

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 26 No. 4 (2025): October
DOI: 10.21070/ijins.v26i4.1835

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

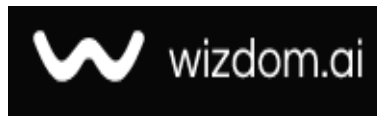
How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Web-Based Decision Support System for Determining the Best Employee Using the Simple Additive Weighting Method: Sistem Pendukung Keputusan Berbasis Web untuk Penentuan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weighting

Delgio Liem Sorongan, iamdelgio1229@gmail.com (*)

Program Studi Teknik Informatika, Universitas Negeri Manado, Indonesia

Guido C Kainde, quidokainde@unima.ac.id

Program Studi Teknik Informatika, Universitas Negeri Manado, Indonesia

Sondy C Kumajas, sondykumajas@unima.ac.id

Program Studi Teknik Informatika, Universitas Negeri Manado, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

Background: Employee performance assessment requires structured and transparent systems to support objective decision-making in modern organizations. **Specific Background:** PT. Mitra Jaya Samudera still employs manual assessment procedures, causing delays and subjective evaluation outcomes. **Knowledge Gap:** Existing studies seldom address decision support systems tailored to processing-division characteristics in fishery-based industries. **Aims:** This study develops a web-based decision support system using the Simple Additive Weighting method to determine the best employees in the Processing Division. **Results:** The system automates normalization, scoring, and ranking across five criteria—discipline, responsibility, productivity, cooperation, and standard operating procedure compliance. Black Box Testing shows a 100% functional success rate, while User Acceptance Testing reports 95% user satisfaction. **Novelty:** The system integrates division-specific criteria, interactive visualization, and a structured database architecture customized for operational workflows in fish processing environments. **Implications:** The system provides practical support for transparent evaluation, faster managerial decisions, and scalable implementation for broader human resource management practices.

Highlights

- Automated web-based system calculates employee ranking using Simple Additive Weighting.
- Performance evaluation uses five structured and division-specific assessment criteria.
- System achieved complete functional success and high user acceptance.

Keywords

Decision Support System, Simple Additive Weighting, Performance Appraisal, Web-Based System, Rapid Application Development

Published date: 2025-11-25

Implementation Of A Web-Based Decision Support System For Determining The Best Employees Using The Simple Additive Weighting Algorithm In The Processing Division Of Pt. Mitra Jaya Samudera

Penerapan Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Berbasis Web Menggunakan Algoritma Simple Additive Weighting Pada Divisi Prosesing Pt. Mitra Jaya Samudera

Delgio Liem Sorongan¹⁾, Quido C Kainde²⁾, SONDY C KUMAJAS³⁾

¹⁾Program Studi Teknik Informatika, Universitas Negeri Manado, Indonesia

²⁾Program Studi Teknik Informatika, Universitas Negeri Manado, Indonesia

³⁾Program Studi Teknik Informatika, Universitas Negeri Manado, Indonesia

iamdelgio1229@gmail.com ¹⁾ · quidokainde@unima.ac.id ²⁾ · sondykumajas@unima.ac.id ³⁾

Abstract . Increasingly tight industrial competition demands companies to have a measurable, efficient, and transparent employee performance appraisal system. PT. Mitra Jaya Samudera has been using manual methods in assessing employee performance, so it often faces obstacles in the form of subjectivity and delays in decision making. This study develops a web based Decision Support System (DSS) for determining the best employees by applying the Simple Additive Weighting (SAW) method. The advantage of this research lies in the integrating of the SAW method into a web based system using the Rapid Application Development (RAD) approach, which allows the assessment calculation process to be carried out automatically, quickly, and accurately. This system assesses performance based on five main criteria; discipline, responsibility, productivity, cooperation, and compliance with SOPs. The test results show that all system functions run according to user needs (100% success in Black Box Testing) and the user satisfaction level reaches 95% based on User Acceptance Testing (UAT). This achievement proves that the developed system has high quality in terms of functionality, reliability, and ease of use. Scientifically, this research contributes to the application of multicriteria decision-making methods in the context of human resource management, as well as providing a practical implementation model for web-based DSS that can be adapted by other companies to improve the objectivity and efficiency of employee performance assessment.

Keywords : Decision Support System; SAW; Performance Appraisal; Web; Rapid Application Development .

Abstrak. Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sistem penilaian kinerja karyawan yang terukur, efisien, dan transparan. PT. Mitra Jaya Samudera selama ini masih menggunakan metode manual dalam menilai kinerja karyawan, sehingga sering menghadapi kendala berupa subjektivitas dan keterlambatan dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini mengembangkan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis web untuk penentuan karyawan terbaik dengan menerapkan metode Simple Additive Weighting (SAW). Keunggulan penelitian ini terletak pada integrasi metode SAW ke dalam sistem berbasis web menggunakan pendekatan Rapid Application Development (RAD), yang memungkinkan proses perhitungan penilaian dilakukan secara otomatis, cepat dan akurat. Sistem ini menilai kinerja berdasarkan lima kriteria utama: disiplin, tanggung jawab, produktivitas, kerjasama, dan kepatuhan terhadap SOP. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh fungsi sistem berjalan sesuai kebutuhan pengguna (100% keberhasilan pada Black Box Testing) dan tingkat kepuasan pengguna mencapai 95% berdasarkan User Acceptance Testing (UAT). Capaian ini membuktikan bahwa sistem yang dikembangkan memiliki kualitas tinggi dalam aspek fungsionalitas, keandalan, dan kemudahan penggunaan. Secara ilmiah, penelitian ini berkontribusi dalam penerapan metode pengambilan keputusan multikriteria pada konteks manajemen sumber daya manusia, serta memberikan model implementasi praktis SPK berbasis web yang dapat diadaptasi oleh perusahaan lain untuk meningkatkan objektivitas dan efisiensi penilaian kinerja karyawan.

Kata Kunci: Sistem Pendukung Keputusan; SAW; Penilaian Kinerja; Web; Rapid Application Development .

PENDAHULUAN

Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi, persaingan antar perusahaan semakin ketat dan kompetitif. Hal ini mendorong setiap organisasi untuk terus meningkatkan kualitas dari berbagai aspek, termasuk produk, layanan, dan terutama sumber daya manusianya. Salah satu langkah strategis yang dapat diambil dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui proses penentuan karyawan terbaik. Pemilihan karyawan terbaik tidak hanya menjadi bentuk apresiasi terhadap kinerja, tetapi juga berkontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Karyawan dengan performa unggul dapat menjadi aset penting bagi perusahaan, bahkan berpotensi sebagai calon pemimpin masa depan yang memiliki integritas dan dedikasi tinggi terhadap visi perusahaan.

Namun, pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang belum memiliki sistem penilaian karyawan yang optimal dan terstruktur. Penilaian yang dilakukan secara manual sering kali menimbulkan sejumlah permasalahan, seperti subjektivitas, ketidaktepatan dalam pemberian nilai, hingga ketidakefisienan waktu dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, sistem manual juga tidak mampu secara efektif mengelola data karyawan dalam jumlah besar, sehingga pihak manajemen dalam melakukan evaluasi yang akurat dan berkelanjutan. Untuk itu, dibutuhkan sebuah sistem pendukung keputusan yang dapat membantu menilai kinerja karyawan secara objektif, terukur, dan sistematis.

PT. Mitra Jaya Samudera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perikanan, di mana kinerja karyawan sangat

berperan dalam menunjang kelancara proses produksi, pengelolah, dan distribusi hasil perikanan. Mengingat pentingnya kontribusi karyawan dalam rantai operasional perusahaan, maka penilaian terhadap karyawan tidak boleh dilakukan secara sembarangan. Penilaian yang objektif dan berbasis data sangat diperlukan agar keputusan yang diambil, seperti pemberian penghargaan, promosi jabatan, atau pelatihan lanjutan, benar-benar didasarkan pada kinerja actual. Saat ini, proses penilaian karyawan di PT. Mitra Jaya Samudra masih dilakukan secara manual, yang menimbulkan berbagai tantangan, seperti ketidakefisienan dalam pengolahan data, potensi bias dalam penilaian, dan keterlambatan dalam pengambilan keputusan. Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan suatu system berbasis teknologi yang mampu membantu proses penilaian secara otomatis dan transparan. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah membangun Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis web. Menurut (Nugraha & Halim Musyidin, 2024) SPK mempunyai fungsi dalam membantu pengambil keputusan dengan menyediakan informasi yang relevandari data yang telah diproses, serta memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih efisien dan tepat saat menghadapi masalah, baik yang bersifat semi terstruktur maupun tidak terstruktur.

Sistem berbasis web memiliki berbagai keunggulan, di antaranya dapat diakses kapan saja dan di mana saja, mampu menyimpan dan mengelola data dalam jumlah besar, serta mendukung visualisasi hasil penilaian dalam bentuk yang lebih informatif. Untuk menunjang kinerja SPK ini, metode yang digunakan adalah Simple Additive Weighting (SAW) . Metode SAW merupakan salah satu metode pengambilan keputusan multikriteria yang dikenal sederhana namun efektif. Metode ini bekerja dengan menghitung jumlah terbobot dari nilai masing-masing kriteria setelah melalui proses normalisasi. Nilai akhir dari setiap alternatif (dalam hal ini, karyawan) akan menentukan peringkat karyawan berdasarkan performa mereka secara keseluruhan.

Menurut penelitian Metode SAW mampu menghasilkan keputusan yang akurat dan logis karena mempertimbangkan semua kriteria penilaian secara proporsional sesuai dengan bobot kepentingannya. Selain itu, SAW juga banyak digunakan dalam berbagai studi pengambilan keputusan karena tingkat kemudahan implementasinya serta fleksibilitasnya dalam berbagai konteks penilaian.

Kebaruan (Novelty) dari penelitian ini terletak pada penerapan Sistem Pendukung Keputusan penentuan karyawan terbaik berbasis web menggunakan algoritma SAW yang difokuskan pada Divisi Processing PT. Mitra Jaya Samudra, yang memiliki karakteristik operasional berbeda dibandingkan divisi lain maupun objek penelitian sebelumnya. System ini tidak hanya menilai kinerja berdasarkan indikator umum seperti kehadiran dan produktivitas, tetapi juga mempertimbangkan kriteria spesifik yang relevan dengan proses pengolahan hasil perikanan, seperti ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, serta kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja. Selain itu, system ini dilengkapi denga fitur visualisasi hasil penilaian interaktif dan penyimpanan data berbasis database, yang belum banyak diimplementasikan dalam penelitian serupa.

Dengan mengembangkan system SPK berbasis web menggunakan metode SAW, diharapkan PT. Mitra Jaya Samudera dapat memiliki alat bantu yang andal dalam menentukan karyawan terbaik. System ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses penilaian, tetapi juga memperkuat prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu, langkah ini juga merupakan bagian dari transformasi digital perusahaan menuju tata kelola SDM yang lebih modern dan adaptif terhadap perubahan teknologi.

1. METODE

1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan berlangsung selama 3 bulan dimulai dari bulan februari hingga saat ini, dimulai dari tahap analisis kebutuhan hingga pengujian dan penyusunan laporan hasil penelitian.

1. Waktu Penelitian
2. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Jaya Samudera yang beralamat di anembo nembo, Kecamatan Matuari, Kota Bitung, Sulawesi Utara. Telefo x (0438)30889.

1. Alat dan Bahan

1. Perangkat Keras

1. Laptop DELL
2. Processor Intel(R) Core(TM) i3-10110U CPU @ 2.10GHz 2.59 GHz RAM 4 GB
3. 256 GB SSD

1. Perangkat Lunak

1. Visual Studio Code: Sebagai editor kode utama untuk pengembangan aplikasi.
2. Browser: Untuk pengujian dan debugging antarmuka aplikasi (Google Chrome atau Mozilla Firefox).
3. HTML, CSS, dan JavaScript: Untuk pengembangan antarmuka pengguna (frontend).
4. Bootstrap: framework HTML, CSS, dan JavaScript yang berfungsi untuk mendesain website responsive dengan cepat dan mudah
5. MySQL : Sebagai database

Selama workshop desain RAD, pengguna merespon prototipe yang ada dan penganalisis memperbaiki modul-modul yang dirancang berdasarkan respon pengguna.

1. Requirements Planning
2. RAD Workshop Design
3. Implementation

Pada fase implementasi ini penganalisis bekerja dengan para pengguna secara intens selama workshop dan merancang aspek-aspek bisnis dan nonteknis perusahaan. Segera setelah aspek-aspek ini disetujui dan sistem-sistem dibangun dan disaring, sistem-sistem baru atau bagian dari sistem diujicoba dan kemudian diperkenalkan.

1. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem yang dikembangkan adalah Sistem Pendukung Keputusan (SPK) Penentuan Karyawan Terbaik berbasis web untuk Divisi Processing PT. Mitra Jaya Samudera dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). Sistem ini berfungsi untuk menerima input nilai karyawan pada lima kriteria utama (Disiplin, Tanggung Jawab, Produktivitas, Kerjasama, Kepatuhan SOP), melakukan normalisasi dan perhitungan SAW, lalu menampilkan peringkat karyawan secara otomatis. Sistem dapat diakses melalui web browser dan memiliki modul: autentikasi (login), manajemen user, input data karyawan, input nilai penilaian, perhitungan SAW, dan laporan/ekspor hasil.

1. Gambaran Umum Sistem Yang di Kembangkan
2. Analisis Sistem Lama dan Kebutuhan Perbaikan

1. Kondisi Sistem Lama

1. Penilaian Karyawan dilakukan secara manual
2. Pengolahan data memakan waktu dan rentan kesalahan manusia
3. Sulit melakukan pencarian data dan perbandingan antar-periode
4. Potensi bias karena nilai kualitatif tidak terdokumentasi terstruktur

1. Masalah yang Ditemukan

1. Kecepatan proses penilaian rendah.
2. Kesulitan dalam menstandarisasi bobot dan skala penilaian.
3. Kurangnya transparansi bagi karyawan dan manajemen.

