



## PENERAPAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS UNTUK PENILAIAN TENAGA KESEHATAN KOTA TEGAL

Dzaky Abdul Ghaffar<sup>1</sup>, Otong Saeful Bachri<sup>2</sup>, Bambang Irawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Teknik, Universitas Muhadi Setiabudi

email: [dzakyabdulghaffar@gmail.com](mailto:dzakyabdulghaffar@gmail.com)<sup>1</sup>, [otongsaifulbahriumus@gmail.com](mailto:otongsaifulbahriumus@gmail.com)<sup>2</sup>, [bambangumus@gmail.com](mailto:bambangumus@gmail.com)<sup>3</sup>

Informasi Artikel	ABSTRACT
<p><b>Riwayat artikel :</b>            Disubmit : 15 Agustus 2025            Direvisi : 17 September 2025            Diterima : 12 November 2025            Dipublikasi : 15 Desember 2025</p>	<p><i>Health worker performance assessment plays a crucial role in maintaining the quality of healthcare services. However, manual assessments are often subjective and poorly structured, which can impact decision objectivity. This study aims to design a Decision Support System (DSS) based on the Analytical Hierarchy Process (AHP) method to produce objective and measurable performance evaluations. This system was implemented at the Tegal City Health Office with nine assessment criteria based on ASN BerAKHLAK values and professionalism indicators. Data were collected through observation, interviews, and documentation involving 83 health workers. The AHP method was used to determine criterion weights through pairwise comparisons, calculate consistency ratios, and produce final employee ratings. The results showed that this DSS was effective in processing assessment data and producing accurate ratings. This system supports transparent and objective decision-making regarding promotions, rewards, and competency development. Future developments could include integration with personnel management systems and automated reporting features.</i></p>
<p><b>Keywords:</b>            Decision Support System,            Analytical Hierarchy Process,            Performance Appraisal,            Health Workers,            ASN BerAKHLAK</p>	
	<b>ABSTRAK</b>
<p><b>Kata Kunci:</b>            Sistem Pendukung Keputusan,            Proses Hirarki Analitis,            Penilaian Kinerja,            Tenaga Kesehatan,            ASN BerAKHLAK</p>	<p>Penilaian kinerja tenaga kesehatan berperan penting dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan. Namun, penilaian manual sering kali subjektif dan kurang terstruktur, sehingga dapat memengaruhi objektivitas keputusan. Penelitian ini bertujuan merancang Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis metode Analytical Hierarchy Process (AHP) untuk menghasilkan evaluasi kinerja yang objektif dan terukur. Sistem ini diterapkan di Dinas Kesehatan Kota Tegal dengan sembilan kriteria penilaian berdasarkan nilai-nilai ASN BerAKHLAK dan indikator profesionalisme. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang melibatkan 83 tenaga kesehatan. Metode AHP digunakan untuk menentukan bobot kriteria melalui perbandingan berpasangan, menghitung rasio konsistensi, dan menghasilkan peringkat akhir pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SPK ini efektif dalam memproses data penilaian dan menghasilkan peringkat yang akurat. Sistem ini mendukung pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, dan pengembangan kompetensi secara transparan dan objektif. Pengembangan di masa depan dapat mencakup integrasi dengan sistem manajemen kepegawaian dan fitur pelaporan otomatis.</p>





## PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kinerja tenaga kesehatan yang profesional dan optimal (Ismail & Supardi, 2022). Penilaian kinerja tenaga kesehatan menjadi kebutuhan penting untuk memastikan pelayanan yang diberikan berjalan secara efektif dan efisien, sekaligus mendukung pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, dan pengembangan kompetensi (Pramudya & Rochmoeljati, 2025). Namun, proses penilaian kinerja yang masih dilakukan secara manual sering kali bersifat subjektif, kurang terstruktur, dan rentan terhadap bias, sehingga dapat menghambat keadilan dan ketepatan dalam pengambilan keputusan (Ananda et al., 2023).

Dinas Kesehatan Kota Tegal, sebagai instansi yang mengelola tenaga kesehatan, menghadapi tantangan dalam menciptakan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan. Data seperti absensi, sertifikat pelatihan, dan penilaian berbasis nilai-nilai ASN BerAKHLAK (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif) telah tersedia, tetapi pemanfaatan sistem berbasis metode ilmiah masih terbatas (Kristiana et al., 2021). Keberhasilan organisasi di era global bergantung pada kompetensi SDM yang terus ditingkatkan melalui pendidikan, pembelajaran berkelanjutan, dan pemanfaatan teknologi (Sela Septiana et al., 2023). Ketidakkonsistenan kinerja tenaga kesehatan juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Opel Saputra & Heliyani, 2024).

