

IMPLEMENTASI METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP) UNTUK EVALUASI KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS TUNAS HARAPAN

Riska Yolanda Eliani¹, Nita Novita, S.E, M.Si.², Sony Oktapriandi, S.Kom., M.Kom.³

^{1,2,3} Program Studi D4 Manajemen Informatika
Jurusan Manajemen Informatika, Politeknik Negeri Sriwijaya
Jl. Srijaya Negara Bukit Besar, Bukit Lama, Ilir Barat I, Palembang 30139

e-mail: riskayolanda09@gmail.com¹, nitanovita_polsri@yahoo.com², sony.oktapriandi@gmail.com³

Abstrak. Evaluasi kinerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan individu. Selain itu penilaian kinerja dapat dibuat untuk memberikan informasi tentang promosi dan penentuan gaji suatu karyawan. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Tunas Harapan sebagai salah satu fungsi pelayanan kesehatan. Terdapat masalah evaluasi kinerja karyawan dilapangan yaitu Banyaknya kriteria dan subkriteria yang digunakan dalam proses penilaian kinerja pegawai menyulitkan pihak manajemen tim penilai untuk memperoleh nilai yang tepat pada kriteria dan subkriteria di dalam SKP. Akibatnya proses evaluasi kinerja pegawai di puskesmas Tunas Harapan menjadi tidak akurat dan penilaian masih bersifat subjektif dan dapat menimbulkan akibat yaitu adanya anggapan subjektif dari karyawan yang tidak mendapatkan kesempatan promosi. Penelitian ini menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang menghasilkan suatu keputusan yang lebih objektif untuk membantu pengambil keputusan yang bersifat objektif dan untuk penilaian kinerja pegawai yang lebih efisien. Sistem yang dibuat berbasis website diuji dengan metode *Rapid Application Development* (RAD).

Kata Kunci: *Evaluasi Kinerja, Analytical Hierarchy Process (AHP), Website*

Abstract. Performance evaluation is the process by which an organization evaluates the implementation of individual work. In addition, performance assessments can be made to provide information about promotions and determination of an employee's salary. This research was conducted at the Tunas Harapan Health Center as a function of health services. There are problems in evaluating employee performance in the field, namely the number of criteria and subcriteria used in the employee performance appraisal process makes it difficult for the management team to obtain the right values on the criteria and subcriteria in SKP. As a result, the employee performance evaluation process at Tunas Harapan Health Center becomes inaccurate and the assessment is still subjective and can result in a subjective assumption of employees who do not get the opportunity to promote. This study uses the Analytical Hierarchy Process (AHP) method which results in a more objective decision to help objective decision makers and to assess employee performance more efficiently. The website-based system was tested using the Rapid Application Development (RAD) method.

Keywords: *Performance Evaluation, Analytical Hierarchy Process (AHP), Website*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teknologi terus berkembang seiring dengan kebutuhan manusia dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Perlahan tapi pasti teknologi telah menjadi bagian penting dalam menunjang didalam bidang kehidupan. Komputer sejak pertama kali diciptakan hingga saat ini telah mengalami evolusi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya, serta perangkat komputer dapat difungsikan secara komprehensif dalam melaksanakan tugasnya yaitu dalam mengolah data atau informasi. Komputer dapat digunakan dalam mengolah data dibidang kesehatan. Perkembangan teknologi informasi telah memungkinkan pengambilan keputusan dilakukan dengan perkembangan perangkat lunak serta kemampuan merakit dan menggabungkan beberapa teknik dalam pengambilan keputusan dari berbagai alternatif solusi.

Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat, oleh karena itu semua negara berupaya untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya. Pelayanan ke

-sehatan ini berarti setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati suatu penyakit, serta memulihkan kesehatan perorangan, kelompok ataupun masyarakat.

