
Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Honorer Kejaksaan Dalam Bidang Tindak Pidana Umum Menggunakan Metode Simple Additive Weighting

Fadilah Ingkong¹⁾, Kusno Harianto²⁾, Muhammad Fahmi³⁾

^{1,2}, Sistem Informasi Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer
Widya Cipta Dharma

Jl. M. Yamin No. 25 Samarinda – Kalimantan Timur 75123

E-mail: ingkongfadilah99@gmail.com¹⁾, hariantokusno@gmail.com²⁾, fahmi88@gmail.com³⁾.

ABSTRAK

Pegawai merupakan faktor pendukung dalam suatu instansi, karena dengan adanya pegawai yang memiliki standar kualifikasi dan produktivitas harus dijaga dan ditingkatkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dengan kriteria yang telah ditentukan oleh Kepala Bidang tersebut, yaitu: Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin dan Kerjasama. Dalam penelitian ini untuk mengevaluasi kinerja pegawai honorer dengan tujuan sebagai bahan pertimbangan bagi kepala bidang tindak pidana umum untuk mengambil keputusan dalam hal memberikan *reward*, bonus gaji maupun memberikan sanksi atau teguran bagi pegawai honorer itu sendiri. Berdasarkan hasil eksperimen dalam penelitian ini penerapan metode SAW. menghasilkan nilai tertinggi sebesar 0,6795. Dan nilai terendah sebesar 0,5845 dapat disimpulkan bahwa metode SAW memberikan tingkat akurasi yang optimal dalam mengevaluasi kinerja pegawai honorer.

Kata Kunci : Sistem Pendukung Keputusan, Simple Additive Weighting

ABSTRACT

Employees are a supporting factor in an agency, because with employees who have qualification standards and productivity must be maintained and improved. The method used in this research is the Simple Additive Weighting (SAW) method with criteria determined by the Head of the Division, namely: Service Orientation, Integrity, Commitment, Discipline and Cooperation. This research aims to evaluate the performance of honorary employees with the aim of providing consideration for the head of the general crime sector to make decisions regarding providing rewards, salary bonuses or providing sanctions or warnings to the honorary employees themselves. Based on the experimental results in this research, the application of the SAW method. produces the highest value of 0.6795. And the lowest value of 0.5845 can be concluded that the SAW method provides an optimal level of accuracy in evaluating the performance of honorary employees.

Keywords: Decision Support System, Simple Additive Weighting

1. PENDAHULUAN

Penilaian Kinerja atau biasa disebut tinjauan kerja, evaluasi kinerja, atau penilaian pegawai merupakan upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas pegawai maupun instansi. Pegawai adalah seorang pribadi yang bekerja pada pemilik kerjaan, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu,

penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemilik kerjaan, termasuk orang pribadi yang melakukan kerjaan dalam jabatan negeri.

Dalam konteks penilaian kinerja pegawai honorer di instansi pemerintah, terdapat tantangan signifikan terkait dengan kurangnya transparansi dan kejelasan dalam menentukan honor bulanan serta pemberian reward kepada pegawai dengan kinerja baik. Meskipun instansi tersebut telah memiliki indikator penilaian kinerja seperti kehadiran, kerja tim, integritas, dan produktivitas, namun



implementasinya tidak optimal. Hal ini mengakibatkan ketidakpuasan di kalangan pegawai honorer terhadap sistem penilaian kinerja yang ada. Permasalahan yang muncul adalah adanya kebutuhan mendesak akan pengembangan sistem penilaian kinerja yang lebih transparan dan terukur bagi pegawai honorer, sehingga mereka dapat memperoleh penghargaan yang sesuai dengan kontribusi dan kinerja yang telah mereka tunjukkan. Dengan demikian, peningkatan efektivitas dalam menilai kinerja pegawai honorer menjadi krusial untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja di lingkungan instansi pemerintah terkait.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis bertujuan untuk merancang dan membangun Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Honorer Kejaksaan Dalam Bidang Tindak Pidana Umum Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. Metode Simple Additive Weight (SAW), sering juga dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar Simple Additive Weight (SAW) adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut.

Oleh karena itu untuk menyelesaikan permasalahan diatas penulis membuat Sistem ini ditujukan agar dapat memberikan kemudahan, efektifitas dan transparan dalam proses penilaian kinerja pegawai honorer untuk menentukan pegawai terbaik dan layak menerima reward.

2. RUANG LINGKUP

Dalam penelitian ini permasalahan mencakup:

1. Rumusan permasalahan

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana mengaplikasikan penilaian pegawai honorer dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting.

