

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KARYAWAN TELADAN PADA CV. SAIKU PUTRA EXPRESS MENGGUNAKAN METODE *SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING* (SAW)

Mutiara Arya¹⁾, Aprilia Sulistyohati²⁾, Eddy Saputra³⁾

^{1,2)} Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer
Universitas Indraprasta PGRI

Email: mutiaraarya5@gmail.com ¹⁾, aprilია6891@gmail.com ²⁾

Dikirim: 18 Agustus 2025; Disetujui: 27 April 2026; Dipublikasikan: 31 Juli 2026

ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara perusahaan mengelola proses bisnisnya, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pada praktiknya, CV. Saiku Putra Express sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman dan logistik masih menetapkan karyawan teladan melalui penilaian manual yang sangat bergantung pada pertimbangan pimpinan. Cara ini kerap menimbulkan perbedaan standar penilaian, membuka peluang terjadinya kesalahan perhitungan, serta memunculkan anggapan kurangnya keterbukaan dalam proses seleksi. Dampaknya tidak hanya pada hasil keputusan, tetapi juga pada semangat kerja karyawan. Penelitian ini merancang sebuah sistem pendukung keputusan (SPK) yang dapat digunakan dalam proses pemilihan karyawan teladan secara lebih terukur. Metode Simple Additive Weighting (SAW) dipilih karena memungkinkan setiap kriteria diberi bobot sesuai tingkat kepentingannya, kemudian diolah menjadi nilai akhir dan peringkat karyawan secara sistematis. Penelitian ini memfokuskan penilaian pada aspek kedisiplinan, kejujuran, kehadiran, masa kerja, kerja sama tim, dan pelayanan. Hasil perancangan menunjukkan bahwa sistem mampu mengelola data karyawan sekaligus melakukan proses perhitungan nilai secara otomatis dan terstruktur. Dengan demikian, keputusan yang dihasilkan tidak lagi semata-mata bertumpu pada penilaian subjektif, melainkan pada perhitungan yang dapat ditelusuri dan dipertanggungjawabkan. Penerapan sistem ini diharapkan dapat membantu manajemen dalam menetapkan karyawan teladan secara lebih adil, sekaligus mendorong peningkatan motivasi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Sistem Pendukung Keputusan, Karyawan Terbaik, Simple Additive Weighting, Manajemen SDM.

ABSTRACT

The development of digital technology has changed the way companies manage their business processes, including human resource management. In practice, CV. Saiku Putra Express, a company engaged in delivery and logistics services, still determines exemplary employees through manual assessments that rely heavily on management's judgment. This method often results in different assessment standards, opens up opportunities for calculation errors, and gives rise to the perception of a lack of transparency in the selection process. This impacts not only the results of decisions but also employee morale. This study designed a decision support system (DSS) that can be used in the process of selecting exemplary employees in a more measurable manner. The Simple Additive Weighting (SAW) method was chosen because it allows each criterion to be weighted according to its level of importance, then processed into a final score and employee ranking systematically. This study focused on the assessment of aspects of discipline, honesty, attendance, length of service, teamwork, and service. The design results showed that the system is capable of managing employee data and performing the value calculation process automatically and in a structured manner. Thus, decisions are no longer solely based on subjective assessments but rather on calculations that are traceable and accountable. The implementation of this system is expected to help management in determining exemplary employees more fairly, while also encouraging increased employee motivation and performance

Keywords : Decision Support System, Best Employee, Simple Additive Weighting, Human Resource Management.

1. PENDAHULUAN

Proses seleksi karyawan teladan pada CV. Saiku Putra Express masih mengandalkan penilaian personal (penilaian subjektif) pimpinan tanpa standar objektif yang terukur menjadi permasalahan terjadi saat ini. Ketidak konsistenan kriteria penilaian dimana tidak ada pembobotan jelas untuk aspek penilaian seperti kedisiplinan, kejujuran, kehadiran, masa kerja, kerja sama tim, dan pelayanan. Proses pengumpulan data dan perhitungan nilai dilakukan secara konvensional atau manual seperti menggunakan *Excel* atau dokumen kertas. Rentan terjadi human error dalam penghitungan dan analisis data. Serta kurangnya transparansi penilaian yang menyebabkan ketidakpuasan akan hasil yang dikeluarkan oleh pimpinan perusahaan dan menurunnya motivasi kerja karyawan [1], [2]

