

Implementasi Metode Naïve Bayes Untuk Menentukan Pegawai Terbaik Di Universitas Mathla'ul Anwar Banten

Neli Nailul Wardah¹, Ayu Mira Yunita², Agung Sugiarto³, Robby Rizky⁴

^{1,2,3,4}Sistem Informasi, Fakultas Teknologi dan Informatika, Universitas Matla'ul Anwar Banten.
Jalan Raya Labuan km 23 Pandeglang, 4221

[*robby_bae87@yahoo.com](mailto:robby_bae87@yahoo.com)

Abstrak

Permasalahan yang terjadi pada suatu instansi atau lembaga perkantoran yaitu tidak adilnya terkait menentukan pegawai terbaik. faktor lainnya yaitu banyak naik pangkat bukan melalui kualitas atau prestasi pegawai tersebut melainkan dengan kedekatan emosional atau kekeluargaan nepotisme. Permasalahan klasik seperti ini harus segera diselesaikan, dikarenakan sulitnya menentukan kualitas pegawai yang baik, dengan perekrutan karyawan yang asal-asalan menjadikan kualitas pegawai yang sangat buruk sekali dan tidak profesional. untuk membantu perusahaan agar dapat berkembang dengan baik perlunya SDM yang mumpuni yang dapat membantu perkembangan perusahaan tersebut, maka dari itu di butuhkan sistem yang dapat menentukan kualitas pegawai terbaik. tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pegawai terbaik dengan cara klasifikasi dengan menggunakan metode naïve bayes. metode naïve bayes merupakan metode klasifikasi yang diyakini dapat menentukan karyawan terbaik dengan cara klasifikasi. Hasil dari penelitian ini yaitu dapat menentukan karyawan terbaik, dan mengurangi tingkat nepotisme. Dan hasil penelitian ini dapat menentukan calon pegawai baru, jika perekrutan karyawan dilakukan dengan baik maka kualitas karyawan yang diharapkan oleh perusahaan dapat dirasakan dengan berkembangnya perusahaan nanti yang akan di jalankan. Dengan adanya perekrutan seperti ini tidak menutup kemungkinan perusahaan yang akan di jalankan akan maju dengan pesatnya, dikarenakan akan meningkatkan kualitas karyawan tersebut dan akan bekerja secara profesional dan akan bekerja dengan hati, dengan adanya sistem ini memudahkan para HRD untuk rekrumen pegawai dapat di lakukan dengan mudah dan lebih profesional. Maka sistem ini membantu para HRD dalam merekrut calon pegawai, baik di dalam lingkungan universitas atau lingkungan perusahaan yang ada untuk menciptakan karyawan yang unggul dan lebih profesional di dalam bidangnya.

Kata kunci: Implementasi, Naïve Bayes, Pegawai Terbaik, Universitas Mathla'ul Anwar Banten

A. Pendahuluan

Permasalahan yang terjadi di Universitas Mathla'ul Anwar Banten yaitu sulitnya menentukan karyawan terbaik, permasalahan tersebut hingga kini belum terpecahkan dikarenakan tingginya unsure nepotisme yang ada di universitas matlaulanwar banten. Banyaknya rotasi pegawai yang dilakukan suatu lembaga perusahaan, banyak menuai konflik yang terjadi. Konflik yang dimaksud yaitu salingnya pegawai dikarenakan menginginkan suatu posisi yang ada pada jabatan tersebut. Dengan demikian membuat

suatu lingkungan yang sangat tidak kondusif terkait rivalitas tersebut (Anis A, dkk. 2018). Maka dari itu permasalahan tersebut dapat di selesaikan dengan menggunakan pendekatan naive bayes (Nurkhallam. 2019).

Persaingan yang terjadi dikalangan pegawai yaitu berupa saingan politis, dimana saingan ini berupa kedekatan dengan pimpinan yang nantinya akan menunjuk suatu pegawai untuk mengisi posisi yang diinginkan tersebut. Dengan cara ini sangat tidak efektif dikarenakan dengan cara politis ini kelayakan pegawai dalam menentukan kualitas tidak teruji, dan kemampuan dalam mengemban jabatan tersebut tidak dapat dilakukan dengan jeli karna hanya di sukai oleh pimpinan *like or dislike* (Nurkhallam. 2019).

maka dari itu beberapa persen perusahaan memiliki karyawan yang kurang baik dikarenakan sistem rekrutmen yang kurang optimal. Rekrutmen yang kurang optimal akan berdampak pada suatu perusahaan maju atau dapat berkembang nya suatu perusahaan tersebut, maka dari itu tak heran ketika banya perusahaan yang tutup dan gulung tikar dikarenakan SDM yang ada kurang mumpuni dan kurang baik (Pauziah. 2017) (Rizky & Hakim. 2020).

