

TUGAS AKHIR
SISTEM REKOMENDASI PENERIMAAN KARYAWAN
MENGGUNAKAN METODE MAUT (MULTI ATTRIBUTE
UTILITY THEORY) DI PERUSAHAAN PT. SOGEH BARENG
BERGUNA



Oleh:

Hedlin Novian Napitupulu

1462000239

PROGRAM STUDI INFORMATIKA
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2024

TUGAS AKHIR

**SISTEM REKOMENDASI PENERIMAAN KARYAWAN
MENGUNAKAN METODE MAUT (MULTI ATTRIBUTE
UTILITY THEORY) DI PERUSAHAAN PT. SOGEH
BARENG BERGUNA**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Komputer di Program Studi Informatika



Oleh:

Hedlin Novian Napitupulu

1462000239

**PROGRAM STUDI INFORMATIKA
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2024**

Halaman ini sengaja dikosongkan

FINAL PROJECT

EMPLOYEE ACCEPTANCE RECOMMENDATION
SYSTEM USING THE MAUT METHOD (MULTI
ATTRIBUTE UTILITY THEORY) IN THE COMPANY PT.
SOGEH BARENG BERGUNA

Proposed as one of the conditions for obtaining a degree of Bachelor of
Computer Science in the Informatics Study Program



By:

Hedlin Novian Napitupulu

1462000239

INFORMATICS STUDY PROGRAM
FACULTY OF ENGINEERING
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2024

Halaman ini sengaja dikosongkan

**PROGRAM STUDI INFORMATIKA
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945**

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nama : Hedlin Novian Napitupulu
NBI : 1462000239
Prodi : S-1 Informatika
Fakultas : Teknik
Judul : SISTEM REKOMENDASI PENERIMAAN
KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE MAUT
(MULTI ATTRIBUTE UTILITY THEORY) DI
PERUSAHAAN PT. SOGEH BARENG BERGUNA

Mengetahui / Menyetujui

Dosen Pembimbing 1



Ir. Roenadi Koesdijarto, MM
NPP. 20450.92.0281

**Dekan Fakultas Teknik
Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya**



Dr. Ir. H. Sajyo, M.Kes., IPU., ASEAN Eng.
NPP. 20410.90.0197

**Ketua Program Studi
Informatika
Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya**



Aidil Primasetya Armin, S.ST., M.T.
NPP. 20460.16.0700

Halaman ini sengaja dikosongkan

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Hedlin Novian Napitupulu
NBI : 1462000239
Fakultas/Program Studi : Teknik/Informatika
Judul Tugas Akhir : Sistem Rekomendasi Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode Maut (Multi Attribute Utility Theory) di Perusahaan PT. Sogeh Bareng Berguna.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tugas Akhir dengan judul di atas bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari Tugas Akhir yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Sarjana Teknik di lingkungan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya maupun di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.
2. Tugas Akhir dengan judul diatas bukan merupakan plagiarisme, pencurian hasil karya milik orang lain, hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non-material, ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis tugas akhir saya secara orisinil dan otentik.
3. Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan hak atas Tugas Akhir ini kepada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya untuk menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
4. Pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak maupun demi menegakan integritas akademik di institusi ini dan bila kemudian hari diduga kuat ada ketidaksesuaian antara fakta dengan kenyataan ini, saya bersedia diproses oleh tim Fakultas

yang dibentuk untuk melakukan verifikasi, dengan sanksi terberat berupa pembatalan kelulusan/kesarjanaan.

Surabaya, 09 Juli 2024



Hedlin Novian Napitupulu

1462000239



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. SEMOLOWARU 45 SURABAYA
TELP. 031 593 1800 (Ext. 311)
e-mail : perpus@untag-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hedlin Novian Napitupulu
NBI/ NPM : 1462000239
Fakultas : Teknik
Program Studi : Teknik Informatika
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul:

Sistem Rekomendasi Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode MAUT (Multi Attribute Utility Theory) Di Perusahaan PT.Sogeh Bareng Berguna

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty - Free Right)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada tanggal : 15 Juli 2024

