

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENERIMAAN KARYAWAN TEKNISI GEDUNG PADA PT. JAKARTA INTILAND R.34 MENGUNAKAN METODE AHP

Raulina Putri Hidayat¹, Dewi Driyani², Halimatusha'diah³

^{1,2,3} Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer

Universitas Indraprasta PGRI

Jl. Raya Tengah No. 80 Kelurahan Gedong, Pasar Rebo, Jakarta Timur

raulinaputri90@gmail.com¹, dewi.driyani2@gmail.com², halimatushadiah31@gmail.com³

Abstrak

PT. Jakarta Intiland R.34 adalah perusahaan yang bergerak dibidang operasional gedung. PT. Jakarta Intiland R.34 selalu ingin memberikan pelayanan terbaiknya dengan meningkatkan pengelolaan serta perawatan terhadap gedung dan fasilitasnya, secara tidak sengaja hal tersebut juga meningkatkan tanggung jawab divisi operational JIL.R34 dalam melakukan penerimaan karyawan teknisi gedung. Oleh karena itu proses penerimaan karyawan teknisi gedung yang obyektif, transparan, dan profesional harus dilakukan demi memenuhi sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Namun hal ini terkadang tidak sesuai dengan harapan sehingga perusahaan merasa kesulitan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) dengan beberapa kriteria diantaranya pengalaman kerja, sertifikasi, bagian, pendidikan dan usia. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yaitu dengan melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah sistem pendukung keputusan ini dapat membantu dan memudahkan perusahaan dalam penilaian calon karyawan pada proses penerimaan karyawan sesuai dengan kriteria dan subkriteria yang telah ditentukan.

Kata Kunci : SPK, Penerimaan Karyawan, AHP, Java

Abstract

PT. Jakarta Intiland R.34 is a company engaged in building operations. PT. Jakarta Intiland R.34 always wants to provide the best service by improving the management and maintenance of buildings and facilities, inadvertently this also increases the responsibility of the operational division of JIL.R34 in hiring building technicians. Therefore, an objective, transparent and professional hiring process for building technicians must be carried out in order to meet the required human resources. However, this is sometimes not in accordance with expectations so that companies find it difficult to place employees according to what is needed. The method used in this study is the Analytic Hierarchy Process (AHP) method with several criteria including work experience, certification, department, education and age. The data collection method used in this research is qualitative, namely by conducting interviews, observation, and documentation. The results of this study are that this decision support system can help and facilitate companies in assessing prospective employees in the hiring process according to predetermined criteria and sub-criteria.

Keywords: DSS, Employee Recruitment, AHP, Java

PENDAHULUAN

Pengembangan teknologi informasi terus mengalami perkembangan secara pesat. Sehingga dapat membantu dan memudahkan segala aktivitas manusia. Begitu juga dengan perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan. Sudah banyak ditemukan perusahaan yang sudah menggunakan sistem komputerisasi untuk penerimaan karyawan. Dengan menggunakan sistem pendukung keputusan (SPK) dapat membantu proses penerimaan karyawan agar dapat mengurangi kesalahan, dan juga menjadi lebih akurat, cepat dan efisien[1]. PT. Jakarta Intiland R.34 adalah perusahaan yang bergerak di bidang Operasional Gedung. Pengelola Mall-mall pusat perbelanjaan yang mencakup area pekerjaan sipil dan engineering gedung serta pengamanan dan penyewaan terhadap tempat kosong gedung yang dikelola secara profesional yang terdiri dari beberapa cabang properti dari perusahaan ini. PT. Jakarta Intiland merupakan salah satu anak perusahaan PT. Ramayana Makmur Sentosa dan satu grup dengan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk., dan sebuah kelompok usaha yang bergerak dalam bisnis retail (Departement Store & Supermarket) serta propertinya berupa pasar modern (Ciplaz, Mall, dll)[2]. Penerimaan teknisi gedung yang tepat dan sesuai dengan kriteria dan subkriteria yang dibutuhkan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena teknisi gedung mempengaruhi operasional perusahaan. Maka sangat diperlukan suatu Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dalam membantu dan mempermudah perusahaan dalam penerimaan karyawan teknisi gedung[3]. Hasil keputusan dari sistem

pendukung keputusan cenderung cepat dan akurat karena kriteria dan subkriteria yang telah ditetapkan merupakan pilihan terbaik berdasarkan tingkat kepentingan yang diberikan oleh perusahaan sebagai pengambil keputusan[4]. Penelitian ini menerapkan metode Analytic Hierarchy Process (AHP) untuk membantu *building* operasional manager dalam proses penerimaan karyawan teknisi gedung. Hal ini didasarkan metode AHP memiliki keunggulan memecahkan suatu situasi yang kompleks tidak terstruktur ke dalam beberapa komponen susunan hirarki memberi nilai subjektif tentang pentingnya setiap variable dan menentukan mana yang memiliki prioritas paling tinggi untuk mempengaruhi hasil dari situasi tersebut[5].

