

## IMPLEMENTASI METODE ANALYTIC HIERARCHY PROCESS DALAM MENYELEKSI KARYAWAN BARU

Mia Rosmiati<sup>1)</sup>, Fandhilah<sup>2)</sup>, Rousyati<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Teknik dan Informatika, Universitas Bina Sarana Informatika  
email: <sup>1</sup>[mia.mrm@bsi.ac.id](mailto:mia.mrm@bsi.ac.id), <sup>2</sup>[fandhilah.fnd@bsi.ac.id](mailto:fandhilah.fnd@bsi.ac.id), <sup>3</sup>[rousyati.rou@bsi.ac.id](mailto:rousyati.rou@bsi.ac.id)

### Abstract

*The current development of the business world has one of the most important factors that play a role in the development of a company, namely Human Resources (HR). A company that has qualified human resources and has competent capabilities will support the company's work processes so that the company is able to compete with other companies. In the process of selecting new employees in a company, mistakes are often encountered in selecting employees, which in turn can affect decision making. There is still the possibility of a subjective assessment. There are no assessment criteria used in determining applicants who will be accepted, coupled with the number of applicants who register, it is not comparable to the employees needed, so it makes the HR department take quite a long time to select applicants. This study aims to make the selection process for new employees a selection process with a more objective assessment, with the application of a method that is expected to assist in the implementation of the selection process for new employees. The Analytic Hierarchy Process (AHP) method is a method that can assist in the implementation of the new employee selection process. The criteria used to determine the selection of new employees are education, work experience, abilities, and attitudes. The results of the calculation of the weight of each criterion obtained were that Stephen Salim had the highest final weight, namely 0.402, was in the first choice, Nisa Ramwati had the second final weight, namely 0.324, was in the second choice, and Meri Rosalina had the lowest final weight, namely 0.274, in the third choice. So it can be said that the Analytic Hierarchy Process Method is capable of making selections in the process of selecting new employees.*

**Keywords:** Analytic Hierarchy Process (AHP), Employee, Selection

### Abstrak

Perkembangan dunia usaha saat ini memiliki salah satu faktor terpenting yang berperan dalam berkembangnya sebuah perusahaan, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Sebuah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kemampuan yang kompeten akan menunjang proses kerja perusahaannya sehingga perusahaan tersebut mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dalam proses seleksi karyawan baru di suatu perusahaan seringkali menemui kesalahan dalam pemilihan karyawan yang pada akhirnya dapat berpengaruh pada pengambilan keputusan. Masih terdapat kemungkinan penilaian yang subjektif. Belum adanya kriteria penilaian yang digunakan dalam menentukan pelamar yang akan diterima ditambah dengan banyaknya pelamar yang mendaftar, tidak sebanding dengan karyawan yang dibutuhkan sehingga membuat bagian HRD membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyeleksi pelamar. Penelitian ini bertujuan untuk menjadikan proses seleksi karyawan baru menjadi proses seleksi dengan penilaian yang lebih objektif, dengan diterapkannya sebuah metode diharapkan dapat membantu dalam pelaksanaan proses seleksi karyawan baru. Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) merupakan salah satu metode yang dapat membantu dalam pelaksanaan proses seleksi karyawan baru. Kriteria yang digunakan untuk menentukan seleksi karyawan baru yaitu, pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan, dan sikap. Hasil perhitungan bobot dari setiap kriteria yang didapat adalah Stephen Salim memiliki bobot final tertinggi yaitu 0,402 berada pada pilihan pertama, Nisa Ramwati memiliki bobot final kedua yaitu 0,324 berada pada pilihan kedua, dan Meri Rosalina memiliki bobot final terendah yaitu 0,274 berada pada pilihan ketiga. Sehingga dapat dikatakan bahwa Metode Analytic Hierarchy Process mampu melakukan pemilihan dalam proses penyeleksian karyawan baru.

