

## SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN BARU MENGGUNAKAN METODE WEIGHTED PRODUCT (WP)

### DECISION SUPPORT SYSTEM FOR NEW EMPLOYEE ACCEPTANCE USING WEIGHTED PRODUCT (WP) METHOD

Cahyani Budihartanti<sup>1</sup>, Yumi Novita Dewi<sup>2</sup>, Indah Purnamasari<sup>3</sup>

Program Studi Sistem Informasi<sup>1,2,3</sup>

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Nusa Mandiri<sup>1,2,3</sup>

cahyani.cbh@nusamandiri.ac.id<sup>1</sup>, yumi.ymd@nusamandiri.ac.id<sup>2</sup>, indah.ih@nusamandiri.ac.id<sup>3</sup>

#### ABSTRAK

Salah satu faktor kesuksesan sebuah perusahaan adalah karyawan, oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, agar dapat membangun perusahaan kearah yang lebih baik. Kelalaian dalam menyeleksi sumber daya manusia akan menimbulkan masalah dan dapat berakibat pada kegagalan bisnis. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten, dan sesuai dengan klasifikasi yang dibutuhkan maka diperlukan seleksi yang tepat dalam perekrutan. Agar proses perekrutan dapat objektif maka diperlukan sebuah metode yang tepat dalam perekrutan karyawan. Metode Weighted Product dapat digunakan dalam pengambilan keputusan. Dalam proses perekrutan digunakan enam kriteria yaitu test psikologi, test wawancara, test kesehatan, pengalaman kerja, kemampuan (*skills*) dan Pendidikan terakhir. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan metode *Weighted Product* diperoleh alternatif kedua yaitu Miranda memperoleh nilai tertinggi yang mempunyai kesempatan tertinggi untuk diterima sebagai karyawan, sedangkan nilai terendah ada pada alternatif kelima yaitu Fachrul Amin yang mempunyai kesempatan terkecil untuk dapat diterima sebagai karyawan.

**Kata kunci:** Sistem Pendukung Keputusan, Penerimaan Karyawan, Metode *Weighted Product*

**Abstract:** One of the success factors of a company is employees, therefore the company must have quality human resources, in order to build a better company. Failure to select human resources will cause problems and can result in business failure. To obtain competent human resources, and according to the required classification, proper selection is required in recruitment. In order for the recruitment process to be objective, it requires an appropriate method of recruiting employees. The *Weighted Product* method can be used in decision making. In the recruitment process, six criteria were used, namely psychological tests, interview tests, health tests, work experience, skills and latest education. From the results of calculations using the *Weighted Product* method, the second alternative is that Miranda gets the highest score which has the highest chance of being accepted as an employee, while the lowest value is in the fifth alternative, namely Fachrul Amin which has the smallest chance of being accepted as an employee..

**Keywords:** Decision Support Systems, Employee Admissions Selection, *Weighted Product* Methods

#### I. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan tonggak dari setiap perusahaan, untuk memajukan perusahaan, maka diperlukan karyawan yang berkompeten. Untuk mendapatkan karyawan yang kompeten merupakan tugas bagian divisi personalia atau bagian Human Resources Development (HRD).

HRD bertugas untuk merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses

rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja (lowongan pekerjaan) pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan [1]. Sedangkan seleksi adalah memilih satu atau lebih individu yang lebih baik [2]. Seleksi merupakan proses penyaringan melalui beberapa tes yang telah disediakan perusahaan [3]

Proses seleksi penerimaan calon karyawan baru haruslah melalui serangkaian tes yang terdiri

dari tes tertulis, psikotest, test kesehatan dan yang terakhir yaitu tes wawancara. Dimana tiap-tiap test mempunyai nilai tersendiri yang nantinya akan diperhitungkan dan dipertimbangkan dalam mengambil keputusan. Selama ini proses seleksi pengambilan keputusan harus menghindari penilaian bersifat subyektif dan bersifat nepotisme. Yang menyebabkan pengambilan keputusan tidak obyektif.

