

LITERATUR REVIEW: PERAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN SELEKSI KARYAWAN

Ade Rohyati¹, Wawan Prahiawan²

aderohyati060@gmail.com Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
wawan.prahiawan@gmail.com Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Abstract: Digital transformation has made it easier to access information and allows people to communicate and interact easily. This allows businesses to reach a wider market. With digital transformation, human resources in this case have become an important component that can help businesses gain a competitive advantage. By utilizing technology, can companies make optimal use of it, especially in planning high-competence human resources? This study conducted qualitative descriptive research. Qualitative research aims to investigate descriptive phenomena that cannot be quantified. The samples used were 30 National and International Journals. The journal was obtained from search results on Google Scholar with the keyword "Information Technology in Decision Making". The next step is to choose the appropriate journal, by choosing a data processing method using AHP (Analytical Hierarchy Process). The result of this research is the need to consider several elements simultaneously, including context, complex organizations, technologies, and institutions, for a comprehensive understanding of sustainability challenges.

Keywords: Information Technology, Employee selection decisions Analytical Hierarchy Process

Abstrak: Transformasi digital telah memudahkan akses informasi dan memungkinkan masyarakat berkomunikasi dan berinteraksi dengan mudah. Hal ini memungkinkan bisnis menjangkau pasar yang lebih luas. Dengan adanya transformasi digital membuat sumber daya manusia dalam hal ini menjadi komponen penting yang dapat membantu bisnis memperoleh keunggulan kompetitif. Dengan pemanfaatan teknologi, apakah perusahaan bisa dengan optimal memanfaatkannya, terutama dalam perencanaan sumber daya manusia yang berkopetensi tinggi. Studi ini melakukan penelitian deskriptif kualitatif. Tujuan dari penelitian kualitatif yaitu untuk menyelidiki fenomena deskriptif yang tidak dapat dikuantifikasi. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 30 Jurnal Nasional dan Internasional. Jurnal didapatkan dari hasil penelusuran pada google scholar dengan kata kunci "Teknologi Informasi dalam Pengambilan Keputusan". Langkah selanjutnya yaitu memilih Jurnal yang sesuai, dengan memilih metode pengolahan data menggunakan AHP (*Analytical Hierarchy Process*). Hasil dari penelitian ini yaitu perlunya mempertimbangkan beberapa elemen secara bersamaan, termasuk konteks, organisasi yang kompleks, teknologi, dan institusi, untuk pemahaman yang komprehensif tentang tantangan keberlanjutan.

Kata kunci: Teknologi Informasi, Keputusan seleksi Karyawan, (AHP) *Analytical Hierarchy Process*

Kata Kunci: maksimal, hingga, lima, kata, kunci.

* Corresponding author's e-mail: aderohyati060@gmail.com

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<http://senmabis.nusaputra.ac.id>

PENDAHULUAN

Pada dunia bisnis, persaingan merupakan hal yang normal. Sumber daya manusia dalam hal ini menjadi komponen penting yang dapat membantu bisnis memperoleh keunggulan kompetitif. SDM sangat penting untuk perusahaan karena mereka memainkan peran penting dalam membantu perusahaan bertahan dan berkembang untuk memenuhi tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman. Oleh karena itu, bisnis harus berinvestasi dalam sumber daya manusia, termasuk memilih karyawan potensial yang akan memberi kontribusi kepada perusahaan. Perusahaan harus mengetahui faktor dan strategi apa saja yang bisa mempengaruhi minat pelamar untuk mendapatkan kandidat yang berkualitas dan sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan. Namun, ada persaingan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas tinggi yang memenuhi harapan organisasi. Permusuhan ini menyebabkan perang bakat atau buruh. Karena tidak semua SDM yang tersedia di pasar tenaga kerja memenuhi standar kualitas dan kualifikasi, pasar, perebutan tenaga kerja akan tetap terjadi meskipun permintaan tenaga kerja lebih besar. (Khanifa, 2021)

Di era teknologi modern, teknologi telah mengubah banyak aspek kehidupan manusia, khususnya di bidang perekonomian dan bisnis. Berbagai inovasi teknologi seperti Internet, komputasi awan, data besar, dan kecerdasan buatan telah menciptakan perubahan mendasar dalam fungsi bisnis dan perekonomian. Transformasi digital ini berdampak pada semua sektor, mulai dari usaha kecil hingga perusahaan besar, pemerintah, dan masyarakat. Perkembangan teknologi yang semakin pesat sangat mempengaruhi terhadap kehidupan masyarakat, khususnya di bidang perekonomian dan bisnis. Pada saat ini sangat banyak peluang dan tantangan baru bagi dunia usaha dan entitas ekonomi di seluruh dunia. Transformasi ekonomi dan bisnis yang

terjadi di era digital tidak hanya mengubah cara masyarakat bekerja dan berinteraksi, namun juga berdampak signifikan terhadap struktur dan dinamika bisnis.

Teknologi telah memudahkan akses informasi dan memungkinkan masyarakat berkomunikasi dan berinteraksi dengan mudah. Hal ini memungkinkan bisnis menjangkau pasar yang lebih luas dan meningkatkan keterlibatan pelanggan. Perubahan perilaku konsumen juga terjadi, banyak masyarakat kini lebih memilih berbelanja online dibandingkan di toko fisik. (Mahendra Ardiansyah, 2023).

Transformasi digital juga dapat berdampak pada lapangan kerja tradisional dan menciptakan lapangan kerja baru yang memerlukan keterampilan dan keahlian berbeda. Artinya, pendidikan dan pelatihan harus beradaptasi dengan kebutuhan pasar tenaga kerja baru. Tantangan lainnya adalah peraturan dan kebijakan pemerintah. Perubahan teknologi yang cepat dan kompleks memerlukan kebijakan yang tepat untuk menjaga keselamatan dan melindungi konsumen. Pemerintah juga harus memastikan bahwa transformasi digital tidak menyebabkan kesenjangan ekonomi dan sosial yang lebih besar.

