

## SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KARYAWAN TELADAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA DENGAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING

Jodhy Prayogo

Sistem Informasi  
STMIK Nusa Mandiri Jakarta  
www.nusamandiri.ac.id  
jodhy.prayogo@gmail.com

**Abstract**— *In the decision making of exemplary employees, PT Bank Rakyat Indonesia conducts in several ways, namely, taking an assessment of absenteeism per three months, and individual assignments given by the supervisor. Data obtained after that must be processed back into an assessment to produce a model employee's decision. Data is collected for collection of types of criteria such as attendance assessment, assessment of individual assignments from the results of the combined assessment data. Data will be processed manually with a data processing application from Microsoft Excel. After processing it into the assessment data, the data will be checked again, the appropriate data will be given directly to the head of the department for the selection of quarterly exemplary employees. the existence of the Simple Additive Weighting (SAW) method can determine with many criteria in making an exemplary employee assessment decision and the time needed in data processing will also be faster and more efficient. The purpose of this study is to help companies in the process of selecting exemplary employees For the greatest value on Attendance criteria is an alternative A4 or employee on behalf of Nur Hidayatullah, for the largest value on Productivity criteria is alternative A27 selected employees are Urfani Meigasari, while for criteria on individual Tasks values the biggest on alternative A26 or selected employees is Denny Septian, for the biggest value with the criteria of responsibility on the alternative A27 the selected employees are Urfani Meigasari and for the largest value of the Supervisor Assessment criteria on the alternative A27 the selected employees are Urfani Meigasari.*

**Keywords:** *Decision Support Systems, Exemplary Employees, Simple Additive Weighting*

**Abstrak**— *Dalam pengambilan keputusan karyawan teladan, PT Bank Rakyat Indonesia melakukan dengan beberapa cara yaitu, mengambil penilaian dari absensi per tiga bulan, dan tugas individual yang diberikan oleh supervisor. Data yang diperoleh setelah itu harus diolah kembali menjadi penilaian untuk menghasilkan keputusan karyawan teladan. Data dikumpulkan untuk dilakukan pengumpulan dari jenis kriteria- kriteria seperti penilaian absensi, penilaian tugas individual dari hasil data-data penilaian gabungan tersebut data akan diolah manual dengan aplikasi pengolah data dari Microsoft Excel. Setelah diolah menjadi data penilaian lalu data tersebut akan di cek kembali, data yang sudah sesuai akan diberikan langsung ke kepala bagian untuk dilakukan pemilihan karyawan teladan per triwulan. adanya metode Simple Additive Weighting (SAW) ini dapat menentukan dengan banyak kriteria dalam membuat suatu keputusan penilaian karyawan teladan serta waktu yang dibutuhkan dalam pemrosesan data juga akan lebih cepat dan efisien. Tujuan penelitian ini untuk membantu perusahaan dalam proses pemilihan karyawan teladan Untuk nilai terbesar pada kriteria Absensi adalah alternatif A4 atau karyawan atas nama Nur Hidayatullah, untuk nilai terbesar pada kriteria Produktifitas adalah alternatif A27 karyawan yang terpilih adalah Urfani Meigasari, sedangkan untuk kriteria pada Tugas individual nilai terbesar pada alternatif A26 atau karyawan yang terpilih adalah Denny Septian, untuk nilai terbesar dengan kriteria tanggung jawab pada alternatif A27 karyawan yang terpilih adalah Urfani Meigasari dan untuk nilai terbesar dari kriteria Penilaian Supervisor pada alternatif A27 karyawan yang terpilih adalah Urfani Meigasari.*

**Kata Kunci:** *Sistem Penunjang Keputusan, Karyawan Teladan, Simple Additive Weighting*

### PENDAHULUAN

Dalam pengambilan keputusan karyawan teladan, PT Bank Rakyat Indonesia melakukan dengan beberapa cara yaitu, mengambil penilaian dari absensi per tiga bulan, dan tugas individual

yang diberikan oleh supervisor. Data yang diperoleh setelah itu harus diolah kembali menjadi penilaian untuk menghasilkan keputusan karyawan teladan. Data dikumpulkan untuk dilakukan pengumpulan dari jenis kriteria- kriteria seperti penilaian absensi, penilaian tugas

individual dari hasil data-data penilaian gabungan tersebut data akan diolah manual (Oktaviani, Merlina, & Nurmalasari, 2018) dengan aplikasi pengolah data dari Microsoft Excel (Frieyadie, 2016). Setelah diolah menjadi data penilaian lalu data tersebut akan di cek kembali, data yang sudah sesuai akan diberikan langsung ke kepala bagian untuk dilakukan pemilihan karyawan teladan pertriwulan. Penilaian ini dilakukan subjektif hanya oleh kepala bagian saja

