

PENGARUH SISTEM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DENGAN METODE *MULTIFACTOR EVALUATION PROCESS* TERHADAP KEPUTUSAN PEGAWAI BERPRESTASI DI KANTOR IMIGRASI KELAS 1 KHUSUS TPI KOTA MEDAN

Arifur Rahman¹, Franklin Asido Rossevelt^{*2}

^{1,2} Universitas Sumatera Utara, Medan, 20222, Indonesia

*Corresponding Author: franklin@usu.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received: November 30th, 2025

Revised: December 5th, 2025

Production: December 12nd, 2025

Available online

<https://talenta.usu.ac.id/sajjana/>

E-ISSN: 3090-885X

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the decision-making system using the Multifactor Evaluation Process (MFEP) method on outstanding employee decisions at the Class I Special Immigration Office TPI Medan. A quantitative approach was employed by distributing questionnaires to 68 respondents who are active employees within the institution. The research instrument consisted of two variables: the decision-making system (X) and outstanding employee decisions (Y), comprising 23 and 19 items, respectively. All items were declared valid and reliable based on validity tests and Cronbach's Alpha values (X = 0.922 and Y = 0.756). Simple linear regression analysis shows that the MFEP-based decision-making system positively influences outstanding employee decisions, indicated by a regression coefficient B = 0.177, t = 2.338, and a significance value of 0.002. The model also shows R = 0.277 and R² = 0.076, meaning that the MFEP variable contributes 7.6% to outstanding employee decisions, while the remaining variance is influenced by other factors not examined in this study. These findings confirm that a high-quality MFEP-based decision-making mechanism enhances objectivity, transparency, and consistency in employee selection processes. This study highlights the importance of strengthening multi-criteria evaluation systems within public institutions to encourage continual performance improvement.

Keyword: MFEP, decision-making, outstanding employees, performance appraisal

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengambilan keputusan dengan metode *Multifactor Evaluation Process* (MFEP) terhadap keputusan pegawai berprestasi di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Kota Medan. Pendekatan kuantitatif digunakan melalui penyebaran kuesioner kepada 68 responden yang merupakan pegawai aktif di lingkungan kantor tersebut. Instrumen penelitian meliputi dua variabel, yaitu sistem pengambilan keputusan (X) dan keputusan pegawai berprestasi (Y), masing-masing dengan 23 dan 19 item pernyataan. Seluruh item dinyatakan valid berdasarkan uji validitas dan reliabel berdasarkan hasil Cronbach's Alpha (X = 0,922 dan Y = 0,756). Analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa sistem pengambilan keputusan MFEP berpengaruh positif terhadap keputusan pegawai berprestasi dengan nilai koefisien regresi B = 0,177, nilai t = 2,338 dan signifikansi 0,002. Model penelitian juga menunjukkan nilai R = 0,277 dan R² = 0,076, yang berarti bahwa variabel MFEP memberikan kontribusi sebesar 7,6% terhadap keputusan pegawai berprestasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas pengambilan keputusan berbasis MFEP berperan penting dalam meningkatkan objektivitas, transparansi, dan konsistensi seleksi pegawai berprestasi. Penelitian ini berimplikasi pada perlunya penguatan mekanisme evaluasi berbasis multikriteria di instansi pemerintah guna mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Kata Kunci: MFEP, pengambilan keputusan, pegawai berprestasi, evaluasi kinerja



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.
<https://talenta.usu.ac.id/sajjana>

1. PENDAHULUAN

Pengambilan keputusan merupakan salah satu fungsi manajerial yang paling strategis dalam organisasi publik. Dalam konteks instansi pemerintah, kualitas suatu keputusan tidak hanya berdampak pada efektivitas pelayanan, tetapi juga memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Salah satu bentuk keputusan yang memiliki implikasi langsung terhadap motivasi dan produktivitas pegawai adalah keputusan mengenai penetapan pegawai berprestasi. Penetapan pegawai terbaik merupakan instrumen evaluasi yang ditujukan untuk memberikan penghargaan, menciptakan kompetisi sehat, serta mendorong peningkatan kinerja di lingkungan instansi pemerintah. Namun demikian, proses penilaian pegawai sering menghadapi persoalan subjektivitas, kurangnya indikator yang terukur, hingga ketidakkonsistenan dalam penentuan kriteria, sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan maupun persepsi ketidakadilan di kalangan pegawai. Oleh karena itu, pemilihan metode pengambilan keputusan yang objektif dan berbasis multikriteria menjadi kebutuhan yang mendesak (Simon, 1977).

Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Kota Medan sebagai instansi pelaksana fungsi keimigrasian memiliki kompleksitas tugas yang tinggi. Evaluasi kinerja pegawai di lingkungan kantor ini menjadi penting karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan publik kepada masyarakat. Dengan jumlah pegawai yang beragam dari berbagai unit, seperti Tata Usaha, Dokumen Perjalanan, Pemeriksaan Keimigrasian, Teknologi Informasi, hingga Izin Tinggal Keimigrasian, dibutuhkan metode penilaian yang mampu merepresentasikan kinerja secara komprehensif dan adil. Selama ini, penilaian pegawai berprestasi di instansi tersebut menggunakan metode *Multifactor Evaluation Process* (MFEP), yaitu metode pengambilan keputusan berbasis pembobotan faktor yang dikembangkan untuk menilai berbagai alternatif berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan (Basyaib, 2006; Turban et al., 2011). MFEP digunakan untuk meminimalkan subjektivitas dengan memberikan nilai bobot pada masing-masing indikator, sehingga proses seleksi pegawai menjadi lebih objektif, terukur, dan transparan.

Namun implementasi metode MFEP pada praktiknya masih memiliki beberapa tantangan. Berdasarkan deskripsi permasalahan dalam penelitian ini, sejumlah pegawai menilai bahwa proses identifikasi masalah belum sepenuhnya melibatkan seluruh pihak. Dalam beberapa kasus, penyusunan alternatif sistem penilaian juga dianggap kurang tersosialisasi dengan baik. Temuan awal menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengevaluasi konsistensi penerapan MFEP dalam menentukan pegawai berprestasi. Bertolak dari fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk memahami sejauh mana metode MFEP mampu memengaruhi kualitas keputusan pegawai berprestasi melalui dimensi objektivitas, transparansi, konsistensi, serta dampak terhadap motivasi pegawai.

Secara teoretis, pengambilan keputusan berbasis MFEP memiliki sejumlah keunggulan. Pertama, metode ini menekankan tahapan *intelligence*, *design*, dan *choice* sebagaimana diuraikan Simon (1997), yang memungkinkan pengambil keputusan memahami masalah, merancang alternatif, serta memilih pilihan terbaik secara sistematis. Kedua, MFEP menggunakan bobot faktor yang mempertimbangkan kepentingan relatif dari masing-masing indikator, sehingga menghasilkan keputusan yang lebih representatif. Ketiga, metode ini relevan digunakan pada instansi pemerintah yang menuntut tingkat akuntabilitas tinggi. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh sistem pengambilan keputusan berbasis MFEP terhadap penetapan pegawai berprestasi dan memberikan kontribusi terhadap praktik manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: *Apakah terdapat pengaruh positif sistem pengambilan keputusan dengan metode Multifactor Evaluation Process terhadap keputusan pegawai berprestasi di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Kota Medan?* Sementara itu, tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh sistem pengambilan keputusan berbasis MFEP terhadap penetapan pegawai berprestasi. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat akademis berupa penguatan literatur terkait penggunaan metode MFEP dalam manajemen kinerja sektor publik serta manfaat praktis berupa rekomendasi peningkatan sistem penilaian pegawai yang lebih objektif dan terukur.