Jika diterapkan dengan benar, teknologi dapat membawa manfaat besar bagi perekonomian dan bisnis. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, memungkinkan dunia usaha menjangkau pasar yang lebih luas, menciptakan lapangan kerja baru dan peluang bisnis baru. Teknologi informasi sangat membantu birokrasi. Teknologi informasi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas karyawan dan perusahaan dengan mempercepat proses kegiatan organisasi, yang memungkinkan pengambilan keputusan lebih cepat dan akurat. (Mahendra Ardiansyah, 2023).

Teknologi informasi dapat membantu meningkatkan pelayanan publik. Pemerintah dapat membangun layanan publik berbasis e-government dengan menggunakan teknologi

informasi dan komunikasi (TIK) selama era revolusi industri 4.0. Penyebaran informasi pemerintah dengan cepat dapat mempercepat kemajuan, meningkatkan efisiensi, dan memiliki jangkauan yang luas. (Jacquinet & Bussotti, 2019) Selain itu, pengambilan keputusan memerlukan pemahaman tentang hubungan antara keduanya, serta pemahaman tentang peluang yang berkaitan dengan karir dan rasa identitas pribadi (Brown dan Prapaskah, 2013). Menurut Leong (2008), literatur tentang pengambilan keputusan karir mencakup efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir, komitmen karir, dan keputusan karir. Supermaturitas karir adalah gagasan bahwa siswa harus belajar membuat rencana karir dengan menggunakan semua pengetahuan dan pemikiran mereka (Sharf, 2013).

Konsep ini menunjukkan betapa pentingnya mereka dapat membuat keputusan karir. Selain itu, beberapa konselor bimbingan membutuhkan bantuan untuk mengevaluasi kemampuan pengambilan keputusan mereka (Titisari & Ikhwan, 2021) Langkah pertama dalam mencari dan menjaring kandidat potensial untuk memenuhi kebutuhan SDM perusahaan adalah rekrutmen. Rekrutmen, menurut (N. D. Putri, 2019) adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk menarik kandidat yang memiliki sikap dan keterampilan yang diperlukan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Namun, menurut (Renaldy et al., 2023) rekrutmen adalah proses mencari dan menarik kandidat untuk mengisi posisi pekerjaan.

Setelah proses rekrutmen pegawai selesai, proses seleksi dimulai. Sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat akan dipilih untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi merupakan cara dalam menentukan calon kandidat terbaik yang melengkapi persyaratan pada posisi yang kosong. Sebagai perbandingan, Hardiansyah dan Nulhaqim (2019) menyatakan bahwa seleksi adalah prosedur khusus yang digunakan untuk

memilih calon karyawan yang memiliki kemampuan yang diperlukan untuk diterima sebagai karyawan yang kompeten dan dapat dipercaya secara profesional. (Alghamdi & Alharby, 2019).

SDM sangat berpengaruh untuk suatu bisnis atau di perusahaan. Keberhasilan organisasi ditentukan pada kualitas SDM nya. Jika SDM tidak digunakan dengan benar atau tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, akan memakan waktu lama untuk mencapai tujuan organisasi. Seleksi merupakan langkah awal untuk menentukan calon pegawai. Proses ini memilih calon karyawan berdasarkan kompetensi mereka dan kebutuhan perusahaan. Proses seleksi digunakan agar perusahaan tidak merekrut karyawan di bawah standar. Hasil penyaringan membantu perusahaan menemukan kandidat yang memenuhi kriteria perusahaan. Hasil penyaringan juga memberi calon kandidat kesempatan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. (Agustin & Setiawan, 2020).

Perusahaan melakukan proses ini sangat penting untuk kemajuan mereka, terutama dalam hal kinerja karyawan atau pegawai. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menyelidiki peran teknologi informasi dalam proses seleksi karyawan dan dampaknya terhadap efektivitas dan efisiensi seleksi karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Peran Teknologi

Banyak aspek kehidupan manusia telah diubah oleh teknologi di era digital saat ini, termasuk ekonomi dan bisnis. Dengan kemajuan teknologi seperti internet, komputasi awan, big data, dan kecerdasan buatan, hal ini telah menjadi mungkin perubahan drastis dalam cara bisnis dan ekonomi beroperasi. Transformasi digital ini memengaruhi setiap sektor, baik itu bisnis kecil hingga perusahaan besar, serta pemerintah dan masyarakat umum. Perkembangan teknologi yang semakin canggih telah mempengaruhi banyak hal pada

kehidupan manusia, termasuk pada ekonomi dan bisnis. Era digital yang sedang berlangsung saat ini telah membuka banyak peluang dan tantangan baru bagi pelaku bisnis dan ekonomi di seluruh dunia.

Transformasi ekonomi dan bisnis yang terjadi di era digital ini tidak hanya mengubah cara kerja dan interaksi antarindividu, tetapi juga membawa dampak signifikan pada struktur dan dinamika bisnis. Teknologi telah mempermudah akses ke informasi dan memungkinkan orang untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan mudah. Hal ini mengharuskan perusahaan agar menjangkau pasar yang luas dan meningkatkan kinerja mereka keterlibatan dengan pelanggan. Perubahan perilaku konsumen juga terjadi, di mana Belanja online sekarang menjadi preferensi umum daripada berbelanja di toko fisik. (Mahendra Ardiansyah, 2023).

Dunia bisnis saat ini sangat memperhatikan bagaimana teknologi informasi memengaruhi perkembangan bisnis kontemporer. Bisnis dapat memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi serta meningkatkan jangkauan pasar melalui internet. Namun, teknologi informasi juga membawa risiko, seperti risiko keamanan data dan privasi serta ketergantungan pada teknologi yang dapat mengancam keberlangsungan bisnis. Bisnis dapat berjalan lebih cepat dan efisien dengan sistem yang otomatis dan terintegrasi. Perusahaan dapat mengelola dan menganalisis data dengan lebih baik berkat teknologi informasi, yang bisa menjadi alternatif yang lebih baik. Penggunaan internet dan media sosial juga memberi bisnis banyak peluang untuk memperluas jangkauan pasar mereka.

