

# IMPLEMENTASI PENDUKUNG KEPUTUSAN DENGAN AHP UNTUK KARYAWAN TERBAIK DI PENGADILAN AGAMA GORONTALO UTARA

Suhardi Rustam<sup>\*1</sup>, Sumarni<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Ichsan Gorontalo  
Gorontalo, Indonesia

e-mail : <sup>\*1</sup>suhardirstm@gmail.com, <sup>2</sup>marnisiwa@gmail.com

*Pemilihan Pegawai terbaik di kantor Pengadilan Agama Kwandang memiliki kekurangan. Salah satu solusi, menentukan Pegawai Terbaik di lingkungan Pengadilan Agama Kwandang adalah dengan membuat Sistem Pendukung Keputusan (SPK). Penelitian ini bertujuan untuk menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam menentukan Pegawai Terbaik di kantor Pengadilan Agama Kwandang dan menerapkan Sistem pendukung Keputusan dalam cara menentukan Pegawai Terbaik di kantor Pengadilan Agama Kwandang. Dengan penggunaan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) untuk membantupihak Kantor Pengadilan Agama dalam pemilihan pegawai terbaik dengan menentukan nilai Bobot dari setiap Kriteria serta melakukan perbandingan berpasangan untuk memperoleh hasil perengkingan pada pegawai, kriteria yang digunakan yaitu Kriteria Masa Kerja, Kehadiran, Kedisiplinan, dan Prestasi dari hasil pengolahan 15 pegawai sebagai sampel diperoleh hasil pegawai yang nilainya baik dan telah di uji pada pegawai untuk menentukan pegawai terbaik.*

**Kata Kunci : Algoritma AHP, Kriteria, Pegawai, Prestasi, Sistem Pendukung Keputusan**

## I. PENDAHULUAN

Kurangnya Sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan penguasaan dibidang pekerjaannya serta berprestasi sangat penting menjadi masalah bersama khususnya dalam proses produksi suatu perusahaan atau lembaga. Perkembangan suatu perusahaan atau lembaga juga tergantung pada sumber daya manusia yang ada. Dalam rangka meningkatkan kinerja sumber daya manusia, suatu perusahaan atau lembaga dapat memilih karyawan terbaik. Karyawan terbaik adalah mereka yang dapat memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi terkait.

Pengadilan Agama Kwandang juga memiliki program seleksi pegawai terbaik. Untuk menjadi panitera terbaik di Pengadilan Agama Kwandang, Anda harus memenuhi beberapa kriteria yang telah ditentukan. Kantor

Pengadilan Agama Kwandang beralamat di Jl. Trans Sulawesi, Desa Molingkapoto Selatan, Kecamatan Kwandang, Kabupaten Gorontalo Utara.

Pengadilan Agama Kwandang adalah tempat yang menyelenggarakan hukum dan peradilan tingkat pertama yang bertugas dan berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara tingkat pertama bagi orang-orang tertentu yang mencari keadilan di kalangan umat Islam dalam bidang: Perkawinan, Warisan, Wasiat, Hibah, Zakat, Infaq, Shadaqah dan Ekonomi Islam dan sesuai Pasal 49 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 tentang Peradilan Agama.

Saat ini Kantor Pengadilan Agama Kwandang memberikan penghargaan kepada seluruh pegawai yang bertanggung jawab untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai agar lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan manajemen. Saat menentukan karyawan terbaik, diperlukan kriteria untuk pemilihan setiap opsi. KPA Kwandang memilih pegawai terbaik namun seleksi ini belum maksimal karena proses pemilihan pegawai terbaik tidak transparan sehingga pemilihan 1 pegawai terbaik di KPA Kwandang masih kurang baik.

