
Analisa Penilaian Kualitas Kinerja Karyawan Dengan Metode Simple Additive Weighting (Studi Kasus: Apartemen Plaza Senayan Jakarta)

Employee Performance Quality Assessment Analysis With Simple Additive Weighting Method (Case Study: Apartment Of Plaza Senayan Jakarta)

Sunarti

Program Studi Manajemen Informatika, AMIK BSI Jakarta
Jl. RS Fatmawati No.24, Pondok Labu, Jakarta Selatan
e-mail: sunarti.sni@bsi.ac.id

Abstrak

Banyak kriteria dalam menentukan penilaian kualitas kinerja karyawan menjadikan kendala tersendiri pada Apartemen Plaza Senayan. Dengan adanya banyak kriteria belum terukur dan belum memiliki nilai bobot sehingga keputusan yang diambil masih bersifat subjektif. Dalam penelitian ini untuk mengatasi permasalahan yang ada menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). Dengan metode tersebut dimana setiap kriteria diberi bobot untuk mendapatkan rating dari setiap alternative dan dapat membantu pemegang keputusan dalam menentukan penilaian kualitas kinerja karyawan pada Apartemen Plaza Senayan

Kata kunci—Simple Additive Weighting, kualitas, karyawan

Abstract

Many of the criteria in determining the quality of performance of employees make the constraints of Plaza Senayan Apartment. Given the many criteria are not yet measurable and have no weight value so the decisions taken are still subjective. In this research to overcome the existing problems using Simple Additive Weighting (SAW) method. With the method in which each criterion is given weight to get rating from each alternative and can assist decision holder in determining performance appraisal quality of employees at Apartment Plaza Senayan

Keywords— Simple Additive weighting, quality, employee

1. PENDAHULUAN

Apartemen Plaza Senayan adalah suatu perusahaan besar yang bergerak dalam bidang *Hospitality Industry* atau jasa dalam penyewaan apartemen. Unsur terpenting dalam suatu perusahaan atau badan usaha yang bergerak dalam bidang *hospitality industry* adalah pelayanan terbaik yang dapat diberikan yaitu pelayanan. Selain pelayanan yang baik pada bidang *Hospitality Industry* juga diperlukan penilaian kualitas kinerja dari karyawannya. Untuk menentukan kualitas kinerja karyawan diperlukan penilaian kinerja pada setiap tahunnya, karena proses penilaian karyawan memiliki posisi yang sangat strategis di dalam pengembangan perusahaan selanjutnya. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui prestasi dan kualitas yang dapat dicapai setiap karyawan. Alasan penilaian kualitas kinerja karyawan pada bidang *Hospitality Industry* adalah adanya jabatan yang kosong dan harus segera diisi,

evaluasi kinerja setiap tahun dan untuk memperkuat *team work*. Dalam penilaian kinerja karyawan tahunan banyak sekali kriteria yang telah ditentukan dan memiliki kriteria-kriteria saat melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Kendala yang dihadapi oleh pimpinan adalah kriteria tersebut belum terukur, karena belum memiliki nilai bobot dan juga perhitungan masih bersifat manual sehingga keputusan yang diambil masih bersifat subjektif. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah tersebut untuk penentuan kinerja karyawan tahunan penulis menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)*, dengan menggunakan metode tersebut dimana setiap kriteria diberi bobot untuk mendapatkan rating dari setiap alternatif. Penulis mencoba menyelesaikan masalah yang ada dengan kriteria-kriteria yang lebih luas untuk mendapatkan karyawan yang kualitas pada setiap tahunnya.

Menurut Hidayat, Mustafidah, Suyadi [1] dengan menggunakan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja dosen menggunakan metode *Simple Additive Weighting* dapat membantu dalam penilaian yang dilakukan lembaga penjaminan mutu guna memberikan penilaian kepada dosen sesuai pada indikator, formula dan model penilaian yang berlaku.

Menurut Tanti [2] pemilihan pegawai berprestasi di lingkungan Universitas Potensi Utama berdasarkan evaluasi Kinerja Pegawai yang dilakukan setiap bulan dengan 10 parameter kriteria penilaian yaitu disiplin kerja, disiplin administrasi, keandalan, kedewasaan dan integritas pribadi, semangat kerja, komunikasi dan kerjasama, keteguhan dan prinsip kerja, kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan kepedulian terhadap organisasi dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* dapat menghasilkan analisis dan informasi yang akurat dan cepat untuk membantu pihak manajemen didalam mengambil keputusan.

