

Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik Menggunakan Metode SAW (Simple Additive Weighting)

By Muhammad Fahmi , Erna Daniati, Dwi Harini

Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik Menggunakan Metode SAW (Simple Additive Weighting)

Abstrak – ¹⁰ Employee Assessment Decision Support Systems Using Methods Simple Additive Weighting (SAW). Sistem Pendukung Keputusan (SPK) secara umum didefinisikan sebagai sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan baik kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan pengkomunikasian untuk masalah semi terstruktur. Karya ⁴ n sebagai sumber daya manusia mempunyai kontribusi yang besar pada suatu perusahaan atau instansi. Dengan bertambahnya karyawan baru maka bertambah pula jumlah karyawan yang bekerja. Semakin banyaknya jumlah karyawan maka keanekaragaman karyawan ⁵ juga semakin kompleks sehingga sulit memilih karyawan yang berprestasi menurut lembaga. Maka dari itu penilaian kinerja karyawan harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan dengan baik, cukup baik atau kurang bisa diketahui. Permasalahan yang terjadi pada Toko Riski Muda adalah belum adanya format yang baku mengenai ² aluasi penilaian karyawan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut dibutuhkan sistem pendukung keputusan menggunakan metode Simple Additive Weinghting (SAW). Metode ini dipilih ² ena dapat menentukan nilai bobot absensi (35%), lama bekerja (25%), perilaku (25%), kerapian (15%). 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. Berdasarkan hasil pengujian, sistem yang di ² hgun dapat mempermudah dan mempercepat proses penilaian karyawan berprestasi dan membantu bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengambilan keputusan untuk menentukan karyawan yang berprestasi.

Kata Kunci — SPK, Pemilaian Kinerja Karyawan, SAW

1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sistem Penunjang Keputusan atau Decision ¹⁸ port System (DSS), secara umum di definisikan ¹⁸ agai sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan baik kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan pengkomunikasian untuk masalah semi terstruktur. Secara khusus, DSS sebagai sebuah sistem yang mendukung kerja ¹⁶ rang manajer maupun sekelompok manajer dalam memecahkan masalah semi terstruktur dengan cara memberi informasi ataupun usulan menuju pada keputusan tertentu (Asfan Muqtadir : 2013) [1].

Dengan bertambahnya karyawan baru maka bertambah pula jumlah karyawan yang bekerja. Semakin banyaknya jumlah karyawan maka keanekaragaman karyawan juga semakin kompleks sehingga sangat sulit memilih karyawan yang berprestasi menurut lembaga dan sulitnya ⁴ enentukan prioritasnya. Pemilihan karyawan berprestasi dilakukan berdasarkan beberapa faktor penilaian. Faktor penilaian tersebut terdiri dari penilaian kinerja dan kedisiplinan kerja (kehadiran karyawan). Dalam memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan akan memberikan penilaian secara terstruktur.

Pada perusahaan di Toko Riski Muda Gurah Kediri Kabupaten Kediri bergerak pada bidang bisnis Mini Market yang menyediakan beraneka macam barang-barang dan beragam merk atau

bentuk, disana menjual seperti kosmetik, jam tangan atau jam dinding, minyak rambut, minyak wangi dan masih banyak lagi yang di sediakan.

Dalam memanajemen karyawannya yang cukup banyak, maka ada kendala yang terjadi saat penilaian kinerja karyawan untuk menentukan karyawan terbaik di Toko Riski Muda Gurah Kediri. Maka dari pada itu perlu adanya suatu metode yang dapat mendukung pemberian keputusan penilaian kinerja karyawan untuk menentukan karyawan terbaik tiap karyawan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti bermaksud membantu pihak manajemen Toko Riski Muda Gurah Kediri untuk membantu menentukan karyawan terbaik yang menjadi permasalahan pada Toko Riski Muda Gurah Kediri tersebut. Hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk laporan skripsi dengan judul “ Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan untuk Menentukan Karyawan terbaik Dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting.