2. Batasan-batasan penelitian

Penelitian ini disusun berdasarkan data-data yang diperoleh. Luasnya bidang yang dihadapi maka ruang lingkup masalah dibatasi pada:

1. Kriteria penentuan penilaian kinerja pegawai honorer kejaksaan dalam bidang tindak pidana umum yang digunakan adalah: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama.
2. Penelitian ini ditujukan pada instansi kejaksaan dalam bidang Tindak Pidana Umum (Pidum).
3. Sistem pendukung keputusan penentuan penilaian kinerja pegawai honorer kejaksaan dalam bidang tindak pidana umum di bangun berbasis web.
4. Sistem digunakan sebagai pertimbangan untuk menilai kinerja pegawai honorer.
5. Sistem aplikasi ini akan menampilkan peringkat lima besar pegawai honorer berprestasi.

3. Rencana hasil yang didapatkan

Dalam penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai adalah penggunaan sistem pendukung keputusan penilaian

pegawai honorer menggunakan metode Simple Additive Weighting yang menyediakan informasi mengenai pegawai yang layak mendapatkan reward.

3. BAHAN DAN METODE

3.1 Metode Simple Additive Weighting

Menurut Oktavina et al., 2019, metode Simple Additive Weighting (SAW) didefinisikan dengan istilah penjumlahan terbobot. Konsep dasar dari metode ini adalah untuk menentukan penjumlahan terbobot dari rangking kinerja pada setiap alternatif di semua atribut. Metode ini diseleksi karena bisa memastikan nilai bobot buat setiap atribut, setelah itu dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif terbaik dari beberapa alternatif, dalam proses ini alternatif yang diartikan merupakan yang berhak menerima reward menurut kriteria- kriteria yang ditetapkan. Formula buat melaksanakan normalisasi pada persamaan.

Keterangan :

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\max_i x_{ij}} & : \text{jika } j \text{ adalah atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{x_{ij}}{\min_j x_{ij}} & : \text{jika } j \text{ adalah atribut kerugian (cost)} \end{cases}$$

Rij : Nilai rating kinerja ternormalisasi

Xij : Nilai atribut yang dimiliki dari setiap kriteria

$\frac{x_{ij}}{\max_i x_{ij}}$: Nilai terbesar dari setiap kriteria

$\frac{x_{ij}}{\min_j x_{ij}}$: Nilai terkecil dari setiap kriteria

Benefit : Jika nilai terbesar adalah terbaik

Cost : Jika nilai terkecil adalah terbaik

Di mana Rij adalah rating kinerja ternormalisasi dari alternatif Ai pada atribut Ci' i = 1, 2, ..., m dan j = 1, 2, ..., n Nilai prefensi untuk setiap alternatif (vi) diberikan dalam persamaan 2.2:

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

Dimana:

Vi = Nilai akhir dari alternatif

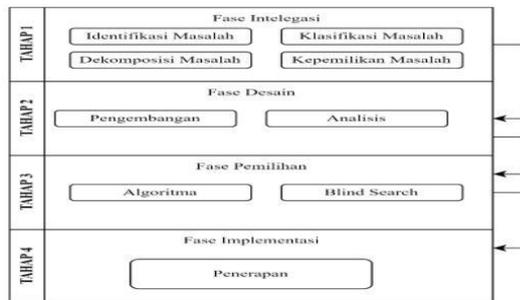
wj = Bobot yang telah ditentukan

rij = Normalisasi matriks Nilai Vi yang lebih besar mengindikasikan bahwa alternative (Vi) lebih terpilih

3.2 Sistem Pendukung Keputusan

Umar Najirah (2023), sistem pendukung keputusan (Decision Support System, DSS) adalah sebuah sistem komputer yang dirancang untuk membantu pengguna dalam membuat keputusan dengan menyediakan informasi yang diperlukan dan menganalisisnya sesuai dengan kebutuhan pengguna. DSS dapat membantu pengguna dengan menyediakan data, informasi, dan analisis yang diperlukan untuk membuat keputusan yang tepat. DSS biasanya digunakan dalam situasi yang tidak

terstruktur atau tidak dapat diprediksi dengan pasti, di mana pengguna membutuhkan bantuan dalam mengelola informasi dan membuat keputusan berdasarkan data yang tersedia. Banyak jenis DSS yang dapat dikembangkan, tergantung pada kebutuhan pengguna dan tujuan sistem tersebut.



Gambar 2.1 Pengembangan SPK
 (Sumber: Umar, N. (2023). *Sistem Pendukung Keputusan*).

4. PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan agar memudahkan kepala bidang dalam penilaian pegawai honorer di Kejaksaan Negeri Samarinda menggunakan Metode Simple Additive Weight (SAW) berbasis website. Didalam website tersebut terdapat 5 kriteria penilaian komitmen dengan bobot 35%, disiplin dengan bobot 25%, orientasi pelayanan dengan bobot 15%, integritas dengan bobot 15%, kerjasama dengan bobot 10%. Tahap penelitian selanjutnya adalah pembuatan website untuk menggambarkan tampilan informasi penilaian pegawai honorer. Setelah kriteria-kriteria ditentukan selanjutnya kriteria penilaian tersebut dirincikan lagi menjadi seperti dibawah ini:

C1 = Data kriteria komitmen dengan kisaran bobot 35% (dalam satu tahun) dari hasil wawancara dengan kepala bidang, memaparkan bahwa komitmen adalah suatu sikap yang menunjukkan sejauh mana seseorang mengetahui, mengenal, serta mau terikat terhadap organisasinya.

C2 = Data kriteria disiplin dengan kisaran bobot 25% (dalam satu tahun) dari hasil wawancara dengan kepala bidang, memaparkan bahwa disiplin adalah sikap menaati dan menjalankan peraturan atau tata tertib yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis.

C3 = Data kriteria orientasi pelayanan pegawai dengan kisaran bobot: 15 % (dalam satu tahun) dari hasil wawancara dengan kepala bidang, memaparkan bahwa orientasi sangat penting untuk melayani orang lain dalam lingkungan kerja.

C4 = Data kriteria integritas dengan kisaran bobot 15% (dalam satu tahun) dari hasil wawancara dengan kepala bidang, memaparkan bahwa integritas sangat penting untuk menentukan sikap jujur, dan dapat dipercaya serta orang yang bertanggung jawab.

C5 = Data kriteria kerjasama dengan kisaran bobot 10% (dalam satu tahun) data kriteria kerjasama adalah usaha bersama antara seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Eksperimen yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

Memasukkan kriteria dan bobot penilaian yang sudah ditentukan melalui hasil wawancara berikut tabelnya.

Tabel 4.6 Bobot Kriteria

Kode	Kriteria	Bobot	Atribut
C1	Komitmen	35%	BENEFIT
C2	Disiplin	25%	BENEFIT
C3	Orientasi Pelayanan	15%	BENEFIT
C4	Integritas	15%	BENEFIT
C5	Kerjasama	10%	BENEFIT
Total bobot kriteria		100%	

Setelah ditentukan kriteria dan pembobotan nilainya, selanjutnya ialah menentukan sub kriteria untuk masing-masing kriteria beserta penilaiannya, seperti yang sudah dijelaskan pada Tabel 4.7, 4.8, 4.9, 4.10 dan 4.11.

Tabel 4.7 Penilaian kriteria komitmen

No.	Kriteria	Skor
1	Sangat kurang	1
2	Kurang	2
3	Cukup	3
4	Baik	4
5	Sangat baik	5

Tabel 4.8 Penilaian kriteria disiplin

No.	Kriteria	Skor
1	Sangat Kurang	1
2	Kurang	2
3	Cukup	3
4	Baik	4
5	Sangat Baik	5

Tabel 4.9 Penilaian kriteria orientasi pelayanan

No.	Kriteria	Skor
1	Sangat Kurang	1
2	Kurang	2
3	Cukup	3
4	Baik	4
5	Sangat Baik	5

Tabel 4.10 Penilaian kriteria integritas

No.	Kriteria	Skor
1	Sangat Kurang	1
2	Kurang	2
3	Cukup	3
4	Baik	4
5	Sangat Baik	5

Tabel 4.11 Penilaian kriteria kerjasama

No.	Kriteria	Skor
1	Sangat Kurang	1
2	Kurang	2
3	Cukup	3
4	Baik	4
5	Sangat Baik	5



Setelah diketahui bobot dari setiap kriteria maka dibuatlah tabel rating kecocokan dari setiap alternatif pada setiap kriteria. Nilai ini didapat dari hasil akhir setiap kriteria, Berikut Tabelnya.

Tabel 4.12 Rating Kecocokan

Alternatif Pegawai/kriteria	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama
Dewi Kus Sandra	3	4	3	5	4
Isabella Noor	3	5	4	4	5
Risna	3	5	3	2	5

Setelah dibuat tabel rating kecocokan, selanjutnya dilakukan normalisasi dengan cara menghitung nilai rating kinerja ternormalisasi (rij) dari alternative Ai pada kriteria.

