

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Profil PT Kazee Digital Indonesia

PT Kazee Digital Indonesia adalah sebuah perseroan terbatas yang bergerak di bidang jasa teknologi. Perusahaan ini berfokus pada Analisis Data. Perusahaan tersebut melakukan tiga hal utama dalam bidang analisis data yaitu otomatisasi, integrasi data, dan analitik . Perusahaan ini merupakan perusahaan teknologi yang cukup berkembang pesat yang menuju lebih baik. PT Kazee berdiri sejak tahun 2016 di Kota Bandung, dan beralamat di Jl. Setrasari Indah No.4, Sukarasa, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40152 . Jasa yang ditawarkan oleh PT Kazee Digital Indonesia adalah menghasilkan data yang telah di proses melalui tiga hal utama tersebut, yang menjadikan organisasi atau bisnis dapat membuat wawasan rencana strategis.

Nama Perusahaan : PT Kazee Digital Indonesia

Alamat Perusahaan : Jl. Setrasari Indah No.4, Sukarasa, Kec. Sukasari,
Kota Bandung, Jawa Barat 40152

2.1.1 Sejarah PT Kazee Digital Indonesia

Pada tahun 2016 PT Kazee di beri nama CHARM (Customer Handing Analytic and Relationship Management) namun pada saat tahun itu juga CHARM melakukan rebranding menjadi KAZEE, pada tahun 2017 KAZEE secara legal menjadi PT Kazee Digital Indonesia. PT Kazee mendapatkan Predikat sebagai Start Up terbaik setelah mengikuti program Appcelarate oleh PT Aplikasinusa Lintasarta hingga menjadi partner dengan perusahaan tersebut hingga sekarang.

Seiring berjalannya waktu perusahaan ini banyak membentuk departemen-departemen dan produk-produk berbasis teknologi seperti Kazee Media Analytics, Kazee Artificial Intelligence dll. Pada tahun 2020 Kazee membentuk dua PT di bawah naungan Kazee yaitu Jasoft dan TemanIlmu.

Teknologi Kazee berasal dari penelitian di Laboratorium Penelitian ITB. Teknologi dan penelitian perusahaan ini terdiri dari 3 layer, Data Collections dan

Integration dengan menggunakan teknologi Big Data, Data Analytics yang terdiri dari pemodelan matematika dan AI serta Visualisasi dan Rekomendasi.

Kazee saat ini sudah dipercaya oleh berbagai institusi baik sektor bisnis, pemerintah daerah, pemerintah pusat dan NGO untuk mempermudah proses bisnis organisasi.

2.1.2 Logo PT Kazee Digital Indonesia



Gambar 1.2 Logo PT Kazee Digital Indonesia

Gambar 2.1 Logo PT Kazee Digital Indonesia

Logo ini merupakan logo resmi yang dipakai PT Kazee Digital Indonesia

2.1.3 Visi dan Misi PT Kazee Digital Indonesia

Berikut ini visi dan misi dari PT Kazee Digital Indonesia

a) Visi

Membantu organisasi untuk membuat keputusan dengan lebih baik

b) Misi

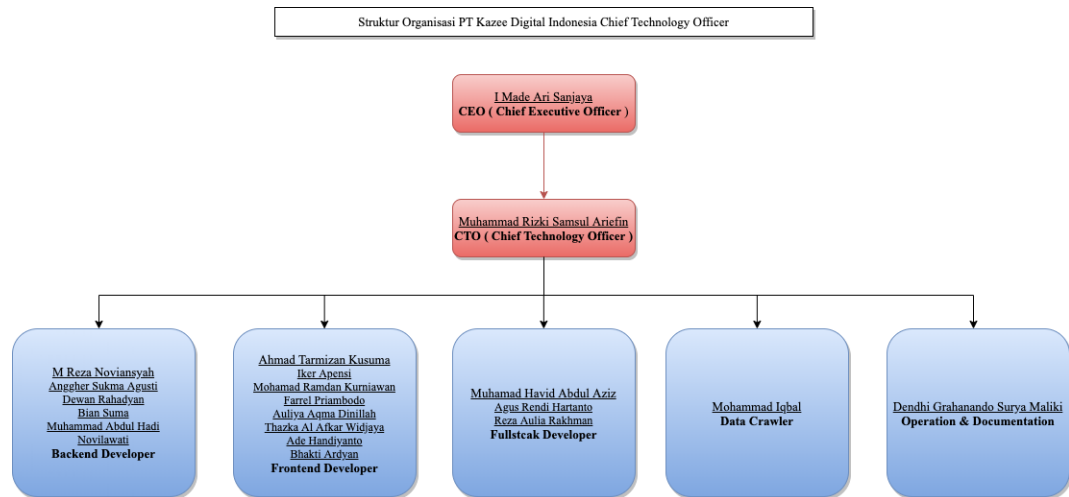
- Membantu setiap pembuat keputusan untuk menyelesaikan permasalahan kompleks yang dihadapi dengan teknologi sata dan kecerdasan buatan
- Membuat dan mendistribusikan informasi yang bermanfaat baik lokal maupun global

2.1.4 Struktur PT Kazee Digital Indonesia

Struktur organisasi yang akan ditampilkan hanya untuk bagian staf yang ada di PT Kazee Digital Indonesia saja, yang berkaitan dengan penelitian karena

