

METODE FUZZYSIMPLE ADDITIVE WEIGHTED DALAM MENDAPATKANKARYAWAN TERBAIK PT. DEICON KREASINDO

Kudiantoro Widiyanto¹, Dian Sahara²

¹Sistem Informasi Akuntansi

²Sistem Informasi

¹ Universitas Bina Sarana Informatika, Jl. Kamal Raya No. 18, Cengkareng Jakarta,

² STMIK Nusa Mandiri, Jl. Kramat Raya No. 18 Jakarta,

Email: kudiantoro.kdw@bsi.ac.id, sahara.dian24@gmail.com

Abstrak

Kemajuan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan sehingga karyawan harus meningkatkan kualitas dan prestasi dalam menjalankan tugas. PT Deicon Kreasindo merupakan perusahaan swasta nasional yang berdiri sejak tahun 2003 dengan kantor yang berpusat di Jl. Otista Raya. Perusahaan ini bergerak dibidang Desain Interior yang menghasilkan hasil yang berkualitas, desain yang modern, namun harga yang terjangkau. PT. Deicon Kreasindo dalam pengambilan keputusan melakukan dengan mengamati karyawan kemudian data diolah secara manual sehingga terdapat kesalahan-kesalahan dalam penginputan data karyawan dan penilaian prestasi kerja, ini semua dikarenakan penilaian PT. Deicon Kreasindo dilakukan secara subjektif. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hasil penilaian kinerja karyawan PT. Deicon Kreasindo dengan Metode Fuzzy Simple Additive Weighted (FSAW). Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan Metode FSAW yang diterapkan di PT. Deicon Kreasindo akan membantu pihak manajemen dalam menilai kinerja karyawan untuk mendapatkan karyawan terbaik karena Metode FSAW tersebut merupakan salah satu alternatif yang lebih baik dari penilaian mempunyai perbedaan yang signifikan pada nilai kriteria dan bobot yang sudah ditentukan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Sistem Pendukung Keputusan, Metode FSAW

1. Pendahuluan

Kinerja merupakan suatu bentuk hasil dari kerja seseorang, kinerja yang baik sangat berpengaruh dalam suatu pencapaian organisasi sebuah perusahaan, dimana kinerja yang baik harus seimbang dengan keahlian dan kompetensi yang memadai pada tingkat pendidikan dan pelatihan sesuai dengan posisi karyawan di perusahaan.

Sumber Daya Manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, memegang peranan yang sangat penting bagi peningkatan kinerja atau kemajuan suatu perusahaan [1]. Penilaian kinerja karyawan biasanya dilakukan perusahaan, yang diadakan penilaiannya diakhiri dengan pemberian bonus, kenaikan jabatan, atau reward lainnya. Penilaian didapat agar karyawan termotivasi, memiliki rasa tanggung jawab serta tetap fokus. Untuk hasil penilaian kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan bisa dikenakan sanksi berupa teguran bahkan sampai pemutusan hubungan kerja.

Prestasi kerja individu pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi [2].

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan prestasi karyawan [3]. Suatu

produktivitas dan prestasi yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan perusahaan, oleh karena itu hubungan kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Logika fuzzy merupakan salah satu komponen pembentuk *soft computing*. Fuzzy Multiple Attribute Decision Making (FMADM) adalah suatu metode yang digunakan untuk mencari alternatif optimal dari sejumlah alternatif dengan kriteria tertentu [4]. Inti dari fuzzy MADM adalah menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perankingan yang sudah diberikan. Konsep dasar metode SAW adalah alternatif pada semua atribut. Metode ini membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu pola yang diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada.

PT. Deicon Kreasindo mengalami kendala dalam menentukan karyawan terbaik serta PT. Deicon Kreasindo selama ini melakukan penilaian bersifat subjektivitas. Subjektivitas yang dimaksud muncul jika karyawan diberikan reward dikarenakan pada suatu kriteria tanpa melihat kriteria penilaian yang lain. Subjektivitas ini biasanya terjadi untuk mengurangi kerumitan proses pengambilan keputusan akibat banyaknya alternatif. Untuk

membantu melakukan penentuan karyawan terbaik tersebut dapat menggunakan salah satu analisis yaitu analisis penentuan dengan menggunakan Metode SAW.