1. Tujuan Sistem

1. Mengotomatisasi perhitungan dan perankingan karyawan menggunakan SAW.
2. Meningkatkan akurasi dan transparansi penilaian.
3. Mempercepat proses pengambilan keputusan (pemberian penghargaan/promosi).

1. Analisis Kebutuhan Sistem

1. Kebutuhan Fungsional

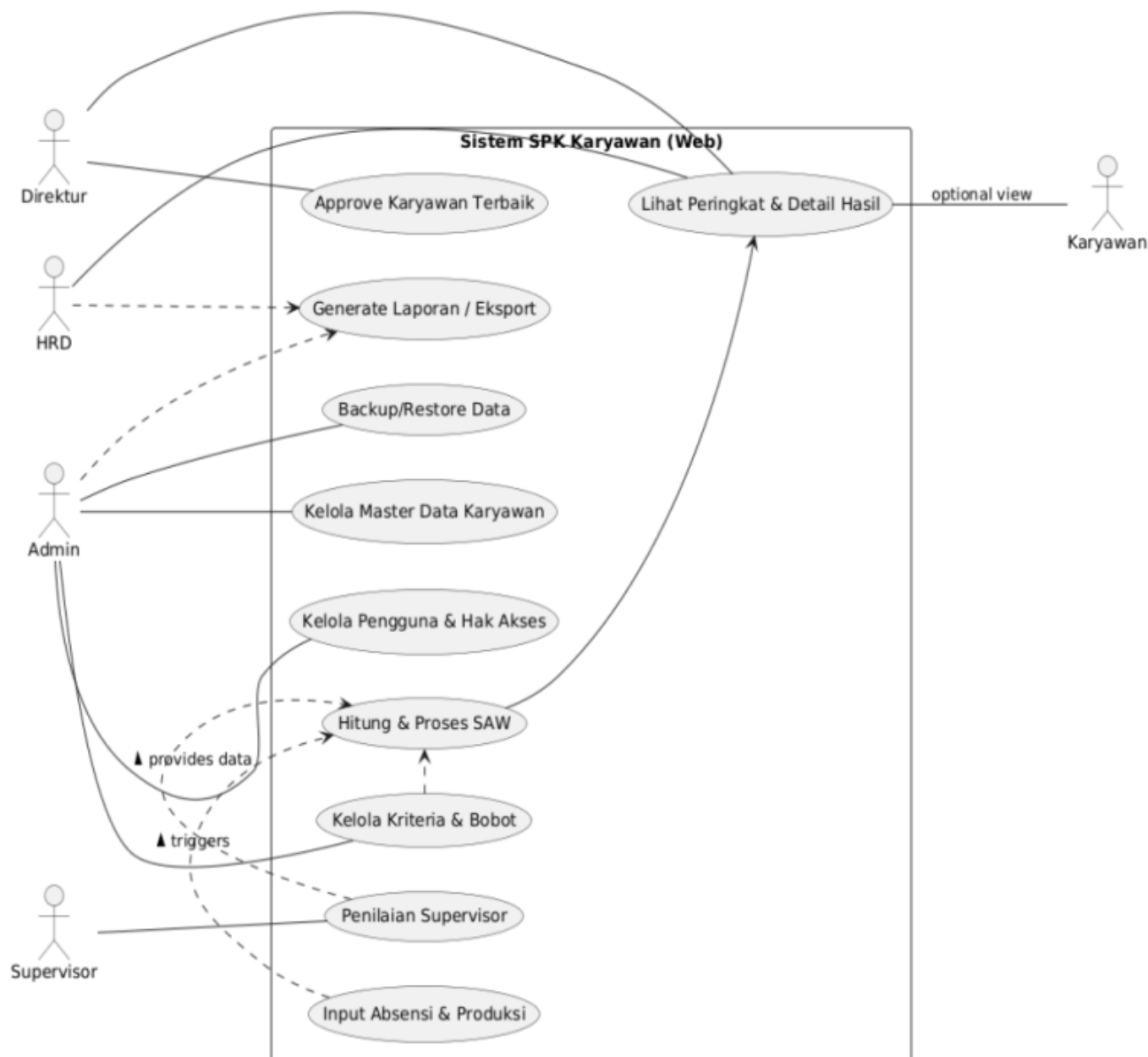
1. Autentikasi pengguna (login/logout) berdasarkan peran (Admin, Supervisor, Manager).
2. Manajemen data karyawan (CRUD: Create, Read, Update, Delete).
3. Input nilai kriteria per karyawan (skala 1-5 atau sebagaimana ditetapkan).
4. Menyimpan bobot kriteria yang dapat diubah oleh admin.
5. Perhitungan otomatis SAW dan penampilan ranking.
6. Laporan hasil penilaian (tabel, dan export CSV/PDF).

1. Kebutuhan Non-fungsional

1. Sistem berbasis web, dapat diakses melalui browser.
2. Waktu respon halaman maksimal 3 detik pada kondisi normal.
3. Penyimpanan data terpusat (MySQL).
4. Antarmuka responsif dan mudah digunakan.
5. Hak akses berdasarkan peran pengguna.

1. Perancangan Sistem

Use Case Diagram merupakan salah satu jenis diagram pada UML yang menggambarkan interaksi antara sistem dan actor



Gambar 2 Use Case Diagram

Berikut adalah deskripsi dari masing-masing aktor yang terlibat dalam sistem:

Tabel 1 Deskripsi Aktor

No	Aktor	Deskripsi
1.	Admin	Aktor yang memiliki hak akses penuh untuk mengelola data karyawan, kriteria, bobot penilaian, pengguna sistem, serta melakukan backup dan restore data.
2.	HRD	Bertanggung jawab dalam memantau data penilaian dan melihat hasil perhitungan akhir karyawan terbaik berdasarkan hasil perhitungan SAW
3.	Supervisor	Memberikan penilaian terhadap karyawan berdasarkan kriteria kualitatif seperti kedisiplinan, tanggung jawab,

4.	Direktur	dan kerja sama. Melihat hasil akhir peringkat karyawan dan melakukan persetujuan (approve) terhadap karyawan terbaik yang direkomendasikan sistem.
1.	Diagram Use Case.	
2.	Deskripsi Aktor	
3.	Deskripsi Use Case	

Deskripsi berikut menjelaskan fungsi dan alur dari masing-masing use case yang terdapat dalam sistem.

Tabel 2 Deskripsi Use Case Login

Nama Use Case	Login
Aktor	Admin, HRD, Supervisor, Operator, Direktur
Tujuan	Untuk mengautentikasi pengguna agar dapat mengakses sistem sesuai haknya.
Deskripsi Singkat	Pengguna memasukkan username dan password, sistem memverifikasi, lalu memberikan akses jika valid.
Alur Utama	1. Pengguna membuka halaman login.2. Mengisi username dan password.3. Sistem memverifikasi data login.4. Jika valid, pengguna diarahkan ke halaman dashboard.
Alur Alternatif	- Jika data salah, sistem menampilkan pesan kesalahan.- Jika akun tidak aktif, sistem menolak akses.
Kondisi Awal	Pengguna belum masuk ke sistem.
Kondisi Akhir	Pengguna berhasil masuk ke sistem sesuai perannya.

Tabel 3 Deskripsi Use Case Kelola Data Karyawan

Nama Use Case	Kelola Data Karyawan
Aktor	Admin
Tujuan	Untuk mengelola data karyawan seperti menambah, mengubah, dan menghapus data.
Deskripsi Singkat	Admin dapat melakukan pengelolaan data karyawan agar informasi selalu diperbarui.
Alur Utama	1. Admin membuka menu Data Karyawan.2. Menambah atau mengubah data.3. Sistem menyimpan data ke database.
Alur Alternatif	Jika data belum lengkap, sistem menampilkan pesan validasi.
Kondisi Awal	Admin sudah login ke sistem.
Kondisi Akhir	Data karyawan tersimpan dan dapat digunakan untuk penilaian.

Tabel 4 Deskripsi Kelola Kriteria dan Bobot

Nama Use Case	Kelola Kriteria dan Bobot
Actor	Admin
Tujuan	Untuk menentukan kriteria penilaian dan bobot setiap kriteria.
Deskripsi Singkat	Admin dapat menambah, mengubah, atau menghapus kriteria beserta bobotnya.
Alur Utama	Admin membuka menu kriteriaMenginput nama kriteria, jenis (benefit/cost), dan bobotSystem menyimpan data
Alur Alternatif	Jika bobot tidak valid (tidak 0-1), system menampilkan pesan error.
Kondisi Awal	Admin login ke sistem
Kondisi akhir	Data kriteria dan bobot tersimpan dan siap digunakan dalam perhitungan SAW.

Tabel 5 Deskripsi Use Case Input Data Absensi dan Produksi

Nama Use Case	Input Data Absensi dan Produksi
Aktor	Admin
Tujuan	Untuk memasukkan data absensi dan output kerja karyawan sebagai data kuantitatif
Deskripsi Singkat	Admin menginput data absensi dan hasil kerja setiap karyawan sesuai periode penilaian.
Alur Utama	1. Operator memilih periode penilaian.2. Memilih karyawan dan memasukkan data absensi dan produksi.3. Sistem

Alur Alternatif
Kondisi Awal
Kondisi Akhir

menyimpan data.
Jika data kosong atau format salah, sistem menolak input.
Operator telah login ke sistem.
Data absensi dan produksi tersimpan di database.

Tabel 6 Deskripsi Use CSE Penilaian Supervisor

Nama Use Case

Aktor
Tujuan

Deskripsi Singkat

Alur Utama

Alur Alternatif

Kondisi Awal
Kondisi Akhir

Kelola Kriteria dan Bobot

Supervisor
Memberikan penilaian kualitatif kepada karyawan berdasarkan kriteria seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama.
Supervisor menilai karyawan sesuai jobdesk dan menyimpan hasil penilaian ke system.
Supervisor memilih periode penilaianMemilih karyawan yang akan dinilaiMengisi nilai tiap kriteria (1-5)Menyimpan penilaian
Jika ada kriteria yang belum diisi, system menampilkan peringatan.
Admin login ke sistem.
Nilai penilaian tersimpan di database.

Tabel 7 Deskripsi Use Case Perhitungan SAW

Nama Use Case

Aktor
Tujuan

Deskripsi Singkat

Alur Utama

Alur Alternatif

Kondisi Awal
Kondisi Akhir

Perhitungan SAW

Sistem/ Admin
Menghitung nilai total dan menentukan peringkat karyawan berdasarkan metode SAW
Sistem melakukan proses normalisasi, pembobotan, dan penjumlahan nilai untuk menentukan karyawan terbaik
Sistem mengambil data penilaian dan bobotMelakukan normalisasi nilaiMengalikan nilai dengan bobotMenjumlahkan hasil untuk memperoleh skor akhirMengurutkan karyawan berdasarkan skor tertinggi
Jika data belum lengkap, system menampilkan pesan kesalahan
Semua data penilaian dan bobot telah tersedia
System menampilkan hasil peringkat karyawan.

1. Deskripsi Use Case Login
2. Deskripsi Use Case Kelola Data Karyawan
3. Deskripsi Use Case Kelola Kriteria dan Bobot
4. Deskripsi Use Case Input Data Absensi dan Produksi
5. Deskripsi Use Case Penilaian Supervisor
6. Deskripsi Use Case Perhitungan SAW
7. Deskripsi Use Case Melihat Hasil dan Peringkat

Tabel 8 Deskripsi Use Case Melihat Hasil dan Peringkat

Nama Use Case

Aktor
Tujuan

Deskripsi Singkat

Alur Utama

Alur Alternatif

Kondisi Awal
Kondisi Akhir

Nama Use Case

Aktor
Tujuan

Deskripsi Singkat

Alur Utama

Melihat Hasil dan Pringkat

HRD/ Direktur
Menampilkan hasil perhitungan dan peringkat karyawan terbaik
HRD dan Direktur dapat melihat tabel hasil peringkat serta detail skor per kriteria.
Pengguna memilih periode penilaianSystem menampilkan tabel peringkat dan skor akhirDirektur dapat memberikan persetujuan terhadap karyawan terbaik
HRD dapat menunduh hasil laporan dalam format PDF atau Exel
Proses perhitungan SAW telah selesai.
Hasil dan laporan dapat diakses serta disimpan
Melihat Hasil dan Peringkat
HRD, Direktur
Menampilkan hasil perhitungan dan peringkat karyawan terbaik.
HRD dan Direktur dapat melihat tabel hasil peringkat serta detail skor per kriteria.
1. Pengguna memilih periode penilaian.2. Sistem