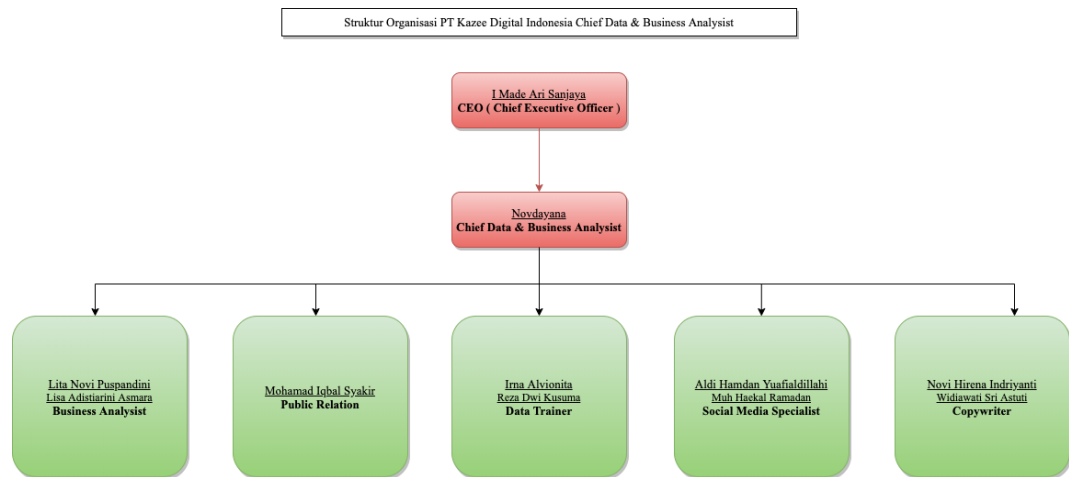
penelitian ini dikhususkan hanya penilaian kinerja pada staf saja. Sturuktur organisasi sebagai berikut :

2.1.4.1 Staf Chief Technology Officer



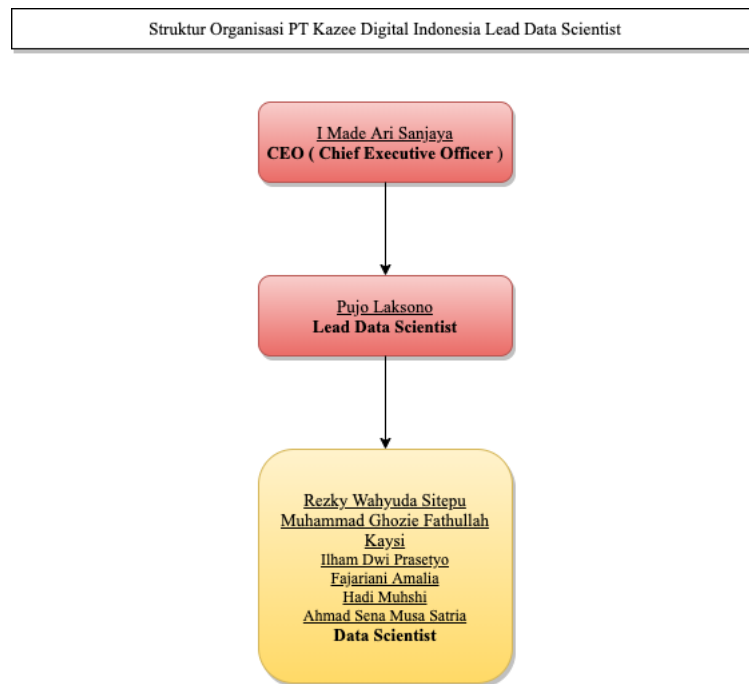
Gambar 2.2 Staf Chief Technology Officer

2.1.4.2 Staf Chief Data & Business Analystist



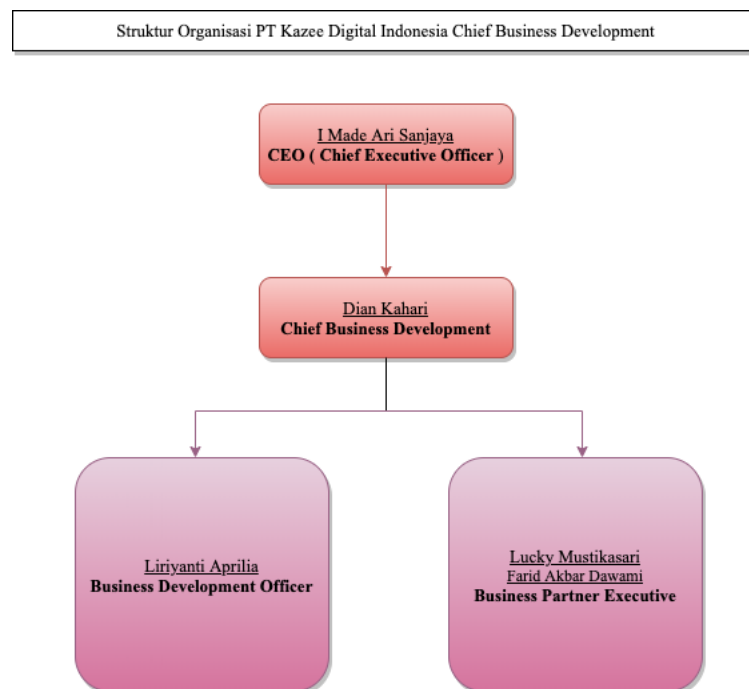
Gambar 2.3 Staf Chief Data & Business Analystist

