

RANCANG BANGUN SISTEM PERHITUNGAN INDIKATOR KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KOTA SURABAYA MENGUNAKAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING

Wisnu Dwi Yuliarno^{1*}, Mochamad Sidqon²
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya^{1,2}
wisnudwi118@gmail.com^{1*} sidqon@untag-sby.ac.id²

Received: 16-01-2025

Revised: 29-01-2025

Approved: 09-02-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan Sistem Indikator Penilaian Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surabaya guna mengatasi permasalahan dalam evaluasi kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rapid Application Development (RAD) untuk mempercepat proses pengembangan sistem dan metode Simple Additive Weighting (SAW) untuk menentukan peringkat kinerja pegawai berdasarkan bobot kriteria yang telah ditentukan. Penelitian ini dimulai dengan identifikasi masalah, analisis kebutuhan sistem, dan perancangan solusi. Proses implementasi dilakukan dengan mengembangkan sistem berbasis web menggunakan HTML, Bootstrap, dan MySQL. Pengujian dilakukan untuk memastikan fungsionalitas sistem sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan metode RAD dapat mempercepat pengembangan sistem, sementara metode SAW memberikan hasil evaluasi kinerja pegawai yang lebih objektif dan sistematis. Dengan adanya sistem ini, proses penilaian kinerja pegawai menjadi lebih efisien, transparan, dan akurat, sehingga mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dalam manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja Pegawai, Rapid Application Development (RAD), Simple Additive Weighting (SAW), Sistem Informasi, Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu instansi pemerintahan (Hidayat Saeful Eet, 2018). Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surabaya memiliki peran penting dalam memastikan keberlanjutan sektor pertanian dan ketahanan pangan di wilayahnya (Farhati et al., 2024). Oleh karena itu, diperlukan sistem yang objektif dan terukur dalam mengevaluasi kinerja pegawai guna meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan publik. Sistem Indikator Penilaian Kinerja Pegawai berfungsi sebagai alat evaluasi yang dirancang untuk mengukur efektivitas kinerja dalam berbagai aspek operasional, baik pada tingkat individu maupun organisasi (Saputri & Ansori, 2024). Sistem ini terdiri atas sejumlah elemen yang saling terintegrasi, yang berperan dalam mengumpulkan, mengolah, menyimpan, serta mendistribusikan informasi guna menghasilkan data berkualitas tinggi (Khaeruman et al., 2023). Data yang dihasilkan dari sistem ini menjadi dasar dalam proses pengambilan keputusan di suatu lembaga, sehingga dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Josilina & Muljanto, 2024).

Sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan serta pengembangan sektor pertanian dan ketahanan pangan di Kota Surabaya, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian memiliki peran strategis dalam melakukan pengawasan dan pengendalian di sektor tersebut. Salah satu tugas utama dinas adalah menyusun laporan mengenai indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan strategis (Reza Nanda* & Darwanis, 2016). Laporan tersebut digunakan

untuk menilai efektivitas kebijakan yang diterapkan serta mengidentifikasi aspek yang perlu ditingkatkan dalam pelaksanaan program kerja (Wardah & Niswah, 2021).

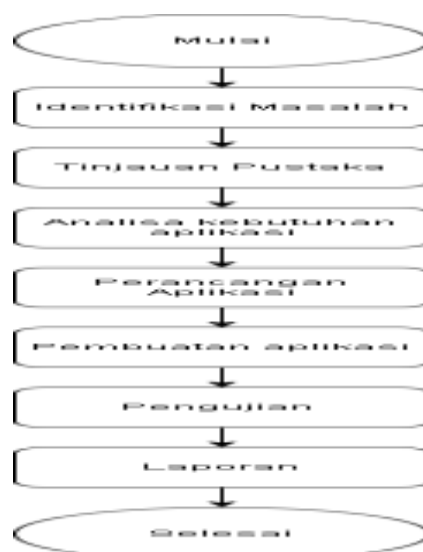
Dalam pengembangan sistem informasi, metode Rapid Application Development (RAD) banyak digunakan karena mampu mempercepat siklus pengembangan perangkat lunak dengan tetap mempertahankan kualitas sistem yang dihasilkan. Pendekatan RAD menitikberatkan pada interaksi yang intens antara pengembang dan pengguna dalam setiap tahap pengembangan, sehingga sistem yang dihasilkan lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan pendekatan ini, pengembangan sistem informasi dapat dilakukan secara fleksibel, iteratif, dan lebih responsif terhadap perubahan kebutuhan pengguna (Selviana & Aziz, 2024).

