

IMPLEMENTASI SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN PENILAIAN KUALITAS KARYAWAN TERBAIK MENGUNAKAN METODE *SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING* (SAW) PADA RIZKY SERVICE TJOMPUTER

Firdaus Hajiyansah¹, Muhammad Afif Alrasyid¹, Sulistia Herti Riana¹, Hendra Tafonao¹,
Saprudin^{1*}

¹Fakultas Ilmu Komputer, Teknik Informatika, Universitas Pamulang, Jl. Raya Puspipetek No. 46,
Kel. Buaran, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan. Banten 15310, Indonesia

Email: ¹Firdaushjy@gmail.com, ²Johnthor135@gmail.com, ³sulistiaheriana@gmail.com,
⁴hendra310721@gmail.com, ⁵dosen00845@unpam.ac.id.

(* : coresponding author)

Abstrak–Rizky Service tJomputer merupakan usaha yang bergerak di bidang jasa layanan servis Tjomputer dan laptop. Didirikan oleh Rizky Hanifudin pada tahun 2018, usaha ini berlokasi di Kebonsalak, RT 04/RW 01, Purwosari, Kec. Kranggan, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah 56271. Rizky Service Tjomputer melayani berbagai kebutuhan teknis Tjomputer dan laptop, termasuk install ulang, analisis kerusakan perangkat, pemasangan sistem operasi, instalasi aplikasi, perbaikan perangkat keras, upgrade komponen, serta konsultasi teknis. Penilaian kinerja teknisi menjadi salah satu fokus utama untuk meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Sistem penilaian kinerja di Rizky Service tJomputer saat ini masih dilakukan secara manual dan subjektif. Untuk meningkatkan objektivitas, penelitian ini mengusulkan sistem pendukung keputusan (SPK) berbasis 360 Degree Feedback dan Simple Additive Weighting (SAW). Metode 360 Degree Feedback sangat cocok karena melibatkan penilaian dari beberapa perspektif, yaitu pelanggan, rekan teknis, dan penilaian diri sendiri. Sementara itu, metode SAW digunakan untuk metode penjumlahan terbobot yang mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut seperti kecepatan layanan, kualitas kerja, dan tingkat kepuasan pelanggan. Metode Simple Additive Weighting (SAW) adalah alat yang efektif dan mudah digunakan dalam sistem penunjang keputusan (Decision Support System/DSS) untuk mengevaluasi berbagai alternatif berdasarkan beberapa kriteria. Dengan metode ini, kita dapat menjumlahkan nilai-nilai terbobot dari setiap kriteria untuk mendapatkan skor total yang digunakan dalam peringkat alternatif. Metode ini cocok digunakan dalam berbagai situasi, termasuk penilaian karyawan, pemilihan produk, dan evaluasi proyek.

Kata Kunci: Sistem Penilaian Kinerja, SAW, 360 Degree Feedback, Karyawan Terbaik

Abstract– Rizky Service tJomputer is a business engaged in computer and laptop repair services. Founded by Rizky Hanifudin in 2018, this business is located at Kebonsalak, RT 04/RW 01, Purwosari, Kranggan District, Temanggung Regency, Central Java 56271. Rizky Service tJomputer caters to various technical needs of computers and laptops, including reinstallations, device damage analysis, operating system installations, application installations, hardware repairs, component upgrades, and technical consultations. Evaluating the performance of technicians is one of the main focuses to improve service quality and customer satisfaction. Currently, the performance appraisal system at Rizky Service tJomputer is still done manually and subjectively. To increase objectivity, this study proposes a decision support system (DSS) based on 360 Degree Feedback and Simple Additive Weighting (SAW). The 360 Degree Feedback method is very suitable because it involves assessments from multiple perspectives, namely customers, fellow technicians, and self-assessment. Meanwhile, the SAW method is used for a weighted summation method that seeks the weighted sum of performance ratings on each alternative for all attributes, such as service speed, work quality, and customer satisfaction levels. The Simple Additive Weighting (SAW) method is an effective and easy-to-use tool in decision support systems (DSS) to evaluate various alternatives based on several criteria. With this method, we can sum up the weighted values of each criterion to obtain a total score used in the ranking of alternatives. This method is suitable for use in various situations, including employee assessment, product selection, and project evaluation.

