

## Metode Simple Additive Weighting Dalam Pengukuran Prestasi Karyawan

**Fahrullah<sup>1</sup>, Muhammad Syahnur<sup>2</sup>, Yepa Bintan<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Prodi Sistem Informasi (Kampus Kota Samarinda),  
Universitas Mulia, Balikpapan, Indonesia  
Email: [fahrullah@universitasmulia.ac.id](mailto:fahrullah@universitasmulia.ac.id)

<sup>2</sup> Prodi Sistem Informasi (Kampus Kota Samarinda),  
Universitas Mulia, Balikpapan, Indonesia  
Email: [muhammadsyahnur@students.universitasmulia.ac.id](mailto:muhammadsyahnur@students.universitasmulia.ac.id)

<sup>3</sup> Prodi Manajemen Informatika (Kampus Kota Samarinda),  
Universitas Mulia, Balikpapan, Indonesia  
Email: [yeva@universitasmulia.ac.id](mailto:yeva@universitasmulia.ac.id)

### Abstract

*Employees in an organization or company are an important asset in addition to other resources. Having employees who are highly dedicated will certainly greatly affect the continuity and progress of the company, especially in the face of global competition, of course, employees who are ready to face it are needed. PT. Nagabhuana Group Unit 7 Samarinda, which is a growing company, has prepared all of this, one of which is by boosting employee motivation by giving awards to employees with the best performance in the form of bonuses, incentives and certificates of appreciation. To be able to make an objective and more accurate assessment, of course, a decision support system is needed that can help overcome these problems. By using the Simple Additive Weighting Method (SAW) the HRD manager of PT. Nagabhuana can be helped in determining the best employees in his company, the results obtained from the calculation of the Simple Additive Weighting Method are very fast and precise so that it can minimize errors that can certainly harm employees.*

**Keywords:** *Simple Additive Weighting (SAW), Assessment, Best Employee*

### Abstrak

Karyawan disebuah organisasi ataupun perusahaan merupakan salah aset yang penting disamping sumber daya yang lainnya. Dengan memiliki karyawan yang berdedikasi tinggi tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan dan kemajuan perusahaan tersebut, terlebih lagi dalam menghadapi persaingan global tentunya sangat dibutuhkan karyawan yang siap menghadapi itu semua. PT. Nagabhuana Group Unit 7 Samarinda yang merupakan perusahaan yang sedang berkembang telah mempersiapkan semua itu salah satunya dengan cara memacu motivasi kerja karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan dengan kinerja terbaik berupa bonus, insentif dan piagam penghargaan. Untuk dapat melakukan penilaian yang objektif dan lebih akurat tentunya dibutuhkan sistem pendukung keputusan yang dapat membantu mengatasi persoalan tersebut. Dengan menggunakan sistem Metode Simple Additive Weighting (SAW) manager HRD PT. Nagabhuana dapat terbantu dalam menentukan karyawan terbaik diperusahaannya, hasil yang diperoleh dari perhitungan Metode Simple Additive Weighting sangat cepat dan tepat, sehingga dapat meminimalisir kesalahan yang tentunya dapat merugikan karyawan

**Kata Kunci:** *Simple Additive Weighting (SAW), Penilaian, Karyawan Terbaik*

**Metode Simple Additive Weighting Dalam Pengukuran Prestasi Karyawan**

**Fahrullah, Muhammad Syahnur, Yepa Bintan**

Jurnal Teknosains  
Kodepena  
pp. 18-27



## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal yang sangat berperan dalam kemajuan sebuah perusahaan. Salah satu asset penting bagian dari sumber daya manusia tersebut adalah karyawan, karyawan merupakan sumber daya manusia yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuannya[2]. Dalam pengelolaan SDM tentunya akan mempengaruhi berbagai aspek/bagian yang menjadi penentu hasil kerja dari perusahaan itu. Apabila dalam pengelolaan SDM tersebut dapat dilakukan dengan sebaik mungkin, maka diharapkan setiap usaha atau rencana kerja dari perusahaan tersebut dapat dijalankan dengan baik dan terkendali.

