

Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai RSUD Dr. Hadrianus Sinaga dengan Menggunakan Metode Multi Factor Evaluation Process

Kanur L. P. Situmorang ^{*1}, Jonson Manurung²

^{1,2}STMIK Pelita Nusantara; Jl. Iskandar Muda, Babura, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20152

Email : ^{*1}kanursitumorang@gmail.com, ²jeffry.manroe@gmail.com

Abstrak

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) DR. Hadrianus Sinaga setiap tahunnya memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Dalam proses penilaian pegawai berprestasi masih secara manual dan sangat tidak efektif, sehingga dirasa kurang optimal dan memerlukan banyak waktu baik dalam menyusun laporan maupun proses memutuskan calon pegawai berprestasi. Untuk menyelesaikan persoalan tersebut, maka diperlukan suatu Sistem Pendukung Keputusan (SPK) untuk membantu pihak rumah sakit dalam memilih pegawai yang berkualitas dan berprestasi. Dalam pengambilan keputusan, metode yang dipakai dalam SPK ini adalah Multi Factor Evaluation Process (MFEP). Pada metode MFEP ini pengambilan keputusan dilakukan dengan memberikan pertimbangan subjektif dan intuitif terhadap faktor yang dianggap penting. Pertimbangan tersebut berupa pemberian bobot atas multifactor yang terlibat dan dianggap penting. Aplikasi yang digunakan dalam pembuatan sistem ini adalah bahasa pemrograman PHP untuk pembuatan programnya dan MySQL untuk pembuatan database. Dengan menggunakan sistem pendukung keputusan ini, pemilihan pegawai berprestasi pada RSUD DR. Hadrianus Sinaga menjadi lebih efektif dan efisien serta menutup kemungkinan terjadinya kecurangan. Dari hasil pengujian system dan hasil analisa data bahwa A8 (Sumihar Tamba) mendapat nilai tertinggi dengan Bobot Evaluasi 81 dan Paling rendah A4 (Lenni Simbolon) dengan Bobot Evaluasi 70,75.

Kata kunci — SPK, MFEP, Pegawai Terbaik

Abstract

Regional General Hospital (RSUD) DR. Hadrianus Sinaga annually gives awards to outstanding employees. In the process of assessing outstanding employees, it is still manual and very ineffective, so that it is deemed less than optimal and requires a lot of time both in compiling reports and in the process of deciding on prospective outstanding employees. To solve this problem, a Decision Support System (DSS) is needed to assist the hospital in selecting qualified and high-performing employees. In decision making, the method used in this DSS is the Multi-Factor Evaluation Process (MFEP). In this MFEP method, decision-making is done by giving subjective and intuitive considerations to factors that are considered important. These considerations are in the form of giving weight to the multifactor involved and considered important. The application used in making this system is the PHP programming language for programming and MySQL for database creation. By using this decision support system, the selection of outstanding employees at RSUD DR. Hadrianus Sinaga became more effective and efficient and closed the possibility of fraud. From the results of system testing and data analysis results that A8 (Sumihar Tamba) got the highest score with an Evaluation Weight of 81 and the lowest A4 (Lenni Simbolon) with an Evaluation Weight of 70.75.

Keywords — SPK, MFEP, Best Employee

1. PENDAHULUAN

Teknologi informasi yang semakin berkembang pada saat ini sangat mendukung kebutuhan suatu instansi. Baik untuk mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja maupun dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai pada suatu instansi terutama instansi pemerintah dituntut lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan karena berhubungan dengan pelayanan publik sehingga dapat memuaskan publik. Teknologi informasi juga dapat membantu manajemen atau pejabat struktural dalam memberikan keputusan, agar keputusan yang dikeluarkan instansi lebih bersifat relevan dan dapat diterima semua pihak.

Dalam setiap instansi, pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu satuan kerja. Pada dasarnya, kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas suatu instansi. Pegawai yang berkualitas akan memudahkan satuan kerja dalam mencapai tujuannya, baik dalam hal pengabdian maupun pelayanan. Salah satu teknik yang digunakan manajemen suatu organisasi/satuan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan melakukan penilaian kinerja. Dengan adanya penilaian kinerja tersebut maka pegawai yang memiliki prestasi terbaik akan mendapatkan penghargaan berupa materi ataupun jabatan. serta sebagai dorongan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian.

Pegawai pada lingkungan RSUD DR. Hadrianus Sinaga, dituntut untuk memberikan pelayanan cepat. Pada proses pelayanan yang harus diketahui adalah etika. Etika adalah perilaku yang layak diterima oleh seseorang, sopan dan saling menghargai. Menyangkut masalah pelayanan Pegawai RSUD DR. Hadrianus Sinaga semestinya berjalan secara sistematis, terarah dan terpantau sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan diberlakukan, tetapi realitasnya belum sepenuhnya tercapai. Adanya pengaduan maupun keluhan dari masyarakat menyangkut kinerja pelayanan Pegawai, seperti kinerja yang lambat, tidak transparan, kurang informatif, kurang konsisten, atau pegawai tidak berada di kantor ketika masyarakat membutuhkan (Lisi I.Z., et al, 2015).

