

# Penerapan Metode *Analytical Hierarchy Process* pada Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan PT. SDN

*Application of the Analytical Hierarchy Process Method  
to the Employee Acceptance Decision Support System PT. SDN*

Yusuf Wahyu Setiya Putra<sup>1</sup>, Muhamad Teguh Prayitno<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Teknik Informatika Fakultas Ilmu Komputer Universitas Selamat Sri

E-mail: <sup>1\*</sup>[yusufputra21@gmail.com](mailto:yusufputra21@gmail.com), <sup>2</sup>[prayo94@gmail.com](mailto:prayo94@gmail.com)

## **Abstrak**

Proses seleksi penerimaan karyawan secara manual, khususnya pada proses perhitungan nilai akhir setiap calon karyawan akan sangat membutuhkan banyak waktu, apalagi apabila jumlah calon karyawan yang mengikuti seleksi sangat besar. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah sistem yang berbasis personal komputer terdiri atas beberapa komponen yaitu komponen sistem bahasa (language), komponen sistem pengetahuan (knowledge), & komponen sistem pemrosesan perkara (duduk perkara processing) yang saling berkaitan satu menggunakan lainnya, didalam merogoh suatu keputusan melalui penggunaan data-data dan contoh-contoh keputusan supaya bisa memecahkan suatu pertarungan. Dalam penelitian yang akan dilaksanakan memakai Metode Analytical Hierarchy Process (AHP). Melakukan penyelesaian menggunakan AHP memiliki kaidah - kaidah yang dimana harus memahaminya, diantaranya: penyusunan hirarki, evaluasi perbandingan berpasangan, sintesa prioritas, & konsistensi logika. Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh konklusi bahwa sistem pendukung keputusan karyawan menggunakan metode AHP bisa merampungkan banyak sekali perkara yang terdapat diperusahaan. sistem bisa menangani pertarungan tentang rekrutmen karyawan & sistem bisa menaruh output secara seksama & sempurna dan cepat menurut output perengkingan melalui perhitungan matrik berpasangan & nilai kriteria menurut masing-masing bobot nilai yang dipengaruhi secara sah menurut output yang diperoleh. menurut output penelitian yang dilakukan bisa diperoleh output menurut perhitungan AHP ini terbukti sangat membantu perusahaan pada melakukan penyaringan penerimaan karyawan.

**Kata Kunci**—AHP, Sistem, Pendukung, Keputusan, SPK

## **Abstract**

The selection process for hiring employees manually, especially in the process of calculating the final value of each prospective employee, will require a lot of time, especially if the number of prospective employees participating in the selection is very large. Using data and decision models to solve a problem, this study uses the Analytical Hierarchy Process (AHP) method. The basic principles of solving problems with AHP have rules which must be understood, including hierarchical arrangement, pairwise comparative assessment, priority synthesis, and logical consistency. Based on the data analysis, it is concluded that the employee decision support system using the AHP method can solve various problems that exist in the company. The system can handle problems regarding employee recruitment and the system is able to provide accurate and precise and fast results from the results of the ranking through the calculation of paired matrices and the criteria value of each weighted value that is determined correctly from the results obtained. From the results of research conducted, it can be obtained from the calculation of AHP which is proven to be very helpful for companies in screening employee acceptance.

**Keywords**—AHP, System, Support, Decision, SPK

## 1. PENDAHULUAN

Proses penerimaan karyawan merupakan pengukuran tingkat kompetensi dari setiap karyawan, tentu saja tidak dapat dilakukan dengan perhitungan secara manual. Selain masalah waktu, kemungkinan terjadinya perhitungan yang salah ataupun keliru karena terlalu banyaknya data yang bisa saja terjadi. Oleh lantaran itu, untuk menaikkan efektifitas dan efisiensi pengambilan keputusan, khususnya pada masalah seleksi penerimaan karyawan, perlu didukung menggunakan adanya sistem yang bisa mempermudah perusahaan mendapatkan keputusan [1].

