



**IMPLEMENTASI SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA  
KARYAWAN DENGAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW) PADA  
PT. GUNA CIPTA MULTIRASA**

**Ronny Budi Santoso<sup>1</sup> dan Veri Arinal<sup>2</sup>**

STIKOM Cipta Karya Informatika, Jakarta<sup>1</sup> dan <sup>2</sup>

ronnybudi59@gmail.com<sup>1</sup> dan veriarinal@gmail.com<sup>2</sup>

Diterima:

**20 Juni 2021**

Direvisi:

**27 Juni 2021**

Disetujui:

**14 Juli 2021**

**Abstrak**

Untuk meningkatkan SDM yang kompeten guna tercapaiannya target kinerja pada perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara salah satu diantaranya adalah membuat seleksi penilaian prestasi kinerja karyawan pada perusahaan. Cara tersebut akan berdampak positif dan menjadi sebuah motivasi bagi para karyawan dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan. Dalam melakukan penilaian prestasi kinerja karyawan dibutuhkan sebuah sistem pendukung keputusan untuk menghasilkan alternatif karyawan terbaik pada perusahaan serta dalam proses peniliannya bersifat objektif. Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan pada PT. Guna Cipta Multirasa diharapkan dapat membantu proses penilaian kinerja dan mengurangi subjektivitas dalam proses penilaian serta membantu pihak manajemen dalam pengambilan keputusan untuk memberikan rewards berdasarkan kinerja karyawan dari kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, dibutuhkan sebuah sistem penilaian kinerja karyawan yang dapat menjadikan hasil penilaian tersebut menjadi acuan seorang direktur untuk pemberian hadiah, atau bahkan sanksi kepada setiap karyawannya. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode simple additive weighting (SAW).

**Kata kunci :** *Sistem pendukung keputusan; Simple Additive Weighting; Kinerja karyawan*

**Abstract**

*To improve competent human resources in order to achieve performance targets in the company can be done in a variety of ways, one of which is to make a selection of employee performance performance assessment in the company. This will have a positive impact and become a motivation for employees in improving performance in the company. In assessing employee performance performance, a decision support system is needed to produce alternative employees who are best at the company and in the process of reviewing it is objective. Support system for employee performance assessment decisions at PT. Guna Cipta Multirasa is expected to assist the performance assessment process and reduce the subjectivity in the assessment process and assist management in making decisions to provide rewards based on employee performance from the criteria set by the company. Based on this description, an employee performance appraisal system is needed that can make the results of the assessment a director's reference for giving gifts, or even sanctions for each employee. In this study, the method used is the simple additive weighting (SAW) method.*

