

Perbandingan Metode SMART dan AHP untuk Penerimaan Karyawan pada Koperasi Karya Usaha Tunggal

Andika Azis Prasetyo¹, Nurfiqih^{1*}

¹Fakultas Ilmu Komputer, Teknik Informatika, Universitas Pamulang, Jl. Raya Puspiptek No. 46, Kel. Buaran, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan. Banten 15310, Indonesia

Email: andikaazis20@gmail.com, dosen02371@unpam.ac.id

(* : coresponding author)

Abstrak– Proses seleksi karyawan yang akurat merupakan faktor penting dalam mendukung kualitas sumber daya manusia di Koperasi Karya Usaha Tunggal. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dan Simple Multi Attribute Rating Technique (SMART) dalam menentukan calon karyawan terbaik berdasarkan tujuh kriteria, yaitu umur, pendidikan, pengalaman kerja, status, kemampuan komunikasi, kepribadian, dan hasil wawancara. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa metode AHP menempatkan A17 (Rina Wulandari) sebagai alternatif terbaik dengan nilai prioritas tertinggi, sedangkan metode SMART menempatkan A44 (Rio Aditya) sebagai kandidat terbaik berdasarkan nilai utilitas. Perbedaan hasil tersebut disebabkan oleh perbedaan mekanisme perhitungan masing-masing metode, di mana AHP memberikan bobot yang lebih stabil melalui uji konsistensi, sementara SMART menawarkan proses pembobotan yang lebih sederhana. Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa penggunaan metode pengambilan keputusan multikriteria dapat meningkatkan objektivitas dan akurasi dalam proses seleksi karyawan, sekaligus menjadi acuan yang relevan bagi Koperasi Karya Usaha Tunggal dalam menentukan kandidat terbaik sesuai kriteria yang ditetapkan. Kata.

Kata Kunci: AHP, SMART, Penerimaan Karyawan, Pembobotan Kriteria, Koperasi Karya Usaha Tunggal

Abstract– The accurate employee selection process is an important factor in supporting the quality of human resources at Koperasi Karya Usaha Tunggal. This study aims to compare the Analytical Hierarchy Process (AHP) and Simple Multi Attribute Rating Technique (SMART) in determining the best employee candidates based on seven criteria, namely age, education, work experience, status, communication skills, personality, and interview results. The results of the calculations show that the AHP method places A17 (Rina Wulandari) as the best alternative with the highest priority value, while the SMART method places A44 (Rio Aditya) as the best candidate based on the utility value. The difference in results is due to the different calculation mechanisms of each method, where AHP provides more stable weights through consistency testing, while SMART offers a simpler weighting process. Overall, this study proves that the use of multi-criteria decision-making methods can improve objectivity and accuracy in the employee selection process, while also serving as a relevant reference for Koperasi Karya Usaha Tunggal in determining the best candidates according to the established criteria.

Keywords: AHP, SMART, Employee Recruitment, Criteria Weighting, Koperasi Karya Usaha Tunggal

1. PENDAHULUAN

Proses rekrutmen karyawan yang efektif sangat penting bagi keberhasilan organisasi, termasuk koperasi. Namun, Koperasi Karya Usaha Tunggal masih menghadapi kendala karena proses rekrutmen dilakukan secara sederhana dan belum terstruktur, sehingga sering menimbulkan kesalahan penilaian dan pemilihan kandidat yang kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kondisi ini berdampak pada tingginya tingkat keluar-masuk karyawan dan menurunnya kinerja koperasi secara keseluruhan.

Kurangnya metode penilaian yang jelas dan terukur menyebabkan proses seleksi cenderung subjektif, terutama ketika harus mempertimbangkan berbagai kriteria penilaian. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang sistematis dan objektif untuk membantu pengambil keputusan dalam menilai calon karyawan secara lebih akurat dan konsisten.

