

Rancang Bangun Sistem Informasi Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Teladan di CV. Xidol Teknologi Indonesia Berbasis Web Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW)

Design and Development of a Decision Support Information System for Selection of Exemplary Employees at CV. Web-Based Indonesian Xidol Technology Using Simple Additive Weighting (SAW) Method

Vira Yuanda Harahap^{*1}, Ihsan Lubis², Andi Marwan Elhanafi³

^{1,2,3}Fakultas Teknik Dan Komputer, Universitas Harapan Medan

E-mail: ¹virayuandaharahap03@gmail.com, ²ihlan.lubis@gmail.com,

³andimarwanelhanafi@gmail.com

Abstrak

CV Xidol Teknologi Indonesia merupakan perusahaan yang berdiri dari tahun 1990 perusahaan yang bergerak dibidang Aksesoris Handphone dengan mempunyai Visi dan Misi untuk memberikan informasi dan produk terkini dan berkualitas dengan harga yang ekonomis dan bermanfaat, CV Xidol Teknologi Indonesia ini mempunyai dua cabang yang pertama yaitu di Kota Medan yang berada di Jalan Asia Mega Mas Blok BB No.6 yang kedua di Kota Yogyakarta. Perusahaan ini memasarkan produk-produknya dengan merek Xidol dan Eko. Mengingat jumlah karyawan yang besar, penting untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan secara menyeluruh. Hal ini menjadi krusial dalam menilai dan merencanakan ke depan. Melakukan penilaian kinerja karyawan yang komprehensif adalah suatu keharusan untuk menentukan tingkat pencapaian yang harus diupayakan oleh masing-masing karyawan. Apabila karyawan berhasil mencapai tujuan mereka, menciptakan suasana kerja yang positif, dan memenuhi kepuasan semua pihak terkait, maka mereka akan mendapatkan penghargaan yang pantas. Oleh karena itu, informasi mengenai evaluasi karyawan perlu di proses. Penerapan Metode Penjumlahan Bobot Sederhana (Simple Additive Weighting atau SAW) dapat mempercepat proses pemilihan karyawan unggulan, membantu pimpinan dalam membuat keputusan.

Kata kunci: Simple Additive Weighting, Pemilihan Karyawan Teladan, Rancang Bangun.

Abstract

CV. Medan which is located at Jalan Asia Mega Mas Blok BB No. 6, the second in the city of Yogyakarta. This company has its own product brands, namely Xidol and Eko. This company has many employees so that the performance of the company's employees must be measured properly, measuring employee performance is very important for future evaluation and planning. Evaluation of employee performance absolutely must be done to determine the achievements to be achieved by each employee. If the employee succeeds in achieving the desired target, can create a conducive atmosphere, and can satisfy all parties involved, then

the employee can get a proper reward. For this reason, it is necessary to process employee appraisal data which can help make it easier for a superior to make a decision related to selecting an exemplary employee by using the Simple Additive Weighting (SAW) method in order to be time efficient in selecting exemplary employees.

Keywords: *Simple Additive Weighting, Selection of Exemplary Employees, Design.*

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan kerja dan pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada berbagai elemen yang ada dalam sumber daya manusia. Oleh sebab itu, bila manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan efisien, diharapkan bahwa organisasi akan mampu melaksanakan semua tahapan bisnisnya dengan kesinambungan [1]. Evaluasi karyawan dalam perusahaan hanya didasarkan pada penilaian subjektif dari kepala divisi atau kepala departemen dan kinerja perusahaan, tanpa mempertimbangkan tahapan pencapaian mereka. Menentukan karyawan yang layak menjadi teladan menjadi semakin kompleks karena kompetisi antar karyawan semakin ketat, terutama ketika ada beberapa karyawan dengan kemampuan yang sangat beragam. Tindakan pengambilan keputusan yang tidak adil dapat menyebabkan dampak negatif bagi perusahaan, yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan. Itulah sebabnya, pentingnya pengambilan keputusan yang akurat dan hati-hati dalam menetapkan karyawan sebagai teladan. Rekomendasi dari atasan atau unit kerja masing-masing biasanya bergantung pada kinerja, evaluasi kinerja, dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya[2].

