

## **Analisis Faktor Terbesar Dalam Keberhasilan Program Magang Berbasis KPI Menggunakan Metode AHP**

**Billa Izzati<sup>1\*</sup>, Khotibul Umam<sup>2</sup>, Muhamad Rasyid Syarif<sup>3</sup>, Ahmad Syaugi<sup>4</sup>**

Program Studi Teknik Industri Universitas Pelita Bangsa

e-mail: <sup>1</sup>[billaizzati6742@gmail.com](mailto:billaizzati6742@gmail.com), <sup>2</sup>[khotibulumam301@gmail.com](mailto:khotibulumam301@gmail.com), <sup>3</sup>[Rasyidsyarif88@gmail.com](mailto:Rasyidsyarif88@gmail.com),

<sup>4</sup>[ahmadsyaugi1125@gmail.com](mailto:ahmadsyaugi1125@gmail.com)

\*Corresponding Author: [billaizzati6742@gmail.com](mailto:billaizzati6742@gmail.com); Tel.:+6288296636990

DOI: \_\_\_\_\_

Informasi Artikel

Dikirim: 25 Mei 2025

Direvisi: 25 Agustus 2025

Diterima: 25 September 2025

### ***Abstrak***

Persaingan bisnis di era Industri 4.0 memaksa perusahaan meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan cara magang. Program magang bukan hanya sebagai alat pelatihan, tapi juga sebagai cara seleksi calon tenaga kerja potensialnya. Untuk mengukur efektifitas program magang ini, banyak perusahaan telah menerapkan Key Performance Indicators (KPI). Namun, efektifitas program ini belum banyak dianalisis secara sistematis untuk mengetahui faktor apa yang paling dominan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memprioritaskan faktor keberhasilan program magang berbasis KPI menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan 45 responden dan dianalisis menunjukkan keberhasilan program magang adalah Disiplin kerja dengan presentase tertinggi sebesar 10,72%, diikuti Profesionalisme, Disiplin dan Etika sebesar 10,68%, serta pembelajaran mandiri sebesar 10,53%. Faktor komunikasi, kerja sama, dan adaptabilitas juga berpengaruh 10%, sedangkan Kemandirian memiliki bobot terendah 8,19%. Artinya keberhasilan lebih dipengaruhi oleh Kedisiplinan, Profesionalisme, dan Konsistensi peserta dalam menjalankan sistem KPI.

**Kata kunci:** *KPI, AHP, Magang, SDM*

### ***Abstract (10pt Bold)***

Business competition in the era of Industry 4.0 forces companies to improve Human Resources (HR) through internship programs. Internships are not only a training tool but also serve as a method of selecting potential employees. To measure the effectiveness of these programs, many companies have implemented Key Performance Indicators (KPI). However, the effectiveness of such programs has not been systematically analyzed to identify the most dominant factors. This study aims to analyze and prioritize the success factors of KPI-based internship programs using the Analytical Hierarchy Process (AHP). Data were collected through questionnaires from 45 respondents, and the analysis shows that the most influential factor is work discipline (10.72%), followed by professionalism, discipline, and ethics (10.68%), as well as self-directed learning (10.53%). Communication, teamwork, and adaptability also play important roles (10%), while independence has the lowest weight (8.19%). This indicates that success is more strongly influenced by discipline, professionalism, and participants' consistency in implementing the KPI system.

**Keywords:** *KPI, AHP, Internship, HR*

## **1. Pendahuluan**

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif dan tuntutan transformasi digital di Era Industri 4.0, Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Salah satu strategi yang banyak diterapkan adalah melalui program magang (*internship*), yang memungkinkan perusahaan untuk merekrut dan mengarahkan calon tenaga kerja potensial sejak dulu. Salah satu upaya agar mencapai indikator yang baik dalam penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode KPI (*Key Performance Indicators*) [1]

KPI banyak digunakan perusahaan untuk mengukur atau membandingkan kinerja karyawan agar memenuhi tujuan strategis dan operasional. Selanjutnya dibutuhkan *Analytical*

*Hierarchy Process* (AHP) yang dapat digunakan untuk menentukan tingkat kepentingan dari variabel yang dipakai mengukur KPI sehingga dapat diketahui variabel yang berperan penting dalam peningkatan performansi. [2]