Pada perusahaan CV. Sinar Aynez, proses perekrutan dan seleksi masih dilakukan secara konvensional dimana terkadang penilaian masih bersifat subyektif. Penilaian seperti inilah yang terkadang menghasilkan keputusan yang salah. Yang menyebabkan perusahaan salah memilih karyawan dan serta tidak sesuai dengan spesifikasi dan tidak kompeten dibidang yang sedang dibutuhkan. Selain itu pula terkadang harus membandingkan hasil tes calon karyawan yang satu dengan yang lainnya, sehingga menyebabkan pengambilan keputusan membutuhkan waktu yang lama.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sriwidani, dkk pada tahun 2016 metode *Weighted Product (WP)* dan *Simple Additive Weighting (SAW)* diterapkan dalam penerimaan karyawan pada PT. Sultra Inti Roda Perkasa, metode WP merupakan metode pengambilan keputusan dengan cara perkalian untuk menghubungkan rating atribut, dimana rating setiap atribut harus dipangkatkan dulu dengan bobot atribut yang bersangkutan, sedangkan metode SAW merupakan metode penjumlahan berbobot [4].

Pada penelitian yang dilakukan oleh Krisnaningsih dan Kurniawan pada tahun 2017, dengan menerapkan metode *Weighted Product (WP)* pada proses rekrutmen dapat diterapkan dalam kasus-kasus yang masih tinggi unsur subjektivitasnya [5].

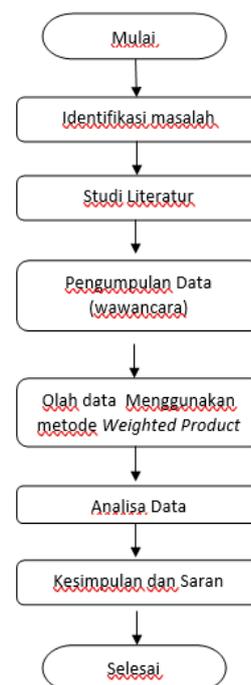
Penelitian yang dilakukan oleh Fajarianto, dkk pada tahun 2017 [6], pada penelitian ini PT Gajah Tunggal Tbk, memberikan penilaian seleksi calon karyawan masih dilakukan secara manual sehingga semua data seleksi calon karyawan tidak memiliki bobot yang tetap. Pada penelitian ini metode WP digunakan untuk menyelesaikan masalah dengan menggunakan perkalian untuk menghubungkan rating atribut, dimana rating harus dipangkatkan terlebih dahulu dengan bobot atribut yang bersangkutan, proses ini halnya sama dengan proses normalisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin menerapkan sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode *Weighted Product (WP)* pada proses seleksi penerimaan karyawan baru. Dimana metode *Weighted Product (WP)* merupakan metode dari bagian analisis multi kriteria keputusan (*multi-criteria decision analysis /MCDA*), dimana metode pengambilan keputusan dengan cara perkalian untuk menghubungkan rating atribut, dimana rating setiap atribut harus dipangkatkan terlebih dahulu dengan bobot atribut yang bersangkutan untuk mendapatkan hasilnya [7].

## II. METODE DAN MATERI

### 2.1. Metode Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini diperlukan beberapa tahapan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun tahapan dalam penelitian ini adalah :



Gambar 1 Tahapan Penelitian

#### 1. Identifikasi Masalah

Melakukan identifikasi pada suatu masalah merupakan tahap awal pada proses

- penelitian. Tahap ini dibangun berdasarkan rumusan masalah yang didasari atas latar belakang masalah.
2. Studi literatur  
Dilakukan dengan mempelajari dan memahami teori-teori yang digunakan, yaitu diantaranya mencari faktor-faktor yang menjadi syarat Sistem Pendukung Keputusan, Metode *Weighted Product (WP)* dan metode pengumpulan data. Data-data tersebut dicari dengan cara mengumpulkan literatur, jurnal nasional, *browsing internet* dan sumber referensi lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
  3. Pengumpulan Data  
Pada tahap ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara dan wawancara kepada team penilai seleksi karyawan.
  4. Olah Data Menggunakan Metode *Weighted Product (WP)*  
Analisa data dalam penelitian ini menggunakan metode *Weighted Product (WP)*.
  5. Analisa Data  
Hasil Analisa Data Menggunakan Metode *Weighted Product (WP)*.  
Setelah tahap analisis data dengan menggunakan metode *Weighted Product (WP)*, maka dihasilkan suatu hasil analisis yang merupakan hasil dari suatu proses penelitian yang telah dilakukan.
  6. Kesimpulan dan saran  
Kesimpulan merupakan tahapan akhir dari uraian proses penelitian dengan menyimpulkan permasalahan yang ada, sedangkan saran merupakan masukan yang dapat dilakukan oleh peneliti berikutnya, agar penelitian ini selanjutnya lebih baik lagi.
- 2.2. Karyawan  
Karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga “kantor, perusahaan, dan sebagainya” dengan mendapat gaji “upah”, pegawai, pekerja[8]. Untuk mendapatkan karyawan yang kompeten yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan seleksi yang tepat.
- 2.3. Seleksi  
Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakkan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan[9]. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat

untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Beberapa instrument yang dapat digunakan dalam seleksi yaitu :