Pengembangan sistem indikator penilaian kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surabaya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi administrasi serta pengelolaan data kepegawaian. Implementasi sistem ini diharapkan dapat memperbaiki mekanisme pengukuran kinerja pegawai secara objektif, serta membantu dalam pengambilan keputusan berbasis data. Selain itu, penerapan kebijakan terkait jabatan pelaksana, beban kerja, dan evaluasi kinerja menunjukkan bahwa perubahan struktur jabatan berkontribusi terhadap optimalisasi beban kerja serta peningkatan produktivitas pegawai (Josilina & Muljanto, 2024).

METODE PENELITIAN

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian terdiri dari serangkaian langkah yang diikuti oleh peneliti, dimulai dari perumusan masalah hingga penyajian hasil penelitian. Fokus utama prosedur ini mencakup perancangan penelitian, pengumpulan data, analisis, dan penyusunan laporan. Tujuan utama dari prosedur ini adalah untuk memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan teliti, dapat dipercaya, dan hasilnya relevan dengan pertanyaan penelitian yang diajukan. Meskipun tahapan penelitian dapat bervariasi, secara umum mencakup perumusan masalah, pengumpulan data, analisis data, dan penyajian hasil.



Gambar di atas menggambarkan serangkaian langkah yang harus dilakukan, dimulai dengan identifikasi masalah yang dihadapi oleh Dinas Ketahanan Pangan dan

Pertanian Kota Surabaya, yaitu tidak adanya Sistem Indikator Penilaian Kinerja Pegawai yang dapat mengelola data dan menilai kinerja pegawai secara terstruktur. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan solusi yang sesuai dengan permasalahan yang telah teridentifikasi. Langkah pertama adalah melakukan tinjauan pustaka yang bertujuan untuk menemukan referensi yang relevan sebagai dasar dalam penyelesaian masalah yang telah dianalisis sebelumnya. Selanjutnya, tahap analisis kebutuhan aplikasi dilakukan sebagai dasar pengembangan sistem. Pada tahap ini, kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan untuk membangun sistem diidentifikasi secara mendalam. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memahami secara menyeluruh elemen-elemen yang diperlukan dalam pembuatan sistem indikator penilaian kinerja pegawai. Setelah analisis kebutuhan, tahap perancangan dilakukan dengan mendesain sistem berdasarkan hasil identifikasi dan analisis kebutuhan yang telah dilakukan sebelumnya. Proses desain ini menghasilkan gambaran awal mengenai struktur dan fungsi dari sistem yang akan dikembangkan.

Tahap implementasi melibatkan pembuatan sistem indikator penilaian kinerja pegawai berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dikumpulkan. Setelah sistem dibangun, pengujian dilakukan untuk memastikan bahwa fungsionalitas sistem sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan. Pengujian ini sangat penting untuk memastikan bahwa sistem beroperasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tahap terakhir adalah penyusunan laporan yang mencakup hasil akhir dari pengembangan sistem, termasuk evaluasi apakah sistem yang dibangun telah memenuhi kebutuhan yang telah ditentukan. Laporan ini menjadi dokumen yang penting untuk mencatat hasil evaluasi serta kinerja sistem secara keseluruhan.