Salah satu solusi untuk memilih staf Pengadilan Agama Kwandang terbaik adalah dengan membuat sistem pendukung keputusan SPK yang memberikan keterampilan pemecahan masalah dan komunikasi untuk kasus terstruktur dan tidak terstruktur. Sistem pendukung keputusan DSS ini dirancang untuk memberikan informasi untuk membuat keputusan yang lebih baik[1]. Kantor Pengadilan Agama Kwandang memiliki sejumlah fungsi administratif dan sejumlah hakim dan magistrat yang menangani kasus-kasus yang tertunda.

Dalam penelitian ini, dengan menelusuri beberapa referensi maka kebaharuan dari penelitian ini yaitu Penentuan Kriteria dan Subkriteria yang digunakan dapat diperluas yang saling terkait seperti variable inovasi, kemampuan belajar dan atau motivasi. Selain itu juga kebaharuan dipengukuran data yang relevan dan lengkap seperti penilaian oleh rekan kerja atau atasan[2]

## II. LANDASAN TEORI

Pengertian pekerja[2] adalah seseorang yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pekerja tetap maupun sebagai pekerja sementara/mandiri berdasarkan kontrak tertulis atau kontrak kerja untuk memperoleh pekerjaan dalam suatu jabatan atau kegiatan tertentu. melalui kompensasi latihan penerimaan yang dibayarkan untuk waktu tertentu, prestasi kerja atau kondisi lain yang ditentukan oleh pemberi kerja, termasuk orang yang bekerja di kantor pemerintah atau di perusahaan milik negara atau masyarakat daerah. Karyawan adalah aset organisasi yang paling berharga. Pengetahuan dan keahlian mereka mempengaruhi kualitas barang dan jasa yang ditawarkan kepada pelanggan. Di perusahaan industri, di mana tenaga kerja biasanya hanya menyumbang sebagian kecil dari total biaya langsung, karyawan adalah penggerak biaya karena kualitas pekerjaan mereka memengaruhi produktivitas keseluruhan dan jumlah cacat produk[3].

### 2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Pada dasarnya, sistem pendukung keputusan (DSS) merupakan evolusi dari sistem informasi manajemen terkomputerisasi yang dirancang untuk berinteraksi dengan pengguna. Interaktif yang bertujuan untuk memfasilitasi integrasi berbagai bagian proses pengambilan keputusan seperti prosedur, praktik analitis, pengalaman, dan wawasan manajerial untuk membuat keputusan yang baik. Menurut Keen dan Scott Morton, sistem pendukung keputusan adalah kombinasi dari sumber informasi individu dan kesiapan komponen untuk meningkatkan kualitas keputusan. Secara umum, Hermawan menjelaskan bahwa SPK didefinisikan sebagai suatu sistem yang memberikan keterampilan pemecahan masalah dan keterampilan komunikasi untuk masalah semi-terstruktur.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK)[4], SPK adalah sistem interaktif, membantu pengambilan keputusan melalui penggunaan data dan model-model keputusan untuk memecahkan masalah-masalah yang sifatnya semi terstruktur dan tidak terstruktur.

Menurut Maryam Alavi dan H. Albert Napier, Sistem Pendukung Keputusan adalah suatu kumpulan prosedur pemrosesan data dan informasi yang berorientasi pada penggunaan model untuk menghasilkan berbagai jawaban yang dapat membantu manajemen dalam pengambilan keputusan[5].

Sistem Pendukung Keputusan memberikan bantuan dalam memutuskan, terutama dalam keadaan yang tak terorganisir dan tidak terstruktur yang mengarah pada pilihan Bersama dan data objektif[6]. Motivasi dari pembuatan Sistem Pendukung Keputusan menurut Turban :

1. Membantu menentukan pilihan untuk menangani masalah yang sepenuhnya terorganisir dan tidak terstruktur.
2. Mendukung evaluasi dan bukan menggantikannya. PC dapat diterapkan untuk mengatasi masalah yang

terorganisir, sedangkan untuk masalah yang tidak terstruktur dan semi terorganisir harus ada kolaborasi antara spesialis, pengembang, dan PC.