Karyawan yang layak untuk naik jabatan yaitu karyawan yang sudah lolos uji kelayakan rekrument melalui standard yang sudah ditetapkan, dan tahapan tahapan tersebut dapat menentukan karyawan terbaik dengan mendapatkanya karyawan terbaik maka karyawan tersebut layak untuk mendapatkan promosi jabatan dan mutasi ke bagian yang lebih baik lagi (Karyawan, dkk. 2020) (Yunita, dkk. 2020).

Jika setiap perusahaan menerapkan hal ini maka perusahaan tersebut diyakini akan berkembang dengan baik dan perusahaan pun tidak menutup kemungkinan akan maju dan berkembang dan dapat bersaing dengan perusahaan yang lainya dengan media pegawai yang baik dan mumpuni pada bidang nya (Nugroho, dkk. 2020) (Rizky, dkk. 2020).

Algoritma naïve bayes diyakini dapat seleksi kegiatan seleksi pegawai terbaik tersebut, dan dapat dilakukannya proses klasifikasi yang baik dan memunculkan hasil yang baik (Bayu Setyaji, dkk. 2006).

Universitas Mathla'ul Anwar Banten salah satu universitas terbesar dikabupaten Pandeglang yang memiliki jumlah karyawan yang sangat banyak yang membutuhkan sebuah aplikasi sistem pendukung keputusan untuk menentukan karyawan terbaik, agar universitas dapat berkembang dengan baik dan pesat (Asra. 2019) (Rizky, dkk. 2020).

B. Metode

1. Peninjauan Lapangan (Observasi)

Metode ini dilakukan dengan cara mengamati secara langsung mengenai objek dari penelitian yang sedang kita lakukan. Pengamatan yang sudah peneliti lakukan yaitu berupa pengamatan mengenai kegiatan-kegiatan atau aktivitas yang telah dan sedang dilakukan berkaitan dengan Sistem Pakar ini. Observasi ini juga berguna untuk melengkapi catatan-catatan yang telah diperoleh dari hasil wawancara.

2. Wawancara (*Interview*)

Metode dalam pengumpulan data ini peneliti mengadakan wawancara langsung dengan para pimpinan atau bagian umum yang berada di Universitas Mathlaul Anwar Banten sebagai pihak yang berkaitan tentang sistem ini, dan juga untuk mendapatkan data-data dan informasi yang dibutuhkan.

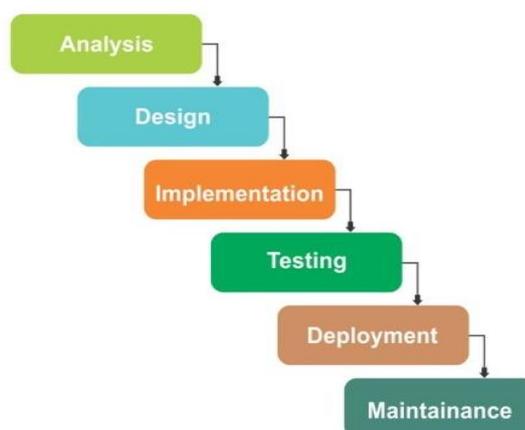
3. Kepustakaan

Teknik yang terakhir yakni dengan cara mempelajari, meneliti, serta menelaah berbagai literatur dari beragam sumber mulai dari buku-buku, jurnal ilmiah, situs internet dan media-media lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

A. Metode Pengembangan

Penelitian ini menggunakan metode *waterfall* atau *sequential linear* yang pertama kali dikembangkan oleh Winston Royce pada tahun 1970. Metode tersebut memiliki pendekatan yang sistematis dengan menerapkan daur hidup dalam pengembangan sistem perangkat lunaknya (Maliki and Dangkoa 2019).

