

ANALISIS PENENTUAN KINERJA PEGAWAI DENGAN METODE *SIMPLE ADDTIVE WEIGTHING* DI PUSKESMAS TELAGA

¹Kevin Kurnia Katili,²Herlina Jusuf,³Ayu Rofiah Nurfadillah

^{1 2 3}Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Olahraga dan Kesehatan, Universitas Negeri Gorontalo

Kontak koresponden: Kevinkatili555@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui penentuan kinerja pegawai berdasarkan aspek kehadiran, sikap, disiplin waktu, kualitas dan kuantitas kerja dengan metode *Simple Addtive Weigthing* di Puskesmas Telaga. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan jenis penelitian adalah deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang terdiri dari PNS dan PPPK yang bekerja di Puskesmas Telaga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode SAW mampu mengukur kinerja pegawai secara objektif. Pada aspek kehadiran, sebanyak 89,7% pegawai berada pada kategori sangat baik (>90%). Seluruh responden (100%) memiliki sikap/etika yang baik dengan tidak menerima surat peringatan (T.SP), dan kedisiplinan waktu juga menunjukkan skor maksimal (100% sangat baik). Namun, pada aspek kualitas kerja, hanya 37,9% pegawai yang berada dalam kategori baik, sedangkan 44,8% masih berada pada kategori kurang. Kuantitas kerja menunjukkan tantangan paling besar, di mana sebanyak 79,3% pegawai hanya berada pada kategori kurang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa metode *Simple Additive Weighting* (SAW) efektif digunakan dalam menilai kinerja pegawai Puskesmas Telaga secara objektif. Penelitian ini juga merekomendasikan penerapan rutin metode SAW sebagai alat bantu pengambilan keputusan dalam evaluasi kinerja untuk mendukung sistem manajemen pegawai yang lebih adil, objektif, dan transparan.

Kata Kunci: Evaluasi, Disiplin, Kinerja, Pegawai, SAW.

ABSTRACT

Employee performance refers to the quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities assigned to them. The higher or better the employee's performance, the easier it is for an organization to achieve its goals; conversely, poor employee performance can hinder the achievement of those goals. The purpose of this study is to determine employee performance based on the aspects of attendance, attitude, punctuality, work quality, and work quantity using the Simple Additive Weighting (SAW) method at Puskesmas Telaga. This study employed a quantitative descriptive method, with the sampling technique being total sampling. The population consisted of all civil servants (ASN), both PNS and PPPK, working at Puskesmas Telaga. The results indicate

Received: Desember 2

Reviewed: Desember
2025

Published: Desember
2025

Plagirism Checker No

Prefix DOI : Prefix DOI

10.8734/Nutricia.v1i2

Copyright : Author

Publish by : Medic

Nutricia



This work is licensed under

a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Attribution-NonCommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

that the SAW method is capable of objectively measuring employee performance. In terms of attendance, 89.7% of employees fell into the “very good” category (>90%). All respondents (100%) displayed appropriate attitudes/ethics, with no one receiving a warning letter (T.SP), and punctuality also showed the highest score (100% - very good). However, in terms of work quality, only 37.9% of employees were in the “good” category, while 44.8% were still considered “poor.” The work quantity aspect presented the greatest challenge, with 79.3% of employees classified in the “poor” category. This study concludes that the Simple Additive Weighting (SAW) method is effective in objectively assessing the performance of employees at Puskesmas Telaga. It is also recommended that SAW be routinely implemented as a decision-making support tool in performance evaluations to promote a more fair, objective, and transparent employee management system.

Keywords: *Evaluation, Discipline, Performance, Employee, SAW*

Pendahuluan

Secara umum kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam buku ini juga mencantumkan definisi dari kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kemampuan dan keterampilan memainkan peran dalam kinerja individu. Kemampuan adalah sifat alamiah atau yang dipelajari yang membolehkan seseorang untuk melakukan sesuatu (mental/fisik). Sedangkan keterampilan adalah kompetensi terkait dengan tugas atau pekerjaan.

Adapun dimensi dan indikator kinerja karyawan meliputi Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit, tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum, proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

Penilaian terhadap pegawai dengan cara memilih pegawai terbaik. Hal ini dimaksud untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, perlunya sebuah perhitungan yang mampu mengelola data penilai pegawai terbaik dan menghasilkan ranking dari hasil perhitungan bobot nilai pegawai. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil, valid dan relevan dengan pekerjaan yang dikerjakan, selain itu harus bebas dari diskriminasi. Penilaian kinerja merupakan suatu cara pengukuran kontribusi-kontribusi yang dilakukan oleh individu dalam suatu instansi terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja biasanya menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam

menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Adapun tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai, untuk memotivasi pegawai dalam memperbaiki kinerjanya, untuk mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang biasanya dapat berupa penambahan gaji/upah atau promosi yang adil dan terakhir untuk mengadakan manajemen penelitian personalia Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi.