**Kata kunci :** Analytic Hierarchy Process (AHP), Karyawan, Seleks

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini tidak hanya menuntut adanya modal yang besar. Salah satu faktor paling penting yaitu adanya sumber daya manusia (SDM) yang baik. Di dalam dunia usaha SDM menjadi penggerak dalam menjalankan perusahaan. Kualitas sebuah perusahaan ditentukan berdasarkan SDM yang ada di dalamnya karena dalam menjalankan proses bisnis dibutuhkan suatu kemampuan bergerak cepat dan tepat serta gagasan-gagasan yang inovatif (Handayani & Muzakir, 2018).

Untuk menunjang proses kerja, perusahaan dituntut memiliki sumber daya yang berkualitas dan mempunyai kemampuan yang kompeten agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola SDM yang dimiliki, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu kunci utama dalam menciptakan SDM yang profesional yaitu proses seleksi calon karyawan yang tepat.

PT. Tegar Bina Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi tekstil. Saat ini jumlah pekerja yang bekerja di PT. Tegar Bina Mandiri kurang lebih sekitar 50 orang. Dalam proses seleksi karyawan baru di perusahaan ini belum adanya kriteria penilaian sehingga perusahaan seringkali menemui kesalahan dalam pemilihan karyawan yang pada akhirnya dapat berpengaruh pada pengambilan keputusan. Masih terdapat kemungkinan penilaian yang subjektif. Belum adanya kriteria penilaian yang digunakan dalam menentukan pelamar yang akan diterima ditambah dengan banyaknya pelamar yang mendaftar, tidak sebanding dengan karyawan yang dibutuhkan membuat bagian HRD membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyeleksi pelamar. Oleh karena itu PT. Tegar Bina Mandiri membutuhkan sebuah alat bantu untuk mempermudah dalam proses pengambilan keputusan seleksi karyawan baru.

Sistem pendukung keputusan (SPK) adalah sebuah sistem yang mampu memecahkan masalah dan mampu mengkomunikasikan masalah dengan kondisi semi terstruktur dan tak terstruktur (Megafani et al., 2021). Sistem pendukung keputusan SPK juga merupakan sebuah system informasi interaktif yang menyediakan informasi berbasis komputer yang bertujuan untuk membantu dalam

mengambil sebuah keputusan (Putri & Marbun, 2019). Untuk dapat memilih orang yang tepat, maka dibutuhkanlah sebuah sistem pendukung keputusan yang nantinya dapat membantu perusahaan dalam menentukan pilihan terbaik dari beberapa alternative yang ada (Kurniawan & Gusrianty, 2018).

Dengan menggunakan sistem pendukung keputusan diharapkan proses seleksi karyawan baru dapat menjadi lebih optimal dengan mempertimbangkan nilai-nilai bobot dari setiap kriteria yang sesuai dengan kebijakan perusahaan (Rozi et al., 2019). *Analytic Hierarchy Process* (AHP) adalah teknik pendukung keputusan multikriteria yang dikembangkan oleh Saaty (1970) yang cocok untuk kasus pengambilan keputusan. Secara umum masalah dapat dibagi lagi dalam sub-masalah mulai dari hirarki paling bawah bertujuan untuk mengidentifikasi: i) alternatif; ii) kriteria dan subkriteria; iii) tujuan yang ingin dicapai (De Luca et al., 2020). Cara kerja metode AHP dengan meminimalisir keputusan-keputusan yang bersifat kompleks dengan melakukan perbandingan berpasangan, kemudian hasil tersebut disintesis (Hayat, 2021).

AHP dapat membantu dalam menyelesaikan masalah dengan melakukan analisis secara simultan dan saling terintegrasi antara parameter-parameter kriteria yang ada. Nilai parameter tersebut dapat berupa kuantitatif maupun kualitatif atau gabungan dari keduanya, dimana parameter yang kualitatif terlebih dahulu dirobah kedalam kuantitatif sehingga menghasilkan keputusan yang lebih obyektif (Yulistia et al., 2020).