Penerapan metode pengambilan keputusan multikriteria seperti SMART dan AHP menjadi solusi yang tepat. Metode SMART menawarkan proses penilaian yang sederhana dan cepat, sedangkan AHP memberikan pembobotan kriteria yang lebih terstruktur melalui perbandingan berpasangan. Kedua

metode ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas proses rekrutmen di Koperasi Karya Usaha Tunggal dan meminimalkan kesalahan dalam pemilihan karyawan.

Koperasi sendiri merupakan badan usaha berbadan hukum yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggotanya serta berperan sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berlandaskan asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi (Asia et al., 2023).

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Pengertian *Simple Multi-Attribute Rating Technique* (SMART)

Penelitian ini bertujuan membandingkan metode SMART dan AHP dalam proses penerimaan karyawan di Koperasi Karya Usaha Tunggal. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi pustaka. Observasi digunakan untuk memahami proses seleksi karyawan, wawancara untuk memperoleh informasi mengenai kriteria dan pembobotan, sedangkan studi pustaka digunakan sebagai landasan teori.

Subjek penelitian terdiri atas calon karyawan sebagai alternatif penilaian dan pihak koperasi sebagai pengambil keputusan dalam penentuan kriteria. Penelitian dilaksanakan di Koperasi Karya Usaha Tunggal, Kedaung, Pamulang, Tangerang Selatan.

Metode SMART (*Simple Multi-Attribute Rating Technique*) merupakan metode pengambilan keputusan multikriteria yang mengevaluasi alternatif berdasarkan bobot dan nilai setiap kriteria. Metode ini menggunakan skala bobot 0–1 sehingga proses perhitungan menjadi sederhana, transparan, dan mudah diterapkan dalam menentukan alternatif terbaik (Ardi et al., 2024).

$$u(a_i) = \sum_{j=1}^m w_j u_i(a_i), \quad i = 1, 2, \dots, m$$

Keterangan:

w_j = nilai pembobotan kriteria ke- j dan k kriteria

$u(a_i)$ = nilai utility kriteria ke- i untuk kriteria ke- i

Pemilihan keputusan adalah mengidentifikasi mana dari n alternatif yang mempunyai nilai fungsi terbesar (Ukkas et al., 2022).

2.2 Pengertian *Analytic Hierarchy Process* (AHP)

Analytic Hierarchy Process (AHP) merupakan metode pengambilan keputusan multikriteria yang diperkenalkan oleh Thomas L. Saaty pada tahun 1970-an. Metode ini menggunakan struktur hierarki untuk memecah permasalahan kompleks menjadi bagian yang lebih sederhana. Selanjutnya dilakukan perbandingan berpasangan (*pairwise comparison*) antar kriteria atau alternatif untuk menentukan tingkat kepentingannya. Hasil perbandingan tersebut digunakan dalam proses pembobotan guna memperoleh bobot relatif setiap kriteria. Bobot yang dihasilkan kemudian diuji melalui uji konsistensi untuk memastikan bahwa penilaian yang diberikan sesuai dengan preferensi pengambil keputusan. Tahap terakhir adalah agregasi bobot untuk menghitung nilai setiap alternatif sehingga dapat ditentukan alternatif terbaik. (Rozali et al., 2023)

Tabel 1. RI Menurut Saaty (1980)

Jumlah Kriteria (n)	Nilai RI
1	0.00
2	0.00
3	0.58
4	0.90
5	1.12

6	1.24
7	1.32
8	1.41
9	1.45
10	1.49

Analytical Hierarchy Process (AHP) menerapkan pendekatan matematis yang terstruktur dan sistematis untuk menganalisis data baik kuantitatif maupun kualitatif. Metode ini telah terbukti efektif di berbagai bidang pengambilan keputusan, termasuk dalam manajemen, ekonomi, dan perencanaan strategis. Salah satu keunggulan AHP adalah kemampuannya untuk menggabungkan penilaian subjektif dengan data objektif melalui matriks perbandingan berpasangan (Reza Maulana et al., 2025).

2.3 Karyawan

Karyawan merupakan sumber daya penting yang berperan dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, proses pemilihan karyawan perlu mempertimbangkan pendidikan, pengalaman, dan keterampilan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. (Ni Nyoman Dela & Ni Wayan Widhiasthini, 2025).

