



PENENTUAN INDIKATOR PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI BIDANG PERLINDUNGAN LINGKUNGAN HIDUP DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BATAM

M. Ansyar Bora¹, Tommy Saputra², Andi Haslindah³

^{1,2}Universitas Ibnu Sina; Jl. Tengku Umar-Lubuk Baja, 0778-425391

^{1,2,3}Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Ibnu Sina

³Universitas Islam Makassar; Jl.Perintis Kemerdekaan,Makassar

³Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Makassar

E-mail:¹ansyar@uis.ac.id, ²tommy@uis.ac.id, ³Andihaslindah.dty@uim-makassar.ac.id

ABSTRAK

Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kerja, penilaian kinerja, penilaian pegawai, dan sekaligus evaluasi pegawai sehingga dapat diketahui mana pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif dan produktif sesuai dengan tujuan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk menentukan indikator pengukuran kinerja pegawai Bidang Perlindungan Lingkungan Hidup Kota Batam. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa penentuan indikator kinerja Bidang Perlindungan Lingkungan Hidup pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam diukur dengan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*). Terdapat 12 (dua belas) indikator pengukuran kinerja Bidang Perlindungan Hidup berdasarkan visi dan misi yang ditetapkan oleh institusi. Dari pembobotan indikator kinerja tersebut didapatkan bahwa tersedianya data kualitas lingkungan menjadi skala prioritas terpenting yang harus dicapai oleh bidang lingkungan hidup yaitu 19,56%. Setelah itu pengolahan data menjadi informasi menjadi skala terpenting berikutnya, yaitu sebesar 18,18%. Pembinaan sektor formal maupun informal menjadi skala terpenting selanjutnya yaitu 12,42%.

Kata Kunci : Pengukuran, Kinerja, AHP (*Analytical Hierarchy Process*)

ABSTRACT

Performance assessment instrument can be used to review performance, rank work, performance assessment, judgment employees, employees as well as evaluation in order to know which employees capable of performing good work, efficient, on the effective and productive. The employee performance is important in effort to company to achieve its goals. Performance indicators criteria used to assess the relative is the success of organizational goals which are manifested in certain measurements. This study aims to determine performance assessment indicators employees of environmental protection batam. The result of this research is that the determination of performance indicators of the field of environmental protection to the internal environment batam city is measured using a method of ahp (analytical process). Hierarchy There are 12 (twelve) an indicator of performance measurement of protecting life based on vision and mission set by institutions. Weighting of performance indicators that the availability of data were obtained environmental quality of our main priority is important to be achieved by the environmental sector namely 19,56 % . After the processing of data to the information being scaled, next most important of budget 18,18 % . Coaching in the formal and informal next which is most important being scaled 12,42 % .

Keywords : Measurement, Performance, AHP (*Analytical Hierarchy Process*)

PENDAHULUAN

Pemerintah dalam arti yang luas merupakan suatu perangkat kelembagaan yang mengurus masalah kenegaraan dan kesejahteraan masyarakat dan negara. Pemerintah juga merupakan suatu badan publik yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam menjalankan tugas kenegaraannya. Menurut Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014, menjelaskan bahwa Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah

yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi daerah otonom. Dalam hal ini, pemerintah daerah memiliki hak, wewenang dan kewajiban dalam mengatur urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat.

Sebagai suatu lembaga yang menaungi kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat, pemerintahan juga harus meningkatkan pelayanannya secara optimal. Dalam menjalankan tugasnya mengatur pemerintahan, pemerintah daerah dibantu oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Dalam menjalankan tugas

pokok dan fungsinya secara optimal, suatu dinas harus mampu meningkatkan pencapaian kinerja dalam SKPD tersebut. Kinerja mengacu kepada indikator perumusan hal-hal penting yang harus dipenuhi dalam mencapai tujuan instansi.

Salah satu instansi di Pemerintah Kota Batam adalah Dinas Lingkungan Hidup. Instansi ini berdiri pada tahun 2017, yang merupakan penggabungan antara dua instansi Pemerintah Kota Batam yaitu Badan Pengendalian Dampak Lingkungan dan Dinas Kebersihan. Sebagai instansi yang relatif baru di lingkungan Pemerintah Kota Batam, Dinas Lingkungan Hidup memiliki keterbatasan baik dalam sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana yang dimilikinya. Dengan keterbatasan tersebut, Dinas Lingkungan Hidup melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagaimana tercantum dalam Peraturan Walikota Batam Nomor 51 tahun 2016. Dalam menjalankan tugasnya Dinas Lingkungan Hidup menaungi 4 (empat) bidang dan 1 (satu) sekretariat, dan masing-masing bidang membawahi 3 (tiga) seksi. Sebagai instansi yang baru berjalan kurang lebih selama 2 (dua) tahun, maka perlu diperhatikan sejauh mana standar kinerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam memenuhi tujuan yang diharapkan.

