

Implementasi Metode Moora Dalam Penerimaan Karyawan Baru (Studi Kasus : PT. Prima Multi Peralatan) Berbasis Web

Application of the Moora Method in Accepting New Employees at PT. Prima Multi Tools Web Based

Dedy Kurniawan Hutabarat^{a,1}, Charles Jhony Mantho Sianturi^{b,2}

¹Mahasiswa Universitas Potensi Utama, Jl.K.L Yos Sudarso KM 6.5 Tj.Mulia, Medan, 20241, Indonesia

² Dosen Universitas Potensi Utama, Jl.K.L Yos Sudarso KM 6.5 Tj.Mulia, Medan, 20241, Indonesia
kurniawandedy680@gmail.com¹ 79sianturi@gmail.com²

ABSTRAK

PT. Prima Multi Peralatan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang equipment provider dan layanan jasa maintenance peralatan pelabuhan. Proses perekrutan karyawan pada PT. Prima Multi Peralatan dilakukan secara mandiri yang dilakukan di lingkungan perusahaan. Kendala yang sering ditemukan dalam proses penerimaan adalah sulitnya menyeleksi banyak pelamar untuk menentukan pelamar yang dianggap memenuhi kriteria sedangkan kuota karyawan yang akan diterima terbatas. Dengan demikian HRD dituntut untuk menentukan keputusan yang tepat dan sesuai dengan kriteria perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sebuah aplikasi sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan baru dengan tujuan untuk meningkatkan kecepatan dan validitas pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan operasional dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) calon karyawan. Untuk memecahkan permasalahan tersebut perlu dibuat suatu sistem pendukung keputusan yang dapat membantu perusahaan terutama manajer divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengambilan keputusan untuk menentukan pegawai baru di suatu perusahaan. Metode yang digunakan dalam sistem pendukung keputusan ini adalah Metode Moora, karena dapat menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif, dalam hal ini alternatif yang dimaksud adalah yang berhak diterima sebagai pegawai baru berdasarkan kriteria-kriteria yang ditentukan.

Kata Kunci : Penerimaan, Moora, Karyawan, PHP, Mysql

ABSTRACT

PT. Prima Multi Equipment is a company that operates in the field of equipment provider and port equipment maintenance services. Employee recruitment process at PT. Prima Multi Equipment is carried out independently within the company environment. An obstacle that is often found in the admissions process is the difficulty of selecting many applicants to determine which applicants are deemed to meet the criteria, while the quota of employees who will be accepted is limited. Thus, HRD is required to make the right decisions and in accordance with the company's criteria. Therefore, a decision support system application for accepting new employees is needed with the aim of increasing the speed and validity of decision making related to operational activities and improving the quality of human resources (HR) of prospective employees. To solve this problem, it is necessary to create a decision support system that can help companies, especially Human Resources (HR) division managers, in making decisions to determine new employees in a company. The method used in this decision support system is the Moora Method, because it can determine the weight value for each attribute, then proceed with a ranking process which will select the best alternative from a number of alternatives, in this case the alternative in question is the one that has the right to be accepted as a new employee based on the criteria -specified criteria.

Keywords : Acceptance, Moora, Employees, PHP, Mysql

Info Artikel :

Disubmit:25 Oktober 2023

Direview:26 November 2023

Diterima :27 Desember 2023

Copyright © 2024 – UPU Journal. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Teknologi merupakan perkembangan suatu media atau alat yang dapat digunakan dengan lebih efisien guna memproses serta mengendalikan suatu masalah. Teknologi juga dapat diartikan benda-benda yang

berguna bagi manusia, seperti mesin, tetapi juga dapat juga mencakup hal yang lebih luas, termasuk sistem, metode organisasi, dan teknik [1].

Pada perusahaan terdapat divisi *human resource development* (HRD) yang bertanggung jawab dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia termasuk proses merekrut karyawan. Divisi tersebut memiliki standar *operating procedures* (SOP) yang digunakan sebagai acuan dalam proses perekrutan karyawan baru dimana HRD harus memiliki kemampuan menganalisa para pelamar yang memerlukan proses seleksi terhadap pelamar sehingga dapat diperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

PT. Prima Multi Peralatan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *equipment provider* dan layanan jasa *maintenance* peralatan pelabuhan. Proses perekrutan karyawan pada PT. Prima Multi Peralatan dilakukan secara mandiri yang dilakukan di lingkungan perusahaan. Salah satu Kendala yang sering ditemukan dalam proses perekrutan adalah sulitnya menyeleksi banyak pelamar untuk menentukan pelamar yang dianggap memenuhi kriteria sedangkan kuota karyawan yang akan diterima terbatas. Dengan demikian HRD dituntut untuk menentukan keputusan yang tepat dan sesuai dengan kriteria perusahaan.

Karena pada umumnya tahapan sistem perekrutan karyawan baru masih menggunakan cara sistem manual belum terkomputerisasi, seperti menerima dokumen lamaran calon karyawan, melakukan test psikotes secara langsung dengan memberikan soal dalam bentuk kertas. Dan juga timbul antrian pelamar di lokasi area perusahaan Cara seperti ini dirasa kurang efisien dikarenakan waktu yang dibutuhkan relatif lama dan tidak update dengan perkembangan teknologi. Salah satu cara untuk mengatasi masalah yang dipaparkan diatas adalah dengan adanya sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan baru yang mampu melakukan proses seleksi karyawan baru untuk tiap lowongan kerja yang di buka.

MySQL juga merupakan sebuah perangkat lunak sistem manajemen basis data SQL yang bersifat jaringan sehingga dapat digunakan untuk aplikasi multi user [2]. Sistem Pendukung Keputusan merupakan sistem yang dapat membantu memberikan pemecahan masalah tertentu dengan terstruktur ataupun tidak terstruktur [3]

Pada dasarnya SPK dirancang untuk mendukung seluruh tahap pengambilan keputusan mulai dari mengidentifikasi masalah, memilih data yang relevan, menentukan pendekatan yang digunakan dalam prosen pengambilan keputusan, sampai mengevaluasi pemilihan alternative[4]. Sistem pendukung keputusan merupakan alat bantu bagi para pengambil keputusan untuk memperluas kapabilitas mereka, namun tidak untuk menggantikan penilaian mereka [5]. SPK ditujukan untuk membantu pengambilan keputusan-keputusan yang kurang terstruktur dan umumnya dihadapi oleh para manajer yang berada di tingkat puncak [6].

Metode ini diterapkan untuk memecahkan berbagai jenis masalah dengan perhitungan matematika kompleks. Metode yang masih baru pada Sistem Pendukung Keputusan ini memiliki tingkat fleksibilitas dan kemudahan untuk dipahami dalam memisahkan bagian subjektif dari suatu proses evaluasi ke dalam kriteria bobot keputusan dengan beberapa atribut pengambilan keputusan [7].