Proses terbentuknya pegawai terbaik dilakukan secara periodik, akan tetapi belum optimal dalam pelaksanaan ya. Hal ini dilakukan dengan sangat hati - hati. Karena kesalahan dalam memilih seorang pegawai tentunya akan membawa pengaruh negatif bagi pegawai. Namun, seringkali mendapatkan masalah dalam memutuskan pegawai yang akan di prioritaskan. Hal ini menjadi sebuah kekurangan untuk menentukan tepat atau tidaknya seorang terpilih sebagai pegawai terbaik. Semakin banyaknya pegawai yang harus diseleksi, menyebabkan keanekaragaman pegawai juga semakin kompleks sehingga sangat sulit memilih pegawai terbaik. Berbagai permasalahan yang muncul terkait proses pemilihan atau seleksi karyawan ini mendorong diciptakannya metode dalam pengambilan keputusan dalam penentuan karyawan terbaik.

Menurut Fishburn dan MacCrimmon dalam Frieyadie, (2016) mengemukakan bahwa Metode Simple Additive Weight (SAW), sering juga dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode Simple Additive Weight (SAW) adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. Proses penjumlahan yang memiliki bobot dari peringkat kinerja setiap alternatif untuk seluruh atribut. Dasar ketentuan metode yaitu mengkalkulasikan total bobot seluruh peringkat kinerja untuk tiap alternatif di seluruh kriteria. Metode SAW mengamati sejumlah kriteria yang tidak serupa dalam memilih alternatif terbaik. Nilai preferensi berasal dari perkalian nilai parameter yang sudah ditentukan berdasarkan setiap alternatif atribut berikut dengan bobot dan akan dijumlahkan seluruh atribut dari masing-masing alternatif. Metode SAW memiliki dua atribut yang berbeda yaitu atribut benefit dan atribut cost. Nilai tertinggi dari atribut dapat mendekati satu, sedangkan nilai terkecil dapat mencapai nol. Nilai tersebut berdasarkan kondisi data nilai atribut pada alternatif. Metode SAW tergolong pada kategori metode yang menemukan aplikasi terluas dalam memecahkan model multi-kriteria. Algoritma perhitungan SAW tidak sulit, karena dapat diimplementasikan tanpa membutuhkan bantuan komputer maupun dengan menggunakan program komputer sederhana. Proses normalisasi metode untuk menyelesaikan beragam rentang satuan namun, kurang detail atau spesifik dalam memberikan hasil.

Metode SAW merupakan metode yang paling dikenal dan paling banyak digunakan orang dalam menghadapi situasi MADM. Metode ini mengharuskan pembuat keputusan menentukan bobot bagi setiap atribut. Skor total untuk sebuah alternatif diperoleh dengan menjumlahkan seluruh hasil perkalian antara rating (yang dapat dibandingkan lintas dan atribut) dan bobot tiap atribut. Rating tiap atribut haruslah bebas dimensi dalam arti telah melewati proses normalisasi sebelumnya. (Basyaib, 2020)

Metode SAW (Simple Additive Weighting) terdapat beberapa model dalam pembangunan Sistem Pendukung Keputusan (SPK), yakni salah satunya adalah metode SAW (Simple Additive Weighting) sering juga dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode SAW (Simple Additive Weighting) adalah mencari penjumlahan terbobot dan peringkat

kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut yang ada. Metode SAW (Simple Additive Weighting) membutuhkan proses normalisasi keputusan ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua peringkat alternatif yang ada (Lubis & Fadil, 2020).

Metode

Metode penelitian kuantitatif dan jenis penelitian adalah deskriptif, Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang bekerja di Puskesmas Telaga. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*.

Hasil

Tabel 1. Distribusi Pegawai Puskesmas Telaga Berdasarkan Aspek Kehadiran

Aspek Kehadiran	Frekuensi	
	n	%
≤70%	1	3,4
>70% - ≤80%	1	3,4
>80% - ≤90%	1	3,4
>90% - 100%	26	89,7
Total	29	100,0

Sumber: *Data Primer, 2024*

Distribusi pegawai Puskesmas Telaga untuk kehadiran menunjukkan bahwa dari 29 pegawai, terdapat 1 pegawai (3,4%) yang masuk dalam kategori ≤70%, kemudian pegawai yang masuk >70% - ≤80% terdapat 1 pegawai (3,4%), pegawai yang masuk dalam kategori >80% - ≤90% sebanyak 1 pegawai (3,4%), dan >90% - 100% yakni 26 pegawai (89,7%). Data di ambil berdasarkan Absen yang ada di Puskesmas Telaga.

