Jurnal Ilmiah Komputer dan Informatika (KOMPUTA)
Edisi. .. Volume. .., Bulan 20.. ISSN : 2089-9033

PEMBANGUNAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN CV. BINTANG TIGA JAYA KANTOR PUSAT KABUPATEN CIREBON

Ryo Nugroho[1], Didit Andri Jatmiko [2]

[1,2] Teknik Informatika – Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur 112-114 Bandung
Email : Nugroho_ryo@yahoo.com[1], didit@email.unikom.ac.id[2]

ABSTRAK

Pegawai CV. Bintang Tiga Jaya memiliki jumlah pegawai 127 orang. Metode SAW (*Simple Additive Weighting*) digunakan untuk penentuan Calon pegawai baru berdasarkan dari pembobotan rating nilai pada setiap alternatif pada semua atribut. Metode WP (*Weighted Product*) digunakan untuk penentuan rating penilaian kinerja pegawai. Dimaksudkan untuk memberikan pembobotan nilai pada setiap rating kinerja pegawai. Pengendalian cuti pegawai menggunakan berdasarkan jenis cuti yang diajukan pegawai sebagai pengambilan keputusannya menggunakan Siklus PDCA *(Plan, Do, Check, Act)* Bertujuan untuk menentukan jenis cuti pegawai yang diprioritaskan. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sistem ini membantu perusahaan melakukan penerimaan pegawai dan penilaian kinerja.

Kata kunci : Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, Manajemen PDCA, Metode *Simple Additive Weighting*, Metode *Weighted Product*

1. PENDAHULUAN

CV Bintang Tiga Jaya bergerak pada bidang Periklanan yang didirikan pada tahun 01 Januari 2010, memiliki kantor pusat terletak di Jalan Sultan Ageng Tirtayasa No 40 Desa Kedung Jaya Kecematan Kedawung, Kabupaten Cirebon. Saat ini CV Bintang Tiga Jaya memiliki 3 cabang di wilayah Kabupaten Cirebon.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Divisi Ibu Astri Priastuti dan Bapak Didi Junaedi selaku HRD CV. Bintang Tiga Jaya, perusahaan menemui kesulitan dalam memilih calon pegawai, karena penentuan calon pegawai masih belum sesuai dengan syarat jabatan yang ditentukan perusahaan. Banyaknya Pegawai yang tidak sesuai dengan jabatan berdampak pada kinerja pegawai.

Manajer Divisi dalam melakukan penilaian kinerja pegawai masih mengalami kendala dikarenakan belum adanya indikator penilaian kinerja pegawai mengakibatkan kesulitan dalam memberikan keputusan dalam mempromosikan jabatan pegawai dan pemberhentian pegawai.

Bapak Didi Junaedi terkendala dalam menentukan pengendalian cuti pegawai yang dilihat dari jenis cuti pegawai, jenis cuti yaitu cuti tahunan, cuti sakit, cuti nikah dan cuti bersalin. Berdasarkan jenis cuti HRD memberi keputusan untuk cuti pegawai yang diprioritaskan.

2. ISI PENELITIAN

2.1 Simple Additive Weigthing

Metode ini sering juga dikenal istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut [1] .

Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada.

Persamaan *Simple Additive Weighting* anatara lain:

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{X_{ij}}{Max\, X_{ij}} \\ \frac{Min\, X_{ij}}{X_{ij}} \end{cases} \quad (1)$$

Dimana
Jika j adalah atribut keuntungan (*benefit*)
Jika j adalah atribut biaya (*cost*)

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

$$vi = \sum_{j=1}^{n} w_j r_{ij} \quad (2)$$

Keterangan:
Vi = nilai prefensi
Wj = bobot rangking
Rij = rating kinerja ternormalisasi

2.2 Weighted Product

Metode Weighted Product menggunakan teknik perkalian untuk menghubungkan rating atribut, dimana rating tiap atribut harus dipangkatkan terlebih

dahulu dengan bobot atribut yang bersangkutan proses ini sama halnya dengan proses normalisasi [2]. Preferensi untuk alternatif Ai diberikan sebagai berikut:

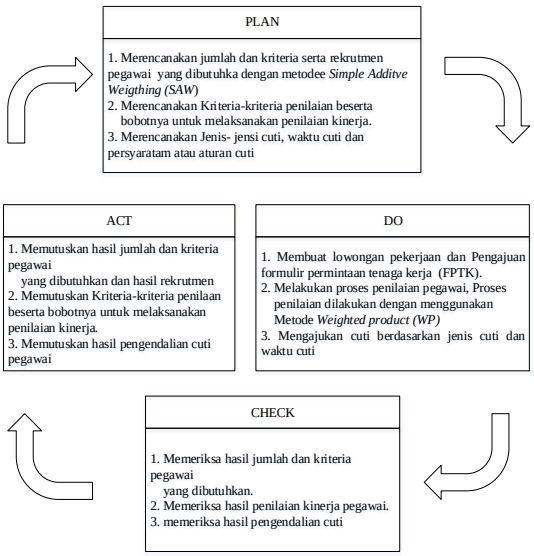
$$V_i = \frac{\prod_{j=1}^{n} = x_{ij}^{w_j}}{\prod_{j=1}^{n} = (x_{ij}*)^{w_j}} \quad i = 1,2,\ldots,m \qquad (3)$$

Keterangan:

V = Menyatakan preferensi alternatif dianalogikan sebagai vektor V
X = Menyatakan nilai kriteria
W = Menyatakan bobot kriteria
I = Menyatakan alternatif
J = Menyatakan kriteria
N = Menyatakan banyaknya kriteria

2.3 Analisis Manajemen Kepegawaian Pada CV. Bintang Tiga Jaya

Analisis Manajemen Kepegawaian pada CV. Bintang Tiga Jaya akan digambarkan dengan menggunakan model PDCA (*Plan, Do, Check, Act*) Berikut Penjelasan dari model PDCA [3].



Gambar 1 Model PDCA

Tahapan Model PDCA Pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dapat dijelaskan diantara lain

2.4 Analisis Perekrutan dan Seleksi Pegawai

1. *Plan*

Menentukan berapa jumlah kekosongan pada tenaga kerja pegawai yang terjadi di CV Bintang Tiga Jaya [4].

Tabel 1 Perencanaan Jumlah Tenaga Kerja

No	Jabatan	Jumlah Jabatan	Terisi	Kosong
1	Manajer Marketting	1	1	0
2	Manajer Desain	1	1	0
3	Manajer Produksi	1	1	0
4	HRD	1	1	0
5	Kepala Gudang	1	1	0
6	Staff Marketting	11	11	0
7	Sales Supervisior	1	1	0
8	Staff Produksi	5	2	3
9	Staff Pembelanjaan	1	1	0
10	Teknisi	25	25	0
11	Desain	3	3	0
12	Editing	3	3	0
13	Finishing dan Cetak	3	3	0
14	Staff Administrasi	6	6	0
15	Staff Keuangan dan Pajak	4	4	0
16	Staff Gudang	8	8	0
17	Supir Gudang	17	17	0

Tabel 2 Jumlah Kebutuhan Jabatan Staff Produksi

Nama Jabatan	Jumlah yang ditetapkan	Slot Kosong
Staff Produksi	5 orang	3 orang

Tabel 3 Syarat Jabatan Staff Produksi

Jabatan	Kualifikasi Jabatan
Staff Produksi	1. Pria / Wanita berusia minimal 20 tahun.
	2. Pendidikan minimal SMA / SMK
	3.memiliki kemampuan mengendalikan proses produksi
	4. Memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun.

Tabel 4 Kriteria dan Bobot Penilaian

Kriteria	Bobot Penilaian
Pendidikan	0,15
Umur	0,15
Pengalaman Kerja	0,2
Nilai Tes Pelatihan	0,3
Nilai Tes tulis, psikotes dan wawancara	0,2

2. Do

pada tahap ini apabila setelah dilakukan penempatan promosi dan pemberhentian tidak dapat memenuhi kebutuhan atau kekosongan yang ada di kantor pusat, maka HRD akan melakukan proses perekrutan pegawai baru.