Program magang ini menjadi sarana pelatihan sekaligus seleksi calon tenaga kerja, namun keberhasilannya belum dievaluasi secara sistematis. *Key Performance Indicators* (KPI) dapat digunakan sebagai alat ukur keberhasilan magang, tetapi hingga kini belum ada pendekatan yang mampu mengidentifikasi faktor mana yang paling mempengaruhi. Perbedaan persepsi antar pihak terhadap faktor keberhasilan, seperti kemampuan teknis, soft skill, dan dukungan mentor, menyebabkan evaluasi menjadi subjektif. Oleh karena itu, dibutuhkan metode kuantitatif seperti *Analytic Hierarchy Process* (AHP) untuk menentukan prioritas faktor secara objektif. AHP memiliki keunggulan karena dapat melakukan analisis secara simultan dan terintegrasi antara faktor-faktor, baik yang kualitatif dan kuantitatif. [3]

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor utama yang memengaruhi keberhasilan program magang berbasis *Key Performance Indicator* (KPI), baik dari aspek individu peserta, peran mentor, maupun sistem evaluasi yang digunakan. Selain itu, penelitian ini juga berupaya menganalisis dan memprioritaskan faktor-faktor tersebut menggunakan pendekatan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP), yang dikenal efektif dalam pengambilan keputusan untuk beberapa kriteria sehingga dapat diperoleh gambaran yang objektif mengenai faktor paling dominan yang berkontribusi terhadap keberhasilan program magang. Dengan hasil tersebut, diharapkan penelitian ini mampu memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan penyedia program magang dalam merancang dan mengimplementasikan program magang yang lebih efektif, terukur, dan selaras dengan indikator kinerja yang ditetapkan. [4]

## 2. Metode Penelitian

### *Key performance indicators (KPI)*

*Key performance indicators* (KPI) merupakan perhitungan kuantitatif penilaian kinerja organisasi yang memiliki berbagai pandangan dan menjadi dasar pencapaian dalam target suatu Perusahaan[5]KPI adalah sebuah penilaian untuk menilai kinerja magang pada sebuah Perusahaan yang mudah di gambarkan , di engerti, tidak bersifat membingungkan dalam memenuhi tujuan yang ingin dicapai.[6] KPI merupakan indikator kinerja yang telah di buat sebuah Perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran startegis[7]

### *Analytic Hierarchy Process (AHP)*

Metode AHP merupakan metode pengukuran berbasis perbandingan yang mengandalkan dari penilaian dari ahli yang memiliki tujuan untuk menghasilkan skala prioritas [8]. AHP (*Analytic Hierarchy Process*). Metode AHP adalah salah satu metode yang di gunakan pada sistem pengambilan dari Keputusan dengan cara memperhatikan dari faktor-faktor tanggapan, prioritas, pengalaman, intuisi [9], AHP (*Analytical Hierachy Process*) memiliki prinsip dasar dalam penyelesaian AHP yaitu:

1. Penyusunan hierarki : permasalahan yang rumit untuk di uraikan menjadi elemen pokok
2. Penilaian kriteria dan alternatif
3. Menentukan prioritas: nilai nilai perbandingan yang relatif dari seluruh alternatif kriteria bisa disesuaikan dengan ahli yang di tentukan untuk mendapatkan hasil bobot dan prioritas Konsistensi logis [10]



Gambar 1. Kerangka pemikiran

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Deskripsi Faktor Keberhasilan Program Magang

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan program magang berbasis KPI di PT XYZ, yaitu: Disiplin kerja, Profesionalisme, Disiplin & etika kerja, Pembelajaran Mandiri, Komunikasi, Kerja sama tim, Adaptabilitas, Inisiatif & Tanggung Jawab, Kinerja Individu dan Kemandirian.

Beberapa faktor ini diperoleh dengan kajian literatur dan validasi kuesioner, yang kemudian diisi oleh 45 responden dari peserta magang. Setiap responden menilai faktor-faktor tersebut melalui skala Likert, dan data hasil kuesioner dirata-ratakan sebagai input awal untuk analisis AHP.

