

## **PENERAPAN METODE *SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING* (SAW) PADA SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN PEMILIHAN PEGAWAI TERBAIK DI DESA BATUSUMUR**

**Dena Ganjar Puscefa<sup>1)</sup>, Shinta Siti Sundari<sup>2)</sup>, Evi Dewi Sri Mulyani<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Prodi Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Correspondence author: D.G.Puscefa, 2203010612@unper.ac.id, Tasikmalaya, Indonesia

### **Abstract**

This research aims to develop a Decision Support System (DSS) using the Simple Additive Weighting (SAW) method to select the best employees in Batusumur Village. This research applies a qualitative method with a descriptive approach. Data collection was conducted through direct observation and interviews. The research results in a DSS that evaluates employees based on five main criteria: work quality, productivity, cooperation, responsibility, and attendance. Each criterion is assigned a weight according to its level of importance. The SAW method was chosen because of its ability to manage various criteria and produce rankings of employees from the highest to the lowest performers. The system was built with PHP and MySQL. The built system has proven to increase efficiency and accuracy in the employee ranking process, reduce bias and human errors, and accelerate decision-making.

**Keywords:** *decision support system, simple additive weighting, employees, ranking, batusumur village*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan Sistem Pendukung Keputusan (DSS) mempergunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk memilih pegawai terbaik di Desa Batusumur. Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung wawancara. Hasil penelitian berupa DSS yang mengevaluasi pegawai berdasarkan lima kriteria utama, yaitu kualitas kerja, produktivitas, kerjasama, tanggungjawab, serta kehadiran. Masing-masing kriteria diberi bobot sesuai tingkat kepentingannya. Metode SAW dipilih karena kemampuannya dalam mengelola berbagai kriteria dan menghasilkan peringkat pegawai dari yang berkinerja terbaik hingga yang terendah. Sistem yang dibangun dengan PHP dan MySQL. Sistem yang dibangun terbukti meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses pemeringkatan pegawai, mengurangi bias dan kesalahan manusia, serta mempercepat pengambilan keputusan.

**Kata Kunci:** *sistem pendukung keputusan, simple additive weighting, evaluasi, pegawai, desa batusumur*

## A. PENDAHULUAN

Dalam konteks global, manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Di banyak negara, perusahaan berlomba-lomba untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik guna mencapai tujuan organisasi (Sudiantini et al., 2023). Tantangan dalam memilih pegawai terbaik tidak hanya dihadapi oleh perusahaan besar, tetapi juga oleh organisasi kecil seperti desa atau komunitas lokal. Proses pemilihan pegawai di berbagai tempat seringkali masih didominasi oleh pendekatan subjektif, yang dapat menimbulkan ketidakadilan dalam penilaian dan seleksi (Putri et al., 2023).

Secara nasional, Indonesia mengalami perkembangan pesat di berbagai sektor, termasuk dalam pengelolaan SDM. Dalam konteks ini, Desa Batusumur merupakan salah satu contoh daerah dengan potensi sumber daya manusia yang beragam, namun masih menghadapi kendala dalam memilih pegawai terbaik secara objektif dan sistematis (Bashori, 2021). Ketiadaan metode terstruktur dalam seleksi pegawai dapat menghambat pengembangan potensi desa tersebut.

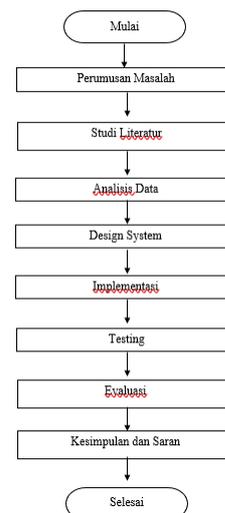
Pada tingkat lokal, Desa Batusumur sering mengandalkan metode tradisional yang kurang sistematis dalam memilih pegawai, sehingga prosesnya cenderung subjektif dan tidak efisien. Hal ini menekankan perlunya penerapan sistem yang lebih terstruktur untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih objektif. Salah satu metode yang dianggap tepat untuk mengatasi masalah ini adalah *Simple Additive Weighting* (SAW). Metode ini memungkinkan pemberian bobot pada kriteria yang dianggap penting dalam proses seleksi pegawai, sehingga menghasilkan penilaian yang lebih akurat dan adil bagi setiap kandidat (Khoiriyah et al., 2024).

