



Penerapan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik CV. Lestari Indojaya

Sonhaji¹, Sri Hartati², Sri Lestari³

¹Universitas Bhamada Slawi

Email: sonhaji98@gmail.com, sri.bhamada1305@gmail.com,
srilestarislw18@gmail.com

Alamat Jalan Cut Nyak Dien Slawi

Korepondensi Penulis: sonhaji98@gmail.com

Abstract : One of the important factors in quality human resources in a company to be able to run the business process properly in accordance with the vision and mission that has been set by the company. CV. Lestari Indojaya is one of the companies engaged in procurement and education which was founded in 2000. In order to encourage the creation of increasing performance productivity, CV. Lestari Indojaya carries out the selection of the best employees. Decision support systems can help decision makers to get recommendations for the best employees using the SAW (Simple Additive Weighting) method. In this study, the data used came from internal data and external data. There are several criteria needed to help decision makers choose the best employees, namely discipline, quality of work, cooperation and behavior. Based on all the criteria and alternatives in this study, Darwansyah was the best employee at CV. Lestari Indojaya with a total preference value of 2.875. The SAW method is an effective and practical method in calculating the best employee recommendations at CV. Lestari Indojaya so that decision makers can consider these recommendations according to the specified priorities.

Keywords : Human Resources, Decision Support System, Simple Additive Weighting, Best Employees

Abstrak : Salah satu faktor penting dalam Sumber daya manusia yang berkualitas dalam sebuah perusahaan untuk dapat menjalankan proses bisnis sebagaimana mestinya sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan. CV. Lestari Indojaya salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan serta [endidikan yang di dirikan pada tahu 2000. Dalam rangka mendorong terciptanya produktivitas kinerja yang terus meningkat, maka CV. Lestari Indojaya melaksanakan pemilihan karyawan terbaik. Sistem pendukung keputusan dapat membantu pengambil keputusan untuk mendapatkan rekomendasi karyawan terbaik menggunakan metode SAW (Simple Additive Weighting). Pada penelitian ini data yang digunakan berasal dari data internal dan data eksternal. terdapat beberapa kriteria yang dibutuhkan dalam membantu pengambil keputusan untuk memilih karyawan terbaik, yaitu disiplin, kualitas pekerjaan, kerjasama dan perilaku. Berdasarkan seluruh kriteria dan alternatif yang ada dalam penelitian ini menghasilkan Darwansyah sebagai karyawan terbaik di CV. Lestari Indojaya dengan total nilai preferensi yaitu 2,875. Metode SAW merupakan metode yang efektif serta praktis dalam

perhitungan untuk menentukan rekomendasi karyawan terbaik di CV. Lestari Indojoya sehingga pengambil keputusan dapat mempertimbangkan rekomendasi tersebut sesuai dengan prioritas yang ditentukan.

Kata kunci : Sumber Daya Manusia , Sistem Pendukung Keputusan, Simple Additive Weighting, Karyawan Terbaik

1. PENDAHULUAN

CV. Lestari Indojoya merupakan perusahaan di pengadaan dan bidang Pendidikan yang didirikan pada tahun 2000. Sebuah perusahaan dapat berjalan apabila didukung oleh berbagai faktor salahsatunya sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan produktivitas kinerja dari suatu perusahaan (Anto, Mustafidah and Suyadi, 2015). Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu alat yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan masing – masing individu karyawan pada setiap bagian untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Hardianti *dkk.*, 2017).

Saat ini penilaian kinerja karyawan masih menggunakan prosedur yang ada, yaitu dengan memeriksa ringkasan statistik kehadiran dan manajer masing-masing departemen menilai karyawan secara langsung. Sistem seperti itu dapat menimbulkan beberapa masalah, termasuk menghasilkan penilaian subjektif dan perhitungan kinerja karyawan yang tidak akurat. Hal ini mengakibatkan penilaian kinerja karyawan tidak lagi bersifat objektif tetapi subjektif, sehingga menimbulkan ketidakadilan dalam penilaian kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka dibutuhkan sebuah perhitungan yang akurat dalam melakukan perhitungan kinerja karyawan. diantara perhitungan adalah metode SAW (*simple additive weighting*).

