

PENERAPAN METODE TOPSIS PADA SISTEM PENERIMAAN CALON PEGAWAI PT LIZZIE PARRA KREASI

Khoirunnisa

Universitas Indraprasta PGRI, Indonesia

*Corresponding Author:
khoirunnisa.1797@gmail.com

Abstract

The recruitment of new employees is a crucial process in ensuring that organizations obtain human resources that meet their operational needs. PT Lizzie Parra Kreasi Jakarta Selatan faces challenges in its recruitment process due to subjective assessments and the absence of a standardized decision-making system. This study aims to implement the Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS) method in a decision support system for employee recruitment to improve objectivity, consistency, and accuracy in candidate selection. The evaluation criteria used in this study include work experience, education, age, test results, and attitude, each weighted according to its level of importance. The TOPSIS method is applied through decision matrix normalization, weighted normalization, determination of positive and negative ideal solutions, and calculation of preference values. The results show that the system is able to generate an objective ranking of candidates based on preference values, with the highest-ranked candidate recommended for acceptance. The implementation of the TOPSIS-based decision support system is expected to assist the human resources department in making accurate, consistent, and accountable recruitment decisions.

Keywords: Decision Support System, TOPSIS, Employee Recruitment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kesalahan dalam proses penerimaan pegawai dapat berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan, meningkatnya biaya pelatihan, serta tingginya tingkat pergantian karyawan. Oleh karena itu, proses seleksi pegawai harus dilakukan secara objektif, terukur, dan sistematis dengan mempertimbangkan berbagai kriteria penilaian. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) banyak digunakan untuk membantu proses pengambilan keputusan yang bersifat kompleks dan melibatkan banyak kriteria, khususnya dalam bidang rekrutmen pegawai [11][12].

Metode *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) merupakan salah satu metode pengambilan keputusan multikriteria yang efektif dalam melakukan pemeringkatan alternatif berdasarkan kedekatannya dengan solusi ideal positif dan jaraknya dari solusi ideal negatif. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan metode TOPSIS mampu menghasilkan keputusan yang objektif dan konsisten dalam proses seleksi karyawan, baik untuk penerimaan pegawai baru, penilaian kinerja, maupun pemilihan karyawan terbaik [1][6][9][11]. Selain itu, pengembangan sistem pendukung keputusan berbasis TOPSIS terbukti dapat mengurangi subjektivitas penilaian serta meningkatkan akurasi dan transparansi dalam pengambilan keputusan [2][4][10].

PT Lizzie Parra Kreasi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri kosmetik masih menghadapi kendala dalam proses penerimaan calon pegawai baru, di mana proses penilaian belum sepenuhnya terstandarisasi dan cenderung subjektif. Perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, usia, hasil tes, dan sikap kandidat menyulitkan pihak HRD dalam menentukan calon pegawai terbaik secara adil dan konsisten. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini menerapkan metode TOPSIS dalam sistem pendukung keputusan penerimaan calon pegawai

di PT Lizzie Parra Kreasi dengan tujuan menghasilkan rekomendasi calon pegawai terbaik secara objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan [3][7][8].

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode studi kasus pada proses penerimaan calon pegawai baru di PT Lizzie Parra Kreasi. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis proses pengambilan keputusan berdasarkan data dan perhitungan matematis menggunakan metode TOPSIS.

