

Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada CV Cipta Berjaya Sapta Rasa Menggunakan Metode SAW

Cesario Alif Nugroho¹

¹Sistem Informsai, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Indonesia

email: cesarioalif@gmail.com

Abstrak

Karyawan ialah aset paling penting pada sebuah perusahaan, karena karyawan mengambil banyak bagian dalam setiap pergerakan organisasi. Pemilihan karyawan terbaik menjadi penting dalam meningkatkan kualitas kerja di CV Cipta Berjaya Sapta Rasa. Proses pemilihan yang masih mengandalkan intuisi pimpinan menghasilkan keputusan yang kurang objektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem pendukung keputusan (SPK) menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) untuk pemilihan karyawan terbaik. Metode SAW dipilih karena efektif dan praktis dalam perhitungan multi kriteria, mempertimbangkan faktor-faktor seperti kedisiplinan, kualitas kerja, sikap kerja, kerjasama, dan tanggung jawab. Penelitian ini melibatkan tahap penentuan kriteria, pemberian bobot, analisis, perancangan, dan implementasi sistem. Hasilnya menunjukkan bahwa metode SAW mampu memberikan rekomendasi yang akurat dan objektif. Rivaldo Sanjaya terpilih sebagai karyawan terbaik dengan skor tertinggi, yaitu 0.8875. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa penerapan metode SAW dalam SPK terbukti efektif dalam membantu perusahaan memilih karyawan terbaik secara objektif, meningkatkan motivasi karyawan, dan mendukung keputusan yang lebih adil. Sistem ini diharapkan dapat diimplementasikan secara luas di perusahaan lain yang menghadapi masalah serupa.

Kata Kunci : Sistem Pendukung Keputusan, Simple Additive Weighting, Pemilihan Karyawan Terbaik, CV Cipta Berjaya Sapta Rasa, Kinerja Karyawan

Abstracts

Employees are the most important assets in a company, as they play a significant role in every organizational movement. Selecting the best employee is crucial in improving work quality at CV Cipta Berjaya Sapta Rasa. The current selection process, which relies on the intuition of the leadership, results in less objective decisions. This study aims to develop a decision support system (DSS) using the Simple Additive Weighting (SAW) method for selecting the best employee. The SAW method is chosen for its effectiveness and practicality in multi-criteria calculations, considering factors such as discipline, work quality, work attitude, cooperation, and responsibility. This study involves stages of determining criteria, assigning weights, analysis, system design, and implementation. The results show that the SAW method can provide accurate and objective recommendations. Rivaldo Sanjaya was selected as the best employee with the highest score of 0.8875. The conclusion of this study is that the application of the SAW method in the DSS proves effective in helping the company select the best employee objectively, increasing employee motivation, and supporting fairer decisions. This system is expected to be widely implemented in other companies facing similar issues.

Keywords : Decision Support System, Simple Additive Weighting, Best Employee Selection, CV Cipta Berjaya Sapta Rasa, Employee Performance

1. Pendahuluan

Karyawan ialah aset paling penting pada sebuah perusahaan, karena karyawan mengambil banyak bagian dalam setiap pergerakan organisasi Azizsyah & Pibriana (2023) . Perusahaan melakukan proses evaluasi yang dikenal sebagai penilaian kinerja karyawan untuk menemukan karyawan yang berkualitas, pemilihan karyawan terbaik merupakan salah satu bentuk apresiasasi yang diberikan perusahaan untuk memacu semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja terhadap perusahaan.

CV Cipta Berjaya Sapta Rasa adalah perusahaan yang bergerak pada bidang distribusi atau sebagai pemasok bahan baku seperti ayam potong, jenis-jenis ikan, seperti ikan lele, ikan nila, ikan bawal, ikan gurame, serta beberapa jenis sayur sayuran. CV Cipta Berjaya Sapta Rasa berdiri pada pertengahan tahun 2019 dan berlokasi JL. Karet Pasar Baru Barat II No. 27.