Karyawan adalah elemen paling krusial dalam sebuah perusahaan, di mana keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja masing-masing karyawan, untuk memastikan kinerja karyawan tetap stabil, semangat, dan termotivasi. Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya melalui pemberian penghargaan yang diberikan pada periode tertentu, misalnya dengan bonus yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan para pengambil keputusan. (Fadillah et al., 2021).

Proses penerimaan karyawan adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup seleksi dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi serta kebutuhan organisasi. (Suryawan & Salsabilla, 2022)

2.4 Koperasi

Secara etimologis, koperasi berasal dari kata *co-operation* yang berarti kerja sama, yaitu kegiatan yang dilakukan bersama untuk mencapai tujuan yang saling menguntungkan. Koperasi merupakan organisasi ekonomi yang berlandaskan prinsip kebersamaan, keadilan, dan partisipasi anggota, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan bersama melalui kerja sama yang saling menguntungkan. Oleh karena itu, koperasi menjadi salah satu pilar penting dalam pembangunan ekonomi berbasis masyarakat (Fithri Azizah, 2023).

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengertian *Simple Multi-Attribute Rating Technique* (SMART)

Analisis perhitungan merupakan tahap di mana hasil olahan data dari masing-masing metode dalam hal ini SMART dan AHP diinterpretasikan dan dibandingkan untuk mengetahui alternatif (calon karyawan) terbaik berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

3.2 Perhitungan Pendukung Keputusan

Dalam penerimaan karyawan pada koperasi Karya Usaha Tunggal dengan menggunakan perbandingan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Simple Multi Attribute Rating Technique* (SMART) dibutuhkan kriteria dan bobot sebagai acuan untuk menentukan dan mendapatkan nilai serta melakukan perhitungan sehingga didapatkan alternatif terpilih untuk penerimaan karyawan.

Tabel 2. Alternatif

Kode	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
A1	32	SMA	1-3Thn	Menikah	Sangat Baik	Baik	Baik
A2	28	SMA	1-3Thn	Menikah	Baik	Sangat Baik	Baik
A3	26	SMA	1-3Thn	Menikah	Cukup	Baik	Cukup
A4	24	SMA	<1 Thn	Menikah	Baik	Cukup	Cukup
A5	31	SMA	>3 Thn	Menikah	Sangat Baik	Baik	Sangat Baik

3.3 Penerapan Metode *Simple Multi Attribute Rating Technique* (SMART)

Penerapan manual metode Simple Multi Attribute Rating Technique (SMART) dilakukan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai langkah-langkah perhitungan dalam proses pengambilan keputusan tanpa menggunakan sistem komputer. Pendekatan ini sangat penting agar proses analisis dapat dipahami secara menyeluruh, baik dari segi konsep matematis, logika penilaian, maupun interpretasi hasil akhir.

Tabel 3. Kriteria SMART

Kode	Kriteria	Atribut
C1	Umur	Cost
C2	Pendidikan	Benefit
C3	Pengalaman kerja	Benefit
C4	Status	Cost
C5	Komunikasi	Benefit
C6	Kepribadian	Benefit
C7	Hasil wawancara	Benefit

Tabel 4. Bobot SMART

Kode	Nama Kriteria	Bobot Kriteria (W)	Normalisasi $w_j/(\sum w_j)$
C1	Umur	5	0,05
C2	Pendidikan	15	0,15
C3	Pengalaman Kerja	30	0,30
C4	Status	5	0,05
C5	Komunikasi	25	0,25
C6	Kepribadian	10	0,10
C7	Hasil Wawancara	10	0,10

