Blend Sains
Jurnal Teknik
https://jurnal.ilmubersama.com/index.php/blendsains

Artikel Penelitian

Analisis Komparatif Metode *Simple Additive Weighting* dan *Weighted Product* dalam Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Hotel Grand Zuri BSD City

Fariz Muhammad, Ahmad Musyafa[*]

Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL

Diterima Redaksi: 20 Januari 2026
Revisi Akhir: 27 Mei 2026
Diterbitkan *Online*: 20 Oktober 2026

KATA KUNCI

Analisis Komparatif
Penilaian Kinerja Karyawan
SAW
Sistem Pendukung Keputusan
WP

KORESPONDENSI (*)

Phone: +62 895-3408-58613
E-mail: dosen00668@unpam.ac.id

A B S T R A K

Sistem penilaian kinerja karyawan di Hotel Grand Zuri BSD City masih dilakukan secara subjektif sehingga berpotensi menimbulkan bias dalam penentuan karyawan terbaik. Penelitian ini bertujuan membandingkan metode Simple Additive Weighting (SAW) dan Weighted Product (WP) dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan berbasis web. Data penilaian menggunakan lima alternatif karyawan dan enam kriteria, yaitu Absensi, Tanggung Jawab, Kemampuan, Kepatuhan, Kerja Sama, dan Prakarsa. Bobot kriteria yang digunakan adalah 20%, 20%, 16%, 16%, 16%, dan 12%. Metode SAW menghitung nilai preferensi melalui normalisasi dan penjumlahan terbobot, sedangkan WP menghitung nilai preferensi melalui perkalian nilai kriteria yang dipangkatkan dengan bobot. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa SAW menempatkan A1 sebagai peringkat pertama dengan nilai 0,9373, sedangkan WP juga menempatkan A1 sebagai peringkat pertama dengan nilai preferensi 0,2038. Urutan ranking kedua metode sama, yaitu A1, A3, A2, A4, dan A5, sehingga tingkat kesamaan hasil mencapai 100%. Berdasarkan kemudahan perhitungan dan interpretasi, SAW lebih direkomendasikan sebagai metode utama bagi HRD, sedangkan WP dapat digunakan sebagai pembanding untuk memvalidasi konsistensi keputusan.

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja karyawan merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia karena hasilnya memengaruhi keputusan promosi, pelatihan, penghargaan, dan pengembangan karier. Di Hotel Grand Zuri BSD City, proses penilaian masih bergantung pada penilaian manual dan subjektif. Kondisi ini menyulitkan HRD dalam menentukan karyawan terbaik secara akurat karena data penilaian belum diolah melalui mekanisme perhitungan yang konsisten.

Kesalahan dalam penilaian kinerja dapat menimbulkan dampak organisasi yang serius, seperti menurunnya motivasi kerja, munculnya persepsi ketidakadilan, terganggunya hubungan antarpegawai, dan meningkatnya risiko turnover. Pada industri perhotelan, dampak tersebut juga dapat memengaruhi kualitas layanan karena pegawai yang seharusnya memperoleh apresiasi atau pembinaan tidak mendapatkan keputusan yang tepat. Karena itu, sistem penilaian berbasis kriteria, bobot, dan perhitungan terukur dibutuhkan agar keputusan HRD lebih transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menerapkan metode SAW atau WP dalam sistem pendukung keputusan. Penelitian lain juga membandingkan SAW dan WP pada konteks pemilihan mahasiswa terbaik, penerima zakat, dan penerimaan

https://doi.org/10.56211/blendsains.v5i2.1567 Attribution-ShareAlike 4.0 International Some rights reserved

calon karyawan. Hasil studi terdahulu menunjukkan bahwa kedua metode dapat menghasilkan ranking yang searah, tetapi tetap dapat berbeda pada urutan tertentu karena cara normalisasi dan pembobotannya tidak sama [16], [17], [18].

Pemilihan SAW dan WP dalam penelitian ini didasarkan pada karakteristik keduanya yang sesuai untuk kasus Multi Attribute Decision Making (MADM). SAW menggunakan proses normalisasi dan penjumlahan terbobot, sehingga hasilnya mudah dibaca oleh HRD. WP menggunakan perkalian nilai kriteria yang dipangkatkan dengan bobot, sehingga lebih menekankan pengaruh relatif setiap kriteria. Perbandingan kedua metode diperlukan untuk melihat apakah keputusan karyawan terbaik tetap konsisten ketika dihitung dengan pendekatan yang berbeda.

Penelitian ini berfokus pada analisis komparatif metode SAW dan WP dalam sistem penilaian kinerja karyawan Hotel Grand Zuri BSD City. Perancangan sistem tetap dibahas sebagai konteks implementasi, tetapi porsi utama pembahasan diarahkan pada kriteria, bobot, rumus, contoh perhitungan, ranking, tingkat kesamaan hasil, dan rekomendasi metode yang lebih sesuai untuk digunakan oleh HRD.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan sistem berbasis komputer yang membantu pengambil keputusan dalam mengolah data, model, dan alternatif keputusan secara terstruktur. Dalam penilaian kinerja, SPK membantu HRD menggabungkan beberapa kriteria penilaian, menyimpan data secara terdokumentasi, dan mengurangi ketergantungan pada penilaian subjektif individu [6], [7].

Metode Simple Additive Weighting

Metode Simple Additive Weighting (SAW) dikenal sebagai metode penjumlahan terbobot. Metode ini membutuhkan normalisasi matriks keputusan agar setiap nilai kriteria berada pada skala yang dapat dibandingkan. Setelah normalisasi dilakukan, nilai setiap alternatif dihitung dengan menjumlahkan hasil perkalian antara bobot dan nilai normalisasi pada seluruh kriteria [1], [2], [3]. Kelebihan SAW terletak pada proses perhitungan yang sederhana dan mudah dijelaskan kepada pengguna nonteknis. Kelemahannya, hasil SAW sangat bergantung pada ketepatan normalisasi dan bobot yang digunakan.

Metode Weighted Product

Metode Weighted Product (WP) menggunakan perkalian nilai kriteria yang dipangkatkan dengan bobot masing-masing. Berbeda dari SAW yang memakai penjumlahan, WP menilai alternatif melalui hubungan multiplikatif antar kriteria [5], [8], [9]. Kelebihan WP adalah kemampuannya memperlihatkan pengaruh relatif setiap kriteria terhadap nilai akhir. Namun, metode ini lebih sensitif terhadap nilai yang rendah karena satu nilai kecil dapat menurunkan hasil perkalian secara signifikan.

Perbandingan SAW dan WP

Perbandingan SAW dan WP penting dilakukan karena kedua metode sama-sama digunakan dalam pengambilan keputusan multikriteria, tetapi memiliki logika perhitungan yang berbeda. Putri, Ikhlas, dan Iskandar [16] menunjukkan bahwa SAW dan WP dapat menghasilkan alternatif terbaik yang sama pada pemilihan mahasiswa terbaik. Temuan lain pada kasus penerima zakat menunjukkan hasil ranking yang hampir sama, tetapi WP memiliki sensitivitas lebih tinggi dibandingkan SAW [17]. Pada konteks penerimaan calon karyawan, Maulana dan Hidayat [18] menunjukkan bahwa SAW dapat memberikan akurasi lebih tinggi daripada WP. Berdasarkan temuan tersebut, perbandingan kedua metode pada kasus penilaian kinerja hotel menjadi relevan untuk memastikan konsistensi dan kelayakan metode yang dipilih.

 https://doi.org/10.56211/blendsains.v5i2.1567

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan pengembangan sistem waterfall yang mencakup analisis kebutuhan, perancangan, implementasi, dan pengujian. Data diperoleh melalui wawancara dengan pihak HRD Hotel Grand Zuri BSD City, observasi proses penilaian yang berjalan, serta studi pustaka mengenai SPK, SAW, WP, dan penilaian kinerja karyawan. Perancangan sistem menggunakan pendekatan berorientasi objek dan diimplementasikan dalam aplikasi berbasis web dengan basis data MySQL.

Tahap analisis dilakukan dengan mengidentifikasi masalah utama berupa penilaian subjektif, tidak adanya basis data terintegrasi, dan belum adanya mekanisme perhitungan berbasis kriteria dan bobot. Tahap perancangan menghasilkan modul pengelolaan data karyawan, kriteria, subkriteria, penilaian, perhitungan, dan laporan hasil akhir. Tahap pengujian menggunakan black box testing untuk memastikan fungsi utama sistem berjalan sesuai kebutuhan.

Kriteria, Alternatif, dan Bobot

Alternatif yang digunakan dalam contoh perhitungan terdiri atas lima karyawan yang disamarkan dengan kode A1 sampai A5. Penyandian ini digunakan untuk menjaga kerahasiaan identitas karyawan. Kriteria penilaian terdiri atas enam aspek dan seluruhnya termasuk atribut benefit, sehingga nilai yang lebih tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Tabel 1. Data Alternatif

Kode	Alternatif
A1	Karyawan 1
A2	Karyawan 2
A3	Karyawan 3
A4	Karyawan 4
A5	Karyawan 5

Tabel 2. Kriteria dan Bobot Penilaian

Kode	Kriteria	Jenis	Bobot	Bobot Normal
C1	Absensi	Benefit	5	20%
C2	Tanggung Jawab	Benefit	5	20%
C3	Kemampuan	Benefit	4	16%
C4	Kepatuhan	Benefit	4	16%
C5	Kerja Sama	Benefit	4	16%
C6	Prakarsa	Benefit	3	12%

Bobot kriteria disusun berdasarkan rancangan penilaian yang digunakan dalam sistem. Absensi dan Tanggung Jawab diberi bobot tertinggi sebesar 20% karena keduanya berhubungan langsung dengan kedisiplinan dan keandalan karyawan dalam operasional hotel. Kemampuan, Kepatuhan, dan Kerja Sama masing-masing diberi bobot 16%, sedangkan Prakarsa diberi bobot 12% sebagai faktor pendukung dalam penilaian kinerja.

Rumus Perhitungan SAW dan WP

Rumus normalisasi SAW untuk atribut benefit: $r_{ij} = \frac{x_{ij}}{max\ x_ij}$

Nilai preferensi SAW: $V_i = \sum_{j=1}^{n} w_j r_i j$

Rumus vektor S pada WP: $S_i = \prod_{j=1}^{n} x \frac{w_j}{ij}$

Nilai preferensi WP: $V_i = \frac{S_i}{\sum S_i}$

Keterangan: x_ij adalah nilai alternatif ke-i pada kriteria ke-j, w_j adalah bobot kriteria, r_ij adalah nilai normalisasi, S_i adalah nilai vektor WP, dan V_i adalah nilai preferensi akhir. Karena seluruh kriteria bersifat benefit, normalisasi SAW menggunakan pembagian terhadap nilai maksimum setiap kriteria.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Awal Penilaian

Tabel 3. Sampel Nilai Per Kriteria Per Alternatif

Kode	C1	C2	C3	C4	C5	C6
A1	75	85	80	70	80	90
A2	90	80	70	80	75	65
A3	85	80	80	75	70	80
A4	80	75	80	75	75	80
A5	80	75	85	75	75	70

Tabel 3 memperbaiki penulisan kode kriteria pada naskah sebelumnya. Kolom kedua yang semula tertulis C1 dikoreksi menjadi C2 karena kriteria tersebut adalah Tanggung Jawab. Nilai maksimum setiap kriteria adalah C1 = 90, C2 = 85, C3 = 85, C4 = 80, C5 = 80, dan C6 = 90.

Perhitungan Metode SAW

Tabel 4. Normalisasi Matriks Keputusan SAW

Kode	C1	C2	C3	C4	C5	C6
A1	0,8333	1,0000	0,9412	0,8750	1,0000	1,0000
A2	1,0000	0,9412	0,8235	1,0000	0,9375	0,7222
A3	0,9444	0,9412	0,9412	0,9375	0,8750	0,8889
A4	0,8889	0,8824	0,9412	0,9375	0,9375	0,8889
A5	0,8889	0,8824	1,0000	0,9375	0,9375	0,7778

Tabel 5. Hasil Ranking Metode SAW

Kode	Alternatif	Nilai SAW	Ranking
A1	Karyawan 1	0,9373	1
A3	Karyawan 3	0,9244	2
A2	Karyawan 2	0,9167	3
A4	Karyawan 4	0,9115	4
A5	Karyawan 5	0,9076	5

Hasil perhitungan SAW menunjukkan bahwa A1 memperoleh nilai tertinggi sebesar 0,9373, diikuti A3 sebesar 0,9244, A2 sebesar 0,9167, A4 sebesar 0,9115, dan A5 sebesar 0,9076. A1 menjadi alternatif terbaik karena memiliki nilai sangat kuat pada C2, C5, dan C6, meskipun nilai C1 tidak paling tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penjumlahan terbobot mampu menyeimbangkan kontribusi seluruh kriteria.

Perhitungan Metode WP

Tabel 6. Hasil Ranking Metode WP

Kode	Alternatif	Vektor S	Vektor V	Ranking
A1	Karyawan 1	79,3615	0,2038	1
A3	Karyawan 3	78,4499	0,2014	2
A2	Karyawan 2	77,3991	0,1987	3
A4	Karyawan 4	77,3597	0,1986	4
A5	Karyawan 5	76,8721	0,1974	5

Hasil perhitungan WP juga menempatkan A1 sebagai peringkat pertama dengan nilai preferensi 0,2038. Urutan berikutnya adalah A3 dengan nilai 0,2014, A2 dengan nilai 0,1987, A4 dengan nilai 0,1986, dan A5 dengan nilai 0,1974.

 https://doi.org/10.56211/blendsains.v5i2.1567

Nilai A2 dan A4 sangat berdekatan, tetapi A2 tetap berada di atas A4 karena memperoleh nilai C1 dan C4 yang lebih kuat.

Analisis Perbandingan Ranking

Tabel 7. Perbandingan Hasil SAW dan WP

Kode	Alternatif	SAW	Rank SAW	WP	Rank WP	Keterangan
A1	Karyawan 1	0,9373	1	0,2038	1	Sama
A2	Karyawan 2	0,9167	3	0,1987	3	Sama
A3	Karyawan 3	0,9244	2	0,2014	2	Sama
A4	Karyawan 4	0,9115	4	0,1986	4	Sama
A5	Karyawan 5	0,9076	5	0,1974	5	Sama

Berdasarkan Tabel 7, kedua metode menghasilkan urutan ranking yang sama, yaitu A1, A3, A2, A4, dan A5. Tingkat kesamaan hasil dihitung dengan membandingkan jumlah alternatif yang menempati posisi ranking sama pada kedua metode terhadap jumlah seluruh alternatif. Karena kelima alternatif berada pada posisi yang sama, tingkat kesamaannya adalah 5/5 x 100% = 100%.