Karyawan merupakan bagian aset penting yang dimiliki sebuah perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidup, berkembang, kemajuan, serta kemampuan dalam bersaing dan mendapatkan laba dari hasil kinerja yang ditorehkan dan dikerjakan oleh karyawan. Dalam perkembangan bisnis yang semakin pesat dan kompetitif, persaingan perusahaan semakin meningkat [8]

Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan metode MOORA (Multi Objective Optimization on the basis of Ratio Analysis) dalam membantu seleksi karyawan yang akan dikirimkan magang ke luar negeri di PT Hini Daiki. Metode MOORA digunakan dalam proses perhitungan yang menghasilkan keluaran berupa alternatif karyawan yang akan dikirimkan untuk magang keluar negeri. Kriteria yang digunakan

dalam penelitian ini diantaranya keaktifan dalam bekerja, menguasai pekerjaan, disiplin, pengetahuan, Kerjasama tim, kepribadian, penguasaan Bahasa dan Kesehatan. Berdasarkan hasil penelitian metode MOORA dapat dengan baik di terapkan pada system penunjang keputusan seleksi karyawan magang di PT Hini Daiki. [9]

Sistem pendukung keputusan dimaksudkan untuk menjadi alat bantu bagi para pengambil keputusan untuk memperluas kapabilitas mereka, namun tidak untuk menggantikan penilaian mereka. Penentuan supplier merupakan kegiatan strategis, terutama apabila supplier tersebut akan memasok item yang penting dan akan digunakan dalam jangka panjang [10]. Metode MOORA dapat menghasilkan keputusan rekomendasi dalam hal ini yaitu untuk menentukan Penyejuk Udara terbaik berdasarkan beberapa kriteria [11]

Perangkingan ini dihasilkan dengan keputusan yang efektif dan objektif berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisisioner dan wawancara dengan masyarakat di kota Pematangsiantar. Kriteria yang menjadi pengujian yaitu Harga, Kualitas, Ketersediaan Barang dan Kemasan [12]. Metode MOORA diterapkan untuk memecahkan masalah dengan perhitungan matematika yang kompleks [9]. Penerapan metode MOORA dengan melakukan proses secara bersamaan untuk pengoptimalan atribut-atribut yang saling bertentangan, dimana menghasilkan nilai akhir dari tiap alternatif yang diurutkan berdasarkan nilai tertinggi [13]. Beberapa metode dalam sistem pendukung keputusan merupakan bagian dari Multi Criteria Decision Making (MCDM), yaitu metode pengambilan keputusan untuk menetapkan alternatif terbaik dari sejumlah alternatif berdasarkan beberapa kriteria tertentu [14]. Metode ini memiliki tingkat selektifitas yang baik dalam menentukan suatu alternatif [8]. Pendekatan yang dilakukan MOORA didefinisikan sebagai suatu proses secara bersamaan guna mengoptimalkan dua atau lebih yang saling bertentangan pada beberapa kendala [15]

2. METODE

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi Kelapangan (*Field Research*)

Merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti untuk memperoleh data. Pada tahapan ini peneliti melakukan observasi pada PT. Prima Multi Peralatan untuk mendapatkan data-data penerimaan karyawan baru dan seleksi karyawan baru.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan bertatap muka langsung atau berdiskusi langsung perusahaan PT. Prima Multi Peralatan. Adapun pertanyaan yang diajukan kepada staff SDM tepatnya bapak Eky GIS Kembarn, S.AB sebagai berikut :

1. Bagaimana cara pihak perusahaan dalam melakukan perekrutan karyawan baru pada PT. Prima Multi Peralatan?

Jawab : PT. Prima Multi Peralatan melakukan proses penerimaan karyawan berdasarkan pengumuman yang di buka di mading, dan karyawan akan menyampaikan berita lowongan kerja kepada masyarakat terdekat, kemudian para pelamar akan mengantarkan berkas lamaran kerja ke pos PT. Prima Multi Peralatan, dan kemudian HRD akan memeriksa kelengkapan berkas untuk proses interview dan psikotest.

2. Bagaimana cara mengatasi kendala yang di hadapi dalam perekrutan karyawan baru pada PT. Prima Multi Peralatan?

Jawab : sebaiknya pada PT. Prima Multi Peralatan dilakukan pengembangan sistem dalam proses seleksi karyawan baru untuk tiap lowongan kerja yang di buka sehingga memperoleh hasil yang lebih akurat.

3. Bagaimana mempermudah HRD dalam melakukan proses penentuan perekrutan karyawan baru pada PT. Prima Multi Peralatan?

Jawab : cara untuk mempermudah HRD dalam melakukan seleksi karyawan adalah menentukan kriteria yang cocok dalam proses seleksi penerimaan karyawan dan merekap data karyawan serta data pelamar langsung terekap otomatis untuk hak akses HRD.

3. Sampel (*Sampling*)

Pada tahapan ini peneliti mengutip beberapa sampel penelitian yang berguna untuk penelitian ini, berupa data karyawan pada PT. Prima Multi Peralatan yaitu sebagai berikut :