3. Tujuan utama dari sebuah sistem pendukung keputusan bukanlah interaksi dinamis yang seproduktif yang diharapkan, tetapi seaktif yang diharapkan.

### 2.2 Komponen Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan terdiri dari 3 komponen utama atau subsistem mendasar, lebih spesifiknya [7] ;

1. Subsistem informasi (Dataset), adalah bagian dari jaringan pilihan yang mendukung secara emosional yang memberikan informasi ke kerangka kerja. Informasi tersebut disimpan dalam kumpulan data (dataset) yang dikoordinasikan oleh suatu kerangka kerja yang disebut kerangka kerja administrasi kumpulan data (*Information Base Administration Framework/DBM*)
2. Subsistem Model, merupakan model finansial, statistika, *management science*, atau berbagai model kuantitatif lainnya, sehingga dapat memberikan ke sistem suatu kemampuan analitis, dan *management software* yang diperlukan.
3. Subsistem Dialog (*User Sistem Interface*)

Satu lagi keunikan dari jaringan pilihan yang mendukung secara emosional adalah kehadiran kantor yang dapat menggabungkan kerangka kerja yang diperkenalkan dengan klien secara intuitif. Fasilitas yang dimiliki oleh subsistem ini dapat dibagi atas 3 komponen yaitu :

- a. Bahasa Aktivitas (*Activity Language*) merupakan produk yang dapat dimanfaatkan oleh klien untuk berbicara dengan framework. Koresponden ini dilakukan melalui keputusan media yang berbeda
- b. Tampilkan atau Tanpikan Bahasa (*Show Language*) adalah gadget yang diisi sebagai cara untuk menunjukkan sesuatu.
- c. Basis Informasi, yang merupakan bagian yang benar-benar diketahui oleh klien dari kerangka kerja yang dimaksudkan untuk bekerja secara layak.

### 2.3 Analytical Hierarchy Process (AHP)

Analytic Hierarchy Process (AHP) adalah model pendukung keputusan yang dikembangkan oleh Thomas L. Saaty. Model pendukung keputusan ini menguraikan masalah multi faktor atau multi kriteria yang kompleks menjadi sebuah hirarki[8], hirarki didefinisikan sebagai representasi dari struktur multi level dari suatu masalah yang kompleks, dimana level pertama adalah tujuan, diikuti oleh level faktor, kriteria, subkriteria, dan lain-lain sampai level terakhir dari alternatif. Hierarki memungkinkan suatu masalah yang kompleks untuk dipecah menjadi kelompok-kelompok, yang kemudian diorganisasikan secara hierarkis, sehingga membuat

masalah tampak lebih terstruktur dan sistematis. Pada akhir proses AHP adalah prioritas alternatif. Prioritas ini dapat digunakan untuk menentukan pilihan terbaik.

#### 2.4 Prinsip dasar metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

Pemecahan masalah *Analytical Hierarchy Process* (AHP) memerlukan pemahaman beberapa prinsip[9], antara lain:

1. **Decomposition** (membuat hirarki) Sistem yang kompleks dapat dipahami dengan memecahnya menjadi elemen pendukung, mengatur elemen secara hierarkis, dan menggabungkan atau mensintesisnya.
2. **Evaluasi komparatif** (kriteria dan evaluasi alternatif) Kriteria dan alternatif ditentukan dengan perbandingan berpasangan.
3. **Sintesis prioritas** (pengaturan prioritas) Perbandingan berpasangan harus dibuat untuk setiap kriteria dan opsi. Tolok ukur relatif dari semua kriteria alternatif dapat disesuaikan menurut peringkat yang telah ditetapkan untuk menghasilkan bobot dan prioritas. Bobot dan prioritas dihitung dengan memanipulasi matriks atau menyelesaikan persamaan matematika.
4. **Konsistensi Logis** Konsistensi memiliki dua arti. Pertama, benda-benda yang mirip dapat dikelompokkan menurut jenisnya. Kedua, tentang tingkat hubungan antar objek berdasarkan kriteria tertentu.

