

ISSN : 2407-1730

EISSN : 2775-5762

Vol 07, No 02, JUNI - DESEMBER 2021

# INFORMANIKA

JURNAL MANAJEMEN INFORMATIKA



**POLITEKNIK ANIKA**

Jln.Kol. H. Ibrahim Km.7 Palembang

[www.politeknika.ac.id](http://www.politeknika.ac.id)

E-Mail : [polika\\_anika@yahoo.co.id](mailto:polika_anika@yahoo.co.id)



## JURNAL INFORMANIKA, VOL 07 NO. 02 JULI - DESEMBER 2021

DOI: <https://doi.org/10.52231/informanika.v7i02>

### TABLE OF CONTENTS

#### ARTICLES

<b>APLIKASI TES PENERIMAAN PEGAWAI MENGGUNAKAN METODE SAW (SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING) PADA UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG</b>	PDF
<i>Ahmad Mutakin Bakri</i>	
<b>PENGUNAAN METODE SIMPLE MULTI-ATRIBUT RATING TECHNIQUE (SMART) PADA SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN REKOMENDASI JURUSAN STUDI KASUS : SISWA SMK N 5 PALEMBANG</b>	PDF
<i>Eti Supratman</i>	
<b>SISTEM INFORMASI PENAGIHAN PETUGAS COLLECTION PADA PT FINANCIA MULTI FINANCE</b>	PDF
<i>Fitri Purwaningtyas</i>	
<b>APLIKASI PERSEDIAAN BARANG OTOMOTIF PADA BENGKEL AS MOTOR JAYA</b>	PDF
<i>Mariana Purba</i>	
<b>APLIKASI PENGOLAHAN DATA REPORT PENJUALAN SALES DI PT. SUZUKI NUSA SARANA CITRA BAKTI</b>	PDF
<i>Marlinelwati, Marlinelwati, Dimy Komalasari, Octania Silvia</i>	
<b>PENERAPAN METODE K-MEANS CLUSTERING UNTUK MENENTUKAN JUMLAH PENJUALAN OBAT YANG BANYAK TERJUAL PADA APOTEK MURBAY SEKAYU</b>	PDF
<i>Nurul Adha Oktarini Supatri, Monica Elvirasari</i>	
<b>PENERAPAN METODE OBJECT ORIENTED DATA MODEL (OODM) PADA SISTEM INFORMASI JASA SERVICE MOTOR BERBASIS WEB</b>	PDF
<i>Muhammad Firmansyah, Devi Udarlaningsih</i>	



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

#### OPEN JOURNAL SYSTEMS

##### TEMPLAT



##### ADDITIONAL MENU

- Author Guidelines
- Focus And Scope
- Online Submission
- Publication Ethics
- Editorial Team
- Peer Reviewers
- Copyright Notice
- Open Access Policy
- Peer Review Process
- Publication Frequency
- Archiving Policy
- Author Fees
- License
- Plagiarism Policy
- Publishing System
- Copyright Transfer Form

##### VISITORS

#### Visitors

ID 5,767	RU 12
US 132	CA 8
MY 25	HK 7
SG 19	NL 5
JP 17	IN 5

Pageviews: 14,673

Flags Collected: 37



##### INDEX BY



##### JOURNAL HELP

**USER**

Username

Password

Remember me

Login

**NOTIFICATIONS**

[View](#)  
[Subscribe](#)

**LANGUAGE**

Select Language

English

**JOURNAL CONTENT**

Search

Search Scope

All

Browse

[By Issue](#)  
[By Author](#)  
[By Title](#)  
[Other Journals](#)

**FONT SIZE**

**INFORMATION**

[For Readers](#)  
[For Authors](#)  
[For Librarians](#)

# APLIKASI TES PENERIMAAN PEGAWAI MENGGUNAKAN METODE SAW (SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING) PADA UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

Ahmad Mutatkin Bakti<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Bina Darma

Email : [mutakin.bakti@binadarma.ac.id](mailto:mutakin.bakti@binadarma.ac.id)<sup>1)</sup>

