



JURNAL SISTEM INFORMASI DAN TEKNOLOGI (S I N T E K)

Situs Jurnal

<https://sintek.stmikku.ac.id/index.php/home>



SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN KARYAWAN TERBAIK MENGUNAKAN METODE WEIGHTED PRODUCT PADA KANTOR PEJABAT PEMBUAT AKTA TANAH ALIA WEDYANINGRUM, S.H., M.Kn

Yoas Arnes Sutopo¹, Ferry Sudarto², Ahmad Maulana³

^{1,3} Program Studi Sistem Informasi, STMIK Kuwera
Jl. Kalideres Permai No.3C, RT.1/RW.14, Kalideres, Kec. Kalideres, Kota Jakarta Barat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia 11830, Telp. 0215407200

² Program Studi Sistem Informasi, Raharja University
Jl. Jendral Sudirman, Tangerang, Indonesia

Email: ¹mrjoash@gmail.com, ²ferry.sudarto@raharja.info, ³maulanakoe135@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengimplementasikan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) menggunakan metode *Weighted Product* dalam menentukan karyawan terbaik di Kantor Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) Alia Wedyaningrum, S.H., M.Kn. Penelitian ini hanya berfokus pada data dan informasi yang tersedia di kantor tersebut serta melibatkan staff kantor PPAT Alia Wedyaningrum, S.H., M.Kn. Tujuan utama penelitian adalah memberikan solusi untuk mengurangi kesenjangan antara penilaian absensi dan penilaian kinerja sebenarnya, membuat penilaian yang objektif dan adil dalam penilaian karyawan, serta merancang sistem perhitungan yang dapat meningkatkan akurasi dan efisiensi dalam penilaian karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara dengan pemilik kantor dan karyawan, serta studi pustaka terkait penilaian kinerja, SPK, dan metode *Weighted Product*. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, objektivitas penilaian, dan efisiensi dalam proses penilaian di Kantor PPAT Alia Wedyaningrum, S.H., M.Kn.

Kata Kunci: *Sistem Pendukung Keputusan, Weighted Product, Penilaian Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting dalam kesuksesan dan perkembangan bisnis. Karyawan yang berkualitas berperan dalam menjalankan berbagai proses bisnis yang memungkinkan perusahaan berkembang dan bersaing. Oleh karena itu, penilaian karyawan menjadi aspek krusial dalam manajemen SDM untuk mencapai tujuan perusahaan. Penilaian yang objektif dan sistematis tidak hanya mengidentifikasi karyawan berkinerja baik, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan memastikan pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Di Kantor Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) Alia Wedyaningrum, S.H., M.Kn. di Kabupaten Tangerang, penilaian kinerja karyawan hanya didasarkan pada absensi. Pendekatan ini menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan karena tidak mencerminkan kinerja mereka secara menyeluruh. Karyawan merasa penilaian yang berbasis absensi saja tidak adil dan berdampak negatif pada motivasi kerja mereka.

Untuk mengatasi masalah ini, metode *Weighted Product* (WP) diusulkan sebagai solusi dalam penilaian kinerja karyawan. Metode WP adalah teknik pengambilan keputusan multikriteria

yang memperhitungkan berbagai faktor secara terstruktur, menghasilkan penilaian yang lebih objektif dan akurat. Implementasi metode ini dalam sistem pendukung keputusan (SPK) akan membantu perusahaan atau instansi menghindari bias subjektif yang sering terjadi dalam penilaian karyawan.

Penelitian sebelumnya yang berjudul "Sistem Pendukung Keputusan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode *Weighted Product* (WP) pada Universitas Palsir Pengalaman" menyimpulkan bahwa implementasi sistem pendukung keputusan dengan metode WP menunjukkan bahwa metode ini dapat diterapkan dengan baik, sehingga menghasilkan perankingan yang menjadi prioritas utama dalam pemilihan karyawan terbaik. Penggunaan metode WP juga memberikan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan untuk menentukan karyawan terbaik [1].

Penelitian lain yang berjudul "Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode *Weighted Product* untuk Pemilihan Karyawan Terbaik Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) ZalinTopalis" juga menunjukkan bahwa hasil dari sistem pendukung keputusan menggunakan metode WP menghasilkan rekomendasi karyawan terbaik yang memiliki nilai vektor tertinggi. Sistem pendukung keputusan ini memberikan informasi tentang karyawan terbaik yang berpotensi mendapatkan reward, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik [2].

