

## BAB II KERANGKA TEORITIS

### A. Tinjauan Objek Penelitian

Subbag Umum Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor memiliki program peningkatan motivasi kinerja untuk memotivasi karyawannya yang telah memberikan loyalitas penuh terhadap Dinas dengan memberikan apresiasi berupa reward. Program peningkatan motivasi kinerja tersebut sudah berjalan selama 2 tahun. Program ini dilaksanakan setiap 1 tahun sekali.

Jenis program di Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor salah satunya adalah Pemilihan Karyawan Terbaik (PKT). Pemilihan Karyawan Terbaik (PKT) merupakan program subbag umum dan kepegawaian yang bertujuan memotivasi karyawan subbag umum dan kepegawaian agar lebih berdisiplin, lebih berorientasi pelayanan, lebih berintegritas dan lebih bekerja sama dengan karyawan subbag seksi lain.

Melalui Program Pemilihan Karyawan Terbaik (PKT) ini tentunya yang diharapkan memberikan kontribusi terhadap Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor. Program PKT juga mendukung terciptanya 5 Citra Manusia Perhubungan yang menjadi dasar peraturan di Dinas Perhubungan.

Program ini memberikan reward langsung kepada karyawan, karena berdasarkan kondisi diharuskan di informasikan saat upacara pemenang karyawan terbaik tersebut agar diketahui karyawan lain supaya lebih memotivasi karyawan yang lain.

Dana PKT (Pemilihan Karyawan Terbaik) diberikan kepada karyawan mulai dari peringkat pertama hingga peringkat ketiga dengan besaran sebagai berikut:

1. Peringkat 1 (Satu) Karyawan Terbaik sebesar Rp 10.000.000 per tahun.
2. Peringkat 2 (Dua) Karyawan Terbaik sebesar Rp 7.500.000 per tahun.
3. Peringkat 3 (Tiga) Karyawan Terbaik sebesar Rp 5.000.000 per tahun.

Keterangan tersebut di atas di dapat dari yang dikutip langsung oleh KabBogor.co dari laman Rencana Strategi (Rensra) Program Dinas Kabupaten Bogor.

Sasaran PKT (Pemilihan Karyawan Terbaik) ini, seperti dinyatakan Rensra Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor adalah jelas untuk karyawan dinas perhubungan kabupaten bogor untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memotivasi karyawan untuk lebih baik sesuai penilaian dan kriteria. Karyawan yang baik di segi disiplin, orientasi pelayanan, integritas, dan kerja sama yang baik berhak mendapatkan reward.

PKT (Pemilihan Karyawan Terbaik), adalah program yang direncanakan dan penyempurnaan dari program pemilihan karyawan terbaik yang telah ada, dengan kalsifikasi khusus untuk karyawan terbaik dari segi kinerja dan berdisiplin. Selayaknya program ini bahkan terus berkembang dan terus ditingkatkan lagi bentuk pengawasan dan pelayanannya supaya tidak semakin keluar jalur dan tepat sasaran.

## B. Landasan Teori

Untuk mengetahui lebih dalam mengenai permasalahan pada penelitian ini, perlu adanya pedoman yang berisi landasan teori yang bersifat ilmiah. Dalam landasan teori ini akan dikemukakan beberapa teori yang memiliki hubungan dengan banyaknya materi untuk memecahkan masalah pada penelitian ini.

### 1. Sistem Pendukung Keputusan

Menurut Turban et al. (2005,p53) Keputusan adalah sebuah proses memilih tindakan (diantara berbagai alternatif) untuk mencapai suatu tujuan atau beberapa tujuan.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau Decision Support System (DSS) adalah sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan pengkomunikasian untuk masalah dengan kondisi semi terstruktur dan tak terstruktur. Sistem ini digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi semi terstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorangpun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat (Turban, 2005:105).

Menurut Turban et al. (2005, p136) Sistem Pendukung Keputusan berarti sebuah sistem yang dimaksudkan untuk mendukung para pengambil keputusan manajerial dalam situasi keputusan semiterstruktur. Sistem Pendukung Keputusan dimaksudkan untuk menjadi alat bantu bagi para pengambil keputusan untuk memperluas kapabilitas mereka, namun tidak untuk menggantikan penilaian mereka. SPK ditujukan untuk keputusan-keputusan yang memerlukan penilaian atau pada keputusan-keputusan yang sama sekali tidak dapat didukung oleh algoritma.

