

# Metode Simple Additive Weighting Pada Penentuan Penerimaan Karyawan

<sup>1</sup>Ermin, <sup>2</sup>Sunardi dan <sup>3</sup>Abdul Fadil

Program Studi Magister Teknik Informatika, Univeristas Ahmad Dahlan<sup>1</sup>

Program Studi Teknik Elektro, Univeristas Ahmad Dahlan<sup>3</sup>

Jl. Prof.Dr.Soepomo,Janturan Umbulharjo,Yogyakarta<sup>1,2,3</sup>

[erminhimatif3771@gmail.com](mailto:erminhimatif3771@gmail.com)<sup>1</sup>, [sunardi@mti.uad.ac.id](mailto:sunardi@mti.uad.ac.id)<sup>2</sup>, [fadlil@mti.uad.ac.id](mailto:fadlil@mti.uad.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstract --** *Advances in science and technology encourage humans to be more innovative, professional and able to drive computers. However, companies often find that a company does not survive for a short period of time. The main cause is the error of recruitment or acceptance of employee acceptance. This happens because there is no method that is done as a standardized system for evaluating employee acceptance. This study proposes to build an objective decision support system in employee acceptance decisions using the Simple Additive Weighting (SAW) method. The method was chosen because it can determine the weight value for each attribute, then proceed with the ranking process to get the highest to lowest alternative. The results of the research on the design of a Decision Support System (DSS) with the application of the SAW method can support and facilitate companies in the process of accepting companies that have been selected in accordance with the inputting name register, inputting proposals, inputting weights and graded. The ranking with the highest value becomes the standardization of eligibility to be accepted as a company in one company.*

**Keywords:** DSS, Simple Additive Weighting, Determination of Employee Acceptance

**Abstract --** *Kemajuan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi mendorong manusia untuk lebih inovatif, profesional dan mampu dalam pengoperasian komputer. Namun, Sering didapati karyawan disuatu perusahaan tidak bertahan dengan jangka waktu yang singkat. Penyebab utamanya ialah kesalahan rekrutmen atau penentuan penerimaan karyawan. Hal ini terjadi karena belum adanya metode yang dijadikan sebagai standarisasi yang tersistem untuk menilai kelayakan penentuan penerimaan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk membangun sistem pendukung keputusan yang objektif dalam penentuan penerimaan karyawan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). Metode ini dipilih karena dapat menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perengkingan untuk mendapatkan alternatif tertinggi sampai terendah. Hasil penelitian perancangan sistem pendukung keputusan (SPK) dengan penerapan metode SAW dapat bersifat dinamis dan memberi kemudahan kepada perusahaan dalam proses penentuan penerimaan karyawan yang terpilih berdasarkan alternatif tertinggi dimulai dengan penginputan nama pendaftar, penginputan kriteria, penginputan bobot dan di beri nilai. Perengkingan dengan nilai tertinggi menjadi standarisasi kelayakan diterima sebagai karyawan dalam satu perusahaan.*

**Kata Kunci:** SPK, Simple Additive Weighting, Penentuan penerimaan Karyawan

## I. PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi mendorong manusia untuk lebih inovatif, profesional dan mampudalam pengoperasian komputer. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor strategis sebagai penunjang utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan untuk menggapai tujuannya. Namun, sering didapati karyawan disuatu perusahaan bertahan dalam jangka waktu singkat. Penyebab utamanya ialah kesalahan rekrutmen atau penentuan penerimaan karyawan. Hal ini terjadi karena belum adanya metode yang dijadikan sebagai standarisasi yang tersistem untuk menilai kelayakan penentuan penerimaan karyawan. Produktifitas SDM didalam satu perusahaan akan memproleh prestasi yang baik diperusahaan tersebut. Didalam satu perusahaan tidak mampu mencapai visi dan misinya secara optimal tanpa ada penunjang SDM yang berkompeten.[1] Hal ini menunjukkan bahwa SDM menjadi aset yang sangat penting didalam satu perusahaan disebabkan kedudukannya memiliki peranan yang strategis untuk kemajuan perusahaan. Sistem pendukung keputusan (SPK) adalah sistem yang memberi kemudahan terhadap pengguna yang berbasis komputer untuk menunjang berbagai alternatif suatu keputusan yang menangani permasalahan yang terstruktur atau tidak terstruktur dengan menggunakan data.[2], Istilah SPK mengacu pada suatu sistem yang memanfaatkan komputer sebagai proses dalam pengambilan keputusan. [13] SPK dirancang sebagai penunjang proses dalam pengambil keputusan yang diawali dengan mengidentifikasi masalah, pemilihan data yang relevan dan menentukan data yang digunakan sebagai proses pengambilan keputusan.[14] ada beberapa metode yang dapat digunakan dalam sistem pendukung keputusan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW).[3] Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem pendukung keputusan dapat memecahkan masalah dan mampu menghadirkan berbagai solusi alternatif. Penelitian yang sejenis dilakukan oleh [13] yang melakukan perancangan sistem pendukung keputusan seleksi karyawan dengan metode SAW, studi kasus toko markas haby penelitian ini dilakukan dengan seleksi file yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan rangkaian proses diikuti, yakni tes tertulis, tes psikologtes akademik dan lain sebagainya. Metode ini diambil karena dapat menentukan nilai bobot untuk masing-masing kriteria kemudian dilanjutkan dengan proses perengkingan yang akan memilih alternatif terbaik dari alternatif lain.

