50**	9	8	8	8	8	**41**	**8**
17	17	10	10	9	10	10	**49**	9	8	8	8	8	**41**	**8**
18	18	10	10	10	10	9	**49**	8	8	9	8	8	**41**	**8**
19	19	10	10	10	10	10	**50**	9	7	8	9	8	**41**	**9**
20	20	10	10	9	10	9	**48**	9	8	9	9	8	**43**	**8**
21	21	10	9	10	10	10	**49**	9	7	8	8	8	**40**	**8**
22	22	10	9	10	10	10	**49**	9	7	8	9	8	**41**	**8**
23	23	10	10	10	10	9	**49**	9	8	8	8	8	**41**	**8**
24	24	10	10	9	10	10	**49**	8	7	8	8	8	**39**	**8**
25	25	10	10	10	10	10	**50**	9	8	9	8	8	**42**	**8**
26	26	10	10	10	10	9	**49**	9	7	8	8	8	**40**	**8**
27	27	10	10	10	10	10	**50**	9	8	8	9	8	**42**	**8**
JUMLAH		268	267	263	268	261	**1,327**	233	211	227	229	216	**1116**	**220**

*) Tidak mengisi

Keterangan:

a : merupakan nomor urut pernyataan dalam Lembar *Multirater Sheet*

b : hasil isian survey oleh bawahan (kolom menyesuaikan dengan jumlah bawahan)

c : hasil penjumlahan isian survey oleh bawahan

d : hasil isian survey oleh rekan kerja (kolom menyesuaikan dengan jumlah rekan kerja)

e : hasil penjumlahan isian survey oleh rekan kerja

f : hasil isian survey oleh atasan langsung

Catatan:

1. Hasil rekapitulasi tersebut dapat diperbanyak sesuai dengan kebutuhan

2. Cek ulang kembali penjumlahan dan pemindahan angka-angka pada masing-masing tabel

HASIL REKAPITULASI LEMBAR *MULTIRATER SURVEY per* KANDIDAT PEGAWAI TERBAIK

NO.	PERNYATAAN	F	KASUBAG Umum												
		Bawahan						Rekan Kerja (*peers*)						Atasan
		I	II	III	IV	V	Σ	I	II	III	IV	V	Σ	
	a	b	c	d	e	f	h	i	j	k	l	m	n	o
1	1	8	8	8	8	7	**39**	7	8	8	8	8	**15**	**7**
2	2	7	8	8	8	8	**39**	7	7	8	8	8	**15**	**8**
3	3	8	7	7	8	8	**38**	7	7	8	8	8	**15**	**8**
4	4	8	8	8	8	7	**39**	8	8	8	9	8	**16**	**8**
5	5	7	8	8	8	8	**39**	8	8	8	8	8	**16**	**8**
6	6	8	8	7	8	8	**39**	7	7	8	8	8	**15**	**8**
7	7	8	8	7	8	8	**39**	8	7	8	8	8	**16**	**8**
8	8	7	8	8	8	7	**38**	7	7	8	8	8	**15**	**7**
9	9	7	8	7	8	8	**38**	7	8	8	8	8	**15**	**7**
10	10	8	8	8	8	7	**39**	8	7	8	8	8	**16**	**7**
11	11	8	8	8	8	8	**40**	7	7	8	8	8	**15**	**7**
12	12	8	8	8	8	8	**40**	7	8	8	9	8	**15**	**7**
13	13	8	7	8	8	8	**39**	7	6	8	8	8	**15**	**7**
14	14	7	7	8	8	7	**37**	7	6	8	8	8	**15**	**7**
15	15	8	7	7	8	8	**38**	7	6	8	9	8	**15**	**8**
16	16	8	8	8	8	8	**40**	7	7	8	8	8	**15**	**8**
17	17	8	8	8	8	8	**40**	7	7	8	8	8	**15**	**8**
18	18	8	7	8	8	8	**39**	7	7	8	8	7	**14**	**7**
19	19	8	7	7	8	8	**38**	7	6	8	8	8	**15**	**7**
20	20	7	8	8	8	8	**39**	8	6	8	8	8	**16**	**8**
21	21	8	8	8	8	7	**39**	7	6	8	8	8	**15**	**8**
22	22	7	7	7	8	8	**37**	7	6	8	8	8	**15**	**7**
23	23	8	7	7	8	7	**37**	7	7	8	8	8	**15**	**7**
24	24	7	7	7	8	7	**36**	7	6	8	8	8	**15**	**8**
25	25	7	8	8	8	8	**39**	7	6	8	8	8	**15**	**7**
26	26	8	8	8	8	7	**39**	8	6	8	8	8	**16**	**7**
27	27	8	8	8	8	8	**40**	7	7	8	8	8	**15**	**8**
JUMLAH		207	207	207	216	207	**1,044**	195	184	216	219	215	**410**	**202**

*) Tidak mengisi

Keterangan:

a : merupakan nomor urut pernyataan dalam Lembar *Multirater Sheet*

b : hasil isian survey oleh bawahan (kolom menyesuaikan dengan jumlah bawahan)

c : hasil penjumlahan isian survey oleh bawahan

d : hasil isian survey oleh rekan kerja (kolom menyesuaikan dengan jumlah rekan kerja)

e : hasil penjumlahan isian survey oleh rekan kerja

f : hasil isian survey oleh atasan langsung

Catatan:

1. Hasil rekapitulasi tersebut dapat diperbanyak sesuai dengan kebutuhan

2. Cek ulang kembali penjumlahan dan pemindahan angka-angka pada masing-masing tabel

HASIL REKAPITULASI LEMBAR *MULTIRATER SURVEY per* KANDIDAT PEGAWAI TERBAIK

NO.	PER-NYA-TAAN	C													Kasie Pelayanan						
		Bawahan														Rekan Kerja (*peers*)						Atasan
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	Σ	I	II	III	IV	V	Σ	
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s	t	u	v
1	1	9	7	8	8	7	8	7	7	7	9	9	7	7	100	8	7	8	7	8	38	8
2	2	9	7	7	8	8	7	8	7	6	9	9	7	7	99	8	7	8	7	8	16	8
3	3	9	7	7	8	7	7	8	7	7	8	9	7	7	98	8	7	8	7	8	16	8
4	4	9	8	7	8	7	8	8	8	8	8	9	8	8	104	9	8	9	8	8	17	8
5	5	9	8	8	9	7	8	7	8	8	8	9	8	8	105	9	8	9	8	8	17	8
6	6	9	8	7	9	8	8	7	8	7	8	9	8	8	104	9	7	9	7	8	17	8
7	7	8	7	7	8	8	7	8	8	7	8	9	8	7	100	8	8	8	8	8	16	8
8	8	8	7	8	9	7	7	7	8	7	8	8	8	7	99	8	7	8	7	8	16	8
9	9	8	7	8	8	7	8	8	7	6	9	9	7	7	99	8	8	8	8	9	17	7
10	10	9	8	8	9	8	8	8	8	7	8	9	8	8	106	8	8	8	8	8	16	8
11	11	9	8	7	9	7	7	7	7	7	8	9	7	8	100	8	7	8	7	8	16	7
12	12	8	7	7	8	7	7	8	7	7	8	8	7	7	96	8	8	8	8	8	16	7
13	13	9	7	8	8	7	7	8	7	6	9	9	7	7	99	7	7	7	7	8	15	7
14	14	9	7	8	8	8	7	7	8	7	8	9	8	7	101	7	7	7	7	8	15	7
15	15	8	7	7	9	8	7	7	8	7	8	8	8	7	99	7	7	7	7	8	15	8
16	16	9	7	7	9	6	7	8	8	6	8	9	8	7	99	8	8	8	8	8	16	8
17	17	9	7	8	9	8	8	8	8	7	8	9	8	7	104	8	7	8	7	8	16	8