Sistem Pendukung Keputusan bertujuan untuk meningkatkan efektifitas pengambilan keputusan, membantu membuat keputusan untuk memecahkan masalah yang semiterstruktur dan juga untuk mendukung penilaian manajer.

Penggunaan Sistem Pendukung Keputusan pun dipilih karena memiliki banyak kelebihan, seperti:

1. Meningkatkan efektifitas sehingga pekerjaan pun bisa menjadi lebih cepat dan singkat dengan sedikit usaha.
2. Dapat menjadi solusi dari berbagai macam masalah yang kompleks sekali pun.
3. Meningkatkan prokduktifitas analisis.
4. Hasil keputusan yang didapat menjadi lebih tepat.
5. Memiliki respon yang cepat meskipun ada dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah.
6. Lebih menghemat biaya.

7. Mampu menerapkan banyak strategi yang berbeda pada konfigurasi yang berbeda pula dengan tepat dan cepat.
8. Mendapatkan pengetahuan dan wawasan yang baru.
9. Dapat meningkatkan kontrol pada kinerja dan manajemen.

## 2. SDLC (System Development Life Cycle)

SDLC adalah proses pembuatan dan perubahan sistem serta model dan metodologi yang digunakan untuk mengembangkan sistem-sistem tersebut. Konsep ini umumnya merujuk pada sistem komputer atau informasi.

Menurut O'Brien (2000) menyatakan bahwa "SDLC (System Development Life Cycle) adalah aplikasi penerapan dari penemuan masalah (problem solving) yang didapat dari pendekatan sistem (system approach) menjadi pengembangan dari solusi sistem informasi terhadap bisnis".

Menurut Turban (2003) menyatakan bahwa "SDLC (System Development Life Cycle) merupakan metode pengembangan sistem tradisional yang digunakan sebagian organisasi saat ini. SDLC adalah kerangka kerja (framework) yang terstruktur yang berisi proses-proses sekuensial dimana sistem informasi dikembangkan".

Menurut Azhar Susanto (2004) menyatakan bahwa "SDLC (System Development Life Cycle) adalah salah satu metode pengembangan sistem informasi yang populer pada saat sistem informasi pertama kali dikembangkan" ([timur-ilearning.me/2015/12/27/pengertian-dari-sdlc](http://timur-ilearning.me/2015/12/27/pengertian-dari-sdlc)).

Metode SDLC (System Development Life Cycle) memiliki 4 tahapan sebagai berikut;

### 1. Perencanaan (Planning)

Tahap Perencanaan adalah tahap awal pengembangan sistem yang mendefinisikan perkiraan kebutuhan-kebutuhan sumberdaya. Dalam tahap ini juga dilakukan langkah-langkah berupa: mendefinisikan masalah, menentukan tujuan sistem, mengidentifikasi kendala-kendala sistem dan membuat studi kelayakan.

### 2. Analisis (Anaysis)

Tahap analisis merupakan tahap penelitian atas sistem yang berjaladengan tujuan untuk merancang sistem yang baru dengan menggunakan tools atau alat bantu UML (Unified Modeling Language) dengan software visual paradigm

### 3. Desain (Design)

Tahap desain adalah tahap dalam menentukan proses data yang diperlukan oleh sistem baru dengan tujuan memenuhi kebutuhan user dengan alat bantu UML dengan software visual paradigm Usecase Diagram, Class Diagram, Sequence Diagram, Statechart Diagram dan Activity Diagram, Proses Desain

akan menerjemahkan syarat kebutuhan ke sebuah perancangan perangkat lunak yang dapat diperkirakan sebelum dibuat coding.

#### 4. Implementasi (Implementation)

Tahap implementasi adalah tahap dimana rancangan sistem yang dibentuk menjadi suatu kode (program) yang siap untuk dioperasikan. Langkah-langkahnya yaitu menyiapkan fasilitas fisik dan personil, dan melakukan simulasi.