Menurut Prihatin [3] dengan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* dimana setiap kriteria diberi bobot untuk mendapatkan rating dari setiap alternatif. Menurut Silalahi [4] hasil dari perhitungan SAW yang dibuat dengan sistem yang sedang berjalan adalah sama dan dengan adanya sistem pengambilan keputusan ini memudahkan para staf karyawan dan seluruhnya.

2. METODE PENELITIAN

Nofriansyah [5] mengemukakan bahwa metode *Simple Additive Weighting (SAW)* sering juga dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode ini adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternative pada semua atribut.

Berikut adalah beberapa langkah penyelesaian metode *Simple Additive Weighting (SAW)*:

- Menentukan kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan, yaitu C_j .
- Memberikan nilai setiap alternatif A_i pada setiap kriteria yang sudah ditentukan, dimana nilai tersebut diperoleh berdasarkan nilai crisp.
- Menentukan nilai rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria kemudian memodelkannya ke dalam bilangan fuzzy setelah itu konversikan ke bilangan crisp.
- Menentukan bobot preferensi atau tingkat kepentingan (W) setiap kriteria.
- Membuat matriks keputusan (X) yang dibentuk dari tabel rating kecocokan dari setiap alternatif pada setiap kriteria.
- Melakukan normalisasi matriks keputusan dengan cara menghitung nilai rating kinerja ternormalisasi (r_{ij}) dari alternatif A_i pada kriteria C_j .

$$R_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\max x_{ij}} & \longrightarrow a \\ \frac{\min x_{ij}}{x_{ij}} & \longrightarrow b \end{cases} \quad (1)$$

Dimana :

- R_{ij} = Rating kinerja ternormalisasi
- Max_{ij} = Nilai maksimum dari setiap baris dan kolom
- Min_{ij} = Nilai minimum dari setiap baris dan kolom
- X_{ij} = Baris dan kolom dari matriks

Keterangan :

- a. Kriteria keuntungan apabila nilai memberikan keuntungan bagi pengambil keputusan, sebaliknya kriteria biaya apabila menimbulkan biaya bagi pengambil keputusan.
 - b. Apabila berupa kriteria keuntungan maka nilai dibagi dengan nilai dari setiap kolom, sedangkan untuk kriteria biaya, nilai dari setiap kolom dibagi dengan nilai.
- Hasil dari nilai rating kinerja ternormalisasi (rij) membentuk matrik ternormalisasi (R)
 - Hasil akhir nilai preferensi (Vi) diperoleh dari penjumlahan dari perkalian elemen kerja matrik ternormalisasi dengan bobot preferensi (W) yang bersesuaian elemen kolom matrik (W).

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

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian kualitas kinerja karyawan pada Apartemen Plaza Senayan berdasarkan 17 kriteria (pengetahuan pekerjaan, kualitas pekerjaan, produktivitas, kemampuan, komunikasi, prestasi/manajemen, waktu, logika, kepatuhan, kesadaran terhadap biaya, kerjasama tim, temperamen, tanggung jawab, etika kerja, fleksibilitas, inovasi, orientasi pelayanan, dedikasi terhadap pekerjaan) akan dijabarkan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Seorang karyawan dinyatakan berkualitas dalam kinerjanya jika memenuhi kriteria lebih dari 85%.

Menentukan kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan

Status karyawan ditentukan berdasarkan kriteria yaitu:

Tabel 1. Jenis Kriteria [Sumber: Data Olahan,2017]

Kriteria	Jenis
Pengetahuan pekerjaan	Benefit
Kwalitas pekerjaan	Benefit
Produktivitas	Benefit
Kemampuan	Benefit
Komunikasi	Benefit
Prestasi/Manajemen waktu	Benefit
Logika	Benefit
Kepatuhan	Benefit
Kesadaran terhadap biaya	Benefit
Kerjasama tim	Benefit
Tempramen	Benefit
Tanggung jawab	Benefit
Etika kerja	Benefit
Fleksibilitas	Benefit
Inovasi	Benefit
Orientasi pelayanan	Benefit
Dedikasi terhadap pekerjaan	Benefit