Penelitian ini juga memiliki urgensi mengingat tantangan profesionalisme aparatur negara semakin tinggi. Dengan implementasi MFEP yang tepat, instansi pemerintah berpotensi meningkatkan integritas, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan publik. Selain itu, penelitian ini menjadi relevan karena proses penilaian pegawai berprestasi memengaruhi motivasi kerja, persepsi keadilan organisasi, dan pembentukan budaya kerja yang produktif (Dessler, 2015; Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris terkait efektivitas MFEP dalam konteks organisasi sektor publik di Indonesia.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Sistem Pengambilan Keputusan dalam Organisasi Publik

Pengambilan keputusan merupakan komponen fundamental dari fungsi manajerial yang menentukan arah dan efektivitas organisasi. Dalam literatur administrasi publik, Simon (1947; 1997) menekankan bahwa pengambilan keputusan adalah inti dari perilaku administratif, di mana setiap aktivitas organisasi pada dasarnya merupakan hasil dari keputusan yang dibuat oleh para aktor di dalamnya. Proses pengambilan keputusan menurut Simon terdiri atas tiga tahap utama, yaitu *intelligence*, *design*, dan *choice*. Tahap *intelligence* mencakup identifikasi masalah dan pengenalan situasi yang membutuhkan intervensi. Tahap *design* melibatkan perumusan alternatif solusi,

sedangkan tahap *choice* mengarahkan pengambil keputusan untuk memilih alternatif terbaik berdasarkan kriteria tertentu. Kerangka ini menjadi dasar bagi berbagai metode pengambilan keputusan modern yang menekankan perlunya pendekatan sistematis dan berbasis data. Dalam konteks organisasi publik, pengambilan keputusan yang berkualitas tidak hanya menuntut rasionalitas, tetapi juga akuntabilitas, transparansi, dan kemampuan untuk mengakomodasi berbagai kepentingan pemangku kepentingan.

Keputusan-keputusan dalam instansi pemerintah sering kali bersifat kompleks dan berimplikasi luas, mulai dari distribusi sumber daya, penetapan kebijakan, hingga penilaian kinerja pegawai. Oleh karena itu, proses pengambilan keputusan di sektor publik harus mempertimbangkan standar profesionalisme, regulasi, dan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang berkualitas. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kualitas keputusan sangat dipengaruhi oleh ketersediaan informasi, kemampuan analitis pengambil keputusan, serta sistem evaluasi yang digunakan. Pada praktik evaluasi kinerja misalnya, ketidakjelasan indikator, subjektivitas penilai, dan keterbatasan informasi dapat menjadi sumber bias yang menurunkan kualitas keputusan organisasi. Oleh karena itu, penggunaan metode pengambilan keputusan berbasis multikriteria seperti *Multifactor Evaluation Process* (MFEP) menjadi sangat relevan untuk menjamin objektivitas dan konsistensi hasil penilaian. Dalam konteks penelitian ini, sistem pengambilan keputusan tidak hanya dilihat sebagai proses administratif, tetapi juga sebagai mekanisme strategis yang berdampak pada motivasi, persepsi keadilan, dan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Kota Medan.

2.2 Metode Multifactor Evaluation Process (MFEP)

Multifactor Evaluation Process adalah salah satu metode pengambilan keputusan berbobot yang digunakan untuk mengevaluasi alternatif berdasarkan sejumlah faktor atau kriteria yang dianggap penting. Menurut Turban, Sharda, dan Delen (2011), MFEP merupakan bagian dari sistem pendukung keputusan (*decision support system*) yang membantu pengambil keputusan dalam menentukan pilihan terbaik secara lebih terstruktur. MFEP bekerja dengan memberikan bobot pada setiap faktor sesuai tingkat kepentingannya, kemudian memberikan skor pada alternatif berdasarkan kinerja relatif terhadap faktor tersebut. Selanjutnya skor tersebut dikalikan dengan bobot faktor untuk mendapatkan nilai akhir tiap alternatif. Metode ini sangat sesuai digunakan pada proses penilaian kinerja pegawai karena dapat mengakomodasi berbagai indikator seperti objektivitas, konsistensi, produktivitas, kehadiran, dan perilaku kerja lainnya. Kelebihan MFEP adalah kemampuannya mengurangi subjektivitas penilai karena proses penilaian dilakukan dengan perhitungan matematis yang transparan dan mudah dipahami oleh semua pihak (Basyaib, 2006).