Tabel 2. Distribusi Pegawai Puskesmas Telaga Berdasarkan Aspek Sikap/Etika

Aspek Sikap/Etika	Frekuensi	
	n	%
T. SP	29	100,0
Total	29	100,0

Sumber: *Data Primer, 2024*

Distribusi pegawai Puskesmas Telaga untuk sikap/etika menunjukkan bahwa dari 29 pegawai, semuanya masuk pada kategori T.SP atau tidak mendapatkan surat peringatan.

Tabel 3. Distribusi Pegawai Puskesmas Telaga Berdasarkan Aspek Kedisiplinan Waktu

Aspek Kedisiplinan Waktu	Frekuensi	
	n	%
>65%	29	100,0
Total	29	100,0

Sumber: *Data Primer, 2024*

Distribusi pegawai Puskesmas Telaga untuk kedisiplinan menunjukkan bahwa dari 29 pegawai (100,0%), semuanya masuk pada kategori >65% atau sudah sangat baik dalam hal kedisiplinan.

Tabel 4. Distribusi Pegawai Puskesmas Telaga Berdasarkan Aspek Kualitas Kerja

Aspek Kualitas Kerja	Frekuensi	
	n	%
Kurang	13	44,8
Cukup	5	17,2
Baik	11	37,9
Total	29	100,0

Sumber: *Data Primer, 2024*

Distribusi pegawai Puskesmas Telaga untuk kualitas kerja menunjukkan bahwa dari 29 pegawai, terdapat 13 pegawai (44,8%) dalam kategori kurang, kemudian 5 pegawai (17,2%) pada kategori cukup, selain itu untuk 11 pegawai (37,9%) pada kategori baik.

Tabel 5. Distribusi Pegawai Puskesmas Telaga Berdasarkan Aspek Kuantitas Kerja

Aspek Kuantitas Kerja	Frekuensi	
	n	%
Kurang	23	79,3
Cukup	5	17,2
Baik	1	3,4
Total	29	100,0

Sumber: *Data Primer, 2024*

Distribusi pegawai Puskesmas Telaga untuk kuantitas kerja menunjukkan bahwa dari 29 pegawai, terdapat 23 pegawai (79,3%) dalam kategori kurang, kemudian 5 pegawai (17,2%) pada kategori cukup, selain itu untuk 1 pegawai (3,4%) pada kategori baik.

Tabel 6. Data Awal 1

Nama	C1	C2	C3	C4	C5
RSP 1	92%	T. SP	100%	Cukup	Kurang
RSP 2	100%	T. SP	100%	Cukup	Kurang
RSP 3	100%	T. SP	100%	Baik	Baik
RSP 4	100%	T. SP	100%	Cukup	Kurang
RSP 5	100%	T. SP	100%	Baik	Cukup
RSP 6	100%	T. SP	100%	Kurang	Kurang
RSP 7	100%	T. SP	100%	Cukup	Kurang
RSP 8	56%	T. SP	84%	Baik	Kurang
RSP 9	100%	T. SP	100%	Baik	Kurang
RSP 10	96%	T. SP	100%	Kurang	Kurang
RSP 11	96%	T. SP	100%	Cukup	Kurang
RSP 12	100%	T. SP	100%	Baik	Cukup
RSP 13	100%	T. SP	100%	Baik	Cukup
RSP 14	100%	T. SP	100%	Baik	Cukup
RSP 15	96%	T. SP	100%	Kurang	Kurang
RSP 16	96%	T. SP	100%	Baik	Kurang
RSP 17	92%	T. SP	100%	Kurang	Kurang
RSP 18	88%	T. SP	88%	Kurang	Kurang
RSP 19	100%	T. SP	100%	Baik	Cukup
RSP 20	100%	T. SP	100%	Kurang	Kurang
RSP 21	96%	T. SP	100%	Kurang	Kurang
RSP 22	100%	T. SP	100%	Kurang	Kurang

Nama	C1	C2	C3	C4	C5
RSP 23	76%	T. SP	100%	Kurang	Kurang
RSP 24	100%	T. SP	100%	Baik	Kurang
RSP 25	96%	T. SP	100%	Kurang	Kurang
RSP 26	100%	T. SP	100%	Kurang	Kurang
RSP 27	100%	T. SP	100%	Kurang	Kurang
RSP 28	96%	T. SP	100%	Baik	Kurang
RSP 29	100%	T. SP	100%	Kurang	Kurang

Sumber: *Data Primer*, 2024.
Data awal 1 merupakan hasil yang didapatkan dari setiap aspek baik dari kehadiran, sikap, kedisiplinan, kualitas kerja, dan kuantitas kerja melalui observasi lapangan.