2.1.4.3 Staf Lead Data Scientist



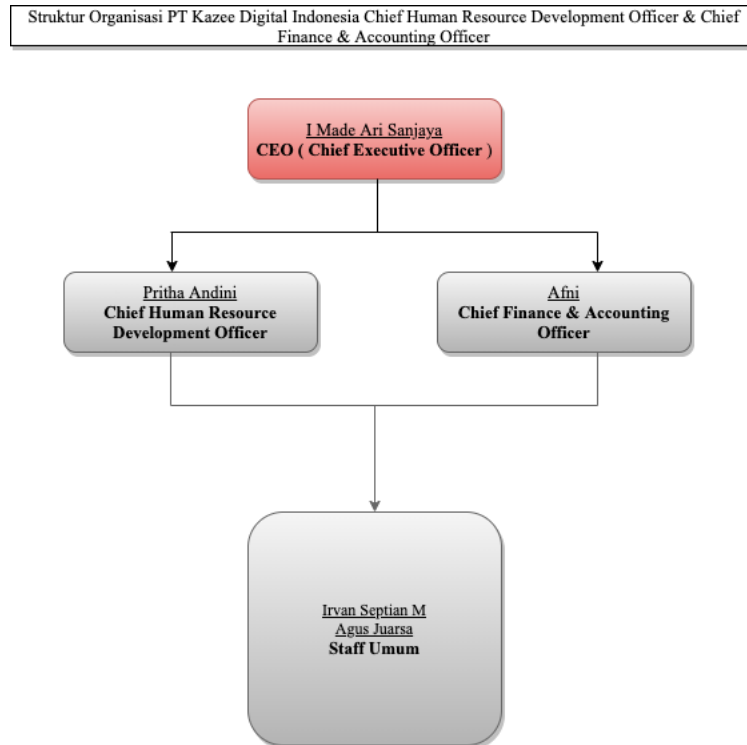
Gambar 2.4 Staf Lead Data Scientist

2.1.4.4 Staf Chief Business Development



Gambar 2.5 Staf Chief Business Development

2.1.4.5 Staf Chief Human Resource Development Officer & Chief Finance & Accounting Officer



Gambar 2.6 Chief Human Resource Development Officer & Chief Finance & Accounting Officer

2.1.5 Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan merupakan tugas-tugas atau tanggung jawab masing-masing staf di PT Kazee Digital Indonesia.

2.1.5.1 Staf Chief Technology Officer

Mempunyai tugas atau bertanggung jawab sebagai Co Founder untuk selalu membuat strategi teknologi dan bertanggung jawab atas kinerja-kinerja yang dibuat maupun dilakukan di perusahaan tersebut.

2.5.1.2 Staf Chief Data & Business Analyst

Memiliki tugas melakukan media monitoring produk-produk yang di miliki PT Kazee Digital Indonesia.

2.5.1.3 Staf Lead Data Scientist

Memiliki tugas membuat model-model yang dikembangkan, trading data dan bertanggung jawab atas riset-riset yang ada di PT Kazee Digital Indonesia.

2.5.1.4 Staf Chief Business Development

Memiliki tugas melakukan strategi promosi dan perluasan brand / produk-produk yang dimiliki PT Kazee Digital Indonesia dan melakukan strategi performa yang berbentuk closing.

2.5.1.5 Staf Chief Human Resource Development Officer

Mempunyai tugas melakukan payroll, recruitment, monitoring dan controlling, performance appraisal dan konseling pegawai

2.5.1.6 Chief Finance & Accounting Officer

Mempunyai tugas melakukan pencatatan keuangan, membuat strategi keuangan, menghitung pajak setiap pegawai dan bertanggung jawab atas operasional sehari-hari

2.2 Landasan Teori

Landasan teori pada penulisan tugas akhir ini menjelaskan tentang teori-teori yang dipakai dan berhubungan dengan judul penulisan tugas akhir ini, mengenai Penerapan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) pada Sistem Informasi Manajemen Penilaian Pegawai Di PT Kazee Digital Indonesia

2.2.1 Sistem

Sistem merupakan komponen yang mempunyai keterkaitan antara satu sama dengan yang lain dengan tujuan yang sama agar mencapai tujuan akhir. Sistem juga merupakan suatu kerangka kerja dari proses-proses yang saling berhubungan untuk melakukan suatu Tindakan agar mencapai tujuan tertentu. Adapun definisi sistem lain yaitu sistem merupakan suatu kesatuan

dari bagian-bagian yang saling memiliki keterkaitan secara terorganisir dan memiliki fungsi-fungsinya sehingga membentuk suatu kesatuan yang utuh[2]

2.2.2 Informasi

Di dalam pengolahan sistem pada akhirnya menghasilkan suatu informasi, informasi merupakan sebuah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih dimengerti bagi penerimanya. Sumber informasi adalah data. Data kenyataannya yang menggambarkan suatu keadaan dan kesatuan nyata[2]. Kejadian – kejadian adalah kejadian yang terjadi pada saat tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa informasi adalah data yang telah diproses menjadi bentuk yang bernilai bagi penerimanya dan bermanfaat dalam setiap pengambilan keputusan

2.2.3 Sistem Informasi

Sistem informasi adalah sistem yang bisa dipakai untuk mendefinisikan dengan cara menganalisis, memproses, mendistribusikan sebuah informasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sebuah sistem informasi yaitu terdiri dari masukan (input) dan juga keluaran (output). Adapun definisi sistem informasi lain yaitu sistem informasi merupakan satu paket komponen yang saling memiliki keterkaitan, dan bekerja dengan menyatukan dan juga menyimpan data untuk selanjutnya diolah menjadi informasi yang bisa berguna.[2]