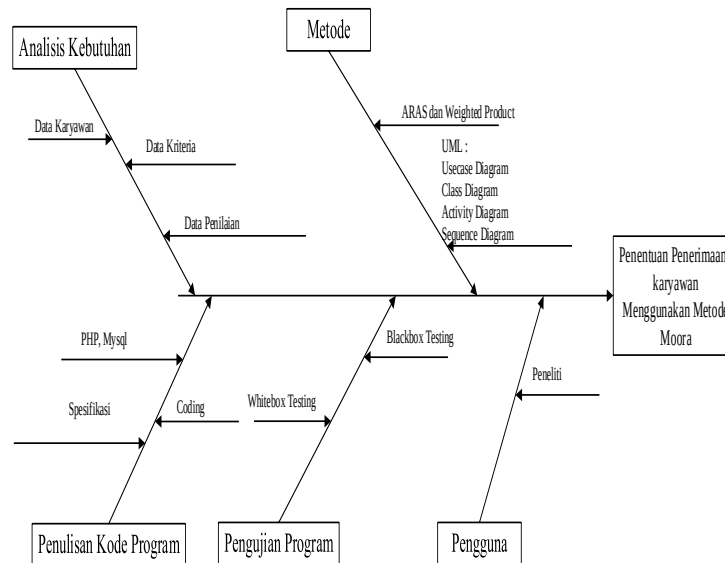
Tabel 1 Data Calon Karyawan

No	Nama Alternatif	Pengalaman Kerja	Usia	Psikotest	Interview	Pendidikan
1	Khusna Maulidia	2.9 Tahun	35 Tahun	70	70	D3
2	Rafidah Hanim	2.9 Tahun	32 Tahun	89	89	SMA
3	Ikhsan	3.5 Tahun	26 Tahun	84	84	D3
4	Rubiyah	2.9 Tahun	26 Tahun	70	84	SMA
5	Linda Muslita	2.4 Tahun	35 Tahun	89	89	SMA
6	Putri Nova Yanti	2.4 Tahun	27 Tahun	90	84	D3
7	Rahnida	2.9 Tahun	27 Tahun	80	84	SMA
8	Nurhaida	2.4 Tahun	27 Tahun	89	84	SMA
9	Cut Julia Ana	3.5 Tahun	35 Tahun	70	84	SMA
10	Syarifah Nur	2.9 Tahun	35 Tahun	89	84	D2
11	Intan Mutia	2.4 Tahun	32 Tahun	84	89	D2
12	Nabila Rizka Anisa	2.9 Tahun	27 Tahun	70	89	D3
13	Noor Aisah Riski Wulandari	1.5 Tahun	35 Tahun	87	87	D3
14	Emi Safnidar	2.4 Tahun	32 Tahun	84	4	SMA
15	Debby Octavia	2.9 Tahun	27 Tahun	70	84	SMA
16	Uci Mahlisa	2.9 Tahun	32 Tahun	70	84	D2
17	Rasella Kurnia	2.9 Tahun	32 Tahun	85	86	D2
18	Aulia Putri Miranda	2.9 Tahun	35 Tahun	70	70	S1
19	Rizki Munauwarah	1.5 Tahun	27 Tahun	84	89	SMA
20	Syawalil Fitriah	2.4 Tahun	27 Tahun	84	84	S1
21	Nurul Fitri	3.5 Tahun	27 Tahun	70	84	D3
22	Juwita Nurul Husna	2.9 Tahun	32 Tahun	89	70	SMA
23	Lisa Lusiana	2.4 Tahun	27 Tahun	70	89	D2
24	Saridaini	2.4 Tahun	32 Tahun	84	84	D2
25	Saniatul Chulasah	1.5 Tahun	27 Tahun	84	89	SMA
26	Fartika Tarwiah	2.9 Tahun	27 Tahun	84	87	SMA
27	Edi Gunawan	2.4 Tahun	27 Tahun	84	89	SMA
28	Luspi	1.5 Tahun	32 Tahun	84	89	SMA
29	Lia Pradila Sari	2.9 Tahun	27 Tahun	87	84	SMA
30	Putri Dewi Septiani	1.5 Tahun	27 Tahun	84	84	SMA

4. Tinjauan Pustaka (*Library Research*)

Yaitu dengan membaca buku dan jurnal yang isinya berhubungan dengan penelitian terkait yang mempunyai tujuan, seperti mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dalam mendapatkan data yang diperlukan.

Tahapan dalam penelitian ini dapat dimodelkan dengan *Fishbone* metodologi penelitian. Adapun beberapa tahapan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka *Fishbone*

Keterangan :

1. Analisis Kebutuhan

Peneliti menganalisis kebutuhan untuk penelitian yaitu mengumpulkan data karyawan yang akan di terima pada PT. Prima Multi Peralatan.

2. Metode

Tahapan ini bisa dikatakan tahap pengujian metode pada sistem yang dirancang oleh penulis. Adapun metode yang digunakan dalam penentuan karyawan yang akan di terima pada PT. Prima Multi Peralatan dengan menggunakan metode Moora.

3. Penulisan Kode Program

Peneliti melakukan penulisan kode program dengan menggunakan PHP dan MySql sebagai pengelolaan data dalam karyawan yang akan di terima pada PT. Prima Multi Peralatan.

4. Pengujian

Pengujian penerapan metode *Moora* dilakukan pengujian seluruh inputan data yang sudah ditetapkan dan menyimpan secara sistematis kedalam *database*.

5. Pengguna

Pada tahap sistem yang dirancang yaitu penerapan metode *Moora* untuk menentukan karyawan yang akan diterima pada PT. Prima Multi Peralatan. Tidak menutup kemungkinan sistem ini mengalami perubahan ketika sudah digunakan oleh *user*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan

Langkah – langkah pada metode *Moora* yaitu:

1. Menentukan tujuan untuk mengidentifikasi atribut evaluasi yang bersangkutan.

1. Metode ini dimulai dengan sebuah matriks keputusan dengan alternatif sebagai baris, dan kriteria sebagai kolom.

$$X = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ x_{m1} & x_{m2} & \dots & x_{mn} \end{bmatrix} \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

X_{ij} = Nilai dari alternatif *i* pada kriteria *j*.

- $i = 1, 2, \dots, m$ sebagai banyaknya alternatif.
 $j = 1, 2, \dots, n$ sebagai banyaknya kriteria.
2. **MOORA** mengacu pada sistem rasio, dimana nilai rasio merupakan nilai alternatif i terhadap kriteria j dibagi denominator yang mewakili semua alternatif terhadap kriteria j . Perhitungan normalisasi ditunjukkan pada persamaan berikut:

$$x_{ij}^* = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m x_{ij}^2}} \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

x_{ij} : matriks alternatif j dengan kriteria i

i : 1, 2, 3, ..., n adalah inisialisasi urutan kriteria atau atribut

j : 1, 2, 3, ..., m adalah inisialisasi urutan alternatif

X^*_{ij} : Matriks Normalisasi alternatif j dengan kriteria i

3. Untuk optimasi, hasil normalisasi yang sudah didapatkan tadi dicari nilai maximum dan minimum pada setiap kriterianya.

$$y_i = \sum_{j=1}^g x^{ij} - \sum_{i=g+1}^n x^{ij} \dots \dots \dots (3)$$

Keterangan:

$i : 1, 2, 3, \dots, g$ adalah kriteria atau atribut *maximized*

$j : g+1, g+2, g+3, \dots, n$ adalah kriteria atau atribut *minimized*

y^*_{ij} : Matriks normalisasi hasil pengurangan *maximize* dan *minimize* alternatif j

4. Menentukan perangkingan, Menentukan rangking dilakukan dengan cara mengurutkan nilai optimasi setiap alternatif dari nilai tertinggi ke nilai terendah. Alternatif dengan nilai optimasi tertinggi merupakan alternatif terbaik.

Pengambilan keputusan yang digunakan dalam sistem pendukung keputusan ini menggunakan metode *Moora*.