1.2 Identifikasi Masalah

Pada proses pemberian penilaian kinerja karyawan di Toko Riski Muda Gurah Kediri masih menggunakan metode manual, belum menggunakan metode berbasis pendukung keputusan yang digunakan. Dari latar belakang masalah yang telah di uraikan, peneliti mengidentifikasi masalah yang terdapat pada Toko Riski Muda Gurah Kediri yaitu

penilaian kinerja karyawan untuk menentukan karyawan terbaik pada Toko Riski Muda Gurah Kediri.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apa saja Kriteria dan sub kriteria yang digunakan pada Toko Riski Muda Gurah Kediri dalam penilaian kinerja karyawan untuk menentukan karyawan terbaik ?
2. Dalam penilaian kinerja karyawan untuk menentukan karyawan terbaik metode yang digunakan adalah *Simple Additive Weighting (SAW)* pada Riski Muda Gurah Kediri?

1.4. Batasan Masalah

Peneliti membatasi permasalahan yaitu hanya menentukan karyawan terbaik dengan melakukan penilaian kinerja karyawan pada Toko Riski Muda Gurah Kediri dan metode yang digunakan adalah *Simple Additive Weighting (SAW)*.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari peneliti ini adalah untuk mempermudah dalam penunjang keputusan penilaian kinerja karyawan pada Toko Riski Muda Gurah Kediri untuk menentukan karyawan terbaik, membangun Sistem Pendukung Keputusan penilaian karyawan menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)*.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini sebagai bahan pertimbangan bagi Riski Muda Gurah Kediri terhadap upaya yang telah dilakukan dalam penilaian kinerja karyawan di Toko Riski Muda Gurah Kediri untuk menentukan karyawan terbaik. Mempermudah dan mempercepat proses penentuan penilaian kinerja karyawan dalam menentukan karyawan terbaik.

1.7 Landasan Teori

a. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan Merupakan system informasi interaktif yang menyediakan informasi pemodelan, dan pemanipulasian data Menurut Kusriani (2007:15) [3].

b. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian untuk kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian unjuk kinerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi,

dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, latihan, dan lain-lain. Sehingga penilaian unjuk kerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) seperti perekrutan, seleksi, penempatan dan pelatihan dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian seperti dalam penggajian, perencanaan karier dan lain-lain yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. William B. Wherter dalam buku Hariandja (2002, h. 195) [2].

c. Wawancara

Teknik wawancara adalah suatu teknik yang paling singkat untuk mendapatkan data, namun sangat tergantung pada kemampuan pribadi sistem analisis untuk dapat memanfaatkannya Menurut Sutabri (2012:90) [5].

d. MADM

Multiple Attribute Decision Making (MADM) adalah suatu metode yang digunakan untuk mencari alternatif optimal dari sejumlah alternatif dengan kriteria tertentu. Inti dari FMADM adalah menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif yang sudah diberikan. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah MADM. antara lain (Kusumadewi, 2006 : 74) [4]:

- 1) *Simple Additive Weighting Method (SAW)*
- 2) *Weighted Product (WP)*
- 3) *LECTRE*
- 4) *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS)*
- 5) *Analytic Hierarchy Process (AHP)*

e. *Simple Additive Weinghting (SAW)*

Metode SAW adalah Mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada (Kusumadewi: 2006) [4]

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\max x_{ij}} \rightarrow \text{jika } j \text{ adalah atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{\min x_{ij}}{x_{ij}} \rightarrow \text{jika } j \text{ adalah atribut biaya (cost)} \end{cases} \dots (1.1)$$

Dimana r adalah rating kinerja ternormalisasi dari alternatif pada atribut ; $i=1,2,\dots,m$ dan $j=1,2,\dots,n$. Nilai preferensi untuk setiap alternatif (Vi) diberikan sebagai:

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j \cdot R_{ij} \dots\dots\dots (1.2)$$

2. METODE PENELITIAN

2.1 Analisis Sistem

24 Kebutuhan informasi merupakan kebutuhan yang ada pada system dan informasi yang dihasilkan oleh sistem. Kebutuhan informasi pada sistem pendukung keputusan untuk memilih karyawan terbaik adalah: Kriteria yang dibutuhkan dalam metode penelitian ini ada beberapa kriteria yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan yang sesuai dengan kriteria. Adapun kriterianya yang telah ditentukan yaitu absensi (C1), lama bekerja (C2), perilaku (C3), kerapian (C4).