Alur Alternatif

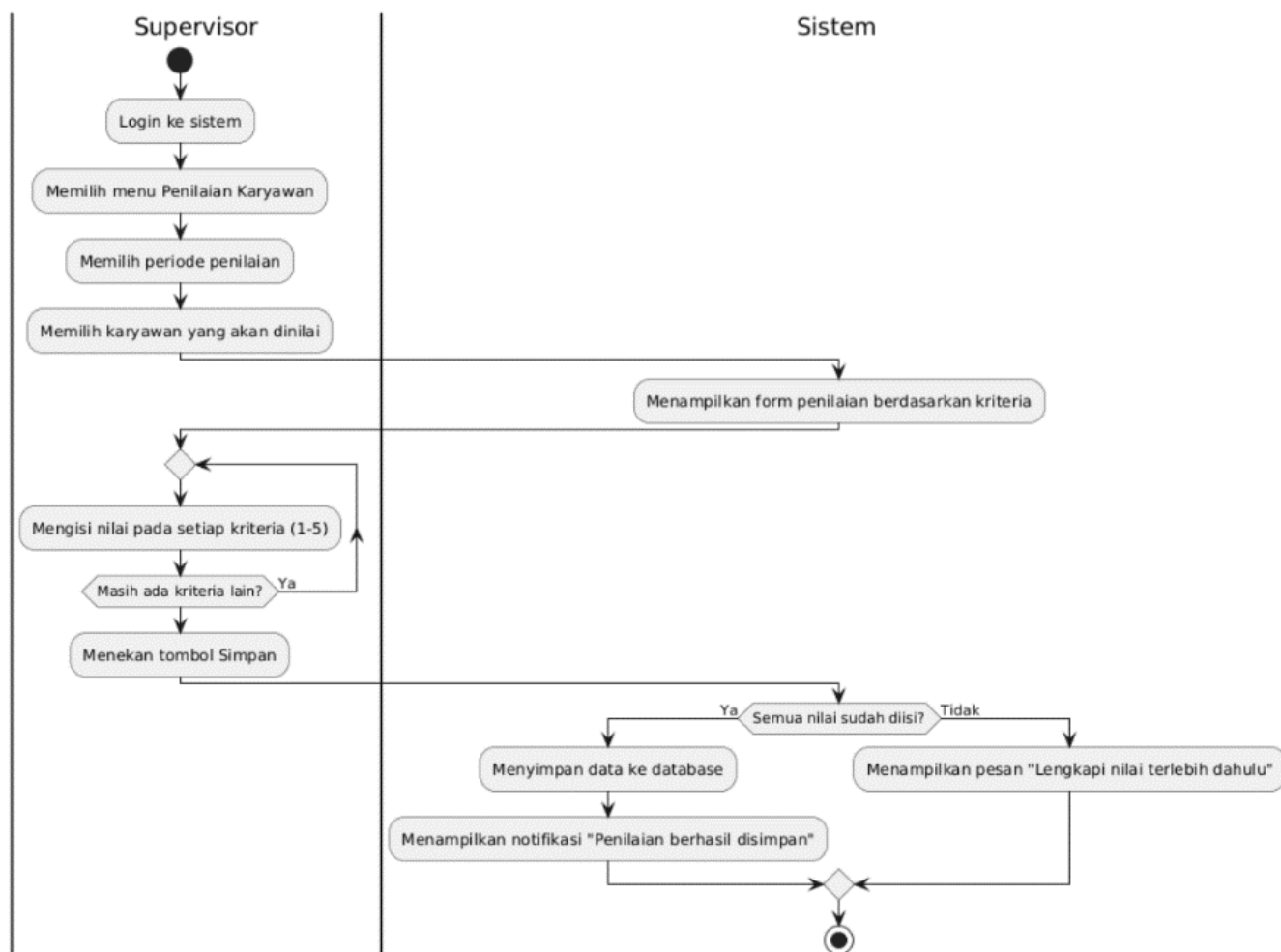
Kondisi Awal
Kondisi Akhir

menampilkan tabel peringkat dan skor akhir.3. Direktur dapat memberikan persetujuan terhadap karyawan terbaik.
HRD dapat mengunduh hasil laporan dalam format PDF atau Excel.
Proses perhitungan SAW telah selesai.
Hasil dan laporan dapat diakses serta disimpan.

1. Diagram Aktivitas

Diagram aktivitas merupakan gambaran alur kerja atau urutan aktivitas yang terjadi pada sistem. Diagram ini menunjukkan interaksi antara pengguna dan sistem dalam menjalankan proses tertentu, mulai dari awal hingga akhir.

Dalam sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Berbasis Web dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW), terdapat dua aktivitas utama, yaitu proses Penilaian Supervisor dan proses Perhitungan SAW.



Gambar 3 Diagram Aktivitas Penilaian Supervisor

Diagram aktivitas penilaian supervisor menggambarkan proses yang dilakukan oleh Supervisor dalam memberikan penilaian terhadap karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh Admin.

Proses dimulai ketika Supervisor melakukan login ke sistem, kemudian memilih periode penilaian serta karyawan yang akan dinilai.

Selanjutnya, sistem menampilkan form penilaian yang berisi daftar kriteria. Supervisor mengisi nilai pada setiap kriteria (misalnya skala 1-5) dan menyimpan hasilnya. Sistem kemudian memvalidasi data penilaian tersebut, dan apabila semua kriteria telah diisi, maka data disimpan ke dalam basis data serta muncul notifikasi bahwa penilaian berhasil disimpan.

Jika terdapat kriteria yang belum diisi, sistem akan menampilkan pesan peringatan agar Supervisor melengkapi nilai

terlebih dahulu.

1. Diagram Aktivitas Penilaian Supervisor
2. Diagram Aktivitas Perhitungan SAW

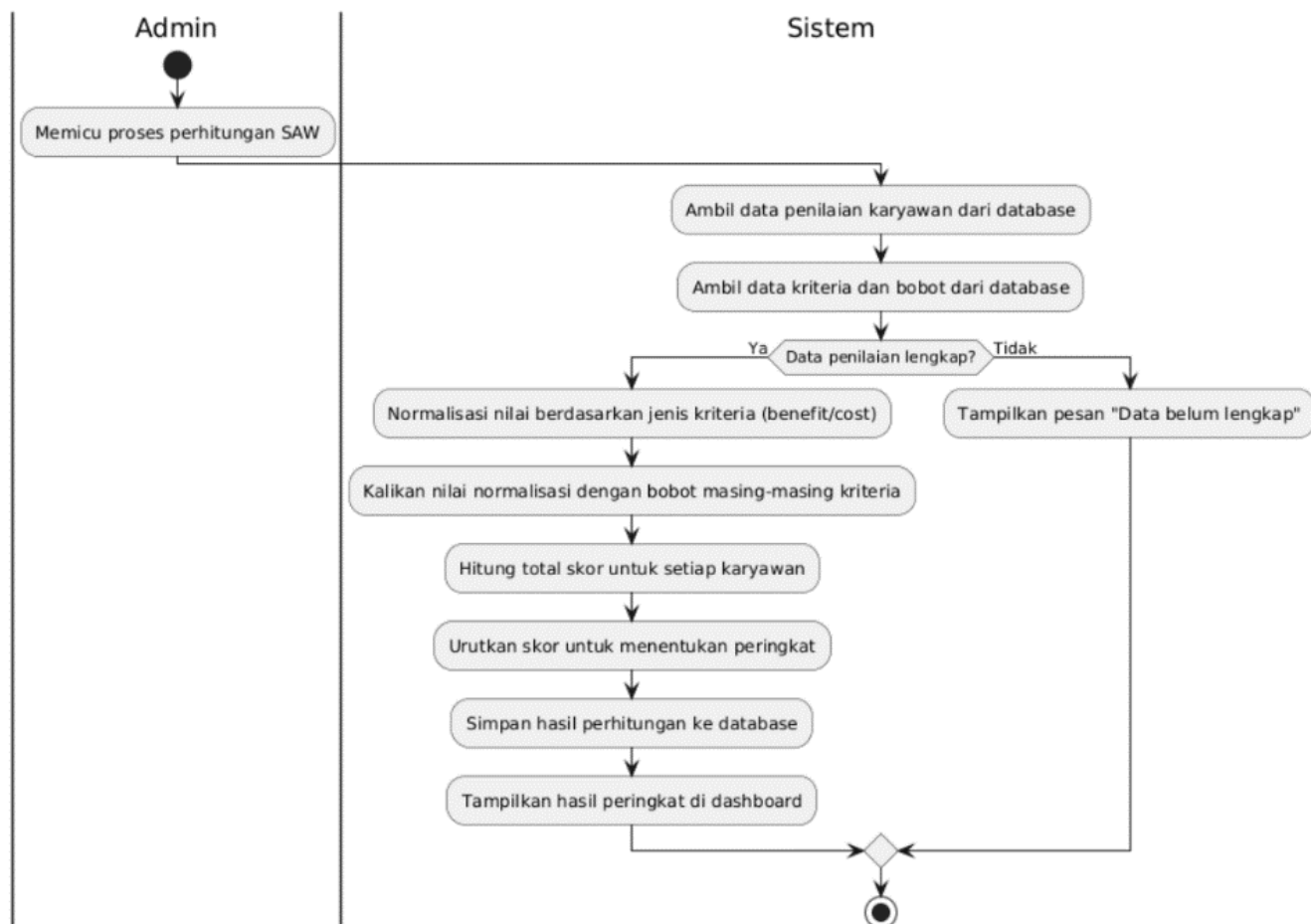


Diagram aktivitas perhitungan SAW menjelaskan alur proses sistem dalam menghitung nilai akhir dan menentukan peringkat karyawan terbaik menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW).

Proses dimulai ketika Admin atau sistem secara otomatis memicu perhitungan. Sistem kemudian mengambil data penilaian dari supervisor dan data bobot dari admin.

Sebelum perhitungan dilakukan, sistem memeriksa kelengkapan data. Apabila data sudah lengkap, maka sistem melakukan proses normalisasi berdasarkan jenis kriteria (benefit atau cost), kemudian mengalikan hasil normalisasi dengan bobot yang telah ditentukan.

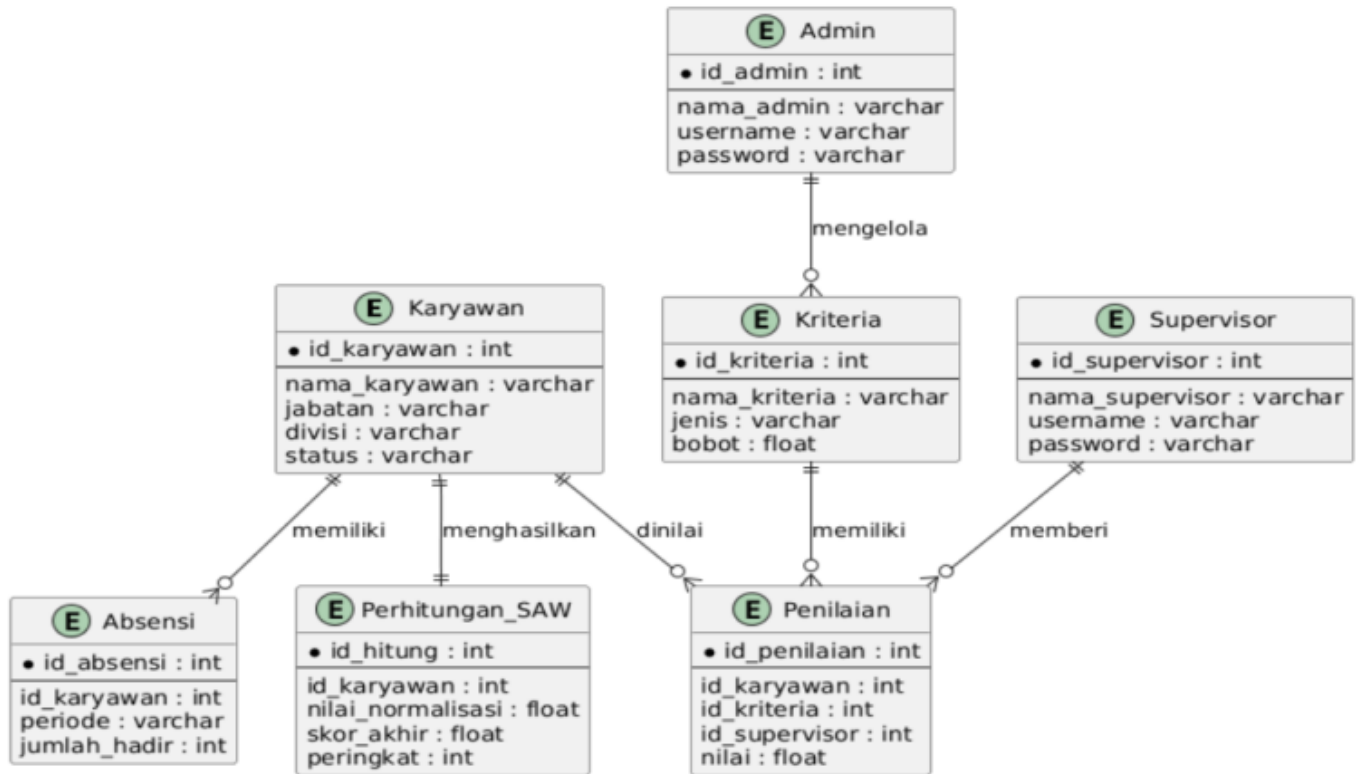
Setelah itu, sistem menghitung total skor untuk setiap karyawan dan mengurutkannya untuk menentukan peringkat karyawan terbaik.

Hasil perhitungan disimpan dalam basis data dan ditampilkan pada dashboard hasil.