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dapat digunakan sebagai pendekatan pengambilan keputusan multikriteria yang sistematis. AHP memungkinkan pembobotan kriteria berdasarkan tingkat kepentingan dan menghasilkan peringkat kinerja yang adil melalui perhitungan konsistensi (Zaenal Mustofa et al., 2020). Kemajuan teknologi informasi menuntut adanya sistem pendukung keputusan yang objektif dan efisien dalam proses seleksi maupun penilaian. Berbagai metode seperti MOORA, AHP, Profile Matching, dan SAW telah digunakan, di mana AHP terbukti unggul dalam menghasilkan evaluasi yang konsisten. Oleh karena itu, penerapan AHP relevan digunakan untuk penilaian tenaga kesehatan di Kota Tegal agar proses penilaian lebih terstruktur dan berbasis data (Hendrik & Ridwan, 2024).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis AHP guna mengevaluasi kinerja tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan Kota Tegal secara objektif dan transparan. Sistem ini diharapkan dapat mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Kota Tegal (Purnomo & Purwanto, 2020).





## METODE PENELITIAN

### 1. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam merancang sistem pendukung keputusan berbasis AHP. Adapun metode yang digunakan adalah sebagai berikut (Engge et al., 2024):

#### a) Studi Pustaka

Pengumpulan data dilakukan dengan mempelajari literatur, jurnal ilmiah, buku, dan dokumen lain yang relevan dengan metode AHP dan sistem penilaian kinerja pegawai.

#### b) Wawancara

Dilakukan dengan Kepala Dinas Kesehatan Kota Tegal, , untuk memperoleh informasi mendalam mengenai proses penilaian kinerja yang berjalan saat ini.

#### c) Observasi

Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan operasional dan proses penilaian tenaga kesehatan yang ada di lingkungan Dinas Kesehatan.

