

## Model Analisis Rekrutmen Karyawan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW)

Rizalina

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

[rizalina@upiyptk.ac.id](mailto:rizalina@upiyptk.ac.id)

### Abstract

Proses rekrutmen merupakan sebuah proses yang dilakukan dalam mencari serta melakukan seleksi kepada seorang calon karyawan dalam mengisi posisi atau jabatan disebuah organisasi. Proses rekrutmen ini mampu memberikan peran penting dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) profesional. Penelitian ini bertujuan untuk membangun sebuah model analisis rekrutmen dalam penyeleksian karyawan baru pada PT. Stellindo Motor. Model analisis rekrutmen dalam penelitian ini menggunakan konsep Sistem Penunjang Keputusan (SPK) dengan metode Simple Additive Weighting (SAW). Adapun dataset penelitian didapat berdasarkan data calon pelamar kerja yang terdapat pada sumber bagian Human Resource Development (HRD). Adapun data tersebut didapatkan variabel analisis berupa X1 (Pengalaman di Dunia Kerja), X2 (Keterampilan dalam Menangani Permasalahan), X3 (Kelancaran dalam Berbicara), X4 (Responsive Dalam Menjawab Pertanyaan), X5 (Mampu Berkomunikasi dengan Baik), X6 (Umur), dan X7 (Status Perkawinan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode SAW mampu memberikan hasil analisis cukup baik. Hasil SAW mampu menyajikan keluaran dalam bentuk perankingan bagi tiap calon karyawan. Secara keseluruhan penelitian ini dapat bermanfaat bagi PT. Stellindo Motor dalam penentuan karyawan baru sehingga dengan model analisis ini dapat dijadikan sebagai solusi alternatif dalam permasalahan proses rekrutmen karyawan.

Kata Kunci : Rekrutmen, Sumber Daya Manusia, Sistem Penunjang Keputusan, Simple Additive Weighting (SAW), Solusi Alternatif

### Abstract

The recruitment process is a process carried out in finding and selecting prospective employees to fill a position or position in an organization. This recruitment process able to provide an important role in creating professional Human Resources (HR). This study aims to build a recruitment analysis model for the selection of new employees at PT. Stellindo Motors. The recruitment analysis model in this study uses the concept of a Decision Support System (DSS) with the Simple Additive Weighting (SAW) method. The research dataset was obtained based on data on prospective job applicants contained in the Human Resource Development (HRD) source. The data obtained by the analysis variables are X1 (Experience in the World of Work), X2 (Skills in Handling Problems), X3 (Fluent Speaking), X4 (Responsive in Answering Questions), X5 (Communicate Well), X6 (Age), and X7 (Marriage Status). The results showed that the SAW method was able to provide good analytical results. SAW results can present output in the form of rankings for each prospective employee. Overall this research can be useful for PT. Stellindo Motor in determining new employees so that this analysis model can be used as an alternative solution to the problem of the employee recruitment process.

Keywords: Recruitment, Human Resources, Decision Support Systems, Simple Additive Weighting (SAW), Alternative Solutions.

*Jurnal KomtekInfo is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Persaingan global pada sektor dunia ekonomi dan usaha telah banyak berkembang seiring dengan tata kelola pada Sumber Daya Manusia [1]. Pada dasarnya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat penting serta sangat memberikan kontribusi besar pada sebuah kinerja perusahaan [2]. Untuk dapat mencapai hal tersebut maka dibutuhkan kinerja SDM dalam melakukan proses rekrutmen yang optimal untuk memilih karyawan.

Rekrutmen merupakan sebuah alur ataupun tahapan kegiatan dalam menentukan karyawan disebuah perusahaan [3]. Proses rekrutmen atau bisa dikatakan proses seleksi karyawan mampu memberikan dampak pada perkembangan perusahaan di periode waktu kedepan [4]. Dalam hal ini dengan adanya proses rekrutmen yang dilakukan maka dapat dijadikan sebagai salah satu bentuk penanganan masalah didalam sebuah perusahaan dalam ruang lingkup seperti pengambilan keputusan perencanaan, manajemen sumber daya manusia, serta proses manajemen dalam jumlah karyawan yang dibutuhkan [5].

