



Implementasi Metode *Simple Additive Weighting* Dalam Mendukung Pengambilan Keputusan Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan

I Putu Dody Suarnatha

Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Tabanan

Email: iputudodysuarnatha@gmail.com

Abstrak

Tenaga kependidikan merupakan SDM yang memiliki peran penting dalam menunjang proses Pendidikan dalam suatu Perguruan Tinggi. Untuk meningkatkan kinerja dan dalam upaya menghasilkan tenaga kependidikan yang berkompetensi dalam menjalankan tugas diperlukanlah suatu upaya berkesinambungan berupa penilaian terhadap kinerja tenaga kependidikan sebagai dasar proses evaluasi kinerja. Pada Universitas Tabanan, penilaian kinerja tenaga kependidikan belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dikarenakan belum adanya tolak ukur yang jelas dalam melakukan penilaian kinerja dan saat ini penilaian sering kali dilakukan secara subjektif yang berdampak dalam proses pengambilan keputusan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan suatu sistem yang dapat mendukung pengambilan keputusan berupa perancangan atau lebih sering disebut Sistem Pendukung Keputusan (SPK). Sistem pendukung keputusan dalam penelitian ini mengimplementasikan metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Metode SAW dipilih karena memiliki kemampuan penilaian yang akurat serta tepat berdasarkan pada bobot yang telah ditentukan dan nilai kriteria. Hasil dari penelitian ini berupa implementasi dari metode SAW dalam Sistem Pendukung Keputusan penilaian kinerja tenaga kependidikan di Universitas Tabanan dengan menggunakan 6 kriteria diantaranya : ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian kerja, partisipasi dalam kegiatan kampus, orientasi pelayanan, tanggung jawab dan kerjasama.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja; Tenaga Kependidikan; SPK; SAW

ABSTRACT

Education staff are human resources who have an important role in supporting the education process in a tertiary institution. To improve performance and in an effort to produce educational staff who are competent in carrying out their duties, a continuous effort is needed in the form of evaluating the performance of educational staff as the basis for the performance evaluation process. At Tabanan University, the performance evaluation of education staff has not run optimally. This is due to the absence of clear benchmarks in conducting performance appraisals and when this assessment is often carried out subjectively which has an impact on the decision-making process. To overcome these problems we need a system that can support decision making in the form of ranking or more commonly called a Decision Support System (DSS). The decision support system in this study implements the Simple Additive Weighting (SAW) method. The SAW method was chosen because it has the ability to assess accurately and precisely based on predetermined weights and criterion values. The results of this study are the implementation of the SAW method in the Decision Support System for evaluating the performance of educational staff at Tabanan University using 6 criteria including: timeliness in completing work, work accuracy, participation in campus activities, service orientation, responsibility and cooperation.

Keywords: Performance Appraisal; Education Staff; DSS; SAW

A. PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan atau sering disebut Tendik dalam suatu Perguruan Tinggi merupakan setiap orang yang memiliki peran serta dalam menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi. Peran tenaga kependidikan sangatlah penting dalam meningkatkan produktifitas serta mutu kualitas bagi Perguruan Tinggi. Untuk menghasilkan tenaga kependidikan yang produktif dan berkualitas tentunya memerlukan upaya yang terukur maupun berkesinambungan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja tenaga kependidikan dalam Perguruan Tinggi merupakan kegiatan mengevaluasi dan menilai kinerja yang dimiliki setiap pegawai yang ada di lingkungan Perguruan Tinggi berdasarkan standar pekerjaan yang telah ditentukan. Penilaian kinerja tenaga kependidikan sangatlah penting untuk dilaksanakan, penilaian ini juga dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam pemberian reward maupun *punishment* terhadap pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku selain itu penilaian kinerja yang berkesinambungan dapat memberikan umpan balik, sehingga usaha perbaikan kualitas SDM secara berangsur-angsur akan mencapai keberhasilan di masa yang akan datang (Haq, 2022).