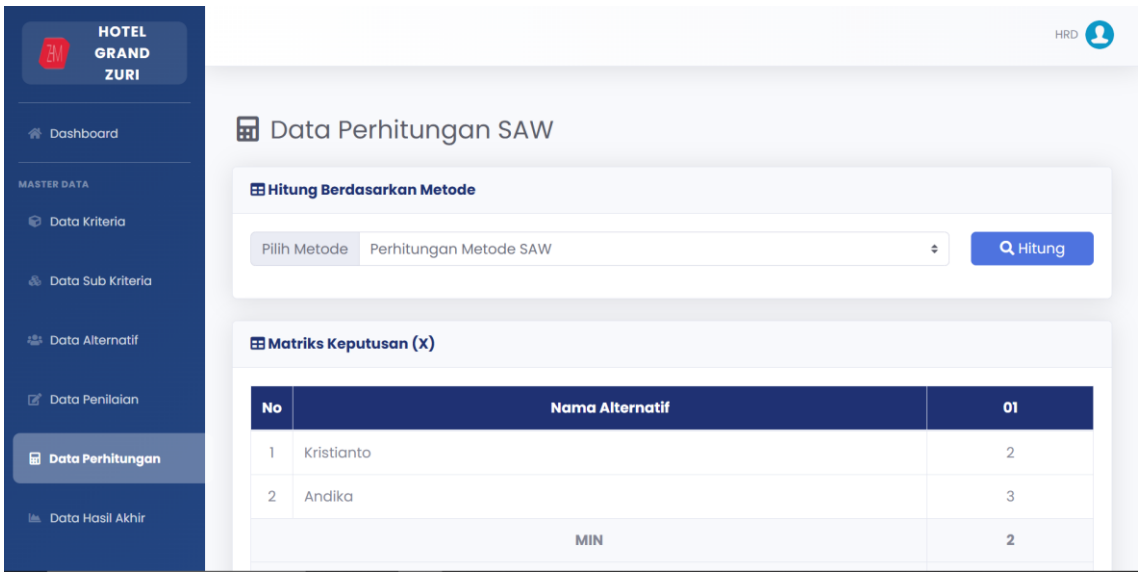
Kesamaan ranking terjadi karena seluruh kriteria bersifat benefit dan bobot yang digunakan relatif seimbang. Tidak ada satu kriteria yang terlalu dominan sehingga perubahan metode dari penjumlahan terbobot ke perkalian berpangkat tidak mengubah urutan akhir. Meski demikian, jarak nilai pada WP terlihat lebih rapat dibandingkan SAW karena nilai preferensi WP dinormalisasi terhadap total vektor S. Kondisi ini perlu diperhatikan oleh HRD ketika terdapat dua kandidat dengan nilai yang sangat berdekatan.

Analisis Sensitivitas Bobot

Tabel 8. Simulasi Sensitivitas Bobot C1

Kode	Rank SAW Awal	Rank SAW C1 25%	Rank WP Awal	Rank WP C1 25%
A1	1	1	1	1
A2	3	3	3	3
A3	2	2	2	2
A4	4	4	4	4
A5	5	5	5	5

Analisis sensitivitas dilakukan dengan menaikkan bobot C1 dari 20% menjadi 25% dan menyesuaikan bobot kriteria lain secara proporsional agar total bobot tetap 100%. Hasil simulasi menunjukkan bahwa ranking SAW dan WP tidak berubah. Artinya, pada data ini kedua metode cukup stabil terhadap perubahan kecil pada bobot Absensi. Namun, SAW tetap lebih mudah direkomendasikan sebagai metode utama karena proses normalisasi dan penjumlahan terbobot lebih sederhana untuk dijelaskan kepada HRD. WP dapat digunakan sebagai metode validasi karena memberikan sudut pandang perhitungan yang berbeda.



Gambar 1. Tampilan Halaman Perhitungan pada Sistem

Gambar 1 menunjukkan halaman perhitungan yang digunakan untuk memilih metode SAW atau WP. Pada revisi artikel ini, gambar antarmuka dibatasi pada bagian yang paling relevan dengan fokus penelitian, yaitu proses perhitungan dan perankingan. Diagram teknis yang terlalu rinci, seperti activity diagram dan sequence diagram per menu, tidak lagi dimasukkan dalam pembahasan utama agar artikel lebih fokus pada analisis komparatif metode.

Pengujian Sistem

Pengujian sistem dilakukan dengan metode black box untuk memastikan setiap fungsi utama berjalan sesuai kebutuhan pengguna. Pengujian tidak diarahkan untuk menilai kode program, tetapi untuk memastikan bahwa input pengguna menghasilkan keluaran yang sesuai. Ringkasan hasil pengujian ditampilkan pada Tabel 9.

