

**IMPLEMENTASI METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS
(AHP) PADA SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN
KARYAWAN DALAM MENGIKUTI PELATIHAN SERTIFIKASI
(STUDI KASUS PT.PERTAMINA EP)**

SKRIPSI

Program Studi Sistem Informasi

Jenjang Sarjana



Oleh :

Nadila Anjani

09031381823101

FAKULTAS ILMU KOMPUTER

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

MEI 2022

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS
(AHP) PADA SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN
KARYAWAN DALAM MENGIKUTI PELATIHAN SERTIFIKASI
(STUDI KASUS PT.PERTAMINA EP)**

**Sebagai salah satu syarat untuk penyelesaian
studi di Program Studi Sistem Informasi S1**

Oleh

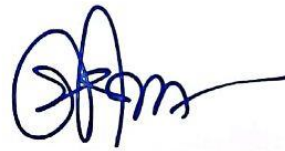
Nadila Anjani 09031381823101

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Sistem Informasi**



Endang Lestari Ruskan, S.Kom.M.T.
NIP. 197811172006042001

**Palembang, 03 Juni 2022
Pembimbing,**



Endang Lestari Ruskan, S.Kom.M.T.
NIP. 197811172006042001

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nadila Anjani
NIM : 09031381823101
Program Studi : Sistem Informasi Bilingual


Judul Skripsi : Implementasi Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Dalam Mengikuti Pelatihan Sertifikasi (Studi Kasus PT.Pertamina EP Asset 2 Prabumulih)

Hasil pengecekan software iThenticate/Turnitin : 7 %

Menyatakan bahwa laporan skripsi saya merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan penjiplakan/plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan/plagiat dalam laporan skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya sesuai dengan ketentuan berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak ada unsur paksaan dari siapapun.



Palembang, 14 April 2022
Penulis,


METERAI
TEMPEL
#67AJXB42415808
Nadila Anjani
NIM.09031381823101

HALAMAN PERSETUJUAN

Telah diuji dan lulus pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 02 Juni 2022

Nama : Nadifa Anjani

NIM : 09031381823101

Judul : IMPLEMENTASI METODE ANALYTICAL
HIERARCHY PROCESS (AHP) PADA SISTEM
PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN
KARYAWAN DALAM MENGIKUTI PELATIHAN
SERTIFIKASI (STUDI KASUS PT.PERTAMINA EP
ASSET 2 PRABUMULIH)

Komisi Penguji :

1. Ketua : Ari Wedhasmara, S.Kom., M.T
2. Pembimbing : Endang Lestari Ruskan, S.Kom.M.T.
3. Penguji I : Jaidan Jauhari, M.T.
4. Penguji II : Putri Eka Sevtiyuni, S.SI., M.T.



Mengetahui,
Ketua Jurusan Sistem Informasi



Endang Lestari Ruskan, S.Kom.M.T.
NIP.197811172006042001

HALAMAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Do the best and pray then god will take care of the rest”

Atas rahmat dan ridho dari Allah SWT. Dan dengan segala kekurangan dan kerendahan hati laporan skripsi ini saya persembahkan untuk :

- Kedua orang tua saya, bapak dan ibuku tercinta
- Saudara perempuanku mba ayi dan mba betra
- Someone who will come in my live
- Dosen Jurusan Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer
- Almamaterku tercinta Universitas Sriwijaya

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala, atas segala karunia dan ridho nya yang telah memberikan nikmat sehat, iman sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“IMPLEMENTASI METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP) PADA SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN DALAM MENGIKUTI PELATIHAN SERTIFIKASI (STUDI KASUS PT.PERTAMINA EP ASSET 2 PRABUMULIH)”**.