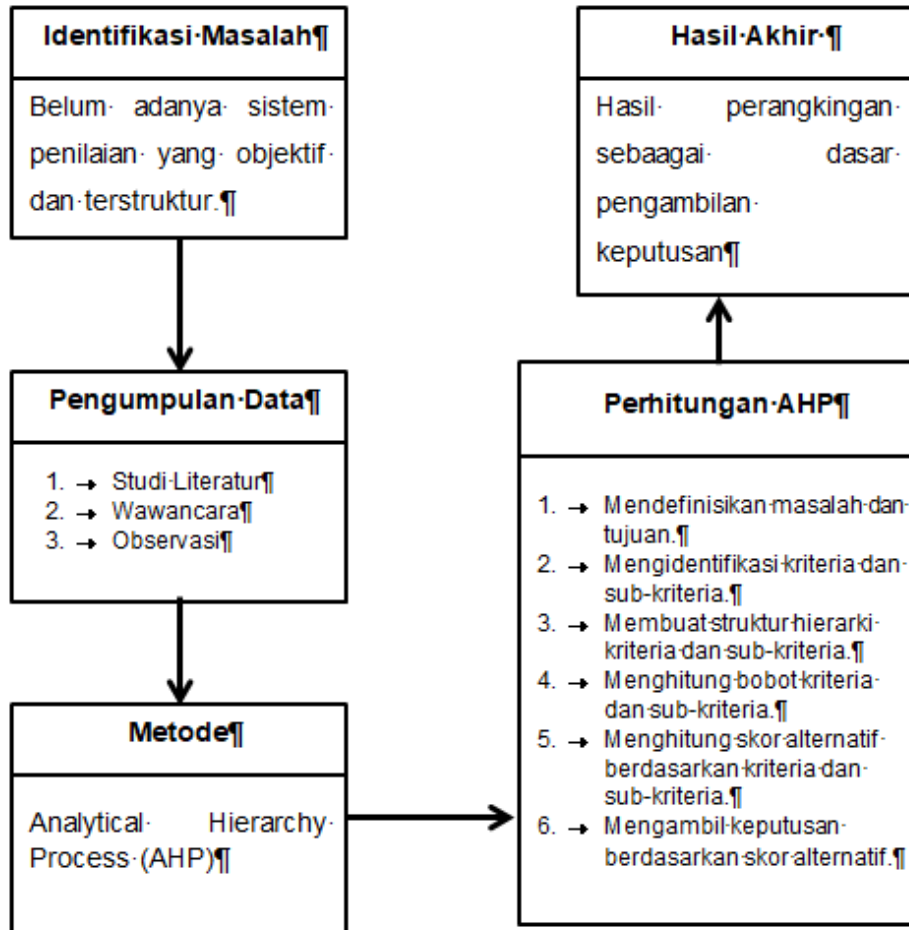
#### d) Dokumentasi

Pengumpulan data sekunder berupa data absensi, sertifikat pelatihan, dan hasil evaluasi pegawai yang telah dicatat dalam sistem administrasi Dinas Kesehatan.

### 2. Skema Penelitian

Skema penelitian ini menggambarkan tahapan prosedur yang digunakan untuk mengatasi permasalahan penilaian tenaga kesehatan dengan penerapan metode Analytical Hierarchy Process (AHP). Gambar berikut menampilkan alur skema penelitian tersebut (Mustika et al., 2022).





Gambar 1 . Skema Penelitian

### 3. Sistem Pendukung Keputusan

Informasi yang menyediakan informasi berupa pemodelan serta manipulasi data yang digunakan untuk membantu pengambil keputusan pada situasi semi terstruktur yang tak seorangpun tahu secara pasti bagaimana keputusannya seharusnya dibuat (Ariyuda et al., 2023). Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan pecahan dari sistem informasi berbasis komputer yang termasuk sistem berbasis pengetahuan atau manajemen pengetahuan yang dipakai untuk mendukung pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Lubis et al., 2024). Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan sistem berbasis komputer yang terdiri atas tiga komponen utama, yaitu sistem bahasa sebagai sarana komunikasi, sistem pengetahuan sebagai repositori data dan prosedur, serta sistem pemrosesan masalah yang menghubungkan keduanya untuk mendukung pengambilan keputusan (Normah et al., 2022).



4. **Metode Analytical Hierarchy Process**

Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) adalah konsep hirarki, yang merinci suatu permasalahan ke dalam struktur multilevel. Hirarki tersebut dimulai dari level tujuan atau objektif utama, lalu dibagi ke dalam faktor-faktor, kriteria, sub-kriteria, dan seterusnya hingga mencapai level terakhir yang berisi alternatif-alternatif pilihan sistematis. (Agung Wicaksono et al., 2024).

Adapun langkah-langkah algoritma dari metode *Analytical Hierarchy Process* yang akan digunakan adalah sebagai berikut (Subakti, 2022):

- a) Identifikasi masalah: mendefinisikan permasalahan dan tujuan, lalu memecahnya ke dalam kriteria, sub-kriteria, dan alternatif.
- b) Struktur hierarki: menyusun masalah ke dalam hierarki mulai dari tujuan, kriteria, sub-kriteria (jika ada), dan alternatif..
- c) Matriks perbandingan berpasangan (*Pairwise Comparison Matrix*): menggunakan penilaian para ahli (*expert judgement*) berdasarkan penilaian tingkat kepentingan suatu elemen untuk menggambarkan dampak pada setiap elemen terhadap tujuan atau kriteria di atasnya. Berikut ini merupakan tabel skala perbandingan berpasangan dan maknanya yang diperkenalkan oleh Saaty.

Tabel 1 Skala Perbandingan Berpasangan

Intensitas Kepentingan	Definisi
1	Kedua elemen sama pentingnya
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting daripada elemen yang lainnya
5	Elemen yang satu lebih penting daripada yang lainnya
7	Satu elemen jelas lebih mutlak penting daripada elemen lainnya
9	Satu elemen mutlak penting daripada elemen lainnya
2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua pertimbangan yang berdekatan
Kebalikan	Jika aktivitas i dapat satu angka dibandingkan dengan aktivitas j, maka nilai j adalah kebalikannya dibanding dengan i.