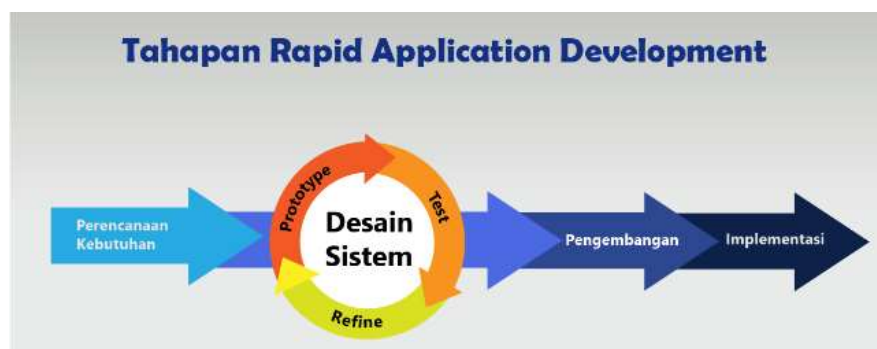
Metode Rapid Application Development (RAD)

Rapid Application Development (RAD) merupakan model proses perangkat lunak yang menekankan pada daur pengembangan hidup yang singkat dan juga merupakan gabungan dari bermacam-macam teknik terstruktur dengan teknik prototyping dan teknik pengembangan joint application untuk mempercepat pengembangan sistem/aplikasi. (Puspita, 2022). Pendekatan RAD berorientasi pada pengembangan perangkat lunak yang lebih cepat dengan mengutamakan keterlibatan aktif pengguna dalam setiap tahap pengembangannya. Metode ini memungkinkan sistem diuji secara iteratif dan disesuaikan berdasarkan umpan balik pengguna, sehingga menghasilkan solusi yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tahapan utama dalam metode RAD mencakup:

1. Identifikasi Kebutuhan
 - Mengumpulkan dan menganalisis kebutuhan sistem melalui diskusi dengan pemangku kepentingan.
 - Menetapkan tujuan sistem serta spesifikasi teknis dan fungsional yang harus dipenuhi.
2. Pembuatan Prototipe
 - Mengembangkan model awal sistem dengan fitur utama sebagai dasar evaluasi.
 - Menerapkan pendekatan iteratif dalam pengembangan prototipe, di mana setiap versi diperbaiki berdasarkan umpan balik pengguna.
3. Pengembangan Bertahap
 - Implementasi sistem dilakukan secara progresif dengan menambahkan fitur secara bertahap.

- Setiap tahap diuji dan divalidasi untuk memastikan kesesuaian dengan spesifikasi yang telah ditetapkan.
- 4. Pengujian dan Penyempurnaan
 - Melakukan uji fungsionalitas menggunakan metode blackbox testing guna memastikan sistem berjalan sesuai harapan.
 - Melakukan perbaikan dan optimalisasi berdasarkan hasil pengujian sebelum sistem diimplementasikan secara penuh.

Metode RAD memberikan keuntungan dalam hal efisiensi waktu dan fleksibilitas, karena memungkinkan pengembang untuk merespons perubahan kebutuhan dengan cepat. Selain itu, kolaborasi erat antara pengguna dan pengembang membantu memastikan bahwa sistem yang dihasilkan lebih relevan, efektif, serta sesuai dengan kebutuhan organisasi.



Metode Simple Additive Weighting

Metode Simple Additive Weighting (SAW), yang juga dikenal sebagai metode penjumlahan terbobot, adalah salah satu teknik dalam Multiple Attribute Decision Making (MADM) yang digunakan untuk menyelesaikan masalah pengambilan keputusan dengan berbagai kriteria. Konsep dasar dari metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif di semua atribut. Proses ini dimulai dengan normalisasi matriks keputusan ke suatu skala yang memungkinkan perbandingan antara semua rating alternatif yang ada (Setiaji, 2013). Metode SAW (Simple Additive Weighting) memerlukan normalisasi matriks keputusan agar nilai-nilai dalam matriks tersebut dapat dibandingkan antar alternatif. Proses ini juga mencakup penentuan bobot untuk setiap atribut yang relevan dalam pengambilan keputusan. Skor total untuk masing-masing alternatif dihitung dengan menjumlahkan produk dari rating setiap atribut yang telah dinormalisasi dan bobot atribut tersebut. Normalisasi ini penting untuk memastikan bahwa rating setiap atribut bersifat tanpa dimensi, memungkinkan perbandingan yang adil antar atribut. Langkah-langkah dalam Metode SAW :

- 1) Penentuan Kriteria dan Bobot
Identifikasi kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan, kemudian tetapkan bobot masing-masing kriteria berdasarkan tingkat kepentingannya.
- 2) Pembuatan Matriks Keputusan
Susun matriks yang berisi nilai-nilai kinerja dari setiap alternatif terhadap setiap kriteria yang telah ditetapkan.
- 3) Normalisasi Matriks Keputusan
Lakukan normalisasi untuk mengubah nilai kinerja ke dalam skala yang seragam, sehingga memungkinkan perbandingan yang objektif antar alternatif.