Berdasarkan data terbaru Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa penduduk miskin Indonesia terus mengalami penurunan. BPS mencatat angka kemiskinan per September 2018 turun menjadi 9,66% dari posisi Maret 2018 sebesar 9,82%. Ada beberapa faktor yang Sumber daya manusia tentunya memiliki peran penting dalam melakukan pelayanan kesehatan tersebut. Hal ini dapat dipahami karena manusia menduduki posisi sentral dan tidak dapat digantikan peranannya sebagai pemikir yang rasional dalam mengelola, menggerakkan dan mengendalikan segenap sumber daya lainnya. Adapun proses pelayanan kesehatan dan kualitas pelayanan berkaitan dengan ketersediaan sarana kesehatan yang terdiri dari pelayanan kesehatan dasar seperti Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas).

Puskesmas merupakan unit organisasi fungsional dibidang pelayanan kesehatan dasar yang melayani pasien-pasien umum maupun pasien dengan asuransi kesehatan kartu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pembina peran masyarakat serta pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu yang sesuai dengan konsepnya bahwa Puskesmas bertanggung jawab atas wilayah kerja yang ditetapkan. Puskesmas merupakan ujung tombak terdepan dalam pembangunan kesehatan, mempunyai peranan cukup besar dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan.

Evaluasi kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penunjang tujuan pembangun kesehatan dari segi sumber daya manusia. Evaluasi kinerja pegawai perlu dilakukan untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja adalah hasil prestasi kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Evaluasi kinerja pegawai di Puskesmas Tunas Harapan Curup, Bengkulu saat ini menggunakan pedoman penilaian yang disebut Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP merupakan salah satu unsur penilaian prestasi kerja PNS yang dilakukan secara manual dan subjektif dengan bobot 60% dan 40% lainnya yang terdapat didalam unsur perilaku kerja. Adapun unsur-unsur yang terdapat didalam SKP meliputi: Kegiatan Tugas Jabatan, Angka Kredit, dan Target. Di Puskesmas Tunas Harapan, terdapat tenaga kesehatan yang terdiri dari: Dokter, Bidan, dan Tenaga kesehatan masyarakat. Banyaknya penilaian yang dilakukan terhadap pegawai di Puskesmas Tunas Harapan tersebut menyulitkan pihak tim penilai memilih pegawai yang kualitasnya baik untuk memenuhi syarat dalam kenaikan promosi jabatan.

Dalam sistem ini penulis menggunakan metode pengambilan keputusan *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Sehingga dengan menggunakan metode ini diharapkan untuk membantu memudahkan tim penilai dalam mencapai hasil akhir yaitu perangkikan terhadap pegawai yang memiliki nilai terbaik dilihat dari unsur-unsur yang ada di SKP dan juga dapat memecahkan persoalan dengan efektif dan menghemat waktu. Dari uraian diatas, maka penulis bermaksud membuat laporan mengenai **“Implementasi Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Untuk Evaluasi Kinerja Pegawai Puskesmas Tunas Harapan”**.

1.2 Referensi Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang berjudul Sistem Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*), menggunakan metode AHP untuk menghasilkan suatu keputusan yang lebih objektif dengan pemberian nilai pada setiap kriteria-kriteria yang ditentukan. AHP mampu mensimulasikan proses pengambilan keputusan yang berlangsung di dalam pikiran manusia dengan lebih

baik dan terdiri dari berbagai tingkatan atau jentang pengambilan keputusan. Diharapkan dengan penelitian ini memberikan solusi dalam menentukan karyawan terbaik dan dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja dari hasil perhitungan dengan metode AHP sesuai dengan kriteria yang ada, sehingga kecil kemungkinan mengurangi kesalahan yang ada.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Evaluasi

Menurut Stufflebeam dalam Hartini (2018:54) mendefinisikan evaluasi sebagai suatu kegiatan yang menjadi bagian dari manajemen. Oleh karena itu, evaluasi bertujuan untuk merumuskan apa yang harus dilakukan, mengumpulkan informasi, dan menyajikan informasi yang berguna dalam menetapkan alternatif keputusan [2].

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi dapat diartikan sebagai suatu proses merencanakan, memperoleh dan menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk membuat alternatif-alternatif keputusan.

2.2 Pengertian Kinerja

Menurut Dharma dalam Suwandi (2017:208) mendefinisikan prestasi kerja (kinerja) merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang [2].

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat ditetapkan adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat membantu atau memudahkan dalam pelaksanaan penilaian. Misalnya, aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh karyawan.

