

# Sistem Informasi Proses Kenaikan Pangkat Berbasis Web menggunakan Metode AHP di Bappeda Kabupaten Madiun

Dita Fajar Nuraini

Universitas 17 Agustus 1945, Jl Semolowaru No 45, telp/fax [\(031\) 5931800](tel:0315931800), email [ditafajarnuraini27@gmail.com](mailto:ditafajarnuraini27@gmail.com)

## **Abstract**

Application of the Analytical Hierarchy Process Method in the Promotion Process Information System is a system created to determine whether or not a promotion, salary increase and award of at least 10 years of service are given to employees using an information system for the promotion process. In AHP, the criteria and sub-criteria for selecting employees are: commitment that shows service orientation, integrity, commitment, discipline, cooperation and leadership and has worked continuously for at least 10 years, 20 years, and 30 years, as consideration for promotion. Each criterion has 3 sub-criteria. The Analytic Hierary Process (AHP) has an axiomatic basis of Reciprocal Comparison, Homogeneity, Independence and Expectations, so that it can be used to assist in taking the selection criteria for employees proposed to BKD to be assessed and checked for files, to occupy one of the important positions in government agencies and increase in employee salaries in accordance with the decree of each employee. With the system created, it is hoped that it will make it easier to carry out the notification and assessment process in accordance with the applicable formula and used in the BKD and in accordance with the criteria and sub-criteria formulas in the AHP, for the Madiun Regency Regional Planning Board in Notification of staffing events to employees e-mail of each employee.

Keywords: Information System, Web-Based Employee Promotion Process, hierarchy, using AHP Method, at Bappeda Madiun Regency

## **Abstrak**

Penerapan Metode *Analytical Hierarchy Process* dalam Sistem Informasi Proses Kenaikan Pangkat adalah sistem yang dibuat untuk menentukan layak tidaknya kenaikan pangkat, kenaikan gaji dan penghargaan sekurang-kurangnya 10 tahun masa kerja diberikan kepada pegawai menggunakan sistem informasi proses kenaikan pangkat Dalam AHP kriteria dan subkriteria pemilihan pegawai yaitu komitmen yang menunjukkan orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan serta telah bekerja terus menerus sekurang-kurangnya 10 tahun, 20 tahun, dan 30 tahun, sebagai pertimbangan kenaikan pangkat. Setiap kriteria memiliki 3 subkriteria. Analytic Hierary Process (AHP) memiliki landasan aksiomatik Reciprocal Comparison, Homogeneity, Independence dan Expectations , sehingga dapat digunakan untuk membantu dalam mengambil kriteria pemilihan pegawai yang di usulkan ke BKD untuk di nilai dan di periksa berkasnya, untuk menempati salah satu jabatan penting dalam instansi pemerintah dan kenaikan gaji pegawai sesuai dengan SK dari masing-masing pegawai. Dengan adanya sistem yang dibuat ini diharapkan dapat mempermudah melakukan proses notifikasi dan penilaian sesuai dengan rumus yang berlaku dan digunakan di BKD dan sesuai dengan rumus kriteria dan subkriteria yang ada di AHP, untuk pihak Badan Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Madiun dalam Pemberitahuan event kepegawaian kepada pegawai melalui e-mail masing-masing pegawai.

**Keywords:** Sistem Informasi, Proses Kenaikan Pangkat Pegawai Berbasis Web, hirarki, menggunakan Metode AHP, di Bappeda Kabupaten Madiun

## 1. PENDAHULUAN

*Pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Madiun terdapat terdapat kurang lebih 41 pegawai pada tahun 2018 dan 31 pegawai pada tahun 2021 pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Madiun tersebut. Pada bagian Sekretariat terdapat Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang mempunyai tugas untuk mengelola Data Pegawai yang di kelola di map lalu di inputkan ke microsoft excel urut dari bulannya. Pembuatan laporan yang lama dikarenakan banyaknya data – data pegawai yang tersimpan dalam map perbulannya dan harus di periksa untuk data golongan, jabatan, pendidikan, maupun gaji di microsoft excel satu-satu. Pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Madiun untuk Kenaikan Pangkat, Kenaikan gaji dilakukan secara berkala dan Penghargaan setiap 10 tahun sekali Satya Lencana.*

Pada hari pertama pak Sus selaku sekretaris Bappeda memberi arahan mengenai apa yang akan saya lakukan di samping membuat sistem informasi kepegawaian berbasis web di Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Madiun. Mulai dari hari pertama saya di minta untuk mengecek Surti dan mendata tanggal dan kegiatannya di buku surat, dan menyampaikannya ke pak Sus untuk di edarkan ke masing-masing bidang di Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Madiun

Lalu di hari kedua saya membantu bu Yuli untuk mendata surat perjalanan dinas, karena saya fikir sistem informasi untuk perjalanan dinas ini masih manual, maka saya mengusulkan ke pak Sus, untuk membuat sistem informasi perjalanan dinas. Awalnya pak Sus setuju karena beliau tidak mengerti sistem akhirnya saya memulai merancang sistem.