Dengan penerapan SPK berbasis metode WP, Kantor PPAT Alia Wedyaningrum, S.H., M.Kn diharapkan dapat meningkatkan akurasi, transparansi, dan efektivitas penilaian kinerja karyawan. Serta dapat menciptakan penilaian kinerja yang lebih adil dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah bagian penting dari sistem informasi manajemen yang dirancang untuk membantu proses pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan. SPK menggabungkan data dan model analisis canggih serta peralatan analisis data untuk mendukung pengambilan keputusan yang semi-terstruktur dan tidak terstruktur. Sebagai komponen dari sistem informasi berbasis komputer, termasuk sistem berbasis pengetahuan, SPK memproses data dan menghasilkan temuan yang berguna untuk mendukung pengambilan keputusan, sehingga memungkinkan manajemen untuk membuat keputusan yang lebih tepat dan efektif.

2.2. Penentuan Karyawan Terbaik

Aspek paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia dan harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia meliputi penyediaan dan pemeliharaan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas bagi organisasi dan perusahaan. Salah satu kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia adalah seleksi (pemilihan) karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang mendukung Perusahaan [3].

Penentuan karyawan ditunjukkan untuk mengetahui informasi mengenai kualitas dan kemampuan karyawan dengan cara mengukur prestasi karyawan dalam bekerja. Karyawan ditentukan berdasarkan penilaian prestasi kerja karyawan tersebut. Penilaian dilakukan oleh tim penilai dari perusahaan. Tim penilai biasanya terdiri dari manajer, kepala bagian (instansi), atau orang-orang yang ditunjuk oleh perusahaan untuk menilai karyawan.

Ada beberapa sistem penilaian prestasi karyawan yang diterapkan. Pertama, penilaian peringkat (ranking), di mana penilai mempertimbangkan karyawan dan prestasinya serta membandingkannya dengan komponen-komponen secara sistematis. Penilaian ini memerlukan objektivitas tinggi untuk membandingkan beberapa karyawan sekaligus dan menghasilkan urutan peringkat karyawan. Kedua, perbandingan antar-personel, yang biasanya dikhususkan untuk manajer atau kepala bagian, dan berfokus pada analisis komponen-komponen prestasi secara mendetail. Ketiga, penggolongan mutu (grading), di mana prestasi karyawan diklasifikasikan dalam kategori mutu tertentu, seperti baik, sedang, dan kurang. Keempat, skala grafik, yang mengukur berbagai faktor seperti kualitas dan kuantitas kerja, kehadiran, sikap, dan lainnya [3].

Indikator pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui penilaian: 1) kualitas kerja, yaitu berkaitan dengan ketepatan, ketrampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan pekerjaan, 2) kuantitas kerja, yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan, 3) ketangguhan, yaitu berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran, 4) sikap, yaitu menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana

tingkat kerjasama dengan teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan [4].

2.3. Weighted Product (WP)

Metode *Weighted Product* (WP) adalah salah satu metode dalam pengambilan keputusan multikriteria (MCDM). WP menggunakan perkalian untuk menghubungkan nilai kriteria, di mana nilai setiap kriteria harus dipangkatkan terlebih dahulu dengan bobot kriteria yang bersangkutan [5]. Metode ini melibatkan pemberian bobot pada setiap kriteria sesuai dengan signifikansinya, diikuti dengan menghitung produk dari nilai kinerja untuk setiap alternatif [2].

Langkah-langkah dalam menggunakan metode *Weighted Product* adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kriteria-kriteria yang akan digunakan dalam pengambilan keputusan.
2. Menentukan rating kecocokan setiap alternatif terhadap setiap kriteria.
3. Menentukan bobot preferensi untuk setiap kriteria.
4. Mengalikan seluruh atribut bagi setiap alternatif dengan bobot, dengan pangkat positif untuk atribut keuntungan dan bobot pangkat negatif untuk atribut biaya.
5. Hasil perkalian tersebut dijumlahkan untuk menghasilkan nilai S untuk setiap alternatif.
6. Mencari nilai alternatif dengan melakukan langkah yang sama seperti pada langkah satu, hanya saja menggunakan nilai tertinggi untuk setiap atribut tertinggi untuk setiap atribut manfaat dan nilai terendah untuk atribut biaya.
7. Membagi nilai S bagi setiap alternatif dengan nilai total S yang akan menghasilkan V.
8. Mencari nilai alternatif ideal.