Mathis dan Jackson (2002) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh pegawainya. Oleh karena itu, kinerja individu dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh pegawai.

Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kerja, penilaian kinerja, penilaian pegawai, dan sekaligus evaluasi pegawai sehingga dapat diketahui mana pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif dan produktif sesuai dengan tujuan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya

Indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Hal ini juga didukung oleh pendapat Cokroaminoto (2007) pengertian kinerja pegawai mengacu pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkatan kerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam-macam istilah. Kinerja dapat dikelompokkan menjadi melampaui target, sesuai target, atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai keseluruhan "unjuk kerja" dari seorang pegawai.

Dalam rangka menjawab tuntutan paradigma masyarakat, serta Reformasi Birokrasi yang ada saat ini, diharapkan adanya suatu upaya untuk melakukan

pembaharuan dan perubahan dalam menjalankan pemerintahan. Sebagai suatu Dinas yang relatif baru, diharapkan adanya penentuan indikator pengukuran kinerja bagi pegawainya. Hal ini dikarenakan belum adanya indikator kinerja yang ditetapkan oleh instansi.

Penentuan indikator kinerja ini diharapkan mampu menjadi acuan bagaimana capaian kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul "Penentuan Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai Bidang Perlindungan Lingkungan Hidup di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam."

METODOLOGI PENELITIAN

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari tangan pertama. Sumber data ini berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi). Data primer bisa berasal dari kuesioner, wawancara atau hasil pengamatan terhadap obyek tertentu.

Kelebihan dari data primer adalah data lebih mencerminkan kebenaran berdasarkan dengan apa yang dilihat dan didengar langsung oleh peneliti sehingga unsur-unsur kebohongan dari sumber yang fenomenal dapat dihindari. Kekurangan dari data primer adalah membutuhkan waktu yang relatif lama serta biaya yang dikeluarkan relatif cukup besar.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip, baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya, misalnya di perpustakaan, perusahaan-perusahaan, organisasi-organisasi perdagangan, biro pusat statistik, dan kantor-kantor pemerintah.

Kelebihan dari data sekunder adalah waktu dan biaya yang dibutuhkan untuk penelitian untuk mengklasifikasi permasalahan dan mengevaluasi data, relatif lebih sedikit dibandingkan dengan pengumpulan data primer. Kekurangan dari data sekunder adalah jika sumber data terjadi kesalahan, kedaluwarsa atau sudah tidak relevan dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian, teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara



mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Jenis sumber data adalah mengenai dari mana data diperoleh. Apakah data diperoleh dari sumber langsung (data primer) atau data diperoleh dari sumber tidak langsung (data sekunder). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner dan wawancara untuk mendapatkan data.

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Kuesioner ini diberikan kepada pegawai di bidang Perlindungan Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam.

b. Wawancara

Yang dimaksud dengan wawancara menurut Nazir (1988) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara). Walaupun wawancara adalah proses percakapan yang berbentuk tanya jawab dengan tatap muka, wawancara adalah suatu proses pengumpulan data untuk suatu penelitian.

c. Observasi

Merupakan suatu cara untuk mendapatkan data atau informasi dengan melakukan pengamatan atau peninjauan secara langsung di tempat penelitian yaitu Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam, dengan mengamati sistem atau cara kerja pegawai yang ada.

Metode Pengolahan dan Analisa Data

Pengolahan data dalam penelitian merupakan suatu cara pengorganisasian data tersebut agar dapat dibaca dan ditafsirkan. Pengolahan data yang dilakukan adalah dengan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*). Secara garis besar prosedur AHP meliputi tahapan sebagai berikut:

- 1) Menentukan indikator pengukuran kinerja;
- 2) Penentuan nilai prioritas KPI;
- 3) Penyusunan matriks dan Uji konsistensi;
- 4) Melakukan Perbandingan Setiap KPI;
- 5) Menentukan Nilai Bobot dan Prioritas;

Kerangka Pemecahan Masalah

Proses pengumpulan data dan pemecahan masalah tahapannya akan dijelaskan dalam bentuk *flowchart*. Setiap tahapan *flowchart* merupakan prosedur yang dilakukan saat melakukan pengumpulan data.