Penelitian ini sangat relevan untuk mengatasi masalah yang dihadapi Desa Batusumur dalam pemilihan pegawai

terbaik. Dengan penerapan sistem penunjang keputusan yang menggunakan metode SAW, diharapkan proses seleksi pegawai dapat berjalan lebih efektif dan efisien, serta meningkatkan kualitas SDM di desa tersebut (Gustaman et al., 2024). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menerapkan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dalam sistem penunjang keputusan untuk pemilihan pegawai terbaik di Desa Batusumur, dengan harapan dapat memberikan dampak positif pada kinerja dan perkembangan desa secara keseluruhan (Hidayat et al., 2023).

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap proses yang relevan dan wawancara dengan perangkat desa (Arhami et al., 2023). Analisis data dilakukan secara kualitatif untuk mengidentifikasi pola-pola dan temuan penting. Hasil dari analisis ini kemudian diinterpretasikan dalam konteks teori dan praktik untuk memahami implikasi dari hasil penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode pengujian menggunakan *Blackbox testing* yaitu metode pengujian perangkat lunak yang menitikberatkan pada

fungsi dan hasil keluaran dari suatu sistem atau komponen, tanpa mempedulikan struktur internal atau cara implementasinya. Dalam pengujian ini, fokusnya adalah pada apa yang dilakukan oleh sistem atau komponen tersebut. Penguji tidak perlu memahami kode sumber, algoritma, atau logika yang ada di balik implementasi sistem, melainkan memperlakukan sistem seperti "kotak hitam" (*blackbox*) yang hanya dilihat dari input yang diberikan dan output yang dihasilkan (Anardani & Putera, 2019).

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode SAW mampu memberikan penilaian kinerja pegawai secara objektif. Dengan menggunakan lima kriteria, setiap pegawai memperoleh nilai akhir yang mencerminkan kinerja mereka secara keseluruhan. Pegawai dengan nilai tertinggi dianggap sebagai yang terbaik, dan hasil ini diharapkan dapat memperkuat kepercayaan antara pegawai dan manajemen di Desa Batusumur.

*Simple Additive Weighting* (SAW) adalah metode yang menghitung penjumlahan terbobot dari penilaian kinerja setiap alternatif pada semua kriteria. Metode SAW memerlukan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke dalam skala yang memungkinkan perbandingan antara semua alternatif yang ada. Berikut adalah langkah-langkah penyelesaian menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW).

Tabel 1. Data Kriteria

Kode	Kriteria	Nilai Bobot
C1	Kualitas kinerja	30%
C2	Produktivitas kerja	15%
C3	Kerja Sama	20%
C4	Tanggung Jawab	15%
C5	Kehadiran	20%

Selanjutnya, setiap kriteria akan diberikan bobot, yang terdiri dari 5 nilai. Tabel di bawah ini menunjukkan data penilaian pegawai Desa Batusumur yang

menjadi alternatif pilihan. Dalam pengambilan keputusan, bobot ditetapkan untuk masing-masing kriteria sebagai berikut:

Tabel 2. Bobot Nilai Untuk Setiap Kriteria

Bobot	Nilai
Sangat Kurang (SK)	1
Kurang (K)	2
Cukup (C)	3
Baik (B)	4
Sangat Baik (SB)	5

Berdasarkan skala rating kecocokan pada Tabel 2, selanjutnya penjabaran bobot setiap kriteria yang telah di konversikan dengan bilangan.

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efesiensi suatu pekerjaan dalam pencapaian tujuan atau sasaran instansi dengan baik dan berdaya guna. Berikut nilai setiap bobot pada kriteria kualitas kinerja :

Tabel 3. Bobot Kualitas Kinerja (C1)

Skor	Keterangan	Nilai
86 - 100	Sangat Baik	5
76 -85	Baik	4
66 - 75	Cukup	3
51 - 65	Kurang	2
1-50	Sangat Kurang	1

#### 2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan jumlah sumber daya yang digunakan. Berikut nilai setiap bobot pada kriteria produktivitas kerja :

