
**PEMILIHAN PEGAWAI COLLECTION TERBAIK DENGAN MENGGUNAKAN METODE
ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP)****(Study Kasus PT. Bank Mandiri (Persero). Tbk Cab. Kebon Sirih Jakarta)**

Oleh :

Imam Budiawan,**Ispandi,****Susan Rachmawati,****Wati Erawati,****Firstianty Wahyuhening Fibriani**

Informatika, Fakultas Teknologi Informasi Universitas Nusa Mandiri

Informatika, Fakultas Teknologi Informasi Universitas Nusa Mandiri

Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

Teknologi Informatika, Fakultas Teknologi& Informatika Universitas Bina Sarana Informatika

Sistem Informasi, Fakultas Teknologi&Informatika Universitas Bina Sarana Informatika

Article Info*Article History :**Received 16 Nov - 2022**Accepted 25 Nov - 2022**Available Online**30 Nov – 2022***Abstract**

In evaluate the performance of employee often caused some fault in deciding of decision, because of lack the time and lake of skills. So, it is needed Decision Support System (DSS) to evaluate performance the best of employee, in this case used methode is Analytical Hierarchy Process (AHP). With this methode expected results can determine the best collection quickly, right and accurate.

Keyword :

Decision Support System (DSS), Analytical Hierarchy Process (AHP), choice the employees

1. LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih ataupun teknologi-teknologi canggih, sebuah perusahaan dapat beroperasi secara manual, akan tetapi jika tidak adanya karyawan, perusahaan tersebut tidak akan dapat berjalan sama sekali.[1] Persaingan dunia bisnis yang makin kompetitif memacu perusahaan untuk berupaya lebih keras dalam meningkatkan kualitas perusahaannya. Salah satu upayanya yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena kualitas sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi suatu perusahaan.

Menurut[2] jika karyawan dalam perusahaan tersebut melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan tepat. Jadi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, perlu adanya penilaian yang nantinya penilaian ini akan digunakan sebagai acuan dalam memilih karyawan terbaik. Oleh karena itu, diperlukan SPK (Sistem Penunjang Keputusan) penilaian kinerja karyawan untuk pemilihan karyawan berprestasi. dengan

memperhatikan kriteria-kriteria yang ada. sistem pendukung keputusan / Decision Support Sistem (DSS) merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanipulasian data[3].

PT. Bank Mandiri (persero) Tbk adalah Badan Usaha Milik Negara yang beroperasi sebagai penyedia jasa keuangan. *Collection* merupakan salah satu departemen yang terdapat di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk yang mempunyai peranan yang sangat penting, karena *collection* mengelola asset perusahaan yang ada dan tersebar di pihak lain (*debitur*).

Peranan *collection* dalam menangani kredit macet ini sangat penting untuk menyelamatkan aset perusahaan, oleh karena itu perusahaan membutuhkan pegawai / *collection* yang handal untuk mengembalikan aset perusahaan yang nantinya akan digunakan kembali untuk sesuatu yang lebih *produktive*. Oleh karena itu PT Bank Mandiri (persero) Tbk melakukan pemilihan *collection* terbaik, guna memacu semangat karyawan dalam meningkatkan dedikasi dan kinerjanya[4]. Pemilihan karyawan terbaik dilakukan secara periodik, yaitu dilakukan setahun

sekali untuk menentukan siapa yang layak mendapatkan bonus terbesar dan jenjang karir yang lebih baik lagi. Banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten yaitu dengan cara pemberian reward. Pemberian reward dimaksudkan agar karyawan dapat termotivasi dan bekerja dengan lebih baik[5]

Dalam hal ini penilaian para pegawai oleh Manager tidak memiliki metode yang dapat menangani permasalahan prioritas dengan banyaknya kriteria, selain itu manager juga sering kesulitan dalam memilih karyawan terbaik dikarenakan banyaknya karyawan yang dinilai, hal ini menjadi sebuah kekurangan untuk menentukan tepat atau tidaknya seseorang terpilih sebagai karyawan terbaik.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian *Collection*

Collection adalah pengelolaan piutang atau *Account Receivable* sebagai akibat adanya perjanjian pembiayaan. Piutang atau *Account Receivable* itu sendiri sebenarnya adalah asset perusahaan yang ada dan tersebar di pihak lain (*debitur*), oleh karena itu harus dikelola dengan baik.