Pemilihan karyawan terbaik menjadi salah satu penunjang demi terciptanya kualitas kerja Febriani & Muslih (2021). Proses pemilihan karyawan terbaik CV Cipta Berjaya Sapta Rasa masih menggunakan intuisi dari pimpinan perusahaan dalam setiap pengambilan keputusan. Hal ini menyebabkan hasil keputusan kurang objektif. Oleh karena itu maka dibutuhkan suatu sistem pendukung keputusan dalam pemilihan karyawan terbaik Nisa et al. (2021).

Terdapat berbagai penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Menurut Sukiakhy et al. (2019) yang menyatakan bahwa metode SAW merupakan metode yang efektif serta praktis dalam perhitungan untuk menentukan rekomendasi karyawan terbaik di CV. El Glory sehingga pengambilan keputusan dapat mempertimbangkan rekomendasi tersebut sesuai dengan prioritas yang ditentukan.

Menurut K. M. Sukiakhy et al. (2022) Metode SAW merupakan metode yang efektif serta praktis dalam perhitungan untuk menentukan rekomendasi karyawan terbaik di PT, Cindyani Tiwi Lestari sehingga pengambil keputusan dapat mempertimbangkan rekomendasi tersebut sesuai dengan prioritas yang ditentukan.

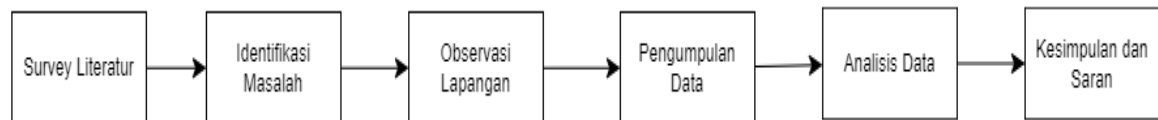
Metode *Simple Additive Weighting* adalah suatu metode untuk pengambilan keputusan multi atribut Beti (2019). Penelitian ini bertujuan mencari solusi terbaik dalam membantu mengambil keputusan pemilihan karyawan terbaik di CV Cipta Berjaya Sapta Rasa menggunakan metode *Simple Additive Weighting*.

Metode *Simple Additive Weighting* dipilih untuk melakukan penilaian kinerja karyawan dengan perankingan, yang diharapkan proses penilaian akan lebih akurat dan tepat berdasarkan pada nilai kriteria dan bobot yang telah ditetapkan dalam menentukan karyawan terbaik, dengan metode *Simple Additive Weighting* dapat menghasilkan informasi yang akurat untuk mencari karyawan terbaik yang bersifat objektif Hermansyah & Sihotang (2022).

2. Metode

2.1 Tahapan Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan dijelaskan seperti yang gambar dibawah ini:



Gambar 1. Metode Penelitian

1. Survei Literatur
Dalam tahap ini, peneliti melakukan pengumpulan bahan literatur dan informasi terkait.
2. Identifikasi masalah
Melakukan identifikasi masalah yang akan dibahas, berkaitan dengan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada CV Cipta Berjaya Sapta Rasa dengan Metode SAW berdasarkan informasi yang didapat.
3. Observasi lapangan
Melakukan observasi langsung dengan datang ke kantor CV Cipta Berjaya Sapta Rasa dan menerima izin kepada pihak-pihak yang berwenang untuk melakukan penelitian.
4. Pengumpulan data
Pengumpulan data dari hasil wawancara yang di dapat mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian
5. Analisis data
Data wawancara yang diperoleh dianalisis dan diolah untuk menentukan bobot dan dihitung menggunakan metode SAW berdasarkan masing-masing kriteria yang ditentukan
6. Kesimpulan dan saran
Menarik kesimpulan berdasarkan analisis data yang terdapat pada bab-bab sebelumnya dan memeriksa apakah kesimpulan tersebut sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. selain itu peneliti juga menyarankan agar dapat dijadikan sebagai masukan bagi perusahaan terkait agar dapat digunakan lebih lanjut.

2.2 Metode Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh melalui pengumpulan dan pengolahan data tertulis untuk membentuk jurnal yang berkaitan dengan subjek penelitian Kania et al. (2021).