Dampak dari permasalahan tersebut telah menimbulkan dampak negatif terhadap aspek seperti kedisiplinan, profesionalitas, dan tanggung jawab. Membuat proses seleksi rentan terhadap kesalahan manusia (human error). Selain itu, minimnya transparansi dalam penilaian menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan berpotensi menurunkan motivasi kerja [3], [4]. Oleh karena itu, penggunaan sistem pendukung keputusan (SPK) berbasis metode *Simple Additive Weighting* (SAW) menjadi solusi yang tepat. Metode SAW memungkinkan proses penilaian dilakukan secara objektif dan terukur melalui pemberian bobot pada setiap kriteria yang relevan. Dengan sistem ini, data karyawan dapat diolah secara sistematis dan akurat, sehingga hasil seleksi menjadi lebih transparan, adil, dan dapat dipertanggungjawabkan. Implementasi metode SAW tidak hanya meningkatkan efisiensi proses penilaian, tetapi juga memperkuat kepercayaan dan semangat kerja karyawan dalam mencapai kinerja terbaik [5], [6][7], [8].

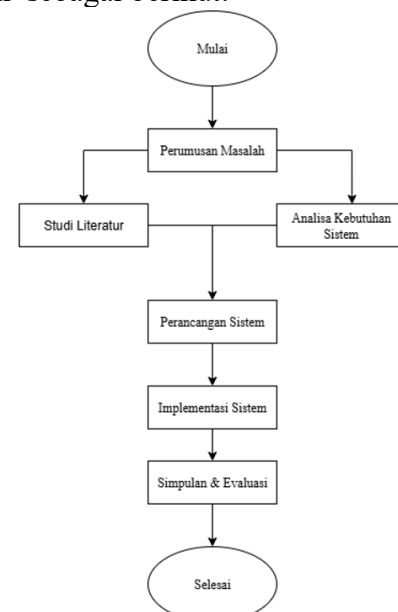
Proses seleksi karyawan teladan di CV. Saiku Putra Express saat ini menghadapi tantangan signifikan akibat penilaian yang masih bersifat subjektif dan tanpa standar pembobotan yang jelas. Penilaian yang mengandalkan persepsi pribadi pimpinan rentan terhadap bias, ketidakseragaman, dan kurangnya transparansi. Dari permasalahan di

atas, maka penelitian ini diarahkan untuk merancang suatu sistem penilaian karyawan teladan yang objektif dan terukur, sehingga proses pengambilan keputusan di CV. Saiku Putra Express tidak lagi didominasi oleh pertimbangan subjektif pimpinan. Dalam perancangannya, penelitian ini menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) sebagai pendekatan utama untuk melakukan penilaian berdasarkan tiga kriteria pokok, yaitu kedisiplinan, profesionalitas, dan tanggung jawab. Melalui metode ini, setiap kriteria diberi bobot sesuai tingkat kepentingannya sehingga hasil akhir dapat mencerminkan kinerja karyawan secara lebih proporsional.

Salah satu pendekatan yang relevan, sistem pendukung keputusan merupakan sistem berbasis komputer yang membantu mengambil keputusan menyelesaikan masalah kompleks maupun semi terstruktur dengan cara menyediakan informasi dan rekomendasi solusi [9]–[12]. SPK ini dapat digunakan untuk memberikan bantuan dalam proses pengambilan keputusan, tergantung pada sejauh mana tingkat kepentingan dan kondisi dari kriteria yang dimasukkan ke dalam sistem [13].