2.2.4 Penilaian

Penilaian adalah sejumlah fakta dari sebuah pernyataan yang menjelaskan tentang suatu hal atau pun menjelaskan tentang seseorang. Adapun pengertian penilaian lain yaitu penilaian adalah tolak ukur untuk mengetahui apakah proses atau kegiatan yang sudah dilakukan sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditentukan sebelumnya atau justru

kebutuhan itu tidak terpenuhi. Penilaian juga selalu berkaitan dengan aspek kuantitatif dan kualitatif. [3]

2.2.5 Kinerja

Kinerja berasal dari kata *to perform* yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu evaluasi kinerja (*performance evaluation*), dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (*performance appraisal, performance rating, performance assessment, employe evaluation, rating, efficiency rating, service rating*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan organisasi untuk mengevaluasi *job performance* [4]

2.2.6 Pegawai

Pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi, tanpa mereka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan. [5]

2.2.7 Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja karyawan harus dilakukan secara terbuka, jujur dan objektif.[6]

2.2.8 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan merupakan sistem yang bertujuan menghasilkan sebuah informasi yang bertujuan untuk pemecahan masalah oleh seorang manajer, dengan informasi ini dapat membantu manager menentukan sebuah keputusan.[7]

2.2.9 Metode AHP

Proses yang ada pada Hirarki Analitik memuat antara sebuah informasi dengan sebuah pengambilan keputusan yang harus diambil. Penggunaan AHP akan memecahkan suatu persoalan yang kompleks dan membuatnya menjadi lebih sederhana untuk mempercepat pengambilan sebuah keputusan dengan suatu kerangka berpikir yang terorganisir.

Adapun prinsip kerja dari AHP yaitu dengan penyederhanaan suatu persoalan yang rumit yang tidak terstruktur dengan cara menatanya dalam suatu hirarki. Terdapat variabel kepentingan yang akan diberi nilai numerik dan membandingkannya dengan variabel lainnya berdasarkan tingkat kepentingan setiap variabel tersebut. Terdapat 3 prinsip dasar dalam pemecahan masalah dengan metode AHP ini, yaitu : prinsip penyusunan setiap hirarki yang ada, prinsip penentuan prioritas, dan prinsip konsistensi logis. Dari setiap pertimbangan yang telah diambil lalu dilakukan sintesa untuk penentuan variabel mana yang memiliki prioritas paling tinggi, variabel tersebut akan memengaruhi hasil yang ada pada sistem tersebut [7]. Adapun penyusunan skala prioritas akan berpedoman pada tabel skala dasar, seperti bisa dilihat pada Tabel di bawah ini.:

Table 2.1 Definisi Pendapat Kualitatif Dari Skala Perbandingan Saaty

Nilai	Keterangan
1	Faktor vertikal sama penting dengan faktor horizontal
3	Faktor vertikal lebih penting dengan faktor horizontal
5	Faktor vertikal jelas penting dengan faktor horizontal

7	Faktor vertikal sangat jelas penting dengan faktor horizontal
9	Faktor vertikal mutlak penting dengan faktor horizontal
2, 4, 6, 8	Apabila ragu-ragu antara dua nilai elemen yang berdekatan
Kebalikan	Jika untuk aktivitas i mendapatkan satu angka dibanding dengan aktivitas j , maka j mempunyai nilai kebalikannya dibanding dengan i

Tabel skala perbandingan diatas akan dipakai untuk membandingkan skala prioritas setiap variabel dengan variabel lainnya. Adapun Langkah-langkah yang digunakan dalam Metode Analytical Hierarchy Process adalah sebagai berikut:

1. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan, lalu menyusun hierarki dari permasalahan yang dihadapi.
2. Menentukan prioritas elemen
 - a. Langkah pertama dalam menentukan prioritas elemen adalah membuat perbandingan pasangan, yaitu membandingkan elemen secara berpasangan sesuai kriteria yang diberikan.
 - b. Matriks perbandingan berpasangan diisi menggunakan bilangan untuk merepresentasikan kepentingan relatif dari suatu elemen terhadap elemen yang lainnya.
3. Sintesis

Pertimbangan terhadap perbandingan berpasangan disintesis untuk memperoleh keseluruhan prioritas. Hal-hal yang dilakukan dalam langkah ini adalah:

- a. Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap kolom pada matriks
- b. Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks.

- c. Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap baris dan membaginya dengan jumlah elemen untuk mendapatkan nilai rata-rata.
4. 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 sebagai berikut:

 - 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 barisnya.
 - c. Hasil dari penjumlahan baris dibagi dengan elemen prioritas relatif yang bersangkutan
 - d. Jumlahkan hasil bagi di atas dengan banyaknya elemen yang ada, hasilnya disebut λ maks
5. Hitung Consistency Index (CI) dengan rumus:

$$CR = \frac{(\lambda_{maks} - n)}{(n - 1)}$$

Dimana n = banyaknya elemen.
6. Hitung Rasio Konsistensi/Consistency Ratio (CR) dengan rumus:

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

Dimana CR = Consistency Ratio
 CI = Consistency Index
 RI = Random Indeks Consistency
7. Memeriksa konsistensi hierarki. Jika nilainya lebih dari 10%, maka penilaian data judgment harus diperbaiki. Namun jika Rasio Konsistensi kurang atau sama dengan 0,1, maka hasil perhitungan bisa dinyatakan benar

2.2.10 Skala Likert

Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah

peristiwa atau fenomena sosial (Bahrun, Alifah, & mulyono, 2018; Saputra, Nugroho, 2017). Terdapat dua bentuk pertanyaan dalam skala likert yaitu bentuk pertanyaan positif untuk mengukur skala positif , dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur skala negatif. Pertanyaan positif diberi skor 5,4,3,2, dan 1 sedangkan bentuk pertanyaan negatif diberi skor 1,2,3,4 dan 5.[8]

2.2.11 Analisis PDCA (Plan, Do. Check, Act)

PDCA ini berfungsi untuk memberikan gambaran mengenai proses manajemen penilaian kinerja pegawai yang ada di dalam sistem yang akan dibuat.