Tabel 5 Data Alternatif Kandidat

Alternatif	Kriteria	Bobot Penilaian
C1	Disiplin	0,2
C2	Motivasi Kerja	0,15
C3	Komunikasi dan Kerjasama	0,15
C4	Pemahaman dan penguasaan pekerjaan	0,15
C5	Pengembangan diri	0,15
C6	Pencapaian Target Kerja Personal	0,15
C7	Penghargaan dan sanksi	0,1

Langkah kedua, menentukan rating kecocokan

Tabel 6 Rating Kecocokan Data Alternatif

Alternatif	Kriteria				
	C1	C2	C3	C4	C5
Abuy Suherlan	2	4	4	4	3
Rusdianto	1	4	5	5	4
Firmansyah	2	4	4	3	5
Bayu Sudrajat	2	4	4	5	2
Abbi Arrohman	2	4	4	3	3

Langkah Ketiga, Pembentukan matriks keputusan

$$x = \begin{pmatrix} 2 & 4 & 4 & 4 & 3 \\ 1 & 4 & 5 & 5 & 4 \\ 2 & 4 & 4 & 3 & 5 \\ 2 & 4 & 4 & 5 & 2 \\ 2 & 4 & 4 & 3 & 3 \end{pmatrix}$$

Gambar 2 Matriks Keputusan

Dimana

$$x = \begin{pmatrix} r11 & r12 & r13 & r14 & r15 \\ r21 & r22 & r23 & r24 & r25 \\ r31 & r32 & r33 & r34 & r35 \\ r41 & r42 & r43 & r44 & r45 \\ r51 & r52 & r53 & r54 & r55 \end{pmatrix}$$

Gambar 3 Normalisasi Matriks

Langkah keempat, hitung nilai normalisasi dari setiap alternatif dengan rumus

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{X_{ij}}{Max\, X_{ij}} \\ \frac{Min\, X_{ij}}{X_{ij}} \end{cases} \quad (4)$$

Jika j adalah atribut keuntungan (*benefit*)
Jika j adalah atribut biaya (*cost*)

Hasil Normalisasi tersebut adalah sebagai berikut :

$$R = \begin{pmatrix} 1{,}00 & 2{,}00 & 0{,}80 & 0{,}80 & 0{,}60 \\ 0{,}50 & 1{,}00 & 1{,}00 & 1{,}00 & 0{,}80 \\ 1{,}00 & 1{,}00 & 0{,}80 & 0{,}60 & 1{,}00 \\ 1{,}00 & 1{,}00 & 0{,}80 & 1{,}00 & 0{,}40 \\ 1{,}00 & 1{,}00 & 0{,}80 & 0{,}60 & 0{,}60 \end{pmatrix}$$

Gambar 4 Nilai Normalisasi

Langkah kelima, tentukan bobot yang akan digunakan untuk proses perankingan

$w = \{0{,}10 \quad 0{,}15 \quad 0{,}20 \quad 0{,}25 \quad 0{,}30\}$ (5)

Langkah keenam pencarian perangkingan atau nilai terbaik dengan memasukan setiap kriteria yang diberikan dengan menggunakan rumus

$$vi = \sum_{j=1}^{n} w_j r_{ij} \quad (6)$$

3. *Check*

Memeriksa hasil penyeleksian apakah alternatif calon pegawai baru V1, V2, dan V3 mana yang akan menjadi pilihan terbaik untuk dipilih dan diterima oleh perusahaan.

Tabel 7 Hasil Perangkingan

Alternatif	Nama Kandidat	Hasil Perangkingan	Urutan Rangking
V_1	Abuy Suherlan	0,76	4
V_2	Rusdianto	0,89	1
V_3	Firmansyah	0,86	2
V_4	Bayu Sudrajat	0,78	3
V_5	Abbi Arrohman	0,74	5

4. *Act*

Berdasarkan Tabel di atas, diantara alternatif V_1, V_2, V_3 ,V_4 dan V_5 alternatif yang mendapatkan nilai terbesar pertama adalah V_2 dan kedua V_3, sehingga kandidat yang terpilih yaitu V_2 = Rusdianto dan V_3 = Firmansyah akan terpilih menjadi alternatif.

2.5 Analisis Penilaian Kinerja

1. *Plan*

Menentukan bobot dan kriteria penilaian. Penilaian kinerja pegawai dilakukan satu bulan sekali dan pada tahap ini akan dilakukan penentuan range nilai dan indikator [4].