2. METODE

Dalam penelitian ini diuraikan langkah-langkah yang dilakukan untuk memperoleh metodologi penelitian yang terfokus dan memudahkan dalam menganalisis permasalahan yang ada. Adapun tahapan penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian dapat dilihat pada gambar 1 dimulai dari perumusan masalah, pada tahap ini peneliti mengidentifikasi permasalahan utama pada CV. Saiku Putra Express melalui studi literatur dari penelitian sebelumnya dan analisis kebutuhan sistem melalui metode wawancara dengan pihak manajemen perusahaan dan karyawan. Tahapan selanjutnya yaitu perancangan sistem, tahap ini dilakukan berdasarkan hasil tahapan analisis kebutuhan. Peneliti merancang sebuah sistem pemilihan karyawan teladan berbasis metode *Simple Additive Weighting* (SAW) menggunakan bahasa pemrograman Java di NetBeans. Basis data dikelola dengan MySQL melalui platform XAMPP untuk menyimpan dan mengolah data karyawan serta nilai kriteria secara terstruktur. Setelah perancangan selesai, sistem diimplementasikan pada perangkat dan diuji untuk memastikan kesesuaiannya dengan tujuan. Pengujian meliputi *User Acceptance Test* (UAT) melalui kuesioner yang diisi calon pengguna, serta monitoring kesalahan program melalui adaptasi penggunaan aplikasi pada objek dalam periode tertentu. Setelah semua tahapan penelitian sudah dilaksanakan, peneliti membuat simpulan dan evaluasi dari tahapan implementasi sistem.

Dalam penelitian ini, metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dipilih sebagai teknik pengambilan keputusan. Metode SAW adalah metode penjumlahan terbobot [14]. Konsep dasar dari metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. SAW bekerja dengan cara memberikan bobot pada setiap kriteria untuk menunjukkan seberapa penting kriteria tersebut dalam keputusan akhir. Kemudian, setiap nilai yang diperoleh pada tiap alternatif untuk setiap kriteria akan dikalikan dengan bobot kriteria tersebut. Hasil perkalian ini akan dijumlahkan untuk memperoleh skor akhir dari setiap alternatif. Alternatif yang memiliki skor tertinggi dianggap sebagai pilihan terbaik [14]. Metode *Simple Additive Weighting* (SAW), yang juga dikenal sebagai metode penjumlahan terbobot, merupakan teknik pengambilan keputusan yang didasarkan pada prinsip menjumlahkan nilai-nilai yang telah dikalikan dengan bobot masing-masing

kriteria. Inti dari metode ini adalah melakukan penjumlahan nilai terbobot dari setiap alternatif berdasarkan performa atau rating mereka terhadap semua atribut yang ada. Untuk menerapkan metode SAW, diperlukan proses normalisasi terhadap matriks keputusan (X) agar nilai dari setiap alternatif berada pada skala yang sebanding dan dapat dibandingkan secara adil.

Metode SAW termasuk salah satu teknik MADM (*Multiple Attribute Decision Making*) yang paling populer dan banyak digunakan dalam pengambilan keputusan. Dalam penggunaannya, pengambil keputusan perlu menetapkan bobot untuk masing-masing atribut sesuai dengan tingkat kepentingannya. Skor akhir dari setiap alternatif diperoleh dengan menjumlahkan hasil perkalian antara bobot atribut dan nilai rating yang telah dinormalisasi, di mana rating tersebut sudah tidak memiliki satuan sehingga dapat dibandingkan antar atribut secara langsung. Langkah-langkah penelitian dalam metode SAW sebagai berikut:

1. Menentukan kriteria-kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan, yaitu C_i .
2. Menentukan rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria.
3. Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria (C_i),
4. Kemudian melakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan ataupun atribut biaya) sehingga diperoleh matriks ternormalisasi R . Penentuan normalisasi matriks berdasarkan skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada pada matriks tersebut, menggunakan rumus:

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\max(x_{ij})} \quad \text{Jika } j \text{ adalah atribut keuntungan (benefit)} \quad (1)$$

$$r_{ij} = \frac{\min(x_{ij})}{x_{ij}} \quad \text{Jika } j \text{ adalah atribut biaya (cost)} \quad (2)$$

Dimana:

r_{ij} = nilai rating kinerja ternormalisasi
 x_{ij} = nilai atribut yang

dimiliki dari setiap kriteria
 $\text{Max } x_{ij} = \text{nilai terbesar}$
 dari setiap kriteria
 $\text{Min } x_{ij} = \text{nilai terkecil}$ dari
 setiap kriteria i
 Benefit = jika nilai terbesar
 adalah terbaik
 Cost = jika nilai terkecil
 adalah terbaik dimana r_{ij}
 adalah rating kinerja
 ternormalisasi dari alternatif
 A_i pada atribut C_j ;
 $i = 1, 2, \dots, n$.