18	18	8	7	8	8	7	8	7	7	7	9	8	7	7	**98**	7	8	7	8	8	**15**	**7**
19	19	9	8	8	8	8	8	8	8	7	9	9	8	8	**106**	8	7	8	7	8	**16**	**8**
20	20	9	8	7	9	7	8	8	8	6	8	9	8	8	**103**	8	8	8	8	8	**16**	**8**
21	21	8	8	8	8	7	7	8	7	7	8	8	7	8	**99**	8	7	8	7	8	**16**	**8**
22	22	9	7	8	9	8	7	8	8	7	8	9	8	8	**104**	8	7	8	7	8	**16**	**7**
23	23	9	7	7	8	7	7	7	8	6	8	9	8	7	**98**	8	7	8	7	8	**16**	**7**
24	24	8	7	8	8	7	8	8	7	7	9	8	7	7	**99**	7	7	7	7	8	**15**	**8**
25	25	9	8	8	8	8	8	8	7	7	9	9	7	7	**103**	8	7	8	7	8	**16**	**7**
26	26	9	8	7	9	7	8	7	8	7	8	9	8	7	**102**	8	8	8	8	8	**16**	**7**
27	27	8	7	8	9	7	7	8	7	6	8	8	7	7	**97**	8	7	8	7	8	**16**	**8**
JUMLAH		234	199	204	228	198	202	206	204	184	224	236	204	198	2721	214	199	214	199	217	453	206

*) Tidak mengisi

Keterangan:

a : merupakan nomor urut pernyataan dalam Lembar *Multirater Sheet*

b : hasil isian survey oleh bawahan (kolom menyesuaikan dengan jumlah bawahan)

c : hasil penjumlahan isian survey oleh bawahan

d : hasil isian survey oleh rekan kerja (kolom menyesuaikan dengan jumlah rekan kerja)

e : hasil penjumlahan isian survey oleh rekan kerja

f : hasil isian survey oleh atasan langsung

Catatan:

1. Hasil rekapitulasi tersebut dapat diperbanyak sesuai dengan kebutuhan

2. Cek ulang kembali penjumlahan dan pemindahan angka-angka pada masing-masing tabel

HASIL REKAPITULASI LEMBAR *MULTIRATER SURVEY per* KANDIDAT PEGAWAI TERBAIK

NO.	PERNYATAAN	E				Kasie Penagihan						
		Bawahan				Rekan Kerja (*peers*)						Atasan
		I	II	III	Σ	I	II	III	IV	V	Σ	
	a	b	c	d	h	i	j	k	l	m	n	o
1	1	8	8	7	**23**	7	7	8	8	8	**38**	**7**
2	2	8	7	8	**23**	8	7	7	8	8	**38**	**8**
3	3	7	8	8	**23**	7	7	7	8	8	**37**	**8**
4	4	8	8	7	**23**	8	8	7	8	8	**39**	**8**
5	5	8	7	8	**23**	8	8	8	8	8	**40**	**8**
6	6	7	8	8	**23**	8	7	7	8	8	**38**	**8**
7	7	7	8	8	**23**	8	8	7	8	8	**39**	**8**
8	8	8	7	7	**22**	8	7	7	8	8	**38**	**8**
9	9	7	7	8	**22**	8	7	8	8	8	**39**	**7**
10	10	8	8	7	**23**	8	8	8	8	8	**40**	**7**
11	11	8	8	8	**24**	8	7	7	8	8	**38**	**7**
12	12	8	8	8	**24**	7	8	6	8	8	**37**	**7**
13	13	8	8	8	**24**	7	7	6	8	8	**36**	**7**
14	14	8	7	7	**22**	7	7	6	8	8	**36**	**7**
15	15	7	8	8	**23**	7	7	6	8	8	**36**	**7**
16	16	8	8	8	**24**	8	8	7	8	8	**39**	**7**
17	17	8	8	8	**24**	7	7	6	8	8	**36**	**7**
18	18	8	8	8	**24**	7	7	6	8	7	**35**	**7**
19	19	7	8	8	**23**	7	7	6	8	8	**36**	**7**
20	20	8	7	8	**23**	7	8	7	8	8	**38**	**8**
21	21	8	8	7	**23**	8	7	6	8	8	**37**	**8**
22	22	7	7	8	**22**	7	7	6	8	8	**36**	**7**
23	23	7	8	7	**22**	7	7	7	8	8	**37**	**7**
24	24	7	7	7	**21**	7	7	6	8	8	**36**	**7**
25	25	8	7	8	**23**	8	7	7	8	8	**38**	**7**
26	26	8	8	7	**23**	8	8	6	8	8	**38**	**7**
27	27	8	8	8	**24**	8	7	7	8	8	**38**	**8**
JUMLAH		207	207	207	621	203	197	182	216	215	1013	199

*) Tidak mengisi

Keterangan:

a : merupakan nomor urut pernyataan dalam Lembar *Multirater Sheet*

b : hasil isian survey oleh bawahan (kolom menyesuaikan dengan jumlah bawahan)

c : hasil penjumlahan isian survey oleh bawahan

d : hasil isian survey oleh rekan kerja (kolom menyesuaikan dengan jumlah rekan kerja)

e : hasil penjumlahan isian survey oleh rekan kerja

f : hasil isian survey oleh atasan langsung

Catatan:

1. Hasil rekapitulasi tersebut dapat diperbanyak sesuai dengan kebutuhan

2. Cek ulang kembali penjumlahan dan pemindahan angka-angka pada masing-masing tabel

HASIL REKAPITULASI LEMBAR *MULTIRATER SURVEY per* KANDIDAT PEGAWAI TERBAIK

NO.	PERNYATAAN	A								Kasie Ekstensifikasi							Atasan
		Bawahan									Rekan Kerja (*peers*)						
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	Σ	I	II	III	IV	V	Σ	
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q
1	1	7	7	7	7	6	6	6	7	**53**	8	7	8	9	8	**40**	**8**
2	2	7	7	7	7	7	7	7	6	**55**	8	7	7	8	8	**38**	**8**
3	3	6	6	6	6	7	7	7	7	**52**	7	7	7	9	8	**38**	**8**
4	4	7	7	6	6	7	7	7	7	**54**	8	8	8	9	8	**41**	**8**
5	5	6	7	7	6	6	7	6	6	**51**	8	8	8	8	8	**40**	**8**
6	6	7	6	7	7	6	7	6	6	**52**	8	7	8	9	8	**40**	**8**
7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	**50**	8	8	7	8	8	**39**	**8**
8	8	7	7	7	6	6	6	6	7	**52**	8	7	7	8	8	**38**	**8**
9	9	6	6	6	7	7	6	6	7	**51**	8	8	8	8	8	**40**	**7**
10	10	6	7	6	6	7	7	7	7	**53**	8	8	8	8	8	**40**	**7**
11	11	7	6	6	7	6	7	6	7	**52**	8	7	7	8	8	**38**	**7**
12	12	7	7	7	7	7	6	7	7	**55**	8	8	7	8	8	**39**	**7**
13	13	6	7	7	6	6	6	7	6	**51**	7	7	7	8	8	**37**	**7**
14	14	6	7	7	7	7	6	7	7	**54**	7	7	6	7	8	**35**	**7**
15	15	7	6	7	6	6	6	6	6	**50**	7	7	7	7	8	**36**	**8**
16	16	6	6	6	6	7	7	7	7	**52**	8	8	8	9	8	**41**	**7**
17	17	6	7	7	6	6	7	7	6	**52**	8	7	7	8	8	**38**	**8**
18	18	7	7	6	7	6	6	6	7	**52**	7	8	7	8	8	**38**	**7**
19	19	6	6	7	7	6	6	6	7	**51**	7	7	6	9	8	**37**	**8**
20	20	7	7	6	7	7	7	6	6	**53**	8	8	7	8	8	**39**	**8**
21	21	6	7	7	7	7	7	7	6	**54**	8	7	7	8	8	**38**	**8**
22	22	7	7	7	7	7	7	7	6	**55**	7	7	6	8	8	**36**	**7**
23	23	6	7	6	6	6	6	6	7	**50**	7	7	7	8	8	**37**	**7**
24	24	7	6	6	6	6	6	6	7	**50**	7	7	7	8	8	**37**	**8**
25	25	6	7	7	6	6	6	6	7	**51**	8	7	7	8	8	**38**	**7**
26	26	6	7	6	7	7	7	7	7	**54**	8	8	6	8	8	**38**	**7**
27	27	7	7	7	7	7	7	7	6	**55**	8	7	7	8	8	**38**	**8**
JUMLAH		175	180	178	177	175	176	175	178	**1,414**	207	199	192	220	216	**1034**	**204**

*) Tidak mengisi

Keterangan:

a : merupakan nomor urut pernyataan dalam Lembar *Multirater Sheet*

b : hasil isian survey oleh bawahan (kolom menyesuaikan dengan jumlah bawahan)

c : hasil penjumlahan isian survey oleh bawahan

d : hasil isian survey oleh rekan kerja (kolom menyesuaikan dengan jumlah rekan kerja)

e : hasil penjumlahan isian survey oleh rekan kerja

f : hasil isian survey oleh atasan langsung

Catatan:

1. Hasil rekapitulasi tersebut dapat diperbanyak sesuai dengan kebutuhan

2. Cek ulang kembali penjumlahan dan pemindahan angka-angka pada masing-masing tabel

HASIL REKAPITULASI LEMBAR *MULTIRATER SURVEY per* KANDIDAT PEGAWAI TERBAIK

NO.	PERNYATAAN	D						Kasie Waskon 2							
		Bawahan						Rekan Kerja (*peers*)							Atasan
		I	II	III	IV	V	Σ	I	II	III	IV	V	VI	Σ	
	a	b	c	d	e	f	h	i	j	k	l	m	n	o	p
1	1	9	9	8	8	8	**42**	8	7	8	8	8	8	**47**	**8**
2	2	9	9	8	7	8	**41**	8	7	8	9	8	8	**48**	**8**
3	3	9	9	8	9	8	**43**	8	7	7	8	8	8	**46**	**8**
4	4	10	10	9	8	7	**44**	8	8	8	8	9	8	**49**	**8**
5	5	10	10	9	9	7	**45**	8	8	8	8	8	8	**48**	**8**
6	6	10	10	9	7	8	**44**	8	7	8	8	8	8	**47**	**8**
7	7	9	9	9	8	9	**44**	8	8	7	8	8	8	**47**	**8**
8	8	9	10	9	9	8	**45**	8	7	8	8	8	8	**47**	**8**
9	9	9	9	9	9	7	**43**	8	8	8	8	8	8	**48**	**7**
10	10	9	10	8	7	8	**42**	8	8	7	8	8	8	**47**	**8**
11	11	9	10	8	8	8	**43**	8	7	8	8	8	8	**47**	**7**
12	12	9	10	8	8	9	**44**	7	8	8	8	8	8	**47**	**7**
13	13	9	9	8	7	8	**41**	7	7	7	8	7	8	**44**	**7**
14	14	10	9	8	8	8	**43**	7	7	7	8	8	8	**45**	**7**
15	15	10	9	8	7	8	**42**	7	7	7	8	8	8	**45**	**8**
16	16	9	10	8	8	7	**42**	8	8	8	8	8	8	**48**	**8**
17	17	9	10	8	9	8	**44**	7	7	7	8	8	8	**45**	**8**
18	18	9	10	8	8	8	**43**	7	8	7	8	8	8	**46**	**8**
19	19	10	10	8	7	9	**44**	7	7	6	8	8	7	**43**	**8**
20	20	10	10	9	9	8	**46**	8	8	7	8	8	8	**47**	**8**
21	21	10	9	9	8	8	**44**	7	7	7	8	8	8	**45**	**8**
22	22	9	9	9	8	7	**42**	8	7	7	8	8	8	**46**	**7**
23	23	9	10	9	7	8	**43**	8	7	7	8	8	8	**46**	**8**
24	24	9	10	8	7	7	**41**	8	7	7	8	8	8	**46**	**8**
25	25	9	9	9	8	8	**43**	8	7	7	8	8	8	**46**	**8**
26	26	9	10	8	8	8	**43**	8	8	7	8	8	8	**47**	**8**
27	27	9	10	8	7	8	**42**	8	8	8	8	9	7	**48**	**8**
JUMLAH		251	259	227	213	213	**1,163**	208	200	199	217	217	214	**1255**	**210**