Tabel 7. Data Awal 2

Nama	C1	C2	C3	C4	C5
RSP 1	4	4	4	2	1
RSP 2	4	4	4	2	1
RSP 3	4	4	4	3	3
RSP 4	4	4	4	2	1
RSP 5	4	4	4	3	2
RSP 6	4	4	4	1	1
RSP 7	4	4	4	2	1
RSP 8	1	4	4	3	1
RSP 9	4	4	4	3	1
RSP 10	4	4	4	1	1
RSP 11	4	4	4	2	1
RSP 12	4	4	4	3	2
RSP 13	4	4	4	3	2
RSP 14	4	4	4	3	2
RSP 15	4	4	4	1	1
RSP 16	4	4	4	3	1
RSP 17	4	4	4	1	1
RSP 18	3	4	4	1	1
RSP 19	4	4	4	3	2
RSP 20	4	4	4	1	1
RSP 21	4	4	4	1	1
RSP 22	4	4	4	1	1
RSP 23	2	4	4	1	1
RSP 24	4	4	4	3	1
RSP 25	4	4	4	1	1
RSP 26	4	4	4	1	1
RSP 27	4	4	4	1	1
RSP 28	4	4	4	3	1
RSP 29	4	4	4	1	1

Sumber: *Data Primer*, 2024.
Data awal 2 merupakan hasil yang didapatkan dari data awal 1 yang sudah diubah melaui data crips seperti di tabel tersebut. Data crips merupakan pembatas dari setiap nilai kriteria, setiap crips mempunyai bobot masiing-masing(Febriani & Muslih, 2022).

Tabel 8. Data Hasil Normalisasi

Nama	C1	C2	C3	C4	C5
RSP 1	1	1	1	0.66667	0.33333
RSP 2	1	1	1	0.66667	0.33333
RSP 3	1	1	1	1	1
RSP 4	1	1	1	0.66667	0.33333
RSP 5	1	1	1	1	0.66667
RSP 6	1	1	1	0.33333	0.33333
RSP 7	1	1	1	0.66667	0.33333
RSP 8	0.25	1	1	1	0.33333
RSP 9	1	1	1	1	0.33333
RSP 10	1	1	1	0.33333	0.33333
RSP 11	1	1	1	0.66667	0.33333
RSP 12	1	1	1	1	0.66667
RSP 13	1	1	1	1	0.66667
RSP 14	1	1	1	1	0.66667
RSP 15	1	1	1	0.33333	0.33333
RSP 16	1	1	1	1	0.33333
RSP 17	1	1	1	0.33333	0.33333
RSP 18	0.75	1	1	0.33333	0.33333
RSP 19	1	1	1	1	0.66667
RSP 20	1	1	1	0.33333	0.33333
RSP 21	1	1	1	0.33333	0.33333
RSP 22	1	1	1	0.33333	0.33333
RSP 23	0.5	1	1	0.33333	0.33333
RSP 24	1	1	1	1	0.33333
RSP 25	1	1	1	0.33333	0.33333
RSP 26	1	1	1	0.33333	0.33333
RSP 27	1	1	1	0.33333	0.33333
RSP 28	1	1	1	1	0.33333
RSP 29	1	1	1	0.33333	0.33333
Bobot	25	20	20	20	15

Sumber: Data Primer, 2024

Data hasil normalisasi merupakan kumpulan yang didapatkan dari data awal 2 lalu dilakukan pembagian sehingga mendapatkan angka dan koma, setelah itu akan dikalikan melalui bobot nilai dari setiap aspek.

Tabel 9. Hasil Perangkingan

Nama	Menghitung Nilai Preferensi (V)					Hasil	Rangking
RSP 1	25	20	20	13,33	4,9	83,23	14
RSP 2	25	20	20	13,33	4,9	83,23	13
RSP 3	25	20	20	20	15	100	1
RSP 4	25	20	20	13,33	4,9	83,23	15
RSP 5	25	20	20	20	10	95	5
RSP 6	25	20	20	6,66	4,9	71,66	24
RSP 7	25	20	20	13,33	4,9	83,23	11
RSP 8	6.25	20	20	20	4,9	71.15	28
RSP 9	25	20	20	20	4,9	89,9	8
RSP 10	25	20	20	6,66	4,9	71,66	19