Tabel 4. Bobot Produktivitas Kerja (C2)

Skor	Keterangan	Nilai
86 - 100	Sangat Baik	5
76 -85	Baik	4
66 - 75	Cukup	3
51 - 65	Kurang	2
1-50	Sangat Kurang	1

#### 3. Kerja Sama

Kerja sama merupakan kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh antar pegawai desa untuk mencapai tujuan bersama. Berikut nilai setiap bobot pada kriteria kerja sama :

Tabel 5. Bobot Kerja Sama (C3)

Skor	Keterangan	Nilai
86 - 100	Sangat Baik	5
76 -85	Baik	4
66 - 75	Cukup	3
51 - 65	Kurang	2
1-50	Sangat Kurang	1

#### 4. Pelayanan

Pelayanan yang dilakukan oleh pegawai desa terhadap masyarakat yaitu dari pelayanan birokrasi/administrasi. Berikut nilai setiap bobot pada kriteria pelayanan

Tabel 6. Bobot Pelayanan (C4)

Skor	Keterangan	Nilai
86 - 100	Sangat Baik	5
76 -85	Baik	4
66 - 75	Cukup	3
51 - 65	Kurang	2
1-50	Sangat Kurang	1

#### 5. Ketidahadiran

Ketidahadiran ini dilihat dari ketidakhadiran dalam kurun waktu 1 tahun. Berikut nilai setiap bobot pada kriteria Ketidahadiran

Tabel 7. Bobot Ketidahadiran (C5)

Skor	Keterangan	Nilai
< 10 kali	Sangat Baik	5
11-15 kali	Baik	4
16-20 kali	Cukup	3
> 21 kali	Kurang	2
> 25 kali	Sangat Kurang	1

Tabel alternatif sesuai dengan data nama pegawai Desa Batusumur.

Tabel 8. Alternatif

Kode	NIPD	Nama	Jabatan
A1	12130002	Suparman Islah	Sekretaris
A2	12130003	Eris Nurisman S.H	Kasi Pelayanan
A3	12130004	Idah	Kaur

Kode	NIPD	Nama	Jabatan
		Nurhamidah S.Pd	Kuangan
A4	12130005	Asep Cepi	Kasi Kemasyraka taan
A5	12130006	Asep	Kasi Pelayanan
A6	12130007	Faridah Rosmanita, S.Pd	Kasi Kependuduk an
A7	12130008	Cucu	Sekretaris Keuangan
A8	12130009	Maman	Kaur Umum
A9	12130010	Dedi	Kawil Dusun Cihurip

Tantangan dalam mengidentifikasi pegawai terbaik memiliki beberapa alternatif keluaran, seperti yang ditunjukkan pada tabel 8 di atas. Tujuan akhirnya untuk mengidentifikasi pegawai yang paling memenuhi syarat untuk menerima peringkat tertinggi atau skor terbaik setelah penggunaan teknik SAW.

#### Nilai Masukan Pegawai Desa Batusumur

Nilai ini mengacu pada evaluasi atau penilaian yang diberikan oleh Desa Batusumur terhadap berbagai aspek yang terkait dengan perusahaan atau lingkungan kerja mereka.

Nilai masukan pegawai ini berperan penting dalam membantu manajemen untuk memahami persepsi dan pandangan pegawai terhadap berbagai aspek organisasi. Digunakan sebagai dasar untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan atau peningkatan, serta untuk mengukur tingkat kepuasan dan keterlibatan pegawai. Hasil penilaian dapat dilihat pada tabel 9.

$$X = \begin{bmatrix} 3 & 3 & 2 & 2 & 4 \\ 4 & 4 & 4 & 5 & 5 \\ 5 & 5 & 5 & 5 & 5 \\ 4 & 4 & 5 & 4 & 4 \\ 4 & 3 & 5 & 4 & 3 \\ 3 & 3 & 3 & 3 & 2 \\ 3 & 4 & 3 & 2 & 3 \\ 4 & 5 & 5 & 5 & 4 \\ 3 & 3 & 4 & 3 & 4 \end{bmatrix}$$