Karyawan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, karyawan merupakan salah satu penentu untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan dan berpengaruh sangat besar dalam menghadapi persaingan bisnis agar tetap kompetitif, sehingga penilaian terhadap karyawan atas kinerja yang mereka lakukan penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kualitas/kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Penilaian terhadap karyawan tersebut diharapkan akan mendapatkan karyawan dengan kinerja terbaik dan akan diberikan apresiasi oleh perusahaan berupa bonus tambahan dan piagam penghargaan atas kinerjanya yang telah memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan, selain itu apresiasi yang telah diberikan kepada karyawan tersebut akan memberikan motivasi karyawan yang lain untuk dapat bekerja lebih giat lagi untuk menjadi yang terbaik.

Untuk menentukan kualitas/kemampuan karyawan terbaik perusahaan biasanya melakukan penilaian atas kinerja mereka dengan periode waktu tertentu, ada yang melakukan secara periodik dan bisa juga per triwulan tergantung dari kebijakan masing-masing perusahaan[3].

Karyawan tidak hanya sebagai pekerja di perusahaan, akan tetapi karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang maksimal dan terbaik mereka untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

Saat ini PT. Nagabuana Group Unit 7 Samarinda yang merupakan perusahaan bergerak dibidang logging dan shipping belum mempunyai metode yang tepat untuk digunakan dalam menentukan karyawan dengan kinerja yang terbaik. Manager HRD NB Unit 7 sering kali kesulitan memilih karyawan terbaik ketika diminta pihak manajemen disebabkan banyaknya karyawan yang dinilai. Selain itu hasil dari penilaian tersebut bisa menimbulkan pertanyaan apakah memang tepat dan layak karyawan yang terpilih tersebut sebagai karyawan terbaik apabila kurang data pendukung dari hasil penilaian tersebut.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data ini dilakukan untuk mendapatkan data-data dan informasi yang valid dari sumber obyek, sehingga nantinya lebih mempermudah dalam menguraikan pembahasan. Penulis dalam memperoleh data-data yang diinginkan menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

#### 2.1.1 Observasi

Melakukan observasi langsung ke PT. Nagabhuana Group Unit 7 Samarinda guna mendapatkan informasi dan mempelajarinya perihal penilaian kinerja karyawan terbaik dari sistem yang telah berjalan dilingkungan perusahaan tersebut. Dari sistem yang telah berjalan tersebut akan dianalisa kembali guna

mendapatkan metode yang lebih baik lagi dalam proses penilaian kinerja karyawan terbaik.

### 2.1.2 Melakukan Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung terhadap manager dan staf HRD PT. Nagabhuna Group Unit 7 yang diwakili oleh Bapak Dedi Afandi guna mendapatkan informasi yang lebih detail dan memastikan data-data yang diperoleh dari hasil observasi adalah valid.

### 2.1.3 Studi Pustaka

Studi pustaka diperlukan guna melengkapi data-data yang kurang baik dari observasi ataupun wawancara. Sumber-sumber studi pustaka yang penulis jadikan acuan berasal dari jurnal-jurnal, buku maupun dari situs-situs online yang ada hubungannya dengan penelitian.

## 2.2. Metode Simple Additive Weighting (SAW)

Metode *Simple Additive Weight* (SAW) dikenal juga dengan istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari kinerja setiap alternatif pada semua atribut metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat dibandingkan dengan semua rating alternatif yang ada[4].

Simatupang telah melakukan penelitian, menyatakan sistem pendukung keputusan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dapat memberikan pilihan alternatif untuk menentukan karyawan terbaik di AMIK Mahaputra Riau[5].

Tahapan-tahapan yang dapat digunakan untuk penyelesaian dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) sebagai berikut :

1. Menentukan nilai  $A_i$  sebagai nilai dari alternatif
2. Menentukan kriteria yang dijadikan sebagai acuan untuk pengambilan keputusan yaitu  $C_j$
3. Memberikan nilai rating yang cocok dari setiap alternatif disetiap kriteria yang ada
4. Menentukan nilai bobot preferensi ( $W$ ) dari setiap kriteria  $W = \{W_1, W_2, W_3, \dots, W_j\}$
5. Membuat tabel dari nilai rating kecocokan dari setiap alternatif disetiap kriteria yang ada
6. Membuat matrix keputusan (X) dari tabel rating kecocokan disetiap alternatif pada setiap kriteria yang ada. Nilai X merupakan nilai setiap alternatif ( $A_i$ ) disetiap kriteria ( $C_j$ ) yang telah ditentukan, dimana  $i=1,2,..$  dan  $j=1,2,..n$ .