Sistem pendukung keputusan yang peneliti lakukan untuk mengolah data dengan lebih cepat dan cermat dalam mengambil keputusan yang dilaksanakan. Untuk merealisasikan hal di atas, perlu dikembangkan sistem pendukung keputusan yang cocok untuk proses seleksi penerimaan karyawan di suatu perusahaan [2]. Dalam penelitian ini, akan dipergunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP), karena menurut penelitian yang dilakukan Safitri and Tinus Waruwu 2017 menerangkan memakai metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dalam Sistem Pendukung Keputusan (SPK), penentuan karyawan bisa dihitung memakai perhitungan bobot kriteria masing-masing, sebagai hasilnya karyawan berprestasi pada perusahaan bisa dipilih secara cepat [3].

Adapun menurut penelitian yang dilakukan Pertiwi and Diana 2020 mengatakan metode ini menaruh donasi pada pemecahan perkara yang komplis menggunakan sistem hirarki kriteria, golongan yang memiliki kepentingan dan perolehan data menggunakan beragam pertimbangan dalam menaruh bobot nilai atau prioritas yang sinkron menggunakan permasalahan [4].

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan adalah Analytical Hierarchy Process (AHP). AHP ialah metode pengambil keputusan yang komprehensif dengan sifat kualitatif dan kuantitatif dalam perhitungannya. Kekurangan dari model sebelumnya dapat diperbaiki menggunakan metode penghitungan AHP [5].

### 2.1. Metode Pengumpulan Data

Penumpulan data menggunakan metode observasi dan wawancara. Observasi dilakukan dengan melihat perilaku lingkungan PT. Sinarmas Distribusi Nusantara (SDN). Perilaku yang terlihat adalah perilaku yang bisa dilihat langsung oleh mata, diukur, didengar dan dihitung [6]. Pada tahap pengumpulan data ini dilaksanakan pengamatan langsung atau observasi dan pengambilan data-data dari PT. (SDN). Kelebihan metode ini adalah bisa mencatat hal-hal konduite pertumbuhan dan lainnya ketika insiden itu berlangsung dan bisa memperoleh data dari subjek secara langsung. Namun kelemahannya ialah memerlukan waktu yang lebih lama.

Metode wawancara difungsikan sebagai penguji kebenaran dan kemantapan suatu data yang didapat dari hasil percakapan narasumber, yang telah diperoleh dan diproses dengan cara lain misal observasi, kuesioner dan lainnya [7]. Target untuk narasumber dari proses wawancara ini adalah melakukan perekrutan karyawan baru di perusahaan PT. Sinarmas Distribusi Nusantara (SDN) Cabang Semarang. Hari ataupun waktu wawancara yang ditentukan menyesuaikan dari waktu luang yang ada dari narasumber terkait.

### 2.2. Metode Analisis Data

#### 2.2.1. Identify

Kemampuan yang dipergunakan untuk mengidentifikasi eksistensi perkara merupakan satu karakteristik krusial untuk menunjang keberhasilan penyelesaian perkara [8]. Apabila masalah tidak diidentifikasi, mungkin strategi yang digunakan tidak akan bisa ditemukan. Kemudian

---

peneliti melakukan pengumpulan data untuk melakukan identifikasi yang nantinya digunakan pada sistem PT. Sinarmas Distributor Nusantara. Berikut adalah kriteria data yang akan dipakai:

1. Data identitas yang meliputi seluruh identitas pribadi calon karyawan.
2. Pendidikan formal terakhir, baik lulusan SMA, D3, atau S1.
3. Pengalaman kerja yang ditinjau menurut lamanya calon pelamar kerja yang bekerja pada perusahaan sebelumnya.
4. Umur Calon Pelamar Kerja dengan kriteria umurnya berikut:  $\geq 26$  tahun, 20-25 tahun, dan 17-19 tahun.
5. Tinggi badan pelamar kerja. Kriteria tinggi badan calon pelamar kerja dimulai dari tinggi badan 155 cm, tinggi badan 160 cm – 165 cm dan tinggi badan 166-170 cm. Skill (kemampuan) dinilai dari masing-masing pelamar yang melamar sesuai dari posisi job lowongan yang dilamar melalui kriteria nilai: mahir dengan nilai (75-100), cukup dengan nilai (50-74), dan kurang (25-49).
6. Nilai rata-rata atau IPK calon pelamar dinilai dari Ijasah yang sudah tertera yaitu tingkat SMA nilai rata-rata 7.00 dan tingkat Diploma atau Sarjana rata-rata nilai IPK 2.75 - 3.50.
7. Setiap pelamar diwajibkan melampirkan surat kesehatan dan dinilai dari surat keterangan dari dokter yang disiapkan oleh pelamar dengan ketentuan (nilai 75-100).