Dalam hal ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Jaidan Jauhari, M.T. selaku Dekan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.
2. Ibu Endang Lestari Ruskan, M.T. selaku Ketua Jurusan Sistem Informasi dan Dosen Pembimbing yang selalu sabar dalam membimbing penulis, memberikan masukan serta ide yang membangun sehingga Tugas Akhir ini dapat di selesaikan.
3. Seluruh Dosen Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer yang telah memberikan ilmu terhadap penulis.
4. Mbak Rifka Ariza Nurhandini selaku Admin Jurusan Sistem Informasi Bilingual di Fakultas Ilmu Komputer yang telah membantu mengurus dokumen-dokumen perkuliahan dan segala hal sampai penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
5. Kedua orang tuaku, Bapak Joko suparjo dan ibu Saidah serta saudara penulis mbak ayi, mbak betra yang selalu memberi dukungan, doa, dan kasih sayang yang tiada hentinya kepada penulis.
6. Terima kasih kepada keluarga besar makdeh dan keluarga besar mbah muhajir yang memberikan semangat serta dukungan baik moril maupun

materil kepada penulis.

7. My family best friend perkuliahan yaitu Utari (buyut), Chendy (mbah), Yunita (nek yun) yang selalu mensupport penulis agar tidak putus asa dalam mengerjakan tugas akhir ini.
8. Teman satu topik perskripsian Trional Novanza yang selalu membantu penulis untuk mendapatkan informasi agar penulis cepat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Narasumber penelitian karyawan perusahaan Pertamina asset 2 prabumulih yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian tugas akhir dan bersedia membantu penulis dalam proses analisis masalah dan vii pngumpulan data.
10. Rekan-rekan Sistem Informasi Bilingual 18 A teman sekelas seperjuangan dalam proses menempuh pendidikan di Jurusan Sistem Informasi.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, baik teknis penulisan, bahasa maupun cara pemaparannya. Oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan karya tulis ini. Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih dan mohon maaf kepada semua pihak yang namanya tak bisa disebutkan satu per satu. Semoga Allah membalas semua kebaikannya.

Palembang, 14 April 2022

Penulis

Nadila Anjani

NIM 09031381823101

**IMPLEMENTASI METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS
(AHP) PADA SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN
KARYAWAN DALAM MENGIKUTI PELATIHAN SERTIFIKASI
(STUDI KASUS PT.PERTAMINA EP ASSET 2 PRABUMULIH)**

Oleh

**Nadila Anjani
09031381823101**

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan agar dapat berhasil mewujudkan visi dan misinya. Salah satu cara perusahaan mewujudkannya dengan mengadakan program pelatihan sertifikasi. Khususnya pada PT.Pertamina asset 2 prabumulih juga menerapkan program tersebut untuk semua insan karyawan. Dengan adanya program ini maka dapat meningkatkan profesional dan produktivitas bagi karyawan. Oleh karena itu beberapa tahun terakhir ini banyak peminat yang mendaftar untuk mengikuti program sertifikasi di PT.Pertamina asset 2. Adapun masalah yang terjadi ketika proses mekanisme registrasi program, dikarenakan data yang terkumpul berjumlah banyak maka pada saat membandingkan memerlukan waktu yang cenderung lama, sedangkan proses pemilihan baru ditentukan pada saat setiap ada program sertifikasi dimulai. Sehingga sering terjadinya proses penilaian yang dilakukan secara subjektif, tidak berdasarkan standar yang sama. Oleh sebab itu, dibutuhkan sebuah sistem untuk meminimalisir kesalahan di atas. Maka penelitian ini menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) untuk proses perhitungannya yang diterapkan pada sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan untuk mengikuti pelatihan sertifikasi dan mampu memudahkan dalam proses melakukan perbandingan nilai dari setiap data alternatif dari masing-masing kriteria.

Kata Kunci : Pelatihan sertifikasi. Sistem pendukung keputusan, metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*).

**IMPLEMENTATION OF THE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS
(AHP) METHOD IN THE EMPLOYEE SELECTION DECISION
SUPPORT SYSTEM IN FOLLOWING CERTIFICATION TRAINING
(CASE STUDY OF PT. PERTAMINA EP ASSET 2 PRABUMULIH)**

By

**Nadila Anjani
09031381823101**

ABSTRACT

Human resource development is important for a company in order to realize its vision and mission. One way the company makes this happen is by holding a special certification training program at PT. Pertamina Asset 2 Prabumulih also implements the program for all employees. With this program, it can improve professionalism and productivity for employees. Therefore, in the last few years, many enthusiasts have registered to take part in the certification program at PT. Pertamina Asset 2. As for the problems that occur when the program regulatory mechanism process, because of the large amount of data collected, when comparing it takes a long time, while the new process is determined. at each selection the certification program begins. So it is often based on an assessment process that is carried out subjectively, not based on the same standard. Therefore, a system is needed to minimize the above errors. So this study uses the AHP (*Analytical Hierarchy Process*) method for the calculation process which is applied to the employee decision support system to attend certification training and allows in the process to compare the values of each alternative data from each criterion.