Perkembangan bisnis modern dapat dipengaruhi oleh penggunaan teknologi informasi. Perusahaan harus memahami dan mempertimbangkan risiko yang mungkin terjadi terkait dengan penggunaan teknologi informasi, dan kemudian menggunakannya secara bijak dan strategis untuk

memaksimalkan manfaatnya. (Anggraeni & Maulani, 2023).

Di sisi lain, teknologi juga mempunyai implikasi sosial dan etika yang perlu dipertimbangkan. Misalnya, masalah privasi dan keamanan data menjadi perhatian utama di era digital. Selain itu, kita harus menyadari dampak perkembangan teknologi terhadap lingkungan, seperti dampak lingkungan dari manufaktur elektronik. Selain itu, teknologi juga memegang peranan penting dalam bidang pendidikan. Teknologi telah membantu mengubah cara kita belajar dan mengakses materi pendidikan. Dari pembelajaran online hingga platform pembelajaran online, teknologi membuat pembelajaran jadi lebih mudah diakses dan mudah digunakan.

Menurut (Wildan Mahendra Ardiansyah, 2023) Teknologi telah memainkan peran penting dalam berbagai aspek perekonomian dan bisnis, memungkinkan berkembangnya model bisnis yang lebih inovatif dan efisien. Ini telah memfasilitasi pengumpulan dan analisis data, memberikan wawasan yang lebih baik ke pasar dan pelanggan. Ini juga telah meningkatkan efisiensi operasional melalui otomatisasi dan robotika, mengurangi biaya produksi. Selain itu, teknologi telah memicu transformasi industri dan membuka peluang baru bagi bisnis di sektor tertentu, seperti teknologi blockchain di bidang keuangan dan pencetakan 3D di bidang manufaktur. Selain itu, teknologi telah merevolusi cara orang mengakses informasi dan belajar, dengan platform pembelajaran online yang memungkinkan individu untuk memperoleh keterampilan baru. Selain itu, bisnis sekarang dapat memanfaatkan pembelajaran mesin dan kecerdasan buatan (AI) untuk mengotomatiskan proses manual sebelumnya, seperti dukungan pelanggan melalui chatbot. (Mahendra Ardiansyah, 2023).

Secara keseluruhan, teknologi sudah melekat pada kehidupan sehari-hari kita, dan perannya terus berkembang. Dengan manfaat-manfaat yang ditawarkannya, teknologi

memengaruhi hampir semua aspek kehidupan manusia, dan penting bagi kita untuk memahami dan mengelola dampaknya secara bijaksana.

Pengambilan Keputusan dalam Seleksi Karyawan

Langkah pertama dalam mencari dan mendapatkan calon karyawan adalah rekrutmen, yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan SDM perusahaan. Rekrutmen, menurut Marwansyah (Aryadi & Gantari, 2020), adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menarik kandidat yang memiliki sikap dan kemampuan yang sesuai. Namun, Hasibuan menyatakan bahwa penerimaan adalah proses mencari, yang berdampak pada keinginan kandidat untuk melamar posisi kosong. (Titisari & Ikhwan, 2021).

Menurut penelitian (Fajriani, Uman Suherman, Amin Budiman, 2023) tentang pengambilan keputusan karir, tujuannya yaitu mengeksplorasi faktor kunci dalam studi pengambilan keputusan profesional selama 5 tahun terakhir, meliputi penelitian utama, arah penelitian dan temuan-temuan penting penelitian. (Fajriani dkk., 2023). Pengambilan keputusan pada saat proses seleksi pegawai merupakan langkah penting dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Keputusan yang tepat dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan budaya kerja perusahaan. Proses ini meliputi beberapa tahapan evaluasi dan refleksi. Pertama, mengumpulkan informasi adalah langkah pertama dalam pengambilan keputusan. Departemen SDM atau manajer yang bertanggung jawab harus mengumpulkan data tentang calon karyawan, termasuk riwayat pekerjaan, latar belakang pendidikan, dan referensi mereka. Selain itu, penggunaan alat penilaian seperti wawancara, tes psikometri, dan latihan simulasi kerja juga penting untuk menggali informasi lebih dalam mengenai kemampuan dan kepribadian calon karyawan.. Kemudian, tahap analisis data

menjadi sangat penting. Hal ini melibatkan komparasi data dari berbagai sumber untuk mengevaluasi kesesuaian calon karyawan dengan posisi saat ini.. Analisis ini dapat mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan kualifikasi, pengalaman, kompetensi dan kesesuaian budaya.

Pengadaan, atau manajemen SDM, termasuk pemilihan. Pengadaan terdiri dari perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Dalam proses seleksi, tahap-tahap khusus digunakan untuk memilih kandidat yang diterima. Keputusan tentang penerimaan adalah titik awal dari proses pendaftaran pelamar. Keputusan untuk menerima atau menolak calon pelamar adalah bagian dari proses seleksi. Simamora (2004) mengatakan seleksi adalah proses memilih kelompok kandidat yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di perusahaan. Sebaliknya, Teguh (2009) mengatakan seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah khusus yang memilih kelompok kandidat yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk posisi tertentu. (Sunarsi, 2017)

Pengambilan keputusan dalam seleksi karyawan merupakan tahap kritis dalam manajemen SDM. Hal ini memerlukan pertimbangan yang matang karena keputusan yang baik dapat membawa kontribusi positif bagi perusahaan, sementara keputusan yang kurang tepat dapat mengakibatkan konsekuensi negatif. Pertama, penting untuk merancang kriteria seleksi yang jelas dan tepat.. Hal ini termasuk mengidentifikasi keterampilan, pengalaman, dan karakteristik yang diperlukan agar berhasil dalam posisi yang ada.. Pada langkah selanjutnya, perusahaan dapat menggunakan berbagai metode penilaian, seperti wawancara, tes psikometri, atau penilaian keterampilan, untuk mengukur seberapa baik kandidat memenuhi kriteria tersebut.. Penggunaan berbagai metode dapat membantu mengurangi bias dan meningkatkan validitas proses seleksi.