5. Hasil akhir diperoleh dari setiap proses perangkangan yaitu penjumlahan dari perkalian matriks ternormalisasi R dengan vektor bobot sehingga diperoleh nilai terbesar yang dipilih sebagai alternatif terbaik (A_i) sebagai solusi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pembahasan Algoritma

1. Kriteria dan bobot

Penelitian ini menggunakan sejumlah kriteria dan bobot untuk menentukan karyawan teladan, dengan perhitungan mengacu pada metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Adapun bobot dan kriteria yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Tabel Bobot Nilai

Bobot	Nilai
Sangat Rendah (SR)	1
Rendah (R)	2
Cukup (C)	3
Tinggi (T)	4
Sangat Tinggi (ST)	5

Adapun data rating kecocokan *alternative* adalah sebagai berikut:

K1 = Roni Eko Eaputra
 K2 = Syiful Fazali
 K3 = Sasmita
 K4 = Andri
 K5 = Chelsa Selvianna Kartiwa

Tabel 2 Tabel Kriteria

	Bobot Kriteria	Nilai
1	Kedisiplinan	16,67%
2	Kejujuran	16,67%
3	Kehadiran	16,67%
4	Masa Kerja	16,67%
5	Kerja Sama	16,67%
6	Pelayanan	16,67%

Tabel 1 dan 2 di atas merupakan tabel bobot dan kriteria penilaian yang ditetapkan untuk menjadi pedoman dalam pemilihan karyawan teladan pada CV. Saiku Putra Express.

Tabel 3. Tabel Matriks Penilaian

No	Alternatif	Kriteria					
		C1	C2	C3	C4	C5	C6
1	Roni Eko Eaputra	0.75	0.25	0.50	1.00	0.25	0.25
2	Syiful Fazali	0.25	0.75	0.75	1.00	0.50	0.50
3	Sasmita	0.25	0.25	0.25	1.00	0.25	0.25
4	Andri	0.50	0.75	1.00	0.75	1.00	0.25
5	Chelsa						
	Selvianna Kartiwa	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00

2. Normalisasi Matriks

K1

$R1 = 0,75$

$R2 = 0,25$

$R3 = 0,50$

$R4 = 1,00$

$R5 = 0,25$

$R6 = 0,25$

K2

$R1 = 0,25$

$R2 = 0,75$

$R3 = 0,75$

$R4 = 1,00$

$R5 = 0,50$

$R6 = 0,50$

K3

$R1 = 0,25$

$R2 = 0,25$

$R3 = 0,25$

$R4 = 1,00$

$R5 = 0,25$

$R6 = 0,25$

K4

$R1 = 1,00$

$R2 = 0,50$

$R3 = 0,50$

$$R4 = 1,00$$

$$R5 = 0,25$$

$$R6 = 0,25$$

$$K5$$

$$R1 = 1,00$$

$$R2 = 1,00$$

$$R3 = 0,75$$

$$R4 = 1,00$$

$$R5 = 1,00$$

$$R6 = 1,00$$

Perhitungan akhir metode SAW dilakukan dengan mengalikan bobot kriteria dengan nilai matriks normalisasi R, menghasilkan perhitungan manual yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Tabel Matriks Normalisasi

Matriks Normalisasi						
C1	C2	C3	C4	C5	C6	
0.75	0.25	0.50	1.00	0.25	0.25	
0.25	0.75	0.75	1.00	0.50	0.50	
0.25	0.25	0.25	1.00	0.25	0.25	
0.50	0.75	1.00	0.75	1.00	0.25	
1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	

Tabel 4 di atas adalah matriks ternormalisasi setelah dilakukan proses dengan SAW. Dari hasil perhitungan di atas, maka didapatkan matriks ternormalisasi sebagai berikut :

$$rij = \begin{bmatrix} 0.75 & 0.25 & 0.5 & 1 & 0.25 & 0.25 \\ 0.25 & 0.75 & 0.75 & 1 & 0.5 & 0.5 \\ 0.25 & 0.25 & 0.25 & 1 & 0.25 & 0.25 \\ 0.50 & 0.75 & 1 & 1 & 1 & 0.25 \\ 1 & 1 & 0.75 & 1 & 1 & 1 \end{bmatrix} \quad (3)$$