**Keywords:** *Decision support system; Simple Additive Weighting; Employee performance*

## **PENDAHULUAN**

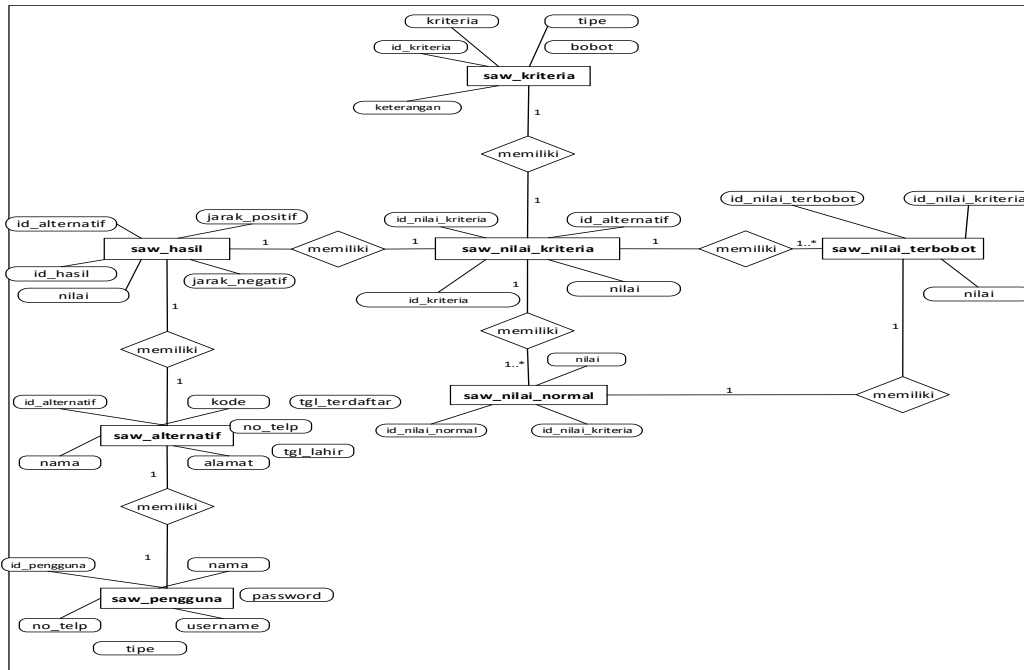
Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan terus berjalan (Gunawan, 2020). Meskipun ini tidak berhubungan langsung dengan keuangan atau pendapatan perusahaan (Wijoyo, 2018), namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan (Kristanto, 2019). Hal ini karena pada dasarnya sumberdaya manusialah yang bergerak mengelola perusahaan (Mariyan, 2016). Manajemen SDM sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan SDM (Susan, 2019) dan sumberdaya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki loyalitas tinggi (Saputra, 2013). Selain itu juga akan memiliki profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan (Choiriyah et al., 2018) dan sasaran perusahaan. Untuk meningkatkan SDM yang kompeten guna tercapainya target kinerja pada perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai macam (Suryani, 2017) salah satu cara diantaranya adalah membuat seleksi penilaian prestasi kinerja karyawan pada perusahaan (Dayona, 2012). Cara tersebut akan berdampak positif dan menjadi sebuah motivasi bagi para karyawan dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan (Lawasi & Triatmanto, 2017). Dalam melakukan penilaian prestasi kinerja karyawan dibutuhkan sebuah sistem pendukung keputusan (Windarto, 2017) untuk menghasilkan alternatif karyawan terbaik pada perusahaan (Rafiqi et al., 2018) serta dalam proses peniliannya bersifat objektif (Buana et al., 2020). Penilaian terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan (Fatimah, 2017) bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya (Fatimah, 2017). Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap para pekerja memiliki standar mutu untuk mengukur keberhasilan kerja (Abadi & Latifah, 2017). Penilaian kinerja karyawan pada perusahaan didasari oleh beberapa kriteria yang telah ditetapkan, diantaranya kedisiplinan, kebersihan, kejujuran, komunikasi, kerjasama dan tanggung jawab. Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan pada PT. Guna Cipta Multirasa diharapkan dapat membantu proses penilaian kinerja dan mengurangi subjektivitas dalam proses penilaian serta membantu pihak manajemen dalam pengambilan keputusan untuk memberikan rewards berdasarkan kinerja karyawan dari kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Pengumpulan data ini, peneliti melakukan studi pustaka dan studi lapangan, yaitu studi pustaka yaitu teknik mempelajari buku-buku sebagai literatur yang berkaitan dengan penyusunan penelitian ini, dilakukan sebagai penunjang dalam penelitian ini. Pengumpulan informasi yang dibutuhkan untuk mencari referensi-referensi dari buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian yang sedang dibahas. Sehingga dalam penyusunan ini mendapat gambaran secara teoritis. Studi lapang yang dilakukan yaitu menggunakan teknik observasi, yang merupakan metode yang dilakukan dengan pengamatan langsung pada data kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Guna Cipta Multirasa beralamat di Kp. Rawa Bamban, Jl. Faliman Jaya, No.1 Rt. 01/07 Kelurahan Jurumudi Baru, Kecamatan Benda Kota Tangerang 15124- Indonesia. Wawancara dilakukan guna melengkapi hasil dari penelitian, maka dilakukan wawancara langsung tentang objek yang diteliti guna memperoleh informasi yang dibutuhkan secara lisan. Wawancara dilakukan dengan terstruktur yaitu melakukan pengumpulan data-data yang diperlukan dengan melakukan wawancara langsung kepada pihak-pihak yang terkait