2. Metodologi

Agar pelaksanaa pemuatan ini terarah dan sistematis, maka disusunlah tahapan-tahapan penelitian menurut [5], ada tiga Metode dalam pelaksanaan penelitian sebagai berikut :

- Metode penelitian lapangan, pada bagian ini penelitian melakukan riset yang dilakukan di PT. Deicon Kreasindo dengan meminta izin terlebih dahulu. Riset dilakukan dengan observasi lapangan dan memberikan kuisisioner serta wawancara dengan pimpinan dan staf terkait sebagai responden untuk mendapatkan data yang di perlukan.
- Metode studi kepustakaan (library research method) penelitian melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan informasi melalui penelahaan pada teori-teori yang diplajari lewat buku, literatur dan jurnal.
- Metode elektronik (electronic method) penelitian melakukan pencarian lewat internet yaitu situs www.google.com adalah suatu sarana yang menyediakan informasi yang akurat untuk digunakan dalam melengkapi proses penyusunan ini.



Sumber : (Firdausa, Aji Prasetya Wibawa, 2016)

Gambar 1. Bagan Tahap Penelitian FSAW

3. Analisa Dan Pembahasan

Sampel berupakaryawan PT. Deicon Kresindo. Pemilihan sampel yang ditetapkan dengan pertimbangan bahwa sampel tersebut

merupakan pihak-pihak yang diharapkan memberikan informasi dalam penilaian kinerja bagi PT. Deicon Kreasindo. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mendatangi perusahaan PT. Deicon Kreasindo kemudian menyebarkan kuesioner tersebut kepada karyawan PT. Deicon Kreasindo. Kuesioner diolah sebanyak 60 kuesioner dari 60 kuesioner yang disebar dengan tingkat usable respon rate sebanyak 95%.

Tabel 1.
Profil Responden (Karyawan)

No	Klasifikasi Responden	Jumlah	Total
1.	Jenis Kelamin :		60
	Laki-Laki	43	
	Perempuan	17	
2	Umur :		60
	21 – 30 Tahun	38	
	31 – 40 Tahun	22	
	41 – 50 Tahun	0	
	Bagian :		60
	Back Office/Finance/Adm :	8	
	Back Office/ACC :	3	
	Back Office/Desaigner :	6	
	Back Office/Marketing :	11	
	Handyman :	30	
	Office Boy :	2	

Sumber : PT Deicon Kreasindo

Dasar metode analisis data dalam menentukan karyawan terbaik pada PT Deicon Kreasindo sebagai berikut :

- Hasil Kerja: Penulis menggunakan hasil kerja sebagai kriteria yang pertama dimana kriteria hasil kerja adalah hasil pencapaian karyawan yang diberikan kepada perusahaan.
- Absensi Kehadiran: Penulis menggunakan absensi kerja sebagai kriteria yang kedua seperti diketahui absensi kehadiran merupakan hal penting yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan calon karyawan terbaik.
- Perilaku Kerja: Perilaku kerja menjaga hubungan baik, baik itu dengan atasn atau sesama rekan kerja dapat mempengaruhi salah satu syarat calon terbaik, untuk itu penulis menggunakannya sebagai kriteria yang kedua.
- Efisiensi kerja: Penulis menggunakan efisiensi kerja sebagai kriteria yang keempat dalam hal ini kriteria efisiensi kerja juga berpengaruh terhadap salah satu syarat karyawan yang mendapatkan reward atau terbaik
- Waktu kerja: Penulis menggunakan waktu kerja sebagai kriteria yang terakhir dimana

kriteria waktu kerja berpengaruh juga terhadap penilaian Atasan terhadap calon karyawan yang terbaik.