Penelitian ini dilakukan oleh [12] yang melakukan sistem pendukung keputusan untuk menerima calon karyawan *outsourcing* dengan metode SAW. Penelitian ini dilakukan untuk memberi kemudahan kepada perusahaan untuk menilai dan memilih calon karyawan yang layak atau tidak untuk diterima menjadi seorang karyawan dengan menghitung bobot kriteria penilaian calon karyawan berdasarkan urutan peringkat tertinggisampai terendah.

Penerapan metode ini karena menganjurkan pada perusahaan tentang kelayakan calon karyawan yang diterima pada perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini dengan menerapkan metode SAW dapat memudahkan tingkat akurasi dalam pengambilan keputusan yang objektif penentuan penerimaan karyawan. Hasil yang akan dicapai dalam penelitian dapat mengoptimalkan calon karyawan yang layak diterima berdasarkan perhitungan bobot kriteria dalam pengambilan keputusan yang dapat menghasilkan karyawan profesional dan bertanggung jawab.

**Sistem Pendulum Keputusan**

Sistem pendukung keputusan diperkenalkan pertama kali oleh Michael S. Scott Morton pada awal tahun 1970 kemudian dikenal dengan *Management Decision system* (DSS). DSS adalah sistem informasi yang saling berkaitan antara komputer dengan komputer lainnya dalam hal penyediaan informasi, pemodelan serta pemanipulasian data. Penggunaan sistem ini untuk membantu proses pengambilan keputusan dalam kondisi yang semi terstruktur maupun dalam kondisi tidak terstruktur. Dimana tidak seorang pun mengetahui secara pasti bagaimana keputusan seharusnya diambil. DSS lebih diarahkan untuk mendukung manajemen dengan mengerjakan yang bersifat analitis dalam kondisi yang kurang terstruktur dan kriteria kurang sesuai.

DSS tidak bersifat mengotomatisasikan diri dalam pengambilan keputusan, namun memberikan perangkat interaktif yang memungkinkan dalam pengambilan keputusan untuk menggunakan berbagai analisis dengan model yang telah tersedia. [2],[13],[14]

**Metode SAW**

Metode SAW dikenal dengan istilah metode penjumlahan bobot. Secara konsep dasar yang dimiliki SAW adalah mencari penjumlahan bobot dari ranting kinerja pada setiap alternatif disemua atribut. Penggunaan metode SAW dapat membantu dalam pengambilan keputusan disuatu kasus, namun proses perhitungan dengan metode SAW hanya berdasarkan hasil dengan nilai terbesar yang akan terpilih sebagai alternatif terbaik.