2.4 Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun data yang dikumpulkan dari wawancara dan catatan lapangan secara sistematis. Dengan melakukan analisis, data dapat diberi arti dan makna yang berguna untuk menyelesaikan masalah. Sistem pendukung keputusan adalah sistem interaktif yang menggunakan data dan model untuk membantu pengambil keputusan dalam memecahkan masalah. Model-model ini terdiri dari hal-hal yang agak terstruktur dan tidak terstruktur. Nawandi et al. (2023). Pada penelitian ini menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW).

2.5 Metode *Simple Additive Weighting* (SAW)

Sebuah metode penjumlahan yang terfokus pada bobot, *Simple Additive Weighting* (SAW) menemukan nilai alternatif untuk setiap kriteria yang telah ditentukan. Metode ini terdiri dari dua karakteristik, yaitu kriteria *benefit* dan kriteria *cost* Witasari & Jumaryadi (2020).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Penentuan Kriteria

Ada beberapa kriteria dan bobot yang diperlukan untuk melakukan perhitungan untuk mendapatkan hasil terbaik adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria Pemilihan Karyawan Terbaik

Kode	Kriteria
C1	Kedisiplinan
C2	Kualitas Pekerjaan
C3	Sikap Kerja
C4	Kerja Sama
C5	Tanggung Jawab

Beberapa bobot kriteria yang ditentukan untuk melakukan perhitungan menggunakan metode SAW sebagai berikut:

Tabel 2. Bobot Kriteria

Nilai rata-rata	Skala Nilai	Bobot
<50	Tidak Baik	0
50-60	Kurang Baik	0,25
61-70	Cukup Baik	0,5
71-80	Baik	0,75
81-90	Sangat Baik	1

3.2 Memberikan Nilai Kriteria dan Memberikan Nilai Rating Kecocokan

Setelah semua kriteria ditentukan, langkah berikutnya adalah mencocokkan nilai alternatif berdasarkan kriteria.

Tabel 3. Nilai Masing Masing Kriteria

Data Karyawan	Kriteria Penilaian				
	Kedisiplinan	Kualitas Pekerjaan	Sikap Kerja	Kerja Sama	Tanggung Jawab
Ahmad Malik Wahyudi	68	81	61	66	71
Novica Rahzani	78	84	88	71	77
Rista Eka Fahrani	69	80	62	51	68
Rivaldo Sanjaya	89	77	83	85	72
Ari Setiawan	55	68	87	76	82
Rivie Andestyan	57	72	65	60	85

Wahyudi	70	75	56	54	69
Riyo Handoko	86	63	53	58	60
Muhammad	58	73	74	51	83
Farchan					
Fahrul Dwi	79	82	62	50	61
Lutfiansyah					

3

Tabel 4 berikut ini merupakan nilai rating kecocokan dari nilai masing masing kriteria berdasarkan tabel

Tabel 4. Nilai Rating Kecocokan

Data Karyawan	Kriteria Penilaian				
	Kedisiplinan	Kualitas Pekerjaan	Sikap Kerja	Kerja Sama	Tanggung Jawab
Ahmad Malik Wahyudi	0,5	1	0,5	0,5	0,75
Novica Rahzani	0,75	1	1	0,75	0,75
Rista Eka Fahrani	0,5	0,75	0,5	0,25	0,5
Rivaldo Sanjaya	1	0,75	1	1	0,75
Ari Setiawan	0,25	0,5	1	0,75	1
Rivie Andestyan	0,25	0,75	0,5	0,5	1
Wahyudi	0,5	0,75	0,25	0,25	0,5
Riyo Handoko	1	0,5	0,25	0,25	0,5
Muhammad	0,25	0,75	0,75	0,25	1
Farchan					
Fahrul Dwi	0,75	1	0,5	0,25	0,5
Lutfiansyah					

3.3 Normalisasi Matriks

Untuk normalisasi matriks, data dari tabel 4 digunakan untuk mendapatkan hasil perhitungan untuk masing-masing kriteria. Ini dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\max x_{ij}} \\ \frac{\min x_{ij}}{x_{ij}} \end{cases} \quad (1)$$

Keterangan:

Rij = nilai rating kinerja yang ternormalisasi

Xij = nilai atribut yang dimiliki oleh setiap kriteria

Max Xij = nilai terbesar yang dimiliki oleh setiap kriteria

Min Xij = nilai terkecil yang dimiliki oleh setiap kriteria

1. Kriteria Disiplin (C1)

Nilai R11

$$= \frac{0,5}{\max(0,5;0,75;0,5;1;0,25;0,25;0,5;1;0,25;0,75)} = \frac{0,5}{1} = 0,5$$

Nilai R21

$$= \frac{0,75}{\max(0,5;0,75;0,5;1;0,25;0,25;0,5;1;0,25;0,75)} = \frac{0,75}{1} = 0,75$$

Nilai R31

$$= \frac{0,5}{\max(0,5;0,75;0,5;1;0,25;0,25;0,5;1;0,25;0,75)} = \frac{0,5}{1} = 0,5$$

Nilai R41

$$= \frac{1}{\max(0,5;0,75;0,5;1;0,25;0,25;0,5;1;0,25;0,75)} = \frac{1}{1} = 1$$

Nilai R51

$$= \frac{0,25}{\max(0,5;0,75;0,5;1;0,25;0,25;0,5;1;0,25;0,75)} = \frac{0,25}{1} = 0,25$$

Nilai R61

$$= \frac{0,25}{\max(0,5;0,75;0,5;1;0,25;0,25;0,5;1;0,25;0,75)} = \frac{0,25}{1} = 0,25$$

Nilai R71

$$= \frac{0,5}{\max(0,5;0,75;0,5;1;0,25;0,25;0,5;1;0,25;0,75)} = \frac{0,5}{1} = 0,5$$

Nilai R81

$$= \frac{1}{\max(0,5;0,75;0,5;1;0,25;0,25;0,5;1;0,25;0,75)} = \frac{1}{1} = 1$$

Nilai R91

$$= \frac{0,25}{\max(0,5;0,75;0,5;1;0,25;0,25;0,5;1;0,25;0,75)} = \frac{0,25}{1} = 0,25$$

Nilai R101

$$= \frac{0,75}{\max(0,5;0,75;0,5;1;0,25;0,25;0,5;1;0,25;0,75)} = \frac{0,75}{1} = 0,75$$

2. Kriteria Kualitas Pekerjaan (C2)

Nilai R12

$$= \frac{1}{\max(1;1;0,75;0,75;0,5;0,75;0,75;0,5;0,75;1)} = \frac{1}{1} = 1$$

Nilai R22

$$= \frac{1}{\max(1;1;0,75;0,75;0,5;0,75;0,75;0,5;0,75;1)} = \frac{1}{1} = 1$$

Nilai R32

$$= \frac{0,75}{\max(1;1;0,75;0,75;0,5;0,75;0,75;0,5;0,75;1)} = \frac{0,75}{1} = 0,75$$

Nilai R42

$$= \frac{0,75}{\max(1;1;0,75;0,75;0,5;0,75;0,75;0,5;0,75;1)} = \frac{0,75}{1} = 0,75$$

Nilai R52

$$= \frac{0,5}{\max(1;1;0,75;0,75;0,5;0,75;0,75;0,5;0,75;1)} = \frac{0,5}{1} = 0,5$$

Nilai R62

$$= \frac{0,75}{\max(1;1;0,75;0,75;0,5;0,75;0,75;0,5;0,75;1)} = \frac{0,75}{1} = 0,75$$

Nilai R72

$$= \frac{0,75}{\max(1;1;0,75;0,75;0,5;0,75;0,75;0,5;0,75;1)} = \frac{0,75}{1} = 0,75$$

Nilai R82

$$= \frac{0,5}{\max(1;1;0,75;0,75;0,5;0,75;0,75;0,5;0,75;1)} = \frac{0,5}{1} = 0,5$$

Nilai R92

$$= \frac{0,75}{\max(1;1;0,75;0,75;0,5;0,75;0,75;0,5;0,75;1)} = \frac{0,75}{1} = 0,75$$