Terdapat berbagai penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan, salah satunya adalah penelitian yang peneliti kaji berjudul „Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Proses (Studi Kasus Pada PT. Bando Indonesia)“. Pada penelitian tersebut menggunakan metode AHP dimana masing – masing kriteria dan keputusan alternatif dibandingkan antara satu dengan yang lain sehingga memberikan output berupa nilai intensitas prioritas yang memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan yang berprestasi (M. Hasanudin *dkk.*, 2018). Selain itu peneliti juga mengkaji penelitian terdahulu yang berjudul „Sistem Rekomendasi Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Metode Topsis Pada Bussan Auto Finance“. Penelitian tersebut menggunakan metode Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS) yang merupakan salah satu metode yang digunakan dalam pengambilan keputusan dengan multi kriteria dimana alternatif yang terpilih harus memiliki jarak yang paling dekat dengan hasil memuaskan serta mempunyai jarak yang paling jauh dari solusi ideal negatif ditinjau kacamata geometris bersama tujuan mencari kedekatan relatif dari suatu alternatif yang mempunyai solusi optimal J. Informatika, U.Panulang, 2016).

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mempermudah pencarian karyawan terbaik yang disesuaikan sama kreteria atau kebutuhannya. Melalui metode SAW (Simple Additive Weighting), permasalahan dalam memilih keryawan terbaik di CV. Lestari

Indojoya bisa terselesaikan sesuai dengan bobot preferensi serta rating kecocokan dan membandingkan semua rating alternatif yang ada serta dapat diterima lebih objektif dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Ruang Lingkup

Dalam penelitian ini permasalahan mencakup:

A. Cakupan Permasalahan

Permasalahan yang ada adalah belum adanya sistem pendukung keputusan yang dikembangkan pada CV. Lestari Indojoya untuk melakukan penilaian kinerja karyawan

B. Batasan Penelitian

Penelitian ini hanya membahas tentang perhitungan metode SAW dalam melakukan penilaian karyawan Terbaik dan melakukan pemeringkatan nilai karyawan dari yang terkecil hingga terbesar

C. Rencana Hasil yang didapat

Hasil yang didapat adalah sebuah perhitungan penilaian kinerja karyawan pada sistem pendukung keputusan menggunakan metode SAW yang dapat membantu pihak manajemen CV. Lestari Indojoya dalam hal penilaian kinerja karyawan secara otomatis dan membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan karyawan terbaik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Salah satu bagian dari sistem informasi yang bisa dipergunakan dalam pengambilan keputusan serta mencari solusi terhadap suatu masalah adalah sistem pendukung keputusan yang juga berguna dalam meningkatkan efektifitas pada suatu proses pengambilan keputusan (T. Murti dkk, 2015). Sistem pendukung keputusan dapat melakukan evaluasi terhadap peluang yang ada. Sistem pendukung keputusan memberikan kemungkinan kepada para pengambil keputusan untuk dapat melakukan analisa melalui perangkat interaktif dengan menggunakan berbagai jenis model yang tersedia tetapi tidak mengotomasi setiap keputusan apapun M.K. Kusri, 2007).

Sistem pendukung keputusan mempunyai tujuan untuk memberikan berbagai alternatif keputusan yang lebih banyak serta lebih baik demi terciptanya peningkatan kemampuan para pengambil keputusan serta perumusan masalah yang sedang dihadapi sehingga dapat diambil keputusan yang tepat. Sistem pendukung keputusan tergolong ke dalam sistem permodelan, permanipulasian serta penyedia informasi. Fungsinya adalah membantu para pengambil keputusan baik dalam situasi yang terstruktur maupun dalam situasi yang semi terstruktur secara efisien pada saat dimana tidak satu orangpun mengetahui bagaimana cara mengambil keputusan yang sebenarnya (E.Turban dkk, 2003).

