

**PEMODELAN SISTEM INFORMASI DALAM SELEKSI KARYAWAN
TERBAIK MENGGUNAKAN SIMPLE ADDICTIVE WEIGHTING DI
SWALAYAN DI KOTA LHOKSEUMAWE**

Yuli Asbar
joelyasbar@yahoo.com

Program Studi Manajemen Ekonomi Universitas Malikussaleh

Abstrak: Dalam sebuah pemberian karyawan terbaik pada sebuah swalayan sangatlah penting untuk mendukung kinerja pada masing-masing karyawan. Hal ini dibutuhkan sebuah model sistem informasi yang sangat sangat mendukung dalam pengambilan keputusan. Sedangkan Sistem Informasi dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk mendukung suatu organisasi. kebutuhan-kebutuhan informasi meliputi pengolahan sistem informasi untuk pemilihan karyawan terbaik, mendukung operasional yang bersifat kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk pengajuan kelayakan karyawan terbaik. Apabila pimpinan kurang mendapatkan informasi maka akan mengalami ketidakmampuan mengontrol seleksi karyawan berprestasi, sehingga dalam mengambil keputusan strategis yang pada akhirnya akan mengalami kesalahan dalam pemilihan karyawan berprestasi. Dalam melakukan proses penilaian kinerja karyawan berprestasi dibutuhkan suatu kriteria yang akan dimasukkan kedalam karyawan berprestasi. Kriteria tersebut antara lain adalah Rajin, Disiplin, ramah dan kreatifitas oleh setiap karyawan yang bekerja di swalayan. Kemudian kriteria tersebut dimasukkan kedalam Metode SAW (*Simple Addictive weighting*) yang merupakan salah metode perankingan dengan mencari penjumlahan terbobot dari *rating* kinerja pada setiap alternatif dari semua kriteria. Hasil dari metode SAW yaitu perankingan yang akan menentukan alternatif yang optimal dari masing-masing nilai prefensi. Hasil dari pemodelan sistem informasi dalam seleksi karyawan terbaik menggunakan simple addictive weigthing di swalayan kota lhokseumawe dapat membantu pimpinan swalayan dalam pengambilan keputusan secara cepat dan akurat dan dapat memberikan rekomendasi dalam penentuan karyawan terbaik di swalayan lhokseumawe

Keywords: *sistem informasi, simple addictive weigthing, karyawan terbaik*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia masih sangat penting bagi swalayan untuk dapat tetap bersaing dan bertahan dalam pasar kerja yang semakin kompetitif. Proses pengambilan keputusan harus berdasarkan kriteria-kriteria terbaik untuk menunjang keputusan yang lebih baik. Begitu pula bila seorang pimpinan akan menentukan karyawan terbaik yang akan di berikan kepercayaan yang lebih tinggi untuk kedepannya dan yang pastinya diberikan reward untuk karyawan tersebut. Karyawan terbaik adalah karyawan yang menampilkan perilaku yang sejalan dengan visi, tujuan dan nilai-nilai swalayan dalam hal-hal tertentu yang telah ditetapkan perusahaan bersangkutan. Karyawan yang memiliki kriteria yang telah ditetapkan akan menerima penghargaan sebagai karyawan terbaik, secara periodik.

Sumber daya manusia terutama karyawan akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan swalayan dan keberlangsungan kedepan. Di sisi lain, beberapa swalayan lain sering mengalami masalah dalam mengelola karyawan yang tidak diberikan reward. Hal ini untuk memotivasi kaeyawan dalam bekerja dan akan mendorong karyawan tersebut untuk memberikan yang terbaik dalam pelayanan kekonsumen. Selain itu, penghargaan bagi karyawan ini dimaksudkan untuk memotivasi/mendorong pegawai yang terpilih untuk tetap berprestasi dan sekaligus memacu prestasi pegawai lain. sehingga pengelolaan sumber daya manusia/karyawan di swalayan kota Lhokseumwe dapat berjalan dengan baik.