Penilaian dalam metode ini, tiap atribut diangkat menjadi pangkat tertentu dengan bobot yang terkait. Langkah ini mirip dengan proses normalisasi [6].

Proses normalisasi bobot kriteria (W), $\Sigma W = 1$ adalah : Σ

$$W_j = \frac{w_j}{\Sigma W_j}$$

Keterangan :

Wj : bobot kriteria

wj : w indeks ke-j

ΣW_j : penjumlahan bobot kriteria

Menghitung Vektor S

$$S_i = \prod_{j=1}^n X_{ij}^{W_j}$$

Keterangan :

Si : nilai dari setiap alternatif

Xij : menyatakan nilai/skor kriteria

Wj : bobot setiap kriteria

i : menyatakan alternatif

j : menyatakan kriteria

n : menyatakan banyaknya kriteria

Menghitung Vektor V

$$V_i = \frac{\prod_{j=1}^n X_{ij}^{W_j}}{\prod_{j=1}^n (X_{ij}^*)}$$

Keterangan :

Vi : menyatakan alternatif yang dianalogikan sebagai vektor V

Xij : menyatakan nilai/skor kriteria

Wj : bobot setiap kriteria

i : menyatakan alternatif

j : menyatakan kriteria

n : menyatakan banyaknya kriteria

2.4. UML

UML (*Unified Modeling Language*) adalah salah satu standar yang banyak digunakan di dunia industri untuk mendefinisikan kebutuhan, melakukan analisis dan desain, serta mengembangkan arsitektur dalam pemrograman berorientasi objek [7].

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Model *Waterfall*, yaitu pendekatan pengembangan perangkat lunak yang mengikuti langkah-langkah secara berurutan. Proses dimulai dengan analisis sistem, dilanjutkan dengan desain sistem, pembuatan kode, uji coba, dan diakhiri dengan implementasi sistem. Namun, tahap operasi dan pemeliharaan tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kualitatif. Teknik ini mengumpulkan data dalam bentuk deskripsi, kata-kata, atau narasi, bukan angka atau statistik. Teknik yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan studi pustaka untuk mendapatkan informasi tentang masalah-masalah yang relevan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami masalah-masalah mendalam mengenai sistem yang dikembangkan dan menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan, dengan memanfaatkan Model *Waterfall* dan teknik pengumpulan data kualitatif.

3.1. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung aktivitas dan kinerja karyawan di Kantor PPAT Alia Wedyaningrum, S.H., M.Kn. Observasi ini mencakup aspek-aspek seperti kehadiran, produktivitas, interaksi dengan klien, serta kemampuan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

2. Wawancara

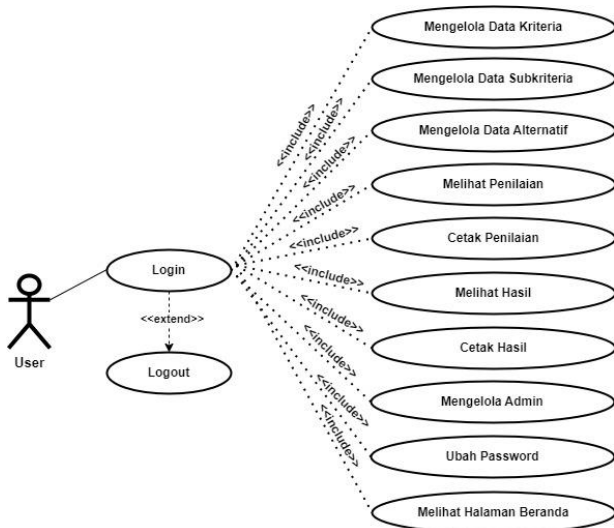
Wawancara dilakukan dengan Ibu Alia Wedyaningrum, S.H., M.Kn., selaku pemilik kantor PPAT, serta dengan beberapa karyawan. Tujuan wawancara ini adalah untuk mencari informasi lebih mendalam mengenai proses penilaian kinerja yang sudah berjalan, permasalahan yang dihadapi, serta solusi untuk permasalahan tersebut.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan menelaah literatur yang relevan, termasuk buku, jurnal ilmiah, artikel, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penilaian kinerja, sistem pendukung keputusan (SPK), dan metode Weighted Product (WP). Studi pustaka ini membantu peneliti dalam memahami konsep dan teori yang mendasari penelitian serta metode yang digunakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