*) Tidak mengisi

Keterangan:

a : merupakan nomor urut pernyataan dalam Lembar *Multirater Sheet*
b : hasil isian survey oleh bawahan (kolom menyesuaikan dengan jumlah bawahan)
c : hasil penjumlahan isian survey oleh bawahan
d : hasil isian survey oleh rekan kerja (kolom menyesuaikan dengan jumlah rekan kerja)
e : hasil penjumlahan isian survey oleh rekan kerja
f : hasil isian survey oleh atasan langsung

Catatan:

1. Hasil rekapitulasi tersebut dapat diperbanyak sesuai dengan kebutuhan
2. Cek ulang kembali penjumlahan dan pemindahan angka-angka pada masing-masing tabel

HASIL REKAPITULASI LEMBAR *MULTIRATER SURVEY per* KANDIDAT PEGAWAI TERBAIK

NO.	PERNYATAAN	G				Kepala KP2KP Tomohon						
		Bawahan				Rekan Kerja (*peers*)						Atasan
		I	II	III	Σ	I	II	III	IV	V	Σ	
	a	b	c	d	h	i	j	k	l	m	n	o
1	1	8	8	8	**24**	7	7	7	8	8	**37**	**7**
2	2	7	7	7	**21**	7	7	6	8	7	**35**	**8**
3	3	8	8	8	**24**	7	6	6	8	8	**35**	**8**
4	4	8	8	8	**24**	6	7	7	8	9	**37**	**8**
5	5	8	8	8	**24**	6	7	7	8	8	**36**	**8**
6	6	7	7	7	**21**	6	7	6	8	8	**35**	**8**
7	7	8	8	8	**24**	7	7	6	8	8	**36**	**7**
8	8	8	8	8	**24**	7	6	7	8	8	**36**	**7**
9	9	9	9	9	**27**	7	6	7	8	8	**36**	**7**
10	10	8	8	8	**24**	7	7	6	8	8	**36**	**7**
11	11	8	8	8	**24**	7	6	6	8	9	**36**	**7**
12	12	9	9	9	**27**	6	6	6	8	8	**34**	**7**
13	13	7	7	7	**21**	6	7	6	8	8	**35**	**7**
14	14	7	7	7	**21**	6	7	6	8	8	**35**	**7**
15	15	8	8	8	**24**	6	7	6	8	7	**34**	**8**
16	16	8	8	8	**24**	7	6	6	8	8	**35**	**8**
17	17	8	8	8	**24**	6	7	6	8	8	**35**	**8**
18	18	9	9	9	**27**	7	6	6	8	8	**35**	**7**
19	19	8	8	8	**24**	7	7	6	8	7	**35**	**7**
20	20	8	8	8	**24**	6	8	6	8	8	**36**	**8**
21	21	8	8	8	**24**	7	6	6	8	7	**34**	**7**
22	22	8	8	8	**24**	7	7	6	8	7	**35**	**7**
23	23	8	8	8	**24**	7	7	6	8	8	**36**	**7**
24	24	8	8	8	**24**	7	7	6	8	8	**36**	**8**
25	25	8	8	8	**24**	8	7	6	8	8	**37**	**7**
26	26	8	8	8	**24**	7	7	6	8	7	**35**	**7**
27	27	8	8	8	**24**	7	7	6	8	8	**36**	**8**
JUMLAH		215	215	215	**645**	181	**182**	**167**	**216**	**212**	**958**	**200**

*) Tidak mengisi

Keterangan:

a : merupakan nomor urut pernyataan dalam Lembar *Multirater Sheet*
b : hasil isian survey oleh bawahan (kolom menyesuaikan dengan jumlah bawahan)
c : hasil penjumlahan isian survey oleh bawahan
d : hasil isian survey oleh rekan kerja (kolom menyesuaikan dengan jumlah rekan kerja)
e : hasil penjumlahan isian survey oleh rekan kerja
f : hasil isian survey oleh atasan langsung

Catatan:

1. Hasil rekapitulasi tersebut dapat diperbanyak sesuai dengan kebutuhan
2. Cek ulang kembali penjumlahan dan pemindahan angka-angka pada masing-masing tabel

PROGRAM PENGHARGAAN KINERJA PEGAWAI PADA JABATAN TERTENTU
DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK TAHUN 2013

REKAPITULASI NILAI MULTIRATER SURVEY

Berdasarkan hasil penghitungan Nilai *Multirater Survey*, maka Nilai *Multirater Survey* per kelompok *rater* adalah sebagai berikut:

PENGHITUNGAN NILAI *MULTIRATER SURVEY* SELURUHNYA

NO.	PESERTA	Jabatan	Atasan Langsung	Rekan Kerja (*peers*)	Bawahan	Jumlah
a	b	c	d	e	f	g
1	B	Kasie Pengolahan Data dan	40.47	16.53	29.49	**86.76**
2	F	KASUBAG Umum	37.41	6.07	23.20	**66.68**
3	C	Kasie Pelayanan	38.15	6.71	23.26	**68.12**
4	E	Kasie Penagihan	36.85	2.95	23.00	**62.80**
5	A	Kasie Ekstensifikasi	37.78	3.02	19.64	**60.44**
6	D	Kasie Waskon 2	38.89	15.49	25.84	**80.23**
7	G	Ka. KP2KP Tomohon	37.04	14.19	23.89	**75.12**

Manado, 13 Mei 2013

KEPALA SUB BAGIAN UMUM

HELEN BUAWAH

NIP. 19610810198210200 1

Lampiran 5: Nilai Disiplin Kehadiran

PROGRAM PENGHARGAAN KINERJA PEGAWAI PADA JABATAN TERTENTU
DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK TAHUN 2013

REKAPITULASI NILAI DISIPLIN KEHADIRAN
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO
KANTOR WILAYAH DJP SULAWESI UTARA, TENGAH, GORONTALO,DAN MALUKU UTARA

Berdasarkan hasil penghitungan kehadiran selama Tahun 2012, maka Nilai Disiplin Kehadiran bagi para Pejabat Eselon IV pada lingkungan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado adalah:

No.	Peserta	NIP	Nilai Disiplin Kehadiran ***) (nilai sebelum pembobotan)	Keterangan
1	B selaku Kasie Pengolahan Data&Informas	197711092002121001	96.52	
2	F selaku KASUBAG Umum	196108101982102000	99.58	
3	C selaku Kasie Pelayanan	196007211986031001	99.99	
4	E selaku Kasie Penagihan	195805081980101001	99.91	
5	A selaku Kasie Ekstensifikasi	196212171985031002	99.58	
6	D selaku Kasie Waskon 2	196103131982101001	96.47	
7	G selaku KP2KP Tomohon	195806251980101001	100.00	

Nilai sebagaimana tersebut diatas, digunakan sebagai salah satu nilai yang digunakan dalam proses Seleksi Tingkat I Program Penghargaan Kinerja Pegawai pada Jabatan Tertentu di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak Tahun 2013.