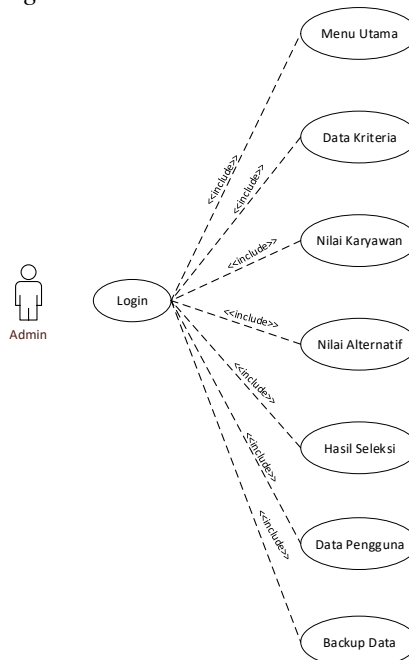
yaitu pada bagian Supervisor Produksi yaitu dengan Bapak Hermawan Budi Prasetyo. ERD (Entity Relationship Diagram).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**



Gambar 1. Entity Relationship Diagram (ERD)

a. Use Case Diagram.

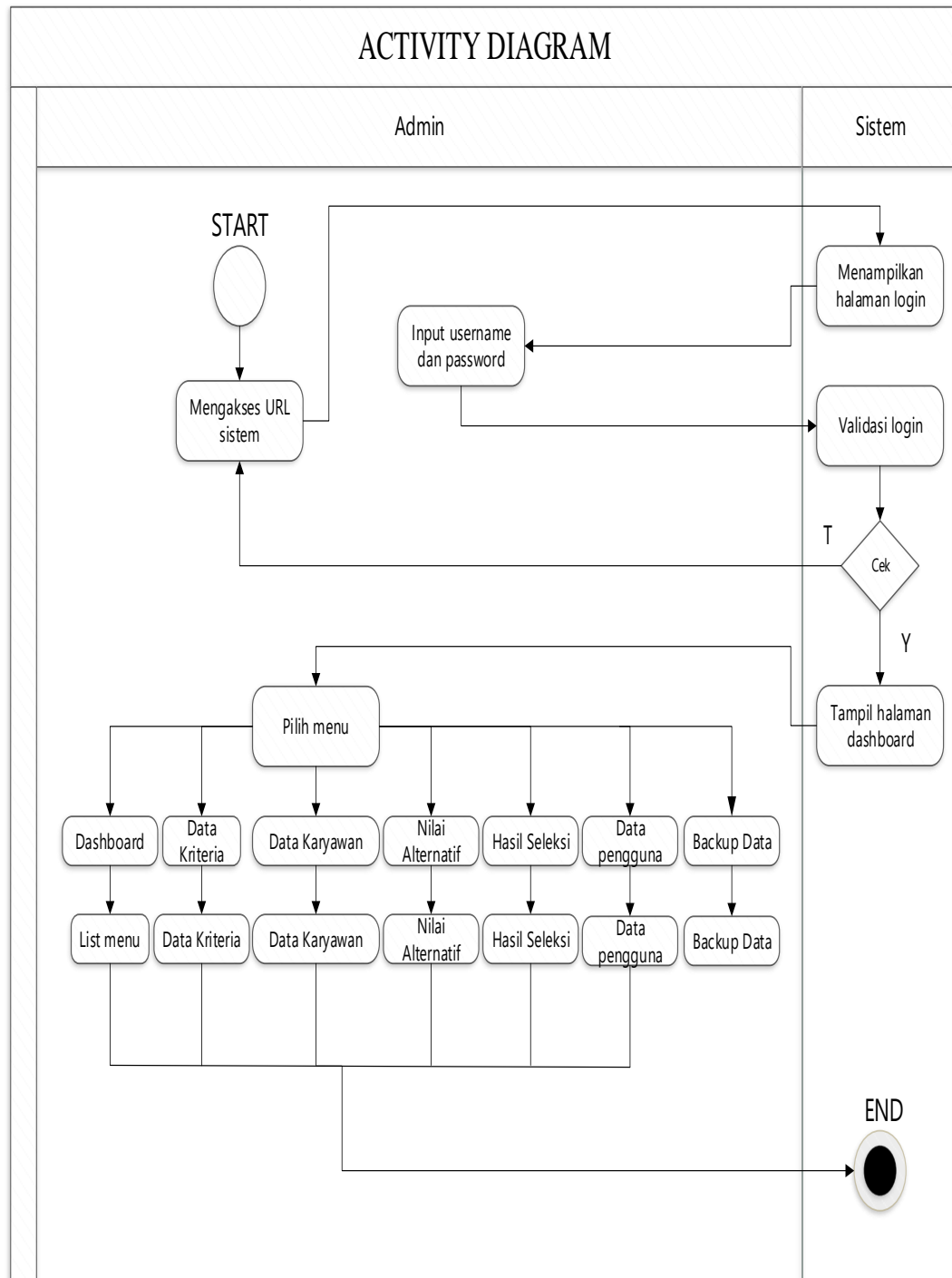


Gambar 2. Use Case Diagram

Berikut ini merupakan deskripsi dari aktor use case diagram :

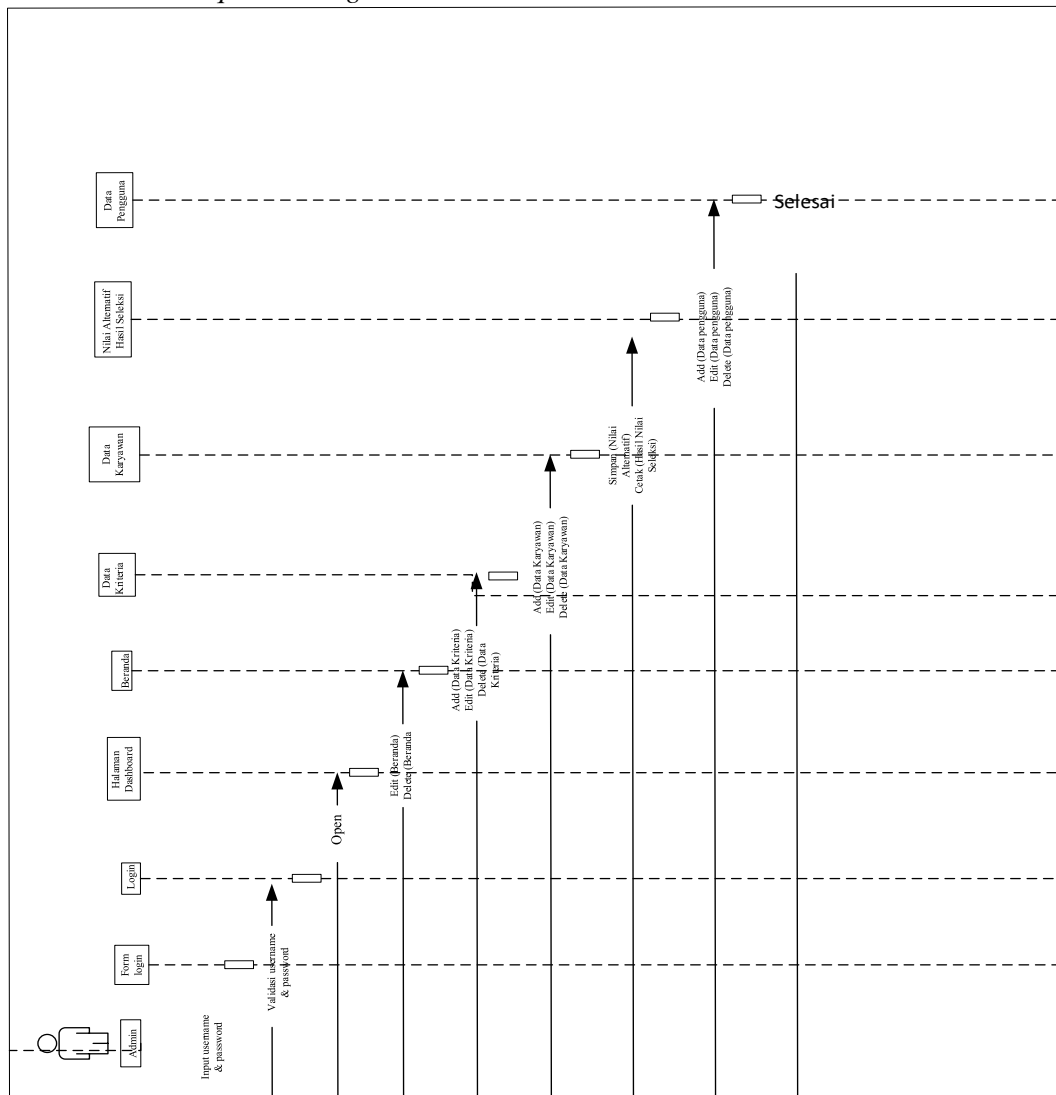
1. Admin: Admin merupakan aktor yang bertugas untuk mengelola data karyawan, mengelola data penilaian kinerja karyawan.