Tahapan Penelitian

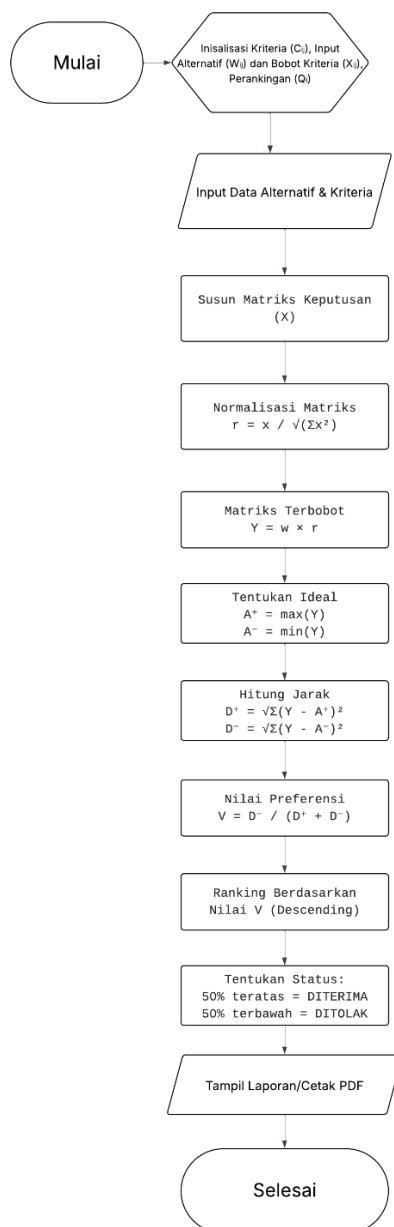
Adapun tahapan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah
Mengidentifikasi permasalahan pada proses seleksi calon pegawai yang masih bersifat subjektif dan belum terstandarisasi.
2. Pengumpulan Data
Mengumpulkan data kriteria penilaian, bobot kriteria, serta data calon pegawai yang diperoleh dari pihak perusahaan melalui dokumen dan wawancara.
3. Penentuan Kriteria dan Bobot
Menentukan kriteria penilaian yang digunakan dalam seleksi pegawai, yaitu pengalaman kerja, pendidikan, usia, hasil tes, dan sikap, beserta bobot masing-masing kriteria.
4. Penyusunan Matriks Keputusan
Menyusun matriks keputusan berdasarkan nilai setiap alternatif terhadap seluruh kriteria yang telah ditentukan.
5. Perhitungan Metode TOPSIS
Melakukan normalisasi matriks keputusan, pembobotan matriks ternormalisasi, penentuan solusi ideal positif dan negatif, perhitungan jarak terhadap solusi ideal, serta penentuan nilai preferensi.
6. Pemeringkatan Alternatif
Menentukan peringkat calon pegawai berdasarkan nilai preferensi tertinggi sebagai rekomendasi penerimaan pegawai.
7. Analisis Hasil
Menganalisis hasil pemeringkatan untuk memastikan kesesuaian rekomendasi dengan kebutuhan dan kriteria perusahaan.

Metode Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS) digunakan karena mampu mengolah banyak kriteria secara simultan dan menghasilkan pemeringkatan alternatif yang objektif. Hasil akhir penelitian berupa rekomendasi calon pegawai terbaik yang dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan penerimaan pegawai di PT Lizzie Parra Kreasi.

Algoritma

Dalam algoritma *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) digunakan untuk menentukan alternatif terbaik berdasarkan kedekatannya dengan solusi ideal positif dan jaraknya dari solusi ideal negatif. Pada penelitian ini, algoritma TOPSIS diterapkan untuk membantu proses seleksi calon pegawai baru di PT Lizzie Parra Kreasi secara objektif dan terukur. Berikut adalah algoritma dari sistem keputusan penerimaan calon pegawai baru PT Lizzie Parra Kreasi:



Gambar 1. Algoritma SPK Penerimaan Calon Pegawai Baru

Adapun langkah-langkah metode TOPSIS yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membangun *normalized decision matrix* elemen r_{ij}
Hasil dari normalisasi *decision matrix* R dengan metode *Euclidean length of a vector* adalah

$$r_{ij} = \frac{X_{ij}}{\sqrt{\sum_i^m = 1x_{ij}^2}}$$
 r_{ij} = Hasil dari normalisasi matriks keputusan R
 X_{ij} = Pengukuran pilihan dari alternatif ke-i dan kriteria ke-i
 $i = 1, 2, 3, \dots, m;$
 $j = 1, 2, 3, \dots, n;$
2. Membangun *weighted normalized decision matrix* dengan bobot $W = (W_1, W_2, \dots, W_n)$, maka normalisasi bobot matriks V adalah

$$V = \begin{bmatrix} w_{11}r_{11} & \cdots & w_{1n}r_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ w_{m1}r_{m1} & \cdots & w_{nm}r_{nm} \end{bmatrix}$$