#### 2.5 Prosedur *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

Prosedur *Analytical Hierarchy Process* :

1. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan, lalu Menyusun hierarki dari permasalahan yang dihadapi.
2. Menentukan prioritas elemen.
3. Sintesis, pertimbangan-pertimbangan terhadap perbandingan berpasangan disintesis untuk memperoleh keseluruhan prioritas.
4. Mengukur konsistensi
5. Hitung *Consistency Index* (CI) dengan rumus:  

$$CI = (\lambda \text{ maks} - n) / n$$

$$n = \text{banyaknya elemen}$$
6. Hitung Rasio Konsistensi/ *Consistency Ratio* (CR)
7. Memeriksa konsistensi hierarki, jika lebih dari 10%, maka penilaian data *judgement* harus diperbaiki. Namun jika rasio konsistensi (CI/CR) kurang atau sama 0,1, maka hasil perhitungan dinyatakan benar.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pengumpulan Data

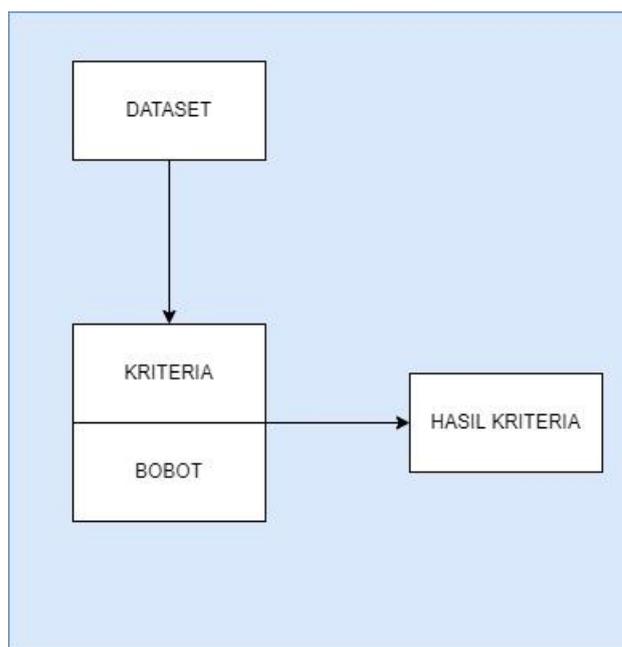
Data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 jenis yaitu sebagai berikut.

1. **Data Primer**  
Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti tinggal mencari dan mengumpulkan.
2. **Data Sekunder**  
Data Sekunder adalah data yang sudah ada sehingga peneliti tinggal mencari dan mengumpulkan

Sedangkan cara pengumpulan data penelitian ini digunakan beberapa cara yaitu:

1. **Observasi:** Dilakukan pengamatan langsung dilapangan mengenai data tentang Agen Perubahan.
2. **Wawancara:** dilakukan wawancara pada pegawai yang berada di jabatan Kasubag Kepegawaian Dan Ortala di pengadilan agama kwardang
3. **Dokumentasi:** di gunakan untuk pengambilan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian yakni tentang Pegawai terbaik menggunakan Metode AHP.

#### 3.2. Pemodelan AHP



Gambar 1. Gambar proses pemodelan

#### 3.3. Pro Pengolahan

Sebelum data di olah, terlebih dahulu dilakukan penelitian Di Pengadilan Agama Kwardang, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada masalah yang terjadi di Pengadilan Agama Kwardang mengenai judul proposal tersebut.

#### 3.4. Hasil Kriteria AHP

Hasil Kriteria merupakan output, pada data yang didapatkan dari hasil pembobotan kriteria dengan cara membuat matrix perbandingan yang menggunakan metode *Analytical hierarchy proses* atau AHP yang diperoleh berdasarkan data pada Agen Perubahan tersebut.