Untuk dapat menciptakan proses rekrutmen yang berkualitas, maka hal ini dapat dimodelkan dalam sebuah proses analisis. Model analisis rekrutmen bertindak sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam proses manajemen [6]. Model tersebut juga mampu memaksimalkan fungsi kinerja bagian HRD dalam menemukan serta menghasilkan SDM yang berkualitas [7].

Model analisis dalam proses rekrutmen ini akan dibangun dengan menggunakan konsep Sistem Penunjang Keputusan (SPK). Pada dasarnya SPK merupakan cabang ilmu yang mampu menghasilkan solusi dari permasalahan yang rumit dan sulit diputuskan oleh manusia [8]. SPK juga mampu memberikan solusi alternatif dengan menyajikan hasil yang mampu di adopsi oleh manusia [9]. Kinerja proses SPK ini mampu menyajikan hasil yang lebih efektif dan efisien dibandingkan kinerja pola berfikir manusia [10],[11].

Pada perkembangannya SPK telah banyak digunakan dalam pemecahan terhadap permasalahan. SPK telah mampu memberikan hasil yang cukup signifikan dalam penyeleksian terhadap produk yang terjual [12]. Hasil pemodelan SPK juga telah mampu menentukan guru terbaik berdasarkan keluaran yang diberikan [13]. Dalam permasalahan lainnya SPK telah mampu menghasilkan sebuah model untuk menentukan status penerimaan pada siswa baru [14].

Dalam kajian rekrutmen, SPK juga memberikan hasil yang berkontributif dalam penentuan karyawan terbaik dengan melakukan penilaian terhadap kinerja yang telah dilakukan [15]. Lebih lanjut SPK mampu menyajikan proses yang sistematis dalam penentuan karyawan terbaik berdasarkan hasil analisis [16]. SPK juga tidak hanya mampu menentukan karyawan terbaik, namun SPK juga telah mampu dalam penilaian terhadap tingkah prilaku karyawan dengan kinerja dari metode yang digunakan [17].

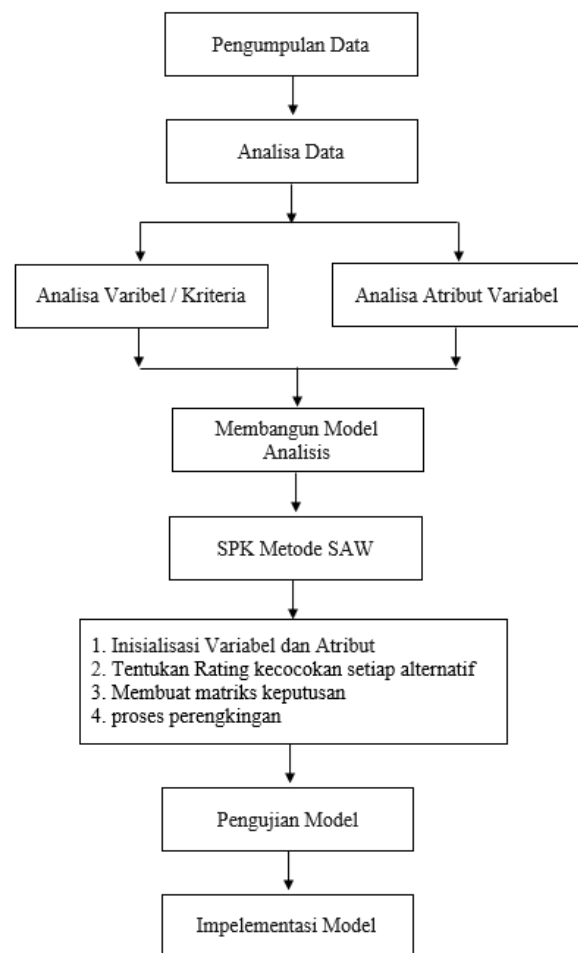
Metode analisis yang ada pada SPK salah satunya dapat dilihat berdasarkan metode Simple Additive Weighting (SAW). Metode ini berkerja dengan melakukan pembobotan dengan memberikan hasil keluaran dalam bentuk perangkaan [18]. SAW berkerja dengan mencari serta melakukan operasi penjumlahan terbobot berdasarkan rating kinerja disetiap alternatif atribut yang digunakan [19]. Dapat disimpulkan bahwa SAW merupakan Metode Fuzzy Multiple Attribute yang digunakan dalam Decision Making (FMADM) untuk menyelesaikan sebuah masalah [20].