Adapun tujuan dari *Collection* adalah :

1. Mengusahakan agar pembayaran dari konsumen sesuai tanggal jatuh tempo.
2. Mengoptimalkan laba, segala sesuatu yang merupakan hak perusahaan berupa uang yang wajib diterima lebih cepat (sesuai jadwal) agar dana tersebut dapat dipergunakan lebih *productive*.
3. Meminimalkan kerugian atas angsuran yang tertunggak, sebab kecepatan pembayaran *collection* dapat menurunkan bahkan meniadakan potensi piutang macet.
4. Menjaga kestabilan dan kesehatan keuangan perusahaan (*cash flow*)
5. Melaksanakan hak perusahaan berkaitan dengan *term and condition* yang telah disepakati dalam perjanjian seperti penarikan, pengenaan denda, *penalty* dan lain-lain.

Peran sebagai *Collection* yaitu :

1. Membuat *account* menjadi normal / lancar dengan usaha *collection* yang efektif
2. Melakukan *follow up* dengan segera, baik melalui telfon, surat maupun kunjungan
3. Membina hubungan baik dengan *account* (*Customer / Nasabah*)

Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan adalah suatu sistem yang bekerja sebagai tim pemecahan masalah, yang mendukung seseorang atau sekelompok kecil manajer dalam mencari solusi masalah semi terstruktur yang bekerja sebagai tim pemecahan masalah (*problem solving team*), dengan menyediakan informasi yang berkaitan dengan keputusan-keputusan spesifik. Pengambilan keputusan dapat dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan di antara beberapa alternatif yang tersedia.(Di & Sumber, 2020)

Konsep sistem pendukung keputusan ini pertama kali ditemukan oleh Michael S. Scott Morton pada awal tahun 1970-an oleh Michael S. Morton dengan istilah *Managemen Decision System*. Marton mendefinisikan DSS sebagai “Sistem Berbasis Komputer Interaktif, yang membantu para pengambil keputusan untuk menggunakan data dan berbagai model untuk memecahkan masalah-masalah yang tidak terstruktur”.

Sekilas Tentang AHP

Prinsip kerja AHP adalah penyederhanaan suatu persoalan kompleks yang tidak terstruktur, strategik, dan dinamik menjadi bagian-bagiannya, serta menata dalam suatu hierarki. Kemudian tingkat kepentingan setiap variabel diberi nilai numerik secara subjektif tentang arti penting variabel tersebut secara relatif dibandingkan dengan variabel lain[7]

AHP (*Analytical Hierarchy Process*) merupakan suatu model pendukung keputusan yang dikembangkan oleh Thomas L. Saaty. metode AHP mampu memberikan informasi yang lebih akurat, dikarenakan pada metode AHP prosesnya dilakukan perbandingan berpasangan antara kriteria dan kriteria serta subkriteria dan subkriteria[8].

Analytical Hierarchy Process (AHP) adalah suatu teori tentang pengukuran yang digunakan untuk menemukan skala rasio dengan melakukan perbandingan berpasangan antar factor[9]. Perbandingan berpasangan tersebut dapat diperoleh melalui pengukuran aktual ataupun pengukuran relatif, dari derajat kesukaan, tingkat kepentingan, perasaan (intuisi), pengalaman seseorang maupun fakta, yang merupakan skala dasar yang mencerminkan kekuatan dan preferensi relatif

Langkah-langkah penyelesaian AHP

Langkah penyelesaian AHP adalah [10]:

1. Membuat hirarki

Sistem yang kompleks bisa diahami dengan memecahnya menjadi elemen-elemen pendukung, menyusun elemen secara hirarki dan menggabungkannya dan mensistensinya.