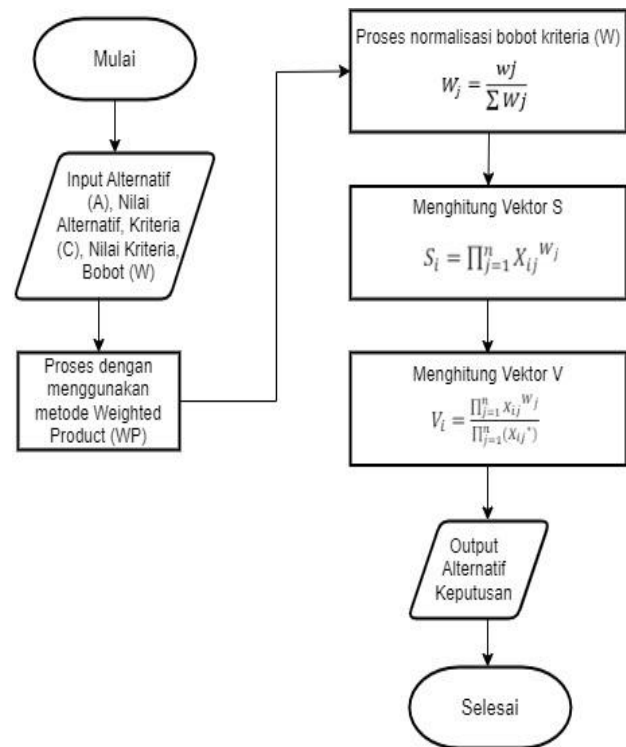
4.1. Use Case Diagram



Gambar 1. Use Case Diagram

Diagram ini menggambarkan semua perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh pengguna (*user*) terhadap sistem atau aplikasi sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik menggunakan metode WP pada Kantor PPAT Alia Wedyaningrum, S.H., M.Kn.

4.2. Rancangan Algoritma



Gambar 2. Algoritma SPK WP Karyawan Terbaik

Rancangan algoritma adalah langkah-langkah sistematis yang digunakan untuk menyusun sebuah algoritma agar dapat menyelesaikan masalah tertentu. Dalam konteks penelitian ini, rancangan algoritma digunakan untuk mengembangkan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) yang mampu menentukan karyawan terbaik berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Tujuan utama dari rancangan algoritma ini adalah untuk memastikan bahwa sistem yang dibangun dapat melakukan penilaian secara objektif dan akurat.

4.3. Perhitungan Menggunakan Metode Weighted Product

Sistem pendukung keputusan penentuan karyawan terbaik menggunakan metode WP pada Kantor PPAT Alia Wedyaningrum, S.H., M.Kn., akan ditentukan berdasarkan kriteria penilaian yang digunakan sebagai indikator utama penilaian. Kriteria penilaian yang digunakan di Kantor PPAT Alia Wedyaningrum, S.H., M.Kn., terdiri dari lima kriteria, yaitu Absensi, Ketelitian, Kecepatan, Komunikasi, dan Hasil kerja. Berikut adalah beberapa tahapan dalam proses penentuan karyawan terbaik di Kantor PPAT Alia Wedyaningrum, S.H., M.Kn., yang didasarkan pada tabel nama karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. Nama Karyawan

No	Nama Karyawan
1	Ahmad Maulana
2	Bunga Maulidya
3	Nabila Apriliana
4	Rahmadhani Nabillah Caraka
5	Salsa DivaWijaya

Pada Kantor PPAT Alia Wedyaningrum, S.H., M.Kn untuk penentuan karyawan terbaik akan ditentukan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

C1: Absensi

C2: Ketelitian

C3: Kecepatan

C4: Komunikasi

C5: Hasil Kerja

Dalam tingkat kepentingan, kriteria akan mengikuti kategori nilai preferensi dan sistem bobot penilaian yang akan diterapkan pada Kantor PPAT Alial Wedyaningrum, S.H., M.Kn.