Tabel 8 Kriteria dan Bobot Penilaian

Kriteria	Bobot Penilaian
Disiplin	0,2
Sikap Kerja	0,3
Potensi dan Kemampuan	0,3
Hasil Kerja	0,2

2. *Do*

Menentukan bobot, kriteria, periode dan waktu penilaian sesuai dengan ketentuan yang sudah ditentukan maka tahap selanjutnya adalah melakukan penilaian kinerja.

Tabel 9 Data Alternatif

Alternatif	Kriteria						
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
Robbi Darojat	3	2	2	3	3	2	1
Agung Permana	3	2	2	2	3	3	2
Imron Wahyudi	3	2	2	3	2	2	1
Indri Septiani	3	3	2	3	3	3	2
Ibnu Sanaji	2	2	2	3	2	2	1

Tabel 10 Data Alternatif Kandidat Pegawai

Nama Kandidat	Pendidikan	Umur	Pengalaman Kerja	Nilai pelatihan	Nilai tulis psikotes dan wawancara
Abuy Suherlan	D3	26 thn	1 tahun	79	62
Rusdianto	SMK	22 thn	3 tahun	80	72
Firmansyah	D3	25 thn	2 tahun	59	87
Bayu Sudrajat	D3	24 thn	1 tahun	80	58
Abbi Arrohman	S1	25 thn	1 tahun	59	60

langkah-langkah dari proses penilaian kinerja pegawai menggunakan metode *Weighted Product* adalah sebagai berikut:

a. Bobot awal dari setiap kriteria yang telah ditentukan W = (1, 2, 2, 1)
b. Kemudian dilakukan perbaikan bobot dengan cara menggunakan rumus :

$$Wj = \frac{Wj}{\sum Wj} \quad (7)$$

sehingga memperoleh

∑Wj = 0,125 + 0,176+ 0,2 + 0,105+ 0,214+ 0,153+ 0,071 = 1,044

c. langkah selanjutnya adalah menentukan nilai vektor S

$$Si = \prod_{j=1}^{n} X_{ij} w_j \quad (8)$$

Sederhanakan adalah seperti berikut:

$$Si = C1^{W1} + C2^{W2} + C3^{W3} + C4^{W4} + C5^{W5} + C6^{W6} + C7^{W7} \quad (9)$$

perhitungan diatas maka diperoleh nilai untuk vektor S adalah

Tabel 11 Nilai Vektor S

Nama Pegawai	Nilai Vektor S
Robbi Darojat	7,922
Agung Permana	7,971
Imron Wahyudi	7,816
Indri Septiani	8,008
Ibnu Sanaji	7,759

d. Menentukan nilai vektor V yang digunakan untuk perhitungan alternatif pilihan dengan cara menggunakan Persamaan berikut ini:

$$V_i = \frac{\prod_{j=1}^{n} = X_{ij}{}^{W_j}}{\prod_{j=1}^{n} = (X_{ij*})^{W_j}} \quad (10)$$

Sederhananya :

$$V1 = \frac{Si}{S1 + S2 + \cdots Sn} \quad (11)$$

Hasil perhitungan maka diperoleh nilai-nilai untuk vektor V adalah sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Perhiungan Vektor

Pegawai	Nilai Vektor V
Robbi Darojat	0,144
Agung Permana	0,145
Imron Wahyudi	0,142
Indri Septiani	0,146
Ibnu Sanaji	0,141

3. *Check*

Evaluasi hasil dari penilaian pegawai dilakukan dengan cara memeriksa hasil nilai perankingan dari masing-masing.

Tabel 13 Hasil Perangkingan Pegawai

Alternatif	Pegawai	Nilai	Ranking
V1	Robbi Darojat	0,144	III
V2	Agung Permana	0,145	II
V3	Imron Wahyudi	0,142	IV
V4	Indri Septiani	0,146	I
V5	Ibnu Sanaji	0,141	V

4. *Act*

Alternatif pegawai V1, V2, V3, V4 dan V5 dengan nilai terbesar adalah V3, kedua adalah V2, ketiga adalah V1, keempat adalah V3 dan terakhir adalah V5. Maka V4 = “Indri Septiani”, dan V2 = “Agung Permana” akan terpilih menjadi alternatif.