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka penelitian akan menerapkan SPK dengan metode SAW dalam proses rekrutmen karyawan. Proses rekrutmen tersebut

dibangun dalam sebuah model analisis yang ditujukan untuk memberikan hasil yang optimal. Dengan hal ini maka penelitian ini nantinya akan dapat memberikan manfaat besar dalam proses rekrutmen yang ada di PT. Stellindo Motor. Tidak hanya itu hasil penelitian ini juga akan memperoleh pengetahuan baru bagi pihak PT Stellindo Motor untuk dapat lebih selektif dalam penentuan penerima calon karyawan.

## 2. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian ini ditujukan untuk menggambarkan kagiatan serta tahapan yang akan dilakukan dalam penelitian. Tahapan tersebut disajikan dalam sebuah kerangka penelitian. Pada dasarnya kerangka penelitian dapat dikatakan sebagai urutan kerja dari penelitian. Adapun kerangka penelitian ini dapat digambarkan pada Gambar 1.



Gambar. 1 Kerangka Penelitian

Gambar 1 menjelaskan tahapan kerangka penelitian dimulai dengan melakukan pengumpulan data. Proses pengumpulan data dengan mengacu pada histori data yang ada pada bagian HRD PT. Stellindo Motor. Setelah data didapatkan maka proses tahapan penelitian dilanjutkan untuk melakukan analisa data.

Proses analisa data bertujuan untuk melihat variabel dan atribut yang akan digunakan. Setelah variabel dan atribut didapatkan maka proses penelitian dilanjutkan dalam membangun model analisis dalam rekrutmen karyawan. Model analisis dibangun dengan mengadopsi metode SAW dalam konsep SPK. Setelah model analisis terbentuk, maka model tersebut dilakukan pengujian untuk melihat ketepatan hasil proses rekrutmen. Pada akhirnya model yang dibangun memberikan hasil terbaik, maka model tersebut dapat diimplementasikan dalam melakukan proses rekrutmen karyawan di periode waktu berikutnya.

### 2.1 Metode simple additive weighting (SAW)

Metode simple additive weighting (SAW) sering juga di kenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot [21]. Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut [22]. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada [23]. Metode ini merupakan metode yang paling terkenal dan paling banyak digunakan dalam menghadapi situasi Multiple Attribute Decision Making (MADM) [24]. MADM itu sendiri merupakan suatu metode yang digunakan untuk mencari alternatif optimal dari sejumlah alternatif dengan kriteria tertentu [25]. Adapun Langkah penyelesaian Metode SAW sebagai berikut:

- Menentukan kriteria-kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan, yaitu  $C_i$ .
- Menentukan rating kecocokan setiap alternatif pada kriteria.
- Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria ( $C_i$ ), kemudian melakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan ataupun atribut biaya) sehingga diperoleh matriks ternormalisasi  $R$ .
- Hasil akhir diperoleh dari proses perengkingan yaitu penjumlahan dari perkalian matriks ternormalisasi  $R$  dengan vektor bobot sehingga diperoleh nilai terbesar yang dipilih sebagai alternatif terbaik ( $A_i$ ) sebagai solusi.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Model analisis yang akan dibangun dalam penelitian ini merupakan sebuah pengembangan konsep SPK dalam melakukan pemecahan terhadap sebuah masalah. Proses yang dilakukan dalam membangun model analisis tersebut dimulai dengan tahapan analisa. Adapun bentuk analisa yang dilakukan adalah menentukan variabel dan atribut yang akan digunakan. Adapun hasil analisa variabel dan atribut dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel. 1 Hasil Analisa Variabel Penelitian