- a. surat-surat rekomendasi
- b. Format (borang) lamaran
- c. Tes Kemampuan
- d. Tes potensi akademik
- e. Test kepribadian
- f. Test psikologi
- g. Wawancara
- h. Wawancara dengan supervisor
- i. Evaluasi medis/kesehatan
- j. Peninjauan pekerja yang realistik
- k. Assessment center
- l. Drug test
- m. Keputusan penerimaan[9]

Jenis-jenis seleksi terdiri dari :

- a. Seleksi administrasi
- b. Seleksi secara tertulis
- c. Seleksi tidak tertulis[9]

#### 2.4. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan suatu bagian dari sistem informasi komputer yang digunakan oleh sebuah perusahaan atau organisasi yang nantinya sistem tersebut akan mengolah data menjadi informasi untuk mengambil sebuah keputusan semi terstruktur maupun tidak terstruktur yang spesifik [10].

Tujuan system pendukung keputusan terdiri dari tiga tujuan yang akan dicapai yaitu [7] :

1. Membantu manajer membuat keputusan untuk memecahkan masalah semi terstruktur.
2. Mendukung penilaian manajer bukan mencoba menggantikannya.
3. Meningkatkan efektifitas pengambilan keputusan manajer daripada efisiensinya.

#### 2.5. Metode *Weighted Product (WP)*

Metode WP memerlukan proses normalisasi karena metode ini mengalikan hasil penilaian setiap atribut. Hasil Perkalian tersebut belum bermakna jika belum dibandingkan (dibagi) dengan nilai standard. Bobot untuk atribut manfaat berfungsi sebagai perangkat positif dalam proses perkalian, sementara bobot biaya berfungsi sebagai pangkat negative [7].

Langkah-langkah dalam perhitungan metode *Weighted Product (WP)* adalah sebagai berikut :

1. Mengalikan seluruh atribut bagi sekuruh alternative dengan bobot sebagai pangkat positif bagi atribut biaya.
2. Hasil perkalian dijumlahkan untuk menghasilkan nilai pada setiap alternative.
3. Membagi nilai V bagi setiap alternative dengan nilai pada setiap alternative.
4. Ditemukan urutan alternative terbaik yang akan menjadi keputusan.

Preferensi untuk alternative Ai diberikan sebagai berikut :

$$W_j = \frac{w_j}{\sum w_j} \quad (1)$$

$$S_i = \prod_j^n X_{ij} w_j \quad (2)$$

Keterangan :

- S : menyatakan preferensi alternative dianalogikan sebagai vector S
- x : menyatakan nilai kriteria
- w : menyatakan nilai bobot kriteria
- i : menyatakan alternative
- j : menyatakan kriteria
- n : menyatakan banyaknya kriteria
- wj : menyatakan pangkat bernilai positif untuk atribut keuntungan, dan bernilai negative untuk atribut biaya

Preferensi relative dari setiap alternatif, diberikan sebagai berikut :

$$V_i = \frac{\prod_j^n =1 X_{ij} w_j}{\prod_j^n =1 (X_j) * w_j} \quad (3)$$

Keterangan :

- V : Preferensi alternatif dianalogikan sebagai vector V
- X : menyatakan nilai kriteria
- W : menyatakan bobot kriteria
- i : menyatakan alternatif
- j : menyatakan kriteria
- n : menyatakan banyaknya kriteria

### III. PEMBAHASAN DAN HASIL

#### 3.1. Pembahasan

Pada tahapan ini akan dilakukan proses perhitungan dengan menggunakan metode *weighted product* pada proses seleksi penerimaan karyawan. Berikut data yang akan dilakukan untuk proses pengolahan data.