2.2 Metode Pengumpulan Data

2.2.1 Studi Pustaka

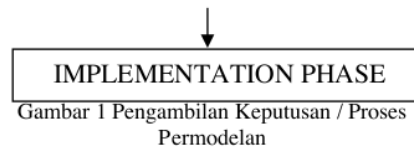
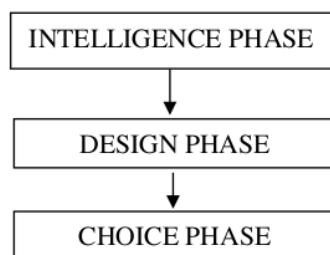
Studi pustaka dilakukan dengan cara mencari studi literatur yang mendukung bahasan penelitian dalam pendefinisian masalah melalui buku-buku, internet, dan penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan objek permasalahan yang hampir sama dengan topik penelitian yaitu penilaian kinerja karyawan. Untuk menambah data serta memvalidasi data yang dimiliki peneliti, akan dilakukan metode pengumpulan data dengan wawancara.

2.2.2 Wawancara

Wawancara dilaksanakan Hari, Kamis Tanggal, 13 Februari 2020 dengan bagian Administrasi Toko Riski Muda Gurah Kediri dengan cara mengajukan berbagai pertanyaan tertulis yang sebelumnya sudah disiapkan untuk mendapatkan data-data karyawan serta bobot karyawan. Data karyawan selanjutnya akan diproses menggunakan metode SAW (Simple Additive Weighting) dan akan menghasilkan rekomendasi karyawan terbaik atau berprestasi.

2.3 Kerangka atau Alur Penelitian

Alur penelitian merupakan tahapan-tahapan yang harus ditetapkan lebih dahulu sebelum melakukan pemecahan masalah, sehingga di 15 apkan penelitian dapat diselenggarakan dengan terencana, sistematis, dan terarah serta membawa suatu kemudahan dalam melakukan analisis dari permasalahan yang ada.



1. Intelligence Phase

13 Akses ke informasi untuk mengidentifikasi 13 salah dan peluang dari sumber data internal dan eksternal Akses ke metode dan metode lainnya sebagai penambangan data untuk mengidentifikasi peluang.

2. Design Phase

Pada tahap fase ini dimulai dengan dokumen persyaratan yang disampaikan oleh fase persyaratan dan memetakan persyaratan ke dalam arsitektur. Arsitektur mendefinisikan komponen, antarmuka dan perilaku mereka. Dokumen desain yang dapat dikirimkan adalah arsitektur. Dokumen desain menggambarkan rencana untuk menerapkan persyaratan. Fase ini merupakan fase "bagaimana".

Rincian tentang bahasa pemrograman komputer dan lingkungan, mesin, paket, arsitektur aplikasi, layering arsitektur terdistribusi, ukuran memori, platform, algoritma, struktur data, definisi jenis global, antarmuka, dan banyak rincian teknik lainnya ditetapkan.

3. Choice Phase

Sebuah tindakan yang dipilih dari alternatif yang tersedia sebagaimana direncanakan dalam fase desain. Aktivitas-aktivitas yang diperkuat dalam Pemeliharaan rekomendasi atau solusi sebagai berikut.

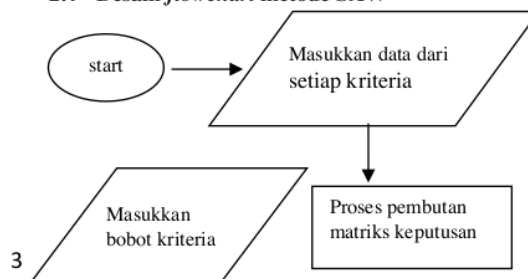
- Medapatkan Informasi
- Evaluasi dan,
- Analisis.

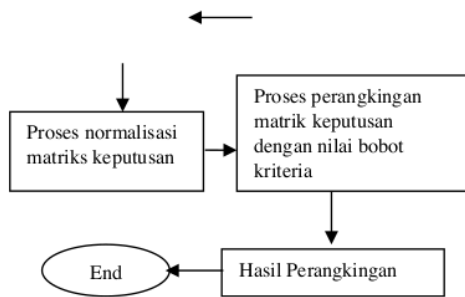
4. Implementation Phase

Perapkan tindakan yang akan dipilih. Beberapa Aktivitas yang meliputi sebagai berikut:

- Ikuti rencana implementasinya.
- Berurusan dengan penolakan terhadap perubahan dan persetujuan dan otorisasi yang diperlukan.
- Melakukan pelatihan.
- Megirim Sumber Daya. (Turban, Aronson, & Liang, 2007). [6]

2.4 Desain flowchart metode SAW





Gambar 2 Flowchart SAW

Setelah dari start memasukkan 4 kriteria yang ada dalam penilaian karyawan, setelah itu menginputkan nilai bobot setiap karyawan, setelah memasukkan kriteria dan bobot selanjutnya proses normalisasi matrik dan perhitungan bobot karyawan untuk menghasilkan karyawan dengan rangking tertinggi atau karyawan terbaik.