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk mendukung keputusan penerimaan karyawan teknisi gedung adalah metode Analytic Hierarchy Process (AHP).

Langkah-langkah penelitian dalam metode AHP :

1. Mengidentifikasi permasalahan dan menentukan solusi yang dihadapi.
2. Menentukan kriteria dan subkriteria.
3. Menentukan prioritas elemen
 Membuat perbandingan berpasangan yang membandingkan elemen secara berpasangan sesuai kriteria yang diberikan, matriks perbandingan berpasangan diisi menggunakan skala perbandingan bilangan 1-9 untuk mempresentasikan kepentingan elemennya.
4. Melakukan sistesis
 Menjumlahkan hasil pembagian pada kolom perbandingan berpasangan dengan jumlah nilai pada kolom yang bersangkutan untuk mendapat nilai normalisasi matriks, menjumlahkan setiap baris, dan menghitung nilai rata-rata.
5. Menghitung nilai konsistensi rasio
 Hasil penjumlahan kolom pada eigen value.
6. Melakukan perhitungan untuk Consistency Index (CI) dengan rumus :

$$CI = \frac{(\lambda_{maks} - n)}{n-1} = \text{Hasil} \quad (1) \quad n = \text{Jumlah Kriteria}$$
7. Melakukan perhitungan untuk Consistency Ratio (CR) dengan rumus :

$$CR = \frac{CI}{RI} = \text{Hasil} \quad (2) \quad \begin{aligned} CI &= \text{Consistency Index} \\ RI &= \text{Random Index Consistency} \end{aligned}$$
8. Mengulangi langkah 3, 4, 5, 6 dan 7 untuk menentukan prioritas kriteria dan subkriteria.
9. Menentukan perankingan
 Untuk menentukan ranking alternatif dengan menghitung eigen vector pada setiap kriteria dan subkriteria.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah-langkah yang harus dilakukan untuk penerimaan karyawan teknisi gedung adalah:

1. Menentukan kriteria dan subkriteria

Tabel 1. Kriteria dan Subkriteria

Kriteria	Subkriteria
Pengalaman Kerja	>4 Tahun
	3 Tahun
	2 Tahun
	1 Tahun
	Tidak Ada Pengalaman
Sertifikasi	>3 Sertifikat
	3 Sertifikat
	3 Sertifikat
	1 Sertifikat
	Tidak Memiliki
Bagian	AC
	Eskalator
	Kelistrikan
	Genset
	Elektronik
Pendidikan	S1
	D3
	D2

Usia	SMK
	SMP
	22-24 Tahun
	25-26 Tahun
	18-21 Tahun
	27-28 Tahun
	<18 Tahun

2. Membuat matriks perbandingan berpasangan

Tabel 2. Perbandingan Berpasangan Kriteria

Kriteria	Pengalaman Kerja	Sertifikasi	Bagian	Pendidikan	Usia
Pengalaman Kerja	1	3	3	6	8
Sertifikasi	1/3	1	2	3	5
Bagian	1/3	1/2	1	3	3
Pendidikan	1/6	1/3	1/3	1	2
Usia	1/8	1/5	1/3	1/2	1

Tabel 3. Matriks Perbandingan Berpasangan

Kriteria	Pengalaman Kerja	Sertifikasi	Bagian	Pendidikan	Usia
Pengalaman Kerja	1	3	3	6	8
Sertifikasi	0,333	1	2	3	5
Bagian	0,333	0,5	1	3	3
Pendidikan	0,167	0,333	0,333	1	2
Usia	0,125	0,2	0,333	0,5	1
Jumlah	1,958	5,033	6,667	13,5	19

3. Sintesis

Tabel 4. Matriks Normalisasi Perbandingan

Kriteria	Pengalaman Kerja	Sertifikasi	Bagian	Pendidikan	Usia	Jumlah	Rata-rata	Eigen Value
Pengalaman Kerja	0,511	0,596	0,450	0,444	0,421	2,422	0,484	0,949
Sertifikasi	0,170	0,199	0,300	0,222	0,263	1,154	0,231	1,162
Bagian	0,170	0,099	0,150	0,222	0,158	0,800	0,160	1,066
Pendidikan	0,085	0,066	0,050	0,074	0,105	0,381	0,076	1,028
Usia	0,064	0,040	0,050	0,037	0,053	0,243	0,049	0,924
							1	5,129

a. Mencari Nilai Eigen dengan perhitungan berikut :

Nilai Eigen = Nilai pada kolom perbandingan berpasangan / jumlah kolom.

Contoh:

Pada kolom 1:

$$\text{Nilai Eigen} = \frac{1}{1,958} = 0,511$$

$$\text{Nilai Eigen} = \frac{0,333}{1,958} = 0,170$$

$$\text{Nilai Eigen} = \frac{0,333}{1,958} = 0,170$$

$$\text{Nilai Eigen} = \frac{0,167}{1,958} = 0,085$$

$$\text{Nilai Eigen} = \frac{0,125}{1,958} = 0,064$$

b. Mencari Jumlah pada Baris Nilai Eigen dengan perhitungan berikut :

$$\text{Jumlah} = 0,511 + 0,596 + 0,450 + 0,444 + 0,421 = 2,422$$

c. Mencari Nilai Rata-rata (Bobot) dengan perhitungan berikut :

Rata-rata = Jumlah / 5 (Jumlah Kriteria yang digunakan)

Contoh:

$$\text{Rata - rata} = \frac{2,422}{5} = 0,484$$

- d. Mencari Nilai Eigen Value (λ_{maks}) dengan perhitungan berikut :
Eigen Value = Rata-rata * Jumlah pada Kolom Perbandingan Berpasangan

Contoh:

$$\text{Eigen Value} = 0,484 * 1,958 = 0,949$$

4. Menghitung Nilai Konsistensi Rasio

Setelah mencari Eigen Value (λ_{maks}) tiap kolom dicari nilai Eigen Value λ maks dengan perhitungan berikut :

$$\lambda \text{ maks} = 0,949 + 1,162 + 1,066 + 1,028 + 0,924 = 5,129$$

Setelah mendapatkan nilai Eigen maks selanjutnya menghitung nilai Consistency Index (CI) dengan rumus :

$$CI = \frac{\lambda \text{ maks} - n}{n - 1} = \frac{5,129 - 5}{5 - 1} = \frac{0,129}{4} = 0,032$$

Hitung nilai Consistency Ratio (CR) berdasarkan nilai Random Index (RI) dengan rumus:

$$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0,032}{1,12} = 0,029$$

Nilai 0,029 ini menyatakan bahwa $CR < 0.1$ maka hasil dari perhitungan ini adalah konsisten.

5. Mengulangi langkah 2, 3 dan 4 untuk menentukan bobot pada setiap subkriteria.
6. Hasil perhitungan pembobotan kriteria dan subkriteria

Tabel 5. Hasil Bobot Kriteria

Kriteria	Pengalaman Kerja	Sertifikasi	Bagian	Pendidikan	Usia
	0,484	0,231	0,160	0,076	0,049

Tabel 6. Hasil Bobot Subkriteria Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	>4 Tahun	3 Tahun	2 Tahun	1 Tahun	Tidak Ada Pengalaman
	0,466	0,229	0,145	0,108	0,051

Tabel 7. Hasil Bobot Subkriteria Sertifikasi

Sertifikasi	>3 Sertifikat	3 Sertifikat	2 Sertifikat	1 Sertifikat	Tidak Memiliki
	0,459	0,254	0,151	0,087	0,049

Tabel 8. Hasil Bobot Subkriteria Bagian

Bagian	AC	Eskalator	Kelistrikan	Genset	Elektronik
	0,451	0,249	0,152	0,099	0,050

Tabel 9. Hasil Bobot Subkriteria Pendidikan

Pendidikan	S1	D3	D2	SMK	SMP
	0,422	0,253	0,174	0,099	0,054

Tabel 10. Hasil Bobot Subkriteria Usia

Usia	22-24 Tahun	25-26 Tahun	18-21 Tahun	27-28 Tahun	<18 Tahun
	0,433	0,225	0,164	0,091	0,047

7. Perangkingan

Tabel 11. Alternatif Penerimaan Karyawan
Penerimaan Karyawan Teknisi Gedung

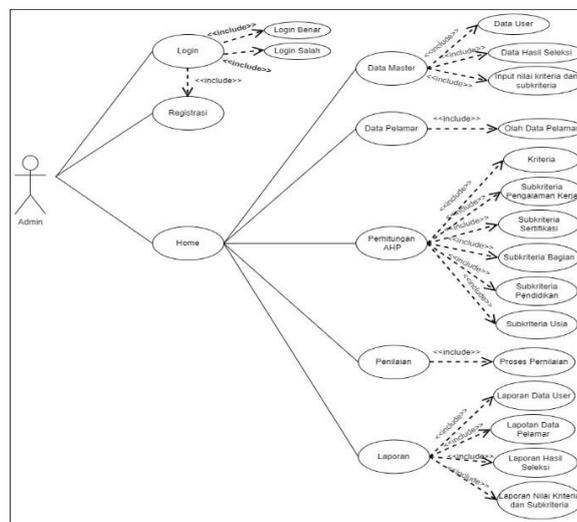
Nama Pelamar	Pengalaman Kerja	Sertifikasi	Bagian	Pendidikan	Usia
Budi Santoso	3 Tahun	2 Sertifikat	AC	SMK	25-26 Tahun
Heru Laksono	3 Tahun	>3 Sertifikat	Genset	S1	25-26 Tahun
Muhammad Ardi	>4 Tahun	1 Sertifikat	Eskalator	SMK	27-28 Tahun
Yadi Imam	2 Tahun	2 Sertifikat	Kelistrikan	D3	22-24 Tahun
Ramdani Deni	1 Tahun	Tidak Memiliki	Elektronik	D2	22-24 Tahun

Tabel 12. Bobot Alternatif Penerimaan Karyawan

Alternatif Penerimaan Karyawan					
Nama Pelamar	Pengalaman Kerja	Sertifikasi	Bagian	Pendidikan	Usia
Budi Santoso	0,299	0,151	0,451	0,099	0,255
Heru Laksono	0,299	0,459	0,099	0,422	0,255
Muhammad Ali	0,466	0,087	0,249	0,099	0,091
Yadi Imam	0,145	0,151	0,152	0,253	0,433
Ramdani Deni	0,108	0,049	0,050	0,172	0,433

Tabel 13. Perangkingan

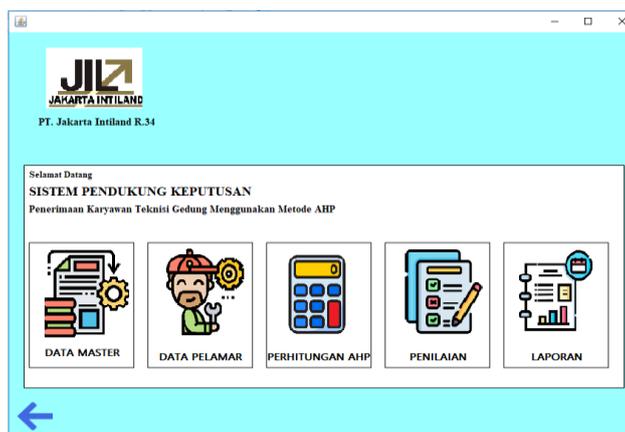
Hasil Perangkingan		
Nama Pelamar	Hasil Perangkingan	Rangking
Muhammad Ardi	0,298	1
Heru Laksono	0,277	2
Budi Santoso	0,238	3
Yadi Imam	0,170	4
Ramdani Deni	0,106	5



Gambar 1. Use Case Diagram
 (Sumber: Peneliti, 2023)

Gambar diatas adalah *use case* sistem usulan sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan teknis gedung.

TAMPILAN LAYAR



Gambar 2. Tampilan Layar Halaman Utama
 (Sumber: Peneliti, 2023)

Gambar diatas merupakan tampilan halaman utama dari sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan teknisi gedung

KODE	NAMA LENGKAP	NO.TELP	EMAIL	ALAMAT	HASIL NILAI
7	Budi Pratama	089630620478	pratamabudi@gmail...	Ji. Kp. Rawa, Jakarta	0.334
9	Abdul Kholis	088788631701	kholis@gmail.com	Ji. Gas Alam Sukatani	0.309
3	Muhammad Ardi	081384681226	ardimhmd@gmail...	Ji. Depok II Timur	0.298
2	Heru Laksono	085717076275	herulaksono77@gm...	Ji. Rums Jakarta Timur	0.277
11	Fahrulrozi	08568180482	fahrulrozi1@gmail.c...	Ji. Cilandak, Jakarta	0.262
1	Budi Santoso	085712753818	budisantoso@gmail...	Ji. Bambu Apus	0.238
6	A. Khor	081806227023	khoir59@gmail.com	Ji. Hajarumh Depok	0.238
10	Jemmi	08962680421	jemmi70@gmail.com	Ji. Riasan No.95 Dep...	0.195
4	Yadi Imam	085888411396	yadi01@gmail.com	Ji. Raden Saleh	0.170
12	Fikri Hanafi	0881025083359	hanafi@gmail.com	Ji. Jati Asih Bekasi	0.160
14	Prayoga Aditya	088234772488	prayoga@gmail.com	Ji. Airl Rahman Hakim	0.139
15	Aldi Wicaksono	085776503512	wicaksono@gmail.co...	Ji. Bhaji Abri, Cg. Pal...	0.118
5	Ramdan Deni	087875684494	ramdandeni@gmail...	Ji. Simpang Depok	0.106
8	Eko Satiro	088896171777	ekosatiro@gmail.com	Ji. Nangka, sukamaju...	0.059
13	Muhammad Rizki	085966390763	mzki@gmail.com	Ji. Raya Bogor, Kel. C...	0.051

Gambar 3. Tampilan Layar Data Hasil Seleksi (Penilaian)
 (Sumber: Peneliti, 2023)

Gambar diatas merupakan tampilan hasil seleksi (penilaian) dari calon karyawan teknisi gedung yang telah dinilai dan dihitung pada form penilaian

Kode	Kriteria	Subkriteria	Nilai
K1	Pengalaman Kerja	<4 Tahun	90
K1	Pengalaman Kerja	3 Tahun	85
K1	Pengalaman Kerja	2 Tahun	75
K1	Pengalaman Kerja	1 Tahun	70
K1	Pengalaman Kerja	Tidak ada pengalaman	60
K2	Sertifikasi	Tidak Memiliki	65
K2	Sertifikasi	1 Sertifikat	75
K2	Sertifikasi	2 Sertifikat	80
K2	Sertifikasi	3 Sertifikat	85
K2	Sertifikasi	<3 Sertifikat	90
K3	Bagian	Elektronik	70
K3	Bagian	Genset	78
K3	Bagian	Kelistrikan	80
K3	Bagian	Esakator	85
K3	Bagian	AC	90
K4	Pendidikan	SMP	60
K4	Pendidikan	SMK	70
K4	Pendidikan	D2	80
K4	Pendidikan	D3	85
K4	Pendidikan	S1	90
K5	Usia	22-24 Tahun	90
K5	Usia	25-26 Tahun	80
K5	Usia	18-21 Tahun	78
K5	Usia	27-30 Tahun	75
K5	Usia	<18 Tahun	70

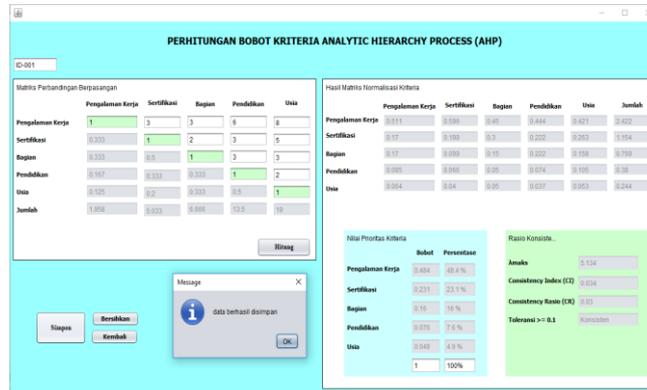
Gambar 4. Tampilan Layar Data Input Nilai Kriteria dan Subkriteria
 (Sumber: Peneliti, 2023)

Gambar diatas merupakan menu inputan nilai dari kriteria dan subkriteria yang telah ditentukan