Di hari ketiga saya di minta Bu diyan untuk mendata perjalanan dinas di samping saya harus mengerjakan sistem informasi yang akan saya buat.

Disamping itu, saya ikut mengatur BBM kendaraan dinas, yang harus jeli karena harus ada bukti kalau sudah mengembalikan tanda terima bahwa sudah di salurkan ke kendaraan dinas yang akan di isi BBMnya. Sempat kewalahan saya, karena banyak sekali data pengambilan yang belum kembali.

Lalu saya di tugasi memberikan name tag kepada pegawai Badan Perencanaan Daerah, dan ada beberapa yang sudah di pindah tugaskan ke Badan Pemerintah yang lain. Di minggu kedua magang, saya konsultasi soal sistem informasi yang akan saya buat.

Lalu pak Sus meminta Pak Linggar untuk menjadi Dosen Penanggung Jawab Lapangan saya, lalu beliau mengusulkan untuk mengganti Sistem Informasi Kepegawaian karena sistem informasi itu lebih di butuhkan Badan Perencanaan Daerah saat ini, mendengar itu saya langsung mengusulkan kalau pembuatan sistem informasi ini membutuhkan waktu yang lebih lama. Mengingat baru diberitahu ingin di ganti di minggu ketiga saya magang, terlebih saya sendirian.

Pembuatan Sistem Informasinya memerlukan waktu 3 bulan lebih, karena selain projek kerja praktek saya juga mengerjakan tugas mata kuliah yang lain

Dengan menggunakan Sistem Informasi Proses Kenaikan Pangkat Berbasis Web Menggunakan Metode AHP di Bappeda Kabupaten Madiun dapat mempermudah bagi sub bagian kepegawaian untuk menambah data, meng update data, menghapus data dan memberikan notifikasi apabila ada pemberitahuan tentang Kenaikan Gaji berkala itu setiap 2 tahun sekali per SK contoh klo SK per 1 Maret 1991 maka berkala berikutnya per 1 Maret

1993. Kenaikan pangkat itu 4 tahun sekali dan satu tahun biasanya 2 pilihan bisa April atau Oktober.

Dan Satya Lencana itu penghargaan 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun masa kerja melalui e-mail ke masing-masing pegawai. Dalam penyajian informasi kepegawaian perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda. Ada yang sudah menggunakan sistem informasi kepegawaian dan ada juga yang belum menggunakan sistem informasi kepegawaian. Penyajian informasi kepegawaian yang belum menggunakan sistem informasi kepegawaian berbasis web

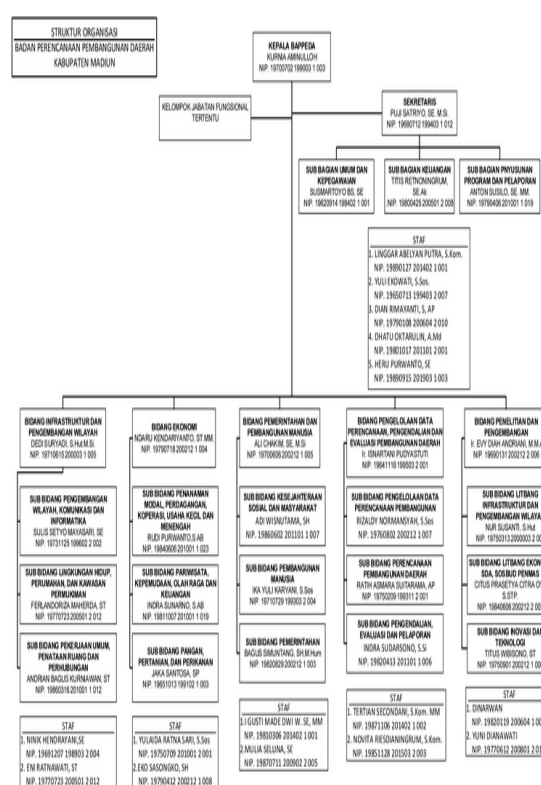
Hal serupa ini juga terjadi di Bappeda Kabupaten Madiun yang belum menggunakan sistem informasi kepegawaian berbasis web untuk kenaikan gaji berkala setiap 2 tahun sekali, Kenaikan Pangkat berkala setiap 4 tahun sekali dan penghargaan Satya Lencana setiap 10 tahun masa kerja yang menggunakan microsoft excel untuk mendata pegawainya. Sehingga menyulitkan dalam pencarian data serta menghambat kinerja karyawan karena harus mencari satu-satu datanya.