Dalam meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat di RSUD DR. Hadrianus Sinaga dalam hal ini Pegawai, pihak pimpinan sebenarnya sudah melakukan berbagai inovasi. Salah satunya adalah pemberian penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi. Akan tetapi penilaian kinerja yang selama ini dilakukan tidak memenuhi kriteria standar kerja suatu organisasi, dikarenakan melakukan perhitungan kinerja masih sebatas rekapitulasi kehadiran dengan cara rekap kehadiran secara manual yang membutuhkan waktu yang lama. Hal ini tentu selain membutuhkan waktu yang lama, juga memungkinkan terjadinya kesalahan perhitungan. Penilaian kinerja pegawai terkait keberhasilan pelaksanaan tugas dan kemampuan personel tidak mempengaruhi peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

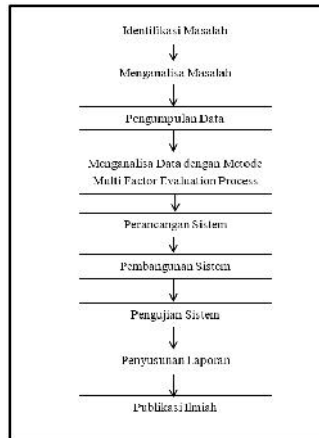
Permasalahan yang dihadapi dalam penilaian kinerja di RSUD DR. Hadrianus Sinaga yaitu, (1) penilaian kinerja yang selama ini dilakukan tidak memenuhi kriteria/indikator standar kerja suatu organisasi, dikarenakan melakukan perhitungan kinerja masih sebatas rekapitulasi kehadiran dengan cara rekap kehadiran/absensi secara manual yang membutuhkan waktu yang lama. (2) Sistem penilaian yang ada sekarang belum bisa diolah menjadi data-data penilaian kinerja yang berguna untuk memvalidasi penilaian kinerja dan menjaga keakuratan data-data yang dipakai. (3) Penilaian kinerja pegawai RSUD DR. Hadrianus Sinaga terkait keberhasilan pelaksanaan tugas dan kemampuan personel tidak berimplikasi pada besaran tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai yang berprestasi tersebut. (4) Diperlukan sistem pendukung keputusan pemilihan Pegawai terbaik untuk menyeleksi pegawai agar meningkatnya kualitas layanan.

Pada saat ini masyarakat menghendaki agar pegawai RSUD DR. Hadrianus Sinaga, lebih profesional dan meningkatkan kinerja pelayanannya yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat serta menghindari praktek Kolusi, Korupsi dan Nepotisme.

Kristiana T. (2015) melakukan penelitian dengan judul “Penerapan Profile Matching Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)” penelitian dilakukan di menyimpulkan bahwa setiap aspek atau kriteria penilaian sangat berpengaruh dalam proses pemilihan dan perhitungan dengan metode profile matching untuk pemilihan penerima penghargaan abdi karya menghasilkan satu pemenang untuk setiap penghargaan abdi karya, baik penghargaan abdi karya utama, pratama dan muda.

Penelitian lainnya dalam pemilihan PNS terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai dilakukan juga oleh Karsa S.E&Devitra J. (2017), penelitian dilakukan dengan metode Fuzzy Logic, dimana hasil yang didapat adalah aplikasi yang menggunakan logika fuzzy pemilihan pegawai negeri sipil untuk menjadi pegawai negeri sipil taladan dapat lebih berkualitas dan efektif.

2. METODE PENELITIAN



Gambar 1 Metode Pelaksanaan Penelitian

2.1 Identifikasi Masalah

Tahap ini merupakan tahap dimana penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi. Mengidentifikasi masalah dimulai dengan mengkaji subjek permasalahan yang ada. Adapun identifikasi permasalahan yang ada pada penelitian adalah :

- 1) Penilaian kinerja yang selama ini dilakukan tidak memenuhi kriteria/indikator standar kerja suatu organisasi, dikarenakan melakukan perhitungan kinerja masih sebatas rekapitulasi kehadiran dengan cara rekap kehadiran/absensi secara manual yang membutuhkan waktu yang lama.
- 2) Sistem penilaian yang ada sekarang belum bisa diolah menjadi data-data penilaian kinerja yang berguna untuk memvalidasi penilaian kinerja dan menjaga keakuratan data-data yang dipakai.
- 3) Penilaian kinerja pegawai RSUD DR. Hadrianus Sinaga terkait keberhasilan pelaksanaan tugas dan kemampuan personel tidak berimplikasi pada besaran tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai yang berprestasi tersebut.
- 4) Diperlukan sistem pendukung keputusan pemilihan Pegawai terbaik untuk menyeleksi pegawai agar meningkatnya kualitas layanan.

2.2 Menganalisa Masalah

Dalam tahap ini penulis melakukan analisis terhadap masalah yang terjadi. Pada penelitian ini yang mengacu pada permasalahan yang timbul adalah Bagaimana cara mengatasi masalah penentuan pegawai terbaik di RSUD DR. Hadrianus Sinaga dengan Metode Multi Factor Evaluation Process.