$$X = \begin{bmatrix} r_{11} & r_{12} & r_{13} & \dots & r_{1j} \\ r_{21} & r_{22} & r_{23} & \dots & r_{2j} \\ r_{31} & r_{32} & r_{33} & \dots & r_{3j} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ r_{i1} & r_{i2} & r_{i3} & \dots & r_{ij} \end{bmatrix}$$

7. Selanjutnya melakukan normalisasi matrix keputusan dengan melakukan perhitungan nilai rating kinerja yang telah ternormalisasi ( $r_{ij}$ ) dari alternatif  $A_i$  pada kriteria  $C_j$ .
8. Hasil yang didapat dari nilai rating kinerja yang telah ternormalisasi akan membentuk matrik ternormalisasi (R).

$$R = \begin{bmatrix} r_{11} & r_{12} & r_{13} & \dots & r_{1j} \\ r_{21} & r_{22} & r_{23} & \dots & r_{2j} \\ r_{31} & r_{32} & r_{33} & \dots & r_{3j} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ r_{i1} & r_{i2} & r_{i3} & \dots & r_{ij} \end{bmatrix}$$

9. Hasil yang diperoleh dari nilai preferensi ( $V_i$ ) merupakan hasil akhir dari penjumlahan dan perkalian elemen baris matrik yang telah ternormalisasi ( $R$ ) dengan bobot preferensi ( $W$ ) yang sesuai dengan kolom matrik ( $W$ ).

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

Keterangan :

$V_i$  = Merupakan ranking untuk setiap alternatif

$W_j$  = Nilai bobot dari setiap kriteria

$R_{ij}$  = Nilai dari rating kinerja yang telah ternormalisasi, dimana nilai  $V_i$  yang lebih besar akan mengindikasikan bahwa alternatif  $A_i$  lebih terpilih. Hasil perolehan  $V_i$  yang lebih besar mengindikasikan bahwa alternatif  $A_i$  dapat dikatakan sebagai alternatif yang terbaik.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Analisa Kebutuhan Sistem

Kebutuhan sistem yaitu berupa data-data yang diperlukan untuk membangun sistem penilaian karyawan terbaik ini diantaranya :

1. Data-data pribadi karyawan dari PT. Nagabhuna Group yang akan masuk didalam penilaian karyawan.
2. Penentuan kriteria-kriteria yang telah disepakati.
3. Pembobotan terhadap kriteria yang telah ditentukan, dimana nilai pembobotan ini bisa fleksibel sesuai dengan kebijakan perusahaan.

#### 3.2. Pemrosesan Data

Untuk menyelesaikan masalah penelitian dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) maka perlu dilakukan pemrosesan data terlebih dahulu dengan mengikuti alur atau tahapan-tahapan yang telah ditentukan sebagai berikut :

1. Melakukan penyusunan daftar karyawan yang akan dijadikan alternatif penilaian yaitu yang telah memenuhi syarat dari standar penilaian yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Diantara persyaratan tersebut adalah :
  - ✓ Karyawan telah menjadi karyawan tetap dan masa kerja minimal 5 tahun
  - ✓ Karyawan tidak pernah melanggar aturan atau indisipliner dari perusahaan
  - ✓ Karyawan tersebut belum pernah menang dalam penilaian kinerja karyawan terbaik sebelumnya

Dari syarat yang telah disebutkan diatas, terdapat 10 alternatif dari karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti penilaian karyawan terbaik seperti dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Alternatif

No	Nama Karyawan	Departemen
1	Erni Farida	Keuangan
2	Almaat	Shipping
3	Rosa Aswaty	Ekspor
4	Adi Hidayat	Hse
5	Apri S	Keuangan
6	Ariyadi	TUK
7	Mona	Logistik
8	Fitriyani	Logistik
9	Janto S	Auditor
10	Gufran Hanani	Pajak

2. Melakukan penentuan terhadap kriteria penilaian seperti pada tabel 2.

Tabel 2. Kriteria Penilaian

Kode	Kriteria Penilaian / Indikator
C1	Loyalitas
C2	Tanggung Jawab
C3	Etika
C4	Kerjasama
C5	Presensi

3. Memberikan nilai bobot terhadap kriteria dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Nilai Bobot Kriteria

Range Nilai	Nilai	Keterangan
25-30	5	Sangat Baik
19-24	4	Baik
13-18	3	Cukup
7-12	2	Kurang
<=6	1	Sangat Kurang

4. Berdasarkan hasil dari form penilaian evaluasi kinerja karyawan PT. Nagabhuana Group dapat ditentukan nilai alternatif di setiap kriteria seperti terlihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Form Evaluasi Kinerja Karyawan