Yang Menyetujui



(Hedlin Novian Napitupulu)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang berjudul “Sistem Rekomendasi Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode Maut (Multi Attribute Utility Theory) Berbasis Website untuk Perusahaan PT. Sogeh Bareng Berguna”. Dengan selesainya laporan tugas akhir ini maka penulis mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan dan dukungan baik berupa materi maupun non-materi. Saya mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT atas segala nikmat dan karunia yang telah diberikan selama ini.
2. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungannya sehingga memperlancar segala aktifitas dan kegiatan dalam tugas akhir.
3. Dan ibu Cintya Puspita Devi selaku juga HRD Recruitment PT.Sogeh Bareng Berguna.
4. Dan juga kepada Ibu Wahyu Yuliani selaku HR Di PT. Sogeh bareng berguna.
5. Bapak Aidil Primasetya Armin S.ST., M.T. Selaku Kepala Program Studi Teknik Informatika Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
6. Bapak Agyl A. Rahmadi, S. Kom., M. Kom. Selaku koordinator tugas akhir Fakultas Teknik Informatika.
7. Bapak Ir. Roenadi Koesdijarto, MM. Selaku pembimbing tugas akhir yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam melaksanakan tugas akhir dan dalam tahapan penyelesaian laporannya.
8. Mas Alfian selaku mentor yang telah membantu dalam memberi masukan dalam pembuatan aplikasi dan memberikan saran
9. Segenap rekan – rekan karyawan jajaran yang lain nya yang telah kooperatif dan membagi ilmunya selama berjalannya tugas akhir.
10. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Teknik Informatika UNTAG atas jasa dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama menimba ilmu di lingkungan Teknik Informatika UNTAG.

11. Semua pihak dan jajaran yang lain tidak sempat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran dalam pengerjaan Tugas Akhir ini.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini tentunya masih terdapat kekurangan dan kesalahan karena keterbatasan kemampuan penulis, untuk kekurangan dan keterbatasan tersebut penulis memohon maaf sebesar-besarnya. Semoga laporan tugas akhir ini bisa menambah wawasan para pembaca dan bisa bermanfaat untuk perkembangan dan peningkatan wawasan ilmu pengetahuan, baik bagi diri saya sendiri maupun untuk rekan pembaca.

Surabaya, 09 Juli 2024

Penulis

ABSTRAK

Nama : Hedlin Novian Napitupulu
Program Studi : Informatika
Judul : Sistem Rekomendasi Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode Maut (Multi Attribute Utility Theory) di Perusahaan PT. Sogeh Bareng Berguna.

PT. SOGEH BARENG BERGUNA bermaksud perusahaan yang tumbuh pesat, dan untuk menjaga pertumbuhannya, mereka perlu merekrut karyawan yang berkualitas. Proses seleksi karyawan bermaksud langkah penting dalam memastikan bahwa perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai melalui kebutuhan dan budaya perusahaan. Seiring melalui pertumbuhan bisnis, SOGEH BARENG BERGUNA mungkin menerima banyak lamaran pekerjaan. Setiap lamaran harus diperiksa dan dinilai semacam manual, yang sangat memakan waktu dan dapat menyebabkan pengambilan keputusan yang tidak efisien. Menilai calon karyawan tidak hanya berdasarkan pendidikan atau pengalaman itu juga melihat bagaimana mereka berinteraksi melalui orang lain, bagaimana mereka cocok melalui budaya perusahaan, dan faktor lain. Ini membuat proses seleksi semakin kompleks dan memerlukan sistematisasi. Pada Proyek ini yaitu Sistem rekomendasi penerimaan karyawan memanfaatkan metode Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis MAUT (Multi-Attribute Utility Theory) dalam seleksi kelayakan untuk rekomendasi penerimaan karyawan bermaksud pendekatan yang bisa membantu memproses dan menilai data melalui tingkat ketidakpastian atau ambiguitas, untuk menangani ketidakpastian data melalui SPK MAUT untuk menghitung skor kelayakan, Anda dapat membangun sistem seleksi karyawan yang lebih kontekstual dan berdaya guna dalam mengambil keputusan rekrutmen.

