

IMPLEMENTASI METODE AHP DALAM PERANCANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA DOSEN UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS SDM STMIK PRINGSEWU

Afrizal Martin*¹, Marilin kristina²

^{1,2}Institut Bakti Nusantara

¹afrizalmartin.mti@gmail.com

²marilinkristina0104@gmail.com

Article History:

Received: Jan 11, 2023

Revised: Jan 27, 2023

Accepted: Jan 27, 2023

Published: Jan 28, 2023

Keywords: *spk, analytical hirarcy
prosse, penilaian kinerja dosen*

***Corresponding author:**

afrizalmartin.mti@gmail.com

Abstract: *Penilaian kinerja dosen merupakan upaya agar suatu perguruan tinggi dapat menjaga kualitas sumber daya manusianya. Penilaian dilakukan untuk mengevaluasi perfoma atau kinerja serta mengukur kontribusi dosen dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitasnya. STMIK Pringsewu Sebagai kampus yang terkemuka, sudah tentu upaya untuk menjaga mutu dan kualitas kampus dengan menilai kinerja dosen sudah sering dilakukan. Akan tetapi terkadang kegiatan menilai ini tidak berlangsung secara baik karena terkendala oleh keterbatasan sistem penilaian. Untuk itu perlu ada sistem penilaian yang dapat membantu memudahkan pihak kampus untuk melakukan penilaian kinerja dosen. Salah satu sistem yang sering digunakan dalam menilai adalah sistem pendukung keputusan. Penelitian ini dilaksanakan untuk mendiskusikan tentang perancangan system pendukung keputusan penilaian kinerja dosen dengan menggunakan metode AHP, serta kriteria penilaian yang digunakan adalah pengajaran, penelitian, pengabdian dan unsure tambahan. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa SPK penilaian kinerja dengan metode AHP mampu memberikan keputusan hasil kinerja dosen dengan baik.*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang

profesional. Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 Pasal 1 ayat 2). Sementara itu, profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu

atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi[1].

Penelitian terdahulu yang pernah melakukan penelitian sejenis adalah Menurut Patmawati Hasan, Ema Utami, Asro Nasiri (2018) dalam penelitiannya menghasilkan sebuah sistem pendukung keputusan penilaian kinerja dosen dengan menggunakan metode ahp di STMIK Sepuluh November Jayapura[1]. Ni Ketut Ari Jayanti (2017) dalam sebuah penelitiannya menghasilkan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja dosen menggunakan metode saw dan ahp di STMIK STIKOM Bali[2]. Sedangkan menurut Junaidi Moh (2019) dalam penelitiannya menghasilkan sebuah sistem pendukung keputusan penilaian kinerja dosen menggunakan metode ahp di Universitas Muhammadiyah Maluku Utara[3]. AHP merupakan suatu proses mengidentifikasi, mengerti dan memberikan perkiraan interaksi sistem secara keseluruhan, dan diperlukan beberapa kriteria untuk mencoba apakah metode AHP ini dapat digunakan dengan baik atau tidak [9].

Penilaian kinerja dosen ditujukan supaya lembaga perguruan tinggi mampu menjaga kualitas tenaga pengajar atau dosen. Hal ini dilakukan lembaga perguruan tinggi untuk mengevaluasi performa kinerja sumber daya manusia khususnya dosen, serta untuk mengukur nilai seberapa jauh kontribusi dosen terhadap institusi dengan tujuan meningkatkan produktivitas kinerja dosen. Nilai penting dalam penilaian kinerja menyangkut tentang kontribusi dalam tugas individu setiap dosen dan bagaimana tanggung jawabnya terhadap tugasnya.