Dalam melakukan proses penilaian kinerja karyawan untuk karyawan terbaik dengan kriteria yang telah ditentukan oleh pimpinan. Penilaian kinerja, harus dilakukan untuk mengetahui kelayakan pemberian karyawan terbaik dengan kriteria yang ditentukan. Pentingnya kriteria inilah yang menyulitkan pihak manajemen pimpinan swalayan untuk memberi penilaian karyawan dalam memberikan bobot setiap kriteria. Disisi lain banyaknya kriteria (*multiple criteria*) yang digunakan dalam proses penilaian kinerja karyawan terbaik menyulitkan pihak manajemen untuk memberi bobot setiap kriteria oleh karena itu dibutuhkan suatu metode yang tepat. Oleh karena itu dibutuhkan sebuah pemodelan sistem

informasi dalam seleksi karyawan terbaik menggunakan simple additive weigthing di swalayan di kota lhokseumawe.

Salah satu keputusan yang cukup sulit diambil adalah masalah sumber daya manusia(SDM) dalam suatu swalayan, karena kualitas SDM/karyawan adalah salah satu elemen yang sangat penting dalam suatu swalayan itu sendiri. Masalah evaluasi penentuan karyawan terbaik penting dilakukan karena berkaitan dengan prestasi dan motivasi yang dicapai oleh setiap karyawan lainnya. Dengan melakukan proses penilaian, maka kelayakan karyawan terbaik yang dicapai setiap karyawan dapat terlaksana dengan baik.

Model yang digunakan untuk menyelesaikan masalah ini dengan menggunakan metode SAW. Dengan adanya metode SAW ini dapat memudahkan pimpinan swalayan dalam melihat karayanan yang tepat dalam pemilihan dengan menggunakan metode SAW. Dengan metode perangkingan diharapkan lebih tepat dan akurat karena sudah didasarkan pada kriteria dan bobot yang sudah ditetapkan sehingga dapat menentukan siapa yang lebih berhak mendapat penghargaan tersebut dari banyak nya karyawan . Dengan adanya pemodelan SAW ini dapat memudahkan perusahaan dalam melihat karayanan yang tepat dalam pemilihan karyawan terbaik dengan menggunakan metode SAW

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sistem

Menurut Murdick dan Ross dalam (Hanif Al Fatta, 2007) mendefinisikan sistem sebagai seperangkat elemen yang digabungkan satu dengan lainnya untuk suatu tujuan bersama. Sementara definisi sistem dalam kamus *Webster's Unbringed* adalah elemen-elemen yang saling berhubungan dan membentuk satu kesatuan atau organisasi.

Sistem merupakan sekumpulan objek-objek yang saling berelasi dan berinteraksi serta hubungan antar objek bisa dilihat sebagai satu kesatuan yang dirancang untuk mencapai satu tujuan (Hanif Al Fatta, 2007). Sistem terdiri dari unsur-unsur seperti masukan (*input*), pengolahan (*processing*), serta keluaran (*output*). Banyak ahli yang mengajukan konsep sistem dengan deskripsi yang

berbeda, tetapi pada prinsipnya hampir sama dengan konsep dasar sistem umumnya (Hanif Al Fatta, 2007).

Karakteristik Sistem

Untuk memahami atau mengembangkan suatu sistem, maka perlu membedakan unsur-unsur dari sistem yang membentuknya. Karakteristik sistem memiliki 7 bagian yaitu (Fatta Al Hanif, 2007): (1) Batasan (*boundary*). Penggambaran dari suatu elemen atau unsur mana yang termasuk di dalam sistem dan mana yang di luar system; (2) Lingkungan (*environment*). Segala sesuatu di luar sistem, lingkungan yang menyediakan asumsi, kendala, dan input terhadap suatu system; (3) Masukan (*input*). Sumber daya (data, bahan baku, peralatan, energi) dari lingkungan yang dikonsumsi dan dimanipulasi oleh suatu system; (4) Keluaran (*output*). Sumber daya atau produk (informasi, laporan, dokumen, tampilan layer computer, barang jadi) yang disediakan untuk lingkungan sistem oleh kegiatan dalam suatu sisten; (5) Komponen (*component*). Kegiatan-kegiatan atau proses dalam suatu sistem yang mmentransformasikan input menjadi bentuk setengah jadi (*output*). Komponen ini bisa merupakan subsistem dari sebuah system; (6) Penghubung (*interface*). Tempat di mana komponen atau sistem dan lingkungannya bertemu atau berinteraksi; (7) Penyimpanan (*storage*). Area yang dikuasai dan digunakan untuk penyimpanan sementara dan tetap dari informasi, energi, bahan baku, dan sebagainya. Penyimpanan merupakan suatu media penyangga di antara komponen tersebut bekerja dengan berbagai tingkatan yang ada dan memungkinkan komponen yang berbeda dari berbagai data yang sama.