1. Menentukan Bobot Kriteria:

C1 (Orientasi Pelayanan) = 35%

C2 (Integritas) = 25%

C3 (Komitmen) = 15%

C4 (Disiplin) = 15%

C5 (Kerjasama) = 10%

2. Menentukan Alternatif dan Nilai Kriteria

Alternatif:

A1: Dewi Kus Sandra

A2: Isabella Noor

A3: Risna

Nilai Kriteria:

A1:C1: Orientasi Pelayanan (3)

C2: Integritas (4)

C3: Komitmen (3)

C4: Disiplin (5)

C5: Kerjasama (4)

A2:C1: Orientasi Pelayanan (3)

C2: Integritas (5)

C3: Komitmen (4)

C4: Disiplin (4)

C5: Kerjasama (5)

A3:C1: Orientasi Pelayanan (3)

C2: Integritas (5)

C3: Komitmen (3)

C4: Disiplin (2)

C5: Kerjasama (5)

2. Membuat Matriks Keputusan:

$$X = \begin{bmatrix} 3 & 4 & 3 & 5 & 4 \\ 3 & 5 & 4 & 4 & 5 \\ 3 & 5 & 3 & 2 & 5 \end{bmatrix}$$

3. Normalisasi Matriks Keputusan:

Normalisasi dilakukan dengan membagi setiap nilai dengan nilai maksimum pada kolom tersebut.

Untuk kriteria **benefit** (C3 dan C4), gunakan formula:

$$r_{ij} = \frac{X_{ij}}{\max(X_{ij})}$$

Normalisasi untuk C1 (benefit):

$$r_{11} = \frac{3}{4} \quad r_{21} = \frac{3}{4} = 0.75 \quad r_{31} = \frac{3}{4} = 0.75$$

Normalisasi untuk C2 (benefit):

$$r_{12} = \frac{4}{5} = 0.8 \quad r_{22} = \frac{5}{5} = 1 \quad r_{32} = \frac{5}{5} = 1$$

Normalisasi untuk C3 (benefit):

$$r_{13} = \frac{3}{5} = 0.6 \quad r_{23} = \frac{4}{5} = 0.8 \quad r_{33} = \frac{3}{5} = 0.6$$

Normalisasi untuk C4 (benefit):

$$r_{14} = \frac{5}{5} = 1 \quad r_{24} = \frac{4}{5} = 0.8 \quad r_{34} = \frac{2}{5} = 0.4$$

Normalisasi untuk C5 (benefit):

$$r_{15} = \frac{4}{5} = 0.8 \quad r_{25} = \frac{5}{5} = 1 \quad r_{35} = \frac{5}{5} = 1$$

5. Perhitungan Nilai Akhir

Kalikan matriks normalisasi RRR dengan vektor

bobot WWW:

$$V = R \times W$$

V =

$$\begin{bmatrix} 0.75 & 0.8 & 0.6 & 1 & 0.8 \\ 0.75 & 1 & 0.8 & 0.8 & 1 \\ 0.75 & 1 & 0.6 & 0.4 & 1 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0.35 \\ 0.25 \\ 0.15 \\ 0.15 \\ 0.1 \end{bmatrix}$$

V =

$$\begin{bmatrix} (0.75 \times 0.35) + (0.8 \times 0.25) + (0.6 \times 0.15) + (1 \times 0.15) + (0.8 \times 0.1) \\ (0.75 \times 0.35) + (1 \times 0.25) + (0.8 \times 0.15) + (0.8 \times 0.15) + (1 \times 0.1) \\ (0.75 \times 0.35) + (1 \times 0.25) + (0.6 \times 0.15) + (0.4 \times 0.15) + (1 \times 0.1) \end{bmatrix}$$

V =

$$\begin{bmatrix} 0.2625 + 0.2 + 0.09 + 0.15 + 0.08 \\ 0.2625 + 0.25 + 0.12 + 0.12 + 0.1 \\ 0.2625 + 0.25 + 0.09 + 0.06 + 0.1 \end{bmatrix}$$

V =

$$\begin{bmatrix} 0.7825 \\ 0.8525 \\ 0.7625 \end{bmatrix}$$

6. Ranking

Nilai akhir dari masing-masing alternatif:

A2 (Isabella Noor): 0.85250

A1 (Dewi Kus Sandra): 0.7825

A3 (Risna): 0.7625

Alternatif dengan nilai tertinggi adalah A2 (Isabella Noor) dengan nilai 0.85250, sehingga dipilih sebagai alternatif terbaik.

Berikut ini implementasi tampilan pada sistem penunjang keputusan penilaian kinerja pegawai honorer

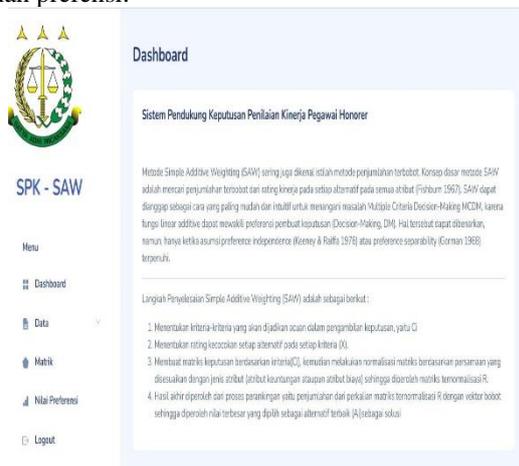
kejaksaan dalam bidang tindak pidana umum menggunakan metode simple additive weighting

Pada gambar 4.14 adalah form login yang digunakan untuk memasukkan username dan password untuk dapat mengakses sistem pendukung keputusan.