STMIK Pringsewu merupakan perguruan tinggi komputer pertama yang ada di kabupaten Pringsewu. STMIK Pringsewu merupakan kampus yang memiliki slogan "Kampusnya Para IT Muda, Terdepan Dalam Teknologi Informasi". Sebagai perguruan tinggi komputer pertama dan memiliki slogan kampusnya para IT muda, terdapat dalam teknologi informasi STMIK Pringsewu tentunya selalu menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya melalui penilaian kinerja dosen

yang sudah sering dilakukan. Akan tetapi kegiatan penilaian kinerja dosen ini terkadang tidak berjalan dengan baik dikarenakan terkendala oleh keterbatasan sistem penilaian ini. Maka dari itu diperlukan sistem penilaian yang dapat membantu pihak kampus untuk mempermudah dalam penilaian kinerja dosen. Salah satu sistem yang mempermudah adalah sistem pendukung keputusan yang mudah dioperasikan dan tentunya efisien dalam mendukung keputusan.

Sistem pendukung keputusan adalah sistem informasi yang di rancang untuk membantu dalam pengambilan keputusan. Dalam perancangan suatu SPK diperlukan metode dan algoritma yang tepat. Salah satu metode yang akan digunakan untuk penilaian kinerja dosen adalah metode analytic hierarchy proses (AHP). Alasan penggunaan metode AHP, dikarenakan metode ini terbilang cukup sederhana dalam perhitungan matematisnya, serta flexibel untuk mendukung suatu proses pengambilan keputusan dengan multi kriteria multi tujuan dan penuh dengan situasi kompleks. Selain itu juga, metode AHP juga sudah banyak digunakan untuk metode pengambilan keputusan. Berdasarkan alasan-alasan diatas yang telah diuraikan sebelumnya, maka pada penelitian ini akan mendiskusikan tentang perancangan sistem penilaian kinerja dosen untuk meningkatkan SDM pada STMIK Pringsewu dengan menggunakan metode AHP.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian Kinerja

Dalam buku Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kehidupan tahun 2018. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara,. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai baik kuantitas maupun kualitasnya dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai

dari hasil kerjanya". Menurut John Whitmore "Kinerja adalah pelaksanaan fungsi fungsi yang dituntut dari seseorang kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan". Menurut Barry Cushway "Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan". Dari definisi diatas dapat disimpulkan kinerja adalah sikap dan tanggung jawab penyelesaian dari tugas kerja yang sudah diberikan yang penyelesaiannya di selesaikan secara optimal.

2.2 Penilaian Kinerja

Dalam buku Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kehidupan tahun 2018. Menurut Siswanto penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun[4]. Sedangkan menurut Anthony, Banker, Kaplan, dan Young mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai "the activity of measuring the performance of an activity or the value chain"[4].

Dari ulasan diatas disimpulkan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian, Mangkunegara [4].

2.3 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan (SPK) adalah sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanupulasian data. Sistem itu digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semi struktur dan situasi yang tidak terstruktur, dan dimana tak seorangpun tahu secara pasti bagaimana keputusan harusnya dibuat.

Sistem pendukung keputusan atau decision suport system (DSS) biasanya dibangun untuk mendukung solusi atau suatu keputusan atas suatu masalah atau untuk mengevaluasi suatu peluang[5].

2.4 Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut pendapat Mangkunegara, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi[6]. Menurut Sony Sumarsono sumber daya manusia (SDM) merupakan jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain, SDM menggambarkan kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM berkaitan dengan manusia yang bisa bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja bisa diartikan mampu melakukan segala kegiatan yang memiliki kegiatan ekonomis[7]. Sedangkan menurut Hasibuan, sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.[8]

3. Metode Penelitian

3.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang di butuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Penulis melakukakn pengumpulan data melalui cara study pustaka. Study pustaka yaitu suatu metode pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca, dan mengumpulkan dokumen-dokumen dan laporan yang berkaitan dengan untuk memecahkan permasalahan yang akan di dipecahkan yang berfungsi sebagai referensi dimana untuk mendapatkan data-data dan teori yang dapat mendukung pembuatan sistem informasi yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