Penyatuan beberapa penilaian judgment dengan menggunakan persamaan rata-rata geometri rumus sebagai berikut :

$$GM = \sqrt[n]{(R_1) (R_2) \cdots (R_n)} \quad (2.1)$$





d) Eigen vektor normalisasi Menghitung nilai eigen (vektor eigen normalisasi / bobot) dan menguji konsistensinya. Berikut merupakan rumus-rumus yang digunakan dalam penelitian (Menjelaskan Tentang angka dan rumus)

- Rumus normalisasi data :

$$\left( \begin{array}{ccc} \frac{X_{11}}{\sum \text{kolom K1}} & \frac{X_{12}}{\sum \text{kolom K2}} & \frac{X_{13}}{\sum \text{kolom K3}} \\ \frac{X_{21}}{\sum \text{kolom K1}} & \frac{X_{22}}{\sum \text{kolom K2}} & \frac{X_{23}}{\sum \text{kolom K3}} \\ \frac{X_{31}}{\sum \text{kolom K1}} & \frac{X_{32}}{\sum \text{kolom K2}} & \frac{X_{33}}{\sum \text{kolom K3}} \end{array} \right) \quad (2.2)$$

$$\text{Bobot } K_n = \frac{\sum \text{Baris}_{kn}}{\text{Total}} \quad (2.3)$$

- Rumus jumlah perbaris nilai eigen:

$$JP = \begin{pmatrix} 1 & X_{12} & K_{13} \\ X_{21} & 1 & X_{23} \\ X_{31} & X_{32} & 1 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} \text{Bobot K1} \\ \text{Bobot K2} \\ \text{Bobot K3} \end{pmatrix} \quad (2.4)$$

- Rumus Hasil :

$$\text{Hasil} = \sum \left( \frac{JP_{kn}}{\text{Bobot}_{kn}} \right) \quad (2.5)$$

- Rumus Emaks ( $\lambda_{maks}$ ) :

$$\text{Emaks} = \frac{\text{Hasil}}{n} \quad (2.6)$$

e) Ulang tahap 3 dan 4 untuk sub kriteria dan alternatif.

f) Rasio konsistensi. Memeriksa konsistensi semua matriks perbandingan pada struktur hierarki. Apabila tidak konsisten maka ulang pengambilan datanya. Rasio konsistensi yang baik adalah kurang dari atau sama dengan

- Rumus untuk menghitung Consistency Indeks :

$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n-1} \quad (2.7)$$

- Rumus untuk menghitung Consistency Ratio (CR) :

$$CR = \frac{CI}{IR} \quad (2.8)$$

Thomas L. Saaty menetapkan nilai IR adalah sebagai :





Tabel 2 Nilai Indeks Random Konsistensi

Ukuran Matriks	Nilai IR (indeks random)
1,2	0
3	0,58
4	0,9
5	1,11
6	1,24
7	1,32
8	1,41
9	1,45
10	1,49

- g) Perangkingan. Untuk mendapatkan hasil keputusan akhir atau rekomendasi, dilakukan perangkingan terhadap alternatif dengan rumus :

$$Alternatif = \sum(Bobot Kn \times Bobot Sk) \dots\dots\dots (2.9)$$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Tegal yang berlokasi di Jalan Proklamasi Nomor 16, Tegalsari, Kecamatan Tegal Barat, Kota Tegal. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan data yang akan digunakan dalam penilaian tenaga kesehatan. Data yang digunakan merupakan data Nama Pegawai, Absensi, Sertifikat, Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif.

**1. Perhitungan Manual**

Berdasarkan pada perhitungan manual yang akan dilakukan dalam penelitian ini terhadap metode *Analytical Hierarchy Process* diantaranya menggunakan *Microsoft excel*. Langkah-langkah metode *Analytical Hierarchy Process* adalah sebagai berikut :

- a) **Menormalisasikan Matriks**

Menunjukkan hasil normalisasi nilai perbandingan antar kriteria untuk memperoleh bobot prioritas.





