

**PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KESEHATAN KABUPATEN LAMPUNG UTARA
DENGAN PENDEKATAN KEY PERFORMANCE
INDICATORS (KPI)**

TUGAS AKHIR

**Karya tulis sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik dari
Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknik Universitas Pasundan**

Oleh

Kartika Elisa Nadiya

NRP : 203010076



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS PASUNDAN
2024**

**PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN
KABUPATEN LAMPUNG UTARA DENGAN PENDEKATAN KEY
PERFORMANCE INDICATORS (KPI)**

KARTIKA ELISA NADIYA

NRP: 203010076

Pembimbing Utama:

Dr.Ir.H.Chevy Herli Sumerli A.,MT

ABSTRAK

Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Utara adalah instansi yang bergerak dibidang Kesehatan Masyarakat dengan tujuan melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan dan tugas pembantuan di kabupaten. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengukuran kinerja di dinas kesehatan dengan key performance indicators. Sampel penelitian yang diambil adalah 50 orang pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Utara dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) untuk mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwasannya pegawai R12 berhasil mendapatkan peringkat paling tinggi dengan nilai 100, sedangkan pegawai R48 mendapatkan peringkat terendah dengan nilai 62,92 secara keseluruhan, kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kab. Lampung Utara berada pada kategori "cukup baik", dengan beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Namun terdapat usulan perbaikan dikarenakan masih adanya pegawai yang keluar masuk disaat jam kerja maka penelitian ini mengusulkan untuk diadakannya coffee break setelah apel pagi untuk meminimalisir pegawai keluar disaat jam kerja berlangsung.

Kata kunci: kinerja, key performance indicators.

**PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN
KABUPATEN LAMPUNG UTARA DENGAN PENDEKATAN KEY
PERFORMANCE INDICATORS (KPI)
(STUDI KASUS: DINAS KESEHATAN KABUPATEN LAMPUNG
UTARA)**

KARTIKA ELISA NADIYA

NRP: 203010076

Pembimbing Utama:

Dr.Ir.H.Chevy Herli Sumerli A.,MT

ABSTRACT

The North Lampung Regency Health Office is an agency engaged in Public Health with the aim of carrying out government affairs in the health sector and assistance duties in the district. The purpose of this study is to find out and analyze performance measurement in the health office with key performance indicators. The research sample taken was 50 employees at the North Lampung Regency Health Office using the Simple Additive Weighting (SAW) method to find the weighted sum of the performance rating. The results of this study concluded that R12 employees managed to get the highest rating with a score of 100, while R48 employees got the lowest rating with a score of 62.92 overall, the performance of employees at the North Lampung Regency Health Office is in the "quite good" category, with several aspects that need to be improved. However, there is a proposal for improvement because there are still employees who come in and out during working hours, so this study proposes to hold a coffee break after the morning apple to minimize employees going out during working hours.

Keywords: performance, key performance indicators.

**PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN
KABUPATEN LAMPUNG UTARA DENGAN PENDEKATAN KEY
PERFORMANCE INDICATORS (KPI)
(STUDI KASUS: DINAS KESEHATAN KABUPATEN LAMPUNG
UTARA)**

KARTIKA ELISA NADIYA

NRP: 203010076

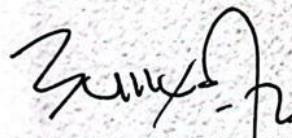
Menyetujui

Tim Pembimbing

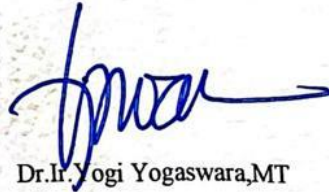
Tanggal 19 September 2024

Pembimbing

Penelaah



Dr. Ir. H. Chevy Herli Sumarli A., MT



Dr. Ir. Yogi Yogaswara, MT

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Dr. Ir. M Nurman Helmi, DEA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
PEDOMAN PELAKSANAAN TUGAS AKHIR	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR TABEL.....	Error! Bookmark not defined.
Bab I Pendahuluan	1
I.1 Latar Belakang Masalah.....	1
I.2 .Perumusan Masalah.....	3
I.3 Tujuan dan Manfaat Pemecahan Masalah.....	3
I.3.1 Tujuan	3
I.3.2 Manfaat	4
I.4 Pembatasan dan Asumsi.....	4
I.5 Sistematika Penulisan.....	4
Bab II Landasan Teori dan Tinjauan Pustaka.....	Error! Bookmark not defined.
II.1 Kinerja pegawai.....	Error! Bookmark not defined.
II.2 Pengukuran Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
II.3 <i>Key Performance Indikator (KPI)</i>	Error! Bookmark not defined.
II.4 <i>Simple Additive Weighting</i>	Error! Bookmark not defined.
Bab III Metodologi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
III.1 Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
III.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
III.3 Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
III.4 Indikator Kinerja Utama Dinas Kesehatan Kab.Lampung Utara....	Error! Bookmark not defined.
III.5 Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.