Kata kunci: Rekomendasi penerimaan karyawan, MAUT (Multi Attribute Utility Theory), dan PT. SOGEH BARENG BERGUNA

Halaman ini sengaja dikosongkan

ABSTRACT

Name : Hedlin Novian Napitupulu
Study Program : Informatics
Title : Employee Recruitment Recommendation System Using the Death Method (Multi Attribute Utility Theory) at the Company PT. Sogeh Bareng Berguna.

PT. Sogeh Bareng Berguna means a company that is growing rapidly, and to maintain its growth, they need to recruit quality employees. The employee selection process is an important step in ensuring that the company gets a workforce that fits the company's needs and culture. As the business grows, PT. Sogeh Bareng Berguna may receive many job applications. Each application must be reviewed and assessed manually, which is very time consuming and can lead to inefficient decision making. Assessing prospective employees isn't just based on education or experience, it's also looking at how they interact with others, how they fit into the company culture, and other factors. This makes the selection process more complex and requires systematization. In this project, the employee recruitment recommendation system utilizes the Decision Support System (DSS) method based on MAUT (Multi-Attribute Utility Theory) in selecting eligibility for employee recruitment recommendations, which means an approach that can help process and assess data through levels of uncertainty or ambiguity, to handle uncertainty. data via SPK MAUT to calculate suitability scores, you can build an employee selection system that is more contextual and effective in making recruitment decisions.

Keywords: Recommendations for employee recruitment, MAUT (Multi Attribute Utility Theory), and PT. SOGEH BARENG BERGUNA.

Halaman ini sengaja dikosongkan

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR.....	iii
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL.....	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	2
1.3. Batasan Masalah.....	3
1.4. Tujuan Penelitian.....	3
1.5. Manfaat Penelitian.....	3
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA DAN DASAR TEORI	5
2.1 Kajian Pustaka.....	5
2.1.1 Aplikasi Seleksi Pendukung Keputusan Dalam Proses Penerimaan Karyawan Memanfaatkan Metode Weight Product	5
2.1.2 Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru melalui Metode Simple Additive Weighting (SAW)	6
2.1.3 E-Recruitment Memanfaatkan Metode Simple Additive Weighting dan Algoritma K-Nearest Neighbor	7

2.1.4	Implementasi Metode Simple Additive Weighting (SAW) Pada Sistem Seleksi Penerimaan Calon Karyawan Baru (Studi Kasus: PT. Dalang Digital Studio).....	8
2.1.5	Rancang Bangun Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Baru Pada PT Kido Jaya Karawang.....	9
2.1.6	Perancangan Sistem Aplikasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web Memanfaatkan Algoritma String Matching Pada Stmik Jayakarta.....	10
2.1.7	Klasifikasi Hasil Seleksi Karyawan Baru Memanfaatkan Algoritma Iterative Dichotomiser 3 (ID3).....	11
2.1.8	Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Baru Memanfaatkan Metode MOORA	12
2.1.9	Sistem Penerimaan Pegawai Sales Kpr Pada Bank Memanfaatkan Metode Multi-Objective Optimization On The Basis Of Ratio Analysis...13	
2.1.10	Komparasi Algoritma C4.5, K-NN Dan Naïve Bayes Dalam Penerimaan Karyawan Menggunakan PSO Pada PT. XYZ	14
2.1.11	Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan melalui Metode AHP dan Pembobotan Fuzzy	15
2.1.12	Keputusan Promosi Efektif melalui Metode Oreste Fuzzy Multiple Attribute Decision Making (FMADM) pada UMKM Gosimplifywedding Sukabumi.....	16
2.1.13	Fuzzy Logic Metode Mamdani Untuk Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan.....	17
2.1.14	Pemodelan Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Mustahik melalui Metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT).....	18
2.1.15	Penerapan Metode Multi Attribute Utility Theory Pada Sistem Pendukung Keputusan dalam Menentukan Kelas Unggulan di SMKN 1 Mandau	19
2.1.16	Pemodelan Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Mustahik melalui Metode Multi Attribute Utility Theory (MAUT).....	20
2.1.17	Implementasi Metode Naive Bayes Dalam Penyeleksian Karyawan untuk Penempatan Bagian Pemasaran.....	21