Tabel 1 Data Pelamar

No	Nama	Test Psikologi	Tes Wawancara	Tes Kesehatan	Pengalaman Kerja	Kemampuan	Pendidikan Terakhir
1	Dela Puspita	Cukup Layak	Layak diterima	Sangat Sehat	2 Tahun	Baik	S2
2	Miranda Amir	Layak diterima	Layak diterima	Sangat Sehat	2 Tahun	Baik	S1
3	Irawan M.	Layak diterima	Cukup Layak	Sehat Sangat	< 2 Tahun	Sangat Baik	S1
4	Rokhim Fachrul	Cukup Layak	Cukup Layak	Sehat	< 2 Tahun	Baik	SMA
5	Amin	Cukup Layak	Layak diterima	Sehat	Belum Pernah	Baik	SMA
6	Khoirudin	Layak diterima	Layak diterima	Sehat	Belum Pernah	Baik	S1

Sumber: Data Penelitian (2020)

Dari data pelamar diatas, sebelumnya telah ditentukan kriteria dan bobot yang akan digunakan dalam melakukan seleksi penerimaan karyawan.

Tabel 2 Kriteria Penilaian

Kriteria	Keterangan	Bobot
C <sub>1</sub>	Test Psikologi	4
C <sub>2</sub>	Test Wawancara	4
C <sub>3</sub>	Test Kesehatan	4
C <sub>4</sub>	Pengalaman Kerja	5
C <sub>5</sub>	Kemampuan ( <i>Skills</i> )	5

C <sub>6</sub>	Pendidikan Terakhir	3
----------------	---------------------	---

Sumber: Data Penelitian (2020)

Tabel 2 merupakan kriteria yang akan digunakan dalam melakukan seleksi penerimaan karyawan.

Bobot data kriteria ditentukan berdasarkan tingkat kepentingan. Berikut tingkat kepentingan dari tiap bobot.

Tabel 3 Tingkat Kepentingan

Tingkat Kepentingan	Nilai
Sangat Rendah	1

Rendah	2
Cukup	3
Baik	4
Sangat Baik	5

Sumber: Data Penelitian (2020)

Dari kriteria dan tingkat kepentingan yang telah ditentukan, maka berikut bobot dari tiap-tiap kriteria yang akan digunakan.

Tabel 4 Kriteria Test Psikologi

Keterangan	Bobot
Layak diterima	3
Cukup Layak	2
Tidak layak diterima	1

Sumber: Data Penelitian (2020)

Tabel 4 merupakan kriteria test psikologi dan bobot yang akan digunakan dalam melakukan seleksi penerimaan karyawan.

Tabel5 Kriteria Test Wawancara

Keterangan	Bobot
Layak diterima	3
Cukup Layak	2
Tidak layak diterima	1

Sumber: Data Penelitian (2020)

Tabel 5 merupakan kriteria test wawancara dan bobot yang akan digunakan dalam melakukan seleksi penerimaan karyawan.

Tabel 6 Kriteria Test Kesehatan

Kriteria Penilaian	Keterangan	Bobot
Sangat Sehat	Tidak merokok dan tidak sedang sakit	3
Sehat	Tidak sakit, tetapi merokok	2
Kurang Sehat	Sedang tidak sehat (sakit)	1

Tabel IV.10 Konversi data Pelamar

No	Alternatif	Data Pelamar	Nilai Kriteria					
			C1	C2	C3	C4	C5	C6
1	A1	Dela Puspita	2	3	3	3	2	3
2	A2	Miranda	3	3	3	3	2	2
3	A3	Amir Irawan	3	2	2	2	3	2
4	A4	M. Rokhim	2	2	3	2	2	1
5	A5	Fachrul Amin	2	3	2	1	2	1

Sumber: Data Penelitian (2020)

Tabel 6 merupakan kriteria test kesehatan dan bobot yang akan digunakan dalam melakukan seleksi penerimaan karyawan.

Tabel 7 Kriteria Pengalaman Kerja

Kriteria Penilaian	Bobot
2 Tahun	3
< 2 Tahun	2
Belum Pernah	1

Sumber: Data Penelitian (2020)

Tabel 7 merupakan kriteria pengalaman kerja dan bobot yang akan digunakan dalam melakukan seleksi penerimaan karyawan.

Tabel 8 Kriteria Kemampuan (*Skills*)

Nilai	Keterangan	Bobot
80 – 100	Sangat Baik	3
70 – 79	Baik /Cukup	2
< 70	Buruk	1

Sumber: Data Penelitian (2020)

Tabel 8 merupakan kriteria kemampuan (*skills*) dan bobot yang akan digunakan dalam melakukan seleksi penerimaan karyawan.