Corresponding author. Phone : +62 813 6790 6222

## Abstrak

Proses rekrutmen adalah kegiatan yang dilakukan sebuah perusahaan atau institusi untuk mencari pegawai atau karyawan yang akan dipekerjakan sesuai kemampuannya. Seiring dengan pesatnya kemajuan teknologi di zaman sekarang, banyak perusahaan yang memanfaatkannya untuk menerima atau membuka lowongan pekerjaan. Universitas PGRI Palembang bergerak dalam bidang pendidikan untuk menunjang pelayanan kepada mahasiswa dan masyarakat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menciptakan mahasiswa yang unggul. Untuk itu diperlukan aplikasi sistem pendukung keputusan yang berguna menghitung dan menentukan kriteria yang diinginkan, dengan menggunakan metode SAW (Simple Additive Weighting) dapat menghitung proses kriteria dengan lebih efektif untuk menentukan pilihan terbaik. Oleh karena itu penulis mengangkat penelitian berjudul "Aplikasi Tes Penerimaan Pegawai Menggunakan Metode SAW (Simple Additive Weighting) Pada Universitas PGRI Palembang".

**Kata kunci:** Sistem penunjang keputusan, Simple Additive Weighting (SAW), Aplikasi dekstop

## Abstract

The recruitment process is an activity carried out by a company or institution to find employees or employees who will be hired according to their abilities. Along with the rapid advancement of technology in today's era, many companies are using it to accept or open job vacancies. PGRI Palembang University is engaged in education to support services to students and the community, it requires quality human resources to create excellent students. For this reason, a decision support system application is needed that is useful for calculating and determining the desired criteria, using the SAW (Simple Additive Weighting) method to calculate the criteria process more effectively to determine the best choice. Therefore, the author raised the research entitled "Application of Employee Acceptance Test Using the Saw Method (Simple Additive Weighting) at the University of PGRI Palembang".

**Keywords :** Decision support system, Simple Additive Weighting (SAW), Desktop application.

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi di zaman sekarang semakin pesat seiring dengan pemanfaatan komputer yang semakin berkembang dari tahun ke tahun. Hal ini menyebabkan perusahaan dan instansi untuk berlomba-lomba membuat sebuah sistem yang dapat menjadi penunjang ataupun alat bantu dalam melakukan pekerjaan manusia. Instansi pendidikan juga memerlukan suatu sistem untuk mempermudah dalam melakukan segala macam kegiatan perekrutan pegawai sampai dengan proses belajar mengajar.

Universitas PGRI Palembang merupakan instansi pendidikan yang memiliki 5 fakultas yaitu FKIP, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Fakultas Teknik, Fakultas Sains & Teknologi, Fakultas Perikanan & Kelautan dan Pascasarjana. Dengan banyak fakultas yang di miliki, Universitas PGRI Palembang mempunyai 386 dosen tetap berdasarkan data yang di peroleh dari [forlap.kemdikbud.go.id](http://forlap.kemdikbud.go.id). Untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan pendidikan, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas agar tercipta pelayanan yang sangat baik.

Dalam tahap memilih atau menyeleksi pegawai dan dosen baru diperlukan keputusan yang tepat apakah seseorang layak atau tidak untuk diterima di sebuah institusi dengan kriteria atau standar nilai yang ditentukan untuk masing jabatan yang terdapat di lembaga terkait. proses seleksi yang di lakukan mulai dari masuknya lamaran di Universitas PGRI Palembang yang diterima di bagian admin, kemudian bagian admin melakukan seleksi berkas-berkas yang dipilih untuk kriteria yang di

inginkan oleh pihak yayasan. setelah melewati seleksi administrasi dilakukan pemanggilan pelamar yang lulus, kemudian pelamar mengikuti tes yang telah di siapkan yaitu tes potensi akademik ,jika pelamar berhasil atau dinyatakan lulus dari tes potensi akademik, selanjutnya dilakukan tes kesehatan dan jika berhasil lagi maka dilakukan tes terakhir yaitu *interview*, tes yang dilakukan tanya jawab kepada pelamar tes ini untuk menentukan apakah pelamar benar-benar diterima.

Dengan proses yang dilakukan sedemikian membuat waktu atau pekerjaan pada tahap perekrutan menjadi lambat dan lama, hal tersebut membuat penilaian pemilihan pegawai menjadi sulit dan membutuhkan waktu yang tidak sedikit. kemudian untuk menyebarkan pemberitahuan akan adanya penerimaan pegawai baru kurang mendapat respon, karena cara yang dipakai untuk menginformasikan sebuah lowongan pekerjaan hanya melalui media selebaran kertas dan pemberitahuan dari mulut ke mulut saja, bukan hanya itu perekrutan yang dilakukan terkadang tidak sesuai yang diharapkan karena pada tahap seleksi yang membutuhkan waktu lama, terkadang sulit untuk menentukan pilihan yang terbaik dari pegawai baru untuk mengisi bagian atau jabatan yang dipilih.