Terkadang cara tersebut kurang efektif (Erwandi, Mulyani, & Senjaya, 2018) karena data yang didapat harus diolah terlebih dahulu dengan aplikasi pengolah data seperti Microsoft Excel (Frieyadie, 2016) yang dapat menyebabkan kesalahan dalam penginputan nilai yang akan diolah, dan dengan menggunakan proses manual (Octavia & Yanto, 2014), (Ariato & Siahaan, 2018) tersebut akan terasa lama (Suheryana, Sanjaya, & Shobary, 2016) dan tidak efisien dalam menentukan karyawan teladan. Dengan menggunakan proses manual (Priahatin, 2016) tersebut akan terasa lama dan tidak efisien dalam menentukan karyawan teladan. Kriteria – kriteria dalam menentukan karyawan teladan PT Bank Rakyat Indonesia di Divisi Layanan dan Contact Center yaitu : kriteria absensi, produktifitas, penilaian dari supervisor, penilaian tugas individual untuk melakukan perubahan nilai atau permasalahan dari unit kerja, dan tanggung jawab. Kriteria-kriteria tersebut memungkinkan didalam penilaian untuk menentukan peringkat setiap karyawan sesuai dengan kualitas karyawan itu sendiri. Dan dengan menggunakan metode simple additive weighting perusahaan dapat melakukan penilaian untuk nilai-nilai karyawan teladan dengan akurat (Murtina, 2015). Tujuan penelitian ini untuk membantu perusahaan dalam proses pemilihan karyawan teladan. Memberikan solusi dengan menerapkan metode Simple Additive Weighting (SAW) yang dapat menentukan banyak kriteria dalam membuat suatu keputusan penilaian karyawan teladan. Memperbaiki pengolahan data penilaian dan menjadi pertimbangan agar lebih efisien. Untuk media penentu dalam memilih dan menentukan karyawan yang berkualitas.

## BAHAN DAN METODE

### A. Instrument Penelitian

Instrument merupakan alat yang digunakan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan penelitian memiliki arti pemeriksaan, penyidikan, kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data secara sistematis serta objektif. Penelitian ini menggunakan instrument kuesioner yang

ditujukan langsung kepada supervisor di Divisi Layanan PT Bank Rakyat Indonesia untuk penentuan karyawan teladan. Pada data kuesioner tersebut berupa kriteria – kriteria dalam penentuan karyawan teladan. Setelah melakukan wawancara penulis mendapatkan 5 variabel dalam menentukan karyawan teladan, 5 variabel tersebut yaitu :

Tabel 1. Tabel Variabel Penelitian

Kriteria	Nama Kriteria
C <sub>1</sub>	Absensi
C <sub>2</sub>	Produktifitas
C <sub>3</sub>	Tugas Individual
C <sub>4</sub>	Tanggung Jawab
C <sub>5</sub>	Penilaian Supervisor

Sumber: (Prayogo, 2017)

### B. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penulis menggunakan metode sebagai berikut:

#### 1. Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian dibutuhkan data yang relevan, oleh karena itu penulis melakukan berbagai cara dalam mendapatkan informasi. Dan dalam pembuatan skripsi ini metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah :

##### a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh penulis dan data dikumpulkan langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan, data primer juga dapat diartikan sebagai data yang diperoleh dari sumber-sumber asli atau dari sumber pertama kali diperoleh. pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan metode observasi dan wawancara.

##### b. Data Sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, jurnal, e-book, dan lain-lain. Dan penulis mengumpulkan data sekunder yang didapat melalui study pustaka yang diperoleh dari literatur, jurnal, buku referensi yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

#### 2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah data pegawai pada Divisi Layanan Dan Contact Center dalam menentukan karyawan teladan yang terdaftar di PT Bank

Rakyat Indonesia dengan jumlah 35 karyawan periode tahun 2017. Tujuan diadakannya populasi adalah agar dapat menentukan besarnya sampel yang diambil dari jumlah populasi.