Studi kasus :

1. Set Kriteria

Kriteria yang menjadi dalam penentuan penerimaan karyawan baru untuk jabatan admin gudang pada PT. Prima Multi Peralatan adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Tabel Kriteria Penilaian

No	Kriteria	Bobot	Tipe Kriteria	Normalisasi
1	Pengalaman Kerja	10	Benefit	10 / 100 = 0.0
2	Usia	25	Benefit	25 / 100 = 0.25
3	Psikotes	25	Benefit	25 / 100 = 0.25
4	Interview	20	Benefit	20 / 100 = 0.2
5	Pendidikan	20	Cost	20 / 100 = 0.2

2. Set Sub Kriteria

Sub kriteria merupakan bagian dari setiap kriteria yang digunakan untuk penilaian. Setiap kriteria memiliki beberapa sub kriteria yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengalaman Kerja

Tabel 3. Sub Kriteria Pengalaman Kerja

No	Nama Subkriteria	Nilai
1	>3.5 Tahun	5
2	3 – 3.5 Tahun	4
3	2.5 – 2.9 Tahun	3
4	2 – 2.4 Tahun	2
5	< 2 Tahun	1

2. Usia

Tabel 4. Sub Kriteria Usia

No	Nama Subkriteria	Nilai
1	Usia 19 - 22 Tahun	5
2	Usia 23 - 26 Tahun	4
3	Usia 27 - 30 Tahun	3
4	Usia 31 - 32 Tahun	2
5	> 32 Tahun	1

3. Psikotest

Tabel 5. Sub Kriteria Psikotest

No	Nama Subkriteria	Nilai
1	> 93	5
2	90 – 92	4
3	85 – 89	3
4	75 – 84	2
5	< 75	1

4. Interview

Tabel 6. Sub Kriteria Interview

No	Nama Subkriteria	Nilai
1	> 93	5
2	90 – 92	4
3	85 – 89	3
4	75 – 84	2
5	< 75	1

5. Pendidikan

Tabel 7. Sub Kriteria Pendidikan

No	Nama Subkriteria	Nilai
1	S2	5
2	S1	4
3	D3	3
4	D2	2
5	SMK/SMA	1

3. Set Data Calon Karyawan

Set data calon karyawan untuk memberikan penilaian terhadap data calon karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Data data calon karyawan yang akan dinilai dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Data Calon Karyawan

No	Nama Alternatif	Pengalaman Kerja	Usia	Psikotest	Interview	Pendidikan
1	Khusna Maulidia	2.9 Tahun	35 Tahun	70	70	D3
2	Rafidah Hanim	2.9 Tahun	32 Tahun	89	89	SMA
3	Ikhsan	3.5 Tahun	26 Tahun	84	84	D3
4	Rubiyah	2.9 Tahun	26 Tahun	70	84	SMA
5	Linda Muslita	2.4 Tahun	35 Tahun	89	89	SMA
6	Putri Nova Yanti	2.4 Tahun	27 Tahun	90	84	D3
7	Rahnida	2.9 Tahun	27 Tahun	80	84	SMA

8	Nurhaida	2.4 Tahun	27 Tahun	89	84	SMA
9	Cut Julia Ana	3.5 Tahun	35 Tahun	70	84	SMA
10	Syarifah Nur	2.9 Tahun	35 Tahun	89	84	D2
11	Intan Mutia	2.4 Tahun	32 Tahun	84	89	D2
12	Nabila Rizka Anisa	2.9 Tahun	27 Tahun	70	89	D3
13	Noor Aisah Riski Wulandari	1.5 Tahun	35 Tahun	87	87	D3
14	Emi Safnidar	2.4 Tahun	32 Tahun	84	4	SMA
15	Debby Octavia	2.9 Tahun	27 Tahun	70	84	SMA
16	Uci Mahlisa	2.9 Tahun	32 Tahun	70	84	D2
17	Rasella Kurnia	2.9 Tahun	32 Tahun	85	86	D2
18	Aulia Putri Miranda	2.9 Tahun	35 Tahun	70	70	S1
19	Rizki Munauwarah	1.5 Tahun	27 Tahun	84	89	SMA
20	Syawalil Fitriah	2.4 Tahun	27 Tahun	84	84	S1
21	Nurul Fitri	3.5 Tahun	27 Tahun	70	84	D3
22	Juwita Nurul Husna	2.9 Tahun	32 Tahun	89	70	SMA
23	Lisa Lusiana	2.4 Tahun	27 Tahun	70	89	D2
24	Saridaini	2.4 Tahun	32 Tahun	84	84	D2
25	Saniatul Chulasah	1.5 Tahun	27 Tahun	84	89	SMA
26	Fartika Tarwiah	2.9 Tahun	27 Tahun	84	87	SMA
27	Edi Gunawan	2.4 Tahun	27 Tahun	84	89	SMA
28	Luspi	1.5 Tahun	32 Tahun	84	89	SMA
29	Lia Pradila Sari	2.9 Tahun	27 Tahun	87	84	SMA
30	Putri Dewi Septiani	1.5 Tahun	27 Tahun	84	84	SMA

4. Konversi nilai Calon Karyawan

Data penilaian Calon karyawan selanjutnya dikonversi nilai setiap kriterianya dalam bentuk bobot nilai seperti pada Tabel 9.

Tabel 9. Data Bobot Penilaian

No	Nama Karyawan	C1	C2	C3	C4	C5
1	Khusna Maulidia	3	1	1	1	3
2	Rafidah Hanim	3	2	3	4	1
3	Ikhsan	4	4	2	2	3
4	Rubiyah	3	4	1	2	1
5	Linda Muslita	2	1	3	3	1
6	Putri Nova Yanti	2	3	4	2	3
7	Rahnida	3	3	2	2	1
8	Nurhaida	2	3	3	2	1
9	Cut Julia Ana	4	1	1	2	1
10	Syarifah Nur	3	1	4	2	2
11	Intan Mutia	2	2	2	3	2
12	Nabila Rizka Anisa	3	3	1	4	3
13	Noor Aisah Riski Wulandari	1	1	3	3	3
14	Emi Safnidar	2	2	2	4	1
15	Debby Octavia	3	3	1	2	1
16	Uci Mahlisa	3	2	1	2	2
17	Rasella Kurnia	3	2	3	3	2
18	Aulia Putri Miranda	3	1	1	1	4
19	Rizki Munauwarah	1	3	2	4	1
20	Syawalil Fitriah	2	3	2	2	4
21	Nurul Fitri	4	3	1	2	3

No	Nama Karyawan	C1	C2	C3	C4	C5
22	Juwita Nurul Husna	3	2	4	1	1
23	Lisa Lusiana	2	3	1	4	2
24	Saridaini	2	2	2	2	2
25	Saniatul Chulasah	1	3	2	4	1
26	Fartika Tarwiah	3	3	2	3	1
27	Edi Gunawan	2	3	2	4	1
28	Luspi	1	2	2	4	1
29	Lia Pradila Sari	3	3	3	2	1
30	Putri Dewi Septiani	1	3	2	2	1

5. Menentukan matriks yang dinormalisasi dengan menggunakan rumus :

$$x_{ij}^* = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m x_{ij}^2}}$$

$$x_{1,1} = \frac{3}{\sqrt{3^2+3^2+4^2+3^2+2^2+2^2+3^2+2^2+4^2+3^2+2^2+3^2+1^2+2^2+3^2+3^2+3^2+1^2+2^2+4^2+3^2+2^2+2^2+1^2+3^2+1^2+1^2+3^2+2^2}}$$