Melihat dari permasalahan yang ada, maka perlu adanya sistem pendukung keputusan recruitment pegawai dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). Metode ini dipilih karena dapat menyeleksi dengan baik dari berbagai alternatif dengan kriteria yang ditentukan. Kriteria yang bersifat dinamis, nilai bobotnya yang dapat ditentukan sendiri sesuai keinginan, kemudian dilakukan perankingan untuk menentukan hasil yang terbaik [1].

Berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “**Aplikasi Tes Penerimaan Pegawai Menggunakan Metode Saw (Simple Additive Weighting) Pada Universitas PGRI Palembang**”.

## **2. DASAR TEORI**

### **2.1 Perangkat Lunak/ Aplikasi**

Perangkat lunak (*software*) komputer adalah suatu perangkat yang berisi serangkaian instruksi, program, prosedur, pengendalian, pendukung dan aktivitas-aktivitas pengolahan perintah pada sistem komputer. [2]

Dijelaskan pula mengenai karakter perangkat lunak yaitu:

- a. Perangkat lunak dibangun dengan rekayasa, bukan produksi secara manufaktur atau pabrikan.
- b. Tidak pernah usang karena kecacatan dalam perangkat lunak dapat diperbaiki.
- c. Dapat terus diperbaiki seiring bertambahnya kebutuhan

### **2.2 Sistem Pendukung Keputusan**

Sistem Pendukung Keputusan adalah sistem berbasis komputer yang membantu para pengambil keputusan mengatasi berbagai masalah melalui interaksi langsung dengan sejumlah *database* dan perangkat lunak analytic” [3]. Sistem Pendukung Keputusan adalah sebagai sebuah sistem yang memiliki lima karakteristik utama [4].

- 1) Sistem yang berbasis komputer.
- 2) Dipergunakan untuk membantu para pengambil keputusan.
- 3) Untuk memecahkan masalah-masalah rumit yang “mustahil” dilakukan dengan kalkulasi manual.
- 4) Simulasi yang interaktif.
- 5) Data dan model analisis sebagai komponen utama.

### 2.3 Rekrutmen

Dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu “Proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi [5]. Sedangkan menurut Hasibuan rekrutmen adalah “Penarikan usaha untuk mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar. pekerjaan yang ada dalam perusahaan.” [6].

### 2.4 Pegawai

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan usaha milik daerah [5].

### 2.5 Metode SAW ( SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING )

Salah satu metode penyelesaian masalah MADM adalah dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Metode SAW sering juga dikenal istilah metode penjumlahan bobot. Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan bobot dari rating kinerja pada setiap alternatif dari semua atribut [7]. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada [1].

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\max x_{ij}} \\ \frac{\min x_{ij}}{x_{ij}} \end{cases}$$

rumus normalisasi matriks SAW

jika  $x_{ij}$  adalah atribut keuntungan (*benefit*) dan jika  $x_{ij}$  adalah biaya (*cost*). Dimana  $r_{ij}$  adalah rating kinerja normalisasi dari alternatif  $A_i$  pada atribut  $C_j$  :  $i = 1, 2, \dots, m$  dan  $j = 1, 2, \dots, n$ . Nilai preferensi untuk setiap alternatif ( $V_i$ ) diberikan sebagai berikut

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_j r_{ij}$$

rumus SAW

$V_i$  = Nilai akhir dari alternatif

$w_j$  = Bobot yang telah ditentukan

$r_{ij}$  = Normalisasi matriks

Nilai  $V_i$  lebih besar mengindikasikan bahwa alternatif  $A_i$  lebih terpilih.

Cara menghitung menggunakan metode SAW (*Simple Additive Weighting*)

Di Universitas PGRI Palembang akan melakukan rekrutmen pegawai, terhadap 5 calon pekerja untuk posisi dosen. Posisi yang saat ini luang hanya ada 2 posisi. Nah dengan metode SAW kita diharuskan menentukan calon pekerja tersebut

Kriteria benefit-nya adalah Pengalaman kerja (disimbolkan C1), Pendidikan (C2), Usia (C3), Sedangkan kriteria cost-nya adalah Status perkawinan (C4), IPK (Indeks Prestasi Kumulatif) (C5).

