# SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN PEN ILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN TECHNIQUE FOR ORDER PREFERENCE BY SIMILARITY TO IDEAL SOLUTION

**Alia Ahadi Argasah[1)], Dudih Gustian [2)]**
[1, 2)] Program Studi Sistem Informasi, Universitas Nusa Putra
Jl. Raya Cibolang No. 21 Cibolang Kaler, Cisaat, Sukabumi, Jawa Barat 43152
e-mail: alia.ahadi_si18@nusaputra.ac.id[1)], dudih@nusaputra.ac.id[2)]

* Korespondensi: e-mail: dudih@nusaputra.ac.id

## ABSTRAK

*Penilain kinerja adalah mengevaluasi pelaksaan pekerjaan individu di dalam sebuah organisasi penilain kinerja karyawan sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, bertujuan agar karyawan meningkat kan kinerja juga dapat menjadi informasi tentang promosi karir, penelitian ini di lakukan di sekolah dasar yang berada di kec citamiang kota sukabumi sebagai salah satu bidang pendidikan.kepala sekolah sebelumnya kurang memonitoring kernerja karyawan dikarenakan masalah kesehatan sehingga mengalami pergantian kepala sekolah dan terdapat masalah kualiatas karyawan honorer dilapangan, banyaknya karyawan honorer dibanding pns menyebabkan ketergantungan pekerjaan bergantung kepada honorer sedangkan sebagian besar bermasalah bahkan sampai terjadi sebuah kasus hal ini mengakibatkan proses organisasi menurun juga berdanpak pada proses mengajar, dengan ini kepala sekolah baru menginginkan suatu metode yang tepat dan cepat untuk penilaian kinerja karyawan khususnya tenaga kerja honorer untuk memperbaiki sistem organisasi agar lebih baik penelitian ini menggunakan metode topsis (technique for order preference by similarity to ideal solution) dalam sebuah jurnal penelitian metode meghasilkan 86,65% lebih akurat dibandingkan metode lain sehingga menghasilkan suatu keputusan yang lebih objektif dengan pemberian nilai pada setiap kriteria kriteria yang telah ditentukan.. menggunakan 4 orang semple secara acak mendapatkan hasil dari penilaian dengan perengkingan dengaan adanya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga organisasi berjalan dengan baik dan optimal demi kemajuan sebuah organisasi.*

***Kata Kunci**: kinerja karyawan, sistem penunjang keputusan , topsis*

## ABSTRACT

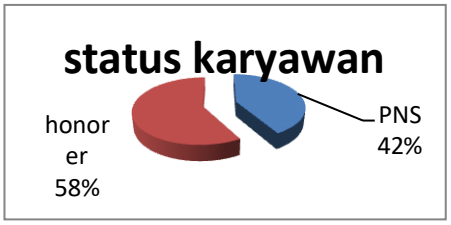
*Performance appraisal is evaluating the implementation of individual work in an organization evaluating employee performance is very important in an organization or company, aiming for employees to improve performance can also be information about career promotion, this research was conducted in elementary schools located in the citamiang district of sukabumi city as one of the fields of education. previous school principals did not monitor the work of employees due to health problems so that they experienced a change of principal and there was a problem with the quality of honorary employees in the field, the number of honorary employees compared to civil servants caused job dependence to depend on honorary workers while most of them had problems, even to the point of a case this resulted in decreased organizational processes and also had an impact on the teaching process, with this the new principal wanted an appropriate and fast method for evaluating employee performance, especially honorary workers. to improve the organizational system for the better this research uses the topsis method (technique for order preference by similarity to ideal solution) in a research journal the method produces 86.65% more accurate than other methods so as to produce a more objective decision by assigning a value to each the criteria that have been determined .. using 4 sample people randomly get the results of the assessment by ranking with the existence of this research is expected to improve employee performance so that the organization runs well*

*existence of this research is expected to improve employee performance so that the organization runs well and optimally for the progress of an organization.*