### 3. Sample Penelitian

Sample pada penelitian ini berdasarkan dari tabel isaac dan michael dengan tingkat kesalahan

ditetapkan sebesar 5% diperoleh jumlah sampel adalah sebesar 32 karyawan. Sedangkan untuk teknik pengambilan sampel penulis menggunakan Probability Sampling yaitu memberikan peluang yang sama pada setiap populasi untuk di pilih menjadi anggota sampel.

Tabel 1. Data Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Divisi Layanan Periode Tahun 2017

No	Nama Pekerja	Supervisor	Jenis Kelamin	Tanggal Lahir	Personal Number	Agama	Status Pernikahan
1	Wiata Prima Thasajati	Darwanto	L	27/03/1985	90046821	Islam	Menikah
2	Erna Widiastuti	Darwanto	P	16/04/1987	90056517	Islam	Menikah
3	Muhamad Lutfiansyah	Darwanto	L	05/09/1989	90037429	Islam	Belum Menikah
4	Nur Hidayatullah	Darwanto	L	27/11/1989	90085379	Islam	Belum Menikah
5	M Fahmi Rizki	Darwanto	L	12/10/1989	90103467	Islam	Belum Menikah
6	Anik Puji Lestari	Darwanto	P	02/08/1992	90046890	Islam	Belum Menikah
7	Deri Arianto	Darwanto	L	27/03/1990	90107652	Islam	Menikah
8	Lisa Sulistyarini	Darwanto	P	05/02/1991	90101857	Islam	Belum Menikah
9	Hafizh Qalam	Darwanto	L	27/10/1993	90054200	Islam	Belum Menikah
10	Muhamad Budi Pamuji	Irwan S.	L	25/07/1991	90106542	Islam	Belum Menikah
11	Nasfridona	Irwan S.	L	20/04/1989	90122291	Islam	Belum Menikah
12	Andi Riyanto	Irwan S.	L	08/03/1988	90100289	Islam	Belum Menikah
13	Frengki Tumpal	Irwan S.	L	16/04/1983	90047842	Kristen	Menikah
14	Rahmat Salim Rummie	Irwan S.	L	11/07/1988	90092752	Islam	Belum Menikah
15	Risky Aditya Salatin	Irwan S.	L	23/07/1993	90046138	Islam	Belum Menikah
16	Lesly Wuisang	Irwan S.	L	28/08/1989	90079196	Kristen	Belum Menikah
17	Mohamad Andika	Irwan S.	L	17/02/1991	90071468	Islam	Belum Menikah
18	Achmad Faisal	Adhi C	L	23/02/1987	90071458	Islam	Belum Menikah
19	Mita Erlina	Adhi C.	P	02/12/1986	90104736	Islam	Menikah
20	Nahlah Zafira Lestari	Adhi C.	P	24/05/1992	90104737	Islam	Menikah
21	Afriza	Adhi C.	L	09/09/1988	90105472	Islam	Menikah
22	Irawan Sapto Aji	Adhi C.	L	19/09/1988	90105665	Islam	Belum Menikah
23	Zakaria	Adhi C.	L	12/10/1986	90106021	Islam	Menikah
24	Denny Septian	Adhi C.	L	04/02/1987	90105781	Islam	Belum Menikah
25	Melisa Sitepu	Heri S.	P	13/06/1989	90106809	Kristen	Belum Menikah
26	Ade Febi Damanik	Heri S.	L	27/03/1992	90109333	Kristen	Belum Menikah
27	Urfani Meigasari	Heri S.	P	11/06/1990	90106812	Islam	Menikah
28	Herman	Heri S.	L	03/08/1986	90050473	Islam	Menikah
29	Rahma Wulandari	Heri S.	P	24/08/1987	90102070	Islam	Menikah
30	Jodhy Prayogo	Heri S.	L	02/12/1991	90022201	Islam	Belum Menikah
31	Putri Safrita	Heri S.	P	11/07/1993	90105568	Islam	Belum Menikah
32	Rena Isninna	Heri S.	P	11/07/1994	90090935	Islam	Belum Menikah

Sumber: (Prayogo, 2017)

### C. Metode Analisis Data

Dalam mencapai tujuan penelitian maka analisis yang digunakan adalah data kualitatif dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW), metode ini merupakan metode yang paling sederhana dan paling banyak digunakan dan juga metode yang paling mudah untuk di aplikasikan.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Menentukan karyawan teladan di PT Bank Rakyat Indonesia, dengan jumlah data pada penelitian ini 36 karyawan. Setiap karyawan disebut sebagai suatu alternatif (A1, A2, A3 dan seterusnya).