#### 6. Evaluasi

Evaluasi bertujuan untuk mengetahui bobot kriteria dan hasil analisis penentuan Agen Perubahan menggunakan metode *Analytical Hierarchy proses* atau AHP.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data pada Kantor pengadilan Agama Kwardang yang terletak di Jl. Trans Sulawesi, Desa Molingkpoto, Kecamatan Kwardang, Kabupaten Gorontalo Utara.

Hasil pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor pengadilan Agama Kwandang, yang menjelaskan proses penelitian ini, mengambil data pegawai pada lokasi tersebut, untuk menentukan kriteria-kriteri yang dapat membantu Atasan pada Kantor Pengadilan Agama Kwandang, yang di jadikan sebagai proses pemilihan pegawai terbaik, data yang di peroleh peneliti sebanyak 15 data pegawai yang di dukung berdasarkan Kerjasama, Kehadiran, kedisiplinan, dan Prestasi.

4.1. Pra pengolahan data

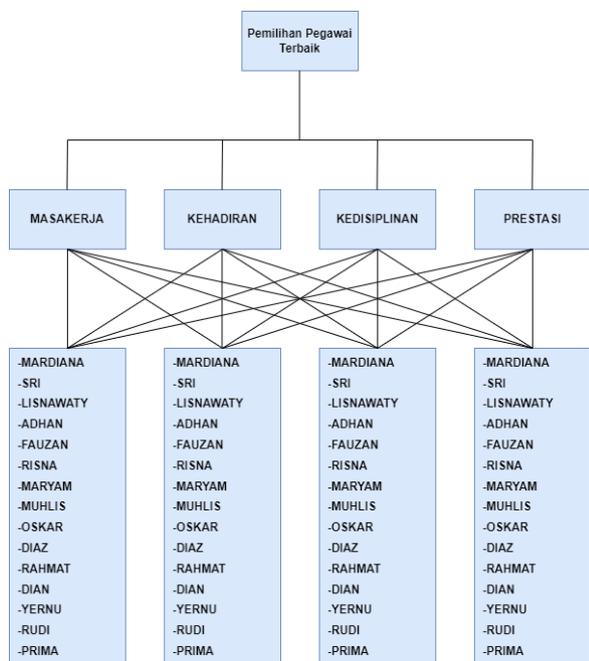
Sebelum data diOlah, yang dilakukan terlebih dahulu yaitu penelitian pada Kantor Pengadilan Agama Kwandang, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah di kantor pengadilan agama kwandang terdapat masalah, mengenai judul proposal tersebut.

4.1.1 Normalisasi

Pada Normalisasi ini terdapat delapan kriteria yang digunakan yaitu : Nomor, Nama Pegawai, NIP, Masakerja, Kehadiran, Kedisiplinan, Pertasi, Dan Hasil. Dari ke delapan kriteria tersebut yang di gunakn oleh peneliti untuk melakukan eksperimen yaitu enam kriteria seperti : nomor, nama pegawai, masakerja, kehadiran, kedisiplinan, dan prestasi, yang dapat di hitung pada kriteria ini adalah Lamanya Masakerja, Nilai kehadiran, Nilai kedisiplinan, dan prestasi.

4.1.2 Hasil Pemodelan

Pada pemodelan, peneliti menggunakan metode *Analytical Hierarchy process* (AHP). Berikut ini Struktur hirarki atau pemodelan dari Pemilihan Pegawai terbaik di kantor Pengadilan Agama Kwandang.



Gambar 4.1 Struktur Hirarki/Pemodelan

5.1. Pembahasan Pemodelan

Pembahasan model yakni menggunakan model *Analytical Hierarchy Process* yang merupakan metode untuk pencarian suatu keputusan yang rasional, rasional dalam pengambilan keputusan yaitu keputusan yang

dihasilkan bersifat Ojektif, Logis, Lebih Transparan, konsisten untuk memaksimalkan hasil atau nilaidalam batas kendala tertentu, dalam pengambilan keputusan ini memiliki tahapan-tahapan yaitu, Tahap *Intellingnet, modeling, and Choisce*.