Sulitnya mencari informasi kepegawaian yang ada di Bappeda Kabupaten Madiun dan mengingat tenaga yang harus dikeluarkan dalam mencari informasi tentang kepegawaian ini terlalu lama serta terbatasnya waktu pencarian, merupakan suatu kendala yang harus dibuat solusinya. Maka dibutuhkan suatu sistem informasi kepegawaian yang dapat berguna bagi pegawai sub kepegawaian untuk mengetahui informasi kepegawaian yang ada di Bappeda Kabupaten Madiun. Dengan adanya sistem informasi kepegawaian berbasis web di Bappeda Kabupaten Madiun, diharapkan dapat mempermudah pegawai sub kepegawaian dalam

pencarian informasi kepegawaian serta dapat meningkatkan kinerja pegawai sub kepegawaian.

Dalam pembuatan sistem informasi ini bertujuan untuk mempermudah proses penilaian pegawai dan notifikasi kenaikan pangkat pegawai sesuai sk yang berlaku dengan meminimalisir klik agar proses lebih cepat dan mudah. Dengan adanya sistem yang dibangun ini diharapkan dapat membantu serta mempermudah pihak Badan Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Madiun dalam Pemberitahuan event kepegawaian kepada pegawai melalui e-mail masing-masing pegawai.

## Struktur Organisasi



### 1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang ditemukan di tempat penelitian maka, penulis menemukan rumusan masalah yang menjadi dasar kenapa sistem informasi ini dibuat. pemberitahuan pangkat pegawai berbasis web di Badan Perencanaan Daerah kabupaten Madiun ini sebagai berikut :

1. Bagaimana cara menemukan kriteria-kriteria yang sudah terpenuhi?
2. Bagaimana cara menemukan umpan balik

antara sistem dan admin dalam proses kenaikan pangkat?

3. Bagaimana cara mengecek riwayat proses notifikasi kenaikan pangkat yang sudah dilakukan?

## 1.2 Batasan Masalah

Dalam membuat Sistem Informasi Proses Kenaikan Pangkat Pegawai dengan Metode AHP berbasis web di Badan Perencanaan Daerah ini, saya menemukan batasan batasan masalah, sebagai berikut :

1. Pada Sistem Informasi Proses Kenaikan Pangkat Pegawai dengan Metode AHP berbasis web di Badan Perencanaan Daerah ini memiliki batasan yaitu sistem tidak bisa melakukan proses kenaikan pangkat dan notifikasi apabila pegawai tidak memenuhi kriteria yang sudah di tetapkan.
2. Pada Sistem Informasi Proses Kenaikan Pangkat Pegawai dengan Metode AHP berbasis web di Badan Perencanaan Daerah ini, admin melakukan input data pegawai satu-satu ke sistem
3. Pada Sistem Informasi Proses Kenaikan Pangkat Pegawai dengan Metode AHP berbasis web di Badan Perencanaan Daerah ini, hanya dapat melakukan penilaian setiap pegawai satu kali, sehingga dibutuhkan ketelitian yang baik.
4. Pada Sistem Informasi Proses Kenaikan Pangkat Pegawai dengan Metode AHP berbasis web di Badan Perencanaan Daerah ini, admin mengupdate data dengan menginput dan menambahkan satu-satu ke sistem
5. Pada Sistem Informasi Proses Kenaikan Pangkat Pegawai dengan Metode AHP berbasis web di Badan Perencanaan Daerah ini admin harus memvalidasi pegawai pegawai yang sudah memasuki kriteria untuk di proses event pegawainya dengan masuk ke laman proses notifikasi

### 1.3 Manfaat untuk Intansi

1. Memberikan informasi yang tepat dan akurat bagi pengguna sistem mengenai event kepegawaian di Badan Perencanaan Daerah kabupaten madiun menjadi lebih mudah karena

pemberitahuannya melalui e-mail pegawai masing-masing sehingga lebih efektif

#### a. Pengelolaan

Informasi dengan tepat dan pembuatan laporan data pegawai sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan.