Berikut ini adalah langkah-langkah yang dilakukan dalam membuat *flowchart* :

1. Mengidentifikasi masalah, yang mana bisa mengetahui apa-apa saja yang perlu diperhatikan dalam penyusunan laporan.

2. Menyimpulkan maksud dan tujuan diadakan pembuatan laporan praktikum, dengan demikian tidak melenceng dari topik pembahasan.
3. Mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk kesempurnaan laporan.
4. Menganalisa data-data yang sudah ada, apakah masih kurang atau perlu adanya penambahan data yang terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penentuan Indikator Pengukuran Kinerja

Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data yang berhubungan dengan kebijakan institusi serta tugas pokok dan fungsi dari Bidang Perlindungan Lingkungan. Sesuai dengan visi Dinas Lingkungan Hidup, yaitu "**Menjadikan Lingkungan Perkotaan Yang Bersih, Hijau, Lestari dan Berkelanjutan**". Sedangkan misi dari dinas ini adalah:

- 1) Meningkatkan kapasitas lembaga dan sumber daya manusia dalam bidang lingkungan hidup;
- 2) Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang jasa lingkungan, perizinan, data dan informasi lingkungan serta perencanaan pembangunan yang berwawasan lingkungan;
- 3) Meningkatkan pengawasan dan penindakan dalam penegakan hukum lingkungan;
- 4) Meningkatkan pelayanan dan peran serta masyarakat dalam pengelolaan lingkungan hidup dan persampahan.

Visi dan misi dari Dinas Lingkungan Hidup ini selanjutnya akan dibandingkan dengan tugas pokok dan fungsi yang dijalankan oleh Bidang Perlindungan Lingkungan Hidup. Dari hubungan inilah kita dapat menentukan indikator pengukuran kinerja yang hendak dicapai oleh bidang tersebut.

Tabel 1. Hubungan Antara Misi dan Pengukuran Kinerja

No	Visi	Indikator Pengukuran Kinerja
1	Meningkatkan kapasitas lembaga dan sumber daya manusia dalam bidang lingkungan hdiup	Disiplin Penyerapan anggaran Laporan fisik keuangan
2	Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang jasa lingkungan, perizinan, data dan informasi lingkungan serta perencanaan pembangunan yang berwawasan lingkungan	Tersedianya data kualitas lingkungan Pengolahan data menjadi informasi Pelaksanaan kegiatan
3	Meningkatkan pengawasan dan penindakan dalam penegakan hukum lingkungan	Pemantauan lapangan Penanggulangan kerusakan lingkungan Verifikasi pelanggaran lingkungan
4	Meningkatkan pelayanan dan peran serta masyarakat dalam pengelolaan lingkungan hidup dan persampahan	Sosialisasi pengelolaan lingkungan Pembinaan sektor formal maupun informal

Berperan serta dalam kegiatan lingkungan masyarakat

Analytic Hierarchy Process (AHP)

Biasanya orang lebih mudah mengatakan bahwa KPI A (Program A) lebih penting daripada KPI B (Program B), KPI B kurang penting dibanding dengan KPI C (Program C), dan sebagainya, namun mengalami kesulitan menyebutkan seberapa penting KPI A dibandingkan KPI B atau seberapa kurang pentingnya KPI B dibandingkan dengan KPI C. Untuk itu, perlunya membuat tabel konversi dari pernyataan prioritas ke dalam angka-angka. Tabel skala nilai prioritas KPI seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Skala KPI dan Definisinya

Skala	Definisi Tingkat Kepentingan
1	KPI A sama penting dibanding dengan KPI B
3	KPI A sedikit lebih penting dibanding dengan KPI B
5	KPI A lebih penting dibanding dengan KPI B
7	KPI A sangat penting dibanding dengan KPI B
9	KPI A jauh sangat penting dibanding dengan KPI B
2, 4, 6, 8 *)	Nilai Tengah-tengah

- *) Pengertian nilai tengah-tengah adalah Jika KPI A sedikit lebih penting dari KPI B maka kita seharusnya memberikan nilai 3, namun jika nilai 3 tersebut dianggap masih terlalu besar dan nilai 1 masih terlalu kecil maka nilai 2 yang harus kita berikan untuk prioritas antara KPI A dengan KPI B.
- *) Tabel di atas tidak disebutkan konversi nilai KPI A kurang penting dari KPI B karena pernyataan KPI A kurang penting dari KPI B sama dengan pernyataan nilai KPI B lebih penting dari KPI A