### C. Metode

Dalam mengembangkan penelitian ini, tentunya harus ada pedoman untuk lebih memahami permasalahan yang akan dipecahkan guna mendapatkan solusi. Berikut ini adalah subjudul yang relevan dengan pemahaman teoritis ini :

#### 1. Metode Analytical Hierarchy Process

Menurut (Irham Fahmi, 2013 p.2) pada bukunya yang berjudul “Manajemen Pengambilan Keputusan, Teori dan Aplikasi” mendefinisikan keputusan adalah proses penelusuran masalah yang berawal dari latar belakang masalah, identifikasi masalah hingga kepada terbentuknya kesimpulan atau rekomendasi. AHP adalah metode keputusan multikriteria untuk pemecahan masalah yang kompleks. Banyak faktor yang mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Posisi / Kedudukan
- b. Masalah
- c. Kondisi
- d. Tujuan

Analytical Hierarchy Process (AHP) adalah metode keputusan multikriteria untuk pemecahan masalah yang kompleks. Metode ini adalah sebuah kerangka untuk mengambil keputusan dalam efektifitas persoalan dengan menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan dengan memecahkan persoalan tersebut kebagian-bagiannya. Menata bagian atau variabel ini dalam suatu susunan hirarki, memberi nilai numerik pada pertimbangan subjektif tentang pentingnya tiap variabel dan mensintesis berbagai pertimbangan ini untuk menetapkan variabel mana yang memiliki prioritas tinggi yang bertindak untuk mempengaruhi hasil pada situasi tersebut. Metode ini juga menggabungkan kekuatan dari perasaan dan logika yang bersangkutan pada berbagai persoalan, lalu mensintesis berbagai pertimbangan yang beragam menjadi hasil yang cocok dengan perkiraan kita secara intuitif sebagaimana yang di persentasikan pada pertimbangan yang telah dibuat.

Menurut Taylor, Bernard (2005. P.19), secara umum pengambilan keputusan dengan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dilakukan langkah-langkah sebagai berikut meliputi:

- a. Mencari titik masalah terlebih dahulu.
- b. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan.
- c. Membuat struktur hierarki yang diawali dengan tujuan utama, di lanjutkan dengan kriteria-kriteria dan alternatif-alternatif pilihan yang ingin di ranking.
- d. Membuat matrik perbandingan berpasangan untuk menentukan nilai atau skor tiap alternatif untuk suatu kriteria dengan menggunakan skala preferensi.
- e. Membuat prioritas alternatif keputusan dalam tiap kriteria dan menentukan tingkat kepentingan atau bobot dari kriteria yaitu meranking kriteria.
- f. Menentukan skor preferensi dengan menjumlahkan nilai pada tiap kolom matriks perbandingan berpasangan.
- g. Membuat matriks normalisasi.
- h. Menghitung nilai vektor preferensi yang di hitung dari rata-rata baris pada matriks normalisasi.
- i. Menghitung vektor preferensi dari setiap matrik perbandingan berpasangan.
- j. Menguji konsistensi hirarki, jika tidak memenuhi CR

Langkah-langkah dalam metode AHP menurut Taylor, Bernard (2005. P.23) meliputi :

1. Mengembangkan matriks perbandingan pasangan untuk tiap alternatif keputusan (lokasi) berdasarkan tiap kriteria.
2. Sintesis :
  - a. Menjumlahkan nilai pada tiap kolom pada matriks perbandingan pasangan.
  - b. Membagi nilai tiap kolom dalam matriks perbandingan pasangan dengan jumlah kolom yang bersangkutan yang disebut matriks normalisasi.
  - c. Hitung nilai rata-rata tiap baris pada matriks normalisasi yang di sebut vektor preferensi.
  - d. Gabungkan vektor preferensi untuk tiap kriteria (dari tahap 2c) menjadi suatu matriks preferensi yang memperlihatkan preferensi tiap alternatif berdasarkan tiap kriteria.
  - e. Membuat matriks perbandingan pasangan untuk kriteria.
  - f. Menghitung matriks normalisasi dengan membagi tiap nilai pada masing-masing kolom matriks dengan jumlah kolom terkait.
  - g. Membuat vektor preferensi dengan menghitung rata-rata baris pada matriks normalisasi.