Memiliki pemahaman yang kuat terhadap tugas-tugas pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Sebaliknya, pemahaman yang baik terhadap tugas-tugas pekerjaan akan mempermudah pelaksanaannya. Bila seorang karyawan kurang atau bahkan tidak memiliki pemahaman yang memadai terhadap tugas-tugasnya, hasil atau kualitas kerjanya pasti akan terpengaruh secara negatif, yang akhirnya akan memengaruhi penilaian kinerjanya. Itulah sebabnya, memahami dengan baik tugas-tugas pekerjaan merupakan hal yang sangat penting.[4].

Demi mencapai sasaran ini, informasi mengenai evaluasi karyawan perlu diolah. Hal ini akan mempermudah tugas atasan dalam mengambil keputusan. [5]. Agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan, perusahaan perlu menerapkan sistem evaluasi kinerja karyawan guna mengidentifikasi karyawan yang berprestasi tinggi dalam periode waktu tertentu[6].

CV.Xidol Teknologi Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang berdiri sejak tahun 1990 dimana perusahaan ini menjual produk buatannya sendiri antara lain Aksesoris Handphone seperti Kabel Data, Casing, Charger, Battery dan banyak lainnya. Dengan jumlah karyawan yang besar dan proses manual dalam mengelola

data penilaian karyawan, terdapat risiko besar terhadap kesalahan dalam memilih dengan tepat [7]. Selain itu juga masih sering terjadi informasi yang simpang siur mengenai pergerakan informasi karyawan.

Metode SAW (Simple Additive Weighting) adalah salah satu metode dalam pengambilan keputusan multi-kriteria yang digunakan untuk memberikan nilai atau bobot pada berbagai kriteria yang harus dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan, metode ini relatif sederhana tetapi cukup efektif dalam situasi tertentu[8]. Metode AHP (Analytic Hierarchy Process), Memungkinkan perbandingan berpasangan antara kriteria untuk mengukur prioritas relative tetapi memerlukan pengisian matriks perbandingan yang cukup rumit dan subjektif. Teknik TOPSIS (Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution) mempertimbangkan sejauh mana suatu solusi mendekati solusi ideal dan menghindari solusi yang kurang menguntungkan. Namun, metode ini belum menyelesaikan isu interaksi di antara kriteria[9]. Dengan mempertimbangkan beberapa metode yang paling sesuai dan paling cocok pada penelitian pemilihan karyawan teladan maka metode yang paling tepat digunakan yaitu metode SAW[10].

Penelitian Sebelumnya Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Membandingkan Metode SAW Dan AHP Pada PT. POS INDONESIA [11] dengan berbasis web yang dimana kekurangan pada penelitian ini Penelitian mungkin terbatas dalam menggambarkan kompleksitas situasi dan konteks PT.POS INDONESIA dengan hanya mempertimbangkan beberapa kriteria tertentu. Ini bisa membuat hasil tidak sepenuhnya mewakili kebutuhan dan kondisi sebenarnya di perusahaan[12].

PT. Kujang Sakti Anugrah Menerapkan Pendekatan SAW dalam Menentukan Karyawan Terbaik [13]. Namun, kelemahan dari penelitian ini adalah bahwa metode SAW membutuhkan perhitungan manual yang belum terotomatisasi [14].

Maka dari itu penulis membuat tugas akhir dengan judul Rancang Bangun Sistem Informasi Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Teladan Di CV.Xidol Teknologi Indonesia Berbasis Web Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW).