3. Menentukan solusi ideal positif dan solusi ideal negatif solusi ideal positif dinotasikan dengan A^+ dan solusi ideal negatif dinotasikan dengan A^- .

$$x = \begin{bmatrix} x_{11} & \cdots & x_{1j} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ x_{21} & \cdots & x_{2j} \end{bmatrix}$$

V_{ij} = Elemen matriks V baris ke- i dan kolom ke- j

$J = \{j=1,2,3,\dots,n \text{ dan } j \text{ berhubungan dengan } \textit{benefit} \text{ kriteria}\}$

A^+ = Solusi ideal positif

A^- = solusi ideal negatif

$J = \{j=1,2,3,\dots,n \text{ dan } j \text{ berhubungan dengan } \textit{cost} \text{ kriteria}\}$

4. Menghitung separasi

Sparation measure ini merupakan pengukuran jarak dari suatu alternatif ke solusi ideal positif dan solusi ideal negatif perhitungan matematisnya adalah sebagai berikut:

$$S_i = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^+)^2}$$

Dimana:

$J = \{j=1,2,3,\dots,n \text{ dan } j \text{ merupakan } \textit{benefit} \text{ kriteria}\}$

$J' = \{j=1,2,3,\dots,n \text{ dan } j \text{ merupakan } \textit{cost} \text{ kriteria}\}$

S_i^+ = Jarak solusi ideal positif

Sparation measure untuk solusi ideal negatif

$$S_i = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)^2}$$

Dimana: S_i

$J = \{j=1,2,3,\dots,n \text{ dan } j \text{ merupakan } \textit{benefit} \text{ kriteria}\}$

$J' = \{j=1,2,3,\dots,n \text{ dan } j \text{ merupakan } \textit{cost} \text{ kriteria}\}$

V_{ij} = Elemen matriks V baris ke- i dan kolom ke- j $\{j=1,2,3,\dots,n \text{ dan } j \text{ merupakan } \textit{benefit} \text{ kriteria}\}$.

5. Menghitung kedekatan relatif terhadap solusi ideal.

Kedekatan relatif dari alternatif A^+ dengan solusi ideal A^- direpresentasikan sebagai berikut:

$$C_i = \frac{S_i}{S_j^- + S_i^+}$$

6. Meranking Alternatif

Alternatif dapat diranking berdasarkan urutan $C \times i$. Maka dari itu, alternatif terbaik adalah salah satu yang berjarak pendek terhadap solusi ideal dan berjarak terjauh dengan solusi ideal negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses penerimaan calon pegawai baru di PT Lizzie Parra Kreasi masih menghadapi kendala berupa penilaian yang bersifat subjektif, belum terstandarisasi, serta belum terintegrasi dalam sebuah sistem pendukung keputusan berbasis data. Perbedaan latar belakang kandidat dan banyaknya jumlah pelamar menyulitkan pihak HRD dalam melakukan perbandingan secara objektif dan konsisten, sehingga berpotensi menimbulkan ketidaktepatan dalam penentuan kandidat terbaik serta memperpanjang waktu seleksi.

Alternatif Penyelesaian

Sebagai alternatif penyelesaian, diterapkan sistem pendukung keputusan berbasis metode *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) yang mampu mengolah berbagai kriteria penilaian secara terstruktur dan kuantitatif. Penerapan metode ini memungkinkan proses pemeringkatan kandidat dilakukan secara objektif, terukur, dan transparan, sehingga dapat membantu pihak HRD dalam memperoleh rekomendasi calon pegawai terbaik sebagai dasar pengambilan keputusan yang lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pembahasan Algoritma

Dalam Penerapan metode *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) dilakukan untuk menentukan calon pegawai terbaik berdasarkan lima kriteria penilaian, yaitu pengalaman kerja (C1), pendidikan (C2), usia (C3), hasil tes (C4), dan sikap (C5). Alternatif yang dinilai terdiri dari tiga calon pegawai, yaitu A1 (Budi), A2 (Ani), dan A3 (Citra). Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Menentukan Kriteria