Tahap *Intelligent*

Tahap untuk emgumpulkan dan menyusun kriteria pemilihan, dalm kasus ini penentuan kriteria untuk pencarian pengukuran dalam memilih pegawai terbaik adalah dengan cara mengetahui nilai dari kriteri-kriteri yang telah di tentukan pada kantor Pengadilan Agama Kwandang, untuk itu kriteria-kriteri yang telah ditentukan yaitu:

Kriteria : Masa Kerja, Kehadiran, Kedisiplinan, Dan Prestasi.

NO.	KRITERIA
1	Masakerja
2	Kehadiran
3	Kedipsilnan
4	Prestasi

Hasil analisis dari perhitungan Perbandingan Berpasangan menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process* Dengan menggunakan Alat Bantu Untuk menganalis data yaitu *Tools Expert Choisce* dapat dilihat hasil perengkinagan yang mendapatkan rank pertama yaitu Mardiana Abubakar, S.H.I, M.H, Dengan nilai Bobot 0,137, renk ke dua yaitu Lisnawaty Bano, S.H.I, M.H, dengan nilai bobot 0,087, renk ke tiga yaitu Risna Baruadi, S.H.I dengan nilai bobot 0,074, renk ke empat yaitu Maryam Usman, S.H.I, M.H dengan nilai bobot 0,072, renk ke lima yaitu Muh. Adnan, S.Ag, dengan nilai bobot 0,072, renk ke enam yaitu Dian Fitriati Bahua, S.H 0,072, Renk ke tujuh yaitu Rudi Christian A.Md 0,072, renk ke delapan yaitu Oskar Badjuka dengan nilai bobot 0,069, yang ke sembilan yaitu Yerny Biahimo, S.E dengan nilai bobot 0,067, renk ke sepuluh yaitu Sri Rahmawaty Yunus S.H.I, M.H dengan nilai bobot 0,062, renk kesebelas yaitu Prima Susila Kurniawan, S.Kom dengan nilai bobot 0,052, renk ke dua belas yaitu Rahmat K. Noho, S.E, M.H dengan nilai bobot 0,050, renk ke tiga belas yaitu Diaz Prawesti Kusuma W, S.H dengan nilai bobot 0,041, renk ke empat belas yaitu Fauzan Nento, S.Hi., M.H dengan nilai bobot 0,37, dan yang mendapatkan renk ke lima belas adalah Muhlis Yusuf dengan nilai bobot 0,034.

Pada penjelasan di atas dapat di ketahui hasil analisis data menggunakan *Tools expercoisce* tersebut dapat di gunakan dengan melihat nilai bobot tertinggi sampai terendah dapat dilihat dari hasil analisa data pegawai terbaik melalui perbandingan berpasangan hingga menghasilkan perngkinagan sesuai dengan urutan dan nilai bobot yang di dapatkan oleh pegawai. Urutannya dapat dilihan Pada Tabel Di bawah ini:

Tabel 5.3 Hasil perengkingan

No.	Bobot	Rangking
1	0,137	1
2	0,087	2
3	0,074	3
4	0,074	4
5	0,072	5
6	0,072	6
7	0,072	7
8	0,069	8
9	0,067	9
10	0,062	10
11	0,052	11
12	0,05	12
13	0,041	13
14	0,037	14
15	0,034	15

### V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor pengadilan Agama Kwandang dan pembahasan yang di uraikan sebelumnya maka dapat di tarik kesimpulan bahwa:

1. Menganalisis data pegawai terbaik menggunakan *Tools Eksperimen* pada pendukung keputusan Pemilihan Pegawai terbaik menggunakan metode *Annalytical Hierarki Proses (AHP)*. Dapat Diguunakan.
2. Dapat di ketahui bahwa *Tools Eksperimen* Untuk menganalisis data dalam pemilihan pegawai terbaik di kantor pengadilan agama dapat di gunakan, dari hasil *Eksperimen* (Uji coba) yang di lakukan peneliti dalam menganalisis data pegawai yang di peroleh dari kantor pengadilan agama kwandang dengan melakukan perbandingan berpasangan antar kriteria maupun antar alternatif menggunakan *Tools Expert Coisce* Untuk mendapatkan hasil perengkingan agar pihak Kantor Pengadilan Agama dapat menentukan pegawai terbaik pada kantor agama tersebut.