2. METODOLOGI PENELITIAN

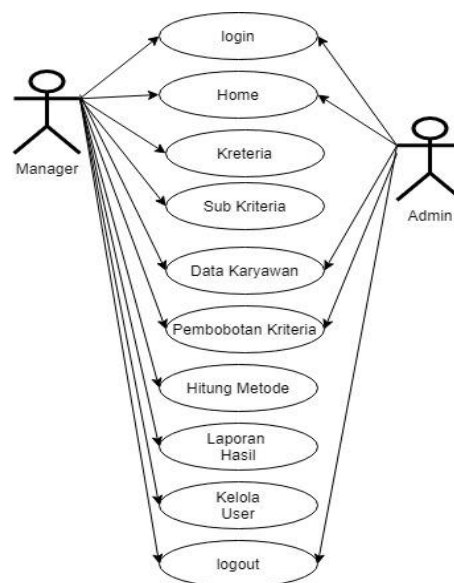
Suatu teknik yang dapat diterapkan untuk menangani persoalan pengambilan keputusan dengan berbagai atribut (MADM) adalah pendekatan Simple Additive Weighting (SAW), yang sering disebut juga sebagai metode dengan penjumlahan terbobot. Ide inti dari metode SAW adalah menghitung total bobot dari penilaian kinerja untuk setiap alternatif pada semua atribut. Metode pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu Pengamatan Langsung (Observation), Wawancara (Interview), Sampel Data (Sampling), Penelitian perpustakaan (Library Research). Perancangan mengenai rancang bangun sistem pemilihan karyawan teladan CV.Xidol Teknologi Indonesia berbasis web terdiri dari perancangan sistem, perancangan database dan desain layout.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perancangan mengenai rancang bangun sistem pemilihan karyawan teladan CV.Xidol Teknologi Indonesia berbasis web terdiri dari perancangan sistem, perancangan database dan desain layout.

3.1 Use Case Diagram

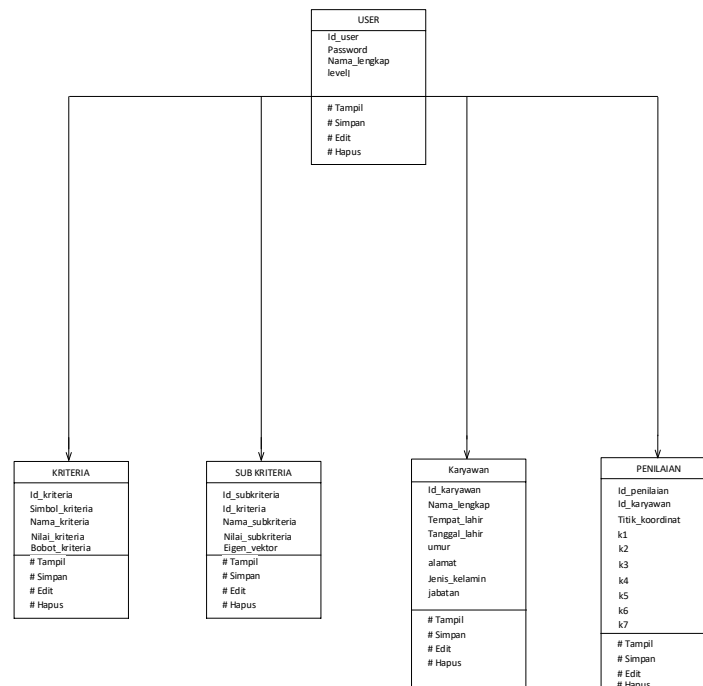
Perancangan sistem pada rancang bangun sistem pemilihan karyawan teladan CV.Xidol Teknologi Indonesia dapat dimodelkan menggunakan UML.



Gambar 1. Use Case Diagram

3.2. Class Diagram

Dalam pengembangan perangkat lunak, diagram kelas merupakan bagian dari simbol-simbol Unified Modeling Language (UML).



Gambar 2. Class Diagram

3.3 Perancangan Database

Dalam rancangan basis data, beberapa entitas yang terkait satu sama lain digunakan.