Memberikan nilai setiap alternatif pada setiap kriteria yang sudah ditentukan, dimana nilai tersebut diperoleh berdasarkan nilai crips

a. Pengetahuan pekerjaan

Pemahami tugas, prosedur dan tanggung jawab pengetahuan produk

Tabel 2. Kriteria Pengetahuan pekerjaan [Sumber : Data Olahan,2017]

Kriteria	Range	Bobot
Pengetahuan pekerjaan	Sangat kurang	0,2
	Kurang baik	0,4
	Cukup baik	0,6
	Baik	0,8
	sangat baik	1

b. Kualitas pekerjaan

Memperhatikan detail, ketelitian, standar secara keseluruhan hasil kerja

Tabel 3. Kualitas pekerjaan [Sumber : Data Olahan,2017]

Kriteria	Range	Bobot
Kualitas pekerjaan	Sangat kurang	0,2
	Kurang baik	0,4
	Cukup baik	0,6
	Baik	0,8
	sangat baik	1

c. Produktivitas

Penggunaan waktu yang efektif, kecepatan dan hasil

Tabel 4. Produktivitas [Sumber : Data Olahan,2017]

Kriteria	Range	Bobot
Produktivitas	Sangat kurang	0,2
	Kurang baik	0,4
	Cukup baik	0,6
	Baik	0,8
	sangat baik	1

d. Kemampuan

Tingkat pengawasan yang diperlukan, ketrampilan dalam pekerjaan dan implementasi

Tabel 5. Kemampuan [Sumber : Data Olahan,2017]

Kriteria	Range	Bobot
Kemampuan	Sangat kurang	0,2
	Kurang baik	0,4
	Cukup baik	0,6
	Baik	0,8

	sangat baik	1
--	-------------	---

e. Komunikasi

Berbagi informasi, pelaporan, kejelasan pesan, mendengarkan dengan efektif

Tabel 6. Komunikasi [Sumber : Data Olahan,2017]

Kriteria	Range	Bobot
Komunikasi	Sangat kurang	0,2
	Kurang baik	0,4
	Cukup baik	0,6
	Baik	0,8
	sangat baik	1

f. Prestasi/Manajemen waktu

Mengidentifikasi prioritas, menetapkan target dan mencapai tenggat waktu

Tabel 7. Prestasi/Manajemen waktu [Sumber : Data Olahan,2017]

Kriteria	Range	Bobot
Prestasi/Manajemen waktu	Sangat kurang	0,2
	Kurang baik	0,4
	Cukup baik	0,6
	Baik	0,8
	sangat baik	1

g. Logika

Berpikir dan rasional, mengambil keputusan yang masuk akal

Tabel 8. Logika [Sumber : Data Olahan,2017]

Kriteria	Range	Bobot
Logika	Sangat kurang	0,2
	Kurang baik	0,4
	Cukup baik	0,6
	Baik	0,8
	sangat baik	1

h. Kepatuhan

Pada kriteria ini dengan kehadiran kerja, kepatuhan pada aturan, regulasi dan instruksi yang berlaku

Tabel 9. Kepatuhan [Sumber : Data Olahan,2017]

Kriteria	Range	Bobot
Kepatuhan	Sangat kurang	0,2
	Kurang baik	0,4
	Cukup baik	0,6
	Baik	0,8
	sangat baik	1

- i. Kesadaran terhadap biaya
kesadaran terhadap nilai uang, melakukan penghematan/menghindari pemborosan

Tabel 10. Kesadaran terhadap biaya [Sumber : Data Olahan,2017]

Kriteria	Range	Bobot
Kesadaran terhadap biaya	Sangat kurang	0,2
	Kurang baik	0,4
	Cukup baik	0,6
	Baik	0,8
	sangat baik	1

- j. Kerjasama tim
Pada kriteria ini dengan kontribusi terhadap usaha dan prestasi tim, hubungan kerja

Tabel 11. Kerjasama tim [Sumber : Data Olahan,2017]

Kriteria	Range	Bobot
Kerjasama tim	Sangat kurang	0,2
	Kurang baik	0,4
	Cukup baik	0,6
	Baik	0,8
	sangat baik	1

- k. Tempramen
Kemampuan mengendalikan emosi dan/atau amarah, cara berpikir, berperilaku, bereaksi.