Tabel 9. Ringkasan Pengujian Black Box

Modul	Skenario	Hasil yang Diharapkan	Kesimpulan
Login	Pengguna memasukkan username dan password	Sistem memvalidasi akses dan menampilkan dashboard	Berhasil
Data Kriteria	Admin menambah, mengubah, dan menghapus kriteria	Data kriteria tersimpan dan tampil pada sistem	Berhasil
Data Alternatif	Admin menambah, mengubah, dan menghapus data karyawan	Data alternatif tersimpan dan tampil pada sistem	Berhasil
Penilaian	HOD memasukkan nilai setiap karyawan	Nilai tersimpan dan dapat digunakan untuk perhitungan	Berhasil
Perhitungan	Pengguna memilih metode SAW atau WP	Sistem menampilkan hasil perhitungan dan ranking	Berhasil
Laporan	Pengguna membuka dan mencetak hasil akhir	Sistem menampilkan laporan hasil penilaian	Berhasil

 https://doi.org/10.56211/blendsains.v5i2.1567

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode SAW dan WP dapat diterapkan dalam sistem penilaian kinerja karyawan Hotel Grand Zuri BSD City berdasarkan enam kriteria, yaitu Absensi, Tanggung Jawab, Kemampuan, Kepatuhan, Kerja Sama, dan Prakarsa. Metode SAW menempatkan A1 atau Karyawan 1 sebagai peringkat pertama dengan nilai 0,9373. Metode WP juga menempatkan A1 sebagai peringkat pertama dengan nilai preferensi 0,2038.

Kedua metode menghasilkan urutan ranking yang sama, yaitu A1, A3, A2, A4, dan A5. Dengan demikian, tingkat kesamaan hasil kedua metode mencapai 100%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa SAW dan WP konsisten dalam menentukan karyawan terbaik pada data yang digunakan. Berdasarkan kemudahan perhitungan, kejelasan proses normalisasi, dan kemudahan interpretasi bagi HRD, metode SAW lebih direkomendasikan sebagai metode utama. Metode WP tetap layak digunakan sebagai pembanding untuk memvalidasi konsistensi keputusan.

Saran pengembangan berikutnya adalah menambah jumlah data karyawan, menguji perubahan bobot secara lebih luas, dan mengintegrasikan sistem dengan data kehadiran atau data operasional hotel. Penelitian lanjutan juga dapat membandingkan SAW dan WP dengan metode lain seperti TOPSIS, AHP, atau WASPAS agar pemilihan metode pendukung keputusan menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Mikaya, Z. Rusdi, and M. D. Lauro, "Sistem Pendukung Keputusan dalam Pemilihan Karyawan Terbaik dengan Metode SAW," Jurnal Ilmu Komputer dan Sistem Informasi, vol. 11, no. 1, Jun. 2023, doi: 10.24912/jiksi.v11i1.24136.

[2] S. Lestari and M. K. J. A. Puteri, "Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Berbasis Web pada PT. Nucleus Precise," Smart Comp Jurnalnya Orang Pintar Komputer, vol. 11, no. 4, Oct. 2022, doi: 10.30591/smartcomp.v11i4.4252.

[3] M. Muthmainnah, M. Khaira, R. P. Fhonna, and V. Ilhadi, "Penerapan Model Decision dalam Penilaian Kinerja dengan Model SAW," Sisfo Jurnal Ilmiah Sistem Informasi, vol. 6, no. 1, p. 37, May 2022, doi: 10.29103/sisfo.v6i1.7963.

[4] R. Taufiq, R. S. Septarini, A. Hambali, and Y. Yulianti, "Analysis and Design of Decision Support System for Employee Performance Appraisal with Simple Additive Weighting (SAW) Method," Jurnal Informatika Universitas Pamulang, vol. 5, no. 3, p. 275, Sep. 2020, doi: 10.32493/informatika.v5i3.6777.

[5] A. Firdaus, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Weighted Product," JIKA (Jurnal Informatika), vol. 4, no. 3, p. 94, Nov. 2020, doi: 10.31000/jika.v4i3.2982.

[6] M. J. Tarigan, Mhd. Z. Siambaton, and T. Haramaini, "Implementasi Metode Weighted Aggregated Sum Product Assessment (WASPAS) dalam Menentukan Jurusan Siswa pada SMKN 8 Medan," Jurnal Minfo Polgan, vol. 11, no. 1, p. 29, Mar. 2022, doi: 10.33395/jmp.v11i1.10964.