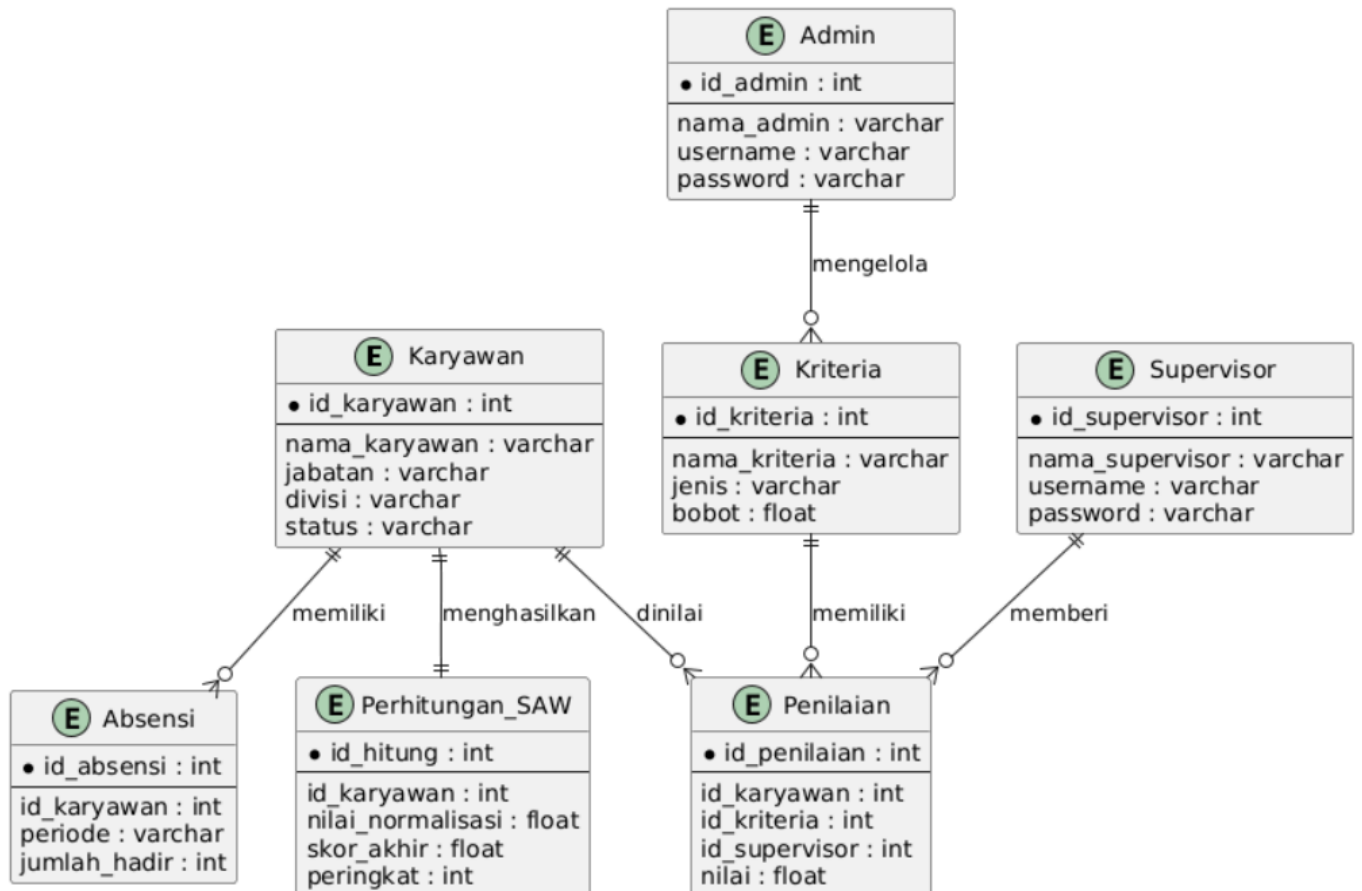
Jika data belum lengkap, sistem akan menampilkan pesan peringatan agar admin melengkapi data terlebih dahulu.

1. Entity Relationship Diagram (ERD)

Berikut adalah rancangan Entity Relationship Diagram (ERD) dari sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik berbasis web menggunakan metode SAW.



Gambar 4. Diagram Aktivitas Perhitungan SAW



Berdasarkan diagram ERD yang telah dirancang, sistem ini terdiri dari beberapa entitas utama yang saling berhubungan, yaitu Karyawan, Kriteria, Penilaian, Supervisor, Admin, Absensi, dan Perhitungan_SAW.

Setiap entitas memiliki peran serta atribut tertentu yang mendukung proses pengolahan data dalam sistem.

Entitas ini menyimpan data seluruh karyawan yang menjadi objek penilaian, seperti `id_karyawan`, `nama_karyawan`, `jabatan`, `divisi`, dan `status`. Entitas ini berperan sebagai pusat dari sistem karena terhubung langsung dengan entitas lain seperti Penilaian, Absensi, dan Perhitungan_SAW.

Entitas ini menyimpan data kriteria yang digunakan dalam proses penilaian, meliputi `id_kriteria`, `nama_kriteria`, `jenis`, dan `bobot`. Setiap kriteria memiliki bobot tertentu yang menjadi dasar dalam perhitungan metode SAW. Admin dapat menambah, mengubah, atau menghapus kriteria sesuai kebutuhan sistem.

Entitas ini menyimpan data hasil penilaian karyawan oleh supervisor. Atribut yang dimiliki meliputi `id_penilaian`, `id_karyawan`, `id_kriteria`, `id_supervisor`, dan `nilai`. Nilai yang tersimpan pada entitas ini menjadi data utama yang akan digunakan oleh sistem untuk melakukan proses perhitungan SAW.

Entitas ini menyimpan informasi mengenai supervisor yang memberikan penilaian terhadap karyawan. Atribut yang dimiliki antara lain `id_supervisor`, `nama_supervisor`, `username`, dan `password`. Setiap supervisor dapat memberikan penilaian terhadap beberapa karyawan sesuai dengan divisi atau tanggung jawabnya.

Entitas ini digunakan untuk menyimpan data pengguna dengan hak akses sebagai administrator. Atribut yang dimiliki adalah `id_admin`, `nama_admin`, `username`, dan `password`. Admin memiliki wewenang dalam mengelola data kriteria, bobot, dan melakukan proses perhitungan SAW untuk menentukan hasil akhir penilaian.

Entitas ini berfungsi untuk mencatat jumlah kehadiran setiap karyawan pada periode tertentu. Atribut yang digunakan meliputi `id_absensi`, `id_karyawan`, `periode`, dan `jumlah_hadir`. Data dari entitas ini dapat menjadi salah satu komponen penilaian kinerja karyawan.

1. Entitas Karyawan
2. Entitas Kriteria
3. Entitas Penilaian
4. Entitas Supervisor
5. Entitas Admin
6. Entitas Absensi
7. Entitas Perhitungan_SAW

Entitas ini menyimpan hasil akhir dari proses perhitungan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). Atribut yang dimiliki yaitu `id_hitung`, `id_karyawan`, `nilai_normalisasi`, `skor_akhir`, dan `peringkat`.

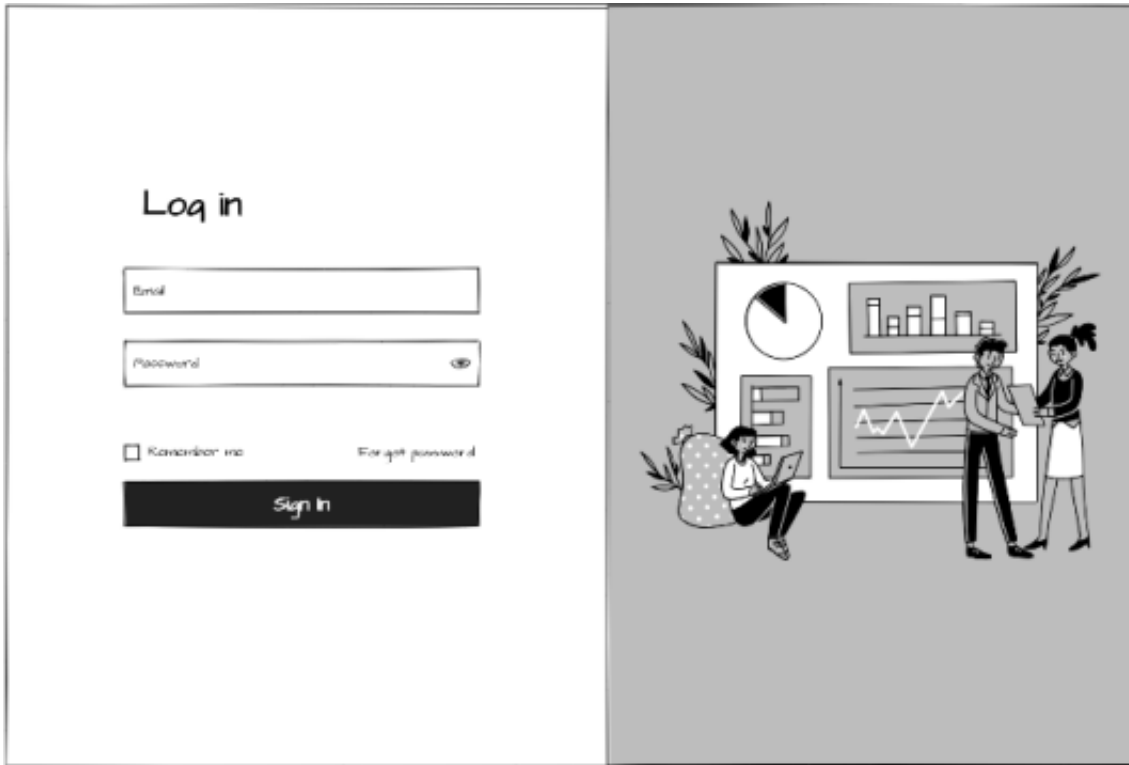
Data ini akan menjadi dasar bagi sistem untuk menampilkan hasil akhir berupa peringkat karyawan terbaik pada setiap periode penilaian.

Hubungan antar entitas pada ERD menggambarkan bagaimana data saling terhubung di dalam sistem, antara lain:

1. Entitas Karyawan berelasi dengan entitas Penilaian, Absensi, dan Perhitungan SAW.
2. Entitas Penilaian berhubungan dengan Kriteria dan Supervisor, karena setiap penilaian diberikan oleh supervisor berdasarkan kriteria tertentu.
3. Entitas Admin berelasi dengan entitas Kriteria, karena admin bertugas mengelola data kriteria dan bobot penilaian yang digunakan dalam perhitungan SAW.
4. Melalui rancangan ERD ini, sistem memiliki struktur data yang terintegrasi dan mudah dipahami. Hubungan antar entitas yang jelas membantu proses implementasi basis data menjadi lebih efektif dan efisien, serta menjaga integritas data agar tidak terjadi redundansi atau inkonsistensi.

1. Rancangan Antarmuka (Wireframe)

Wireframe merupakan rancangan visual sederhana yang menggambarkan struktur dan elemen utama dari setiap halaman pada sistem sebelum tahap implementasi dilakukan. Rancangan ini membantu pengembang dalam menentukan tata letak, alur interaksi pengguna, serta elemen yang diperlukan untuk mendukung fungsi sistem. Berikut merupakan rancangan wireframe dari sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Berbasis Web dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW).



Gambar 6 Halaman Login

Halaman login merupakan tampilan pertama yang diakses oleh pengguna saat membuka sistem. Halaman ini terdiri dari dua bagian: bagian kiri berisi form login dan bagian kanan berisi ilustrasi pendukung yang menggambarkan aktivitas kerja. Pengguna harus memasukkan email dan kata sandi untuk dapat mengakses sistem sesuai perannya (admin atau supervisor).



Gambar 7 Halaman Dashboard

Halaman dashboard merupakan tampilan utama setelah pengguna berhasil login sebagai admin. Dashboard menampilkan ringkasan informasi sistem, seperti jumlah karyawan, jumlah kriteria, total penilaian, serta daftar karyawan terbaik berdasarkan hasil perhitungan SAW.

Logo Welcome, admin

home data karyawan kriteria penilaian hasil ranking

Isi Nilai Alternatif

Alternatif Kriteria Value

Alternatif	Kriteria			
	C1	C2	C4	C5
A1				
A3				<input type="button" value="Niliteria"/>
A3				<input type="button" value="Niliteria"/>
				<input type="button" value="Niliteria"/>

Matrik

Alternati	C1	C2	C4	C5
A1	C1	C3	C4	C5
A2	C1	C3	C4	C5
A3	C1	C3	C4	C5
A5				N

Gambar 8 Halaman Penilaian Supervisor

Halaman ini digunakan oleh supervisor untuk memberikan nilai kepada karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Supervisor memilih nama karyawan dan kriteria, lalu memasukkan nilai sesuai dengan hasil observasi.

1. Rancangan Halaman Login
2. Rancangan Halaman Dashboard Admin
3. Rancangan Halaman Penilaian Supervisor
4. Rancangan Halaman Hasil Karyawan Terbaik

Ranking	Nama	Email	Jabatan	Nilai
1.	Ficky Raharubun	Janice_Monahan@yahoo.com	size	969-068-8439
2.	Marcelino	Rulin_Fadel@gmail.com	sortir	(037) 057-6055
3.	Nataael	Lera_Stroman3@gmail.com	Timbang	166-619-2267
4.	allesandro	Adan_Schiller19@yahoo.com	Pembekuan	(099) 824-5724

Gambar 9 Halaman Hasil Karyawan Terbaik

Halaman ini digunakan untuk menampilkan hasil akhir dari proses perhitungan metode SAW. Admin dapat melihat daftar karyawan terbaik beserta nilai dan peringkat yang diperoleh.

1. Implementasi

Tahap implementasi merupakan proses menerjemahkan hasil perancangan sistem ke dalam bentuk aplikasi yang dapat dijalankan oleh pengguna. Pada tahap ini, sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik berbasis web dengan metode Simple Additive Weighting (SAW) diimplementasikan menggunakan bahasa pemrograman dan basis data yang telah dirancang sebelumnya. Tujuan dari tahap implementasi adalah untuk memastikan seluruh rancangan sistem, mulai dari struktur database, alur proses, hingga tampilan antarmuka, dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan pengguna.

Log in.