- h. Hitung skor keseluruhan untuk tiap alternatif keputusan dengan mengalikan vektor preferensi kriteria (dari langkah 5) dengan matriks kriteria (dari langkah 2d).
- i. Ranging alternatif keputusan berdasarkan nilai alternatif yang di hitung pada langkah 6.
- j. Mengukur konsistensi Dalam pembuatan keputusan, penting untuk mengetahui seberapa baik konsistensi yang ada karena kita tidak menginginkan keputusan berdasarkan pertimbangan dengan konsistensi yang rendah. Hal-hal yang dilakukan dalam langkah ini adalah:
  - (a) Kalikan setiap nilai pada kolom pertama dengan prioritas relatif elemen pertama, nilai pada kolom kedua dengan prioritas relatif elemen kedua, dan seterusnya.
  - (b) Jumlahkan setiap baris.
  - (c) Hasil dari penjumlahan baris dibagi dengan elemen prioritas relatif yang bersangkutan.
  - (d) Jumlahkan hasil bagi diatas dengan banyaknya elemen yang ada hasilnya disebut maks.
  - (e) Hitung Consistency Index (CI) dengan rumus : Dimana n = banyaknya elemen.

$$CI = \frac{\lambda \text{ maksimum} - n}{n - 1}$$

- (f) Hitung Consistency Ratio (CR), yaitu nilai indeks, atau perbandingan antara CI dan RI:

$$CR = \frac{CI}{RI}$$

- (g) Memeriksa konsistensi hierarki. Jika nilainya lebih dari 10%, maka penilaian data judgement harus diperbaiki. Namun jika rasio konsistensi (CI/IR) kurang atau sama dengan 0,1, maka hasil perhitungan bisa dinyatakan benar

## 2. PHP (Hypertext Preprocessor)

PHP (*Hypertext Preprocessor*) merupakan bahasa pemrograman *server-side* yang dirancang untuk pengembangan web. PHP dikatakan *server-side* karena program yang diberikan akan dijalankan/diproses pada komputer yang bertindak sebagai server.

PHP (*Hypertext Preprocessor*) digunakan bersamaan dengan penggunaan bahasa pemrograman, seperti HTML dan *JavaScript*, dimana bahasa tersebut

dijalankan di sisi web browser (*client*). PHP juga dapat digunakan untuk membangun sebuah CMS (*Content Management System*).

PHP (*Hypertext Preprocessor*) tidak hanya digunakan untuk membuat halaman web yang sederhana tetapi menghasilkan website yang populer dan digunakan banyak orang seperti Joomla, Wikipedia, Drupal, WordPress dan sebagainya. Dewasa ini, penggunaan PHP diminati oleh banyak orang karena memberikan solusi yang murah (*free*) dan juga dapat berjalan di berbagai platform.

Pada umumnya, untuk membangun halaman web, PHP bukanlah menjadi bahasa pemrograman yang utama. Menggunakan HTML dan CSS sudah dapat menghasilkan halaman web statis, dimana kontennya bersifat tetap. Bahasa PHP merupakan bahasa pemrograman pelengkap yang digunakan untuk menghasilkan web yang dinamis dan interaktif. Berikut akan dijelaskan mengenai beberapa fungsi dari PHP :

a. Mempersingkat Tatahan HTML dan CSS

Untuk membangun sebuah halaman web yang dinamis, PHP dapat berfungsi untuk mempersingkat penggunaan tatahan HTML dan CSS. Sebagai contoh, Dalam suatu sistem karyawan memiliki jumlah baris 100. Jika menggunakan HTML dan CSS maka barisan tersebut menjadi sangat panjang. Sedangkan jika ditambah dengan menggunakan PHP, maka Anda bisa mengatur beberapa baris yang dibutuhkan atau ditampilkan.

b. Input Data

Dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP, Anda dapat menginput data dan menyimpannya dalam sistem Database, seperti MySQL.

c. Manajemen Cookie dan Session

Dalam PHP, Cookie dan Session digunakan untuk menyimpan informasi pengguna. Fungsi `session_start ()` untuk memulai session dan cookie dengan fungsi `setcookie ()`. Sebagai contoh proses cookie, menyimpan username dan password pengguna di browser sehingga tidak harus mengisinya ulang ketika membuka situs yang sama. Session contohnya menyimpan informasi login yang hanya berlaku dalam satu sesi saja.

d. Kompres Teks

Dalam PHP, Anda bisa mengompres teks yang panjang menjadi lebih pendek dengan fungsi `gzcompress ()` dan mengembalikannya dengan fungsi `gzuncompress ()`.