2.2 Metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*)

Menurut Latif (2018:13) mengatakan bahwa AHP merupakan merupakan salah satu metode dalam sistem pendukung keputusan yang memiliki keunikan dibandingkan yang lainnya. Hal ini dikarenakan dalam pembobotan kriteria, bobot dari setiap kriteria bukan ditentukan di awal tetapi ditentukan menggunakan rumus dari metode ini berdasarkan skala prioritas (tingkat kepentingan) yang bersumber dari tabel saaty. Keunikan metode ini dibandingkan metode lainnya yaitu metode ini didalam menentukan bobot kriteria (W_j) berdasarkan hasil evaluasi matrix bobot kriteria bukan ditentukan di awal oleh stakeholder dibandingkan metode lainnya.

Terdapat 3 (tiga) elemen dalam metode AHP:

1. Masalah

2. Kriteria
3. Alternatif

Tahapan metode AHP menurut Surya dan Ramdhani dalam Supriadi, dkk (2018:13) dilakukan langkah sebagai berikut :

Prosedur dalam menggunakan metode AHP ada beberapa tahap yaitu :

1. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan.
2. Membuat struktur hierarki yang diawali dengan tujuan umum, dilanjutkan dengan kriteria-kriteria dan alternatif pilihan.
3. Membuat matrik perbandingan berpasangan yang menggambarkan kontribusi relatif atau pengaruh setiap elemen terhadap tujuan atau kriteria yang setingkat di atasnya.
4. Melakukan mendefinisikan perbandingan pasangan sehingga diperoleh jumlah penilaian seluruhnya sebanyak $n \times [(n-1)/2]$ buah dengan n adalah banyaknya elemen yang dibandingkan.
5. Menghitung nilai eigen vector dan menguji konsistensinya, jika tidak konsisten maka pengambilan data (preferensi) perlu diulangi.
6. Memeriksa konsistensi hirarki.

III.METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tahapan Perumusan Masalah

Pada tahap ini terjadi proses merumuskan dan membatasi masalah yang akan diteliti. Perumusan dan pembatasan masalah dibutuhkan agar penelitian dapat menjadi lebih terarah sehingga penelitian yang dikerjakan tidak keluar dari batasan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3.2 Tahapan Pengumpulan Data

Tahapan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut.

a. Data Primer

Menurut Abdillah (2018:3) data primer adalah data yang belum pernah diolah oleh pihak tertentu untuk kepentingan tertentu. Data primer (data utama) yang digunakan pada penelitian ini memerlukan interaksi langsung dengan pegawai di Puskesmas Tunas Harapan. Disini peneliti melakukan pengambilan data dengan cara teknik pengamatan(observasi).

1. Metode Observasi

Menurut Asra, dkk (2015:23), observasi merupakan suatu cara pengamatan yang sistematis dan selektif terhadap suatu interaksi atau fenomena yang sedang terjadi.

b. Data Sekunder

Menurut Abdillah (2018:4) data sekunder adalah data yang diolah, disimpan, disajikan dalam format atau bentuk tertentu untuk kepentingan tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mencari dan mempelajari referensi jurnal,buku-buku, artikel, teori yang mendukung, serta referensi lainnya yang berkaitan dengan tugas akhir. Disini peneliti melakukan

pengambilan data secara tidak langsung, yaitu dengan cara mencari informasi melalui jurnal penelitian, buku dan sumber dokumen lainnya.

3.3 Tahapan Perancangan Sistem

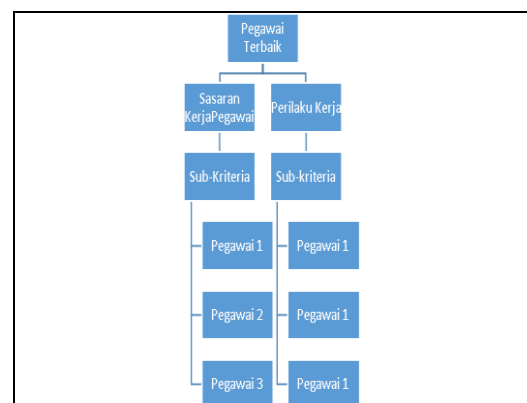
Pada tahapan perancangan, penulis menggunakan Diagram Konteks, *Data Flow Diagram* (DFD), *Blockchart Diagram*, *Flow Chart*, *Entity Relationship Diagram* (ERD) dan kamus data (*Data Dictionary*).