- 4) Perhitungan Skor Preferensi
Hitung nilai akhir dari setiap alternatif dengan menjumlahkan hasil perkalian antara nilai kinerja yang telah dinormalisasi dengan bobot masing-masing kriteria.
- 5) Penentuan Peringkat Alternatif
Urutkan alternatif berdasarkan skor akhir yang diperoleh. Alternatif dengan skor tertinggi dipilih sebagai solusi terbaik.

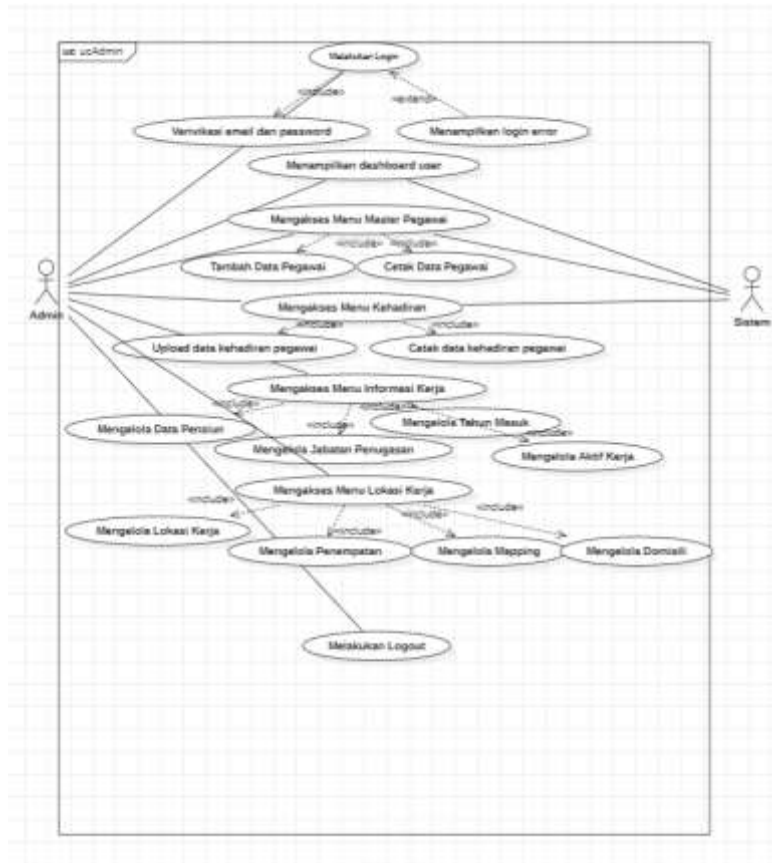
Metode SAW banyak diterapkan dalam berbagai bidang, seperti seleksi karyawan, pemberian beasiswa, serta penentuan keputusan strategis lainnya. Keunggulan utama metode ini adalah kemampuannya dalam mempertimbangkan berbagai kriteria dengan bobot yang berbeda, sehingga dapat menghasilkan keputusan yang lebih objektif dan terstruktur (Ermin et al., 2020).