III.6	Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
III.7	Teknik Pengolahan dan Analisis	Error! Bookmark not defined.
Bab IV	Pengumpulan dan Pengolahan Data	Error! Bookmark not defined.
IV.1	Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
IV.1.1	Gambaran Umum Dinas Kesehatan	Error! Bookmark not defined.
IV.1.2	Visi Dinas Kesehatan	Error! Bookmark not defined.
IV.1.3	Misi Dinas Kesehatan	Error! Bookmark not defined.
IV.1.4	MOTO Pelayanan Dinas Kesehatan.....	Error! Bookmark not defined.
IV.1.5	Struktur Organisasi	Error! Bookmark not defined.
IV.1.6	Pengumpulan Data Wawancara	Error! Bookmark not defined.
IV.1.7	Pengumpulan Data Kuesioner.....	Error! Bookmark not defined.
IV.1.8	<i>Key Performance Indikator</i> Dinas Kesehatan	Error! Bookmark not defined.
IV.2	Pengolahan Data.....	Error! Bookmark not defined.
IV.2.1	Merekap Data pegawai.....	Error! Bookmark not defined.
IV.2.2	Menentukan Data Kriteria.....	Error! Bookmark not defined.
IV.2.3	Menentukan Atribut Kriteria.....	Error! Bookmark not defined.
IV.2.4	Data <i>Cross Industry Standard Process</i> (CRIPS) ..	Error! Bookmark not defined.
IV.2.5	Membuat Data Nilai Pegawai	Error! Bookmark not defined.
IV.2.6	Membuat Rating Kecocokan.....	Error! Bookmark not defined.
IV.2.7	Menentukan Normalisasi Matriks	Error! Bookmark not defined.
IV.2.8	Menentukan Hasil Perangkingan	Error! Bookmark not defined.
Bab V	Analisis dan Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
V.1.	Penentuan Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai.....	Error! Bookmark not defined.
V.2.1	Absensi/ Kehadiran	Error! Bookmark not defined.
V.2.2	Perilaku	Error! Bookmark not defined.
V.2.3	Beban Pekerjaan.....	Error! Bookmark not defined.
V.2.4	Realisasi Pekerjaan.....	Error! Bookmark not defined.
V.2.	Perhitungan pengukuran kinerja dan Perangkingan Alternatif dengan Metode SAW.....	Error! Bookmark not defined.
V.3.1	Identifikasi Kriteria	Error! Bookmark not defined.
V.3.2	Pembobotan Kriteria	Error! Bookmark not defined.
V.3.3	Rating Kecocokan	Error! Bookmark not defined.
V.3.4	Normalisasi	Error! Bookmark not defined.
V.3.5	Hasil Perangkingan	Error! Bookmark not defined.
Bab VI	Kesimpulan dan Saran	Error! Bookmark not defined.
VI.1	Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
VI.2	Saran	Error! Bookmark not defined.
	DAFTAR PUSTAKA	6

LAMPIRAN.....**Error! Bookmark not defined.**



Bab I Pendahuluan

I.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah semua manusia yang terlibat dalam suatu instansi untuk bersama mewujudkan atau mencapai tujuan dari instansi tersebut dengan memperhatikan kemampuan serta pengelolaan yang baik. Dalam suatu instansi tentu membutuhkan kinerja setiap pegawainya untuk mencapai tujuannya, yang dimana mempunyai peran seperti mengawasi kelancaran arus operasional dan menjaga kepentingan pegawai dalam instansi serta dapat menyalurkan sumber daya yang dibutuhkan oleh pegawai, seperti kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Utara adalah instansi yang bergerak dibidang Kesehatan Masyarakat dengan tujuan melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan dan tugas pembantuan di kabupaten.