No	Nama Karyawan	Departemen	Kriteria Penilaian				
			C1	C2	C3	C4	C5
1	Erni Farida	Keuangan	27	26	28	30	28
2	Almaat	Shipping	27	26	28	21	27
3	Rosa Aswaty	Ekspor	27	28	28	29	22
4	Adi Hidayat	Hse	29	26	22	27	28
5	Apri S	Keuangan	22	29	27	24	25
6	Ariyadi	TUK	14	25	26	28	21
7	Mona	Logistik	22	26	24	26	24
8	Fitriyani	Logistik	21	21	19	24	22
9	Janto S	Auditor	27	23	27	30	27
10	Gufran Hanani	Pajak	24	24	23	25	22

5. Menentukan Bobot Kriteria

Penentuan Bobot Kriteria (W), setelah tabel rating kecocokan alternatif disetiap kriteria dibuat maka selanjutnya menentukan bobot referensi (W) seperti yang terlihat pada tabel 5.

Tabel 5. Nilai dari Bobot Referensi (W)

Indikator	Kriteria	Bobot (%)	Bobot
Loyalitas	C1	30	0.30
Tanggung Jawab	C2	25	0.25
Etika	C3	20	0.20
Kerjasama	C4	15	0.15
Presensi	C5	10	0.10

6. Dengan berdasarkan hasil yang diperoleh dari evaluasi kinerja karyawan maka diperoleh rating kecocokan dari data alternatif seperti pada tabel 6.

Tabel 6. Rating Kecocokan Setiap Kriteria

No	Nama Karyawan	Departemen	Kriteria Penilaian				
			C1	C2	C3	C4	C5
1	Erni Farida	Keuangan	5	5	5	5	5
2	Almaat	Shipping	5	5	5	4	5
3	Rosa Aswaty	Ekspor	5	5	5	5	4
4	Adi Hidayat	Hse	5	5	4	5	5
5	Apri S	Keuangan	4	5	5	4	5
6	Ariyadi	TUK	3	5	5	5	4
7	Mona	Logistik	4	5	4	5	4
8	Fitriyani	Logistik	4	4	4	4	4
9	Janto S	Auditor	5	4	5	5	5
10	Gufuran Hanani	Pajak	4	4	4	5	4

7. Selanjutnya membuat matrix keputusan berdasarkan tabel rating kecocokan setiap alternatif disetiap kriteria, matrix keputusan dapat dilihat pada tabel 7.

$$X = \begin{matrix} \begin{matrix} 5 & 5 & 5 & 5 & 5 \\ 5 & 5 & 5 & 4 & 5 \\ 5 & 5 & 5 & 5 & 4 \\ 5 & 5 & 4 & 5 & 5 \\ 4 & 5 & 5 & 4 & 5 \\ 3 & 5 & 5 & 5 & 4 \\ 4 & 5 & 4 & 5 & 4 \\ 4 & 4 & 4 & 4 & 4 \\ 5 & 4 & 5 & 5 & 5 \\ 4 & 4 & 4 & 5 & 4 \end{matrix} \end{matrix}$$

8. Kemudian langkah selanjutnya menghitung normalisasi matrix dengan menggunakan rumus  $R_{ij} = (X_{ij}/\max/X_{ij})$ , dari kolom C1, C2, C3, C4, C5 didapat nilai tertinggi adalah "5" maka dengan demikian tiap baris kolom C1, C2, C3, C4, C5 dibagi dengan "5" yang merupakan nilai tertinggi dikolom nilai tersebut.