Keywords: Performance Appraisal System, SAW, 360 Degree Feedback, Best Employee

1. PENDAHULUAN

Industri jasa layanan teknis, khususnya dalam bidang servis Tjomputer dan laptop, menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kualitas layanan agar mampu bersaing dalam pasar yang semakin kompetitif. Salah satu faktor kunci keberhasilan dalam industri ini adalah sumber daya manusia, terutama teknisi yang secara langsung memberikan layanan kepada pelanggan. Kinerja teknisi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya berkontribusi pada loyalitas pelanggan dan reputasi usaha.

Rizky Service tJomputer, sebuah usaha yang didirikan pada tahun 2018 oleh Rizky Hanifudin di Temanggung, Jawa Tengah, telah berkomitmen untuk memberikan layanan komputer yang berkualitas kepada masyarakat. Dengan layanan yang mencakup instalasi perangkat lunak, analisis kerusakan perangkat, perbaikan perangkat keras, serta konsultasi teknis, Rizky Service tJomputer terus berupaya untuk mempertahankan keunggulannya di tengah persaingan. Namun, sistem penilaian kinerja teknisi yang digunakan saat ini masih dilakukan secara manual dan bersifat subjektif, sehingga menyulitkan proses evaluasi yang akurat dan konsisten.

Evaluasi kinerja teknisi yang tidak terstandarisasi dapat memengaruhi pengambilan keputusan dalam memperbaiki permasalahan yang sedang dikerjakan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan sistem penilaian kinerja yang lebih objektif dan terstruktur. Sistem ini harus mampu mengukur berbagai aspek kinerja teknisi, seperti kecepatan layanan, kualitas hasil kerja, kemampuan komunikasi dengan pelanggan, dan tingkat kepuasan pelanggan.

Pengimplementasian kinerja karyawan menggunakan microsoft excel adalah salah satu pendekatan yang cocok untuk penilaian kinerja komprehensif, karena melibatkan berbagai perspektif, seperti pelanggan, rekan teknisi, dan penilaian diri sendiri. Sementara itu, metode *Simple Additive Weighting (SAW)* memungkinkan pengambilan keputusan berbasis pembobotan kriteria yang relevan, sehingga menghasilkan evaluasi yang adil dan transparan.

Dengan menggabungkan kedua metode ini ke dalam sistem pendukung keputusan (SPK), diharapkan Rizky Service Tjomputer dapat meningkatkan objektivitas penilaian kinerja teknisi dan mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah sebuah sistem yang dirancang untuk membantu manajer dalam pengambilan keputusan, terutama dalam situasi yang semi terstruktur. Tujuan utama dari SPK bukanlah untuk menggantikan penilaian seorang manajer, melainkan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam membuat keputusan yang lebih baik. Menurut Little (1970), Decision Support System (DSS) terdiri dari serangkaian prosedur yang didasarkan pada model untuk pemrosesan data dan evaluasi, bertujuan untuk membantu manajer dalam pengambilan keputusan. Little juga menekankan bahwa untuk mencapai kesuksesan, sistem tersebut harus sederhana, cepat, mudah dikendalikan, adaptif, dan mudah dikomunikasikan, serta mencakup isu-isu penting.

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa SPK bukanlah alat pengambil keputusan itu sendiri. Sebaliknya, SPK adalah sistem yang menyediakan informasi relevan yang sudah diolah untuk membantu pengambil keputusan dalam membuat keputusan yang lebih cepat dan akurat. Oleh karena itu, SPK dirancang untuk mendukung dan melengkapi proses pengambilan keputusan, bukan untuk menggantikan pengambil keputusan dalam proses tersebut.