HASIL KEGIATAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dimulai dengan proses identifikasi dan perumusan masalah yang terjadi di lapangan. Untuk melaksanakan penelitian ini, langkah-langkah yang diperlukan meliputi pengumpulan data, pencarian solusi terhadap permasalahan yang ada, serta pengembangan sistem atau aplikasi. Dalam pengembangan sistem, penelitian ini menerapkan pendekatan Rapid Application Development (RAD). Selain itu, metode penjumlahan pembobotan sederhana (Simple Additive Weighting / SAW) diterapkan dalam penilaian indikator prestasi kerja pegawai. Pada tahap perumusan masalah, dilakukan identifikasi terhadap kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai, dengan tujuan untuk menghasilkan penilaian yang lebih objektif dan akurat. Selanjutnya, ditentukan bobot untuk setiap kriteria berdasarkan tingkat prioritas dan kepentingannya. Dalam metode SAW, penilaian terhadap setiap kriteria dilakukan dengan memberikan nilai berdasarkan performa pegawai, yang selanjutnya dihitung dengan menjumlahkan nilai-nilai yang telah diberi bobot. Bobot yang lebih besar diberikan pada kriteria yang dianggap lebih penting, dan hasil dari penjumlahan nilai ini digunakan untuk menentukan skor keseluruhan atau peringkat kinerja pegawai.

Tahap Analisa Kebutuhan Sistem

Tahap ini merupakan hasil dari pengumpulan dan analisis data yang telah dijelaskan dalam metode penelitian, yang mengidentifikasi kebutuhan sistem untuk menghitung indikator kinerja pegawai dengan efektif. Sistem ini dirancang untuk mendukung evaluasi kinerja dan pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Fitur utama sistem mencakup pengelolaan data kinerja, perhitungan nilai berdasarkan indikator tertentu, serta penyajian laporan hasil penilaian yang informatif. Selain itu, sistem ini dilengkapi dengan antarmuka yang mudah digunakan, memudahkan administrator dan manajer dalam memantau serta mengelola kinerja pegawai. Penjelasan lebih rinci mengenai fitur-fitur tersebut dapat dilihat pada diagram use case, yang menggambarkan interaksi antara komponen sistem dan peran pengguna, serta memberikan visualisasi alur kerja sistem untuk mendukung implementasi.



Tahap Perhitungan Metode SAW

Penentuan bobot atau nilai dari kriteria yang diambil, seperti contohnya pada gambar dibawah ini

| | | | | |
|-------------------|--------------|---------|------------|-----------------|
| Kriteria: | Kedisiplinan | Absensi | Kerja Sama | Kesalahan Kerja |
| Pengaruh: (Bobot) | 0.4 | 0.3 | 0.2 | 0.1 |

Berikutnya terdapat beberapa sub kriteria yang meliputi gambar di bawah ini

| Kedisiplinan | |
|----------------------------------|----------|
| C1 | Bobot(W) |
| Selalu Mematuhi Peraturan | 5.0 |
| Hampir Selalu Mematuhi Peraturan | 4.0 |
| Sesekali Melanggar Peraturan | 3.0 |
| Kadang Melanggar Peraturan | 2.0 |
| Sering Melanggar Peraturan | 1.0 |

| Absensi | |
|---------------------|----------|
| C2 | Bobot(W) |
| Selalu Hadir | 5.0 |
| Hampir Selalu Hadir | 4.0 |
| Sesekali Absen | 3.0 |
| Kadang Hadir | 2.0 |
| Sangat Jarang Hadir | 1.0 |

| Kerja Sama | |
|------------------------------|----------|
| C3 | Bobot(W) |
| Selalu Berkontribusi | 5.0 |
| Hampir Selalu Berkontribusi | 4.0 |
| Sesekali Tidak Berkontribusi | 3.0 |
| Kadang Tidak Berkontribusi | 2.0 |
| Sering Tidak Berkontribusi | 1.0 |

| Kesalahan kerja | |
|---|----------|
| C4 | Bobot(W) |
| Tidak Pernah Melakukan Kesalahan | 5.0 |
| Hampir Tidak Pernah Melakukan Kesalahan | 4.0 |
| Sesekali Melakukan Kesalahan | 3.0 |
| Kadang Melakukan Kesalahan | 2.0 |
| Sering Melakukan Kesalahan | 1.0 |