Tabel 9. Tabel Nilai Pegawai

Kode	Nama	Kriteria				
		C1	C2	C3	C4	C5
A1	Suparman Islah	3	3	2	2	4
A2	Eris Nurisman S.H	4	4	4	5	5
A3	Idah Nurhamidah S.Pd	5	5	5	5	5
A4	Asep Cepi	4	4	5	4	4
A5	Asep Faridah	4	3	5	4	3
A6	Rosmanita, S.Pd	3	3	3	3	2
A7	Cucu	3	4	3	2	3
A8	Maman	4	5	5	5	4
A9	Dedi	3	3	4	3	4

### Data Penilaian Normalisasi

Normalisasi adalah proses mengubah nilai-nilai data dalam suatu dataset agar dapat dibandingkan secara objektif, tanpa tergantung pada skala atau satuan pengukuran. Dengan normalisasi, nilai-nilai kriteria yang berbeda dapat dikonversi menjadi nilai relatif yang adil. Misalnya, untuk kriteria benefit, normalisasi dilakukan dengan membagi setiap nilai pada kolom tertentu dengan nilai maksimal dari kolom tersebut.

$$A1 = R_1 = \frac{3}{\max(3,4,3,4,4,3,3,4,3)} = \frac{3}{5} = 0,6$$

$$A2 = R_1 = \frac{4}{\max(3,4,3,4,4,3,3,4,3)} = \frac{4}{5} = 0,8$$

$$A3 = R_1 = \frac{5}{\max(3,4,3,4,4,3,3,4,3)} = \frac{5}{5} = 1$$

$$A4 = R_1 = \frac{4}{\max(3,4,3,4,4,3,3,4,3)} = \frac{4}{5} = 0,8$$

$$A5 = R_1 = \frac{4}{\max(3,4,3,4,4,3,3,4,3)} = \frac{4}{5} = 0,8$$

$$A6 = R_1 = \frac{3}{\max(3,4,3,4,4,3,3,4,3)} = \frac{3}{5} = 0,6$$

$$A7 = R_1 = \frac{3}{\max(3,4,3,4,4,3,3,4,3)} = \frac{3}{5} = 0,6$$

$$A8 = R_1 = \frac{4}{\max(3,4,3,4,4,3,3,4,3)} = \frac{4}{5} = 0,8$$

$$A9 = R_1 = \frac{3}{\max(3,4,3,4,4,3,3,4,3)} = \frac{3}{5} = 0,6$$

Perhitungan yang sama dilakukan untuk kolom C2 sampai kolom C5. Hasil perhitungan akan dimasukkan kedalam tabel

yang disebut tabel matrik ternormalisasi (R) pada Tabel 10.

Tabel 10. Matrix Ternormalisasi

Alternatif	Kriteria				
	C1	C2	C3	C4	C5
A1	0,6	0,6	0,4	0,4	0,8
A2	0,8	0,8	0,8	1	1
A3	1	1	1	1	1
A4	0,8	0,8	1	0,8	0,8
A5	0,8	0,6	1	0,8	0,8
A6	0,6	0,6	0,6	1	0,4
A7	0,6	0,8	0,6	0,4	0,6
A8	0,8	1	1	0,6	0,8
A9	0,6	0,6	0,8	0,4	0,8

$$= \begin{bmatrix} 0,6 & 0,6 & 0,4 & 0,4 & 0,8 \\ 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 & 1 \\ 1 & 1 & 1 & 1 & 1 \\ 0,8 & 0,8 & 1 & 0,8 & 0,8 \\ 0,8 & 0,6 & 1 & 0,8 & 0,6 \\ 0,6 & 0,6 & 0,6 & 1 & 0,4 \\ 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,4 & 0,6 \\ 0,8 & 1 & 1 & 0,6 & 0,8 \\ 0,6 & 0,6 & 0,8 & 0,4 & 0,8 \end{bmatrix}$$

Kemudian menentukan bobot dari setiap kriteria.

