

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI MENGUNAKAN METODE WEIGHTED PRODUCT PADA KECAMATAN KOTA LAMA KOTA KUPANG BERBASIS WEBSITE

Mutiara Dima¹, Marinus Ignasius Jewawuan Lamabelawa²

STIKOM Uyelindo Jl. Perintis Kemerdekaan, Nusa Tenggara Timur, Indonesia^{1,2}

Email: mutyaradima29@gmail.com¹, ignaslamabelawa4@gmail.com²

Keywords

Keywords: Decision Support System, Employee, MySQL, PHP, Weighted Product.

Abstract

Kota Lama Subdistrict Office is a Government Institution that has 23 employees. At the Kota Lama Sub-district office there are several problems that occur in the process of employee performance appraisal including subjectivity in decision making, assessments have not been based on monthly or daily accumulations, and the employee assessment process is still carried out manually and there is no decision-making system that supports employee performance appraisal. The purpose of this research is to create a decision support system for employee performance appraisal. This research uses the Weighted Product method, developed with Hypertext Preprocessor (PHP) programming and MySQL. The result of this research is the implementation of a system that can determine the highest employee performance. Based on 7 input criteria data, the system output is alternative A8 with a value of 0,0507 which ranks first.

Kata kunci: MySQL, Pegawai, PHP, Sistem Pendukung Keputusan, Weighted Product.

Kantor Kecamatan Kota Lama merupakan Lembaga Pemerintahan yang mempunyai 23 Pegawai. Pada kantor Kecamatan Kota Lama terdapat beberapa masalah yang terjadi dalam proses penilaian kinerja pegawai diantaranya adalah subjektifitas dalam pengambilan keputusan, penilaian belum berdasarkan akumulasi bulanan atau harian, dan proses penilaian pegawai masih dilakukan secara manual serta belum adanya sistem pengambilan keputusan yang mendukung penilaian kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah membuat sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode Weighted Product, dikembangkan dengan pemrograman Hypertext Preprocessor (PHP) dan MySQL. Hasil dari penelitian ini adalah terimplementasi sebuah sistem yang dapat mengetahui kinerja pegawai tertinggi. Berdasarkan 7 data kriteria masukan, menghasilkan output sistem yaitu alternatif A8 dengan nilai sebesar 0,0507 yang menempati ranking pertama.

1. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu satuan kerja. Pegawai yang berkualitas akan memudahkan satuan

kerja dalam mencapai tujuannya, baik dalam hal pengabdian maupun pelayanan. Pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Kota lama berjumlah 23 orang dan Pegawai pada Kecamatan Kota Lama bekerja selama 11 jam perhari dari hari senin sampai jumaat. Tersebar di 8 Seksi/ Bidang yaitu Seksi Pembangunan, Seksi Trantib, Seksi Perencanaan Dan Keuangan, Seksi Pelayanan Umum, Seksi Umum Dan Kepegawaian, Seksi Pemerintahan dan Seksi Pemberdayaan Masyarakat. Kecamatan Kota Lama Terdiri dari 10 Kelurahan yaitu Kelurahan Oeba, Nefonaek, Airmata, Merdeka, Fatubesi, LLBK, Tode Kisar, Solor, dan Bonipoi.

Pada Kantor Kecamatan Kota Lama terdapat beberapa masalah yang terjadi dalam proses evaluasi (penilaian) kinerja pegawai diantaranya adalah subjektifitas dalam pengambilan keputusan, penilaian belum berdasarkan akumulasi bulanan atau harian dan proses penilaian pegawai masih dilakukan secara manual dan juga belum adanya sistem tentang pengambilan keputusan yang mendukung penilaian kinerja pegawai.

Berdasarkan hal-hal tersebut, penilaian pegawai menggunakan *Weighted Product* (WP) adalah solusi atau alternatif terbaik yang direkomendasikan sehingga penulis membuat penelitian penilaian kinerja pegawai menggunakan metode *Weighted Product* (WP), karena sudah lima tahun terakhir penelitian sejenis, menggunakan metode tersebut dan hasilnya bagus, kelebihan penelitian yang diusulkan dibandingkan penelitian sebelumnya belum berbasis website dan secara lokasi penelitian sejenis dilakukan di tempat lain, tapi untuk kecamatan Kota Lama belum dilakukan. Berdasarkan uraian tersebut menjadi latar belakang penulis dalam penelitian sebagai proposal ini dengan judul "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Weighted Product* Pada Kecamatan Kota Lama Kota Kupang Berbasis Website".

