

Penerapan Metode *Simple Additive Weighting* dalam Pengambilan Keputusan Penerimaan Internal Auditor pada PT. Finansia Multi Finance

Herti Yani^{*)}, Pareza Alam Jusia²

¹Prodi Sistem Informasi, STIKOM Dinamika Bangsa, Jambi

²Prodi Teknik Informatika, STIKOM Dinamika Bangsa, Jambi

email: ¹adeherti@stikom-db.ac.id, ²parezaalam@stikom-db.ac.id

Abstrak - Penerimaan internal auditor merupakan salah satu kegiatan seleksi untuk membantu perkembangan suatu perusahaan. Rata-rata perusahaan, untuk penerimaan internal auditor dilakukan secara kurang profesional. Hal ini terjadi dikarenakan belum adanya metode standar yang sistematis untuk menilai kelayakan calon internal auditor. Penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dalam penerimaan internal auditor. Metode ini dipilih karena dapat menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif, dalam hal ini alternatif yang dimaksud adalah yang berhak diterima sebagai pegawai baru berdasarkan kriteria-kriteria yang ditentukan. Berdasarkan hasil ranking dari metode ini dapat mempercepat proses penyeleksian penerimaan internal auditor dan membantu manajer divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengambilan keputusan untuk menentukan internal auditor pada PT. Finansia Multi Finance.

Kata Kunci - Sistem Pendukung Keputusan, Penerimaan, Kriteria, *Simple Additive Weighting* (SAW)

I. PENDAHULUAN

Penerimaan pegawai merupakan salah satu kegiatan seleksi untuk membantu perkembangan suatu perusahaan [1]. Kegiatan tersebut dilakukan dengan sangat teliti karena bertujuan untuk mendapatkan sumber daya yang tepat dari berbagai alternatif yang ada. PT. Finansia Multi Finance merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan yang berfokus membiayakan produk consumer goods.

Sebagai salah satu perusahaan yang terus berkembang, sumber daya manusia yang berpengalaman dan kompeten merupakan salah satu kunci kesuksesan PT. Finansia Multi Finance dalam memajukan perusahaan. Selain membutuhkan karyawan yang berkualitas dalam pelayanan terhadap konsumen, PT. Finansia Multi Finance juga membutuhkan karyawan yang dapat membantu manajemen dalam memeriksa apakah prosedur serta kebijakan yang sudah disusun dan ditetapkan oleh manajemen telah dipatuhi, dan apakah semua rencana yang sudah disusun dan diputuskan dieksekusi dengan baik sudah berjalan dan tidak menyimpang dari tujuan manajemen. Untuk mencapai semua maka

dibutuhkanlah Internal Auditor.

Penilaian yang digunakan oleh PT. Finansia Multi Finance pada proses penerimaan Internal Auditor berdasarkan 3 aspek, yaitu strategi surat lamaran, psikotes dan wawancara. Banyaknya pelamar dan terbatasnya jumlah pelamar yang diterima memakan waktu yang cukup lama dan tidak ada metode standar yang sistematis untuk menilai kelayakan Internal Auditor dalam proses penerimaan Internal Auditor dan sehingga menyebabkan pengurangan efisiensi kinerja manajerial PT. Finansia Multi Finance.

Agar penyeleksian selektif dan dapat menghasilkan informasi yang cepat dan tepat sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh tim seleksi maka dibutuhkan sebuah sistem penunjang keputusan yang dapat membantu dalam menyeleksi calon Internal Auditor. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian terkait dengan penerapan *Metode Simple Additive Weighting* dalam Pengambilan Keputusan Penerimaan Internal Auditor pada PT. Finansia Multi Finance.

II. TINJAUAN STUDI

A. Penelitian Terkait

Berikut ini adalah ringkasan dari beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini :

- 1) Dalam Jurnal SISFOTENIKA oleh Shinta Siti Sundari dkk dengan judul Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai Baru Dengan Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) [2], menjelaskan penggunaan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) pada aplikasi sistem pendukung keputusan penerimaan pegawai baru ini akan memperoleh hasil penyeleksian yang berbeda, karena menggunakan nilai prioritas atau bobot yang ditentukan setiap divisi yang membutuhkan pegawai baru ke dalam sistem.
- 2) Fahrurrozi, (2013) [3] dengan tema Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai dengan Algoritma *Simple Additive Weighting* dan *Fuzzy Logic* menyimpulkan Algoritma *Simple Additive Weighting* dan *Fuzzy Logic* berhasil digunakan untuk membangun sistem pendukung keputusan penerimaan pegawai yang dapat memberikan rekomendasi calon karyawan yang paling sesuai dengan lowongan kerja yang tersedia.

*) penulis korespondensi

B. Konsep Sistem Penunjang Keputusan

Konsep Sistem Penunjang Keputusan (SPK) atau *Decision Support Systems* (DSS) pertama kali diperkenalkan oleh Michael S. Scott Morton pada awal tahun 1970-an, yang selanjutnya dikenal dengan istilah *Management Decision Systems* [4]. Pada proses pengambilan keputusan, pengolahan data dan informasi yang dilakukan bertujuan untuk menghasilkan berbagai alternatif keputusan yang dapat diambil. SPK yang merupakan penerapan dari sistem informasi ditujukan hanya sebagai alat bantu manajemen dalam pengambilan keputusan. SPK tidak dimaksudkan untuk menggantikan fungsi pengambil keputusan dalam membuat keputusan, melainkan hanyalah sebagai alat bantu pengambil keputusan dalam melaksanakan tugasnya. SPK dirancang untuk menghasilkan berbagai alternatif yang ditawarkan kepada para pengambil keputusan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa SPK memberikan manfaat bagi manajemen dalam hal meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerjanya terutama dalam proses pengambilan keputusan. Di samping itu, SPK menyatukan kemampuan komputer dalam pelayanan interaktif terhadap pengguna dengan adanya proses pengolahan atau pemanipulasian data yang memanfaatkan model atau aturan yang tidak terstruktur sehingga menghasilkan alternatif keputusan yang situasional.

C. Sistem Penunjang Keputusan

Menurut Alter dalam buku Kusri [5] “Sistem Penunjang Keputusan merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan dan pemanipulasian data yang digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semiterstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat”.

Menurut O’Brien (2005 : 448) [6], Sistem pendukung keputusan (*decision support system* atau DSS) adalah sistem informasi berbasis komputer yang menyediakan dukungan informasi interaktif bagi manajer dan praktisi bisnis selama proses pengambilan keputusan. Sistem pendukung keputusan menggunakan (1) model analitis, (2) database khusus, (3) penilaian dan pandangan pembuat keputusan, dan (4) proses permodelan berbasis komputer yang interaktif untuk mendukung pembuatan keputusan bisnis yang semiterstruktur dan tak terstruktur.

Menurut Gorry dan Scott Morton dalam buku Turban [7] Sistem Penunjang Keputusan adalah Sistem berbasis komputer interaktif, yang membantu para pengambil keputusan untuk menggunakan data dan berbagai model untuk memecahkan masalah-masalah tidak terstruktur. Menurut Morton dan Keen dalam buku Janner Simarmata [8] “Sistem Pendukung Keputusan merupakan sistem penghasil informasi yang ditujukan pada suatu masalah yang harus dibuat oleh manajer”.

Menurut Turban [7] “Sistem Pendukung Keputusan merupakan Suatu sistem yang diperuntukan untuk membantu pembuat keputusan dalam kondisi keputusan yang kurang terstruktur/semi terstruktur. Menurut Man dan Watson dalam buku Udo Richard Franz Averweg [9] Sistem Penunjang Keputusan merupakan suatu sistem interaktif, yang membantu pengambil keputusan melalui penggunaan data dan model-model keputusan untuk memecahkan masalah. Sistem Penunjang Keputusan adalah suatu sistem informasi berbasis komputer yang menghasilkan berbagai alternatif keputusan untuk membantu manajemen dalam menangani berbagai

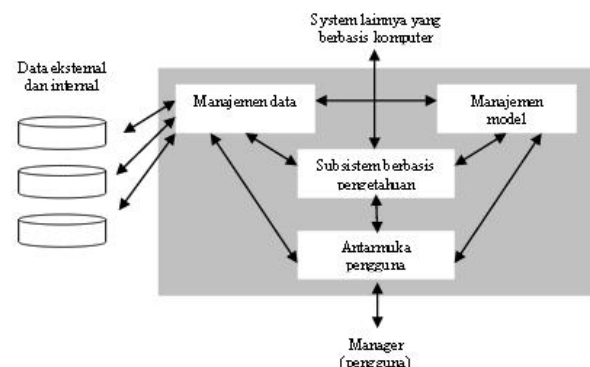
permasalahan yang terstruktur ataupun tidak terstruktur dengan menggunakan data dan model.

Dari berbagai pengertian Sistem Penunjang Keputusan di atas, dapat disimpulkan bahwa Sistem Penunjang Keputusan adalah sebuah sistem yang berbasis komputer yang dapat membantu pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah tertentu dengan memanfaatkan data dan model tertentu.

D. Komponen Sistem Penunjang Keputusan

Menurut Efraim Turban [7] komponen - komponen dari Sistem Penunjang Keputusan adalah sebagai berikut :

- Manajemen Data, mencakup database yang mengandung data yang relevan dan diatur oleh sistem yang disebut *Database Management System* (DBMS).
- Manajemen Model, merupakan paket perangkat lunak yang memasukkan model-model finansial, statistik, ilmu manajemen, atau model kuantitatif yang lain yang menyediakan kemampuan analisis sistem dan management software yang terkait.
- Antarmuka Pengguna, media interaksi antara sistem dengan pengguna, sehingga pengguna dapat berkomunikasi dan memberikan perintah pada SPK melalui subsistem ini.
- Subsistem Berbasis Pengetahuan, subsistem yang dapat mendukung subsistem lain atau bertindak sebagai komponen yang berdiri sendiri.



Gbr.1 Model Konseptual SPK Sumber [9].

E. Proses Pengambilan Keputusan

Proses pengambilan keputusan meliputi tiga tahapan utama yaitu tahap inteligensi, desain, dan pemilihan. Namun kemudian ditambahkan dengan tahap keempat yaitu tahap implementasi. Keempat tahapan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Tahap Penelusuran (Intelligence)

Merupakan tahap pendefinisian masalah serta identifikasi informasi yang dibutuhkan yang berkaitan dengan persoalan yang dihadapi serta keputusan yang akan diambil. Langkah ini sangat penting karena sebelum suatu tindakan diambil, tentunya persoalan yang dihadapi harus dirumuskan secara jelas terlebih dahulu.

2) Perancangan (Design)

Merupakan tahap analisa dalam kaitan mencari atau merumuskan alternatif-alternatif pemecahan masalah. Setelah permasalahan dirumuskan dengan baik, maka tahap berikutnya adalah merancang atau membangun model pemecahan masalahnya dan menyusun berbagai alternatif pemecahan masalah

3) Pemilihan (Choice)

Dengan mengacu pada rumusan tujuan serta hasil yang diharapkan, selanjutnya manajemen memilih alternatif solusi yang diperkirakan paling sesuai. Pemilihan alternatif ini akan mudah dilakukan kalau hasil yang diinginkan terukur atau memiliki nilai kuantitas tertentu.

4) Implementasi (Implementation)

Merupakan tahap pelaksanaan dari keputusan yang telah diambil. Pada tahap ini perlu disusun serangkaian tindakan yang terencana, sehingga hasil keputusan dapat dipantau dan disesuaikan apabila diperlukan perbaikan-perbaikan.

F. Metode Simple Additive Weighting

Merupakan metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua kriteria [8],[10]. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matrik keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada. Metode SAW mengenal adanya 2 (dua) atribut yaitu kriteria keuntungan (benefit) dan kriteria biaya (cost). Perbedaan mendasar dari kedua kriteria ini adalah dalam pemilihan kriteria ketika mengambil keputusan.

Adapun langkah penyelesaian dalam menggunakannya adalah:

- Menentukan alternatif, yaitu A_i .
- Menentukan kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan, yaitu C_j
- Memberikan nilai rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria.
- Menentukan bobot preferensi atau tingkat kepentingan (W) setiap kriteria.

$$W = (W_1, W_2, W_3, \dots, W_J) \quad (1)$$

- Membuat tabel rating kecocokan dari setiap alternatif pada setiap kriteria.
- Membuat matrik keputusan (X) yang dibentuk dari tabel rating kecocokan dari setiap alternatif pada setiap kriteria. Nilai X setiap alternatif (A_i) pada setiap kriteria (C_j) yang sudah ditentukan, dimana, $i=1,2,\dots,m$ dan $j=1,2,\dots,n$.

$$X = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1j} \\ \vdots & \vdots & & \vdots \\ x_{i1} & x_{i2} & \dots & x_{ij} \end{bmatrix} \quad (3)$$

- Melakukan normalisasi matrik keputusan dengan cara menghitung nilai rating kinerja ternormalisasi (r_{ij}) dari alternatif A_i pada kriteria C_j .

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\max_i(x_{ij})} & \text{if } x_{ij} \text{ is benefit} \\ \frac{\min_i(x_{ij})}{x_{ij}} & \text{if } x_{ij} \text{ is cost} \end{cases} \quad (4)$$

Keterangan :

- Kriteria keuntungan apabila nilai memberikan keuntungan bagi pengambil keputusan, sebaliknya kriteria biaya apabila menimbulkan biaya bagi pengambil keputusan.

- Apabila berupa kriteria keuntungan maka nilai dibagi dengan nilai dari setiap kolom, sedangkan untuk kriteria biaya, nilai dari setiap kolom dibagi dengan nilai.

- Hasil dari nilai rating kinerja ternormalisasi (r_{ij}) membentuk matrik ternormalisasi (R)

$$R = \begin{bmatrix} r_{11} & r_{12} & \dots & r_{1j} \\ \vdots & \vdots & & \vdots \\ r_{i1} & r_{i2} & \dots & r_{ij} \end{bmatrix} \quad (5)$$

- Hasil akhir nilai preferensi (V_i) diperoleh dari penjumlahan dari perkalian elemen baris matrik ternormalisasi (R) dengan bobot preferensi (W) yang bersesuaian elemen kolom matrik (W).

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j r_{ij} \quad (6)$$

Hasil perhitungan nilai V_i yang lebih besar mengindikasikan bahwa alternatif A_i merupakan alternatif terbaik.

III. METODE PENELITIAN

A. Tahapan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan tahapan kegiatan penelitian sebagai berikut :

- Studi literatur
Studi literatur penulis lakukan untuk tahap ini penulis mempelajari dan memahami teori-teori dan konsep-konsep yang relevan dengan masalah yang diteliti dan menjadi dasar teori pada penelitian ini. Studi literatur ini bersumber dari buku, jurnal ilmiah dan referensi lainnya.
- Mengumpulkan data.
Pengumpulan data penulis lakukan dengan mencari data/informasi yang relevan dengan masalah yang diteliti.
- Melakukan analisis kebutuhan sistem.
Pada tahap ini penulis melakukan analisis terhadap penerimaan Internal Auditor yang berjalan selama ini.
- Membuat pemodelan kebutuhan sistem informasi dengan menggambarkan fungsi-fungsi yang menghasilkan informasi yang dibutuhkan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Finansia Multi Finance dalam proses penerimaan Internal Auditor berdasarkan 3 aspek, yaitu strategi surat lamaran, psikotes dan wawancara. Banyaknya peminat dan terbatasnya jumlah peminat yang diterima memakan waktu yang cukup lama dan tidak ada metode standar yang sistematis untuk menilai kelayakan Internal Auditor dalam proses penerimaan Internal Auditor dan sehingga menyebabkan pengurangan efisiensi kinerja manajerial PT.

Finansia Multi Finance. Adapun prosedur dalam penerimaan Internal Auditor pada PT. Finansia Multi Finance yakni :

- PT. Finansia Multi Finance menerima lamaran yang diajukan oleh Pelamar

- b. Surat lamaran kemudian dicek untuk mengetahui riwayat pelamar, seperti pengalaman kerja, keterampilan komputer, dan usia pelamar.
- c. Dari data surat lamaran yang masuk, PT. Finansia akan menjadwalkan untuk tes psikotes calon karyawan internal audit.
- d. Setelah tes psikotes dilaksanakan kemudian akan didapatkan ketelitian kerja dan hasil psikotes apakah pelamar disarankan/dipertimbangkan/tidak disarankan untuk menjadi menjadi calon internal auditor.
- e. Dari hasil psikotes dan data surat lamaran makan

Manager akan menentukan siapa calon internal audit. Berdasarkan permasalahan banyaknya calon pelamar dan terbatasnya jumlah pelamar yang dipilih untuk test wawancara tersebut maka dibutuhkan suatu sistem yang dapat melakukan penyaringan kriteria pelamar berdasarkan perhitungan dengan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dimana setiap pelamar akan memiliki bobot dan dapat menghasilkan laporan mengenai jumlah pelamar yang diterima oleh perusahaan.

A. Kriteria dan Bobot

Dalam metode *Simple Additive Weighting* (SAW) terdapat kriteria yang dibutuhkan untuk menentukan siapa yang akan terseleksi sebagai internal audit di suatu PT. Finansia Multi Finance. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

TABEL I
TABEL KRITERIA

Kriteria	Keterangan
C1	Pengalaman Kerja
C2	Keterampilan Komputer
C3	Usia
C4	Ketelitian Kerja
C5	Hasil Psikotes

TABEL II
TABEL BOBOT

Bobot	Keterangan
0,2	Sangat Rendah
0,4	Rendah
0,6	Sedang
0,8	Tinggi
1	Sangat Tinggi

Berdasarkan langkah-langkah penyeleksian untuk menentukan penerimaan internal auditor dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW), maka langkah yang harus dilakukan yaitu :

- 1) Memberikan nilai setiap alternatif pada setiap kriteria yang sudah ditentukan.

a. Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja merupakan kriteria yang utama untuk menentukan calon internal auditor diterima atau tidaknya pada PT. Finansia Multi Finance.

TABEL III
TABEL PENGALAMAN KERJA

Pengalaman Kerja	Bobot	Keterangan
Tidak Ada	0,2	Sangat Rendah
1 Tahun	0,4	Rendah
2 Tahun	0,6	Sedang
3 Tahun	0,8	Tinggi
>=4 Tahun	1	Sangat Tinggi

b. Keterampilan Komputer

Keterampilan komputer merupakan salah satu syarat untuk menjadi internal auditor, calon pelamar harus menyertakan sertifikat keterampilan komputer pada surat lamaran.

TABEL IV
TABEL KETERAMPILAN KOMPUTER

Keterampilan Komputer	Bobot	Keterangan
Tidak Ada	0,2	Sangat Rendah
50 - <60	0,4	Rendah
60 - <70	0,6	Sedang
70 - <80	0,8	Tinggi
>=80	1	Sangat Tinggi

c. Usia

Untuk kriteria usia pada penerimaan internal auditor dibatasi tidak boleh usia 34 tahun keatas.

TABEL V
TABEL USIA

Usia	Bobot	Keterangan
22 - < 25	0,2	Sangat Rendah
25 - <28	0,4	Rendah
28 - <31	0,6	Sedang
31 - <34	0,8	Tinggi
<22 dan >=34	1	Sangat Tinggi

d. Ketelitian Kerja

Ketelitian Kerja diperoleh dari psikotes yang telah dijalankan oleh calon internal auditor yang diselenggarakan oleh pihak PT. Finansia Mulit Finance.

TABEL VI
KETELITIAN KERJA

Ketelitian Kerja	Bobot	Keterangan
<70	0,2	Sangat Rendah
70 - <80	0,4	Rendah
80 - <90	0,6	Sedang
90 - <100	0,8	Tinggi
>=100	1	Sangat Tinggi

e. Hasil Psikotes

Hasil Psikotes diperoleh dari psikotes yang telah dijalankan oleh calon internal auditor yang diselenggarakan oleh pihak PT. Finansia Mulit Finance.

TABEL VII
TABEL HASIL PSIKOTES

Hasil Psikotes	Bobot	Keterangan
Tidak Disarankan	0,2	Sangat Rendah
Dipertimbangkan	0,6	Sedang
Disarankan	1	Sangat Tinggi

Dari banyaknya pelamar yang mengajukan lamaran pekerjaan diambil 18 orang pelamar internal auditor sebagai contoh untuk penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dalam penentuan penerimaan internal auditor. Tabel dibawah ini menunjukan data penilaian dari Manger Internal Auditor dan rating kecocokan dari setiap alternatif (A_i) pada setiap kriteria (C_j).

- 2) Memberikan nilai bobot (W).

Tiap nilai yang diberikan pada setiap alternatif di setiap kriteria merupakan nilai kecocokan dan kriteria Pengalaman Kerja, Keterampilan Komputer, Ketelitian Kerja,

dan hasil Psikotes diasumsikan sebagai atribut keuntungan (*benefit*), untuk kriteria Usia termasuk atribut biaya (*cost*).

TABEL VIII
TABEL BOBOT UNTUK PENERIMAAN INTERNAL AUDITOR

Kriteria	Bobot	Keterangan
C1	1	Pengalaman Kerja
C2	0,8	Keterampilan Komputer
C3	0,4	Usia
C4	0,6	Ketelitian Kerja
C5	0,6	Hasil Psikotes

Dari tabel diperoleh nilai bobot (W) dengan data sebagai berikut :

TABEL IX
TABEL NAMA CALON INTERNAL AUDITOR

No.	Nama (Alternatif)	Kriteria					Rank
		(C1)	(C2)	(C3)	(C4)	(C5)	
1.	Didiet Aprianto, SE	0,60	0,64	0,27	0,60	0,60	2,71
2.	Ronal Simon Sinaga, S.Kom	0,40	0,80	0,40	0,12	0,12	1,84
3.	Ahmad Qurbayu Habibie, SE	0,40	0,48	0,40	0,24	0,12	1,64
4.	Bambang Kurniawan, S.Kom	0,60	0,80	0,40	0,60	0,60	3,00
5.	Feri Yanshah, SP	0,60	0,64	0,27	0,24	0,12	1,87
6.	Herryadi Saputra, S.T	0,80	0,80	0,40	0,60	0,60	3,20
7.	Andri Maulana, SE	1,00	0,64	0,20	0,12	0,36	2,32

$W = [1, 0,8, 0,4, 0,6, 0,6]$

3) Menormalisasi matriks X menjadi matriks R berdasarkan persamaan (1)

Untuk menghitung nilai masing – masing kriteria berdasarkan rumus. Maka normalisasi dari matriks X berdasarkan kriteria diasumsikan sebagai kriteria penilaian sebagai berikut :

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\max_i x_{ij}} & \text{Jika } j \text{ adalah atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{\min_i x_{ij}}{x_{ij}} & \text{Jika } j \text{ adalah atribut biaya (cost)} \end{cases} \quad (7)$$

Keterangan :

r_{ij} = Nilai rating kinerja ternormalisasi
 x_{ij} = Nilai atribut alternatif yang dimiliki dari setiap kriteria
 $\max_i$ = Nilai terbesar
 $\min_i$ = Nilai terkecil
Benefit = Jika nilai terbesar adalah terbaik
Cost = Jika nilai terkecil adalah terbaik

Dari persamaan normalisasi matriks X diperoleh matriks R sebagai berikut :

$$R = \begin{bmatrix} 0,6 & 0,8 & 0,67 & 1 & 1 \\ 0,4 & 1 & 1 & 0,2 & 0,2 \\ 0,4 & 0,6 & 1 & 0,4 & 0,2 \\ 0,6 & 1 & 1 & 1 & 1 \\ 0,6 & 0,8 & 0,67 & 0,4 & 0,2 \\ 0,8 & 1 & 1 & 1 & 1 \\ 1 & 0,8 & 0,5 & 0,2 & 0,6 \\ 0,4 & 0,8 & 1 & 0,6 & 0,6 \\ 0,8 & 0,8 & 1 & 1 & 1 \\ 0,8 & 1 & 0,67 & 1 & 1 \\ 0,8 & 1 & 0,67 & 0,4 & 0,6 \\ 0,6 & 1 & 0,5 & 0,8 & 0,6 \\ 0,8 & 0,8 & 0,5 & 0,8 & 0,6 \\ 0,6 & 1 & 1 & 0,4 & 0,6 \\ 0,6 & 1 & 1 & 0,6 & 0,6 \\ 0,6 & 0,8 & 1 & 0,4 & 0,6 \\ 0,4 & 1 & 0,67 & 0,6 & 0,6 \\ 0,4 & 0,8 & 0,67 & 0,4 & 0,6 \end{bmatrix}$$

4) Melakukan proses perangkingan untuk setiap alternatif (V_i) dengan cara mengalikan nilai bobot (W_i) dengan nilai rating kinerja ternormalisasi (r_{ij}). Proses perangkingan dengan menggunakan bobot yang telah diberikan :

$$W = [1, 0,8, 0,4, 0,6, 0,6]$$

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_j r_{ij} \quad (8)$$

Keterangan :

V_i = rangking untuk setiap alternative

W_j = nilai bobot dari setiap kriteria

r_{ij} = nilai rating kinerja ternormalisasi

V. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penerapan metode SAW dalam penerimaan internal auditor tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Penerapan metode *Simple Additive Weight* (SAW) dalam penilaian kriteria-kriteria yang dapat membantu memberikan data nilai pelamar secara detail pada masing-masing kriteria dan subkriteria penilaian yang diharapkan dapat memudahkan manajemen dalam pengambilan keputusan terkait proses penerimaan karyawan serta dapat menghasilkan karyawan yang kompeten untuk internal auditor sehingga memberikan kinerja yang maksimal terhadap PT. Finansia Multi Finance.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis ditujukan kepada orang tua penulis, keluarga, kerabat dan juga staff instansi PT.Finansia dan staff pada lingkungan STIKOM Dinamika Bangsa Jambi

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hiro, Tugiman, 2004, *Standar Profesional Audit Internal*, Yogyakarta : Kanisius.
- [2] Sundari, S.S. and Taufik, Y.F., 2014. Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai Baru Dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *SISFOTENIKA*, 4(2).
- [3] Fahrurrozi, M.R. and Gautama, T.K., 2015. 12. Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Pegawai dengan Algoritma Simple Additive Weighting dan Fuzzy Logic. *Jurnal Informatika*, 9(2).
- [4] Averweg, Udo.R.F. 2012. *Decision-Making Support Systems : Theory & Practice*. Durban, South Africa : Venus Publishing ApS.
- [5] Kusriani. 2007. *Konsep Dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta : Andi.
- [6] O'Brien, J.A. and Marakas, G., 2005. *Introduction to information systems*. McGraw-Hill, Inc..
- [7] Turban, E., Aronson, E. & J.E.; & Liang, T.P. 2005. *Decision Support Systems and Intelligent Systems*. New Jersey: Pearson Education Inc
- [8] Janner, Simarmata, 2006, *Pengenalan Teknologi Komputer dan Informasi*, Yogyakarta : Andi.

- [9] Power, D.J., 2007. A brief history of decision support systems. *DSSResources. COM, World Wide Web*, <http://DSSResources.COM/history/dsshitory.html>, version, 4.
- [10] Sri, Kusumadewi,. 2006. *Fuzzy Multi Attribute Decision Making*. Yogyakarta: Graha Ilmu