Berikut dapat dilihat proses perhitungan di bawah ini, dimana dilakukan penilaian terlebih dahulu, setelah itu masuk proses normalisasi seperti yang terdapat langkah - langkah perhitungan dari metode SAW dan tahap akhir yakni perangkingan dari nilai dan bobot yang sudah terhitung, contohnya seperti gambar berikut ini

tabel 4. 3 tabel contoh perhitungan

| Kode (Ai) | Keterangan | C1 | C2 | C3 | C4 |
|-----------|------------|-----|-----|-----|-----|
| A1 | Huda | 4.0 | 3.0 | 5.0 | 4.0 |
| A2 | Rehan | 5.0 | 4.0 | 4.0 | 5.0 |
| A3 | Asrofi | 3.0 | 5.0 | 3.0 | 3.0 |

tabel 4. 4 Tabel normalisasi

| Normalisasi C1 | | Normalisasi C3 | |
|----------------|-----|----------------|-----|
| A1 | 0.8 | A1 | 1.0 |
| A2 | 1.0 | A2 | 0.8 |
| A3 | 0.6 | A3 | 0.6 |

| Normalisasi C2 | | Normalisasi C4 | |
|----------------|-------|----------------|-------|
| A1 | 0.333 | A1 | 0.25 |
| A2 | 0.25 | A2 | 0.2 |
| A3 | 0.2 | A3 | 0.333 |

tabel 4. 5 Tabel Perhitungan

| Ai | C1 | C2 | C3 | C4 | Total | Rangking |
|----|------|-------|------|-------|-------|----------|
| A1 | 0.32 | 0.1 | 0.2 | 0.2 | 0.645 | 2 |
| A2 | 0.4 | 0.075 | 0.16 | 0.02 | 0.855 | 1 |
| A3 | 0.24 | 0.06 | 0.12 | 0.033 | 0.453 | 3 |

Implementasi

Tahap implementasi adalah proses penerapan hasil analisis kebutuhan yang telah dilakukan sebelumnya. Pada penelitian ini, implementasi dilakukan dengan memanfaatkan HTML dan Bootstrap untuk pengembangan antarmuka website, sedangkan pengelolaan basis data menggunakan MySQL.

1) Halaman Login

Pada Halaman login dibuat dengan tujuan untuk memberikan akses admin dan pengguna dalam satu tampilan, namun menyediakan hak akses yang berbeda sesuai dengan peran masing-masing. Melalui role yang sudah disesuaikan, admin dapat log masuk untuk mengelola dan mengontrol data yang lebih banyak dibanding pengguna biasa, sementara pengguna biasa dapat menggunakan informasi login mereka untuk membuka akses ke fitur-fitur tertentu atau bagian yang sesuai dengan role mereka dalam sistem tersebut.

4) Halaman Rekap Kehadiran

Halaman Rekap memungkinkan admin untuk melakukan berbagai tindakan terkait file, seperti mengunggah, mengunduh, dan menghapus file yang sudah tidak digunakan. Dengan fitur unggah, admin dapat dengan mudah menyimpan file baru terkait dengan kinerja, proyek, atau laporan



5) Halaman Menu Kriteria

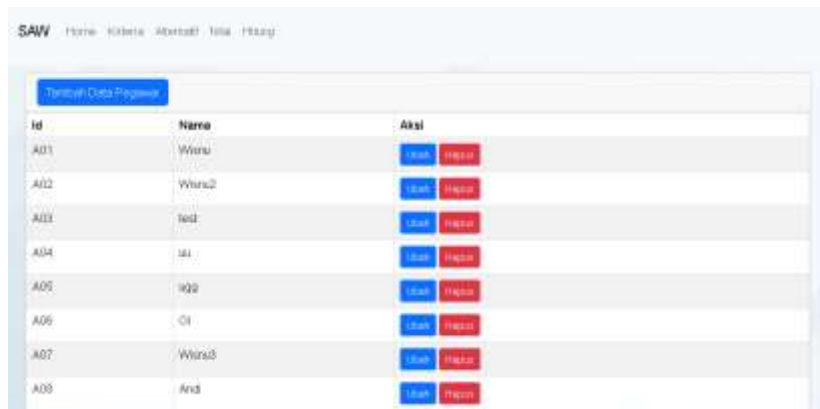
Halaman ini menampilkan data dari bobot kriteria yang sudah ditentukan di awal, dan halaman ini menampilkan kriteria dan bobot yang sudah ditetapkan.