Tabel1. TabelUser

No	Nama Field	Tipe Data	Keterangan
1	Id_user	Int	Primary Key
2	Nama_lengkap	Varchar(100)	
3	Password	Varchar(100)	
4	Level	Varchar(20)	

Tabel2. TabelKriteria

No	Nama Field	Tipe Data	Keterangan
1	Id_kriteria	Int	Primary Key
2	Simbol_kriteria	Varchar(10)	
3	Nama_kriteria	Text	
4	Nilai_kriteria	int (5)	
5	Bobot_kriteria	int (5)	

Tabel3. TabelKaryawan

No	Nama Field	Tipe Data	Keterangan
1	Id_karyawan	Int	Primary Key
2	Nama_lengkap	Varchar(50)	
3	Tempat_lahir	Text	
4	Tanggal_lahir	Date	
5	Umur	Int (3)	
6	Alamat	Varchar (100)	
7	Jenis_kelamin	Char (20)	
8	Jabatan	Char (20)	

Tabel4. TabelPenilaian

No	Nama Field	Tipe Data	Keterangan
1	Id_penilaian	Int (5)	Primary Key
2	Id_karyawan	Int (5)	
3	K1	Int (3)	
4	K2	Int (3)	
5	K3	Int (3)	
6	K4	Int (3)	
7	K5	Int (3)	
8	K6	Int (3)	
9	K7	Int (3)	

Tabel 5. Tabel Tambah User

No	Nama Field	Tipe Data	Keterangan
1	Id_user name	Int (5)	Primary Key
2	Id_level	Int (5)	

3.4 Desain Layout

Desain Layout Desain Layout rancang bangun sistem pemilihan karyawan teladan CV.Xidol Teknologi Indonesia berbasis web yaitu:

3.4.1 Halaman Login

Home	Nilai	Kriteria	Alternatif	Rangking	Laporan
Sistem Pendukung Keputusan pemilihan karyawan terbaik CV.Xidol teknologi Indonesia metode SAW Halaman Login Username Password Login					

Gambar 3. Halaman Login

Gambar 3. menjelaskan tentang Desain awal aplikasi dibuat dimana terdapat menu username : memasukkan nama user yang sudah dibuat dan hanya mananger perusahaan saja yang dapat membuka menu tersebut. password : memasukkan kata sandi yang telah dibuat admin sebelumnya.

3.4.2 Halaman Home

Home	Nilai	Kriteria	Alternatif	Rangking	Laporan
SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK CV.XIDOL TEKNOLOGI INDONESIA METODE SAW					

Gambar4. Halaman Home

Gambar 4. menu home merupakan menu paling utama yang akan muncul ketika user masuk dalam aplikasi setelah memasukkan username dan password maka akan tertuju pada menu ini.

3.4.3 Halaman Nilai

Home	Nilai	Kriteria	Alternatif	Rangking	Laporan
------	--------------	----------	------------	----------	---------

Data Nilai Preferensi

No.	Keterangan Nilai	Jumlah Nilai	Aksi

Gambar 5. Halaman Nilai

Gambar 5. Menu untuk memasukkan nilai pada setiap kreteria yang sudah ditentukan perusahaan yang sesuai dengan Standard Operating Procedure (SOP) perusahaan.

3.4.4 Halaman Kriteria

Home	Nilai	Kriteria	Alternatif	Rangking	Laporan
------	-------	-----------------	------------	----------	---------

Data Kriteria

No.	Nama Kriteria	Tipe Kriteria	Bobot Kriteria	Aksi

Gambar 6. Halaman Kriteria

Gambar 6. Menu untuk memasukkan kreteria-kreteria dan bobot yang sudah ditentukan perusahaan yang sesuai dengan Standard Operating Procedure (SOP) perusahaan CV.Xidol Teknologi Indonesia

3.4.5 Halaman Alternatif

Home	Nilai	Kriteria	Alternatif	Rangking	Laporan
------	-------	----------	-------------------	----------	---------

Data Alternatif

No.	Nama Alternatif	Hasil Alternatif	Aksi

Gambar7. HalamanAlternatif

Gambar 7.Menu untuk memasukkan Alternatif-Alternatif yang sudah ditentukan perusahaan yang sesuai dengan Standard Operating Procedure (SOP) perusahaan CV.Xidol Teknologi Indonesia.

3.4.6 Halaman Rangking

Home	Nilai	Kriteria	Alternatif	Rangking	Laporan
------	-------	----------	------------	-----------------	---------

Data Rangking

No.	Alternatif	Kriteria	Nilai	Aksi

Gambar 8. Halaman Ranking

Gambar 8. Menu tampilan nilai-nilai hasil dari normalisasi berbagai alternatif yang sesuai dengan pada setiap karyawan . Halaman ini nantinya akan memuat semua nilai karyawan- karyawan CV.Xidol Teknologi Indonesia yang akan dapat melakukan perangkingan untuk menentukan karyawan teladan perusahaan tersebut.