Variabel	Keterangan
X1	Pengalaman di Dunia Kerja
X2	Keterampilan Dalam Menangani Permasalahan
X3	Kelancaran Dalam Berbicara
X4	Responsive Dalam Menjawab Pertanyaan
X5	Mampu Berkomunikasi Dengan Baik
X6	Umur Dari Calon Karyawan
X7	Status Perkawinan

Tabel 1 merupakan hasil analisa variabel yang digunakan dalam proses rekrutmen. Variabel tersebut terdapat X1 sampai dengan X7. Adapun variabel tersebut memiliki proporsi atribut yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel. 2 Atribut Variabel Penelitian		
X1 = Pengalaman Di Dunia Kerja		
Pengalaman	Atribut	Bobot
0 - 2 Tahun	Kurang	0.3
3 - 4 Tahun	Baik	0.6
>= 5 Tahun	Sangat Baik	1
X2 = Keterampilan Dalam Menangani Permasalahan		
Hasil Test	Atribut	Bobot
1	Tidak Menguasai	0.2
2	Kurang Menguasai	0.4
3	Cukup	0.7
4	Menguasai	1
X3 = Kelancaran Dalam Berbicara		
Hasil Test	Atribut	Bobot
1	Sangat Buruk	0.2
2	Buruk	0.4
3	Cukup	0.6
4	Baik	0.8
5	Sangat Baik	1
X4 = Responsive Dalam Menjawab Pertanyaan		
Hasil Test	Atribut	Bobot
1	Lambat	0.3
2	Cukup	0.7
3	Cepat	1
X5 = Mampu Berkomunikasi Dengan Baik		
Hasil Test	Atribut	Bobot
1	Gugup	0.3
2	Sedang	0.7
3	Lancar	1
X6 = Umur Dari Calon Karyawan		
Usia	Atribut	Bobot
19 - 23 Tahun	Muda	0.5
24 - 27 Tahun	Sedang	0.8
28 - 35 Tahun	Dewasa	1
X7 = Status Perkawinan		
Status	Atribut	Bobot
Menikah	Cukup	0.6
Belum Menikah	Sangat Baik	1

Tabel 2 menyajikan atribut pada setiap masing masing variabel yang telah ditentukan. Setelah proses penentuan variabel dan atribut maka tahapan analisis dilakukan untuk menentukan rating kecocokan setiap

alternatif pada setiap kriteria. Adapun hasil proses tersebut disajikan pada Tabel 3.

Tabel. 3 Hasil Penentuan Rating Kecocokan pada Alternatif

No	Alternatif	Kriteria						
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
1	Calon 1	0.3	0.7	0.4	0.7	0.7	0.5	1
2	Calon 2	0.6	1	0.6	0.7	0.7	0.5	1
3	Calon 3	0.3	0.4	0.6	0.7	0.3	0.5	1
4	Calon 4	0.6	0.7	0.8	0.7	0.7	0.8	1
5	Calon 5	0.6	1	0.6	1	0.7	0.8	1
6	Calon 6	0.6	1	1	0.7	0.7	0.5	1
7	Calon 7	1	1	0.6	0.7	0.7	0.8	0.6
8	Calon 8	0.3	0.4	0.4	0.7	0.3	0.5	1
9	Calon 9	0.3	0.4	0.8	0.7	0.7	0.5	1
10	Calon 10	1	1	0.8	0.7	0.7	0.8	0.6
11	Calon 11	0.6	0.7	0.8	1	1	0.8	1
12	Calon 12	1	0.7	0.6	0.7	1	0.8	0.6
13	Calon 13	0.3	0.4	0.6	0.7	0.7	0.5	1

Setelah proses penentuan rating kecocokan pada setiap alternatif maka proses dilanjutkan untuk membuat matrik keputusan. Matriks keputusan dibuat berdasarkan kriteria (Ci), dengan melakukan normalisasi. Adapun hasil matrik keputusan dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel. 4 Hasil Matrik Keputusan

No	Alternatif	Hasil	Rank
1	Calon 1	0.595	9
2	Calon 2	0.745	7
3	Calon 3	0.525	12
4	Calon 4	0.677	8
5	Calon 5	0.752	6
6	Calon 6	0.805	3
7	Calon 7	0.827	2
8	Calon 8	0.495	13
9	Calon 9	0.595	10
10	Calon 10	0.857	1
11	Calon 11	0.792	5
12	Calon 12	0.797	4
13	Calon 13	0.565	11

Berdasarkan hasil Tabel 4 diperoleh nilai terbesar pada A10 dan A7. Hasil tersebut menyajikan alternative terbaik yaitu Pada Calon ke 10 dan Calon ke 7 yang berhak diterima di Perusahaan PT Stellindo Motor.