#### b. Pengelolaan Informasi pegawai baru dan pegawai yang habis masa jabatannya, sehingga kasubag pegewaian mudah untuk mendata dan menghapus data pegawai dengan Pengembangan Sistem Informasi

Pemberitahuan berbasis web di Badan Perencanaan daerah Kabupaten Madiun

#### c. Terdapat sinkronisasi waktu, sehingga Sistem Informasi akan berjalan otomatis apabila ada koneksi sehingga kasubag pegewaian tidak usah mensetting ulang waktunya dan menghindari eror saat proses dilakukan

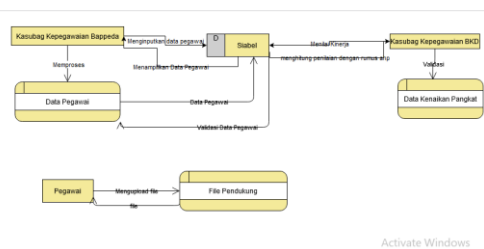
#### d. Terdapat riwayat pemberitahuan notifikasi sehingga mempermudah kasubag kepegawaian

dalam melakukan pengecekan berkala.

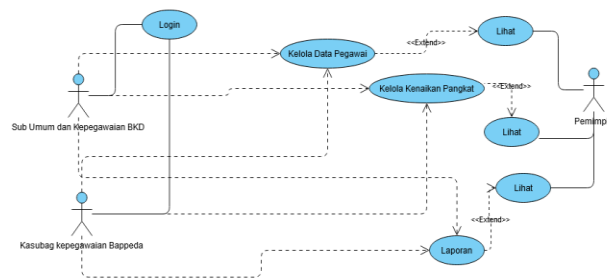
## 2. METODE PENELITIAN

Dalam analisis dan perancangan sistem informasi proses kenaikan pangkat pegawai di Badan Perencanaan daerah ini, metode pengembangan sistem yang digunakan adalah metode pengembangan SDLC (System Development Life Cycle) dan menggunakan pemodelan berbasis Dekstop seperti Conteks Diagram serta Data Flow Diagram.

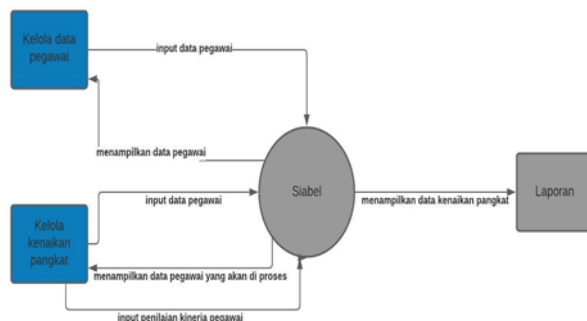
### Diagram Konteks



Gambar 1 DFD SIABEL



Gambar 2 use case keseluruhan



Gambar 3 Diagram konteks  
3.2 Metode Pengembangan Sistem

Langkah-langkah Waterfall:

- a. Analysis
- b. Pada Tahapan ini saya mengunpulkan informasi untuk membuat web ini, dengan narasumber dosen lapangan saya tempat saya magang dulu

1. Menganalisa informasi yang diperlukan, sesuai dengan kebutuhan sistem yang ada
2. Menentukan Database yang akan digunakan sebagai tempat penyimpanan data
3. Menentukan fitur-fitur apa saja yang akan digunakan pada sistem informasi siabel, dengan meminimalisir klik, agar mempermudah kerja sub bagian kepegawaian dalam memproses nilai, dan melakukan proses notifikasi

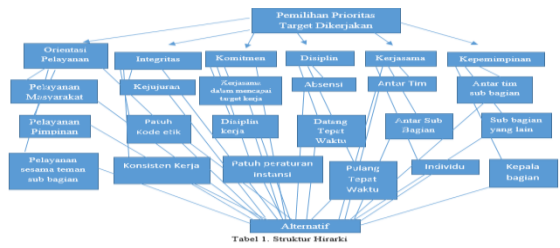
## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perancangan Sistem

AHP ( Analytical Hierarchy Process )

Diagram Hierarki kriteria Kenaikan Pangkat

Berdasarkan dari metode ahp, tahap awal dari metode ahp yaitu menyusun hierarki berdasarkan data kriteria dan subkriteria kenaikan pangkat, kenaikan gaji dan penghargaan satya lencana. Penyusunan hierarki merupakan tahapan dalam menentukan sasaran atau goal , kriteria, subkriteria, dan alternative kenaikan pangkat kedalam hierarki guna mempermudah proses penentuan kenaikan pangkat. Hierarki kenaikan pangkat sebagai berikut :