Silakan login terlebih dahulu

 jandolgio1229@gmail.com



Log in



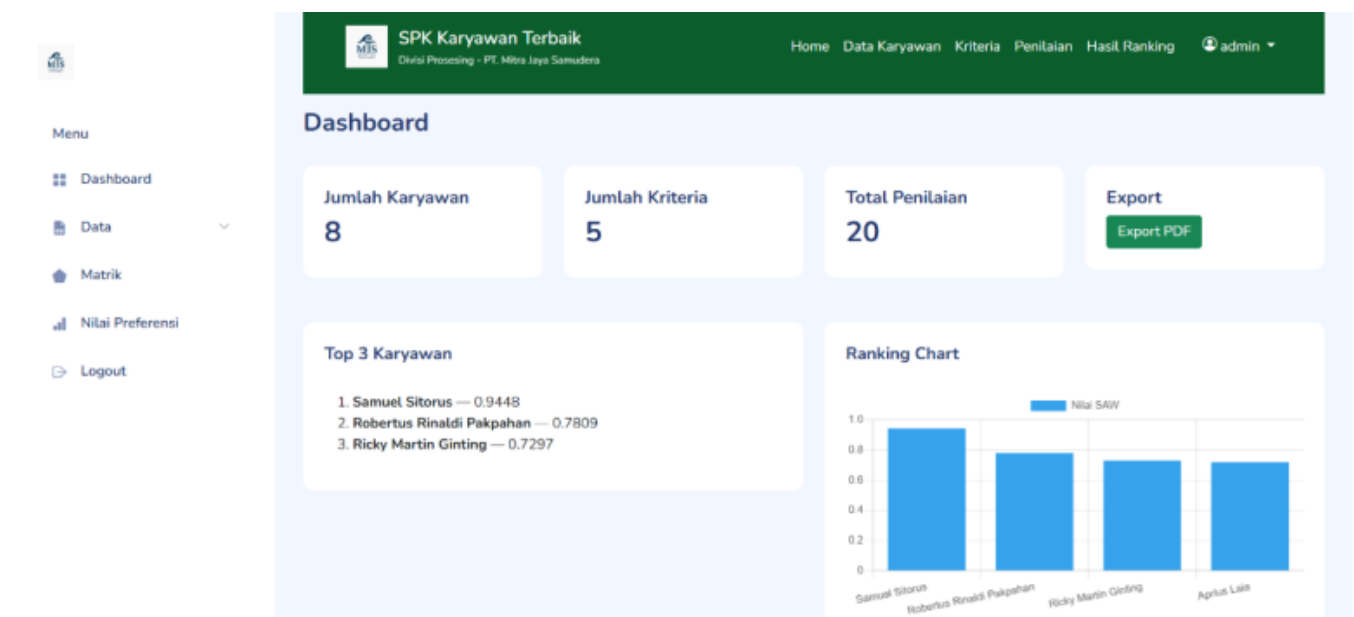
Gambar 10 Halaman Login

Halaman login merupakan tampilan awal yang digunakan oleh pengguna untuk mengakses sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik berbasis web dengan metode Simple Additive Weighting (SAW). Pada halaman ini, pengguna diharuskan untuk melakukan proses autentikasi terlebih dahulu dengan memasukkan alamat email dan kata sandi yang telah terdaftar di dalam sistem.

Tampilan halaman login dirancang dengan antarmuka yang sederhana dan mudah dipahami. Bagian kiri halaman berisi form login yang terdiri dari dua komponen utama, yaitu kolom untuk menginput email dan kolom untuk memasukkan password. Tepat di bawahnya terdapat tombol "Log in" yang berfungsi untuk memproses data autentikasi pengguna. Apabila pengguna belum melakukan login atau data yang dimasukkan tidak sesuai, sistem akan menampilkan pesan peringatan berwarna merah bertuliskan "Silakan login terlebih dahulu" sebagai indikasi bahwa pengguna harus memasukkan data dengan benar. Sementara itu, pada bagian kanan halaman ditampilkan ilustrasi aktivitas kerja karyawan di area industri pengolahan ikan,

Ilustrasi ini menggambarkan konteks nyata dari system yang dikembangkan yaitu, membantu pihak perusahaan dalam melakukan penilaian terhadap karyawan yang bekerja di bidang tersebut. Secara keseluruhan, halaman login ini dirancang dengan mempertimbangkan aspek kemudahan penggunaan (usability), kejelasan informasi, dan kesesuaian dengan tema system. Penggunaan warna biru memberikan kesan profesional dan formal, sementara tata letak dua kolom (form dan ilustrasi) membantu pengguna untuk fokus pada area input tanpa mengurangi estetika tampilan.

1. Halaman Login
2. Halaman Dashboard



Gambar 11 Halaman Dashboard

Halaman dashboard merupakan tampilan utama yang muncul setelah pengguna berhasil melakukan proses login ke dalam sistem. Dashboard berfungsi sebagai pusat informasi dan kontrol bagi admin untuk melihat ringkasan data serta hasil penilaian yang telah dilakukan dalam sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik berbasis web dengan metode Simple Additive Weighting (SAW).

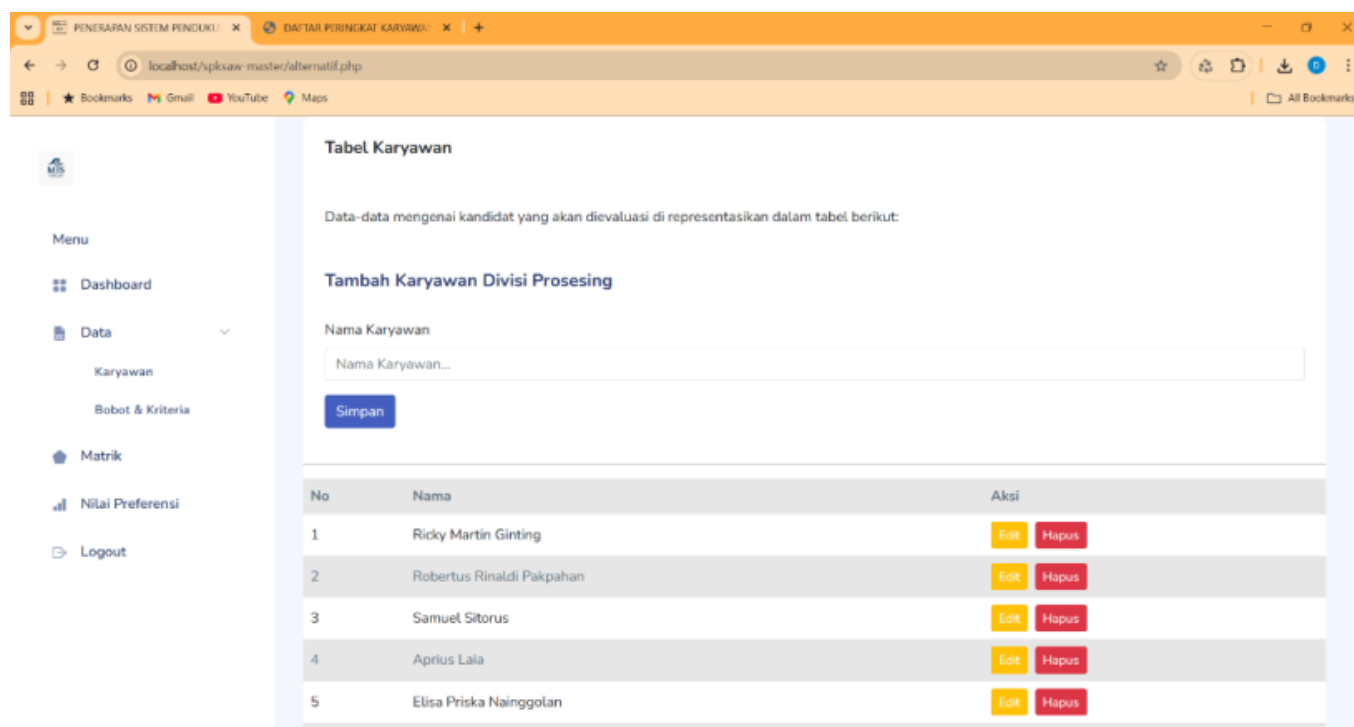
Pada bagian atas halaman terdapat header dengan nama sistem “SPK Karyawan Terbaik” dan identitas instansi yaitu Divisi Prosesing – PT. Mitra Jaya Samudera. Di sisi kanan header terdapat menu navigasi cepat yang berisi tautan menuju halaman Data Karyawan, Kriteria, Penilaian, dan Hasil Ranking, serta menu akun pengguna (admin). Bagian kiri halaman menampilkan menu navigasi vertikal yang terdiri atas beberapa menu utama, yaitu Dashboard, Data, Matriks, Nilai Preferensi, dan Logout. Menu ini berfungsi untuk memudahkan pengguna dalam berpindah antarhalaman tanpa perlu kembali ke halaman awal.

Bagian utama (konten) dashboard menampilkan beberapa komponen informasi penting, yaitu:

1. Jumlah Karyawan, menampilkan total karyawan yang terdaftar di dalam sistem.
2. Jumlah Kriteria, menunjukkan banyaknya kriteria penilaian yang digunakan dalam proses SAW.
3. Total Penilaian, menampilkan jumlah keseluruhan data penilaian yang telah dimasukkan ke dalam sistem.
4. Tombol Export, yang memungkinkan admin untuk mengeks laporan dalam bentuk file PDF.

Selain itu, dashboard juga menampilkan daftar Top 3 Karyawan terbaik berdasarkan nilai perhitungan metode SAW. Nama karyawan ditampilkan secara berurutan dari nilai tertinggi ke nilai terendah, lengkap dengan skor prefensinya. Di bawahnya, terdapat Ranking Chart berbentuk diagram batang yang menampilkan perbandingan nilai SAW antar karyawan untuk mempermudah analisis visual.

Secara keseluruhan, halaman dashboard dirancang dengan tampilan yang bersih, responsif, dan informatif. Penggunaan warna biru muda memberikan kesan profesional dan konsisten dengan tema sistem. Dashboard ini membantu admin dalam memantau kondisi data, meninjau hasil perhitungan karyawan terbaik, serta mengelola sistem dengan lebih efisien dan terstruktur.

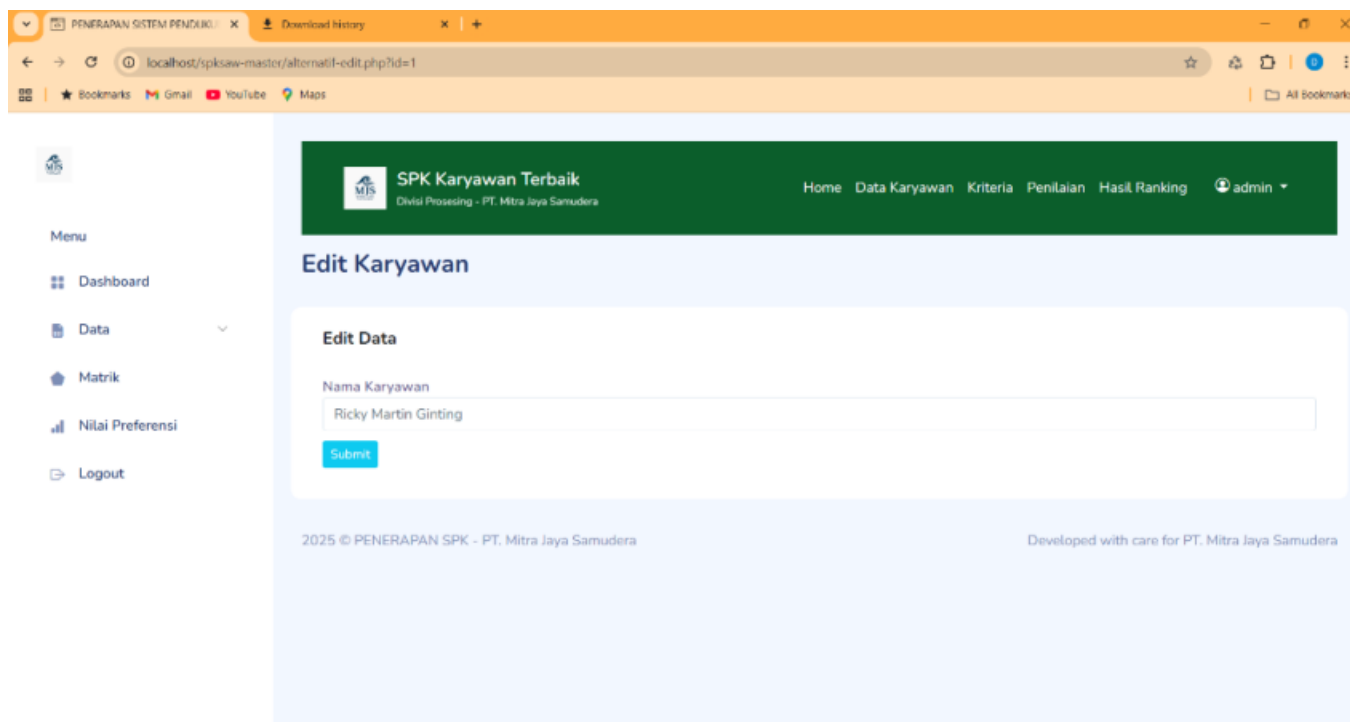


Gambar 12 Halaman Karyawan

Halaman Data Karyawan merupakan tampilan yang digunakan oleh admin untuk mengelola daftar karyawan yang menjadi objek penilaian dalam sistem pendukung keputusan. Halaman ini berfungsi untuk menampilkan, menambah, mengubah, dan menghapus data karyawan yang terdaftar pada divisi tertentu, dalam hal ini Divisi Prosesing di lingkungan perusahaan.