| id | Nama | Atribut | Bobot |
|-----|----------------|---------|-------|
| C01 | Ketepatan | Benefit | 0.4 |
| C02 | Alamiah | Cost | 0.3 |
| C03 | Keajaiban | Benefit | 0.3 |
| C04 | Keindahan Lupa | Cost | 0.1 |

6) Halaman Alternatif

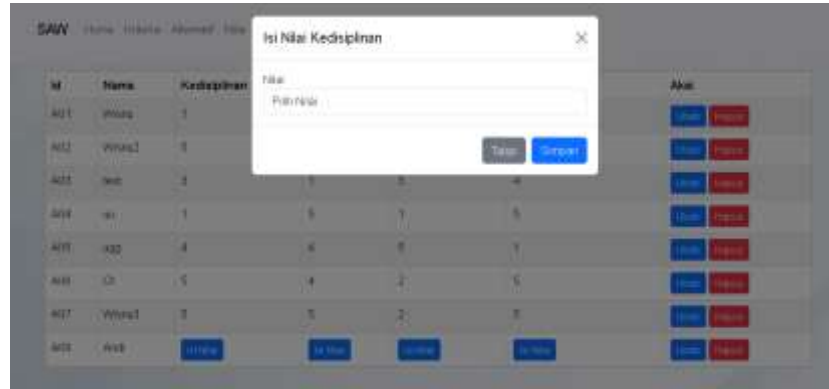
Halaman ini menampilkan data dari pegawai yang akan dilakukan perhitungan dan pada menu ini, user bisa menambah, mengedit, dan menghapus data yang ada



| id | Nama | Aksi |
|-----|---------|------------|
| A01 | Winaru | Ubah Hapus |
| A02 | Winaru2 | Ubah Hapus |
| A03 | Redi | Ubah Hapus |
| A04 | isi | Ubah Hapus |
| A05 | W22 | Ubah Hapus |
| A06 | Ol | Ubah Hapus |
| A07 | Winaru5 | Ubah Hapus |
| A08 | Andi | Ubah Hapus |

7) Halaman Menu Nilai

Halaman ini menampilkan dan mengisi data nilai dari pegawai yang sudah ditambahkan pada menu alternatif sebelumnya, halaman ini memiliki dropdown untuk mengisi nilai sesuai dari sub kriteria yang ada.



8) Halaman Perhitungan SAW

Halaman ini menampilkan data dari inputan yang tadi dan pada menu terjadi proses perhitungan sesuai metode yang ada, dimana penerapan perhitungan mulai dari data awal, masuk ke proses normalisasi sampai proses perhitungan, dan yang paling akhir yakni proses perankingan terdapat pada menu tersebut

SAW Home Filter Alternatif Nilai Nilai

| Data Awal | | | | | |
|-----------|-------|----------------------------|--------------------|--------------------------|----------------------------|
| ID | Nama | Kedisiplinan(Benefit: 0.4) | Absensi(Cost: 0.3) | Kerja sama(Benefit: 0.2) | Kesalahan kerja(Cost: 0.1) |
| A01 | Wahid | 1 | 5 | 5 | 4 |
| A02 | Wahid | 5 | 4 | 4 | 5 |
| A03 | Wahid | 3 | 1 | 3 | 4 |
| A04 | Wahid | 1 | 5 | 1 | 5 |
| A05 | Wahid | 4 | 4 | 5 | 1 |
| A06 | Wahid | 5 | 4 | 2 | 5 |
| A07 | Wahid | 5 | 5 | 2 | 5 |
| A08 | Wahid | - | - | - | - |
| Min | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Max | | 5 | 5 | 5 | 5 |

| Normalisasi | | | | |
|-------------|-----|--------|-----|------|
| ID | C01 | C02 | C03 | C04 |
| A01 | 0.2 | 0.3333 | 1 | 0.25 |
| A02 | 1 | 0.25 | 0.8 | 0.2 |
| A03 | 0.4 | 1 | 0.6 | 0.25 |
| A04 | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.2 |
| A05 | 0.8 | 0.25 | 1 | 1 |
| A06 | 1 | 0.25 | 0.4 | 0.2 |
| A07 | 1 | 0.2 | 0.4 | 0.2 |