Dalam konteks instansi pemerintah seperti Kantor Imigrasi, penggunaan MFEP menjadi semakin penting karena sistem penilaian pegawai harus memenuhi prinsip transparansi dan akuntabilitas yang diatur dalam kebijakan manajemen kepegawaian nasional. Penetapan pegawai berprestasi memberikan implikasi terhadap promosi, mutasi, pemberian penghargaan, dan pengembangan karier. Dengan demikian, metode penilaian yang mampu memberikan hasil objektif dan konsisten sangat dibutuhkan. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa implementasi metode MFEP mampu meningkatkan keadilan distributif dan procedural justice dalam sistem penilaian kinerja (Dessler, 2015). Temuan ini selaras dengan data deskriptif penelitian yang menunjukkan bahwa pegawai menilai sistem pengambilan keputusan dengan metode MFEP memiliki kategori “baik” dan “sangat baik”, sebagaimana ditunjukkan dalam distribusi variabel sistem pengambilan keputusan. Skor-skor tinggi pada indikator identifikasi masalah, perancangan alternatif, pemilihan alternatif terbaik, implementasi keputusan, dan evaluasi menunjukkan bahwa MFEP telah diterapkan dengan relatif optimal.

2.3 Keputusan Pegawai Berprestasi dan Faktor yang Mempengaruhinya

Keputusan mengenai pegawai berprestasi merupakan bagian dari sistem evaluasi kinerja yang bertujuan memberikan penghargaan kepada pegawai dengan kinerja terbaik. Menurut Dessler (2015), penilaian kinerja (*performance appraisal*) tidak hanya bertujuan untuk menilai pencapaian pegawai, tetapi juga sebagai alat motivasi yang mendorong pegawai mencapai standar kerja yang lebih tinggi. Penetapan pegawai berprestasi di instansi publik harus mempertimbangkan kriteria objektif dan prosedur yang transparan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang adil. Literatur mengenai motivasi menunjukkan bahwa persepsi keadilan dalam keputusan organisasi, termasuk penetapan pegawai berprestasi, sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja, kepuasan, dan produktivitas pegawai (Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, sistem penilaian yang tidak konsisten, tidak objektif, atau kurang transparan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja organisasi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Pendekatan ini dipilih untuk mengukur besarnya pengaruh sistem pengambilan keputusan dengan metode *Multifactor Evaluation Process* (MFEP) terhadap keputusan pegawai berprestasi. Penelitian dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Kota Medan dengan jumlah sampel sebanyak 68 pegawai yang dipilih melalui teknik *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner skala Likert 1–5 dengan 23 item pernyataan untuk variabel X (MFEP) dan 19 item untuk variabel Y (keputusan pegawai berprestasi).

Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Seluruh item pernyataan variabel X dan Y dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* di atas batas r-tabel 0,239. Uji reliabilitas menunjukkan Cronbach's Alpha sebesar 0,922 untuk variabel X dan 0,756 untuk variabel Y, sehingga kedua variabel memiliki konsistensi internal yang baik. Data selanjutnya dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh MFEP terhadap keputusan pegawai berprestasi. Model regresi diuji melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) guna memastikan signifikansi dan kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4. HASIL

4.1 Deskripsi Variabel Sistem Pengambilan Keputusan (MFEP)

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai penerapan sistem pengambilan keputusan berbasis MFEP berada dalam kategori “Baik” dan “Sangat Baik”. Berdasarkan pendekatan interval skor, 36,7% responden menilai sistem MFEP dalam kategori sangat baik, sementara 61,7% menilai dalam kategori baik. Hal ini menandakan bahwa prosedur MFEP yang meliputi identifikasi masalah, perancangan alternatif, pemilihan alternatif terbaik, implementasi, dan evaluasi telah diterapkan dengan cukup efektif.

