**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PNS DINAS PERHUBUNGAN KOTA MATARAM MENGUNAKAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS**



**Oleh:**

**RINO PEBRIANTARA**

**1710530240**

**PROGRAM STUDI ILMU KOMPUTER**

**FAKULTAS TEKNIK DAN DESAIN**

**UNIVERSITAS BUMIGORA**

**2021**

# Latar Belakang

Kantor Dinas Perhubungan Kota Mataram atau biasa disingkat Dishub daerah Kota Mataram, provinsi Nusa Tenggara Barat. Dishub Kota Mataram memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Adapun fungsi dari Dinas Perhubungan atau biasa disingkat Dishub adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi data dan laporan terkait bidang perhubungan. Dishub juga menyiapkan SDM sedini mungkin dengan sekolah-sekolah binaan bidang transsportasi seperti Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) dan lainnya. Untuk wewenang, Dishub memiliki wewenang untuk memberikan izin persuratan terkait transportasi dan perhubungan seperti urus izin usaha angkutan, izin angkutan penumpang umum, izin trayek angkutan antar jemput, izin operasi angkutan sewa, izin operasi angkutan pariwisata, surat persetujuan izin trayek (SPIT), izin operasi (SPIO) angkutan taksi antar Kota Dalam Provisi (AKDP) dan lainnya.

Dinas Perhubungan Kota Mataram memiliki jumlah pegawai PNS sebanyak 79 orang dan untuk pegawawai tidak tetapnya (PTT) bejumlah sekitar 132 orang, dari banyaknya pegawai PNS yang ada di Dinas Perhubungan Kota Mataram terdapat 19 orang pegawai PNS yang menjabat di Dinas Perhubungan Kota Mataram.

Namun pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kota Mataram juga mendapat penilaian kinerja kepegawainya dimana penilainnya saat ini masih manual atau masih mengunakan Microsoft exel. Untuk penilaian kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Mataram sendiri mempunyai tahapan untuk penilainya, dimana untuk penilaian semua pegawai sesuai dengan bidang yang ditempatkan di Dinas Perhubungan Kota Mataram dimana setiap bidang yang menilai berbeda-beda. Untuk penilaian PNS sendiri great angka penilainya sudah ditentukan seusai dengan golongan jabatannya.

Masa periode untuk penilaian kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Mataram satu tahun sekali, setelah penilaian kinerja pegawai satu tahun sekali dan hasil penilaian dimasukkan kedalam e-kinerja pegawai dan di e-kinerja pegawai perhitungan periode penilaian bisa dilakukan dari satu bulan sekali, enam bulan sekali, dan satu tahun sekali.

Kriteria untuk penilaian kinerja pegawai PNS adalah Rencana program kerja dan anggaran, Rekapitulasi absensi pegawai lingkup badan, Laporan pegawai dan DUK lingkup badan, Usul kenaikan pangkat, kenalikan gaji berkkala, pension, karpeg, taspen lingkup badan dan lain-lain.

Dari penjelasan diatas terdapat permasalahan dimana penilaian untuk pegawai Dinas Perhubungan Kota Mataram saat ini masih menggunakan secara manual dan masih belum ada sistem untuk melakuakan penilaian kinerja pegawai dengan penilaian yang masih mengukan manual memrlukan waktu yang cukup lama untuk menentukan nilaian kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Mataram.

Dari permasalahan diatas saya sebagai penulis mengusulakan solusi untuk penilaian kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Mataram dengan cara Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan kota Mataram dengan menngukan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP).*

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan sekumpulan elmen yang saling berhubungan untuk membentuk suatu kesatuan dalam proses pemilihan berbagai alternatif tindakan guna menyelesaikan suatu masalah, sehingga masalah tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Terdapat beberapa penelitian yang membahas tentang sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai dengan metode *analytical hierarchy process (AHP)* yaitu dengan judul “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Dengan Metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)”* (Sindhu rakasiwi, 2018)yang menjelaskan tentang Penilaian kinerja guru SD Beji Ungaran agar lebih cepat, efektif, efisien dan lebih akurat. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan Sistem Pendukung Keputusan Dengan Metode *Analytical Hierarchy Process (AHP).* Perbedaan dari penelitian ini adalah kriteria yang digunakan.

## Rumusan Masalah

Rumusan masalah yaitu bagaimana sitem pendukung kepeutusan penilaian kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Mataram mengunakan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* bisa terlaksana.

## Batasan Masalah

Batasan masalah yaitu :

1. Sumber data diperoleh dari di Dinas perhubunga Kota Mataram.
2. Penliaian kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Mataram hannya dilakukan untuk pegawai PNS saja.
3. Untuk pengembangan penelitian ini mengunakan *Analytical Hierarchy Process (AHP).*
4. implementasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai Dinas Kota Mataram mengunakan Web.