Tabel 5. Sub Kriteria SMART

Kode	Kriteria	Jenis	Sub Kriteria	Nilai
C1	Umur	Cost	20–30 Tahun	100
			31–40 Tahun	80
C2	Pendidikan	Benefit	D3	100
			SMA	80
			SMP	60
C3	Pengalaman Kerja	Benefit	> 3 Tahun	100
			1–3 Tahun	80
			< 1 Tahun atau	60
C4	Status	Cost	Belum Menikah	100
			Menikah	80
C5	Komunikasi	Benefit	Sangat Baik	100
			Baik	80
			Cukup	60
C6	Kepribadian	Benefit	Sangat Baik	100
			Baik	80
			Cukup	60
C7	Hasil Wawancara	Benefit	Sangat Baik	100
			Baik	80
			Cukup	60

3.3.1 Proses Penentuan Nilai Utililty

Menentukan nilai *utility* ini tergantung dari sifat masing-masing kriteria.

Kriteria Biaya (*cost criteria*)

$$uj(ai) = \frac{(Cmax - Cout)}{(Cmax - Cmin)}$$

Kriteria Keuntungan (*benefit criteria*)

$$uj(ai) = \frac{(Cout - Cmin)}{(Cmax - Cmin)}$$

3.3.2 Proses Penentuan Nilai Akhir

Proses Penentuan nilai akhir keputusan setelah memperoleh nilai utilitas, langkah selanjutnya adalah mencari nilai akhir keputusan menggunakan persamaan:

$$u(ai) = \sum_{j=1}^m w_j x_{uj}(ai)$$

3.4 Penerapan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) diperkenalkan oleh Thomas L. Saaty pada tahun 1980 sebagai salah satu teknik pengambilan keputusan multikriteria yang berfungsi untuk menetapkan prioritas dari berbagai alternatif berdasarkan sejumlah kriteria yang telah ditentukan.

3.4.1 *Decomposition* (Pemecahan Masalah)

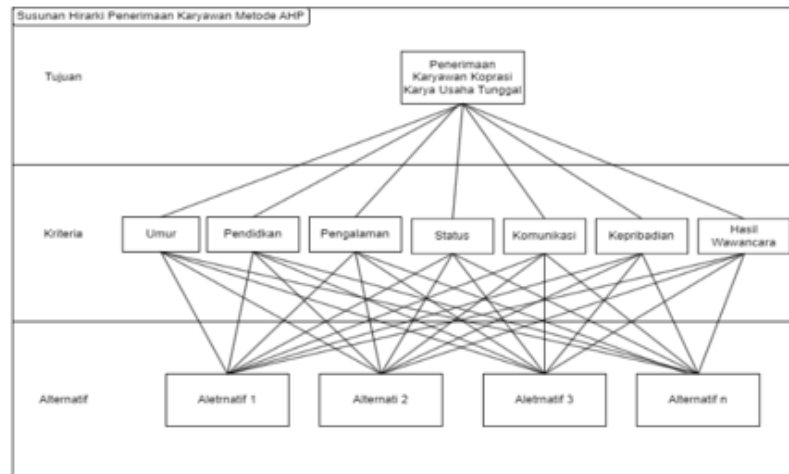
Tahap pertama adalah memecah permasalahan yang kompleks menjadi struktur hierarki yang terdiri dari:

- (Tujuan): Penerimaan Karyawan
- (Kriteria): Faktor-faktor yang memengaruhi penilaian, yaitu:

Tabel 6. Kriteria AHP

Kode	Kriteria
C1	Umur
C2	Pendidikan
C3	Pengalaman Kerja
C4	Status
C5	Komunikasi
C6	Kepribadian
C7	Hasil Wawancara

- Alternatif : Daftar calon karyawan yang dinilai
- Hirarki



Gambar 1. Hirarki

3.4.2 *Comparative Judgment* (Perbandingan Berpasangan)

Pada tahap ini dilakukan penilaian perbandingan berpasangan antar kriteria untuk mengetahui tingkat kepentingan relatif masing-masing. Tujuan dari tahap ini adalah untuk mengetahui tingkat kepentingan relatif antara satu elemen dengan elemen lainnya berdasarkan penilaian subjektif pengambil keputusan.