Selain itu, pengambilan keputusan dalam pemilihan pegawai juga perlu memperhatikan aspek etika. Perusahaan harus memastikan bahwa seluruh proses seleksi berjalan dengan integritas dan tidak mendiskriminasi kandidat berdasarkan ras, jenis kelamin, usia, atau faktor lain yang melanggar prinsip kesetaraan dan keadilan.. Keterbukaan dan transparansi dalam proses seleksi juga penting untuk menciptakan kepercayaan antara perusahaan dan kandidat.

Keputusan seleksi karyawan harus didasarkan pada analisis yang cermat dan data yang ada. Ini berarti mempertimbangkan prestasi kandidat, pengalaman kerja sebelumnya, serta hasil dari tes atau wawancara.. Dalam banyak kasus, perusahaan juga dapat meminta referensi dari pihak ketiga untuk memastikan kecocokan kandidat dengan budaya perusahaan dan tim yang akan diisi. Rekrutmen dan seleksi yang efektif merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dan hal ini bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Rekrutmen yang efektif diukur dengan memilih kandidat terbaik dari sejumlah besar kandidat yang memenuhi

syarat (Budyanthro dalam Kumaradewi, 2018). Selain itu, Hasibuan (Kumaradewi, 2018) menyatakan bahwa rekrutmen yang efektif memungkinkan perusahaan memberikan informasi yang akurat dan konsisten tentang jumlah orang dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai jenis pekerjaan. (Titisari & Ikhwan, 2021)

Sedangkan menurut (Surya Bakti, Hwihanus, 2023) Rekrutmen memiliki dampak positif dan signifikan pada produktivitas organisasi, tetapi tidak memiliki dampak positif dan signifikan pada peningkatan karyawan. Namun, upaya manajemen memiliki dampak positif pada peningkatan karyawan. Kriteria seleksi memiliki efek positif dan signifikan pada produktivitas organisasi, tetapi tidak mempengaruhi

peningkatan karyawan. Kualitas layanan memiliki efek positif dan signifikan pada produktivitas organisasi dan peningkatan karyawan. Menurut studi yang diteliti oleh peneliti juga menemukan hubungan positif antara upaya manajemen dan produktivitas organisasi, serta antara upaya manajemen dan peningkatan karyawan. Selain itu, ada hubungan positif antara kriteria seleksi yang ketat dan produktivitas organisasi, dan antara kualitas rekrutmen dan produktivitas organisasi. Kualitas layanan yang tinggi secara positif terkait dengan produktivitas organisasi, dan kualitas layanan secara positif terkait dengan peningkatan karyawan. (Surya Bakti & Hwihanus, 2023).

METODE PENELITIAN

Strategi Penelitian

Studi ini melakukan penelitian deskriptif kualitatif. Tujuan dari penelitian kualitatif yaitu untuk menyelidiki fenomena deskriptif yang tidak dapat dikuantifikasi seperti proses langkah kerja, konsep, karakteristik barang dan jasa, gambar, gaya, tata cara budaya, model fisik, dan lainnya. Selain itu, pendekatan penelitian kualitatif merupakan dasar dari *postpositivisme*. Ini digunakan untuk menyelidiki kondisi objek alamiah; peneliti bertindak sebagai alat utama, dan data dikumpulkan dengan triangulasi dan dianalisis secara induktif atau kualitatif. Hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pentingnya daripada generalisasi. (Rahman & Khoirunnisa, 2019)

Nana Syaodih Sukmadinata (2011: 73) menyatakan bahwa tujuan penelitian deskriptif kualitatif adalah untuk memberikan deskripsi gambaran tentang fenomena yang ada saat ini, baik yang berasal dari alam maupun dibuat manusia. Karakteristik, kualitas, dan hubungan antara kegiatan lebih diperhatikan dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian deskriptif tidak memperlakukan, mengubah, atau mengubah variabel yang diteliti. Penelitian adalah satu-satunya yang diberikan, dan itu dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Jadi

bisa disimpulkan jika penelitian deskriptif kualitatif merupakan kumpulan langkah-langkah yang diambil untuk mengumpulkan data secara real-time tanpa melibatkan kondisi tertentu. Hasilnya akan lebih signifikan. (Rahman & Khoirunnisa, 2019)

Penentuan Sampel

Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 30 Jurnal Nasional dan Internasional. Jurnal didapatkan dari hasil penelusuran pada *google scholar* dengan kata kunci "Teknologi Informasi dalam Pengambilan Keputusan". Langkah selanjutnya yaitu memilih Jurnal yang sesuai, dengan memilih metode pengolahan data menggunakan AHP (*Analytical Hierarchy Process*). Setelah itu peneliti melakukan studi literatur dan membandingkan sampel pada pembahasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil studi literatur penelitian terdahulu dari 30 sampel jurnal yang diperoleh :

Hasil penelitian sebelumnya akan membahas penelitian sebagai acuan untuk menentukan penelitian lanjutan. Menurut penelitian (Dody Meiastoko, Kertahardi, Heru Susilo, 2019) Proses rekrutmen mengikuti flowchart, termasuk rekrutmen internal dan eksternal, dengan rekomendasi untuk mematuhi standar flowchart, evaluasi berkala, dan kejelasan. HRIS penting dalam menarik kandidat berkualitas dan pengelolaan data yang sistematis. (N. D. Putri, 2019). Selain itu menurut (Aditya Rahman, Riza Noviana Khoirunnisa, 2019) menyimpulkan bahwa regulasi emosional dan pengambilan keputusan karir dikalangan siswa sangat signifikan. Disarankan untuk selektif dalam keputusan karir dengan cara memahami kekuatan dan kelemahan. (Rahman & Khoirunnisa, 2019)