Tabel 2. Kriteria

Kode Kriteria	Nama Kriteria	Benefit/Cost
C1	Absensi	Benefit
C2	Ketelitian	Benefit
C3	Kecepatan	Benefit
C4	Komunikasi	Benefit
C5	Hasil Kerja	Benefit

Tabel 3. Hasil Penilaian Karyawan

No	Nama Karyawan	C1	C2	C3	C4	C5
1	Ahmad Maulana	87	100	89	80	95
2	Bunga Maulidya	84	93	93	85	93
3	Nabila Apriliana	95	100	77	95	89
4	Rahmadhani Nabillah Caraka	93	93	84	85	89
5	Salsa Diva Wijaya	93	92	93	80	93

Pada sistem ini, Pimpinan memasukan bobot kepentingan untuk masing-masing kriteria. Berikut adalah bobot masukan dari pimpinan :

Tabel 4. Bobot Masukan Dari Pimpinan

No	Nama Kriteria	Bobot
1	Absensi	5
2	Ketelitian	5
3	Kecepatan	5
4	Komunikasi	5
5	Hasil Kerja	5

Pertama akan dilakukan perbaikan bobot terlebih dahulu. Bobot awal $W=(5, 5, 5, 5, 5)$ akan diperbaiki sehingga total bobot $\sum W_j = 1$, dengan W adalah bobot dari masing-masing kriteria yang pimpinan masukkan. Adapun perhitungan perbaikan kriteria dengan menggunakan persamaan berikut:

$$W_1 = \frac{5}{5+5+5+5+5} = 0.2$$

$$W_2 = \frac{5}{5+5+5+5+5} = 0.2$$

$$W_3 = \frac{5}{5+5+5+5+5} = 0.2$$

$$W_4 = \frac{5}{5+5+5+5+5} = 0.2$$

$$W_5 = \frac{5}{5+5+5+5+5} = 0.2$$

Kemudian langkah selanjutnya adalah menghitung vektor S , S adalah nilai dari setiap alternatif. Perhitungan ini dilakukan dengan mengalikan seluruh atribut (kriteria) bagi sebuah alternatif dengan W (bobot) sebagai pangkat positif untuk atribut keuntungan dan bobot berpangkat negatif untuk atribut biaya. Pada kasus penentuan karyawan terbaik ini, W (bobot) adalah pangkat positif karena tidak ada atribut biaya (atribut yang nilainya semakin besar semakin merugikan). Berikut adalah cara menghitung vektor S dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$S_1 = (87^{0.2}) (100^{0.2})(89^{0.2})(80^{0.2})(95^{0.2}) = 89.9383$$

$$S_2 = (84^{0.2}) (93^{0.2})(93^{0.2})(85^{0.2})(93^{0.2}) = 89.5013$$

$$S_3 = (95^{0.2}) (100^{0.2})(77^{0.2})(95^{0.2})(89^{0.2}) = 90.8376$$

$$S_4 = (93^{0.2}) (93^{0.2})(84^{0.2})(85^{0.2})(89^{0.2}) = 88.7178$$

$$S_5 = (93^{0.2}) (92^{0.2})(93^{0.2})(80^{0.2})(93^{0.2}) = 90.0462$$

Setelah mendapatkan nilai vektor S , selanjutnya menentukan perangkingan untuk menentukan karyawan terbaik dengan cara membagi nilai V (nilai vektor yang digunakan untuk perangkingan) bagi setiap alternatif dengan nilai total dari semua nilai alternatif (vektor S). Berikut

adalah perhitungan perankingan dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$V1 = \frac{89.9383}{89.9383+89.5013+90.8376+88.7178+90.0462} = 0.2003$$

$$V2 = \frac{89.5013}{89.9383+89.5013+90.8376+88.7178+90.0462} = 0.1993$$

$$V3 = \frac{90.8376}{89.9383+89.5013+90.8376+88.7178+90.0462} = 0.2023$$

$$V4 = \frac{88.7178}{89.9383+89.5013+90.8376+88.7178+90.0462} = 0.1976$$

$$V5 = \frac{90.0462}{89.9383+89.5013+90.8376+88.7178+90.0462} = 0.2005$$

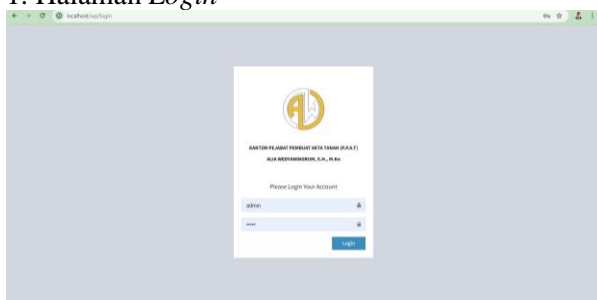
Setelah menghitung nilai vektor V, maka didapat nilai terbesar yang menjadi alternatif terbaik. Berikut adalah Tabel 5. hasil peringkat alternatif karyawan terbaik:

Tabel 5. Hasil Peringkat Alternatif Karyawan Terbaik

No	Alternatif	Nilai
1	Nabila Apriliana	0.2023
2	Salsa Diva Wijaya	0.2005
3	Ahmad Maulana	0.2003
4	Bunga Maulidya	0.1993
5	Rahmadhani Nabillah Caraka	0.1976

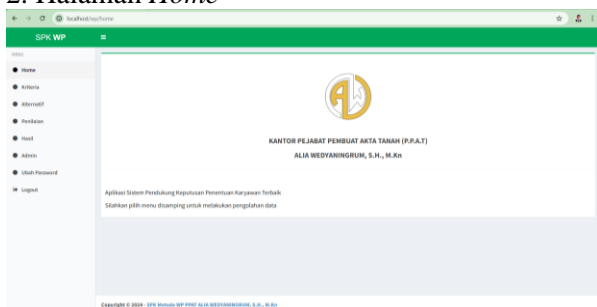
4.4. Tampilan Antarmuka

1. Halaman Login



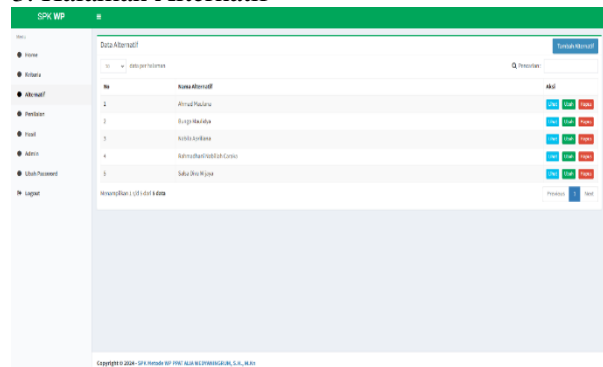
Gambar 3. Halaman Login

2. Halaman Home



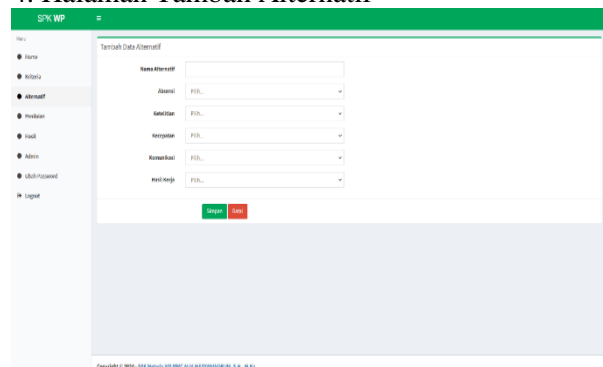
Gambar 4. Halaman Home

3. Halaman Alternatif



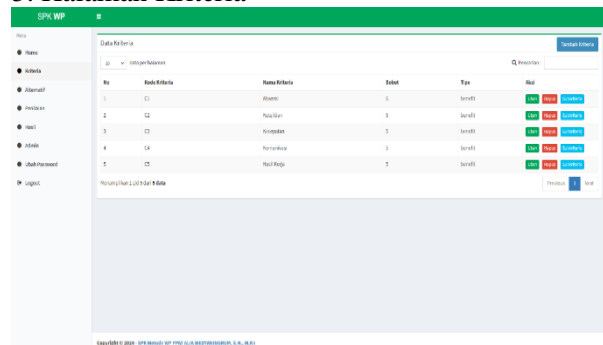
Gambar 5. Halaman Alternatif

4. Halaman Tambah Alternatif



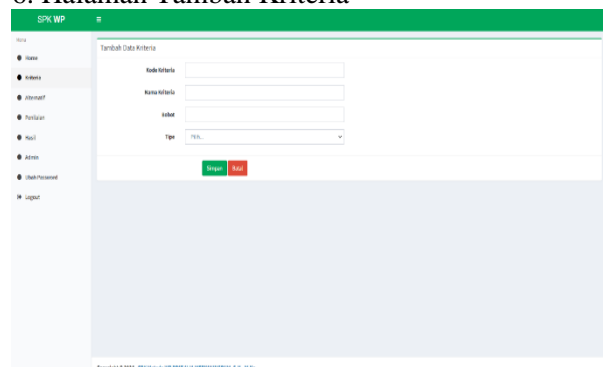
Gambar 6. Halaman Tambah Alternatif

5. Halaman Kriteria



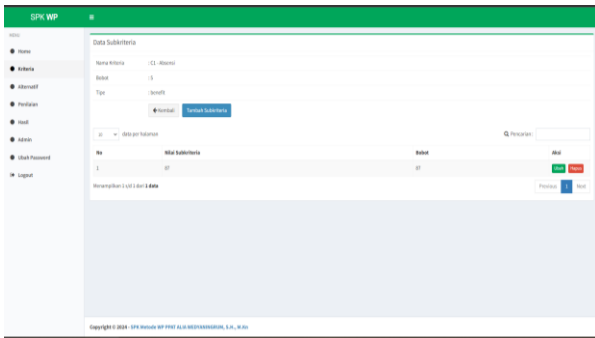
Gambar 7. Halaman Kriteria

6. Halaman Tambah Kriteria



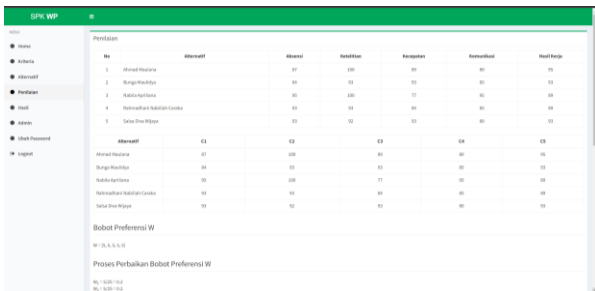