3. Perhitungan

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

Tabel 5. Tabel Hasil Perhitungan

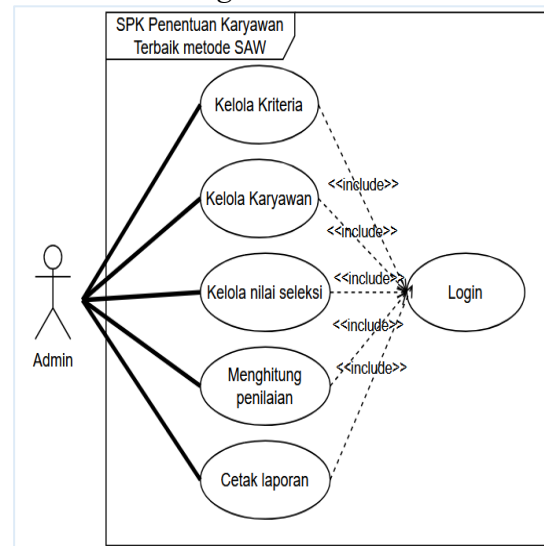
V	Alternatif	Matriks Ternormalisasi R						TOTAL
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	
1	Roni Eko Eaputra	0.75	0.25	0.50	1.00	0.25	0.25	3.00
2	Syiful Fazali	0.25	0.75	0.75	1.00	0.50	0.50	3.75
3	Sasmita	0.25	0.25	0.25	1.00	0.25	0.25	2.25
4	Andri	0.50	0.75	1.00	0.75	1.00	0.25	3.50
	Chelsa						1.00	5.75
5	Selvianna Kartiwa	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00		

Berdasarkan hasil perhitungan manual tabel 5 di atas, diperoleh nilai terendah terdapat pada V3 yaitu sebesar 2,25, sehingga alternatif Chelsa Selvianna Kartiwa merupakan

alternatif terbaik. Dengan demikian, Chelsa Selvianna Kartiwa direkomendasikan sebagai karyawan terbaik karena memperoleh skor tertinggi berdasarkan perhitungan menggunakan metode SAW.

3.2 Pemodelan Perangkat Lunak dengan UML

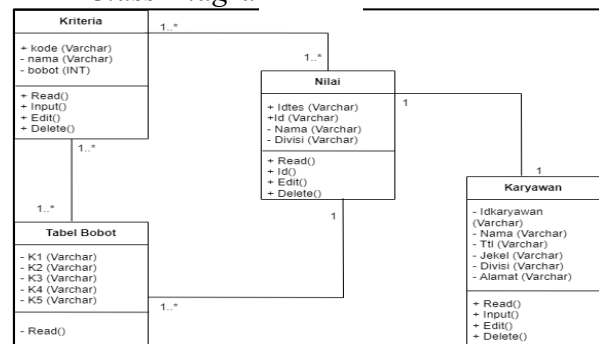
a. Use Case Diagram



Gambar 2. Use Case Diagram

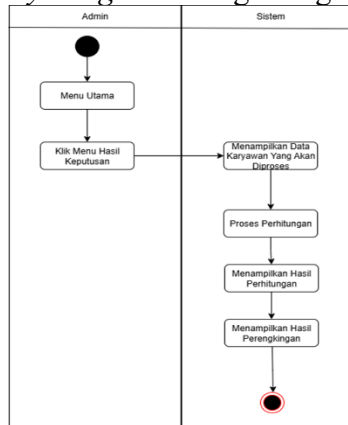
Pada gambar 2 di atas menunjukkan bahwa sistem ini memiliki 1 orang user yaitu admin dan 6 usecase. Admin tersebut dapat kelola kriteria, kelola karyawan, kelola nilai seleksi, menghitung penilaian, dan cetak laporan. Semua usecase di atas dapat dilakukan apabila admin tersebut sudah berhasil login.