2.1.18	Penerapan Metode Naive Bayes Dalam Rekomendasi StrategiPenerimaan Peserta Didik Baru.....	22
2.1.19	Analisis Hasil Evaluasi Kinerja Kelompok Jabatan Fungsional Pemeriksa Pajak Kantor Pelayanan Pajak PMA Dua menggunakan Metode Naïve Bayes.....	23
2.1.20	KARYAWAN BARU PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) DENGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN MENGGUNAKAN NAIVE BAYES CLASSIFIER (NBC)	24
2.2	Dasar Teori	26
2.2.1	Sistem Pendukung Keputusan	26
2.2.2	MAUT	26
2.2.3	Karyawan	27
2.2.4	PHP	28
2.2.5	HRD	28
2.2.6	ADMIN	29
2.2.7	FIGMA	29
2.2.8	Framework Laravel	29
2.2.9	Visual Studio Code.....	30
2.2.10	DataBase PostgresSQL (PgAdmin)	30
BAB 3	METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1	Bahan dan Perangkat Penelitian.....	31
3.1.1.	Perangkat Lunak (Software).....	31
3.1.2	Perangkat Keras (Hardware)	31
3.2	Objek Penelitian	31
3.3	Tahapan Penelitian	31
3.3.1	Tahapan Awal.....	34
3.3.2	Tahapan Pengembangan	40

3.3.3	Tahapan Pengembangan Lanjutan	63
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	65
4.1	Hasil Implementasi Sistem.....	65
4.1.1	Database Rekomendasi Penerimaan Karyawan	65
4.1.2	Halaman Login Admin.....	66
4.1.3	Halaman Dashboard Admin.....	66
4.1.4	Halaman User Admin.....	67
4.1.5	Halaman Data Role.....	68
4.1.6	Halaman Data Permission	68
4.1.7	Halaman Berkas Baru	69
4.1.8	Seleksi Berkas	70
4.1.9	Halaman Data Psikotes.....	71
4.1.10	Halaman Data Interview	72
4.1.11	Halaman Data Pegawai lolos atau di Terima.....	73
4.1.12	Halaman Data Pelamar yang ditolak (rejected).....	74
4.1.13	Halaman Data Kriteria ADMIN Dan Sub Kriteria	75
4.1.14	Halaman hasil Perhitungan ADMIN (Pemberkasan).....	77
4.1.15	Halaman hasil perhitungan SPG (Pemberkasan).....	78
4.1.16	Halaman hasil perhitungan ADMIN (Interview).....	79
4.1.17	Halaman hasil perhitungan SPG (Interview)	80
4.2	Tahap Pengujian Sistem.....	81
4.2.3	Hasil Pengujian Blackbox.....	81
4.2.4	Hasil Perhitungan Pengujian Metode MULTI-ATTRIBUTE UTILITY THEORY (MAUT) Pemberkasan SPG	85
4.2.5	Hasil perhitungan Pengujian Metode MULTI-ATTRIBUTE UTILITY THEORY (MAUT) Interview SPG	92

BAB 5 PENUTUP	97
5.1 Kesimpulan.....	97
5.2 Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99

Halaman ini sengaja dikosongkan

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Metode Tahapan Penelitian.....	32
Gambar 3.2. Gambar Flowchart program	33
Gambar 3.3. Activity Diagram pengiriman berkas	45
Gambar 3.4. Activity Diagram Seleksi Karyawan	46
Gambar 3.5. Sequence Diagram Admin Login.....	47
Gambar 3.6. Sequence Diagram Kriteria Mengelola Akun	48
Gambar 3.7. Sequence Diagram Admin Perhitungan.....	49
Gambar 3.8. ERD Rekomendasi Penerimaan Karyawan.....	50
Gambar 3.9. Login Admin	51
Gambar 3.10. Dashboard Admin	52
Gambar 3.11. Kriteria CV mockup figma.....	53
Gambar 3.12. Tambah Kriteria pemberkasan.....	54
Gambar 3.13. Mengedit Kriteria.....	55
Gambar 3.14. Hapus kriteria	56
Gambar 3.15. Tampilan Kriteria Interview	57
Gambar 3.16. Menambahkan Kriteria Interview	58
Gambar 3.17. Mengedit Kriteria Interview	59
Gambar 3.18. Menghapus Kriteria Interview	60
Gambar 3.19. Perhitungan Pelamar atau Kandidat karyawan	61
Gambar 3.20. Rank Pelamar atau karyawan	62
Gambar 4.1. Database Aplikasi Rekomendasi penerimaan karyawan	65
Gambar 4.2. Halaman Login admin	66
Gambar 4.3. Halaman Dashboard Admin	66
Gambar 4.4. Halaman User Admin	67