Analisis PDCA

Siklus PDCA umumnya digunakan untuk menguji dan mengimplementasikan perubahan-perubahan untuk memperbaiki kinerja produk, proses atau suatu sistem di masa yang akan datang. Adapun penjelasan mengenai tahap-tahap dalam siklus PDCA adalah sebagai berikut:[9]

1. Mengembangkan Rencana (Plan)

Merencanakan spesifikasi, menetapkan spesifikasi atau standar kualitas yang baik, memberi pengertian kepada bawahan akan pentingnya kualitas produk, pengendalian kualitas dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan.

2. Melaksanakan Rencana (Do)

Rencana yang telah disusun diimplementasikan secara bertahap, mulai dari skala kecil dan pembagian tugas secara merata sesuai dengan kapasitas dan kemampuan dari setiap personil. Selama dalam melaksanakan rencana harus dilakukan pengendalian, yaitu mengupayakan agar seluruh rencana dilaksanakan dengan sebaik mungkin agar sasaran dapat tercapai.

3. Memeriksa atau Meneliti Hasil yang dicapai (Check)

Memeriksa atau meneliti merujuk pada penetapan apakah pelaksanaannya berada dalam jalur, sesuai dengan rencana dan memantau kemajuan perbaikan yang direncanakan. Membandingkan kualitas hasil produksi dengan standar yang telah ditetapkan, berdasarkan penelitian diperoleh data kegagalan dan kemudian ditelaah penyebab kegagalannya.

4. Melakukan Tindakan Penyesuaian bila Diperlukan (Action)

Penyesuaian dilakukan bila dianggap perlu, yang didasarkan hasil analisis di atas. Penyesuaian berkaitan dengan standarisasi prosedur baru guna menghindari timbulnya kembali masalah yang sama atau menetapkan sasaran baru bagi perbaikan berikutnya.

2.2.12 Tools

Pada bagian ini memuat tools yang dipakai untuk pembuatan sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai ini, yaitu seperti bahasa pemrograman yang digunakan, basis data yang dipakai

2.2.13 HTML (Hyper Text Markup Language)

HTML adalah bahasa markup yang digunakan untuk membuat sebuah halaman web. Isinya terdiri dari berbagai kode yang dapat menyusun struktur suatu website.

HTML terdiri dari kombinasi teks dan simbol yang disimpan dalam sebuah file. Dalam membuat file HTML, terdapat standar atau format khusus yang harus diikuti[10]

2.2.14 PHP (Hypertext Preprocessor)

(PHP) merupakan bahasa pemrograman yang mengolah database, content website sehingga website yang dibuat merupakan web dinamis, dan PHP merupakan bahasa pemrograman yang dikombinasikan dengan HTML[10]

2.2.15 MySQL

MySQL merupakan software database open source yang sering digunakan untuk mengolah basis data yang menggunakan bahasa SQL (Subagia, 2018:67). Secara sederhana MySQL merupakan aplikasi yang digunakan untuk mengolah basis data yang banyak digunakan untuk membangun aplikasi yang menggunakan database.[11]

2.2.16 CSS (Cascading Style Sheet)

Cascading Style Sheets (CSS) merupakan bahasa yang digunakan untuk membantu programmer dalam merancang sebuah tampilan pada website sehingga akan lebih teratur dan terstruktur.[12]

2.2.17 Laravel

Laravel adalah sebuah web framework PHP yang gratis dan juga bersifat open source yang dibuat oleh Taylor Otweel. Laravel dapat digunakan dalam pengembangan sebuah web dengan menggunakan MVC (Model-View-Controller). Framework dalam Laravel mudah dipahami dan memudahkan dalam proses routing, authentication, caching. Selain itu, Laravel juga menyediakan fitur database migration yang dapat memudahkan seorang developer untuk membangun aplikasi yang kompleks [13]

2.2.18 Object Oriented Programing (OOP)

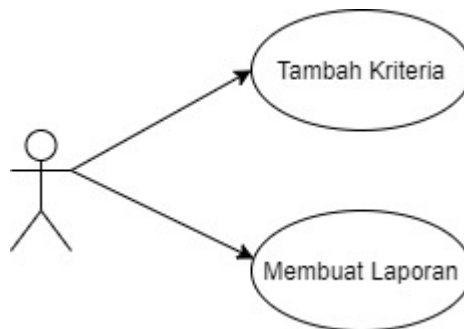
Object Oriented Programing (OOP) merupakan suatu strategi atau cara baru untuk membuat program atau merancang sistem dengan memperhatikan objek .