# Tujuan Dan Manfaat

Adapun tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

## Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk membangun sistem pendukung keputusan penilain kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Mataram.

## Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Pegawai.

Penilaian untuk pegaiwai lebih mudah dan tidak membuang waktu yang cukup lama dan proses penilainnya lebih cepat.

1. Manfaat Bagi Dinas Perhubungan Kota Mataram

Dengan adanya sistem ini menjadi lebih mudah memberikan penilaian terhadap pegawai PNS Dinas Perhubungan Kota Mataram.

1. Manfaat Untuk Penulis

Memperdalam pengetahuan tentang sistem pendukung keputusan dan penerapan metode *Analytical Hierarchy process (AHP).*

# Metodologi Penelitian

Metodelogi yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Dengan teknik ini peneliti dan narasumber melakukan wawancara secara tatap muka untuk mendapatkan data yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diinginkann.

1. Observasi

Dengan teknik ini peneliti langsung ketempat lokasi penelitian untuk mempelajari data-data yang sudah ada di Dinas Perhubungan Kota Mataram.

1. Analisa

Melakukan analisa terhadap permasalahan yang diambil dan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* yang digunakan untuk menghasilkan solusi yang sesuai dengan tujuan penelitian.

# Perbandingan Dengan SKRIPSI/TA Sebelumnya

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Penulis** | **Tahun** | **Judul** | **Pembahasan** |
| 1 | Sindhu rakasiwi | 2018 | Sistem pendukung keputusan dalam menentukan penilaian kinerja guru dengan metode analytical hierarchy process (AHP) | Penilaian kinerja guru SD Beji Ungaran agar lebih cepat, efektif, efisien dan lebih akurat. |
| 2 | Helmi Kurniawan | 2015 | Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode toposis berbasis Web pad CV.Surya Network indonesia | Untuk menentukan keputusan kenaikan jabatan pada karyawan yang memiliki loyalitas yang baik. |
| 3 | Siti aisyah dkk | 2019 | Aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode profile matching | Penilaian kegiatan kinerja karyawan untuk mengetahui karyawan berprestasi dan memberikan penghargaan untuk karyawan. |

# Jadwal Kegiatan

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Jenis Kegiatan | Waktu Pelaksanaan Kegiatan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| April | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | | Agustus | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Bab I |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| Bab II |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| Bab III |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| Bab IV |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| Bab V |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| Seminar Dan Revisi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |

|  |
| --- |
| Mataram, 27 Maret 2021 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Telah dikonsultasikan  dengan dosen penguji  ( Rifqi Hammad, M.Kom )  NIK. 20.6.276 | | Mahasiswa  ( Rino Pebriantara)  NIM.1710530240 | |
|  |  | |

|  |
| --- |
| Disetujui oleh  Ka Prodi S1 Teknik Informatika  ( Lilik Widyawati M.Kom )  NIK. 19.6.356 |

# Daftar Pustaka

Aisyah, S., & Purba, W. (2019). Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Mahajana Informasi*, *4*(2), 16–20.

Kristiana, T. (2015). Penerapan Profile Matching Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns). *Jurnal Pilar Nusa Mandiri Vol. XI, No.2 September 2015 PENERAPAN*, *11*(2), 161–170.

Kurniawan, H. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Topsis Berbasis Web Pada CV . Surya Network Indonesia. *Konferensi Nasional Sistem & Informatika 2015*, *1*, 643–647.

Rakasiwi, S. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Penilaian Kinerja Guru Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp). *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, *9*(2), 1001–1008. https://doi.org/10.24176/simet.v9i2.2528

Saefudin, & Wahyuningsih, S. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Pada RSUD Serang. *Jurnal Sistem Informasi*, *1*(1), 33.

# Halaman Tambahan

|  |  |
| --- | --- |
| **IDENTITAS** |  |
| **NIM**  **NAMA LENGKAP**  **PRODI**  **PEMINATAN (u/ S1 TI)**  **NO. HP**  **EMAIL**  **TOPIK SKRIPSI/ TA**  **KATA KUNCI**  **DOSEN CALON**  **PEMBIMBING** | **: 1710530240** |
| **: RINO PEBRIANTARA** |
| **: S1 ILMU KOMPUTER** |
| **: REKAYASA PERANGKAT LUNAK** |
| **: 083129631207** |
| **: rinofebriantara@gmail.com** |
| **: SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PNS DINAS PERHUBUNGAN KOTA MATARAM** |
| **: SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN (SPK)** |
| **: RIFQI HAMMAD, M.Kom** |