Tahapan metode pengembangan sistem *waterfall* akan ditunjukkan pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Tahapan Metode *Waterfall*

B. Metode Naïve Bayes merupakan metode penggolongan berdasarkan propabilitas sederhana dan dirancang untuk dipergunakan dengan asumsi bahwa antar satu kelas dengan kelas yang lain tidak saling tergantung (Zulkifli. 2017)

C. Hasil dan Pembahasan

Proses untuk menentukan pegawai terbaik harus melalui beberapa perhitungan naive bayes yang sangat baik dan nantinya akan diterapkan pada sebuah sistem.

Tabel 1.
Bobot Pegawai

nama	Jenis kelamin	kehadiran	kinerja	atitude	bobot	keterangan
Andrianto	pria	bagus	bagus	bagus	0,8	Tepat waktu
Eva sutihat	wanita	bagus	sedang	sedang	0,6	Tepat waktu
Deni	pria	sedang	bagus	bagus	0,5	Tepat waktu
H.Sanusi	pria	bagus	sedang	bagus	0,4	Tepat waktu
Masitoh	wanita	bagus	sedang	bagus	0,4	Tepat waktu
Ewin	wanita	bagus	bagus	sedang	0,5	Tepat waktu
Suryanah	wanita	sedang	bagus	sedang	0,5	Terlambat
Ifat hanifah	wanita	bagus	sedang	sedang	0,4	Terlambat
Heri julanto	pria	bagus	bagus	sedang	0,5	Tepat waktu
Yati rohayati	wanita	Bagus	bagus	bagus	0,5	Terlambat
Yana	wanita	bagus	bagus	bagus	0,4	terlambat
Herlina	wanita	Sedang	sedang	sedang	0,5	Terlambat
Wawat	wanita	bagus	sedang	sedang	0,6	Terlambat
Gigin	pria	bagus	bagus	sedang	0,5	Terlambat
Rukman	pria	sedang	bagus	bagus	0,6	Tepat waktu

Menghitung probabilitas pegawai

1. Seperti dadu berapa kali kemunculan (Tepat Waktu) pada total data
 7 item

Total record pada label/class

15 item

$$P | C = \text{“Tepat Waktu”} = 7/15 = 0,4$$

$$P | C = \text{“Terlambat”} = 8/15 = 0,5$$

$$= 0,4 * 0,5 = 0,2$$

Hitung kehadiran (Bagus) dengan keterangan (Tepat Waktu)

$$\text{Bagus} | \text{Tepat Waktu} = 4/7 = 0,5$$

$$\text{Bagus} | \text{Terlambat} = 0/8 = 0$$

$$= 1/16 = 0,0625$$

$$= 0,5 * 0,0625 = 0,03125$$

Hitung kehadiran (Sedang) dengan keterangan (Tepat Waktu)

$$\begin{aligned}\text{Bagus} \mid \text{Tepat Waktu} &= 3/7 = 0,4 \\ \text{Bagus} \mid \text{Terlambat} &= 3/8 = 0,375 \\ &= 0,4 * 0,375 = 0,15\end{aligned}$$

Hitung kehadiran (Buruk) dengan keterangan (Tepat Waktu)

$$\begin{aligned}\text{Bagus} \mid \text{Tepat Waktu} &= 0/7 = 0 \\ \text{Bagus} \mid \text{Terlambat} &= 5/8 = 0,625 \\ &= 1/14 = 0,0714 \\ &= 0,0714 * 0,625 = 0,044625\end{aligned}$$

Hitung kinerja (Bagus) dengan keterangan (Tepat Waktu)

$$\begin{aligned}\text{Sedang} \mid \text{Tepat Waktu} &= 3/7 = 0,4 \\ \text{Sedang} \mid \text{Terlambat} &= 1/8 = 0,125 \\ &= 0,4 * 0,125 = 0,05\end{aligned}$$

Hitung kinerja (Sedang) dengan keterangan (Tepat Waktu)

$$\begin{aligned}\text{Sedang} \mid \text{Tepat Waktu} &= 4/7 = 0,5 \\ \text{Sedang} \mid \text{Terlambat} &= 6/8 = 0,75 \\ &= 0,5 * 0,75 = 0,375\end{aligned}$$

Hitung kinerja (Buruk) dengan keterangan (Tepat Waktu)

$$\begin{aligned}\text{Sedang} \mid \text{Tepat Waktu} &= 0/7 = 0 \\ \text{Sedang} \mid \text{Terlambat} &= 1/8 = 0,125 \\ &= 1/14 = 0,0714 \\ &= 0,0714 * 0,125 = 0,008925\end{aligned}$$