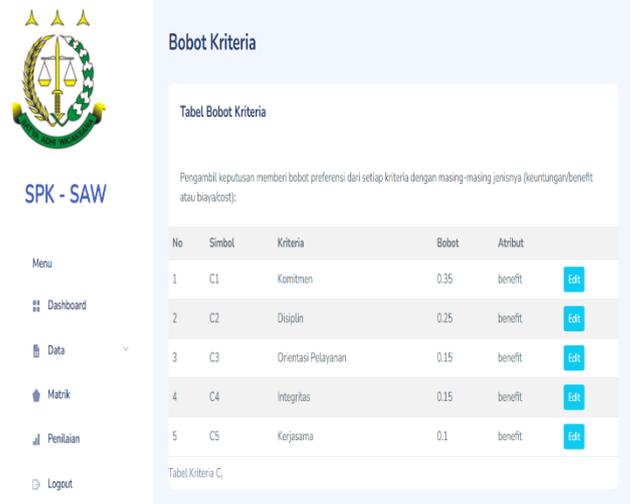
Gambar 4.14 Form Login

Pada gambar 4.15 adalah halaman utama dimana pada halaman ini menampilkan sedikit tentang sistem penunjang keputusan penilaian kinerja pegawai honorer kejaksaan dalam bidang tindak pidana umum menggunakan metode simple additive weighting. Pada halaman ini kita juga bisa mengakses halaman lain seperti halaman kriteria, halaman alternatif, halaman matrik dan halaman prefensi.



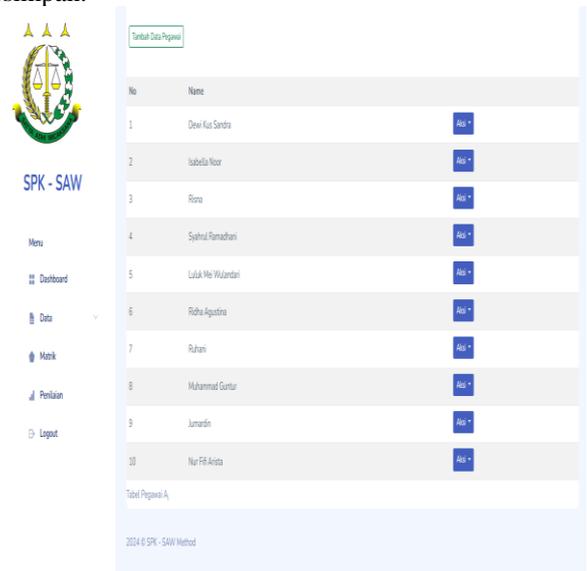
Gambar 4.15 Halaman Utama

Pada gambar 4.16 adalah halaman bobot dan kriteria, user dapat menginputkan bobot dan kriteria dengan cara klik tombol edit, kemudian mengubah data kriteria, bobot dan atribut, jika sudah di ubah selanjutnya klik tombol simpan maka data kriteria, bobot dan atribut yang sudah di ubah akan otomatis tersimpan.



Gambar 4.16 Halaman Bobot dan Kriteria

Pada Gambar 4.17 halaman data alternatif pada alaman ini berisi data pegawai honorer yang digunakan sebagai data pegawai. User dapat menambahkan mengubah data pegawai dengan cara klik tombol aksi, kemudian mengubah data pegawai. Jika user ingin menambahkan data pegawai dengan cara klik tombol tambah data pegawai, kemudian memasukan data pegawai yang akan dimasukan. Langkah selanjutnya klik simpan maka data pegawai yang sudah di ubah akan otomatis tersimpan.



Gambar 4.17 Form data Kriteria

Pada gambar 4.18 adalah halaman proses perhitungan, proses pertama yang dilakukan adalah menekan tombol isi nilai pegawai kemudian memilih nama dan kriteria. Kemudian masukan nilai dari kriteria yang sudah dipilih, maka langkah selanjutnya simpan data. Untuk proses menghapus data penilaian pegawai dapat dilakukan dengan cara klik tombol hapus maka data akan otomatis terhapus.