***Keywords**: employee performance, decision support system, topsis*

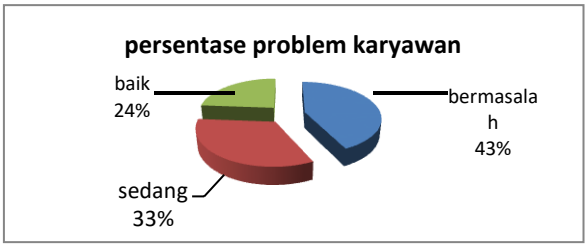
# I. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Penilaian kinerja dapat dilakukan untuk memberikan informasi mengenai dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji. Menurut Dessler, promosi yang paling baik untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah promosi berdasarkan kompetensi. Kompetensi karyawan dapat diukur dengan melakukan penilaian kinerja [1].




Gambar.1 persentase jumlsh karyawan honorer dan pns

Hasil studi lapangan ditemukan beberapa permasalahan diantaranya jika diliat dalam grafik pada gambar 1 persentasi jumlah honorer lebih banyak dibandingkan pns, hal ini tentu saja ketergantungan pekerjaan lebih mengandalkan tenaga honor sedangkan tenaga honor yang ada bermasalah terhadap kinerja sekolah seperti absensi, loyalitas kejujuran dan sikap dan sebagainya . selain itu penilaian yang ada hanya dilihat sepintas dengan hanya mampu atau bisa melakukan tugasnya tanpa dilihat dari aspek diatas. Kondisi ini diperparah dengan penilaian kinerja karyawam masih dilihat garis besar serta secara manual, hal ini tentunya menyebabkan proses kinerja karyawan kurang optimal.




Gambar 2. Grafik penilain karyawanhonor SD xyz tahun 2020

Dari jumlah karyawan honerer yang ada dibuat sebuah grafik yang menjelaskan karyawan yang bermasalah baik dalam kinerja atau absensi dan kriteria lainnya . Sebanyak 43% dari total karyawan honorer bermasalah, 33% sedang dan 24% baik dari 100% total karyawan honorpada tahun 2020.

Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang penilaian kinerja guru dengan menggunakan beberapa metode terdapat jurnal yang menggunaka metode topsis yang telah dibuat berdasarkan kriteria yang telah ditentukan menghasilkan data hasil penentuan minat dengan tingkat akurasi 96.65% [2]. Menganalisis hasil dari metode saw dan wp menentukan metode mana yang lebih relevan pemilihan wo di Surabaya hasil pengukuran metode dihasilkan selisih yang tidak terpaut jauh yaitu 78%untuk metode saw dan 80% untuk metode wp [3].

Penelitian ini memberik penilaian jauh lebih objektif dengan melalui proses pembobotan yang sesuai dengan saran dari kepala sekolah melalui kriteria yang ada, sehingga dihasilkan proses perengkingan terbaik dari penilain karywan yang ada .

Penelitian ini dapat agar pihak menejemen dapat dengan mudah dalam proses pengambilan keputusan. Selai itu dapat dijadikan kebijakan lebih lanjut untuk rekomendasi atau promosi jabatan. Sehingga karyawan yang ada sesuai standarisasi yang mengacu pada peraturan sekolah.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terkait

Tri Susilowati et.al (2018). Dengan judul penelitian rekomendasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru sekolah dasar kecamatan gunung alip menggunakan metode topsis, didapatkan hasil proses seleksi pendukung keputusan terhadap ranking yang dihasilkan sistem dapat di ketahuibahwa dari metode TOPSIS disimpulkan bahwa layak direkomendasikan [4].

Ahmad Ashifuddin Aqham et.al (2019) judul metode topsis dalam penilaian kinerja karyawan pada sekolah alam auliya kendal, Hasil dari perhitungan sistem menggunakan metode topsis yang menentukan setiap kriteria yang berbeda untuk mendapatkan hasil penilaian yang layak untuk direkomendasikan pemberian reward dari ketua yayasan atas penghargaan sebagai karyawan terbaik. Dengan memberikan kesempatan pelatihan maupun studi banding ke Sekolah Alam lain dalam meningkatkan kualitas [5].

Helmi Kurniawan (2015) pada CV. Surya Network Indonesia menunjukkan bahwa meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan [6].