2.3 Pengumpulan Data

Tahapan ini merupakan tahapan yang dilakukan peneliti agar memperoleh informasi untuk mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari wawancara oleh narasumber, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari buku, jurnal-jurnal serta internet. Adapun perolehan data yang dikumpulkan sebagai berikut:

- 1) Observasi
Pada tahap ini penulis melakukan peninjauan langsung ke tempat lokasi untuk melakukan penelitian
- 2) Wawancara
Tahap ini merupakan melakukan wawancara kepada pihak RSUD DR. Hadrianus Sinaga. Dengan melakukan sesi Tanya jawab seputar penilaian perawat di RSUD DR. Hadrianus Sinaga.
- 3) Studi Literatur

Tahap ini merupakan tahapan pengumpulan data dari buku-buku, jurnal-jurnal dan sumber internet. Tujuannya agar mempelajari teori-teori yang berkaitan dengan penelitian. Fasilitas internet juga digunakan media untuk mencari data atau informasi yang di publikasikan di dunia maya yang berkaitan dengan objek penelitian.

2.4 Menganalisa Data dengan Metode Multi Factor Evaluation Process

Tahap ini merupakan proses dimana peneliti mengolah data dengan menggunakan Metode Multi Factor Evaluation Process untuk mengatasi semua masalah-masalah yang timbul pada perumusan masalah dan diharapkan dapat mempermudah dalam menentukan perawat penerima bantuan miskin di RSUD DR. Hadrianus Sinaga. Cara kerja Metode Multi Factor Evaluation Process ini adalah memberikan bobot pada setiap kriteria yang ditentukan. Dari penilaian bobot tersebut akan diambil rangking yang paling tinggi untuk menentukan perawat terbaik.

2.5 Perancangan Sistem

Pada tahap ini merupakan tahap dimana peneliti akan merancang sistem dengan menggunakan pemodelan UML (Unified Modelling Language) untuk menggambarkan alur penyelesaian. UML yang digunakan yaitu : Use Case Diagram, Activity Diagram, Class diagram.

2.6 Pembangunan Sistem

Pada tahap ini merupakan tahap dimana peneliti akan membangun sebuah sistem untuk membantu pihak RSUD DR. Hadrianus Sinaga dalam pengambilan keputusan, serta pengaplikasian perhitungan Metode Multi Factor Evaluation Process kedalam sistem. Dalam pembangunan aplikasinya penulis akan membuat aplikasi berbasis web.

2.7 Pengujian Sistem

Dalam tahap ini akan dilakukan pengujian terhadap sistem untuk mengetahui keakuratan sistem yang telah dibuat. Pengujian ini dilakukan untuk memperbaiki kinerja dari sistem yang tidak sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan sebelumnya.

2.8 Penyusunan Laporan

Pada tahap ini adalah penyusunan laporan penelitian yang diperoleh dari seluruh tahapan yang telah dilakukan dan dokumentasi hasil analisis serta implementasi dari Metode Multi Factor Evaluation Process.

2.9 Publikasi Ilmiah

Tahap ini merupakan tahap mempublikasi laporan penelitian ke dunia maya. Hal ini bertujuan untuk dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan aplikasi yang telah dibuat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Metode Multi Factor Evaluation Process

Tabel 1 Alternatif Pegawai

No	Nama	Alternatif
1.	Eva Renita Sitepu	A01
2.	Elisber Saragih	A02
3.	Evi Rosalina Harianja	A03
4.	Lenni Simbolon	A04
5.	Riris Siska	A05
6.	Lenny M. Simbolon	A06
7.	Yustika Manalu	A07
8.	Sumihar Tamba	A08
9.	Pesta Helen Sinaga	A09
10.	Rediana Turnip	A10
11.	Susi Deliana Sianturi	A11
12.	Deli Natalia H	A12

No	Nama	Alternatif
13.	Risda Riama Sarmauli Sirait	A13
14.	Riris Siregar	A14
15.	Hernawaty Naibaho	A15

Tabel 2 Bobot Kriteria

Faktor	Bobot Faktor
Kejujuran	0,15
Kedisiplinan	0,10
Sikap	0,10
Penampilan	0,05
Kerjasama	0,05
Loyalitas	0,10
Absensi	0,15
Jobs Desk	0,05
Kreatif	0,15
Komunikasi	0,10
Jumlah	1,00

Tabel 3 Data Nilai Evaluasi Faktor

Faktor	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	A11	A12	A13	A14	A15
Kejujuran	70	75	80	60	70	75	80	85	70	75	70	80	85	80	60
Kedisiplinan	90	80	70	85	80	80	70	85	80	90	80	70	85	80	90
Sikap	80	70	85	80	80	70	85	80	80	70	85	80	80	70	85
Penampilan	60	70	75	80	85	70	75	60	70	75	80	85	70	75	60
Kerjasama	80	70	85	80	80	70	85	80	90	80	70	80	70	85	80
Loyalitas	70	75	80	60	70	70	75	80	60	70	70	75	80	60	70
Absensi	80	70	85	80	80	70	85	80	80	70	85	80	80	70	85
Jobs Desk	90	80	70	85	80	80	70	85	80	90	80	70	90	80	70
Kreatif	70	75	80	60	70	70	75	80	60	70	70	70	75	80	60
Komunikasi	70	75	80	60	70	75	80	85	70	75	70	75	80	60	70