Hasil dari kolom C1

$$R11 = 5 : 5 = 1$$

$$R21 = 5 : 5 = 1$$

$$R31 = 5 : 5 = 1$$

$$R41 = 5 : 5 = 1$$

$$R51 = 4 : 5 = 0.8$$

$$R61 = 3 : 5 = 0.6$$

$$R71 = 4 : 5 = 0.8$$

$$R81 = 4 : 5 = 0.8$$

$$R91 = 5 : 5 = 1$$

$$R101 = 4 : 5 = 0.8$$

Hasil dari kolom C2

$$R12 = 5 : 5 = 1$$

$$R22 = 5 : 5 = 1$$

$$R32 = 5 : 5 = 1$$

$$R42 = 5 : 5 = 1$$

$$R52 = 5 : 5 = 1$$

$$R62 = 5 : 5 = 1$$

$$R72 = 5 : 5 = 1$$

$$R82 = 4 : 5 = 0.8$$

$$R92 = 4 : 5 = 0.8$$

$$R102 = 4 : 5 = 0.8$$

Hasil dari kolom C3

$$R13 = 5 : 5 = 1$$

$$R23 = 5 : 5 = 1$$

$$R33 = 5 : 5 = 1$$

$$R43 = 4 : 5 = 0.8$$

$$R53 = 5 : 5 = 1$$

$$R63 = 1 : 5 = 0.2$$

$$R73 = 4 : 5 = 0.8$$

$$R83 = 4 : 5 = 0.8$$

$$R93 = 5 : 5 = 1$$

$$R103 = 4 : 5 = 0.8$$

Hasil dari kolom C4

$$R14 = 5 : 5 = 1$$

$$R24 = 4 : 5 = 0.8$$

$$R34 = 5 : 5 = 1$$

$$R44 = 5 : 5 = 1$$

$$R54 = 4 : 5 = 0.8$$

$$R64 = 5 : 5 = 1$$

$$R74 = 5 : 5 = 1$$

$$R84 = 4 : 5 = 0.8$$

$$R94 = 5 : 5 = 1$$

$$R104 = 5 : 5 = 1$$

Hasil dari kolom C5

- R15 = 5 : 5 = 1
- R25 = 5 : 5 = 1
- R35 = 4 : 5 = 0.8
- R45 = 5 : 5 = 1
- R55 = 5 : 5 = 1
- R65 = 4 : 5 = 0.8
- R75 = 4 : 5 = 0.8
- R85 = 4 : 5 = 0.8
- R95 = 5 : 5 = 1
- R105 = 4 : 5 = 0.8

9. Setelah proses penghitungan dari normalisasi matrix diperoleh, selanjutnya menginputkan nilai tersebut kedalam matrix faktor ternormalisasi.

$$X = \begin{matrix} & \begin{matrix} \boxed{1} & \boxed{1} & \boxed{1} & \boxed{1} & \boxed{1} \end{matrix} \\ \begin{matrix} \boxed{1} \\ \boxed{1} \\ \boxed{1} \\ \boxed{1} \\ \boxed{0.8} \\ \boxed{0.6} \\ \boxed{0.8} \\ \boxed{0.8} \\ \boxed{0.8} \\ \boxed{1} \\ \boxed{0.8} \end{matrix} & \begin{matrix} \boxed{1} & \boxed{1} & \boxed{1} & \boxed{1} & \boxed{1} \\ \boxed{1} & \boxed{1} & \boxed{1} & \boxed{0.8} & \boxed{1} \\ \boxed{1} & \boxed{1} & \boxed{1} & \boxed{1} & \boxed{0.8} \\ \boxed{1} & \boxed{1} & \boxed{0.8} & \boxed{1} & \boxed{1} \\ \boxed{0.8} & \boxed{1} & \boxed{1} & \boxed{0.8} & \boxed{1} \\ \boxed{0.6} & \boxed{1} & \boxed{1} & \boxed{1} & \boxed{0.8} \\ \boxed{0.8} & \boxed{1} & \boxed{0.8} & \boxed{1} & \boxed{0.8} \\ \boxed{0.8} & \boxed{0.8} & \boxed{0.8} & \boxed{0.8} & \boxed{0.8} \\ \boxed{1} & \boxed{0.8} & \boxed{1} & \boxed{1} & \boxed{1} \\ \boxed{0.8} & \boxed{0.8} & \boxed{0.8} & \boxed{1} & \boxed{0.8} \end{matrix} \end{matrix}$$

10. Selanjutnya melakukan penghitungan masing-masing nilai alternatif dengan cara mengkalikan disetiap kolom kriteria dengan nilai bobot kriteria (R \* W) kemudian menjumlahkan hasil perkalian tersebut untuk dibuatkan pemeringkatan dan memilih alternatif terbaik dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

- Vij = Peringkat dari setiap alternatif
- Wj = Nilai bobot dari masing masing kriteria
- Rij = Nilai rating dari kinerja ternormalisasi