2.3 Manual Pengerjaan

Dari masing-masing kriteria tersebut akan ditentukan bobot-bobotnya, peneliti menentukan bobot berdasarkan hasil wawancara dan diskusi dengan adminstrasi Toko Riski Muda Gurah Kediri data bobot dibentuk dalam tabel di bawah ini:

1. Kriteria Absensi

Tabel 1. Absensi

Absensi (C1)	Variabel	Bobot
1	Sangat Rendah	0,2
2	Rendah	0,4
3	Sedang	0,6
4	Tinggi	0,8
5	Sangat Tinggi	1

Peneliti menggunakan bobot 0,2 – 1 berdasarkan hasil tingkat kepentingan masing – masing kriteria dalam menentukan bobot. Bobot 1 yaitu karyawan yang dianggap tertib oleh perusahaan yang kehadiran mencapai 100%.

2. Kriteria Lama bekerja

Tabel 2. Lama Bekerja

Lama Bekerja (C2)	Variabel	Bobot
1	Sangat Rendah	0,2
2	Rendah	0,4
3	Sedang	0,6

4	Tinggi	0,8
5	Sangat Tinggi	1

Peneliti menggunakan bobot 0,2 – 1 berdasarkan hasil tingkat kepentingan masing – masing kriteria dalam menentukan bobot. Bobot 1 yaitu karyawan yang seberapa lama seorang karyawan sudah bekerja dalam Riski Muda Gurah Kediri.

3. Kriteria Perilaku

Tabel 3. Perilaku

Komunikasi (C3)	Variabel	Bobot
1	Sangat Rendah	0,2
2	Rendah	0,4
3	Sedang	0,6
4	Tinggi	0,8
5	Sangat Tinggi	1

Peneliti menggunakan bobot 0,2 – 1 berdasarkan hasil tingkat kepentingan masing – masing kriteria dalam menentukan bobot. Bobot 1 yaitu karyawan yang perilaku yang terdiri dari integrasi, professional, kerjasama, kreatif dan pelayanan pada pelanggan.

4. Kriteria Kerapian

Tabel 4. Kerapian

Kerapian (C4)	Variabel	Bobot
1	Sangat Rendah	0,2
2	Rendah	0,4
3	Sedang	0,6
4	Tinggi	0,8
5	Sangat Tinggi	1

Peneliti menggunakan bobot 0,2 – 1 berdasarkan hasil tingkat kepentingan masing – masing kriteria dalam menentukan bobot. Bobot 1 yaitu karyawan yang penilaian target atau pencapaian target karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari data alternatif yang di dapat maka akan di buat tabel alternatif dari masing-masing kriteria sebagai berikut:

Tabel 5. Data Alternatif

Nama	C1	C2	C3	C4
Adi	1	0,6	0,8	0,8
Hani	0,8	0,4	0,8	0,8
Agung	0,8	0,2	0,8	0,8
Ayu	0,8	0,2	0,8	0,8
Esti	0,8	0,2	0,8	0,8
Rahma	0,8	0,6	0,8	0,8
Linda	0,6	0,4	0,4	0,6

Agus	1	0,8	0,6	1
Kaka	1	0,8	0,8	1
Ciko	0,8	0,4	0,6	0,8
Nanang	1	0,4	0,8	1
Koko	0,6	0,4	0,6	0,6
Hadi	1	0,4	0,8	1
Mail	0,6	0,6	0,6	0,6
Arif	0,8	0,4	0,6	0,8
Sayuti	0,8	0,6	0,8	0,8
Nikmatu	0,6	0,6	0,6	0,6
Mirawati	1	0,4	0,8	1
Armia	0,6	0,8	0,6	0,6
Sri Utami	1	0,6	0,8	1

Tabel nilai alternatif disetiap kriteria kita ubah kedalam bentuk matriks :