Table 1 Normalisasi matriks nilai kriteria

Normalisasi Matriks Nilai Kriteria										Prioritas
ABSENSI	0,289	0,369	0,300	0,366	0,257	0,209	0,222	0,195	0,192	0,2668
	9	2	0	4	1	3	2	1	3	
SERTIFIKAT	0,144	0,184	0,200	0,274	0,257	0,209	0,166	0,146	0,153	0,1931
	9	6	0	8	1	3	7	3	8	
Berorientasi Pelayanan	0,096	0,092	0,100	0,091	0,085	0,139	0,111	0,097	0,076	0,0990
	6	3	0	6	7	5	1	6	9	
Akuntabel	0,072	0,061	0,100	0,091	0,171	0,139	0,166	0,146	0,153	0,1226
	5	5	0	6	4	5	7	3	8	
Kompeten	0,096	0,061	0,100	0,045	0,085	0,139	0,111	0,146	0,115	0,1002
	6	5	0	8	7	5	1	3	4	
Harmonis	0,096	0,061	0,050	0,045	0,042	0,069	0,111	0,097	0,115	0,0767
	6	5	0	8	9	8	1	6	4	
Loyal	0,072	0,061	0,050	0,030	0,042	0,034	0,055	0,097	0,076	0,0580
	5	5	0	5	9	9	6	6	9	
Adaptif	0,072	0,061	0,050	0,030	0,028	0,034	0,027	0,048	0,076	0,0479
	5	5	0	5	6	9	8	8	9	
Kolaboratif	0,058	0,046	0,050	0,022	0,028	0,023	0,027	0,024	0,038	0,0355
	0	2	0	9	6	3	8	4	5	
TOTAL	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Lamda Max										9,5149
CI										0,0644
CR										0,0444

b) **Menormalisasikan Matriks menghitung prioritas (Bobot)**

Menampilkan hasil normalisasi nilai alternatif pada kriteria Absensi untuk menentukan bobot prioritasnya.

Table 2 normalisasi matriks nilai alternative absensi

Normalisasi matriks Nilai Alternatif ABSENSI						Prioritas
A01	0,4138	0,4898	0,4390	0,3810	0,2308	0,3909
A02	0,2069	0,2449	0,2927	0,2857	0,3077	0,2676
A03	0,1379	0,1224	0,1463	0,1905	0,2308	0,1656
A04	0,1034	0,0816	0,0732	0,0952	0,1538	0,1015
A05	0,1379	0,0612	0,0488	0,0476	0,0769	0,0745
total	1	1	1	1	1	1
Lamda Max						5,202603881
CI						0,05065097
CR+CI/IR						0,045224081





c) **Menormalisasikan Matriks menghitung prioritas (Bobot)**

Menampilkan hasil normalisasi nilai alternatif pada kriteria Sertifikat untuk menentukan bobot prioritasnya.

Table 3 Normalisasi matriks Nilai Alternatif Sertifikat

	Normalisasi matriks Nilai Alternatif Sertifikat					Prioritas	
<b>A01</b>	0,4138	0,4898	0,4390	0,3810	0,2308	0,3909	
<b>A02</b>	0,2069	0,2449	0,2927	0,2857	0,3077	0,2676	
<b>A03</b>	0,1379	0,1224	0,1463	0,1905	0,2308	0,1656	
<b>A04</b>	0,1034	0,0816	0,0732	0,0952	0,1538	0,1015	
<b>A05</b>	0,1379	0,0612	0,0488	0,0476	0,0769	0,0745	
total	1	1	1	1	1	1	
Lamda Max						5,202603881	
CI						0,05065097	
CR+CI/IR						0,045224081	

d) **Menormalisasikan Matriks menghitung prioritas (Bobot)**

Menampilkan hasil normalisasi nilai alternatif pada kriteria Berorientasi Pelayanan untuk menentukan bobot prioritasnya.

Table 4 Normalisasi matriks Nilai Alternatif Berorientasi

	Normalisasi matriks Nilai Alternatif Berorientasi					Prioritas	
<b>A01</b>	0,4138	0,4898	0,4390	0,3810	0,2308	0,3909	
<b>A02</b>	0,2069	0,2449	0,2927	0,2857	0,3077	0,2676	
<b>A03</b>	0,1379	0,1224	0,1463	0,1905	0,2308	0,1656	
<b>A04</b>	0,1034	0,0816	0,0732	0,0952	0,1538	0,1015	
<b>A05</b>	0,1379	0,0612	0,0488	0,0476	0,0769	0,0745	
total	1	1	1	1	1	1	
Lamda Max						5,202603881	
CI						0,05065097	
CR+CI/IR						0,045224081	

e) **Menormalisasikan Matriks menghitung prioritas (Bobot)**

Menampilkan hasil normalisasi nilai alternatif pada kriteria Akuntabel untuk menentukan bobot prioritasnya.