Berdasarkan dengan rumus diatas maka dapat kita lakukan perhitungan sebagai berikut :

$$V1 = (1 * 0.3) + (1 * 0.25) + (1 * 0.2) + (1 * 0.15) + (1 * 0.1) = 1$$

$$V2 = (1 * 0.3) + (1 * 0.25) + (1 * 0.2) + (0.8 * 0.15) + (1 * 0.1) = 0.97$$

$$V3 = (1 * 0.3) + (1 * 0.25) + (1 * 0.2) + (1 * 0.15) + (0.8 * 0.1) = 0.98$$

$$V4 = (1 * 0.3) + (1 * 0.25) + (0.8 * 0.2) + (1 * 0.15) + (1 * 0.1) = 0.96$$

$$V5 = (0.8 * 0.3) + (1 * 0.25) + (1 * 0.2) + (0.8 * 0.15) + (1 * 0.1) = 0.91$$

$$V6 = (0.6 * 0.3) + (1 * 0.25) + (1 * 0.2) + (1 * 0.15) + (0.8 * 0.1) = 0.86$$

$$V7 = (0.8 * 0.3) + (1 * 0.25) + (0.8 * 0.2) + (1 * 0.15) + (0.8 * 0.1) = 0.88$$

$$V8 = (0.8 * 0.3) + (0.8 * 0.25) + (0.8 * 0.2) + (0.8 * 0.15) + (0.8 * 0.1) = 0.8$$

$$V9 = (1 * 0.3) + (0.8 * 0.25) + (1 * 0.2) + (1 * 0.15) + (1 * 0.1) = 0.95$$

$$V10 = (0.8 * 0.3) + (0.8 * 0.25) + (0.8 * 0.2) + (1 * 0.15) + (0.8 * 0.1) = 0.83$$

Kemudian dilakukan pemeringkatan berdasarkan nilai tertinggi sampai dengan nilai terendah, seperti yang terlihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Pemeringkatan

No	Nama Karyawan	Nilai	Peringkat
1	Erni Farida	1	1
2	Rosa Aswaty	0.98	2
3	Almaat	0.97	3
4	Adi Hidayat	0.96	4
5	Janto S	0.95	5
6	Apri S	0.91	6
7	Mona	0.88	7
8	Ariyadi	0.86	8
9	Gufran Hanani	0.83	9
10	Fitriyani	0.8	10

Setelah dilakukan perhitungan dan pemeringkatan didapat hasil dengan nilai tertinggi atas nama Erni Farida dengan nilai  $V_i = "1"$ , sedangkan nilai terendah ditempati Fitriyani dengan nilai  $V_i = "0.8"$ .

## 4. PENUTUP

### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* untuk penilaian kinerja karyawan terbaik pada PT. Nagabhuana Group Unit 7 Samarinda dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting*, akan membantu manager HRD dalam melakukan proses penilaian kinerja karyawan dan nilai output yang dihasilkan pun cepat dan tepat.
2. Kesalahan dalam memberikan penilaian kinerja terhadap karyawan akan dapat diminimalisir karena bukan lagi berdasarkan kepentingan sepihak ataupun asumsi pribadi

### 4.2. Saran

Untuk lebih mempermudah pengguna dalam menggunakan sistem ini, sebaiknya disarankan kedepannya dibuatkan aplikasi yang mendukung metode *Simple Additive Weighting*. Dengan ada aplikasi tersebut maka pengguna akan lebih dipermudah lagi dan data penilaian kinerja karyawan juga akan lebih aman karena tersimpan kedalam *database*.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Asmawati, S., Kom, S., Nazaruddin Ahmad, M. T., Ismayanti, R., Kom, S., Kom, M., ... & Kom, M. (2022). Sistem Pendukung Keputusan. Media Sains Indonesia.
- Kusumadewi, Simple Additive Weighting. Graha Ilmu, 2006.
- Murdianto, Khairina, and Hatta, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pertriwulan PT. Cahaya Fajar Kaltim PLTU Embalut Tanjung Batu," vol. 1, no. 1, p. 24, 2016.
- Novandi, D., & Fahrullah, F. (2021). IMPLEMENTASI METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW) DALAM PEMILIHAN KEPALA DINAS XYZ . JURNAL TEKNO SAINS KODEPENA, 2(1), 6-13. <https://doi.org/10.54423/jtk.v2i1.33>
- Rachman, "Penerapan Metode Simple Additive Weighting Pada Proses," vol. 12, no. 2, p. 23, 2018.
- Simatupang, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode SAW Studi Kasus AMIK Mahaputra Riau," vol. 2, p. 13, 2019.
- Turban, "Sistem Pendukung Keputusan," 2014, [Online]. Available: <http://repository.unib.ac.id/9215>