

Penentuan Karyawan Teladan Pada PT. Jiangmen Electronics Indonesia Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting*

Norma Yunita¹, Imron Maulana², Siti Marlina^{3*}

¹Universitas Nusa Mandiri
e-mail: norma.nyt@nusamandiri.ac.id

²Universitas Nusa Mandiri
e-mail: iyaron08@gmail.com

³Universitas Nusa Mandiri
e-mail: siti.smr@nusamandiri.ac.id*

Abstrak - Dalam pengambilan keputusan karyawan teladan, PT Jiangmen Electronics Indonesia melakukan 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 kehadiran, hasil kerja, efisiensi kerja, waktu kerja, perilaku kerja, dari hasil penilaian gabungan tersebut, akan diolah manual dengan aplikasi pengolah data dari Microsoft Excel. Data yang sudah sesuai akan diberikan langsung ke kepala bagian untuk dilakukan pemilihan karyawan teladan. 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 A1 atau karyawan atas nama Bambang, untuk nilai terbesar pada kriteria hasil kerja adalah alternatif A18 karyawan yang terpilih adalah Andy, sedangkan untuk kriteria pada efisiensi kerja nilai terbesar pada alternatif A19 atau karyawan yang terpilih adalah Ricky, untuk nilai terbesar dengan kriteria waktu kerja pada alternatif A5 karyawan yang terpilih adalah Irfan dan untuk nilai terbesar dari kriteria perilaku kerja pada alternatif A2 karyawan yang terpilih adalah Imron.

Kata Kunci: Sistem Pendukung Keputusan, Simple Additive Weighting, Penentuan Karyawan Teladan

Abstract - In making decisions for exemplary employees, PT Jiangmen Electronics Indonesia uses several methods, namely taking an assessment of the attendance every three months, and individual assignments given by the supervisor. The data obtained after that must be reprocessed into an assessment to produce exemplary employee decisions. Data is collected for collection from the types of criteria such as assessment of attendance, work results, work efficiency, working time, work behavior, from the results of the combined assessment, will be processed manually with a data processing application from Microsoft Excel. The appropriate data will be given directly to the head of the section for selection of exemplary employees. The existence of the Simple Additive Weighting (SAW) method can determine with many criteria in making an exemplary employee appraisal decision and the time required for data processing will also be faster and more efficient. The purpose of this study is to assist companies in the process of selecting exemplary employees. For the largest value on the absenteeism criteria is alternative A1 or employees on behalf of Bambang, for the largest value on the work results criteria is alternative A18, the selected employee is Andy, while for the criteria for work efficiency the largest value on alternative A19 or the selected employee is Ricky, for the greatest value with the criteria of working time on alternative A5 the selected employee is Irfan and for the largest value of the criteria for work behavior on alternative A2 the selected employee is Imron.

Keywords: Decision Support System, Simple Additive Weighting, Determination of Exemplary Employees

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi informasi semakin berkembang dalam segala aspek kehidupan yang

pada penerapannya dapat mempermudah pekerjaan manusia. Manusia dalam kehidupan sehari-hari sering menemui masalah dalam pengambilan keputusan. Masalah yang muncul dapat berskala



besar atau kecil yang sangat berpengaruh dalam hasil keputusan. Sekarang ini manusia mulai mengembangkan sistem yang dapat membantu menentukan alternatif terbaik dalam suatu permasalahan, yaitu sistem pendukung keputusan (SPK). Di dalam sistem pendukung keputusan terdapat alternatif, kriteria dan bobot yang digunakan untuk menentukan suatu solusi terbaik (Mustofa & Majaruni, 2018)

Saat ini Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) masih menggunakan cara manual dalam proses penilaian kinerja karyawan yaitu dengan menghitung skor setiap kriteria menggunakan microsoft excel. Proses penilaian secara manual sangat mungkin terjadi kesalahan dalam menghitung setiap kriteria, serta memakan waktu lama dalam proses perhitungannya. LPM telah menetapkan indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan (Mustofa & Majaruni, 2018).