Tujuan dari penelitian ini adalah menjadikan proses seleksi karyawan baru menjadi proses seleksi dengan penilaian yang lebih obyektif, Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) diharapkan dapat membantu dalam pelaksanaan proses seleksi karyawan baru di PT. Tegar Bina Mandiri.

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini maka solusi yang dilakukan yaitu dengan menerapkan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dalam proses seleksi karyawan baru. Metode ini merupakan perbandingan multi kriteria dan alternatif dimana metode ini memberikan perhitungan bobot didasarkan pada masing-masing kriteria yang sudah yang ditentukan.

## 2. METODE PENELITIAN

### Tahapan Penelitian

Langkah-langkah yang dilakukan dari awal sampai akhir dalam sebuah penelitian disebut bertujuan agar penelitian dapat dilakukan secara teratur dan sistematis. Adapun langkah-langkah penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Penentuan Topik Penelitian  
Penentuan topik penelitian diambil berdasarkan penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung ke lapangan dengan meminta izin kepada pemilik perusahaan.
2. Identifikasi Masalah  
Identifikasi masalah merupakan tahap awal dalam sebuah penelitian, dan tahap ini adalah tahapan terpenting dalam proses penelitiann. Memahami masalah yang ada di dalam perusahaan merupakan hal yang dilakukan dalam tahap ini.
3. Perumusan Hipotesis  
Perumusan hipotesis dilakukan untuk mendapatkan jawaban atau dugaan sementara dalam penelitian ini. Karena hipotesis adalah sebuah dugaan maka harus dilakukan pembuktian untuk menguji kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :  
H0 : Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) tidak dapat diterapkan dalam seleksi penerimaan calon karyawan baru pada PT. Tegar Bina Mandiri.  
H1 : Metode *Analitycal Hierarchy Process* (AHP) dapat diterapkan dalam seleksi penerimaan calon karyawan baru pada PT. Tegar Bina Mandiri.
4. Studi Literatur  
Studi literatur dilakukan setelah melakukan proses identifikasi masalah dengan melakukan pencarian melalui berbagai sumber seperti buku, artikel ilmiah dalam jurnla, ataupun internet yang berkaitan dengan tema penelitian dan metode yang digunakan dalam penelitian.
5. Pengumpulan Data  
Pengumpulan data dapat dilakukan melalui wawancara secara langsung. Dari hasil wawancara dapat ditentukan kriteria apa saja yang ingin digunakan, jumlah populasi, dan sampel yang akan diambil untuk proses penelitian.
6. Pembuatan dan Pengisian Kuesioner

Pembuatan kuesioner dilakukan setelah penentuan tipe skala yang akan digunakan. Kuesioner yang sudah selesai dibuat akan disebar untuk diisi oleh responden.

7. Analisis Data Kuesioner  
Analisis data kuesioner dilakukan setelah semua kuesioner yang sudah diisi responden terkumpul. Data akan dianalisis dengan menggunakan metode AHP untuk menentukan hasil dari seleksi karyawan baru.
8. Kesimpulan dan Saran  
Kesimpulan merupakan penjelasan singkat dari hasil yang didapat sekaligus sebagai pengujian hipotesis dalam penelitian. Sedangkan sara berisikan catatan kepada pihak terkait apabila ada kekurangan dalam sebuah penelitian dengan harapan akan memberikan perbaikan yang membangun.

### Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel Penelitian

#### A. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, hal ini dikarenakan tujuan utama dalam penelitian adalah untuk mendapatkan data. Pengumpulan data yang dilakukan tanpa teknik pengumpulan data yang tepat tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Hardiyana & Arlan, 2020).