3.2 Metode Analytical Hierarchy Proses (AHP)

Analytical Hierarchy Proses (AHP) merupakan suatu model pendukung keputusan yang dikembangkan oleh Thomas L. Saaty. Metode Analytical Hierarchy Proses (AHP) sering digunakan sebagai metode pemecahan masalah dibanding dengan metode yang lain karena alasan-alasan sebagai berikut:

1. Struktur yang berhirarki, sebagai konsekuensi dari kriteria yang di pilih, sampai pada sub kriteria yang paling dalam.
2. Memperhitungkan validitas sampai dengan batas toleransi inkonsistensi berbagai kriteria dan alternatif yang dipilih oleh pengambil keputusan.
3. Memperhitungkan daya tahan output analisis sensitivitas pengambil keputusan.

Terdapat tiga prinsip utama dalam pemecahan masalah dalam AHP menurut Saaty, yaitu: decomposition, comparative judgement, dan logical consistency. Secara garis besar prosedur AHP meliputi tahapan sebagai berikut (Saaty, 1993).

1. Dekomposisi masalah adalah langkah dimana satu tujuan (goal) yang telah ditetapkan selanjutnya diuraikan secara sistematis kedalam struktur yang menyusun rangkaian sistem hingga tujuan dapat dicapai.
2. Penilaian/pembobotan untuk membandingkan elemen-elemen. Apabila proses dekomposisi telah selesai dan hirarki telah tersusun dengan baik. Selanjutnya dilakukan penilaian perbandingan berpasangan (pembobotan) pada tiap-tiap hirarki berdasarkan tingkat kepentingan relatifnya.
3. Penyusunan matriks dan Uji Konsistensi. Apabila proses pembobotan atau pengisian kuisioner telah selesai, langkah selanjutnya adalah penyusunan matriks berpasangan untuk melakukan normalisasi bobot tingkat kepentingan pada tiap-tiap elemen pada hirarkinya masing-masing. Pada tahapan ini analisis dapat dilakukan secara manual ataupun

dengan menggunakan program komputer seperti Expert Choice.

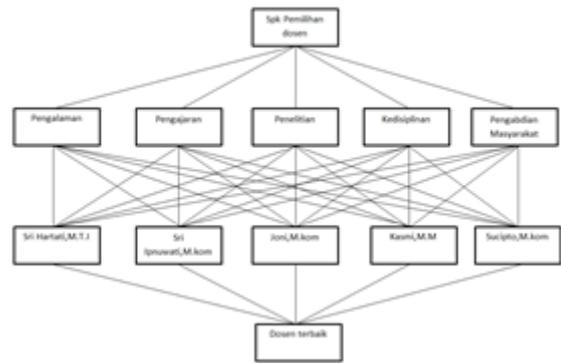
4. Penetapan prioritas pada masing-masing hirarki. Untuk setiap kriteria dan alternatif, perlu dilakukan perbandingan berpasangan (pairwise comparisons). Nilai-nilai perbandingan relatif kemudian diolah untuk menentukan peringkat alternatif dari seluruh alternatif. Baik kriteria kualitatif, maupun kriteria kuantitatif, dapat dibandingkan sesuai dengan penilaian yang telah ditentukan untuk menghasilkan bobot dan prioritas. Bobot atau prioritas dihitung dengan manipulasi matriks atau melalui penyelesaian persamaan matematik.
5. Sintesis dari prioritas. Sintesis dari prioritas didapat dari hasil perkalian prioritas lokal dengan prioritas dari kriteria bersangkutan yang ada pada level atasnya dan menambahkannya ke masing-masing elemen dalam level yang dipengaruhi oleh kriteria. Hasilnya berupa gabungan atau lebih dikenal dengan istilah prioritas global yang kemudian dapat digunakan untuk memberikan bobot prioritas lokal dari elemen yang ada pada level terendah dalam hirarki sesuai dengan kriterianya.
6. Pengambilan/penetapan keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu proses dimana alternatif-alternatif yang dibuat dipilih yang terbaik berdasarkan kriterianya.