2.1.1 *Simple Additive Weighting (SAW)*

Metode Simple Additive Weighting (SAW) adalah salah satu metode penentuan prioritas yang sering digunakan dalam sistem pendukung keputusan (Decision Support System/ DSS). Berikut adalah penjelasan mengenai metode SAW menurut beberapa ahli:

- a. Friyadie (2016): Menurut Friyadie, metode SAW dikenal juga sebagai metode penjumlahan terbobot. Metode ini mencari penjumlahan terbobot dari setiap kriteria pada setiap alternatif atau data di semua atribut. Prosesnya melibatkan penentuan bobot untuk setiap kriteria, kemudian menghitung nilai total untuk setiap alternatif dengan menggunakan bobot tersebut. Anjar Wanto,

- b. Hamonangan Damanik (2015): Mereka mengaplikasikan metode SAW dalam penelitian mereka untuk seleksi penerima beasiswa di AMIK Tunas Bangsa. Metode ini membantu dalam menentukan bobot nilai masing-masing atribut dan menentukan perankingan sehingga dapat dipilih alternatif terbaik dari beberapa alternatif.
- c. Mardheni Muhammad, Novi Safriadi, Narti Prihartini (2017): Mereka menggunakan metode SAW dalam penelitian mereka untuk menentukan prioritas perbaikan jalan.
- d. Kusumadewi (2006 : 74) Metode SAW adalah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar dari metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut.

Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matrik keputusan (X) ke skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternative yang ada.

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\text{Max}_i x_{ij}} & \text{jika } j \text{ ialah atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{\text{Min}_i x_{ij}}{x_{ij}} & \text{jika } j \text{ ialah atribut biaya (cost)} \end{cases}$$

Gambar 1. Rumus Normalisasi SAW

Dimana :

Rij = Nilai rating kinerja ternormalisasi

Max xij = Nilai terbesar dari setiap kriteria

Min xij = Nilai terkecil dari setiap kriteria

xij = Nilai atribut yang dimiliki oleh setiap kriteria

Nilai preferensi untuk setiap alternatif (Vi) diberikan sebagai berikut:

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

Gambar 2. Rumus Mencari Ranking

Rij merupakan rating kinerja yang telah ternormalisasi dari alternative Ai pada atribut Cj; i = 1,2,...,m dan j = 1,2,...,n.

Nilai Vi lebih tinggi menunjukkan bahwa alternatif Ai lebih terpilih.

Berikut tahapan untuk menentukan metode SAW:

- a. Menentukan kriteria (Ci) yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan.
- b. Menentukan rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria.
- c. Membuat matrik keputusan berdasarkan kriteria (Ci), kemudian melakukan normalisasi matrik berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan ataupun atribut biaya) sehingga matrik ternormalisasi (R).
- d. Hasil akhir diperoleh dengan proses perankingan yaitu penjumlahan dari perkalian matrik ternormalisasi (R) dengan vektor bobot preferensi sehingga dapat diperoleh nilai terbesar yang dipilih sebagai alternatif terbaik misalnya A1

2.1.2 360 Degree Feedback

London dan Smither (1995): London dan Smither menyebutkan bahwa 360 Degree Feedback membantu individu dalam mengembangkan kesadaran diri tentang kekuatan dan area untuk perbaikan. Dengan mendapatkan umpan balik dari berbagai sumber, individu dapat memahami bagaimana mereka dipersepsikan oleh orang lain di tempat kerja.

360 Degree Feedback adalah metode evaluasi kinerja yang melibatkan umpan balik dari berbagai pihak, termasuk atasan, rekan kerja, bawahan, dan pelanggan. Pendekatan ini memberikan perspektif yang komprehensif tentang kinerja individu dan membantu mengidentifikasi kekuatan serta area yang perlu ditingkatkan. Metode ini berguna untuk mengurangi bias subjektif yang

mungkin muncul dalam evaluasi kinerja. Manfaat sistem penilaian kinerja 360 degree feedback menurut Karmawidjadja (2007) adalah:

- a. Meningkatkan kompetensi organisasi untuk melihat posisi organisasi menghadapi tantangan baru.
- b. Meningkatkan kesadaran karyawan untuk berprestasi dalam kinerja pekerjaannya.
- c. Menyelaraskan perilaku karyawan dengan visi, misi dan nilai-nilai organisasi.

2.1.3 Microsoft Excel

Microsoft Excel adalah aplikasi lembar kerja (spreadsheet) yang dikembangkan oleh Microsoft untuk sistem operasi Windows dan macOS. Menurut Walkenbach (2010), Excel merupakan alat yang sangat efektif untuk pengolahan data, analisis statistik, dan pembuatan laporan yang memungkinkan pengguna untuk bekerja dengan data dalam berbagai cara yang fleksibel dan efisien.