### A. Pengolahan Data dan Perhitungan Manual Dengan Metode SAW

Dalam proses ini tahapan yang diperlukan dalam pengolahan data adalah sebagai berikut :

### 1. Analisa Kebutuhan

Analisa kebutuhan dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu analisa kebutuhan input dan analisa kebutuhan output. Untuk analisa kebutuhan input adalah variabel input yang digunakan untuk penelitian ini adalah: Absensi, Produktifitas, Tugas individual, Tanggung jawab, dan Penilaian supervisor. Sedangkan untuk analisa kebutuhan output pada penelitian ini adalah sebuah alternatif yang memiliki nilai tertinggi dibandingkan dengan alternatif nilai lain.

### 2. Penyelesaian Menggunakan Metode SAW

Pada tahap ini akan dilakukan pengujian terhadap hasil penelitian dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) yang digunakan dalam pengolahan data menentukan karyawan teladan pada PT Bank Rakyat Indonesia. Untuk melakukan perhitungan dalam menentukan karyawan teladan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) :

- a. Langkah pertama menentukan alternatif, yaitu A1 berikut adalah data alternatif yang akan digunakan dalam perhitungan.

Tabel 2. Data Alternatif

No	Alternatif	Kriteria				
		Absensi	Produktifitas	Tugas Individual	Tanggung Jawab	Penilaian Supervisor
1	A <sub>1</sub>	3	2	2	3	4
2	A <sub>2</sub>	3	4	3	2	4
3	A <sub>3</sub>	2	2	4	4	2
4	A <sub>4</sub>	5	3	3	4	3
5	A <sub>5</sub>	3	4	4	3	4
6	A <sub>6</sub>	4	2	4	3	3
7	A <sub>7</sub>	3	3	2	2	4
8	A <sub>8</sub>	5	3	1	1	4
9	A <sub>9</sub>	3	4	2	2	4
10	A <sub>10</sub>	4	2	2	1	5
11	A <sub>11</sub>	2	3	2	3	4
12	A <sub>12</sub>	4	3	2	1	4
13	A <sub>13</sub>	3	4	5	2	5
14	A <sub>14</sub>	4	2	3	2	4
15	A <sub>15</sub>	3	2	4	2	5
16	A <sub>16</sub>	4	3	2	2	4
17	A <sub>17</sub>	3	3	4	2	4
18	A <sub>18</sub>	4	5	3	2	5
19	A <sub>19</sub>	5	2	3	3	4
20	A <sub>20</sub>	4	3	2	3	4
21	A <sub>21</sub>	4	4	3	2	4
22	A <sub>22</sub>	2	3	4	1	5
23	A <sub>23</sub>	2	3	3	2	5
24	A <sub>24</sub>	3	3	2	1	3
25	A <sub>25</sub>	3	2	4	2	3
26	A <sub>26</sub>	4	2	5	3	4
27	A <sub>27</sub>	4	5	3	4	2
28	A <sub>28</sub>	3	3	3	1	4
29	A <sub>29</sub>	2	3	2	3	4
30	A <sub>30</sub>	4	2	4	2	5
31	A <sub>31</sub>	3	2	3	1	5
32	A <sub>32</sub>	3	4	3	2	4

Sumber: (Prayogo, 2017)

### b. Kriteria dan Bobot

Dalam langkah kedua menentukan kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan, yaitu C1. dan untuk dalam menentukan penilaian dibutuhkan kriteria, seperti Absensi, Produktifitas, Tugas individual, Tanggung jawab, dan Penilaian supervisor.

- 1) Absensi
- 2) Produktifitas

- 3) Tugas Individual
- 4) Tanggal Jawab
- 5) Penilaian Supervisor

Kelima kriteria memiliki nilai dan pembobotan untuk variabel absensi ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Absensi

Bilangan Fuzzy	Nilai
----------------	-------

Kurang Sekali (KS)	1
Kurang (K)	2
Cukup (C)	3
Baik (B)	4
Baik Sekali (BS)	5

Sumber: (Prayogo, 2017)

c. Bobot Preferensi (W)

Dalam proses penentuan ini bobot preferensi atau tingkat kepentingan untuk setiap kriteria. Bobot kriteria yang digunakan untuk menentukan karyawan teladan pada PT. Bank Rakyat Indonesia sebagai berikut :