Rincian kriteria dan bobot ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Rincian Kriteria Dan Bobot

No	Kode	Kriteria	Bobot
1	C1	Pengalaman kerja	0.25
2	C2	Pendidikan	0.20
3	C3	Usia	0.25
4	C4	Tes	0.25
5	C5	Sikap	1.15
Total			1.00

2. Menentukan Matriks Keputusan

Nilai awal setiap alternatif terhadap kriteria disusun dalam matriks keputusan sebagai berikut:

Tabel 2. Matriks Keputusan

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5
A1 (Budi)	4	3	2	4	3
A2 (Ani)	3	4	3	3	4
A3 (Citra)	5	3	4	5	4

3. Melakukan Normalisasi

Normalisasi dilakukan menggunakan metode *Euclidean* untuk menyamakan skala antar kriteria. Contoh perhitungan normalisasi untuk kriteria C1 (pengalaman kerja) adalah sebagai berikut:

$$\sqrt{4^2 + 3^2 + 5^2} = \sqrt{16 + 9 + 25} = \sqrt{50} = 7.071$$

Nilai normalisasi untuk alternatif A1 pada kriteria C1:

$$r_{11} = \frac{4}{7,071} = 0,566$$

Tabel 3. Hasil Perhitungan Normalisasi Matriks Keputusan (R)

No	Alternatif	r ₁	r ₂	r ₃	r ₄	r ₅
1	A1 (Budi)	0.566	0.51	0.371	0.566	0.468
2	A2 (Ani)	0.424	0.686	0.557	0.424	0.625
3	A3 (Citra)	0.707	0.514	0.743	0.707	0.625

4. Pembobotan Matriks Ternormalisasi

Setiap nilai normalisasi dikalikan dengan bobot kriteria. Contoh perhitungan pembobotan untuk alternatif A1 pada kriteria C1 adalah:

$$y_{11} = 0,566 \times 0,25 = 0,141$$

Hasil pembobotan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Pembobotan Ternormalisasi

Alternatif	y ₁	y ₂	y ₃	y ₄	y ₅
A1	0,141	0,103	0,056	0,141	0,070
A2	0,106	0,137	0,084	0,106	0,094
A3	0,177	0,103	0,111	0,177	0,094

5. Solusi Ideal Positif dan Negatif

Karena seluruh kriteria bersifat *benefit*, solusi ideal positif (A^+) ditentukan dari nilai maksimum setiap kriteria, sedangkan solusi ideal negatif (A^-) ditentukan dari nilai minimum setiap kriteria.

Tabel 6. Solusi Ideal Positif dan Negatif

Kriteria	A^+	A^-
y ₁	0,177	0,106
y ₂	0,137	0,103
y ₃	0,111	0,056
y ₄	0,177	0,106
y ₅	0,094	0,070

6. Nilai Preferensi dan Peringkat

Nilai preferensi dihitung berdasarkan jarak alternatif terhadap solusi ideal positif dan negatif. Hasil akhir perhitungan ditunjukkan pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Nilai Preferensi