b. Class Diagram

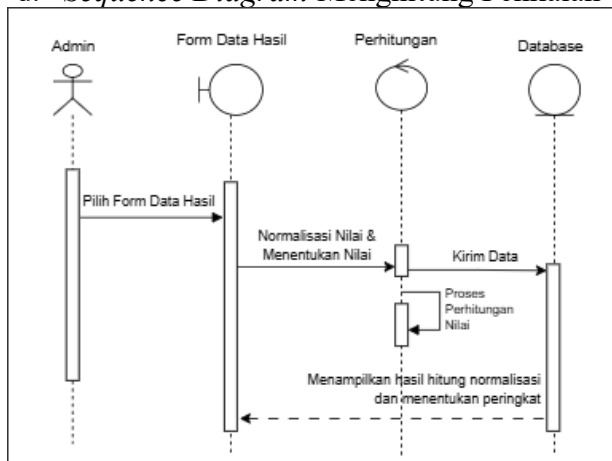


Gambar 3. Class Diagram

Pada gambar 3 menggambarkan struktur dari suatu sistem, dengan menampilkan kelas-kelas yang ada dalam sistem, beserta atribut, fungsi (operasi), dan relasi antar objek. Sistem ini terdiri dari 4 class yaitu kriteria, nilai, karyawan, dan bobot.

c. *Activity Diagram* Menghitung PenilaianGambar 6 *Activity Diagram* Menghitung Penilaian

Activity Diagram menghitung penilaian pada gambar 6 di atas menggambarkan proses pengolahan perhitungan dan menampilkan hasil kepada pengguna.

d. *Sequence Diagram* Menghitung PenilaianGambar 7. *Sequence Diagram* Menghitung Penilaian

Pada gambar 7 di atas merupakan *sequence diagram* menghitung penilaian yang menggambarkan proses admin memilih form data hasil untuk memproses data, melakukan normalisasi, dan menghitung nilai akhir. Hasil perhitungan disimpan ke database, lalu sistem menampilkan nilai normalisasi dan peringkat karyawan dari tertinggi hingga terendah. Proses ini memastikan penilaian berjalan sesuai metode SAW dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.

3.3 Tampilan Layar Aplikasi

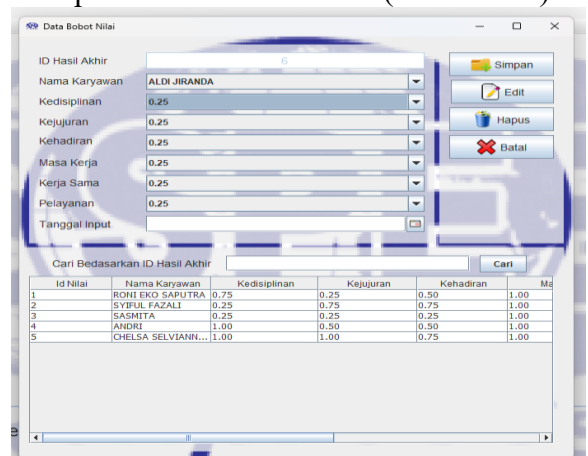
a. Tampilan Menu Login



Gambar 8. Tampilan Login

Tampilan login pada gambar 8 merupakan tampilan awal sistem dengan logo di kiri atas, judul di kanan, serta penampil tanggal dan waktu. Form login berisi field “Username” dan “Password” dengan tombol “Login” dan “Cancel”. Bagian bawah menampilkan keterangan hak cipta, dengan desain sederhana dan mudah digunakan.

b. Tampilan Menu Bobot Nilai (Tes Seleksi)



Gambar 9. Tampilan Bobot Nilai (Tes Seleksi)

Pada tampilan data bobot nilai pada gambar 9, user dapat menginput data penilaian karyawan berdasarkan 6 kriteria yang telah ditentukan serta 4 sub kriteria untuk mendapatkan nilai akhir penentu karyawan teladan. Pada layar ini juga ditambahkan fitur tanggal input, untuk mengetahui tanggal dilakukan penilaian.

c. Tampilan Hasil Keputusan

Nilai Bobot Kriteria

No	Nama	Kedisiplinan	Kejujuran	Kehadiran	Masa Kerja	Kerja Sama	Pelayanan
0	RONI EKO SAPUTRA	0.75	0.25	0.50	1.00	0.25	0.25
1	SYFILA FAZALI	0.25	0.75	0.75	1.00	0.50	0.50
2	SASMITA	0.25	0.25	0.25	1.00	0.25	0.25
3	ANDRI	1.00	0.50	0.50	1.00	0.25	0.25
4	CHELSEA SELVIANNA	0.50	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00
5	IBU APRIL	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