Itulah beberapa fungsi dari PHP. Demikianlah penjelasan mengenai pengertian PHP, sejarah perkembangan PHP dan fungsi PHP. Penulis berharap agar Anda mengetahui sejarah perkembangan PHP dan fungsinya. PHP yang memiliki fungsi utama untuk mendesain web dinamis dan interaktif.

### 3. SKP (Sasaran Kinerja Karyawan)

SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) merupakan pengganti DP3 (Daftar Penilaian Prestasi Pegawai) yang mulai awal 2014 ini ditiadakan. Penilaiannya diharapkan lebih komprehensif dibandingkan dengan DP3, penilaian prestasi kerja ini berbeda dengan DP3.

Sesuai dengan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN Nomor 1/2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, maka PNS diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai dasar penilaian prestasi kerja pegawai.

Tujuannya adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja, sedangkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati oleh pegawai dan alasannya.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) tersebut, setiap pegawai wajib menyusun SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang dalam pelaksanaannya harus berdasarkan dengan tugas jabatan, fungsi, wewenang, tanggung jawab maupun rincian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK).

Penilaian perilaku dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilaian perilaku kerja PNS sesuai kriteria yang ditentukan. Pejabat penilai dalam melakukan penilaian perilaku kerja PNS dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing. Nilai perilaku kerja dapat diberikan paling tinggi 100 (seratus). Kriteria penilaian di SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) meliputi :

- a. Orientasi Pelayanan
- b. Integritas
- c. Komitmen
- d. Disiplin
- e. Kerja Sama
- f. Kepemimpinan (khusus karyawan yang menduduki jabatan struktural Esselon).

#### **D. Tinjauan Studi**

Pada penelitian sebelumnya sudah banyak dilakukan dalam kasus yang berbeda dengan metode yang sama sebagai bahan pertimbangan pada penelitian ini dan untuk mengetahui perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan.

Berikut adalah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya:

Tabel 2.1. Tinjauan Studi

NO	JUDUL	DISUSUN	KESIMPULAN
1.	PENERAPAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN. PENENTUAN MAHASISWA BERPRESTASI	Agnia Eka Munthafa, Husni Mubarak (2012), Teknik Informatika, Universitas Siliwangi	Kesimpulan dari penelitian ini yaitu, 1. Analytical Hierarchy Process dapat dijadikan sebagai alat bantu dalam menentukan mahasiswa berprestasi dengan adanya data kuantitatif serta adanya tingkat validitas konsistensi hierarki, 2. Tingkat validitas rekomendasi alternatif ditentukan dari pembobotan antar kriteria yang menunjukkan peran penilai dalam memahami konsep AHP sangat berpengaruh, 3. Menentukan tingkat prioritas antar kriteria yang mengacu pada pedoman pada pemilihan mahasiswa berprestasi program sarjana tahun 2017 dapat ditentukan dari tingkat persentase kriteria penilaian, 4. AHP yang diterapkan dalam menentukan mahasiswa yang berprestasi menghasilkan nilai yang berbeda dengan penghitungan pedoman dengan hasil pada AHP tidak terdapat nilai akhir ganda terhadap beberapa alternatif.
2.	SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN	Rizki Agmaul Dwinuh Cahyo (2017), Teknik Informatika,	Kesimpulan dari penelitian ini yaitu, AHP merupakan suatu model pengambilan keputusan yang komprehensif dengan