2. METODE PENELITIAN

Sistem pendukung keputusan

Sistem Pendukung Keputusan adalah sistem berbasis model yang terdiri dari prosedur-prosedur dalam pemrosesan data dan pertimbangannya untuk membantu manajer dalam mengambil keputusan. Agar mencapai tujuannya maka sistem tersebut harus sederhana, mudah untuk dikontrol, mudah beradaptasi, lengkap [1].

Weighted Product (WP)

Metode *Weighted Product* (WP) merupakan salah satu metode yang sederhana dengan perkalian untuk menghubungkan rating atribut, dimana setiap rating setiap atribut harus dipangkatkan dengan bobot atribut yang bersangkutan. Hal tersebut di atas dinamakan normalisasi [2].

Menurut [3], Langkah-langkah yang dilakukan dalam penyelesaian masalah menggunakan metode *Weighted Product* adalah:

1. Menentukan kriteria.
2. Menentukan rating kecocokan setiap kriteria.
3. Normalisasi atau perbaikan bobot.

$$W_j = \frac{w_j}{\sum w_j} \quad (1)$$

Melakukan normalisasi atau perbaikan bobot untuk menghasilkan nilai $w_j=1$ di mana $j=1,2,...,n$ adalah banyak alternatif dan $\sum w_j$ adalah jumlah keseluruhan nilai bobot.

4. Menentukan nilai vektor S

$$S_i = \prod_{j=1}^n X_{ij}^{w_j} \prod_{j=1}^n X_{ij}^{w_j} \quad (2)$$

Dengan $i=1,2,...,n$

Menentukan nilai vektor (S) dengan cara mengalikan seluruh kriteria dengan alternatif hasil normalisasi atau perbaikan bobot yang berpangkat positif untuk keuntungan (*benefit*) dan yang berpangkat negatif untuk kriteria biaya (*cost*). Di mana (S) merupakan preferensi kriteria, (x) merupakan nilai kriteria dan (n) merupakan banyaknya kriteria.

5. Menentukan nilai vektor V

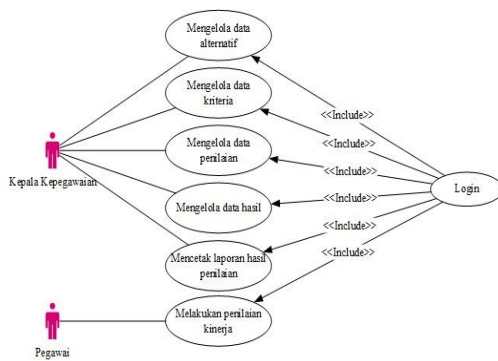
$$V_i = \frac{\prod_{j=1}^n X_{ij}^{w_j}}{\prod_{j=1}^n (X_{j*})^{w_j}} \quad (3)$$

Dengan $i=1,2,3,...,n$

Menentukan nilai vektor (V) di mana vektor (V) merupakan preferensi alternatif yang akan digunakan untuk perbandingan dari masing-masing jumlah nilai vektor (S) dengan jumlah seluruh nilai vektor (S).

Perancangan Sistem

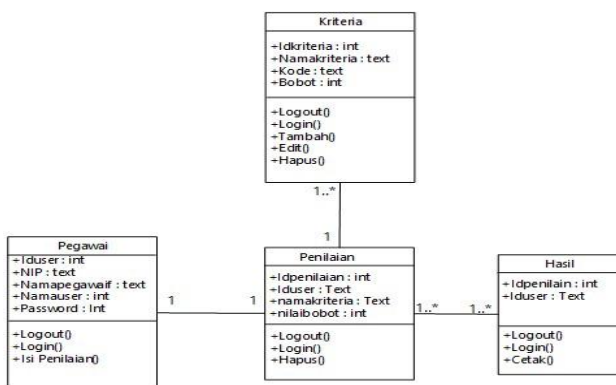
1. *Use Case Diagram*



Gambar 1. Use case diagram sistem

Use Case Diagram menjelaskan interaksi antara *user* dengan sistem. Pengguna dari sistem ini adalah kepala kepegawaian dan pegawai. Kepala kepegawaian dapat mengelola data alternatif, kriteria, penilaian, hasil penilaian dan mencetak laporan hasil penilaian. Pegawai dapat melakukan penilaian kinerja.

2. Class Diagram



Gambar 2. Class diagram program

Class diagram menggambarkan kelas-kelas objek yang menyusun sebuah sistem dan juga hubungan antara kelas objek yang terjadi dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai menggunakan metode weighted product pada kecamatan Kota Lama.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis data merupakan penjelasan langkah-langkah dalam penyelesaian Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Weighted Product*.

1. Menentukan kriteria, bobot preferensi, atribut dan rating kecocokan

Tabel 1. Keterangan kriteria,bobot preferensi dan atribut

<https://journal.hasbaedukasi.co.id/index.php/at-taklim>

No	Kode kriteria	Keterangan	Bobot	Atribut
1	W1	Kehadiran	3	benefit
2	W2	Kompetensi dasar	2	benefit
3	W3	Orientasi pelayanan	3	benefit
4	W4	Komitmen	3	benefit
5	W5	Inisiatif kerja	3	benefit
6	W6	Kerja sama	3	benefit
7	W7	Kepemimpinan	3	benefit

Tabel 2. Nilai bobot semua kriteria

No	Keterangan	Nilai bobot
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Cukup	3
4	Kurang	2
5	Sangat Kurang	1

Tabel 3. Rating kecocokan dan alternatif

No	Kode alternatif	Nama alternatif	Kriteria						
			W 1	W 2	W 3	W 4	W 5	W 6	W 7
1	A1	Mohamad A.A. Jalil	4	5	5	3	3	5	2
2	A2	Rongky O. Rihi	4	1	5	4	4	4	5
3	A3	Maria R. Fernandez	3	4	5	2	5	5	4
4	A4	Abraham Seran	5	4	5	4	4	3	4
5	A5	Tuce Sabah	4	3	2	4	5	3	5

6	A6	Ibrahim Hermanto Passoe	3	5	5	5	4	4	5
7	A7	Andrew Ch. J. Messakh	5	5	2	5	4	5	4
No	Kode alernatif	Nama alternatif	Kriteria						
			W 1	W 2	W 3	W 4	W 5	W 6	W 7
8	A8	Liliana C. M. Tanesib	5	4	5	5	4	5	3
9	A9	Osias Benu	1	4	5	5	5	4	5
10	A10	Onny Pakendek	1	5	5	5	4	4	4
11	A11	Frideyani M. M. Molo	5	3	3	5	4	4	4
12	A12	Melianus Sanga Baon	4	4	5	4	5	2	3
13	A13	Martoni W. Beama	4	3	3	3	4	4	4
14	A14	Ishak Robo	5	4	2	4	4	4	4
15	A15	Silvester Lassa	4	4	2	4	3	4	4
16	A16	Hari Jumadi	4	4	3	5	5	5	2
17	A17	Ivanna Indhu	1	5	3	5	4	4	4
18	A18	Sriyane Emma Fanfut	2	5	5	4	3	5	4
19	A19	Ridolof Warijaka	5	1	5	4	5	5	3
20	A20	Dewa Khrisnaldi Kolimon	4	5	2	4	5	5	4
21	A21	Januar Ch. Ndun	5	4	4	1	3	4	4
22	A22	Revalino Oktiffar Manu	3	4	4	3	2	5	4
23	A23	Erny Sedamolek Kaboldem	5	4	5	5	4	1	4

Tabel 4. Keterangan bobot

No	Keterangan	Perbaikan bobot
----	------------	--------------------

1	Kehadiran	0,150
2	Kompetensi dasar	0,100
3	Orientasi Pelayanan	0,150
4	Komitmen	0,150
5	Inisiatif Kerja	0,150
6	Kerja Sama	0,150
7	Kepemimpinan	0,150
		1

2. Menghitung nilai vektor S dan V

Untuk menghitung nilai Vektor S adalah nilai rating kecocokan dipangkatkan dengan total bobot untuk masing-masing alternatif. Cara menghitung vektor S menggunakan persamaan (ii) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 S1(A1) &= (4^{0,150}) * (5^{0,100}) * (5^{0,150}) * (3^{0,150}) * (3^{0,150}) * (5^{0,150}) * (2^{0,150}) \\
 &= (1,23) * (1,17) * (1,27) * (1,18) * (1,18) * (1,27) * (1,11) = 3,616 \\
 S2(A2) &= (4^{0,150}) * (1^{0,100}) * (5^{0,150}) * (4^{0,150}) * (4^{0,150}) * (4^{0,150}) * (5^{0,150}) \\
 &= (1,23) * (1,00) * (1,27) * (1,23) * (1,23) * (1,23) * (1,27) = 3,723 \\
 S3(A3) &= (3^{0,150}) * (4^{0,100}) * (5^{0,150}) * (2^{0,150}) * (5^{0,150}) * (5^{0,150}) * (4^{0,150}) \\
 &= (1,18) * (1,15) * (1,27) * (1,11) * (1,27) * (1,27) * (1,23) = 3,817 \\
 S4(A4) &= (5^{0,150}) * (4^{0,100}) * (5^{0,150}) * (4^{0,150}) * (4^{0,150}) * (3^{0,150}) * (4^{0,150}) \\
 &= (1,27) * (1,15) * (1,27) * (1,23) * (1,23) * (1,18) * (1,23) = 4,096 \\
 S5(A5) &= (4^{0,150}) * (3^{0,100}) * (2^{0,150}) * (4^{0,150}) * (5^{0,150}) * (3^{0,150}) * (5^{0,150}) \\
 &= (1,23) * (1,12) * (1,11) * (1,23) * (1,27) * (1,18) * (1,27) = 3,587 \\
 S6(A6) &= (3^{0,150}) * (5^{0,100}) * (5^{0,150}) * (5^{0,150}) * (4^{0,150}) * (4^{0,150}) * (5^{0,150}) \\
 &= (1,18) * (1,17) * (1,27) * (1,27) * (1,23) * (1,23) * (1,27) = 4,331 \\
 S7(A7) &= (5^{0,150}) * (5^{0,100}) * (2^{0,150}) * (5^{0,150}) * (4^{0,150}) * (5^{0,150}) * (4^{0,150}) \\
 &= (1,27) * (1,17) * (1,11) * (1,27) * (1,23) * (1,27) * (1,23) = 4,076 \\
 S8(A8) &= (5^{0,150}) * (4^{0,100}) * (5^{0,150}) * (5^{0,150}) * (4^{0,150}) * (5^{0,150}) * (3^{0,150}) \\
 &= (1,27) * (1,15) * (1,27) * (1,27) * (1,23) * (1,27) * (1,18) = 4,380 \\
 S9(A9) &= (1^{0,150}) * (4^{0,100}) * (5^{0,150}) * (5^{0,150}) * (5^{0,150}) * (4^{0,150}) * (5^{0,150}) \\
 &= (1,00) * (1,15) * (1,27) * (1,27) * (1,27) * (1,23) * (1,27) = 3,714 \\
 S10(A10) &= (1^{0,150}) * (5^{0,100}) * (5^{0,150}) * (5^{0,150}) * (4^{0,150}) * (4^{0,150}) * (4^{0,150}) \\
 &= (1,00) * (1,17) * (1,27) * (1,27) * (1,23) * (1,23) * (1,23) = 3,552 \\
 S11(A11) &= (5^{0,150}) * (3^{0,100}) * (3^{0,150}) * (5^{0,150}) * (4^{0,150}) * (4^{0,150}) * (4^{0,150}) \\
 &= (1,27) * (1,12) * (1,18) * (1,27) * (1,23) * (1,23) * (1,23) = 3,980 \\
 S12(A12) &= (4^{0,150}) * (4^{0,100}) * (5^{0,150}) * (4^{0,150}) * (5^{0,150}) * (2^{0,150}) * (3^{0,150}) \\
 &= (1,23) * (1,15) * (1,27) * (1,23) * (1,27) * (1,11) * (1,18) = 3,692 \\
 S13(A13) &= (4^{0,150}) * (3^{0,100}) * (3^{0,150}) * (3^{0,150}) * (4^{0,150}) * (4^{0,150}) * (4^{0,150}) \\
 &= (1,23) * (1,12) * (1,18) * (1,18) * (1,23) * (1,23) * (1,23) = 3,565 \\
 S14(A14) &= (5^{0,150}) * (4^{0,100}) * (2^{0,150}) * (4^{0,150}) * (4^{0,150}) * (4^{0,150}) * (4^{0,150}) \\
 &= (1,27) * (1,15) * (1,11) * (1,23) * (1,23) * (1,23) * (1,23) = 3,728 \\
 S15(A15) &= (4^{0,150}) * (4^{0,100}) * (2^{0,150}) * (4^{0,150}) * (3^{0,150}) * (4^{0,150}) * (4^{0,150}) \\
 &= (1,23) * (1,15) * (1,11) * (1,23) * (1,18) * (1,23) * (1,23) = 3,453 \\
 S16(A16) &= (4^{0,150}) * (4^{0,100}) * (4^{0,150}) * (5^{0,150}) * (5^{0,150}) * (4^{0,150}) * (4^{0,150}) \\
 &= (1,23) * (1,15) * (1,23) * (1,27) * (1,27) * (1,27) * (1,11) = 3,986 \\
 S17(A17) &= (1^{0,150}) * (5^{0,100}) * (3^{0,150}) * (5^{0,150}) * (4^{0,150}) * (4^{0,150}) * (4^{0,150}) \\
 &= (1,00) * (1,17) * (1,18) * (1,27) * (1,23) * (1,23) * (1,23) = 3,290
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 S18(A18) &= (2^{0,150}) * (5^{0,100}) * (5^{0,150}) * (4^{0,150}) * (3^{0,150}) * (5^{0,150}) * (4^{0,150}) \\
 &= (1,11) * (1,17) * (1,27) * (1,23) * (1,18) * (1,27) * (1,23) = 3,775 \\
 S19(A19) &= (5^{0,150}) * (1^{0,100}) * (5^{0,150}) * (4^{0,150}) * (5^{0,150}) * (5^{0,150}) * (3^{0,150}) \\
 &= (1,27) * (1,00) * (1,27) * (1,23) * (1,27) * (1,27) * (1,18) = 3,813 \\
 S20(A20) &= (4^{0,150}) * (5^{0,100}) * (2^{0,150}) * (4^{0,150}) * (5^{0,150}) * (5^{0,150}) * (4^{0,150}) \\
 &= (1,23) * (1,17) * (1,11) * (1,23) * (1,27) * (1,27) * (1,23) = 3,942 \\
 S21(A21) &= (5^{0,150}) * (4^{0,100}) * (4^{0,150}) * (1^{0,150}) * (3^{0,150}) * (4^{0,150}) * (4^{0,150}) \\
 &= (1,27) * (1,15) * (1,23) * (1,00) * (1,18) * (1,23) * (1,23) = 3,21 \\
 S22(A22) &= (3^{0,150}) * (4^{0,100}) * (4^{0,150}) * (3^{0,150}) * (2^{0,150}) * (5^{0,150}) * (4^{0,150}) \\
 &= (1,18) * (1,15) * (1,23) * (1,18) * (1,11) * (1,27) * (1,23) = 3,419 \\
 S23(A23) &= (5^{0,150}) * (4^{0,100}) * (5^{0,150}) * (5^{0,150}) * (4^{0,150}) * (1^{0,150}) * (4^{0,150}) \\
 &= (1,27) * (1,15) * (1,27) * (1,27) * (1,23) * (1,00) * (1,23) = 3,592
 \end{aligned}$$

Setelah mendapatkan nilai vector S, selanjutnya menentukan preferensi terbesar penilaian kinerja pegawai dengan cara membagi nilai V (nilai vektor yang digunakan untuk perangkingan) bagi dengan nilai total dari semua nilai alternatif (vektor S). Berikut adalah perhitungan perangkingan menggunakan persamaan (iii):

$$\begin{aligned}
 \frac{3,616}{86,346} &= 0,0419 & 13) \frac{3,565}{86,346} &= 0,0413 \\
 V2(A2) = \frac{3,723}{86,346} &= 0,0431 & V14(A14) = \frac{3,728}{86,346} &= 0,0432 \\
 \frac{3,817}{86,346} &= 0,0442 & 15) \frac{3,453}{86,346} &= 0,0400 \\
 \frac{4,096}{86,346} &= 0,0474 & 16) \frac{3,986}{86,346} &= 0,0462 \\
 \frac{3,587}{86,346} &= 0,0415 & 17) \frac{3,290}{86,346} &= 0,0381 \\
 \frac{4,331}{86,346} &= 0,0502 & 18) \frac{3,775}{86,346} &= 0,0437 \\
 \frac{4,076}{86,346} &= 0,0472 & 19) \frac{3,813}{86,346} &= 0,0442 \\
 \frac{4,380}{86,346} &= 0,0507 & 20) \frac{3,942}{86,346} &= 0,0456 \\
 \frac{3,714}{86,346} &= 0,0430 & 21) \frac{3,218}{86,346} &= 0,0373 \\
 \frac{3,552}{86,346} &= 0,0411 & 22) \frac{3,419}{86,346} &= 0,0396 \\
 \frac{3,980}{86,346} &= 0,0461 & 23) \frac{3,592}{86,346} &= 0,0416 \\
 V12(A12) = \frac{3,692}{86,346} &= 0,0428
 \end{aligned}$$

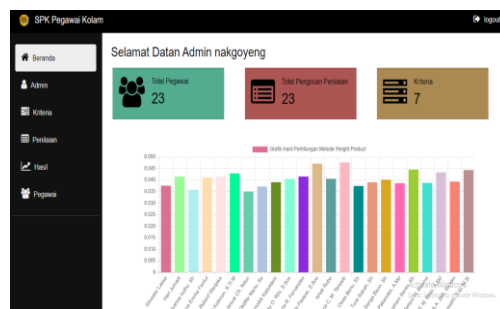
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang memiliki hasil nilai yang paling tinggi adalah A8 yaitu Liliana C. M. Tanesib. Maka hasil keputusan ialah Liliana C. M. Tanesib adalah pegawai dengan kinerja terbaik pada kantor camat Kota Lama.

Implementasi sistem

Implementasi sistem merupakan proses untuk menghasilkan sebuah sistem berdasarkan hasil perancangan. Proses implementasi Sistem Pendukung Keputusan

Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Weighted Product* menggunakan *code-code* program. Berikut ini hasil implementasi sistem:

1. Antarmuka halaman beranda



Gambar 3. Antarmuka menu beranda

Antarmuka halaman beranda berisi informasi jumlah pegawai kriteria, penilaian dan grafik hasil penilaian pegawai.

2. Antarmuka halaman *login*

The screenshot shows the Admin Login interface. It includes a sidebar menu and a login form with fields for 'Nama Admin' and 'Password', and a 'Masuk' button. An illustration of a person at a computer is also visible.

Gambar 4. Antarmuka halaman login admin

Antarmuka halaman login admin digunakan untuk proses masuk admin. Admin terlebih dahulu mengisi form, yang berisi nama admin dan password admin, kemudian mengklik tombol masuk. Jika data yang dimasukan benar maka otomatis sistem akan menampilkan halaman admin.

3. Antarmuka menu penilaian

The screenshot shows the evaluation menu of the SPK Pegawai Kolam system. It features a sidebar menu and a table titled 'Data Penilaian' with columns for employee details and various performance criteria. The table lists 9 employees and their scores for each criterion.

No	Nama Pegawai	Kehadiran	Kompetensi	Pelayanan	Komitment	Inisiatif Kerja	Kerja Sama	Kepemimpinan	Akai
1	Abraham Saran, Sh	5	4	5	4	4	3	4	4
2	Andrew Ch. J. Messiah, S Ip, M Si	5	5	2	5	4	5	4	4
3	Dewa Khonadi Kolomon, S Tr M	4	5	2	4	5	5	4	4
4	Dra Maria R. Fernandes	3	4	5	2	5	5	4	4
5	Emy Sedarsicki Kaboldem	5	4	5	5	4	1	4	4
6	Fredayan M. M. Molo, A Md	5	3	3	5	4	4	4	4
7	Hani Jumadi	4	4	3	5	5	5	2	4
8	Ibrahim Hermanto Pessoe, S Sds	3	5	5	5	4	4	5	4
9	Isiah Robo	5	4	2	4	4			4

Gambar 5. Antarmuka menu penilaian

Antarmuka menu penilaian digunakan untuk admin dapat melihat data penilaian yang dilakukan oleh pegawai dan hapus data penilaian. Jika admin ingin mengubah data, admin harus mengklik tombol dengan icon pensil atau tombol hijau, maka sistem akan menampilkan form mengubah data, setelah admin mengubah data, admin harus mengklik tombol simpan agar data yang diubah tersimpan ke database. Jika data terubah, maka sistem akan menampilkan data tersebut pada tabel data penilaian.