a. Hasil Uji Validitas

Peneliti mengambil sampel sebanyak 60 responden. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui valid atau tidaknya data sebelum data tersebut diolah. Selain itu, uji validitas dilakukan agar lebih mengefisiensikan waktu dalam pengambilan data di lapangan. Apabila 60 sampel yang didapat hasilnya valid secara keseluruhan, maka semua indikator telah mewakili semua instrumen. Tetapi apabila terdapat sampel yang tidak valid dan tidak mewakili indikator yang ada, maka instrumen tersebut diganti dengan instrumen baru sebagai pengganti instrumen yang tidak valid. Kemudian kuesioner tersebut disebar kembali untuk menghasilkan instrumen yang valid. Tetapi apabila ditemukan hasil sampel yang tidak valid namun, tetap mewakili indikator, maka instrumen tersebut dihapus. Adapun rumus yang digunakan oleh peneliti dalam uji validitas ini, adalah dengan menggunakan statistik korelasi product moment dari Pearson dengan bantuan SPSS. Item pernyataan disebut valid apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel dan jika r hitung $\leq r$ tabel, berarti item/butir instrumen dinyatakan tidak valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Guna menjaga kehandalan dari sebuah instrumen atau alat ukur maka peneliti melakukan uji reliabilitas, dimana instrumen yang dilakukan uji reliabilitas adalah instrumen yang dinyatakan valid, sedangkan instrumen yang dinyatakan tidak valid maka tidak bisa dilakukan uji reliabilitas. Dalam pengukuran reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS 18. Adapun hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan adalah nilai Alpha Cronbach variabel Kehadiran Kerja, Perilaku Kerja, Efisiensi Kerja, Waktu Kerja Efisiensi Kerja dan hasil kerja.

c. Analisa Dengan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW)

Dalam penentuan karyawan terbaik pada PT Deicon Kresindo, pihak perusahaan melakukan pendataan karyawan pada penentuan karyawan terbaik dengan kriteria – kriteria yang telah ditentukan. Salah satu penyelasain masalah penentuan karyawan terbaik PT. Deicon Kresindo diperlukan kriteria dan bobot dalam melakukan perhitungan sehingga memperoleh hasil alternatif terbaik dengan menggunakan

Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) sebagai berikut :

- 1) Menentukan alternatif, yaitu A1.
- 2) Menentukan kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan yaitu Cj.
- 3) Memberikan nilai rating kecocokan setiap alternatif pada kriteria.
- 4) Menentukan bobot preferensi atau tingkat kepentingan (W) setiap kriteria $W = [W_1 W_2 W_3 W_4 W_j]$ (1)
- 5) Membuat tabel rating kecocokan dari setiap alternatif pada setiap kriteria.
- 6) Membuat matrik keputusan yang dibentuk dari tabel rating kecocokan dari setiap alternatif pada setiap kriteria. Nilai setiap alternatif (A1) pada setiap kriteria (Cj) yang sudah ditentukan, dimana $i=1,2,\dots,m$ dan $j=1,2,\dots,n$.

$$X = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1j} \\ \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ x_{i1} & x_{i2} & \dots & x_{ij} \end{bmatrix}$$

- 7) Melakukan normalisasi matrik keputusan dengan cara menghitung nilai rating kinerja ternormalisasi (r_{ij}) dari alternatif A_i pada kriteria C_j .

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\text{Max}_i(x_{ij})} \\ \frac{\text{Min}_i(x_{ij})}{x_{ij}} \end{cases}$$

- 8) Hasil dari nilai rating kinerja ternormalisasi (r_{ij}) membentuk matrik ternormalisasi (R)

$$R = \begin{bmatrix} r_{11} & r_{12} & \dots & r_{1j} \\ \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ r_{i1} & r_{i2} & \dots & r_{ij} \end{bmatrix}$$

- 9) Hasil akhir nilai preferensi (V_i) diperoleh dari penjumlahan dari perkalian elemen baris matrik ternormalisasi (R) dengan bobot preferensi (W) yang disesuaikan elemen kolom matrik (W).

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

Proses penentuan perankingan atau nilai terbaik dengan memasukan setiap kriteria dan nilai bobot yang digunakan dalam perankingan yaitu $W = \{0,3 \ 0,25 \ 0,2 \ 0,15\}$