Dengan adanya informasi tersebut, terdapatlah jumlah total nilai evaluasi untuk setiap alternatif. Setiap pegawai mempunyai sebuah nilai evaluasi bagi ke sepuluh faktor yang menjadi pertimbangannya, untuk mendapatkan nilai total evaluasi setiap pegawai dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Nilai Evaluasi Alternatif 1 (A01)

Tabel 4 Nilai Evaluasi Alternatif 1 (A01)

Faktor	Bobot Faktor	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	70	10,5
Kedisiplinan	0,10	90	9
Sikap	0,10	80	8
Penampilan	0,05	60	3
Kerjasama	0,05	80	4
Loyalitas	0,10	70	7
Absensi	0,15	80	12
Jobs Desk	0,05	90	4,5
Kreatif	0,15	70	10,5
Komunikasi	0,10	70	7
Jumlah	1		75,5

Dari tabel di atas jumlah nilai bobot evaluasi diperoleh dari perhitungan nilai bobot faktor dikalikan dengan evaluasi faktor, dan setelah dapat hasil seluruh bobot evaluasi tersebut kemudian dijumlahkan. Dari hasil perhitungan tersebut, maka didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk A01 adalah 75,5.

2. Nilai Evaluasi Alternatif 2 (A02)

Tabel 5 Nilai Evaluasi Alternatif 2 (A02)

Faktor	Bobot Faktor	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	70	11,25
Kedisiplinan	0,10	90	8
Sikap	0,10	80	7
Penampilan	0,05	60	3,5
Kerjasama	0,05	80	3,5
Loyalitas	0,10	70	7,5
Absensi	0,15	80	10,5
Jobs Desk	0,05	90	4
Kreatif	0,15	70	11,25
Komunikasi	0,10	70	7,5
Jumlah	1		74

Dari tabel di atas jumlah nilai bobot evaluasi diperoleh dari perhitungan nilai bobot faktor dikalikan dengan evaluasi faktor, dan setelah dapat hasil seluruh bobot evaluasi tersebut kemudian dijumlahkan. Dari hasil perhitungan tersebut, maka didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk A02 adalah 74.

3. Nilai Evaluasi Alternatif 3 (A03)

Tabel 6 Nilai Evaluasi Alternatif 3 (A03)

Faktor	Bobot Faktor	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	70	12
Kedisiplinan	0,10	90	7
Sikap	0,10	80	8,5
Penampilan	0,05	60	3,75
Kerjasama	0,05	80	4,25
Loyalitas	0,10	70	8
Absensi	0,15	80	12,75
Jobs Desk	0,05	90	3,5
Kreatif	0,15	70	12
Komunikasi	0,10	70	8
Jumlah	1		79,75

Dari tabel di atas jumlah nilai bobot evaluasi diperoleh dari perhitungan nilai bobot faktor dikalikan dengan evaluasi faktor, dan setelah dapat hasil seluruh bobot evaluasi tersebut kemudian dijumlahkan. Dari hasil perhitungan tersebut, maka didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk A03 adalah 79,75.

4. Nilai Evaluasi Alternatif 4 (A04)

Tabel 7 Nilai Evaluasi Alternatif 4 (A04)

Faktor	Bobot Faktor	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	70	9
Kedisiplinan	0,10	90	8,5
Sikap	0,10	80	8
Penampilan	0,05	60	4
Kerjasama	0,05	80	4
Loyalitas	0,10	70	6
Absensi	0,15	80	12
Jobs Desk	0,05	90	4,25
Kreatif	0,15	70	9
Komunikasi	0,10	70	6
Jumlah	1		70,75

Dari tabel di atas jumlah nilai bobot evaluasi diperoleh dari perhitungan nilai bobot faktor dikalikan dengan evaluasi faktor, dan setelah dapat hasil seluruh bobot evaluasi tersebut kemudian dijumlahkan. Dari hasil perhitungan tersebut, maka didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk A04 adalah 70,75.

5. Nilai Evaluasi Alternatif 5 (A05)

Tabel 8 Nilai Evaluasi Alternatif 5 (A05)

Faktor	Bobot Faktor	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	70	10,5
Kedisiplinan	0,10	90	8
Sikap	0,10	80	8
Penampilan	0,05	60	4,25
Kerjasama	0,05	80	4
Loyalitas	0,10	70	7
Absensi	0,15	80	12
Jobs Desk	0,05	90	4
Kreatif	0,15	70	10,5
Komunikasi	0,10	70	7
Jumlah	1		75,25

Dari tabel di atas jumlah nilai bobot evaluasi diperoleh dari perhitungan nilai bobot faktor dikalikan dengan evaluasi faktor, dan setelah dapat hasil seluruh bobot evaluasi tersebut kemudian dijumlahkan. Dari hasil perhitungan tersebut, maka didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk A05 adalah 75,25.

6. Nilai Evaluasi Alternatif 6 (A06)

Tabel 9 Nilai Evaluasi Alternatif 6 (A06)

Faktor	Bobot Faktor	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	70	11,25
Kedisiplinan	0,10	90	8
Sikap	0,10	80	7
Penampilan	0,05	60	3,5
Kerjasama	0,05	80	3,5
Loyalitas	0,10	70	7
Absensi	0,15	80	10,5
Jobs Desk	0,05	90	4
Kreatif	0,15	70	10,5
Komunikasi	0,10	70	7,5
Jumlah	1		72,75

Dari tabel di atas jumlah nilai bobot evaluasi diperoleh dari perhitungan nilai bobot faktor dikalikan dengan evaluasi faktor, dan setelah dapat hasil seluruh bobot evaluasi tersebut kemudian dijumlahkan. Dari hasil perhitungan tersebut, maka didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk A06 adalah 72,75.