2.6 Analisis Pengendalian Cuti Pegawai

1. *Plan*

Tahap untuk Menentukan jenis-jenis cuti, waktu cuti dan persyaratan cuti atau aturan cuti.

Tabel 14 Jenis Cuti dan Aturan Cuti

Nama Cuti	Kode	Waktu	Keterangan
Cuti Tahunan	CT	6 Hari	Cuti diambil jika akan melaksanakan kepentingan kelaurga. pengajuan cuti harus di ajukan minimal 2 bulan sebelum cuti
Cuti Sakit	CS	14 Hari	Cuti diambil dikarenakan sakit pegawai berhak mengajukan permintaan tertulis dengan melampirkan surat keterangan dokter
Cuti Bersalin	CB	60 hari	lamanya cuti persalinan 30 hari sebelum dan 30 hari sesudah persalinan Pengajuan permohonan cuti bersalin secara tertulis dengan melampirkan surat keterangan dokter/bidan.
Cuti Nikah	CN	3 hari	Cuti diambil terdapat keperluan penting yang harus dilakukan

2. *Do*

Tahapan pengambilan cuti tahunan ,cuti bersalin, cuti sakit dan cuti nikah, pegawai akan memilih terlebih dahulu jenis cuti.

Tabel 15 Pengajuan Cuti Pegawai

Nama Pegawai	Jenis Cuti	Lama Cuti	Tanggal Cuti	Tanggal Mengajukan

Asri Priastuti	CB	60 Hari	10/05/2017 – 08/07/2017	06/05/ 2017
Indri Septiani	CN	3 Hari	03/05/2017 – 06/05/2017	30/04/ 2017
Novi Tresna	CT	15 Hari	29/04/2017 – 15/05/2017	26/04/ 2017
Kelvin Prayoga	CT	20 Hari	22/04/2017 – 11/05/2017	19/04/ 2017
Alit Susanto	CS	14 Hari	06/04/2017 – 19/04/2017	03/04/ 2017

Dimana penjadwalan akan melihat jumlah pegawai yang mengambil cuti perharinya.

Tabel 16 Riwayat Cuti Pegawai

No	Tanggal Cuti	Nama Pegawai	Jenis Cuti	Lama Cuti
1	03/01/2017	Asri Priastuti	CS	3 hari
2	20/02/2017	Indri Septiani	CT	13 Hari
3	16/03/2017	Novi Tresna	CN	3 hari
4	29/12/2016	Kelvin Prayoga	CS	14 hari
5	07/01/2017	Alit Susanto	CN	3 Hari

3. *Check*

Tahap pemeriksaan dan peninjauan ulang hasil untuk keputusan cuti yang diajukan oleh pegawai.

Tabel 17 Hasil Pengajuan Cuti

Nama Pegawai	Jenis Cuti	Lama Cuti	Persetujuan	Keterangan
Asri Priastuti	CB	60 Hari	DiSetujui	Syarat Lengkap
Indri Septiani	CN	3 Hari	DiSetujui	Syarat Lengkap
Novi Tresna	CT	15 Hari	Ditolak	penjadwalan ulang
Kelvin Prayoga	CT	20 Hari	Ditolak	penjadwalan ulang
Alit Susanto	CS	14 Hari	DiSetujui	Syarat Lengkap

4. *Act*

pengajuan cuti berhasil maka pegawai yang bersangkutan akan diprioritaskan bagi pegawai yang belum pernah mengajukan cuti.

Tabel 18 Pengajuan Cuti Yang Disetujui

Nama Pegawai	Jenis Cuti	Lama Cuti	Persetujuan	Keterangan
Asri Priastuti	CB	60 Hari	DiSetujui	Syarat Lengkap
Alit Susanto	CS	14 Hari	DiSetujui	Syarat Lengkap
Indri Septiani	CN	3 Hari	DiSetujui	Syarat Lengkap

2.7 Analisis Kebutuhan Non Fungsional

Analisis kebutuhan non-fungsional merupakan yang meliputi komponen dibutuhkan untuk sistem yang akan dibangun sampai dengan sistem tersebut diimplementasikan.