Nilai 102

$$= \frac{1}{\max(1;1;0,75;0,75;0,5;0,75;0,75;0,5;0,75;1)} = \frac{1}{1} = 1$$

3. Kriteria Sikap Kerja (C3)

Nilai R13

$$= \frac{0,5}{\max(0,5;1;0,5;1;1;0,5;0,25;0,25;0,75;0,5)} = \frac{0,5}{1} = 0,5$$

Nilai R23

$$= \frac{1}{\max(0,5;1;0,5;1;1;0,5;0,25;0,25;0,75;0,5)} = \frac{1}{1} = 1$$

Nilai R33

$$= \frac{0,5}{\max(0,5;1;0,5;1;1;0,5;0,25;0,25;0,75;0,5)} = \frac{0,5}{1} = 0,5$$

Nilai R43

$$= \frac{1}{\max(0,5;1;0,5;1;1;0,5;0,25;0,25;0,75;0,5)} = \frac{1}{1} = 1$$

Nilai R53

$$= \frac{1}{\max(0,5;1;0,5;1;1;0,5;0,25;0,25;0,75;0,5)} = \frac{1}{1} = 1$$

Nilai R63

$$= \frac{0,5}{\max(0,5;1;0,5;1;1;0,5;0,25;0,25;0,75;0,5)} = \frac{0,5}{1} = 0,5$$

Nilai R73

$$= \frac{0,25}{\max(0,5;1;0,5;1;1;0,5;0,25;0,25;0,75;0,5)} = \frac{0,25}{1} = 0,25$$

Nilai R83

$$= \frac{0,25}{\max(0,5;1;0,5;1;1;0,5;0,25;0,25;0,75;0,5)} = \frac{0,25}{1} = 0,25$$

Nilai R93

$$= \frac{0,75}{\max(0,5;1;0,5;1;1;0,5;0,25;0,25;0,75;0,5)} = \frac{0,75}{1} = 0,75$$

Nilai R103

$$= \frac{0,5}{\max(0,5;1;0,5;1;1;0,5;0,25;0,25;0,75;0,5)} = \frac{0,5}{1} = 0,5$$

4. Kriteria Kerja Sama (C4)

Nilai R14

$$= \frac{0,5}{\max(0,5;0,75;0,25;1;0,75;0,5;0,25;0,25;0,25;0,25)} = \frac{0,5}{1} = 0,5$$

Nilai R24

$$= \frac{0,75}{\max(0,5;0,75;0,25;1;0,75;0,5;0,25;0,25;0,25;0,25)} = \frac{0,75}{1} = 0,75$$

Nilai R34

$$= \frac{0,25}{\max(0,5;0,75;0,25;1;0,75;0,5;0,25;0,25;0,25;0,25)} = \frac{0,25}{1} = 0,25$$

Nilai R44

$$= \frac{1}{\max(0,5;0,75;0,25;1;0,75;0,5;0,25;0,25;0,25;0,25)} = \frac{1}{1} = 1$$

Nilai R54

$$= \frac{0,75}{\max(0,5;0,75;0,25;1;0,75;0,5;0,25;0,25;0,25;0,25)} = \frac{0,75}{1} = 0,75$$

Nilai R64

$$= \frac{0,5}{\max(0,5;0,75;0,25;1;0,75;0,5;0,25;0,25;0,25;0,25)} = \frac{0,5}{1} = 0,5$$

Nilai R74

$$= \frac{0,25}{\max(0,5;0,75;0,25;1;0,75;0,5;0,25;0,25;0,25;0,25)} = \frac{0,25}{1} = 0,25$$

Nilai R84

$$= \frac{0,25}{\max(0,5;0,75;0,25;1;0,75;0,5;0,25;0,25;0,25;0,25)} = \frac{0,25}{1} = 0,25$$

Nilai R94

$$= \frac{0,25}{\max(0,5;0,75;0,25;1;0,75;0,5;0,25;0,25;0,25;0,25)} = \frac{0,25}{1} = 0,25$$

Nilai R104

$$= \frac{0,25}{\max(0,5;0,75;0,25;1;0,75;0,5;0,25;0,25;0,25;0,25)} = \frac{0,25}{1} = 0,25$$