7. Nilai Evaluasi Alternatif 7 (A07)

Tabel 10 Nilai Evaluasi Alternatif 7 (A07)

Faktor	Bobot Faktor	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	70	12
Kedisiplinan	0,10	90	7
Sikap	0,10	80	8,5
Penampilan	0,05	60	3,75
Kerjasama	0,05	80	4,25
Loyalitas	0,10	70	7,5
Absensi	0,15	80	12,75
Jobs Desk	0,05	90	3,5
Kreatif	0,15	70	11,25
Komunikasi	0,10	70	8
Jumlah	1		78,5

Dari tabel di atas jumlah nilai bobot evaluasi diperoleh dari perhitungan nilai bobot faktor dikalikan dengan evaluasi faktor, dan setelah dapat hasil seluruh bobot evaluasi tersebut kemudian dijumlahkan. Dari hasil perhitungan tersebut, maka didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk A07 adalah 78,5.

8. Nilai Evaluasi Alternatif 8 (A08)

Tabel 11 Nilai Evaluasi Alternatif 8 (A08)

Faktor	Bobot Faktor	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	70	12,75
Kedisiplinan	0,10	90	8,5
Sikap	0,10	80	8
Penampilan	0,05	60	3
Kerjasama	0,05	80	4
Loyalitas	0,10	70	8
Absensi	0,15	80	12
Jobs Desk	0,05	90	4,25
Kreatif	0,15	70	12
Komunikasi	0,10	70	8,5
Jumlah	1		81

Dari tabel di atas jumlah nilai bobot evaluasi diperoleh dari perhitungan nilai bobot faktor dikalikan dengan evaluasi faktor, dan setelah dapat hasil seluruh bobot evaluasi tersebut kemudian dijumlahkan. Dari hasil perhitungan tersebut, maka didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk A08 adalah 81.

9. Nilai Evaluasi Alternatif 9 (A09)

Tabel 12 Nilai Evaluasi Alternatif 9 (A09)

Faktor	Bobot Faktor	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	70	10,5
Kedisiplinan	0,10	90	8
Sikap	0,10	80	8
Penampilan	0,05	60	3,5
Kerjasama	0,05	80	4,5
Loyalitas	0,10	70	6
Absensi	0,15	80	12
Jobs Desk	0,05	90	4
Kreatif	0,15	70	9
Komunikasi	0,10	70	7
Jumlah	1		72,5

Dari tabel di atas jumlah nilai bobot evaluasi diperoleh dari perhitungan nilai bobot faktor dikalikan dengan evaluasi faktor, dan setelah dapat hasil seluruh bobot evaluasi tersebut kemudian dijumlahkan. Dari hasil perhitungan tersebut, maka didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk A09 adalah 72,5.

10. Nilai Evaluasi Alternatif 10 (A010)

Tabel 13 Nilai Evaluasi Alternatif 10 (A10)

Faktor	Bobot Faktor	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	70	11,25
Kedisiplinan	0,10	90	9
Sikap	0,10	80	7
Penampilan	0,05	60	3,75
Kerjasama	0,05	80	4
Loyalitas	0,10	70	7
Absensi	0,15	80	10,5
Jobs Desk	0,05	90	4,5
Kreatif	0,15	70	10,5
Komunikasi	0,10	70	7,5
Jumlah	1		75

Dari tabel di atas jumlah nilai bobot evaluasi diperoleh dari perhitungan nilai bobot faktor dikalikan dengan evaluasi faktor, dan setelah dapat hasil seluruh bobot evaluasi tersebut kemudian dijumlahkan. Dari hasil perhitungan tersebut, maka didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk A10 adalah 75.

11. Nilai Evaluasi Alternatif 11 (K 11)

Tabel 14 Nilai Evaluasi Alternatif 11 (K11)

Faktor	Bobot Faktor	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	70	10,5
Kedisiplinan	0,10	90	8
Sikap	0,10	80	8,5
Penampilan	0,05	60	4
Kerjasama	0,05	80	3,5
Loyalitas	0,10	70	7
Absensi	0,15	80	12,75
Jobs Desk	0,05	90	4
Kreatif	0,15	70	10,5
Komunikasi	0,10	70	7
Jumlah	1		75,75

Dari tabel di atas jumlah nilai bobot evaluasi diperoleh dari perhitungan nilai bobot faktor dikalikan dengan evaluasi faktor, dan setelah dapat hasil seluruh bobot evaluasi tersebut kemudian dijumlahkan. Dari hasil perhitungan tersebut, maka didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk A11 adalah 75,75.