Pengolahan Data

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan pada bagian sebelumnya, kemudian dilakukan pengolahan data tingkat kepentingan indikator pengukuran kinerja menggunakan AHP. Untuk memudahkan dalam pengolahan data, maka penulis akan melakukan definisi indikator pengukuran kinerja berdasarkan tabel di bawah ini:

Tabel 3.3 Pendefinisian KPI

No.	Indikator Pengukuran Kinerja	Definisi
1	Disiplin	KPI A
2	Penyerapan anggaran	KPI B
3	Laporan fisik keuangan	KPI C
4	Tersedianya data kualitas lingkungan	KPI D
5	Pengolahan data menjadi informasi	KPI E
6	Pelaksanaan Kegiatan	KPI F

No.	Indikator Pengukuran Kinerja	Definisi
7	Pemantauan lapangan	KPI G
8	Penanggulangan kerusakan lingkungan	KPI H
9	Verifikasi pelanggaran lingkungan	KPI I
10	Sosialisasi Pengelolaan lingkungan	KPI J
11	Pembinaan sektor formal maupun nonformal	KPI K
12	Berperan serta dalam kegiatan lingkungan masyarakat	KPI L

Penentuan Bobot KPI

Sebelum melakukan pembobotan nilai KPI, maka penulis akan melakukan perbandingan nilai skala prioritas KPI. Hasil dari perbandingan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Perbandingan Prioritas Tiap KPI

	KPI A	KPI B	KPI C	KPI D	KPI E	KPI F	KPI G	KPI H	KPI I	KPI J	KPI K	KPI L
KPI A	1	5	5	0.33	0.33	2	0.5	2	2	0.5	0.5	2
KPI B	0.2	1	2	0.14	0.14	0.2	0.33	0.33	0.33	0.2	0.2	0.33
KPI C	0.2	0.5	1	0.14	0.14	0.2	0.33	0.33	0.33	0.2	0.2	0.33
KPI D	3	7	7	1	2	3	5	5	5	3	3	5
KPI E	3	7	7	0.5	1	3	5	5	5	3	3	5
KPI F	0.5	5	5	0.33	0.33	1	3	3	2	0.33	0.33	1
KPI G	2	3	3	0.2	0.2	0.33	1	1	2	0.33	0.33	1
KPI H	0.5	3	3	0.2	0.2	0.33	1	1	2	0.33	0.33	1
KPI I	0.5	3	3	0.2	0.2	0.5	0.5	0.5	1	0.33	0.33	1
KPI J	2	5	5	0.33	0.33	3	3	3	3	1	1	3
KPI K	2	5	5	0.33	3	3	3	3	3	1	1	3
KPI L	0.5	3	3	3	3	3	1	1	1	0.33	0.33	1

Selanjutnya adalah menentukan bobot pada tiap KPI, nilai bobot ini berkisar antara 0-1. Dan total bobot untuk setiap kolom adalah 1. Cara menghitung bobot adalah angka pada setiap kotak dibagi dengan penjumlahan semua angka dalam kolom yang sama. Berikut adalah tabel pembobotan KPI :

Tabel 3.5 Bobot KPI

	KPI A	KPI B	KPI C	KPI D	KPI E	KPI F	KPI G	KPI H	KPI I	KPI J	KPI K	KPI L
KPI A	0.06	0.11	0.1	0.05	0.03	0.1	0.02	0.08	0.08	0.05	0.05	0.08
KPI B	0.01	0.02	0.04	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.01
KPI C	0.01	0.01	0.02	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.02	0.02	0.01
KPI D	0.19	0.15	0.14	0.15	0.18	0.15	0.21	0.2	0.19	0.28	0.28	0.21
KPI E	0.19	0.15	0.14	0.07	0.09	0.15	0.21	0.2	0.19	0.28	0.28	0.21
KPI F	0.03	0.1	0.1	0.05	0.03	0.05	0.13	0.12	0.08	0.03	0.03	0.04
KPI G	0.13	0.06	0.06	0.03	0.02	0.02	0.04	0.04	0.08	0.03	0.03	0.04
KPI H	0.03	0.06	0.06	0.03	0.02	0.02	0.04	0.04	0.08	0.03	0.03	0.04
KPI I	0.03	0.06	0.06	0.03	0.02	0.03	0.02	0.02	0.04	0.03	0.03	0.04
KPI J	0.13	0.1	0.1	0.05	0.03	0.15	0.13	0.12	0.11	0.09	0.09	0.13
KPI K	0.13	0.1	0.1	0.05	0.3	0.15	0.13	0.12	0.11	0.09	0.09	0.13
KPI L	0.03	0.06	0.06	0.42	0.3	0.15	0.04	0.04	0.04	0.03	0.03	0.04