### 3.1 Implementasi

Tahap implementasi merupakan suatu tahap pengujian dimana hasil yang didapatkan secara manual akan diuji dengan Microsoft Excel. Proses implementasi pada model analisis dalam Decision Support System (DSS) ditujukan pada pembuktian tahapan proses yang telah dilakukan. Dari proses yang telah dilakukan maka metode Simple Additive Weighting (SAW) dengan menggunakan program Microsoft Excel merupakan system pengujian terhadap data kriteria, alternative dan jenis atribut yang telah dimasukkan sebelumnya. Hasil yang didapatkan juga terlihat tidak jauh beda dengan yang penulis lakukan pada bab sebelumnya. Adapun implementasi model analisis diantaranya:

#### A. Proses Implementasi Inisialisasi Variabel dan Atribut

Proses implementasi pada tahapan diawal adalah dengan inisialisai variabel dan atribut. Proses ini dapat diaplikasikan pada software excell. Adapun hasil tersebut dapat disajikan pada Gambar 2.

TABEL AWAL

NO	ALTERNATIF	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
1	Calon 1	2 Tahun	3	2	2	2	21 Tahun	Belum Menambah
2	Calon 2	3 Tahun	4	3	2	2	25 Tahun	Belum Menambah
3	Calon 3	1 Tahun	2	3	2	1	20 Tahun	Belum Menambah
4	Calon 4	3 Tahun	3	4	2	2	24 Tahun	Belum Menambah
5	Calon 5	4 Tahun	4	3	4	2	24 Tahun	Belum Menambah
6	Calon 6	3 Tahun	4	5	2	2	23 Tahun	Belum Menambah
7	Calon 7	6 Tahun	4	3	2	2	26 Tahun	Menambah
8	Calon 8	2 Tahun	2	2	2	1	21 Tahun	Belum Menambah
9	Calon 9	1 Tahun	2	4	2	2	20 Tahun	Belum Menambah
10	Calon 10	7 Tahun	4	4	2	2	27 Tahun	Menambah
11	Calon 11	4 Tahun	3	4	3	3	24 Tahun	Belum Menambah
12	Calon 12	5 Tahun	3	3	2	3	25 Tahun	Menambah
13	Calon 13	2 Tahun	2	3	2	2	21 Tahun	Belum Menambah

Gambar. 2 Implementasi Inisialisasi Variabel dan Atribut

Gambar 2 merupakan hasil implementasi excell dalam proses inisialisasi variabel dan atribut. Adapun variabel dan atribut dapat tergambar guna proses analisis. Dalam hal ini proses yang dilakukan memberikan hasil cukup baik dalam memodelkan analisis rekrutmen karyawan.

#### B. Proses Implementasi Pembobotan dari beberapa Variabel

Proses implementasi pembobotan ini ditujukan untuk memberikan nilai pada variabel analisis. Proses ini ditujukan untuk proses perankingan yang akan dilakukan pada tahap selanjutnya. Adapun hasil tersebut dapat disajikan pada Gambar 3.

Indikator Penilaian	Kriteria	Nilai Atribut	Bobot
Pengalaman	C1	Benefit	0,2
Keterampilan	C2	Benefit	0,2
Wawancara	C3	Benefit	0,15
Responsiveness	C4	Benefit	0,15
Komunikatif	C5	Benefit	0,1
Usia	C6	Cost	0,1
Status	C7	Cost	0,1

Gambar. 3 Implementasi Pembobotan pada Variabel

Gambar 3 merupakan hasil implementasi excell dalam proses pembobotan variabel. Adapun pembobotan variabel dan atribut dapat tergambar guna proses perangkaan yang akan dilakukan. Dalam hal ini proses yang dilakukan memberikan hasil cukup baik dalam pembobotan variabel analisis rekrutmen karyawan.