Tabel 6. Tabel Matriks

Adi	1	0,6	0,8	0,8
Hani	0,8	0,4	0,8	0,8
Agung	0,8	0,2	0,8	0,8
Ayu	0,8	0,2	0,8	0,8
Esti	0,8	0,2	0,8	0,8
Rahma	0,8	0,6	0,8	0,8
Linda	0,6	0,4	0,4	0,6
Agus	1	0,8	0,6	1
Kaka	1	0,8	0,8	1
Ciko	0,8	0,4	0,6	0,8
Nanang	1	0,4	0,8	1
Koko	0,6	0,4	0,6	0,6
Hadi	1	0,4	0,8	1
Mail	0,6	0,6	0,6	0,6
Arif	0,8	0,4	0,6	0,8
Sayuti	0,8	0,6	0,8	0,8
Nikmatu	0,6	0,6	0,6	0,6
Mirawati	1	0,4	0,8	1
Armia	0,6	0,8	0,6	0,6
Sri Utami	1	0,6	0,8	1

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

3.2 Hasil

Berikut adalah hasil dari perhitungan menggunakan MS. Excell keputusan yang telah dibuat, menghasilkan karya [23](#) terbaik dengan melakukan perbandingan dengan menggunakan metode SAW (Simple Additive Weighting).

3.1.1 Perhitungan manual

Dari kolom C1 nilai maksimalnya adalah '1' , maka tiap baris dari kolom C1 dibagi oleh nilai maksimal kolom C1

$$r_{11} = \frac{1}{[1,0,8,0,8,0,8,0,8,0,8,1,1,0,8,1,0,6,1,0,6,0,8,0,8,0,6,1,0,6]} = \frac{1}{1} = 1$$

$$r_{21} = \frac{0,8}{[1,0,8,0,8,0,8,0,8,0,8,1,1,0,8,1,0,6,1,0,6,0,8,0,8,0,6,1,0,6]} = \frac{0,8}{1} = 0,8$$

Dari kolom C2 nilai maksimalnya adalah '0,8' , maka tiap baris dari kolom C2 dibagi oleh nilai maksimal kolom C2

$$r_{12} = \frac{0,6}{[0,6,0,4,0,2,0,2,0,2,0,2,0,6,0,4,0,8,0,8,0,4,0,4,0,4,0,4,0,6,0,4,0,6,0,6,0,4,0,8,0,6]} = \frac{0,6}{0,8} = 0,75$$

$$r_{22} = \frac{0,4}{[0,6,0,4,0,2,0,2,0,2,0,2,0,6,0,4,0,8,0,8,0,4,0,4,0,4,0,4,0,6,0,4,0,6,0,6,0,4,0,8,0,6]} = \frac{0,4}{0,8} = 0,5$$

Dari kolom C3 nilai maksimalnya adalah '0,8' , maka tiap baris dari kolom C3 dibagi oleh nilai maksimal kolom C3

$$r_{13} = \frac{0,8}{[0,8,0,8,0,8,0,8,0,8,0,8,0,4,0,6,0,8,0,6,0,8,0,6,0,6,0,6,0,6,0,8,0,6,0,8,0,6,0,8]} = \frac{0,8}{0,8} = 1$$

$$r_{23} = \frac{0,8}{[0,8,0,8,0,8,0,8,0,8,0,8,0,4,0,6,0,8,0,6,0,8,0,6,0,6,0,6,0,8,0,6,0,8,0,6,0,8,0,6,0,8]} = \frac{0,8}{0,8} = 1$$

Dari kolom C4 nilai maksimalnya adalah '1' , maka tiap baris dari kolom C4 dibagi oleh nilai maksimal kolom C4

$$r_{14} = \frac{0,8}{[0,8,0,8,0,8,0,8,0,8,0,8,0,6,1,1,0,8,1,0,6,1,0,6,0,8,0,6,0,8,0,6,1,0,6,1]} = \frac{0,8}{1} = 0,8$$

$$r_{24} = \frac{0.8}{\left[\frac{0.8, 0.8, 0.8, 0.8, 0.8, 0.8, 0.6, 1, 1, 0.8, 1, 0.6, 1, 0.6, 0.8,}{0.8, 0.6, 1, 0.6, 1} \right]} = \frac{0.8}{1} = 0.8$$

Selanjutnya akan diubah menjadi matrik normalisasi R seperti berikut :