### 2.2.2. Understand

Menganalisis sistem yang telah diterapkan dan dipergunakan bertujuan untuk mengetahui suatu sistem apakah system tersebut mempermudah user. Analisis sistem pada suatu perusahaan sangat krusial karena fungsi analisis adalah untuk mengetahui bagaimana sistem itu berjalan memberikan hasil yang diinginkan dan bisa mencapai tujuan yang direncanakan [9].

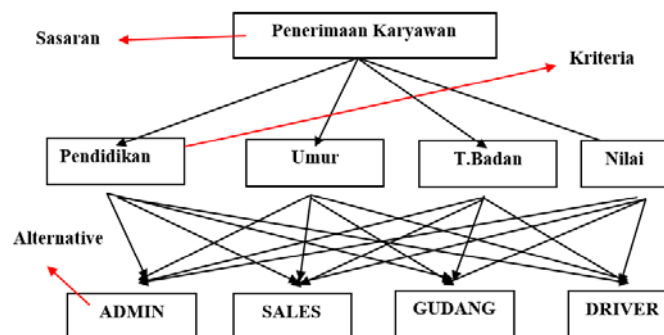
### 2.2.3. Analyze

Prinsip menyusun hirarki adalah dengan menggambarkan dan menguraikan suatu sistem dengan terperinci dan detail, dengan cara memecahkan persoalan menjadi unsur-unsur yang terpisah-pisah. Bagian terpenting dari proses analisis hierarki dapat dibuat tabel yang terdiri dari 3 (tiga) seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Proses Analisa Hierarki

No	Konsep Dasar Hirarki	Keterangan
1	Nyatakan tujuan/sasaran analisis	Penerimaan Karyawan
2	Tentukan kriteria	Pendidikan, Umur, Tinggi Badan dan Nilai
3	Tentukan alternative	Admin, Sales, Gudang, Driver

Selanjutnya dari informasi pada Tabel 1 kemudian disusun pohon bertingkat seperti yang terlihat pada gambar 1. Untuk membuat sistem yang kompleks dan dapat dipahami dengan memecahnya menjadi tiga elemen pendukung, yaitu sasaran, kriteria dan alternative.



Gambar 1. Struktur Hirarki

Kriteria dan alternatif dilakukan dengan perbandingan berpasangan. Dalam penelitian ini digunakan skala 1 sampai 9 yang merupakan skala terbaik dalam memberikan pendapat. Dalam perbandingan ini dapat diukur dengan menggunakan tabel analisis.

Tabel 2. Skala 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 dari pada yang lainnya
7	satu elemen jelas lebih mutlak penting dari pada elemen lainnya
9	satu elemen mutlak penting daripada elemen lainnya
2, 4, 6, 8	Nilai - Nilai antara dua nilai pertimbangan pertimbangan yang berdekatan

Berdasarkan analisis yang dilakukan mengenai penerimaan karyawan PT. SDN dengan sistem yang telah berjalan masih terdapat beberapa kekurangan dan kelemahan yaitu:

1. Pengiriman berkas lamaran masih dilakukan secara manual atau mendatangi perusahaan secara langsung, sehingga mengakibatkan penumpukan berkas lamaran dan HRD Perusahaan membutuhkan waktu lebih banyak untuk menyeleksi lamaran yang masuk.
2. Penyimpanan data pelamar masih dilakukan secara manual dan belum tentu terjamin keamanan dari kerusakan berkas seperti apabila terjadi kebakaran atau bencana alam. Hal ini bisa menyebabkan seluruh atau sebagian data hilang, sehingga perlu adanya himbauan untuk penyimpanan data wajib ditempatkan pada posisi yang lebih aman.
3. Kurangnya keterangan lengkap tentang lowongan pekerjaan yang tersedia ketika itu.
4. Surat panggilan seleksi tes, surat panggilan seleksi wawancara/interview, surat panggilan penempatan kerja yang masih harus dicetak dan diperbanyak menggunakan kertas sehingga kebutuhan kertas menjadi banyak.
5. Pelamar diharuskan datang dan hadir beberapa kali di perusahaan untuk mengikuti proses tes seleksi dan tes tulis, lalu diseleksi kembali ketika wawancara, kemudian panggilan penempatan kerja sebagai akibatnya membutuhkan banyak waktu bagi pelamar kerja dan tentunya bagi HRD Perusahaan tersebut.
6. Kertas output tes tulis pelamar akan dikoreksi oleh HRD satu per satu sehingga membutuhkan waktu lebih pada saat koreksi.

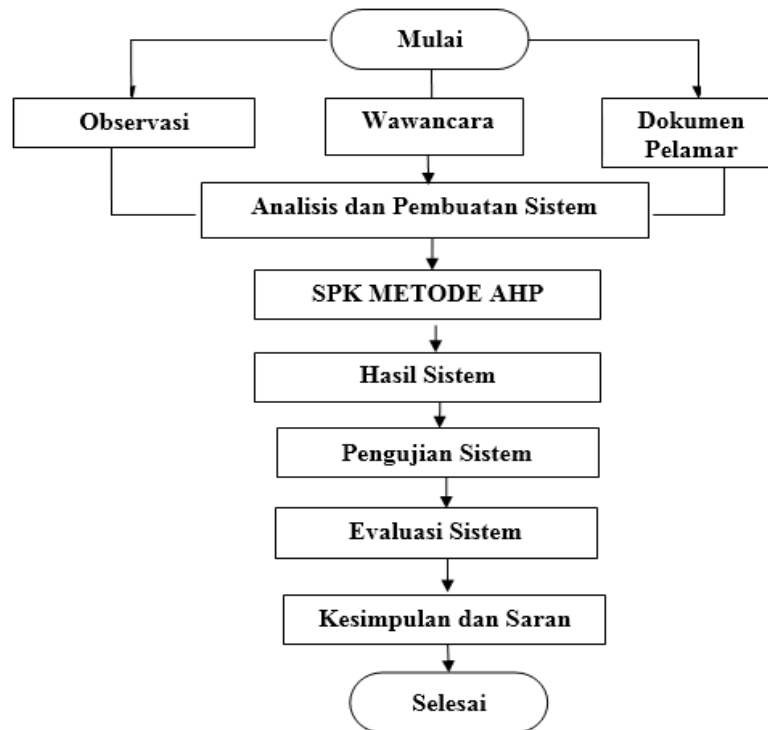
#### 2.2.4. Report

Hasil akhir sistem pendukung keputusan karyawan PT. SDN Semarang dengan metode AHP ini nantinya akan dalam bentuk sistem web dimana Pelamar atau user dapat melakukan registrasi terlebih dahulu untuk melihat informasi-informasi seputar lowongan pekerjaan dan mengisi data-data yang ada didalam aplikasi seperti Username dan Password. Setelah itu dapat melakukan proses login untuk dapat melihat data dari informasi yang telah diberikan oleh perusahaan dan dapat mengirim surat lamaran dengan mencantumkan berkas atau document lamaran yang ada kemudian mengirimkan lewat aplikasi tersebut dari aplikasi akan memvalidasi data dan untuk pelamar dapat mengetahui hasil dari tes yang sudah dilakukan [10].

Untuk admin dapat mengetahui data yang sudah dikirim seperti nama, alamat, pendidikan dan nilai serta pengalaman kerja dari user tersebut untuk menjadi pertimbangan perusahaan diterima atau tidaknya seorang pelamar tersebut. dan nantinya data-data tersebut akan melalui proses aplikasi yang sudah berjalan melalui sistem pendukung keputusan metode AHP tersebut dapat menentukan hasil nilai akhir dari masing-masing pelamar [11].

### 2.3. Alur Penelitian

Alur penelitian yang akan dilakukan berdasarkan awal hingga akhir penelitian akan dipaparkan dalam gambar 2.