Sistem Informasi

Abdul Kadir (2003) Sistem adalah sekumpulan elemen yang saling terkait atau terpadu yang dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan. Sebagai gambaran, jika dalam sebuah sistem terdapat elemen yang tidak memberikan manfaat dalam mencapai tujuan yang sama, maka elemen tersebut dapat dipastikan bukanlah bagian dari sistem sistem informasi ini digunakan untuk merujuk tidak hanya pada penggunaan organisasi teknologi informasi dan komunikasi (TIK), tetapi juga

untuk cara di mana orang berinteraksi dengan teknologi ini dalam mendukung proses bisnis. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa sebuah sistem informasi melakukan pemrosesan data dan kemudian mengubahnya menjadi informasi.

Menurut O'brien (2004) SIM merupakan kombinasi yang teratur antara people, hardware, software, communication network dan data resources (kelima unsur ini disebut komponen sistem informasi) yang mengumpulkan, merubah dan menyebarkan informasi dalam organisasi.

Sistem informasi didefinisikan Robert A. Leitch dan K. Roscoe Davis dalam buku Jogiyanto HM., (2001: 11), "Sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. Dikatakan juga Sistem informasi adalah sistem buatan manusia yang berisi himpunan terintegrasi dari komponen-komponen manual dan komponen-komponen terkomputerisasi yang bertujuan untuk mengumpulkan data, memproses data, dan menghasilkan informasi untuk pemakai.

Pemodelan Sistem Pendukung Keputusan

Menurut Kusrini (2007), Sistem Pendukung Keputusan adalah sebuah sistem yang dimaksudkan untuk mendukung para pengambil keputusan manajerial dalam situasi keputusan semi terstruktur. SPK dimaksudkan untuk menjadi alat bantu bagi para pengambil keputusan untuk memperluas kapabilitas mereka, namun tidak untuk menggantikan penilaian mereka. SPK ditujukan untuk keputusan-keputusan yang memerlukan penilaian atau pada keputusan-keputusan yang sama sekali tidak dapat didukung oleh algoritma.

Menurut Dadan Umar Daihani (2001:54), konsep Sistem Pendukung Keputusan (SPK) pertama kali diungkapkan pada awal tahun 1970-an oleh Michael S.Scott Morton yang menjelaskan bahwa sistem pendukung keputusan adalah suatu sistem yang berbasis komputer yang ditujukan untuk membantu pengambil keputusan dalam memanfaatkan data dan model tertentu untuk memecahkan berbagai persoalan yang tidak terstruktur. Selain itu Efraim Turban

mengemukakan bahwa Sistem Pendukung Keputusan merupakan sebuah sistem yang dimaksudkan untuk mendukung para pengambil keputusan manajerial dalam situasi keputusan semi terstruktur.

Terdapat dua kelompok pendekatan sistem yaitu sistem yang lebih menekankan pada prosedur dan sistem yang lebih menekankan pada elemen, Prosedur didefinisikan sebagai suatu urutan yang tepat dari tahapan instruksi yang menerangkan apa yang harus dikerjakan, siapa yang mengerjakannya, kapan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Penganut pendekatan elemen adalah yang mendefinisikan sistem sebagai bagian-bagian yang saling berkaitan yang beroperasi bersama untuk mencapai beberapa sasaran atau maksud, menurut Lucas, mendefinisikan sistem sebagai suatu komponen atau variabel yang terorganisir, saling berinteraksi, saling bergantung, satu sama lain dan terpadu (Pressman (2001).

Sistem pendukung keputusan menunjukkan sebagai sebuah sistem yang mendukung para pengambil keputusan untuk memperluas kapabilitas mereka, namun tidak untuk menggantikan penilaian mereka. Sistem pendukung keputusan merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan dan memanipulasi data. Sistem itu digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semiterstruktural dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat (Turban et al, 2005).

Penilaian Kinerja Karyawan Terbaik

Menurut Ambar (2009:287) Penilaian Kinerja merupakan cara pengukuran kontribusikontribusi

dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah sebagai berikut: (1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi; (2) Perbaikan kinerja; (3) Kebutuhan pelatihan dari pengembangan; (4) Pengambilan

keputusan dalam penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja

Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai diperlukan adanya instrumen yang secara representatif dapat menggambarkan kinerja itu sendiri. Menurut pendapat lainnya kinerja dapat dilihat berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, sampel dari suatu tugas yang merupakan bagian pekerjaan, waktu yang dibutuhkan untuk mempelajari suatu tugas, dan jumlah promosi yang pernah dilampaui (Tiffin dan McCormick, 1974; Sukasah, 2005).