Hasil Akhir Nilai Tertinggi sampai Terendah

No	Nama	Nilai Akhir
1	IBU APRIL	6.00
2	CHELSEA SELVIANNA KARTAWA	5.75
3	SYFILA FAZALI	3.75
4	ANDRI	3.50
5	RONI EKO SAPUTRA	3.00
6	SASMITA	2.25

Gambar 10. Tampilan Hasil Keputusan

Pada tampilan hasil keputusan gambar 10 menampilkan hasil input dari layar data bobot nilai yang telah diproses, kemudian disusun secara terurut mulai dari nilai tertinggi hingga nilai terendah.

d. Tampilan Laporan Hasil Akhir

CV. SAIKU PUTRA EXPRESS
Kondominer Ekapodini, Jl. Ancol Barat 6
Ancol, Kec. Pademangan, Kota Jakarta Utara

LAPORAN HASIL AKHIR

No	ID Hasil	Nama Karyawan	Kedisiplinan	Kejujuran	Kehadiran	Masa Kerja	Kerja Sama	Pelayanan	Nilai Akhir
1	5	CHELSEA SELVIANNA	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	5.75
2	2	SYFILA FAZALI	0.25	0.75	0.75	1.00	0.50	0.50	3.75
3	4	ANDRI	1.00	0.50	0.50	1.00	0.25	0.25	3.50
4	1	RONI EKO SAPUTRA	0.75	0.25	0.50	1.00	0.25	0.25	3.00
5	3	SASMITA	0.25	0.25	0.25	1.00	0.25	0.25	2.25

Jakarta, Rabu 23 Juli 2025
Kontak: (Bp M. Saiko)

Gambar 14 Tampilan Laporan Hasil Akhir

Gambar 14 menyajikan laporan hasil akhir yang berisi tabel dengan kolom: no, id hasil, nama karyawan, kedisiplinan, kejujuran, kehadiran, masa kerja, kerjasama, pelayanan, dan nilai akhir. Tampilan laporan akhir ini disusun untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan berbagai aspek. Di bagian bawah kanan terdapat ruang untuk tanda tangan, yang mencantumkan tempat, tanggal, jabatan, serta nama penandatanganan (Bp M. Saiko).

3.4 Kelebihan dan Kekurangan Penelitian

a. Kelebihan

Kelebihan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Teladan di CV. Saiku Putra Express dengan metode SAW adalah mampu menghasilkan penilaian yang lebih objektif, transparan, dan terukur melalui perhitungan matematis berdasarkan

bobot kriteria. Sistem ini mengurangi subjektivitas penilaian dan dikembangkan dengan Java berbasis desktop, sehingga dapat digunakan secara offline tanpa koneksi internet.

b. Kekurangan

Kelemahan sistem ini adalah belum mendukung platform web atau mobile sehingga hanya dapat diakses di komputer yang terinstal aplikasi. Kriteria penilaian bersifat tetap dan tidak bisa diubah langsung oleh pengguna tanpa bantuan teknis. Selain itu, pengujian masih terbatas pada skala kecil dan belum dilakukan pada lingkungan kerja nyata dengan data besar atau banyak pengguna.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan teladan pada CV. Saiku Putra Express dengan metode Simple Additive Weighting (SAW). Sistem dapat mengelola data karyawan, kriteria penilaian, dan menghitung nilai serta peringkat secara otomatis. Hasilnya menunjukkan bahwa penerapan metode SAW dalam SPK dapat mempercepat dan mempermudah pengambilan keputusan dari pihak manajemen perusahaan dalam memilih karyawan terbaik secara sistematis, cepat serta hasilnya objektif, transparan dan terukur.