(Nurmawan, Andriani, & Kusriani, 2019) menyimpulkan telah berhasil membuat sistem informasi pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) di Pamella Swalayan dan sistem memberikan solusi rekomendasi terbaik kepada pengguna sesuai dengan kriteria dan bobot yang ditentukan di awal sebelum perhitungan.

Data dikumpulkan untuk dilakukan pengumpulan dari jenis kriteria-kriteria seperti penilaian absensi kehadiran, hasil kerja, efisiensi kerja, waktu kerja, perilaku kerja, 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.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah membangun sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan, menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) di PT Jiangmen Electronics Indonesia. Sedangkan manfaat yang diperoleh dengan adanya penelitian ini adalah membantu pihak Lembaga Penjaminan dalam menentukan karyawan terbaik secara objektif.

a. Sistem Penunjang Keputusan

Sistem pengambilan keputusan adalah alat bantu bagi pengambilan keputusan manajerial, tetapi pengambilan keputusan memiliki beragam konteks yang berbeda dimana tidak semua pengambilan keputusan adalah bergantung dan memuaskan hanya kepada satu pihak, pada umumnya pengambilan keputusan haruslah bersifat memuaskan semua pihak, dan juga pengambilan keputusan itu terkadang memiliki beragam tujuan yang berbeda yang bisa saja saling bertentangan satu sama lain (Hertyana, 2018)

Menurut (Nofriansyah & Defit, 2017) dalam (Amida & Kristiana, 2019) menyatakan bahwa,

“Sistem pendukung keputusan dapat di artikan sebagai suatu sistem yang di rancang yang digunakan untuk mendukung manajemen di dalam pengambilan keputusan”.

b. Karyawan

Menurut (Widiyanto & Erliani, 2016) dalam (Zumarniansyah, Ardianto, Alkhalifi, & Azizah, 2021) menyatakan bahwa, karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional pada perusahaan. Kedudukan karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, oleh karena itu pengelolaan karyawan cukup penting karena akan mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kinerja perusahaan. Karyawan tentu erat kaitannya dengan kinerja, oleh karena itu, proses penilaian karyawan dirasa perlu dilakukan dalam suatu perusahaan, terutama dalam penentuan karyawan terbaik guna memberi motivasi.

c. Simple Additive Weighting (SAW)

Metode Simple Additive Wighting (SAW) sering juga dikenal metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif setiap atribut. Metode SAW 8 membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) kesetiap skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada (Murdiyanto, Khairina, & Hatta, 2016).

d. Skala Likert

Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei dan penelitian karena merupakan skala yang paling mudah digunakan (Sumartini, Harahap, & Sthevany, 2020). Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya.

Penelitian Terkait

Dengan adanya proses pelaksanaan operasional diperusahaan, PT. Sehat Bahagia Keluarga dapat membantu perusahaan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan teladan yang tepat guna dijadikan bahan pertimbangan dalam setiap proses pemilihan karyawan teladan dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) sehingga perusahaan dapat mengetahui nilai bobot karyawan teladan dan memberikan kriteria-kriteria yang ditentukan dengan hasil penilaian yang tepat, proses perangkaan yang akan menentukan karyawan terbaik (Ilham & Bakhri, 2017).

Melakukan pemilihan pegawai terbaik yakni dengan memerhatikan kriteria penilaian sehingga pegawai yang terpilih memang layak dengan melakukan penilaian yang mengacu beberapa aspek seperti sikap kerja, kepribadian, dan tanggung jawab. Proses penilaian dengan menentukan GAP, semakin kecil hasil GAP yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar dan pengujian kelayakan perangkat lunak dilakukan oleh pihak PT Tirta Mumbul Jaya Abadi telah menyimpulkan bahwa sistem pendukung keputusan pegawai terbaik ini sudah layak diterapkan di PT Tirta Mumbul Jaya Abadi (Subawa, Wirawan, & Sunarya, 2015).