Pada saat ini, metode berorientasi objek banyak dipilih karena metodologi lama banyak menimbulkan masalah seperti adanya kesulitan pada saat mentransformasi hasil dari satu tahap pengembangan ke tahap berikutnya, misalnya pada metode pendekatan terstruktur, jenis aplikasi yang dikembangkan saat ini berbeda dengan masa lalu. Aplikasi yang dikembangkan pada saat ini sangat beragam (aplikasi bisnis, real-time,

utility, dan sebagainya) dengan platform yang berbeda-beda, sehingga menimbulkan tuntutan kebutuhan metodologi pengembangan yang dapat mengakomodasi ke semua jenis aplikasi tersebut (Sukamto dan Shalahuddin 2014:100). [14]

2.2.19 Use Case

Use case adalah sebuah kegiatan atau interaksi yang saling berkaitan antara aktor dan sistem. Atau secara umum, dapat diartikan sebagai sebuah teknik untuk yang dimanfaatkan untuk pengembangan perangkat lunak (software), guna mengetahui kebutuhan fungsional dari sistem tersebut



Gambar 2.7 Contoh Use Case

Gambar diatas merupakan simbol-simbol yang ada pada use case diagram. Terdapat simbol aktor, simbol use case, simbol hubungan asosiasi, simbol include, simbol extend, simbol hubungan umum, dan simbol boundaries [15]

2.2.20 Definisi Actor

Mendefinisikan aktor sebagai seseorang atau sesuatu yang dapat berinteraksi dengan sebuah sistem, menjelaskan pula aktivitas apa saja yang dapat dilakukan oleh aktor tersebut.[15]

2.2.21 Activity Diagram

Activity Diagram merupakan rancangan aliran aktivitas atau aliran kerja dalam sebuah sistem yang akan dijalankan. Activity Diagram juga digunakan untuk mendefinisikan atau mengelompokan aliran tampilan dari

sistem tersebut. Activity Diagram memiliki komponen dengan bentuk tertentu yang dihubungkan dengan tanda panah. Panah tersebut mengarah ke-urutan aktivitas yang terjadi dari awal hingga akhir.[16]

2.2.22 Class Diagram

Class diagram menggambarkan struktur sistem dari segi pendefinisian kelas – kelas yang akan dibuat untuk membangun sistem. Kelas memiliki apa yang disebut atribut dan metode atau operasi[17]

2.2.23 Sequence Diagram

Sequence diagram atau diagram urutan adalah sebuah diagram yang digunakan untuk menjelaskan dan menampilkan interaksi antar objek-objek dalam sebuah sistem secara terperinci[18]

2.2.24 Pengujian Perangkat Lunak

Pengujian perangkat lunak adalah proses atau rangkaian proses yang dirancang untuk memastikan bahwa program komputer menjalankan apa yang seharusnya dilakukan dan sebaliknya, memastikan program agar tidak melakukan hal yang tidak diharapkan[19]

2.2.25 Pengujian Black Box

Black box testing atau dapat disebut juga Behavioral Testing adalah pengujian yang dilakukan untuk mengamati hasil input dan output dari perangkat lunak tanpa mengetahui struktur kode dari perangkat lunak. Pengujian ini dilakukan di akhir pembuatan perangkat lunak untuk mengetahui apakah perangkat lunak dapat berfungsi dengan baik.[20]

2.2.26 Pengujian Akhir Pengguna

Pengujian akhir pengguna adalah pengujian yang dilakukan tanpa adanya pihak pembangun aplikasi. Pengujian ini bersifat langsung

dilingkungan yang sebenarnya. Kuesioner merupakan media yang biasa digunakan pembangun aplikasi untuk memberi penilaian terhadap aplikasi yang telah dibangunnya. Merujuk pada kuesioner tersebut maka dilakukan perhitungan aplikasi yang dapat memberi kesimpulan terhadap penilaian aplikasi yang dibangun tersebut[21]

2.2.27 State of the Art

State of the art merupakan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan berkaitan dengan konsep penelitian yang akan dilakukan, juga dapat menjadi acuan dalam penelitian yang sedang dilakukan. Juga sebagai pengetahuan sudah sejauh mana penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya

Table 2.2 Review Literatur

Judul Jurnal	Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai di PT. Erinaka Perdana
Peneliti	Fajar Nugraha Sugiarto
Tahun	2020
Pembahasan	PT. Erinaka Perdana merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang industri pembuatan furnitur dan desain interior seperti meja, rak buku dan lemari serta interior dapur hingga interior kamar. Permasalahan yang dijadikan dasar dalam penelitian ini terjadi pada proses evaluasi kinerja pegawai tetap, HRD kesulitan dalam menentukan hasil evaluasi karena pegawai yang telah mendapat hasil dari evaluasi seperti promosi, pemberian tunjangan hingga pemberian keputusan PHK sering kali tidak sesuai dengan ekspektasi setelah evaluasi diberikan dan dianggap belum mencapai keputusan terbaik. Kendala lainnya juga terjadi pada proses evaluasi kinerja pegawai kontrak, HRD kesulitan dalam menentukan hasil evaluasi untuk promosi pegawai kontrak karena pegawai yang telah mendapat hasil dari evaluasi sering kali tidak sesuai dengan ekspektasi setelah