**Tabel 1.** Penilaian Kriteria Calon Pegawai

CALON PEGAWAI	KRITERIA				
	C1	C2	C3	C4	C5
A1	0,5	1	0,7	0,7	0,8

A2	0,8	0,7	1	0,5	1
A3	1	0,3	0,4	0,7	1
A4	0,2	1	0,5	0,9	0,7
A5	1	0,7	0,4	0,7	1

Pembobotan terhadap kriteria

$$C1 = 0,3 \quad C3 = 0,2 \quad C5 = 0,15$$

$$C2 = 0,2 \quad C4 = 0,15 \quad \text{total} = 1$$

Kemudian untuk normalisasi nilai, jika faktor kriteria *benefit* (C1,C2,C3) digunakan rumusan  $R_{ij} = (\min\{X_{ij}\} / X_{ij})$

$$R11 = 0,5 / 1 = 0,5 \quad R12 = 1 / 1 = 1$$

$$R21 = 0,8 / 1 = 0,8 \quad R22 = 0,7 / 1 = 0,7$$

$$R31 = 1 / 1 = 1 \quad R32 = 0,3 / 1 = 0,3$$

$$R41 = 0,2 / 1 = 0,2 \quad R42 = 1 / 1 = 1$$

$$R51 = 1 / 1 = 1 \quad R52 = 0,7 / 1 = 0,7$$

$$R13 = 0,7 / 1 = 0,7$$

$$R23 = 1 / 1 = 1$$

$$R33 = 0,4 / 1 = 0,4$$

$$R43 = 0,5 / 1 = 0,5$$

$$R53 = 0,4 / 1 = 0,4$$

Kemudian untuk normalisasi nilai, jika faktor kriteria *Cost* (C4,C5) digunakan rumusan  $R_{ij} = (\max\{X_{ij}\} / X_{ij})$

$$R14 = 0,5 / 0,7 = 0,714 \quad R15 = 0,7 / 0,8 = 0,875$$

$$R24 = 0,5 / 0,5 = 1 \quad R25 = 0,7 / 1 = 0,7$$

$$R34 = 0,5 / 0,7 = 0,714 \quad R35 = 0,7 / 1 = 0,7$$

$$R44 = 0,5 / 0,9 = 0,556 \quad R45 = 0,7 / 0,7 = 1$$

$$R54 = 0,5 / 0,7 = 0,714 \quad R55 = 0,7 / 1 = 0,7$$

Hasil perhitungan dimasukkan ke dalam tabel normalisasi

**Tabel 2.** Hasil normalisasi

0,5	1	0,7	0,714	0,875
0,8	0,7	1	1	0,7
1	0,3	0,4	0,714	0,7
0,2	1	0,5	0,556	1
1	0,7	0,4	0,714	0,7

Kemudian menghitung kriteria

$$A1 = (0,5 * 0,3) + (1 * 0,2) + (0,7 * 0,2) + (0,714 * 0,15) + (0,875 * 0,15)$$

$$A1 = 0,72835$$

$$A2 = (0,8 * 0,3) + (0,7 * 0,2) + (1 * 0,2) + (1 * 0,15) + (0,7 * 0,15)$$

$$A2 = 0,835$$

$$A3 = (1 * 0,3) + (0,3 * 0,2) + (0,4 * 0,2) + (0,714 * 0,15) + (0,7 * 0,15)$$

$$A3 = 0,6521$$

$$A4 = (0,2 * 0,3) + (1 * 0,2) + (0,5 * 0,2) + (0,556 * 0,15) + (1 * 0,15)$$

$$A4 = 0,5934$$

$$A5 = (1 * 0,3) + (0,7 * 0,2) + (0,4 * 0,2) + (0,714 * 0,15) + (0,7 * 0,15)$$

$$A5 = 0,7321$$

Nah dari perbandingan nilai akhir maka didapatkan nilai sebagai berikut.

$$A1 = 0,72835$$

$$A2 = 0,835$$

A3 = 0,6521

A4 = 0,5934

A5 = 0,7321

Maka alternatif yang memiliki nilai tertinggi dan bisa dipilih adalah alternatif A2 dengan nilai 0,835 dan alternatif A5 dengan nilai 0,7321.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian atau metode tindakan. Penelitian tindakan merupakan penelitian yang bertujuan mengembangkan metode kerja yang paling efisien, sehingga biaya produksi dapat ditekan dan produktifitas lembaga dapat meningkat [8].