Tabel 4.1 Distribusi Variabel Sistem Pengambilan Keputusan

Interval	Kategori	N	%
96,7–115	Sangat Baik	25	36,7
78,3–96,6	Baik	42	61,7
59,8–78,2	Kurang Baik	1	1,6
41,5–59,8	Tidak Baik	0	0
23–41,4	Sangat Tidak Baik	0	0
Total		68	100%

Sumber: *Peneliti, 2025*

Responden memberikan skor mean cukup tinggi pada seluruh indikator MFEP, seperti transparansi dalam perancangan metode (mean 4,19), kejelasan informasi penilaian (mean 4,18), dan pelaksanaan sistem yang nyata (mean 4,21). Dengan demikian, implementasi MFEP dinilai telah mampu memberikan dasar penilaian yang lebih objektif dan sistematis dalam menentukan pegawai berprestasi.

4.2 Deskripsi Variabel Keputusan Pegawai Berprestasi

Penilaian terhadap keputusan pegawai berprestasi juga menunjukkan skor yang dominan pada kategori “Baik” dan “Sangat Baik”. Sebanyak 38,2% responden menilai bahwa keputusan pegawai berprestasi sangat baik, dan 61,8% menilai baik. Hal ini mencerminkan bahwa proses penetapan pegawai berprestasi dianggap adil, transparan, dan konsisten.

Tabel 4.2 Distribusi Variabel Keputusan Pegawai Berprestasi

Interval	Kategori	N	%
79,3–95,0	Sangat Baik	26	38,2
64,7–79,2	Baik	42	61,8
<64,7	Kurang Baik/Negatif	0	0
Total		68	100%

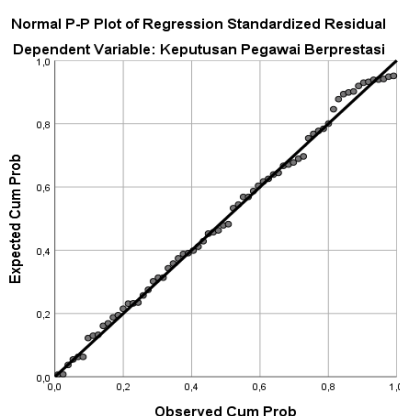
Sumber: *Peneliti, 2025*

Pada dimensi objektivitas, misalnya, responden memberikan skor mean tinggi, dengan indikator YP1 dan YP2 berturut-turut mendapatkan mean 4,25 dan 4,24. Pada dimensi transparansi, indikator YP7 (proses seleksi disampaikan secara terbuka) memperoleh mean tertinggi 4,25. Namun, terdapat satu indikator motivasi (YP18) dengan mean paling rendah 3,76, menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum merasakan peningkatan motivasi langsung akibat hasil seleksi, meskipun prosedur penilaian telah baik.

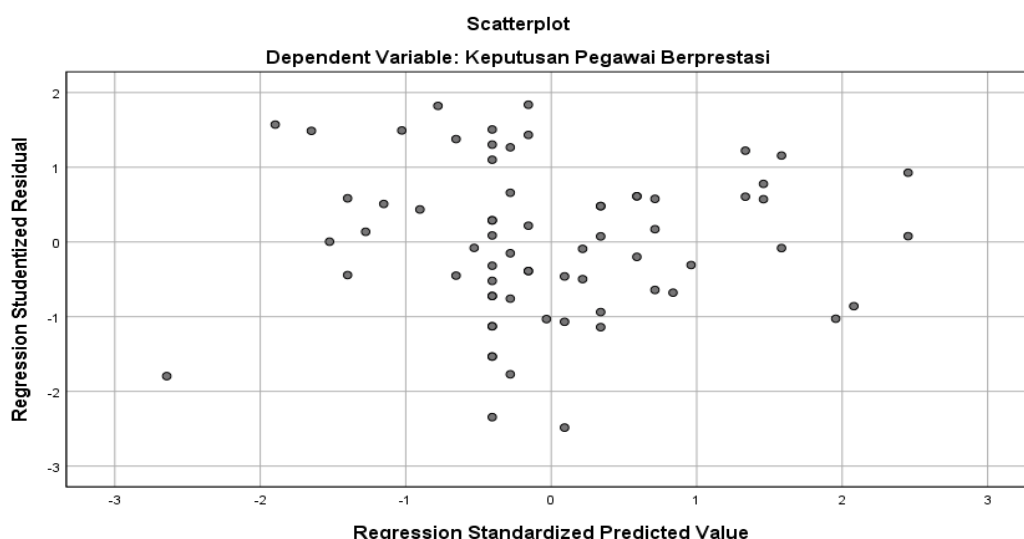
4.3 Pengujian Instrumen (Validitas & Reliabilitas)