Alternatif	Nilai Preferensi (V_i)	Peringkat
A3	Tertinggi	1

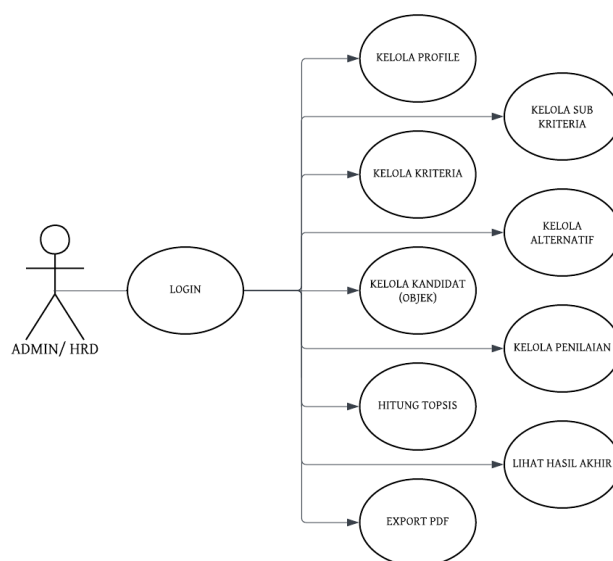
A2	Sedang	2
A1	Terendah	3

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa alternatif A3 (Citra) memperoleh nilai preferensi tertinggi sehingga direkomendasikan sebagai calon pegawai terbaik. Hal ini disebabkan oleh keunggulan A3 pada kriteria utama dengan bobot besar, yaitu pengalaman kerja dan hasil tes. Alternatif A2 berada pada peringkat kedua dengan nilai yang relatif stabil pada seluruh kriteria, sedangkan A1 berada pada peringkat terakhir karena memiliki nilai lebih rendah pada beberapa kriteria utama. Penerapan metode TOPSIS terbukti mampu memberikan pemeringkatan calon pegawai secara objektif dan konsisten. Dengan demikian, sistem pendukung keputusan yang dikembangkan dapat membantu pihak HRD dalam mengambil keputusan penerimaan pegawai secara lebih akurat.

Unified Modeling Language (UML)

1. Use Case Diagram

Use Case Diagram digunakan untuk menggambarkan interaksi antara aktor dan sistem. Berikut adalah *use case* dari sistem pendukung keputusan penerimaan calon pegawai PT Lizzie Parra Kreasi:



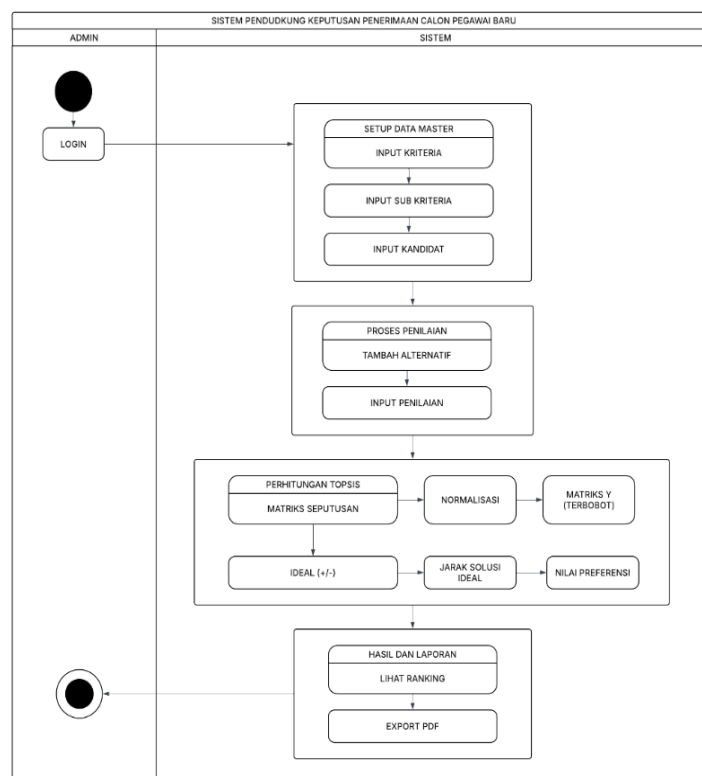
Gambar 2. *Use Case* SPK Penerimaan Pegawai Baru

Aktor utama dalam sistem ini adalah Admin/HRD, yang memiliki hak akses untuk mengelola seluruh data dan proses seleksi yang dapat memilih aksi seperti *update*, tambah dan hapus. Dengan logika admin/HRD membuka halaman *login* lalu admin memasukkan *e-mail* dan *password*, selanjutnya admin menekan tombol *login* dan sistem memvalidasi kresidensial. Jika kresidensial tidak valid maka akan menampilkan pesan *error*. Setelah masuk, admin akan ditampilkan halaman *dashboard*, mengelola data kriteria dan sub kriteria, mengelola data kandidat, melakukan penilaian kandidat, menjalankan proses perhitungan metode TOPSIS, melihat hasil akhir seleksi, serta mencetak laporan.