Gambar 4.5. Halaman Data role.....	68
Gambar 4.6. Halaman Data permission.....	68
Gambar 4.7. Halaman Berkas Baru	69
Gambar 4.8. seleksi Berkas.....	70
Gambar 4.9. Halaman Data psikotes.....	71
Gambar 4.10. Halaman Data Interview.....	72
Gambar 4.11. Halaman Data pegawai lolos dan di terima	73
Gambar 4.12. Halaman data pelamar yang ditolak.....	74
Gambar 4.13. Halaman Data Kriteria Admin dan Sub Kriteria	76
Gambar 4.14. Halaman rank Admin pemberkasan.....	77
Gambar 4.15. halaman rank SPG pemberkasan	78
Gambar 4.16. Halaman Rank Admin Interview.....	79
Gambar 4.17. Halaman Rank SPG Interview	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu 1	5
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu 2	6
Tabel 2.3. Penelitian Terdahulu 3	7
Tabel 2.4. Penelitian Terdahulu 4	8
Tabel 2.5. Penelitian Terdahulu 5	9
Tabel 2.6. Penelitian Terdahulu 6	10
Tabel 2.7. Penelitian Terdahulu 7	11
Tabel 2.8. Penelitian Terdahulu 8	12
Tabel 2.9. Penelitian Terdahulu 9	13
Tabel 2.10. Penelitian Terdahulu 10	14
Tabel 2.11. Penelitian Terdahulu 11	15
Tabel 2.12. Penelitian Terdahulu 12	16
Tabel 2.13. Penelitian Terdahulu 13	17
Tabel 2.14. Penelitian Terdahulu 14	18
Tabel 2.15. Penelitian Terdahulu 15	19
Tabel 2.16. Penelitian Terdahulu 16	20
Tabel 2.17. Penelitian Terdahulu 17	21
Tabel 2.18. Penelitian Terdahulu 18	22
Tabel 2.19. Penelitian Terdahulu 19	23

Tabel 2.20. Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1. Identifikasi Masalah	34
Tabel 3.2. Kriteria Pemberkasan SPG.....	35
Tabel 3.3. Kriteria Interview SPG	35
Tabel 3.4. Kriteria Pemberkasan ADMIN	36
Tabel 3.5. Kriteria Interview ADMIN	36
Tabel 3.6. Sub Kriteria Pemberkasan SPG	36
Tabel 3.7. Sub Kriteria Interview SPG.....	37
Tabel 3.8. Sub Kriteria Pemberkasan ADMIN	38
Tabel 3.9. Sub Kriteria Interview ADMIN	39
Tabel 3.10. Kebutuhan Fungsional.....	41
Tabel 3.11. Kebutuhan Non-Fungsional	41
Tabel 4.1. Tabel Pengujian Skenario Black Box.....	81
Tabel 4.2. Tabel Kriteria Dengan nilai Patokan atau preferensi.....	86
Tabel 4.3. Tabel pelamar yang di Uji.....	86
Tabel 4.4. Tabel nilai Minimal yang di uji terhadap pelamar di Gambar diatas sebelumnya	87
Tabel 4.5. Tabel nilai Maksimal yang di uji terhadap pelamar di Gambar diatas sebelumnya	87
Tabel 4.6. Tabel nilai yang sudah dihitung.....	88
Tabel 4.7. Tabel nilai yang sudah dihitung dari nilai preferensi.....	89

Tabel 4.8. Tabel nilai yang sudah di hitung dengan keseluruhan pelamar yang di uji	90
Tabel 4.9. Tabel Kriteria SPG Interview	92
Tabel 4.10. Tabel Data pelamar diuji	92
Tabel 4.11. total hasil nilai pelamar yang sudah dihitung.....	95

Halaman ini sengaja dikosongkan