| Terakhir | | | | |
|----------|------|-------|------|-------|
| ID | C01 | C02 | C03 | C04 |
| A01 | 0.08 | 0.1 | 0.2 | 0.025 |
| A02 | 0.4 | 0.075 | 0.16 | 0.02 |
| A03 | 0.24 | 0.3 | 0.12 | 0.025 |
| A04 | 0.08 | 0.08 | 0.04 | 0.02 |
| A05 | 0.32 | 0.075 | 0.2 | 0.1 |
| A06 | 0.4 | 0.075 | 0.08 | 0.02 |
| A07 | 0.4 | 0.08 | 0.08 | 0.02 |

| Rank | Id | Name | Total |
|------|-----|-------|-------|
| 1 | A05 | U01 | 0.695 |
| 2 | A03 | test | 0.695 |
| 3 | A02 | Wisu2 | 0.695 |
| 4 | A06 | 01 | 0.575 |
| 5 | A07 | Wisu3 | 0.56 |
| 6 | A01 | Wisu | 0.405 |
| 7 | A04 | 01 | 0.2 |

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis menyeluruh terhadap kondisi administrasi kepegawaian di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surabaya. Fokus utama dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi tantangan yang ada dalam pengelolaan kepegawaian serta menilai pelaksanaan sistem manajemen yang sedang diterapkan. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya penilaian indikator kinerja pegawai sebagai elemen utama dalam evaluasi kinerja. Tujuan utama penelitian ini adalah merancang dan mengimplementasikan sebuah sistem penilaian indikator kinerja pegawai yang menggunakan pendekatan Rapid Application Development (RAD), yang disesuaikan dengan kebutuhan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surabaya dalam pengelolaan data kepegawaian dan penilaian kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memahami kondisi manajerial yang ada, tetapi juga memberikan solusi praktis yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan kepegawaian serta evaluasi kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ermin, E., Sunardi, S., & Fadil, A. (2020). Metode Simple Additive Weighting Pada Penentuan Penerimaan Karyawan. *Format : Jurnal Ilmiah Teknik Informatika*, 8(2), 125. <https://doi.org/10.22441/format.2019.v8.i2.005>
- Farhati, M. Z., Saraswati, A., Septiana, M. P., Ramadhan, M., Salbiah, E., & Wahyudin, C. (2024). Strategi Pengembangan Organisasi untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1391–1403. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11764>
- Hidayat Saeful Eet. (2018). Analisis Implementasi Kebijakan Administrasi Kependudukan PadaDinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 2, 1.
- Josilina, G. N., & Muljanto, M. A. (2024). Implementasi Kebijakan Jabatan Pelaksana , Beban Kerja , dan Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Surabaya. 4, 5738–5751.
- Khaeruman, K., Suflani, S., Mukhlis, A., & Romli, O. (2023). Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Indomaret Kota Serang. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 352. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1903>
- Puspita, D. (2022). Model Rapid Application Development Dalam Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian. *Jusikom : Jurnal Sistem Komputer Musirawas*, 7(1), 11–19. <https://doi.org/10.32767/jusikom.v7i1.1563>

- Reza Nanda*, & Darwanis. (2016). Analisis Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Pada Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, Vol. 1, No(1), 327–340.
- Saputri, L. I., & Ansori, M. (2024). Implementasi Indeks Maqashid Syariah Di Bmt Alhikmah Semesta. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(204), 2297–2316.
- Selviana, R., & Aziz, A. (2024). Penerapan Metode Rapid Application Development Pada Rancang Bangun Sistem Informasi Akademik Berbasis Android. *Spirit*, 16(1). <https://doi.org/10.53567/spirit.v16i1.334>
- Setiaji, P. (2013). Sistem Pendukung Keputusan Dengan Metode Simple Additive Weighting. *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 1(1), 59. <https://doi.org/10.24176/simet.v1i1.117>
- Wardah, O. A. N., & Niswah, F. (2021). Strategi Ketahanan Pangan Dalam Program Urban Farming Di Masa Pandemi Covid-19 Oleh Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Surabaya. *Publika*, 145–160. <https://doi.org/10.26740/publika.v9n1.p145-160>