b. Activity Diagram



Gambar 3. Activity Diagram

c. Sequence Diagram



Gambar 4. Sequence Diagram

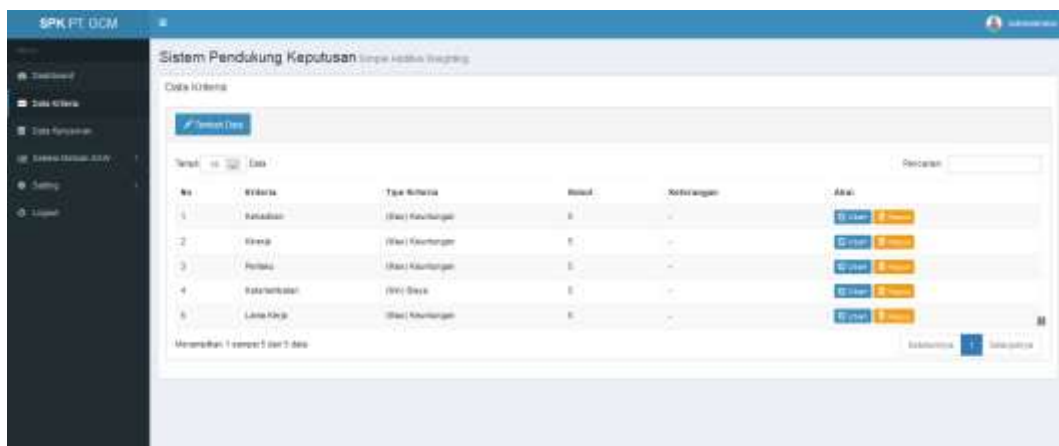
Berdasarkan gambar diatas yaitu:  
 1 aktor yang melakukan kegiatan mendata karyawan dan penilaian kinerja karyawan