3.4.7 Halaman Laporan

Home	Nilai	Kriteria	Alternatif	Rangking	Laporan																							
Nilai Alternatif Kriteria <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Alternatif</th> <th colspan="7">Kriteria</th> </tr> <tr> <th>C1</th> <th>C2</th> <th>C3</th> <th>C4</th> <th>C5</th> <th>C6</th> <th>C7</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="8" style="height: 50px;"></td> </tr> </tbody> </table>						Alternatif	Kriteria							C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7								
Alternatif	Kriteria																											
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7																					
Normalisasi R <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Alternatif</th> <th colspan="7">Kriteria</th> </tr> <tr> <th>C1</th> <th>C2</th> <th>C3</th> <th>C4</th> <th>C5</th> <th>C6</th> <th>C7</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="8" style="height: 50px;"></td> </tr> </tbody> </table>						Alternatif	Kriteria							C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7								
Alternatif	Kriteria																											
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7																					

Gambar 9. Halaman Laporan

Gambar 9. Menu yang memuat segala database yang sudah di input sebelumnya baik kreteria ,alternatif, nilai.

3.5 Implementasi Sistem

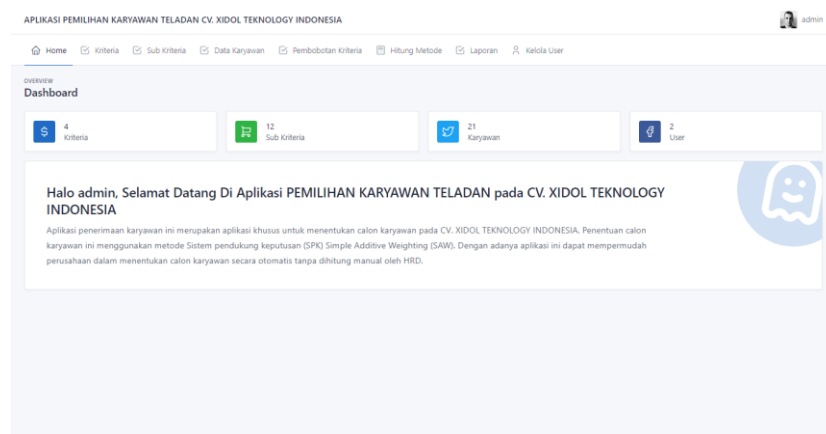
Berikut adalah penjelasan dari aplikasi, serta hasilnya:

3.5.1 Halaman Login

Gambar10. HalamanLogin

Pada Gambar 10, terdapat layar yang berfungsi untuk memverifikasi identitas pengguna sebelum masuk ke dalam sistem. Hanya admin dan manajer dari CV.Xidol Teknologi Indonesia yang memiliki akses masuk.

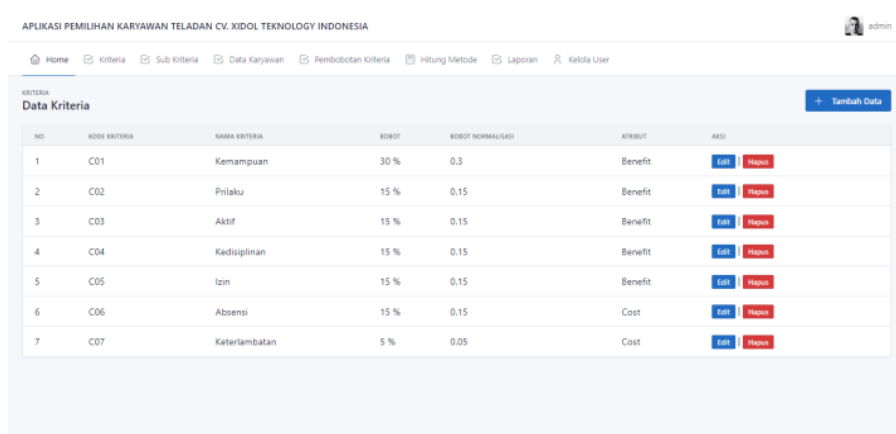
3.5.2 Halaman Menu Utama



Gambar 11. Halaman Menu Utama

Gambar 11. Merupakan menu utama dari sistem pemilihan karyawan teladan dengan user administrator dimana dimenu ini terdapat menu input data dan lihat data.