Rujukan penelitian selanjutnya

yaitu menurut (Febriana Angelia Purba, Sukanta, 2021) menyimpulkan bahwa proses rekrutmen online memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan di departemen Teknologi Informasi, dengan pengaruh 87,0%. Demikian pula, proses rekrutmen memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan di departemen Pemasaran & Pengembangan Produk, dengan pengaruh 90,5% . (Sukanta & Febriana Angelia Purba, 2021). Menurut penelitian (Fajriani, Uman Suherman, Amin Budiman, 2023) termasuk peneliti utama, fokus penelitian, dan temuan penelitian penting untuk melihat apa yang telah terjadi dalam lima tahun terakhir dalam penelitian pengambilan keputusan karir. (Fajriani et al., 2023).

Menurut penelitian (Livia Nur Khanifa, 2021) menyimpulkan bahwa penelitian yang diteliti sangat penting bagi kinerja karyawan dalam keberhasilan perusahaan dan perlu sistem untuk merampingkan proses seleksi. (Khanifa, 2021). Menurut penelitian (Millenia Titisari, Khairul Ikhwan, 2021) studi yang diteliti menemukan topik penelitian yang difokuskan pada variabel dependen dan variabel independennya. Studi ini mengidentifikasi beberapa faktor yang berkontribusi terhadap ketidakefektifan rekrutmen dan seleksi, termasuk kurangnya informasi posting pekerjaan tertentu, metode rekrutmen yang tidak tepat, proses rekrutmen manual, dan nepotisme. (Titisari & Ikhwan, 2021).

Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh (Ben Orlove, Rachael Shwom, Ezra Markowitz, 2020) menyimpulkan bahwa pengambilan keputusan iklim semakin penting karena perhatian terhadap perubahan iklim dan desakan masyarakat untuk tindakan lebih luas. Ini melibatkan kebijakan iklim serta aspek ilmu keputusan dan proses kognitif individu dan organisasi. Tata kelola dan pengembangan ilmu keputusan menjadi krusial. Dalam

konteks ini, ada empat area utama: waktu, urgensi, partisipasi lokal, dan perubahan transformasional. Semua ini memperluas pemahaman dan solusi untuk krisis iklim. (Orlove et al., 2020). Rujukan penelitian yang dilakukan oleh (April Lia Hananto, Bayu Priyatna, Ahmad Fauzi, Aviv Yuniar Rahman, Yulia Pangestika, Tukino, 2021) menyimpulkan jika Metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* dapat digunakan untuk mengevaluasi hasil kinerja karyawan. AHP adalah metode yang sangat efektif dan efisien untuk dukungan keputusan, karena menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan. (Lia Hananto et al., 2021).

Penelitian (Konstantina Georgiou, Athanasios Gouras, Ioannis Nikolau, 2019) menyimpulkan bahwa manfaat potensial dari menggunakan metode penilaian gamified dalam pemilihan karyawan, terutama dalam menilai soft skill dan meningkatkan prediksi kinerja pekerjaan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memvalidasi dan mengeksplorasi efektivitas metode penilaian yang digamifikasi dalam konteks yang berbeda dan untuk keahlian yang berbeda. (Georgiou et al., 2019). Selanjutnya yang dilakukan oleh (Maria Zlotorzynska, Jose A. Bauermeister, Jasse M. Golinkoff, Willey Lin, Travis H. Sanchez, Lisa Hightow Weidman, 2021) secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan berharga dan kerangka kerja untuk mengevaluasi upaya rekrutmen online di masa depan di seluruh WhatsApp memiliki tingkat rekrutmen yang sama, keduanya sebesar 24,9%. Secara keseluruhan, efektivitas metode rekrutmen online ditemukan bergantung pada karakteristik individu dari sampel target. (Blumenberg et al., 2019). Menurut penelitian (Amiruddin Al Hakim, Faisal Marzuki, Ivan Yulivan, 2022) menyimpulkan bahwa Pengetahuan manajemen memiliki

platform dan wilayah geografis, terlepas dari perubahan dalam ruang pemasaran digital (Zlotorzynska et al., 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Gitanjali Ghosh, Hridita Tabassum, Afra Atika, Zainab Kutubuddin, 2021) menyimpulkan bahwa pentingnya pengumpulan data otentik, rekayasa fitur, dan pemilihan algoritma dalam mendeteksi penipuan rekrutmen online menggunakan teknik pembelajaran mesin. (Tabassum et al., 2021). Menurut penelitian (Bandar Alghamdi, Fahad Alharby, 2019) menyimpulkan bahwa sebuah model cerdas menggunakan Random Forest untuk mendeteksi penipuan rekrutmen online telah dikembangkan dan berhasil mencapai akurasi 97.41%. Faktor penting dalam deteksi termasuk fitur profil perusahaan, fitur logo perusahaan, dan fitur industri. Studi masa depan dapat mencakup penggunaan berbagai algoritma penambangan data yang berbeda serta dataset EMSCAD untuk meningkatkan deteksi penipuan dengan menganalisis profil perusahaan, logo perusahaan, dan atribut string lainnya. (Alghamdi & Alharby, 2019).

