

**PERANCANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN  
PENILAIAN CALON *SUPERVISOR* DENGAN METODE  
*FUZZY ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (FAHP)***

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh  
Gelar Sarjana Komputer*

**FAUZIANI TANZIL**

**15165025**



**PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI**

**2022**

## PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PERANCANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN  
PENILAIAN CALON *SUPERVISOR* DENGAN METODE  
*FUZZY ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (FAHP)  
NAMA : FAUZIANI TANZIL  
NIM : 15165025

“Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang di sertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk di batalkan gelar sarjana komputer saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat gelar tersebut”.



Sukabumi,.....

Materai

FAUZIANI TANZIL

Penulis

## PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : PERANCANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN  
PENILAIAN CALON *SUPERVISOR* DENGAN METODE  
*FUZZY ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (FAHP)  
NAMA : FAUZIANI TANZIL  
NIM : 15165025

Skripsi ini telah diperiksa dan di setujui

Sukabumi, .....  


Ketua Program Studi,

Library Innovation Unit  
LIU Pembimbing,

Adhitia Erfina, S.T, M.Kom

Nidn: 0417049102

Sudin Saepudin, M.Kom

Nidn.0414088608

## PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PERANCANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN  
PENILAIAN CALON *SUPERVISOR* DENGAN  
MENGUNAKAN METODE *FUZZY ANALYTICAL  
HIERARCHY PROCESS* (FAHP)  
NAMA : FAUZIANI TANZIL  
NIM : 15165025

Skripsi ini telah di ujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal ..... Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Komputer (S.Kom)

Sukabumi,.....

Pembimbing I

Ketua Dewan Penguji

Sudin Saepudin, M.Kom  
NIDN. 0414088608

Adhitia Erfina, ST, M.Kom  
NIDN. 0417049102

Wakil Rektor I Bid. Akademik

Ketua Program Studi,

Anggy Pradiftha S.Pd.,MT  
NIDN. 0425068502

Adhitia Erfina, ST, M.Kom  
NIDN. 0417049102

## PERSETUJUAN PUBLIKASI

---

Sebagai sivitas akademis Universitas Nusa Putra, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fauziani Tanzil  
NIM : 15165025  
Program Studi : Sistem Informasi  
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra ***Hak Bebas Royalti Noneklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)*** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Calon *Supervisor* Dengan Menggunakan Metode *Fuzzy Analytical Hierarchy Process* (Studi Kasus: PT. Mitra Telindo Nusantara).**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Non Eksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/formatan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada Tanggal :.....

Yang Menyatakan

(Fauziani Tanzil)

## ABSTRACT

*Performance appraisal is the activity of a company in evaluating the implementation of employee work on a regular basis. Performance appraisal is used as a means of information about the appointment or determination of employee salaries. This research was conducted at PT. Mitra Telindo Nusantara for the appointment of prospective Supervisors in optimizing Human Resources (HR) as expected by the company. The appointment of prospective Supervisors is given to each branch store head. The head of the selected branch store will occupy the position of area Supervisor. The employee appraisal process at PT. Mitra Telindo Nusantara uses Microsoft excel but the calculations are still manual. By using a manual assessment process, the calculation process is inaccurate and takes a long time, so it is not uncommon for the appointment process to be carried out based on seniority alone. Subjective assessment requires decision support analysis in determining prospective Supervisors. In this study, the Fuzzy Analytical Hierarchy Process (FAHP) approach was applied. Based on the results of the calculation of the F-AHP method, there are 4 (four) recommendations for the area Supervisor position of 41 branch store heads, namely Cut Nurbaeti with a weight of 0.997 points, Rahmi 0.976 points, Deni 0.940 points, and Arbagin Bakri 0.936 points.*

*Keywords: Performance Assessment, Supervisor, PT. Mitra Telindo Nusantara, F-AHP*