Manfaat sistem pendukung keputusan secara umum adalah untuk memperluas kemampuan para pengambilan keputusan dalam hal ini adalah pihak manajemen dalam melakukan pemrosesan data dan informasi bagi penggunanya. Sistem pendukung keputusan yang merupakan sebuah sistem berbasis komputer mempunyai komponen - komponen yaitu komponen knowledge (sistem pengetahuan), komponen language (sistem bahasa), serta komponen problem processing (sistem pemrosesan masalah) yang

saling berinteraksi antara satu komponen dengan komponen yang lainnya (S. Dedi dan A. Pardede. 2018)

Metode SAW atau juga yang dikenal dengan metode penjumlahan terbobot. Metode SAW memiliki konsep mencari penjumlahan terbobot rating kriteria pada masing – masing alternatif di semua tribut yang ada. Metode ini juga merupakan metode yang paling banyak dipergunakan dalam menghadapi situasi MADM (multi attribute decision making). MADM digunakan dalam mencari beberapa alternatif dengan menggunakan kriteria – kriteria tertentu sehingga dapat diperoleh alternatif yang optimal (I. Bukori dkk 2015).

3. METODE PENELITIAN

Berikut ini adalah bahan dan metode yang terkait pada penelitian ini, diantaranya adalah :

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

A. Wawancara

Tahapan wawancara ini dilakukan untuk mengetahui masalah yang ada, dengan mengajukan beberapa pertanyaan lisan pada pihak terkait untuk mendapatkan data – data yang dibutuhkan oleh peneliti. Wawancara ini dilakukan pada bagian HRD dan pada setiap bagian yang terkait dengan sistem pendukung keputusan kinerja karyawan

B. Observasi

Peneliti melakukan observasi untuk melihat secara langsung cara kerja setiap bagian dan melihat metode yang dilakukan dalam penilaian pada setiap karyawan.

Metode SAW (*Simple Additive Weighting*)

Ada berbagai macam metode yang bisa digunakan dalam sistem pendukung keputusan. Salah satunya dari metode - metode tersebut adalah metode SAW yang merupakan metode penjumlahan terbobot. Dalam metode SAW ini memerlukan proses normalisasi matriks keputusan (x) pada suatu skala yang bisa dibandingkan dengan semua rating yang ada, seperti yang dapat dilihat pada persamaan di bawah ini.

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\text{Max } x_{ij}} \\ \frac{\text{Min } x_{ij}}{x_{ij}} \end{cases}$$

Keterangan:

- r_{ij} = nilai rating kinerja yang ternormalisasi
- x_{ij} = nilai atribut yang dimiliki oleh setiap kriteria
- Max x_{ij} = nilai terbesar yang dimiliki oleh setiap kriteria
- Min x_{ij} = nilai terkecil yang dimiliki oleh setiap kriteria

Dimana r_{ij} yaitu rating kinerja yang ternormalisasi dari alternatif A_i pada atribut C_j ; $i = 1,2,3,\dots, m$ dan $j = 1,2,3,\dots,n$ (S.H. Kusumadewi, 2006). Dalam penentuan nilai preferensi di setiap alternatif (V_j) digunakan persamaan 2 berikut ini:

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

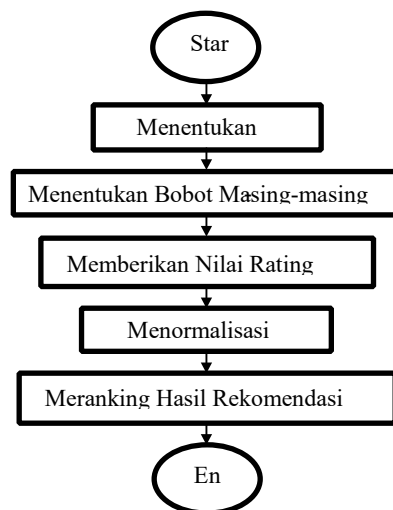
Keterangan:

V_i = peringkat untuk setiap alternatif

W_j = nilai bobot untuk setiap alternatif

r_{ij} = nilai rating kinerja yang ternormalisasi

Nilai V_i yang bernilai paling besar artinya bahwa alternatif A_i merupakan alternatif yang terbaik (V.C. Hardita dkk, 2019). Berikut ini adalah diagram alir metode SAW:



Gambar 1. Diagram alir Metode SAW

Berikut ini adalah langkah - langkah penyelesaian menggunakan metode SAW (*Simple Additive Weighting*) berdasarkan diagram alir metode SAW pada Gambar 1.