Hitung Prestasi (Bagus) dengan keterangan (Tepat Waktu)

$$\begin{aligned}\text{Bagus} \mid \text{Tepat Waktu} &= 5/7 = 0,7 \\ \text{Bagus} \mid \text{Terlambat} &= 2/8 = 0,25 \\ &= 0,7 * 0,25 = 0,175\end{aligned}$$

Hitung Prestasi (Sedang) dengan keterangan (Tepat Waktu)

$$\begin{aligned}\text{Sedang} \mid \text{Tepat Waktu} &= 2/7 = 0,2 \\ \text{Sedang} \mid \text{Terlambat} &= 6/8 = 0,75 \\ &= 0,2 * 0,75 = 0,15\end{aligned}$$

Hitung prestasi (Buruk) dengan keterangan (Tepat Waktu)

$$\begin{aligned}\text{Buruk} \mid \text{Tepat Waktu} &= 0/7 = 0 \\ \text{Buruk} \mid \text{Terlambat} &= 0/8 = 0\end{aligned}$$

$$= 1/14 = 0,0714$$

$$= 1/16 = 0,0625$$

$$= 0,0714 * 0,0625 = 0,0044625$$

Hitung kehadiran (Bagus) dengan keterangan (Tepat Waktu)

$$\text{Bagus | Tepat Waktu} = 4/7 = 0,5$$

$$\text{Bagus | Terlambat} = 0/8 = 0$$

$$= 1/16 = 0,0625$$

$$= 0,5 * 0,0625 = 0,03125$$

Hitung kehadiran (Sedang) dengan keterangan (Tepat Waktu)

$$\text{Sedang | Tepat Waktu} = 3/7 = 0,4$$

$$\text{Sedang | Terlambat} = 3/8 = 0,375$$

$$= 0,4 * 0,375 = 0,15$$

Hitung kehadiran (Buruk) dengan keterangan (Tepat Waktu)

$$\text{Buruk | Tepat Waktu} = 0/7 = 0$$

$$\text{Buruk | Terlambat} = 5/8 = 0,625$$

$$= 1/14 = 0,0714$$

$$= 0,0714 * 0,625 = 0,044625$$

Hitung kinerja (Bagus) dengan keterangan (Tepat Waktu)

$$\text{Bagus | Tepat Waktu} = 3/7 = 0,4$$

$$\text{Bagus | Terlambat} = 1/8 = 0,125$$

$$= 0,4 * 0,125 = 0,05$$

Hitung kinerja (Sedang) dengan keterangan (Tepat Waktu)

$$\text{Sedang | Tepat Waktu} = 4/7 = 0,5$$

$$\text{Sedang | Terlambat} = 6/8 = 0,75$$

$$= 0,5 * 0,75 = 0,375$$

a. Menghitung Hasil Akhir Dari Perhitungan Naive Bayes

$$P=(\text{Bobotpegawai}) * (\text{Bobotnilai}) = (\text{Hasil perkalian}) / (\text{Total})$$

$$= 0,2 * 0,2 = 0,04$$

$$= 0,04 / 0,3798 = 0,1053$$

$$P=(\text{Bobotpegawai}) * (\text{Bobotnilai}) = (\text{Hasil perkalian}) / (\text{Total})$$

$$= 0,03125 * 0,03125 = 0,001$$

$$= 0,001/0,3798 = 0,0026$$

$$P=(\text{Bobotpegawai}) * (\text{Bobotnilai}) = (\text{Hasil perkalian}) / (\text{Total})$$

$$= 0,15 * 0,15 = 0,225.$$

$$= 0,225/0,3798 = 0,0592$$

$$P=(\text{Bobotpegawai}) * (\text{Bobotnilai}) = (\text{Hasil perkalian}) / (\text{Total})$$

$$= 0,044625 * 0,044625 = 0,002$$

$$= 0,002/0,3798 = 0,0052$$

$$P=(\text{Bobotpegawai}) * (\text{Bobotnilai}) = (\text{Hasil perkalian}) / (\text{Total})$$

$$= 0,05 * 0,05 = 0,0025$$

$$= 0,0025/0,3798 = 0,0066$$

$$P=(\text{Bobotpegawai}) * (\text{Bobotnilai}) = (\text{Hasil perkalian}) / (\text{Total})$$