*Action Research* yaitu penelitian tindakan yang mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menjelaskan suatu situasi sosial atau pada waktu bersamaan dengan melakukan perubahan atau intervensi dengan tujuan perbaikan atau partisipasi. Adapun tahapan penelitian yang merupakan bagian dari *Action Research* ini yaitu:

- 1) Melakukan Diagnosa (*Diagnosing*) : peneliti melakukan diagnosa terhadap sistem penerimaan pegawai.
- 2) Membuat Rencana Tindakan (*Action Planing*) : peneliti melakukan rencana tindakan yang akan dilakukan pada sistem dengan membuat pengujian terhadap sistem penerimaan sekarang dengan sistem yang dibuat penulis.
- 3) Melakukan Tindakan (*Action Taking*) : peneliti mengimplementasikan rencana dengan tindakan yang telah dibuat dengan menjalankan tahapan-tahapan untuk mencari kelemahan atau kekurangan pada sistem penerimaan pegawai.
- 4) Melakukan Evaluasi (*Evaluating*) : peneliti melaksanakan evaluasi hasil dari sistem yang telah diterapkan.
- 5) Menentukan pembelajaran (*Specifying Learning*) : melakukan review tahapan-tahapan yang telah berakhir, mempelajari kriteria celah sistem dan cara menanganinya. [9]

#### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dan teori pendukung untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Metode Observasi  
Data yang diperoleh dengan cara mengamati objek dan pencatatan secara sistematis terhadap suatu gagasan yang diselidiki .kegiatan yang dilakukan adalah mengamati infrastruktur objek yang di teliti .
- 2) Metode Wawancara  
Data diperoleh dengan cara mengajukan pertanyaan atau tanya jawab terhadap narasumber, dalam hal ini wawancara dilakukan dengan HRD (*Human Resources Development*) dan staf bidang IT objek yang di teliti .
- 3) Metode Studi Pustaka  
Mengumpulkan data dengan cara mencari, membaca, dan mengumpulkan dokumen-dokumen sebagai referensi, seperti buku, literatur-literatur tugas akhir yang bersangkutan dengan objek penelitian. Studi pustaka digunakan untuk mengetahui lebih jelas tentang SPK (Sistem Pendukung Keputusan) dan metode SAW (*Simple additive weighting*) dalam menentukan pemilihan karyawan baru.

#### 3.3 Metode Pengembangan Perangkat Lunak

Metodologi pengembangan perangkat lunak yang digunakan adalah metode atau model *waterfall*, model SDLC (*Software Development Life Cycle*) sering juga disebut model sekuensial



linier atau alur hidup klasik. Model air terjun menyediakan pendekatan alur hidup perangkat lunak secara sekuensial atau terurut dimulai dari analisis, desain, pengkodean, pengujian dan tahanan pendukung [10].

Berikut penjelasan model air terjun :

**1) Analisis kebutuhan perangkat lunak**

Adalah pengumpulan kebutuhan dilakukan secara intensif untuk menspesifikasikan kebutuhan perangkat lunak agar dapat dipahami dan perangkat lunak seperti apa yang diinginkan oleh *user*, spesifikasi kebutuhan perangkat lunak pada tahap ini perlu didokumentasikan.

**2) Desain**

Adalah proses multi langkah yang fokus pada desain pembuatan program perangkat lunak termasuk struktur data, arsitektur perangkat lunak representasi antar muka, dan prosedur pengkodean. Tahap ini mentranslasi kebutuhan perangkat lunak dari tahap analisis kebutuhan ke representasi desain agar dapat diimplementasikan menjadi program pada tahap selanjutnya.

**3) Pembuatan kode program**

Desain harus ditranslasikan ke dalam program perangkat lunak. hasil dari tahap ini adalah program komputer sesuai dengan desain yang telah dibuat dari tahap desain.

**4) Pengujian**

Pengujian fokus pada perangkat lunak dari segi logic dan fungsional dan memastikan bahwa semua bagian sudah diuji, hal ini dilakukan untuk meminimalisir kesalahan dan memastikan keluaran yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan.