Seluruh item variabel X (23 item) dan variabel Y (19 item) dinyatakan valid. Nilai korelasi item berkisar antara 0,252 hingga 0,782 untuk variabel X dan antara 0,277 hingga 0,598 untuk variabel Y semuanya di atas r-tabel (0,239). Untuk reliabilitas, variabel X menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,922 yang berarti sangat reliabel. Variabel Y memiliki nilai 0,756, yang juga termasuk tinggi untuk penelitian sosial. Instrumen dengan reliabilitas tinggi menjamin konsistensi data sehingga hasil analisis regresi dapat dipercaya.

4.4 Uji Asumsi Klasik

**Gambar 4.1 Uji Normalitas**Sumber: *Peneliti, 2025*

Hasil grafik normalitas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal, menandakan residual berdistribusi normal.

**Gambar 4.2 Uji heteroskedastisitas**Sumber: *Peneliti*, 2025

Uji heteroskedastisitas memperlihatkan pola sebaran titik yang acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi bebas dari heteroskedastisitas. Dengan demikian, model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi menunjukkan bahwa sistem pengambilan keputusan berbasis MFEP berpengaruh positif terhadap keputusan pegawai berprestasi. Koefisien regresi ($B = 0,177$) memberikan makna bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kualitas penerapan MFEP akan meningkatkan skor keputusan pegawai berprestasi sebesar 0,177 poin.

Tabel 4.3 Hasil Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig
Konstanta	61,315	7,225		8,486	0,000
Sistem Pengambilan Keputusan (X)	0,177	0,076	0,277	2,338	0,002

Sumber: *Peneliti*, 2025

Uji t menghasilkan nilai $t = 2,338$ dengan signifikansi 0,002 ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel MFEP berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keputusan pegawai berprestasi. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik penerapan MFEP, maka semakin baik pula kualitas keputusan dalam menetapkan pegawai berprestasi.

Tabel 4.4 Uji F Secara Simultan

Model	F	Sig
Regresi	5,466	0,022

Sumber: *Peneliti*, 2025

Secara simultan, model regresi menghasilkan nilai $F = 5,466$ dengan signifikansi 0,022, menunjukkan bahwa model secara keseluruhan signifikan dan memiliki kemampuan prediktif.

4.6 Koefisien Determinasi R^2

Nilai R sebesar 0,277 menunjukkan bahwa hubungan antara penerapan MFEP dan keputusan pegawai berprestasi bersifat positif namun rendah. Sedangkan nilai R^2 sebesar 0,076 mengindikasikan bahwa 7,6% variasi keputusan pegawai berprestasi dapat dijelaskan oleh sistem MFEP, sementara 92,4% dijelaskan oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan motivasi kerja.

Tabel 4.5 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error
0,277	0,076	0,062	4,977

Sumber: *Peneliti*, 2025

Walaupun kontribusi MFEP secara statistik kecil, signifikansi model menegaskan bahwa MFEP tetap merupakan faktor penting yang memengaruhi keputusan pegawai berprestasi. Hal ini sejalan dengan literatur yang menyatakan bahwa sistem penilaian berbasis multikriteria mampu menyumbang pada peningkatan persepsi keadilan dan objektivitas, namun motivasi individu tetap dipengaruhi banyak variabel lain.