Menurut Winston (2016), Microsoft Excel sering digunakan dalam berbagai bidang termasuk akuntansi, keuangan, manajemen proyek, dan riset ilmiah. Excel terutama digunakan untuk:

- a. Menghitung dan memantau anggaran serta biaya.
- b. Mengolah dan menganalisis data dengan fungsi-fungsi bawaan.
- c. Menyajikan data dalam bentuk grafik dan diagram untuk interpretasi yang lebih mudah.

Membuat laporan yang terstruktur dan mudah dipahami. Dalam implementasi penentuan calon karyawan terbaik, Microsoft Excel dapat digunakan untuk:

- a. Pengumpulan Data Kandidat: Menggunakan Excel untuk menyimpan data kandidat, seperti nama karyawan, penilaian kinerja, dan referensi.
- b. Pengelolaan data kandidat: Menggunakan Excel untuk merencanakan dan mencatat kinerja karyawan
- c. Penilaian Kandidat: Membuat formulanya untuk menilai kandidat berdasarkan berbagai faktor seperti keterampilan, pengalaman, dan kemampuan.
- d. Pemantauan Proses Seleksi: Menggunakan Excel untuk memantau status kandidat dan memastikan bahwa setiap tahap proses seleksi diselesaikan dengan baik.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Metode Penelitian

Studi Pustaka adalah tahap awal di mana peneliti mengumpulkan informasi dan referensi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel, dan penelitian sebelumnya yang terkait dengan topik yang diteliti. Dalam konteks penentuan calon karyawan terbaik, studi pustaka dapat mencakup:

- a. Teori dan konsep tentang kriteria penilaian karyawan.
- b. Metode penilaian kinerja yang ada dan bagaimana mereka digunakan dalam praktek.
- c. Best practices dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

3.1.1 Tahap Pengumpulan Data

Pada tahap ini, data yang relevan dikumpulkan untuk dianalisis lebih lanjut. Dalam konteks penentuan calon karyawan terbaik, pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara berikut:

- a. Data Kualitatif: Wawancara dengan manajer dan rekan kerja untuk mendapatkan perspektif mereka tentang kinerja karyawan.
- b. Data Kuantitatif: Data kinerja dari sistem manajemen karyawan, hasil penilaian kerja, data absensi, dan catatan prestasi.
- c. Data ini dapat diorganisir dan disimpan dalam lembar kerja Excel untuk analisis lebih lanjut.

3.1.2 Tahap Analisis dan Pengimplementasian

Pada tahap ini, data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan alat-alat yang ada di Excel, seperti:

- a. Fungsi Statistik: Seperti VLOOK UP, MAX, MIN untuk menghitung statistik dasar dari data karyawan.
- b. Gambar dan tabel: Untuk memvisualisasikan data

Pengimplementasian dalam konteks ini berarti menggunakan hasil analisis untuk membuat keputusan. Misalnya, menentukan kandidat yang paling memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

3.1.3 Tahap Analisis dan Pengimplementasian

Tahap pemodelan data melibatkan pembuatan model untuk memprediksi atau mengevaluasi performa karyawan. Dalam Excel, ini dapat dilakukan dengan:

- a. Model Scoring: Membuat model penilaian di mana setiap kriteria diberi bobot dan karyawan diberi skor berdasarkan penilaian mereka.
- b. Analisis Regresi: Untuk memahami hubungan antara berbagai kriteria dan performa karyawan.
- c. Scenario Analysis: Menggunakan alat seperti Data Tables atau untuk melihat bagaimana perubahan dalam kriteria tertentu dapat mempengaruhi hasil penilaian karyawan.

3.1.4 Tahap Pemodelan Data

Tahap pemodelan data melibatkan pembuatan model untuk memprediksi atau mengevaluasi performa karyawan. Dalam Excel, ini dapat dilakukan dengan:

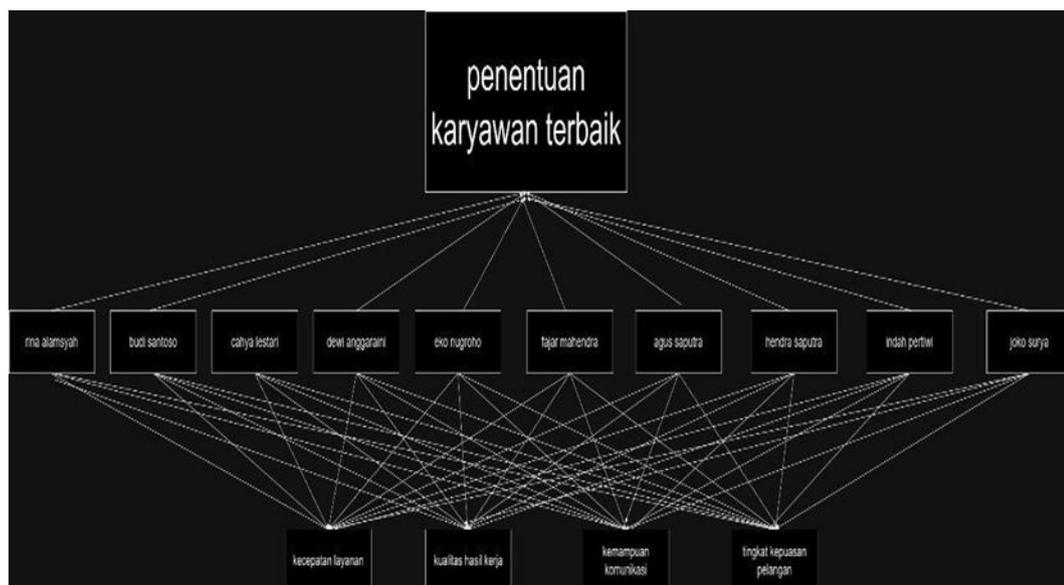
- a. Model Scoring: Membuat model penilaian di mana setiap kriteria diberi bobot dan karyawan diberi skor berdasarkan penilaian mereka.
- b. Analisis Regresi: Untuk memahami hubungan antara berbagai kriteria dan performa karyawan.
- c. Scenario Analysis: Menggunakan alat seperti Data Tables atau untuk melihat bagaimana perubahan dalam kriteria tertentu dapat mempengaruhi hasil penilaian karyawan.

3.1.5 Tahap Implementasi

Tahap implementasi adalah penerapan model atau hasil analisis dalam keputusan nyata. Ini melibatkan:

- a. Penentuan Calon Karyawan Terbaik: Menggunakan hasil dari tahap pemodelan untuk menentukan karyawan mana yang paling sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.
- b. Pengambilan Keputusan: Membuat rekomendasi kepada manajemen tentang siapa yang harus dipromosikan, diberi penghargaan, atau diakui berdasarkan analisis data.
- c. Monitoring dan Evaluasi: Menggunakan Excel untuk terus memantau kinerja karyawan dan memperbarui model dan analisis berdasarkan data baru yang masuk.

Dalam Implementasi sistem penunjang keputusan terbagi menjadi beberapa tahap dalam penyelesaiannya. Berikut adalah pengumpulan data yang melibatkan penilaian dari berbagai perspektif, termasuk atasan, rekan kerja, bawahan, dan penilaian diri sendiri.



Gambar 3. Pengumpulan Data Dengan Metode 360 Feedback

3.1.6 Tahap Implementasi

- Persiapan dan Perizinan: Memperoleh izin dari pihak perusahaan untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan data.
- Penyebaran Kuesioner: Kuesioner 360 degree feedback disebarikan kepada penilai yang telah ditentukan.
- Pengumpulan Data: Mengumpulkan data penilaian dari kuesioner yang telah diisi oleh para penilai.

3.2 Tahap Implementasi



Gambar 4. Tahap Perhitungan SAW

- penentuan penilaian berdasarkan kriteria untuk setiap kriteria dari calon penerima karyawan terbaik diberikan empat penilaian sebagai berikut:

atribut	analisis	bobot	normalisasi bobot
kualitas pelayanan	benefit	5	0,28
kualitas hasil kerja	benefit	4	0,22
kemampuan komunikasi	cost	4	0,22
tingkat kepuasan pelanggan	cost	5	0,28
jumlah		18	

Gambar 5. Penilaian Berdasarkan kriteria

note: Gambar diatas menjelaskan tentang kriteria diberikan suatu penilaian dengan angka bobot, kemudian jumlahkan dan normalisasikan.