0,1} maka proses perangkingan adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 V1 &= (0,8)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,83166667 \\
 V2 &= (0,65)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,78666667 \\
 V3 &= (0,8)(0,30)+(0,85)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,84416667 \\
 V4 &= (0,8)(0,30)+(0,7)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,80666667 \\
 V5 &= (0,75)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,81666667 \\
 V6 &= (0,8)(0,30)+(0,75)(0,25)+(0,92)(0,20)+(1)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,8615 \\
 V7 &= (0,85)(0,30)+(0,7)(0,25)+(0,76667)(0,20)+(0,53333)(0,15)+(0,8)(0,10) \\
 &= 0,74333333 \\
 V8 &= (0,8)(0,30)+(0,7)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,88066667 \\
 V9 &= (1)(0,30)+(1)(0,25)+(0,76667)(0,20)+(0,53333)(0,15)+(0,8)(0,10) \\
 &= 0,83333333 \\
 V10 &= (0,7)(0,30)+(0,6)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,75166667 \\
 V11 &= (0,7)(0,30)+(0,7)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,77666667 \\
 V12 &= (0,8)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,83166667 \\
 V13 &= (0,8)(0,30)+(0,7)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,80666667 \\
 V14 &= (0,65)(0,30)+(0,75)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,77416667 \\
 V15 &= (0,7)(0,30)+(0,6)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,75166667 \\
 V16 &= (0,85)(0,30)+(0,85)(0,25)+(0,7931)(0,20)+(0,57143)(0,15)+(0,8)(0,10) \\
 &= 0,791834975 \\
 V17 &= (0,8)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,83166667 \\
 V18 &= (0,6)(0,30)+(0,75)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,75916667 \\
 V19 &= (0,8)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,83166667 \\
 V20 &= (0,8)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,83166667 \\
 V21 &= (0,75)(0,30)+(0,5)(0,25)+(0,76667)(0,20)+(0,53333)(0,15)+(0,8)(0,10) \\
 &= 0,66333333 \\
 V22 &= (0,75)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,61538)(0,15)+(0,85714)(0,10) \\
 &= 0,794688645 \\
 V23 &= (0,7)(0,30)+(0,6)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,75166667 \\
 V24 &= (0,7)(0,30)+(0,7)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,77666667 \\
 V25 &= (0,85)(0,30)+(0,7)(0,25)+(0,76667)(0,20)+(0,53333)(0,15)+(0,8)(0,10) \\
 &= 0,74333333 \\
 V26 &= (0,75)(0,30)+(0,75)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,80416667 \\
 V27 &= (0,85)(0,30)+(0,7)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,61538)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,813874359 \\
 V28 &= (0,8)(0,30)+(0,6)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,78166667 \\
 V29 &= (0,75)(0,30)+(0,7)(0,25)+(0,76667)(0,20)+(0,53333)(0,15)+(0,8)(0,10) \\
 &= 0,71333333
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 V30 &= (0,75)(0,30)+(0,75)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,80416667 \\
 V31 &= (0,8)(0,30)+(0,75)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,81916667 \\
 V32 &= (0,8)(0,30)+(0,7)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,80666667 \\
 V33 &= (0,8)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,83166667 \\
 V34 &= (0,8)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,83166667 \\
 V35 &= (0,75)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,81666667 \\
 V36 &= (0,8)(0,30)+(0,8)(0,25)+(1)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,84 \\
 V37 &= (0,75)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,81666667 \\
 V38 &= (0,75)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,81666667 \\
 V39 &= (0,8)(0,30)+(0,65)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,79416667 \\
 V40 &= (0,85)(0,30)+(0,75)(0,25)+(0,76667)(0,20)+(0,53333)(0,15)+(0,8)(0,10) \\
 &= 0,75883333 \\
 V41 &= (0,8)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,83166667 \\
 V42 &= (1)(0,30)+(1)(0,25)+(0,76667)(0,20)+(0,53333)(0,15)+(0,8)(0,10) \\
 &= 0,86333333 \\
 V43 &= (0,8)(0,30)+(0,65)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,79416667 \\
 V44 &= (0,8)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,83166667 \\
 V45 &= (0,75)(0,30)+(0,65)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,77916667 \\
 V46 &= (0,8)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,83166667 \\
 V47 &= (0,8)(0,30)+(0,65)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,79416667 \\
 V48 &= (0,8)(0,30)+(0,65)(0,25)+(0,7931)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(0,8)(0,10) \\
 &= 0,74112069 \\
 V49 &= (0,8)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,83166667 \\
 V50 &= (0,7)(0,30)+(0,2)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,65166667 \\
 V51 &= (0,8)(0,30)+(0,6)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,78166667 \\
 V52 &= (0,7)(0,30)+(0,6)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,75166667 \\
 V53 &= (0,75)(0,30)+(0,6)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,76666667 \\
 V54 &= (0,8)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,83166667 \\
 V55 &= (0,7)(0,30)+(0,6)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,75166667 \\
 V56 &= (0,8)(0,30)+(0,6)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,78166667 \\
 V57 &= (0,8)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,83166667 \\
 V58 &= (0,8)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,83166667 \\
 V59 &= (0,8)(0,30)+(0,8)(0,25)+(0,95833)(0,20)+(0,66667)(0,15)+(1)(0,10) \\
 &= 0,83166667
 \end{aligned}$$

$$V_60 = (0,65)(0,30) + (0,5)(0,25) + (0,95833)(0,20) + (0,66667)(0,15) + (1)(0,10) = 0,71166667$$

Tabel 2.
Hasil Konversi Bilangan Fuzzy
Kebilangan Crips Dari setiap Alternatif
Pada Setiap Kriteria