3.5.3 Menu Data Kriteria



ID	KODE KRITERIA	NAMA KRITERIA	BOBOT	BOBOT NORMALISASI	ATRIBUT	Aksi
1	C01	Kemampuan	30 %	0.3	Benefit	Edit Hapus
2	C02	Prilaku	15 %	0.15	Benefit	Edit Hapus
3	C03	Aktif	15 %	0.15	Benefit	Edit Hapus
4	C04	Kedisiplinan	15 %	0.15	Benefit	Edit Hapus
5	C05	Izin	15 %	0.15	Benefit	Edit Hapus
6	C06	Absensi	15 %	0.15	Cost	Edit Hapus
7	C07	Keterlambatan	5 %	0.05	Cost	Edit Hapus

Gambar 12. Menu Data Kriteria

Gambar 12. Menu yang merupakan database awal data-data kriteria sesuai dengan perusahaan CV.Xidol Teknologi Indonesia.

3.5.4 Menu Input Nilai

APLIKASI PEMILIHAN KARYAWAN TELADAN CV. XIDOL TEKNOLOGY INDONESIA

admin

Home

Kriteria

Sub Kriteria

Data Karyawan

Pembobotan Kriteria

Hitung Metode

Laporan

Kelola User

Nilai Kriteria

Data Nilai Kriteria

ALTERNATIF			KRITERIA						
KODE ALTERNATIF	NAMA ALTERNATIF	KEMAMPUAN	PRILAKU	AKTIF	KEDISIPLINAN	IZIN	ABSENSI	KETERLAMBATAN	
Ubah A01	DICKY	80	80	70	80	80	100	100	
Ubah A02	BETRA	80	80	70	80	80	100	80	
Ubah A03	TONI	80	70	70	80	80	100	80	
Ubah A04	ADIT	100	80	70	80	80	100	80	
Ubah A05	DEWI	100	80	100	80	80	100	80	
Ubah A06	VIRA	80	80	100	80	80	100	80	
Ubah A07	BELLA	80	80	80	80	80	100	80	
Ubah A08	AYU	70	80	80	80	80	100	80	

Gambar 14. Menu input nilai

Gambar 14. Merupakan menu untuk input segala nilai kriteria yang telah ditentukan dengan perusahaan sebelumnya untuk melakukan pemilihan karyawan teladan.

3.5.5 Menu Perangkingan

APLIKASI PEMILIHAN KARYAWAN TELADAN CV. XIDOL TEKNOLOGY INDONESIA

admin

Home

Kriteria

Sub Kriteria

Data Karyawan

Pembobotan Kriteria

Hitung Metode

Laporan

Kelola User

Analisa

ALTERNATIF			KRITERIA						
KODE ALTERNATIF	NAMA ALTERNATIF	KEMAMPUAN	PRILAKU	AKTIF	KEDISIPLINAN	IZIN	ABSENSI	KETERLAMBATAN	
1	A01	DICKY	80	80	70	80	80	100	
2	A02	BETRA	80	80	70	80	80	100	
3	A03	TONI	80	70	70	80	80	100	
4	A04	ADIT	100	80	70	80	80	100	
5	A05	DEWI	100	80	100	80	80	100	
6	A06	VIRA	80	80	100	80	80	100	
7	A07	BELLA	80	80	80	80	80	100	
8	A08	AYU	70	80	80	80	80	100	