Universitas Tabanan atau lebih dikenal dengan nama UNTAB merupakan Perguruan Tinggi Swasta dan merupakan satu-satunya Perguruan Tinggi yang menyandang nama Universitas di Kabupaten Tabanan. Penilaian terhadap kinerja tenaga kependidikan di UNTAB dilakukan oleh kepala bagian Sumber Daya Manusia (SDM) UNTAB yang selanjutnya penilaian kinerja masing-masing pegawai dibahas dan dirapatkan dengan Pimpinan Perguruan Tinggi setiap akhir tahun. Namun, dikarenakan belum optimalnya proses evaluasi dan penilaian kinerja tenaga kependidikan sampai saat ini, serta belum adanya indikator atau tolok ukur yang jelas dalam menilai kinerja tenaga kependidikan mengakibatkan hasil penilaian terkadang tidak efektif dan sering dilakukan tidak objektif. Hal ini memiliki dampak pada proses pengambilan keputusan dalam menentukan mana yang memiliki kinerja yang baik ataupun kurang. Maka dari itu, untuk membantu proses penilaian kinerja tenaga kependidikan di lingkungan kampus UNTAB dibutuhkanlah suatu sistem yang dapat mendukung pengambilan keputusan yang mampu menghasilkan luaran berupa perangkaan atau lebih dikenal dengan nama Sistem Pendukung Keputusan (SPK) (Suarnatha & Gunadi, 2021). Sistem pendukung keputusan merupakan sistem informasi yang memiliki peran dalam guna membantu aktifitas manajerial dalam menyelesaikan personalan yang dihadapi dan berkaitan dengan proses pengambilan keputusan (Suarnatha, 2023).

Sistem Pendukung Keputusan yang dibangun mengadopsi metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Metode SAW dipilih karena kelebihan yang dimiliki yaitu terletak pada kemampuan penilaian yang baik serta tepat berdasarkan pada bobot yang telah ditentukan dan nilai kriteria (Syam & Rabidin, 2019), selain itu proses evaluasi menjadi lebih akurat karena proses perhitungan menggunakan normalisasi matriks berdasarkan nilai pada tiap atribut (Hamsinar et al., 2021). Konsep dasar dari metode SAW adalah melakukan pencarian terhadap penjumlahan terbobot berdasarkan pada rating kinerja setiap alternatif disemua kriteria (Fauzan et al., 2018). Sistem Pendukung Keputusan yang mengimplementasikan metode SAW dalam penelitian ini digunakan untuk memproses perhitungan terhadap penilaian kinerja serta menghasilkan luaran berupa perankingan kinerja tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Universitas Tabanan mulai dari kinerja terbaik sampai terendah.

B. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Simple Additive Weighting* (SAW) yang selanjutnya metode SAW tersebut diimplementasikan kedalam Sistem Pendukung Keputusan (SPK) untuk menunjang dalam pengambilan keputusan terhadap penilaian kinerja tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Tabanan.

1. Simple Additive Weighting (SAW)

Simple Additive Weighting atau lebih dikenal dengan istilah metode SAW merupakan metode yang digunakan dalam mendukung pengambilan keputusan. SAW memiliki kelebihan di dalam melakukan penilaian kinerja sehingga proses yang dilalui lebih cepat serta akurasi yang tepat, dikarenakan perhitungan berdasarkan nilai kriteria serta bobot yang telah ditetapkan (Sukaryati et al., 2022) sehingga penyelesaian terhadap permasalahan terutama dalam mendukung keputusan penilaian kinerja dapat dilakukan secara cepat serta tepat.