A. Analisis Perangkat Keras

Tabel 19 Perangkat Keras Yang Diusulkan

No	Perangkat	Spesifikasi
1.	Prosesor	Speed, 2,5 *Ghz*
2.	Memory	4 GB
3.	VGA Card	1 GB
4.	Harddisk	750 GB
5.	Monitor	Monitor 19 inch

B. Analisis Perangkat Lunak

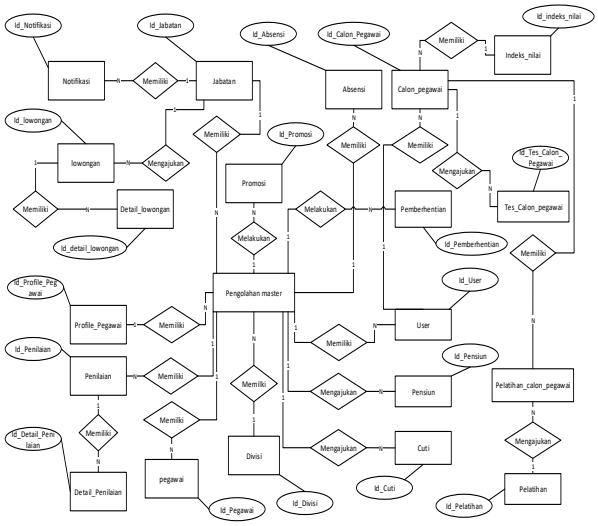
Tabel 20 Perangkat Lunak Yang Diusulkan

No	Perangkat	Spesifikasi
1.	Sistem Operasi	Windows 7
2.	Browser	Mozilla Firefox, Chrome
3.	Database Server	*Apache*
4.	Aplikasi	*Adobe Reader*

2.8 Analisis Kebutuhan Fungsional

A. Analisis Basis Data

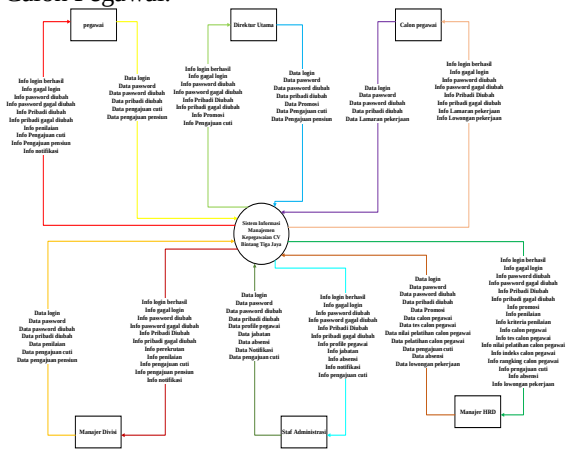
Sistem informasi manajemen kepegawaian pada CV. Bintang Tiga Jaya akan dibangun menggunakan *Entity Relationship Diagram* (ERD) [4].



Gambar 5 ERD

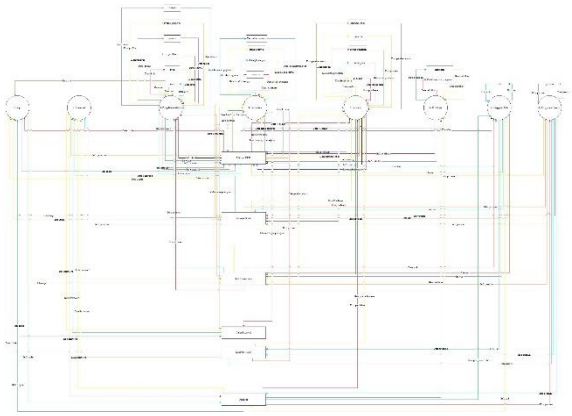
B. Diagram Konteks

Diagram konteks Terdapat 6 pengguna yang berperan dalam sistem ini yaitu direktur utama , Manajer, HRD, Staff Administrasi, Pegawai, dan Calon Pegawai.



Gambar 6 Diagram Konteks

C. DFD Level 1



Gambar 7 DFD Level 1

D. Pengujian Sistem

Pengujian Sistem adalah poin terpenting bagi setiap pembuatan aplikasi bertujuan untuk mengetahui kesalahan dan sudah sesuaikah sistem yang dibuat untuk memenuhi kebutuhan.