12. Nilai Evaluasi Alternatif 12 (K 12)

Tabel 15 Nilai Evaluasi Alternatif 12 (K12)

Faktor	Bobot Faktor	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	70	12
Kedisiplinan	0,10	90	7
Sikap	0,10	80	8
Penampilan	0,05	60	4,25
Kerjasama	0,05	80	4
Loyalitas	0,10	70	7,5
Absensi	0,15	80	12
Jobs Desk	0,05	90	3,5
Kreatif	0,15	70	10,5
Komunikasi	0,10	70	7,5
Jumlah	1		76,25

Dari tabel di atas jumlah nilai bobot evaluasi diperoleh dari perhitungan nilai bobot faktor dikalikan dengan evaluasi faktor, dan setelah dapat hasil seluruh bobot evaluasi tersebut kemudian dijumlahkan. Dari hasil perhitungan tersebut, maka didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk A12 adalah 76,25.

13. Nilai Evaluasi Alternatif 13 (A013)

Tabel 16 Nilai Evaluasi Alternatif 13 (A13)

Faktor	Bobot Faktor	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	70	12,75
Kedisiplinan	0,10	90	8,5
Sikap	0,10	80	8
Penampilan	0,05	60	3,5
Kerjasama	0,05	80	3,5
Loyalitas	0,10	70	8
Absensi	0,15	80	12
Jobs Desk	0,05	90	4,5
Kreatif	0,15	70	11,25
Komunikasi	0,10	70	8
Jumlah	1		80

Dari tabel di atas jumlah nilai bobot evaluasi diperoleh dari perhitungan nilai bobot faktor dikalikan dengan evaluasi faktor, dan setelah dapat hasil seluruh bobot evaluasi tersebut kemudian dijumlahkan. Dari hasil perhitungan tersebut, maka didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk A13 adalah 80.

14. Nilai Evaluasi Alternatif 14 (A014)

Tabel 17 Nilai Evaluasi Alternatif 14 (A14)

Faktor	Bobot Faktor	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	70	12
Kedisiplinan	0,10	90	8
Sikap	0,10	80	7
Penampilan	0,05	60	3,75
Kerjasama	0,05	80	4,25
Loyalitas	0,10	70	6
Absensi	0,15	80	10,5
Jobs Desk	0,05	90	4
Kreatif	0,15	70	12
Komunikasi	0,10	70	6
Jumlah	1		73,5

Dari tabel di atas jumlah nilai bobot evaluasi diperoleh dari perhitungan nilai bobot faktor dikalikan dengan evaluasi faktor, dan setelah dapat hasil seluruh bobot evaluasi tersebut kemudian dijumlahkan. Dari hasil perhitungan tersebut, maka didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk A14 adalah 73,5.

15. Nilai Evaluasi Alternatif 15 (A015)

Tabel 18 Nilai Evaluasi Alternatif 15 (A15)

Faktor	Bobot Faktor	Evaluasi Faktor	Bobot Evaluasi
Kejujuran	0,15	70	9
Kedisiplinan	0,10	90	9
Sikap	0,10	80	8,5
Penampilan	0,05	60	3
Kerjasama	0,05	80	4
Loyalitas	0,10	70	7
Absensi	0,15	80	12,75
Jobs Desk	0,05	90	3,5
Kreatif	0,15	70	9
Komunikasi	0,10	70	7
Jumlah	1		72,75

Dari tabel di atas jumlah nilai bobot evaluasi diperoleh dari perhitungan nilai bobot faktor dikalikan dengan evaluasi faktor, dan setelah dapat hasil seluruh bobot evaluasi tersebut kemudian dijumlahkan. Dari hasil perhitungan tersebut, maka didapat jumlah nilai bobot evaluasi untuk A15 adalah 72,75.

Dari hasil perhitungan nilai bobot evaluasi menggunakan Metode MFEP kita dapat mengetahui siapa pegawai yang berprestasi dengan cara mengurutkan Bobot Evaluasi yang tertinggi ke bobot evaluasi terendah.

Tabel 19 Perangkingan Pegawai Terbaik berdasarkan Bobot Evaluasi tertinggi

Alternatif	Nama Alternatif	Bobot Evaluasi	Ranking
A8	Sumihar Tamba	81	1
A13	Risda Riama Sarmauli Sirait	80	2
A3	Evi Rosalina Harianja	79,75	3
A7	Yustika Manalu	78,5	4
A12	Deli Natalia H	76,25	5
A11	Susi Deliana Sianturi	75,75	6
A1	Eva Renita Sitepu	75,5	7
A5	Riris Siska	75,25	8
A10	Rediana Turnip	75	9
A2	Elisber Saragih	74	10
A14	Riris Siregar	73,5	11
A6	Lenny M. Simbolon	72,75	12
A15	Hernawaty Naibaho	72,75	13

Alternatif	Nama Alternatif	Bobot Evaluasi	Ranking
A9	Pesta Helen Sinaga	72,5	14
A4	Lenni Simbolon	70,75	15

Dari tabel diatas, Alternatif yang memiliki bobot evaluasi tertinggi adalah Alternatif 8 (A08) dengan Nilai Bobot Evaluasi = 120 atas nama Pegawai Sumihar Tamba.

3.2 Hasil Implementasi Sistem

Implementasi adalah suatu penerapan atau pelaksanaan sebuah aplikasi. Kemudian dalam implementasi sistem akan memberi tampilan implementasi perancangan antarmuka. Adapun perancangan antarmuka ini hanya dilakukan oleh admin, implementasi antarmuka admin terdiri dari beberapa menu pilihan antara lain menu login, alternatif, kriteria, sub kriteria, alternatif, hitung, password dan logout.