Pada proses pemilihan karyawan teladan dilakukan dengan metode SAW (Simple Additive Weighting) Sistem pendukung keputusan secara umum didefinisikan sebagai sebuah sistem yang dapat menghasilkan pemecah maupun penanganan masalah. Sistem pendukung keputusan tidak dimaksudkan untuk menggantikan peran pengambil keputusan, tapi untuk membantu dan mendukung pengambil keputusan (Sunarti & Sundari, 2018).

METODOLOGI PENELITIAN

a. Tahapan Penelitian



Sumber : (Yunita, Maulana, & Marlina)

Gambar 1. Tahapan Penelitian

b. Instrumen Penelitian

- 1) Data Kuantitatif
Menggunakan data kuantitatif dalam menganalisis suatu masalah dalam bentuk nilai yang didasarkan pada hasil pengolahan dan penghitungan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) (Mulyati, 2016).
- 2) Kuesioner

Kuesioner dirancang sendiri dan dikembangkan dari teori yang dikemukakan oleh ahli. Kuesioner tersebut diisi oleh responden Manajer di PT. Jiangmen Electronics Indonesia. Pembuatan data responden dan diuji validitas dilakukan sendiri dengan metode Simple Additive Weighting (SAW).

c. Populasi dan Sample Penelitian

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam kegiatan ini karyawan terbaik PT. Jiangmen Electronics Indonesia. Berdasarkan data bulan 5 Januari 2022 dimana jumlah karyawan pada PT. Jiangmen Electronics Indonesia berjumlah 30 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi (sebagian atau wakil yang diteliti) Sampel juga bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel. Yang akan dijadikan sampel dalam pengujian yaitu karyawan di PT. Jiangmen Electronics Indonesia yang berjumlah 30 karyawan

Tabel 1. Sampel Populasi

Populasi			
No	Karyawan	Jenis Kelamin	Umur
1	Bambang	L	39
2	Imron	L	25
3	Endang	P	31
4	Lidya	P	28
5	Irfan	L	29
6	Sandy	L	26
7	David	L	29
8	Ali	L	32
9	Sagita	P	28
10	Gunadi	L	42
11	Novia	P	32
12	Mulyani	P	35
13	Nurhasana	P	34
14	Ahmad	L	33
15	Suseno	L	42
16	Heri	L	36
17	Jackson	L	29
18	Andy	L	42
19	Riky	L	28
20	Adi Jaya	L	27
21	Syahlani	L	36
22	Nurul	P	24
23	Asep	L	31
24	Ridwan	L	29

25	Rudi	L	35
26	Ermawan	L	35
27	Usup	L	38
28	Hernawati	P	37
29	Silvia	P	32
30	Wati	P	33

Sumber : (Yunita, Maulana, & Marlina)

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Profil Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini menyebarkan 30 kuesioner dimana data yang berasal dari kuesioner diisi oleh seluruh karyawan yang disebar kepada karyawan berjumlah 30 setiap karyawan mengisi satu kuesioner yang telah dirancang sendiri yang dikembangkan dari kuesioner sebelumnya

b. Analisa Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW)

Dalam penelitian karyawan teladan pada PT. Jiangmen Electronics Indonesia, pihak perusahaan melakukan pendataan karyawan pada penentuan karyawan teladan dengan kriteria-kriteria yang telah di tentukan. Salah satu penyelesaian masalah penentuan karyawan teladan pada PT. Jiangmen Electronics Indonesia. Maka diperlukan kriteria dan bobot dalam melakukan perhitungan sehingga memperoleh hasil alternatif terbaik dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) sebagai berikut :

1. Menentukan masing-masing setiap kriteria

Table 3. Ketentuan Kriteria

Ketentuan Kriteria	
Kode	Kriteria
C1	Absen Kehadiran
C2	Hasil Kerja
C3	Efisiensi Kerja
C4	Waktu Kerja
C5	Prilaku Kerja

Sumber : (Yunita, Maulana, & Marlina)

2. Menentukan pengolongan kriteria

Tabel 4. Pengolahan Kriteria

Penggolongan Kriteria		
Kriteria	Keuntungan (Benefit)	Biaya (Cost)
Absen Kehadiran	√	
Hasil Kerja	√	
Efisiensi Kerja		√