3.4 Implementasi Metode AHP

Berikut ini merupakan tahapan dari perhitungan untuk evaluasi kinerja pegawai terbaik Puskesmas Tunas Harapan:

1. Diagram Hierarki Kriteria Evaluasi Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari metode ini, tahap awal dari metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) adalah menyusun hierarki berdasarkan data kriteria evaluasi kinerja. Penyusunan hierarki merupakan tahapan dalam menentukan sasaran, kriteria, subkriteria (jika ada), dan alternative evaluasi kinerja pegawai kedalam hierarki guna mempermudah proses pemilihan dan penentuan nilai terbaik dari pegawai. Hierarki Evaluasi kinerja sebagai berikut :



Gambar 3.3. Hierarki Evaluasi Kinerja

1. Menentukan Alternatif (A)

Data alternatif dalam aplikasi ini adalah data pegawai Puskesmas Tunas Harapan. Diambil 3 *Sample* yaitu :

Kode	Alternatif
A1	Ailes
A2	Tiarli
A3	Oktofi

Tabel 3.2 Data Alternatif

2. Menentukan Kriteria (C)

Data kriteria adalah data-data yang dibutuhkan dalam persyaratan untuk menyeleksi dan memilih alternatif terbaik dari semua alternatif yang ada. Ada 2 kriteria yang digunakan, kriteria ini ialah kriteria yang ada di dalam Data Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Kriteria yang digunakan yaitu :

Kode	Kriteria	Bobot
C1	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	60%
C2	Perilaku Kerja (PK)	40%

Tabel 3.3. Data Kriteria

3. Menghitung nilai kriteria

Perhitungan kriteria yang dilakukan sesuai dengan bobot yang sudah ada di Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yaitu SKP : 60% dan Perilaku Kerja : 40%

	C1	C2	Hasil C1	Hasil C2
C1	60/40	60/40	1,5	1,5
C2	40//60	40/40	0,6667	1

Tabel 3.4. Perhitungan Kriteria

Jumlah dari hasil penambahan kriteria C1 dan C2 :

	C1	C2
C1	1	1,5
C2	0,6667	1
Jumlah	1,6667	2,5

Tabel 3.5. Normalisasi Matrix Kriteria

Menjumlahkan hasil (1) dan dibagi jumlah kriteria :

	C1	C2
C1	0,6	0,6
C2	0,4	0,4
Jumlah	1,6667	2,5

Tabel 3.6. Matriks Normalisasi

Jumlah dari hasil (2) dibagi dengan banyaknya kriteria yang ada, yaitu :

	C1	C2
C1	0,6	0,6
C2	0,4	0,4

Tabel 3.7. Perkalian matriks

Maka didapatlah hasil perhitungan bobot kriteria :

$$C1 : 1,2 / 2 = 0,6$$

$$C2 : 0,8 / 2 = 0,4$$

Jumlah dari hasil (2) dibagi dengan banyaknya kriteria yaitu 2, sehingga :

	C1	C2	Dikali (x) Bobot
C1	1	1,5	60

C2	0,6667	1	40
----	--------	---	----

Tabel 3.8. Perkalian kriteria

Keterangan : Setiap kriteria yang ada dibagi dengan jumlah kriteria.

Kemudian dikalikan dengan bobot menggunakan perhitungan matriks.

Menguji konsistensi setiap matiks berpasangan kriteria. Sehingga didapatlah hasil :

$$\lambda \text{ maks} : 4,00$$

$$CI ((\lambda \text{ maks} - n)/(n-1)) =: 0$$

$$CR = (CI/IR) =: 0\%$$

Jadi, perhitungan ini konsisten karena $CR \leq 0$,

1. Menghitung Alternatif

Menentukan rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria yang ada Ada 3 kandidat (alternatif) Pegawai untuk seleksi pegawai terbaik, yaitu :