Rujukan penelitian yang dilakukan oleh (Ana Maria Baptista Menezes, Helen Goncalves, Maria Cecilia Formoso A, Fernando Cesar W, Aluisio J.D. Barros, 2019), menyimpulkan bahwa Facebook adalah metode rekrutmen online yang paling efektif, dengan tingkat rekrutmen 30,6% untuk mereka yang diundang melalui jejaring sosial. E-mail dan

pengaruh positif terhadap pengambilan keputusan dan OHSM pada pekerja lapangan PT Indonesia Comnets Plus. Sikap karyawan juga memiliki pengaruh positif terhadap pengambilan keputusan dan OHSM pada pekerja lapangan PT Indonesia Comnets Plus. Disiplin kerja berperan penting dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan keselamatan dan kesehatan

kerja di PT Indonesia Comnets Plus. Ini memiliki pengaruh paling substantif di antara variabel lainnya. Implementasi OHSM dapat terhambat oleh kurangnya disiplin dan ketidakpedulian pekerja, menyoroti pentingnya pengawasan yang baik. (Al Hakim et al., 2022).

Menurut penelitian (Ngafif Bahrudin, 2022) menyimpulkan bahwa sistem pendukung keputusan metode *Weighted Product (WP)* untuk memilih penerimaan bonus karyawan telah terbukti bermanfaat dan akurat berdasarkan hasil pengujian beta dan pengujian pemulihan. Sistem ini bertujuan untuk membantu manajer atau pemimpin dalam membuat keputusan lebih cepat dan tepat, sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan yang ditetapkan oleh perusahaan. (Bahrudin, 2022). Selanjutnya menurut penelitian (Frasstio Agustin, Santoso Setiawan, 2020) menyimpulkan bahwa Skor akhir karyawan diberikan kepada pengambil keputusan sebagai sarana untuk mendukung keputusan pekerjaan karyawan tetap melalui metode Profile Matching. promosi. Sistem pendukung keputusan bertujuan untuk memfasilitasi proses penunjukan karyawan tetap dengan memberikan positif dan signifikan pada produktivitas organisasi, tetapi tidak memiliki efek positif dan signifikan pada peningkatan karyawan. Studi ini juga menemukan hubungan positif antara upaya manajemen dan produktivitas organisasi, serta antara upaya manajemen dan peningkatan karyawan. (Surya Bakti & Hwihanus, 2023).

Menurut penelitian (Wildan Mahendra Ardiansyah, 2023) hasil dari penelitiannya yaitu teknologi memainkan peran penting dalam ekonomi dan bisnis dengan efisiensi, inovasi, dan penghematan biaya. Selain itu, teknologi mengubah akses informasi dan pembelajaran melalui platform online. Terakhir, bisnis mengadopsi AI dan mesin untuk

data yang valid dan efisiensi waktu. (Agustin & Setiawan, 2020).

Menurut penelitian (Agung Nugroho, Ajub Ajulian ZM, Bambang Winardi, 2023) menyimpulkan jika penelitian menggunakan metode AHP akan memungkinkan penilaian obyektif dan terukur dari aspek kualifikasi, pengalaman, kemampuan, dan karakteristik lainnya yang relevan, yang mengarah pada prioritas yang lebih baik dalam menentukan kandidat yang paling sesuai dengan persyaratan posisi. (Nugroho et al., 2023). Sedangkan menurut penelitian (Uni Anzar Wati, Relita Buatun, I Gusti Prahmana, 2023) menyimpulkan bahwa metode *Simple Additive Weighting (SAW)* dipakai untuk membuat sistem pendukung keputusan untuk memilih karyawan pemasaran terbaik di Sekolah Vokasi Swasta Dwiwarna, Medan. Makalah penelitian juga menyebutkan pengembangan aplikasi sistem pendukung keputusan berbasis situs web menggunakan bahasa pemrograman PHP dan *database MySQL*. (Wati et al., n.d.). Menurut penelitian (Surya Bakti, Hwihanus, 2023), menimpulkan bahwa rekrutmen memiliki efek

otomatisasi, seperti chatbot dalam layanan pelanggan. (Mahendra Ardiansyah, 2023). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Dede Mirza, Lili Suryani, Latif, Variza Aditiya, 2023) menyimpulkan bahwa penerapan teknologi informasi dalam birokrasi dapat meningkatkan pelayanan publik dan efisiensi. Hal ini juga dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan efektivitas karyawan dan perusahaan. Teknologi informasi dapat digunakan untuk mencari solusi atas masalah, meningkatkan kualitas informasi yang diberikan kepada publik, dan memfasilitasi koordinasi dan pengarsipan dokumen penting. (Mirza et al., 2023)

Dalam penelitian yang diteliti oleh (Aldi Renaldy, Achmad Fauzi, An

Nissa Shabrina, Hanny Novita Ramadhan, Muthia Novita R, Putri Aprilia H, Octo Iskandar, 2023) menyimpulkan bahwa pentingnya keamanan informasi dalam menjaga operasi perusahaan, mengurangi eksposur risiko, dan memfasilitasi investasi dan prospek komersial. Tujuan artikel ini yaitu untuk memberikan informasi untuk penelitian masa depan untuk mengembangkan hipotesis yang menghubungkan satu variabel dengan variabel lain dalam konteks sistem informasi dan penelitian teknologi. (Renaldy et al., 2023)

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Riska Anggraeni, Isma Elan Maulani, 2023) menyimpulkan bahwa teknologi informasi membantu perusahaan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing modern. Perusahaan harus menganggap teknologi informasi sebagai alat, bukan tujuan akhir, dan mengadopsinya secara bijak dan strategis untuk memaksimalkan manfaat dan meminimalkan risiko. Adopsi cerdas teknologi informasi adalah kunci bagi perusahaan untuk mengoptimalkan potensinya secara efektif. (Anggraeni & Maulani, 2023). Berdasarkan penelitian (Oijie Jiang, Scoot Mc Cabe, 2021) dengan judul Information Technology and destination performance : Examining the role of dynamic capabilities, menyimpulkan bahwa Teknologi informasi secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja tujuan dengan meningkatkan kemampuan seperti koordinasi, integrasi, dan fleksibilitas. Penerapan teknologi informasi telah ditemukan memiliki efek

signifikan pada peningkatan kemampuan dinamis melalui manajemen pengetahuan. (Jiang & McCabe, 2021).