	SEPEDA MOTOR BEKAS MENGGUNAKAN METODE AHP	Universitas Nusantara PGRI Kediri	memperhitungkan hal-hal yang bersifat kualitatif dan kuantitatif, dengan menggunakan pengambilan keputusan AHP pada dasarnya menutupi semua kekurangan dari model-model sebelumnya.
3.	SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN AHP DALAM PENENTUAN SESEORANG BERESIKO TERKENA PENYAKITt GINJAL	Nurjamiyah (2016), Jurnal Komputer Terapan Vol 2, Sekolah Tinggi Tehnik Harapan Medan	Kesimpulan dari penelitian ini yaitu, Metode AHP dapat diterapkan untuk mendiagnosa dugaan penyakit ginjal dalam sistem pendukung keputusan diagnosa dugaan penyakit ginjal.
4.	Metode Pemilihan Pemasok Sayuran di Supermarket dengan Metode AHP	Ambar Harsono, Hendro Prasetyo, Naufal Arqom (2009), Jurusan Tehnik Industri, Institut Teknologi Nasional Bandung	Kesimpulan dari penelitian itu yaitu, berdasarkan hasil pengolahan data dengan metode AHP dapat memberikan cara penilai pemasok sayuran secara terstruktur dan transparan, dan tidak hanya mempertimbangkan bobot dan kriteria akan tetapi juga jenis keputusan yang harus diambil dari masing-masing kriteria.
5.	PEMILIHAN KARYAWAN BARU DENGAN METODE AHP	Aji Sasongko, Indah Fitri Astuti, Septya Maharani (2017), Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi, Universitas Mulawarman Samarinda.	Kesimpulan dari penelitian itu yaitu, 1. Proses pemilihan karyawan baru dapat dilakukan dengan metode AHP dengan kriteria dan bobot yang diperoleh dari hasil wawancara kemudian di proses oleh sistem sehingga menghasilkan output perengkingan karyawan

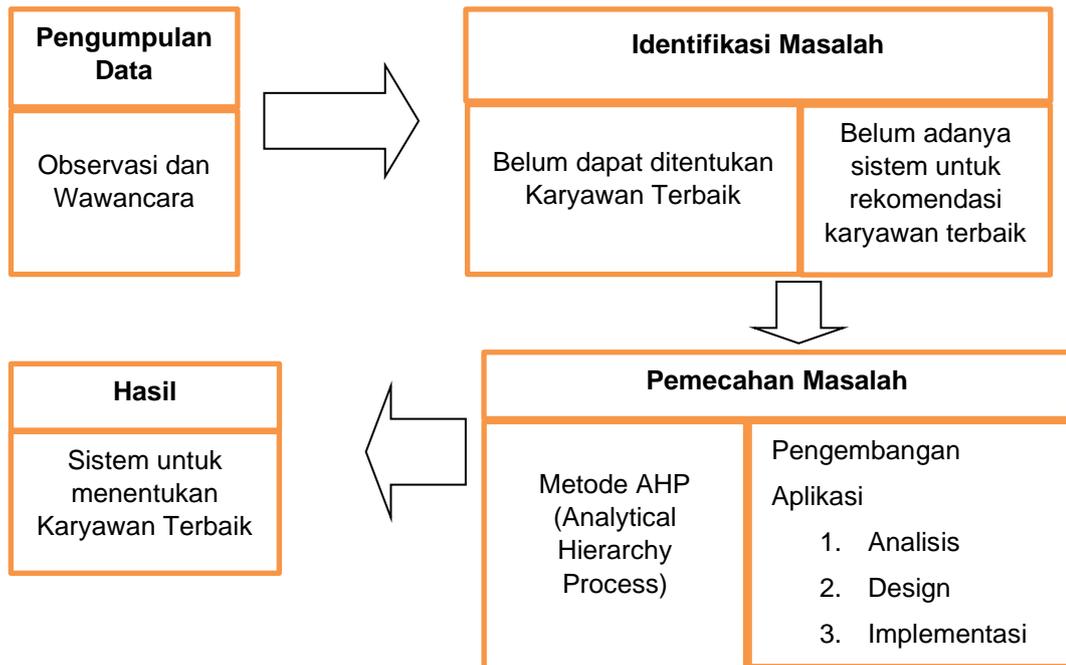
			baru, 2. Berdasarkan hasil pengujian sistem penghitungan metode AHP dengan penghitungan manual maka didapatkan hasil akhir yang mendekati sama.
6.	SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN LAPTOP DENGAN METODE AHP	Yulian Saputra (2018), Fakultas Ilmu Komputer, Teknik Informatika, Universitas Dian Nuswantoro Semarang	Kesimpulan dari penelitian itu yaitu, sistem pendukung keputusan yang telah dibuat cukup membantu client dalam memilih laptop sesuai dengan kebutuhannya, hasil perengkingan sesuai dengan beberapa kriteria yang telah diinputkan client seperti merk laptop, prosesor, ram, hdd, vga dan harga.
7.	PENILAIAN KINERJA DOSEN DENGAN METODE AHP	Ria Eka Sari, Alfa Saleh (2014), Seminar Informatika Nasional, STMIK Potensi Utama Medan.	Kesimpulan dari penelitian itu yaitu, Metode AHP ternyata dapat digunakan dalam proses penilaian kinerja dosen karena metode tersebut mampu menyelesaikan masalah multikriteria yang belum terstruktur menjadi lebih terstruktur dan lebih mudah dipahami dengan hasil akurat.
8.	SISTEM PENDUKUNG PEMILIHAN RUMAH SAKIT	Nanda Dimas Prayoga (2013), Program Studi Sistem Informasi, STMIK Royal Kisanan Bali	Kesimpulan dari penelitian itu adalah Metode AHP dapat diimplementasikan pada sistem pendukung pemilihan rumah sakit terbaik.
9.	PENERAPAN METODE AHP PADA APLIKASI PENDUKUNG KEPUTUSAN	Abdul Mutholib, Eka Budhy Prasetya, Silvia Febrina (2015), Fakultas Teknik, Teknik	Kesimpulan dari penelitian itu adalah Aplikasi ini dapat memberikan kemudahan dengan membandingkan bobot calon karyawan yang mengikuti