Keywords : Certification training. Decision Support System, AHP (*Analytical Hierarchy Process*) method.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN	V
KATA PENGANTAR.....	VI
ABSTRAK.....	VIII
DAFTAR ISI	X
DAFTAR GAMBAR.....	XIII
DAFTAR TABEL	XV
DAFTAR LAMPIRAN	XV
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan.....	3
1.3 Manfaat.....	3
1.4 Batasan Masalah	4
BAB II.....	5
TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Tinjauan Pustaka	5
2.2 Profile PT.Pertamina EP Asset 2 Prabumulih	7
2.2.1 Sejarah PT.Pertamina Asset 2 Prabumulih.....	9
2.2.2 Struktur Organisasi Perusahaan	10
2.3 Sistem Pendukung Keputusan	11
2.4 Pelatihan	12
2.5 Sertifikasi	12
2.6 Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)	13
2.7 Kelebihan dan Kelemahan metode AHP	18
2.8 Definisi Data Flow Diagram.....	19
2.9 Definisi ERD (Entity Relationship Diagram)	20
BAB III	22
METODOLOGI PENELITIAN.....	22
3.1 Objek Penelitian.....	22

3.2	Jenis dan Sumber data.....	22
3.2.1	Jenis data	22
3.2.2	Sumber data.....	22
3.2.3	Metode Pengumpulan data.....	23
3.3	Metode Pengembangan Sistem	23
3.4	Mekanisme Perhitungan Metode AHP.....	25
3.5	Penilaian Perbandingan Berpasangan Kriteria	32
3.6	Normalisasi Kriteria Pada Setiap Alternatif.....	39
BAB IV		41
HASIL DAN PEMBAHASAN		41
4.1	Hasil	41
4.2	Pembahasan	41
4.2.1	Metode Pengembangan SPK	41
4.2.1.1	Intelegensi	41
4.2.1.2	Perancangan.....	42
4.2.1.3	Pemilihan	53
4.2.1.4	Penerapan.....	53
4.3	Perancangan Sistem	54
4.3.1	Physical data flow diagram (PDFD)	54
4.4	Perancangan Tampilan Interface	57
4.4.1	Rancangan Tampilan Login	57
4.4.2	Rancangan Interface Beranda.....	58
4.4.3	Rancangan Interface Karyawan	58
4.4.4	Rancangan Interface Tambah Data	59
4.4.5	Rancangan Interface Kriteria.....	59
4.4.6	Rancangan Interface Add Kriteria.....	60
4.4.7	Rancangan Interface Penilaian.....	60
4.4.8	Rancangan Interface Kelola Data Nilai	61
4.4.9	Rancangan Interface Perbandingan	61
4.4.10	Rancangan Interface Laporan.....	62
4.5	Hasil Tampilan User Interface	62
4.6	Hasil Pengujian Sistem.....	68
BAB V.....		70

KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Contoh Struktur Hierarki	14
Gambar 3.1 Model Metode Pengembangan SPK.....	23
Gambar 3.2 Struktur Hierarki Pemilihan Karyawan	28
Gambar 3.3 Kriteria Pendidikan & Jabatan	29
Gambar 3.4 Kriteria Pendidikan & Kedisiplinan.....	29
Gambar 3.5 Kriteria Pendidikan & Pengalaman Kerja	29
Gambar 3.6 Kriteria Pendidikan & Bidang Keahlian	29
Gambar 3.7 Kriteria Jabatan & Kedisiplinan	29
Gambar 3.8 Kriteria Jabatan & Pengalaman Kerja	29
Gambar 3.9 Kriteria Jabatan & Bidang Keahlian.....	29
Gambar 3.10 Kriteria Kedisiplinan & Pengalaman kerja.....	29
Gambar 3.11 Kriteria Kedisiplinan & Bidang Keahlian	29
Gambar 3.12 Kriteria Pengalaman kerja & Bidang Keahlian.....	29
Gambar 4. 1 Entity Relationship Diagram.....	43
Gambar 4. 2 Diagram Konteks Level 0	45
Gambar 4. 3 DFD Proses 1	47
Gambar 4. 4 DFD Sub Proses Level 2 Kelola Kriteria.....	49
Gambar 4. 5 DFD Sub Proses Level 2 Kelola Karyawan	49
Gambar 4. 6 DFD Sub Proses Level 2 Kelola Jabatan	50
Gambar 4. 7 DFD Sub Proses Level 2 Kelola Penilaian.....	50
Gambar 4. 8 DFD Sub Proses Level 2 Kelola Proses Pemilihan.....	51
Gambar 4. 9 DFD Sub Proses Level 2 Kelola Laporan.....	52
Gambar 4. 10 PDFD Level 2 Sub Proses Kelola Kriteria	54
Gambar 4. 11 PDFD Level 2 Sub Proses Kelola Karyawan	55
Gambar 4. 12 Gambar 4. 12 PDFD Level 2 Proses Kelola Jabatan	55
Gambar 4. 13 PDFD Level 2 Sub Proses Kelola Penilaian	56
Gambar 4. 14 PDFD Level 2 Sub Proses Kelola Pemilihan.....	56
Gambar 4. 15 PDFD Level 2 Sub Proses Kelola Laporan.....	57
Gambar 4. 16 Tampilan Login	57
Gambar 4. 17 Tampilan Beranda	58

Gambar 4. 18 Tampilan Data Karyawan.....	58
Gambar 4. 19 Tampilan Tambah Data.....	59
Gambar 4. 20 Tampilan Kriteria	59
Gambar 4. 21 Tampilan Add Kriteria	60
Gambar 4. 22 Tampilan Penilaian	60
Gambar 4. 23 Tampilan Kelola Nilai	61
Gambar 4. 24 Tampilan Perbandingan	61
Gambar 4. 25 Tampilan Laporan.....	62
Gambar 4. 26 Login.....	62
Gambar 4. 27 Beranda	63
Gambar 4. 28 Data Karyawan.....	63
Gambar 4. 29 Data Kriteria	64
Gambar 4. 30 Sub Kriteria	64
Gambar 4. 31 Data Perbandingan.....	65
Gambar 4. 32 Laman Perbandingan Alternatif.....	66
Gambar 4. 33 Laman Perbandingan Kriteria	66
Gambar 4. 34 Penilaian	67
Gambar 4. 35 Laporan	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penilaian Kepentingan Relative Kriteria	15
Tabel 2.2 Daftar Indeks Random Consistency.....	17
Tabel 2.3 Simbol-Simbol Dalam DFD	19
Tabel 2.4 Simbol - Simbol Dalam ERD	21
Tabel 3.1 Kriteria Penilaian.....	26
Tabel 3.2 Kriteria, Sub Kriteria Dan Penilaian	27
Tabel 3.3 Matriks Perbandingan Berpasangan Antar Kriteria.....	30
Tabel 3.4 Tabel 3.4 Penjumlahan Nilai Setiap Kolom Kriteria	30
Tabel 4.1 Tabel Pengujian Sistem.....	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Sumber Data Karyawan Fungsi Production	A-1
Lampiran 2 Detail Wawancara... ..	B-1
Lampiran 3 Konsultasi TA	C-1
Lampiran 4 Form Perbaikan Ujian Komprehensif	D-1
Lampiran 5 Turnitin.....	E-1

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan visi misi suatu perusahaan baik kecil maupun besar bukan hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam mendukung produktivitas dan keunggulan kompetitif bagi suatu perusahaan maupun organisasi menurut Hotner Tampubolon(2016:17). Oleh karna itu, perusahaan perlu melakukan langkah-langkah dalam pengembangan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja dan menambah pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing karyawan. Salah satu program dalam penerapan pengembangan sumber daya manusia adalah dengan melakukan program pelatihan sertifikasi karyawan. Pelatihan sertifikasi Menurut Barry Chusway (2002:114) adalah proses melatih keahlian dan menambah pengetahuan yang diperlukan, serta perilaku karyawan agar dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan standar.

Selain itu, tujuan dari pelatihan sertifikasi ini juga berguna untuk meningkatkan profesional atau keahlian karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan agar kualitas performa mereka meningkat sehingga memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan. Saat ini, perusahaan Pertamina EP asset 2 sudah menerapkan program tersebut. Program ini diadakan untuk karyawan tetap perusahaan agar dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan yaitu menjadi perusahaan energi nasional dengan sumber daya yang terus belajar dan mengembangkan kapabilitas. Dengan adanya pelatihan sertifikasi maka karyawan dapat mengembangkan kinerja dan

keahlian karyawan pada pekerjaan yang dipikulnya dengan bidangnya masing-masing. Terlebih lagi, tidak hanya pengalaman dan ilmu yang di dapat dalam mengikuti program ini, tetapi sertifikasi juga cukup penting karena sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan promosi jabatan disebuah perusahaan. Oleh karena itu, beberapa tahun terakhir ini peminat yang mendaftar untuk mengikuti program pelatihan sertifikasi menjadi semakin bertambah. Lalu pada mekanisme registrasi program, data pendukung karyawan dikumpulkan kepada masing-masing kepala bidang, setelah itu diberikan kepada bagian SDM. Dikarnakan data yang terkumpul berjumlah banyak maka pada saat membandingkan memerlukan waktu yang lama.

Sehingga tidaklah mudah bagi pihak perusahaan Pertamina EP Asset 2 untuk memilih karyawan yang ikut dalam program sertifikasi ini. Sedangkan proses pemilihan, baru ditentukan pada saat setiap ada program sertifikasi dimulai. Karena waktu yang digunakan kurang efisien dalam proses pemilihan sehingga penilai melakukan perbandingan secara subjektif, tidak berdasarkan dengan standar yang sama. Misalnya dengan standar kriteria pendidikan, selebihnya untuk data kriteria yang lain tidak memiliki indikator dan bobot kriteria. Oleh karna itu, hal ini membuat pihak perusahaan membutuhkan sistem pendukung keputusan sebagai alat bantu yang mempermudah proses tersebut. Maka langkah yang akan dilakukan adalah menganalisis data karyawan berdasarkan perhitungan yang sesuai dengan kriteria dan kebutuhan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Alasan memilih metode AHP karena dalam pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia dengan menggunakan beberapa kriteria yang ditetapkan dan dengan jumlah data lebih dari 100 karyawan maka diperlukan metode yang bersifat multikriteria, serta dapat melibatkan nilai privasi atau nilai preferensi dari pihak yang terlibat, dan dengan menginputkan prioritas berupa matriks terhadap kriteria-

kriteria yang ada. Sehingga penelitian ini menggunakan metode AHP.

Dengan demikian, berdasarkan permasalahan yang telah dianalisis tersebut. Maka diperlukan media yang mampu memudahkan saat melakukan penilaian dan pengecekan data maupun berkas yang ada. Dari uraian diatas maka penulis berkeinginan melakukan penelitian ini dengan judul yaitu **“IMPLEMENTASI METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP) PADA SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN DALAM MENGIKUTI PELATIHAN SERTIFIKASI (STUDI KASUS PT.PERTAMINA EP ASSET 2 PRABUMULIH)”**.

1.2 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menerapkan metode AHP dalam sebuah Sistem Pendukung Keputusan untuk pemilihan karyawan yang akan mengikuti pelatihan sertifikasi sehingga dapat mempercepat dalam proses pengambilan keputusan dan sesuai dengan kebutuhan maupun kriteria yang telah di tetapkan pada Perusahaan Pertamina EP Asset 2 Prabumulih.

1.3 Manfaat

Manfaat dari hasil penelitian berupa :

1. Mampu mempermudah pihak perusahaan dalam menilai karyawan untuk mengikuti pelatihan sertifikasi berdasarkan indikator dan bobot kriteria yang telah ditetapkan.
2. Dengan adanya sistem pendukung keputusan maka dapat dengan cepat dalam pengambilan keputusan pemilihan karyawan yang akan mengikuti program pelatihan sertifikasi.

1.4 Batasan Masalah

Penelitian ini mempunyai Batasan masalah, diantaranya:

1. Dalam membantu sistem pendukung keputusan yang di rancang metode yang di terapkan adalah metode Analytical Hierarchy Process (AHP).
2. Objek pada penelitian ini fokus pada pemilihan karyawan dalam mengikuti pelatihan sertifikasi yang ada di Perusahaan Pertamina EP Asset 2 Prabumulih.
3. Pengambilan data yang di gunakan nantinya berdasarkan hasil wawancara pada saat penelitian.
4. Penetapan kriteria dan kebutuhan pada sistem dalam pengambilan keputusan akan disesuaikan dengan kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, R., Harahap, A. S. H., Dalimunthe, L., & Defit, S. (2019). Sistem Pembuatan Keputusan Penetapan Calon Sertifikasi Dosen Menggunakan Analitical Hierarchy Process (AHP). *Prosiding Seminar Nasional Riset Information Science (SENARIS)*, 1(September), 130.
- Kirom, D. N., Bilfaqih, Y., & Effendie, R. (2012). Sistem Informasi Manajemen Beasiswa ITS Berbasis Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Teknik ITS*, 1(1), 1–6.
- Lestari, E. (2013). Analisa Sistem Pendukung Keputusan Untuk Proses Kenaikan Jabatan Pada Pt. X. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Muslimin, Mauko, A., & Sugiartawan, P. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Kelompok Dalam Pemilihan Saham Indeks LQ 45 Menggunakan Metode AHP, Promethee dan Borda. *Sistem Informasi Dan Komputer Terapan Indonesia (JSIKTI)*, 1(1), 1–10.
- Novianti, H. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Uang Kuliah Tunggal Dengan Metode Analitical Hierarchy Process (Ahp) Di Universitas Sriwijaya. *JSI: Jurnal Sistem Informasi (E-Journal)*, 11(1), 978–979.
- Safi'i, M., & Sulastri, S. (2017). *Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)*. 9(2), 84–96.
- Sirait, H. D., Hidayat, N., & Santoso, E. (2019). *Implementasi Analytical Hierarchy Process pada Penetapan Hakim di Pengadilan Negeri Malang*. 3(7), 6773–

6779.

- Sumardi. (2016). Karyawan Lpk Alfabank Semarang Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP). *Infokam*.
- Ndruru, T., & Riandari, F. (2019). Decision Support System Feasibility Lending At KSU Mitra Karya Cooperative Customer Unit XXVIII with Analytical Hierarchy Process Method. *Jurnal Mantik*, 3(3), 119–125.
- Purba, E., & Sihotang, H. T. (2019). Decision Support System For Prospective Recipients Of The Healthy Indonesia Card (Kis) In The Village Of Bah Sidua Dua With The Analytical Hierarchy Process (AHP) Method. *Jurnal Mantik*, 3(3), 82–90.
- Sutisna, H., Adiwisastro, M. F., & Warnilah, A. I. (2020). Pengembangan Implementasi DSS Aplication Penentuan Level Kondisi Anak Penyandang Disabilitas Tunanetra Menggunakan Metode AHP. *Paradigma - Jurnal Komputer Dan Informatika*, 22(2), 231–238.
- Yunandar, Y., Effendi, H., Widiatmaka, W., & Setiawan, Y. (2021). The Implementation of Analytical Hierarchy Process Method for Determining Livestock Alabio Duck Development Strategy in Rawa Hulu Sungai Utara. *INTENSIF: Jurnal Ilmiah Penelitian Dan Penerapan Teknologi Sistem Informasi*, 5(1), 105–120.
- Mujilahwati, S., & Setyati, E. (2012). Penerapan Algoritma AHP (Analytical Hierarchy Process) Untuk Pengambilan Keputusan Dalam Seleksi Calon Peserta Olimpiade Sains Nasional Bidang Matematika. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Asia*, 6(2), 53–59.