= 0,35 dan seterusnya

Hasil perhitungan dari normalisasi matrik x_{ij}^* adalah :

Tabel 10. Normalisasi Matriks

No	Nama Karyawan	C1	C2	C3	C4	C5
1	Khusna Maulidia	0.35	0.12	0.13	0.11	0.41
2	Rafidah Hanim	0.35	0.24	0.38	0.45	0.14
3	Ikhsan	0.46	0.47	0.25	0.23	0.41
4	Rubiyah	0.35	0.47	0.13	0.23	0.14
5	Linda Muslita	0.23	0.12	0.38	0.34	0.14
6	Putri Nova Yanti	0.23	0.35	0.5	0.23	0.41
7	Rahnida	0.35	0.35	0.25	0.23	0.14
8	Nurhaida	0.23	0.35	0.38	0.23	0.14
9	Cut Julia Ana	0.46	0.12	0.13	0.23	0.14
10	Syarifah Nur	0.35	0.12	0.5	0.23	0.27
11	Intan Mutia	0.23	0.24	0.25	0.34	0.27
12	Nabila Rizka Anisa	0.35	0.35	0.13	0.45	0.41
13	Noor Aisah Riski Wulandari	0.12	0.12	0.38	0.34	0.41
14	Emi Safnidar	0.23	0.24	0.25	0.45	0.14
15	Debby Octavia	0.35	0.35	0.13	0.23	0.14
16	Uci Mahlisa	0.35	0.24	0.13	0.23	0.27
17	Rasella Kurnia	0.35	0.24	0.38	0.34	0.27
18	Aulia Putri Miranda	0.35	0.12	0.13	0.11	0.54
19	Rizki Munauwarah	0.12	0.35	0.25	0.45	0.14
20	Syawalil Fitriah	0.23	0.35	0.25	0.23	0.54
21	Nurul Fitri	0.46	0.35	0.13	0.23	0.41
22	Juwita Nurul Husna	0.35	0.24	0.5	0.11	0.14
23	Lisa Lusiana	0.23	0.35	0.13	0.45	0.27
24	Saridaini	0.23	0.24	0.25	0.23	0.27
25	Saniatul Chulasah	0.12	0.35	0.25	0.45	0.14
26	Fartika Tarwiah	0.35	0.35	0.25	0.34	0.14
27	Edi Gunawan	0.23	0.35	0.25	0.45	0.14
28	Luspi	0.12	0.24	0.25	0.45	0.14
29	Lia Pradila Sari	0.35	0.35	0.38	0.23	0.14

No	Nama Karyawan	C1	C2	C3	C4	C5
30	Putri Dewi Septiani	0.12	0.35	0.25	0.23	0.14

6. Menghitung matriks normalisasi terbobot

Setelah hasil perhitungan dari normalisasi matrik x_{ij}^* didapatkan dilanjutkan dengan menghitung matrik normalisasi terbobot dengan menggunakan rumus :

$$y_i = \sum_{j=1}^g w^j x^{ij} - \sum_{i=g+1}^n w^j x^{ij}$$

$$w_{1,1}^j = 0,1 * 0,35 = 0,035$$

$$w_{1,2}^j = 0,25 * 0,12 = 0,03$$

$$w_{1,3}^j = 0,25 * 0,13 = 0,0325$$

$$w_{1,4}^j = 0,2 * 0,11 = 0,022$$

$$w_{1,5}^j = 0,2 * 0,14 = 0,082 \text{ dan seterusnya}$$

Tabel 11. Matriks Normalisasi Terbobot

No	Nama Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5
1	Khusna Maulidia	0.035	0.03	0.0325	0.022	0.082
2	Rafidah Hanim	0.035	0.06	0.095	0.09	0.028
3	Ikhsan	0.046	0.1175	0.0625	0.046	0.082
4	Rubiyah	0.035	0.1175	0.0325	0.046	0.028
5	Linda Muslita	0.023	0.03	0.095	0.068	0.028
6	Putri Nova Yanti	0.023	0.0875	0.125	0.046	0.082
7	Rahnida	0.035	0.0875	0.0625	0.046	0.028
8	Nurhaida	0.023	0.0875	0.095	0.046	0.028
9	Cut Julia Ana	0.046	0.03	0.0325	0.046	0.028
10	Syarifah Nur	0.035	0.03	0.125	0.046	0.054
11	Intan Mutia	0.023	0.06	0.0625	0.068	0.054
12	Nabila Rizka Anisa	0.035	0.0875	0.0325	0.09	0.082
13	Noor Aisah Riski Wulandari	0.012	0.03	0.095	0.068	0.082
14	Emi Safnidar	0.023	0.06	0.0625	0.09	0.028
15	Debby Octavia	0.035	0.0875	0.0325	0.046	0.028
16	Uci Mahlisa	0.035	0.06	0.0325	0.046	0.054
17	Rasella Kurnia	0.035	0.06	0.095	0.068	0.054
18	Aulia Putri Miranda	0.035	0.03	0.0325	0.022	0.108
19	Rizki Munaauwarah	0.012	0.0875	0.0625	0.09	0.028
20	Syawalil Fitriah	0.023	0.0875	0.0625	0.046	0.108
21	Nurul Fitri	0.046	0.0875	0.0325	0.046	0.082
22	Juwita Nurul Husna	0.035	0.06	0.125	0.022	0.028
23	Lisa Lusiana	0.023	0.0875	0.0325	0.09	0.054
24	Saridaini	0.023	0.06	0.0625	0.046	0.054
25	Saniatul Chulasah	0.012	0.0875	0.0625	0.09	0.028
26	Fartika Tarwiah	0.035	0.0875	0.0625	0.068	0.028
27	Edi Gunawan	0.023	0.0875	0.0625	0.09	0.028
28	Luspi	0.012	0.06	0.0625	0.09	0.028
29	Lia Pradila Sari	0.035	0.0875	0.095	0.046	0.028
30	Putri Dewi Septiani	0.012	0.0875	0.0625	0.046	0.028

7. Menghitung nilai optimasi (max – min)

Setelah hasil normalisasi matriks terbobot didapatkan lalu dilanjutkan dengan menghitung nilai optimasi Y_i (Max – Min) :