	<p>evaluasi diberikan dan dianggap belum mencapai keputusan terbaik juga. Dari masalah tersebut maka dilakukanlah penelitian penerapan sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode Weight Product (WP) yang digunakan pada proses penilaian kinerja pegawai untuk membantu perusahaan dalam mengelola proses penilaian kinerja pegawai.</p>
Hasil Penelitian	<p>Penelitian ini menghasilkan sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai yang dapat memperoleh alternatif pegawai tetap dan kontrak dengan perbandingan nilai terbesar yang akan menjadi alternatif pilihan terbaik untuk mendapatkan rekomendasi promosi pegawai kontrak.</p>
Alasan Menjadi Tujuan Penelitian	<p>Jurnal ini memiliki kesamaan tujuan yaitu merancang suatu web penilaian kinerja yang akan digunakan untuk membantu perusahaan dalam mengelola proses penilaian kinerja pegawai.</p>

Table 2.3 Review Literatur

Judul Jurnal	Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan PT. Injep Inti Cemerlang Dengan Metode AHP dan TOPSIS[22]
Peneliti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Achmad Barokah Pohan 2. Sofian Wira Hadi 3. Suparni Suparni
Tahun	2019
Pembahasan	<p>PT. Injep Inti Cemerlang Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia sarana dan prasarana pelengkap jalan di Indonesia. PT. Injep Inti Cemerlang Menerapkan standart operational procedur (SOP) dengan dukungan data riset yang memadai serta pencapaian standar kendali mutu pada masing-masing bidang dan pihak manajemenpun sudah</p>

	melakukan suatu proses penilaian. Namun dalam hal ini belum dilaksanakan secara maksimal terutama dalam menilai kinerja karyawan. Selama ini penilaian karyawan hanya ditentukan dari hasil kerjanya, belum ada kriteria penilaian yang jelas. Dari penelitian tersebut maka dilakukanlah sistem pendukung keputusan untuk pembobotan kriteria dengan menggunakan metode AHP dan mencari nilai konsistensinya untuk dipergunakan dalam metode TOPSIS.
Hasil Penelitian	Penelitian ini menghasilkan keputusan sistem pendukung untuk membantu menilai kinerja masing-masing karyawan PT. Injep Inti Cemerlang dalam menentukan karyawan yang memiliki kinerja terbaik dengan menggunakan metode AHP untuk menganalisis data dan mencari pembobotan nilai dan menggunakan metode TOPSIS untuk pemeringkatan.
Alasan Menjadi Tujuan Penelitian	Jurnal ini memiliki kesamaan tujuan yaitu untuk merancang suatu web penilaian kinerja dengan menggunakan metode AHP untuk memudahkan perusahaan dalam mengelola proses penilaian kinerja.

Table 2.4 Review Literatur

Judul Jurnal	Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode
Peneliti	1. Mustika mustika 2. Lisnawita lisnawita 3. Yogi yunefri 4. Loneli costaner
Tahun	2022
Pembahasan	Puskesmas Sapta Taruna merupakan pusat orientasi pelayanan kesehatan masyarakat, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan. Penilaian kinerja pegawai puskesmas Sapta Taruna Pekanbaru dilakukan

	<p>sekali dalam setahun. Bagian HRD (Departemen Sumber Daya Manusia) dan para pemimpin sering kali kesulitan untuk memilih sesuatu, mulai dari yang ringan dan mudah hingga yang sangat berat dan canggih. Dalam hal ini proses pengambilan keputusan harus dipandu oleh kriteria dan indikasi ukuran terbaik. Sistem yang sedang berjalan di puskesmas Sapta Taruna Pekanbaru terdapat beberapa masalah, dalam penilaian kinerja pegawai sering terjadi kekeliruan data dari bagian administrasi seperti penilaian kriteria dan nilai lainnya sering terlihat tidak sinkron. Maka berdasarkan penelitian tersebut dibuatlah sistem pendukung keputusan dengan menerapkan metode AHP sehingga mendapatkan suatu keputusan yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan puskesmas.</p>
Hasil Penelitian	<p>Penelitian ini menghasilkan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai Puskesmas Sapta Taruna Pekanbaru yang mampu membantu dan memudahkan user dalam penilaian kinerja pegawai dan dapat mempermudah pengolahan nilai masing-masing kriteria dengan menggunakan metode AHP untuk memecahkan permasalahan yang kompleks melalui pendekatan sistem dan pengintegrasian secara deduktif.</p>
Alasan Menjadi Tujuan Penelitian	<p>Jurnal ini memiliki kesamaan tujuan yaitu untuk merancang suatu web penilaian kinerja dengan menggunakan metode AHP untuk memudahkan perusahaan dalam mengelola proses penilaian kinerja.</p>

Table 2.5 Review Literatur

Judul Jurnal	<p>Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode AHP (Studi Kasus UPT Pasar Rejowinangun) [23]</p>
--------------	---

Peneliti	Wahyu Kurniawan
Tahun	2019
Pembahasan	<p>UPT Pasar Rejowinangun merupakan instansi dibawah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang yang bertugas untuk mengelola semua kegiatan yang terjadi di Pasar Rejowinangun, seperti penarikan retribusi, pembuatan surat ijin berdagang, dan juga pencatatan data data pedagang. Penilaian pegawai hanya dilakukan satu kali dalam satu tahun pada akhir tahun saja. Permasalahan yang dijadikan dasar dalam penelitian tersebut adalah belum adanya penentuan tingkat kepentingan kriteria pokok dalam proses penilaian menjadikan 2 evaluasi kinerja juga tidak bisa maksimal, selain itu penilaian saat ini dianggap masih bersifat subjektif karena belum adanya parameter perhitungan kriteria penilaian yang jelas. Dengan adanya masalah tersebut maka dilakukanlah pengimplementasian AHP dalam sistem pendukung keputusan untuk menilai kinerja pegawai di UPT Pasar Rejowinangun sehingga dapat membantu dalam melakukan proses penilaian pegawai.</p>
Hasil Penelitian	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengimplementasikan metode AHP dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai sehingga penilaian bisa lebih cepat dan objektif. Metode AHP dipilih karena dianggap mampu menyelesaikan masalah multi kriteria..Dari hasil pengujian sistem ini, dapat diketahui bahwa sistem ini dapat berjalan dengan baik pada saat melakukan proses penilaian kinerja pegawai sesuai dengan bobot kriteria yang telah ditentukan.</p>