Perhitungan akan sejalan dengan metode ini apabila alternatif terpilih memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Pemilihan Metode SAW dalam proses penelitian akan efektif karena waktu yang dibutuhkan dalam perhitungan lebih singkat. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) disuatu skala yang dapat diperbandingkan disemua ranting dengan alternatif yang ada. [2],[8]

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{X_{ij}}{\text{Max}_i(X_{ij})} \\ \frac{\text{Min}_i X_{ij}}{X_{ij}} \end{cases} \dots\dots(1)$$

Dimana  $R_{ij}$  merupakan ranting kinerja yang ternormalisasi dari alternatif  $A_i$  dari alternatif  $A_i$  pada Atribut  $C_j = I=1,2, \dots, m$  dan  $j = 1,2, \dots, n$

Keterangan

$X_{ij}$  = Nilai atribut yang dimiliki setiap kriteia

$R_{ij}$  = Nilai ranting kinerja ternormalisasi

Max  $X_{ij}$  = Nilai terbesar setiap kriteria i

Min  $X_{ij}$  = Nilai terkecil setiap kriteria i

*Benefit* = Jika nilai terbesae adalah terbaik

*Cost* = jika nilai terkecil adalah terbaik

Nilai preferensi setiap alternatif ( $V_i$ ) ditandai dengan rumus sebagai berikut:

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j r_{ij} \dots\dots(2)$$

Keterangan:

$V_i$  = Ranking untuk setiap alternatif

$W_j$  = Nilai bobot rangking dari setiap kriteria

$R_{ij}$  = Nilai ranting kinerja ternormalisasi

Nilai  $V_i$  lebih besar mengindikasikan bahwa laternatif  $A_i$  lebih terpilih [9]

Ada beberapa tahap penelitian dalam penerapan metode SAW adalah sebagai berikut: [2],[8]

1. Penentuan kriteria yang akan dijadikan rujukan dalam pengambilan keputusan
2. Penentuan ranting kecocokan setiap alternatif setiap kriteria.
3. Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria (Cj) kemudian dilakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan disesuaikan dengan jenis atribut sehingga dapat memperoleh matriks ternormalisasi (R).
4. Hasil akhir didapatkan dari proses perankingan yaitu dengan penjumlahan dari perkalian matriks ternormalisasi (R) dengan vektor bobot kemudian didapatkan nilai terbesar yang terpilih sebagai alternatif terbaik (Ai)

#### Database

Database adalah pengelolaan sekumpulan data interaktif yang memberi kemudahan aktivitas untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh user. Dengan demikian database yang dimaksud adalah untuk mengatasi permasalahan yang ada pada sistem yang menggunakan berbasis berkas. Software yang dirancang untuk mengelola database yang dibutuhkan banyak pengguna adalah perangkat lunak Database Management System (DBMS). [5],[15],[16]

#### Mysql

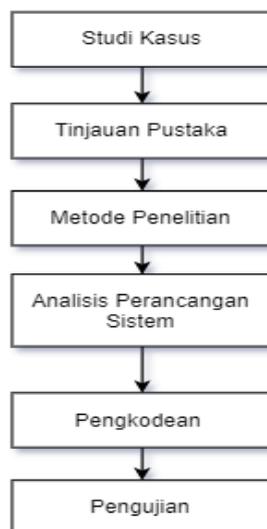
Mysql adalah software (*Relational Database Management*) RDBMS proses mengelolah data yang sangat cepat dan kuat. Database menjadi pendukung untuk menyimpan, mencari, menyusun dan menerima data secara afektif dan efisien. Mysql memastikan bahwa proses pengaturan akses data sekelompok user dapat bekerja dengannya secara bersamaan, penyediaan akses yang cepat kedatabase dan memastikan bahwa hanya user yang memiliki otoritas yang dapat memperoleh akses. [5], [15] Mysql menggunakan (*Structured Query Language*) SQL bahasa query standar dalam database. [6]

## II. LANDASAN TEORI DAN METODE

#### Pengumpulan Data

Pada tahap pengumpulan data, melibatkan beberapa sumber data yang valid dengan melakukan observasi, wawancara dan studi literatur yang akan membantu dalam perancangan sistem untuk di analisis lebih lanjut. Penjabaran penelitian ini dilakukan, meliputi:

- a. Observasi  
Observasi dilakukan dengan pengamatan dibagian penentuan penerimaan karyawan dengan meninjau lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian, seperti penerimaan berkas lamaran dan kategori penilaian dalam proses seleksi.
- b. Wawancara (*Interview*)  
Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi maupun data yang diperlukan, yaitu dengan melakukan wawancara kepada pihak pengelolah penentuan penerimaan karyawan.
- c. Studi Literatur  
Studi Literatur dilakukan dengan mencari referensi yang bersumber dari jurnal yang saling beririsan judul dengan penulis teliti untuk bisa membantu mempelajari dalam menyelesaikan penelitian ini.
- d. Kerangka penelitian  
Kerangka penelitian ini dibuat dengan tujuan mengoptimalkan proses penelitian agar lebih terkonsep dalam penyelesaian masalah yang akan dibahas. Kerangka penelitian dapat di gambarkan dalam bentuk skema yang ditunjukkan pada gambar 2.2