Demikian hasil penghitungan ini dibuat dengan sebenarnya.

Manado, 13 Mei 2013

KEPALA SUB.BAGIAN UMUM

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO
KANWIL DJP SULAWESI UTARA, TENGAH, GORONTALO, DAN MALUKU UTARA

HELLY SUJAYAH
NIP. 196108101982102001

REKAPITULASI KEHADIRAN PER KANDIDAT PEGAWAI DALAM JABATAN BERKINERJA TERBAIK 2013

B Kasie Pengolahan Data dan Informasi

Bulan	Hari Kerja Efektif selama Tahun 2012			Akumulasi Ketidakhadiran selama Tahun 2012	
	Σ Hari	Σ Jam	Σ Menit	Jam	Menit
a	b	c	d	e	f
Januari	21	157.5	9,450		-
Februari	21	157.5	9,450		-
Maret	21	157.5	9,450		-
April	20	150.0	9,000		-
Mei	21	157.5	9,450		450
Juni	21	157.5	9,450		675
Juli	22	165.0	9,900		675
Agustus	19	142.5	8,550		225
September	20	150.0	9,000		2
Oktober	22	165.0	9,900		458
November	20	150.0	9,000		900

A. Nilai Pengurang = $\frac{\text{Akumulasi Ketidakhadiran selama Tahun 2012 (menit)}}{\text{Hari Kerja Efektif selama Tahun 2012 (menit)}} \times 100$

Nilai Pengurang = $\frac{3{,}849}{110{,}700} \times 100$

Nilai Pengurang = 0.03 x 100

Nilai Pengurang = 3.48

B. Nilai Disiplin Kehadiran= 100 - Nilai Pengurang

Nilai Disiplin Kehadiran= 100 - 3.48

Nilai Disiplin Kehadiran= 96.52

Desember	18	135.0	8,100		464	
Jumlah	**246**	**1,845**	**110,700**		**3,849**	

Keterangan:

a: cukup jelas

b: hari kerja efektif dalam bulan tersebut.

c: hari kerja efektif dalam satuan jam (1 hari kerja efektif = 7,5 jam).

d: merupakan hari kerja efektif dalam satuan menit.

e: merupakan akumulasi ketidakhadiran dalam bulan tersebut dimana izin dalam hal ini tetap diperhitungkan sebagai ketidakhadiran.

f: akumulasi ketidakhadiran dalam satuan menit.

REKAPITULASI KEHADIRAN PER KANDIDAT PEGAWAI DALAM JABATAN BERKINERJA TERBAIK 2013

F Kasubag Umum

Bulan	Hari Kerja Efektif selama Tahun 2012			Akumulasi Ketidakhadiran selama Tahun 2012	
	Σ Hari	Σ Jam	Σ Menit	Jam	Menit
a	b	c	d	e	f
Januari	21	157.5	9,450		-
Februari	21	157.5	9,450		-
Maret	21	157.5	9,450		-
April	20	150.0	9,000		-
Mei	21	157.5	9,450		4
Juni	21	157.5	9,450		-
Juli	22	165.0	9,900		-
Agustus	19	142.5	8,550		450
September	20	150.0	9,000		-
Oktober	22	165.0	9,900		-
November	20	150.0	9,000		4

A. Nilai Pengurang = $\dfrac{\text{Akumulasi Ketidakhadiran selama Tahun 2012 (menit)}}{\text{Hari Kerja Efektif selama Tahun 2012 (menit)}} \times 100$

Nilai Pengurang = $\dfrac{470}{110{,}700} \times 100$

Nilai Pengurang = 0.004 x 100

Nilai Pengurang = 0.42

B. Nilai Disiplin Kehadiran= 100 - Nilai Pengurang

Nilai Disiplin Kehadiran= 100 - 0.42

Nilai Disiplin Kehadiran= 99.58

Desember	18	135.0	8,100		12	
Jumlah	**246**	**1,845**	**110,700**		**470**	

Keterangan:

a: cukup jelas

b: hari kerja efektif dalam bulan tersebut.

c: hari kerja efektif dalam satuan jam (1 hari kerja efektif = 7,5 jam).

d: merupakan hari kerja efektif dalam satuan menit.

e: merupakan akumulasi ketidakhadiran dalam bulan tersebut dimana izin dalam hal ini tetap diperhitungkan sebagai ketidakhadiran.

f: akumulasi ketidakhadiran dalam satuan menit.

REKAPITULASI KEHADIRAN PER KANDIDAT PEGAWAI DALAM JABATAN BERKINERJA TERBAIK 2013

C Kasie Pelayanan

Bulan	Hari Kerja Efektif selama Tahun 2012			Akumulasi Ketidakhadiran selama Tahun 2012	
	Σ Hari	Σ Jam	Σ Menit	Jam	Menit
a	b	c	d	e	f
Januari	21	157.5	9,450		-
Februari	21	157.5	9,450		-
Maret	21	157.5	9,450		-
April	20	150.0	9,000		-
Mei	21	157.5	9,450		-
Juni	21	157.5	9,450		-
Juli	22	165.0	9,900		-
Agustus	19	142.5	8,550		11
September	20	150.0	9,000		-
Oktober	22	165.0	9,900		-
November	20	150.0	9,000		-

A. Nilai Pengurang = $\dfrac{\text{Akumulasi Ketidakhadiran selama Tahun 2012 (menit)}}{\text{Hari Kerja Efektif selama Tahun 2012 (menit)}} \times 100$

Nilai Pengurang = $\dfrac{11}{110{,}700} \times 100$

Nilai Pengurang = 0.000 x 100

Nilai Pengurang = 0.01

B. Nilai Disiplin Kehadiran= 100 - Nilai Pengurang

Nilai Disiplin Kehadiran= 100 - 0.01

Nilai Disiplin Kehadiran= 99.99

Desember	18	135.0	8,100		-	
Jumlah	**246**	**1,845**	**110,700**		**11**	

Keterangan:

a: cukup jelas

b: hari kerja efektif dalam bulan tersebut.

c: hari kerja efektif dalam satuan jam (1 hari kerja efektif = 7,5 jam).

d: merupakan hari kerja efektif dalam satuan menit.

e: merupakan akumulasi ketidakhadiran dalam bulan tersebut dimana izin dalam hal ini tetap diperhitungkan sebagai ketidakhadiran.

f: akumulasi ketidakhadiran dalam satuan menit.