3.3 Bobot dan Kriteria

Tabel tingkat kepentingan sangat diperlukan dalam menentukan bobot suatu kriteria berikut adalah tabel tingkat kepentingan untuk menentukan bobot masing-masing kriteria :

Tabel 1. Tabel kepentingan bobot suatu kriteria

Tingkat Kepentingan	Definisi
1	Sama pentingnya dengan yang lain
3	Moderat pentingnya dibanding yang lain
5	Kuat pentingnya dibanding yang lain
7	Sangat kuat pentingnya dibanding yang lain
9	Mutlak pentingnya dibanding yang lain
2,4,6,8	Nilai diantara dua penilaian yang berdekatan



Gambar 3.1 struktur hirarky AHP

Dalam melakukan penilaian kinerja dosen menggunakan metode diperlukan kriteria-kriteria untuk melakukan perhitungan. Berikut adalah kriteria-kriteria untuk melakukan perhitungan penilaian kinerja dosen antara lain;

Ada 4 kriteria dalam melakukan penilaian;

- 1) Pengalaman (C1)
- 2) Disiplin (C2)
- 3) Pengajaran (C3)
- 4) Pengabdian Masyarakat (C4)

Ada 4 alternatif untuk pengambilan keputusan;

- 1) Sri Hartati,M.Ti
- 2) Sri Ipinuwati,M.kom
- 3) Sucipto,M.kom
- 4) Joni,M.kom

3.4 Analisis Dan Perancangan

a. Hierarchy Metode AHP

Hirarky metode AHP adalah satu bentuk hirarky yang menggambarkan Goal atau tujuan dari system, kemudian kriteria dan alternative atau subkriteria yang digunakan dalam system. Gambar 3.1 menunjukkan system yang dibangun untuk mengukur kinerja dosen menggunakan empat kriteria, yaitu Pengalaman, Disiplin, Lama Kerja, Kualitas Kerja. Kemudian untuk alternative atau subkriteria yang digunakan sebagai atribut dari kriteria adalah Sri Hartati,M.Ti, Sri Ipinuwati,M.kom, Sucipto,M.kom, Joni,M.kom. Selanjutnya akhir dari penilaian system adalah nama salah satu alternatif yang menjadi dosen terbaik.

b. Perhitungan metode AHP untuk Penilaian Kinerja Dosen

Pada tahap ini akan dilakukan penilaian perbandingan antara satu kriteria dengan kriteria lain sesuai dengan tingkat kepentingan dari kriteria kriteria tersebut. Tabel 3.2 berikut adalah tabel perbandingan berpasangan seorang dosen. Dari tabel tersebut. terlihat ada angka 1 satu membentuk diagonal. Angka tersebut menunjukkan tingkat kepentingan yang sama. Selanjutnya pada pilihan itu terdapat 9 pilihan sesuai pada tabel kepentingan pada tabel 3.1. selanjutnya stelah di isi sesuai dengan yang diharapkan maka lanjut dengan menghitung nilai normalisasi.

Tabel 3.2 perbandingan kriteria

Aksi <th>Kriteria	Pengalaman	Pengajaran	Penelitian	Kedisiplinan	Pengabdian Masyarakat		
Pengalaman	1	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000		
Pengajaran	0,5000	1	0,5000	0,5000	0,5000		
Penelitian	0,5000	0,5000	1	0,5000	0,5000		
Kedisiplinan	0,5000	0,5000	0,5000	1	0,5000		
Pengabdian Masyarakat	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	1		
Jumlah	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000		
Perbandingan	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	Jumlah	0,5000
Pengalaman	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000
Pengajaran	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000
Penelitian	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000
Kedisiplinan	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000
Pengabdian Masyarakat	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000

Selanjutnya adalah menghitung normalisasi masing masing kriteria pada setiap alternatif sesuai pada tabel dibawah.