Waktu Kerja		√
Prilaku Kerja		√

Sumber : (Yunita, Maulana, & Marlina)

3. Memberikan nilai bobot pada masing-masing kriteria

Tabel 5. Nilai Bobot

Penentuan Nilai Bobot	
Kode	Bobot
C1	0,30
C2	0,25
C3	0,20
C4	0,15
C5	0,10

Adapun kriteria pembobotan yang dilakukan penulis dalam penelitian penentuan karyawan teladan, yaitu

- a. Kriteria Absensi Kehadiran Penilaian Hasil Kerja

Table 6. Absen Kehadiran

Absensi Kehadiran		
Penilaian Hasil Kerja	Keterangan	Nilai
1%-20%	Sangat Rendah	1
21%-40%	Rendah	2
41%-60%	Sedang	3
61%-80%	Tinggi	4
81%-100%	Sangat Tinggi	5

Sumber : (Yunita, Maulana, & Marlina)

- b. Kriteria Penilaian Hasil Kerja

Table 7. Penilaian Hasil Kerja

Penilaian Hasil Kerja		
Absensi Kehadiran	Keterangan	Nilai
1%-20%	Sangat Rendah	1
21%-40%	Rendah	2
41%-60%	Sedang	3
61%-80%	Tinggi	4
81%-100%	Sangat Tinggi	5

Sumber : (Yunita, Maulana, & Marlina)

- c. Kriteria Efisiensi Kerja

Table 8. Efisiensi Kerja

Efisiensi Kerja		
Efisiensi Kerja	Keterangan	Nilai
1%-20%	Sangat Rendah	1
21%-40%	Rendah	2
41%-60%	Sedang	3
61%-80%	Tinggi	4
81%-100%	Sangat Tinggi	5

Sumber : (Yunita, Maulana, & Marlina)

d. Kriteria Waktu Kerja

Tabel 9. Waktu Kerja

Waktu Kerja		
Waktu Kerja	Keterangan	Nilai
1%-20%	Sangat Rendah	1
21%-40%	Rendah	2
41%-60%	Sedang	3
61%-80%	Tinggi	4
81%-100%	Sangat Tinggi	5

Sumber : (Yunita, Maulana, & Marlina)

A18	4	3	3	3	3
A19	4	3	3	3	3
A20	4	3	3	3	4
A21	3	3	4	4	4
A22	4	5	5	5	5
A23	3	3	3	3	3
A24	2	3	3	3	3
A25	5	5	5	5	5
A26	4	4	4	4	4
A27	4	4	4	4	4
A28	5	5	5	5	5
A29	4	4	4	4	3
A30	5	5	5	5	5

Sumber : (Yunita, Maulana, & Marlina)

e. Kriteria Prilaku Kerja

Table 10. Prilaku Kerja

Prilaku Kerja		
Prilaku Kerja	Keterangan	Nilai
1%-20%	Sangat Rendah	1
21%-40%	Rendah	2
41%-60%	Sedang	3
61%-80%	Tinggi	4
81%-100%	Sangat Tinggi	5

Sumber : (Yunita, Maulana, & Marlina)

Nilai perhitungan untuk setiap karyawan dengan nilai V, dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 12. Hasil Perankingan

Nama Karyawan	Kode Karyawan	Hasil Perankingan
Bambang	A1	0,9
Imron	A2	0,82
Endang	A3	0,82
Lidya	A4	0,82
Irfan	A5	0,8375
Sandy	A6	0,7275
David	A7	0,7775
Ali	A8	0,7775
Sagita	A9	0,7775
Gunadi	A10	0,7775
Novia	A11	0,7775
Mulyani	A12	0,7775
Nurhasana	A13	0,7775
Ahmad	A14	0,7775
Suseno	A15	0,7775
Heri	A16	0,78
Jackson	A17	0,7775
Andy	A18	0,84
Riky	A19	0,84
Adi Jaya	A20	0,7775
Syahlani	A21	0,6675
Nurul	A22	0,76
Asep	A23	0,78
Ridwan	A24	0,72
Rudi	A25	0,82
Ermawan	A26	0,7775
Usup	A27	0,7775
Hernawati	A28	0,82
Silvia	A29	0,8025