2. Penilaian kriteria dan alternatif
Kriteria dan alternatif dilakukan dengan perbandingan berpasangan. Menurut Saaty (1988), untuk berbagai persoalan, skala 1 sampai 9 adalah skala terbaik untuk mengekspresikan pendapat. Nilai definisi pendapat kualitatif dari skala perbandingan Saaty bisa diukur menggunakan tabel berikut ini :

Tabel. Perbandingan Berpasangan

Intensitas Kepentingan	Keterangan
1	Kedua elemen sama pentingnya
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting dari pada elemen yang lainnya
5	Elemen yang satu lebih penting daripada elemen lainnya
7	Satu elemen jelas lebih mutlak penting daripada elemen lainnya
9	Satu elemen mutlak penting daripada elemen lainnya
2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua nilai pertimbangan yang berdekatan
Kebalikan	Jika untuk aktifitas i mendapat satu angka dibandingkan dengan aktifitas j, maka mempunyai nilai kebalikannya dibandingkan dengan i

3. *Synthesis of Priority* (menentukan prioritas)
Untuk setiap kriteria dan alternatif, perlu dilakukan perbandingan berpasangan (*pairwise comparisons*). Nilai-nilai perbandingan relatif dari seluruh alternatif kriteria bisa disesuaikan dengan judgement yang telah ditentukan untuk menghasilkan bobot dan prioritas. Bobot prioritas dihitung dengan memanipulasi matriks atau melalui penyelesaian persamaan matematika.
4. *Logical Consistency* (Konsistensi Logis)
Konsistensi memiliki dua makna. Pertama, objek-objek yang serupa bisa dikelompokkan sesuai dengan keseragaman dan relevansi. Kedua, menyangkut tingkat hubungan antar objek yang didasarkan pada kriteria tertentu.

Prosedure Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)

Pada dasarnya prosedur atau langkah-langkah dalam metode AHP menurut Kusri (2007:135), meliputi :

1. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan, lalu yang menyusun hierarki dari permasalahan yang dihadapi. Penyusunan hierarki adalah dengan menetapkan tujuan yang merupakan sasaran sistem secara keseluruhan pada level teratas.

2. Menentukan prioritas elemen
 - a. Langkah pertama dalam menentukan elemen adalah membuat perbandingan pasangan, yaitu membandingkan elemen secara berpasangan sesuai kriteria yang diberikan.
 - b. Matriks perbandingan berpasangan diisi menggunakan bilangan untuk mempresentasikan kepentingan relative dari suatu elemen terhadap elemen yang lainnya.
3. *Sintesis of Priority*
Pertimbangan-pertimbangan terhadap perbandingan berpasangan di sintesis untuk memperoleh keseluruhan prioritas. Hal-hal yang dilakukan 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 membuat 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 :
 - a. Kalikan setiap nilai pada kolom pertama dengan prioritas relatif elemen pertama, nilai pada kolom kedua dengan prioritas dan elemen kedua dan seterusnya.
 - b. Jumlahkan setiap baris
 - c. Hasil dari penjumlahan baris dibagi dengan elemen prioritas relative yang bersangkutan.
 - d. Jumlahkan hasil bagi di atas dengan banyaknya elemen yang ada, hasilnya disebut \square maks.
5. Hitung *Consistency Index* (CI) dengan rumus :

$$CI = (\square \text{ maks} - n) / n - 1$$
 Dimana n = banyaknya elemen
6. Hitung Rasio Konsistensi / *Consistency Ratio* (CR) dengan rumus :

$$CR = CI / RI$$

$$CR = \text{Consistency Ratio}$$

$$CI = \text{Consistency Index}$$

$$RI = \text{Random Consistency Index}$$
7. Memeriksa konsistensi hierarki. Jika nilainya lebih dari 10 %, maka penilaian data

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0	0	0.58	0.9	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49

judgement harus diperbaiki. Namun jika rasio konsistensi (CI/RI) kurang atau sama dengan 0,1 maka hasil perhitungan bisa dinyatakan benar.