Gambar 2. Alur Penelitian

Langkah pertama yang perlu dilakukan adalah survei dan mengamati permasalahan yang ada di PT.SDN Semarang lalu mengumpulkan data-data perusahaan dan melakukan pengamatan langsung melalui metode wawancara, observasi dan pengumpulan dokumen pelamar. Kemudian dilakukan analisis pada penelitian terdahulu kemudian bandingkan dengan penelitian yang dilakukan dan kemudian menyimpulkan hasilnya untuk dilakukan pembuatan sistem. Dari sistem pendukung keputusan yang sudah ditentukan kemudian di analisis SPK tersebut untuk menentukan metode yang diinginkan. Setelah sistem pendukung keputusan metode AHP dibuat maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap kelayakan sistem tersebut. Hasil pengujian sistem kemudian dievaluasi terlebih dahulu untuk mengetahui kelayakan aplikasi tersebut sebelum nantinya diserahkan kepada pengguna sistem [12]. Selanjutnya menyusun kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dibuat kemudian memberikan masukan terhadap sistem yang sudah dibangun tersebut.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang diperoleh setelah dilakukan penelitian ini merupakan sebuah Sistem Pendukung Keputusan memakai metode AHP berbasis website. Berikut akan diuraikan output dan pembahasan menurut penelitian ini.

### 3.1. Database

Dalam database yang telah dibuat terdiri dari beberapa susunan tabel di dalamnya. Terdapat 7 tabel yang telah disusun dalam database sistem informasi tersebut. Diantaranya adalah tabel admin, tabel file, tabel hitung, tabel lowongan, tabel lowongan rinci, tabel pelamar, dan tabel

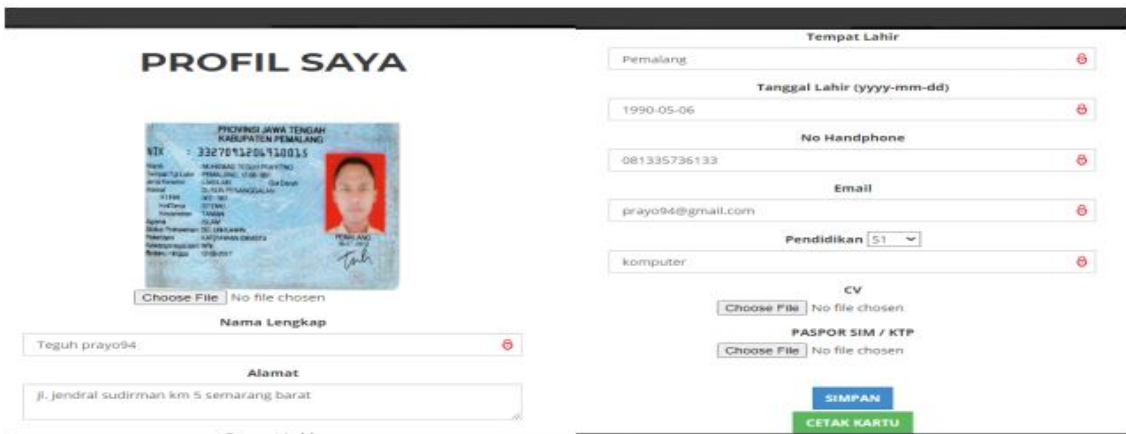
user. Di bawah ini merupakan tampilan database yang telah dibuat dengan nama database spkAHP seperti yang terlihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Database

### 3.2. Interface

Setelah melakukan login tampilan awal dari data tersebut akan muncul dan setelah semua data pelamar diisi seperti pada gambar 4 maka langkah selanjutnya si pelamar mengunggah file lamaran dengan cara klik Simpan pada akun. Tombol Cetak kartu untuk menceak kartu yang digunakan untuk tahap seleksi.