Pada bagian atas halaman terdapat judul “Tabel Karyawan” yang diikuti dengan deskripsi singkat mengenai fungsi halaman tersebut, yaitu menampilkan data karyawan yang akan dievaluasi. Di bawahnya terdapat form sederhana dengan label “Tambah Karyawan Divisi Prosesing” yang berisi satu kolom input teks untuk memasukkan nama karyawan baru, serta tombol Simpan berwarna biru yang digunakan untuk menambahkan data ke dalam sistem. Bagian bawah halaman menampilkan tabel berisi daftar karyawan yang telah terdaftar. Tabel tersebut terdiri dari kolom nomor, nama, dan aksi. Kolom nomor menunjukkan urutan data, sedangkan kolom nama menampilkan nama lengkap setiap karyawan. Kolom aksi menyediakan dua tombol, yaitu: tombol edit berwarna kuning, digunakan untuk memperbarui atau mengubah informasi karyawan yang telah ada. Tombol hapus berwarna merah, digunakan untuk menghapus data karyawan dari daftar.

Secara visual, halaman ini dirancang dengan antarmuka yang bersih dan mudah digunakan. Menu navigasi tetap ditampilkan di sisi kiri layar agar pengguna dapat berpindah ke halaman lain seperti Dashboard, Matriks, atau Nilai Preferensi tanpa meninggalkan halaman utama. Dengan adanya halaman data karyawan ini, admin dapat memastikan bahwa seluruh data karyawan yang menjadi objek penilaian selalu terbaru dan valid. Selain itu, pengelolaan data karyawan secara digital ini membantu mempercepat proses input dan mengurangi resiko kesalahan dalam pengolahan data.

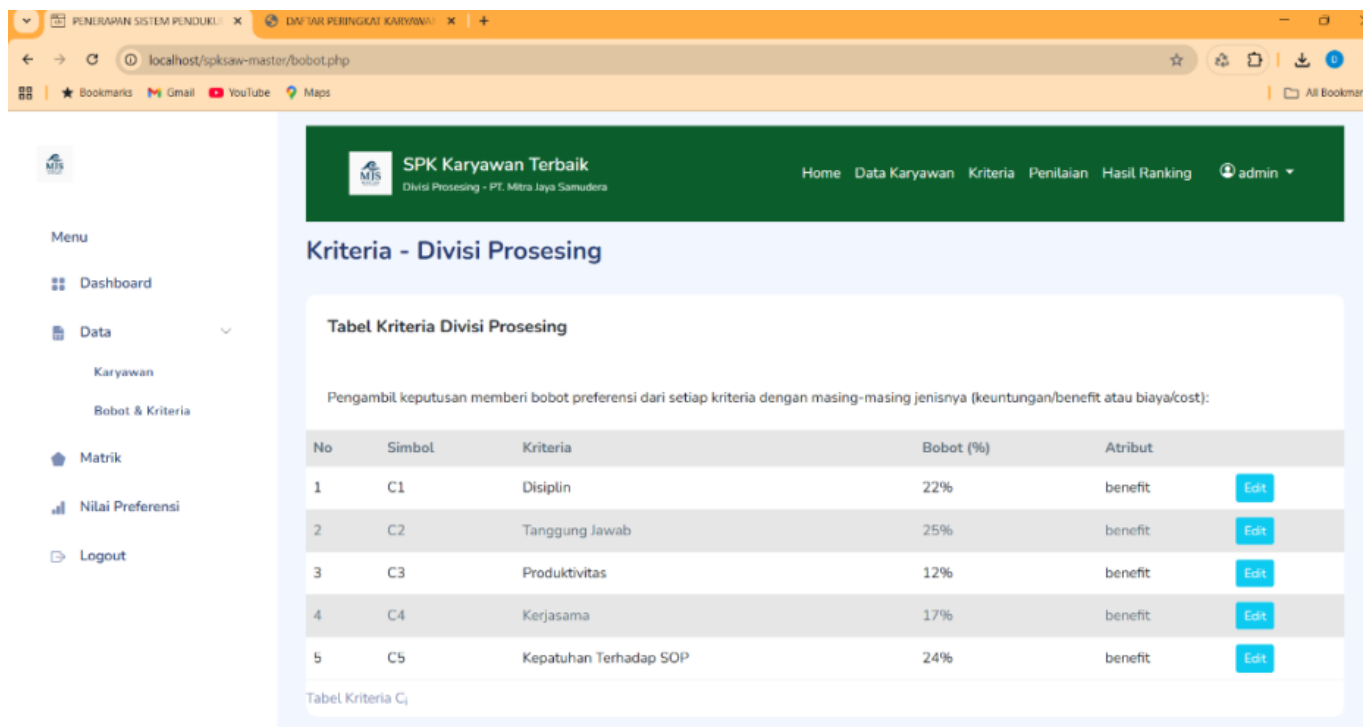


Gambar 13 Halaman Edit Karyawan

Halaman Edit Karyawan merupakan bagian dari fitur pengelolaan data karyawan yang digunakan oleh admin untuk memperbarui informasi karyawan yang telah terdaftar di dalam sistem. Halaman ini berfungsi untuk melakukan perubahan terhadap data yang sudah ada, seperti memperbaiki nama karyawan, menyesuaikan jabatan, atau memperbarui data lainnya apabila terdapat kesalahan pada saat input awal.

Pada tampilan halaman, bagian atas menampilkan judul “Edit Karyawan” untuk memberikan informasi kepada pengguna bahwa halaman ini digunakan untuk melakukan proses pembaruan data. Di bawahnya terdapat form sederhana dengan label “edit data”, yang berisi kolom input Nama Karyawan yang secara otomatis menampilkan data lama dari karyawan yang akan diperbarui. Admin dapat langsung mengubah isi kolom tersebut sesuai kebutuhan, kemudian menekan tombol submit untuk menyimpan perubahan ke dalam database. Tampilan halaman ini tetap menggunakan gaya antarmuka yang konsisten dengan halaman lainnya, yaitu desain yang bersih, sederhana, dan mudah dipahami. Navigasi utama tetap tersedia di sisi kiri layar, berisi menu Dashboard, Data, Matrik, Nilai Preferensi, dan Logout, sehingga admin tetap dapat berpindah halaman dengan mudah tanpa harus kembali ke menu utama.

Selain itu, bagian atas halaman menampilkan identitas sistem “SPK Karyawan Terbaik” beserta nama instansi PT. Mitra Jaya Samudera pada bilah hijau, menunjukkan bahwa aplikasi ini merupakan sistem resmi perusahaan yang digunakan untuk mendukung proses penilaian kinerja karyawan. Dengan adanya halaman edit karyawan ini, admin dapat melakukan pembaruan data secara langsung tanpa perlu menghapus dan menambahkan data baru. Hal ini membuat proses pengelolaan data menjadi lebih efisien, menampilkan kesalahan input, dan memastikan bahwa seluruh informasi karyawan dalam sistem selalu akurat dan terbaru.



The screenshot shows a web browser window with the URL `localhost/spksaw-master/bobot.php`. The application is titled "SPK Karyawan Terbaik" and is for "Divisi Prosesing - PT. Mitra Jaya Samudera". The user is logged in as "admin". The page is titled "Kriteria - Divisi Prosesing". Below the title, there is a table titled "Tabel Kriteria Divisi Prosesing". The table has five columns: "No", "Simbol", "Kriteria", "Bobot (%)", and "Atribut". There are five rows of criteria, each with an "Edit" button. Below the table, there is a note: "Pengambil keputusan memberi bobot preferensi dari setiap kriteria dengan masing-masing jenisnya (keuntungan/benefit atau biaya/cost):".

No	Simbol	Kriteria	Bobot (%)	Atribut
1	C1	Disiplin	22%	benefit
2	C2	Tanggung Jawab	25%	benefit
3	C3	Produktivitas	12%	benefit
4	C4	Kerjasama	17%	benefit
5	C5	Kepatuhan Terhadap SOP	24%	benefit

Gambar 14 Halaman Bobot dan Kriteria

Halaman Kriteria – Divisi Prosesing merupakan bagian dari sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik pada PT. Mitra Jaya Samudera. Halaman ini menampilkan data kriteria yang digunakan sebagai dasar dalam proses penilaian kinerja karyawan di divisi Prosesing.

Pada halaman ini terdapat tabel berjudul “Tabel Kriteria Divisi Prosesing” yang berfungsi untuk menampilkan daftar kriteria, simbol, bobot, dan atribut dari masing-masing kriteria. Kolom “Simbol” digunakan untuk memberikan kode pada setiap kriteria, seperti C1 hingga C5. Kolom “Kriteria” menunjukkan nama dari masing-masing aspek penilaian, sedangkan kolom “Bobot (%)” menampilkan persentase tingkat kepentingan dari setiap kriteria terhadap hasil akhir penilaian. Kolom “Atribut” menjelaskan jenis kriteria yang digunakan, yaitu benefit, yang berarti semakin tinggi nilainya maka semakin baik.

Kriteria yang digunakan pada divisi Prosesing terdiri dari lima aspek penilaian, yaitu: Disiplin dengan bobot 22%, Tanggung Jawab dengan bobot 25%, Produktivitas dengan bobot 12%, Kerjasama dengan bobot 17% ,Kepatuhan Terhadap SOP dengan bobot 24 Total keseluruhan bobot kriteria adalah 100% yang menunjukkan bahwa pembobotan telah disesuaikan secara proporsional untuk digunakan dalam proses perhitungan menggunakan metode Simple Additive Weighting(SAW). Selain itu, setiap baris pada tabel dilengkapi dengan tombol edit yang memungkinkan admin atau direktur untuk mengubah data kriteria sesuai dengan kebutuhan. Dengan adanya halaman ini, pengguna system dapat dengan mudah melakukan pengelolaan data pembaruan data kriteria yang menjadi dasar perhitungan nilai prefensi dan pwnwtuan karyawan terbaik di divisi Prosesing.

1. Halaman Karyawan
2. Halaman Edit Karyawan
3. Halaman Bobot dan Kriteria
4. Halaman Edit Kriteria dan Bobot

The screenshot displays a web browser window with the URL `localhost/spksaw-master/bobot-edit.php?id=1`. The page title is "SPK Karyawan Terbaik" and the subtitle is "Divisi Prosesing - PT. Mitra Jaya Samudera". The navigation bar includes links for "Home", "Data Karyawan", "Kriteria", "Penilaian", "Hasil Ranking", and a user profile "admin". The left sidebar menu contains "Dashboard", "Data", "Matrik", "Nilai Preferensi", and "Logout". The main content area is titled "Bobot Edit" and contains an "Edit Data" form. The form has three input fields: "Kriteria" with the value "Disiplin", "Bobot (%)" with the value "21.55", and "Attribute" with the value "Benefit". Below the "Bobot (%)" field, there is a note: "Masukkan persentase (0-100). Nilai akan dinormalisasi ke desimal saat disimpan." At the bottom of the form are two buttons: "Submit" and "Kembali". The footer of the page shows the copyright "2025 © PENERAPAN SPK - PT. Mitra Jaya Samudera" and the development credit "Developed with care for PT. Mitra Jaya Samudera".

Gambar 15 Halaman Edit Kriteria dan Bobot

Edit Kriteria dan Bobot pada Divisi Prosesing berfungsi untuk mengubah data kriteria yang sudah tersimpan dalam sistem. Fitur ini memungkinkan admin atau direktur untuk memperbarui informasi mengenai nama kriteria, bobot, serta atribut sesuai kebutuhan penilaian karyawan.

Ketika tombol "Edit" pada salah satu baris tabel ditekan, sistem akan menampilkan form pengeditan yang berisi data kriteria yang dipilih. Pada form tersebut, pengguna dapat melakukan perubahan terhadap beberapa komponen, antara lain:

1. Nama Kriteria - digunakan untuk mengubah nama aspek penilaian, misalnya dari Disiplin menjadi Kedisiplinan Kerja.
2. Bobot (%) - digunakan untuk mengatur ulang persentase tingkat kepentingan kriteria terhadap hasil akhir. Perubahan bobot harus disesuaikan agar total bobot keseluruhan tetap 100%.
3. Atribut - digunakan untuk menentukan jenis kriteria, yaitu benefit atau cost.
4. Benefit berarti semakin tinggi nilainya semakin baik (misalnya disiplin, tanggung jawab, produktivitas).
5. Cost berarti semakin rendah nilainya semakin baik (misalnya tingkat kesalahan kerja atau jumlah ketidakhadiran).

Setelah perubahan dilakukan, pengguna dapat menekan tombol Simpan untuk memperbarui data pada database. Sistem kemudian akan menampilkan pesan konfirmasi bahwa perubahan data berhasil disimpan, dan tabel kriteria akan diperbarui secara otomatis sesuai hasil edit. Dengan adanya fitur Edit Kriteria ini, pengguna sistem dapat dengan mudah menyesuaikan bobot dan jenis kriteria sesuai kondisi dan kebutuhan terbaru perusahaan, sehingga proses pengambilan keputusan dalam menentukan karyawan terbaik menjadi lebih fleksibel dan akurat

1. Halaman Matrik Penilaian

SPK Karyawan Terbaik
Divisi Proseking - PT. Mitra Jaya Samudera

Home Data Karyawan Kriteria Penilaian Hasil Ranking admin

Matrik

Matriks Keputusan (X) & Ternormalisasi (R)

Melakukan perhitungan normalisasi untuk mendapatkan matriks nilai ternormalisasi (R), dengan ketentuan : Untuk normalisasi nilai, jika faktor/attribute kriteria bertipe cost maka digunakan rumusan: $R_{ij} = \{ \min\{X_{ij}\} / X_{ij} \}$ sedangkan jika faktor/attribute kriteria bertipe benefit maka digunakan rumusan: $R_{ij} = \{ X_{ij} / \max\{X_{ij}\} \}$

Isi Nilai Alternatif

Alternatif: Ricky Martin Ginting
Kriteria: Disiplin
Nilai: Pilih nilai...
Skala 1-5.

Simpan

Alternatif	Kriteria
------------	----------

Gambar 16 Halaman Matrik Penilaian

Halaman Matrik merupakan bagian dari sistem pendukung keputusan yang berfungsi untuk mengelola dan menghitung nilai alternatif karyawan berdasarkan setiap kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Halaman ini menjadi tahap awal dalam proses perhitungan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW), yaitu pada proses penyusunan matriks keputusan (X) dan matriks ternormalisasi (R).