Tabel 12. Hasil Nilasi Optimalisasi

No	Nama Alternatif	Kriteria Max/ Benefit	Kriteria Min/ Cost	Y_i (MAX - MIN)
1	Khusna Maulidia	$(0.035 + 0.03 + 0.0325 + 0.022) = 0.1195$	$(0.082) = 0.082$	$0.1195 - 0.082 = 0.0375$
2	Rafidah Hanim	$(0.035 + 0.06 + 0.095 + 0.09) = 0.28$	$(0.028) = 0.028$	$0.28 - 0.028 = 0.252$
3	Ikhsan	$(0.046 + 0.1175 + 0.0625 + 0.046) = 0.272$	$(0.082) = 0.082$	$0.272 - 0.082 = 0.19$
4	Rubiyah	$(0.035 + 0.1175 + 0.0325 + 0.046) = 0.231$	$(0.028) = 0.028$	$0.231 - 0.028 = 0.203$
5	Linda Muslita	$(0.023 + 0.03 + 0.095 + 0.068) = 0.216$	$(0.028) = 0.028$	$0.216 - 0.028 = 0.188$
6	Putri Nova Yanti	$(0.023 + 0.0875 + 0.125 + 0.046) = 0.2815$	$(0.082) = 0.082$	$0.2815 - 0.082 = 0.1995$
7	Rahnida	$(0.035 + 0.0875 + 0.0625 + 0.046) = 0.231$	$(0.028) = 0.028$	$0.231 - 0.028 = 0.203$
8	Nurhaida	$(0.023 + 0.0875 + 0.095 + 0.046) = 0.2515$	$(0.028) = 0.028$	$0.2515 - 0.028 = 0.2235$
9	Cut Julia Ana	$(0.046 + 0.03 + 0.0325 + 0.046) = 0.1545$	$(0.028) = 0.028$	$0.1545 - 0.028 = 0.1265$
10	Syarifah Nur	$(0.035 + 0.03 + 0.125 + 0.046) = 0.236$	$(0.054) = 0.054$	$0.236 - 0.054 = 0.182$
11	Intan Mutia	$(0.023 + 0.06 + 0.0625 + 0.068) = 0.2135$	$(0.054) = 0.054$	$0.2135 - 0.054 = 0.1595$
12	Nabila Rizka Anisa	$(0.035 + 0.0875 + 0.0325 + 0.09) = 0.245$	$(0.082) = 0.082$	$0.245 - 0.082 = 0.163$
13	Noor Aisah Riski Wulandari	$(0.012 + 0.03 + 0.095 + 0.068) = 0.205$	$(0.082) = 0.082$	$0.205 - 0.082 = 0.123$
14	Emi Safnidar	$(0.023 + 0.06 + 0.0625 + 0.09) = 0.2355$	$(0.028) = 0.028$	$0.2355 - 0.028 = 0.2075$
15	Debby Octavia	$(0.035 + 0.0875 + 0.0325 + 0.046) = 0.201$	$(0.028) = 0.028$	$0.201 - 0.028 = 0.173$
16	Uci Mahlisa	$(0.035 + 0.06 + 0.0325 + 0.046) = 0.1735$	$(0.054) = 0.054$	$0.1735 - 0.054 = 0.1195$
17	Rasella Kurnia	$(0.035 + 0.06 + 0.095 + 0.068) = 0.258$	$(0.054) = 0.054$	$0.258 - 0.054 = 0.204$
18	Aulia Putri Miranda	$(0.035 + 0.03 + 0.0325 + 0.022) = 0.1195$	$(0.108) = 0.108$	$0.1195 - 0.108 = 0.0115$
19	Rizki Munauwarah	$(0.012 + 0.0875 + 0.0625 + 0.09) = 0.252$	$(0.028) = 0.028$	$0.252 - 0.028 = 0.224$
20	Syawalil Fitriah	$(0.023 + 0.0875 + 0.0625 + 0.046) = 0.219$	$(0.108) = 0.108$	$0.219 - 0.108 = 0.111$
21	Nurul Fitri	$(0.046 + 0.0875 + 0.0325 + 0.046) = 0.212$	$(0.082) = 0.082$	$0.212 - 0.082 = 0.13$
22	Juwita Nurul Husna	$(0.035 + 0.06 + 0.125 + 0.022) = 0.242$	$(0.028) = 0.028$	$0.242 - 0.028 = 0.214$
23	Lisa Lusiana	$(0.023 + 0.0875 + 0.0325 + 0.09) = 0.233$	$(0.054) = 0.054$	$0.233 - 0.054 = 0.179$
24	Saridaini	$(0.023 + 0.06 + 0.0625 + 0.046) = 0.1915$	$(0.054) = 0.054$	$0.1915 - 0.054 = 0.1375$
25	Saniatul Chulasah	$(0.012 + 0.0875 + 0.0625 + 0.09) = 0.252$	$(0.028) = 0.028$	$0.252 - 0.028 = 0.224$
26	Fartika Tarwiah	$(0.035 + 0.0875 + 0.0625 + 0.068) = 0.253$	$(0.028) = 0.028$	$0.253 - 0.028 = 0.225$
27	Edi Gunawan	$(0.023 + 0.0875 + 0.0625 + 0.09) = 0.263$	$(0.028) = 0.028$	$0.263 - 0.028 = 0.235$
28	Luspi	$(0.012 + 0.06 + 0.0625 + 0.09) = 0.2245$	$(0.028) = 0.028$	$0.2245 - 0.028 = 0.1965$
29	Lia Pradila Sari	$(0.035 + 0.0875 + 0.095 + 0.046) = 0.2635$	$(0.028) = 0.028$	$0.2635 - 0.028 = 0.2355$

30	Putri Dewi Septiani	$(0.012 + 0.0875 + 0.0625 + 0.046) = 0.208$	$(0.028) = 0.028$	$0.208 - 0.028 = 0.18$
----	---------------------	---	-------------------	------------------------

8. Perangkingan nilai Yi

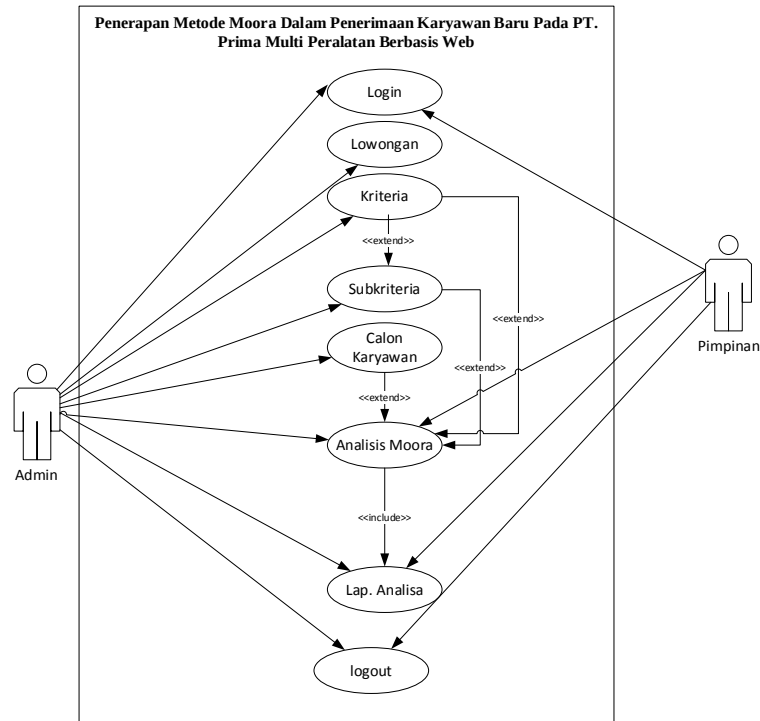
Alternatif terbaik adalah alternative yang memiliki nilai optimasi tertinggi. Hasil dari penghitungan nilai optimasi dan pemeringkatan alternatif dengan ketentuan penerimaan adalah nilai 0.25 – 0.50 ditunjukkan pada Tabel 13.