Gambar 2. Kerangka Penelitian

Analisis Masalah

Koperasi Pedagang Pasar Indonesia (KOPPI) adalah usaha yang bergerak disektor simpan pinjam yang berperan untuk melayani kredit usaha menengah untuk para nasabah yang menyediakan layanan kredit usaha menengah di Kota sorong. Masalah yang selama ini sering terjadi ketika pihak pengelola melakukan penyeleksian penentuan penerimaan karyawan, antara lain:

1. Menyeleksi satu persatu berkas penentuan penerimaan karyawan yang membutuhkan waktu lama kondisi ini dapat menimbulkan kejenuhan oleh pihak pengelolah.
2. Penumpukan berkas dalam penentuan penerimaan karyawan masih dilakukan secara konvensional kondisi ini dapat menyita waktu serta keamanan data yang belum terjamin.
3. Analisis Kebutuhan Sistem

Kebutuhan informasi pada sistem pendukung keputusan ialah untuk penentuan penerimaan karyawan pada KOPPI. Prosedur penentuan penerimaan karyawan yang dilakukan berdasarkan alternatif yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam hal ini KOPPI dengan kriteria, yaitu kemampuan dasar, skill, Ijazah dan wawancara. Dengan adanya kriteria yang telah di tentukan, hasil yang diharapkan dari sistem informasi ini yaitu dapat menghasilkan alternatif yang mempunyai nilai tertinggi dengan alternative lain. Hasil output yang dikeluarkan oleh sistem berasal dari nilai setiap alternatif yang telah terpilih dengan menggunakan metode SAW.

**III. PEKERJAAN DAN DISKUSI HASIL**

Hasil pengujian dengan menggunakan metode SAW dari 8 orang yang akan mengikuti seleksi dalam penentuan penerimaan karyawan dengan kriteria, yaitu kemampuan dasar, skill, Ijazah dan wawancara. Dengan kriteria yang telah di tentukan, hasil yang diharapkan dari sistem informasi ini yaitu dapat menghasilkan alternatif yang mempunyai nilai tertinggi sampai terendah. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel:

1. Pengujian ini berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan menjadi rujukan sebagai pengambilan keputusan dalam penentuan penerimaan karyawan.

**Tabel 1. Kriteria dan nilai bobot**

Kode Kriteria	Keterangan
C1	Kemampuan Dasar
C2	Skill
C3	Ijazah
C4	Wawancara

2. Kemudian Ada 8 (delapan) nama yang mengikuti seleksi penentuan penerimaan karyawan pada KOPPI di antaranya sebagai berikut :
  - a. Yatno priawan
  - b. Andi
  - c. Sarah
  - d. Dewita sari
  - e. Asri
  - f. Yumame
  - g. Infri
  - h. Yohanis
3. Setelah dilaksanakan rangkaian tes kriteria (Ci) pengelolah KOPPI memberi nilai para calon karyawan, dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2 Nilai setiap alternatif pada setiap Kriteria**

No.	Nama	kemampuan dasar	Kriteria			
			Kecakapan	Pengetahuan	Ijazah	wawancara
1	Yatno priawan	80	84	85	78	85
2	Andi	75	82	80	78	78
3	Sarah	85	81	82	78	73
4	Dewita sari	84	79	80	78	80
5	Asri	76	75	77	78	77
6	Yumame	81	78	79	78	79
7	Infri	82	80	80	80	76
8	Yohanis	79	79	79	80	75

4. Kemudian membuat matriks keputusan X berdasarkan kriteria (Ci) selanjutnya dilakukan normalisasi matriks yang sesuai dengan jenis atribut sehingga dapat diperoleh matriks ternormalisasi (R).

$$\text{Matriks X} = \text{Alternatif} \begin{bmatrix} 80 & 84 & 85 & 78 & 85 \\ 75 & 82 & 80 & 78 & 78 \\ 85 & 81 & 82 & 78 & 73 \\ 84 & 79 & 80 & 78 & 80 \\ 76 & 75 & 77 & 78 & 77 \\ 81 & 78 & 79 & 78 & 79 \\ 82 & 80 & 80 & 80 & 76 \\ 79 & 79 & 79 & 80 & 75 \end{bmatrix}$$