#### 3.2. Analisis Rata-Rata Awal

Tabel dibawah ini menunjukkan rata-rata skor persepsi responden terhadap masing-masing faktor keberhasilan pada program magang.

**Tabel 1.** Rata-rata Skor Faktor Keberhasilan Magang

Peringkat	Indikator	Skor Rata-Rata	Faktor
1	Kehadiran dan ketepatan waktu	4.57	Disiplin Kerja
2	Tanggapan terhadap umpan balik	4.55	Profesionalisme
3	Kepatuhan terhadap aturan perusahaan	4.55	Disiplin & Etika Kerja
4	Inisiatif belajar mandiri	4.49	Pembelajaran Mandiri
5	Komunikasi dengan tim dan atasan	4.30	Komunikasi
6	Menerima pendapat dalam diskusi	4.30	Kerja Sama Tim

Peringkat	Indikator	Skor Rata-Rata	Faktor
7	Adaptasi terhadap sistem kerja	4.28	Adaptabilitas
8	Inisiatif menyelesaikan tugas tambahan	4.09	Inisiatif & Tanggung Jawab
9	Menyelesaikan tugas tepat waktu	4.00	Kinerja Individu
10	Kebutuhan bimbingan supervisor	3.49	Kemandirian

Dari tabel tersebut hasil yang didapatkan ialah bahwa faktor disiplin kerja mendapatkan skor rata-rata tertinggi, yang menunjukkan bahwa cara pandang peserta magang terhadap disiplin dalam kerja memiliki pengaruh besar terhadap motivasi dan keterlibatan dalam program magang.

### 3.3 Perhitungan AHP

#### 3.3.1 Matriks Perbandingan Berpasangan

Untuk memastikan urutan prioritas antar faktor secara sistematis, dilakukan analisis AHP berdasarkan rata-rata persepsi responden. Berikut ialah matriks perbandingan berpasangan, dapat dilihat pada table 2

**Tabel 2.** Matriks Perbandingan Berpasangan Antar Faktor

Faktor	Disiplin Kerja	Profesionalisme	Disiplin & Etika Kerja	Pembelajaran Mandiri	Komunikasi	Kerja Sama Tim	Adaptasi	Inisiatif & Tanggung Jawab	Kinerja Individu	Kemandirian
Disiplin Kerja	1.00	1.00	1.00	1.02	1.06	1.06	1.07	1.12	1.14	1.31
Profesionalisme	1.00	1.00	1.00	1.01	1.06	1.06	1.06	1.11	1.14	1.30
Disiplin & Etika Kerja	1.00	1.00	1.00	1.01	1.06	1.06	1.06	1.11	1.14	1.30
Pembelajaran Mandiri	0.98	0.99	0.99	1.00	1.04	1.04	1.05	1.10	1.12	1.29
Komunikasi	0.94	0.94	0.94	0.96	1.00	1.00	1.00	1.05	1.07	1.23
Kerja Sama Tim	0.94	0.94	0.94	0.96	1.00	1.00	1.00	1.05	1.07	1.23
Adaptabilitas	0.93	0.94	0.94	0.95	1.00	1.00	1.00	1.04	1.07	1.23
Inisiatif & Tanggung Jawab	0.89	0.90	0.90	0.91	0.95	0.95	0.96	1.00	1.02	1.17
Kinerja Individu	0.88	0.88	0.88	0.89	0.93	0.93	0.93	0.98	1.00	1.14
Kemandirian	0.76	0.77	0.77	0.78	0.81	0.81	0.81	0.85	0.88	1.00

#### 3.3.2 Normalisasi Matriks dan Perhitungan Bobot

Setelah menormalisasi kolom dan menghitung rata-rata setiap baris, didapatkan bobot prioritas dari masing-masing faktor sebagai berikut:

**Tabel 3.** Bobot prioritas setiap faktor

Faktor	Bobot penilaian
Disiplin Kerja	0,1072
Profesionalisme	0,1068
Disiplin Kerja & Etika Kerja	0,1068
Pembelajaran Mandiri	0,1053
Komunikasi	0,1009
Kerja Sama Tim	0,1009
Adaptabilitas	0,1004
Inisiatif & Tanggung Jawab	0,0960
Kinerja Individu	0,0939
Kemandirian	0,0819

Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa faktor Disiplin kerja merupakan faktor paling berpengaruh dengan bobot 0,1072 atau 10,72%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja magang terhadap sistem KPI menjadi faktor yang paling berkontribusi dalam mencapai kesuksesan selama masa magang.