Tabel 13. Hasil Perangkingan Nilai Optimasi (Max-Min)

Nama Calon	Nilai	Rangking	Keterangan
Rafidah Hanim	0.252	1	Diterima
Lia Pradila Sari	0.236	2	Ditolak
Edi Gunawan	0.235	3	Ditolak
Fartika Tarwiah	0.225	4	Ditolak
Nurhaida	0.224	5	Ditolak
Rizki Munauwarah	0.224	6	Ditolak
Saniatul Chulasah	0.224	7	Ditolak
Juwita Nurul Husna	0.214	8	Ditolak
Emi Safnidar	0.208	9	Ditolak
Rasella Kurnia	0.204	10	Ditolak
Rubiyah	0.203	11	Ditolak
Rahnida	0.203	12	Ditolak
Putri Nova Yanti	0.200	13	Ditolak
Luspi	0.197	14	Ditolak
Ikhsan	0.190	15	Ditolak
Linda Muslita	0.188	16	Ditolak
Syarifah Nur	0.182	17	Ditolak
Putri Dewi Septiani	0.180	18	Ditolak
Lisa Lusiana	0.179	19	Ditolak
Debby Octavia	0.173	20	Ditolak
Nabila Rizka Anisa	0.163	21	Ditolak
Intan Mutia	0.160	22	Ditolak
Saridaini	0.138	23	Ditolak
Nurul Fitri	0.130	24	Ditolak
Cut Julia Ana	0.127	25	Ditolak
Noor Aisah Riski Wulandari	0.123	26	Ditolak
Uci Mahlisa	0.120	27	Ditolak
Syawalil Fitriah	0.111	28	Ditolak
Khusna Maulidia	0.038	29	Ditolak
Aulia Putri Miranda	0.012	30	Ditolak

Dari hasil analisa metode MOORA yang mendapatkan nilai tertinggi Rafidah Hanim nilai MOORA (0.252). Sehingga dapat disimpulkan diterima menjadi karyawan baru pada PT. Prima Multi Peralatan.

Secara garis besar, bisnis proses sistem yang akan dirancang digambarkan dengan *usecase diagram* yang terdapat pada Gambar 2.:



Gambar 2. Use Case Diagram Penerapan Metode Moora Dalam Penerimaan Karyawan Baru Pada PT. Prima Multi Peralatan Berbasis Web

B. Hasil

1) Tampilan Analisa

Serangkaian kegiatan saat terjadi *event* pada *form* data analisa dapat dilihat pada gambar 3 :

Analisa Penerimaan Calon Admin Gudang
Dibuatkan : 0, 10 Orang

Data Calon dan Kriteria Admin Gudang

Kriteria	Subkriteria	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	Ranking
Pengetahuan	1.1.1.1.1.1	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.2	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.3	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.4	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.5	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.6	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.7	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.8	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.9	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.10	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.11	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.12	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.13	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.14	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.15	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.16	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.17	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.18	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.19	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.20	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.21	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.22	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.23	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.24	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.25	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.26	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.27	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.28	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.29	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.30	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.31	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.32	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.33	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.34	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.35	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.36	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.37	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.38	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.39	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.40	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.41	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.42	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.43	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.44	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.45	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.46	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.47	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.48	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.49	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.50	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.51	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.52	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.53	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.54	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.55	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.56	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.57	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.58	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.59	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.60	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.61	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.62	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.63	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.64	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.65	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.66	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.67	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.68	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.69	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.70	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.71	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.72	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.73	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.74	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.75	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.76	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.77	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.78	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.79	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.80	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.81	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.82	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.83	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.84	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.85	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.86	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.87	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.88	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.89	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.90	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.91	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.92	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.93	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.94	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.95	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.96	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.97	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.98	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.99	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.100	100	0.1	10	1

Matriks Keputasan

Kriteria	Subkriteria	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	Ranking
Pengetahuan	1.1.1.1.1.1	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.2	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.3	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.4	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.5	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.6	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.7	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.8	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.9	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.10	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.11	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.12	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.13	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.14	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.15	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.16	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.17	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.18	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.19	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.20	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.21	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.22	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.23	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.24	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.25	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.26	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.27	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.28	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.29	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.30	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.31	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.32	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.33	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.34	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.35	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.36	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.37	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.38	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.39	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.40	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.41	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.42	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.43	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.44	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.45	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.46	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.47	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.48	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.49	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.50	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.51	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.52	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.53	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.54	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.55	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.56	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.57	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.58	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.59	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.60	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.61	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.62	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.63	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.64	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.65	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.66	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.67	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.68	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.69	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.70	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.71	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.72	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.73	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.74	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.75	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.76	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.77	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.78	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.79	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.80	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.81	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.82	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.83	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.84	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.85	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.86	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.87	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.88	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.89	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.90	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.91	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.92	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.93	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.94	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.95	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.96	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.97	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.98	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.99	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.100	100	0.1	10	1

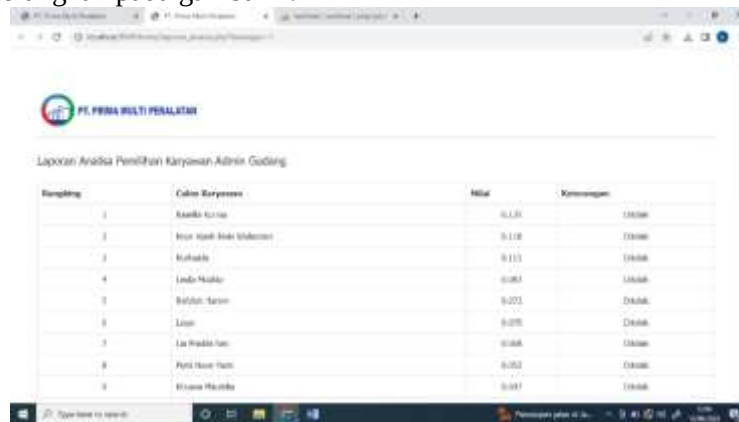
Analisa Penerimaan Calon Admin Gudang
Dibuatkan : 0, 10 Orang

Data Calon dan Kriteria Admin Gudang

Kriteria	Subkriteria	Nilai	Bobot	Nilai Akhir	Ranking
Pengetahuan	1.1.1.1.1.1	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.2	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.3	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.4	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.5	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.6	100	0.1	10	1
Pengetahuan	1.1.1.1.1.7	100	0.1	10	