Menurut penelitian (Shakhlo Shurkrullaevna Davirora, Komiljon Shukhrat Ugli Ruzivev, 2021) menyimpulkan jika strategi untuk mereformasi sistem perbankan dikembangkan bekerja sama dengan Bank Sentral, Kementerian Keuangan, dan Bank Dunia, dengan mempertimbangkan penilaian keadaan sistem perbankan saat ini dan tren global di sektor keuangan. Salah satu prioritas adalah meningkatkan aksesibilitas layanan perbankan, terutama untuk segmen yang kurang terlayani. (Kuznetzova & Agafonova, 2021). Berdasarkan penelitian (Phan Y LAN, 2021) menyimpulkan bahwa pentingnya budaya perusahaan dalam proses transformasi digital bisnis, menyatakan bahwa budaya, bukan teknologi, adalah faktor penting untuk transformasi digital yang sukses. (LAN, 2021). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Bambang Prayogo, Meco Sitardia, 2021), menyimpulkan bahwa regulasi audit memiliki efek positif pada kualitas audit, dan baik komisaris independen maupun Kualitas audit berdampak positif terhadap nilai perusahaan dan manajemen pendapatan. Namun, komite audit tidak secara signifikan mempengaruhi nilai perusahaan dan manajemen pendapatan. Manajemen pendapatan, di sisi lain, memiliki efek negatif pada nilai perusahaan. (Prayogo & Sitardja, 2021).

Berdasarkan penelitian (Patricius Cahanar, Mohammad Hamsal, 2021) menyimpulkan bahwa

Digitalisasi industri surat kabar menimbulkan tantangan yang signifikan bagi perusahaan yang ada untuk mengadopsi teknologi dan model bisnis baru. Organisasi perlu terus mengubah struktur, tujuan, proses, dan teknologi mereka untuk mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. (Cahanar & Hamsal, 2021). Menurut penelitian (March Jacquinet, Luca Bussotti, 2019) menyimpulkan bahwa perlunya mempertimbangkan beberapa elemen secara bersamaan, termasuk konteks, organisasi yang kompleks, teknologi, dan institusi, untuk pemahaman yang komprehensif tentang tantangan keberlanjutan dan peran perusahaan multinasional dalam mengatasinya. (Jacquinet & Bussotti, 2019). Berdasarkan rujukan penelitian (Danica Rajin, Marijana Petrovic, Tijana Radojevic, Ricardas Butenas, 2019) menyimpulkan bahwa secara keseluruhan, manajemen pengetahuan memainkan peran penting dalam proses bisnis dan daya saing dengan memanfaatkan sumber daya intelektual, meningkatkan komunikasi, dan memanfaatkan pengetahuan secara efektif untuk pengambilan keputusan berdasarkan informasi. (Rajin et al., 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas kami menyimpulkan bahwa bahwa digitalisasi industri menimbulkan tantangan yang signifikan bagi perusahaan yang ada untuk mengadopsi teknologi dan model bisnis baru. Organisasi perlu terus mengubah struktur, tujuan, proses, dan teknologi mereka untuk mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. Hal ini menyimpulkan bahwa perlunya mempertimbangkan beberapa elemen secara bersamaan, termasuk konteks, organisasi yang kompleks, teknologi, dan institusi, untuk pemahaman yang komprehensif tentang tantangan keberlanjutan dan peran perusahaan multinasional dalam mengatasinya. Berdasarkan rujukan penelitian menyimpulkan bahwa secara keseluruhan, manajemen pengetahuan memainkan peran penting dalam proses bisnis dan daya saing dengan memanfaatkan sumber daya intelektual, meningkatkan komunikasi, dan memanfaatkan pengetahuan secara efektif untuk pengambilan keputusan berdasarkan informasi.