REKAPITULASI KEHADIRAN PER KANDIDAT PEGAWAI DALAM JABATAN BERKINERJA TERBAIK 2013

E Kasie Penagihan

Bulan	Hari Kerja Efektif selama Tahun 2012			Akumulasi Ketidakhadiran selama Tahun 2012	
	Σ Hari	Σ Jam	Σ Menit	Jam	Menit
a	b	c	d	e	f
Januari	21	157.5	9,450		-
Februari	21	157.5	9,450		-
Maret	21	157.5	9,450		-
April	20	150.0	9,000		-
Mei	21	157.5	9,450		-
Juni	21	157.5	9,450		-
Juli	22	165.0	9,900		-
Agustus	19	142.5	8,550		-
September	20	150.0	9,000		-
Oktober	22	165.0	9,900		-
November	20	150.0	9,000		-

A. Nilai Pengurang = $\frac{\text{Akumulasi Ketidakhadiran selama Tahun 2012 (menit)}}{\text{Hari Kerja Efektif selama Tahun 2012 (menit)}} \times 100$

Nilai Pengurang = $\frac{103}{110{,}700} \times 100$

Nilai Pengurang = 0.001 x 100

Nilai Pengurang = 0.09

B. Nilai Disiplin Kehadiran= 100 - Nilai Pengurang

Nilai Disiplin Kehadiran= 100 - 0.09

Nilai Disiplin Kehadiran= 99.91

Desember	18	135.0	8,100		103	
Jumlah	**246**	**1,845**	**110,700**		**103**	

Keterangan:

a: cukup jelas

b: hari kerja efektif dalam bulan tersebut.

c: hari kerja efektif dalam satuan jam (1 hari kerja efektif = 7,5 jam).

d: merupakan hari kerja efektif dalam satuan menit.

e: merupakan akumulasi ketidakhadiran dalam bulan tersebut dimana izin dalam hal ini tetap diperhitungkan sebagai ketidakhadiran.

f: akumulasi ketidakhadiran dalam satuan menit.

REKAPITULASI KEHADIRAN PER KANDIDAT PEGAWAI DALAM JABATAN BERKINERJA TERBAIK 2013

A Kasie Ekstensifikasi

Bulan	Hari Kerja Efektif selama Tahun 2012			Akumulasi Ketidakhadiran selama Tahun 2012	
	Σ Hari	Σ Jam	Σ Menit	Jam	Menit
a	b	c	d	e	f
Januari	21	157.5	9,450		450
Februari	21	157.5	9,450		-
Maret	21	157.5	9,450		-
April	20	150.0	9,000		-
Mei	21	157.5	9,450		13
Juni	21	157.5	9,450		-
Juli	22	165.0	9,900		-
Agustus	19	142.5	8,550		-
September	20	150.0	9,000		-
Oktober	22	165.0	9,900		-
November	20	150.0	9,000		-

A. Nilai Pengurang = $\dfrac{\text{Akumulasi Ketidakhadiran selama Tahun 2012 (menit)}}{\text{Hari Kerja Efektif selama Tahun 2012 (menit)}} \times 100$

Nilai Pengurang = $\dfrac{463}{110{,}700} \times 100$

Nilai Pengurang = 0.004 x 100

Nilai Pengurang = 0.42

B. Nilai Disiplin Kehadiran= 100 - Nilai Pengurang

Nilai Disiplin Kehadiran= 100 - 0.42

Nilai Disiplin Kehadiran= 99.58

Desember	18	135.0	8,100		-	
Jumlah	**246**	**1,845**	**110,700**		**463**	

Keterangan:

a: cukup jelas

b: hari kerja efektif dalam bulan tersebut.

c: hari kerja efektif dalam satuan jam (1 hari kerja efektif = 7,5 jam).

d: merupakan hari kerja efektif dalam satuan menit.

e: merupakan akumulasi ketidakhadiran dalam bulan tersebut dimana izin dalam hal ini tetap diperhitungkan sebagai ketidakhadiran.

f: akumulasi ketidakhadiran dalam satuan menit.

REKAPITULASI KEHADIRAN PER KANDIDAT PEGAWAI DALAM JABATAN BERKINERJA TERBAIK 2013

D Kasie Pengawasan dan Konsultasi 2

Bulan	Hari Kerja Efektif selama Tahun 2012			Akumulasi Ketidakhadiran selama Tahun 2012	
	Σ Hari	Σ Jam	Σ Menit	Jam	Menit
a	b	c	d	e	f
Januari	21	157.5	9,450		900
Februari	21	157.5	9,450		225
Maret	21	157.5	9,450		1
April	20	150.0	9,000		-
Mei	21	157.5	9,450		450
Juni	21	157.5	9,450		677
Juli	22	165.0	9,900		-
Agustus	19	142.5	8,550		301
September	20	150.0	9,000		-
Oktober	22	165.0	9,900		225
November	20	150.0	9,000		225

A. Nilai Pengurang =

$$\frac{\text{Akumulasi Ketidakhadiran selama Tahun 2012 (menit)}}{\text{Hari Kerja Efektif selama Tahun 2012 (menit)}} \times 100$$

Nilai Pengurang = $\frac{3{,}904}{110{,}700} \times 100$

Nilai Pengurang = 0.035 x 100

Nilai Pengurang = 3.53

B. Nilai Disiplin Kehadiran= 100 - Nilai Pengurang

Nilai Disiplin Kehadiran= 100 - 3.53

Nilai Disiplin Kehadiran= 96.47

Desember	18	135.0	8,100		900	
Jumlah	**246**	**1,845**	**110,700**		**3,904**	

Keterangan:

a: cukup jelas

b: hari kerja efektif dalam bulan tersebut.

c: hari kerja efektif dalam satuan jam (1 hari kerja efektif = 7,5 jam).

d: merupakan hari kerja efektif dalam satuan menit.

e: merupakan akumulasi ketidakhadiran dalam bulan tersebut dimana izin dalam hal ini tetap diperhitungkan sebagai ketidakhadiran.

f: akumulasi ketidakhadiran dalam satuan menit.