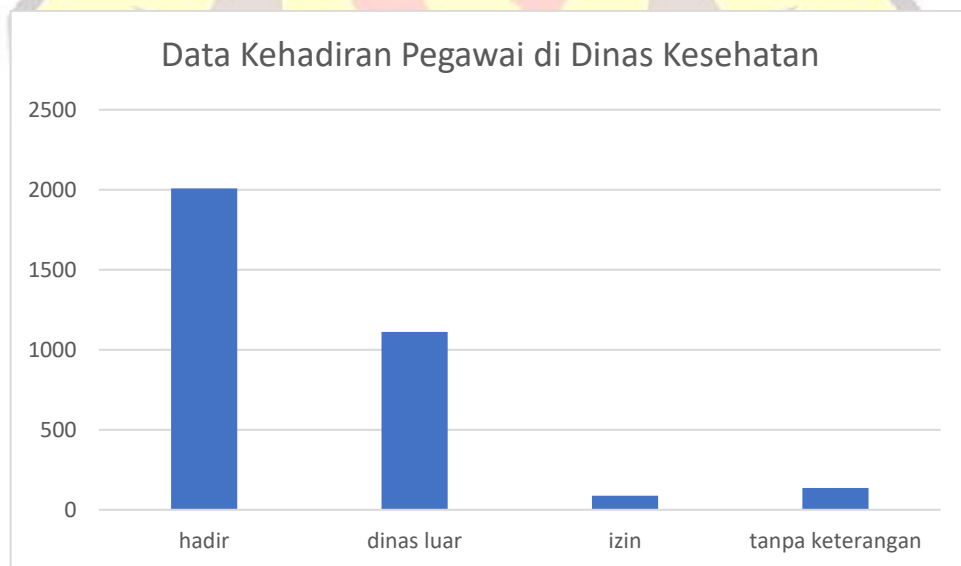
Pada sebuah instansi pemerintahan terdapat bidang kepegawaian karena mencakup data pegawai negeri sipil maupun pegawai honorer. Kepegawaian adalah suatu proses dalam tahapan merekrut pegawai dengan menyeleksi yang sudah sesuai dengan syarat tertentu di suatu instansi. Dalam sebuah kantor atau instansi ini bidang kepegawaian ini harus dapat mengkoordinir operasional kantor dengan mempunyai tujuan dalam pengerjaan tugas kantor dan kebutuhan sumber dayanya. Bidang kepegawaian ini bertugas untuk menempatkan pegawai dimana sesuai dengan *jobdesk* nya dan menyusun kinerja para pegawai yang ada di instansi.

Kinerja adalah sebuah hasil kerja atau suatu hasil yang didapatkan oleh pegawai pada pekerjaannya secara menyeluruh. Faktor kinerja ini dapat dilihat dari kedisiplinan, keterlambatan, waktu kerja lamanya masa kerja dan absensi para pegawai yang bekerja. Setiap pegawai harus diukur kinerjanya dikarenakan hal ini akan diinput ke daftar gaji pegawai. Apabila kinerja berkurang maka akan berdampak buruk pada gaji pegawai tersebut, maka dari itu diharapkan adanya perbaikan kinerja supaya ada evaluasi untuk pegawai tersebut agar dapat memperbaiki kinerjanya. Penilaian kinerja merupakan hal yang penting dalam suatu instansi karena sebagai tolak ukur untuk naik jabatan serta mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan pegawai tersebut. Dalam pengukuran kinerja ini maka akan menghasilkan data yang kemudian di analisis dengan tepat untuk memberikan

informasi kepada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Maka penilaian kinerja ini sangat penting karena para pegawai akan lebih termotivasi dan bekerja lebih efektif juga efisien untuk instansinya.

Setelah dilakukannya penelitian ini terdapat fenomena yang terjadi pada kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kab. Lampung Utara yaitu masih terdapat pegawai yang keluar disaat jam kerja atau hanya berada di kantor pada saat jam tertentu seperti Ketika akan absen melalui aplikasi E Absensi DINKES saja. Jadi aplikasi E Absensi DINKES ini hanya dapat digunakan di dalam Gedung kantor. Apabila absensi digunakan di halaman parker kantor Dinas Kesehatan Kab. Lampung Utara maka tidak akan valid atau *error*. E Absensi DINKES ini juga berfungsi merekap data para pegawai seperti jika telat untuk absen maka gaji akan dipotong otomatis sekitar 0,5 – 1,5 % sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berikut ini adalah data kehadiran pada bulan february 2024 di Dinas kesehatan Kab.Lampung Utara:



Gambar I.1 Grafik kehadiran pegawai

Berdasarkan grafik kehadiran diatas dapat disimpulkan dari total pegawai pns yang terdiri dari 98 orang, sebanyak 1,3% itu adalah tanpa keterangan. Karena banyak dari pegawai itu hanya apel atau absen ketika datang dan pulang, namun ketika saat siang hari tidak sedikit pegawai yang keluar dengan berbagai alasan dan kembali lagi ketika absen pulang. Banyaknya pegawai yang sering pergi disaat jam kerja itu karena tidak adanya tunjangan kinerja yang menyebabkan para pegawai tidak banyak meluangkan waktu di kantor tetapi sering keluar di jam kerja tersebut.