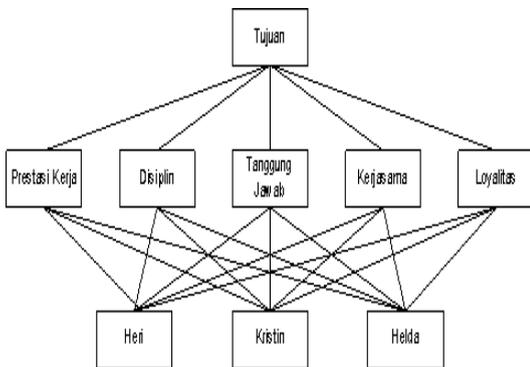
Daftar Random Consistency Index (RI), bisa dilihat dalam tabel berikut :

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menentukan penelitian dan pembahasan yang dilakukan dalam pembuatan skripsi ini penulis menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Prinsip dasar tersebut meliputi : *Decomposition, Comparative Judgement, Synthesis of priority, Consistency*.

Decomposition

Decomposition ini dilakukan setelah mengetahui semua persoalan yang ada di unit *Consumer Collection* PT. Bank Mandiri (Persero). Tbk cabang kebon sirih, lalu masalah itu dibagi-bagi lagi menjadi tujuan, kriteria dan alternatif yang digambarkan dalam bentuk hirarki dibawah ini :



Comparative Judgement

Setiap elemen dalam kriteria dan alternatif dibandingkan secara berpasangan untuk mendapatkan penilaian tentang kepentingan relatif dua elemen dan dituliskan dalam bentuk matrik perbandingan berpasangan (pairwise comparison). Angka-angka yang akan dimasukkan kedalam matrik berpasangan diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh para responden. Bentuk kuesioner yang dibagikan kepada responden adalah sebagai berikut :

Tabel. Perbandingan Kriteria

Dalam pemilihan pegawai <i>collection</i> terbaik, kriteria manakah yang lebih penting dibandingkan kriteria-kriteria berikut :		
Kriteria	Tingkat Kepentingan	Kriteria
Prestasi Kerja	9 8 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 8 9	Disiplin
Prestasi Kerja	9 8 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 8 9	Tanggung Jawab
Prestasi Kerja	9 8 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 8 9	Kerjasama
Prestasi Kerja	9 8 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 8 9	Loyalitas
Disiplin	9 8 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 8 9	Tanggung Jawab
Disiplin	9 8 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 8 9	Kerjasama
Disiplin	9 8 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 8 9	Loyalitas
Tanggung Jawab	9 8 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 8 9	Kerjasama
Tanggung Jawab	9 8 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 8 9	Loyalitas
Kerjasama	9 8 7 6 5 4 3 2 1 2 3 4 5 6 7 8 9	Loyalitas

Synthesis of priority

$$\begin{pmatrix} 0,55 & 0,61 & 0,45 & 0,41 & 0,42 \\ 0,31 & 0,31 & 0,33 & 0,31 & 0,34 \\ 0,14 & 0,08 & 0,42 & 0,28 & 0,24 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0,42 \\ 0,26 \\ 0,16 \\ 0,11 \\ 0,05 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 0,527 \\ 0,318 \\ 0,189 \end{pmatrix}$$

S
etelah
membuat
matriks

perbandingan berpasangan, langkah berikutnya adalah mencari nilai rata-rata (*vektor eigen* atau *local priority*) dari tiap matrik perbandingan berpasangan. Proses *synthesis of priority* dilakukan sebanyak jumlah matrik perbandingan yang telah dibuat.

Langkah pertama dari *Synthesis of priority* adalah menjumlahkan nilai-nilai dari setiap kolom.

Tabel. Penjumlahan nilai kolom kriteria utama

Kriteria	Prestasi Kerja	Disiplin	Tanggung Jawab	Kerjasama	Loyalitas
Prestasi Kerja	1	3.29	2.79	3.31	5.30
Disiplin	0.30	1	2.46	3.41	4.92
Tanggung Jawab	0.36	0.41	1	2.15	3.28
Kerjasama	0.30	0.29	0.47	1	2.85
Loyalitas	0.19	0.20	0.30	0.35	1
Jumlah	2.15	5.19	7.02	10.22	17.35