Tabel 7. Tabel Matrik Normalisasi

Setelah mendapat tabel normalisasi baru mengalikan setiap kolom di tabel tersebut dengan bobot kriteria yang telah kita deklarasikan sebelumnya dengan perangkian :

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j \cdot R_{ij}$$

Keterangan :

V_i = Ranking untuk setiap alternatif

Adi	1	0.75	1	0.8
Hani	0.8	0.5	1	0.8
Agung	0.8	0.25	1	0.8
Ayu	0.8	0.25	1	0.8
Esti	0.8	0.25	1	0.8
Rahma	0.8	0.75	1	0.8
Linda	0.6	0.5	0.5	0.6
Agus	1	1	0.75	1
Kaka	1	1	1	1
Ciko	0.8	0.5	0.75	0.8
Nanang	1	0.5	1	1
Koko	0.6	0.5	0.75	0.6
Hadi	1	0.5	1	1
Mail	0.6	0.75	0.75	0.6
Arif	0.8	0.5	0.75	0.8
Sayuti	0.8	0.75	1	0.8
Nikmatu	0.6	0.75	0.75	0.6
Mirawati	1	0.5	1	1
Armianti	0.6	1	0.75	0.6
3 Utami	1	0.75	1	1

W_j = Nilai bobot dari setiap kriteria

11 = Nilai rating kinerja ternormalisasi

$W = [0.35 \ 0.25 \ 0.25 \ 0.15]$

Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$V1 = (0,35)(1) + (0,25)(1) + (0,25)(1) + (0,15)(1) = 1$$

$$V2 = (0,35)(1) + (0,25)(1) + (0,25)(0.75) + (0,15)(1) = 0.9375$$

$$V3 = (0,35)(1) + (0,25)(0.75) + (0,25)(1) + (0,15)(1) = 0.9375$$

$$V4 = (0,35)(1) + (0,25)(0.75) + (0,25)(1) + (0,15)(0.8) = 0.9075$$

20 Tabel 8 Perhitungan Manual

Karya wan	C1	C2	C3	C4	Total	Rank
Adi	0.35	0.75	1	0.8	0.9075	4
Hani	0.8	0.5	1	0.8	0.775	10

Agung	0.8	0.25	1	0.8	0.7125	14
Ayu	0.8	0.25	1	0.8	0.7125	14
Esti	0.8	0.25	1	0.8	0.7125	14
Rahma	0.8	0.75	1	0.8	0.8375	5
Linda	0.6	0.5	0.5	0.6	0.55	20
Agus	1	1	0.75	1	0.9375	2
Kaka	1	1	1	1	1	1
Ciko	0.8	0.5	0.75	0.8	0.7125	14
Nanang	1	0.5	1	1	0.875	6
Koko	0.6	0.5	0.75	0.6	0.6125	19
Hadi	1	0.5	1	1	0.875	6
Mail	0.6	0.75	0.75	0.6	0.675	12
Arif	0.8	0.5	0.75	0.8	0.7125	14
Sayuti	0.8	0.75	1	0.8	0.8375	5
Nikmatu	0.6	0.75	0.75	0.6	0.675	12
Mirawati	1	0.5	1	1	0.875	6
Armianti	0.6	1	0.75	0.6	0.7375	11

Pada table diatas yaitu hasil akhir perhitungan bobot dengan 4 kriteria yaitu absensi, lama bekerja, perilaku, kerapian. Dari 4 kriteria dan bobot yang di perhitungkan manual tersebut Kaka berhasil menjadi karyawan terbaik dengan nilai 1.

3.1.2 Perhitungan menggunakan Excell

Pada gambar dibawah yaitu hasil akhir perhitungan menggunakan excel menginputkan data bobot dengan 4 kriteria yaitu absensi, lama bekerja, perilaku, kerapian. Dari 4 kriteria tersebut Kaka berhasil menjadi karyawan terbaik dengan nilai 1.