1. C1 = 30 % = 0,3
2. C2 = 15 % = 0,15
3. C3 = 20 % = 0,2
4. C4 = 15 % = 0,15
5. C5 = 20 % = 0,2

Setelah mendapatkan nilai ternormalisasi dari nilai masukan dan bobot kriteria. Selanjutnya untuk mendapatkan hasil, nilai di setiap kolom akan di kalikan dengan bobot sesuai dengan rumus yang sudah dijelaskan sebelumnya, Berikut penilaian manualnya.

$$\begin{aligned} &\text{Suparman Islah}^{A1} \\ &= (0,3*0,6) + (0,15*0,6) + (0,2*0,4) + \\ &(0,15*0,4) + (0,2*0,8) \\ &= 0,18 + 0,09 + 0,12 + 0,08 + 0,16 \\ &= 0,57 \end{aligned}$$

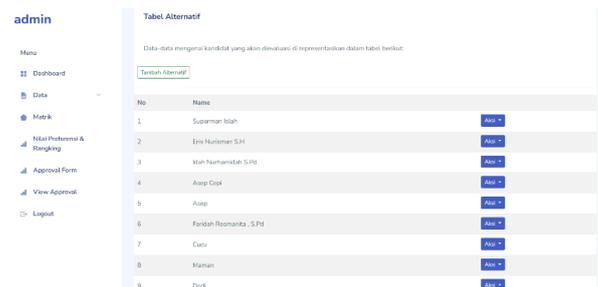
Tabel 11. Nilai Rangkaing Alternatif

Alternatif	Hasil	Rangking
A3	1	1
A8	0,9	2
A2	0,87	3
A4	0,84	4
A5	0,77	5
A9	0,68	6
A7	0,6	7
A1	0,57	8
A6	0,56	9

Hasil penelitian dari proses perangkaing di atas memperlihatkan urutan prioritas atau peringkat dari sembilan entitas berdasarkan kriteria tertentu, seperti tingkat kepentingan, kualitas, atau kinerja. A3 menempati posisi pertama dengan skor tertinggi, yaitu 1.0, yang menandakan bahwa A3 dianggap paling unggul. Peringkat kedua ditempati oleh A8 dengan skor 0.9, diikuti oleh A2 di posisi ketiga dengan skor 0.87, menunjukkan bahwa performa mereka juga sangat baik. A4 berada di posisi keempat dengan skor 0.84, sedangkan A5 menempati posisi kelima dengan skor 0.77, yang menandakan adanya beberapa aspek yang perlu diperbaiki. A9 dan A7 menempati posisi keenam dan ketujuh dengan skor masing-masing 0.68 dan 0.6, menunjukkan adanya kelemahan yang memerlukan perhatian. A1 dan A6 berada di posisi kedelapan dan kesembilan dengan skor 0.57 dan 0.56, yang mengindikasikan bahwa mereka memiliki lebih banyak area yang perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, perangkaing ini memberikan gambaran tentang urutan prioritas atau kualitas dari entitas yang dinilai, serta mengidentifikasi area yang unggul dan yang memerlukan peningkatan.

## Pembangunan Aplikasi

Pada tahap ini, salah satu tugas yang dilakukan adalah mengembangkan sebuah sistem melalui pemrograman. Dalam proses pemrograman ini, peneliti menggunakan bahasa pemrograman PHP sebagai alat untuk membangun sistem tersebut. Hasil dari pemrograman ini dapat dilihat dalam lampiran kode sumber untuk melihat kode sistem, dan lampiran antarmuka sistem untuk melihat tampilan yang telah dibuat. Berikut adalah tampilan antarmuka sistem.



Gambar 2. Interface Data Alternatif



Gambar 3. Interface Halaman Bobot & Kriteria

Alternatif	Kriteria				
	C1	C2	C3	C4	C5
A <sub>1</sub> Suparman Isah	3	3	2	2	4
A <sub>2</sub> Eris Nurhama S.H	4	4	4	5	5
A <sub>3</sub> Moh Nurhamidah S.Pd	5	5	5	5	5
A <sub>4</sub> Asep Cepi	4	4	5	4	4
A <sub>5</sub> Asep	4	3	5	4	3
A <sub>6</sub> Faridah Rosmanita, S.Pd	3	3	3	3	2
A <sub>7</sub> Cucu	3	4	3	2	3
A <sub>8</sub> Maman	4	5	5	5	4
A <sub>9</sub> Dedi	3	3	4	3	4

Gambar 4. Interface Matrik Penilaian

Alternatif	Kriteria				
	C1	C2	C3	C4	C5
A1	0.6	0.6	0.4	0.4	0.8
A2	0.8	0.8	0.8	1	1
A3	1	1	1	1	1
A4	0.8	0.8	1	0.8	0.8
A5	0.8	0.6	1	0.8	0.6
A6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.4
A7	0.6	0.8	0.6	0.4	0.6
A8	0.8	1	1	1	0.8
A9	0.6	0.6	0.8	0.6	0.8

Gambar 5. Interface Matrik Ternormalisasi

Nilai preferensi (P) merupakan penjumlahan dari perkalian matriks ternormalisasi R dengan vektor bobot W.