4.2. Saran

Untuk pengembangan selanjutnya, disarankan agar sistem ini dapat dikembangkan menjadi berbasis web atau mobile agar dapat diakses secara fleksibel kapan saja dan di mana saja. Selain itu, akan lebih baik jika sistem memungkinkan penambahan atau pengubahan kriteria dan bobot secara dinamis melalui antarmuka pengguna. Pengujian sistem juga perlu diperluas dalam skala yang lebih besar untuk mengetahui performa dan ketahanannya dalam menangani banyak data dan pengguna secara bersamaan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Pandey, "Perceived Impact of Performance Appraisal on Employee's

- performance,” *Int. J. Sci. Res. Eng. Manag.*, 2025, doi: 10.55041/ijrsrem49466.
- [2] M. Manikandan and S. Ramya, “A Study On Effectiveness Of Employee Performance Appraisal System At Hcl Technologies Pvt Ltd,” *Int. J. Res. Publ. Rev.*, 2025, doi: 10.55248/gengpi.6.0425.15169.
- [3] N. Naga, “Performance review results: a key moment for employees and managers in the Algerian company,” *Manag. Entrep. Trends Dev.*, 2023, doi: 10.26661/2522-1566/2023-3/25-03.
- [4] S. Keerthivasan, “An Analytical Study on the Effectiveness of Performance Appraisal Systems in Enhancing Employee Motivation and Organizational Productivity,” *Int. J. Sci. Res. Eng. Manag.*, 2025, doi: 10.55041/ijrsrem45703.
- [5] H. Mustofa, Niswatin, Sudirman, and S. Bakhri, “Employee Performance Assessment Using Simple Additive Weighting (Saw) Method,” 2022. doi: 10.46254/bd05.20220356.
- [6] R. W. Astuti and A. Rohman, “Sistem Pendukung Keputusan Dalam Mentukan Karyawan Terbaik Dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW),” *Technomedia J.*, 2024, doi: 10.33050/tmj.v9i1.2210.
- [7] L. Winingsih, I. Agung, and A. A. Sulistiono, “Talent Management Based-Education: Indonesian Case,” *Mediterr. J. Soc. Sci.*, vol. 11, p. 79, 2020, doi: 10.36941/mjss-2020-0032.
- [8] J. Hutahaean, S. Suriani, S. Anto, H. Yani, M. Amin, and Z. Azhar, “Implementation of Simple Additive Weighting Method in Evaluating Employee Performance for Job Promotion Recommendations,” *Webology*, 2021, doi: 10.14704/web/v19i1/web19009.
- [9] R. Sari and E. Rasimin, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Kategori Skripsi Bagi Mahasiswa Sistem Informasi,” *J. Sist. Komput. dan Inform.*, 2021, doi: 10.30865/json.v2i3.3035.
- [10] R. W. Putra and M. Mentari, “Sistem Pendukung Keputusan Guru Berprestasi Berbasis Java Desktop Dengan Penggabungan Metode SAW dan Topsis,” *JASIEK (Jurnal Apl. Sains, Informasi, Elektron. dan Komputer)*, 2021, doi: 10.26905/jasiek.v2i2.4181.
- [11] D. J. Nababan, “Sistem Pendukung Keputusan Penentuan E-Commerce Dengan Metode Topsis Bagi Umk Di Area Kota Medan Menggunakan Pembobotan Roc,” *J. Sains dan Teknol. Inf.*, 2023, doi: 10.47065/jussi.v2i3.4597.
- [12] A. Karim, S. Esabella, M. Hidayatullah, and T. Andriani, “Sistem Pendukung Keputusan Aplikasi Bantu Pembelajaran Matematika Menggunakan Metode EDAS,” *Build. Informatics, Technol. Sci.*, 2022, doi: 10.47065/bits.v4i3.2494.
- [13] Y. Setiawan and T. Wiharko, “Implementasi Metode MOORA Pada Sistem Pendukung Keputusan Rekomendasi Destinasi Wisata Pendakian Gunung di Bandung Raya,” *Digit. Transform. Technol.*, vol. 3, no. 2, pp. 515–523, 2023, doi: 10.47709/digitech.v3i2.2924.
- [14] Sirait A; Sulistyohati A; Susanto A, “Implementasi Metode SAW Untuk Rekomendasi Menu Terlaris di Cofee Shop,” *J. TERA*, vol. 4, no. 2, pp. 13–22, 2024.
- [15] Nurilmiyanti Wardhani, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Tempat Kos Untuk Mahasiswa Di Luwuk Banggai Dengan Metode Saw (Simple Additive Weighting),” *Jtriste*, vol. 4, no. 1, pp. 9–14, 2017.