KODE KARYAWAN	KRETERIA				
	C1	C2	C3	C4	C5
A1	0,8	0,8	0,958333	0,666667	1
A2	0,65	0,8	0,958333	0,666667	1
A3	0,8	0,85	0,958333	0,666667	1
A4	0,8	0,7	0,958333	0,666667	1
A5	0,75	0,8	0,958333	0,666667	1
A6	0,8	0,75	0,92	1	1
A7	0,85	0,7	0,766667	0,533333	0,8
A8	0,8	0,7	0,958333	0,666667	1
A9	1	1	0,766667	0,533333	0,8
A10	0,7	0,6	0,958333	0,666667	1
A11	0,7	0,7	0,958333	0,666667	1
A12	0,8	0,8	0,958333	0,666667	1
A13	0,8	0,7	0,958333	0,666667	1
A14	0,65	0,75	0,958333	0,666667	1
A15	0,7	0,6	0,958333	0,666667	1
A16	0,85	0,85	0,793103	0,571429	0,8
A17	0,8	0,8	0,958333	0,666667	1
A18	0,6	0,75	0,958333	0,666667	1
A19	0,8	0,8	0,958333	0,666667	1
A20	0,8	0,8	0,958333	0,666667	1
A21	0,75	0,5	0,766667	0,533333	0,8
A22	0,75	0,8	0,958333	0,615385	0,857143
A23	0,7	0,6	0,958333	0,666667	1
A24	0,7	0,7	0,958333	0,666667	1
A25	0,85	0,7	0,766667	0,533333	0,8
A26	0,75	0,75	0,958333	0,666667	1
A27	0,85	0,7	0,958333	0,615385	1
A28	0,8	0,6	0,958333	0,666667	1
A29	0,75	0,7	0,766667	0,533333	0,8
A30	0,75	0,75	0,958333	0,666667	1
A31	0,8	0,75	0,958333	0,666667	1
A32	0,8	0,7	0,958333	0,666667	1
A33	0,8	0,8	0,958333	0,666667	1
A34	0,8	0,8	0,958333	0,666667	1
A35	0,75	0,8	0,958333	0,666667	1
A36	0,8	0,8	1	0,666667	1
A37	0,75	0,8	0,958333	0,666667	1
A38	0,75	0,8	0,958333	0,666667	1
A39	0,8	0,65	0,958333	0,666667	1
A40	0,85	0,75	0,766667	0,533333	0,8
A41	0,8	0,8	0,958333	0,666667	1
A42	1	1	0,766667	0,533333	0,8
A43	0,8	0,65	0,958333	0,666667	1
A44	0,8	0,8	0,958333	0,666667	1
A45	0,75	0,65	0,958333	0,666667	1
A46	0,8	0,8	0,958333	0,666667	1
A47	0,8	0,65	0,958333	0,666667	1
A48	0,8	0,65	0,793103	0,666667	0,8
A49	0,8	0,8	0,958333	0,666667	1
A50	0,7	0,2	0,958333	0,666667	1
A51	0,8	0,6	0,958333	0,666667	1
A52	0,7	0,6	0,958333	0,666667	1
A53	0,75	0,6	0,958333	0,666667	1
A54	0,8	0,8	0,958333	0,666667	1
A55	0,7	0,6	0,958333	0,666667	1
A56	0,8	0,6	0,958333	0,666667	1
A57	0,8	0,8	0,958333	0,666667	1
A58	0,8	0,8	0,958333	0,666667	1
A59	0,8	0,8	0,958333	0,666667	1
A60	0,65	0,5	0,958333	0,666667	1

d. Hasil yang digunakan Metode Fuzzy Simple Additive Weighting (FSAW)