SPK - SAW

Menu

- Dashboard
- Data
- Matrik
- Penilaian
- Logout

Matrik

Matriks Keputusan (X)

Daftar Pegawai

Pegawai	Kriteria					Aksi
	C1	C2	C3	C4	C5	
A ₁ Dewi Kiki Sandra	3	4	3	5	4	Hapus
A ₂ Nabilla Noor	3	5	4	4	5	Hapus
A ₃ Riana	3	5	3	2	5	Hapus
A ₄ Saiful Ramadhani	4	3	3	4	2	Hapus
A ₅ Luluk Mji Walandari	2	5	3	2	5	Hapus
A ₆ Rizka Agustina	3	2	5	4	3	Hapus
A ₇ Rahani	4	4	3	3	4	Hapus
A ₈ Muhammad Guntur	2	3	3	5	5	Hapus
A ₉ Jumanda	4	3	3	3	3	Hapus
A ₁₀ Nur Fitri Andia	4	2	4	3	5	Hapus

Matrik Keputusan (X)

Gambar 4.18 Halaman tampilan proses penilaian.

Pada gambar 4.18 adalah halaman tampilan proses penilaian yang menampilkan nilai kriteria dari setiap data pegawai. berikutnya data akan dinormalisasi. Untuk hasil normalisasi data karyawan dapat dilihat pada gambar 4.19



SPK - SAW

Menu

- Dashboard
- Data
- Matrik
- Penilaian
- Logout

2. Menghitung Nilai Normalisasi

Melakukan perhitungan normalisasi untuk mendapatkan matriks nilai ternormalisasi (R) dengan ketentuan: Untuk normalisasi nilai, jika faktor/bobot kriteria berjenis cost maka digunakan rumusan: $R_{ij} = (min(V_{ij}) / X_{ij})$ sedangkan jika faktor/bobot kriteria berjenis benefit maka digunakan rumusan: $R_{ij} = (X_{ij}/max(V_{ij}))$

No	Kode Pegawai	Kriteria				
		C1 benefit	C2 benefit	C3 benefit	C4 benefit	C5 benefit
1	A1	3/4	4/5	3/5	5/5	4/5
2	A2	3/4	5/5	4/5	4/5	5/5
3	A3	3/4	5/5	3/5	2/5	5/5
4	A4	4/4	3/5	3/5	4/5	2/5
5	A5	2/4	5/5	3/5	2/5	5/5
6	A6	3/4	2/5	5/5	4/5	3/5
7	A7	4/4	4/5	3/5	3/5	4/5
8	A8	2/4	3/5	3/5	5/5	5/5
9	A9	4/4	3/5	3/5	3/5	3/5
10	A10	4/4	2/5	4/5	3/5	5/5
	Min	2	2	3	2	2
	Max	4	5	5	5	5

Gambar 4.19 Halaman tampilan matriks normalisasi.



SPK - SAW

Menu

- Dashboard
- Data
- Matrik
- Penilaian

3. Hasil Normalisasi (R)

No	Kode Pegawai	Kriteria				
		C1	C2	C3	C4	C5
1	A1	0.75	0.8	0.6	1	0.8
2	A2	0.75	1	0.8	0.8	1
3	A3	0.75	1	0.6	0.4	1
4	A4	1	0.6	0.6	0.8	0.4
5	A5	0.5	1	0.6	0.4	1
6	A6	0.75	0.4	1	0.8	0.6
7	A7	1	0.8	0.6	0.6	0.8
8	A8	0.5	0.6	0.6	1	1
9	A9	1	0.6	0.6	0.6	0.6
10	A10	1	0.4	0.8	0.6	1

Gambar 4.20 Halaman tampilan Hasil matriks normalisasi.



SPK - SAW

Menu

- Dashboard
- Data
- Matrik
- Penilaian
- Logout

4. Menghitung Hasil Preferensi

Nilai preferensi (P) merupakan penjumlahan dari perkalian matriks ternormalisasi R dengan vektor bobot W.

No	Kode Pegawai	C1	C2	C3	C4	C5
1	A1	0.75 x 0.35	0.8 x 0.25	0.6 x 0.15	1 x 0.15	0.8 x 0.1
2	A2	0.75 x 0.35	1 x 0.25	0.8 x 0.15	0.8 x 0.15	1 x 0.1
3	A3	0.75 x 0.35	1 x 0.25	0.6 x 0.15	0.4 x 0.15	1 x 0.1
4	A4	1 x 0.35	0.6 x 0.25	0.6 x 0.15	0.8 x 0.15	0.4 x 0.1
5	A5	0.5 x 0.35	1 x 0.25	0.6 x 0.15	0.4 x 0.15	1 x 0.1
6	A6	0.75 x 0.35	0.4 x 0.25	1 x 0.15	0.8 x 0.15	0.6 x 0.1
7	A7	1 x 0.35	0.8 x 0.25	0.6 x 0.15	0.6 x 0.15	0.8 x 0.1
8	A8	0.5 x 0.35	0.6 x 0.25	0.6 x 0.15	1 x 0.15	1 x 0.1
9	A9	1 x 0.35	0.6 x 0.25	0.6 x 0.15	0.6 x 0.15	0.6 x 0.1
10	A10	1 x 0.35	0.4 x 0.25	0.8 x 0.15	0.6 x 0.15	1 x 0.1
	Bobot Kriteria (W)	0.35	0.25	0.15	0.15	0.1