Table 5 Normalisasi matriks Nilai Alternatif Akuntabel

Normalisasi matriks Nilai Alternatif Akuntabel						Prioritas
<b>A01</b>	0,4138	0,4898	0,4390	0,3810	0,2308	0,3909
<b>A02</b>	0,2069	0,2449	0,2927	0,2857	0,3077	0,2676
<b>A03</b>	0,1379	0,1224	0,1463	0,1905	0,2308	0,1656
<b>A04</b>	0,1034	0,0816	0,0732	0,0952	0,1538	0,1015
<b>A05</b>	0,1379	0,0612	0,0488	0,0476	0,0769	0,0745
total	1	1	1	1	1	1
Lamda Max						5,202603881
CI						0,05065097
CR+CI/IR						0,045224081

f) **Menormalisasikan Matriks menghitung prioritas (Bobot)**

Menampilkan hasil normalisasi nilai alternatif pada kriteria Kompeten untuk menentukan bobot prioritasnya.

Table 6 Normalisasi matriks Nilai Alternatif Kompeten

Normalisasi matriks Nilai Alternatif Kompeten						Prioritas
<b>A01</b>	0,4138	0,4898	0,4390	0,3810	0,2308	0,3909
<b>A02</b>	0,2069	0,2449	0,2927	0,2857	0,3077	0,2676
<b>A03</b>	0,1379	0,1224	0,1463	0,1905	0,2308	0,1656
<b>A04</b>	0,1034	0,0816	0,0732	0,0952	0,1538	0,1015
<b>A05</b>	0,1379	0,0612	0,0488	0,0476	0,0769	0,0745
total	1	1	1	1	1	1
Lamda Max						5,202603881
CI						0,05065097
CR+CI/IR						0,045224081

g) **Menormalisasikan Matriks menghitung prioritas (Bobot)**

Menampilkan hasil normalisasi nilai alternatif pada kriteria Harmonis untuk menentukan bobot prioritasnya.

Table 7 Normalisasi matriks Nilai Alternatif Harmonis

Normalisasi matriks Nilai Alternatif Harmonis						Prioritas
<b>A01</b>	0,4138	0,4898	0,4390	0,3810	0,2308	0,3909
<b>A02</b>	0,2069	0,2449	0,2927	0,2857	0,3077	0,2676
<b>A03</b>	0,1379	0,1224	0,1463	0,1905	0,2308	0,1656





<b>A04</b>	0,1034	0,0816	0,0732	0,0952	0,1538	0,1015
<b>A05</b>	0,1379	0,0612	0,0488	0,0476	0,0769	0,0745
total	1	1	1	1	1	1
Lamda Max						5,202603881
CI						0,05065097
CR+CI/IR						0,045224081

**h) Menormalisasikan Matriks menghitung prioritas (Bobot)**

Menampilkan hasil normalisasi nilai alternatif pada kriteria Loyal untuk menentukan bobot prioritasnya.

Table 8 Normalisasi matriks Nilai Alternatif Loyal

Normalisasi matriks Nilai Alternatif Loyal						Prioritas
<b>A01</b>	0,4138	0,4898	0,4390	0,3810	0,2308	0,3909
<b>A02</b>	0,2069	0,2449	0,2927	0,2857	0,3077	0,2676
<b>A03</b>	0,1379	0,1224	0,1463	0,1905	0,2308	0,1656
<b>A04</b>	0,1034	0,0816	0,0732	0,0952	0,1538	0,1015
<b>A05</b>	0,1379	0,0612	0,0488	0,0476	0,0769	0,0745
total	1	1	1	1	1	1
Lamda Max						5,202603881
CI						0,05065097
CR+CI/IR						0,045224081

**i) Menormalisasikan Matriks menghitung prioritas (Bobot)**

Menampilkan hasil normalisasi nilai alternatif pada kriteria Adaptif untuk menentukan bobot prioritasnya.