Gambar 4. Interface

### 3.3. Hasil Pengujian dan Pembahasan

No.	Kriteria	Bobot Awal	Bobot Baru
1	Kesehatan	5	0.2
2	Memiliki SIM	9	0.36
3	Pendidikan Terakhir	3	0.12
4	Pengalaman Kerja	7	0.28
5	Umur 21-35	1	0.04

Gambar 5. Normalisasi Bobot Driver

Dari hasil gambar 5 menunjukkan hasil dari kriteria yang diinginkan untuk melakukan normalisasi pembobotan nilai dari masing - masing pelamar yang sudah dihitung dan kemudian

akan masuk kedalam tahapan perankingan. Dari gambar 5 dilakukan normalisasi pembobotan nilai dalam melakukan perhitungan AHP.

Tabel 3. Perhitungan Matrik Berpasangan

Kriteria	Umur	Pendidikan	Kesehatan	Pengalaman	SIM
Umur	1	0.33	0.2	0.14	0.11
Pendidikan terakhir	3	1	0.6	0.42	0.33
Kesehatan	5	1.66	1	0.71	0.55
Pengalaman Kerja	7	2.33	1.4	1	0.77
Memiliki SIM	9	3	1.8	1.28	1

Dari data tabel 3 menunjukkan nilai elemen pada setiap kolom dari masing-masing kriteria, maka jumlah elemen disetiap kolomnya adalah sebagai berikut:

Umur	: 1 + 3 + 5 + 7 + 9	= 25
Pendidikan terakhir	: 0.33 + 1 + 1.66 + 2.33 + 3	= 8.32
Kesehatan	: 0.2 + 0.6 + 1 = 1.4 + 1.8	= 5
Pengalaman Kerja	: 0.14 + 0.42 + 0.71 + 1 + 1.28	= 3.55
SIM	: 0.11 + 0.33 + 0.55 + 0.77 + 1	= 2.76

Tabel 4. Perhitungan Matrik Normalisasi

Kriteria	Umur	Pendidikan	Kesehatan	Pengalaman kerja	SIM
Umur	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04
Pendidikan terakhir	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12
Kesehatan	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20
Pengalaman Kerja	0.28	0.28	0.28	0.28	0.28
SIM	0.36	0.36	0.36	0.36	0.36

Setelah mengetahui hasil matrik normalisasi, lalu melakukan penjumlahan tiap baris dalam matrik tersebut. Jumlah masing - masing baris dalam tabel 4 bisa dihitung menggunakan cara menjadi berikut:

Umur	: 0,04 + 0,04 + 0,04 + 0,04 + 0,04	= 0,2
Pendidikan terakhir	: 0,12 + 0,12 + 0,12 + 0,12 + 0,12	= 0,6
Kesehatan	: 0,2 + 0,2 + 0,2 + 0,2 + 0,2 + 0,2	= 1
Pengalaman Kerja	: 0,28 + 0,28 + 0,28 + 0,28 + 0,28	= 1,4
SIM	: 0,36 + 0,36 + 0,36 + 0,36 + 0,36	= 1,8

Setelah diperoleh hasil masing - masing baris, kemudian dihitung nilai prioritas kriteria. Caranya menggunakan membagi masing - masing jumlah baris menggunakan jumlah elemen (n=5), lalu nilai prioritas masing - masing kriteria bisa dihitung menjadi berikut:

Nilai prioritas krrteria Umur	: 0,2/5 = 0,04
Nilai prioritas kriteria Pendidikan terakhir	: 0,6/5 = 0,12
Nilai prioritas kriteria Kesehatan	: 1/5 = 0,2
Nilai prioritas kriteria Pengalaman Kerja	: 1,4/5 = 0,28
Nilai prioritas kriteria SIM	: 1,8/5 = 0,36

Hasil perhitungan tampilkan dalam bentuk prosentasi seperti pada tabel 5.