2. Perhitungan Metode SAW Dalam SPK

Dalam penelitian ini metode SAW diimplementasikan kedalam Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dalam menunjang pengambilan keputusan penilaian kinerja tenaga kependidikan di Universitas Tabanan. dalam implementasi tersebut metode SAW melalui langkah perhitungan yang dimulai dari penentuan kriteria yang menjadi acuan pengambilan keputusan, sampai diperoleh hasil akhir berupa perankingan (Jufri, 2022). Berikut merupakan detail terhadap langkah-langkah perhitungan metode SAW.

a. Penentuan kriteria

Penentuan kriteria merupakan langkah awal dalam perhitungan metode SAW. Kriteria dalam penelitian ini adalah kriteria yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja terhadap tenaga kependidikan di Universitas Tabanan.

b. Penentuan bobot pada tiap alternatif pada kriteria yang telah ditentukan

Pada tahap ini dilakukan pembobotan pada masing-masing kriteria yang digunakan untuk menggambarkan tingkat kepentingan. Nilai bobot pada masing-masing kriteria dapat berupa nilai persentase atau skala relatif.

c. Normalisasi

Pada tahap ini, dilakukan pembuatan matriks keputusan mengacu pada kriteria (C_i) yang selanjutnya dilanjutkan dengan proses normalisasi matriks yang mengacu pada persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (apakah tergolong keuntungan atau *benefit* ataukah tergolong biaya atau *cost*). Atribut berjenis keuntungan atau *benefit* merupakan atribut yang jika nilainya semakin tinggi akan semakin baik, sedangkan atribut berjenis biaya atau *cost* merupakan atribut yang jika nilainya semakin rendah maka semakin baik (Fandy et al., 2019). Persamaan normalisasi yang digunakan pada tahap ini yaitu :

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{X_{ij}}{\max_i X_{ij}} & \text{jika } j \text{ adalah atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{i}{X_{ij}} & \text{jika } j \text{ adalah atribut biaya (cost)} \end{cases} \quad (1)$$

Dimana,

r_{ij} = nilai rating kinerja ternormalisasi

x_{ij} = nilai atribut yang dimiliki setiap kriteria

$\max_i x_{ij}$ = nilai tertinggi dari setiap kriteria

$\min_i x_{ij}$ = nilai terendah dari setiap kriteria

Benefit = jika nilai tertinggi adalah terbaik

Cost = jika nilai terendah adalah terbaik

d. Perangkingan

Perangkingan merupakan hasil akhir dan merupakan langkah terakhir perhitungan metode SAW. Perangkingan mengacu pada persamaan berikut

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

Dimana,

- V_i = ranking setiap alternatif
 w_j = nilai bobot setiap kriteria
 r_{ij} = nilai rating kinerja ternormalisasi

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kriteria dan Pembobotan

Dalam penelitian ini terdapat 6 kriteria yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja tenaga kependidikan, diantaranya : ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian kerja, partisipasi dalam kegiatan kampus, orientasi pelayanan, tanggung jawab dan kerjasama. Keenam kriteria tersebut diperoleh saat melakukan pengumpulan data yaitu melalui teknik wawancara dengan kepala bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Universitas Tabanan, dimana dalam wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa dalam melakukan penilaian kinerja tenaga kependidikan diperlukan indikator berupa kriteria yang pasti untuk menghasilkan luaran berupa pemeringkatan hasil kinerja tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Tabanan. Selanjutnya, setelah kriteria ditentukan dilakukan pembobotan terhadap masing-masing kriteria. Untuk pembobotan kriteria, ketika nilai dari bobot dikalkulasikan haruslah bernilai 1. Selain itu, pada kriteria terdapat atribut *benefit* dan *cost*. *Benefit* berarti semakin tinggi nilai pada kriteria maka semakin baik, sedangkan *cost* berarti semakin rendah nilai pada kriteria maka semakin baik. Penentuan kriteria dan bobot nilai kriteria ditentukan pula oleh kepala bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Universitas Tabanan. Tabel 1 merupakan data kriteria beserta bobot yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja tenaga kependidikan di Universitas Tabanan.