KODE	NAMA L.	ITL	JENIS K.	PENDID.	USIA	BAGIAN	SERTIFI.	PENGA.	NO TEL.	EMAIL	KEHR.	AGAMA	ALAMAT
2	Heru L.A. Jiwanti	Laki-laki	P	25-28 T.	22	Elektronik	<1 Sertif.	3 Tahun	08771	herulaksono77@gmail.com	Islam	Ji. Rums	Ji. Rums
3	Muham. Depok	Laki-laki	SMK	27-28 T.	22	Esakator	1 Sertif.	>4 Tahun	081384	ardimhmd@gmail.com	Islam	Ji. Depok	Ji. Depok
4	Yadi Im. Jandani	Laki-laki	D2	22-24 T.	22	Kelistri.	2 Sertif.	2 Tahun	089686	yadi01@gmail.com	Khatol.	Ji. Rade.	Ji. Rade.
5	Randa. Bogor S.	Laki-laki	D2	22-24 T.	22	Elektronik	Tidak M.	1 Tahun	087975	randani@gmail.com	Islam	Ji. Simp.	Ji. Simp.
6	A. Khor Bartha	Laki-laki	D2	22-24 T.	22	AC	1 Sertif.	3 Tahun	081806	khoir59@gmail.com	Islam	Ji. Hara.	Ji. Hara.
7	Budi Pr. Yogiata	Laki-laki	P	25-28 T.	22	AC	<1 Sertif.	3 Tahun	085926	prayoga@gmail.com	Islam	Ji. Kp. R.	Ji. Kp. R.
8	Eko Sab. Surabay.	Laki-laki	SMP	<18 Tah.	18	Genset	Tidak M.	Tidak M.	088896	ekosatiro@gmail.com	Islam	Ji. Nang.	Ji. Nang.
9	Abdi K. Bangsal	Laki-laki	D2	27-28 T.	27	Kelistri.	2 Sertif.	>4 Tahun	081878	khoir59@gmail.com	Islam	Ji. Gas.	Ji. Gas.
10	Jemmi Depok	Laki-laki	D2	25-28 T.	25	Kelistri.	2 Sertif.	3 Tahun	089626	jemmi70@gmail.com	Islam	Ji. Rada.	Ji. Rada.
11	Fahrulno Cilanda	Laki-laki	SMK	25-28 T.	25	AC	1 Sertif.	3 Tahun	085681	fahrulrozi1@gmail.com	Islam	Ji. Cilan.	Ji. Cilan.
12	Fikri Han. Bekasi	Laki-laki	SMK	18-21 T.	18	AC	1 Sertif.	1 Tahun	088102	hanafi@gmail.com	Islam	Ji. Jati A.	Ji. Jati A.
13	Muham. Bogor T.	Laki-laki	SMP	<18 Tah.	18	Elektronik	Tidak M.	Tidak M.	085996	mzki@gmail.com	Islam	Ji. Raya	Ji. Raya
14	Prayoga. Depok	Laki-laki	D2	22-24 T.	22	Elektronik	1 Sertif.	2 Tahun	085234	prayoga@gmail.com	Islam	Ji. Hara.	Ji. Hara.
15	Aldi Wicak. Depok	Laki-laki	D2	22-24 T.	22	Elektronik	Tidak M.	>4 Tahun	085776	wicaksono@gmail.com	Islam	Ji. Bhaji A.	Ji. Bhaji A.

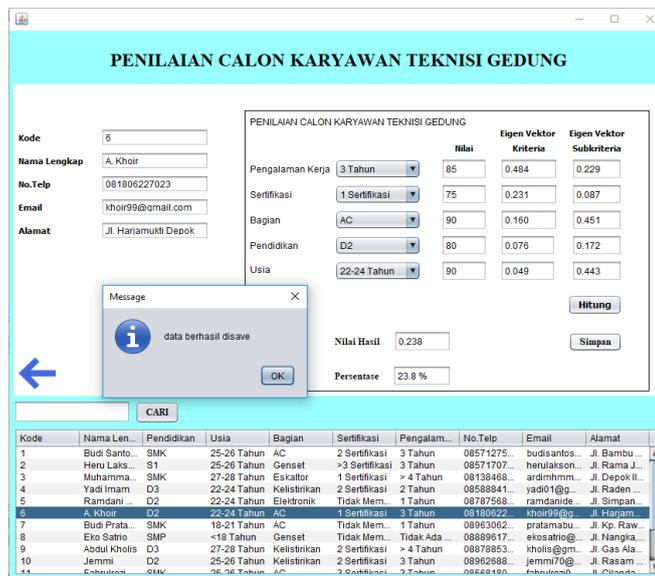
Gambar 5. Tampilan Layar Data Pelamar
 (Sumber: Peneliti, 2023)