Sri nurhayati (2017) dengan judul Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode TOPSIS pada PT XYZ Berdasarkan hasil penelitian, metode Topsis dapat digunakan oleh PT XYZ dalam proses penilaian kinerja karyawan untuk membantu pihak perusahaan dalam melihat dan menentukan karyawan yang kinerjanya baik dengan mempertimbangkan tiap – tiap bobot kepentiangan dari setiap kriteria yang digunakan. Sistem ini dapat dijadikan rekomendasi pengambil keputusan dalam menilai kinerja karyawan [7].

Suryandini et.al (2015) dengan judul sistem pendukung keputusan minat serta didik di SMA menggunakan metode topsis menerapkan metode TOPSIS untuk menentukan minat peserta didikdi SMA, dari hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa metode TOPSIS yang telah dibuat berdasarkan kriteria yang telah ditentukan menghasilkan data hasil penentuan minat dengan tingkat akurasi 96.65% [2].

Yogi kurnia et.al (2018) dengan judul penilain kinerja guru kenggunakan metode topsis dalam pengujian sistem dari implementasi rancangan penilaian kinerja guru dengan menginput data kegiatan dan data kriteria kemudian melakukan proses perhitungan, peroleh hasil akhir topsis menjadi keputusan penilaian yang baik dan akurat [8].

Ajenkris Y et.al (2018) demham judul Analisa Perbandingan Metode SAW, WP dan TOPSIS Menggunakan Hamming Distance Dari ketiga metode SPK yaitu Simple Additive Weighting Method (SAW), Weighted Product (WP) dan Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS), metode yang dekat dengan dengan hasil keputusan yaitu metode SAW dan TOPSIS. Walaupun metode SAW dan TOPSIS lebih dekat dengan hasil putusan pihak sekolah

namun Ketiga metode ini layak digunakan oleh SPP Pertanian Negeri Kupang dalam proses pengolahan penerimaan siswa baru untuk mendukung mendapatkan hasil putusan yang objektif.[9]

Irvan Muzakkir et.al (2017) dengan judul penerapan metode topsis untuk sistem pendukung keputusan penentuan keluarga miskin pada desa panca karsa iI Sistem yang digunakan pada mampu mengatasi kelemahan-kelemahan yang terdapat pada sistem yang lama dan memberikan hasil yang akurat dalam penentuan Keluarga Miskin Penerapan Metode TOPSIS untuk sistem pendukung keputusan dapat memberikan hasil yang maksimal dalam hal pengambilan keputusan dengan cara mengurutkan alternatif masyarakat miskin mulai dari yang termiskin. [10]

Dudih Gustian et.al (2018) dengan judul Sistem Pendukung Keputusan penilaian kierja Karyawan Dengan Metode Analytical Hierarchy Proces Dengan menggunakan metode AHPdapat mengurangi masalah –masalah pada puskesmas dalam pemberian penilaian kinerja karyawan honorer. Pemilihan menggunakan metode AHPberhasil dibangun guna menghasilkan suatu keputusan yang lebih objektif dengan pemberian nilai pada setiap kriteria kriteria yang telah ditentukan dan mendapatkan hasil dari penilaian dengan nilai sikap 2.3446, kedisiplinan 0/860, kehadiran 0.820 dan 0.549.Setelan dilakukan observasi dan wawancara terhadap karyawan puskesmas maka data dapat diperoleh untuk dijadikan bahan penelitian walaupun data tersebut kurang maksimal karena karyawan yang diuji untuk wawancara dan hasil observasi hanya mulai dari jabatan/posisi yang berada sehingga nilai yang diperoleh masih secara sepihak. Hasil SQA (Software Quality Assurance) dengan menggunakan 5 orang user secara acak mendapatkan nilai rata – rata 81, artinya bahwa hasil pengujian ini dapat diterima oleh pihak pengguna dalam melakukan proses penilaian kinerja karyawan. [11]

## III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Alat

1. Apache server

   Meskipun biasa disebut dengan server, Apache hadir dalam bentuk software atau sering disebut perangkat lunak server, software inilah yang nantinya menggantikan fungsi server sesungguhnya. Yaitu fungsinya adalah untuk mmbuat sebuah hubungan antara server dan browser (crome, opera, safari )milik pengunjung web sambil mengirimkan file bolak-balik (antara user-server).