## ABSTRAK

Penilaian kinerja adalah aktivitas sebuah perusahaan dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan secara teratur. Penilaian kinerja digunakan sebagai sarana informasi tentang pengangkatan jabatan ataupun penetapan gaji karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Telindo Nusantara untuk menilai calon *Supervisor* guna mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai dengan yang di harapkan perusahaan. Pengangkatan calon *Supervisor* ini diberikan kepada setiap kepala toko cabang. Kepala toko cabang yang terpilih akan menempati jabatan *supervisor* area. Proses penilaian karyawan di PT. Mitra Telindo Nusantara menggunakan *Microsoft excel* dengan menghitung nilai pada setiap kriteria, kemudian hasil penilaian tersebut dicetak dalam bentuk lembar. Dengan menggunakan proses penilaian secara manual membuat proses perhitungan tidak akurat dan membutuhkan waktu yang lama, sehingga tidak jarang proses pengangkatan jabatan dilakukan berdasarkan senioritas saja, penilaian yang bersifat subyektif memerlukan analisis pendukung keputusan dalam penentuan calon *supervisor*. Metode yang digunakan adalah metode *Fuzzy Analytical Hierarchy Process (FAHP)*. Hasil dari perhitungan metode F-AHP dapat disimpulkan bahwa dari 41 kepala toko cabang terdapat 4(empat) rekomendasi untuk menempati jabatan *supervisor* area yaitu Cut Nurbaeti menghasilkan bobot 0.997, Rahmi sebesar 0.976, Deni 0.940, dan Arbagin Bakri 0.936.

**Kata Kunci:** *Penilaian Kinerja, Supervisor, PT.Mitra Telindo Nusantara, F-AHP*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT , Sholawat beserta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada junjunan kita, Nabi Muhammad SAW. Berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Komputer pada program studi Sistem Informasi di Universitas Nusa Putra. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

- 1) Bapak Dr.Kurniawan ST, M.Si, MM selaku Rektor Universitas Nusa putra.
- 2) Bapak Anggy Pradiftha S.Pd.,MT selaku wakil Rektor I Bidang Akademik.
- 3) Bapak Muhamad Muslih, M.Kom selaku wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan.
- 4) Bapak Adhitia Erfina, ST, M.Kom selaku Kaprodi Sistem Informasi.
- 5) Bapak Sudin Saepudin, M.Kom selaku pembimbing I yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
- 6) Bapak Falentino Sembiring, S.Kom, M.Kom selaku dosen pembimbing II yang juga telah mengarahkan penulis dalam penulisan penyusunan skripsi ini.
- 7) Seluruh Dosen Prodi Sistem Informasi Universitas Nusa Putra yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah berjasa memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
- 8) Bapak Parid, Ibu E Rustini dan Bu Ida Rusmiati sebagai orang tua atas jasa-jasanya, kesabaran, do'a dan tidak pernah lelah dalam mendidik dan memberi cinta yang tulus kepada penulis baik materil ataupun non materil.
- 9) HRD dan karyawan PT. Mitra Telindo Nusantara yang telah bersedia untuk membantu kelancaran penulis dalam pengumpulan data.
- 10) Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.



Demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya, mudah-mudahan dapat bermanfaat khususnya bagi penulis umumnya bagi kita semua.

Sukabumi, .....

Fauziani Tanzil



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN PENULIS</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Batasan Masalah .....	3
1.4 Tujuan Penelitian .....	3
1.5 Manfaat Penelitian .....	4
1.6 Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1 Penelitian Terkait .....	6
2.2 Penilaian Kinerja.....	10
2.3 <i>Supervisor</i> .....	10
2.4 Sistem Pendukung Keputusan .....	10
2.4.1 Karakteristik Sistem Pendukung Keputusan .....	10
2.4.2 Tahapan Pembuatan Sistem Pendukung keputusan .....	10
2.5 Logika <i>Fuzzy</i> .....	11
2.6 Definisi <i>Analytical Hierarchy Process</i> (AHP).....	12
2.6.1 Prinsip-prinsip AHP .....	12
2.6.2 Langkah – langkah Metode AHP .....	14
2.7 <i>Fuzzy Analytical Hierarchy Process</i> (FAHP) .....	15