Tabel 1. Data Kriteria Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan

No	Kode	Kriteria	Bobot	Atribut
1	C1	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,20	<i>Benefit</i>
2	C2	Ketelitian kerja	0,15	<i>Benefit</i>
3	C3	Partisipasi dalam kegiatan kampus	0,15	<i>Benefit</i>
4	C4	Orientasi pelayanan	0,25	<i>Benefit</i>
5	C5	Tanggung jawab	0,10	<i>Benefit</i>
6	C6	Kerjasama	0,15	<i>Benefit</i>

2. Implementasi Sistem

Berikut merupakan tampilan antarmuka dari Sistem Pendukung Keputusan penilaian kinerja tenaga kependidikan menggunakan SAW.

a. Halaman *Login*

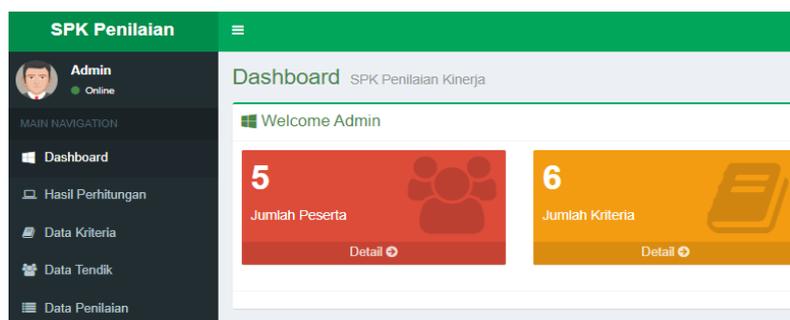
Pada halaman *login* terdapat dua buah *textbox* yaitu *username* dan *password* dan 1 *button* yaitu *login*. Halaman *login* dibuat untuk melakukan validasi hak akses yang dimiliki oleh *user*. Ketika *username* dan *password* yang dimasukkan benar saat *login*, *user* akan diarahkan ke halaman utama aplikasi SPK, sedangkan jika *username* dan *password* salah, maka akan muncul notifikasi yang menyatakan jika *username* dan *password* yang diinputkan salah dan *user* tidak bisa masuk ke halaman utama SPK. Gambar 1 merupakan tampilan halaman *login*.



Gambar 1. Halaman Login

b. Halaman utama (*dashboard*)

Halaman *dashboard* merupakan halaman yang tampil ketika pengguna berhasil menginputkan *username* dan *password* yang benar. Pada halaman *dashboard*, terdapat 5 *menu* yang ditampilkan meliputi hasil perhitungan, data kriteria, data tenaga kependidikan (*tendik*), dan data penilaian. Adapun tampilan halaman *dashboard* ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Halaman Dashboard

c. Halaman Kriteria

Halaman ini memiliki fungsi untuk menampilkan kriteria serta nilai bobot yang dimiliki oleh masing-masing kriteria yang dijadikan pedoman dalam melakukan penilaian kinerja tenaga kependidikan. Dalam halaman ini data kriteria diambil dari *database* dan pada halaman ini pula

terdapat *button* edit yang berfungsi untuk mengubah data kriteria yang sudah ada beserta nilai bobot kriteria yang dimiliki. Gambar 3 merupakan tampilan antarmuka halaman kriteria.

No.	Kriteria	Bobot	Cost / Benefit	Opsi
1.	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0.2	bobot	[Opsi]
2.	Ketelitian Kerja	0.15	bobot	[Opsi]
3.	Partisipasi dalam kegiatan kampus	0.15	bobot	[Opsi]
4.	Orientasi pelayanan	0.25	bobot	[Opsi]
5.	Tanggung jawab	0.1	bobot	[Opsi]
6.	Kerjasama	0.15	bobot	[Opsi]

Gambar 3. Halaman Data Kriteria

d. Halaman Data Tenaga Kependidikan (Tendik)

Halaman data tenaga kependidikan memiliki fungsi untuk menampilkan data peserta calon penerima pinjaman yang akan diproses menggunakan SPK. Dalam halaman ini terdapat 4 *button* yaitu: *button* tambah tendik, *button* edit, *button* print dan *button* delete serta *textbox* untuk mencari data tenaga kependidikan. Gambar 4 merupakan tampilan halaman antarmuka data tenaga kependidikan.