2. Php my admin

   dirancangan untuk dapat bekerja sama dengan database server dan dibuat sedemikian rupa se- hingga pembuatan dokumen HTML yang dapat mengakses database menjadi begitu mudah.

   Tujuan dari bahasa scripting ini adalah untuk membuat aplikasi di mana aplikasi tersebut yang dibangun oleh PHP pada umumnya akan memberikan hasil pada web browser, tetapi prosesnya secara keseluruhan dijalankan di server.

3. MySQL

   Website tentu saja membutuhkan database server atau hosting untuk menampung berbagai macam informasi. Berbagai macam data dibutuhkan oleh website seperti username, password, font, URL, dan sejenisnya. adalah salah satu sistem manajemen database yang biasa digunakan untuk mengelola data tersebut.

4. XAMPP

   perangkat lunak bebas, yang mendukung banyak sistem operasi, merupakan kompilasi dari be- berapa program. Fungsinya adalah sebagai server yang berdiri sendiri (localhost), yang terdiri atas program Apache HTTP Server, MySQL database, dan penerjemah Bahasa yang

ditulis dengan ba- hasa pemrograman PHP dan Perl. Nama XAMPP merupakan singkatan dari X (empat sistem operasi apapun), Apache, MySQL, PHP dan Perl. Program ini tersedia dalam GNU General Public License dan bebas, merupakan web server yang mudah digunakan yang dapat melayani tampilan halaman web yang dinamis. Untuk mendapatkanya dapat mendownload langsung dari web resminya.

B. Bahan

Bahan yang di ambil dalam penelitian ini menggunakan data primare yang di ambil langsung dari dokumen yang terdapat di tempat peneliatian yaitu sekolah dasar xyz.

C. Objek penelitian

*Objek penelitian dilakukan di salah satu sekolah dasar xyz tahun 2021 dengan jumlah 4 orang semple karyawan honorer yang berada di kota sukabumi.*

D. Pengambilan data yang dilakukan sebagai berikut:

1) Wawancara
Wawancara dilakukan langsung terhadap pihak sekolah untuk mengetahui data yang berkaitan dengan penilain kinerja karyawan khususnya honorer.
2) Observasi
Observasi yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung objek yang sedang diteliti.
3) Studi dan literatur
Studi litelatur yang dilakukan yaitu dengan melakukan pencarian terhadap berbagai sumber tertulis baik berupa buku-buku, majalah artikel, jurnal atau dokumen-dokumen yang relavan dengan permasalahan yang dikaji.

E. Cara pembuatan

Adapun langkah-langkah dari metode TOPSIS ini sebagai berikut :

1. Topsis dimulai dengan membangun sebuah matriks keputusan Matriks keputusan X mengacu terhadap malternatif yang akan dievaluasi berdasarkan kriteria

$$X = \begin{Bmatrix} A_1 X_{11} X_{12} X_{13} \ldots . X_{1n} \\ A_2 X_{11} X_{22} X_{23} \ldots . X_{2n} \\ A_3 X_{31} X_{32} X_{33} \ldots . X_{3n} \\ A_m X_{m1} X_{m2} X_{m3} \ldots . X_{mn} \end{Bmatrix}$$

Dimana Ai (i=1,2,3, ….m) adalah alternatif yang mungkin, Xj (j=1,2,3,….n) adalah atribut dimana performansi alternatif diukur, Xij adalah performansi alternatif Ai dengan acuan atribut Xj.