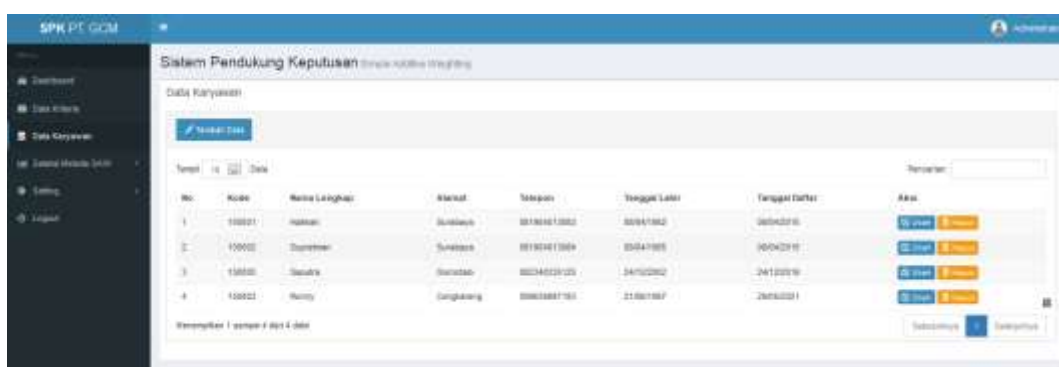
Gambar 5. Halaman Login



Gambar 6. Halaman Menu Utama



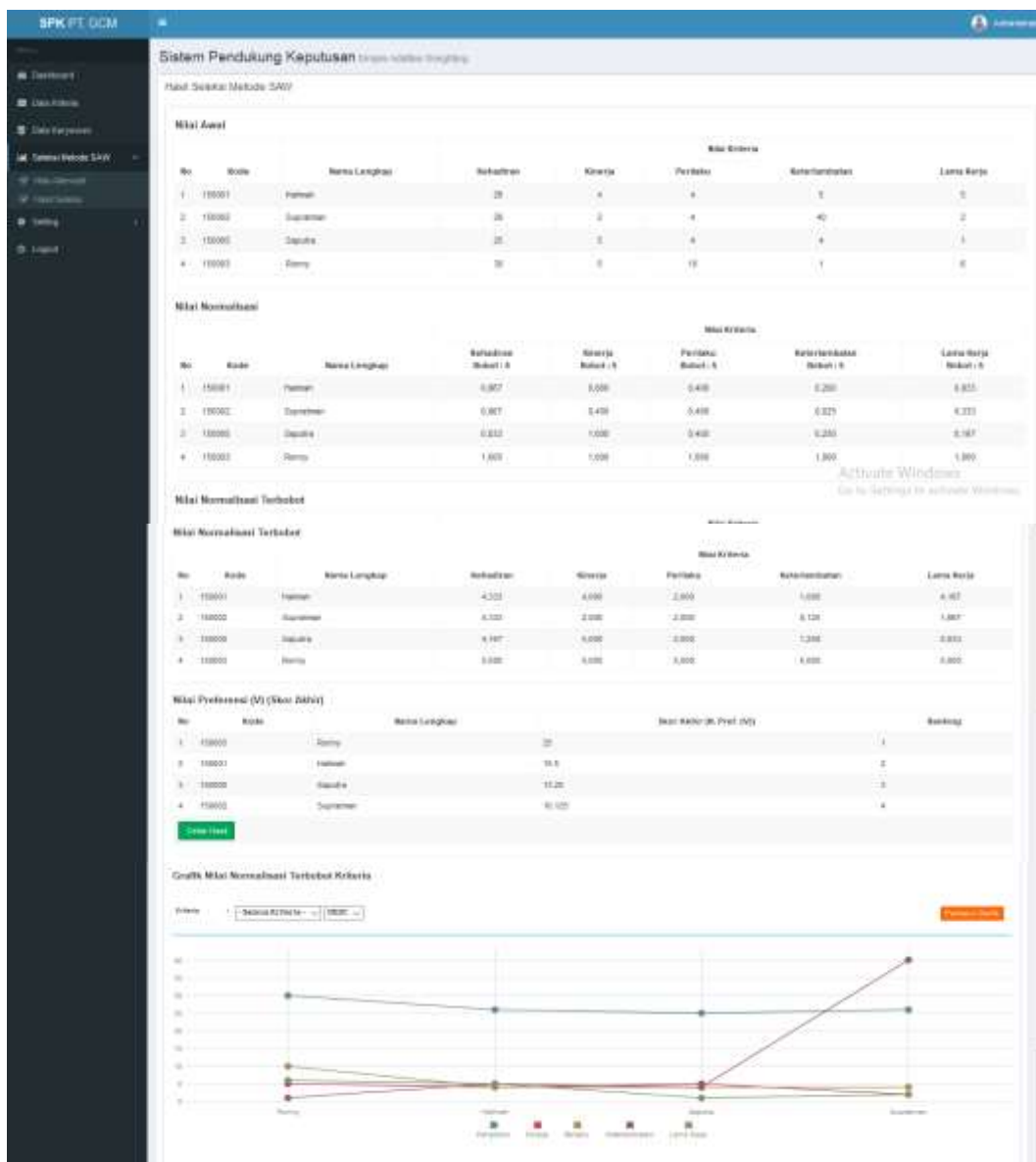
Gambar 7. Halaman Data Kriteria



Gambar 8. Halaman Data Karyawan

No	Kode	Nama Lengkap	Sahabat	Kinerja	Perilaku	Keterampilan	Lama Kerja
1	15001	Herman	28	4	4	3	5
2	15002	Diponegoro	28	3	4	4	2
3	15003	Supriyanto	28	3	4	4	1
4	15004	Renny	28	3	4	1	6

Gambar 9. Halaman Nilai Alternatif



Gambar 10. Hasil Seleksi

## KESIMPULAN

Aplikasi sistem penilaian kinerja karyawan yang dibangun dapat membantu mempermudah manajemen dalam pengolahan data penilaian kinerja karyawan, karena pengolahan data yang lebih efektif dibandingkan melalui *Microsoft Excel* dan penilaian secara manual menggunakan kertas yang terpisah-pisah pada setiap penilaian kinerja karyawan. Aplikasi sistem pendukung keputusan yang dibuat dapat membantu menghasilkan analisa yang akurat terhadap penilaian kinerja karyawan, karena sistem yang dibuat menggunakan metode SAW. Dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan terdapat beberapa hal yang dapat di kembangkan, yaitu mengembangkan sistem ini dengan menambahkan metode AHP dalam proses perhitungan sehingga mendapatkan nilai yang lebih akurat. Sistem ini perlu dikembangkan sehingga dapat memuat pada perangkat lain seperti android.

## BIBLIOGRAFI

- Abadi, S., & Latifah, F. (2017). Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, 6, 37–43.
- Buana, G., Muslih, M., & Arianti, N. D. (2020). Penilaian Kinerja Karyawan CV. Krissamindo dengan Simple Additive Weighting. *Jurnal Rekayasa Teknologi Universitas Nusa Putra*, 7(1), 8–17.
- Choiriyah, Z., Nofiana, D., & Jahroh, S. F. (2018). *Artikel Bahasa Indonesia-Management Sumber Daya Manusia*. INA-Rxiv.