	SELEKSI KARYAWAN UNICHARM	Informatika, Universitas Muhammadiyah Jakarta.	seleksi karyawan di PT Unicharm Indonesia dengan menggunakan metode AHP, 2. Aplikasi dapat memberikan informasi calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dalam bentuk tabel dan peringkat.
10.	SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN PEGAWAI TELADAN DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA TOMOHON	Mende Prisa Amanda (2017), Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Klabat Minahasa Utara	Sistem pendukung keputusan berbasis komputer dapat memudahkan proses pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat. Dengan menggunakan sistem ini <i>decision maker</i> dapat menentukan pegawai mana yang pantas untuk dipilih sebagai pegawai teladan.

Dari ke 10 jurnal di atas dapat disimpulkan bahwa metode AHP (Analytical Hierarchy Process) dapat menyelesaikan masalah dan lebih akurat dalam Sistem Pendukung Keputusan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Mende Prisa Amanda dengan judul "Pemilihan Pegawai Teladan di Kantor Dinas Tomohon" adalah perbedaan Kriteria yang dipakai Mende Prisa berjumlah 3 kriteria dan penelitian saya menggunakan 5 kriteria.

#### E. Kerangka Berfikir

Berdasarkan dukungan landasan teoritik yang diperoleh dari eksplorasi teori yang dijadikan rujukan penelitian, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran pada gambar 2.1 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dari Observasi dan Wawancara dibutuhkan pemilihan Karyawan Terbaik di Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor, dikarenakan untuk meningkatkan kedisiplinan dan ketertiban pada karyawan Dinas Perhubungan.
2. Identifikasi Masalah : Belum dapat ditentukan Karyawan Terbaik dan Belum adanya sistem untuk merekomendasi Karyawan Terbaik
3. Pemecahan Masalah ; Akan dibuat Pengembangan Aplikasi yang dimulai dari Analisis, Desain, dan Implementasi
4. Metode yang digunakan adalah AHP (Analytical Hierarchy Process)
5. Dikarenakan dalam AHP suatu prioritas disusun dari berbagai pilihan yang dapat berupa kriteria yang sebelumnya telah didekomposisi (struktur) terlebih dahulu, sehingga penetapan prioritas didasarkan pada suatu proses yang terstruktur (hierarki) dan masuk akal.
6. Hasil yang didapat adalah Sistem Informasi Rekomendasi untuk menentukan Karyawan Terbaik.

#### F. Hipotesis Penelitian

Metode AHP diduga dapat menentukan karyawan terbaik di Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor.