JDSP

Jurnal Data Science Penusa

Rekomendasi Boh Berprestasi Dalam Meningkatkan Layanan Customer Pada Pizza Hut Lubuk Pakam Dengan Metode AHP

Rosinta Helena Sihole [1)*], Megaria Purba[2)]
[1,2,)] Program Studi Teknik Informatika, STMIK Pelita Nusantara, Medan
[1,2,)] helenarosinta@gmail.com, megariapurba@gmail.com

Received: 8 Agustus 2024 Accepted: 12 Oktober 2024 Published: 27 Desember 2024
Pp. 772-784

OPEN ACCESS

*** Rosinta Helena Sihole**

Kata Kunci : Rekomendasi, BOH, Berprestasi, layanan, AHP

JDSP: Jurnal Data Science Penusa is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0).

Abstrak : Pizza Hut Lubuk Pakam adalah sebuah restoran cepat saji yang merupakan bagian dari jaringan internasional Pizza Hut. Bagian Back of House (BOH) di Pizza Hut Lubuk Pakam merupakan inti dari operasi dapur restoran, di mana persiapan makanan dilakukan dengan teliti dan efisien. BOH merupakan motor penggerak di balik pengalaman kuliner yang memuaskan di Pizza Hut Lubuk Pakam, menjadi fondasi yang kokoh bagi keberhasilan restoran dalam memenuhi harapan pelanggan. Namun, dalam upaya menentukan BOH yang berprestasi untuk meningkatkan layanan pelanggan, beberapa masalah mungkin timbul. Dalam hal ini, Pizza Hut Lubuk Pakam harus mengadakan penilaian rutin terhadap kinerja karyawan BOH untuk memastikan tingkat kemajuan dalam bekerja. Beberapa masalah yang terjadi dalam proses penentuan BOH berprestasi yang menggunakan aplikasi seperti Microsoft Excel adalah penginputan nilai secara satu per satu yang membuat proses penilaian cenderung lebih lama karena harus teliti dalam penginputan nilai tersebut. Dimana penilaian dilakukan hanya melihat personality, kurangnya kebijakan dan keterbukaan dalam melakukan penilaian, kemudian penilaian tidak berdasarkan atas prioritas kriteria yang baku sebagai landasan awal untuk evaluasi kinerja karyawan. Sistem pendukung keputusan dibuat telah mampu menentukan tingkat prioritas kepentingan setiap kreteria dalam menentukan karyawan berprestasi. Dengan menerapkan metode Analytic Hierarchy Process (AHP) untuk menentukan pegawai terbaik dapat disesuaikan dengan kriteria dan mengunakan nilai bobot kriteria agar dapat digunakan dengan algoritma tersebut.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat telah membawa dampak positif dalam kehidupan manusia. Banyak tantangan yang sebelumnya tampak mustahil untuk dipecahkan oleh manusia kini dapat diselesaikan berkat penerapan teknologi. Teknologi yang berkembang tidak muncul begitu saja; semuanya membutuhkan peran proses pengolahan komputer serta berbagai alat pendukung lainnya untuk menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai perangkat dalam pengambilan keputusan dan solusi untuk masalah yang dihadapi.

Pizza Hut Lubuk Pakam adalah salah satu restoran cepat saji yang termasuk dalam jaringan internasional Pizza Hut. Bagian Back of House (BOH) di restoran ini merupakan inti dari operasi dapur, tempat di mana persiapan makanan dilakukan dengan teliti dan efisien. BOH memainkan peran krusial dalam menciptakan

pengalaman kuliner yang memuaskan bagi pelanggan, menjadi dasar utama bagi keberhasilan restoran dalam memenuhi ekspektasi pelanggan.

Namun, dalam upaya untuk menentukan BOH yang berkinerja tinggi demi meningkatkan pelayanan pelanggan, beberapa masalah mungkin muncul. Pizza Hut Lubuk Pakam perlu melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja karyawan di BOH untuk memastikan progres yang tercapai. Salah satu kendala yang muncul dalam proses evaluasi kinerja menggunakan aplikasi seperti Microsoft Excel adalah sistem penginputan nilai yang dilakukan secara manual satu per satu. Proses ini menjadi lebih lama dan rentan kesalahan karena membutuhkan ketelitian dalam memasukkan data. Selain itu, penilaian yang dilakukan sering kali hanya berfokus pada aspek kepribadian karyawan, kurangnya kebijakan yang jelas, serta ketidakterbukaan dalam proses penilaian. Penilaian juga seringkali tidak didasarkan pada prioritas kriteria yang baku, yang seharusnya menjadi dasar evaluasi kinerja karyawan.

Hal ini tentu menjadi tantangan bagi manajemen Pizza Hut Lubuk Pakam untuk menentukan BOH dengan kinerja terbaik yang sesuai dengan kondisi aktual dan dapat menghasilkan hasil yang optimal. Dalam konteks peningkatan layanan pelanggan, penerapan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dengan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) bisa menjadi solusi efektif. AHP memungkinkan manajemen Pizza Hut Lubuk Pakam untuk mengidentifikasi dan menilai berbagai kriteria relevan secara holistik dalam menentukan karyawan BOH yang berprestasi.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah konsep yang dirancang untuk mendukung proses pengambilan keputusan dalam manajemen. SPK digunakan untuk membantu pengambilan keputusan di dalam organisasi perusahaan (Yanto, 2021). Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) merupakan pendekatan matematis yang digunakan untuk mengambil keputusan dalam situasi kompleks dengan cara memecah masalah menjadi hierarki, membandingkan alternatif secara berpasangan, dan menentukan prioritas relatif dari setiap elemen (Putri, 2021). Dengan langkah-langkah seperti pembobotan berpasangan dan perhitungan prioritas, AHP memberikan kerangka kerja yang sistematis untuk pengambilan keputusan yang lebih terinformasi dan konsisten. Metode ini telah diterapkan dalam berbagai konteks, seperti manajemen proyek, pemilihan vendor, dan perencanaan strategis (Parameswari, 2022).

TINJAUAN LITERATUR

SITEM PENDUKUNG KEPUTUSAN

AHP (Analytical Hierarchy Process) adalah sebuah model pendukung keputusan yang dikembangkan oleh Thomas L. Saaty. Model ini digunakan untuk menguraikan masalah yang melibatkan banyak faktor atau kriteria yang kompleks menjadi sebuah hirarki. Menurut Saaty (1993), hirarki didefinisikan sebagai representasi dari suatu permasalahan yang kompleks dalam struktur bertingkat, di mana tingkat pertama adalah tujuan, diikuti oleh faktor, kriteria, sub-kriteria, dan seterusnya hingga tingkat terakhir yang berisi alternatif. Dengan menggunakan hirarki, masalah yang kompleks dapat dipecah menjadi kelompok-kelompok yang lebih kecil dan diatur dalam bentuk hirarki, sehingga permasalahan menjadi lebih terstruktur dan sistematis (Pribadi, 2020).

METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW)

AHP (Analytical Hierarchy Process) adalah sebuah model pendukung keputusan yang dikembangkan oleh Thomas L. Saaty. Model ini digunakan untuk menguraikan masalah yang melibatkan banyak faktor atau kriteria yang kompleks menjadi sebuah hirarki. Menurut Saaty (1993), hirarki didefinisikan sebagai representasi dari suatu permasalahan yang kompleks dalam struktur bertingkat, di mana tingkat pertama adalah tujuan, diikuti oleh faktor, kriteria, sub-kriteria, dan seterusnya hingga tingkat terakhir yang berisi alternatif. Dengan menggunakan hirarki, masalah yang kompleks dapat dipecah menjadi kelompok-kelompok yang lebih kecil dan diatur dalam bentuk hirarki, sehingga permasalahan menjadi lebih terstruktur dan sistematis [6].

Pada dasarnya, prosedur atau langkah-langkah dalam metode AHP meliputi(Pribadi, 2020):

1. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan, lalu menyusun hirarki dari permasalahan yang dihadapi.
2. Menentukan Prioritas Elemen
   a. Langkah pertama dalam menentukan prioritas elemen adalah membuat perbandingan berpasangan.
   b. Matriks perbandingan berpasangan diisi dengan bilangan untuk mempresentasikan kepentingan relatif suatu elemen terhadap elemen yang lainnya.
3. Sintesis
   Pertimbangan-pertimbangan terhadap perbandingan berpasangan disintesiskan untuk memperoleh keseluruhan prioritas.
   a. Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap kolom pada matriks
   b. Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks
   c. Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap baris dan membaginya dengan jumlah elemen untuk mendapatkan nilai rata-rata.
4. Mengukur Konsistensi
   Dalam pembuatan keputusan, penting untuk mengetahui seberapa baik konsistensi yang ada karena keputusan yang diinginkan tidak berdasarkan pertimbangan dengan konsistensi yang rendah. Hal-hal yang dilakukan dalam langkah ini adalah:
   a. Kalikan setiap nilai pada kolom pertama dengan prioritas relatif elemen pertama, nilai pada kolom kedua dengan prioritas relatif elemen kedua, danseterusnya.
   b. Jumlahkan setiap baris.
   c. Hasil dari penjumlahan baris dibagi dengan elemen prioritas relatif yangbersangkutan.
   d. Jumlahkan hasil bagi diatas dengan banyaknya elemen yang ada, hasilnyadisebut λ maks.
5. Menghitung *Consistency Index* (CI) dengan menggunakan rumus berikut:
   $CI = \frac{(\lambda \text{ maks-n})}{(2.1)^n}$
   Keterangan:
   n = banyaknya elemen
6. Menghitung rasio konsistensi (*Consistency Ratio*=*CR*) menggunakan rumus:
   $CI = \frac{CI}{(2.2)IR}$
   Keterangan:
   CR = *Consistency Ratio*
   CI = *Consistency Index*
   IR = *Index Random Consistency*
7. Memeriksa Konsistensi Hirarki
   Jika nilainya lebih dari 10%, maka penilaian data *judgment* harus diperbaiki. Namun jika rasio konsistensi (CI/IR) kurang atau sama dengan 0,1 maka hasil perbandingan dinyakatan benar.

Table 0.1 Daftar Indeks Random Konsistensi

Ukuran Matriks	**Nilai IR**
1,2	0.00
3	0.58
4	0.90
5	1.12
6	1.24
7	1.32
8	1.41

Ukuran Matriks	Nilai IR
9	1.45
10	1.49
11	1.51
12	1.48
13	1.56
14	1.57
15	1.59

Sumber: Pribadi et al., 2020

8. Menentukan Prioritas Sub Kriteria dari Setiap Kriteria
   Menentukan prioritas sub kriteria dari masing-masing kriteria denganmengikutilangkah 2 sampai langkah ke 7
9. Menentukan Hasil Perhitungan
   Menentukan penilaian setiap alternatif pada masing-masing kriteria dengan subkriteria.

REKOMENDASI PEGAWAI BOH (BACK OF HOUSE)

Menurut Triyadi (2023), rekomendasi untuk pegawai Back of House (BOH) bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi mereka dalam mendukung operasional bisnis di industri perhotelan dan restoran. Pertama, pelatihan dan pengembangan sangat penting, mencakup pelatihan teknis mengenai teknik memasak, kebersihan, dan prosedur keselamatan, serta pengembangan profesional melalui kursus kuliner atau manajemen dapur. Komunikasi yang efektif juga harus diperhatikan dengan mengadakan briefing harian untuk membahas tugas, menu spesial, dan perubahan prosedur, serta menggunakan sistem komunikasi yang efisien seperti walkie-talkie atau aplikasi khusus.

UML (*UNIFIED MODELLING LANGUAGE*)

Menurut Widiyanti (2023), dalam penelitian mengenai EFEKTIVITAS KEGIATAN EMPLOYEE RELATIONS BANDAR DJAKARTA ALAM SUTERA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN, Unified Modeling Language (UML) adalah sebuah "bahasa" standar yang digunakan dalam industri untuk memvisualisasikan, merancang, dan mendokumentasikan sistem perangkat lunak. UML menawarkan sebuah standar untuk merancang model sistem. Dengan menggunakan UML, kita dapat membuat model untuk semua jenis aplikasi perangkat lunak, yang dapat berjalan di perangkat keras, sistem operasi, dan jaringan apa pun, serta ditulis dalam bahasa pemrograman apa pun.

HYPERTEXT PREPROCESSOR (PHP)

Menurut Putra (2023), PHP (Hypertext Preprocessor) adalah bahasa pemrograman server-side yang bersifat open source. PHP merupakan skrip yang terintegrasi dengan HTML dan dijalankan di server (server-side HTML embedded scripting). PHP digunakan untuk membuat halaman website yang dinamis, yang berarti halaman tersebut dibuat secara real-time ketika diminta oleh klien.

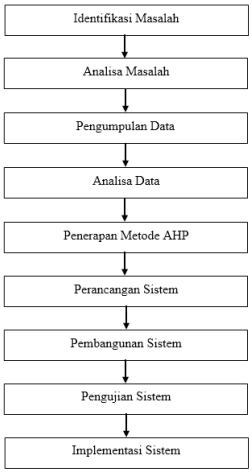
Menurut Mappatola (2024), PHP merupakan singkatan dari Hypertext Preprocessor yang digunakan sebagai bahasa skrip server-side dalam pengembangan web dan disisipkan dalam dokumen HTML.

MYSQL

Menurut MySQL (My Structured Query Language) adalah perangkat lunak sistem manajemen basis data SQL (Database Management System atau DBMS) yang termasuk di antara berbagai DBMS lainnya, seperti Oracle, MS SQL, PostgreSQL, dan lain-lain. MySQL merupakan DBMS yang mendukung multi-threading dan multi-user serta bersifat gratis dengan lisensi GNU General Public License (GPL). Berbeda dengan Apache yang dikembangkan oleh komunitas umum, hak cipta untuk kode sumber MySQL dimiliki oleh penulisnya masing-masing.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Kerangka kerja ini merupakan langkah-langkah yang akan dilakukan dalam penyelesaian masalah yang akan dibahas. Maka diperlukan susunan kerangka kerja yang jelas tahapan-tahapannya. Tahapan kerangka kerja penelitian dapat dilihat pada gambar 1 berikut :



Gambar 1 Kerangka Kerja Penelitian

HASIL PENELITIAN

Pada tahap ini, dilakukan proses pengolahan data, di mana pengambilan data dilakukan melalui wawancara. Dalam wawancara ini terjadi interaksi komunikasi antara peneliti sebagai pewawancara dan responden sebagai pihak yang diharapkan memberikan jawaban. Peneliti melakukan wawancara dengan HRD yang bertanggung jawab di Pizza Hut Lubuk Pakam. Penggunaan sistem penilaian kinerja pegawai BOH (Back of House) di Pizza Hut Lubuk Pakam untuk menentukan pegawai BOH yang berprestasi akan dilakukan oleh manajer operasional. Berikut adalah data karyawan Pizza Hut Lubuk Pakam tahun 2024 sebanyak 10 orang.

Table 1 Data Karyawan Pizza Hut Lubuk Pakam Terhadap Nilai Sub Kriteria

No	Nama	Kehadiran	Tanggung Jawab	Kerja Sama	Kejujuran
1	Haliza	Baik	Baik	Kurang	Baik
2	Ibnu Habib	Baik	Kurang	Kurang	Baik
3	Gabriel	Baik	Cukup	Baik	Baik
4	Tri	Cukup	Kurang	Baik	Cukup
5	Ficka	Cukup	Baik	Kurang	Baik
6	Bias	Baik	Kurang	Baik	Kurang
7	Dimas	Cukup	Cukup	Baik	Baik
8	Ardania	Baik	Cukup	Cukup	Baik
9	Rendy	Baik	Kurang	Baik	Cukup
10	Pasca	Cukup	Baik	Cukup	Baik

1. Data Alternatif

Data alternatif adalah nama-nama pegawai yang dijadikan contoh dalam penentuan BOH berprestasi. Adapun alternatif yang ditentukan untuk digunakan dalam penentuan BOH berprestasi dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Table. 2 Data Alte.rnatif

Kode Alternatif	Alternatif
A1	Haliza
A2	Ibnu Habib
A3	Gabrie.l
A4	Tri
A5	Ficka
A6	Bias
A7	Dimas
A8	Ardania
A9	Re.ndy
A10	Pasca

2. Data Kriteria

Adapun kriteria yang ditentukan untuk digunakan dalam penentuan BOH berprestasi :

Table. 3 Data Krite.ria

No	Kode Kriteria	Kriteria (k)
1	K1	Ke.hadiran
2	K2	Tanggung Jawab
3	K3	Ke.rja Sama
4	K4	Ke.jujuran

3. Data Sub Kriteria

Sub kriteria adalah penilaian pada kriteria. Berikut adalah sub kriteria tersebut dengan nilai prioritasnya :

Table. 4 Nilai Sub Krite.ria Ke.hadiran

Nilai	Sub Kriteria	Bobot
Baik	Selalu datang tepat waktu dan tidak pernah terlambat.	3
Cukup	Datang tepat waktu se.cara umum, tetapi sering terlambat.	2
Kurang	Sering datang terlambat dan jarang tepat waktu.	1

Table. 5 Nilai Sub Krite.ria Tanggung Jawab

Nilai	Sub Kriteria	Bobot
Baik	Selalu menyelesaikan semua tugas sebelum atau pada batas waktu yang ditetapkan.	3
Cukup	Menyelesaikan tugas tepat waktu secara umum, tetapi sering terlambat.	2
Kurang	Sering terlambat dalam menyelesaikan tugas dan jarang menyelesaikannya tepat waktu.	1

Table. 6 Nilai Sub Krite.ria Ke.rja Sama

Nilai	Sub Kriteria	Bobot
Baik	Selalu bekerja sama dengan anggota tim	3
Cukup	Kadang-kadang bekerja sama dengan anggota tim	2
Kurang	Kurang bekerja sama dengan anggota tim.	1

Table. 7 Nilai Sub Krite.ria Ke.jujuran

Nilai	Sub Kriteria	Bobot

Baik	Selalu bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip kejujuran, bahkan dalam situasi yang sulit.	3
Cukup	Bertindak jujur kecuali dalam situasi yang memaksa atau menguntungkan dirinya secara pribadi.	2
Kurang	Sering kali tidak bertindak jujur dan cenderung melakukan kecurangan.	1

4. Menentukan Matriks Perbandingan Berpasangan

Dalam menentukan matriks perbandingan antar kriteria yang digunakan, langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan prioritas elemen dari semua kriteria berdasarkan nilai intensitas kepentingan antar kriteria. Nilai intensitas kepentingan ditentukan berdasarkan nilai skala perbandingan. Adapun nilai skala kepentingan antar kriteria adalah sebagai berikut:

krite.ria dapat dilihat pada Tabe.l be.rikut :

Table. 8 Skala Pe.nilaian Pe.rbandingan Be.rpasangan

Intensitas kepentingan	Keterangan
1	Kedua elemen memiliki kepentingan yang sama.
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting daripada elemen yang lainnya.
5	Elemen yang satu lebih penting daripada elemen yang lainnya.
7	Elemen yang satu jelas lebih mutlak penting daripada elemen yang lainnya.
9	Satu elemen mutlak lebih penting daripada elemen lainnya.
2,4,6,8	Nilai-nilai di antara dua nilai perbandingan yang berdekatan.
Ke.balikan	Kedua elemen memiliki kepentingan yang sama.

Kemudian, tentukan nilai perbandingan antar kriteria berdasarkan nilai skala perbandingan yang terdapat pada Tabel 9, dengan matriks perbandingannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Table. 9 Matriks Perbandingan Berpasangan Setiap Kriteria

Kriteria	Kehadiran	Tanggung Jawab	Kerja Sama	Kejujuran
Kehadiran	1	2	2	3
Tanggung Jawab	½	1	2	2
Kerja Sama	½	½	1	1
Kejujuran	½	½	1	1

Setelah nilai-nilai matriks diketahui, langkah selanjutnya adalah menjumlahkan nilai elemen di setiap kolom matriks perbandingan kriteria, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 10 Penjumlahan Nilai Elemen Setiap Kolom Matriks

Kriteria	Kehadiran	Tanggung Jawab	Kerja Sama	Kejujuran
Kehadiran	1	2	2	3
Tanggung Jawab	0,5	1	2	2
Kerja Sama	0,5	0,5	1	1
Kejujuran	0,33	0,5	1	1
Jumlah	2.33	4	6	7

Seperti pada langkah I.d, perhitungan ini digunakan untuk memastikan bahwa nilai rasio konsistensi (CR) ≤ 0.1. Untuk menghitung rasio konsistensi, dibuat tabel seperti yang terlihat pada Tabel 4.29:

Tabel 11 Matriks Rasio Konsistensi Kriteria Kejujuran

	Jumlah Perbaris	Prioritas	Hasil
Baik	1,79	0,59	2,38
Cukup	0,67	0,28	0,95
Kurang	0,22	0,13	0,35
Jumlah			3,68

Kolom jumlah per baris dihitung dari kolom jumlah pada Tabel 4.27, sedangkan kolom prioritas dihitung dari kolom prioritas pada Tabel 4.28. Dari Tabel 4.29, diperoleh nilai-nilai berikut:

- Jumlah (Jumlah dari Nilai-Nilai Hasil): 3.68
- N (Jumlah Kriteria): 3
- λ Maks (Jumlah / n): 1.23
- CI ((λ Maks – n) / (n – 1)) : -1.12
- CR (CI / IR): -1.93

Karena CR < 0.1, maka rasio konsistensi dari perhitungan tersebut dapat diterima.

Mengambil Hasil Prioritas Masing-Masing Kriteria

Setelah perhitungan kriteria dan subkriteria selesai dilakukan, hasil tersebut dapat digunakan sebagai panduan untuk menilai penentuan BOH berprestasi berdasarkan kriteria dan subkriteria. Adapun tabel hasil yang diambil dari masing-masing tabel nilai kriteria dari matriks kriteria dan subkriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 12 Nilai Prioritas Kriteria dan Subkriteria

Ke.hadiran	Tanggung Jawab	Ke.rja Sama	Te.s Ke.jujuran
0.42	0.27	0.16	0.14
Baik	Baik	Baik	Baik
1	1	1	1
Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
0.41	0.44	0.45	0.45
Kurang	Kurang	Kurang	Kurang
0.17	0.19	0.20	0.20

Nilai 0.42 diperoleh dari perhitungan kriteria umum pada tabel nilai kriteria kolom prioritas baris Kehadiran. Nilai 1 diperoleh dari perhitungan subkriteria Kehadiran pada tabel nilai kriteria kolom sub prioritas baris Baik. Nilai 1 juga diperoleh dari perhitungan subkriteria Kehadiran pada kolom sub prioritas baris Cukup. Nilai 0.45 diperoleh dari perhitungan subkriteria Kehadiran pada kolom sub prioritas baris Kurang.

Cara Pemberian Nilai pada Masing-Masing Karyawan

Langkah ini adalah langkah terakhir dalam pengambilan keputusan menggunakan metode AHP. Langkah ini cukup sederhana, yaitu dengan mencocokkan masing-masing kriteria dan subkriteria serta mengganti masing-masing nilai sesuai dengan tabel yang ada.

Contoh: terdapat 10 orang karyawan yang akan diberikan nilai-nilai kriteria sebagai berikut:

Tabel 13 Data Karyawan Pizza Hut Lubuk Pakam

No	Nama	Kehadiran	Tanggung Jawab	Kerja Sama	Kejujuran
1	Haliza	Baik	Baik	Kurang	Baik
2	Ibnu Habib	Baik	Kurang	Kurang	Baik
3	Gabriel	Baik	Cukup	Baik	Baik
4	Tri	Cukup	Kurang	Baik	Cukup
5	Ficka	Cukup	Baik	Kurang	Baik
6	Bias	Baik	Kurang	Baik	Kurang

7.	Dimas	Cukup	Cukup	Baik	Baik
8.	Ardania	Baik	Cukup	Cukup	Baik
9,	Rendy	Baik	Kurang	Baik	Cukup
10.	Pasca	Cukup	Baiik	Cukup	Baik

Kemudian, masing-masing nilai (cell) dikalikan dengan nilai prioritas kriteria masing-masing hingga mendapatkan hasil akhir, yang disajikan pada Tabel 14:

Tabel 14 Data Ranking Pizza Hut Lubuk Pakam

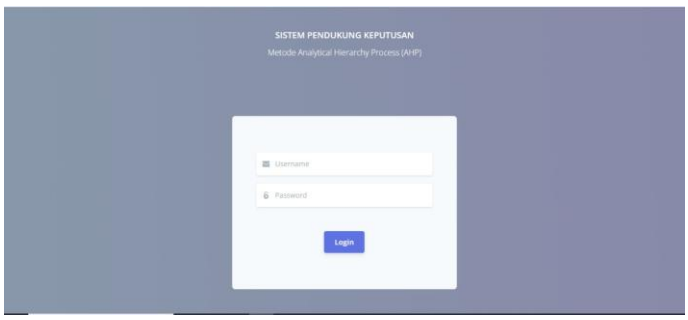
No	Nama	Total	Ranking
1	Ardania	0.2802	1
2	Haliza	0.279	2
3	Gabriel	0.2294	3
4	Ibnu Habib	0.2199	4
5	Rendy	0.0903	5
6	Bias	0.0495	6
7	Ficka	0.0252	7
8	Pasca	0.0144	8
9	Dimas	-0.0244	9
10	Tri	-0.1635	10

PEMBAHASAN

Pada sub-bab ini, akan dilakukan implementasi dan pengujian terhadap sistem yang telah dibangun. Tahapan ini dilakukan setelah perancangan dan analisis selesai, kemudian diimplementasikan ke dalam bahasa pemrograman yang digunakan. Setelah implementasi, dilakukan pengujian sistem untuk melihat kelebihan dan kekurangan sistem. Berikut adalah sistem yang dijalankan.

1. Halaman Login Program

Halaman ini adalah tampilan pertama kali saat sistem dijalankan. Halaman login dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2 Halaman Login Program

Pada halaman login ini, pengguna diwajibkan untuk mengisi username dan password dengan benar sesuai ketentuan sistem agar dapat masuk ke dalam halaman menu utama.

2. Halaman Home

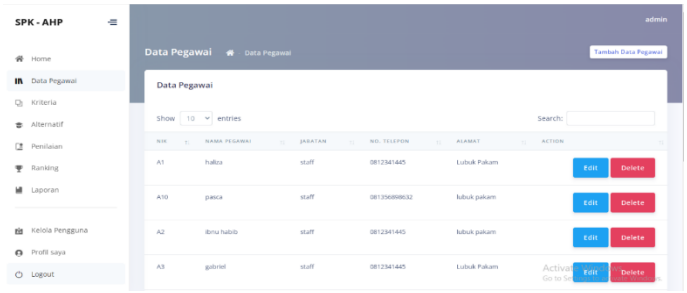
Halaman ini adalah tampilan awal setelah berhasil login menggunakan username dan password yang benar. Tampilan halaman home dapat dilihat pada Gambar 3 berikut ini:



Gambar 3 Halaman Home

3. Tampilan Halaman Data Pegawai

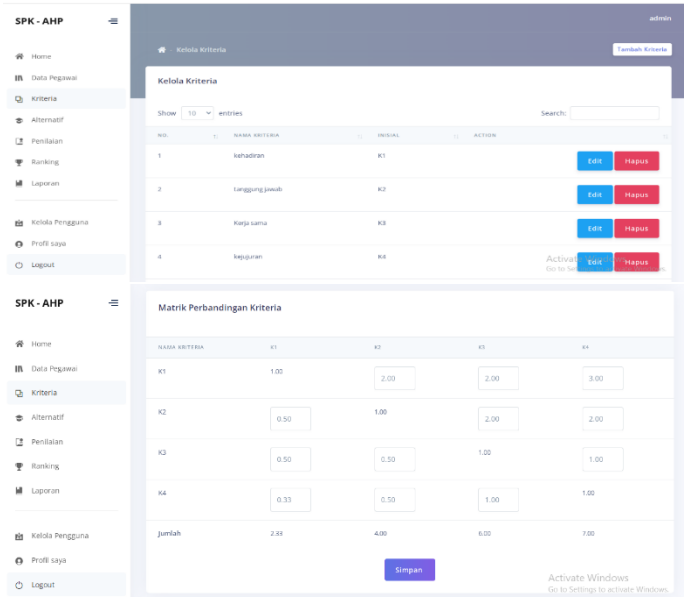
Pada halaman data pegawai, pengguna dapat menginput dan mengumpulkan data pegawai yang nantinya akan digunakan untuk menentukan perankingan. Tampilan halaman data pegawai dapat dilihat pada Gambar 4 berikut ini:



Gambar 4 Halaman Data Pegawai

4. Halaman Kriteria

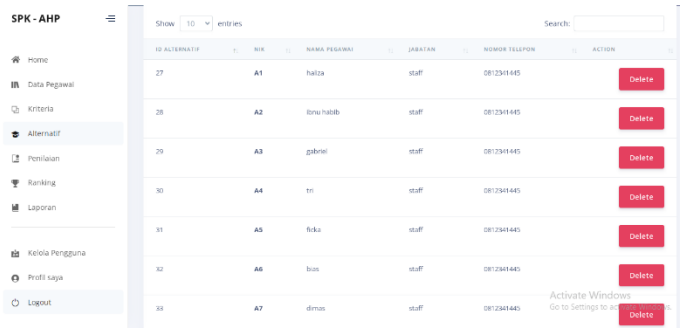
Pada halaman ini, pengguna dapat mengelola kriteria apa saja yang akan digunakan nantinya. Selain itu, pada halaman ini juga, pengguna dapat menentukan nilai kriteria berdasarkan intensitas kepentingan. Tampilan halaman kriteria dapat dilihat pada Gambar 5 berikut ini:



Gambar 5 Halaman Kriteria

5. Halaman Alternatif

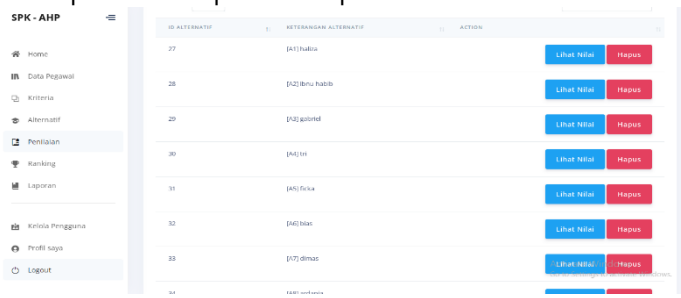
Pada halaman ini, pengguna dapat menentukan data alternatif mana yang akan dipakai dalam perankingan nantinya. Tampilan halaman alternatif dapat dilihat pada Gambar 6 berikut ini:



Gambar 6 Halaman Alternatif

6. Halaman Penilaian

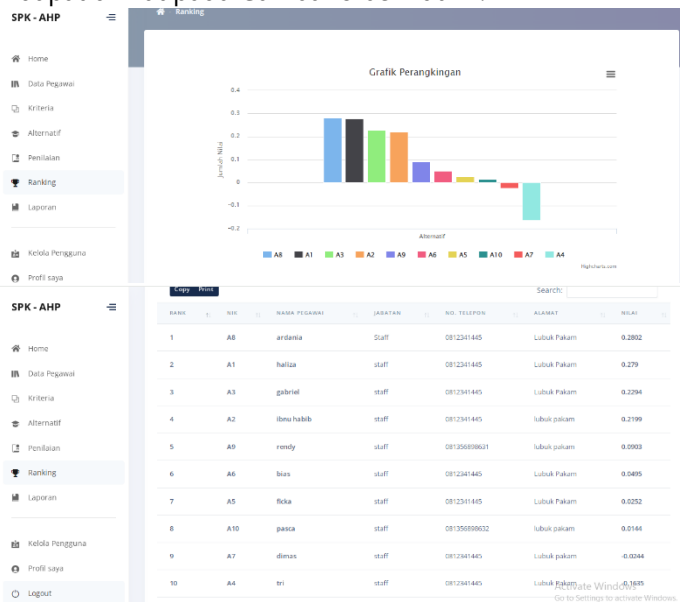
Pada halaman ini, pengguna dapat memberikan nilai pada data alternatif yang telah ditentukan sebelumnya. Tampilan halaman penilaian dapat dilihat pada Gambar 7 berikut ini:



Gambar 7 Halaman Penilaian

7. Halaman Perankingan

Pada halaman ini, pengguna dapat melihat hasil perankingan berdasarkan grafik dan nilai akhir. Tampilan halaman hasil perankingan dapat dilihat pada Gambar 8 berikut ini:



Gambar 8 Halaman Hasil Perankingan

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat di ambil Kesimpulan sebagai berikut:

1. Aplikasi sistem pendukung keputusan yang telah dikembangkan mampu menentukan kepentingan setiap kriteria dalam evaluasi karyawan berprestasi.
2. Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) diterapkan dalam aplikasi ini untuk mengevaluasi karyawan terbaik berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, dengan mempertimbangkan bobot masing-masing kriteria.
3. Sistem pendukung keputusan yang dirancang berhasil menyelesaikan permasalahan dalam penerapan Algoritma Analytic Hierarchy Process (AHP) untuk penentuan karyawan berprestasi.