Logical Consistency

Setelah menentukan nilai tertinggi dari rata-

rata setiap kriteria, maka langkah selanjutnya adalah menentukan kevalidan *vector eigen* yang

diperoleh dari *synthesis of priority* yang telah dibuat yaitu

Kriteria	Prestasi Kerja	Disiplin	Tanggung Jawab	Kerjasama	Loyalitas	Vector Eigen
Prestasi Kerja	1	3.29	2.79	3.31	5.30	0.42
Disiplin	0.30	1	2.46	3.41	4.92	0.26
Tanggung Jawab	0.36	0.41	1	2.15	3.28	0.16
Kerjasama	0.30	0.29	0.47	1	2.85	0.11
Loyalitas	0.19	0.20	0.30	0.35	1	0.05
Jumlah	2.15	5.19	7.02	10.22	17.35	1.00

$$\square \text{ maksimum} = (0,42 \cdot 2,15) + (0,26 \cdot 5,19) + (0,16 \cdot 7,02) + (0,11 \cdot 10,22) + (0,05 \cdot 17,35) = 5,35$$

Setelah diketahui nilai \square maksimum langkah kedua yaitu menentukan *consistency index* dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Consistency Index / CI} = (\square \text{ maksimum} - n) / (n - 1)$$

$$= 0,35 / 4$$

$$= 0,09$$

Langkah selanjutnya yaitu, mencari nilai *consistency ratio* dengan rumus

$$\text{CR} = \text{CI} / \text{RI}$$

$$= 0,09 / 1,12 \leftarrow (n=5, 5 \text{ dalam rumus } \text{RI} = 1,12)$$

$$= 0,08$$

Yang terakhir adalah menentukan *Consistency Ratio Hierarchy / CRH* dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{CRH} = \text{CIH} / \text{RIH}$$

$$\text{CIH} = \text{CI}_1 + (\text{EV}_1) \cdot (\text{CI}_2)$$

$$\text{RIH} = \text{RI}_1 + (\text{EV}_1) \cdot (\text{RI}_2)$$

$$\text{CIH} = 0,09 + (0,42 \ 0,26 \ 0,16 \ 0,11 \ 0,05) \times (0,02 \ 0,03 \ 0,02 \ 0,02 \ 0,01)$$

$$= 0,09 + 0,0221 = 0,0921$$

$$\text{RIH} = 1,12 + (0,42 \ 0,26 \ 0,16 \ 0,11 \ 0,05) \times (0,58 \ 0,58 \ 0,58 \ 0,58 \ 0,58)$$

$$= 1,12 + 0,58 = 1,7$$

$$\text{CRH} = 0,0921 / 1,7$$

$$= 0,054$$

Perhitungan diatas nilai CRH adalah 0,054 itu artinya kurang dari 0,1 atau kurang dari 10%, maka hirarki keseluruhan bersifat konsisten dan dapat diterima.

4 KESIMPULAN

Kesimpulan dari skripsi yang berjudul : "Pemilihan pegawai *collection* terbaik dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) studi kasus PT. Bank Mandiri

Nilai CR < 0,1 (10%) maka dapat diterima, artinya matriks perbandingan berpasangan berdasarkan kriteria utama telah diisi dengan pertimbangan yang konsisten dan *vector eigen* yang dihasilkan dapat diandalkan

Setelah melakukan proses *consistency*, kegiatan selanjutnya adalah melakukan sintesa global untuk pengambilan keputusan, prosedurnya adalah sebagai berikut :

a. Mengalikan tiap *vector eigen* pada setiap alternatif dengan *vector eigen* di kriteria utama.

b. Hasil perkalian tersebut selanjutnya diebut sebagai *vector eigen* keputusan.

c. Keputusan yang diambil adalah yang mempunyai nilai yang paling tertinggi.

Dari *vector eigen* diatas bisa kita lihat bahwa

a. Heri memiliki nilai yang tertinggi yaitu 0,527

b. Kristin memiliki nilai kedua tertinggi yaitu 0,318

c. Helda memiliki nilai terendah yaitu 0,189
Berdasarkan *vector eigen* keputusan diatas, maka pemilihan pegawai *collection* terbaik pada PT. Bank Mandiri (Persero). Tbk cab. kebon sirih adalah Hery.