Table 9 Normalisasi matriks Nilai Alternatif Adaptif

Normalisasi matriks Nilai Alternatif Adaptif						Prioritas
<b>A01</b>	0,4138	0,4898	0,4390	0,3810	0,2308	0,3909
<b>A02</b>	0,2069	0,2449	0,2927	0,2857	0,3077	0,2676
<b>A03</b>	0,1379	0,1224	0,1463	0,1905	0,2308	0,1656
<b>A04</b>	0,1034	0,0816	0,0732	0,0952	0,1538	0,1015
<b>A05</b>	0,1379	0,0612	0,0488	0,0476	0,0769	0,0745
total	1	1	1	1	1	1
Lamda Max						5,202603881
CI						0,05065097
CR+CI/IR						0,045224081





j) **Menormalisasikan Matriks menghitung prioritas (Bobot)**

Menampilkan hasil normalisasi nilai alternatif pada kriteria Kolaboratif untuk menentukan bobot prioritasnya.

Table 10 Normalisasi matriks Nilai Alternatif Kolaboratif

Normalisasi matriks Nilai Alternatif Kolaboratif						Prioritas
<b>A01</b>	0,4138	0,4898	0,4390	0,3810	0,2308	0,3909
<b>A02</b>	0,2069	0,2449	0,2927	0,2857	0,3077	0,2676
<b>A03</b>	0,1379	0,1224	0,1463	0,1905	0,2308	0,1656
<b>A04</b>	0,1034	0,0816	0,0732	0,0952	0,1538	0,1015
<b>A05</b>	0,1379	0,0612	0,0488	0,0476	0,0769	0,0745
total	1	1	1	1	1	1
Lamda Max						5,202603881
CI						0,05065097
CR+CI/IR						0,045224081

**2. Hasil Peringkat**

a) **Peringkat Kriteria**

Menampilkan urutan kepentingan kriteria berdasarkan bobot yang telah dihitung.

Table 11 Hasil Peringkat Kriteria

Peringkat Kriteria		
ABSENSI	0,2668	27%
SERTIFIKAT	0,1931	19%
Berorientasi Pelayanan (PLY)	0,0990	10%
Akuntabel (AKT)	0,1226	12%
Kompeten (KMP)	0,1002	10%
Harmonis (HRM)	0,0767	8%
Loyal (LOY)	0,0580	6%
Adaptif (ADP)	0,0479	5%
Kolaboratif (KOL)	0,0355	3%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

b) **Peringkat Alternatif**

Berdasarkan hasil perhitungan akhir menggunakan metode AHP, diperoleh bahwa alternatif A03 memiliki nilai bobot tertinggi yaitu 0,43 (43%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan kode A03 memiliki kinerja paling unggul dibandingkan dengan alternatif lainnya. Faktor yang paling berpengaruh terhadap tingginya peringkat A03 adalah konsistensi dalam absensi serta skor tinggi pada kriteria kompetensi dan





akuntabilitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mustika et al. (2021) yang menyatakan bahwa indikator kompetensi dan akuntabilitas berkontribusi signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai kesehatan.

Sebaliknya, alternatif A05 memperoleh nilai terendah yaitu 0,29 (29%), yang mengindikasikan perlunya peningkatan pada aspek absensi dan kolaborasi. Hal ini mendukung hasil penelitian Sari & Andry (2021) yang menemukan bahwa kolaborasi tim menjadi salah satu tantangan utama dalam peningkatan kinerja pegawai di sektor kesehatan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa metode AHP mampu memberikan peringkat yang objektif dan terukur dalam menilai tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini juga relevan dengan kondisi nyata di lapangan, di mana pegawai dengan disiplin kerja dan kompetensi tinggi cenderung mendapatkan peringkat kinerja lebih baik.

Table 12 Peringkat Alternatif

Peringkat Alternatif		
A01	0,41	41%
A02	0,32	32%
A03	0,43	43%
A04	0,30	30%
A05	0,29	29%
total	1	100%

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) pada Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Tenaga Kesehatan di Dinas Kesehatan Kota Tegal mampu memberikan peringkat tenaga kesehatan secara objektif sesuai bobot kriteria yang ditentukan. Nilai Consistency Ratio (CR) yang kurang dari 0,1 menunjukkan bahwa penilaian yang dilakukan telah konsisten. Sistem ini diharapkan dapat membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan terkait evaluasi kinerja tenaga kesehatan.