Melakukan normalisasi (R) ialah untuk menghitung nilai masing-masing kriteria dari setiap alternatif yang telah ditentukan, perhitungannya sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } R_{ij} = \frac{X_{ij}}{\text{Maxi}(X_{ij})}$$

$$R_{11} = \frac{80}{\text{Max}(75;85)} = \frac{80}{85} = 0.941$$

$$R_{12} = \frac{84.5}{\text{Max}(0,899; 84.5)} = \frac{84.5}{84.5} = 1$$

Selanjutnya dilakukan perhitungan dengan model yang sama sampai menghasilkan matriks ternormalisasi. Hasil perhitungan matriks normalisasi diperoleh matriks sebagai berikut atau dapat dilihat pada tabel 3:

$$\text{Matriks R} = \begin{bmatrix} 0,941 & 1 & 0,975 & 1 \\ 0,882 & 0,958 & 0,975 & 0,917 \\ 1 & 0,964 & 0,975 & 0,858 \\ 0,988 & 0,940 & 0,975 & 0,941 \\ 0,894 & 0,899 & 0,975 & 0,905 \\ 0,952 & 0,928 & 0,975 & 0,929 \\ 0,964 & 0,946 & 1 & 0,894 \\ 0,929 & 0,934 & 1 & 0,882 \end{bmatrix}$$

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Matriks Ternormalisasi**

No.	Alternatif	C1	C2	C3	C4
1	A1	0,941	1	0,975	1
2	A2	0,882	0,958	0,975	0,917
3	A3	1	0,964	0,975	0,858
4	A4	0,988	0,940	0,975	0,941
5	A5	0,894	0,899	0,975	0,905
6	A6	0,952	0,928	0,975	0,929
7	A7	0,964	0,946	1	0,894
8	A8	0,929	0,934	1	0,882

5. Memberikan nilai bobot (W) pada setiap kriteria

W = 20% , 30%, 25% dan 25%

6. Hasil akhir akan diperoleh dari proses perankingan yaitu penjumlahan dari matriks ternormalisasi (R) dengan vektor bobot (W) yang telah di tentukan.

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j r_{ij}$$

$$\begin{aligned} A_1 &= (0.941 \times 20) + (1 \times 30) + (0.975 \times 25) + (1 \times 25) &&= 98.195 \\ A_2 &= (0.882 \times 20) + (0.958 \times 30) + (0.975 \times 25) + (0.917 \times 25) &&= 93.68 \\ A_3 &= (1 \times 20) + (0.964 \times 30) + (0.975 \times 25) + (0.858 \times 25) &&= 94.745 \\ A_4 &= (0.988 \times 20) + (0.940 \times 30) + (0.975 \times 25) + (0.941 \times 25) &&= 95.86 \\ A_5 &= (0.894 \times 20) + (0.899 \times 30) + (0.975 \times 25) + (0.905 \times 25) &&= 91.85 \\ A_6 &= (0.952 \times 20) + (0.928 \times 30) + (0.975 \times 25) + (0.929 \times 25) &&= 94.48 \\ A_7 &= (0.964 \times 20) + (0.946 \times 30) + (1 \times 25) + (0.894 \times 25) &&= 95.01 \\ A_8 &= (0.929 \times 20) + (0.934 \times 30) + (1 \times 25) + (0.882 \times 25) &&= 93.65 \end{aligned}$$

**Tabel 4. Hasil Perankingan Nilai Alternatif**

No.	Nama	Nilai	Ranking
1	Yatno priawan	98.195	1
2	Andi	93.68	6
3	Sarah	94.745	4
4	Dewita sari	95.86	2
5	Asri	91.85	8
6	Yumame	94.48	5
7	Infri	95.01	3
8	Yohanis	93.65	7

Hasil matriks normalisasi kriteria setiap alternatif yang telah dilakukan dengan perhitungan vector bobot A<sub>1</sub> (Yatno Priawan) memperoleh nilai tertinggi dari 8 alternatif dengan nilai 98.195. Dengan demikian A<sub>1</sub> (Yatno Priawan) ialah alternatif tertinggi yang terpilih menjadi karyawan. Dalam contoh kasus yang dihasilkan dengan menggunakan metode SAW.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan aplikasi microsoft exel, pada sistem pendukung keputusan penentuan penerimaan karyawan dengan metode SAW dapat menulis beberapa kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