2.8 <i>Microsoft Excel</i> .....	18
2.9 <i>Unified Modelling Language (UML)</i> .....	18
2.10 Kerangka Berpikir.....	19
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>20</b>
3.1 Tahapan Penelitian .....	20
3.2 Metode Penelitian.....	20
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	20
3.4 Analisis Kebutuhan Sistem .....	21
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	21
3.6 Pengolahan Data Sampel.....	22
3.7 Tahapan Penelitian FAHP .....	24
3.7.1 Struktur Hierarki.....	24
3.7.2 Penentuan Nilai Sintesis (Si) .....	24
3.7.3 Penyusunan Kriteria Evaluasi.....	25
3.7.4 Menghitung Nilai <i>Geometric Mean</i> .....	26
3.7.5 Menentukan Nilai Ordinat Fuzzifikasi ('d) .....	27
3.7.6 Normalisasi.....	27
3.7.7 Perangkingan Alernatif dan Hasil Rekomendasi.....	27
3.8 Tempat dan Objek Penelitian .....	31
3.9 Perancangan SIstem .....	31
3.9.1 <i>Use Case Diagram</i> .....	32
3.9.2 <i>Class Diagram</i> .....	32
3.9.3 <i>Sequence Diagram</i> .....	32
3.10 Jadwal Penelitian .....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>35</b>
4.1 Hasil .....	35
4.2 Pembahasan.....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>63</b>
5.1 Kesimpulan .....	63
5.2 Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>65</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terkait .....	6
Tabel 2.2 Skala Penilaian Perbandingan Berpasangan .....	13
Tabel 2.3 <i>Random Index</i> (RI).....	16
Tabel 2.4 Tabel Fuzzifikasi Perbandingan antar Dua Kriteria.....	16
Tabel 3.1 Kriteria Calon SPV .....	24
Tabel 3.2 Alternatif Calon SPV .....	24
Tabel 3.3 Perbandingan Matriks Berpasangan Kriteria FAHP .....	26
Tabel 3.4 Konversi bilangan <i>fuzzy</i> tiangular dalam desimal .....	27
Tabel 3.5 Perancangan perangkingan untuk calon SPV .....	29
Tabel 4.1 Matriks Kriteria Perbandingan Berpasangan .....	32
Tabel 4.2 Hasil penjumlahan tiap kolom .....	32
Tabel 4.3 Hasil Penentuan vektor prioritas dari masing-masing baris.....	33
Tabel 4.4 Perkalian matriks vektor prioritas dengan tiap kriteria .....	33
Tabel 4.5 Bobot prioritas.....	34
Tabel 4.6 Rata-rata bobot prioritas.....	34
Tabel 4.7 Nilai Geometrik mean.....	35
Tabel 4.8 Proses penjumlahan tiap sisi geometrik mean .....	35
Tabel 4.9 Hasil perhitungan penjumlahan tiap sisi geometrik mean .....	36
Tabel 4.10 Penentuan Nilai Vektor (V) dan Ordinat Defuzzifikasi (d').....	36
Tabel 4.11 Normalisasi .....	37
Tabel 4.12 Kesimpulan dan Perangkingan alternatif .....	40

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Fungsi Keanggotaan Segitiga.....	12
Gambar 2.2 Struktur Hirarki .....	13
Gambar 2.3 Grafik <i>Fuzzifikasi</i> Skala FAHP .....	17
Gambar 2.4 Kerangka Berpikir .....	20
Gambar 3.1 Kriteria Calon SPV.....	23
Gambar 3.2 <i>Usecase Diagram</i> Penilaian Karyawan Calon <i>Supervisor</i> .....	28
Gambar 3.3 <i>Class Diagram</i> Penilaian Karyawan Calon Supervisor .....	29
Gambar 3.4 Sd_Data Karyawan.....	29
Gambar 3.5 Sd_Data Kriteria.....	30
Gambar 3.6 Sd_Data Perhitungan.....	30
Gambar 4.1 Grafik Calon SPV.....	38
Gambar 4.2 Desain <i>Form Login</i> .....	39
Gambar 4.3 Desain <i>Form Menu Utama</i> .....	39



## LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Wawancara .....	42
Lampiran 2 Hasil Wawancara .....	45
Lampiran 3 Data Penilaian Karyawan .....	48
Lampiran 4 Ranking Hasil Perhitungan .....	49
Lampiran 5 <i>Curriculum Vitae</i> .....	50





Library Innovation Unit  
**LIU**

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Pada proses pengelolaan suatu organisasi atau bisnis, manajemen yang tepat akan menganalisis kinerja perusahaan. Selain menilai kinerja perusahaan, pihak manajemen juga menilai kinerja dari karyawan perusahaan tersebut. Penilaian kinerja karyawan oleh pihak manajemen perusahaan dilakukan dengan berbagai kriteria penilaian untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan untuk menilai dan mengevaluasi pencapaian, kompetensi maupun perkembangan setiap karyawan dalam periode tertentu. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan informasi mengenai penetapan gaji maupun pengangkatan jabatan guna meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.[1]

Dengan adanya penilaian kinerja perusahaan terhadap karyawannya, sehingga membuat pihak manajemen perusahaan mampu menilai siapa saja yang layak untuk dijadikan sebagai tim terbaik dalam perusahaan, salah satunya tim *supervisor*. *Supervisor* adalah seseorang yang bertanggung jawab dalam mengawasi serta mengatur pekerjaan tertentu terhadap bawahannya untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan.

PT. Mitra Telindo Nusantara merupakan usaha perseorangan dengan pengkhususan diri dibidang penjualan telepon genggam dan memiliki 41 toko cabang di kawasan jabodetabek. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu penentu keberhasilan kinerja di suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas karyawan, PT. Mitra Telindo Nusantara memberikan penilaian dalam pengangkatan *supervisor* potensial, memastikan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan tumbuh sesuai dengan harapan. Pengangkatan calon *Supervisor* ini diberikan kepada setiap kepala toko cabang. Kepala toko cabang yang terpilih akan menempati jabatan *supervisor* area.

Proses penilaian karyawan di PT. Mitra Telindo Nusantara menggunakan *Microsoft excel* dengan menghitung nilai pada setiap kriteria secara manual, yaitu



tanpa menggunakan fungsi rumus yang tersedia di *excel*. Kemudian hasil penilaian tersebut dicetak dalam bentuk lembar. Prosedur penilaian kinerja karyawan yang ada saat ini dianggap kurang tepat untuk perekrutan calon *supervisor*, menurut wawancara penulis dengan beberapa karyawan di PT. Mitra Telindo Nusantara.

Prosedur penilaian kinerja organisasi sejauh ini berdampak kecil terhadap kinerja karyawan, dan perusahaan menganalisis kinerja karyawan secara subyektif, sehingga menyebabkan penghitungan menjadi tidak akurat. Tidak jarang pengangkatanpun dilakukan berdasarkan senioritas saja, prosedur evaluasi subjektif ini memerlukan penggunaan analisis pendukung keputusan dalam menentukan calon *supervisor*.

AHP adalah cara untuk menyelesaikan situasi yang rumit dan tidak terstruktur untuk membuat keputusan. Dalam struktur hierarkis, AHP menawarkan penilaian subjektif terhadap relevansi suatu variabel dan menentukan variabel mana yang memiliki prioritas terbesar tergantung pada tujuan yang ingin dicapai. Namun, pendekatan AHP memiliki kelemahan dalam penerapannya yaitu skala penilaian perbandingan berpasangan tidak seimbang.

Proses Hirarki Analitik *fuzzy* adalah varian dari AHP tradisional. Ketika berhadapan dengan masalah linguistik, *fuzzy* AHP digunakan untuk mengatasi kekurangan AHP. Fuzzifikasi dilakukan pada skala AHP, sehingga menghasilkan skala baru yang dikenal dengan skala *fuzzy* AHP.[2]

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat pengambilan keputusan dengan metode FAHP untuk menentukan penilaian bonus akhir tahun karyawan dengan nilai konsistensi ratio kurang dari 10% yaitu sebesar 0,04 sehingga dinyatakan matriks yang digunakan konsisten. Hasil dari perhitungan metode FAHP, yaitu Absensi 48%, Masa Kerja 32%, Jabatan 6%, dan Kinerja 14%. [3] Studi lain menggunakan FAHP untuk memperkirakan mustahik (penerima zakat) dari 60 titik data, menghasilkan perhitungan yang akurat sebesar 91,67 persen ketika sistem membuat 5 titik data yang berbeda dengan data dari rumah zakat miskin.[2]