Alasan Menjadi Tujuan Penelitian	Jurnal ini memiliki kesamaan tujuan yaitu untuk merancang suatu web penilaian kinerja dengan menggunakan metode AHP untuk memudahkan perusahaan dalam mengelola proses penilaian kinerja.
----------------------------------	---

Table 2.6 Review Literatur

Judul Jurnal	Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Mekanik Menggunakan Metode AHP dan Topsis[24]
Peneliti	Nurahman Noprida Arianto
Tahun	2021
Pembahasan	PT. Auto Mobil Prima adalah salah satu perusahaan dealer Hino populer yang berada di Kabupaten Kotawaringin Timur. Di dalam penilaian kinerja karyawan bagian mekanik yang dilakukan pada PT. Auto Mobil Prima digunakan untuk mengevaluasi hasil kinerja seluruh karyawan dengan menggunakan beberapa kriteria yang akan di nilai. Proses penilaian kinerja karyawan bagian mekanik masih mendapatkan rekomendasi dari beberapa orang untuk memberikan penilaian, belum adanya sistem tentang pengambilan keputusan yang mendukung penilaian kinerja mekanik pada PT. Auto Mobil Prima, sering terjadinya kesalahan dalam penilaian karyawan serta keputusan pemberian penilaian kinerja karyawan dengan memperkirakan saja. Hal-hal tersebut sangat tidak akurat dan membutuhkan banyak waktu untuk penilaian kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan masalah tersebut maka perlu adanya sistem pendukung keputusan untuk penilaian kinerja karyawan bagian mekanik pada PT. Auto Mobil Prima, salah satu metodenya yang dapat digunakan adalah AHP (Analytical Hierarchy Process) dan TOPSIS (Technique For Others Referencean by Similarity to Ideal Solution) untuk

	membantu PT. Auto Mobil Prima Dealer Hino Sampit agar proses penilaian kinerja karyawan bagian mekanik secara terkomputerisasi, bisa melakukan seleksi secara cepat, tepat mengurangi kesalahan dan menghasilkan sistem yang dapat mengatasi kelemahan-kelemahan dari sistem yang sedang berjalan saat ini.
Hasil Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk menciptakan website sistem pendukung keputusan penilaian kinerja mekanik dengan metode AHP (Analytical Hierarchy Process) dan TOPSIS (Technique For Others Referencean By Similarity To Ideal Solution) sehingga diharapkan dapat membantu PT. Auto Mobil Prima pengambil keputusan kinerja mekanik yang bersifat objektif. Kedua metode tersebut dipilih karena mampu menyelesaikan penilaian prestasi karyawan berdasarkan kriteria-kriteria yang sudah ditentukan.
Alasan Menjadi Tujuan Penelitian	Jurnal ini memiliki tujuan yang sama untuk merancang sebuah website penilaian kinerja dan menggunakan salah satu metode yang sama yaitu menggunakan metode AHP untuk memperhitungkan penilaian kinerja pegawai.

Table 2.7 Review Literatur

Judul Jurnal	Penerapan Metode 360 Derajat Dan Analytical Hierarchy Process (AHP) Dalam Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Rumah Sakit Fadilah Prabumulih)
Peneliti	1. Suzi Oktavia Kunang 2. Agus Bayu Samsil
Tahun	2018
Pembahasan	Rumah Sakit Fadilah Prabumulih merupakan rumah sakit umum yang terletak di Sumatera Selatan
Hasil Penelitian	Pada penelitian ini dilakukan penggabungan Metode Multi - Rater Assessments(360-Derajat) yang merupakan metode

	<p>umpan balik 360 derajat dan metode Analytic Hierarchy Process(AHP) dan menggunakan studi kasus Pada proses penilaian kinerja pegawai, di Rumah Sakit Fadhilah Prabumulih yang menghasilkan sebuah sistem perangkat lunak untuk mengukur kinerja Karyawan Rumah Sakit tersebut sehingga dengan penggabungan kedua metode tersebut mampu mendapatkan hasil penilaian dari seluruh karyawan yang terlibat di bagian tersebut menjadi suatu sistem informasi penilaian kinerja perawat yang akurat, cepat dan tidak terjadi perulangan pada penginputan data serta memberikan hasil perhitungan dengan metode yang ditampilkan dalam bentuk perankingan dengan cara mengurutkan hasil penilaian dari nilai terbesar hingga nilai yang terkecil, dari proses ini diperoleh sebuah sistem pengambilan keputusan untuk menentukan karyawan yang berkompeten berdasarkan hasil penilaian kinerja</p>
<p>Alasan Menjadi Tujuan Penelitian</p>	<p>Jurnal ini memiliki tujuan yang sama untuk merancang sebuah website penilaian kinerja dan menggunakan salah satu metode yang sama yaitu menggunakan metode AHP untuk memperhitungkan penilaian kinerja pegawai.</p>