a. A1 = Ailes

b. A2 = Tiarli

c. A3 = Oktofi

A. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Nilai A1, A2, A3 didapatkan dari menjumlahkan per sub-sub kriteria lalu dibagi dengan jumlah sub kriteria. Selanjutnya, melakukan perhitungan MATRIKS SKP terlebih dahulu dengan nilai

$$A1 = 85$$

$$A2 = 85$$

$$A3 = 83$$

	A1(85)	A2(85)	A3(85)
A1 (85)	$85/85 = 1$	$85/85 = 1$	$85/83 = 1,02$
A2 (85)	$85/85 = 1$	$85/85 = 1$	$85/83 = 1,02$
A3 (85)	$83/83 = 0,98$	$85/85 = 1$	$83/83 = 1$
Jumlah	2,98	2,98	3,04

Tabel 3.9. Matriks SKP

Pada tabel Sasaran kerja pegawai (SKP) setiap nilai dari alternatif di bagi dengan nilai yang sudah dicari pada alternatif menggunakan rumus matriks.

	A1	A2	A3	Total	Jumlah
A1	0,33	0,33	0,33	$0,99 : 3$	0,33
A2	0,33	0,33	0,33	$0,99 : 3$	0,33
A3	0,32	0,32	0,32	$0,96 : 3$	0,32

Tabel 3.10. Pembobotan Alternatif

Tabel diatas, merupakan hasil dari pembagian nilai alternatif dengan hasil akhir yang didapatkan maka didapatlah hasil pembobotan alternatif.

B. Perilaku Kerja (PK)

Nilai A1, A2, A3 didapatkan dari menjumlahkan per sub-sub kriteria lalu dibagi dengan jumlah sub kriteria yang ada didalam unsur Perilaku Kerja. Selanjutnya, melakukan perhitungan matriks Perilaku Kerja terlebih dahulu dengan nilai.

$$A1 = 79$$

A2 = 91
A3 = 83

	A1(79)	A2(83)	A3(91)
A1 (79)	$79/79 = 1$	$79/83 = 0,95$	$79/91 = 0,86$
A2 (83)	$83/79 = 1,05$	$83/83 = 1$	$83/91 = 0,91$
A3 (91)	$91/79 = 1,15$	$91/83 = 1,09$	$91/91 = 1$
Jumlah	3,2	3,04	2,77

Tabel 3.11. Matriks Perilaku Kerja (PK)

Pada tabel Sasaran kerja pegawai (SKP) setiap nilai dari alternatif di bagi dengan nilai yang sudah dicari pada alternatif menggunakan rumus matriks.

	A1	A2	A3	Jumlah
A1	0,31	0,31	0,31	0,93
A2	0,32	0,32	0,32	0,96
A3	0,35	0,35	0,35	1,05

Tabel 3.12. Pembobotan Alternatif

Tabel diatas, merupakan hasil dari pembagian nilai alternatif dengan hasil akhir yang didapatkan maka didapatlah hasil pembobotan alternatif.

1. Tahap Akhir Perangkingan

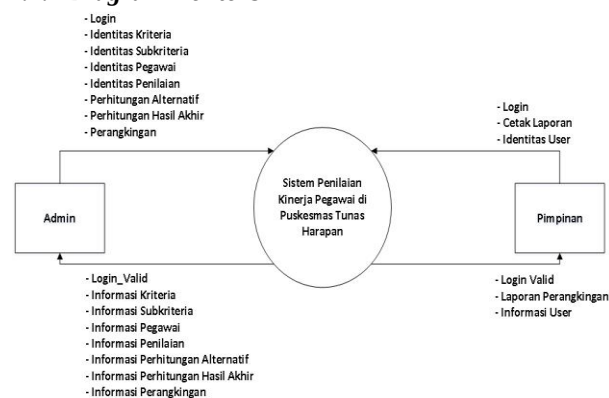
Hasil akhir SKP dan PK di kali dengan nilai kriteria.