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi  
Observasi merupakan langkah dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian (Rosmiati et al., 2022). Observasi dilakukan untuk mengumpulkan data yang diperlukan terkait proses seleksi penerimaan karyawan baru.
2. Wawancara  
Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan narasumber. Dalam penelitian ini yaitu Kepala Divisi Sumber Daya Manusia PT. Tegar Bina Mandiri.
3. Studi Pustaka  
Studi pustaka digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan teori pengambilan keputusan dari buku, artikel ilmiah dalam jurnal, dan sumber referensi pendukung lainnya (Suroso & Setyawatie, 2019).

#### 4. Kuesioner

Dalam tahap ini kuesioner yang sudah dibuat kemudian disebarakan kepada responden untuk diisi sehingga dapat menghasilkan suatu data yang dirancang dalam bentuk skala saaty.

#### B. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Stevanus et al., 2018) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Tegar Bina Mandiri yang berjumlah kurang lebih 30 orang.

#### C. Sampel Penelitian

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dalam suatu populasi. Sampel akan mewakili populasi yang diteliti (Stevanus et al., 2018).

Dari 30 orang populasi, akan diambil sampel sebanyak 4 orang yang terdiri dari 1 orang owner, 1 orang direktur, 1 orang bagian HRD, dan 1 orang manager. Teknik pengambilan sampel ini didasarkan pada Teknik *Judgment Sampling*. *Judgment Sampling* digunakan atas pertimbangan peneliti bahwa elemen sampel yang dipilih memang orang yang menguasai bidangnya (Lili Suryati, 2016).

#### Metode Analisis Data

Untuk menganalisis seleksi karyawan baru menggunakan metode AHP yang dilakukan dengan memanfaatkan perbandingan berpasangan tipe kriteria dengan alternatif yang ada.

Kriteria yang sudah dihasilkan dalam penelitian ini untuk menentukan seleksi karyawan baru di PT. Tegar Bina Mandiri yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Kemampuan
4. Sikap

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari kuesioner yang sudah diisi oleh responden. Untuk memudahkan pengisian, dan pengolahan data

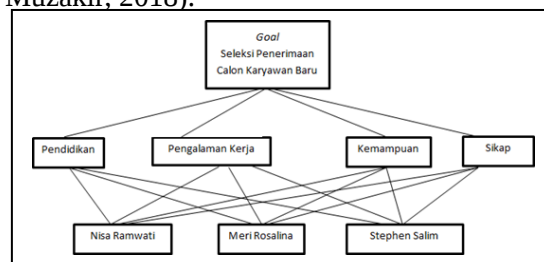
dibuatkan beberapa kriteria dan juga alternatif pilihan pada seleksi karyawan baru. Adapun kriteria tersebut adalah :

1. Pendidikan
2. Pengalaman bekerja
3. Kemampuan
4. Sikap

Sedangkan alternatifnya yaitu :

1. Nisa Ramwati
2. Meri Rosalina
3. Stephen Salim

Secara sederhana metode AHP dapat dilakukan dengan beberapa cara (Handayani & Muzakir, 2018).



Gambar 1. Struktur Hirarki

Setelah pembuatan hirarki selesai, langkah berikutnya adalah menentukan prioritas elemen dengan membuat perbandingan berpasangan, membandingkan elemen secara berpasangan sesuai kriteria yang ditentukan ke dalam bentuk matriks.

Pengolahan data penelitian ini menggunakan angka yang dibuat dalam tiga desimal.