1. Proses penentuan penerimaan karyawan menggunakan metode SAW dapat bersifat dinamis, efektif dan efisien.
2. Proses penentuan penerimaan karyawan untuk memperoleh alternatif terbaik yaitu dimulai dengan penginputan nama pendaftar (alternatif), penginputan kriteria, penginputan bobot setiap kriteria dan diberi nilai. Hasil perankingan dihitung dari nilai tertinggi sampai nilai terendah.
3. enerapan Metode SAW mampu digunakan sebagai penentuan penerimaan karyawan yang tepat dengan cara penentuan nilai kriteria untuk dijadikan sebagai pendukung pengambilan keputusan.

## V. REFERENSI

- [1] Lusiana Rizky Nugraheni. (2017). Penerapan Metode Simple Additive Weighting untk Penerimaan karyawan (Studi Kasus: Pt. Sharina Green Land).
- [2] Mokhamad, I., T., Achmadi, P., N., & Sultoni. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Karyawan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting pada Pt.philips Seafood Indonesia, 68-84.
- [3] Yasni, D., Herlinda, D., C. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai Baru Pt.Pln (Persero) Kantor Pusat Dengan Menggunakan Simple Additive Weighting (SAW), 39-47.
- [4] Rina, W.I, & Evi, M. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Bibit Sapi Unggul dengan metode Simple Additive Weighting Simple Additive Weighting (SAW) Pada Peternakan Sapi Sriagung Padangratu Lampung Tengah, 22-28.
- [5] Arman. Wahyudi. & Desy E. (2019). Penerpan Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Arah Minat Siswa pada SMA N 14 Padang Berbasis Web dengan Metode AHP, 179-186.
- [6] Nur, R., Dwi, R, & Andriani. (2016). Penerapan Metode Weighted Product (WP) untuk penerimaan Pegawai Baru di Pt. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 41-58.
- [7] Aang, A., M. & Retno, A., P. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Pegawai Menggunakan Metode SAW pada PDAM Tirta Dharma Tegal, 135-148.
- [8] Anita, D., I S., Muhamad, M., & Sri, H. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Perankingan Calon Siswa Baru Jalur Undangan Menggunakan Simple Additive Weighting (Studi Kasus: SMK Bumi Nusantara Wonosobo), 37-42.
- [9] Wayan, S., Ika, P., N., & Rahmat, R. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan karyawan Pada Pt. Sultra Inti Roda Perkasa Menggunakan Metode Weighted Product (WP) dan Weighting Simple Additive Weighting (SAW), 129-140.
- [10] Sri, R., A., Rusydi, U., & Sunardi. (2018). Analisis dan Perancangan Sistem Pengambilan Keputusan dalam Seleksi Asisten Laboratorium, (Hal. 13-20). Yogyakarta.
- [11] Kiki, Y., Mi'rajul, R., Hendri, M., Hary, K. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Mahasiswa Berprestasi Menggunakan Metode Weighting Simple Additive Weighting (SAW), 7-13.
- [12] Otto, F., Ardiyanto, S., W., Muhammad I., L H., Arianto, Arif, M., F. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penerimaan Calon Karyawan Outsourcing dengan Metode Weighting Simple Additive Weighting (SAW), 29-39.
- [13] Dadi, R., & Siti, K. (2017). Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan dengan Metode Weighting Simple Additive Weighting (SAW) (Studi Kasus Toko markas Hobby), 39-46.
- [14] Bosker, S. (2015). Perancangan Aplikasi Pengambilan Keputusan Dalam Penerimaan Pegawai STMIK Pelita Nusantara Medan dengan Menggunakan Metode Fuzzy Weighting Simple Additive Weighting, 24-35.
- [15] Ricki & Joni, D. (2019). Analisis dan Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik pada Pt. Wahyu Perdana Persada dengan Metode Weighting Simple Additive Weighting (SAW), 255-265.
- [16] Tomi, L. (2018). Perancangan Sistem Informasi Delivery Order Pupuk Merk Trubus Berbasis Web pada CV Prabu Siliwangi Padang, 90-106.