Gambar 8. Halaman Tambah Kriteria

7. Halaman Subkriteria



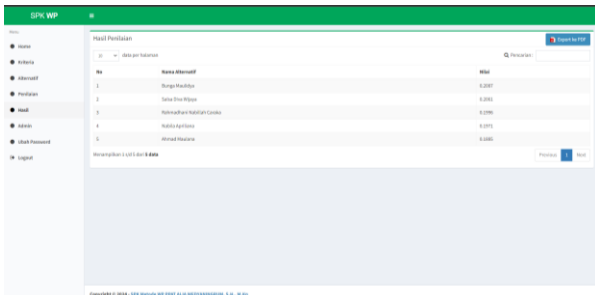
Gambar 9. Halaman Subkriteria

8. Halaman Penilaian



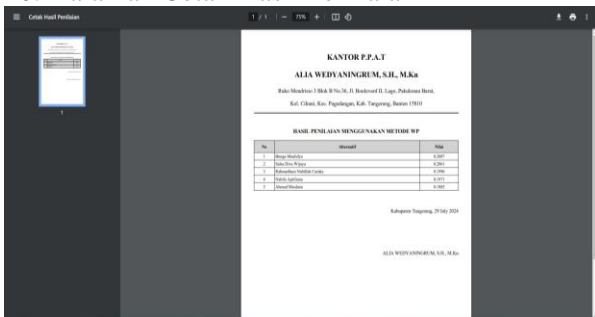
Gambar 10. Halaman Penilaian

9. Halaman Hasil



Gambar 11. Halaman Hasil

10. Halaman Cetak Hasil Penilaian



Gambar 12. Cetak Hasil Penilaian

4.5. Pengujian

Setelah sistem selesai dikembangkan, langkah berikutnya adalah melakukan pengujian sistem. Metode pengujian yang digunakan adalah black box testing, yang melibatkan pengujian terhadap semua fungsi dalam sistem. Setiap fitur yang diuji memiliki kasus uji yang mencakup berbagai kemungkinan

kejadian terkait fitur tersebut. Hasil pengujian ini akan menunjukkan sejauh mana sistem yang dikembangkan telah memenuhi harapan. Berikut ini adalah hasil pengujian *Black Box*.