REKAPITULASI KEHADIRAN PER KANDIDAT PEGAWAI DALAM JABATAN BERKINERJA TERBAIK 2013

G Ka. KP2KP Tomohon

Bulan	Hari Kerja Efektif selama Tahun 2012			Akumulasi Ketidakhadiran selama Tahun 2012	
	Σ Hari	Σ Jam	Σ Menit	Jam	Menit
a	b	c	d	e	f
Januari	21	157.5	9,450	0:00	0
Februari	21	157.5	9,450	0:00	0
Maret	21	157.5	9,450	0:00	0
April	20	150.0	9,000	0:00	0
Mei	21	157.5	9,450	0:00	0
Juni	21	157.5	9,450	0:00	0
Juli	22	165.0	9,900	0:00	0
Agustus	19	142.5	8,550	0:00	0
September	20	150.0	9,000	0:00	0
Oktober	22	165.0	9,900	0:00	0
November	20	150.0	9,000	0:00	0

A. Nilai Pengurang = Akumulasi Ketidakhadiran selama Tahun 2012 (menit) / Hari Kerja Efektif selama Tahun 2012 (menit) x 100

Nilai Pengurang = - / 110,700 x 100

Nilai Pengurang = 0.00 x 100

Nilai Pengurang = 0.00

B. Nilai Disiplin Kehadiran= 100 - Nilai Pengurang

Nilai Disiplin Kehadiran= 100 - 0.00

Nilai Disiplin Kehadiran= 100.00

Desember	18	135.0	8,100	0:00	0	
Jumlah	**246**	**1,845**	**110,700**		**-**	

Keterangan:

a: cukup jelas

b: hari kerja efektif dalam bulan tersebut.

c: hari kerja efektif dalam satuan jam (1 hari kerja efektif = 7,5 jam).

d: merupakan hari kerja efektif dalam satuan menit.

e: merupakan akumulasi ketidakhadiran dalam bulan tersebut dimana izin dalam hal ini tetap diperhitungkan sebagai ketidakhadiran.

f: akumulasi ketidakhadiran dalam satuan menit.

Lampiran 6: Nilai Kemampuan Presentasi

PROGRAM PENGHARGAAN KINERJA PEGAWAI PADA JABATAN TERTENTU
DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK TAHUN 2013

REKAPITULASI NILAI KEMAMPUAN PRESENTASI (KPP)
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO
KANTOR WILAYAH DJP SULAWESI UTARA, TENGAH, GORONTALO DAN MALUKU UTARA

Berdasarkan hasil penghitungan kemampuan presentasi, maka Nilai Kemampuan Presentasi bagi para Pejabat Eselon IV pada lingkungan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado adalah:

No.	Nama Peserta	NIP	Nilai Kemampuan Presentasi (nilai sebelum pembobotan)	Keterangan
1	B selaku Kasie Pengolahan Data&Informas	197711092002121001	31.11	
2	F selaku KASUBAG Umum	196108101982102000	0.00	Tidak menyiapkan materi presentasi
3	C selaku Kasie Pelayanan	196007211986031001	0.00	Tidak menyiapkan materi
4	E selaku Kasie Penagihan	195805081980101001	0.00	Tidak menyiapkan materi presentasi
5	A selaku Kasie Ekstensifikasi	196212171985031002	0.00	Tidak menyiapkan materi presentasi
6	D selaku Kasie Waskon 2	196103131982101001	16.67	
7	G selaku KP2KP Tomohon	195806251980101001	22.22	

Nilai sebagaimana tersebut diatas, digunakan sebagai salah satu nilai yang digunakan dalam proses Seleksi Tingkat I Program Penghargaan Kinerja Pegawai pada Jabatan Tertentu di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak Tahun 2013.

Demikian hasil penghitungan ini dibuat dengan sebenarnya.

Manado, 15 Mei 2013

KEPALA SUB BAGIAN UMUM

KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO

HELLY SUAWAH
NIP. 196108101982102001

PROGRAM PENGHARGAAN KINERJA PEGAWAI PADA JABATAN TERTENTU
DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK TAHUN 2013

PENGHITUNGAN NILAI KEMAMPUAN PRESENTASI
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO
KANTOR WILAYAH DJP SULAWESI UTARA, TENGAH, GORONTALO, DAN MALUKU UTARA

No.	Peserta/Jabatan	Materi Penilaian	Total Nilai Aspek	%	Nilai Konversi	Total Nilai Aspek	%	Nilai Konversi	Total Nilai Aspek	%	Nilai Konversi	NILAI AKHIR
			Tim Penilai 1			Tim Penilai 2			Tim Penilai 3			
a	b	c	d									e
	Ilustrasi pengisian: apabila tiap penilai memberikan nilai uji presentasi maksimal (3)	*Presentation content*	3	30%	0.9	3	30%	0.9	3	30%	0.9	**100.00**
		Visual aids	3	20%	0.6	3	20%	0.6	3	20%	0.6	
		Performance	3	30%	0.9	3	30%	0.9	3	30%	0.9	
		General assessment	3	20%	0.6	3	20%	0.6	3	20%	0.6	
		Total Nilai Konversi			**3.00**			**3.00**			**3.00**	
1	C	*Presentation content*	0	30%	0	0	30%	0	0	30%	0	**0.00**
	Seksi Pelayanan	*Visual aids*	0	20%	0	0	20%	0	0	20%	0	
	(Materi Tidak Disiapkan)	*Performance*	0	30%	0	0	30%	0	0	30%	0	

		General assessment	0	20%	0	0	20%	0	0	20%	0	
		Total Nilai Konversi			**0.00**			**0.00**			**0.00**	
2	A Seksi Ekstensifkasi (Materi Tidak Disiapkan)	*Presentation content*	0	30%	0	0	30%	0	0	30%	0	**0.00**
		Visual aids	0	20%	0	0	20%	0	0	20%	0	
		Performance	0	30%	0	0	30%	0	0	30%	0	
		General assessment	0	20%	0	0	20%	0	0	20%	0	
		Total			**0.00**			**0.00**			**0.00**	
3	G Ka. KP2KP Tomohon (Tidak ada makalah, hanya presentasi)	*Presentation content*	2	30%	0.7	0	30%	0	0	30%	0	**24.44**
		Visual aids	2	20%	0.5	0	20%	0	0	20%	0	
		Performance	2	30%	0.6	0	30%	0	0	30%	0	
		General assessment	2	20%	0.4	0	20%	0	0	20%	0	
		Total Nilai Konversi			**2.20**			**0.00**			**0.00**	
4	B Seksi Pengolahan data dan Informasi (Makalah dan bahan tayang ada)	*Presentation content*	3	30%	0.9	0	30%	0	0	30%	0	**31.11**
		Visual aids	3	20%	0.6	0	20%	0	0	20%	0	
		Performance	3	30%	0.9	0	30%	0	0	30%	0	
		General assessment	2	20%	0.4	0	20%	0	0	20%	0	
		Total Nilai Konversi			**2.80**			**0.00**			**0.00**	
5	E	*Presentation content*	0	30%	0	0	30%	0	0	30%	0	**0.00**

	Seksi Penagihan (Tidak menyiapkan bahan presentasi)	*Visual aids*	0	20%	0	0	20%	0	0	20%	0	
		Performance	0	30%	0	0	30%	0	0	30%	0	
		General assessment	0	20%	0	0	20%	0	0	20%	0	
		Total Nilai Konversi			**0.00**			**0.00**			**0.00**	
6	F Kasubag Umum (Tidak menyiapkan bahan presentasi)	*Presentation content*	0	30%	0	0	30%	0	0	30%	0	**0.00**
		Visual aids	0	20%	0	0	20%	0	0	20%	0	
		Performance	0	30%	0	0	30%	0	0	30%	0	
		General assessment	0	20%	0	0	20%	0	0	20%	0	
		Total Nilai Konversi			**0.00**			**0.00**			**0.00**	