Tabel 9 Kriteria Pendidikan Terakhir

Keterangan	Bobot
S2	3
S1	2
SMA / sederajat	1

Sumber: Data Penelitian (2020)

Tabel 9 merupakan kriteria pendidikan terakhir dan bobot yang akan digunakan dalam melakukan seleksi penerimaan karyawan.

Dari kriteria-kriteria yang telah ditetapkan, dan data pelamar yang telah diperoleh, sebelum masuk ketahapan metode *weighted product (WP)*, data pelamar harus diubah agar dapat diolah. Berikut data yang telah dikonversi dari data pelamar.

6	A6	Khoirudin	3	3	2	1	2	2
---	----	-----------	---	---	---	---	---	---

Sumber: Data Penelitian (2020)

Tabel 10 merupakan data pelamar yang telah dikonversi sehingga dapat diolah.

Langkah selanjutnya adalah proses pengolahan data dengan menggunakan *weighted product*. Berikut tahapan – tahapan dalam metode *weighted product* adalah sebagai berikut :

1. Mengalikan seluruh atribut bagi seluruh alternative dengan bobot sebagai pangkat positif bagi atribut biaya.

$$S_i = \prod_j^n = 1 \quad W_j = \frac{w_j}{\sum w_j} \quad X_{ij} w_j$$

Dari perhitungan diatas, maka dapat diambil kesimpulan :

- a. Hasil untuk perhitungan bobot pada kriteria Test psikologi (C1) dengan nilai bobot 4 adalah 0.16
  - b. Hasil untuk perhitungan bobot pada kriteria Tes wawancara (C2) dengan nilai bobot 4 adalah 0.16
  - c. Hasil untuk perhitungan bobot pada kriteria Tes kesehatan (C3) dengan nilai bobot 4 adalah 0.16
  - d. Hasil untuk perhitungan bobot pada kriteria Pengalaman kerja (C4) dengan nilai bobot 5 adalah 0.2
  - e. Hasil untuk perhitungan bobot pada kriteria Kemampuan (*skills*) (C5) dengan nilai bobot 5 adalah 0.2
  - f. Hasil untuk perhitungan bobot pada kriteria Pendidikan terakhir (C6) dengan nilai bobot 3 adalah 0.12
2. Hasil perkalian dijumlahkan untuk menghasilkan nilai pada setiap alternative.

Setelah dilakukan perbaikan bobot, langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan nilai vector (S), dengan memangkatkan dan mengalikan nilai masing-masing kriteria tersebut dengan bobot yang sudah diperbaiki sebelumnya. Hasil pengolahan nilainya adalah sebagai berikut :

- a. Hasil perhitungan dari alternative 1 adalah 2.5925575
- b. Hasil perhitungan dari alternative 2 adalah 2.6349480
- c. Hasil perhitungan dari alternative 3 adalah 2.3143170
- d. Hasil perhitungan dari alternative 4 adalah 1.9637265
- e. Hasil perhitungan dari alternative 5 adalah 1.7095232

- f. Hasil perhitungan dari alternative 6 adalah 1.9823174

3. Membagi nilai V bagi setiap alternative dengan nilai pada setiap alternative

Setelah menghitung nilai vector S, langkah selanjutnya adalah membagi nilai vector dari setiap alternative dengan total dari keseluruhan nilai vector S.

Hasil pengolahan nilainya adalah sebagai berikut :

- a. Hasil perhitungan Vektor V pada alternative 1 dengan nilai 0.1964447
- b. Hasil perhitungan Vektor V pada alternative 2 dengan nilai 0.1996568
- c. Hasil perhitungan Vektor V pada alternative 3 dengan nilai 0.1753617
- d. Hasil perhitungan Vektor V pada alternative 4 dengan nilai 0.1487966
- e. Hasil perhitungan Vektor V pada alternative 5 dengan nilai 0.1295349
- f. Hasil perhitungan Vektor V pada alternative 6 dengan nilai 0.1502053

4. Ditemukan urutan alternative terbaik yang akan menjadi keputusan

Langkah terakhir setelah perhitungan vector Vi adalah melakukan perangkian, dengan mengurutkan nilai tertinggi sampai nilai terendah dari nilai vector Vi

Tabel 11 Perangkian nilai Vektor Vi

Alternatif	Nilai Vektor Vi	Ranking
A1	0.1964447	2
A2	0.1996568	1
A3	0.1753617	3
A4	0.1487966	5
A5	0.1295349	6
A6	0.1502053	4

Sumber: Data Penelitian (2020)

### 3.2. Hasil

Dari hasil perangkian nilai vector Vi, maka dapat diambil kesimpulan seperti pada tabel 12.