				Dikali (x) Bobot
SKP	0,99	0,99	0,96	60
PK	0,93	0,96	1,05	40

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Perancangan Sistem

4.1.1 Diagram Konteks



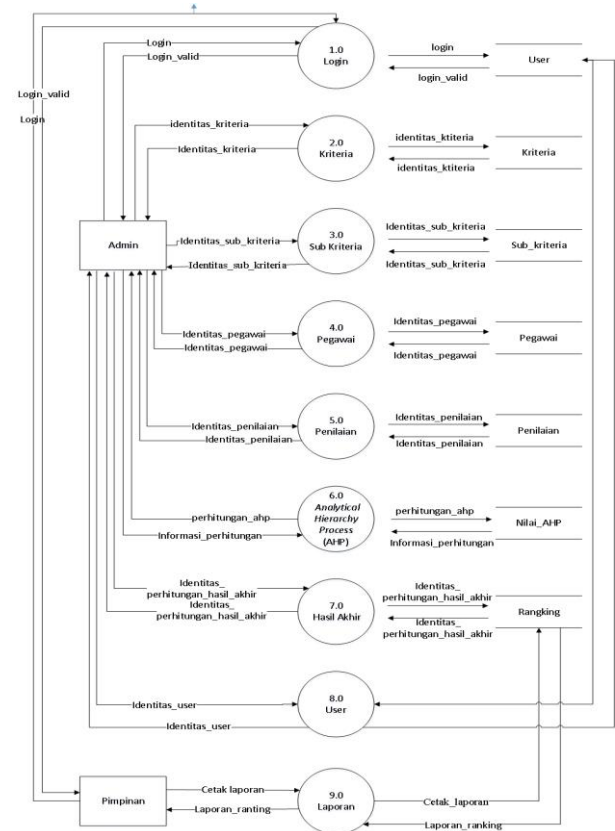
Gambar 1. Diagram Konteks

Berikut ini merupakan event List dari diagram konteks :

Event List:

1. Admin melakukan proses login untuk mendapatkan hak akses ke dalam sistem. Setelah admin mendapatkan pesan berhasil login, admin dapat memasukkan data identitas kriteria, data identitas subkriteria, data identitas pegawai, data identitas penilaian, perhitungan alternatif, perhitungan hasil akhir, dan perangkingan.
2. Pimpinan melakukan proses login untuk mendapatkan hak akses ke dalam sistem. Setelah pimpinan mendapatkan pesan berhasil login, pimpinan dapat melihat laporan pegawai kemudian mencetak laporan hasil penilaian kinerja pegawai dan juga dapat menambahkan identitas user kedalam sistem.

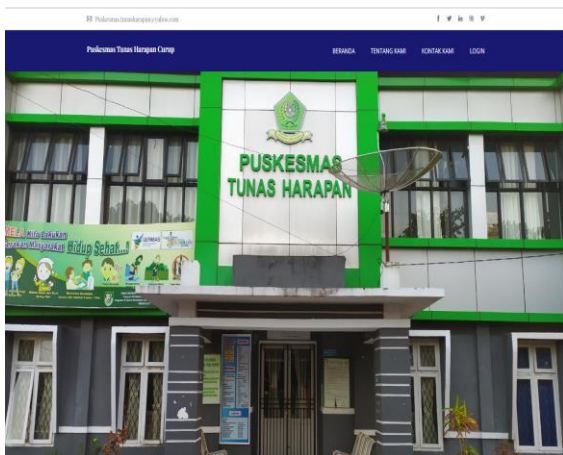
4.1.2 DFD Level 0



Gambar 2. Data Flow Diagram Level 0

4.2 Implementasi Sistem

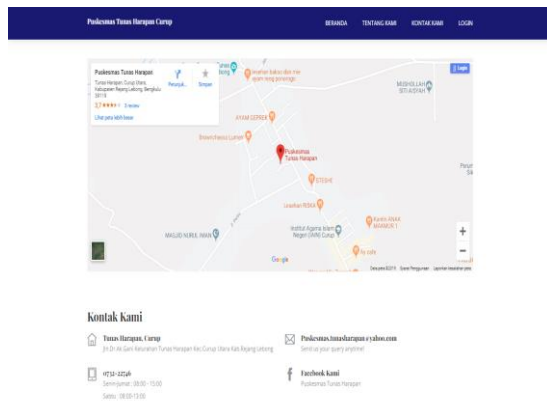
Berikut ini merupakan tampilan aplikasi Evaluasi Kinerja Pegawai Puskesmas Tunas Harapan.