REFERENCES

Afifah, N. (2023). Pengaruh Supply Chain Management terhadap Kinerja Operasional Perusahaan Studi Kasus Pada Pizza Hut Kota Samarinda. Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL, 10(4), 290–295.

Andrianto, L. D. (2024). Analisis Performa Load Testing Antara Mysql Dan Nosql Mongodb Pada RestAPI Nodejs Menggunakan Postman. Journal of Emerging Information System and Business Intelligence (JEISBI), 5(1), 18–26.

Ariantini, M. S. (2023). Sistem Pendukung Keputusan: Konsep, Metode, dan Implementasi. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Damuri, A. W. (2022). Implementasi Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Calon Ketua OSIS. Journal of Information …, 4(1). Journal of Information …, 4(1), 227–235.

Galih, G. W. (2024). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN SISWA BERPRESTASI BERBASIS WEB DENGAN METODE AHP (ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS). Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi, 11(1), 367–378.

Gunawan, P. W. (2023). SISTEM PENGAMBIL KEPUTUSAN: Teori dan Studi Kasus dengan Berbagai Metode SPK Populer. PT. Green Pustaka Indonesia.

Iranda, D. S. (2024). Strategi Public Relation PT Sari Melati Kencana Dalam Mengukuhkan Brand Image Pada Pizza Hut Bengkulu. Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE), 3(1), 17–30.

Jie, B. M. (2023). Pemanfaatan dan Dampak Penggunaan Teknologi Informasi Pada Bidang Sosial. Journal of Information System and Technology, 04(02), 392–397. .

Kurniawan, P. W. (2024). Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Team Leader Divisi Integrated Operation Access Network (IOAN) PT. Telkom Akses Denpasar Selatan Dengan Metode AHP Studi Kasus: Program Job Tende. JURNAL KESEHATAN, SAINS, DAN TEKNOLOGI (JAKASAKTI), 3(1).

Mahendra, G. S. (2023). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN (Teori dan Penerapannya dalam berbagai Metode). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Mappatola, A. M. (2024). Perancangan Aplikasi Manajemen Aset Bebasis Web Pada PT. Mice Edutainment Media. Journal of International Multidisciplinary Research, 2(2), 288–297.

Panjaitan, M. I. (2021). PENERAPAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP) DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN PROSES PERSALINAN IBU HAMIL STUDI KASUS: RSU. IPI MEDAN). JITA (Journal of Information Technology and Accounting), 4(1).

Parameswari, P. L. (2022). Implementasi Metode Ahp Pada Sistem Pendukung Keputusan Pariwisata Jawa Timur. Jurnal Teknoinfo, 16(1), 40–45.

Prabowo, F. A. (2020). Sistem informasi pengolahan sertifikat berbasis web di divisi training Seamolec. Jurnal Masyarakat Informatika Indonesia, 2(1), 73-81.

Pratiwi, H. (2020). Metode Analytical Hierarchy Process. Research Gate, May. Research Gate, May, 1– 33.

Prawira, M. A. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada PT. Citra Prima Batara Dengan Metode AHP. Jurnal Teknik Komputer AMIK BSI, 8(2). .

Prehanto, D. R. (2020). Buku Ajar Model Sistem Pendukung Keputusan dengan AHP dan IPMS. Scopindo Media Pustaka.

Pribadi, D. S. (2020). Sistem Pendukung Keputusan. .

Putra, J. A. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Prestasi Kerja Guru SMAN 1 Lape Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process. Digital Transformation Technology, 3(1), 123– 132.

Putri, A. O. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Supplier Dengan Metode AHP Pada Apotek & Laboratorium Klinik Interna Berbasis Web. Jurnal Media Informatika Budidarma, 5(4), 1353– 1361.

Rozikin, K. (2023). Sistem Basis Data. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik.

Sarwandi, L. T. (2023). Sistem pendukung keputusan. Graha Mitra Edukasi.

Triyadi, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepercayaan kepada Pimpinan dan Performa Individu. UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG.

Widiyanti, Z. D. (2023). EFEKTIVITAS KEGIATAN EMPLOYEE RELATIONS BANDAR DJAKARTA ALAM SUTERA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN. Indonesian Journal of Digital Public Relations (IJDPR), 1(2), , 76–88.

Widiyanti, Z. D. (2023). EFEKTIVITAS KEGIATAN EMPLOYEE RELATIONS BANDAR DJAKARTA ALAM SUTERA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN. Indonesian Journal of Digital Public Relations (IJDPR), 1(2), 76–88.

Yanto, M. (2021). Sistem Penunjang Keputusan Dengan Menggunakan Metode Ahp Dalam Seleksi Produk. urnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis, 3(1), 167–174 .