Tabel 12. Tempramen [Sumber : Data Olahan,2017]

Kriteria	Range	Bobot
Tempramen	Sangat kurang	0,2
	Kurang baik	0,4
	Cukup baik	0,6
	Baik	0,8
	sangat baik	1

- l. Tanggung jawab
Menyelesaian tugas-tugas, dapat diandalkan/dipercaya, berfokus pada tugas

Tabel 13. Tanggung jawab [Sumber : Data Olahan,2017]

Kriteria	Range	Bobot
Tanggung jawab	Sangat kurang	0,2
	Kurang baik	0,4
	Cukup baik	0,6
	Baik	0,8
	sangat baik	1

m. Etika kerja

Prinsip pribadi dan integritas

Tabel 14. Etika kerja [Sumber : Data Olahan,2017]

Kriteria	Range	Bobot
Etika kerja	Sangat kurang	0,2
	Kurang baik	0,4
	Cukup baik	0,6
	Baik	0,8
	sangat baik	1

n. Fleksibilitas

Mendengarkan opini/saran mampu beradaptasi terhadap perubahan, berpikiran terbuka

Tabel 15. Fleksibilitas [Sumber : Data Olahan,2017]

Kriteria	Range	Bobot
Fleksibilitas	Sangat kurang	0,2
	Kurang baik	0,4
	Cukup baik	0,6
	Baik	0,8
	sangat baik	1

o. Inovasi

Pemikiran baru, gagasan untuk perubahan/perbaikan

Tabel 16. Inovasi [Sumber : Data Olahan,2017]

Kriteria	Range	Bobot
Inovasi	Sangat kurang	0,2
	Kurang baik	0,4
	Cukup baik	0,6
	Baik	0,8
	sangat baik	1

p. Orientasi pelayanan

Tanggap, suka menolong, dapat bekerjasama dan tulus

Tabel 17. Orientasi pelayanan [Sumber : Data Olahan,2017]

Kriteria	Range	Bobot
Orientasi pelayanan	Sangat kurang	0,2
	Kurang baik	0,4
	Cukup baik	0,6
	Baik	0,8
	sangat baik	1

- q. Dedikasi terhadap pekerjaan
Bangga terhadap pekerjaan, semangat tinggi, melakukan yang terbaik sesuai kemampuan dan menjaga komitmen kerja

Tabel 18. Dedikasi terhadap pekerjaan [Sumber : Data Olahan,2017]

Kriteria	Range	Bobot
Dedikasi terhadap pekerjaan	Sangat kurang	0,2
	Kurang baik	0,4
	Cukup baik	0,6
	Baik	0,8
	sangat baik	1

Menentukan nilai rating kecocokan

Setiap alternatif pada setiap kriteria kemudian memodelkannya kedalam bilanganfuzzy setelah itu konversikan ke bilangan crisp

Karyawan	Penggetahuan pekerjaan	Kwalitas pekerjaan	Produktivitas	Kemampuan	Komunikasi	Prestasi/Manaje men waktu	Logika	Kepatuhan	Kesadaran terhadap biaya	Kerjasama tim	Tempramen	Tanggung jawab	Etika kerja	Fleksibilitas	Inovasi	Orientasi pelayanan	Dedikasi terhadap pekerjaan
Deden Ismail	0,8	0,6	0,8	0,6	1	0,6	0,6	0,6	0,8	0,6	0,6	0,6	1	0,6	0,6	1	0,6
Ari Purwito	0,6	0,8	0,6	0,6	0,6	0,8	0,6	0,6	0,6	0,8	0,6	0,6	0,6	0,8	0,6	0,6	0,8
Ridan	0,6	1	0,8	0,8	0,8	1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Yustiadi Tresna W	0,8	1	0,8	0,8	0,8	1	1	0,6	1	0,6	0,8	0,6	0,8	0,6	0,8	0,8	0,6
Anggun Eko	0,8	1	1	1	0,6	1	1	0,8	1	1	1	0,8	0,8	1	1	0,6	0,6
Maulana Yusuf	0,8	0,6	1	0,6	1	0,6	1	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	1	0,6	0,6	1	0,6
Metro Ahmadi	0,6	0,8	1	0,6	0,6	0,8	0,6	0,6	0,6	0,8	0,6	0,6	0,6	0,8	0,6	0,6	0,8
Rudi Hartana	0,6	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Cecep Mulyadi	0,8	0,6	0,8	0,8	1	0,8	1	0,6	0,8	0,6	0,8	0,6	1	0,6	0,8	0,8	0,6
Dini Apriyani	0,8	0,8	0,8	1	1	0,6	0,8	0,8	0,8	1	1	0,8	0,8	1	1	0,6	0,6
Intan	0,6	0,8	0,6	0,6	0,6	0,8	0,6	0,6	0,6	0,8	0,6	1	0,6	0,8	0,6	0,6	0,8
Danang Dwi	0,6	1	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	1	0,8	1	0,8	0,8	0,8
Rahayu Setiorini	1	0,6	1	0,8	0,8	1	0,8	0,6	0,8	0,6	0,8	0,6	0,8	1	0,8	0,8	0,6
Bayu Purnomo	0,8	0,8	0,8	1	0,6	0,6	0,8	0,8	1	1	1	0,8	0,8	1	1	0,6	0,6