Gambar 4.21 Tampilan Perhitungan Preferensi



SPK - SAW

Menu

Dashboard

Data

Matrik

5. Hasil Preferensi(P)

No	Kode Pegawai	Hasil
1	A1	0.7825
2	A2	0.8525
3	A3	0.7625
4	A4	0.75
5	A5	0.675
6	A6	0.6925
7	A7	0.81
8	A8	0.665
9	A9	0.74
10	A10	0.76

Gambar 4.22 Hasil Preferensi



SPK - SAW

Menu

Dashboard

Data

Matrik

Penilaian

Logout

Hasil Ranking

Ranking	Pegawai	Hasil
1	(A2)Sabella Noor	0.8525
2	(A7)Ruhani	0.81
3	(A1)Dewi Kus Sandra	0.7825
4	(A3)Rosa	0.7625
5	(A10)Nur Fitri Arieta	0.76
6	(A4)Syahid Ramadhani	0.75
7	(A9)Jumartin	0.74
8	(A6)Ridha Agustina	0.6925
9	(A5)Luluk Mei Wulandari	0.675
10	(A8)Muhammad Guntur	0.665

2024 © SPK - SAW Method

Gambar 4.23 Hasil Perankingan

Berdasarkan Gambar 4.21 Tampilan perhitungan preferensi hasil adalah proses yang menampilkan hasil penilaian pegawai yang sudah dilakukan.

5. KESIMPULAN

Dengan adanya hasil penelitian yang dilaksanakan dan berdasarkan uraian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Dengan adanya website Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Honorer maka dapat mempermudah Pimpinan dalam proses Penilaian Pegawai.
2. Dengan dimanfaatkannya Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Honorer ini dapat membantu mempermudah dan mempersingkat dalam proses mempertahankan Pegawai Honorer dan memberikan *reward*.

Preferensi yang telah dihasilkan dari proses penghitungan menggunakan metode SAW yang dapat digunakan untuk melihat apakah hasil pengujian dapat diterima atau tidak dapat disimpulkan bahwa metode SAW dapat memberikan tingkat akurasi yang optimal dalam evaluasi kinerja pegawai dan dapat dijadikan acuan bagi pihak manajemen dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penilaian pegawai honorer.

6. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sistem pendukung keputusan ini bisa dikembangkan dengan data yang sudah ada dan sistem bisa dibuat menjadi lebih rinci lagi sesuai dengan data dari Kejaksaan Negeri Samarinda dengan menambahkan fitur-fitur lainnya yang mendukung proses penilaian pegawai.
2. Sistem ini dapat dikembangkan dengan metode yang lain yaitu TOPSIS, AHP dan metode lainnya sesuai dengan kebutuhan.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Al Jufri, H. (2022). Perhitungan Manual Dengan Menggunakan Metoda SAW (Simple Additive Weighting). *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*.
- Einstein, T., & Ramzy, A. (2020). Eksistensi Komisi Pemberantasan Korupsi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. *National Journal of Law*, 3(2).
- Gareda, M. S. (2015). Perbuatan Menghalangi Proses Peradilan Tindak Pidana Korupsi Berdasarkan Pasal 21 UU No. 31 Tahun 1999 Juncto UU No. 20 Tahun 2001. *lex Crimen*, 4(1).
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, D. (2018). Analisis Yuridis Tentang Pendirian Yayasan Pendidikan Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16