PROGRAM PENGHARGAAN KINERJA PEGAWAI PADA JABATAN TERTENTU
DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK TAHUN 2013

PENGHITUNGAN NILAI KEMAMPUAN PRESENTASI
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO
KANTOR WILAYAH DJP SULAWESI UTARA, TENGAH, GORONTALO, DAN MALUKU UTARA

7	D Seksi Waskon 2 (Tidak ada makalah, hanya presentasi)	*Presentation content*	0	30%	0.4	0	30%	0	0	30%	0	16.67
		Visual aids	0	20%	0.3	0	20%	0	0	20%	0	
		Performance	0	30%	0.4	0	30%	0	0	30%	0	
		General assessment	0	20%	0.4	0	20%	0	0	20%	0	
		Total Nilai Konversi			**1.50**			**0.00**			**0.00**	

KEPALA SUB.BAGIAN UMUM

KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO

HELLY SUAWAH

NIP 196108101982102001

Lampiran7:Hasil Akhir Selaksi Pegawai Dalam Jabatan Berkinerja Terbaik 2013

PROGRAM PENGHARGAAN KINERJA PEGAWAI PADA JABATAN TERTENTU
DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK TAHUN 2013

REKAPITULASI NILAI CAPAIAN KINERJA PEGAWAI (CKP), NILAI *MULTIRATER SURVEY*,
NILAI DISIPLIN KEHADIRAN, DAN NILAI KEMAMPUAN PRESENTASI
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO
KANTOR WILAYAH DJP SULAWESI UTARA, TENGAH, GORONTALO,DAN MALUKU UTARA

Berdasarkan hasil penghitungan dari keempat metode seleksi yang digunakan dalam proses Seleksi , maka diperoleh nilai keseluruhan bagi para Pejabat Eselon IV pada lingkungan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado sebagai berikut:

No	Peserta	Jabatan	NIP	Nilai CKP			Nilai *Multirater Survey*			Nilai Disiplin Kehadiran			Nilai Kemampuan Presentasi			Nilai Akhir
				A1	B1	C1	A2	B2	C2	A3	B3	C3	A4	B4	C4	
a	b	c	d	e												f
1	B	Kasie Pengolahan Data&Informasi	197711092002121001	100.00	40%	40.00	86.76	30%	26.03	96.52	15%	14.48	31.11	15%	4.67	85.17
2	F	Kasubag Umum	196108101982102000	102.46	40%	40.98	66.68	30%	20.00	99.58	15%	14.94	0.00	15%	0.00	75.92
3	C	Kasie Pelayanan	196007211986031001	100.00	40%	40.00	68.12	30%	20.44	99.99	15%	15.00	0.00	15%	0.00	75.43
4	E	Kasie Penagihan	195805081980101001	100.00	40%	40.00	62.80	30%	18.84	99.91	15%	14.99	0.00	15%	0.00	73.83
5	A	Kasie Ekstensifikasi	196212171985031002	100.00	40%	40.00	60.44	30%	18.13	99.58	15%	14.94	0.00	15%	0.00	73.07
6	D	Kasie Waskon 2	196103131982101001	100.00	40%	40.00	80.23	30%	24.07	96.47	15%	14.47	16.67	15%	2.50	81.04
7	G	Ka. KP2KP Tomohon	195806251980101001	100.00	40%	40.00	75.12	30%	22.54	100.00	15%	15.00	24.44	15%	3.67	81.20

Nilai sebagaimana dimaksud diatas, digunakan sebagai penilaian yang digunakan dalam proses Seleksi Program Penghargaan Kinerja Pegawai pada Jabatan Tertentu di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak Tahun 2013. Peserta dengan nilai tertinggi sebagaimana tersebut diatas terpilih menjadi Pejabat Eselon IV Terbaik Seleksi Program Penghargaan Kinerja Pegawai pada Jabatan Tertentu di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak Tahun 2013.

Demikian hasil penghitungan ini dibuat dengan sebenarnya.

Manado, 15 Mei 2013

KEPALA SUB BAGIAN UMUM

KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO

HELEN SUAWAH

NIP. 196108101982102001

DAFTAR PUSTAKA

Amaral. T.M. and Costa. A.P.C, (2014), "*Improving decision-making and management of hospital resources: An application of the PROMETHEE II method in an Emergency Departement"*, dalam *Jurnal Operation Research for Health Care* , hal 1 – 6.

Brans. J.P. and Mareschal. B, (2005), *Multiple Criteria Decision Analysis : State of The Art Surveys,* 3rd edition, Springer New York.

Brans. J.P. and Vincke. Ph, (1985), "*A Preference Ranking Organisation Method"* dalam *Management Science*, hal 647-656.

Gerdon, (2011), *Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Penerimaan Beasiswa bagi Mahasiswa,* Skripsi, STMIK AMIKOM Yogyakarta

Rahayu, (2010), *Perpajakan Indonesia-Konsep dan Aspek Formal.* Graha Ilmu. Yogyakarta.

Winerungan, O.L. (2013), "*Sosialisasi Perpajakan, Pelayanan Fiskus Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wpop Di Kpp Manado Dan Kpp Bitung*, dalam *EMBA*, hal. 960-970.

BIOGRAFI PENULIS

CHRISTINA INDHIRA GANNA, lahir di Galela 31 Agustus 1982. Istri dari Loudy Royke Mampuk sekaligus ibu dari Marvel Grady Mampuk dan Mervin Griffey Ronald Mampuk. Putri pertama dari pasangan bapak Alex Ganna dan ibu Mathilda Mangantar Budiman ini, memulai pendidikan di Taman Kanak-kanak Darma Wanita Halmahera Utara pada tahun 1986. Lulus dari Taman Kanak-kanak melanjutkan pendidikan formal di Sekolah Dasar GMIH 4 Tobelo dan lulus pada tahun 1994. Kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menegah Pertama dan lulus Sekolah menengah Pertama Negeri 1 Tobelo tahun 1997, menempuh pendidikan Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Tobelo dan lulus pada tahun 2000.

Melanjutkan Pendidikan Tinggi pada tahun 2000 di Universitas Negeri Manado dan lulus tahun 2006. Menjadi guru honor pada SMP PGRI Tobelo, SMA Kristen Tobelo, SMA Negeri 1 Tobelo, SMK Negeri 1 Tobelo dan SMA PGRI Tobelo, kemudian diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil pada tahun 2009 dengan penempatan SMP Negeri 1 Tobelo . Pada tahun 2012 mendapatkan SK Tugas Belajar oleh Bupati Halmahera Utara untuk melanjutkan studi S2 di Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya. Selengkapnya mengenai penulis dapat menghubungi christinaindhira_ganna@yahoo.com