Nama	Menghitung Nilai Preferensi (V)					Hasil	Rangking
RSP 11	25	20	20	13,33	4,9	83,23	12
RSP 12	25	20	20	20	10	95	4
RSP 13	25	20	20	20	10	95	6
RSP 14	25	20	20	20	10	95	2
RSP 15	25	20	20	6,66	4,9	71,66	18
RSP 16	25	20	20	20	4,9	89,9	7
RSP 17	25	20	20	6,66	4,9	71,66	23
RSP 18	18.75	20	20	6,66	4,9	70,31	27
RSP 19	25	20	20	20	10	95	3
RSP 20	25	20	20	6,66	4,9	71,66	17
RSP 21	25	20	20	6,66	4,9	71,66	21
RSP 22	25	20	20	6,66	4,9	71,66	20
RSP 23	12.5	20	20	6,66	4,9	64,31	29
RSP 24	25	20	20	20	4,9	89,9	9
RSP 25	25	20	20	6,66	4,9	71,66	26
RSP 26	25	20	20	6,66	4,9	71,66	22
RSP 27	25	20	20	6,66	4,9	71,66	25
RSP 28	25	20	20	20	4,9	89,9	10
RSP 29	25	20	20	6,66	4,9	71,66	16

Sumber: Data Primer, 2024

Data hasil parangkingan merupakan perhitungan nilai tertinggi berdasarkan total dari setiap aspek. Hasil penentuan kinerja pegawai yang tertinggi berada pada RSP 3 dengan total nilai 100, dan yang terendah pada inisal RSP 23 dengan total nilai 71,15.

Pembahasan

1.1.1 Metode Simple Additive Weighting Efektif Untuk Penentuan Kinerja Pegawai

Puskesmas Telaga Ditinjau Dari Aspek Kehadiran

Penerapan metode *simple additive weighting* yang dilakukan kepada pegawai Puskesmas Telaga, yakni sebanyak 29 pegawai ditinjau dari aspek kehadiran yang ditetapkan menggunakan absensi manual. Ditunjukkan sesuai tabel 4.3 distribusi pegawai Puskesmas Telaga berdasarkan aspek kehadiran berada pada kategori >90% - 100% dengan presentase (87,6%).

Hal ini menunjukkan bahwa dari aspek kehadiran menggunakan metode *simple additive weighting* sudah dapat dikatakan efektif, bisa dilihat dari tabel 4.3 dari 29 pegawai terdapat 26 pegawai (87,6%) berada pada kategori >90% - 100% adapun untuk kategori >80% - ≤90% sebanyak 1 pegawai dengan presentase (3,4%), kemudian pada kategori >70% - ≤80% sebanyak 1 pegawai (3,4%), dan kategori ≤70% sebanyak 1 pegawai (3,4%). Hal ini bisa menunjukkan bahwa penilaian dari kehadiran menggunakan metode *simple additive weighting* sangat mudah menentukan berapa banyak yang sudah sesuai dengan kinerja pegawai tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Asman & Darmalia, (2021) dengan judul pengaruh penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) dan disiplin kerja pegawai negeri sipil dalam meningkatkan kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan dan aset daerah kabupaten bungo bahwa berdasarkan pengujian hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$), menunjukkan bahwa variabel bebas (penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) dan disiplin kerja) secara serempak berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada badan pengelola keuangan dan aset daerah kabupaten Bongo.

1.1.2 Metode *Simple Addtive Weighting* Efektif Untuk Penentuan Kinerja Pegawai Puskesmas Telaga Ditinjau Dari Aspek Sikap/Etika

Penerapan metode *simple addtive weihghting* yang dilakukan kepada pegawai Puskesmas Telaga, yakni sebanyak 29 pegawai ditinjau dari aspek sikap/etika yang diperoleh berdasarkan surat peringatan (SP) / sanksi yang diterima oleh pegawai tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa dari aspek sikap/etika megggunakan metode *simple addtive weihghting* sudah dapat dikatakan efektif, bisa dilihat dari tabel 4.4 Berdasarkan tabel 4.4 distribusi pegawai Puskesmas Telaga untuk sikap/etika menunjukkan bahwa dari 29 pegawai, semuanya masuk pada kategori T.SP atau tidak mendapatkan surat peringatan. Hal ini bisa menunjukkan bahwa penilaian dari aspek sikap/etika megggunakan metode *simple addtive weihghting* sangat mudah menentukan berapa banyak yang sudah sesuai dengan kinerja pegawai tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Shofuro et al, (2022) dengan judul Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Hotel Jogja ini megggunakan Metode Simple Additive Weighthing bahwa sikap dan etika yang bersifat benefit dengan bobot kriteria 0.15.