Tabel 7. Perbandingan Berpasangan

Kriteria	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
C1 (Umur)	1	1/3	1/5	2	1/5	1/4	1/3
C2 (Pendidikan)	3	1	1/3	3	1/2	1/2	1
C3 (Pengalaman Kerja)	5	3	1	5	3	3	2
C4 (Status)	1/2	1/3	1/5	1	1/4	1/3	1/3
C5 (Komunikasi)	5	2	1/3	4	1	2	3
C6 (Kepribadian)	4	2	1/3	3	1/2	1	2
C7 (Hasil Wawancara)	3	1	1/2	3	1/3	1/2	1

3.4.3 *Synthesis of Priority* (Penentuan Bobot prioritas)

1. Menjumlahkan nilai pada setiap kolom

Bobot prioritas kriteria ditentukan menggunakan metode AHP melalui tiga tahapan, yaitu menghitung jumlah setiap kolom pada matriks perbandingan berpasangan, melakukan normalisasi matriks, dan menghitung nilai prioritas dengan membagi jumlah setiap baris hasil normalisasi dengan jumlah kriteria ($n = 7$).

2. Normalisasi Kriteria

Selanjutnya dilakukan normalisasi matriks dengan membagi setiap nilai pada matriks perbandingan dengan total kolomnya. Nilai pada setiap baris kemudian dijumlahkan dan dibagi dengan jumlah kriteria sehingga diperoleh bobot prioritas seperti pada Tabel berikut.

Tabel 8. Normalisasi Kriteria AHP

C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
21,500	9,666	2,899	21,000	5,783	7,583	9,666

1. Hasil Perhitungan Kriteria dan Bobot

Tabel 9. Bobot Kriteria

Kriteria	Bobot	Keterangan
C1 (Umur)	0,050	Kurang berpengaruh
C2 (Pendidikan)	0,108	Cukup penting
C3 (Pengalaman Kerja)	0,321	Paling berpengaruh dalam penentuan penerimaan karyawan
C4 (Status)	0,042	Paling rendah pengaruhnya
C5 (Komunikasi)	0,213	Berpengaruh tinggi
C6 (Kepribadian)	0,154	Berpengaruh sedang
C7 (Hasil Wawancara)	0,112	Cukup berpengaruh

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa **Pengalaman Kerja (C3)** memiliki bobot tertinggi sebesar **0,321**, sehingga menjadi kriteria yang paling berpengaruh dalam proses penerimaan karyawan. Sebaliknya, **Status (C4)** memiliki bobot terendah sebesar **0,042**, sehingga memberikan pengaruh paling kecil dalam pengambilan keputusan.

3.4.4 Logical Consistency (Pengujian konsistensi)

Pengujian konsistensi dilakukan untuk memastikan bahwa penilaian pada matriks perbandingan berpasangan telah memenuhi tingkat konsistensi yang dapat diterima. Tahapan pengujian meliputi perhitungan Weighted Sum Vector (AW), Consistency Vector (λ_i), nilai λ_{max} , Consistency Index (CI), dan Consistency Ratio (CR).

Tabel 10. Hasil Perhitungan *Weighted Sum Vector* (AW) dan *Consistency Vector* (λ_i)

Kode	AW	Bobot (W)	$\lambda_i = AW/W$
C1	0,353	0,050	7,060
C2	0,786	0,108	7,278
C3	2,429	0,321	7,566
C4	0,309	0,042	7,357
C5	1,597	0,213	7,498
C6	1,133	0,154	7,357
C7	0,804	0,112	7,179

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $\lambda_{max} = 7,328$. Selanjutnya dihitung Consistency Index (CI) menggunakan persamaan $(CI = (\lambda_{max} - n) / (n(n-1)))$ sehingga diperoleh nilai CI = 0,055. Dengan nilai Random Index (RI) = 1,32, maka diperoleh Consistency Ratio (CR) sebagai berikut.

Tabel 11. Pengujian Konsistensi

Parameter	Nilai
λ_{max}	7,328
Consistency Index (CI)	0,055
Random Index (RI)	1,320
Consistency Ratio (CR)	0,041

Nilai CR = 0,041 lebih kecil dari batas toleransi 0,10, sehingga matriks perbandingan berpasangan dinyatakan konsisten. Dengan demikian, bobot prioritas yang dihasilkan dari metode AHP dapat digunakan sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan.