Tabel 1. Hasil Kuesioner Responden Untuk Nilai Kriteria Utama

| Responden 1      |            |                  |           |       |
|------------------|------------|------------------|-----------|-------|
| Kriteria         | Pendidikan | Pengalaman Kerja | Kemampuan | Sikap |
| Pendidikan       | 1,000      | 1,000            | 2,000     | 1,000 |
| Pengalaman Kerja | 1,000      | 1,000            | 1,000     | 1,000 |
| Kemampuan        | 0,500      | 1,000            | 1,000     | 0,500 |
| Sikap            | 1,000      | 1,000            | 2,000     | 1,000 |
| Responden 2      |            |                  |           |       |
| Kriteria         | Pendidikan | Pengalaman Kerja | Kemampuan | Sikap |
| Pendidikan       | 1,000      | 1,000            | 3,000     | 2,000 |
| Pengalaman Kerja | 1,000      | 1,000            | 1,000     | 1,000 |
| Kemampuan        | 0,333      | 1,000            | 1,000     | 1,000 |
| Sikap            | 0,500      | 1,000            | 1,000     | 1,000 |

| Responden 3      |            |                  |           |       |
|------------------|------------|------------------|-----------|-------|
| Kriteria         | Pendidikan | Pengalaman Kerja | Kemampuan | Sikap |
| Pendidikan       | 1,000      | 1,000            | 0,333     | 1,000 |
| Pengalaman Kerja | 1,000      | 1,000            | 1,000     | 0,500 |
| Kemampuan        | 3,000      | 1,000            | 1,000     | 1,000 |
| Sikap            | 1,000      | 2,000            | 1,000     | 1,000 |

| Responden 4      |            |                  |           |       |
|------------------|------------|------------------|-----------|-------|
| Kriteria         | Pendidikan | Pengalaman Kerja | Kemampuan | Sikap |
| Pendidikan       | 1,000      | 1,000            | 0,500     | 1,000 |
| Pengalaman Kerja | 1,000      | 1,000            | 1,000     | 0,333 |
| Kemampuan        | 2,000      | 1,000            | 1,000     | 1,000 |
| Sikap            | 1,000      | 3,000            | 1,000     | 1,000 |

Kemudian data keempat responden diakumulasikan sehingga didapat matriks perbandingan berpasangan sebagai berikut:

Tabel 2. Perbandingan Rata-Rata Kriteria Utama

| Kriteria         | Pendidikan | Pengalaman Kerja | Kemampuan | Sikap |
|------------------|------------|------------------|-----------|-------|
| Pendidikan       | 1,000      | 1,000            | 1,682     | 2,000 |
| Pengalaman Kerja | 1,000      | 1,000            | 1,000     | 0,380 |
| Kemampuan        | 0,595      | 1,000            | 1,000     | 0,500 |
| Sikap            | 0,500      | 2,632            | 2,000     | 1,000 |

Cara perhitungan untuk menentukan nilai matriks perbandingan berpasangan diatas, berlaku juga untuk cara menghitung nilai pada tabel-tabel matriks perbandingan berpasangan lainnya.

Proses selanjutnya adalah melakukan penjumlahan tiap kolom. Penjumlahan menggunakan tiga digit dibelakang koma, hal ini berguna untuk pembulatan perhitungan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel .

Tabel 3. Bobot Masing-Masing Kriteria

| Kriteria         | Pengalaman   |              |              | Nilai        |                   |
|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|
|                  | Pendidikan   | Kerja        | Kemampuan    | Sikap        | EigenBobot        |
| Pendidikan       | 1,000        | 1,000        | 1,682        | 2,000        | 0,340 34%         |
| Pengalaman Kerja | 1,000        | 1,000        | 1,000        | 0,380        | 0,186 19%         |
| Kemampuan        | 0,595        | 1,000        | 1,000        | 0,500        | 0,166 17%         |
| Sikap            | 0,500        | 2,632        | 2,000        | 1,000        | 0,308 31%         |
| <b>Jumlah</b>    | <b>3,095</b> | <b>5,632</b> | <b>5,682</b> | <b>3,880</b> | <b>1,000 100%</b> |

Setelah kriteria dan alternatif ditentukan, dibuat matriks perbandingan berpasangan untuk menentukan tingkat kepentingan di antara mereka sendiri (Deretarla et al., 2023). Dari hasil perhitungan tersebut didapat skala prioritas untuk masing-masing kriteria. Pada baris pertama untuk penilaian pendidikan 0,340 atau 35%, baris kedua pengalaman kerja dengan nilai 0,186 atau 19%, baris ketiga yaitu kemampuan dengan nilai 0,166 atau 17% dan baris keempat 0,308 atau 31%.