$$= 0,375 * 0,375 = 0,1406$$

$$= 0,1406/0,3798 = 0,3703$$

$$P=(\text{Bobotpegawai}) * (\text{Bobotnilai}) = (\text{Hasil perkalian}) / (\text{Total})$$

$$= 0,008925 * 0,008925 = 0,0001$$

$$= 0,0001/0,3798 = 0,0002$$

$$P=(\text{Bobotpegawai}) * (\text{Bobotnilai}) = (\text{Hasil perkalian}) / (\text{Total})$$

$$= 0,175 * 0,175 = 0,0306$$

$$= 0,0306/0,3798 = 0,0806$$

$$P=(\text{Bobotpegawai}) * (\text{Bobotnilai}) = (\text{Hasil perkalian}) / (\text{Total})$$

$$= 0,15 * 0,15 = 0,0225$$

$$= 0,225/0,3798 = 0,0592$$

$$P=(\text{Bobotpegawai}) * (\text{Bobotnilai}) = (\text{Hasil perkalian}) / (\text{Total})$$

$$= 0,0044625 * 0,0044625 = 0$$

$$= 0,/0,3798 = 0,0001$$

$$P=(\text{Bobotpegawai}) * (\text{Bobotnilai}) = (\text{Hasil perkalian}) / (\text{Total})$$

$$= 0,3 * 0,3 = 0,09$$

$$= 0,09/0,3798 = 0,237$$

$$P=(\text{Bobotpegawai}) * (\text{Bobotnilai}) = (\text{Hasil perkalian}) / (\text{Total})$$

$$= 0,03125 * 0,03125 = 0,001$$

$$= 0,001/0,3798 = 0,0026$$

$$P=(\text{Bobotpegawai}) * (\text{Bobotnilai}) = (\text{Hasil perkalian}) / (\text{Total})$$

$$= 0,15 * 0,15 = 0,0225$$

$$= 0,0225/0,3798 = 0,0592$$

$$P=(\text{Bobotpegawai}) * (\text{Bobotnilai}) = (\text{Hasil perkalian}) / (\text{Total})$$

$$= 0,044625 * 0,044625 = 0,002$$

$$= 0,002/0,3798 = 0,0052$$

$$P=(\text{Bobotpegawai}) * (\text{Bobotnilai}) = (\text{Hasil perkalian}) / (\text{Total})$$

$$= 0,05 * 0,05 = 0,0025$$

$$= 0,0025/0,3798 = 0,0066$$

No	Nama Pegawai	Alamat	Aksi
1	Heri Zullianto, ST.	Bandung	Edit info • Hapus Pegawai
2	Suryanah, S.Pd.I.	Bogor	Edit info • Hapus Pegawai
3	Deni Pratidiana, M.Pd.	Bojong	Edit info • Hapus Pegawai
4	Ifat Hanifah, SH., MH.	Jakarta	Edit info • Hapus Pegawai
5	Rukman Hakim, ST.	Kaduhejo	Edit info • Hapus Pegawai
6	Siti Masitoh, SH.	Kubang kampil	Edit info • Hapus Pegawai
7	Asep Saparudin, S.F.II.	Menes	Edit info • Hapus Pegawai
8	Erwin Ubaedillah, S.Pd.	Menes	Edit info • Hapus Pegawai
9	Yatie Rohyati, SE., MM.	Padang	Edit info • Hapus Pegawai
10	Wawat Helawati, SE.	Padang	Edit info • Hapus Pegawai

Gambar 2. Halaman Daftar Pegawai

Berdasarkan gambar 2, menunjukkan nama nama pegawai sebagai data awal yang nantinya akan di olah, dan nama nama tersebut yang akan di kompetisikan untuk mencari karyawan terbaik dari penilaian dari beberapa kriteria.