(Persero). Tbk cab.kebon sirih" adalah sebagai berikut :

1. Aplikasi sistem pendukung keputusan yang dibangun dengan menggunakan metode AHP ini dapat membantu mempermudah dan mempercepat para manager atau HRD menentukan pegawai *collection* terbaik, yaitu dilakukan dengan beberapa tahapan sebagai berikut : *decompositition*, *comparative judgement*, *synthesis of priority* dan *logical consistency*.

2. Tingkat keakuratan dalam menentukan pegawai *collection* terbaik dengan menggunakan metode AHP ini dapat dinilai dari *Consistency Ratio Hierarchy / CRH* < 10%, maka hasil perhitungan dapat dinyatakan benar, dalam skripsi ini perhitungan *Consistency Ratio Hierarchy / CRH* adalah 0,054 atau 5,4% itu artinya nilai dapat diterima dan hasil perhitungan dinyatakan benar.

3. Berdasarkan *vector eigen* keputusan, didapatkan hasil sebagai berikut :

a. Heri memiliki nilai yang tertinggi yaitu 0,527

- b. Kristin memiliki nilai kedua tertinggi yaitu 0.318
- c. Helda memiliki nilai terendah yaitu 0,189

Sehingga bisa disimpulkan pegawai collection terbaik pada PT. Bank Mandiri (Persero). Tbk cab. Kebon sirih adalah Heri.

5. REFERENSI

- [1] I. Wijaya and Mesran, "Penerapan Metode AHP dan VIKOR Dalam Pemilihan Karyawan Berprestasi," *Semin. Nas. Teknol. Komput. Sains*, pp. 301–309, 2019.
- [2] M. Sianturis and F. Telaumbanua, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik dengan Metode AHP dan WASPAS," *SENSASI Semin. Nas. Sains dan Teknol. Inf.*, no. 14, pp. 483–489, 2019, [Online]. Available: <http://seminar-id.com/prosiding/index.php/sensasi/article/view/350>
- [3] H. Nurrahmi and B. Misbahuddin, "Perbandingan Metode SAW (Simple Additive Weighting) Dan AHP (Analytic Hierarchy Process) Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik," *Sainstech J. Penelit. dan Pengkaj. Sains dan Teknol.*, vol. 29, no. 1, pp. 65–69, 2019, doi: 10.37277/stch.v29i1.322.
- [4] C. Pertiwi and A. Diana, "Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik Menggunakan Metode AHP Dan SAW," *J. Bit*, vol. 17, no. 1, pp. 23–30, 2020.
- [5] N. Nurbayati and C. Budihartanti, "Komparasi Metode Ahp Dan Saw Dalam Pemilihan Karyawan Terbaik Pada Pt. Pestrapp Mitra Sukses," *J. Inf. Syst. Informatics Comput.*, vol. 4, no. 2, p. 50, 2020, doi: 10.52362/jisicom.v4i2.319.
- [6] T. Di and U. K. M. Sumber, "Available online at <http://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/jkie> P-ISSN: 2460-0113 I E-ISSN: 2541-4461," Available online at <http://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/jkie>, no. 1, pp. 81–90, 2010.
- [7] A. Sasongko, I. F. Astuti, and S. Maharani, "PEMILIHAN KARYAWAN BARU DENGAN METODE AHP (ANALYTIC HIERARCHY PROCESS)," vol. 12, no. 2, pp. 88–93, 2017.
- [8] C. N. Dengen, N. Dengen, and I. Islamiyah, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Teladan FKTI Menggunakan Metode AHP," *J. Rekayasa Teknol. Inf.*, vol. 2, no. 2, p. 182, 2018, doi: 10.30872/jurti.v2i2.1873.
- [9] M. Hasanudin, Y. Marli, and B. Hendriawan, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus Pada Pt . Bando Indonesia)," *Semin. Nas. Teknol. Inf. dan Multimed.* 2018, vol. 6, no. 3, pp. 91–96, 2018.
- [10] D. M. Janah Purwanti, "Karyawan Terbaik Dengan Metode Analytical Hierarchy Process Dan Weight Product Pada Pt . Star Service Indonesia," pp. 520–525.