Tabel 4. Bobot Kepentingan Kriteria

Bobot (W)	Keterangan
0,2	Kurang Sekali
0,4	Kurang
0,6	Cukup
0,8	Baik
1	Baik Sekali

Sumber: (Prayogo, 2017)

Tabel 5. Tingkat Kepentingan (W)

Kriteria (C)	Bobot (W)	Keterangan
C1=Absensi	1	Baik Sekali
C2=Produktifitas	0,6	Cukup
C3=Tugas Individual	0,8	Baik
C4=Tanggung Jawab	1	Baik Sekali
C5=Penilaian Supervisor	0,8	Baik

Sumber: (Prayogo, 2017)

d. Nilai Rating Kecocokan Setiap Alternatif Pada Setiap Kriteria

Dalam menentukan rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria yang telah ditentukan pada tabel diatas ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Rating Kecocokan Alternatif

No	Alternatif	Kriteria				
		Absensi	Produktifitas	Tugas Individual	Tanggung Jawab	Penilaian Supervisor
		C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	C <sub>3</sub>	C <sub>4</sub>	C <sub>5</sub>
1	A <sub>1</sub>	3	2	2	3	4
2	A <sub>2</sub>	3	4	3	2	4
3	A <sub>3</sub>	2	2	4	4	2
4	A <sub>4</sub>	5	3	3	4	3
5	A <sub>5</sub>	3	4	4	3	4
6	A <sub>6</sub>	4	2	4	3	3
7	A <sub>7</sub>	3	3	2	2	4
8	A <sub>8</sub>	5	3	1	1	2
9	A <sub>9</sub>	3	4	2	2	4
10	A <sub>10</sub>	4	2	2	1	3
11	A <sub>11</sub>	2	3	2	3	4
12	A <sub>12</sub>	4	3	2	1	4
13	A <sub>13</sub>	3	4	5	2	5
14	A <sub>14</sub>	4	2	3	2	4
15	A <sub>15</sub>	3	2	4	2	5
16	A <sub>16</sub>	4	3	2	2	4
17	A <sub>17</sub>	3	3	4	2	4
18	A <sub>18</sub>	4	5	3	2	5
19	A <sub>19</sub>	5	2	3	3	4
20	A <sub>20</sub>	4	3	2	3	4
21	A <sub>21</sub>	4	4	3	2	4
22	A <sub>22</sub>	2	3	4	1	3
23	A <sub>23</sub>	2	3	3	2	4
24	A <sub>24</sub>	3	3	2	1	3
25	A <sub>25</sub>	3	2	4	2	3
26	A <sub>26</sub>	4	2	5	3	4
27	A <sub>27</sub>	4	5	3	4	5
28	A <sub>28</sub>	3	3	3	1	4
29	A <sub>29</sub>	2	3	2	3	4
30	A <sub>30</sub>	4	2	4	2	5
31	A <sub>31</sub>	3	2	3	1	3



32	A <sub>32</sub>	3	4	3	2	4
----	-----------------	---	---	---	---	---

Sumber: (Prayogo, 2017)

#### e. Matriks Keputusan

Setelah nilai pada rating alternatif setiap kriteria sudah ditentukan di langkah selanjutnya membuat matrix keputusan (X) yang dibentuk dari tabel rating kecocokan yang didapat dari semua kriteria. Nilai (X) setiap alternatif (A1) pada setiap kriteria (C1) yang telah ditentukan.

#### f. Normalisasi Keputusan (X)

Proses selanjutnya adalah proses normalisasi keputusan (X) ke skala yang dapat dibandingkan dengan semua rating alternatif yang telah didapatkan.

$$R_{ij} = \frac{X_{ij}}{\text{Max } x_{ij}} \dots\dots\dots (1)$$

Pada proses terakhir adalah menghitung hasil akhir preferensi (V1) yang diperoleh dari penjumlahan dan perkalian elemen baris matriks ternormalisasi (R) dengan bobot preferensi (W) yang bersesuaian dengan elemen kolom matriks (R).

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j r_{ij} \dots\dots\dots (2)$$

Bobot Preferensi : 1, 0.6,0.8,1,0.8

Berikut hasil pengujian dimana nilai awal dari setiap alternatif diproses menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) dan mendapatkan nilai hasil akhir dalam perhitungan seperti diatas, berikut tabel IV.10.