5. Kriteria Tanggung Jawab (C5)

$$\text{Nilai R15} \\ = \frac{0,75}{\max(0,75;0,75;0,5;0,75;1;1;0,5;0,5;1;0,5)} = \frac{0,75}{1} = 0,75$$

$$\text{Nilai R25} \\ = \frac{0,75}{\max(0,75;0,75;0,5;0,75;1;1;0,5;0,5;1;0,5)} = \frac{0,75}{1} = 0,75$$

$$\text{Nilai R35} \\ = \frac{0,5}{\max(0,75;0,75;0,5;0,75;1;1;0,5;0,5;1;0,5)} = \frac{0,5}{1} = 0,5$$

$$\text{Nilai R45} \\ = \frac{0,75}{\max(0,75;0,75;0,5;0,75;1;1;0,5;0,5;1;0,5)} = \frac{0,75}{1} = 0,75$$

$$\text{Nilai R55} \\ = \frac{1}{\max(0,75;0,75;0,5;0,75;1;1;0,5;0,5;1;0,5)} = \frac{1}{1} = 1$$

$$\text{Nilai R65} \\ = \frac{1}{\max(0,75;0,75;0,5;0,75;1;1;0,5;0,5;1;0,5)} = \frac{1}{1} = 1$$

$$\text{Nilai R75} \\ = \frac{0,5}{\max(0,75;0,75;0,5;0,75;1;1;0,5;0,5;1;0,5)} = \frac{0,5}{1} = 0,5$$

$$\text{Nilai R85} \\ = \frac{0,5}{\max(0,75;0,75;0,5;0,75;1;1;0,5;0,5;1;0,5)} = \frac{0,5}{1} = 0,5$$

$$\text{Nilai R95} \\ = \frac{1}{\max(0,75;0,75;0,5;0,75;1;1;0,5;0,5;1;0,5)} = \frac{1}{1} = 1$$

$$\text{Nilai R105} \\ = \frac{0,5}{\max(0,75;0,75;0,5;0,75;1;1;0,5;0,5;1;0,5)} = \frac{0,5}{1} = 0,5$$

3.4 Melakukan perangkungan hasil normalisasi alternatif

Langkah selanjutnya dalam proses normalisasi adalah menghitung skor preferensi setiap karyawan. Di bawah ini cara menggunakan rumus V untuk menentukan peringkat:

$$V_i \sum_{j=1}^n W_j R_{ij} \quad (2)$$

Keterangan:

V_i = Nilai akhir dari alternatif

W_i = Bobot yang telah ditentukan

R_{ij} = Normalisasi Matriks

Perhitungan V_1 diambil dari nilai referensi untuk menentukan karyawan terbaik. Dimana V_1 hingga V_{10} diambil dari nomor urut perrama dan selanjutnya pada tabel karyawan, berikut adalah hasil dari perhitungan dari rumus di atas:

$$\begin{aligned} V_1 &= \{(0,5). (0,25) + (1). (0,30) + (0,5). (0,10) + (0,5). (0,20) + (0,75). (0,15)\} = 0,6875 \\ V_2 &= \{(0,75). (0,25) + (1). (0,30) + (1). (0,10) + (0,75). (0,20) + (0,75). (0,15)\} = 0,85 \\ V_3 &= \{(0,5). (0,25) + (0,75). (0,30) + (0,5). (0,10) + (0,25). (0,20) + (0,5). (0,15)\} = 0,5225 \\ V_4 &= \{(1). (0,25) + (0,75). (0,30) + (1). (0,10) + (1). (0,20) + (0,75). (0,15)\} = 0,8875 \\ V_5 &= \{(0,25). (0,25) + (0,5). (0,30) + (1). (0,10) + (0,75). (0,20) + (1). (0,15)\} = 0,6125 \\ V_6 &= \{(0,25). (0,25) + (0,75). (0,30) + (0,5). (0,10) + (0,5). (0,20) + (1). (0,15)\} = 0,5875 \\ V_7 &= \{(0,5). (0,25) + (0,75). (0,30) + (0,25). (0,10) + (0,25). (0,20) + (0,5). (0,15)\} = 0,5 \\ V_8 &= \{(1). (0,25) + (0,5). (0,30) + (0,25). (0,10) + (0,25). (0,20) + (0,5). (0,15)\} = 0,55 \\ V_9 &= \{(0,25). (0,25) + (0,75). (0,30) + (0,75). (0,10) + (0,25). (0,20) + (1). (0,15)\} = 0,5625 \\ V_{10} &= \{(0,75). (0,25) + (1). (0,30) + (0,5). (0,10) + (0,25). (0,20) + (0,5). (0,15)\} = 0,6625 \end{aligned}$$

Semakin tinggi hasil akhir yang dicapai, maka semakin besar kemungkinan menjadi karyawan terbaik.