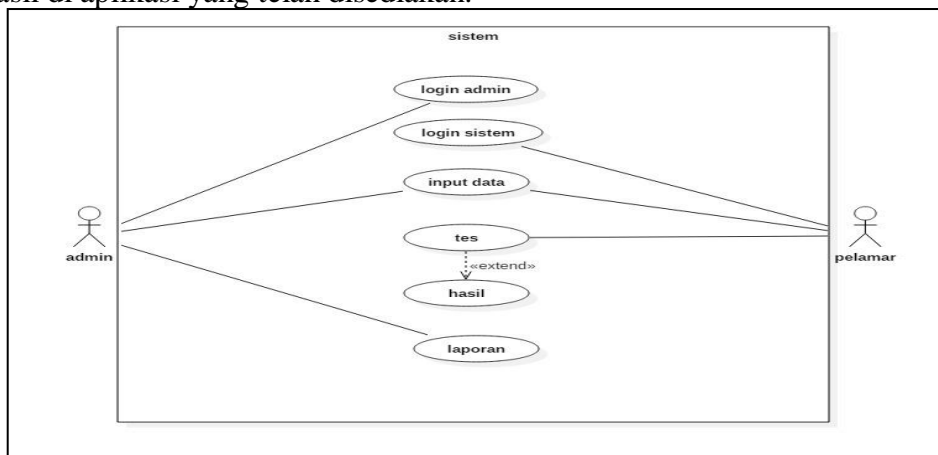
**5) Pendukung atau Pemeliharaan**

Tidak menutup kemungkinan sebuah perangkat lunak mengalami perubahan bisa terjadi karena adanya kesalahan yang muncul dan tidak terdeteksi saat pengujian atau perangkat lunak harus beradaptasi dengan lingkungan baru.

**4. PENGUJIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Desain Use Case**

Use case diagram ini menunjukkan interaksi antar 2 aktor yaitu admin dan pelamar. Dimana admin sebagai pengelola data dan Pelamar dapat melakukan registrasi dan mengikuti tes untuk mendapatkan hasil di aplikasi yang telah disediakan.



**Gambar 1.** Use Case Diagram Rekrutmen

**4.2 Pembahasan**

Hasil dari Implementasi ini ialah beberapa tampilan menu yang ada pada aplikasi SPK penerimaan pegawai yang dijelaskan sesuai menu yang ditampilkan. Sebagai pemahaman sebelum menggunakan aplikasi dapat dimengerti dan dikembangkan.

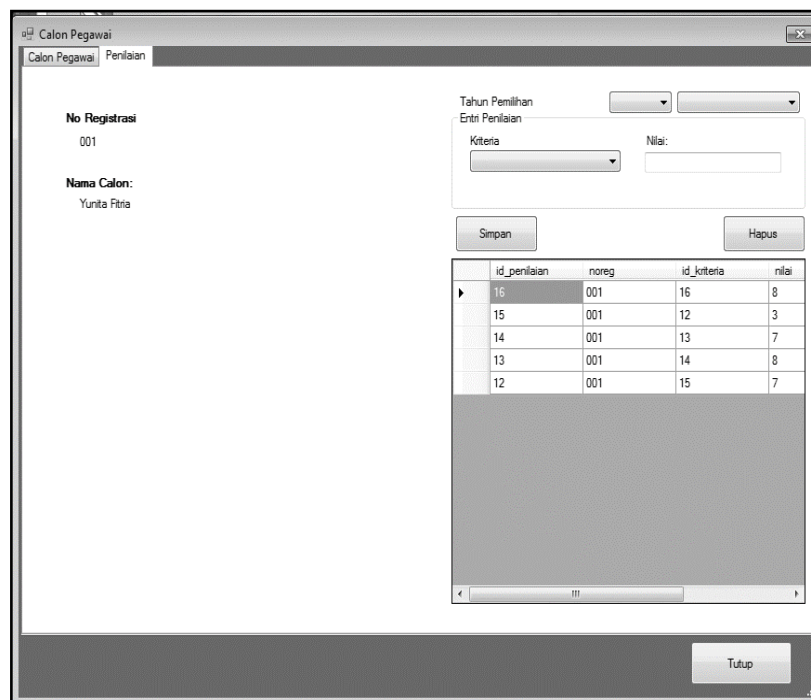
### 4.2.1 Halaman menu utama



**Gambar 2** Halaman Menu Utama

Pada halaman ini dijelaskan tampilan aplikasi yang akan digunakan mulai dari menu user, kriteria, calon pegawai, spk dan laporan.