Tabel 5. Nilai Bobot Kriteria

Kriteria	Bobot	Presentasi
Umur	0.04	4%
Pendidikan terakhir	0.12	12%
Kesehatan	0.20	20%
Pengalaman Kerja	0.28	28%
SIM	0.36	36%
Jumlah	1	100%

Menguji konsistensi menggunakan cara menghitung (A) (WT) dengan mengalikan matrik perbandingan berpasangan menggunakan bobot prioritas kriteria, setelah itu menghitung nilai lamda maksimum menggunakan rumus persamaan (2,1) (A) ( $W^T$ ) = lamda max = 4,976

Menghitung indeks konsistensi (consistency index) dengan persamaan 1:

$$CI = (\text{lamda max} - n) / n - 1 \quad (1)$$

$$CI = (\text{lamda max} - n) / n - 1 = (4,976 - 5) / 5 - 1 = -0,024 / 4 = -0,006$$

Rumus untuk menghitung rasio konsistensi CR = CI/IR, dengan IR ialah inde nilai random 1,12 karena ukuran matriks 5, nilai dari CR bisa di hitung dengan cara CR = CI/IR = -0,006/1,12 = -0,005. Karena Nilai ratio konsistensi  $-0,005 \leq 0,1$  maka matrik konsisten.

Hasil Seleksi -- Lowongan Driver			
Show	10	entries	Search: <input type="text"/>
Ranking	Pelamar	Vektor S	Vektor V
1	parmono	74.4809	0.597441
2	hasnan	9.90295	0.0794355
3	aminudin	19.1221	0.074241
4	basuki	11.0673	0.0654383
5	bambang	10.0932	0.046752

Gambar 6. Hasil Ranking

Pada gambar 6 menunjukkan hasil gambar dari suatu proses perengkingan yang sudah dijalankan dan menunjukkan hasil dari data kriteria yang sudah dihitung dengan menghasilkan nilai dari masing-masing pelamar lewat proses perengkingan tersebut. Dapat dilihat dari hasil tabel 6 sampai dengan tabel 9.

Tabel 6. Nilai Pelamar 21

No	Pelamar	Keterangan	Nilai Bobot	Nilai Bobot Dipangkatkan
1	Pelamar dengan id 21	Memiliki SIM	70	0.3125
		Pendidikan Terakhir	75	0.3125
		Pengalaman Kerja	80	0.1875
		Umur 21-35	70	0.1875
Jumlah Vektor's			73.339009026564	



Tabel 7. Nilai Pelamar 22

No	Pelamar	Keterangan	Nilai Bobot	Nilai Bobot Dipangkatkan
1	Pelamar dengan id 22	Memiliki SIM	50	0.3125
		Pendidikan Terakhir	60	0.3125
		Pengalaman Kerja	65	0.1875
		Umur 21-35	70	0.1875
Jumlah Vektor's				59.22124441519

Tabel 8. Nilai Pelamar 23

No	Pelamar	Keterangan	Nilai Bobot	Nilai Bobot Dipangkatkan
1	Pelamar dengan id 23	Memiliki SIM	70	0.3125
		Pendidikan Terakhir	70	0.3125
		Pengalaman Kerja	50	0.1875
		Umur 21-35	75	0.1875
Jumlah Vektor's				66.575914040193

Tabel 9. Nilai Pelamar 24

No	Pelamar	Keterangan	Nilai Bobot	Nilai Bobot Dipangkatkan
1	Pelamar dengan id 24	Kesehatan	80	0.3125
		Memiliki SIM	70	0.3125
		Pendidikan Terakhir	80	0.1875
		Pengalaman Kerja	75	0.1875
		Umur 21-35	70	0.1875
Jumlah Vektor's				74.48094282868

## PENGUMUMAN LULUS LOWONGAN DRIVER

Pencarian
parmono

Silahkan lakukan Validasi via wa ke nomer yang tertera 081335736133  
untuk info lebih lanjut

Gambar 7. Hasil Pengumuman

Pada Gambar 7 menunjukkan hasil pencarian notifikasi dari hasil perengkingan yang sudah dihitung. Hasil perhitungan ada pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Nilai *Ranking*

No	Pelamar	Keterangan	Nilai Bobot	Nilai Bobot Dipangkatkan
1	Pelamar dengan id 24	Kesehatan	80	0.3125
		Memiliki SIM	70	0.3125
		Pendidikan Terakhir	80	0.1875
		Pengalaman Kerja	75	0.1875
		Umur 21-35	70	0.1875
Jumlah Vektor's				74.48094282868

#### 4. KESIMPULAN

Mengacu pada kesimpulan yang telah dibuat, terdapat 3 saran yang harus dipertimbangkan untuk meningkatkan keberhasilan Sistem Pendukung Keputusan dengan metode AHP.