Tabel 1. Struktur Hirarki

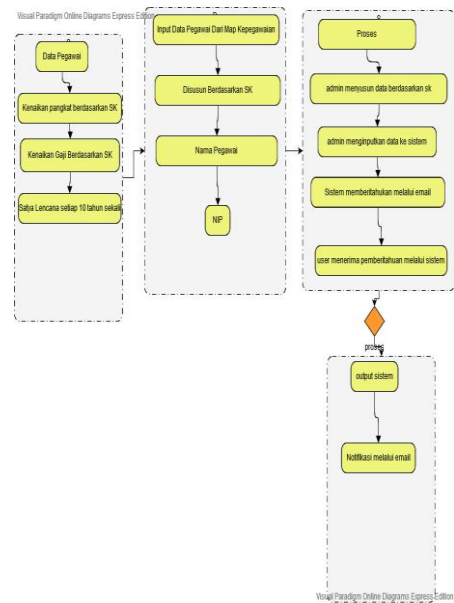
No	Nama Pegawai	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan
1	Erna Rachmawati, S.IP,M.M	15,8	16,8	16,8	16,4	17,2	0
2	Ir.Tontro Pahlawanto	16,2	17,8	16	16,2	16,4	16,2
3	Cahyo Nugroho, SH	15,4	17,6	15,6	15,6	0	16,4
4	Yuyuk Suraningsih, S.Sos	15,2	15,6	15,6	15,4	15,2	0
5	Erwina Purnamasari, SH	15	17,2	14,8	15	14,8	15
6	Malikah	15	15	15,4	0	15	15

### 3.1 Tahap Perancangan diagram UML

#### Use case

Use case diagram merupakan diagram yang menggambarkan hubungan antara aktor dengan sistem. Use case diagram bisa mendeskripsikan sebuah interaksi antara satu atau lebih aktor dengan sistem yang akan dibuat. Pada gambar 1

Proses Bisnis Dan Interaksi Pengguna Dengan Sistem :



Tabel Use deskripsi pegawai dan penilaian kinerja pegawai

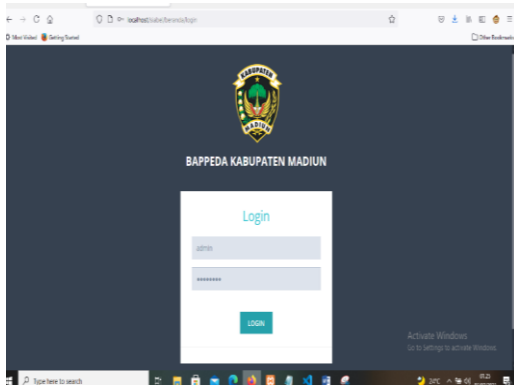
Nama	Alur Kelola Kepegawaian
Aktor	Sub Umum dan Kepegawaian, kasubag kepegawian Bappeda
Deskripsi	Dilakukan oleh semua aktor
Exception	-
Precondition	Data Pegawai yang di usulkan pada BKD
Aktor	Sistem
Skenario Normal	
1. Aktor mengumpulkan Berkas Pegawai yang akan di inputkan	
	2. Membuka Laman Data Kenaikan
	3. Data Pegawai dan Penilaian Kinerja Pegawai
4. Aktor menginputkan data	

pegawai	
	5. membuka koneksi <i>database</i> pegawai
	6. data penilaian kinerja pegawai
7. Aktor mendapat data pegawai	
	8. Data pegawai dan data penilaian kinerja pegawai dioptimasi pada <i>database</i>
9. Aktor melihat data pegawai yang di optimasi	
	9. sistem menampilkan hasil penilaian kinerja
10. Aktor memvalidasi data pegawai yang akan mengalami kenaikan pangkat	
Skenario alternative	
1. Aktor mendapat data pegawai dan penilaian kinerja pegawai dengan mengeklik data	
	2. Membuka koneksi <i>database</i> Pegawai
	3. <i>database</i> menampilkan data pegawai yang ada

4. Aktor mendapat data pegawai dengan mengeklik data	
	5. Membuka koneksi <i>database</i> pegawai
	6. <i>database</i> menampilkan data Pegawai yang ada
7. Aktor meninjau data pegawai dengan klick	
	8. Sistem mencocokkan data pada Data pegawai dan data penilaian kinerja pegawai
	9. Sistem melakukan optimasi berdasarkan data pegawai dan Data penilaian kinerja pegawai
10. Aktor melihat hasil peninjauan Pegawai	
	11. Sistem menampilkan hasil optimasi data pegawai terhadap penilaian data pegawai
Post Condition	Aktor dapat melakukan peninjauan kriteria kenaikan pangkat berdasarkan AHP