Kode	Nama Pegawai	Jenis Kelamin	Kehadiran	Kinerja	Attitude	Bobot	Keterangan	Aksi
A	Andrianto Heri Wibowo, M.Kom	Pria	Bagus	Bagus	Bagus	0.8	Tepat Waktu	[Edit] [Hapus]
B	Eva Sutihat, MM.	Wanita	Bagus	Sedang	Sedang	0.6	Tepat Waktu	[Edit] [Hapus]
C	Deni Pratidiana, M.Pd.	Pria	Sedang	Bagus	Bagus	0.6	Terlambat	[Edit] [Hapus]
D	H. Sanusi, SE, MM.	Pria	Bagus	Sedang	Bagus	0.4	Tepat Waktu	[Edit] [Hapus]
E	Siti Masitoh, SH.	Wanita	Bagus	Sedang	Bagus	0.4	Terlambat	[Edit] [Hapus]
F	Ewin Ubaedillah, S.Pd.	Pria	Bagus	Bagus	Sedang	0.5	Terlambat	[Edit] [Hapus]
G	Suryanah, S.Pd.I.	Wanita	Sedang	Bagus	Sedang	0.5	Tepat Waktu	[Edit] [Hapus]
H	Ifat Hanifah, SH., MH.	Wanita	Bagus	Sedang	Sedang	0.4	Terlambat	[Edit] [Hapus]
I	Heri Zullianto, ST.	Pria	Bagus	Bagus	Sedang	0.6	Terlambat	[Edit] [Hapus]
J	Yatie Rohyati, SE., MM.	Wanita	Buruk	Sedang	Sedang	0.5	Tepat Waktu	[Edit] [Hapus]
K	Yana Nurhayati, SE.	Wanita	Buruk	Buruk	Sedang	0.4	Tepat Waktu	[Edit] [Hapus]
L	Herlina, SE.	Wanita	Buruk	Sedang	Sedang	0.5	Tepat Waktu	[Edit] [Hapus]
M	Wawat Helawati, SE.	Wanita	Sedang	Sedang	Bagus	0.6	Terlambat	[Edit] [Hapus]
N	Gigin, S.TP	Pria	Sedang	Sedang	Bagus	0.5	Tepat Waktu	[Edit] [Hapus]
O	Rukman Hakim, ST.	Pria	Sedang	Sedang	Bagus	0.6	Tepat Waktu	[Edit] [Hapus]

Gambar 3. Hasil Perhitungan Mencari Bobot

Gambar 3 menunjukkan hasil dari kriteria kehadiran, kinerja, attitude dan pemberian bobot untuk perhitungan dengan algoritma naive bayes agar perhitungan mendapatkan hasil yang maksimal.

Pegawai Terpilih					
No	Kehadiran				
1	Bagus				
2	Sedang				

Hasil Analisa					
Nama pegawai	Bobot pegawai	Kehadiran	Bobot Nilai	Perkalian	Hasil
Andrianto Heri Wibowo, M.Kom	0.8	Bagus	0.2	0.16	0.1013
Eva Sutihat, MM.	0.6	Bagus	0.2	0.12	0.0759
Deni Pratidiana, M.Pd.	0.6	Bagus	0.2	0.12	0.0759
H. Sanusi, SE, MM.	0.4	Bagus	0.2	0.08	0.0506
Siti Masitoh, SH.	0.4	Bagus	0.2	0.08	0.0506
Ewin Ubaidillah, S.Pd.	0.5	Bagus	0.2	0.1	0.0833
Suryanah, S.Pd.I.	0.5	Sedang	0.2	0.1	0.0833
Ifat Hanifah, SH., MH.	0.4	Sedang	0.2	0.08	0.0506
Heri Zulianto, ST.	0.6	Bagus	0.2	0.12	0.0759
Yatie Rohyati, SE., MM.	0.5	Sedang	0.2	0.1	0.0833
Yana Nurhayati, SE.	0.4	Sedang	0.2	0.08	0.0506
Herlina, SE.	0.5	Sedang	0.2	0.1	0.0833
Wawat Helawati, SE.	0.6	Sedang	0.2	0.12	0.0759
Gigin, S.TP	0.5	Sedang	0.2	0.1	0.0833
Rukman Hakim, ST.	0.6	Bagus	0.2	0.12	0.0759
Total				1.58	

Hasil Terbesar Didapatkan oleh Pegawai = Andrianto Heri Wibowo, M.Kom dengan Nilai = 0.1013

Ulangi Lagi Cetak

Gambar 4. Hasil Akhir Perhitungan Naive Bayes

Gambar 4 menunjukkan hasil dari perhitungan naïve bayes dengan menggabungkan bobot dan kriteria perhitungan yang akhirnya mendapatkan sebuah nilai hasil yang nantinya sebagai rujukan untuk menentukan karyawan terbaik di Universitas Mathlaul'anwar Banten.

D. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang ada yaitu sulitnya menentukan karyawan terbaik di Universitas Mathlaul'anwar Banten, maka terjawablah dengan adanya sistem ini, dengan cara menentukan beberapa kriteria dan pemberian bobot yang nantinya di olah oleh algoritma naive bayes yang memberikan hasil penilaian untuk rujukan sebagai karyawan terbaik. adanya sistem dengan algoritma naïve bayes akan mempermudah dalam seleksi pegawai dan mempermudah HRD yang betugas, maka dari itu kesimpulan pada penelitian ini terselesaikan permasalahan klasik yang selama ini menjadi permasalahan utama dan belum terpecahkan dan dapat digunakan pada Universitas untuk merekrut calon karyawan.

Daftar Pustaka

- Algoritma, C, K-nn D A N Naïve, and Bayes Berbasis. 2019. "Komparasi Analisis Penerimaan Karyawan Menggunakan." (November): 519-25.
- Anis A Trisnani¹, Dede U Anwar¹, Wulan Ramadhani¹, Monica M Manurung², Andysah P U Siahaan³. 2018. "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Menerapkan Metode Vise Kriteriajumska Optimizajica I Kompromisno Resenje (VIKOR)." *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)* Vol. 5 No.(2): 85-90. <https://ejurnal.stmik-budidarma.ac.id/index.php/jurikom/article/download/608/577>.
- Asra, Taufik. 2019. "Komparasi Algoritma C4.5, K-NN Dan Naïve Bayes Dalam Penerimaan Karyawan Menggunakan PSO Pada PT. XYZ." *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)* 5(2): 71-79.
- Karyawan, Kinerja, Pada Pt, and Pelita Wira. 2020. "Analisis Dan Penerapan Algoritma Naive Bayes Untuk Evaluasi." 2(1): 53-68.
- Maliki, Ona, and Fandi Dangkoa. 2019. "Sistem Pakar Tipe Perumahan Menggunakan Metode Forward Chaining." *Jurnal Informatika Upgris* 4(2): 150-57.
- Nugroho, Agung, and Agus Safarudin. 2020. "SIGMA - Jurnal Teknologi Pelita Bangsa SIGMA - Jurnal Teknologi Pelita Bangsa." 10(September): 150-54.
- Nurkhallam, Ifran. 2019. "Penerapan Algoritma Weighted Product Untuk Penentuan Pegawai Terbaik Badan LITBANG." : 53-59.
- Pauziah, Ulfa. 2017. "Analisis Penentuan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Algoritma Naive Bayes (Studi Kasus PT. XYZ)." *Prosiding Diskusi Panel Pendidikan "Menjadi Guru Pembelajaran"* 1(1): 94-102.
- Rizky, Robby, Taufik Hidayat, Asep Hardianto, and Zaenal Hakim. 2020. "Penerapan Metode Fuzzy Sugeno Untuk Pengukuran Keakuratan Jarak Pada Pintu Otomatis Di CV Bejo Perkasa." 05: 33-42.
- Rizky, Robby, Mohammad Ridwan, and Zaenal Hakim. 2020. "Implementasi Metode Forward Chaining Untuk Diagnosa Penyakit Covid 19 Di Rsud Berkah Pandeglang Banten." *Jurnal Teknologi Informasi* 4(1): 1-4.
- Yunita, Ayu Mira et al. 2020. "Water Level Measurements at the Cikupa Pandeglang Bantendam Using Fuzzy Sugenowith Microcontroler-Based Ultrasonik Sensor." *Journal of Physics: Conference Series* 1477(5).
- Nurkhallam, I. (2019). *Penerapan Algoritma Weighted Product untuk Penentuan Pegawai Terbaik Badan LITBANG.* 53-59.
- Rizky, R. R., & Hakim, Z. H. (2020). Sistem Pakar Menentukan Penyakit Hipertensi Pada Ibu Hamil Di RSUD Adjudarmo Rangkasbitung Provinsi Banten. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 9(1), 30. <https://doi.org/10.32736/sisfokom.v9i1.781>
- Zulkifli, S. (2017). Decision Support System Pemberian Bonus Tahunan Pada Karyawan Berdasarkan Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Study Kasus : Stmik Pringsewu). *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, 7(0), 67-73. <http://ojs.stmikpringsewu.ac.id/index.php/JurnalTam/article/view/74/74>