Gambar diatas adalah menu inputan data pelamar yang berisikan kode, nama lengkap, tempat tanggal lahir, jenis kelamin, pendidikan, usia, bagian, sertifikat, pengalaman kerja, nomor telpon, *email*, kewarganegaraan, agama dan alamat



Gambar 6. Tampilan Layar Perhitungan Bobot Kriteria (Sumber: Peneliti, 2023)

Gambar diatas merupakan perhitungan bobot kriteria yang digunakan admin untuk menghitung nilai dalam menentukan bobot-bobot pada kriteria yang telah ditentukan



Gambar 7. Tampilan Layar Penilaian Calon Karyawan Teknisi Gedung (Sumber: Peneliti, 2023)

Gambar diatas merupakan penilaian yang dilakukan admin untuk menilai calon karyawan teknisi

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dengan dibangunnya sistem perhitungan penerimaan karyawan pada PT. Jakarta Intiland R.34 menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dapat memudahkan perusahaan dalam penerimaan karyawan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan.
2. Dengan dibangunnya sistem pendukung keputusan dapat membantu dan memudahkan perusahaan untuk melakukan penilaian dan penerimaan dalam menentukan karyawan teknisi gedung.
3. Dengan dibangunnya sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan teknisi gedung dapat membantu perusahaan agar hasil dari proses penerimaan karyawan lebih terjamin keamanannya, efektif, efisien, dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alwendi, A. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus PT. Beyf Bersaudara. *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 2(2), 69. <https://doi.org/10.36499/jinrpl.v2i2.3308>
- [2] Handayani, T. (2012). Penerapan Sistem Pendukung Keputusan Untuk Seleksi Mahasiswa Berprestasi Menggunakan Metode Ahp. *Jurnal Transformatika*, 9(2), 79. <https://doi.org/10.26623/transformatika.v9i2.61>
- [3] Ii, B. A. B., & Teori, L. (2002). LANDASAN TEORI 2.1 Sistem Pendukung Keputusan /Decision Support System (SPK/DSS) 2.1.1 Pengertian Sistem Pendukung Keputusan. *LANDASAN TEORI 2.1 Sistem Pendukung Keputusan /Decision Support Sistem (SPK/DSS) 2.1.1 Pengertian Sistem Pendukung Keputusan*, 8–28.
- [4] Parameswari, P. L., Astuti, I., & Ariestya, W. W. (2022). Implementasi Metode Ahp Pada Sistem Pendukung Keputusan Pariwisata Jawa Timur. *Jurnal Teknoinfo*, 16(1), 40. <https://doi.org/10.33365/jti.v16i1.1401>
- [5] Pratiwi, H. (2020a). Penjelasan sistem pendukung keputusan. *Spk*, May, 3. <https://www.researchgate.net/publication/341767301%0APENJELASAN>
- [6] Pratiwi, H. (2020b). Tujuan dan Karakteristik SPK. *Research Gate*, May, 6–8. https://www.researchgate.net/publication/341767786_TUJUAN_dan_KARAKTERISTIK_SPK_oleh_Heny_Pratiwi
- [7] Sudirman, W. (2008). ciri-ciri Sistem Pendukung Keputusan. *Www.Scribd.Com*, 5–16.
- [8] Suryana, I. P. A. P., Pramaita, N., & Sudarma, M. (2021). Perkembangan Riset Penerapan Analytical Hierarchy Process Pada Decision Support Systems dan Dampak Penggunaanya di Indonesia. *Majalah Ilmiah Teknologi Elektro*, 20(2), 232. <https://doi.org/10.24843/mite.2021.v20i02.p07>
- [9] Sutanta, E. (2003). *Sistem Informasi Manajemen*. 1(1), xvi+320. <http://grahailmu.co.id/>
- [10] Teknik, F., Komputer, I., & Darma, U. B. (n.d.). *Bina Darma Conference on Computer Science SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN SISWA ATAU SISWI TERBAIK PADA SMK NEGERI 1 LAIS DENGAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP)* Bayu Rizki , Linda Atika Bina Darma Conference on Computer Science. 842–852.