- pemberian nilai untuk masing - masing alternatif (A_i) pada masing - masing kriteria (C_j) yang telah ditentukan, dimana nilai $i=1,2,3,\dots,m$ dan $j=1,2,3,\dots,n$.
- pemberian nilai bobot (W) untuk masing – masing kriteria yang dilakukan oleh pengambil keputusan.
- menghitung nilai rating kinerja yang ternormalisasi pada atribut C dari alternatif A_i guna menormalisasi matriks
- Proses penentuan peringkat dilakukan melalui perkalian antara nilai bobot preferensi dengan matriks yang ternormalisasi
- Nilai prefensi ditentukan melalui penjumlahan hasil perkalian antara nilai bobot preferensi dengan matriks yang ternormalisasi

Penelitian ini dilakukan dengan cara menerapkan pendekatan *multi attribute decision making* (MADM). Pendekatan MADM ini digunakan untuk mencari beberapa

alternatif yang mempunyai kriteria tertentu sehingga dapat menemukan alternatif yang optimal. Pendekatan MADM ini dapat dilakukan dengan dua langkah yaitu:

- A. Melalui agresi alternatif – alternatif keputusan disetiap tujuan pada masing – masing alternatif
- B. Membuat peringkat alternatif – alternatif tersebut berdasarkan agregasi keputusan

Penelitian ini mengambil 4 (empat) kriteria yang dipergunakan sebagai atribut pada proses mengolah data, antara lain kerjasama, kualitas pekerjaan, disiplin dan perilaku. Hasil penelitian ini nantinya adalah informasi yang berupa rekomendasi karyawan terbaik yang akan diberikan kepada pihak manajemen sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan pemilihan karyawan terbaik CV Lestari Indojayai. Rekomendasi tersebut diberikan berdasarkan masukan yang telah diberikan oleh pengguna yang selanjutnya diproses dengan menggunakan metode SAW sampai diperoleh daftar rekomendasi karyawan terbaik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penentuan Kriteria

Pada penentuan karyawan terbaik dibutuhkan kriteria serta bobot pada metode SAW, CV Lestari Indojayai. Di bawah ini adalah kriteria serta alternatif yang telah diperoleh dalam penentuan karyawan terbaik, yaitu:

Tabel 1 Kruteria

No	Kode	Kriteria
1	C1	Disiplin
2	C2	Kualitas Pekerjaan
3	C3	Kerjasama
4	C4	Perilaku

Tabel 2. Alternatif

No	Kode	Alternatif
1	A1	Agus Susanto
2	A2	Erwin
3	A3	Dita Amalia
4	A4	Eva Tantri
5	A5	Sigit Budiarto
6	A6	Nanda P

Pada bobot kriteria terdiri dari 5 (lima) bilangan *Fuzzy* yang terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Bilangan *Fuzzy*

No.	Bobot	Keterangan	Linguistic
1	0	Sangat Rendah	SR
2	0.25	Rendah	R
3	0.5	Sedang	S

4	0.75	Tinggi	T
5	1	Sangat Tinggi	ST

Penentuan Bobot Pada Masing-Masing Kriteria

Pada penentuan karyawan terbaik dibutuhkan kriteria serta bobot pada metode SAW, tetapi dibutuhkan penentuan kriteria terlebih dahulu. Kriteria – kriteria tersebut didapat dari hasil observasi di CV. Lestari Indojoya.. Di bawah ini adalah kriteria serta alternatif yang telah diperoleh dalam penentuan karyawan terbaik, yaitu:

Terdapat 2 (dua) pembobotan yang dipakai sebagai bobot preferensi (w) pada sistem ini yaitu, pembobotan tingkat kepentingan dan pembobotan tingkat kecocokan yang terdapat pada masing – masing alternatif. Pembobotan tingkat kecocokan bertujuan untuk dapat mempermudah dalam pengolahan data serta masing – masing data yang selanjutnya dikonversikan kedalam bentuk *fuzzy*. Di bawah ini adalah pembobotan untuk setiap kriteria.