### 3.3.3 Uji Konsistensi

Untuk memastikan bahwa hasil penilaian tidak inkonsisten, dilakukan pengujian konsistensi melalui perhitungan *Consistency Ratio* (CR). Hasil dari perhitungan menunjukkan bahwa nilai CR yang didapat adalah sebesar 0,00, yang masih berada di bawah ambang batas yaitu sebesar 0,1. Artinya, matriks perbandingan berpasangan yang digunakan dapat dianggap konsisten dan valid.

### 3.4 Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil dari analis AHP, urutan prioritas faktor keberhasilan program magang di PT XYZ sebagai berikut :

- Disiplin Kerja (10,72%)
- Profesionalisme (10,68%)
- Disiplin Kerja & Etika Kerja (10,68%)
- Pembelajaran Mandiri (10,53%)
- Komunikasi (10,09%)
- Kerja Sama Tim (10,09%)
- Adaptabilitas (10,04%)
- Inisiatif & Tanggung Jawab (9,60%)
- Kinerja Individu (9,39%)
- Kemandirian (8,19%)

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa keberhasilan program magang tidak hanya ditentukan pada tingkat pemahaman peserta magang terhadap indikator kinerja, tetapi lebih dipengaruhi oleh bagaimana mereka memaknai dan merespons sistem KPI tersebut secara psikologis dan motivasional

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap keberhasilan didalam program magang berbasis KPI dengan menggunakan metode AHP dengan hasil pengolahan data dari 45 responden terdapat beberapa poin penting, Faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan program magang adalah Disiplin kerja dengan presentase tertinggi sebesar 10,72%. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan peserta magang, terutama dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan pada aturan perusahaan menjadi penentu utama dalam keberhasilan program magang. Faktor lain yang juga berpengaruh besar yaitu Profesionalisme sebesar 10,68%, Disiplin & Etika sebesar 10,68%, kemudian untuk Pembelajaran Mandiri sebesar 10,53%, dengan ini menjelaskan bahwa selain disiplin, sikap profesional, etika, dan inisiatif belajar mandiri merupakan modal penting bagi peserta dalam memenuhi target KPI. Faktor komunikasi, Kerja sama tim, serta Adaptabilitas juga memiliki kontribusi yang signifikan dengan bobot 10%, yaitu, kemampuan berinteraksi, bekerja sama dalam kelompok, serta menyesuaikan diri dengan system kerja di perusahaan turut berperan dalam pencapaian indikator kinerja. Faktor dengan bobot terendah adalah Kemandirian sebesar 8,19%, yang menunjukkan bahwa kemandirian terpenting, tetapi keberhasilan magang lebih banyak ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan, profesionalisme, dan dukungan system evaluasi berbasis KPI. Penelitian ini

menekankan bahwa keberhasilan program magang berbasis KPI tidak hanya ditentukan oleh pemahaman peserta terhadap indikator kinerja, tetapi pada bagaimana peserta memaknainya, merespon, dan merealisasi sistem KPI tersebut secara konsisten, disiplin dan professional.