## DAFTAR RUJUKAN

Agung Wicaksono, P., Basri, H., & Rahmalia Feta, N. (2024). Peningkatan Evaluasi Kinerja Karyawan: Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Dengan Metode Analitik Hierarchy Process - Studi Kasus Divisi Xyz. *Jurnal Kecerdasan Buatan Dan Teknologi Informasi*, 3(1),





01–10. <https://doi.org/10.69916/jkbt.v3i1.50>

Ananda, R., Damayanti, R., & Maharja, R. (2023). Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Keperawatan Profesional (KEPO)*, 4(1), 9–17. <https://doi.org/10.36590/kepo.v4i1.570>

Ariyuda, M. R. Z., Haryanti, T., & Kurniawati, L. (2023). Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Dalam Pemilihan Murid Berprestasi. *J-SISKO TECH (Jurnal Teknologi Sistem Informasi Dan Sistem Komputer TGD)*, 6(2), 332. <https://doi.org/10.53513/jsk.v6i2.8275>

Engge, I. W., Dai, C., Binti, P., Adis, A., Teknik, F., Studi, P., Informatika, T., Stella, U., & Sumba, M. (2024). *PENERAPAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS SISTEM PENGAMBILAN KEPUTUSAN SELEKSI CALON APARAT DESA* Pengertian manajemen sumber daya merupakan penjelasan bagaimana pentingnya tenaga kerja pada suatu instansi sebagai sumber daya yang memiliki manfaat untu. 5, 392–400.

Hendrik, B., & Ridwan. (2024). Review Metode Sistem Pendukung Keputusan (SPK) Terbaik untuk Seleksi Proposal Penelitian: Evaluasi Berdasarkan Kriteria Efektivitas dan Akurasi. *Journal of Education Research*, 5(4), 6456–6462.

Ismail, I., & Supardi, S. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Menggunakan Metode TOPSIS. *Jurnal Manajemen Informatika, Sistem Informasi Dan Teknologi Komputer (JUMISTIK)*, 1(1), 55–65. <https://doi.org/10.70247/jumistik.v1i1.10>

Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, B. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 104–114. <https://ojs3.umc.ac.id/index.php/VL/article/view/1702>

Lubis, B. E., Fadillah, M. Z., Mujizat, H. D., Danuyasa, A., & Anshor, A. H. (2024). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Supplier Telur di Toko Kelontong Menggunakan Metode AHP. *Jurnal Kridatama Sains Dan Teknologi*, 6(02), 941–952. <https://doi.org/10.53863/kst.v6i02.1425>

Mustika, Lisawita, Yunefri, Y., & Costaner, L. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Ahp (Studi Kasus Puskesmas Sapta Taruna kecamatan bukit raya pekanbaru). *JURKIM (Jurnal Karya Ilmiah Multidisiplin)*, 2(1), 1–10.

Normah, Rifai, B., Vambudi, S., & Maulana, R. (2022). Analisa Sentimen Perkembangan Vtuber





Dengan Metode Support Vector Machine Berbasis SMOTE. *Jurnal Teknik Komputer AMIK BSI*, 8(2), 174–180. <https://doi.org/10.31294/jtk.v4i2>

Opel Saputra, & Heliyani. (2024). Analisis Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekobistek*, 13(3), 120–128. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v13i3.808>

Pramudya, K. A., & Rochmoeljati, R. (2025). Strategi peningkatan efektifitas kinerja manajemen sdm dengan pendekatan swot dan ahp di pt xyz. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1–9.

Purnomo, D. E. H., & Purwanto, A. A. (2020). Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Untuk Penilaian Kinerja Pemasok Kayu. *Majalah Teknik Industri*, 7(2), 312–316. <https://journal.atim.ac.id/index.php/majalahteknikindustri/article/view/55>

Sela Septiana, Riyanto Nur Wicaksono, Afifah Widiya Saputri, Nizar Azmi Fawwazillah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i5.705>

Subakti, I. (2022). Sistem Pendukung Keputusan (Decision Support System) Disusun. *Jurnal INFORMATION SYSTEM FOR EDUCATORS AND PROFESSIONALS*, 4(Management Support System), 1–98. [file:///D:/SMT 6/SKP/Buku\\_Panduan\\_SPK.pdf%0D](file:///D:/SMT%206/SKP/Buku_Panduan_SPK.pdf%0D)

Zaenal Mustofa, Arsito Ari Kuncoro, & Rizky Aji Prasetyo. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Analytic Hierarchy Process (Ahp). *Elkom: Jurnal Elektronika Dan Komputer*, 13(1), 116–120. <https://doi.org/10.51903/elkom.v13i1.184>