C1, C2, C3, C4,– Disiplin, Kualitas Pekerjaan, Kerjasama, Perilaku

Tabel 4. Nilai pembobotan

No	Nilai	Keterangan
1	0	Sangat tidak baik
2	0.25	Tidak baik
3	0.5	Cukup baik
4	0.75	Baik
5	1	Sangat baik

Memberikan Nilai Rating Kecocokan

Setelah semua kriteria ditentukan, proses selanjutnya yaitu dengan melakukan pencocokan nilai dari setiap alternatif berdasarkan kriteria. Dari karyawan – karyawan tersebut akan dipilih menjadi satu karyawan terbaik, data alternatif dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 5. Nilai rating kecocokan

Alternatif	Kriteria			
	C1	C2	C3	C4
A1	Baik	Baik	Baik	Sangat baik
A2	Sangat Baik	Baik	baik	Sangat baik
A3	Baik	Sangat baik	Sangat baik	Baik
A4	Sangat Baik	Baik	Baik	Baik
A5	Sangat Baik	Sangat baik	Baik	Sangat baik
A6	Sangat Baik	baik	Sangat baik	baik

Tabel 6 berikut ini merupakan matriks keputusan x yang terbentuk berdasarkan tabel di atas selanjutnya dikonversi kedalam bilangan *fuzzy*.

Tabel 6. Rating kecocokan alternatif pada kreteria

Alternatif	Kriteria			
	C1	C2	C3	C4
A1	0.75	0.75	0.75	1
A2	1	0.75	0.75	1

A3	0.75	1	1	0.75
A4	1	0.75	0.75	0.75
A5	1	1	0.75	1
A6	1	0.75	1	0.75

Normalisasi Matriks

Dalam menormalisasi matriks, maka digunakan data pada tabel 6 dengan tujuan untuk memperoleh hasil perhitungan pada masing – masing kriteria, sebagai berikut:

1. Kriteria disiplin (C1)

$$r_{11} = \frac{0.75}{\max (0.75;1;0.75;1;1;1)} = \frac{0.75}{1} = 0,75$$

$$r_{12} = \frac{1}{\max (0.75;1;0.75;1;1;1)} = \frac{1}{1} = 1$$

$$r_{13} = \frac{0.75}{\max (0.75;1;0.75;1;1;1)} = \frac{0.75}{1} = 0,75$$

$$r_{14} = \frac{1}{\max (0.75;1;0.75;1;1;1)} = \frac{1}{1} = 1$$

$$r_{15} = \frac{1}{\max (0.75;1;0.75;1;1;1)} = \frac{1}{1} = 1$$

$$r_{16} = \frac{1}{\max (0.75;1;0.75;1;1;1)} = \frac{1}{1} = 1$$

2. Kriteria Kualitas Pekerjaan (C2)

$$r_{11} = \frac{0.75}{\max (0.75;0.75;1;0.75;1;0.75)} = \frac{0.75}{1} = 0,75$$

$$r_{12} = \frac{0.75}{\max (0.75;0.75;1;0.75;1;0.75)} = \frac{0.75}{1} = 0,75$$

$$r_{13} = \frac{1}{\max (0.75;0.75;1;0.75;1;0.75)} = \frac{1}{1} = 1$$

$$r_{14} = \frac{0.75}{\max (0.75;0.75;1;0.75;1;0.75)} = \frac{0.75}{1} = 0,75$$

$$r_{15} = \frac{1}{\max (0.75;0.75;1;0.75;1;0.75)} = \frac{1}{1} = 1$$

$$r_{16} = \frac{0.75}{\max (0.75;0.75;1;0.75;1;0.75)} = \frac{0.75}{1} = 0,75$$

3. Kriteria Kerjasama (C3)

$$r_{11} = \frac{0.75}{\max (0.75;0.75;1;0.75;0.75;1)} = \frac{0.75}{1} = 0,75$$

$$r_{12} = \frac{0.75}{\max (0.75;0.75;1;0.75;0.75;1)} = \frac{0.75}{1} = 0,75$$

$$r_{13} = \frac{1}{\max (0.75;0.75;1;0.75;0.75;1)} = \frac{1}{1} = 1$$

$$r_{14} = \frac{0.75}{\max (0.75;0.75;1;0.75;0.75;1)} = \frac{0.75}{1} = 0,75$$

$$r_{15} = \frac{0.75}{\max (0.75;0.75;1;0.75;0.75;1)} = \frac{0.75}{1} = 0,75$$

$$r_{16} = \frac{1}{\max (0.75;0.75;1;0.75;0.75;1)} = \frac{1}{1} = 1$$

4. Kriteria Perilaku (C4)

$$r_{11} = \frac{1}{\max (1;1;0.75;0.75;1;0.75)} = \frac{1}{1} = 1$$

$$r_{12} = \frac{1}{\max (1;1;0.75;0.75;1;0.75)} = \frac{1}{1} = 1$$

$$r_{13} = \frac{0.75}{\max (1;1;0.75;0.75;1;0.75)} = \frac{0.75}{1} = 0,75$$

$$r_{14} = \frac{0.75}{\max (1;1;0.75;0.75;1;0.75)} = \frac{0.75}{1} = 0,75$$

$$r_{15} = \frac{1}{\max (1;1;0.75;0.75;1;0.75)} = \frac{1}{1} = 1$$

$$r_{16} = \frac{0.75}{\max (1;1;0.75;0.75;1;0.75)} = \frac{0.75}{1} = 0,75$$

Hasil perhitungan dari setiap kriteria dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Matriks ternormalisasi

Alternatif	Kriteria			
	C1	C2	C3	C4
A1	0.75	0.75	0.75	1
A2	1	0.75	0.75	1
A3	0.75	1	1	0.75
A4	1	0.75	0.75	0.75
A5	1	1	0.75	1
A6	1	0.75	1	0.75

Melakukan Ranging Hasil Rekomendasi Alternatif

Ditahap berikut ini hasil dari perkalian matriks yang ternormalisasi selanjutnya dijumlahkan dengan nilai bobot. Kemudian dilakukan *ranking* yang berdasarkan hasil dari perhitungan tersebut. Rekomendasi terbaik dalam pengambilan keputusan merupakan alternatif yang mempunyai nilai yang tertinggi. Tingkat kepentingan pada setiap kriteria merupakan landasan pihak manajemen dalam memberikan bobot.

$$W = 0,5;1;0,5;1$$

Kemudian dilakukan persamaan 2 dan menjumlahkan hasil perkalian tersebut dengan tujuan memperoleh rekomendasi alternatif yang paling baik.

$$V_1 = (0,5 \times 0,75) + (1 \times 0,75) + (0,5 \times 0,75) + (1 \times 1) = 2,5$$

$$V_2 = (0,5 \times 1) + (1 \times 0,75) + (0,5 \times 0,75) + (1 \times 1) = 2,625$$

$$V_3 = (0,5 \times 0,75) + (1 \times 1) + (0,5 \times 1) + (1 \times 0,75) = 2,625$$

$$V_4 = (0,5 \times 1) + (1 \times 0,75) + (0,5 \times 0,75) + (1 \times 0,75) = 2,375$$

$$V_5 = (0,5 \times 1) + (1 \times 1) + (0,5 \times 0,75) + (1 \times 1) = 2,875$$

$$V_6 = (0,5 \times 1) + (1 \times 0,75) + (0,5 \times 0,75) + (1 \times 1) = 2,625$$

Hasil perhitungan peringkat di atas bisa dilihat pada tabel 8 di bawah ini. Hasil perhitungan dengan nilai V_5 yang paling besar adalah alternatif A5 yang merupakan alternatif terbaik. Sesuai dengan data yang didapatkan dari tabel 8, V_5 memperoleh nilai terbesar yaitu Darwansyah. Hal ini sebagai indikasi bahwa Darwansyah bisa direkomendasikan sebagai karyawan terbaik di CV. Lestari Indojoya.