Menentukan Nilai Ranking Kecocokan dari Setiap Karyawan pada setiap Kriteria

Tabel 11. Ranking Kecocokan

Kode Karyawan	Kriteria				
	Absensi Kehadiran	Penilaian Hasil Kerja	Efisiensi Kerja	Waktu Kerja	Prilaku Kerja
A1	5	4	4	3	3
A2	5	5	5	5	5
A3	5	5	5	5	5
A4	5	5	5	5	5
A5	5	4	4	4	4
A6	4	3	4	4	4
A7	4	4	4	4	4
A8	4	4	4	4	4
A9	4	4	4	4	4
A10	4	4	4	4	4
A11	4	4	4	4	4
A12	4	4	4	4	4
A13	4	4	4	4	4
A14	4	4	4	4	4
A15	4	4	4	4	4
A16	3	3	3	3	3
A17	4	4	4	4	4

Wati	A30	0,82
------	-----	------

Sumber : (Yunita, Maulana, & Marlina)

Karyawan dengan nilai V terbesar merupakan solusi yang terbaik sebagai berikut :

Tabel 13. Data Hasil Pengurutan

Hasil Pengurutan		
Nama Karyawan	Kode Karyawan	Hasil Perangkingan
Bambang	A1	0.9
Andy	A18	0.84
Riky	A19	0.84
Irfan	A5	0.8375
Imron	A2	0.82
Endang	A3	0.82
Lidya	A4	0.82
Rudi	A25	0.82
Hernawati	A28	0.82
Wati	A30	0.82
Silvia	A29	0.8025
Heri	A16	0.78
Asep	A23	0.78
David	A7	0.7775
Ali	A8	0.7775
Sagita	A9	0.7775
Gunadi	A10	0.7775
Novia	A11	0.7775
Mulyani	A12	0.7775
Nurhasana	A13	0.7775
Ahmad	A14	0.7775
Suseno	A15	0.7775
Jackson	A17	0.7775
Adi Jaya	A20	0.7775
Ermawan	A26	0.7275
Usup	A27	0.7775
Nurul	A22	0.76
Sandy	A6	0.7275
Ridwan	A24	0.72
Syahlani	A21	0.6675

Sumber : (Yunita, Maulana, & Marlina)

Dari hasil perhitungan diatas dapat di tentukan beberapa karyawan yang dinobatkan sebagai karyawan teladan dengan perankingan 1-9 sesuai hasil dari nilai V1 – V30 dengan nilai adalah :

Tabel 14. Data Karyawan Teladan

Data Karyawan Teladan			
No	Nama Karyawan	Kode Karyawan	Hasil Perankingan
1	Bambang	A1	0.9
2	Andy	A18	0.84
3	Riky	A19	0.84
4	Irfan	A5	0.8375
5	Imron	A2	0.82
6	Endang	A3	0.82
7	Lidya	A4	0.82
8	Rudi	A25	0.82
9	Hernawati	A28	0.82

1	Bambang	A1	0.9
2	Andy	A18	0.84
3	Riky	A19	0.84
4	Irfan	A5	0.8375
5	Imron	A2	0.82
6	Endang	A3	0.82
7	Lidya	A4	0.82
8	Rudi	A25	0.82
9	Hernawati	A28	0.82

Sumber : (Yunita, Maulana, & Marlina)