Tabel 9 Hasil perhitungan menggunakan Ms. Excell

Karyawan	C1	C2	C3	C4	Total	Rank
Adi	0.35	0.75	1	0.8	0.9075	4
Hani	0.8	0.5	1	0.8	0.775	10
Agung	0.8	0.25	1	0.8	0.7125	14
Ayu	0.8	0.25	1	0.8	0.7125	14
Esti	0.8	0.25	1	0.8	0.7125	14
Rahma	0.8	0.75	1	0.8	0.8375	5
Linda	0.6	0.5	0.5	0.6	0.55	20
Agus	1	1	0.75	1	0.9375	2
Kaka	1	1	1	1	1	1
Ciko	0.8	0.5	0.75	0.8	0.7125	14
Nanang	1	0.5	1	1	0.875	6
Koko	0.6	0.5	0.75	0.6	0.6125	19
Hadi	1	0.5	1	1	0.875	6
Mail	0.6	0.75	0.75	0.6	0.675	12
Arif	0.8	0.5	0.75	0.8	0.7125	14
Sayuti	0.8	0.75	1	0.8	0.8375	5
Nikmatu	0.6	0.75	0.75	0.6	0.675	12
Mirawati	1	0.5	1	1	0.875	6
Armianti	0.6	1	0.75	0.6	0.7375	11
Sri Utami	1	0.75	1	1	0.9375	2

4 SIMPULAN

6 Dalam penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan yang diperoleh untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah bahwa 27 gan dibuatnya sistem penunjang keputusan dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) akan mempermudah pihak manajemen Toko Riski Muda Gurah Kediri untuk menentukan karyawan terbaik. Dengan sistem 6-nunjang keputusan (SPK) ini pihak manajemen akan lebih

mudah melihat hasil dari penilaian karyawan terbaik berdasarkan kriteria dan subkriteria yang telah ditentukan.

12 5 SARAN

Saran yang dikemukakan dapat diharapkan untuk menjadi bahan evaluasi dan dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya. sehingga metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dapat dikombinasikan dengan metode lain untuk menentukan karyawan terbaik.

Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik Menggunakan Metode SAW (Simple Additive Weighting)

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	admnegara.usu.ac.id Internet	102 words — 3%
2	unsri.portalgaruda.org Internet	82 words — 2%
3	jurnal.mdp.ac.id Internet	50 words — 1%
4	fr.scribd.com Internet	45 words — 1%
5	docobook.com Internet	41 words — 1%
6	ejurnal.teknokrat.ac.id Internet	35 words — 1%
7	es.scribd.com Internet	32 words — 1%
8	www.ejurnal.stmik-budidarma.ac.id Internet	28 words — 1%
9	Moh Ramdhan Arif Kaluku, Nikmasari Pakaya. "PENERAPAN PERBANDINGAN METODE AHP- TOPSIS DAN ANP-TOPSIS MENGUKUR KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI GORONTALO", ILKOM Jurnal Ilmiah, 2017 Crossref	25 words — 1%
10	wahyusupriyatin.blogspot.com	

25 words — 1%

11 ejournal.stkip-pgri-sumbar.ac.id
Internet

23 words — 1%

12 fti.uajy.ac.id
Internet

16 words — < 1%

13 spknyaopi.wordpress.com
Internet

16 words — < 1%

14 eprints.umg.ac.id
Internet

16 words — < 1%

15 www.neliti.com
Internet

15 words — < 1%

16 media.neliti.com
Internet

15 words — < 1%

17 trys99.wordpress.com
Internet

14 words — < 1%

18 Didik Warasto. "SISTEM PENDUKUNG
KEPUTUSAN EVALUASI KINERJA MAHASISWA
DENGAN METODE PROFILE", Jurnal Informatika,
2016
Crossref

12 words — < 1%

19 jurnal.umt.ac.id
Internet

11 words — < 1%

20 docplayer.net
Internet

10 words — < 1%

21 tunasbangsa.ac.id
Internet

9 words — < 1%

22 www.scribd.com
Internet

9 words — < 1 %

23 academic.dinus.ac.id
Internet

8 words — < 1 %

24 www.coursehero.com
Internet

8 words — < 1 %

25 John P. Robinson, Henry E.C. Amirtharaj. "chapter 70 MAGDM-Miner", IGI Global, 2017
Crossref

8 words — < 1 %

26 repository.maranatha.edu
Internet

8 words — < 1 %

27 Muchamad Ridwan, Ahmad Setiadi, Norma Yunita, Siti Marlina. "Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Dalam Penentuan Jenis Mobil Honda Yang Paling Diminati", Paradigma - Jurnal Komputer dan Informatika, 2019
Crossref

7 words — < 1 %

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY OFF