Tabel 3.3 normalisasi C1

Selanjutnya setelah normalisasi kriteria pengalaman (C1) di lanjutkan pada normalisasi (C2) dan seterusnya sampai semua kriteria ternormalisasi.

Tabel 3.4 normalisasi C2

Tabel di bawah merupakan nilai normalisasi alternatif pada kriteria pengajaran (C3).

Tabel 3.5 normalisasi C3

Tabel 3.6 normalisasi C4

Tabel 3.7 normalisasi C5

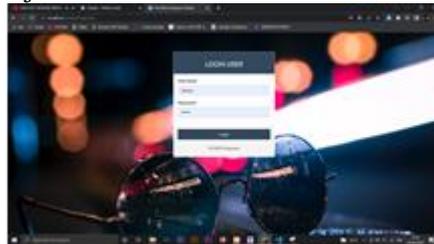
Dari tabel diatas dapat di lanjutkan ke pembahasan implementasinya tentang penilaian kinerja dosen menggunakan metode AHP.

4. Pembahasan

4.1 Implementasi dan Pembahasan

A. Form login

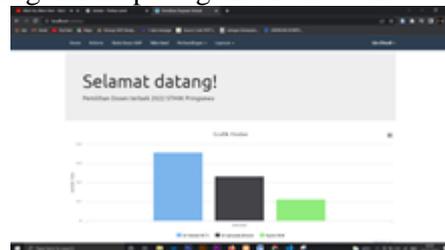
Form login merupakan pintu gerbang untuk masuk kedalam sistem yaitu dengan memasukan user name dan password sebagai pegawai, atasan maupun manajer.



Gambar 4.1 form login

B. Form home

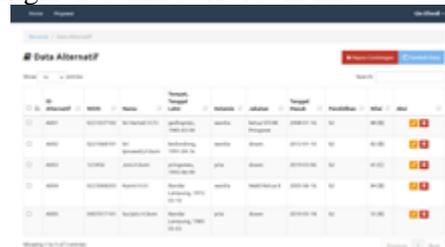
Form ini merupakan bagian utama yang berisi home, data master, input data, analisis, laporan dan logout. Adapun form utama spk penilaian kinerja dosen sebagaimana pada gambar dibawah.



Gambar 4.2 form home

C. Form data pegawai/dosen

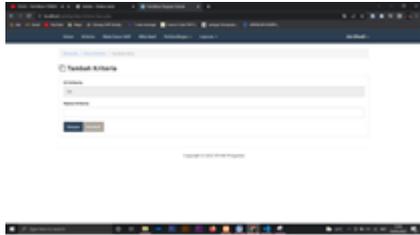
Form ini digunakan untuk menambahkan dan menghapus data dosen sesuai dengan keinginan admin dari sistem ini.



Gambar 4.3 data pegawai/dosen

D. Form input kriteria

Form ini merupakan tempat dimana data kriteria dimasukkan ataupun dihapuskan. Sesuai dengan gambar 4.4 dibawah.



Gambar 4.4 input kriteria

E. Form laporan

Form ini merupakan laporan bahwa siapa yang menjadi pegawai/dosen terbaik atau bisa di bilang bahwa form ini merupakan hasil dari perhitungan yang menunjukkan bahwa dosen terbaik jatuh pada Sri Hartati.M.Ti dengan bobot akhir 0,48 dan disusul oleh Sri Ipnuwati.M.kom dengan bobot akhir 0,41 kemudian Sucipto.M.kom yang memiliki bobot akhir paling rendah yaitu 0,08. Jadi dapat disimpulkan bahwa dosen terbaik jatuh kepada ibuk Sri Hartati.M.Ti.