Menentukan bobot preferensi

W= (0,09 0,07 0,05 0,06 0,05 0,08 0,05 0,05 0,05 0,10 0,08 0,05 0,10 0,04 0,02 0,02 0,04)

Hasil dari nilai rating kinerja ternormalisasi (rij)

Membuat matriks keputusan (x)

$$X = \begin{pmatrix} 0,8 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 1 & 0,6 & 0,6 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,6 & 0,6 & 1 & 0,6 & 0,6 & 1 & 0,6 \\ 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,6 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,6 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,6 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,6 & 0,8 \\ 0,6 & 1 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 \\ 0,8 & 1 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 & 1 & 0,6 & 1 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,8 & 0,8 & 0,6 \\ 0,8 & 1 & 1 & 1 & 0,6 & 1 & 1 & 0,8 & 1 & 1 & 1 & 0,8 & 0,8 & 1 & 1 & 0,6 & 0,6 \\ 0,8 & 0,6 & 1 & 0,6 & 1 & 0,6 & 1 & 0,6 & 0,6 & 0,6 & 0,6 & 0,6 & 1 & 0,6 & 0,6 & 1 & 0,6 \\ 0,6 & 0,8 & 1 & 0,6 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,6 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,6 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,6 & 0,8 \\ 0,6 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 \\ 0,8 & 0,6 & 0,8 & 0,8 & 1 & 0,8 & 1 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 1 & 0,6 & 0,8 & 0,8 & 0,6 \\ 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 & 1 & 0,6 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 & 1 & 0,8 & 0,8 & 1 & 1 & 0,6 & 0,6 \\ 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,6 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,6 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 1 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,6 & 0,8 \\ 0,6 & 1 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 & 0,8 & 1 & 0,8 & 0,8 & 0,8 \\ 1 & 0,6 & 1 & 0,8 & 0,8 & 1 & 0,8 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,8 & 1 & 0,8 & 0,8 & 0,6 \\ 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 & 0,6 & 0,6 & 0,8 & 0,8 & 1 & 1 & 1 & 0,8 & 0,8 & 1 & 1 & 0,6 & 0,6 \end{pmatrix}$$

Membentuk matrik ternormalisasi (R)

$$R = \begin{pmatrix} 0,8 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 1 & 0,6 & 0,6 & 0,75 & 0,8 & 0,6 & 0,6 & 0,6 & 1 & 0,6 & 0,6 & 1 & 0,75 \\ 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,6 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,75 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,6 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,6 & 1 \\ 0,6 & 1 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 & 0,8 & 1 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 \\ 0,8 & 1 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 & 1 & 0,75 & 1 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,8 & 0,8 & 0,75 \\ 0,8 & 1 & 1 & 1 & 0,6 & 1 & 1 & 1 & 1 & 1 & 1 & 0,8 & 0,8 & 1 & 1 & 0,6 & 0,75 \\ 0,8 & 0,6 & 1 & 0,6 & 1 & 0,6 & 1 & 0,75 & 0,6 & 0,6 & 0,6 & 0,6 & 1 & 0,6 & 0,6 & 1 & 0,75 \\ 0,6 & 0,8 & 1 & 0,6 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,75 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,6 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,6 & 1 \\ 0,6 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 \\ 0,8 & 0,6 & 0,8 & 0,8 & 1 & 0,8 & 1 & 0,75 & 0,8 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 1 & 0,6 & 0,8 & 0,8 & 0,75 \\ 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 & 1 & 0,6 & 0,8 & 1 & 0,8 & 1 & 1 & 0,8 & 0,8 & 1 & 1 & 0,6 & 0,75 \\ 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,6 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,75 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 1 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,6 & 1 \\ 0,6 & 1 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 & 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 & 0,8 & 1 & 0,8 & 0,8 & 1 \\ 1 & 0,6 & 1 & 0,8 & 0,8 & 1 & 0,8 & 0,75 & 0,8 & 0,6 & 0,8 & 0,6 & 0,8 & 1 & 0,8 & 0,8 & 0,75 \\ 0,8 & 0,8 & 0,8 & 1 & 0,6 & 0,6 & 0,8 & 1 & 1 & 1 & 1 & 0,8 & 0,8 & 1 & 1 & 0,6 & 0,75 \end{pmatrix}$$