Key Performance Indicator (KPI) dapat didefinisikan sebagai alat pengambilan keputusan yang dirancang untuk membantu mengukur kinerja individu dan mengevaluasi kinerja organisasi dalam mencapai tujuan. Kemampuan dan Kemahiran seorang pegawai kurang efektif jika tidak diiringi dengan penerapan *Key Performance Indicator* (KPI) dalam pengukuran kinerjanya. Hal ini mendukung dalam penelitian menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) karena dapat memberikan peningkatan kerja pegawai di dalam suatu instansi.

Key Performance Indicator (KPI) biasanya adalah turunan dari visi dan misi untuk KPI di Dinas Kesehatan Kab. Lampung utara ini. Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan pada latar belakang ini penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul “Pengukuran Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kab. Lampung Utara dengan Pendekatan *Key Performance Indicator* (KPI). yang bertujuan ingin mengetahui bagaimana faktor atau kriteria untuk mengukur kinerja pegawai yang ada di Dinas Kesehatan Kab. Lampung Utara.

I.2 .Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis menarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kab. Lampung Utara?
2. Bagaimana hasil pengukuran kinerja di Dinas Kesehatan Kab. Lampung Utara?
3. Bagaimana usulan perbaikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kab. Lampung Utara?

I.3 Tujuan dan Manfaat Pemecahan Masalah

I.3.1 Tujuan

Tujuan dilakukannya pemecahan masalah adalah:

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kab. Lampung Utara.
2. Untuk mengetahui hasil pengukuran yang dapat mengukur kinerja pada Dinas Kesehatan Kab. Lampung Utara.

3. Untuk memahami seperti apa usulan perbaikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kab. Lampung Utara.
4. Untuk menganalisis hasil dari penerapan Indikator Kinerja Utama di Dinas Kesehatan Kab. Lampung Utara.

I.3.2 Manfaat

Manfaat dilakukannya pemecahan masalah adalah:

1. Memiliki pemahaman mengenai kriteria untuk mengukur kinerja pegawai.
2. Dapat menggambarkan bagaimana proses pengukuran kinerja di Dinas Kesehatan Kab.Lampung Utara.
3. Dapat menjelaskan bagaimana hasil dari pengukuran kinerja di Dinas Kesehatan Kab.Lampung Utara.

I.4 Pembatasan dan Asumsi

Pembatasan yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan di kantor Dinas Kesehatan Kab. Lampung Utara.
2. Pada kantor Dinas Kesehatan Kab. Lampung Utara jam operasional kerja pegawai dari pukul 07.30 – 16.00.

Asumsi yang digunakan dalam penelitian adalah tidak adanya perubahan dalam visi pelayanan, misi pelayanan dan motto pelayanan prima kantor di Dinas Kesehatan Kab. Lampung Utara

I.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam menyusun laporan ini adalah sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Berisikan tentang pemaparan yang dibahas pada Bab I dimana isinya mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat pemecahan masalah, pembatasan dan asumsi, serta sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori dan Tinjauan Pustaka

Berisikan tentang pemaparan yang dibahas pada Bab II dimana isinya mencakup tentang dasar dasar yang menunjang penelitian ini.

Bab III Metodologi Penelitian

Berisikan tentang pemaparan yang dibahas pada Bab III dimana isinya mencakup Langkah Langkah yang digunakan dalam melakukan penelitian ini.