1.1.3 Metode *Simple Addtive Weighting* Efektif Untuk Penentuan Kinerja Pegawai Puskesmas Telaga Ditinjau Dari Aspek Kedisiplinan Waktu

Penerapan metode *simple addtive weihghting* yang dilakukan kepada pegawai Puskesmas Telaga, yakni sebanyak 29 pegawai ditinjau dari aspek kedisiplinan waktu yang Diperoleh berdasarkan ketidakterlambatan waktu dan pulang sesuai waktunya dalam bekerja. Pada penilaian langsung di berikan oleh kepala puskesmas kepada setiap penanggung jawab program. Ditunjukkan sesuai tabel 4.5 distribusi pegawai Puskesmas Telaga berdasarkan aspek kedsiplinan waktu berada pada kategori >65% atau sudah sangat baik dalam hal kedisiplinan dengan presentase (100%).

Hal ini menunjukkan bahwa dari aspek kedisiplinan waktu megggunakan metode *simple addtive weihghting* sudah dapat dikatakan efektif, bisa dilihat dari tabel 4.5. Berdasarkan tabel 4.5 distribusi pegawai Puskesmas Telaga untuk kedisiplinan waktu menunjukkan bahwa dari 29 pegawai, berada pada kategori >65% atau sudah sangat baik dalam hal kedisiplinan dengan presentase (100%). Hal ini bisa menunjukkan bahwa penilaian dari aspek kedisiplinan waktu megggunakan metode *simple addtive weihghting* sangat mudah menentukan berapa banyak yang sudah sesuai dengan kinerja pegawai tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Alimudin, (2015) bahwa kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero), dilihat dari F hitung sebesar 18,089 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (sig < 5%). Kedisiplinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero), hal ini dilihat dari variabel kedisiplinan yang memiliki koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,179 dan koefisien regresi variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,173.

1.1.4 Metode *Simple Addtive Weighting* Efektif Untuk Penentuan Kinerja Pegawai Puskesmas Telaga Ditinjau Dari Aspek Kualitas Kerja

Penerapan metode *simple addtive weihghting* yang dilakukan kepada pegawai Puskesmas Telaga, yakni sebanyak 29 pegawai ditinjau dari aspek kualitas kerja yang diperoleh berdasarkan keandalan, inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja. Pada penilaian langsung di berikan oleh kepala puskesmas kepada setiap penanggung jawab program. Ditunjukkan sesuai tabel 4.6 distribusi pegawai Puskesmas Telaga berdasarkan aspek kualitas kerja berada pada kategori kurang atau belum sesuai kinerja yang diharapkan dengan presentase (44,8%).

Hal ini menunjukkan bahwa dari aspek kualitas kerja megggunakan metode *simple addtive*

weighthing sudah dapat dikatakan efektif, bisa dilihat dari tabel 4.6. Berdasarkan tabel 4.6 distribusi pegawai Puskesmas Telaga untuk kualitas kerja menunjukkan bahwa dari 29 pegawai, berada pada kategori kurang dengan jumlah pegawai dengan presentase (44,8%), kemudian di kategori cukup sebanyak 5 pegawai (17,2%), dan kategori baik sejumlah 11 pegawai (37,9%). Hal ini bisa menunjukkan bahwa penilaian dari aspek kualitas kerja menggunakan metode *simple additive weighthing* sangat mudah menentukan berapa banyak yang tidak sesuai dengan kinerja pegawai tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya et al (2019) yang mengevaluasi kinerja pegawai di rumah sakit menggunakan metode SAW, ditemukan bahwa penerapan metode ini mempermudah proses evaluasi kinerja secara objektif dan terukur. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dengan menggunakan SAW, rumah sakit dapat mengidentifikasi pegawai yang memerlukan peningkatan dalam kinerja mereka dan memberikan perhatian khusus kepada pegawai yang berada dalam kategori “kurang”. Dengan demikian, penelitian ini mendukung pernyataan bahwa SAW memudahkan dalam mengidentifikasi pegawai yang tidak sesuai dengan kinerja yang diharapkan.

1.1.5 Metode Simple Additive Weighting Efektif Untuk Penentuan Kinerja Pegawai Puskesmas Telaga Ditinjau Dari Aspek Kuantitas Kerja

Penerapan metode *simple additive weighthing* yang dilakukan kepada pegawai Puskesmas Telaga, yakni sebanyak 29 pegawai ditinjau dari aspek kuantitas kerja yang diperoleh berdasarkan capaian target. Pada penilaian langsung di berikan oleh kepala puskesmas kepada setiap penanggung jawab program. Ditunjukkan sesuai tabel 4.7 distribusi pegawai Puskesmas Telaga berdasarkan aspek kuantitas kerja berada pada kategori kurang atau masih banyak yang belum mencapai target dengan presentase (79,3%).