No.	Nama	Alamat	Jenis Kelamin	Keterangan	Opsi
1.	A1	Kediri Tabanan	Laki-laki	Ok	[Opsi]
2.	A2	Mengwi, Badung	Laki-laki	Ok	[Opsi]
3.	A3	Tabanan Kota	Perempuan	Ok	[Opsi]
4.	A4	Dangasari	Perempuan	Ok	[Opsi]
5.	A5	Selemadeg Timur Tabanan	Perempuan	Ok	[Opsi]

Gambar 4. Halaman Data Tenaga Kependidikan

e. Halaman Penilaian

Halaman ini berfungsi melakukan penilaian terhadap kriteria yang berdasarkan pada data yang dimiliki tiap tenaga kependidikan. Halaman data penilaian terdapat *button* edit, dan jika di klik akan muncul menu baru untuk memberikan nilai terhadap kinerja tenaga kependidikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dalam penilaian kinerja, Berikut tampilan halaman penilaian.

No.	Nama	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Opsi
1.	A1	5 Sangat Baik	3 Cukup	5 Sangat Baik	1 Sangat Kurang	5 Sangat Baik	5 Sangat Baik	[Opsi]
2.	A2	5 Sangat Baik	5 Sangat Baik	1 Sangat Kurang	1 Sangat Kurang	5 Sangat Baik	5 Sangat Baik	[Opsi]
3.	A3	5 Sangat Baik	1 Sangat Kurang	1 Sangat Kurang	1 Sangat Kurang	3 Cukup	5 Sangat Baik	[Opsi]
4.	A4	1 Sangat Kurang	5 Sangat Baik	1 Sangat Kurang	5 Sangat Baik	1 Sangat Kurang	5 Sangat Baik	[Opsi]
5.	A5	5 Sangat Baik	3 Cukup	5 Sangat Baik	5 Sangat Baik	3 Cukup	5 Sangat Baik	[Opsi]

Gambar 5. Halaman Data Penilaian

f. Halaman Hasil Perhitungan

Pada halaman ini dijelaskan langkah perhitungan metode SAW sampai memperoleh hasil akhir berupa perankingan kinerja tenaga kependidikan berdasarkan kriteria yang ditetapkan. Pada halaman ini terdapat *button print* untuk mencetak hasil perhitungan metode SAW yang diimplementasikan kedalam SPK. Berikut tampilan halaman antarmuka hasil perhitungan.

The screenshot shows a web interface for SPK calculation results. It contains three tables:

Data Kriteria						
Kriteria	Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	Ketelitian Kerja	Partisipasi Dalam Kegiatan Kampus	Orientasi Pelayanan	Tanggung Jawab	Kerjasama
Cost / Benefit	Benefit	Benefit	Benefit	Benefit	Benefit	Benefit
Bobot	0.2	0.15	0.15	0.25	0.1	0.15

Matrix Alternatif - Kriteria						
Alternatif / Kriteria	Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	Ketelitian Kerja	Partisipasi Dalam Kegiatan Kampus	Orientasi Pelayanan	Tanggung Jawab	Kerjasama
A1	5	3	5	1	5	5
A2	5	5	1	1	5	5
A3	5	1	1	1	3	5
A4	1	5	1	5	1	5
A5	5	3	5	5	3	5

Nilai Min - Max tiap Kriteria						
Kriteria	Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	Ketelitian Kerja	Partisipasi Dalam Kegiatan Kampus	Orientasi Pelayanan	Tanggung Jawab	Kerjasama
Nilai Minimal	1	1	1	1	1	5
Nilai Maksimal	5	5	5	5	5	5