E. Pengujian Alpha

Pengujian yang digunakan untuk menguji sistem yang baru adalah pengujian *black box*. Pengujian *black box* terfokus pada pengujian persyaratan fungsional sistem informasi.

Apabila dari input yang diberikan menghasilkan output yang sesuai dengan kebutuhan fungsional, maka aplikasi yang bersangkutan telah benar, tetapi jika output yang dihasilkan tidak sesuai dengan kebutuhan fungsionalnya, maka masih terdapat kesalahan pada program aplikasi [5].

Berdasarkan hasil pengujian sistem yang telah dilakukan secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa proses pada sistem ini secara fungsional sudah dapat digunakan dan menghasilkan output yang diharapkan.

F. Pengujian Beta

Pengujian beta merupakan pengujian yang bersifat langsung dilingkungan sebenarnya. Pengguna melakukan penilaian terhadap sistem dengan metode wawancara. Hasil wawancara dapat digunakan sebagai mendapatkan kesimpulan sistem yang akan dibangun telah sesuai dengan tujuan atau tidak sesuai [5].

Wawancara dilakukan untuk pengguna sistem yang terdiri dari Direktur Utama, Manajer Divisi, HRD, Pegawai dan Calon pegawai.

Penelitian ini dilakukan di CV Bintang Tiga Jaya Kantor Pusat Kabupaten Cirebon agar dapat mengetahui sejauh mana sistem yang dibangun.

3. PENUTUP

3.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang didapat dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem informasi manajemen kepegawaian sudah dibuat dan akan membantu HRD dalam menentukan jumlah pegawai yang berdasarkan syarat jabatan yang sesuai pada kebutuhan atau kekosongan jabatan yang ada.
2. Sistem informasi manajemen kepegawaian ini sudah dibuat dan akan membantu Manajer Divisi dalam mengevaluasi penilaian kinerja yang dapat membantu dalam menentukan promosi, dan pemberhentian dari kriteria-kriteria yang ada pada pegawai
3. Sistem informasi manajemen kepegawaian ini sudah dibuat dan dapat membantu HRD dalam

pengendalian pengambilan cuti pegawai dari jenis cuti yang diajukan oleh pegawai

3.2. Saran

Berdasarkan seluruh proses dalam membangun sistem informasi manajemen kepegawaian ini, berikut beberapa saran yang diberikan dalam pengembangan sistem lebih lanjut adalah:

1. memperbaiki dan mengembangkan sistem lebih luas lagi untuk kebutuhan pihak yang berkepentingan dalam manajemen perusahaan dari yang paling atas hingga operasional guna menghasilkan hasil yang lebih bagus untuk perusahaan CV. Bintang Tiga Jaya
2. Sistem ditambahkan fitur tes online dipenelitian berikutnya untuk memudahkan para calon pegawai yang jauh dari lokasi

DAFTAR PUSTAKA

[1] R. Cibro, *Sistem Pendukung Keputusan Penyeleksian Calon Siswa Baru Dengan Metode Simpel Additive Weighting (SAW) Pada SMA Negeri 1 Singkil*, vol. 1, no. 2502-6968, p. 2, 2016.

[2] M. I. J. T. C. Otto Fajarianto, "Dosen STMIK Bina Sarana Global, Mahasiswa STMIK Bina Sarana Global," *Sistem Penunjang Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Dengan Metode Weighted Product* , vol. 7, no. 2088-1762, p. 1, 2017.

[3] H. Tati and D. W. Utami, "MODEL SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DI PT.XYZ," *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia 2017*, no. 2302-3805, 2017.

[4] E. M. Intan Nur Farida, *IMPLEMENTASI METODE WEIGHTED PRODUCT DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENERIMAAN PESERTA DIDIK BARU DI UPTD SMA NEGERI 1 GONDANG*, vol. 1, no. 2302-3805, pp. 6-7, 2016.

[5] A. Nugroho, Konsep pengembangan Sistem Basis data, Bandung: Informatika, 2004.

[6] E. Sutanta, Sistem Basis Data, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.