[7] Nadila, R. A. Dalimuthe, and A. M. Afandi, "Sistem Penentuan Pemberian Surat Izin Gangguan pada Industri menggunakan Multi Factor Evaluation Process," EDUMATIC Jurnal Pendidikan Informatika, vol. 6, no. 2, p. 260, Dec. 2022, doi: 10.29408/edumatic.v6i2.6346.

[8] Fransiska, "Sistem Pendukung Keputusan Menentukan E-Commerce Terbaik Menggunakan Metode Weighted Product," PROSISKO Jurnal Pengembangan Riset dan Observasi Sistem Komputer, vol. 10, no. 1, p. 41, Apr. 2023, doi: 10.30656/prosisko.v10i1.5957.

[9] S. Widaningsih and R. B. R. Manggala, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Proyek Perangkat Lunak dengan Menggunakan Metode Weighted Product," Media Jurnal Informatika, vol. 12, no. 2, p. 69, Mar. 2021, doi: 10.35194/mji.v12i2.1198.

[10] K. Afiifah, Z. F. Azzahra, and A. D. Anggoro, "Analisis Teknik Entity-Relationship Diagram dalam Perancangan Database Sebuah Literature Review," INTECH, vol. 3, no. 2, p. 70, Nov. 2022, doi: 10.54895/intech.v3i2.1682.

[11] S. A. Wahdiniawati, Z. Zulkifli, G. Chrisnawati, N. L. S. Antari, and I. K. Mustika, "Application of Rating Scale Method to Design and Construct an Employee Performance Assessment Application System in National Charity Institutions," Jurnal Informasi dan Teknologi, p. 99, Jan. 2024, doi: 10.60083/jidt.v6i1.481.

[12] M. M. Fakhri, Muh. S. J. Irmawan, A. S. Alwi, I. F. Asril, N. Q. Ridhaihi, and D. Fadhilatunisa, "Perancangan Sistem Informasi Manajemen Karyawan Berbasis Website dengan Metode Waterfall," Jurnal MediaTIK, p. 35, May 2024, doi: 10.59562/mediatik.v6i3.1456.

[13] M. Iqbal, "Metode MFEP dalam Meningkatkan Kualitas Penentuan Rekomendasi Ekstrakurikuler," Jurnal Teknisi, vol. 2, no. 1, p. 5, Feb. 2022, doi: 10.54314/teknisi.v2i1.835.
[14] A. Muslih, R. Kridalukmana, and K. T. Martono, "Perancangan Aplikasi Panduan Pariwisata Kota Tasikmalaya pada Perangkat Bergerak Berbasis Android," Jurnal Teknologi dan Sistem Komputer, vol. 5, no. 1, p. 1, Jan. 2017, doi: 10.14710/jtsiskom.5.1.2017.1-6.
[15] Rr. B. N. Maharani, M. I. P. Nasution, and T. Triase, "Sistem Informasi Payroll Pegawai dengan Absensi QR Code," Jurnal Informatika dan Teknologi Pendidikan, vol. 1, no. 1, p. 23, Jun. 2021, doi: 10.25008/jitp.v1i1.9.
[16] A. Putri, A. H. Ikhlas, and A. Iskandar, "Analisis Perbandingan Metode Simple Additive Weighting (SAW) dan Weighted Product (WP) dengan Pembobotan Rank Order Centroid (ROC) dalam Pemilihan Mahasiswa Terbaik," KLIK: Kajian Ilmiah Informatika dan Komputer, vol. 4, no. 3, pp. 1692-1701, 2023, doi: 10.30865/klik.v4i3.1449.
[17] A. Sandi, K. N. Fajri, and M. J. Alim, "Perbandingan Metode Simple Additive Weighting (SAW) dan Weight Product (WP) dalam Menentukan Penerima Zakat," Journal of Information System Research (JOSH), vol. 5, no. 2, 2024, doi: 10.47065/josh.v5i2.4646.
[18] H. I. Maulana and N. Hidayat, "Analisis Perbandingan Metode SAW dengan Metode WP dalam SPK Penerimaan Karyawan Hyfresh Blitar Square," JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika), vol. 6, no. 2, pp. 920-925, 2022.