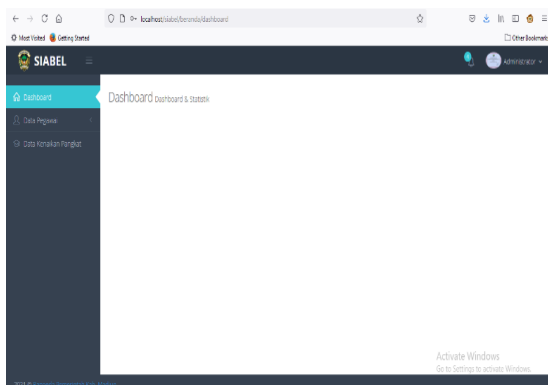
## Tampilan Web

### Form Login



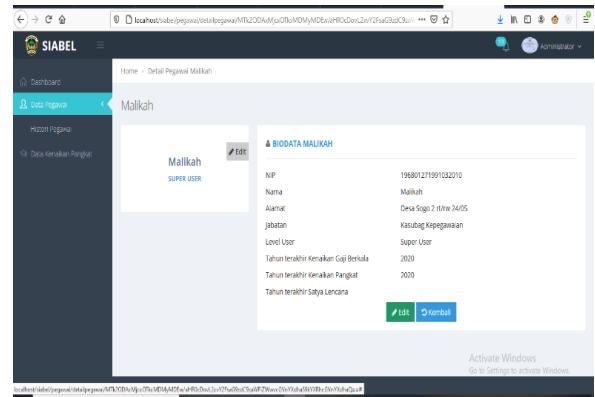
Pada menu login baik admin memiliki username dan password. Admin bertugas untuk menginput, melakukan proses penilaian dan notifikasi.

### Form Dashboard



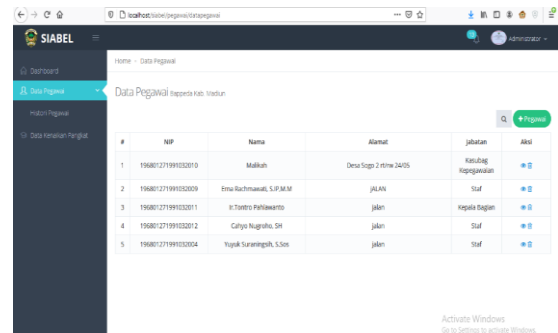
Pada form ini terdapat menu pelayanan seperti data pegawai, data kenaikan pangkat, proses notifikasi dan histori notifikasi

### Form Update Data Pegawai



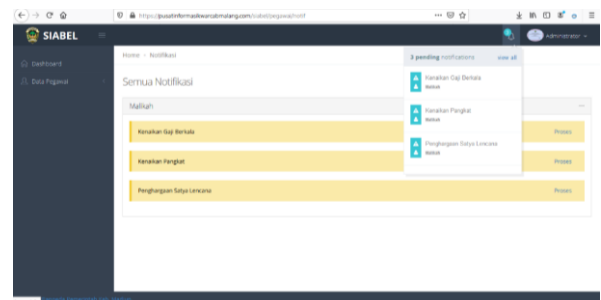
Admin dapat mengupdate data pegawai apabila ada data yang berubah, semisal alamat pegawai

### Form Data Pegawai



Dalam data pegawai ini berisi nip, nama alamat da jabatan

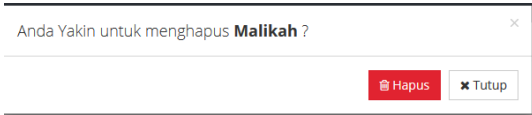
### Form Notifikasi



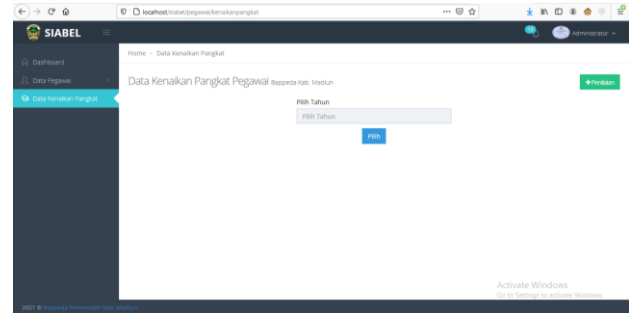
Admin melakukan proses notifikasi sesuai dengan sk dan surat rekomendasi dari bkd yang di kumpulkan dari masing-masing instansi

### Form Delete Data Pegawai





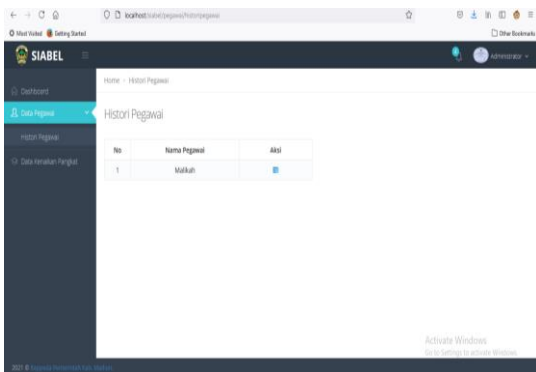
Apabila ada pegawai yang sudah masuk masa jabatannya maka admin dapat menghapusnya