Gambar 2 Halaman Login

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI RSUD DR. HADRIANUS SINAGA DENGAN MENGGUNAKAN METODE MULTI FACTOR EVALUATION PROCESS

Permasalahan yang dihadapi dalam penilaian kinerja di RSUD DR. Hadrianus Sinaga yaitu, (1) penilaian kinerja yang selama ini dilakukan tidak memenuhi kriteria/indikator standar kerja suatu organisasi, dikarenakan melakukan perhitungan kinerja masih sebatas rekapsitulasi kehadiran dengan cara rekap kehadiran/absensi secara manual yang membutuhkan waktu yang lama, (2) Sistem penilaian yang ada sekarang belum bisa diubah menjadi data data penilaian kinerja yang berguna untuk memvalidasi penilaian kinerja dan merapikan keakuratan data data yang dipakai, (3) Penilaian kinerja pegawai RSUD DR. Hadrianus Sinaga terkait keberhasilan pelaksanaan tugas dan kemampuan personal tidak berimplikasi pada besarnya tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai yang berprestasi tersebut, (4) Diperlukan sistem pendukung keputusan penilaian Pegawai tersebut untuk menyeleksi pegawai agar meningkatkan kualitas layanan.

Pengambilan keputusan dilakukan dengan memberikan pertimbangan subjektif dan intuitif terhadap Faktor yang dianggap penting. Kriteria Penilaian Kinerja pegawai RSUD DR. HADRIANUS SINAGA adalah Kejujuran, Kedisiplinan, Sikap, Penampilan, Kerjasama, Loyalitas, Absensi, Job Desk, Kreatif, Komunikasi.













Gambar 3 Tampilan Home

Kriteria

Kode	Nama Kriteria	Atribut	Aksi
K001	Kepatuhan	0.15	[Edit] [Hapus]
K002	Kedisiplinan	0.1	[Edit] [Hapus]
K003	Sikap	0.1	[Edit] [Hapus]
K004	Penampilan	0.05	[Edit] [Hapus]
K005	Kerjasama	0.05	[Edit] [Hapus]
K006	Loyalitas	0.1	[Edit] [Hapus]
K007	Absensi	0.15	[Edit] [Hapus]
K008	Job Desk	0.05	[Edit] [Hapus]
K009	Kreatif	0.15	[Edit] [Hapus]
K010	Komunikasi	0.1	[Edit] [Hapus]











Gambar 4 Tampilan Kriteria

Nilai Crips

No	Nama Kriteria	Nama crip	Nilai	Aksi
1	Kejujuran	Nilai Kejujuran 1	60	 
2	Kejujuran	Nilai Kejujuran 2	65	 
3	Kejujuran	Nilai Kejujuran 3	70	 
4	Kejujuran	Nilai Kejujuran 4	75	 
5	Kejujuran	Nilai Kejujuran 5	80	 
6	Kejujuran	Nilai Kejujuran 6	85	 
7	Kejujuran	Nilai Kejujuran 7	90	 
8	Kejujuran	Nilai Kejujuran 8	95	 
9	Kejujuran	Nilai Kejujuran 9	100	 

Gambar 5 Tampilan Sub Kriteria

Alternatif

No	Kode	Nama Alternatif	Keterangan	Kejujuran	Kedisiplinan	Sikap	Pemahaman	Kerjasama	Loyalitas	Absensi	Integritas	Kreatif	Komunikasi	Aksi
1	A01	Eva Maria Sinaga		Nilai Kejujuran 1	Nilai Kedisiplinan 1	Nilai Sikap 1	Nilai Pemahaman 1	Nilai Kerjasama 1	Nilai Loyalitas 1	Nilai Absensi 1	Nilai Integritas 1	Nilai Kreatif 1	Nilai Komunikasi 1	 
2	A02	Elisber Saragih	Perawat	Nilai Kejujuran 2	Nilai Kedisiplinan 2	Nilai Sikap 2	Nilai Pemahaman 2	Nilai Kerjasama 2	Nilai Loyalitas 2	Nilai Absensi 2	Nilai Integritas 2	Nilai Kreatif 2	Nilai Komunikasi 2	 
3	A03	Evi Rosalina Marinda	Perawat	Nilai Kejujuran 3	Nilai Kedisiplinan 3	Nilai Sikap 3	Nilai Pemahaman 3	Nilai Kerjasama 3	Nilai Loyalitas 3	Nilai Absensi 3	Nilai Integritas 3	Nilai Kreatif 3	Nilai Komunikasi 3	 
4	A04	Lenny Simbolon	Perawat	Nilai Kejujuran 4	Nilai Kedisiplinan 4	Nilai Sikap 4	Nilai Pemahaman 4	Nilai Kerjasama 4	Nilai Loyalitas 4	Nilai Absensi 4	Nilai Integritas 4	Nilai Kreatif 4	Nilai Komunikasi 4	 
5	A05	Rini Silela	Perawat	Nilai Kejujuran 5	Nilai Kedisiplinan 5	Nilai Sikap 5	Nilai Pemahaman 5	Nilai Kerjasama 5	Nilai Loyalitas 5	Nilai Absensi 5	Nilai Integritas 5	Nilai Kreatif 5	Nilai Komunikasi 5	 