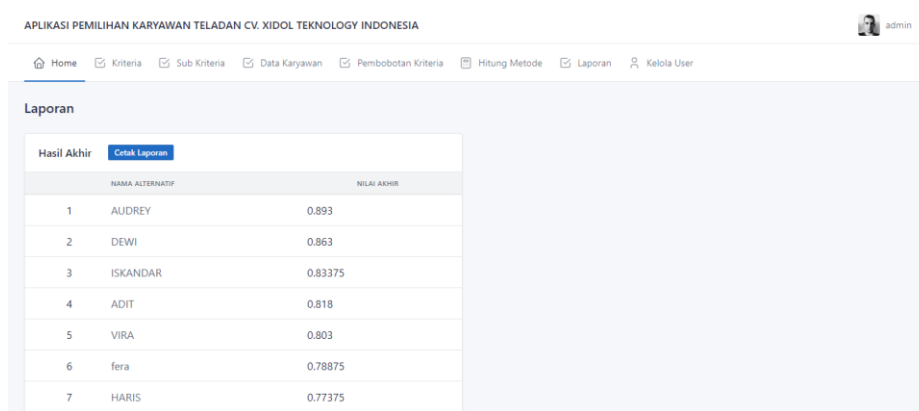
Tahap Normalisasi

ALTERNATIF			KRITERIA						
KODE ALTERNATIF	NAMA ALTERNATIF	KEMAMPUAN	PRILAKU	AKTIF	KEDISIPLINAN	IZIN	ABSENSI	KETERLAMBATAN	
1	A01	DICKY	0.8	0.8	0.7	0.8	0.8	0.02	
2	A02	BETRA	0.8	0.8	0.7	0.8	0.8	0.02	
3	A03	TONI	0.8	0.7	0.7	0.8	0.8	0.02	
4	A04	ADIT	1	0.8	0.7	0.8	0.8	0.02	
5	A05	DEWI	1	0.8	1	0.8	0.8	0.02	
6	A06	VIRA	0.8	0.8	1	0.8	0.8	0.02	
7	A07	BELLA	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.02	
8	A08	AYU	0.7	0.8	0.8	0.8	0.8	0.02	

Gambar 15. Menu penilaian

Gambar 15. Merupakan menu perangkingan setelah dilakukan normalisasi terhadap data dan nilai yang sudah di input sebelumnya.

3.5.6 Menu Hasil



	NAMA ALTERNATIF	NILAI AKHIR
1	AUDREY	0.893
2	DEWI	0.863
3	ISKANDAR	0.83375
4	ADIT	0.818
5	VIRA	0.803
6	fera	0.78875
7	HARIS	0.77375

Gambar 16. Menu Hasil

Gambar 16. Merupakan menu yang menampilkan hasil akhir dari data-data yang sudah di input sehingga dapat dilihat hasil pemilihan karyawan teladan CV.Xidol TeknologiIndonesia.

Evaluasi kinerja sistem pemilihan karyawan pada contoh perusahaan CV.Xidol Teknologi Indonesia dengan memanfaatkan metode SAW (Simple Additive Weighting) menunjukkan bahwa sistem tersebut telah beroperasi dengan baik. Metode SAW menghitung penjumlahan terbobot dari penilaian kinerja pada setiap kriteria, menampilkan hasil sesuai dengan yang diinginkan pada perusahaan dalam pemilihan karyawan teladan yang mampu mempresentasikan data-data karyawan perusahaan, bobot kriteria, hingga dapat melakukan normalisasi terhadap setiap bobot yang sudah diinput sehingga mendapatkan hasil penjumlahan yang akan menjadi ajuan dalam pemilihan karyawan teladan perusahaan. Ada beberapa fitur aksi dan filter yang masih belum berjalan sepenuhnya, sehingga kedepannya dapat dikembangkan secara lanjut sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan.