Simple Additive Weighting (SAW)

Metode SAW merupakan metode perankingan yang akan menentukan alternatif yang optimal dari masing-masing nilai prefensi (Saaty, 1998). Langkah-Langkah metode SAW adalah sebagai berikut:

Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada. Selanjutnya setelah didapatkan nilai dari bobot dari masing-masing kriteria, akan dimasukkan kedalam nilai normalisasi rij yaitu sebagai berikut :

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\text{Max } x_{ij}} & \text{Jika } j \text{ atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{1}{\text{Max } x_{ij}} \\ \frac{1}{x_{ij}} & \text{Jika } j \text{ atribut biaya (cost) (2.1)} \end{cases}$$

Keterangan:

- rij = nilai rating kinerja ternormalisasi
- xij = nilai atribut yang dimiliki dari setiap kriteria
- Max xij = nilai terbesar dari setiap kriteria i
- Min xij = nilai terkecil dari setiap kriteria i
- benefit = jika nilai terbesar adalah terbaik
- cost = jika nilai terkecil adalah terbaik

Dimana rij adalah rating kinerja ternormalisasi dari alternatif Ai pada atribut Cj; i=1,2,...,m dan j=1,2,...,n. Nilai preferensi untuk setiap alternatif (Vi) diberikan sebagai:

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_j r_{ij} \dots\dots\dots (2.2)$$

Keterangan :

V_i = ranking untuk setiap alternatif

w_j = nilai bobot dari setiap kriteria

r_{ij} = nilai rating kinerja ternormalisasi

Pensiun Dini

Pensiun dini adalah pendekatan lain dalam konteks pemberhentian karyawan (Suwatno dan Priansa, 2011:299). Simamora (1995: 273) mendefinisikan pensiun dini sebagai pensiun yang diikuti oleh karyawan yang ingin pensiun sebelum mencapai batas persyaratan usia atau lamanya waktu dinas.

Dessler (2003:155), mengemukakan bahwa jendela pensiun dini adalah sejenis penawaran dimana karyawan didorong untuk pensiun lebih awal. Insentifnya adalah tunjangan pensiun bebas dan barangkali ditambah dengan sebuah pembayaran tunai. Karyawan yang berhak mengambil program pensiun dini adalah karyawan yang memenuhi persyaratan tertentu, biasanya berumur 50 tahun atau lebih untuk ikut berpartisipasi dalam program pensiun dini yang ditawarkan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Tinjauan kepustakaan terhadap referensi yang terkait dengan masalah pembuatan sistem pendukung keputusan untuk pemilihan karyawan terbaik. Pengumpulan data ini juga dilakukan dengan media penunjang.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data primer, dimana peneliti secara langsung mengamati objek yang diteliti yaitu pada toko swalayan di kota lhokseumawe.

3. Wawancara (*Interview*)

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berwenang dan bertanggung jawab memberikan data

yang berhubungan dengan permasalahan dan pemilihan karyawan terbaik yang akan diseleksi.

4. Analisis model sistem informasi

Tahap metode analisis ini merupakan tahap menganalisa model sistem informasi yang akan diteliti. Setelah analisa didapatkan maka langkah selanjutnya adalah membuat sebuah hasil analisa. Hasil analisa tersebut akan menjadi acuan dari perancangan sistem yang dibangun dan diambil keputusan untuk proses kriteria.

5. Kebutuhan Input

Data-data yang diinput untuk melakukan model sistem informasi dalam pemrosesan keputusan penentuan pemilihan karyawan terbaik dengan keinginan pimpinan.

6. Kebutuhan Proses

Pemrosesan data dilakukan oleh sistem setelah menerima data-data masukan dari user. Data-data tersebut diproses untuk memperoleh penilaian dengan berpedoman pada kriteria-kriteria tertentu.

7. Kebutuhan Output

Output data yang dilakukan sistem ini adalah menampilkan informasi-informasi dari hasil pengolahan data yang dimasukkan oleh user. Informasi yang dihasilkan adalah informasi berupa hasil solusi karyawan terbaik yang dipilih oleh berdasarkan kriteria yang telah dimasukkan kedalam proses model SAW.