No	Alternatif	Hasil
1	A1	0.57
2	A2	0.87
3	A3	1
4	A4	0.84
5	A5	0.77
6	A6	0.56
7	A7	0.6
8	A8	0.9
9	A9	0.68

Nilai Preferensi (P)

Gambar 6. Interface Hasil Penilaian

Nilai Rangkang

No	Alternatif	Hasil	Rangkang
1	A3	1	1
2	A8	0.9	2
3	A2	0.87	3
4	A4	0.84	4
5	A5	0.77	5
6	A9	0.68	6
7	A7	0.6	7
8	A1	0.57	8
9	A6	0.56	9

Nilai Rangkang

2024 © Dena Ganjar

Gambar 7. Interface Hasil Perangkingan

## D. PENUTUP

Penelitian ini berhasil mencapai tiga tujuan utama yaitu : pertama, mengidentifikasi dan menilai kinerja pegawai di Desa Batusumur menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW); kedua, merancang sebuah sistem pendukung keputusan untuk menilai kinerja pegawai secara cepat dan akurat; dan ketiga, menetapkan bobot kriteria yang efektif dalam evaluasi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode SAW efektif dalam menentukan peringkat pegawai, dengan alternatif A3 menempati posisi pertama.

## E. DAFTAR PUSTAKA

- Anardani, S., & Putera, A. R. (2019). Analisis Pengujian Sistem Informasi Website E-Commerce Manies Group Menggunakan Metode Blackbox Functional Testing. *Prodising Seminar Nasional Hasil Penelitian*.
- Arhami, M., Husaini, Huzaeni, Salahuddin, & Rudi, F. Y. (2023). *Metodologi Penelitian Untuk Teknologi Informasi dan Komputer*. Yogyakarta : Andi.

Bashori, M. (2021). *Sistem Pemilihan Pegawai Terbaik Pada Kantor Desa Jeraksari Kecamatan Pulokulon Menggunakan Metode Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution*. Prodi Teknik Informatika Fakultas Teknologi Informasi dan Komunikasi Universitas Semarang.

Gustaman, R. J., Hikmatyar, M., & Mufizar, T. (2024). Pemilihan Karyawan Teladan Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW) dan Technique For Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS) Studi Kasus : Puskesmas Salopa. *JEIS: Jurnal Elektro Dan Informatika Swadharma*, 4(2), 37–47. <https://doi.org/10.56486/jeis.vol4no2.462>

Hidayat, C. R., Mufizar, T., Mulyani, E. D. S., & Meriana, M. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Desa Cisayong Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *SISITI : Seminar Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi*, 12(2), 175–193. <https://ejournal.undipa.ac.id/index.php/sisiti/article/view/1339>

Khoiriyah, K., Sugiyono, & Ningtyas, S. (2024). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Sales Untuk Menentukan Pemberian Reward Bulanan dan Tahunan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting Pada PT Alfa Sentra Automation. *JRIS : Jurnal Rekayasa Informasi Swadharma*, 4(2), 47–60. <https://doi.org/10.56486/jris.vol4no2.558>

Putri, S. S., Ani, Y. A., & Terttiaavini. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW) (Studi Kasus Badan Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir). *JNKTI : Jurnal Nasional*

*Komputasi Dan Teknologi Informasi*,  
6(3), 374–379.  
<https://doi.org/10.32672/jnkti.v6i3.6319>

Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A.,  
Ayunia, A., Putri, B., & Rindiani, C.  
(2023). Penggunaan Teknologi Pada  
Manajemen Sumber Daya Manusia Di  
Dalam Era Digital Sekarang. *Digital  
Bisnis : Jurnal Publikasi Ilmu  
Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2),  
262–269.  
<https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>