Berikut hasil pemeringkatan menggunakan metode *Simple additive Weighting (SAW)*.

Tabel 5 di bawah ini menunjukkan hasil perhitungan peringkat di atas. Alternatif A5 adalah alternatif terbaik dengan nilai V4 tertinggi. Ini menunjukkan bahwa CV Cipta Berjaya Sapta Rasa merekomendasikan Rivaldo Sanjaya sebagai pekerja terbaik..

Tabel 5. Nilai Perangkingan

ALTERNATIF	PERANGKINGAN		
	TOTAL	PRESENTASE %	RANKING
Rivaldo Sanjaya	0,8875	88,75%	1
Novica Rahzani	0,85	85%	2
Ahmad Malik Wahyudi	0,6875	68,75%	3
Fahrul Dwi Lutfiansyah	0,6625	66,25%	4
Ari Setiawan	0,6125	62,25%	5
Rivie Andestyan	0,5875	58,75%	6
Muhammad Farchan	0,5625	56,25%	7
Riyo Handoko	0,55	55%	8
Rista Eka Fahrani	0,525	52,5%	9
Wahyudi	0,5	55%	10

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk menentukan karyawan terbaik di CV Cipta Berjaya Sapta Rasa menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)*. Metode *Simple Additive Weighting (SAW)* terbukti efektif dan akurat dalam menentukan karyawan terbaik dengan mempertimbangkan berbagai kriteria yang ditetapkan. Kriteria yang digunakan meliputi kedisiplinan, kualitas pekerjaan, sikap kerja, kerja sama, dan tanggung jawab. Berdasarkan perhitungan dari semua kriteria dan alternatif menghasilkan Rivaldo Sanjaya sebagai karyawan terbaik di CV Cipta Berjaya Sapta Rasa dengan total nilai yaitu 0,8875.

Referensi

- Azizsyah, S. N., & Pibriana, D. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada Pt Segara Makmur Sejahtera Menggunakan Metode Topsis. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(06), 2418–2441. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i06.1027>
- Beti, I. Y. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Simple Additive Weighting. *Ilkom Jurnal Ilmiah*, 11(3), 252–259. <https://doi.org/10.33096/ilkom.v11i3.480.252-259>
- Febriani, E., & Muslih, M. (2021). *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Simple Additive Weighting (Saw)*.
- Hermansyah, D., & Sihotang, F. P. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Staf Marketing Terbaik Menggunakan Metode SAW Decision Support System for Determining The Best Marketing Staff Using The SAW Method. In *JTSI* (Vol. 3, Issue 2).
- Kania, R., Effendy, R., Risdiansyah, A., Studi Teknik Informatika, P., Studi Komputerisasi Akuntansi Fakultas Ilmu Komputer, P., Banten Jaya Serang Jl Syech Nawawi Albantani Kp Boru, U., Curug, K., & Serang, K. (2021). *Jurnal Sistem Informasi dan Informatika (Simika) Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Teladan Di Universitas Banten Jaya Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw)*.
- Nawandi, F., Muzhaffar, A., Tamtomo, M. R. P., & Setyadi, R. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Smartphone Bekas Menerapkan Metode SAW. *Journal of Information System Research (JOSH)*, 4(2), 626–631. <https://doi.org/10.47065/josh.v4i2.2741>
- Nisa, K., TPY, T. P. Y., & Natasha Putri, D. (2021). Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada CV. Karya Alam. *Jurnal Ilmu Komputer*, 10(2), 73–77. <https://doi.org/10.33060/jik/2021/vol10.iss2.215>
- Sukiakhy, K. M., Rajiatul Jummi, C. V., & Rini Utami, A. (2022). Implementasi Metode SAW Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada PT. Cindyani Tiwi Lestari. *SIMKOM*, 7(1), 13–22. <https://doi.org/10.51717/simkom.v7i1.62>
- Sukiakhy, M. K., Jummi, R. V. C., & Utami, R. A. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada Cv. El Glory Menggunakan Metode Saw. *Jurnal Geuthèè: Penelitian Multidisiplin*, 04(03).