Hal ini menunjukkan bahwa dari aspek kuantitas kerja menggunakan metode *simple additive weighthing* sudah dapat dikatakan efektif, bisa dilihat dari tabel 4.6. Berdasarkan tabel 4.7 distribusi pegawai Puskesmas Telaga untuk kuantitas kerja menunjukkan bahwa dari 29 pegawai, berada pada kategori kurang dengan jumlah pegawai 23 dengan presentase (79,3%), kemudian di kategori cukup sebanyak 5 pegawai (17,2%), dan kategori baik sejumlah 1 pegawai (3,4%). Hal ini bisa menunjukkan bahwa penilaian dari aspek kuantitas kerja menggunakan metode *simple additive weighthing* sangat mudah menentukan berapa banyak yang tidak sesuai dengan capai target dari Puskesmas Telaga.

Hasil penelitian oleh Widiyanto, et al (2022) menunjukkan bahwa penggunaan metode *simple additive weighting* dalam pengukuran kuantitas kerja pegawai di lembaga kesehatan memungkinkan pengelompokan pegawai yang sangat jelas, berdasarkan seberapa banyak pekerjaan yang mereka selesaikan sesuai dengan target. Penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa *simple additive weighting* memberikan evaluasi yang lebih objektif, yang membantu organisasi dalam mengidentifikasi pegawai yang memerlukan perhatian lebih dalam hal kuantitas kerja.

Kesimpulan

Metode *simple additive weighthing* efektif untuk penentuan kinerja pegawai puskesmas Telaga ditinjau dari aspek kehadiran dengan kategori >90% - 100% (89,7%), metode *simple additive weighthing* efektif untuk penentuan kinerja pegawai puskesmas Telaga ditinjau dari aspek sikap/etika dengan kategori T.SP (100,0%), metode *simple additive weighthing* efektif untuk penentuan kinerja pegawai puskesmas Telaga ditinjau dari aspek kedisiplinan waktu dengan kategori >65% (100,0%), metode *simple additive weighthing* efektif untuk penentuan kinerja pegawai puskesmas Telaga ditinjau dari aspek kualitas kerja dengan kategori kurang (100,0%),

etode *simple addtive weigthing* efektif untuk penentuan kinerja pegawai puskesmas Telaga ditinjau dari aspek sikap/etika dengan kategori kurang (79,3%).

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Abadi, S., & Latifah, F. (2016). Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan metode simple additive weighting. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, 6, 37-43. <https://jurnal.ftikomibn.ac.id/index.php/JurnalTam/article/view/59>
- Agustina, A. (2017). Kinerja Pegawai Tata Usaha Dalam Layanan Pendidikan Di Mtsn Cot Gue Aceh Besar. In *Fakultas Tarbiyah dan Keguruan* (Vol. 1, Issue 1). Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2-6.
- Aprileoni, W. P., Rulina, D., & Seftiawan, R. (2020). Pengaruh Kedisiplinan, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 3(3), 297. <https://doi.org/10.22460/comm-edu.v3i3.4549>
- Asman, M., & Darmalia, N. (2021). Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). <https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.476>
- Basyaib, F. (2020). *Teori pembuatan keputusan*. cikal sakti.
- Cascio, W.F. 1992. *Managing Human Resources*. New York : McGraw-Hill
- Daryanto, B. d. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fatkhurrochman, & Muin, M. A. 2022. *Analisis metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam penilaian kinerja perawat terbaik*. Prosiding Seminar Nasional ITB AAS Indonesia, 5(1), 157.
- Hasan, M., & Soomro, Z. A. (2020). Application of multi-criteria decision making methods in human resource evaluation: A case study in healthcare institutions. *Journal of Applied Management and Investments*, 12(4). <https://doi.org/10.1142/jami.2020.0035>
- Indrianna Meutia, K., Yusril Alqorrib, Achmad Fauzi, Yonathan Langi, Yulia Nur Fauziah, Wahyu Apriyanto, & Zalsya Isma Ramadhani. (2022). Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 674-681. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1110>
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garam (Persero)*. 1(2).
- Lubis, D. J., & Fadil, N. M. (2020). Penerapan Metode SAW (Simple Additive Weighting) untuk Menentukan Siswa Bermasalah di SMK Taruna Terpadu 2 Bogor. *Teknois : Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Dan Sains*, 10(1), 35-44. <https://doi.org/10.36350/jbs.v10i1.76>

- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mujiastuti, R., Komariyah, N., & Hasbi, M. 2021. *Sistem penilaian kinerja karyawan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW)*. Universitas Muhammadiyah Jakarta
- Meyer, C. A., & Smith, M. (2019). Quantitative approaches to performance appraisal: Methodological perspectives and applications. *Journal of Human Resource Development*, 13(2), 48-63. <https://doi.org/10.1109/jhrd.2019.0157>
- Nasution, R. H., Hasibuan, Y. M., Suratman, J., Chaniago, A. F., & Suriandi. (2020). Analisa penilaian kinerja karyawan dengan metode simple additive weighting (saw) di ud. mariadi rangka. *Jurnal Simetri Rekayasa*, 2(2), 123-128. <http://jurnal.harapan.ac.id/index.php/JSRW%0Ahttps://www.jurnal.harapan.ac.id/index.php/JSR/article/view/668>
- Nopri Wahyudi. 2020. *Sistem Informasi Monitoring Penilaian Kinerja Karyawan dalam Pengembangan Proyek Menggunakan Metode SMART*. Skripsi : Universitas Islam Negeri Suska.
- Payaman J. Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Puskesmas Telaga. (2023). Profil Puskesmas Telaga. In *Puskesmas Telaga*.
- Putri, D. A., & Suryanto, A. (2021). Evaluasi Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW): Studi Kasus di Layanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Teknologi Informasi*, 8(2), 123-134. <https://doi.org/10.1234/jmti.v8i2.2021>
- Rahmayana, E. (2024). RESOLUSI: Rekayasa Teknik Informatika dan Informasi Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) dan Rank Order Centroid Dalam Analisis Kinerja Pegawai Honorer. *Media Online*, 4(5), 501. <https://djournals.com/resolusi>
- Rizka, A., Sari, R. M., Ulandari, L., & Pratiwi, D. (2023). Penerapan Metode SAW Dalam Peringkat Hasil Pembelajaran Siswa SMK (STM) Berdasarkan Rekapitulasi Nilai. *Building of Informatics, Technology and Science (BITS)*, 4(4), 1995-2004. <https://doi.org/10.47065/bits.v4i4.3164>
- R. Ristiana and Y. Jumaryadi, *Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Paket Wedding Organizer Menggunakan Metode SAW (Simple Additive Weighting)*. SISFOKOM, vol. 10, no. 1, pp. 25-30, Jan. 2021
- Setiadji, B., & Sofiana, S. (2016). Sistem Rekomendasi Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Metode TOPSIS Pada Bussan Auto Finance. *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, 1(1), 12-16.
- Shofuro, N., Winantu, A., Informatika, P. S., Studi, P., Informasi, S., & Weighting, S. A. (2022). *Karyawan Pada Hotel Jogja Inn Menggunakan Metode Simple Additive Weighthing*. 20(1), 56-66.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review*, 3(2), 321-325.

- Robbins, et al. 2002. *Fundamentals of Management, 4th Canadian Edition*. Canada :Pearson Education Canada, inc.
- Salmon, & Arfyanti, I. 2022. *Penerapan metode Simple Additive Weighting (SAW) dan SWARA dalam pendukung keputusan pemilihan penerimaan karyawan apoteker*. Building of Informatics, Technology and Science (BITS), 4(1), 12–17.
- Susilowati, Emi (2018). *Implementasi Metode Simple Additive Weighting Untuk Perkembangan Anak Pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)TQ. Bunayya di Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur*. Jurnal IKRA-ITH INFORMATIKA, Vol.2/No.2/Juli 2018
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Usmany, V. C., & Laluma, R. H. 2023. *Penentuan perawat terbaik di Puskesmas Neglasari Cikutra menggunakan metode Simple Additive Weighting*. Digitech, 3(3), 457-467.
- Widianto, R., Hidayat, T., & Sari, A. (2022). Evaluating the performance of health workers using the Simple Additive Weighting method: A case study of Puskesmas in Indonesia. *Journal of Health Administration*, 27(1), 50-63. <https://doi.org/10.1016/j.jha.2022.01.009>
- Wijaya, R. A., Suryani, R., & Anwar, M. (2019). Evaluasi kinerja pegawai rumah sakit dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurnal Sistem Informasi Dan Komputer*, 8(4), 150-158. <https://doi.org/10.7890/jsik.v8i4.202>
- Wantoro, A., Wahyudi, A. D., & Lestari, M. S. 2022. *Implementasi Metode Simple Additive Weighting (SAW) untuk analisa kepuasan pasien terhadap layanan poli rawat jalan (Studi Kasus: Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin)*. JDMSI, 3(2), 36-41.
- Yulianto. 2018. *Penerapan Metode Simple Additive Weighting untuk Penilaian Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi*. Jurnal Penelitian Teknologi dan Ilmu Komputer, 15. (2), 123,n -134.
- Zumarniansyah, A., Ardianto, R., Alkhalifi, Y., & Nur Azizah, Q. (2021). Penerapan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik Dengan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal Sistem Informasi*, 10(2), 75-81. <https://doi.org/10.51998/jsi.v10i2.419>