Gambar 6. Halaman Hasil Perhitungan

3. Pengujian

Pengujian dalam penelitian bertujuan untuk melihat kesesuaian hasil akhir yang diperoleh melalui perhitungan manual dengan aplikasi SPK yang telah dibangun. Dalam pengujian ini digunakan 5 tenaga kependidikan yang telah memiliki data untuk dimasukkan kedalam tabel nilai untuk masing-masing kriteria. 5 tenaga kependidikan tetap tersebut tersebut diberikan kode mulai dari (A1) sampai (A5) dan memiliki data kinerja yang dirubah kedalam bentuk angka menggunakan skala ordinal dengan rentan penilaian dari 1 sampai 5 seperti yang ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. Data Tenaga Kependidikan

Alternatif	Kriteria					
	C1	C2	C3	C4	C5	C6
A1	5	3	5	1	5	5
A2	5	5	1	1	5	5
A3	5	1	1	1	3	5
A4	1	5	1	5	1	5
A5	5	3	5	5	3	5

4. Perhitungan manual

Langkah awal dilakukan dengan menyusun matriks keputusan berdasarkan data tenaga kependidikan. Dari konversi tabel nilai maka akan didapat matriks keputusan berikut:

$$X = \begin{bmatrix} 5 & 3 & 5 & 1 & 5 & 5 \\ 5 & 5 & 1 & 1 & 5 & 5 \\ 5 & 1 & 1 & 1 & 3 & 5 \\ 1 & 5 & 1 & 5 & 1 & 5 \\ 5 & 3 & 5 & 5 & 3 & 5 \end{bmatrix}$$

Selanjutnya dilakukan proses normalisasi matriks keputusan yang mengacu pada persamaan 1 maka diperoleh matriks ternormalisasi sebagai berikut:

$$X = \begin{bmatrix} 1 & 0,6 & 1 & 0,2 & 1 & 1 \\ 1 & 1 & 0,2 & 0,2 & 1 & 1 \\ 1 & 0,2 & 0,2 & 0,2 & 0,6 & 1 \\ 0,2 & 1 & 0,2 & 1 & 0,2 & 1 \\ 1 & 0,6 & 1 & 1 & 0,6 & 1 \end{bmatrix}$$

Langkah berikutnya yaitu melakukan perhitungan untuk mencari nilai akhir (nilai V) yang didapatkan dari total hasil perhitungan bobot preferensi W dikalikan dengan matriks ternormalisasi R yang mengacu pada persamaan 2. Selanjutnya, setelah diperoleh nilai V dilakukan perangkingan. Proses perangkingan dilakukan dengan cara mengurutkan nilai akhir terbesar sampai terendah. Berikut merupakan perangkingan metode SAW menggunakan perhitungan manual.

Tabel 3. Perangkingan Metode SAW

Alternatif	Ranking	Nilai
A5	1	0,90
A1	2	0,74
A2	3	0,68
A4	4	0,64
A3	5	0,52

Berdasarkan proses perhitungan yang dilakukan secara manual diperoleh tenaga kependidikan dengan kode alternatif A5 sebagai tenaga kependidikan dengan kinerja terbaik (berada pada urutan pertama) dengan nilai akhir 0,90 sedangkan tenaga kependidikan dengan kode Alternatif A3 sebagai tenaga kependidikan dengan kinerja terburuk (berada pada urutan akhir) dengan nilai akhir 0,52.

5. Perhitungan SPK

Dalam perhitungan SPK, diperoleh hasil tenaga kependidikan dengan kode A5 memperoleh peringkat 1, dilanjutkan dengan tenaga kependidikan dengan kode A1, A2, A4 dan berada pada peringkat paling bawah adalah calon karyawan tetap dengan kode A3. Berikut merupakan hasil akhir perangkingan metode SAW yang terimplementasi kedalam SPK.