REFERENSI

- Agustin, F., & Setiawan, S. (2020). Decision Support System for Employee Employment Remains Using Profile Matching Method in Pt. Hyper Mega Shipping. *Jurnal Riset Informatika*, 2(2), 61–68. <https://doi.org/10.34288/jri.v2i2.126>
- Al Hakim, A., Faisal Marzuki, & Ivan Yulivan. (2022). The Influence of Management Knowledge, Employee Attitudes, Work Discipline through Decision Making on Occupational Health and Safety Management at PT Indonesia Comnets Plus. *Journal of Social Science*, 3(2), 254–265. <https://doi.org/10.46799/jss.v3i2.312>
- Alghamdi, B., & Alharby, F. (2019). An Intelligent Model for Online Recruitment Fraud Detection. *Journal of Information Security*, 10(03), 155–176. <https://doi.org/10.4236/jis.2019.103009>
- Anggraeni, R., & Maulani, I. E. (2023). Riska Anggraeni 1 , Isma Elan Maulani 2. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (Sostech)*, 3(2), 94–98.
- Bahrudin, N. (2022). Application of the Weighted Product Method in the Decision Support System of the Selection of Employee Salary Bonus Recipients in Cv. Works of Jaya Furniture. *JOSAR (Journal of Students Academic Research)*, 8(1), 128–141. <https://doi.org/10.35457/josar.v8i1.2130>
- Blumenberg, C., Menezes, A. M. B., Gonçalves, H., Assunção, M. C. F., Wehrmeister, F. C., & Barros, A. J. D. (2019). How different online recruitment methods impact on recruitment rates for the web-based coortesnaweb project: A randomised trial. *BMC Medical Research Methodology*, 19(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12874-019-0767-z>
- Cahanar, P., & Hamsal, M. (2021). *The Important Role of Corporate Entrepreneurship, Digital Capabilities, and Readiness to Change in Business Performance: Moderated by the Adoption of Business Model Innovations in the Newspaper Industry in Indonesia*. <https://doi.org/10.4108/eai.1-10-2020.2305515>
- Dana, P., Untuk Pemberian, S., Bagi, B., Asuh, A., Tangan, Y., Sofi, P., Oktavia, L., Nono, A., & Rohman, F. (n.d.). Penggunaan Metode Ahp (Analitical Hierarchy Process) Dalam. *Ijns.Org Indonesian Journal on Networking and Security*, 10, 2–7.
- Diana Rahmawati. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 5(1), 107–118.
- Fajriani, F., Suherman, U., & Budiamin, A. (2023). Pengambilan Keputusan Karir: Suatu Tinjauan Literatur. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 13(1), 50. <https://doi.org/10.25273/counsellia.v13i1.15197>
- Georgiou, K., Gouras, A., & Nikolaou, I. (2019). Gamification in employee selection: The development of a gamified assessment. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(2), 91–103. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12240>
- goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). BAB III METODE PENELITIAN Menurut. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- Jacquinet, M., & Bussotti, L. (2019). Managing Sustainability: the Role of Multinational Corporations in the Global South. *Problems of Management in the 21st Century*, 14(1), 42–53. <https://doi.org/10.33225/pmc/19.14.42>
- Jiang, Q., & McCabe, S. (2021). Information technology and destination performance: Examining the role of dynamic capabilities. *Annals of Tourism Research*, 91, 103292. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2021.103292>
- Khanifa, L. N. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Baru Dengan Metode AHP Pada PT. Refindo Intiselaras Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi ...*, 647–657.
- Kuznetzova, A. A., & Agafonova, V. V. (2021). the Role of Information Technology in Education. *Наука XXI Века: Актуальные Направления Развития*, 03(1–2), 171–174. <https://doi.org/10.46554/sciencexxi-2021.02-1.2-pp.171>
- LAN, P. Y. (2021). Corporate Culture's Role on Digital Transformation, Lesson Learnt for Vietnam Businesses. *Proceedings of the International Conference on Emerging Challenges: Business Transformation and Circular Economy (ICECH 2021)*, 196(Icech), 81–88. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.211119.009>
- Lia Hananto, A., Priyatna, B., Fauzi, A., Yuniar Rahman, A., Pangestika, Y., & Tukino. (2021). Analysis of the Best Employee Selection Decision Support System Using Analytical Hierarchy Process (AHP). *Journal of Physics: Conference Series*, 1908(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1908/1/012023>
- Mahendra Ardiansyah, W. (2023). Peran Teknologi dalam Transformasi Ekonomi dan Bisnis di Era Digital. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–12.
- Mirza, D., Suryani, L., Aditiya, V., Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning, S., & Kunci, K. (2023). Literature riview: Peran teknologi informasi dalam meningkatkan Efisiensi dan efektivitas birokrasi. *JAPABIS : Jurnal Administrasi Publik & Bisnis*, 5(1), 51–55.
- Nugroho, A., Winardi, B., & Ajulian ZM, A. (2023). Integration of AHP method in best employee selection: a multi-criteria decision analysis approach for decision making. *International Journal of Mechanical Computational and Manufacturing Research*, 12(2), 40–45. <https://doi.org/10.35335/computational.v12i2.119>
- Orlove, B., Shwom, R., & Markowitz, E. (2020). *Climate Decision-Making*.
- Prayogo, B., & Sitardja, M. (2021). *The Role of Audit Regulation on The Relationship between Audit Quality, Corporate Governance and Firm Value*. <https://doi.org/10.4108/eai.17-7-2019.2302484>
- Putri, N. D. (2019). Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Rekrutmen Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(1), 70–78. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i1.48>
- Putri, R. A., Afriansyah, H., & Rusdinal. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi dalam Pengambilan Keputusan. *INA Rxiv*, 1–5.
- Rahman, A., & Khoirunnisa, R. N. (2019). Hubungan antara Regulasi Emosi dengan Pengambilan Keputusan Karir pada Siswa Kelas XI SMA Negeri 22 Surabaya. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(01), 1–6.

<https://core.ac.uk/download/pdf/230628752>.

- Rajin, D., Petrović, M., Radojević, T., & Butėnas, R. (2019). *The Role of Knowledge Management in Business Process and Competitiveness*. 43–49.
<https://doi.org/10.15308/finiz-2019-43-49>
- Renaldy, A., Fauzi, A., Shabrina, A. N., & Ramadhan, H. N. (2023). Peran Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Terhadap Peningkatan Keamanan Informasi Perusahaan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(1), 15–22.
- Sukanta, & Febriana Angelia Purba. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Secara Online Dan Offline Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Startup. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 323–334. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.012.2.08>
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal KREATIF*, 5(1), 112–131.
- Surya Bakti, & Hwihanus. (2023). Analysis of the Effect of Recruitment, Management Efforts, Selection Criteria and Service Quality on Organizational Productivity with Employee Improvement as a Moderation Variable. *Kalianda Halok Gagas*, 6(2).
<https://doi.org/10.52655/khg.v6i2.78>
- Tabassum, H., Ghosh, G., Atika, A., & Chakrabarty, A. (2021). Detecting Online Recruitment Fraud Using Machine Learning. *2021 9th International Conference on Information and Communication Technology, ICoICT 2021, January*, 472–477.
<https://doi.org/10.1109/ICoICT52021.2021.9527477>
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifandan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11.
<https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>
- Wati, U. A., Buaton, R., Prahmana, I. G., Systems, I., & Kaputama, S. (n.d.). *Employee Selection Decision Support System The Best Marketing at SMK Dwiwarna Medan Using the Simple Additive Weighting Method*. 3(1).
- Zlotorzynska, M., Bauermeister, J. A., Golinkoff, J. M., Lin, W., Sanchez, T. H., & Hightow-Weidman, L. (2021). Online recruitment of youth for mHealth studies. *MHealth*, 7(June), 1–14. <https://doi.org/10.21037/mhealth-20-6>