Penentuan Skala Prioritas dari KPI

Setelah melakukan pembobotan KPI selanjutnya adalah mencari nilai bobot prioritas untuk masing-masing KPI. Dengan melakukan penjumlahan setiap nilai bobot prioritas pada setiap baris tabel dibagi dengan jumlah KPI. Sehingga diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3.6 Bobot Prioritas KPI

No.	Definisi KPI	Bobot
1	KPI A	0.067



2	KPI B	0.018
3	KPI C	0.015
4	KPI D	0.196
5	KPI E	0.182
6	KPI F	0.066
7	KPI G	0.048
8	KPI H	0.04
9	KPI I	0.035
10	KPI J	0.104
11	KPI K	0.124
12	KPI L	0.105

Setelah mendapatkan bobot KPI, maka kita dapat menentukan persentase prioritas dari KPI yang ada. Persentase ini disusun berdasarkan persentase pembobotan yang ada, dimulai dari bobot yang terbesar hingga bobot yang terkecil. Berikut adalah hasil penyusunan KPI berdasarkan skala prioritas yang ada:

Tabel 3.7 Prioritas KPI Berdasarkan Persentasenya

No	Definisi KPI	Definisi KPI	Bobot	Persentase
1	Tersedianya data kualitas lingkungan	KPI D	0.196	19,6%
2	Pengolahan data menjadi informasi	KPI E	0.182	18,18%
3	Pembinaan sektor formal maupun nonformal	KPI K	0.124	12,42%
4	Berperan serta dalam kegiatan lingkungan masyarakat	KPI L	0.105	10,48%
5	Sosialisasi Pengelolaan lingkungan	KPI J	0.104	10,38%
6	Disiplin	KPI A	0.067	6,75 %
7	Pelaksanaan Kegiatan	KPI F	0.066	6,65%
8	Pemantauan lapangan	KPI G	0.048	4,85 %
9	Penanggulangan kerusakan lingkungan	KPI H	0.040	4,05 %
10	Verifikasi pelanggaran lingkungan	KPI I	0.035	3,45%
11	Penyerapan anggaran	KPI B	0.018	1,76%
12	Laporan fisik keuangan	KPI C	0.015	1,50%

Sehingga jumlah total bobot semua KPI = 1 (100%) sesuai dengan kaidah pembobotan di mana jumlah total

bobot harus bernilai 100. Pada tabel 3.7 menunjukkan bahwa dengan menggunakan metode AHP, maka semua alternatif indikator pengukuran kinerja dapat ditentukan prioritasnya dengan baik.

KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Penentuan indikator kinerja Bidang Perlindungan Lingkungan Hidup pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam diukur dengan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*). Terdapat 12 (dua belas) indikator pengukuran kinerja Bidang Perlindungan Hidup berdasarkan visi dan misi yang ditetapkan oleh institusi. Dari pembobotan indikator kinerja tersebut didapatkan bahwa tersedianya data kualitas lingkungan menjadi skala prioritas terpenting yang harus dicapai oleh bidang lingkungan hidup yaitu 19,56%. Setelah itu pengolahan data menjadi informasi menjadi skala terpenting selanjutnya, yaitu sebesar 18,18%. Pembinaan sektor formal maupun informal menjadi skala terpenting selanjutnya yaitu 12,42%.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Eko Nurmianto, Nurhadi Siswanto (2006). *Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Herarchy Process* (Studi Kasus di Sub Dinas Pengairan Dinas Pekerjaan Umum Kota Probolinggo)
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Riduwan, 2012, *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Cetakan ke-4. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Saaty, T.L. (2000). *Fundamental of Decision Making and Priority Theory With The Analytic Hierarchy Process*. Pittsburg: RWS Publications
- Sugiyono, 2012, *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan Ke-20 Penerbit Alfabeta, Bandung.

Taufiq, R. (2013). *Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Kependidikan Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus Di Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Tangerang).*” *Jurnal Tekno Insentif Kopwil4*. Vol. 7. No. (2). 36 – 44.

Vembri Noor Helia, 2011, *Perancangan Dan Pengukuran Kinerja Rantai Pasok Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung*, Tesis Magister Teknik Industri, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.