1. Aplikasi sistem pendukung keputusan menggunakan metode AHP ini masih sangat sederhana sehingga perlu penambahan pada bagian tampilan agar terlihat lebih menarik.
2. Pada bagian menu untuk pelamar masih memerlukan penambahan seperti menu informasi ujian secara online tanpa harus datang ke perusahaan yang dituju.
3. Masih membutuhkan penambahan pada bagian pengembangan jaringan yaitu dapat dioperasikan kedalam situs melalui web secara online dan dapat didownload melalui aplikasi playstore

#### 5. SARAN

Mengacu pada kesimpulan yang telah dibuat, terdapat 3 saran yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan keberhasilan Sistem Pendukung Keputusan dengan metode AHP, yaitu:

1. Aplikasi sistem pendukung keputusan menggunakan metode AHP ini masih sangat sederhana sehingga perlu penambahan pada bagian tampilan agar terlihat lebih menarik.
2. Pada bagian menu untuk pelamar masih memerlukan penambahan seperti menu informasi ujian secara online tanpa harus datang ke perusahaan yang dituju.
3. Masih membutuhkan penambahan pada bagian pengembangan jaringan yaitu dapat dioperasikan kedalam situs melalui web secara online dan dapat didownload melalui aplikasi playstore.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Manurung, N., 2017, Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan Menggunakan Metode AHP, Jurnal Teknologi Informasi, No. 1, Vol. 1
- [2] Nurdianto, H., Meilia, H., 2016. Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Prioritas Pengembangan Industri Kecil Dan Menengah Di Lampung Tengah Menggunakan Analytical Hierarchy Process (AHP), Semnasteknomedia, Yogyakarta, 11 Februari
- [3] Safitri, K., Waruwu, F. T., Mesran., 2017. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi dengan Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus: PT. Capella Dinamik Nusantara Takengon), Media Informatika Budidarma, No. 1, Vol. 1, Hal. 12–16.

- 
- [4] Pertiwi, C., Diana, A., 2020, Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik Menggunakan Metode AHP Dan SAW, Jurnal Bit, No. 1, Vol. 17, Hal. 23–30.
- [5] Adzan, M., Fatkhul, A., 2019, Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Laptop dengan Metode AHP berbasis Web Mobile, Jurnal SINTAK, Vol. 3
- [6] Dwijayadi, I. N. A. A., Wirawan, I. M. A., Divayana, D. G. H., 2018, Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Hotel Di Kecamatan Buleleng Dengan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) Dan Technique for Others Reference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS), Karmapati, No. 1, Vol. 7, Hal. 10–19.
- [7] Chrisantus, T., 2018, Penggunaan Metode Waterfall Untuk Pengembangan Sistem Monitoring Dan Evaluasi Pembangunan Pedesaan, Gooseberry, No. 1, Vol. XII, Hal. 41–56.
- [8] Wingdes, I., 2016, Penerimaan Tekonologi Web Check-In pada Pengguna Transportasi Udara di Kalimantan Barat, Creative Information Technology Journal (CITEC Journal), No. 1, Vol. 3, Hal. 37-49.
- [9] Hasibuan, Z. A., 2007, Metodologi Penelitian Pada Bidang Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi, Fakultas ILKOM UI, Jakarta.
- [10] Sugianto, H., Yulianti., Anra, H., 2016, Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Tempat Kost Khusus Mahasiswa Dengan Metode AHP Dan TOPSIS Berbasis Web (Studi Kasus: Kota Pontianak), Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi (JUSTIN) No. 1, Vol. 4
- [11] Suherdi, R. A., Taufiq, R., Yanuardi, Permana, A. A., 2018, Penerapan Metode AHP Dalam Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Pangkat Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang, Jurnal SINTAK, Vol. 2, Hal. 522–28.
- [12] Syafar, A. M., 2018, Sistem Pengambilan Keputusan Memilih Program Studi di UIN Alauddin Berbasis Web dengan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP), Journal of Chemical Information and Modeling, No. 2, Vol. 3.
-