Melakukan normalisasi matrik keputusan

Karena jenis kriteria merupakan benefit, maka normalisasi menggunakan rumus:

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\text{Max } x_{ij}}$$

$$r_{11} = \frac{0,8}{\text{Max}(0,8,0,6,0,6,0,8,0,8,0,8,0,6,0,6,0,8,0,8,0,6,0,6,1,0,8)} = \frac{0,8}{1} = 0,8$$

$$r_{21} = \frac{0,6}{\text{Max}(0,8,0,6,0,6,0,8,0,8,0,8,0,6,0,6,0,8,0,8,0,6,0,6,1,0,8)} = \frac{0,6}{1} = 0,6$$

$$r_{31} = \frac{0,8}{\text{Max}(0,8,0,6,0,6,0,8,0,8,0,8,0,6,0,6,0,8,0,8,0,6,0,6,1,0,8)} = \frac{0,8}{1} = 0,8$$

$$r_{41} = \frac{0,6}{\text{Max}(0,8,0,6,0,6,0,8,0,8,0,8,0,6,0,6,0,8,0,8,0,6,0,6,1,0,8)} = \frac{0,6}{1} = 0,6$$

$$r_{51} = \frac{1}{\text{Max}(0,8,0,6,0,6,0,8,0,8,0,8,0,6,0,6,0,8,0,8,0,6,0,6,1,0,8)} = \frac{1}{1} = 1$$

$$r_{61} = \frac{0,6}{\text{Max}(0,8,0,6,0,6,0,8,0,8,0,8,0,6,0,6,0,8,0,8,0,6,0,6,1,0,8)} = \frac{0,6}{1} = 0,6$$

$$r71 = \frac{0.6}{\text{Max}(0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 1, 0.8)} = \frac{0.6}{1} = 0.6$$

$$r81 = \frac{0.6}{\text{Max}(0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 1, 0.8)} = \frac{0.6}{1} = 0.6$$

$$r91 = \frac{0.8}{\text{Max}(0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 1, 0.8)} = \frac{0.8}{1} = 0.8$$

$$r110 = \frac{0.6}{\text{Max}(0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 1, 0.8)} = \frac{0.6}{1} = 0.6$$

$$r111 = \frac{0.6}{\text{Max}(0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 1, 0.8)} = \frac{0.6}{1} = 0.6$$

$$r112 = \frac{0.6}{\text{Max}(0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 1, 0.8)} = \frac{0.6}{1} = 0.6$$

$$r113 = \frac{1}{\text{Max}(0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 1, 0.8)} = \frac{1}{1} = 1$$

$$r1141 = \frac{0.6}{\text{Max}(0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 1, 0.8)} = \frac{0.6}{1} = 0.6$$

$$r115 = \frac{0.6}{\text{Max}(0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 1, 0.8)} = \frac{0.6}{1} = 0.6$$

$$r116 = \frac{1}{\text{Max}(0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 1, 0.8)} = \frac{1}{1} = 1$$

$$r117 = \frac{0.6}{\text{Max}(0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 0.8, 0.8, 0.6, 0.6, 1, 0.8)} = \frac{0.6}{1} = 0.6$$

Hasil akhir nilai preferensi (Vi)