Bab IV Pengumpulan dan Pengolahan Data

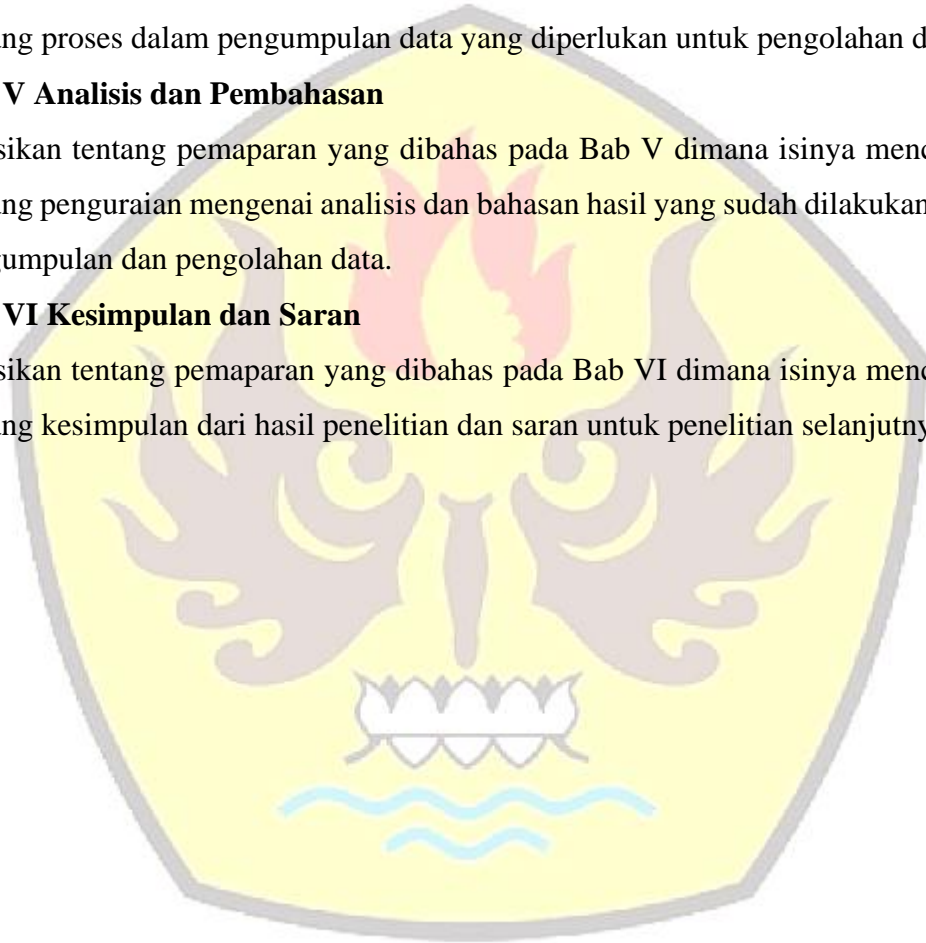
Berisikan tentang pemaparan yang dibahas pada Bab IV dimana isinya mencakup tentang proses dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk pengolahan data.

Bab V Analisis dan Pembahasan

Berisikan tentang pemaparan yang dibahas pada Bab V dimana isinya mencakup tentang penguraian mengenai analisis dan bahasan hasil yang sudah dilakukan pada pengumpulan dan pengolahan data.

Bab VI Kesimpulan dan Saran

Berisikan tentang pemaparan yang dibahas pada Bab VI dimana isinya mencakup tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Aini, F. N. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Key Performance Indicator di Pegadaian Syariah A Yani Jember. 34.
- Mustofa, H. (2022). Implementasi Metode Simple Additive Weighting untuk Pengukuran Kinerja Karyawan. *Jurnal Informatika & rekayasa Elektronika*, volume 5.
- Nugroho, W. A. (2013). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan . *Ekonomi dan Bisnis*, 9.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*.
- Sulfiana. (2017). Analisis Penerapan Key Performance Indicator pada BRI Syariah KC Pembantu Genteng. 22.
- SETIAWAN, D. A. IMPLEMENTASI METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING PADA PENENTUAN KARYAWAN TERBAIK.
- Mustofa, H. M., & Bakhri, S. (2022). IMPLEMENTASI METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING UNTUK PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Informatika dan Rekayasa Elektronik*, 5(2), 283-290.
- Fahrullah, F., Syahnur, M., & Bintan, Y. (2024). Metode Simple Additive Weighting Dalam Pengukuran Prestasi Karyawan. *JURNAL TEKNOSAINS KODEPENA*, 4(2), 18-27.
- Fitriah, A., & Irfiani, E. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Terbaik PT Pegadaian Jakarta Dengan Metode Simple Additive Weighting. *INFORMATION SYSTEM FOR EDUCATORS AND PROFESSIONALS: Journal of Information System*, 2(2), 105-114.
- Rosyani, P., & Priambodo, J. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Berprestasi Dengan Metode Simple Additive Weighting. *International Journal of Artificial Intelligence*, 6(1), 82-111.