3.4.5 Nilai Akhir

Setelah melalui tahapan perhitungan bobot kriteria menggunakan Analytic Hierarchy Process (AHP), langkah berikutnya adalah menghitung nilai akhir setiap alternatif. Nilai akhir ini diperoleh dengan mengalikan nilai normalisasi alternatif dengan bobot prioritas setiap kriteria.

$$u(ai) = \sum_{j=1}^7 w_{ij} \times N_{ij}$$

Dengan keterangan:

$u(ai)$ = nilai akhir alternatif ke-i

w_j = bobot prioritas kriteria ke-j

N_{ij} = nilai normalisasi alternatif ke-i pada kriteria ke-j

j = jumlah kriteria

Devi Sudrajad (A1)

$C1 = 0,050 \times 0,250 = 0,0125$, $C2 = 0,108 \times 0,260 = 0,0281$. $C3 = 0,321 \times 0,260 = 0,0835$, $C4 = 0,042 \times 0,250 = 0,0105$, $C5 = 0,213 \times 0,633 = 0,1348$, $C6 = 0,154 \times 0,260 = 0,0400$, $C7 = 0,112 \times 0,260 = 0,0291$

$A1 = 0,0125 + 0,0281 + 0,0835 + 0,0105 + 0,1348 + 0,0400 + 0,0291 = 0,339$

4. IMPLEMENTASI

4.1 Gambar Umum Hasil Perhitungan

Pada bab ini, hasil perhitungan yang diperoleh dari penerapan dua metode pengambilan keputusan multikriteria, yaitu *Simple Multi Attribute Rating Technique* (SMART) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP), akan dijelaskan. Kedua metode tersebut telah digunakan untuk menilai 55 alternatif calon karyawan berdasarkan tujuh kriteria, yaitu: Umur, Pendidikan, Pengalaman, Status, Komunikasi, Kepribadian. Hasil Wawancara,

Proses perhitungan untuk setiap metode telah dilakukan sebelumnya secara manual seperti yang dijelaskan di BAB III, dan pada bab ini hasil akhirnya dianalisis untuk memahami perbedaan serta efektivitas kedua metode dalam proses penerimaan karyawan.

Berdasarkan nilai akhir yang diperoleh, seluruh alternatif kemudian diurutkan dari nilai tertinggi hingga terendah untuk menentukan kandidat terbaik. Alternatif dengan nilai akhir tertinggi dianggap paling sesuai dengan kebutuhan koperasi. Pada penelitian ini, kandidat dengan nilai tertinggi adalah alternatif A44 (Rio Aditya).

Tabel 12. Hasil Rank SMART

Alternatif	Nilai	Rank
A44	0,90	1
A34	0,85	2
A25	0,825	3
A26	0,825	4
A38	0,825	5

Dari nilai akhir yang telah diperoleh, dilakukan proses perankingan untuk menentukan calon karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan koperasi. Alternatif dengan nilai tertinggi dianggap sebagai kandidat terbaik menurut metode AHP.

Pada penelitian ini, alternatif A17 – Rina Wulandari menempati peringkat pertama, sehingga menjadi kandidat yang paling direkomendasikan berdasarkan perhitungan AHP.

Tabel 13. Hasil Rank AHP

Alternatif	Nilai	Ranking
A17	0.586	1
A34	0.586	2
A44	0.565	3
A25	0.525	4
A29	0.500	5

Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode AHP dan SMART menghasilkan beberapa peringkat yang konsisten, seperti A34 yang menempati peringkat kedua pada kedua metode, serta A25, A26, dan A38 yang berada pada kelompok peringkat teratas. Namun, terdapat perbedaan pada beberapa alternatif, seperti A17 yang menempati peringkat pertama pada AHP tetapi peringkat ke-11 pada SMART, dan A44 yang berada pada peringkat pertama pada SMART namun peringkat ketiga pada AHP. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh mekanisme pembobotan, di mana AHP menggunakan perbandingan berpasangan, sedangkan SMART menggunakan pembobotan langsung berdasarkan nilai kriteria.