Gambar 6 Tampilan Sub Alternatif

Kode	Nama	Total	Rang
A08	Rumihar Tumbas	81	1
A13	Risla Risma Sarmauli Rinalt	80	2
A03	Evi Rosalina Marinda	79	3
A07	Yusika Manula	77,75	4
A12	Dell Natarla H	74,75	5
A11	Suci Marnita Tumpas	74,75	6
A01	Eva Maria Sinaga	74,75	7
A06	Hani Nake	74,75	8
A10	Hadrianus Sinaga	74	9
A02	Elisber Saragih	74	10
A14	Rita Sirona	73,5	11
A15	Mia Nurwati Nabila	72,75	12
A08	Lenny M. Simbolon	72,75	13
A09	Poeta Helen Sinaga	72,5	14
A04	Lenny Simbolon	70,75	15

Gambar 7 Tampilan hasil Perhitungan

Ubah Password

Password Lama *

 Password Baru *

 Konfirmasi Password Baru *

Gambar 8 Tampilan Password

4. KESIMPULAN

- Dengan adanya aplikasi pemilihan Pegawai terbaik pada RSUD DR. Hadrianus Sinaga ini dapat memudahkan pemilihan Pegawai terbaik secara terkomputerisasi.
- Dapat menghasilkan perhitungan secara cepat dan tepat untuk memilih Pegawai terbaik pada RSUD DR. Hadrianus Sinaga.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Diana, S. M. (2018). *Metode dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Palembang: CV Budi Utama.
- [2] Latif, L. A., Jamil, M., & Abbas, S. H. (2018). *Sistem Pendukung Keputusan Teori Dan Implementasi*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- [3] Arimbawa1, P., & Widanta, A. (2017). Pengaruh Luas Lahan, Teknologi dan Pelatihan terhadap Pendapatan Petani Padi Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Mengwi. *Mengwi Universitas Udayana*, ISSN 2303-0178.
- [4] B. Sinaga, Sulindawaty, and I. Siagian, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Asuransi Dengan Metode Weighted Product Dan Weighted Sum Model Pada PT. Prudential," *J. Mantik Penusa*, vol. 1, no. 2, pp. 59–64, 2017, [Online]. Available: <http://ejurnal.pelitanusantara.ac.id/index.php/mantik/article/view/267/166>.
- [5] Gafarudin, & Tri s, M. P. (2015). *Sistem Pendukung Keputusan Prediksi Tenaga Kerja Indonesia Dengan Pendekatan Metode Trend Moment Di Jawa Timur*. Jawa Timur: Universitas Kanjuruhan Malang.
- [6] Hidayatulloh, M. F., & Susilowati, T. (2019). *Metode Analitical Hierarchy Process (AHP) Dalam Penentuan Lokasi Home Industri Di Kabupaten Pringsewu*. Lampung: STMIK Pringsewu.
- [7] Hendini. (2016). *Pemodelan UML Sistem Informasi Monitoring Penjualan Dan Stok Barang (Studi Kasus: Distro Zhezha Pontianak)*. Pontianak: AMIK BSI Pontianak Vol. IV, No. 2.
- [8] Khosi'ah, Pujian Hadi, A., & Hariawan, A. B. (2018). Dampak Penambangan Galian C Di Daerah Aliran Sungai Bentek Terhadap Lahan Pertanian Dusun Bentek Desa Pemenang Barat Kabupaten Lombok Utara . *Lombok Utara: Jurnal Kajian Penelitian & Pengembangan Pendidikan*.
- [9] M. Marbun and B. Sinaga, *Buku Ajar Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Hasil Belajar Dengan Metode Topsis*. Sumatera Utara: CV.Rudang Mayang, 2017.
- [10] Lesmana, M. A. (2018). *Sistem Pendukung Keputusan Pembelian Kredit Sepeda Motor Menggunakan Metode Multi Factor Evaluation Process Pada PT.Sinarmas Muntifinnce Cabang Palembang*. Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- [11] Natalia, R. (2018). *Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa Menggunakan Metode Analitycal Hierarchy Process (AHP)* .Batam: Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer (STMIK) GICI .
- [12] Primadasa, Y., & Amalia, V. (2017). *Penerapan Metode Multi Factor Evaluation Process untuk Pemilihan Tanaman Pangan di Kabupaten Musi Rawas*. Lubuklinggau: Primadasa. Vol. 07 No. 01.
- [13] Sihotang, D. M., Letelay, K., & Sina, R. (2018). *Penerapan Metode Multi Factor Evaluation Process Pada Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Permohonan Pinjaman Nasabah Pada Koperasi Simpan Pinjam Gloria*. NusaCendana: Fakultas Sains dan Teknik Universitas Nusa Cendana. ISSN: 23377631, Vol. 6 No, 2.
- [14] Sinaga, Bosker., Yulia, Utami. 2018. *Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Dosen Pembimbing Skripsi Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus : STMIK Pelita Nusantara Medan)*. *Jurnal Mantik Penusa*, 2(2) 71-79