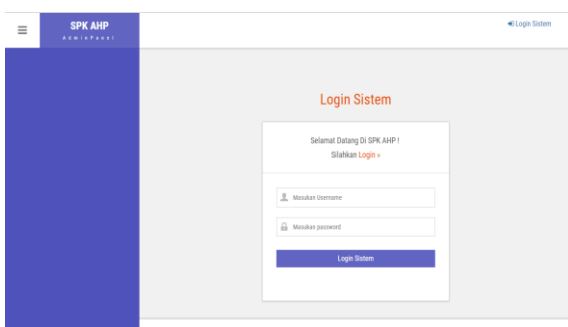
Gambar 3. Tampilan Halaman Beranda Awal



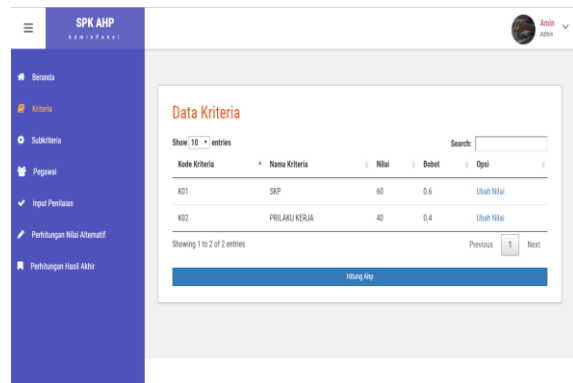
Gambar 4. Tampilan Halaman Tentang Kami



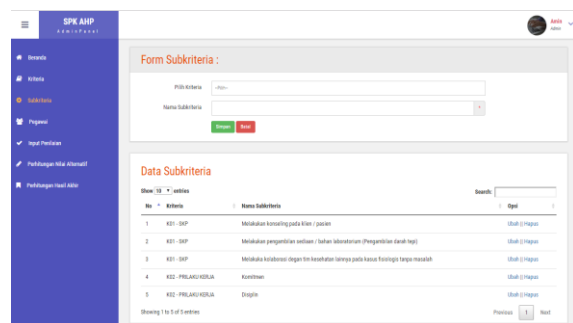
Gambar 5. Tampilan Halaman Kontak Kami



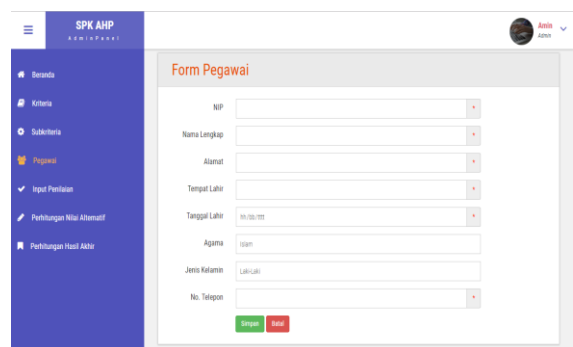
Gambar 6. Tampilan Halaman Login



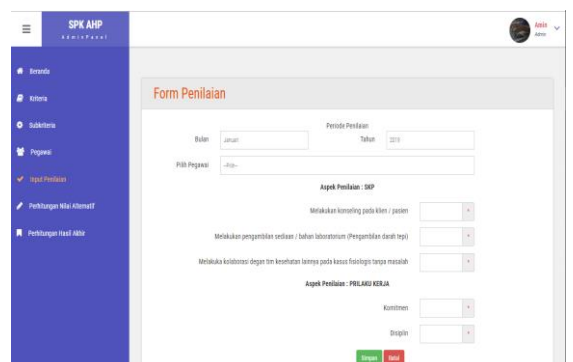
Gambar 7. Tampilan Halaman Kriteria



Gambar 8. Tampilan Halaman Subkriteria



Gambar 9. Tampilan Halaman Pegawai



Gambar 10. Tampilan Halaman Penilaian

Gambar 11. Tampilan Halaman Perhitungan Alternatif

Perhitungan Nilai Alternatif Kriteria : SKP

Matrik Perbandingan

	Buku Teks (T)	Aktiva (A)	Meja (M)	Meintra (M)
Buku Teks (T)	70/70 = 1	70/80 = 0.875	70/90 = 0.778	70/95 = 0.737
Aktiva (A)	80/70 = 1.143	80/80 = 1	80/90 = 0.889	80/95 = 0.842
Meja (M)	90/70 = 1.286	90/80 = 1.125	90/90 = 1	90/95 = 0.947
Meintra (M)	95/70 = 1.357	95/80 = 1.188	95/90 = 1.056	95/95 = 1
Jumlah	4.442	3.892	3.8	3.8