Diperoleh dari penjumlahan dari perkalian elemen kerja matrik ternormalisasi dengan bobot preferensi

$$Vi = (Rij * w1) + (Rij * w2) + (Rij * wn)$$

Nama Karyawan	Nilai Akhir
Deden Ismail	0,72
Ari Purwito	0,68
Ridan	0,84
Yustiadi Tresna W	0,81
Anggun Eko	0,91
Maulana Yusuf	0,74
Metro Ahmadi	0,70
Rudi Hartana	0,81
Cecep Mulyadi	0,78
Dini Apriyani	0,86
Intan	0,70

Danang Dwi	0,83
Rahayu Setiorini	0,80
Bayu Purnomo	0,85

Berdasarkan hasil akhir yang memenuhi kriteria lebih dari 85% yaitu dengan nama Anggun Eko dengan nilai 91% dan Dini Apriyani 86%, maka karyawan tersebut berkualitas dalam kinerjanya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian untuk penilaian kualitas kinerja dengan metode *Simple Additive Weighting* (SAW), penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

- Dalam menentukan penilaian kualitas kinerja karyawan pada Apartemen Plaza Senayan ada 17 kriteria untuk dilakukan penilaian yaitu pengetahuan pekerjaan, kualitas pekerjaan, produktivitas, kemampuan, komunikasi, prestasi/manajemen, waktu, logika, kepatuhan, kesadaran terhadap biaya, kerjasama tim, temprammen, tanggung jawab, etika kerja, fleksibilitas, inovasi, orientasi pelayanan dan dedikasi terhadap pekerjaan.
- Dalam penilaian kualitas kinerja karyawan pada Apartemen Plaza Senayan banyak sekali kriteria, dengan hal tersebut menjadikan kendala bagi pimpinan, karena belum memiliki nilai bobot dan juga perhitungan masih bersifat manual sehingga keputusan yang diambil masih bersifat subjektif.
- Permasalahan dalam menentukan penilaian kualitas kinerja karyawan pada Apartemen Plaza Senayan dikarenakan adanya jabatan yang kosong dan harus segera diisi, evaluasi kinerja setiap tahun dan untuk memperkuat *team work*.
- Untuk mengatasi permasalahan penulis menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dalam menentukan penilaian kualitas kinerja karyawan pada Apartemen Plaza Senayan karena metode tersebut dapat menyelesaikan setiap kriteria dengan diberi bobot untuk mendapatkan rating dari setiap alternatif.
- Dengan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dapat membantu pemegang keputusan dalam menentukan penilaian kualitas kinerja karyawan pada Apartemen Plaza Senayan

5. SARAN

Dalam penelitian ini penulis memberikan saran untuk pengembangan yang lebih baik dari penelitian sebelumnya:

- Untuk pemecahan masalah yang ada dalam menentukan penilaian kualitas kinerja karyawan pada Apartemen Plaza Senayan dapat dikembangkan dengan metode lain
- Dibangun aplikasi yang lebih kompleks untuk melengkapi kekurangan yang ada

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Awalludin Hidayat, Hindayati Mustafidah, Aman Suyadi, 2015, Penerapan metode simple additive weighting (SAW) untuk sistem pendukung keputusan penilaian kinerja dosen di universitas muhammadiyah purwokerto, *Prosiding Senat 2015 fakultas teknik, universitas muhammadiyah purwokerto*. 28 November 2015, ISBN 978-602-14355-0 -2
-

- [2] Lili tanti, 2015, Pemilihan Pegawai Berprestasi Berdasar Evaluasi Kinerja Pegawai Dengan Metode Saw, Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia 2015. *STMIK AMIKOM Yogyakarta, 6-8 Februari 2015*
 - [3] Titin prihatin, 2016, Penerapan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Untuk Penentuan Status Pengangkatan Karyawan, *Sniptek 2016*, ISBN: 978-602-72850-3-3
 - [4] M. Sulaiman Silalahi, 2013, Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Dengan Metode Simple Additive Weighting (Saw) (Studi Kasus : Gapeksindo Medan), *Pelita Informatika Budi Darma*, Volume : V, Nomor: 1, November 2013, ISSN : 2301-9425
 - [5] Nofriansyah, Dicky, 2014, Konsep Data Mining Vs Sistem Pendukung Keputusan, *Yogyakarta: Budi Utama* hal 11-12.
-