Tabel 12 Hasil Akhir Perangkian

Pelamar	Nilai Vektor Vi	Ranking
Miranda (A2)	0.19965676	1
Dela Puspita (A1)	0.19644472	2

Amir Irawan	(A3)	0.17536172	3
Khoirudin	(A6)	0.15020527	4
M. Rokhim	(A4)	0.14879658	5
Fachrul Amin	(A5)	0.12953495	6

Sumber: Data Penelitian (2020)

Pada tabel 12, dijelaskan Pelamar dengan nama Miranda (A2), lolos seleksi dengan nilai tertinggi yaitu 0.19965676, urutan kedua pelamar Dela Puspita (A1) dengan nilai 0.19644472, pelamar urutan ketiga yaitu Amir Irawan (A3) dengan nilai 0.17536172, urutan keempat yaitu Khoirudin (A6) dengan nilai 0.15020527, urutan kelima M. Rokhim (A4) dengan nilai 0.14879658, dan urutan keenam yaitu Fachrul Amin (A5) dengan nilai 0.12953495.

#### IV. KESIMPULAN

Setelah melakukan analisa masalah dengan menggunakan metode *weighted product*, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan :

1. Hasil akhir perangkaan dengan menggunakan metode *weighted product* pada proses seleksi penerimaan karyawan, menunjukkan bahwa Pelamar dengan nama Miranda (A2), lolos seleksi dengan nilai tertinggi yaitu 0.19965676, urutan kedua pelamar Dela Puspita (A1) dengan nilai 0.19644472, pelamar urutan ketiga yaitu Amir Irawan (A3) dengan nilai 0.17536172, urutan keempat yaitu Khoirudin (A6) dengan nilai 0.15020527, urutan kelima M. Rokhim (A4) dengan nilai 0.14879658, dan urutan keenam yaitu Fachrul Amin (A5) dengan nilai 0.12953495.
2. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan metode *weighted product*, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa penerapan metode *weighted product* dalam seleksi penerimaan karyawan dapat mempermudah pengambilan keputusan dalam melakukan seleksi penerimaan karyawan dan obyektif.

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode yang lain dan menambahkan beberapa kriteria yang mendukung dalam proses seleksi penerimaan karyawan, agar hasil penelitian selanjutnya dapat lebih maksimal.

#### REFERENSI

- [1] Ismail and Nurjaya, "Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Metode WP (Weighted Product) Dengan Bahasa Pemrograman PHP dan MySQL," *J. Inform. Univ. Pamulang*, vol. 1, no. 1, pp. 28–32, 2016.
- [2] A. Rahmawati and Y. Astuti, "Implementasi Weighted Product Untuk Penerimaan Karyawan," *J. Mantik Penusa*, vol. 2, no. 1, pp. 28–34, 2018.
- [3] M. A. Rizqi, *Human Resource Development "Praktik Singkat Divisi Sumber Daya Manusia,"* First. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- [4] W. Sriwidani, I. P. Ningrum, and R. Ramadhan, "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Pada PT. Sultra Inti Roda Perkasa Menggunakan Metode Weighted Product (WP) dan Simple Additive Weighting (SAW)," *SemanTIk*, vol. 2, no. 1, pp. 129–140, 2016.
- [5] E. Krisnaningsih and R. A. Kurniawan, "Penerapan Metode Weighted Product Untuk Rekrutmen Karyawan PT. Krakatau Argo Logistics," *PROSISKO*, vol. 4, no. 1, pp. 30–36, 2017.
- [6] O. Fajarianto, M. Iqbal, and J. T. Cahya, "Sistem Penunjang Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Dengan Metode Weighted Product," *J. Sisfotek Glob.*, vol. 7, no. 1, pp. 49–55, 2017, doi: 10.1007/s00464-009-0424-4.
- [7] H. Pratiwi, *Buku Ajar Sistem Pendukung Keputusan*, 1st ed. Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- [8] "Karyawan," *KBBI, Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia*, 2016. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/karyawan> (accessed Jun. 12, 2020).
- [9] Tim Dosen Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), *Buku Ajar "Manajemen Sumber Daya Manusia."* Fakultas Teknik Universitas Wijaya Putra, 2009.
- [10] Haryani and D. Fitriani, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Pada Collection PT . Panin Bank Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Mantik Penusa*, vol. 3, no. 1, pp. 1–8, 2019.