4. KESIMPULAN

Melalui hasil penelitian dan diskusi yang telah dilakukan, dapat disarikan bahwa metode SAW terbukti berhasil dalam mendukung perusahaan dalam pemilihan karyawan yang memenuhi standar yang ditetapkan. Pendekatan ini mampu memberikan penilaian yang obyektif terhadap setiap karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Dengan menerapkan metode ini, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka dapat memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan mereka, perusahaan dapat mengurangi subjektivitas dalam proses pemilihan karyawan dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Metode SAW memungkinkan penghitungan nilai preferensi yang akurat untuk setiap karyawan berdasarkan bobot kriteria yang telah ditentukan. Karyawan dengan nilai preferensi tertinggi dapat dianggap sebagai karyawan

teladan yang memiliki potensi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Aplikasi pemilihan karyawan teladan ini menyediakan menu data karyawan, bobot kriteria hingga normalisasi pada setiap kriteria-kriteria yang sudah ditetapkan perusahaan. Hasil akhir menghasilkan data laporan yang dapat membantu pengambil keputusan dengan urutan nilai tertinggi. Pemilihan karyawan teladan merupakan upaya untuk dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Gunawan, W., & Firmansyah, M. R. (2020). Monitoring dan Evaluasi Kinerja Karyawan menggunakan Algoritma Simple Additive Weighting dan Hungarian. *ILKOM Jurnal Ilmiah*, 12(2), 87–95.
- [2]. Hermiati, Reza, Asnawati, and Indra Kanedi. 2021. "Pembuatan E-Commerce Pada Raja Komputer Menggunakan Bahasa." *Jurnal Media Infotama* 17(1):54–66.
- [3]. Hutahaeen, J., & Badaruddin, M. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Sekolah SMK Swasta Penerima Dana Bantuan Menerapkan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 4(2), 466.
- [4]. Julianti, Muhammad Ramaddan, Muhammad Iqbal Dzulhaq, and Ahmad Subroto. 2019. "Sistem Informasi Pendataan Alat Tulis Kantor Berbasis Web Pada PT Astari Niagara Internasional." *Jurnal Sisfotek Global* 9(2). doi: 10.38101/sisfotek.v9i2.254.
- [5]. Kurniawati, Risa Dwi, and Imam Ahmad. 2021. "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Kelayakan Usaha Mikro Kecil Menengah Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Pada Uptd Plut Kumkm Provinsi Lampung." *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi (JTSI)* 2(1):74–79.
- [6]. Kusumo, Aryo Tunjung, Vito Triantori, and Ishak Komarudin. 2021. "Rancang Bangun Sistem Informasi Penjualan Berbasis Web Pada Smooth-Tee Dengan Metode Waterfall." *Jurnal Sistem Informasi* 10(2):82–88.10.51998/jsi.v10i2.422.
- [7]. Mega, Fernando dan Sulaeman 2019 Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode SAW pada PT. Kujang Sakti Anugrah vol.2 nomor.3.
- [8]. Putra, Dede Wira Trise, and Rahmi Andriani. 2019. "Unified Modelling Language (UML) Dalam Perancangan Sistem Informasi Permohonan Pembayaran Restitusi SPPD." *Jurnal TeknoIf* 7(1):32. doi: 10.21063/jtif.2019.v7.1.3239.

- [9]. Putri Astari, Ayuni, Rachman Komarudin, Sistem Informasi, Stmik Nusa Mandiri Jakarta, Jl Damai No, and Warung Jati Barat Jakarta Selatan. 2018. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Metode Fuzzy Tahani. Vol. 6.
- [10]. Rudianto. 2021. "Penggunaan Metode Topsis Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada SPBU 34.15306 Medang Karawaci." Jurnal Sistem Informasi 10(2):55–60. doi: 10.51998/jsi.v10i2.445.
- [11]. Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah, and Reni Chaerunnisah. 2020. Kinerja Karyawan.
- [12]. Sindi, 2020 Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Membandingkan Metode SAW Dan AHP Pada PT.POS INDONESIA.
- [13]. Somya, R., & Wahyudi, A. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Perekrutan Karyawan Menggunakan Metode TOPSIS di PT Visionet Data Internasional. Jurnal Informatika, 7(2), 107–115. Vol. 5.
- [14]. Zumarniansyah, Ainun, Rian Ardianto, Yuris Alkhalifi, and Qudsiah Nur Azizah. 2021. "Penerapan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik Dengan Metode Simple Additive Weighting." Jurnal Sistem Informasi 10(2):75–81. doi: 10.51998/jsi.v10i2.419.