### C. Proses Implementasi Rating Kecocokan

Proses implementasi rating kecocokan guna diteruskan pada tahapan normalisasi. Proses ini menyajikan hasil kecocokan pada setiap alternatif yang ada. Adapun hasil tersebut dapat disajikan pada Gambar 4.

NO	ALTERN ATIF	RATING KECECOKAN						
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
1	Calon 1	0,3	0,7	0,4	0,7	0,7	0,5	1
2	Calon 2	0,6	1	0,6	0,7	0,7	0,5	1
3	Calon 3	0,3	0,4	0,6	0,7	0,3	0,5	1
4	Calon 4	0,6	0,7	0,8	0,7	0,7	0,8	1
5	Calon 5	0,6	1	0,6	1	0,7	0,8	1
6	Calon 6	0,6	1	1	0,7	0,7	0,5	1
7	Calon 7	1	1	0,6	0,7	0,7	0,8	0,6
8	Calon 8	0,3	0,4	0,4	0,7	0,3	0,5	1
9	Calon 9	0,3	0,4	0,8	0,7	0,7	0,5	1
10	Calon 10	1	1	0,8	0,7	0,7	0,8	0,6
11	Calon 11	0,6	0,7	0,8	1	1	0,8	1
12	Calon 12	1	0,7	0,6	0,7	1	0,8	0,6
13	Calon 13	0,3	0,4	0,6	0,7	1	0,5	1

Gambar. 4 Implementasi Rating Kecocokan

Gambar 4 merupakan hasil peratingan kecocokan pada setiap alternatif yang digunakan. Adapun rating kecocokan dapat tergambar guna menghasilkan keluaran analisis. Dalam hal ini proses yang dilakukan memberikan hasil cukup baik dalam tahap rating kecocokan dalam proses rekrutmen karyawan. Setelah proses rating pencocokan proses akhir yang akan dilakukana adalah melakukan perangkaan dari setiap solusi yang dihasilkan.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan proses pembahasan penelitian ini maka penelitian dapat disimpulkan bahwa model analisis dengan menerapkan konsep SPK metode SAW dalam proses rekrutmen karywan mampu menyajikan hasil yang cukup baik dalam memberikan solusi dari permasalahan rekrutmen karyawan. Model analisis

yang ditujukan pada penelitian mampu memberikan hasil yang optimal dengan menyajikan perangkaan terhadap setiap alternatif yang digunakan. Dengan hal ini maka penelitian dapat memberikan manfaat besar dalam proses rekrutmen yang ada di PT. Stellindo Motor. Tidak hanya itu hasil penelitian ini juga akan memperoleh pengetahuan baru bagi pihak PT Stellindo Motor untuk dapat lebih selektif dalam penentuan penerima calon karyawan.