Matrik Normalisasi

	Buku Teks (T)	Aktiva (A)	Meja (M)	Meintra (M)	Normalisasi
Buku Teks (T)	0.1576	0.2286	0.2074	0.1921	0.1576
Aktiva (A)	0.2286	0.2621	0.2344	0.2105	0.2286
Meja (M)	0.2344	0.2929	0.2778	0.2579	0.2344
Meintra (M)	0.2579	0.3005	0.2859	0.2691	0.2579

Gambar 12. Tampilan Halaman Hasil Perhitungan Alternatif Nilai Kriteria

Gambar 13. Tampilan Halaman Perhitungan Hasil Akhir Nilai Alternatif

Data Kriteria

No	Kriteria	Nilai	Bobot
1	SPK	80	0.3
2	Perilaku Kerja Pegawai	80	0.3

Data Nilai SPK dan Perilaku Kerja Pegawai

No	Nama	SPK	Perilaku Kerja Pegawai
1	Buku Teks	0.1576	0.2286
2	Aktiva	0.2286	0.2621
3	Meja	0.2344	0.2778
4	Meintra	0.2579	0.2859

Hasil Akhir

No	Nama	Nilai
1	Buku Teks	0.2344
2	Aktiva	0.2929
3	Meja	0.2778
4	Meintra	0.2859

Gambar 14. Tampilan Halaman Output Perhitungan Hasil Akhir Nilai Alternatif

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sistem yang dibangun ini dibuat agar dapat membantu para tim penilai di Puskesmas Tunas Harapan dalam proses evaluasi kinerja pegawai.
2. Sistem ini dapat digunakan untuk mengambil penilaian yang bersifat subjektif secara lebih efisien.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, yakni:

1. Sebelum sistem tersebut diimplementasikan dan dioperasikan, diadakan pelatihan terlebih dahulu kepada para user, baik admin maupun pimpinan yang akan menggunakan sistem tersebut agar terhindar dari kesalahan atau kekeliruan dalam melakukan proses pengolahan data.
2. Untuk menjaga keamanan data pada sistem ini, admin selaku pengendali sistem ini disarankan melakukan *backup* data pada tempat penyimpanan lain seperti *flashdisk*, *memori card*, *hardisk external* atau data cadangan yang disimpan pada komputer lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdillah, Willy, 2018. *Metode Penelitian Terpadu Sistem Informasi- Pemodelan Teoritis, Pengukuran, dan Pengujian Statistis*. Penerbit ANDI: Yogyakarta. Hlm 3,4,113.
- [2] Asra, Abuzar, 2015. *Metode Penelitian Survei*. IN MEDIA: Bogor, hlm 23.
- [3] Hartini, Adawiah, Radiatul. 2018. *Evaluasi Pelaksanaan Pembelajaran Di Mts Darul Ulum Kota Baru*. ISSN : 2550-0287 Vol.06, No.1, Halaman 54.
- [4] Kemensos. 2017. *Pedoman Umum Bantuan Pangan Non Tunai*. Pedoman Umum BPNT Final 110917 HighRes.pdf. <http://www.kemensos.go.id/page/bantuan-pangan-non-tunai> yang diakses pada 20 April 2019.
- [5] Latif, Lita Asyriatif, Jamil, Mohamad dan Abbas, Said Hi. 2018. *Sistem Pendukung Keputusan Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Deepublish
- [6] Supriadi, Apip, dkk. 2018. *Analytical Hierarchy Process (AHP) Teknik Penentuan Strategi Daya Saing Kerajinan Bordir*. Yogyakarta: Deepublish

- [6] Suwandi. 2017.*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada PT.Mandiri Cash and Credit Cabang Bandar Lampung.* ISSN : 2088-589x
Vol.07,No.2,Halaman 208