Penelitian ini diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan dalam menentukan calon *supervisor* dan meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan

metode FAHP sesuai dengan kriteria yang ditentukan perusahaan serta membantu kinerja manajemen perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk memudahkan perusahaan dalam memilih calon *supervisor* menggunakan metode FAHP dengan tujuan meningkatkan ketepatan dalam penilaian terhadap calon *supervisor* sehingga proses pengangkatan karyawan dapat berjalan dengan lancar sebagai rekomendasi dalam penilaian calon *supervisor* yang baik, sumber daya manusia yang terkelola dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti mengambil judul: **“Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Calon *Supervisor* dengan Menggunakan Metode *Fuzzy Analytical Hierarchy Process* (FAHP)”**

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana hasil analisis metode FAHP dalam menentukan calon *supervisor*?
2. Bagaimana hasil pembobotan kriteria yang dihasilkan dengan perhitungan FAHP?

## 1.3 Batasan Masalah

1. Penilaian calon *supervisor* hanya diberikan kepada kepala Toko Happy Top Ponsel di setiap cabang.
2. Data set yang diambil adalah data tahun 2020/2021 dengan jumlah 41 orang.
3. Kriteria penilaian calon *supervisor* berdasarkan ketentuan dari HRD meliputi 5 (Lima) kriteria yaitu, sikap, kehadiran, penjualan, pengetahuan pekerjaan dan masa kerja.
4. Metode *Fuzzy AHP* diimplementasikan di *Microsoft excel*.

## 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis metode FAHP dalam pemilihan calon *supervisor*.
2. Untuk mengetahui hasil pembobotan kriteria yang dihasilkan dengan perhitungan FAHP.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
  - a. Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang dipelajari dari bangku perkuliahan.
  - b. Metode *Fuzzy Analytical Hierarchy Process* (FAHP) dapat diterapkan pada penelitian ini.
  - c. Sebagai portofolio bagi penulis yang akan berguna di masa depan.
2. Bagi Pembaca
  - a. Sebagai referensi bagi pembaca dan mahasiswa untuk melakukan penelitian sejenis.
3. Bagi Perusahaan
  - a. Rancangan aplikasi ini dapat digunakan sebagai sarana untuk memantau kualitas kerja dan kedisiplinan karyawan.
  - b. Dapat dijadikan sebagai rekomendasi dalam menilai kinerja karyawan untuk promosi jabatan yang lebih tinggi.
  - c. Dengan menggunakan metode FAHP ini dapat menentukan kelanjutan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

**Berikut ini adalah daftar langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan penelitian ini:**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Terdapat Latar Belakang Masalah, Masalah Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Penelitian, landasan teoretis, dan kerangka berpikir semuanya disertakan.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Metodologi penelitian, prosedur pengambilan sampel/pemilihan sampel, metode pengumpulan data, peralatan, teknik analisis data, proses penelitian, dan jadwal penelitian semuanya termasuk dalam bagian ini.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Termasuk temuan studi, analisis kebutuhan perangkat lunak, implementasi sistem, dan perdebatan.