Tabel 8. Nilai prefensi total

Alternatif	Kriteria				Hasil Akhir
	C1	C2	C3	C4	
A1	0.75	0.75	0.75	1	2.5
A2	1	0.75	0.75	1	2.625
A3	0.75	1	1	0.75	2.625
A4	1	0.75	0.75	0.75	2.375
A5	1	1	0.75	1	2.875
A6	1	0.75	1	0.75	2.625

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam metode SAW terbukti efektif dalam memberikan rekomendasi pemilihankaryawan terbaik berdasarkan kreteria yang telah ditentukan,. Data – data yang terdapat dalam penelitian ini bersifat dinamis baik data kriteria maupundata subkriteria yang artinya data tersebut dapat diganti kapan saja sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pengambil keputusan. Kriteria orientasi pelayanan merupakan kriteria yang memiliki kontribusi yang paling besar dalam menentukan karyawan terbaik di CV Lestari Indojoya. Berdasarkan semua kriteria dan alternatif yang ada dalam penelitian ini menghasilkan Darwansyah sebagai karyawan terbaik di CV Lestari Indojoya dengan total nilai yaitu 2,875. Metode SAW merupakan metode yang efektif serta praktis dalam perhitungan untuk menentukan rekomendasi karyawan terbaik di CV Lestari Indojoya sehingga pengambil keputusan dapat mempertimbangkan rekomendasi tersebut sesuai dengan prioritas yang ditentukan.

Saran

Saran untuk penelitian – penelitian selanjutnya agar dapat melakukan dengan membuat aplikasi berbasis WEB atau desktop agar dapat mempermudah dan meningkatkan efisiensi penggunaan dalam jangka panjang., dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dan semua karyawan juga dapat melihat nilai yang diperoleh secara transparan. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan perbandingan antara metode SAW dengan metode lain untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal lagi dalam proses pemeringkatan

DAFTAR PUSTAKA

- Anto, A. G., Mustafidah, H. dan Suyadi, A. 2015. Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode SAW (simple additive weighting) di Universitas Muhammadiyah Purwokerto“, *JUITA*, III(4), pp. 193–200
- E. Turban, J. Aronson, and T. Llang, *Decision Support Systems and Intelligent Systems*. 2003.
- Hardianti, M., Hidayatullah, R., Pratiwi, F., & Hadiansa, A. (2017). Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp). *Informatika*, 9(2), 70-77
- I. Bukori, P. Pujiono, and S. Suharnawi, “Metode Simple Additive Weighting (Saw) Untuk Penentuan Peringkat Dalam Pembuatan Peta Tematik Daerah Rawan Demam Berdarah Dengue (Studi Kasus Kabupaten Pati).”, *Techno. Com*, vol. 14, no. 4, pp. 272– 280, 2015.
- J. Informatika and U. Pamulang, “Issn 2541-1004,” vol. 1, no. 1, pp. 12–16, 2016.
- M. Hasanudin, Y. Marli, and B. Hendriawan, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus Pada Pt . Bando Indonesia),” *Semin. Nas. Teknol. Inf. dan Multimed.* 2018, vol. 6, no. 3, pp. 91–96, 2018.
- M. K. Kusriani, “Konsep Dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan,” *Penerbit Andi*. 2007.

- S. Dedi, A. Pardede, A. Harahap, A. Putera, and U. Siahaan, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Peserta Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas) Menerapkan Metode MOORA," vol. 2, no. 2, pp. 16–22, 2018.
- S. H. Kusumadewi, "Fuzzy Multi-Attribute Decision Making (Fuzzy MADM)," *Graha Ilmu Yogyakarta*, 2006.
- T. Murti, L. A. Abdillah, and M. Sobri, "Pinjaman Dengan Metode Fuzzy Tsukamoto," *Semin. Nas. Inov. dan Tren 2015*, 2015.
- V. C. Hardita, E. Utami, and E. T. Luthfi, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Sales Terbaik," *Creat. Inf. Technol. J.*, vol. 5, no. 2, p. 138, 2019, doi: 10.24076/citec.2018v5i2.177.