- mengumpulkan semua nama karyawan dan membuat tabel data, kemudian memberikan penilaian dengan nama karyawan, berdasarkan kinerja yang didapatkan selama mereka berkerja dengan kriteria yang ada.

data awal					*penilaian diambil berdasarkan penilaian metode 360 feedback skala 1 - 10
no	nama karyawan (alternatif)	kualitas pelayanan	kualitas hasil kerja	kemampuan komunikasi	tingkat kepuasan pelanggan
1	Rina Almaysah	7	6	8	7
2	Budi Santoso	8	7	6	8
3	Cahya Lestari	6	8	7	7
4	Dewi Anggraini	9	9	8	9
5	Eko Nugroho	5	6	5	6
6	Fajar Mahendra	7	8	6	8
7	Agus Saputra	8	7	9	9
8	Hendra Saputra	6	7	6	7
9	Indah Pertiwi	9	8	7	8
10	Joko Surya	5	6	6	5
	max/min	9	9	5	5
		max/benefit	max/benefit	min/cost	min/cost

Gambar 6. Data Awal

- c. menormalisasikan penilaian kriteria dengan jumlah benefit dibagi dengan nilai kriteria pada alternatif, jika sebaliknya cost nilai kriteria dibagi dengan jumlah kriteria.

normalisasi					
no	nama karyawan (alternatif)	kualitas pelayanan X i	kualitas hasil kerja X ij	kemampuan komunikasi min X ij	tingkat kepuasan pelanggan min X ij
1	Rina Almaysah	0,78	0,67	0,63	0,71
2	Budi Santoso	0,89	0,78	0,83	0,63
3	Cahya Lestari	0,67	0,89	0,71	0,71
4	Dewi Anggraini	1,00	1,00	0,63	0,56
5	Eko Nugroho	0,56	0,67	1,00	0,83
6	Fajar Mahendra	0,78	0,89	0,83	0,63
7	Agus Saputra	0,89	0,78	0,56	0,56
8	Hendra Saputra	0,67	0,78	0,83	0,71
9	Indah Pertiwi	1,00	0,89	0,71	0,63
10	Joko Surya	0,56	0,67	0,83	1,00

Gambar 7. Normalisasi Matriks Kriteria dan Alternatif

- d. Melakukan perankingan dari hasil normalisasi pada gambar sebelumnya

perankingan					
no	nama karyawan	hasil	hitungan manual		
1	Rina Almaysah	0,70	$0,28 * 0,78 + 0,22 * 0,67 + 0,22 * 0,63 + 0,28 * 0,71 =$	0,70	
2	Budi Santoso	0,78	$0,28 * 0,89 + 0,22 * 0,78 + 0,22 * 0,83 + 0,28 * 0,63 =$	0,78	
3	Cahya Lestari	0,74	$0,28 * 0,67 + 0,22 * 0,89 + 0,22 * 0,71 + 0,28 * 0,71 =$	0,74	
4	Dewi Anggraini	0,79	$0,28 * 1 + 0,22 * 1 + 0,22 * 0,63 + 0,28 * 0,56 =$	0,79	
5	Eko Nugroho	0,76	$0,28 * 0,56 + 0,22 * 0,67 + 0,22 * 1 + 0,28 * 0,83 =$	0,76	
6	Fajar Mahendra	0,77	$0,28 * 0,78 + 0,22 * 0,89 + 0,22 * 0,83 + 0,28 * 0,63 =$	0,77	
7	Agus Saputra	0,70	$0,28 * 0,89 + 0,22 * 0,78 + 0,22 * 0,56 + 0,28 * 0,56 =$	0,70	
8	Hendra Saputra	0,74	$0,28 * 0,67 + 0,22 * 0,78 + 0,22 * 0,83 + 0,28 * 0,71 =$	0,74	
9	Indah Pertiwi	0,81	$0,28 * 1 + 0,22 * 0,89 + 0,22 * 0,71 + 0,28 * 0,63 =$	0,81	
10	Joko Surya	0,77	$0,28 * 0,56 + 0,22 * 0,67 + 0,22 * 0,83 + 0,28 * 1 =$	0,77	