Secara keseluruhan, metode AHP menghasilkan peringkat yang lebih stabil karena bobotnya telah melalui uji konsistensi (Consistency Ratio/CR), sehingga lebih sesuai untuk pengambilan keputusan yang membutuhkan akurasi tinggi. Sementara itu, SMART lebih sederhana dan efisien sehingga cocok digunakan pada proses penilaian dengan jumlah alternatif yang besar.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, metode AHP dan SMART berhasil digunakan untuk menentukan rekomendasi calon karyawan berdasarkan tujuh kriteria, yaitu umur, pendidikan, pengalaman kerja, status, komunikasi, kepribadian, dan hasil wawancara. Hasil perankingan menunjukkan bahwa metode AHP menempatkan A17 (Rina Wulandari) sebagai kandidat terbaik, sedangkan metode SMART menempatkan A44 (Rio Aditya) sebagai peringkat pertama. Perbedaan hasil tersebut dipengaruhi oleh mekanisme pembobotan yang berbeda pada masing-masing metode.

Penerapan kedua metode mampu menghasilkan proses seleksi yang lebih terstruktur, objektif, dan terukur dibandingkan penilaian secara manual. Dengan demikian, metode AHP dan SMART dapat menjadi alternatif yang efektif dalam mendukung pengambilan keputusan pada proses rekrutmen karyawan di Koperasi Karya Usaha Tunggal.

REFERENCES

- Ardi, M., Lahallo, J., & Tatuhey, E. L. (2024). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Pegawai Kontrak Di KPU Menggunakan Metode SMART. *Jurnal Ilmiah Komputer*, 20, No.2.
- Asia, N., Kamarudin, J., & Fajariani, N. (2023). *Analisis laporan keuangan pada koperasi simpan pinjam* (Vol. 19, Number 1). Online.
- Fadillah, R., Dur, S., & Cipta, H. (2021). Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process dalam Menentukan Gaji Bonus Karyawan Pada PTPN III Sei Putih. *Jurnal Sains Matematika Dan Statistika*, 7(2). <https://doi.org/10.24014/jsms.v7i2.12968>
- FITHRI AZIZAH. (2023). *SEJARAH GERAKAN KOPERASI DI DUNIA DAN DI INDONESIA Makalah ini disusun untuk memenuhi tugas pada mata kuliah Koperasi Syariah dan UMKM dengan Dosen Pengampu Dra. Hj. Nuraeni Gani, MM.*
- Ni Nyoman Dela, & Ni Wayan Widhiasthini. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL(EMBISS)*, 5(2), 98–110. <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/354>
- Reza Maulana, M., Ariza, R., Hidayat, C., Halim Anshor, A., & Fatchan, M. (2025). PENGGUNAAN AHP DALAM SISTEM PENGAMBILAN KEPUTUSAN PEMILIHAN MARKETPLACE (STUDI KASUS : MARKETPLACE E-COMMERCE DI ERA DIGITAL). In *Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika* (Vol. 9, Number 1).
- Rozali, C., Zein, A., & Farizy, S. (2023). PENERAPAN ANALYTIC HIERARCHY PROCESS (AHP) UNTUK PEMILIHAN PENERIMAAN KARYAWAN BARU. *Jurnal Informatika Utama*. <https://doi.org/10.55903/jitu.v1i2.153>
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>



- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Ukkas, I., Pratiwi, H., Purnamasari, D., Informatika, T., Widya, S., Dharma, C., & Yamin, J. M. (2022). *SEBATIK STMIK WICIDA SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN SUPPLIER BAHAN BANGUNAN MENGGUNAKAN METODE SMART (SIMPLE MULTI ATTRIBUTE RATING TECHNIQUE) PADA TOKO BINTANG KERAMIK JAYA*.