Selanjutnya, terdapat bagian Isi Nilai Alternatif, yang digunakan untuk memasukkan nilai penilaian setiap karyawan berdasarkan kriteria tertentu. Komponen yang tersedia antara lain:

1. Alternatif - berisi daftar nama karyawan yang akan dinilai.
2. Kriteria - berisi daftar aspek penilaian, seperti Disiplin, Tanggung Jawab, Produktivitas, dan sebagainya.
3. Nilai - digunakan untuk memberikan skor kinerja karyawan terhadap kriteria yang dipilih, biasanya dalam skala 1 sampai 5.
4. Tombol Simpan - berfungsi untuk menyimpan nilai yang telah diinput ke dalam database agar dapat diproses pada tahap perhitungan berikutnya.

Dengan adanya halaman ini, pengguna sistem (admin atau direktur) dapat memasukkan nilai penilaian setiap karyawan secara sistematis dan terstruktur. Data yang dimasukkan pada tahap ini akan digunakan untuk membentuk matriks keputusan (X) yang kemudian diolah menjadi matriks ternormalisasi (R), sehingga sistem dapat menghasilkan nilai preferensi akhir dan menentukan karyawan terbaik berdasarkan hasil perhitungan metode SAW.

1. Halaman Nilai Preferensi

SPK Karyawan Terbaik
Divisi Prosesing - PT. Mitra Jaya Samudera

Home Data Karyawan Kriteria Penilaian Hasil Ranking admin

PENERAPAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN KARYAWAN TERBAIK BERBASIS WEB DENGAN MENGGUNAKAN ALGORITMA SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING DEVISI PROSESING PADA PT. MITRA JAYA SAMUDERA

Tabel Nilai Preferensi (P)

Nilai preferensi (P) merupakan penjumlahan dari perkalian matriks ternormalisasi R dengan vektor bobot W.

Export PDF

No	Alternatif	Hasil
1	A1	0.72968070821444
2	A2	0.78087912623792
3	A3	0.94482681967009
4	A4	0.71951840955245

Nilai Preferensi (P)

Gambar 17 Halaman Nilai Prefrensi

Halaman Nilai Preferensi (P) merupakan tahap akhir dalam proses perhitungan sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik menggunakan metode Simple Additive Weighting(SAW). Pada halaman ini, system menampilkan hasil perhitungan akhir dari seluruh karyawan (alternative) yang telah dinilai berdasarkan kriteria yang ada.

Nilai prefensi (P) diperoleh dari hasil penjumlahan antara matriks ternormalisasi (R) dengan vector robot (W) untuk setiap kriteria. Proses ini bertujuan untuk menghasilkan nilai akhir yang menunjukkan tingkat kelayakan atau performa masing-masing karyawan. Semakin tinggi niai prefensi yang diperoleh, maka semakin baik kinerja karyawanan tersebut dibandingkan dengan karyawan lainnya.

Pada tampilan halaman, terdapat tabel berjudul “Tabel Nilai Preferensi (P)” yang terdiri dari beberapa kolom, yaitu:

1. No - nomor urut data karyawan.
2. Alternatif - kode atau identitas dari masing-masing karyawan, seperti A1, A2, A3, dan seterusnya.
3. Hasil - nilai akhir hasil perhitungan metode SAW untuk setiap karyawan.

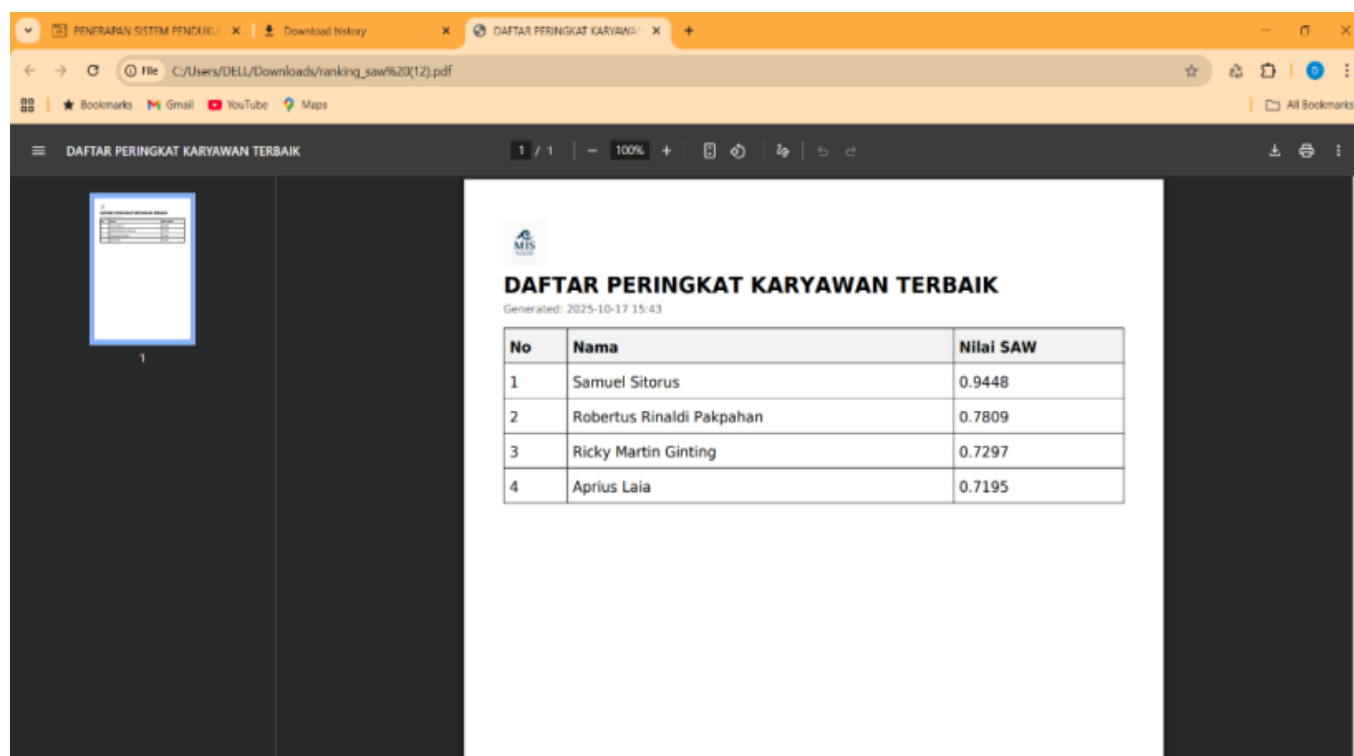
Selain itu, terdapat tombol Export PDF yang berfungsi untuk menyimpan atau mencetak hasil nilai preferensi dalam bentuk dokumen PDF. Fitur ini memudahkan admin atau direktur dalam melakukan dokumentasi dan pelaporan hasil penilaian.

Dari tabel yang ditampilkan pada gambar, diperoleh nilai preferensi sebagai berikut:

$A1 = 0.7297$, $A2 = 0.7809$, $A3 = 0.9448$, $A4 = 0.7195$

Nilai tertinggi terdapat pada alternatif A3, yang berarti karyawan dengan kode A3 memiliki kinerja terbaik dan menjadi kandidat utama untuk ditetapkan sebagai karyawan terbaik di Divisi Prosesing PT. Mitra Jaya Samudera. Secara keseluruhan, halaman Nilai Preferensi berfungsi untuk menampilkan hasil akhir perhitungan sistem dan menjadi dasar pengambilan keputusan dalam menentukan peringkat karyawan terbaik secara objektif dan terukur.

1. Halaman Hasi Export PDF



No	Nama	Nilai SAW
1	Samuel Sitorus	0.9448
2	Robertus Rinaldi Pakpahan	0.7809
3	Ricky Martin Ginting	0.7297
4	Aprius Laia	0.7195

Gambar 18 Halaman Hasi Export PDF

Gambar tersebut menampilkan hasil akhir dari sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW).

Pada tampilan tersebut, terlihat tabel dengan judul “Daftar Peringkat Karyawan Terbaik” yang berisi urutan karyawan berdasarkan nilai akhir hasil perhitungan SAW. Tabel tersebut terdiri dari kolom No, Nama, dan Nilai SAW.

Kolom No menunjukkan peringkat karyawan berdasarkan nilai tertinggi ke nilai terendah. Kolom Nama menampilkan nama-nama karyawan yang telah dinilai menggunakan kriteria yang telah ditentukan. Kolom Nilai SAW berisi hasil akhir dari proses perhitungan SAW, yang menunjukkan tingkat kelayakan masing-masing karyawan. Nilai-nilai tersebut merupakan hasil dari proses perhitungan yang dimulai dari penilaian setiap karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, kemudian dinormalisasi, dan dihitung menggunakan rumus SAW untuk mendapatkan nilai prefensi.

Hasil akhir ini menunjukkan peringkat karyawan berdasarkan performa mereka secara keseluruhan, yang dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahasan pertimbangan dalam menentukan penghargaan atau penilaian kinerja karyawan terbaik.

1. Pengujian Sistem

Pengujian sistem dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh fungsi pada sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik berbasis web dengan metode Simple Additive Weighting (SAW) telah berjalan sesuai dengan kebutuhan pengguna. Selain itu, pengujian ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa hasil perhitungan yang dilakukan sistem sudah sesuai dengan logika metode SAW.

Pengujian sistem dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh fungsi dalam sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik berbasis web dengan metode Simple Additive Weighting (SAW) telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan pengguna. Selain itu, pengujian juga bertujuan untuk memverifikasi bahwa hasil perhitungan metode SAW yang dihasilkan sistem sesuai dengan rumus dan logika perhitungan yang telah ditetapkan pada tahap perancangan.

1. Tujuan Pengujian
2. Metode Pengujian

Metode yang digunakan dalam tahap ini adalah User Acceptance Testing (UAT) dan pengujian fungsional (Blackbox Testing).

Pengujian dilakukan langsung oleh pengguna (admin dan supervisor) untuk memastikan bahwa sistem mudah digunakan, fitur berjalan dengan benar, serta tampilan sesuai dengan rancangan.

1. User Acceptance Testing (UAT)
2. Blackbox Testing

Pengujian ini berfokus pada hasil keluaran sistem berdasarkan input yang diberikan, tanpa melihat proses internal dari kode program. Setiap fitur diuji berdasarkan fungsi utamanya, seperti login, input data, perhitungan SAW, dan hasil akhir.

1. Hasil Pengujian

Pengujian dilakukan menggunakan metode Black Box Testing, yaitu teknik pengujian perangkat lunak yang berfokus pada fungsi sistem tanpa memperhatikan struktur internal kode program. Menurut Pressman (2015), pengujian black box bertujuan untuk memastikan bahwa sistem dapat menjalankan fungsi-fungsi yang telah ditentukan sesuai dengan kebutuhan pengguna (requirement specification). Metode ini menilai validitas input dan output sistem, sehingga dapat diketahui apakah sistem telah berperilaku sebagaimana mestinya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap fungsi sistem dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan pengguna. Berikut adalah ringkasan hasil pengujian terhadap fitur-fitur utama:

Tabel 9 Black Box

No.	Fitur yang Diuji	Langkah Pengujian	Hasil yang Diharapkan	Status
1	Login	Memasukkan email dan password	Sistem menampilkan dashboard sesuai hak akses	✓ Berhasil
2	Tambah Karyawan	Admin menambah data baru di form karyawan	Data karyawan tersimpan di database dan tampil di tabel	✓ Berhasil
3	Edit Karyawan	Admin memperbarui nama karyawan	Data berhasil diperbarui dan tampil sesuai perubahan	✓ Berhasil
4	Hapus Karyawan	Admin menghapus salah satu data karyawan	Data dihapus dari tabel dan database	✓ Berhasil
5	Input Penilaian	Supervisor memberikan nilai pada karyawan berdasarkan kriteria keputusan	Data nilai tersimpan dan tampil pada matriks	✓ Berhasil
6	Proses Perhitungan SAW	Sistem menghitung nilai normalisasi dan preferensi	Hasil perhitungan SAW muncul sesuai rumus	✓ Berhasil
7	Hasil Ranking	Sistem menampilkan peringkat karyawan berdasarkan nilai tertinggi	Peringkat muncul dengan urutan yang benar	✓ Berhasil
8	Export Laporan	Admin menekan tombol "Export PDF"	Sistem menghasilkan laporan dalam format PDF	✓ Berhasil

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode Black Box Testing, seluruh fungsi utama dalam sistem berjalan dengan baik sesuai hasil yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik berbasis web dengan metode Simple Additive Weighting (SAW) telah memenuhi kebutuhan fungsional pengguna (functional requirement).

Secara teoritis, hasil ini juga sejalan dengan standar kualitas perangkat lunak menurut ISO 25010 yang mencakup aspek functional suitability dan reliability, di mana system dinyatakan baik jika mampu menjalankan setiap fungsi dengan benar, konsisten, dan tanpa kesalahan yang signifikan. Dengan demikian, hasil pengujian ini membuktikan bahwa system telah memenuhi kriteria kualitas dari sisi fungsi dan keandalan.

1. Pengujian Black Box Testing
2. Pengujian User Acceptance Testing (UAT)

Pengujian berikutnya dilakukan menggunakan metode User Acceptance Testing (UAT), yaitu tahap akhir dalam pengujian perangkat lunak yang berfokus pada penerimaan sistem oleh pengguna akhir. Menurut Sommerville (2016), UAT dilakukan untuk memastikan bahwa sistem yang dikembangkan telah sesuai dengan kebutuhan bisnis dan dapat diterima secara operasional oleh pengguna.