Analisis Kebutuhan

Untuk membangun sistem diperlukan perangkat yang mendukung yang mempunyai kemampuan yang baik berupa *hardware dan software*. Kebutuhan perangkat keras (*Hardware*) antara lain :

a) Perangkat keras ; spesifikasi yang dapat digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Laptop Acer
2. Intel Core i5 2.20 GHz

3. DDR RAM 4 GB

4. HD 500 GB

b) Perangkat lunak ; spesifikasi umum yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Windows 7 Ultimate

2. Delphi 7.0

3. Microsoft Visio 2007

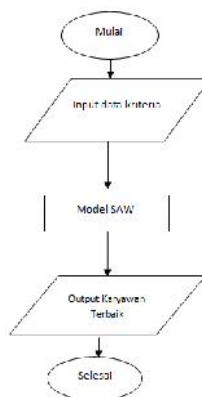
4. Microsoft Office Word 2007

Analisis Kebutuhan Output

Pada penelitian ini hasil keluarannya diambil dari urutan alternatif tertinggi ke alternatif terendah. Hasil akhir yang dikeluarkan oleh model SAW nanti berasal dari nilai setiap kriteria, karena dalam setiap kriteria memiliki nilai yang berbeda-beda. Urutan alternatif yang akan ditampilkan mulai dari alternatif tertinggi ke alternatif terendah, alternatif yang dimaksud adalah karyawan terbaik yang dipilih berdasarkan model SAW.

Skema Sistem Secara Keseluruhan

Skema sistem diperlukan sebagai panduan dalam penyusunan penelitian ini, seperti yang terlihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Skema Sistem

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Sistem

Dalam proses perancangan sistem berbasis komputer, analisis masalah memegang peranan penting dalam membuat rincian model keputusan yang akan dikembangkan, analisis masalah merupakan langkah pemahaman persoalan sebelum mengambil tindakan atau keputusan penyelesaian akhir. pemodelan sistem informasi dalam seleksi karyawan terbaik menggunakan simple additive weigthing di swalayan di kota lhokseumawe masih dilakukan secara manual berdasarkan subyefititas dari pimpinan swalayan. Masukan dari sistem ini berupa nilai kriteria dari karyawan yang akan dipilih dengan menggunakan model SAW. Melalui model ini, pimpinan dibantu dalam melihat kelayakan dari calon karyawan sesuai dengan kriteria yang ada. Dengan adanya model sistem ini dapat memudahkan pemilih dalam mengetahui tingkat kelayakan karyawan terbaik dan urutan ranking berdasarkan tingkat karyawan. Model sistem informasi ini yang dilakukan terhadap kelayakan pemilihan karyawan terbaik yang diprioritaskan mendapat reward, Sistem yang sedang berjalan saat ini dirasakan masih kurang efektif dan efisien dinilai dari beberapa aspek yang ada seperti waktu yang lama. Dengan dukungan sistem ini, dapat membantu pihak manajemen swalayan yang memberikan saran urutan karyawan terbaik mana yang akan dipilih berdasarkan inputan yang diterima dan diproses dengan menggunakan suatu model keputusan sistem informasi secara komputerisasi.

Pengujian Manual Kelayakan Pensiun Dini menggunakan metode SAW

1. Inputan data Data Nilai Kriteria

Adapun data nilai kriteria nilai SAW untuk pemilihan karyawan terbaik adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1
Kriteria Penilaian

KRITERIA PENILAIAN							
Rajin (C1)		Disiplin (C2)		Ramah (C3)		Kreatifitas (C4)	
Tingkat	Tingkat	Nilai	Tingkat	Nilai	Tingkat	Nilai	
Sangat Baik	Sangat Baik	5	Sangat Baik	5	Sangat Baik	5	
Baik	Baik	4	Baik	4	Baik	4	
Sedang	Sedang	3	Sedang	3	Sedang	3	
Kurang	Kurang	2	Kurang	2	Kurang	2	
Sangat Kurang	Sangat Kurang	1	Sangat Kurang	1	Sangat Kurang	1	

2. Data Nilai Bobot

Adapun Data Nilai bobot dari masing-masing kriteria nilai SAW adalah sebagai berikut:

Tabel 5.2
Bobot Setiap Kriteria

Bobot (W)	0.25	0.2	0.25	0.3
R	Max	Max	Max	Max

3. Penilaian Karyawan terbaik

Adapun kriteria karyawan terbaik dengan menggunakan asumsi nilai yang belum dikonversikan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.3 P
Penilaian Karyawan Terbaik

ALTERNATIF	KRITERIA			
	Rajin (C1)	Disiplin (C2)	Ramah (C3)	Kreatifitas (C4)
Adi	Cukup	Kurang	Baik	Sedang
Cindy	Cukup	Sangat Baik	Sedang	Sangat Baik
Una	Kurang	Sedang	Sedang	Sedang
Sufi	Tidak	Sedang	Baik	Baik
Tika	Cukup	Baik	Sangat Baik	Baik

4. Penilaian Nilai Bobot Kriteria

Tabel 5.4
Penilaian Bobot Kriteria

ALTERNATIF	KRITERIA			
	Rajin (C1)	Disiplin (C2)	Ramah (C3)	Kreatifitas (C4)
Adi	4	4	5	5
Cindy	3	4	4	4
Una	2	5	4	3
Sufi	2	3	3	5
Tika	3	3	5	4

5. Proses Normalisasi

Adapun proses normalisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5
Nilai Normalisasi

ALTERNATIF	KRITERIA			
	Rajin (C1)	Disiplin (C2)	Ramah (C3)	Kreatifitas (C4)
Adi	1	0.8	1	1
Cindy	0.75	0.8	0.8	0.8
Una	0.5	1	0.8	0.6
Sufi	0.5	0.6	0.6	1
Tika	0.75	0.6	1	0.8

6. Penilaian Perangkingan masing-masing preferensi

Adapun hasil penilaian perangkingan masing-masing preferensi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.6
Nilai Preferensi

Alternatif	KRITERIA				
	Rajin (C1)	Disiplin (C2)	Ramah (C3)	Kreatifitas (C4)	Total
Adi	0.25	0.16	0.25	0.3	0.96
Cindy	0.1875	0.16	0.2	0.24	0.7875
Una	0.125	0.2	0.2	0.18	0.705
Sufi	0.125	0.12	0.15	0.3	0.695
Tika	0.1875	0.12	0.25	0.24	0.7975

Untuk pemilihan karyawan terbaik adalah adi menurut model SAW dengan nilai 0.96

SIMPULAN

Adapun kesimpulan dari pemodelan sistem informasi dalam seleksi karyawan terbaik menggunakan simple additive weighting di swalayan di kota lhokseumawe adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari pemodelan sistem informasi dalam seleksi karyawan terbaik menggunakan simple additive weighting ini dapat membantu pimpinan swalayan dalam penentuan pemilihan karyawan terbaik.
2. Hasil dari model saw menunjukkan bahwa hasil diambil dari peringkat tertinggi dengan nilai 0.96 dan terendah 0.69.
3. Sistem Informasi dapat dijadikan pertimbangan buat pimpinan swalayan kota lhokseumawe.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh, Sulistiyanti, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dadan Umar Daihani, 2001, *Komputerisasi Pengambilan Keputusan*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.

- Fatta Al Hanif, 2007. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan dan Organisasi Modern*. Yogyakarta: ANDI
- Jogiyanto, HM. 2001. *Analisis Perancangan Sistem Informasi*. Andi Offset, Yogyakarta
- Kusrini, 2007, *Konsep Dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*, ANDI, Yogyakarta
- Kadir. Abdul, 2003, *Pengenalan Sistem Informasi*, Andi, Yogyakarta.
- O'Brien, James A. 2004. *Management Information System : Managing Information Technology in the Business Enterprise*. Sixth Edition. Mc. Graw-Hill. New York, USA.
- McLeod, R., Jr., Schell, G., P., Arthur I. Stonehill dan Michael H. Moffet, 2001, *Management Information System*, 8th Edition, Prentice Hall Inc. Upper Saddle River, New Jersey.
- Pressman, R.S., 2001, *Software Engineering, A Practitioner's Approach*, 5th Edition, McGraw-Hill, Inc. New York.
- Saaty, T.L.1988. *Multicriteria Decision Making : The Analyti Hierarchy Process*. University of Pittsburgh, RWS Publication, Pittsburgh
- Turban, E., Aronson, J.E., and Liang, T.P., 2005, *Decision Support System and Intelligent System*, 7th Edition, Pearson Education Inc., Upper Saddle River, New Jersey