Witasari, D., & Jumaryadi, Y. (2020). *Aplikasi Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Metode Simple Additive Weighting (Studi Kasus Citra Widya Teknik)*. Teknologi Informatika dan Komputer. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/just-it>

Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada CV Cipta Berjaya Sapta Rasa Menggunakan Metode SAW

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	www.openjournal.unpam.ac.id Internet Source	2%
2	journal.geutheeinstitute.com Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Bina Sarana Informatika Student Paper	1%
4	jurnal.ubl.ac.id Internet Source	1%
5	ojs.unimal.ac.id Internet Source	1%
6	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1%
7	Muhammad Billal Mardilla, Anna Mukhayaroh. "Audit Absensi Online Aplikasi BeeAtt Dengan Metode Cobit 4.1 Domain ME (Monitor and Evaluate) Pada PT. Prawathiya Karsa Pradiptha Bekasi", Bianglala Informatika, 2020 Publication	1%
8	core.ac.uk Internet Source	1%

Submitted to Universitas Amikom

9	Student Paper	1 %
10	docplayer.info Internet Source	1 %
11	id.123dok.com Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Riau Student Paper	1 %
13	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	1 %
14	Rizka Nadya Mawardi, Popon Handayani. "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KARYAWAN TERBAIK MENGGUNAKAN METODE TOPSIS PADA PT. GARUDA INTI KARYA", Reputasi: Jurnal Rekayasa Perangkat Lunak, 2021 Publication	<1 %
15	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
16	dcckotabumi.ac.id Internet Source	<1 %
17	ejournal.unisnu.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to Iain Palopo Student Paper	<1 %
19	jurnal.bsi.ac.id Internet Source	<1 %
20	jurnal.fikom.umi.ac.id Internet Source	<1 %

21	repository.ipb.ac.id Internet Source	<1 %
22	jurnal.amikom.ac.id Internet Source	<1 %
23	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
24	journal.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
25	123dok.com Internet Source	<1 %
26	Regita Santo Vara, Dwi Yuni Utami, Sari Dewi. "Perancangan dan Pengembangan Sistem Informasi Perpustakaan Buku Berbasis Web pada DITJEN POTHAN KEMHAN Jakarta", Jurnal Infotech, 2023 Publication	<1 %
27	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
28	www.asjp.cerist.dz Internet Source	<1 %
29	dutaminang.com Internet Source	<1 %
30	eprints.bsi.ac.id Internet Source	<1 %
31	journal.y3a.org Internet Source	<1 %
32	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %

33	ejournal.bsi.ac.id Internet Source	<1 %
34	gudangmakalah.blogspot.com Internet Source	<1 %
35	transit.ftik.usm.ac.id Internet Source	<1 %
36	Mochamad Yunaidi Safii, Eka Ardhianto. "Sistem Pendukung Keputusan dalam Pemilihan Sales Marketing Terbaik Menggunakan Simple Additive Weighting (SAW) Berbasis Website (Studi Kasus: PT. Citra Swarna Group (CSG)", Jurnal JTIK (Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi), 2024 Publication	<1 %
37	Yulia Fatma, Januar Al Amien, Riski Hakiki. "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Pegawai Di Klinik Bunda Medical Center (BMC) Dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW)", Jurnal CoSciTech (Computer Science and Information Technology), 2022 Publication	<1 %
38	research.kalbis.ac.id Internet Source	<1 %
39	www.scribd.com Internet Source	<1 %
40	Siti Ernawati, Risa Wati. "Penerapan Metode Simple Additive Weighting Pada Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Karyawan Berbasis Web", Jurnal Teknik Komputer, 2019	<1 %

Publication

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off