4. Antarmuka menu hasil

Data Perbaikan Bobot Kriteria							
Bobot	Ketiduran	Kompetensi Dasar	Orientasi Pelayanan	Komitmen	Intisiatif Kerja	Kerja Sama	Kepemimpinan
Bobot Awal	3	2	3	3	3	3	3
Bobot Baru	0.15	0.1	0.15	0.15	0.15	0.15	0.15

Data Hasil Ranking			
Ranking	Nama	Nilai_R	Nilai_V
1	Liliana C. M. Tanesib	4.3789	0.0477
2	Ibrahim Hermanto Passoe, S.Sos	4.3303	0.0471
3	Abraham Seran, Sh	4.3063	0.0448
4	Andrew Ch. J. Messakh, S.Ip, M.Si	4.0757	0.0443
5	Frideyani M. M. Molo, A.Md	3.9881	0.0433
6	Dewa Khrisnaldi Kolimon, S.Tr.M	3.9476	0.0429
7	Hari Jumadi	3.8775	0.0415
8	Dra. Maria R. Fernandes	3.8775	0.0415
9	Ridolof Warjaka	3.8328	0.0407

Gambar 6. Antarmuka menu hasil proses perhitungan

KECAMATAN KOTA LAMA KOTA KUPANG

Laporan Hasil Penilaian Kinerja

Tanggal : 2023-07-17

No	Nama Pegawai	Nilai	Peringkat
1	Liliana C. M. Tanesib	0.0507	1
2	Ibrahim Hermanto Passoe, S.Sos	0.0502	2
3	Abraham Seran, Sh	0.0474	3
4	Andrew Ch. J. Messakh, S.Ip, M.Si	0.0472	4
5	Hari Jumadi	0.0462	5
6	Frideyani M. M. Molo, A.Md	0.0461	6
7	Dewa Khrisnaldi Kolimon, S.Tr.M	0.0456	7
8	Dra. Maria R. Fernandes	0.0442	8
9	Ridolof Warjaka	0.0442	9
10	Sriyane Emma Fanfut	0.0437	10
11	Ishak Robo	0.0432	11
12	Rongky O. Rihi, S.Sos	0.0431	12
13	Osias Benu, Sh	0.043	13
14	Melianus Sanga Baon, Sh	0.0428	14
15	Mohamad A.A. Jalil, Sh,Mm	0.0419	15
16	Erny Sedamolek Kaboldem	0.0416	16
17	Tuce Sabah, Sh	0.0415	17
18	Martoni W. Beama	0.0413	18
19	Onny Pakendek, A.Md	0.0411	19
20	Silvester Lassa	0.04	20
21	Revalino Oktiffar Manu, Se	0.0396	21
22	Ivanna Indhu, Sh	0.0381	22
23	Januar Ch. Ndun	0.0373	23

Gambar 7. Hasil akhir penilaian sistem

Antarmuka menu hasil digunakan untuk proses export data hasil perbandingan dan perhitungan dengan metode *weight product*.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Weighted Product*, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem Pendukung keputusan dengan metode *weighted product* (WP) dapat diterapkan untuk pengambilan keputusan dalam penilaian kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil pengujian sistem, sistem dapat menentukan ranking penilaian kinerja pegawai terbaik, yang menjadi pemenang berdasarkan 7 data kriteria masukan dan menghasilkan output sistem yaitu alternatif A8 dengan nama Liliana C. M. Tanesib dengan nilai sebesar 0,0507 yang menempati ranking pertama dari 23 data alternatif.

5. DAFTAR PUSTAKA

- T. Limbong et al., Sistem Pendukung Keputusan:Metode & Implementasi. Medan , Indonesia: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- D. N. Nofriansyah and S. Defit, Multi Criteria Decision Making (MCDM) Pada Sistem Pendukung Keputusan). Yogyakarta , Indonesia: Deepublish, 2017.
- F. Susanto, Pengenalan Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta , Indonesia: Deepublish, 2020.