- Tahun 2001 Tentang Yayasan. Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam, 8(1), 169-177.
- Hardiansyah, A. D., dan Dewi, C. N. P. (2020, November). Perancangan basis data sistem informasi perwira tugas belajar (sipatubel) pada kementerian pertahanan. In *Prosiding Seminar Nasional Mahasiswa Bidang Ilmu Komputer dan Aplikasinya*. Jakarta.
- Hendini, A. (2016). *Pemodelan UML Sistem Informasi Monitoring Penjualan dan Stok Barang (Studi Kasus: Distro Zhezha Pontianak)*. Jurnal: Khatulistiwa Informatika.
- Heny Pratiwi, H., Pajar, P., dan Pahrudin, M. F. R. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Weighted Product (WP) Pada Kantor Bahasa Pemrograman Microsoft Visual Basic .NET dan Microsoft Access 2007: Baik, Cukup, Kurang. Skripsi, Universitas Mulawarman.
- Jotyka, G., dan Suputra, I. G. K. R. (2021). Prosedur pendaftaran dan pengalihan merek serta upaya perlindungan hukum terhadap merek terkenal menurut Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2001. *Ganesha Law Review*, 3(2), 125-139.
- Junianto, J. D. (2019). Obstruction of Justice dalam Pasal 21 Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. *Media Juris*, 2(3), 335-352.
- Keintjem, E. B. (2016). Tinjauan Yuridis Praktek Persekongkolan Yang Tidak Sehat Dalam Tender Proyek Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999. *Lex Administratum*, 4(4).
- Kurniawan, M. B. (2018). Konstitusionalitas Perppu nomor 2 tahun 2017 tentang Ormas ditinjau dari UUD 1945. *Jurnal Konstitusi*, 15(3), 455-479.
- Laia, Y., Mesran, M., Sudipa, I. G. I., Putra, D. S., Rosyani, P., & Aryanti, R. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Tenaga Honorer Menerapkan Metode Weighted Product (WP) dan Complex Proportional Assessment (COPRAS) dengan Kombinasi Pembobotan Rank Order Centroid (ROC). *Bulletin of Informatics and Data Science*, 2(1), 19-29.
- Mujiastuti, R. (2019). Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *JUST IT: Jurnal Sistem Informasi Teknologi Informasi dan Komputer*.
- Muslihudin, M. (2016). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Menggunakan Model Terstruktur dan UML. Yogyakarta: Andi.
- Muzaki, A., & Witanti, A. (2021). Sentiment analysis of the community in the twitter to the 2020 election in pandemic covid-19 by method naive bayes classifier. *Jurnal Teknik Informatika (Jutif)*, 2(2), 101-107.
- Najirah, U. (2023, Januari 15). Sistem Pendukung Keputusan (Decision Support System DSS). Diakses dari <https://www.example.com/dss-umar-najirah>
- Oktaviano, dan Gata. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Terbaik Pada SMA Negeri 2 Kutacane Dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 9(2), 134-145.
- Oktavina, N., dan Yanitasari, Y. (2019). Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Kesehatan Organisasi Koperasi Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Techno Xplore: Jurnal Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi*.
- Prayudha, R. A., dan Afrianto, Y. (2019). IMPLEMENTASI ABSEN FINGERPRINT Di SMK YAPURA 1 BOGOR. *Jurnal Inovatif: Inovasi Teknologi Informasi dan Informatika*, 2(2), 120-129.
- Purwanto, H. (2017). Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan. *Jurnal Techno Nusa Mandiri*.
- Purwanto, H. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan Menggunakan Metode Profile Matching. Skripsi, Universitas Bina Nusantara.
- Sudipa, I. G. I., Suyono, J. J. P., Trihandoyo, A., Sinlae, A. A. J., Barus, O. P., Umar, N., dan Arni, S. (2023). Sistem Pendukung Keputusan. PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Teguh, M., dan Wagiyati, S. (2022). Perancangan Sistem Informasi Jasa Service AC Berbasis Web Pada PT. Cakrawala Teknik Solusindo. **IKRA-ITH Informatika: Jurnal Komputer dan Informatika**.
- Umar, N. (2023). Sistem Pendukung Keputusan. Deli Serdang: PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Wattimena, J. N., dan Timang, I. (2023). PERANCANGAN KAMUS BAHASA MOI (KELIM) BERBASIS WEB. *J-MACE Jurnal Penelitian*, 3(2), 162-174.
- Wijaya, N. P. B. (2020). Pemanfaatan Metode Simple Additive Weighting Untuk Menentukan Guru Berprestasi. Dalam **Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia** (pp. 89-95). Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Wong, H. S. P., dan Salahuddin, S. (2015). Memory leads the way to better computing. *Nature nanotechnology*, 10(3), 191-194.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucapkan puji Syukur Kepada Tuhan Yang Maha Esa, oleh karena anugrah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar maka skripsi dengan judul “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Honorer Kejaksaan Dalam Bidang Tindak Pidana Umum Menggunakan Metode Simple Additive Weighting” dapat penulis selesaikan dengan

sebaik-baiknya dan saya ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua yang selalu mendukung saya, kepada Ketua Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Widya Cipta Dharma Bapak H. Tommy

Bustomi, S.Kom., M.kom, dosen pembimbing dan penguji Bapak Kusno Harianto, S.Kom., M.Kom, Bapak Muhammad Fahmi, S.Kom., M.Kom, Ibu Hanifah Ekawati, S.Pd., M.Pd dan Renni Mayasari, S.E., M.M