Membuat matriks keputusan yang ternormalisasi

$$rij = \frac{xij}{\sqrt{\sum_{i=1}^{m} x_{ij}^2}}$$

dengan i= 1,2,…,m j = 1,2,…,n
Dimana :
rij = matrik ternormalisasi [i][j] Xij = matrik keputusan [i][j]

2. Membuat matriks keputusan ternormalisasi terbobot Vij = wi rij ;

dengan i= 1,2,…,m; dan j = 1,2,…,n.
Dimana :
Vij = Elemen dari matriks keputusan yang ternormalisasi terbobot V wi = Bobot dari kriteria ke-j
rij = Elemen matriks keputusan yang ternormalisasi R

3. Solusi ideal positif A+ dan solusi ideal negatif A - dapat ditentukan berdasarkan rating bobot ternormalisasi (yij) sebagai:

$$A^+ = (y_1^+, y_2^+, \ldots, y_n^+);$$
$$A^- = (y_1^-, y_2^-, \ldots, y_n^-);$$

Dimana :
$V_j^+ = maxY_{ij}$ jika j adalah atribut Keuntungan
$V_j^-$ = Min Yij jika j adalah atribut biaya = min yij, jika j adalah atribut keuntungan max yij, jika j adalah atribut biaya

4. Jarak antara alternatif Ai dengan solusi ideal positif

$$D_i^+ = \sqrt{\sum_{i-1}^{n} (Y_i^+ - Y_{ij})^2}$$

Dimana :
$D_i^+$ = Jarak alternatif Ai dengan solusi ideal positif
$Y_j^+$ = Solusi ideal positif [i] Yij = matriks normalisasi [i][j]

5. Jarak antara alternatif Ai dengan solusi ideal negatif

$$D_i^- = \sqrt{\sum_{i-1}^{n} (Y_{ij} - Y_i^-)}$$

i = 1,2, …m
Dimana :
$D_i^-$ = Jarak alternatif Ai dengan solusi ideal negatif
$Y_j^-$ = Solusi ideal negatif
[i] Yij = matriks normalisasi [i][j]

6. Nilai preferensi untuk setiap alternatif (Vi) diberikan sebagai :

$$V_i = \frac{D_i^-}{D_i^- + D_i^+}$$

i = 1,2,…m
Vi = kedekatan tiap alternatif terhadap solusi ideal
$D_i^+$ = Jarak alternatif Ai dengan solusi ideal positif
$D_i^-$ = Jarak alternatif Ai dengan solusi ideal negatif
Nilai Vi yang lebih besar menunjukkan bahwa alternatif Ai lebih dipilih.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum memulai perhitungan dengan metode TOPSIS terdapat hal-hal yang harus dipersiapkan, yaitu :

**Menentukan kriteria**

**Tabel 1. Kriteria penilain kinerja karyawan**

| Kriteria | Kode |
|---|---|
| Jenjang pendidikan | C1 |
| Prestasi | C2 |
| Lama bekerja | C3 |
| Kegiatan penunjang | C4 |
| absensi | C5 |

**Menentukan nilai bobot kriteria**

**Tabel 2. Nilai Bobot Kriteria**

| Kriteria | Nilai Bobot | Atribut |
|---|---|---|
| C1 | 0,30 | Benefit |
| C2 | 0,25 | Benefit |
| C3 | 0,20 | Benefit |
| C4 | 0,15 | Benefit |
| C5 | 0,10 | Cost |

**Memberikan rating atau nilai kecocokan pada masing-masing kriteria.**

**Tabel 3. Tabel Penilaian C1**

| Kriteria pendidikan | Bobot |
|---|---|
| S1/S2 | 5 |
| D 3 | 3 |
| SMA | 2 |
| SMP | 1 |

**Tabel 4. Tabel Penilaian C2**

| Kriteria prestasi | Bobot |
|---|---|
| Ada | 5 |
| Tidak ada | 3 |

**Tabel 5. Tabel Penilaian C3**

| Kriteria lama bekerja | Bobot |
|---|---|
| 5 – ≥ 30 tahun | 5 |
| 10 – 24 tahun | 3 |
| 0 – 9 tahun | 1 |

**Tabel 6. Tabel Penilaian C4**

| Kriteria absensi | Bobot |
|---|---|
| Absen 0 | 5 |
| Absen 1 -3 | 3 |
| 3- n | 1 |