2. Activity Diagram

Activity diagram digunakan untuk menggambarkan alur aktivitas atau proses suatu sistem. Diagram ini menunjukkan urutan kegiatan yang dilakukan oleh aktor dan respon sistem mulai

dari awal proses hingga akhir proses secara sistematis dan terstruktur. Berikut adalah *activity diagram* dari sistem pendukung keputusan penerimaan calon pegawai PT Lizzie Parra Kreasi:



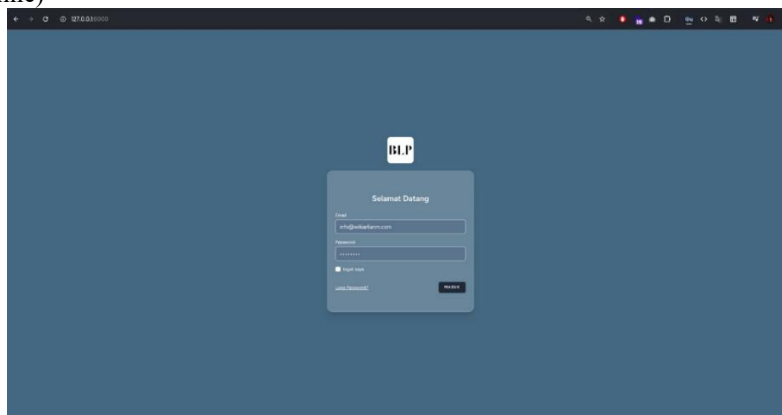
Gambar 3. Activity Diagram SPK Penerimaan Pegawai Baru

Activity diagram pada sistem ini dimulai dari node awal atau *start* yang menandakan dimulainya proses penggunaan sistem. Selanjutnya, admin *login* dengan memasukkan *e-mail* dan *password*, setelah admin melakukan proses *login* sistem akan berpindah ke tampilan halaman *dashboard*, admin mengelola data kriteria, subkriteria, serta data kandidat yang akan digunakan dalam proses seleksi. Aktivitas ini mencakup proses tambah, ubah, dan hapus data. Lalu admin memberikan nilai kepada setiap kandidat berdasarkan kriteria dan sub kriteria yang telah ditentukan. Nilai ini akan disimpan oleh sistem sebagai data penilaian. Sistem melakukan perhitungan TOPSIS secara otomatis, meliputi proses normalisasi, pembobotan, penentuan solusi ideal positif dan negatif, hingga perhitungan nilai preferensi setiap kandidat. Pada tahap terakhir sistem menampilkan hasil akhir seleksi berupa peringkat kandidat dari nilai tertinggi hingga terendah. Admin juga dapat mencetak atau menyimpan laporan hasil seleksi. Proses berakhir setelah hasil seleksi ditampilkan dan laporan dihasilkan.

Tampilan Layar

1. Login

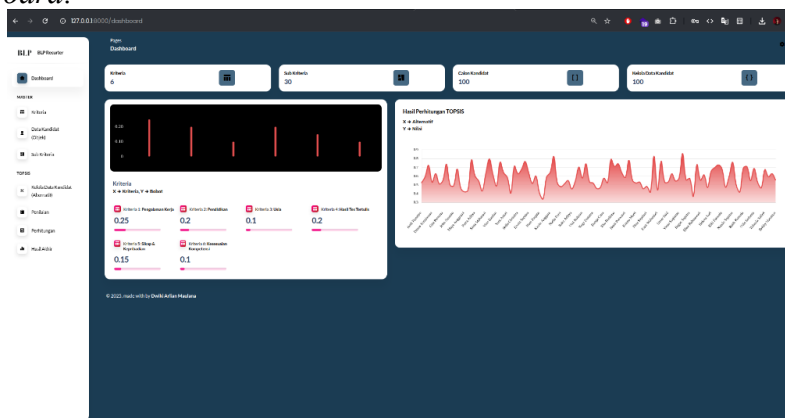
Tampilan layar *login* digunakan sebagai pintu masuk utama ke dalam sistem pendukung keputusan penerimaan calon pegawai baru. Pada layar ini, pengguna diminta untuk memasukkan *e-mail* serta *password* sebagai proses autentikasi. Berikut adalah tampilan layar dari halaman *login* sistem:



Gambar 4. Tampilan Layar *Login*

2. Dashboard

Tampilan layar *dashboard* menampilkan ringkasan informasi utama setelah pengguna berhasil melakukan *login*. Informasi yang ditampilkan antara lain jumlah kandidat, jumlah kriteria, serta menu navigasi menuju fitur-fitur utama sistem. Berikut adalah tampilan layar halaman *dashboard*:



Gambar 5. Tampilan Layar *Dashboard*

3. Master Data

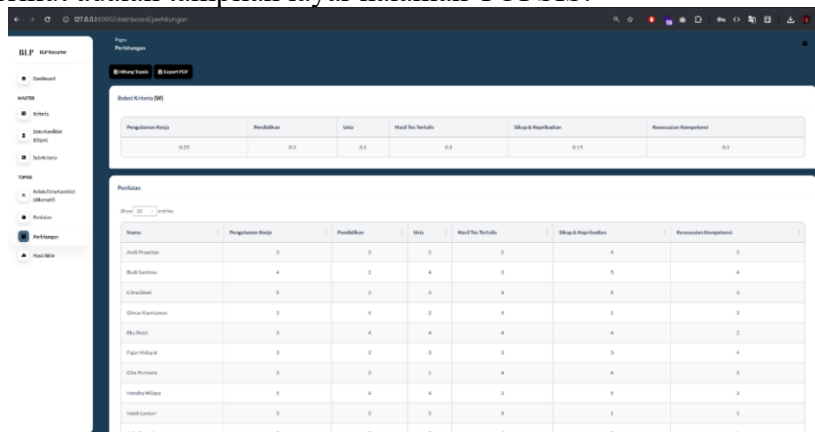
Master Data merupakan bagian utama dalam sistem pendukung keputusan yang berfungsi sebagai pengelolaan data dasar sebelum proses penilaian dan perhitungan dilakukan. Yang berisi kriteria, subkriteria, dan data kandidat (objek). Pada sistem ini, Master Data digunakan untuk memastikan seluruh informasi yang diproses dalam metode TOPSIS tersimpan secara terstruktur dan konsisten. Berikut adalah tampilan layar halaman master data:

Kriteria	ID	Nilai
Kriteria 1	1	1
Kriteria 2	2	1
Kriteria 3	3	1
Kriteria 4	4	1
Kriteria 5	5	1
Kriteria 6	6	1
Kriteria 7	7	1
Kriteria 8	8	1
Kriteria 9	9	1
Kriteria 10	10	1
Kriteria 11	11	1
Kriteria 12	12	1
Kriteria 13	13	1
Kriteria 14	14	1
Kriteria 15	15	1
Kriteria 16	16	1
Kriteria 17	17	1
Kriteria 18	18	1
Kriteria 19	19	1
Kriteria 20	20	1

Gambar 6. Tampilan Layar Master Data

4. TOPSIS

Menu TOPSIS berfungsi sebagai tahap pengolahan data yang berasal dari Master Data dalam sistem pendukung keputusan. Seluruh data yang telah diinput dan dikelola pada Master Data diproses secara sistematis menggunakan metode TOPSIS untuk menghasilkan rekomendasi keputusan. Berikut adalah tampilan layar halaman TOPSIS:



Pengukuran Kerja	Penilaian	Nilai	Hasil Test	Rekomendasi
0.05	0.5	0.5	0.5	0.5

Nama	Pengukuran Kerja	Penilaian	Nilai	Hasil Test	Rekomendasi
Ardi Pratomo	3	3	3	3	3
Budi Santoso	4	3	4	3	4
Citra Kusuma	3	3	3	4	3
Dina Pratomo	3	4	3	4	3
Eka Pratomo	3	4	4	4	3
Fajar Pratomo	3	3	3	3	4
Gita Pratomo	3	3	3	4	3
Hendra Pratomo	3	4	4	3	3
Irena Pratomo	3	3	3	4	3
Jaka Pratomo	3	3	3	4	3