2) Tampilan Melihat Laporan Analisa Keputusan

Serangkaian kinerja sistem yang dilakukan dalam melihat informasi mengenai laporan analisa keputusan dapat diterangkan pada gambar 4:

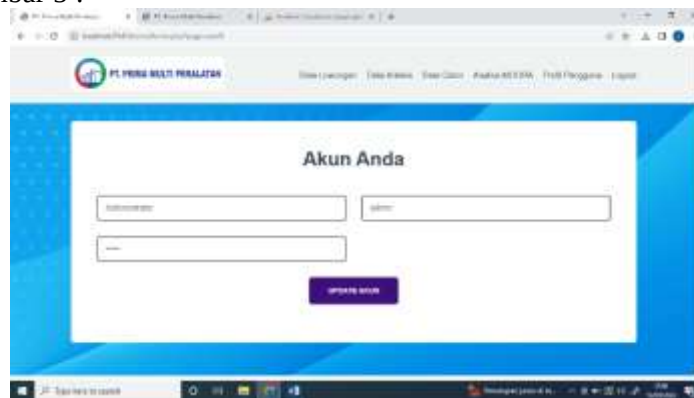


Ranking	Calon Karyawan	Nilai	Keterangan
1	Khaedha Nurris	0.135	Dikilih
2	Arus Kardi Rendi Waharini	0.118	Dikilih
3	Kulakha	0.113	Dikilih
4	Linda Nuhda	0.084	Dikilih
5	Bahjat Naron	0.073	Dikilih
6	Lisan	0.070	Dikilih
7	Lia Pradita Sari	0.068	Dikilih
8	Pandi Nani Nani	0.062	Dikilih
9	Khusna Masrinda	0.051	Dikilih

Gambar 4. Tampilan Melihat Laporan Analisa Keputusan

3) Tampilan Melihat Akun

Serangkaian kinerja sistem yang dilakukan dalam melihat informasi mengenai akun dapat diterangkan pada gambar 5 :



Gambar 5. Tampilan Melihat Akun

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan selama membuat aplikasi sistem informasi pendukung keputusan ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terbentuknya sebuah sistem pendukung keputusan yang dapat membantu dalam menentukan calon karyawan yang nantinya akan meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Meminimalisasikan kesalahan dalam peng-*input*-an data penilaian calon karyawan dapat mengurangi resiko kesalahan dalam penilaian data calon karyawan.
3. Implementasi terhadap sistem pendukung keputusan dengan metode *Moora* dapat memberikan pihak pengguna mendapatkan nilai keputusan yang lebih akurat
4. Bahasa pemrograman yang digunakan untuk membuat aplikasi yaitu PHP dan MySQL.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah banyak memberikan masukan dan saran dalam penyelesaian penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Juliawan, D., Puspasari, R., & Sianturi, C. J. M. (2018). Aplikasi Peminjaman dan Pengembalian Lcd Proyektor Berbasis Android dan Web Service. *IT (INFORMATIC TECHNIQUE) JOURNAL*, 5(2), 162-171.
- [2] Feornado, F., & Sianturi, C. J. M. (2022). PERANCANGAN APLIKASI PEMBELIAN BAHAN BAKU PRODUK KALENGAN PADA PT. TOBA SURIMI INDUSTRIES BERBASIS ANDROID. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(9), 1157-1164.
- [3] Abdillah, V. D., & Sianturi, C. J. M. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Siswa Berprestasi Pada SMP Karya Bhakti Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Dan SAW. *Jurnal Rekayasa Sistem (JUREKSI)*, 1(3), 1081-1094.
- [4] Sari, R. E., & Saleh, A. (2017, October). Penilaian kinerja dosen dengan menggunakan metode AHP (Studi kasus: di STMIK Potensi Utama Medan). In *Seminar Nasional Informatika (SNif)* (Vol. 1, No. 1, pp. 108-114).
- [5] Setiawan, A., & Sari, R. E. (2018). PENERAPAN METODE PROFILE MACHING SEBAGAI PENYORTIRAN BIBIT KELAPA SAWIT. *Jurnal Informatika Kaputama (JIK)*, 2(2), 1-11.
- [6] Sari, R. E. (2017, November). Pemilihan Alternatif Kualitas Kayu Terbaik Untuk Kerajinan Meubel Dengan Metode TOPSIS. In *Seminar Nasional Informatika (SNif)* (Vol. 1, No. 1, pp. 211-216).
- [7] Astuti, E. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Sekolah Pindahan Terbaik Dengan Metode MOORA Pada Dinas Pendidikan Medan Utara. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 5(1), 25-33.
- [8] Mesran, M., Wahyu, R. F., & Gea, F. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Parking Area Menerapkan Metode MOORA. *Bulletin of Information Technology (BIT)*, 2(3), 107-118.
- [9] Mufizar, T., Hidayatuloh, A. T., Suciyono, N., & Hanifah, A. H. (2021). Penerapan Metode MOORA pada Sistem Penunjang Keputusan Seleksi Karyawan Magang Keluar Negeri (Studi Kasus: PT Hinai Daiki). *METIK JURNAL*, 5(1), 42-46.
- [10] Revi, A., Parlina, I., & Wardani, S. (2018). Analisis Perhitungan Metode MOORA dalam Pemilihan Supplier Bahan Bangunan di Toko Megah Gracindo Jaya. *InfoTekJar: Jurnal Nasional Informatika dan Teknologi Jaringan*, 3(1), 95-99.
- [11] Fitriana, S. (2019). Analisis Menentukan Rekomendasi Penyejuk Udara Yang Tepat Menggunakan Metode Moora. *EVOLUSI: Jurnal Sains dan Manajemen*, 7(1).
- [12] Pohan, H., & Sinaga, D. E. (2020). Penerapan Metode Moora Dalam Menentukan Parfume Terbaik Berdasarkan Kepribadian. *Kesatria: Jurnal Penerapan Sistem Informasi (Komputer dan Manajemen)*, 1(2), 59-63.
- [13] Siregar, M., Hafizah, H., & Tugiono, T. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Unit Kearsipan Terbaik Menggunakan Metode MOORA. *Jurnal Sistem Informasi Triguna Dharma (JURSI TGD)*, 1(2), 62-72.
- [14] Siregar, M., Hafizah, H., & Tugiono, T. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Unit Kearsipan Terbaik Menggunakan Metode MOORA. *Jurnal Sistem Informasi Triguna Dharma (JURSI TGD)*, 1(2), 62-72.

- [15] El Faritsi, D. M., Saripurna, D., & Mariami, I. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Tenaga Pengajar Menggunakan Metode MOORA. *Jurnal Sistem Informasi Triguna Dharma (JURSI TGD)*, 1(4), 239-249.