Tabel 10 User Acceptance Testing (UAT)

No	Aspek Pengujian	Deskripsi Pengujian	Hasil yang Diharapkan	Respon Pengguna	Hasil Kesimpulan
1	Kemudahan Penggunaan (Usability)	Menguji apakah tampilan sistem mudah dipahami	Pengguna dapat mengoperasikan sistem dengan baik	100% sesuai harapan	Diterima

		dan digunakan lancar	dan mudah		
		oleh pengguna	digunakan		
		tanpa pelatihan khusus			
2	Kelengkapan Fitur	Menguji apakah semua fitur utama (login, tam bah/edit/hapus data, perhitungan SAW, export PDF) berjalan sesuai kebutuhan	Semua fitur dapat dijalankan dengan baik tanpa error kebutuhan pengguna	Seluruh fitur 100% sesuai harapan	sesuai Diterima
3	Kecepatan Sistem	Menguji waktu respon saat melakukan input, perhitungan, dan menampilkan hasil ranking	Sistem merespon dengan cepat tanpa terjadi keterlambatan dan signifikan	Pengguna menilai sistem berjalan dengan 95% sesuai harapan	sesuai Diterima
4	Keakuratan Perhitungan	Hasil Membandingkan Nilai akhir dan Hasil perhitungan manual SAW dengan sistem	Identik dengan hasil perhitungan manual dan sistem	100% sesuai harapan	sesuai Diterima
5	Tampilan Antarmuka (UI)	Menguji kesesuaian tampilan kenyamanan visual sistem	Desain menarik, rapi, dan mudah dibaca profesional dan konsisten	Pengguna merasa tampilan dan konsistensi 90% sesuai harapan	sesuai Diterima
6	Keamanan Akses	Menguji apakah halaman sistem hanya diakses setelah login	Sistem menolak akses tanpa login berhasil diblokir	Akses tanpa login 100% sesuai harapan	sesuai Diterima
7	Export Laporan	Menguji hasil ekspor ke PDF	File PDF dapat diunduh dan lengkap sesuai dengan data di sistem	File tampil 100% sesuai harapan	sesuai Diterima

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode User Acceptance Testing (UAT), dapat disimpulkan bahwa sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik berbasis web dengan metode Simple Additive Weighting (SAW) telah berfungsi dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan pengguna. Seluruh aspek pengujian memperoleh hasil sesuai harapan dengan tingkat kepuasan pengguna mencapai lebih dari 95%.

Hasil ini juga mengacu pada teori kualitas sistem informasi menurut DeLone dan McLean (2003), yang menyatakan bahwa keberhasilan sistem informasi diukur dari kualitas Sistem (system quality), kualitas informasi (information quality), dan kepuasan oengguna (user satisfaction). Dalam kontkes ini, system yang dikembangkan telah memenuhi ketiga indikator tersebut; system berjalan dengan cepat dan stabil, informasi hasil perhitungan akurat, serta pengguna merasa puas dengan kemudahan dan tampilan system.

Dengan demikian, hasil pengujian baik dari sisi teknis (Black Box Testing) maupun penerimaan penggunaan (UAT) menunjukkan bahwa system layak digunakan secara operasional di lingkungan PT. Mitra Jaya Samudra dan mampu mendukung proses pengambilan keputusan secara efektif, efisien, dan objektif.

1. Hasil Perhitungan SAW

1. Deskripsi Umum

Metode Simple Additive Weighting (SAW) merupakan salah satu metode dalam sistem pendukung keputusan yang digunakan untuk menentukan alternatif terbaik berdasarkan kriteria tertentu. Pada sistem ini, metode SAW diterapkan untuk menentukan karyawan terbaik berdasarkan nilai penilaian yang diberikan oleh supervisor terhadap sejumlah kriteria penilaian kinerja. Proses perhitungan metode SAW dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

1. Menentukan kriteria dan bobot penilaian.
2. Membentuk matriks keputusan berdasarkan nilai penilaian karyawan.
3. Melakukan proses normalisasi nilai.
4. Menghitung nilai preferensi setiap karyawan.

5. Menentukan ranking atau peringkat karyawan terbaik.

Tabel 11 Kriteria

Kode	Nama Kriteria	Bobot (W)	Jenis
K1	Disiplin	0.25	Benefit
K2	Kehadiran	0.20	Benefit
K3	Tanggung Jawab	0.20	Benefit
K4	Kerjasama	0.15	Benefit
K5	Produktivitas	0.20	Benefit

Setiap kriteria memiliki bobot yang menunjukkan tingkat kepentingan relatifnya terhadap penilaian keseluruhan.

Berdasarkan hasil penilaian supervisor terhadap empat orang karyawan, diperoleh data penilaian seperti pada tabel berikut:

Tabel 12 Matrix Keputusan

Alternatif (Karyawan)	K1	K2	K3	K4	K5
A1 (Samuel Sitorus)	4	5	5	4	5
A2 (Robertus Rinaldi Pakpahan)	4	4	5	3	4
A3 (Ricky Martin Ginting)	3	4	4	4	4
A4 (Aprius Laia)	3	3	4	4	3

Normalisasi dilakukan untuk menyeragamkan nilai setiap kriteria sehingga dapat dibandingkan secara adil. Rumus normalisasi yang digunakan adalah:

Hasil normalisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13 Normalisasi Matriks Keputusan

Karyawan	K1	K2	K3	K4	K5
A1 (Samuel Sitorus)	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
A2 (Robertus Rinaldi Pakpahan)	1.00	0.80	1.00	0.75	0.80
A3 (Ricky Martin Ginting)	0.75	0.80	0.80	1.00	0.80
A4 (Aprius Laia)	0.75	0.60	0.80	1.00	0.60

Langkah selanjutnya adalah menghitung nilai preferensi untuk setiap karyawan dengan menggunakan rumus:

Hasil Perhitungan sebagai berikut :

Karyawan	Perhitungan	Nilai Akhir (Vi)
Samuel Sitorus	$(0.25 \times 1.00) + (0.20 \times 1.00) + (0.20 \times 1.00) + (0.15 \times 1.00) + (0.20 \times 1.00)$	1.00
Robertus Rinaldi Pakpahan	$(0.25 \times 1.00) + (0.20 \times 0.80) + (0.20 \times 1.00) + (0.15 \times 0.75) + (0.20 \times 0.80)$	0.87
Ricky Martin Ginting	$(0.25 \times 0.75) + (0.20 \times 0.80) + (0.20 \times 0.80) + (0.15 \times 1.00) + (0.20 \times 0.80)$	0.82
Aprius Laia	$(0.25 \times 0.75) + (0.20 \times 0.60) + (0.20 \times 0.80) + (0.15 \times 1.00) + (0.20 \times 0.60)$	0.73

Tabel 14. Menghitung Nilai Preferensi

Berdasarkan nilai preferensi yang diperoleh, hasil peringkat karyawan terbaik ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 15 Hasil Akhir dan Peringkat Karyawan

Peringkat	Nama Karyawan	Nilai Akhir (Vi)
1	Samuel Sitorus	1.00
2	Robertus Rinaldi Pakpahan	0.87
3	Ricky Martin Ginting	0.82
4	Aprius Laia	0.73

1. Kriteria yang digunakan dalam proses penilaian karyawan adalah sebagai berikut:
2. Matriks Keputusan (x)
3. Normalisasi Matriks Keputusan
4. Menghitung Nilai Preferensi

5. Hasil Akhir dan Peringkat Karyawan:
6. Analisis Hasil:

Berdasarkan hasil perhitungan metode SAW, diperoleh bahwa Samuel Sitorus memiliki nilai preferensi tertinggi yaitu 1.00, sehingga dinyatakan sebagai karyawan terbaik periode ini. Hasil perhitungan sistem menunjukkan nilai yang identik dengan perhitungan manual, yang berarti bahwa proses implementasi metode SAW dalam sistem telah berjalan dengan benar. Peringkat yang dihasilkan juga menunjukkan bahwa sistem mampu memberikan hasil yang objektif, karena seluruh proses dilakukan berdasarkan nilai numerik dan bobot kriteria yang telah ditetapkan tanpa adanya campur tangan subjektif dari penilai.

1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai penerapan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) untuk penentuan karyawan terbaik berbasis web menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) pada PT. Mitra Jaya Samudera, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Pendukung Keputusan berbasis web berhasil dirancang dan diimplementasikan dengan menggunakan framework Laravel dan database MYSQL, yang mampu membantu pihak perusahaan dalam melakukan proses penilaian karyawan secara otomatis, tepat, dan akurat.
2. Penerapan metode SAW pada sistem ini memungkinkan proses penilaian yang lebih objektif karena setiap kriteria memiliki bobot yang disesuaikan dengan tingkat kepentingannya. Melalui proses normalisasi dan pembobotan, sistem dapat menampilkan hasil peringkat karyawan terbaik secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.
3. Pengujian sistem menunjukkan bahwa seluruh fitur utama, yaitu manajemen data karyawan, manajemen kriteria, input penilaian, perhitungan SAW, serta laporan hasil penilaian, telah berjalan dengan baik sesuai kebutuhan pengguna. Hasil pengujian Black Box Testing menunjukkan seluruh fungsi berjalan 100% sesuai harapan, sedangkan User Acceptance Testing (UAT) memperoleh tingkat kepuasan pengguna di atas 95% menandakan sistem memiliki kualitas tinggi dalam aspek keandalan, kemudahan penggunaan, dan keakuratan hasil.
4. Sistem ini memberikan peningkatan signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas proses penilaian kinerja karyawan dibandingkan dengan sistem manual yang sebelumnya digunakan. Proses perhitungan yang sebelumnya memerlukan waktu lama kini dapat diselesaikan dalam hitungan detik, serta meminimalkan potensi kesalahan manusia (human error). Selain itu, hasil implementasi menunjukkan peningkatan produktivitas kerja dan kemudahan dalam proses pelaporan kinerja oleh pihak HRD.
5. Dengan adanya sistem ini, pihak manajemen dapat mengambil keputusan secara lebih cepat dan tepat dalam menentukan karyawan terbaik, serta mendukung penerapan prinsip transparansi, keadilan, dan akuntabilitas dalam penilaian kinerja di Divisi Processing PT. Mitra Jaya Samudera.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa sistem yang dikembangkan telah memenuhi kriteria kualitas perangkat lunak yang baik, yaitu fungsionalitas, keandalan, efisiensi, dan kepuasan pengguna.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak manajemen dan seluruh staf PT. Mitra Jaya Samudera, khususnya pada Divisi Prosesing, atas dukungan dan kerja samanya selama proses penelitian ini berlangsung. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan teknologi informasi dan penerapan sistem pendukung keputusan di lingkungan industri.

Referensi

References

1. Graselita, A., and B. Saquera, "Sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik dengan metode SAW (Studi kasus PT. Focus Distribution Nusantara Surabaya) berbasis desktop," *Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika*, vol. 1, no. 1, 2017.
2. Arifin, M. Z., and H. Sasana, "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," *Transekonomika*. Available: <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
3. .
4. Kurniawan, A., and R. R. Santika, "Pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) pada perusahaan investasi emas," *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, vol. 5, no. 2, p. 167, 2020, doi: 10.32493/informatika.v5i2.5265.
5. Hermansyah, D., and F. P. Sihotang, "Sistem pendukung keputusan penentuan staf marketing terbaik menggunakan metode SAW," *JTSI*, vol. 3, no. 2, 2022.
6. Nugraha, A. M. P., and I. Halim Mursyidin, "Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru menggunakan metode SAW," *Bit-Tech*, vol. 7, no. 1, pp. 174-183, 2024, doi: 10.32877/bt.v7i1.1608.
7. Lase, D., and T. S. Alasi, "Penerapan web untuk pengolahan data pegawai kantor desa menggunakan bahasa pemrograman PHP dan UML," *Jurnal Sari Mutiara Indonesia*, vol. 9, no. 1, 2024. Available: <http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/7>
8. .

9. Irawan, Y., S. Hang, and T. Pekanbaru, "Decision support system for employee bonus determination with web-based Simple Additive Weighting (SAW) method in PT. Mayatama Solusindo," *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, vol. 2, no. 1.
10. Pernando Hutagaol, F., and J. Hakim Lubis, "Penerapan metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam pemilihan handphone bekas," *Bulletin of Information Technology (BIT)*, vol. 2, no. 2, pp. 63-68, 2021.
11. Sinaga, B. S., and F. Riandari, "Implementation of decision support system for determination of employee contract extension method using SAW," *Journal of Computer Networks*, vol. 2, no. 2, 2020.
12. Rahmatika, H. K., and D. Gunawan, "Sistem rekomendasi menu untuk coffee shop menggunakan algoritma association rule mining," *The Indonesian Journal of Computer Science*, vol. 14, no. 1, 2025, doi: 10.33022/ijcs.v14i1.4598.
13. Pujiady, E. N. F., A. D. Prasetya, and A. Andria, "Rancang bangun sistem informasi arsip digital catatan sipil Kabupaten Magetan berbasis website menggunakan metode Waterfall," *Hello World Jurnal Ilmu Komputer*, vol. 4, no. 1, pp. 25-48, 2025, doi: 10.56211/helloworld.v4i1.705.
14. R. S. Pressman, *Software Engineering: A Practitioner's Approach*, 8th ed. New York, NY, USA: McGraw-Hill Education, 2015.
15. I. Sommerville, *Software Engineering*, 10th ed. Boston, MA, USA: Pearson, 2016.
16. W. H. DeLone and E. R. McLean, "The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update," *Journal of Management Information Systems*, vol. 19, no. 4, pp. 9-30, 2003.
17. Wahyuni, R., Y. Irawan, and S. Hang Tuah Pekanbaru, "Web-based employee performance assessment system in PT. Wifiku Indonesia," *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, vol. 1, no. 2.