Gambar 7. Tampilan Layar Master Data

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perancangan dan implementasi sistem pendukung keputusan menggunakan metode TOPSIS, dapat disimpulkan bahwa Master Data memiliki peran penting sebagai sumber utama data dalam proses pengambilan keputusan. Data kriteria, bobot, alternatif, dan penilaian yang dikelola pada Master Data menjadi dasar dalam proses pengolahan dan perhitungan TOPSIS. Menu TOPSIS berfungsi sebagai modul pengolahan yang mengintegrasikan seluruh Master Data untuk menghasilkan pemeringkatan alternatif secara objektif dan sistematis. Dengan pengolahan data yang terstruktur, metode TOPSIS mampu memberikan rekomendasi calon pegawai terbaik berdasarkan kedekatannya dengan solusi ideal. Penerapan sistem ini dapat membantu pihak pengambil keputusan dalam melakukan seleksi pegawai secara lebih akurat, konsisten, dan dapat dipertanggungjawabkan, serta mengurangi subjektivitas dalam proses penilaian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andonela, G. R. (2023). Decision Support System for Selection of the Best Employees based on Performance with the Topsis Method. *Journal of Computer Scine and Information Technology*, 83–88. <https://doi.org/10.35134/jcsitech.v9i2.68>
- [2] Denih, A., Saepulrohman, A., & Febriansyah, F. (2025). OUTSOURCED EMPLOYEE RECRUITMENT DECISION SUPPORT SYSTEM WITH FUZZY TOPSIS INTEGRATED REST API METHOD. *JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer)*, 10(3), 479–487. <https://doi.org/10.33480/jitk.v10i3.5521>
- [3] Di Kantor Pertanahan Kabupaten Soppeng, N., & Hariansyah, S. (n.d.). "Penerapan Metode Topsis Pada Sistem Penerimaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai PENERAPAN METODE TOPSIS PADA SISTEM PENERIMAAN PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI DI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN SOPPENG.
- [4] Hidayatullah, S., & Hadikurniawati, W. (2025). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN DALAM PENENTUAN EMPLOYEE OF THE MONTH MENGGUNAKAN METODE AHP DAN TOPSIS. In *Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika* (Vol. 9, Issue 5).
- [5] Penerbitan Politeknik Negeri Banjarmasin, H., Fauzan, R., Ridwan, M., & Negeri Banjarmasin, P. (n.d.). *Prosiding SNRT (Seminar Nasional Riset Terapan) SISTEM*

PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN SMARTPHONE MENGGUNAKAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW).

- [6] Pratiwi, N., & Fujiati, F. (2022). Penerapan Metode AHP Dan Topsis Pada Sistem Pendukung Keputusan Dalam Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Pada Ma'had Abu Ubaidah Bin Al-Jarrah Medan. *INFOSYS (INFORMATION SYSTEM) JOURNAL*, 7(1), 81. <https://doi.org/10.22303/infosys.7.1.2022.81-91>
- [7] Ramadhani, R. N., & Juhriah, E. (n.d.). MENGGUNAKAN METODE TOPSIS PADA PT. PRIMITRA EXTRUSION. In *Journal of Engineering and Sustainable Technology*.
- [8] *SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN BARU MENGGUNAKAN METODE TOPSIS Hylenearti Hertyana Sistem Informasi Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Nusa Mandiri (STMIK Nusa Mandiri)*. (n.d.). <http://www.nusamandiri.ac.id>
- [9] Setiawan, G. I., & Indrawan, I. P. E. (2023). Penerapan Metode TOPSIS Dalam Perekrutan Calon Karyawan. *Journal of Information System Research (JOSH)*, 4(3), 962–968. <https://doi.org/10.47065/josh.v4i3.3128>
- [10] Wahyuni, E. G., & Anggoro, A. T. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai dengan Metode TOPSIS. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 14(2), 108–116.
- [11] Waryanto, H. (2017). SISTEM SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN BARU MENGGUNAKAN METODE TOPSIS. In *Seminar Nasional Teknologi Informasi* (Vol. 12).