### 4.2.2 Halaman penilaian

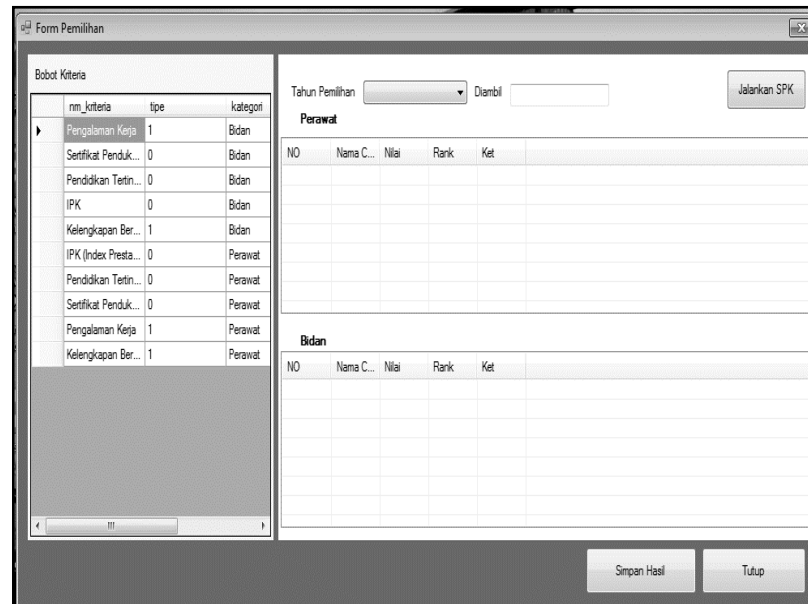


**Gambar 3** Halaman Penilaian

Pada halaman penilaian berisi menu untuk menginput nilai yang diambil dari data kriteria yang telah ditentukan. Sub menu kriteria untuk memasukan nilai dari beberapa kriteria yang dipilih,

sub menu simpan untuk menyimpan nilai yang telah di input, sub menu hapus untuk menghapus inputan dari nilai yang salah, terakhir sub menu tutup untuk keluar dari menu.

#### 4.2.3 Halaman SPK (Sistem Pendukung Keputusan )



Gambar 4. Halaman SPK

Pada Halaman ini perhitungan untuk menentukan pemilihan calon pegawai yang terbaik menurut kriteria yang telah ditentukan dimana hasil yang di dapat sebagai acuan untuk memilih calon pegawai. Memilih tahun pemilihan calon di sub menu tahun pemilihan, sub menu jalankan spk untuk menghitung atau menentukan hasil dari sebuah penilaian dan mengetahui calon mana yang mempunyai nilai atau kriteria terbaik, dan menyimpan pada sub menu simpan hasil terakhir sub menu tutup untuk keluar dari menu.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem pendukung keputusan rekrutmen pegawai dapat memberikan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan yang ada di Universitas PGRI Palembang’

1. Dapat dengan cepat menghitung dan memilih calon pegawai dengan kriteria yang telah di tentukan.
2. Sistem ini menghasilkan aplikasi yang dapat melakukan proses pengumpulan data calon pegawai mulai dari pengumpulan data pribadi, sampai dengan mencetak hasil laporan.

## 6. Daftar Pustaka

- [1] S. d. Kusumadewi, Fuzzy Multi-Attribute Decision Making (Fuzzy MADM), Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2006.
- [2] A. Fauzi, Pengantar Teknologi Informasi, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- [3] W. Dermawan, Riset Bisnis Panduan Bagi Praktisi & Akademis (Edisi ke-1), Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005.

- 
- [4] R. H. a. W. H. J. Sprague, *Decision Support System, Putting Theory into Practice*, United States: Prentice Hall, 1993.
  - [5] S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
  - [6] M. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara., 2007.
  - [7] P. Fishburn, *A Problem-based Selection of Multi-Attribute Decision Making Methods*, New Jersey: Blackwell Publisihing, 1967.
  - [8] Sugiyono, *Metode penelitian manajemen : pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi (mixed methods)*, vol. 4, Setiyawami, Ed., Bandung: Alfabeta, 2015.
  - [9] R. M. M. M. G. K. N. Davison, "Principles of Canonical Action Research," *Information Systems Journal*, vol. 14, p. 65–86, 2004.
  - [10] R. A.S. and M. Shalahuddin, *Rekayasa perangkat lunak : terstruktur dan berorientasi objek*, Bandung: Informatika, 2013.