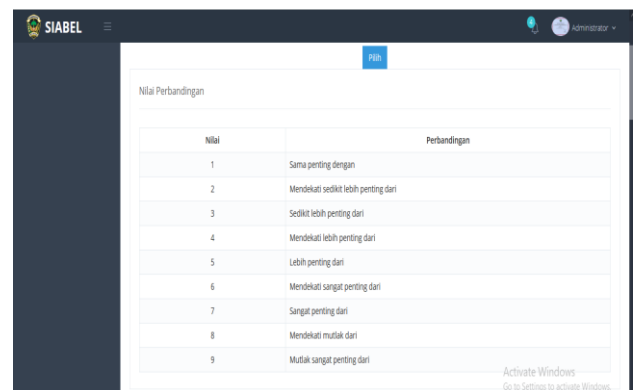
Pada form ini admin melakukan penilaian

Form nilai perbandingan

Form Histori Notifikasi



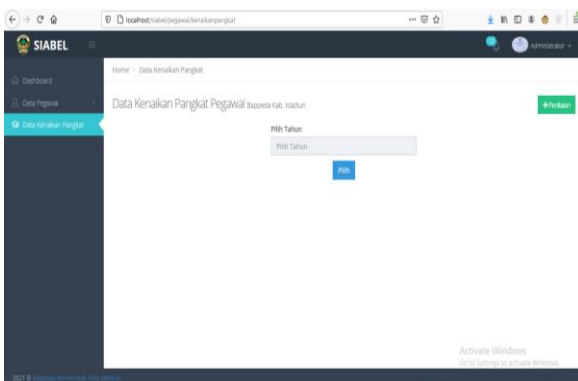
Admin dapat melakukan pengecekan melalui form histori notifikasi



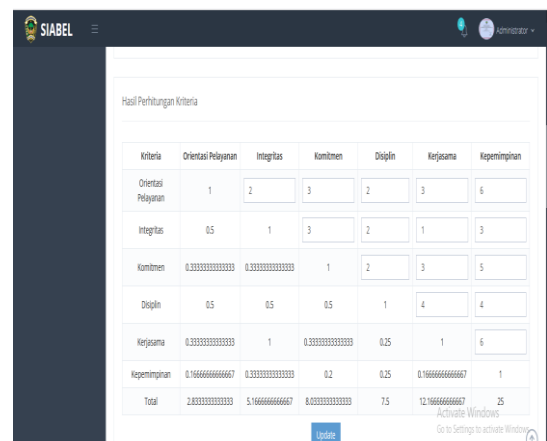
Pada form ini terdapat form nilai perbandingan

Form Hasil hitung Kriteria

Form Data Kenaikan Pangkat Pegawai



Pada form ini admin melakukan proses penilaian



Pada form ini terdapat form hasil hitung kriteria

Form Normalisasi Matriks Kriteria & Bobot Prioritas

Form Data Kenaikan Pangkat Pegawai

Normalisasi Matriks Kriteria & Bobot Prioritas

Kriteria	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan	Bobot Prioritas
Orientasi Pelayanan	0.353	0.387	0.373	0.267	0.247	0.24	0.311
Integritas	0.176	0.194	0.373	0.267	0.082	0.12	0.202
Komitmen	0.118	0.065	0.124	0.267	0.247	0.2	0.17
Disiplin	0.176	0.097	0.062	0.133	0.329	0.16	0.16
Kerjasama	0.118	0.194	0.041	0.033	0.082	0.24	0.118
Kepemimpinan	0.059	0.065	0.025	0.033	0.014	0.04	0.039

Pada form ini terdapat normalisasi matriks kriteria dan bobot prioritas

### Form Konsistensi Matriks

Konsistensi Matriks (CM)

Kriteria	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan	Consistency Measure
Orientasi Pelayanan	0.353	0.387	0.373	0.267	0.247	0.24	6.859
Integritas	0.176	0.194	0.373	0.267	0.082	0.12	7.042
Komitmen	0.118	0.065	0.124	0.267	0.247	0.2	7.118
Disiplin	0.176	0.097	0.062	0.133	0.329	0.16	7.059
Kerjasama	0.118	0.194	0.041	0.033	0.082	0.24	6.393
Kepemimpinan	0.059	0.065	0.025	0.033	0.014	0.04	6.457