KESIMPULAN

Dengan adanya penelitian ini proses pembuatan Sistem Pendukung Keputusan dapat memahami bagaimana prosedur – prosedur memenuhi persyaratan dalam pemilihan karyawan teladan. Dengan penerapan metode Simple Additive Weighting (SAW), yang merupakan metode Sistem Pendukung Keputusan bisa menghasilkan keputusan yang baik dalam penyelesaian dan perhitungan nilai – nilai kriteria yang dimiliki karyawan, sehingga diketahui hasil yang akurat dalam proses pemilihan karyawan teladan. Proses pemilihan karyawan teladan dilakukan melalui perhitungan dengan metode Simple Additive Weighting (SAW), dimulai dengan penilaian kriteria, pembobotan, rating kecocokan, normalisasi dan perankingan sehingga menghasilkan nilai dari masing-masing kriteria. 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 A1 atau karyawan atas nama Bambang, untuk nilai terbesar pada kriteria hasil kerja adalah alternatif A18 karyawan yang terpilih adalah Andy, sedangkan untuk kriteria pada efisiensi kerja nilai terbesar pada alternatif A19 atau karyawan yang terpilih adalah Riky, untuk nilai terbesar dengan kriteria waktu kerja pada alternatif A5 karyawan yang terpilih adalah Irfan dan untuk nilai terbesar dari kriteria perilaku kerja pada alternatif A2 karyawan yang terpilih adalah Imron.

REFERENSI

- Amida, S. N., & Kristiana, T. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode TOPSIS. *JSAI*, 193-201.
- Hertyana, H. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode TOPSIS. *Jurnal Ilmu*

- Pengetahuan dan Teknologi Komputer*, 43-48.
- Ilham, M., & Bakhri, S. (2017). Pemilihan Karyawan Terbaik di PT Sehat Bahagia Keluarga Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Paradigma*, 108-112.
- Mulyati, S. (2016). Penerapan Metode Simple Additive Weighting Untuk Penentuan Prioritas Pemasaran Kemasan Produk Bakso Sapi. *Jurnal Informatika*, 33-37.
- Murdianto, H., Khairina, D. M., & Hatta, H. R. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Per Triwulan Pt.Cahaya Fajar Kaltim Pltu Embalut Tanjung Batu Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Prosiding SAKTI (Seminar Ilmu Komputer dan Teknologi Informatika)*, (pp. 24-29). Jakarta.
- Mustofa, A. F., & Majaruni, M. I. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Cahaya Tech*, 1-11.
- Nofriansyah, D., & Defit, S. (2017). *Multi Criteria Decision Making (MCDM) pada Sistem Pendukung Keputusan*. Deepublish: Yogyakarta.
- Nurmawan, H., Andriani, Y. F., & Kusriani. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Karyawan Berprestasi Pada PT. ABC dengan Metode SAW. *Jurnal INFORMA Politeknik Indonusa Surakarta*, 35-41.
- Subawa, I. B., Wirawan, I. A., & Sunarya, I. G. (2015). Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) di Pt Tirta Jaya Abadi Singaraja. *Kumpulan Artikel Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika*, 54-66.
- Sumartini, Harahap, K. S., & Sthevany. (2020). Kajian Pengendalian Mutu Produk Tuna Loin Precooked Frozen Menggunakan Metode Skala Likert Di Perusahaan Pembekuan Tuna. *Authentic Research of Global Fisheries Application Journal*, 29-38.
- Sunarti, & Sundari, J. (2018). Perbandingan Metode SAW dan Profile Matching Pada Pemilihan Rumah Tinggal. *Intensif (Jurnal Ilmiah Penelitian dan Penerapan Teknologi Sistem Informatika)*, 115-126.
- Widiyanto, A. T., & Erliani. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Karyawan Terbaik Pada PTt. Tembaga Mulia Semanan Dengan Metode Topsis.
- Zumarniansyah, A., Ardianto, R., Alkhalifi, Y., & Azizah, Q. N. (2021). Penerapan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik Dengan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal Sistem Informasi Antar Bangsa*, 75-81.

PROFIL PENULIS

Norma Yunita, M.Kom. Tahun 2015 Lulus Program Pasca Sarjana Strata Satu (S2) Program Studi Ilmu Komputer di Universitas Nusa Mandiri.

Imron Maulana, S.Kom Tahun 2021 Lulus Program Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Sistem Informasi di Universitas Nusa Mandiri

Siti Marlina, M.Kom Tahun 2015 Lulus Program Pasca Sarjana Strata Dua (S2) Program Studi Ilmu Komputer di Universitas Nusa Mandiri