### **BAB V PENUTUP**

Kesimpulan dan saran disertakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. F. F. Madjri and B. Santoso, "Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard Di Pt. Xyz," *Juminten*, vol. 2, no. 2, pp. 1–12, 2021, doi: 10.33005/juminten.v2i2.227.
- [2] R. A. Iswara, E. Santoso, and B. Rahayudi, "Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penentuan Mustahik (Penerima Zakat) Menggunakan Metode *Fuzzy AHP* (F-AHP)," *J. Pengemb. Teknol. Inf. dan Ilmu Komput. Univ. Brawijaya*, vol. 2, no. 3, pp. 1306–1312, 2018.
- [3] P. P. Putra, I. G. A. Gunadi, I. M. Windu, and A. Kesiman, "Jurnal Ilmu Komputer Indonesia ( JIK ) , Volume 6 , No : 1 , Februari 2021 Model Analisis Penentuan Bonus Akhir Tahun Karyawan Berdasarkan Metode *Fuzzy AHP* ( Studi Kasus : PT . Baliyoni Saguna ) Jurnal Ilmu Komputer Indonesia ( JIK ) , Volume 6 , No : 1 , " vol. 6, no. M, pp. 9–16, 2021.
- [4] F. P. Saputra, N. Hidayat, and M. T. Furqon, "Penerapan Metode *Fuzzy Analytical Hierarchy Process* (F-AHP) Untuk Menentukan Besar Pinjaman Pada Koperasi," *J. Pengemb. Teknol. Inf. dan Ilmu Komput.* e-ISSN, vol. 2548, p. 964X, 2018.
- [5] D. Gustian, A. Bahrum, and S. Saepudin, "Sistem keputusan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode analitical hierracy process," *J. TAM (Technology Accept. Model.*, vol. 9, no. 2, pp. 93–95, 2018.
- [6] F. Yani and E. Yanuarti, "Seleksi Calon Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan Metode AHP di STMIK Atma Luhur Pangkalpinang," *J. Sisfokom (Sistem Inf. dan Komputer)*, vol. 8, no. 1, pp. 79–84, 2019.
- [8] S. G. Fashoto, O. Amaonwu, and A. Aderenle, "Development of a decision support system on employee performance appraisal using AHP model," *Int. J. Informatics Vis.*, vol. 2, no. 4, pp. 262–267, 2018, doi: 10.30630/joiv.2.4.160.
- [9] R. Panggabean and N. A. Hasibuan, "Penerapan Preference Selection Index ( PSI ) Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan *Supervisor Housekeeping*," *Rekayasa Tek. Inform. dan Inf.*, vol. 1, no. 2, pp. 85–93, 2020, [Online]. Available: <http://djournals.com/resolusi/article/view/70>.
- [10] M. Mesran, N. Huda, S. N. Hutagalung, K. Khasanah, and A. Iskandar, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan *Supervisor* Terbaik Pada Bagian Perencanaan Pt. Pln (Persero) Area Medan Menerapkan Preference

- Selection Index,” *KOMIK (Konferensi Nas. Teknol. Inf. dan Komputer)*, vol. 2, no. 1, 2018.
- [11] W. Setyaningsih and A. Y. E. Prasetyo, “Penerapan *Fuzzy Ahp* Untuk Peningkatan Ketepatan Dan Efektivitas Penilaian Kinerja Karyawan,” *Kurawal - J. Teknol. Inf. dan Ind.*, vol. 1, no. 1, pp. 21–33, 2018, doi: 10.33479/kurawal.2018.1.1.21-33.
- [12] A. K. Sianipar, B. Sulisty, and L. Widyastuti, “Perancangan Performance Appraisal Menggunakan Metode Integrasi Rating Scale Dan *Fuzzy Ahp* (studi Kasus Cv Intech),” *eProceedings Eng.*, vol. 6, no. 2, 2019.
- [13] M. Fajri, R. R. M. Putri, and L. Muflikhah, “Implementasi Metode *Fuzzy Analytic Hierarchy Process (F-AHP)* dalam Penentuan Peminatan di MAN 2 Kota Serang,” *J. Pengemb. Teknol. Inf. dan Ilmu Komput.*, vol. 2, no. 5, pp. 2109–2117, 2018.



*Lampiran 5***CURRICULUM VITAE**

Nama : Fauziani Tanzil

NIM :15165025

Tempat dan Tanggal Lahir : Sukabumi 04 Januari 1995

Pendidikan :

1. SDN Cisaat Rambay
2. MTs Yasti 1 Cisaat
3. SMK Yasti Cisaat
4. Universitas Nusa Putra

Pekerjaan : Pelajar/Mahasiswa

Karya Ilmiah : Perancangan Sistem Pendukung

Keputusan Penilaian Kinerja Calon

*Supervisor* dengan Metode *Fuzzy*

*Analytical Hierarchy Process (FAHP)*.