## 5. Daftar Pustaka

- [1] I. Kusumanto, E. G. Permata, Harpito, Anwardi, and P. Iglinia, “Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Key Performance Indicators Pada Bunda Bakery,” *Semin. Nas. Teknol. Informasi, Komun. dan Ind.*, no. November, pp. 550–556, 2018.
- [2] Q. A. Jalal and W. Safitri, “Analisis Kinerja Gudang Dengan Pendekatan Key Performance Indicator (Kpi) Dan Analytical Hierarchy Process (Ahp),” *J. Ilm. Tek. Ind.*, vol. 6, no. 2, pp. 71–78, 2019, doi: 10.24912/jitiuntar.v6i2.4086.
- [3] A. Oktafiawan Nugroho and R. Budhiati Veronica, “Penerapan Metode Ahp Sebagai Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Tempat Kerja,” *UNNES J. Math.*, vol. 10, no. 1, pp. 48–48, 2021, [Online]. Available: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujm>
- [4] S. Aulia, N. R. Al-fa’tih, and D. Nugraha, “Penerapan Metode Analytic Hierarchy Process (Ahp) Dalam,” vol. 4, no. 2, pp. 109–118, 2024.
- [5] R. Budiarto and N. A. Fitriyanto, “Key Performance Indikator Umkm,” vol. 1, pp. 1–209, 2019.
- [6] T. S. Imaroh and I. A. Soleh, “ANALISIS PENCAPAIAN KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI) PADA SYSTEM APPLICATION AND PRODUCT (SAP) (Studi Kasus di PT. GMF AeroAsia Tbk),” *Mix J. Ilm. Manaj.*, vol. 10, no. 2, p. 150, 2020, doi: 10.22441/mix.2020.v10i2.001.
- [7] M. Wildan Aditya and A. Suratman, “Transformasi Penilaian Kinerja di Perusahaan X: Migrasi dari Model Tradisional Menjadi Berbasis Key Performance Indicator,” vol. 02, no. 04, pp. 165–175, 2023, [Online]. Available: <https://journal.uii.ac.id/selma/index>
- [8] A. Paliling, “Penerapan Metode AHP Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penempatan Mahasiswa Magang,” *E-JURNAL JUSITI J. Sist. Inf. ...*, vol. 11, no. 2, pp. 135–146, 2022, [Online]. Available: <http://ejurnal.dipanegara.ac.id/index.php/jusiti/article/view/1136%0Ahttps://ejurnal.dipanegara.ac.id/index.php/jusiti/article/download/1136/849>
- [9] D. N. Ilham and S. Mulyana, “Sistem Pendukung Keputusan Kelompok Pemilihan Tempat PKL mahasiswa dengan Menggunakan Metode AHP dan Borda,” *IJCCS (Indonesian J. Comput. Cybern. Syst.)*, vol. 11, no. 1, p. 55, 2017, doi: 10.22146/ijccs.16595.
- [10] R. e. Wulandari and S. J. Bulan, “Penerapan Analytical Hierarchy Process (Ahp) Dalam Perangkingan Bengkel Mobil Terbaik Di Kota Kupang,” *J. Teknol. Terpadu*, vol. 5, no. 1, pp. 5–9, 2019, doi: 10.54914/jtt.v5i1.189.
- [11] A. Nurwahidah, A. Sawal, M. Mulyadi, M. T. Afifudin, and H. Sari, “Perancangan Key Performance Indicator (Kpi) Sebagai Dasar Pengukuran Kinerja Karyawan Di Gudang Sparepart Pada Pt Xyz,” *Arika*, vol. 15, no. 2, pp. 88–93, 2021, doi: 10.30598/arika.2021.15.2.88.
- [12] I. Dwi febryanto, R. Berlianto, and P. Prihono, “Application of the Analytical Hierarchy Process (AHP) Method in Selecting Warehouse Locations for Onlineshop Goods Storage (Case Study: Expedited Shipment of Finished Goods),” *PROZIMA (Productivity, Optim. Manuf. Syst. Eng.)*, vol. 6, no. 2, pp. 120–129, 2023, doi: 10.21070/prozima.v6i2.1578.
- [13] M. R. Maulana, R. Ariza, C. Hidayat, A. H. Anshor, and M. Fatchan, “KEPUTUSAN PEMILIHAN MARKETPLACE ( STUDI KASUS : MARKETPLACE E-COMMERCE DI ERA DIGITAL ),” vol. 9, no. 1, pp. 605–611, 2025.
- [14] I. Bayhaqi, “Perancangan Key Performance Indicators Sebagai Sistem Penilaian Kinerja Di

- Pt. Inti Isawit Subur,” *J. Ind. View*, vol. 2, no. 2, pp. 1–11, 2020, doi: 10.26905/4826.
- [15] A. Purwanto, E. Prasetyaningrum, R. Pratama, and M. Haspianto, “Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process Dalam Pemilihan Handphone Untuk Kebutuhan Mahasiswa,” *J. Ilm. Tek. Inform. dan Sist. Inf.*, vol. 12, no. 1, 2023.