## Daftar Rujukan

- [1] Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya. *Jmk (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11-27. Doi:10.32503/Jmk.V6i3.1848
- [2] Widya, A. E. W. A. E. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perentjana Djaja Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 031-040.
- [3] Tarigan, H. M. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Efarina Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci. *Jurnal Pionir*, 7(1).
- [4] Harahap, N., Suherman, E., & Romli, A. D. (2022). Proses Rekrutmen Pada Pt. Pupuk Kujang Cikampek. *Jisip (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3).
- [5] Satriyani, M., & Atmaja, H. E. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Ek&Bi)*, 4(2), 541-549.
- [6] Satriyani, M., & Atmaja, H. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Ek&Bi)*, 4(2), 541-549. Doi:10.37600/Ekbi.V4i2.370
- [7] Janu Rizki Hermawan, J. (2022). Penerapan Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pt Entrepot Solusi Digital (Jnt) Janti Yogyakarta (Doctoral Dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
- [8] Kesumaningrum, M., Lan, W. P., Sulaiman, F., & Hutabarat, F. A. M. (2021, November). Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Pd. Anugrah Mas Perkasa. In *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (Sensasi) (Vol. 3, No. 1, Pp. 416-418)*
- [9] Azis, F., & Purnomo, A. S. (2021). Sistem Penunjang Keputusan Penentuan Reward Bagi Mitra Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw)(Studi Kasus: Pt. Telkom Akses). *Jurnal Fasikom (Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer)*, 11(2), 91-96.
- [10] Gunawan, V. S. (2021). Sistem Penunjang Keputusan Dalam Optimalisasi Pemberian Insentif Terhadap Pemasok Menggunakan Metode Topsis. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 101-108.
- [11] Guswandi, D., & Yanto, M. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Calon Wali Nagari Menggunakan Metode Topsis. *Jurnal Komtekinfo*, 8(1), 22-32.
- [12] Yanto, M. (2021). Sistem Penunjang Keputusan Dengan Menggunakan Metode Ahp Dalam Seleksi Produk. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis-Jteksis*, 3(1), 167-174.
- [13] Wijayanto, J., & Juanita, S. (2021). Pemodelan Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Guru Terbaik Sma Yp-Bdn Menggunakan Ahp Dan Saw. *Idealis: Indonesia Journal Information System*, 4(1), 98-106.
- [14] Abdurrazzak, Z., & Fauzi, A. (2021). Sistem Penunjang Keputusan Penerimaan Siswa Baru Menggunakan Multifactor Evaluation Process Berbasis Web. *Eprosiding Teknik Informatika (Protaktif)*, 2(1), 288-297.
- [15] Argasah, A. A., & Gustian, D. (2021, September). Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Technique For Order Preference By Similarity To Ideal Solution. In *Seminar Nasional Sistem Informasi Dan Manajemen Informatika Universitas Nusa Putra (Vol. 1, No. 01, Pp. 107-116)*.

- [16] Murtiwiayati, M., Indayanti, D., Saputra, R. J., Chodidjah, S., & Pradita, A. E. (2022). Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Metode Saw. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (Sostech)*, 2(2), 99-107.
- [17] Sudi, A. (2021). Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Perilaku Kerja Pegawai Studi Kasus Kantor Dinas Perindag Polman. *Mitzal (Demokrasi, Komunikasi Dan Budaya): Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 104-115.
- [18] Mulyadi, D., & Windasari, D. N. (2021). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Dalam Penentuan Santri Dengan Hafalan Terbaik. *Teknois: Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Dan Sains*, 11(2), 7-18.
- [19] Simanullang, R. Y., Melisa, M., & Mesran, M. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penerima Bantuan Covid-19 Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw). *Tin: Terapan Informatika Nusantara*, 1(9), 451-458.
- [20] Serli, R. K., & Indriyani, V. (2022). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Untuk Menentukan Perangkingan Guru Berprestasi Studi Kasus: Sdn Rambutan 03 Pagi. *Speed-Sentra Penelitian Engineering Dan Edukasi*, 14(1).
- [21] Widarma, A., Irawan, M. D., Nurhidayahti, F., & Hsb, R. (2021). Decision Support System Determining Computer Virus Protection Applications Using Simple Additive Weighting (Saw) Method. *Journal Of Computer Networks, Architecture And High Performance Computing*, 3(1), 68-79.
- [22] Suwarno, S., & Muhtarom, M. R. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Penilaian Siswa Dengan Metode Saw (Simple Additive Weighting). *Computer Based Information System Journal*, 9(1), 23-36.
- [23] Nurdin, A. A. (2021). Decision Support System For Choosing The Best Tourist Attractions Using Simple Additive Weighting (Saw) Method. *Journal Of Soft Computing Exploration*, 2(2), 77-85.
- [24] Siagian, Y., Kifti, W. M., & Hutahaeen, J. (2021). Analisis Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Produk Terlaris Dengan Metode Simple Additive Weighting. *J-Sakti (Jurnal Sains Komputer Dan Informatika)*, 5(2), 1085-1095.
- [25] Fuadi, A. L., & Suwarno, J. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Kelayakan Pemberian Kredit Nasabah Menggunakan Metode Saw (Simple Additive Weighting) Di Pt. Bpr. *Jurnal Ilmu Komputer*, 4(1), 20-26.