Perhitungan berikutnya adalah mencari nilai eigen maksimum yang diperoleh dengan menjumlahkan hasil perkalian nilai eigen dengan jumlah kolom.

$$\begin{aligned}
 &= (0,340 \times 3,095) + (0,186 \times 5,632) + \\
 &(0,166 \times 5,682) + (0,308 \times 3,880) \\
 &= 1,053 + 1,046 + 0,941 + 1,197 \\
 &= 4,237
 \end{aligned}$$

Nilai *Consistency Index* :

$$\begin{aligned}
 CI &= \frac{\lambda_{maks} - n}{n - 1} \\
 &= \frac{4,237 - 4}{4 - 1} \\
 &= 0,079
 \end{aligned}$$

Untuk  $n = 4$ , RI (Random Index) = 0,90 maka dapat diperoleh nilai consistency ratio (CR) sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 CR &= \frac{CI}{RI} \\
 &= 0,088 < 0,100
 \end{aligned}$$

Karena  $CR < 0,100$  berarti nilai konsisten.

Selanjutnya adalah melakukan perhitungan terhadap matrik perbandingan alternatif pada setiap kriteria yang ada. Cara melakukan perhitungannya tetap sama. Setelah mendapatkan kriteria penilaian dari masing-masing kriteria langkah berikutnya adalah mengalikan nilai eigen masing-masing alternative berdasarkan kriteria dengan nilai eigen dari bobot kriteria dengan cara sebagai berikut:

Alternatif Nisa Ramwati

$$\begin{aligned}
 &= (0,381 \times 0,340) + (0,733 \times 0,186) + \\
 &(0,165 \times 0,166) + (0,099 \times 0,308) \\
 &= 0,130 + 0,136 + 0,027 + 0,030 \\
 &= 0,324
 \end{aligned}$$

Alternatif Meri Rosalina

$$\begin{aligned}
 &= (0,428 \times 0,340) + (0,106 \times 0,186) + \\
 &(0,327 \times 0,166) + (0,177 \times 0,308)
 \end{aligned}$$

$$= 0,146 + 0,020 + 0,054 + 0,055$$

$$= 0,274$$

Alternatif Stephen Salim

$$= (0,190 \times 0,340) + (0,160 \times 0,186) +$$

$$(0,507 \times 0,166) + (0,724 \times 0,308)$$

$$= 0,065 + 0,030 + 0,084 + 0,223$$

$$= 0,402$$

Berdasarkan hasil perhitungan bobot dari setiap kriteria yang didapat terlihat bahwa Stephen Salim memiliki bobot final tertinggi yaitu 0,402 berada pada pilihan pertama, Nisa Ramwati memiliki bobot final kedua yaitu 0,324 berada pada pilihan kedua, dan Meri Rosalina memiliki bobot final terendah yaitu 0,274 berada pada pilihan ketiga.

#### 4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data seleksi karyawan baru dengan Metode AHP dapat disimpulkan bahwa Metode AHP dapat diterapkan dalam pengambilan keputusan seleksi karyawan baru. Dalam pengolahan datanya digunakan empat kriteria yaitu pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan, dan sikap. Dan juga menggunakan tiga alternatif yaitu Nisa Ramwati, Meri Rosalina, dan Stephen Salim. Setelah melakukan pengolahan data dan analisis data responden didapatkan hasilnya adalah Stephen Salim memiliki bobot final tertinggi yaitu 0,402 berada pada pilihan pertama, Nisa Ramwati memiliki bobot final kedua yaitu 0,324 berada pada pilihan kedua, dan Meri Rosalina memiliki bobot final terendah yaitu 0,274 berada pada pilihan ketiga. Sehingga dapat dikatakan bahwa Metode *Analytic Hierarchy Process* mampu melakukan pemilihan dalam proses penyeleksian karyawan baru