Gambar 8. Tahap Perankingan

- e. Melakukan pengurutan nilai dari hasil perankingan dari nilai terbesar hingga yang terkecil

pengurutan				
*hasil pengurutan dari nilai terbesar hingga terkecil				
	nama karyawan	hasil	RANGKING	
	Indah Pertiwi	0,81	9	
	Dewi Anggraini	0,79	4	
	Budi Santoso	0,78	2	
	Fajar Mahendra	0,77	6	
	Joko Surya	0,77	10	
	Eko Nugroho	0,76	5	
	Hendra Saputra	0,74	8	
	Cahya Lestari	0,74	3	
	Rina Almaysah	0,70	1	CALON KARYAWAN TERBAIK
	Agus Saputra	0,70	7	

Gambar 9. Pengurutan Alternatif

Kesimpulan: menggunakan metode SAW implementasinya menggunakan excel data dapat dibuat, diolah, kemudian disajikan dalam hasil seperti diatas untuk menentukan calon karyawan terbaik. dalam percobaan diatas calon karyawan terbaik diatas adalah Rina Alamsyah.

4. KESIMPULAN

Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) adalah alat yang efektif dan mudah digunakan dalam sistem penunjang keputusan (Decision Support System/DSS) untuk mengevaluasi berbagai alternatif berdasarkan beberapa kriteria. Dengan metode ini, kita dapat menjumlahkan nilai-nilai terbobot dari setiap kriteria untuk mendapatkan skor total yang digunakan dalam peringkat alternatif. Metode ini cocok digunakan dalam berbagai situasi, termasuk penilaian karyawan, pemilihan produk, dan evaluasi proyek.

Metode 360 Feedback memberikan evaluasi yang komprehensif dengan mengumpulkan umpan balik dari berbagai sumber, termasuk atasan, rekan kerja, dan bawahan. Kombinasi kedua metode ini dapat memberikan hasil yang lebih objektif dan mendalam dalam menentukan karyawan terbaik.

REFERENCES

- Liandri, A., & Sari, Y. P. (2024). SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN PEMILIHAN MAKANAN PADA PENDERITA MAAG MENGGUNAKAN METODE COMPOSITE PERFORMANCE INDEX (CPI). *OKTAL: Jurnal Ilmu Komputer dan Sains*, 3(10), 2483-2488.
- Duri, R., & Titin Kristiana. (2022). PENERAPAN METODE TOPSIS DENGAN SAW UNTUK SELEKSI KARYAWAN TERBAIK. *JSAI (Journal Scientific and Applied Informatics)*, 5(2), 118–123.
- Ramadhani, D. P., & Februariyanti, H. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Beasiswa Mahasiswa Menggunakan Metode SAW (Simple Additive Weighting). *Proceeding SINTAK*, 1–8.
- Sianipar, B., Tampubolon, G. J., & Sari, I. M. (2023). IMPLEMENTASI METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING DALAM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI. *JTIK (Jurnal Teknik Informatika Kaputama)*, 7(1), 144–150.
- Wahyuni, S., & Haniarsih, H. (2022). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN DALAM PENENTUAN JURUSAN SISWA SMK MENERAPKAN METODE SAW. *IN F O R M A T I K A*, 13(2), 14.
- Budihartanti, C. (2019). Sistem pendukung keputusan dalam penilaian karyawan dengan menerapkan metode simple additive weighting. *Journal of Information System, Apllied, Management, Accounting and Research*, 3(3), 1–9.
- Khiruddin Pulungan, & Billy Hendrik. (2023). Implementasi Metode SAW Pada Sistem Penunjang Keputusan Untuk Penerimaan Guru Di Pesantren Darul Mursyid. *Jurnal Penelitian Teknologi Informasi Dan Sains*, 1(3), 47–53.
- Purba, A. R. S., & Kusumaningsih, D. (2021). Implementasi Sistem Penunjang Keputusan Dalam Pemilihan Calon Team Leader Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, 5(4), 537.
- Muslihudin, M., & Abdillah, T. F. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Kualitas Bibit Padi (Kasus Petani Podosari). *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, 2, 26–32.
- Uzman, A. H., & Mubarak, R. (2022). Implementasi Aplikasi Sistem Penunjang Keputusan Penentu Kelayakan Staff Quality Assurance di PT Dalnet System Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *KERNEL: Jurnal Riset Inovasi Bidang Informatika Dan Pendidikan Informatika*, 3(1), 33–40.