Setelah melakukan penelitian dan menganalisis data pegawai pada pemilihan pegawai terbaik Di pengadilan Agama Kwandang dengan menggunakan metode *Analytical Hierarki Process (AHP)*. Ada beberapa saran untuk dapat mencapai tujuan. Yaitu sebagai berikut :

Untuk penelitian selanjutnya dari penelitian ini bisa menambahkan Kriteria Atau Sistem Lainnya dalam Menganalisis Data Pegawai Pada kantor pengadilan Agama Kwandang.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada lembaga penelitian universitas ichsan gorontalo yang selalu memberikan motivasi dan membimbing di berbagai topik penelitian khususnya kepada rekan-rekan dosen fakultas ilmu komputer.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] T. B. Sunardi and D. Kriestanto, "Perbandingan AHP dan SAW Untuk Pemilihan Pegawai Terbaik (Studi Kasus: STMIK AKAKOM Yogyakarta)," *Semin. Ris. Teknol. Inf.*, p. 9, 2016.
- [2] E. Ridhawati, . Z., and D. Yunita, "Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Laptop," *J. Inf. dan Komput.*, vol. 4, no. 2, pp. 71–77, 2017, doi: 10.35959/jik.v4i2.129.
- [3] N.- Narti, S. Sriyadi, N. Rahmayani, and M. Syarif, "Pengambilan Keputusan Memilih Sekolah Dengan Metode AHP," *J. Inform.*, vol. 6, no. 1, pp. 143–150, 2019, doi: 10.31311/ji.v6i1.5552.
- [4] L. Septyoadhi, M. Mardiyanto, and I. L. I. Astutik, "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Siswa Baru Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process," *CAHAYATECH*, vol. 7, no. 1, p. 78, 2019, doi: 10.47047/ct.v7i1.6.
- [5] D. Nofrisa, B. Nadeak, and I. Saputra, "Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Hakim Terbaik Pada Pengadilan Agama Kelas 1a Medan Menerapkan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Dan Promethee Ii," *KOMIK (Konferensi Nas. Teknol. Inf. dan Komputer)*, vol. 3, no. 1, pp. 454–464, 2019, doi: 10.30865/komik.v3i1.1628.
- [6] A. Nugroho, "Implementasi Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Terhadap Penerimaan Beasiswa Berprestasi Di Mts Walisongo Sidowangi," *Inf. Syst. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 1–5, 2021, doi: 10.24076/infosjournal.2020v3i2.424.
- [7] S. Saefudin and S. Wahyuningsih, "Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Pada RSUD Serang," *JSil (Jurnal Sist. Informasi)*, vol. 1, no. 1, pp. 33–37, 2017, doi: 10.30656/jsii.v1i1.078.
- [8] - Saifulloh and - Kusriani, "Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Penentuan Beasiswa Menggunakan Metode Fuzzy - AHP," *CogITO Smart J.*, vol. 2, no. 2, pp. 120–134, 2016, doi: 10.31154/cogito.v2i2.23.120-134.
- [9] D. Irawan and A. Mantik, "Sistem Penunjang Keputusan Penerimaan Siswa Baru Menggunakan Metode Ahp Di Sma PGRI 2 Pringsewu," *Jpgmi*, vol. 1, no. 1, pp. 17–39, 2015, [Online]. Available: <https://ojs.stitmultazam.ac.id/index.php/JPGMI/article/view/2>.