**Tabel 7. Tabel Penilaian C5**

| Kegiatan penunjang | Bobot |
|---|---|
| Ada | 5 |
| Tidak ada | 3 |

## A. Penyelesain Perhitungan Metode TOPSIS

1. Topsis dimulai dengan membangun sebuah matriks keputusan Matriks keputusan X mengacu terhadap malternatif yang akan dievaluasi berdasarkan kriteria

Tabel 8. Nilai Kecocokan pegawai Terhadap Kriteria

| Kode Siswa | Nama Siswa | C1 | C2 | C3 | C4 | C5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| A1 | Suhendi | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| A2 | Rika | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| A3 | Diki | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| A4 | Irfan | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 |

2. Membuat matriks keputusan yang ternormalisasi persamaan yang digunkan untuk mentransforma- sikan setiap elemen

Table 9. matriks ternormalisasi

| Alternative | C1 | C2 | C3 | C4 | C5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Suhendi | 0,5 | 0,41602515 | 0,5669467 | 0,45226702 | 0,36380344 |
| Rika | 0,5 | 0,69337525 | 0,5669467 | 0,45226702 | 0,60633906 |
| Diki | 0,5 | 0,41602515 | 0,5669467 | 0,15075567 | 0,36380344 |
| Irfan | 0,5 | 0,41602515 | 0,1889822 | 0,75377836 | 0,60633906 |

3. Membuat matriks keputusan ternormalisasi terbobot yaitu dari perkalian bobot dari kriteria ke-j Dan Elemen matriks keputusan yang ternormalisasi R

Table 10. matriks ternormalisasi terbobot

| pembobotan | 30% | 25% | 20% | 15% | 10% |
|---|---|---|---|---|---|
| **Alternative** | **C1** | **C2** | **C3** | **C4** | **C5** |
| Suhendi | 0,15 | 0,1040063 | 0,113389 | 0,0678401 | 0,0363803 |
| Rika | 0,15 | 0,1733438 | 0,113389 | 0,0678401 | 0,0606339 |
| Diki | 0,15 | 0,1040063 | 0,113389 | 0,0226134 | 0,0363803 |
| Irfan | 0,15 | 0,1040063 | 0,037796 | 0,1130668 | 0,0606339 |

4. Solusi ideal positif A+ dan solusi ideal negatif A - dapat ditentukan berdasarkan rating bobot ternormalisasi (yij)

Table 11. matriks solusi ideal positif dan negatif

| | C1 | C2 | C3 | C4 | C5 |
|---|---|---|---|---|---|
| solusi ideal + | 0,15 | 0,173344 | 0,1133893 | 0,1130668 | 0,060634 |
| solusi ideal - | 0,15 | 0,104006 | 0,0377964 | 0,0226134 | 0,03638 |

5. Menentukan nilai setiap alternative dengan matriks solusi ideal positif dan matriks solusi ideal negatif, menentukan jarak antara nilai setiap alternative dengan matriks solusi ideal positif dan matriks solusi ideal negative.

Table 12. setiap alternative dengan solusi ideal +-

| **alternative** | **C1** | **C2** | **C3** | **C4** | **C5** | **D+** | **D-** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Suhendi | 0,15 | 0,1040063 | 0,113389 | 0,06784 | 0,03638 | 0,086263 | 0,088089 |
| Rika | 0,15 | 0,1733438 | 0,113389 | 0,06784 | 0,060634 | 0,045227 | 0,114698 |
| Diki | 0,15 | 0,1040063 | 0,113389 | 0,022613 | 0,03638 | 0,116524 | 0,075593 |
| Irfan | 0,15 | 0,1040063 | 0,037796 | 0,113067 | 0,060634 | 0,102577 | 0,093649 |

6. Menentukan nilai preferensi untuk setiap alternative setelah hasil muncul di tentukan pereng- kingan dari setiap alternative. Nilai Vi yang lebih besar menunjukkan bahwa alternatif Ailebih dipilih.