5. PEMBAHASAN

Pembahasan ini menguraikan temuan penelitian secara analitis dan mengaitkannya dengan teori serta penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil analisis regresi, sistem pengambilan keputusan dengan metode *Multifactor Evaluation Process* (MFEP) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pegawai berprestasi. Koefisien regresi sebesar 0,177 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas penerapan MFEP mampu meningkatkan objektivitas, transparansi, serta konsistensi dalam proses penilaian pegawai. Nilai t sebesar 2,338 dengan signifikansi 0,002 juga mempertegas bahwa MFEP sebagai metode evaluasi multikriteria memiliki kontribusi statistik terhadap penentuan pegawai berprestasi. Hal ini membuktikan bahwa sistem penilaian berbasis pembobotan faktor dapat memperbaiki proses seleksi pegawai serta mengurangi kemungkinan bias atau subjektivitas penilai.

Meskipun demikian, nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,076 menunjukkan bahwa hanya 7,6% keputusan pegawai berprestasi dipengaruhi oleh MFEP, sementara 92,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini sangat wajar dalam konteks organisasi publik, karena keputusan mengenai pegawai berprestasi biasanya dipengaruhi oleh berbagai variabel seperti motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan persepsi terhadap keadilan reward system. Sejalan dengan Robbins dan Judge (2017), motivasi pegawai tidak hanya bergantung pada sistem penilaian, tetapi juga pada faktor psikologis, lingkungan kerja, dan penghargaan yang diberikan organisasi.

Artinya, meskipun MFEP telah terbukti signifikan, ia bukan satu-satunya penentu kualitas keputusan pegawai berprestasi.

Pada tingkat deskriptif, mayoritas pegawai menilai penerapan MFEP dengan kategori “Baik” dan “Sangat Baik”. Fakta ini menunjukkan bahwa pegawai dapat menerima dan memahami proses evaluasi yang dilakukan oleh organisasi. Tingginya skor mean pada berbagai indikator MFEP seperti transparansi informasi (XP10), pemilihan alternatif terbaik (XP11), hingga konsistensi implementasi sistem (XP15) menunjukkan bahwa pegawai merasakan adanya upaya organisasi untuk menata sistem penilaian secara lebih sistematis. Penilaian pegawai terhadap keputusan pegawai berprestasi juga berada pada kategori “Baik” dan “Sangat Baik”, khususnya pada indikator objektivitas (YP1, YP2), transparansi (YP7, YP10), dan konsistensi (YP11, YP12). Hal ini membuktikan bahwa sistem yang diterapkan telah memberikan citra positif bagi pegawai dalam memahami kinerja dan hasil seleksi pegawai berprestasi.

Meskipun demikian, indikator motivasi (YP18) memiliki skor mean yang relatif lebih rendah dibanding indikator lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun sistem penilaian telah berjalan dengan baik, beberapa pegawai masih merasa bahwa hasil seleksi belum sepenuhnya memengaruhi motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh sistem penilaian, tetapi juga oleh aspek lain seperti pengakuan sosial, penghargaan finansial, kesempatan promosi, dan iklim kerja (Dessler, 2015). Dengan demikian, organisasi perlu mempertimbangkan strategi tambahan untuk meningkatkan motivasi, misalnya melalui program penghargaan yang lebih personal, peningkatan komunikasi apresiatif, atau pengembangan karier berkelanjutan.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa MFEP telah berfungsi sebagai sistem evaluasi multikriteria yang efektif, khususnya dalam meningkatkan objektivitas dan transparansi penilaian kinerja pegawai. Sebagai metode yang mengandalkan pembobotan variabel dan scoring terukur, MFEP terbukti mampu memberikan landasan penilaian yang lebih adil. Namun, efektivitas sistem ini perlu diimbangi dengan penguatan faktor-faktor eksternal seperti budaya organisasi, kepemimpinan suportif, dan kesejahteraan pegawai, agar pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja pegawai semakin kuat. Dalam konteks Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Kota Medan, integrasi MFEP dengan strategi manajemen SDM lainnya dapat meningkatkan kredibilitas evaluasi serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan kompetitif.