#### Nilai Preferensi (V1)

Tabel 6. Hasil Pengujian

No	Alternatif	Kriteria					Hasil Akhir
		Absensi	Produktifitas	Tugas Individual	Tanggung Jawab	Penilaian Supervisor	
		C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	C <sub>3</sub>	C <sub>4</sub>	C <sub>5</sub>	
1	A <sub>1</sub>	0.6	0.4	0.4	0.75	0.8	2.55
2	A <sub>2</sub>	0.6	0.8	0.6	0.5	0.8	2.7
3	A <sub>3</sub>	0.4	0.4	0.8	1	0.5	2.68
4	A <sub>4</sub>	1	0.6	0.6	1	0.75	3.44
5	A <sub>5</sub>	0.6	0.8	0.8	0.75	0.8	3.11
6	A <sub>6</sub>	0.8	0.4	0.8	0.75	0.6	2.91
7	A <sub>7</sub>	0.6	0.6	0.4	0.5	0.8	2.42
8	A <sub>8</sub>	1	0.6	0.4	0.5	0.8	2.82
9	A <sub>9</sub>	0.6	0.8	0.4	0.5	0.8	2.54
10	A <sub>10</sub>	0.8	0.4	0.4	0.25	1	2.41
11	A <sub>11</sub>	0.4	0.6	0.4	0.75	0.8	2.47
12	A <sub>12</sub>	0.8	0.6	0.4	0.25	0.8	2.37
13	A <sub>13</sub>	0.6	0.8	1	0.5	1	3.18
14	A <sub>14</sub>	0.8	0.4	0.6	0.5	0.8	2.66
15	A <sub>15</sub>	0.6	0.4	0.8	0.5	1	2.66
16	A <sub>16</sub>	0.8	0.6	0.4	0.5	0.8	2.62
17	A <sub>17</sub>	0.6	0.6	0.8	0.5	0.8	2.74
18	A <sub>18</sub>	0.8	1	0.6	0.75	0.8	3.18
19	A <sub>19</sub>	1	0.4	0.6	0.75	0.8	3.11
20	A <sub>20</sub>	0.8	0.6	0.4	0.75	0.8	2.87
21	A <sub>21</sub>	0.8	0.8	0.6	0.5	0.8	2.9
22	A <sub>22</sub>	0.4	0.6	0.8	0.25	0.6	2.13
23	A <sub>23</sub>	0.4	0.6	0.6	0.5	0.8	2.38
24	A <sub>24</sub>	0.6	0.6	0.4	0.25	0.6	2.01
25	A <sub>25</sub>	0.6	0.4	0.8	0.5	0.8	2.46
26	A <sub>26</sub>	0.8	0.4	1	0.75	0.8	3.23
27	A <sub>27</sub>	0.8	1	0.6	1	1	3.68
28	A <sub>28</sub>	0.6	0.6	0.6	0.25	0.8	2.33
29	A <sub>29</sub>	0.4	0.6	0.4	0.75	0.8	2.47
30	A <sub>30</sub>	0.8	0.4	0.8	0.5	1	2.98
31	A <sub>31</sub>	0.6	0.4	0.6	0.25	0.6	2.05
32	A <sub>32</sub>	0.6	0.8	0.6	0.5	0.8	2.7

Sumber: (Prayogo, 2017)



Untuk nilai terbesar pada kriteria Absensi adalah alternatif A4 atau karyawan atas nama Nur Hidayatullah, untuk nilai terbesar pada kriteria Produktifitas adalah alternatif A27 karyawan yang terpilih adalah Urfani Meigasari, sedangkan untuk kriteria pada Tugas individual nilai terbesar pada alternatif A26 atau karyawan yang terpilih adalah Denny Septian, untuk nilai terbesar dengan kriteria tanggung jawab pada alternatif A27 karyawan yang terpilih adalah Urfani Meigasari dan untuk nilai terbesar dari kriteria Penilaian Supervisor pada alternatif A27 karyawan yang terpilih adalah Urfani Meigasari. Dari tabel 6, ini untuk nilai terbesar ada pada V27, sehingga untuk alternatif A27 atau karyawan yang terpilih menjadi karyawan teladan adalah Urfani Meigasari dengan penilaian 3,68. Namun pada kasus ini alternatif yang terbaik adalah beberapa karyawan yang mendapatkan nilai pembobotan cukup pada setiap kriteria.

### KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan tinjauan dari pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang didapat dari penelitian yang telah dilakukan, proses penentuan karyawan terbaik PT Bank Rakyat Indonesia dengan metode SAW dimulai dengan pemberian nilai kriteria, pembobotan, rating kecocokan, normalisasi dan perankingan. Sehingga menghasilkan nilai untuk masing – masing kriteria. Hasil dari perhitungan tersebut merupakan perankingan nilai tertinggi ke nilai terendah, dan nilai tertinggi merupakan hasil yang dibutuhkan untuk menentukan karyawan terbaik. Untuk nilai terbesar pada kriteria Absensi adalah alternatif A4 atau karyawan atas nama Nur Hidayatullah, untuk nilai terbesar pada kriteria Produktifitas adalah alternatif A27 karyawan yang terpilih adalah Urfani Meigasari, sedangkan untuk kriteria pada Tugas individual nilai terbesar pada alternatif A26 atau karyawan yang terpilih adalah Denny Septian, untuk nilai terbesar dengan kriteria tanggung jawab pada alternatif A27 karyawan yang terpilih adalah Urfani Meigasari dan untuk nilai terbesar dari kriteria Penilaian Supervisor pada alternatif A27 karyawan yang terpilih adalah Urfani Meigasari Metode Simple Additive Weighting (SAW) dapat memberikan alternatif keputusan yang terbaik dalam pengambilan keputusan.

### REFERENSI

Ariato, E. Y., & Siahaan, F. B. (2018). ANALISA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE FUZZY SIMPLE ADDITIVE

WEIGHTING Pada PT. Unilever Indonesia Tbk Skin Deo Factory SBU Production Tube. *Jurnal Teknik Komputer*, 4(1), 194–204. <https://doi.org/10.31294/JTK.V4I1.2546>

Erwandi, D., Mulyani, E. D. S., & Senjaya, A. S. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Weighted Product (Studi Kasus : Madrasah Ibtidaiyah Condong) | Erwandi | Konferensi Nasional Sistem Informasi (KNSI) 2018. In *Konferensi Nasional Sistem Informasi (KNSI) 2018* (pp. 870–876). Pangkalpinang: STMIK Atma Luhur. Retrieved from <http://jurnal.atmaluhur.ac.id/index.php/knsi2018/article/view/463>

Frieyadie, F. (2016). Penerapan Metode Simple Additive Weight (SAW) Dalam Sistem Pendukung Keputusan Promosi Kenaikan Jabatan. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 12(1), 37–45.

Murtina, H. (2015). SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN PEMILIHAN SUPERVISOR MENGGUNAKAN SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING PADA PT NIPPON INDOSARI CORPINDO. *Konferensi Nasional Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*, 1(1), 143–148. Retrieved from <http://konferensi.nusamandiri.ac.id/prosiding/index.php/knit/article/view/77>

Octavia, E., & Yanto, A. H. (2014). PENERAPAN METODE FUZZY PADA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN (studi kasus PT. IndovisualJakarta). *Jurnal Techno Nusa Mandiri*, 11(2). Retrieved from <http://ejournal.nusamandiri.ac.id/ejournal/index.php/techno/article/view/96>

Oktaviani, N., Merlina, N., & Nurmalasari, N. (2018). Pemilihan Jasa Pengiriman Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurnal Sistem Dan Teknologi Informasi (JUSTIN)*, 6(4), 219. <https://doi.org/10.26418/justin.v6i4.29126>

Prayogo, J. (2017). *Laporan Tugas Akhir - Sistem Pendukung Keputusan Karyawan Teladan Pt. Bank Rakyat Indonesia Dengan Metode Simple Additive Weighting*. Jakarta.

Priahatin, T. (2016). PENERAPAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW) UNTUK PENENTUAN STATUS PENGANGKATAN KARYAWAN. *Seminar Nasional Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*

*Komputer*, 19-INF.24. Retrieved from  
<http://konferensi.nusamandiri.ac.id/prosiding/index.php/sniptek/article/view/9>

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suheryana, M. D., Sanjaya, R., & Shobary, M. N. (2016). SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN PENERIMAAN PEGAWAI BARU PADA PT. EBDESK TEKNOLOGI. *Seminar Nasional Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer*, 63-INF.68. Retrieved from  
<http://konferensi.nusamandiri.ac.id/prosiding/index.php/sniptek/article/view/17>