- Dayona, G. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Bagian Administrasi PT Kereta Api (PERSERO) DAOP II BANDUNG. *Jurnal Indonesia Membangun*, 11(1), 1–22.
- Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Gunawan, V. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 1001 ACC Kota Jambi*. Universitas Jambi.
- Kristanto, A. T. (2019). Pengaruh Political Connections Terhadap Kinerja Perusahaan. *EXERO: Journal of Research in Business and Economics*, 2(1), 1–21.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JMDK)*, 5(1), 47–57.
- Mariyan, Y. I. (2016). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nyata Grafika Media Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rafiqi, A., Riyansyah, D., & Sartika, H. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode MOORA. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 1(1).
- Saputra, F. I. (2013). Kualitas Layanan, citra dan pengaruhnya terhadap loyalitas melalui kepuasan pelanggan (studi pada PT Bank Bni 46 sentra kredit kecil Surabaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 445–457.
- Suryani, R. A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Apanel One Indonesia di Semarang)*. Fakultas Ekonomi UNISSULA.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen*



*Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.

Wijoyo, H. (2018). Analisis Pengakuan Pendapatan dan Beban Kontrak Konstruksi pada PT. Wahana Tata Riau. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 9(2), 2034–2043.

Windarto, A. P. (2017). Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PTPN III Pematangsiantar Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurasik (Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknik Informatika)*, 2(1), 84–95.



**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.**