Tabel 3.
Nilai perhitungan untuk setiap karyawan dengan nilai V

Kode Karyawan	Nama Karyawan	Hasil Perangkingan
A1	ANY	0,831666667
A2	INTAN MONIKA	0,786666667
A3	METTA WULANDARI	0,844166667
A4	RIA LESTARI	0,806666667
A5	MUHAMMAD RIZAL	0,816666667
A6	FERAWATI FAZRIN	0,8615
A7	INTAN PURNAMA SARI	0,743333333
A8	EKA APRILIANI	0,806666667
A9	ANDRIAS ARI PERDANA	0,863333333
A10	ANNISA PURWO HASTUTI	0,751666667
A11	ANITA ROHANI	0,776666667
A12	WAHYULIANTO	0,831666667
A13	SHINDY	0,806666667
A14	DIAN MULYANI	0,774166667
A15	DESI NATALIA	0,751666667
A16	SIGIT SUITEJO	0,791834975
A17	WAHYU ANGGARA	0,831666667
A18	PRASETYO PUJI HASTUTI	0,759166667
A19	UNTUNG CAHYONO	0,831666667
A20	ABDUL HAMIZ	0,831666667
A21	ROSA MARLINA	0,663333333
A22	RIBKA PRASTANTI	0,794688645
A23	IRMA DAMAYANTI	0,751666667
A24	SUSANTO	0,776666667
A25	MELIN DAMAYANTI	0,743333333
A26	FEBY FEBLAYANTI	0,804166667
A27	MAULANA ARIS	0,813974359
A28	MUHAMMAD ARIS	0,781666667
A29	SUGENG	0,713333333
A30	WAHYUDI	0,804166667
A31	AANG	0,819166667
A32	ABDUL AZIZ	0,806666667
A33	ABDUL KHOLID	0,831666667
A34	ABDULLAH	0,831666667
A35	AEENG	0,816666667
A36	ANGGA	0,84
A37	ARISTANTO	0,816666667
A38	ASEP	0,816666667
A39	CECEP SUPRIATNA	0,794166667
A40	DADANG SOFYAN	0,755833333
A41	DANANG	0,831666667
A42	DARWITO	0,863333333
A43	ENDANG	0,794166667
A44	ENGGUS	0,831666667
A45	ABDUL GANI	0,779166667
A46	HANDOYONO	0,831666667
A47	HENDRA KURYADI	0,794166667
A48	HIDAYATA	0,74112069
A49	IWAN SETIAWAN	0,831666667
A50	MAULANA	0,651666667
A51	MUHAMMAD ADITYA	0,781666667
A52	MUHAMMAD RIDWAN	0,751666667
A53	RIDWAN DIANPORO	0,766666667
A54	SUDAYAT	0,831666667
A55	SUARWO	0,751666667
A56	SUPAJI	0,781666667
A57	SUPENO	0,831666667
A58	UJANG	0,831666667
A59	WARDI	0,831666667
A60	ZAELANI KODIR	0,711666667

Dari hasil perhitungan di atas dapat di tentukan karyawan yang dinobatkan sebagai karyawan terbaik sesuai hasil dari nilai V1-V60 dengan nilai sebagai berikut :

Tabel 4.
Data Karyawan Terbaik

Kode Karyawan	Nama Karyawan	Hasil Perangkingan
A9	Andrias Ari Perdana	0,863333333
A42	Darwito	0,863333333

4. Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian Penilaian Kinerja Karyawan untuk mendapatkan Karyawan Terbaik pada PT. Deicon Kreasindo menggunakan Metode Fuzzy Simple Additive

Weighted (FSAW) : Dengan menggunakan Metode FSAW dapat dijadikan sebagai solusi dalam menyelesaikan permasalahan pemilihan kriteria kinerja karyawan terbaik, menghasilkan keputusan yang baik dalam penyelesaian dan perhitungan nilai-nilai kriteria yang dimiliki karyawan, sehingga diketahui hasil yang akurat dalam proses pemilihan karyawan terbaik, dan lebih terperinci dibandingkan perhitungan perusahaan.

5. Referensi

- [1] Ludfia Dipang. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT.Hasjrat Abadi Manado, *I*(3), 1080–1088.
- [2] Dwi Meutia Agustina , M.J.Dewiyani Sunarto, K. J. (2013). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Surabaya, *2*(2).
- [3] Dwi Yuniarti, E. S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi Pt X, *4*(1).
- [4] Kusumadewi, S. Purnomo, H. (2010). Aplikasi Logika Fuzzy untuk Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [5] Jusuf, R. S. (2013). Analisis Pengaruh Tqm, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial, *1*(3), 634–64.