Temuan ini juga memiliki makna teoretis. Secara konseptual, penelitian ini mendukung teori pengambilan keputusan Herbert Simon (1977) mengenai pentingnya proses *intelligence–design–choice*, di mana MFEP menjadi implementasi nyata dari proses pemilihan alternatif terbaik berdasarkan kriteria yang objektif dan terukur. MFEP juga mendukung pandangan Turban et al. (2011) mengenai sistem pendukung keputusan yang memberikan kemampuan organisasi untuk

memproses informasi secara lebih rasional. Secara empiris, penelitian ini konsisten dengan temuan Dessler (2015) yang menegaskan bahwa sistem penilaian berbasis multikriteria memberikan keadilan procedural yang lebih baik, dan hal ini meningkatkan penerimaan pegawai terhadap keputusan yang dihasilkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa MFEP merupakan alat penting dalam meminimalkan subjektivitas dalam penilaian kinerja pegawai. Namun, efektivitasnya akan semakin optimal apabila didukung oleh aspek-aspek tambahan seperti komunikasi evaluasi, pelatihan penilai, sistem penghargaan, dan kepemimpinan yang mendukung budaya kinerja tinggi.

6. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengambilan keputusan dengan metode *Multifactor Evaluation Process* (MFEP) terhadap keputusan pegawai berprestasi di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Kota Medan. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa sistem pengambilan keputusan berbasis MFEP berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pegawai berprestasi. Hal ini dibuktikan melalui hasil regresi linier sederhana yang menunjukkan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,177, nilai t sebesar 2,338, dan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, semakin baik implementasi MFEP, maka semakin baik pula kualitas keputusan pegawai berprestasi yang dihasilkan.

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,076, yang berarti bahwa MFEP memberikan kontribusi sebesar 7,6% terhadap penentuan pegawai berprestasi, sedangkan sisanya sebesar 92,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, motivasi, kepemimpinan, dan faktor personal pegawai. Walaupun kontribusi MFEP tergolong kecil, hasil penelitian tetap menegaskan bahwa MFEP merupakan variabel signifikan dalam mempengaruhi kualitas keputusan penilaian pegawai. Secara deskriptif, pegawai juga memberikan penilaian “Baik” dan “Sangat Baik” terhadap indikator-indikator MFEP seperti transparansi, objektivitas, konsistensi, dan kejelasan informasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa MFEP telah memberikan perbaikan dalam proses evaluasi kinerja pegawai.

Meskipun demikian, penelitian menemukan bahwa peningkatan motivasi pegawai belum sepenuhnya tercapai melalui sistem MFEP. Hal ini tercermin dari nilai mean yang lebih rendah pada salah satu indikator motivasi (YP18), yang mengindikasikan kebutuhan organisasi untuk memperkuat aspek motivasional dari sistem penghargaan, pelatihan, dan pembinaan karier. Dengan demikian, penelitian ini menyarankan agar MFEP dipadukan dengan kebijakan manajemen SDM yang lebih komprehensif sehingga perannya dalam meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih optimal.

Keseluruhan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan instansi dalam meningkatkan transparansi dan objektivitas sistem evaluasi pegawai.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Metodologi penelitian: Suatu pendekatan proposal*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Basyaib. (2006). *Teori pembuatan keputusan*. Jakarta: Gramedia.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan praktis olah data menggunakan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Priyastama, R. (2017). *Buku sakti kuasai SPSS*. Yogyakarta: Start Up.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Simon, H. A. (1947). *Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organizations*. Free Press.
- Simon, H. A. (1997). *Administrative behavior* (4th ed.). Free Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Turban, E., Sharda, R., & Delen, D. (2011). *Decision support and business intelligence systems*. Pearson.