Perangkingan
Perangkingan diurutkan berdasarkan hasil nilai tertinggi.
Dapat disimpulkan bahwa Alternatif Tenaga Kependidikan dengan nilai tertinggi menjadi Tenaga Kependidikan dengan kinerja terbaik adalah A5 dengan nilai 0.9.

No.	Alternatif	Hasil Akhir
1.	A5	0.9
2.	A1	0.74
3.	A2	0.68
4.	A4	0.64
5.	A3	0.52

Gambar 7. Hasil Perangkingan SPK Menggunakan Metode SAW

D. PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan :

1. Terdapat 6 kriteria yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja tenaga kependidikan di Universitas Tabanan, meliputi : ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian kerja, partisipasi dalam kegiatan kampus, orientasi pelayanan, tanggung jawab dan kerjasama
2. Metode SAW yang diimplementasikan kedalam SPK mampu bekerja dengan baik dan dapat memberikan rekomendasi berupa perangkingan terhadap penilaian kinerja tenaga kependidikan di Universitas Tabanan.
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan antara metode SAW yang diimplementasi kedalam SPK dengan perhitungan manual metode SAW menghasilkan hasil akhir yang sama. Ini berarti terdapat kesamaan hasil yang diperoleh mulai dari proses perhitungan sampai perangkingan.

2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan untuk penelitian pengembangan lanjutan yaitu :

1. Perlu ditambahkan kriteria lain untuk lebih menunjang hasil khususnya dalam melakukan penilaian kinerja.
2. Bagi peneliti yang ingin mengembangkan penelitian ini kedepannya dapat melakukan perhitungan menggunakan metode SPK lainnya sebagai pembandingan hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Fandy, F., Wasino, W., & Arisandi, D. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Kinerja Karyawan Terbaik Cv. Bintang Terang Menggunakan Simple Additive Weighting. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Sistem Informasi*, 7(2), 245–250.

- Fauzan, R., Indrasary, Y., & Muthia, N. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Beasiswa Bidik Misi di POLIBAN dengan Metode SAW Berbasis Web. *Jurnal Online Informatika*, 2(2), 79. <https://doi.org/10.15575/join.v2i2.101>
- Hamsinar, H., Musadat, F., & Eka Intansari, W. O. (2021). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Pada Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Siswa Baru. *Jurnal Informatika*, 10(1), 36. <https://doi.org/10.55340/jiu.v10i1.526>
- Haq, A. (2022). PENGARUH PENGANGGARAN BERBASIS KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BLUD RSUD PALABUHANRATU KABUPATEN SUKABUMI. *Mimbar Administrasi Mandiri*, 18(September), 87–112.
- Jufri, H. Al. (2022). PERHITUNGAN MANUAL DENGAN MENGGUNAKAN METODA SAW (Simple Additive Weighting). *Jurnal Simasi*, 2(1), 59–68.
- Suarnatha, I. P. D. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Ketua Bem Menggunakan Metode Profile Matching. *Journal of Information System Management (JOISM)*, 4(2), 73–80. <https://doi.org/10.24076/joism.2023v4i2.952>
- Suarnatha, I. P. D., & Gunadi, I. G. A. (2021). Combination of the Profile Matching and Topsis Method in Decision Support System of Lecturer Performance Assessment. *Jurnal Riset Informatika*, 3(3), 267–276. <https://doi.org/10.34288/jri.v3i3.237>
- Sukaryati, L. N., Voutama, A., Karawang, U. S., & Ronggo, J. H. (2022). Penerapan Metode Simple Additive Weighting Pada Sistem Pendukung Keputusan Untuk Memilih Karyawan Terbaik. *Jurnal Ilmiah MATRIK*, 24(3), 2022.
- Syam, S., & Rabidin, M. (2019). Metode Simple Additive Weighting dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi (Studi Kasus : PT. Indomarco Prismatama cabang Tangerang 1). *Unistek*, 6(1), 14–18. <https://doi.org/10.33592/unistek.v6i1.168>