Table 13. nilai preferensi dan rangking

| alternative | C1 | C2 | C3 | C4 | C5 | D+ | D- | Vi | rank |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Suhendi | 0,1500 | 0,1040 | 0,1134 | 0,0678 | 0,0364 | 0,0863 | 0,0881 | 0,5052 | 2 |
| Rika | 0,1500 | 0,1733 | 0,1134 | 0,0678 | 0,0606 | 0,0452 | 0,1147 | 0,7172 | 1 |
| Diki | 0,1500 | 0,1040 | 0,1134 | 0,0226 | 0,0364 | 0,1165 | 0,0756 | 0,3935 | 4 |
| Irfan | 0,1500 | 0,1040 | 0,0378 | 0,1131 | 0,0606 | 0,1026 | 0,0936 | 0,4773 | 3 |

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perancangan metode topsis untuk sistem pendukung keputusan penilaian kinerja kar- yawan di sekolah dasar xyz dapat disimpulkan:

1. Metode topsis yang digunakan dengan langkah
   a. membuat matriks keputusan normalisasi
   b. membuat matriks keputusan normalisasi terbobot
   c. menentekuan matriks solusi ideal positif dan solusi ideal negative
   d. menentukan jarak antara nilai setiap alternative dengan matriks solusi ideal positif dan matriks solusi ideal negative
   e. menentukan nilai preferensi dalam setiap alternatif

   dengan perhitungan diatas metode topsis mampu mengatasi penilain kinerja karyawan dengan akurat .
2. Kesimpulan dari penelitian iniadalah bahwa penilaian kinerja karyawan dengan kriteria kriteria jen- jang pendidikan , prestasi , lama bekerja , kegiatan penunjang dan absensidan diperoleh hasil yaitu alternative dengan A2 menjadi rengking pertama dengan memperoleh nilai 0.7172 jika di persenta- sekan 72% atau nilai 72.

## DAFTAR PUSTAKA

[1] G. Dessler, “Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh),” *Jakarta Barat PT Indeks*, 2010.

[2] A. Suryandini, “Sistem Pendukung Keputusan untuk Penentuan Minat Peserta Didik di SMA Menggunakan Metode TOPSIS,” Universitas Diponegoro, 2014.

[3] Pisa Marga Kusumantara, prisa marga kusumantara, Mashita Kustyani, and tita ayu, "ANALISIS PERBANDINGAN METODE SAW DAN WP PADA SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN WEDDING ORGANIZER DI," *Engineering and Sains Journal*, vol. 3, no. 1, p. 22, juni 2019.

[4] T. Susilowati, A. Nazar, S. Mukodimah, M. Idris, Trisnawati, and F. Satria, “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru sekolah Dasar Kecamatan Gunung Alip Menggunakan Metode TOPSIS,” *J. TAM (Technology Accept. Modal)*, vol. 9, no. 1, pp. 36–42, 2018.

[5] A. Ahmad Ashifuddin and Febryantahanuji, “METODE TOPSIS DALAM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA SEKOLAH ALAM AULIYA KENDAL,” *J. NUSAMBA VOL.4 NO.1 April*, 2019.

[6] H. Kurniawan, “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Topsis Berbasis Web Pada CV. Surya Network Indonesia,” *Proc. Konf. Nas. Sist. dan Inform.*, 2015.

[7] S. Nurhayati, “Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode TOPSIS pada PT XYZ,”
*Pros. Saintiks FTIK UNIKOM*, vol. 2, pp. 25–28, 2017.

[8] Y. Kurnia and others, “Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Topsis,” *J. Sci. Appl. Informatics*, vol. 1, no. 3, pp. 70–75, 2018.

[9] Ajenkris y kungkung and rahmat haryadi kuswanto , "Analisa Perbandingan Metode SAW, WP dan TOPSIS Menggunakan Hamming Distance," *TMIK Atma Luhur Pangkalpinang*, p. 6, maret 2018

[10] Irvan muzakkir, "penerapan metode topsis untuksistem pendukung keputusan penentuan keluarga miskin pada desaa panca," *ilkom jurnal ilmiah*, vol. 9, no. 3, p. 8, desember 2017

[11] Dudih gustisn , ade bahrum, and sudin saepudin, "Sistem keputusan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode analitical hierracy process," *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, vol. 9, no. 2, p. 7, desember 2018.