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- De Luca, S., Pace, R. Di, & Bruno, F. (2020). Accounting for attitudes and perceptions influencing users' willingness to purchase Electric Vehicles through a Hybrid Choice Modeling approach based on Analytic Hierarchy Process. *Transportation Research Procedia*, 45(2019), 467–474. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2020.03.040>
- Deretarla, Ö., Erdebilli, B., & Gündoğan, M. (2023). An integrated Analytic Hierarchy Process and Complex Proportional Assessment for vendor selection in supply chain management. *Decision Analytics Journal*, 6(August 2022), 100155. <https://doi.org/10.1016/j.dajour.2022.100155>
- Handayani, R. I., & Muzakir, A. (2018). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENERIMAAN KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP) STUDI KASUS : PT. VIRTUS VENTURAMA. *Jurnal PILAR Nusa Mandiri Vol*, 14(1), 43–48.
- Hardiyan, H., & Arlan, M. (2020). Pendukung Keputusan Pemilihan Komponen Temperature Control Valve Pesawat Boing 737 Next Generation. *SATIN - Sains Dan Teknologi Informasi*, 6(1).
- Hayat, C. (2021). Pengambilan Keputusan Pemilihan Model Sepeda Motor Honda Transmisi Otomatis untuk Stok Penjualan Dealer dengan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP). *SATIN - Sains Dan Teknologi Informasi*, 7(1), 91–101. <https://doi.org/10.33372/stn.v7i1.716>
- Kurniawan, W. J., & Gusrianty, G. (2018). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN SELEKSI ATLET POOMSAE TAEKWONDO DENGAN METODE ANALYTIC HIERARCHY PROCESS. *JOISIE Journal Of Information System And Informatics Engineering*, 2(1), 26–32.
- Lili Suryati, A. S. (2016). *Metode Penelitian (Petunjuk Praktis untuk penyusunan Skripsi Ekonomi dan Tesis Magister Management)*. Deepublish.
- Megafani, S. D., Irawan, J. D., & Zahro, H. Z. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Perekrutan Anggota Baru Resimen Mahasiswa Di Itn Malang Menggunakan Kombinasi Metode Ahp Dan Topsis. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 5(1), 342–348.
- Putri, D. S., & Marbun, M. (2019). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN

MENGUNAKAN METODE ANALITYC HIERARCHY PROCESS ( AHP ) PADA PENENTUAN SEKRETARIS DESA. *JOISIE Journal Of Information System And Informatics Engineering*, 3(2), 86–93.

Rosmiati, M., Fandhilah, & Lusiana Zain. (2022). Analisis Penerimaan Aplikasi Shopee Pada Generasi Milenial Dengan Technology Acceptance Model. *SATIN - Sains Dan Teknologi Informasi*, 8(1), 82–91.

<https://doi.org/10.33372/stn.v8i1.832>

Rozi, M. F., Santoso, E., & Furqon, M. T. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai Baru menggunakan Metode AHP dan TOPSIS. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 3(9), 8361–8366.

Stevanus, R., Handayani, R. I., & Kristiyanti, D. A. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan Menggunakan Metode Ahp Pada Rumah Sakit Buah Hati Ciputat. *Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan Menggunakan Metode Ahp Pada Rumah Sakit Buah Hati Ciputat*, 2(2), 1–8.

<https://doi.org/https://doi.org/10.33480/pilar.v14i2.78>

Suroso & Setyawatie. (2019). Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Metode Topsis. *JIPTK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer)*, 4(2), 1–8.

Yulistia, Y., Lesmono, R. A., & Harefa, R. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai Menggunakan Metode AHP ( Analytical Hierarchy Process ) Hotel RC Di Palembang. *JTSI*, 1(1), 65–72.