Pada form ini terdapat konsistensi matriks

### Form Konsistensi Indeks

Konsistensi Indeks (CI)

$$CI = (6.821333333333 - 6) / (6 - 1)$$

$$CI = 0.1642666666667$$

Pada form ini terdapat form konsistensi indeks

### Form Konsistensi Rasio

Konsistensi Rasio (CR)

Ordo Matriks	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ratio Indeks	0	0	0.58	0.9	1.12	1.24	1.32	1.41	1.46	1.49

CR = CI / RI

CR = 0.132

Pada form ini terdapat konsistensi rasio

### Form Perangkingan

Perangkingan

#	Nama Pegawai	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan	Total	Rank
1	Malikah	2.488	1.414	1.19	1.2	0.787	0.312		1

pada form ini terdapat perangkingan nilainya

## 3.1. SIMPULAN

Pada saat ini sistem yang digunakan di bappeda masih menggunakan Microsoft excel untuk mendata pegawainya lalu mempromokasikan jabatan ke BKD merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki sebuah organisasi, salah satunya adalah Instansi Pemerintah seperti Bappeda Kabupaten Madiun.

Dengan menggunakan Sistem Informasi Proses Kenaikan Pangkat Pegawai Berbasis Web Menggunakan Metode AHP di Bappeda Kabupaten Madiun dapat mempermudah bagi sub bagian kepegawaian untuk menambah data, meng update data, menghapus data dan memberikan notifikasi apabila

ada pemberitahuan tentang Kenaikan Gaji berkala itu setiap 2 tahun sekali per SK contoh klo SK per 1 Maret 1991 maka berkala berikutnya per 1 Maret 1993. Kenaikan pangkat itu 4 tahun sekali dan satu tahun biasanya 2 pilihan bisa April atau Oktober.

Dan Satya Lencana itu penghargaan 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun masa kerja melalui e-mail ke masing-masing pegawai. Dalam penyajian informasi kepegawaian perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda. Ada yang sudah menggunakan sistem informasi kepegawaian dan ada juga yang belum menggunakan sistem informasi kepegawaian. Penyajian informasi kepegawaian yang belum menggunakan sistem informasi kepegawaian berbasis web

Hal serupa ini juga terjadi di Bappeda Kabupaten Madiun yang belum menggunakan sistem informasi kepegawaian berbasis web untuk kenaikan gaji berkala setiap 2 tahun sekali, Kenaikan Pangkat berkala setiap 4 tahun sekali dan penghargaan Satya Lencana setiap 10 tahun masa kerja yang menggunakan microsoft excel untuk mendata pegawainya. Sehingga menyulitkan dalam pencarian data serta menghambat kinerja karyawan karena harus mencari satu-satu datanya.

Sulitnya mencari informasi kepegawaian yang ada di Bappeda Kabupaten Madiun dan mengingat

tenaga yang harus dikeluarkan dalam mencari informasi tentang kepegawaian ini terlalu lama serta terbatasnya waktu pencarian, merupakan suatu kendala yang harus dibuat solusinya. Maka dibutuhkan suatu sistem informasi kepegawaian yang dapat berguna bagi pegawai sub kepegawaian untuk mengetahui informasi kepegawaian yang ada di Bappeda Kabupaten Madiun. Dengan adanya sistem informasi kepegawaian berbasis web di Bappeda Kabupaten Madiun, diharapkan dapat mempermudah pegawai sub kepegawaian dalam pencarian informasi kepegawaian serta dapat meningkatkan kinerja pegawai sub kepegawaian.

Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process dalam Sistem Informasi Proses Kenaikan pangkat Berbasis Web Menggunakan Metode AHP di Bappeda, penulis menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Proses kenaikan pangkat masih menggunakan laporan yang di tulis sesuai data yang di ketik di Microsoft excel
- b. Menentukan kenaikan pangkat menggunakan metode Analytical Hierarchy Process dapat mempermudah dalam menentukan layak atau tidaknya pegawai mendapat kenaikan pangkat

- c. Menggunakan metode Analytical Hierarchy Process berbasis web akan mempermudah dalam pembuatan laporan dan penentuan kenaikan pangkat, Kenaikan Gaji dan Satya Lencana

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Jurnal:**

[1] Rohmat Taufiq dkk. Analisis dan Desain Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP). 3 September 2020. Program Studi Teknik Informatika : Universitas Pamulang

[2] Rizki Aditya Suherdi dkk. PENERAPAN METODE AHP DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KENAIKAN PANGKAT PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA TANGERANG. 2018. Prosiding SINTAK

### **Buku Teks:**

Jika yang dirujuk pada suatu halaman tertentu dalam sebuah buku

[1]. Apip Supriadi,dkk.2018. *Analytical Hierarchy Process(AHP)*. Sleman : Deepublish