Hasil Akhir

Alamat	Kriteria					Hasil Akhir
	Pengalaman	Pengajaran	Penelitian	Keahlian	Pengabdian Masyarakat	
Sri Hartati.M.Ti	0,200	0,045	0,014	0,012	0,011	0,285
Sri Ipnuwati.M.kom	0,110	0,039	0,019	0,018	0,018	0,216
Sucipto.M.kom	0,012	0,016	0,018	0,011	0,015	0,178

Hasil Perbandingan

Tahun 2022	Nama	Hasil Akhir	Status
2022	Sri Hartati.M.Ti	0,48	Terbaik
2022	Sri Ipnuwati.M.kom	0,41	2
2022	Sucipto.M.kom	0,08	Terendah

Tahun 2022

Nama	Hasil Akhir	Status
Sri Hartati.M.Ti	0,48	Terbaik

Gambar 4.5 form laporan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan uraian penjelasan pada bab bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. System pendukung keputusan penilaian kinerja dosen dengan metode AHP dapat dijalankan dan mampu memberikan penilaian kinerja dosen dengan baik, serta dapat digunakan untuk kepentingan

penilaian kinerja dosen dengan mudah, cepat dan akurat.

2. Sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode AHP mampu memberikan hasil keputusan yang baik meskipun dengan multi kriteria dan sub kriteria.
3. Dari system tersebut setelah dilakukannya perhitungan maka diperoleh nilai tertinggi didapat oleh ibu Sri Hartati,.M.T.I dan peringkat ke dua di duduki oleh ibu Sri Ipnuwati,.M.Kom, serta peringkat tiga di tempati oleh ibu Kasmi,.M.M

Daftar Pustaka

- [1] H. Patmawati, U. Ema, and N. Asro, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode AHP di STIMIK Sepuluh Nopember Jayapura," *J. Tek. Inform. dan Sist. Inf.*, vol. 4, pp. 499–510, 2018.
- [2] N. K. D. Ari Jayanti, "Implementasi Metode SAW Dan AHP Pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen," *CSRID (Computer Sci. Res. Its Dev. Journal)*, vol. 8, no. 2, p. 86, 2016, doi: 10.22303/csrid.8.2.2016.86-98.
- [3] J. Noh, "Implementasi Metode Ahp Dalam Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Maluku Utara," *J. Teknol. Inform.*, vol. 2617, no. 1, pp. 8–14, 2019.
- [4] M. S. Dr. Rismawati, S.E., M.M., Prof. Dr. Mattalata, S.E., *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa, 2018.
- [5] A. R. Satria Abadi, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN MENENTUKAN LOKASI TEMPAT PEMBUANGAN AKHIR SAMPAH DI KABUPATEN PRINGSEWU MENGGUNAKAN METODE ANALITICAL HIERARCHY PROCESS (AHP)," *J. Tek. Inform. dan Sist. Inf.*, p. 10, 2019.
- [6] T. Michael, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua," *Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM*, p. 177, 2017.

-
- [7] J. F. Andry, "Audit Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Training Center Di Jakarta Menggunakan Framwork Cobit 4.1," *J. Ilm. FIFO*, vol. 8, no. 1, p. 42, 2016, doi: 10.22441/fifo.v8i1.1299.
- [8] L. K. Ticoalu, "Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *Aging (Albany. NY)*, vol. 7, no. 11, pp. 782–790, 2015, doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- [9] J. Sistem *et al.*, "Sistem Cerdas Penentuan Biji Kopi Robusta Terbaik Berbasis AHP Pada Industri Rumah Tangga JS Family Simpang Kanan Sumberejo Tanggamus, Lampung," *J. SIMADA (Sistem Inf. dan Manaj. Basis Data)*, vol. 5, no. 2, pp. 38–51, Oct. 2022, doi: 10.30873/SIMADA.V5I2.3416.
- [10] Nurhasanah, Iis Ariska, et al. "Analisis Perancangan E-Business B2C (Business to Consumer) Upaya Digitalisasi Pengembangan UMKM (Studi Kasus: Kabupaten Pesawaran, Indonesia)." *Jurnal Nasional Pendidikan Teknik Informatika: JANAPATI* 11.3 (2022): 236-248.