Tabel 6. Pengujian *Black Box*

Komponen	Skenario Pengujian	Hasil Yang Diharapkan	Hasil Uji
Login	1. Coba login dengan <i>username</i> dan <i>password</i> benar.	Masuk ke <i>dashboard</i> utama sistem.	Berhasil
	2. Coba <i>login</i> dengan <i>username</i> dan <i>password</i> salah.	Menerima pesan kesalahan dan tetap di halaman <i>login</i> .	Berhasil
Home	1. Klik menu <i>Home</i> .	Diarahkan ke halaman utama/ <i>dashboard</i> .	Berhasil
Data Kriteria	1. Klik menu data kriteria.	Diarahkan ke halaman data kriteria	Berhasil
	2. Coba tambahkan data kriteria.	Data kriteria berhasil disimpan.	Berhasil
	3. Coba ubah data kriteria yang sudah ada.	Data kriteria berhasil diperbarui.	Berhasil
	4. Coba hapus data kriteria	Data kriteria berhasil dihapus.	Berhasil
	5. Klik menu data subkriteria.	Diarahkan ke halaman data subkriteria	Berhasil
	6. Coba tambahkan data subkriteria.	Data subkriteria berhasil disimpan.	Berhasil
	7. Coba ubah subkriteria.	Data subkriteria berhasil diperbarui.	Berhasil
	8. Coba tambahkan	Data subkriteria berhasil dihapus.	Berhasil

	hapus subkriteria.		
Data Alternatif	1. Klik menu data alternatif.	Diarahkan ke halaman data alternatif.	Berhasil
	2. Coba tambahkan data alternatif.	Data alternatif berhasil disimpan.	Berhasil
	3. Coba edit data alternatif yang sudah ada.	Data alternatif berhasil diperbarui.	Berhasil
	4. Coba hapus data alternatif.	Data alternatif berhasil dihapus.	Berhasil
Data Penilaian	1. Klik menu data penilaian.	Diarahkan ke halaman data penilaian.	Berhasil
	2. Cetak PDF	Cetak data penilaian	Berhasil
Data Hasil	1. Klik menu data hasil.	Diarahkan ke halaman data hasil.	Berhasil
	2. Cetak PDF	Cetak data hasil penilaian	Berhasil
Admin	1. Klik menu admin.	Diarahkan ke halaman admin.	Berhasil
	2. Tambah admin.	Admin berhasil ditambah.	Berhasil
	3. Edit admin yang sudah ada.	Admin diperbarui dengan benar.	Berhasil
	4. Hapus admin.	Admin berhasil dihapus dari <i>database</i> .	Berhasil
Ubah Password	1. Klik menu ubah <i>password</i> .	Diarahkan ke halaman ubah <i>password</i> .	Berhasil
	2. Ubah <i>password</i> .	<i>Password</i> diperbarui dengan benar.	Berhasil
Logout	1. Klik menu <i>Logout</i> .	Keluar dari sesi pengguna dan kembali ke halaman <i>login</i> .	Berhasil

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil kegiatan penelitian ini sebagai berikut:

1. Dengan penerapan metode Weighted Product dalam Sistem Pendukung Keputusan (SPK), penilaian kinerja karyawan tidak lagi hanya berdasarkan absensi tetapi mencakup berbagai aspek kinerja lainnya seperti absensi, ketelitian, kecepatan, komunikasi, dan hasil kerja. Hal ini berhasil mengurangi kesenjangan antara penilaian absensi dan kinerja nyata karyawan, menghasilkan penilaian yang lebih akurat dan menyeluruh.
2. SPK yang dikembangkan memberikan penilaian yang lebih objektif dan adil, mengurangi subjektivitas dalam penilaian karyawan. Dengan sistem yang transparan dan berbasis data, karyawan merasa lebih dihargai dan adil, yang pada akhirnya memungkinkan meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka dalam bekerja.
3. Penerapan metode Weighted Product dalam SPK dapat meningkatkan akurasi dan efisiensi dalam proses penilaian karyawan. Sistem ini memungkinkan evaluasi kinerja yang lebih cepat dan tepat, serta mengurangi kesalahan manusia.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai penerapan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dengan metode Weighted Product (WP) untuk penentuan karyawan terbaik di Kantor Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) Alia Wedyaningrum, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Disarankan untuk terus mengembangkan dan memperbarui sistem pendukung keputusan ini dengan memasukkan variabel-variabel penilaian kinerja yang lebih beragam dan relevan
2. Mengumpulkan umpan balik dari karyawan mengenai penerapan sistem penilaian kinerja ini. Umpan balik yang konstruktif dapat membantu dalam perbaikan dan penyesuaian sistem agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] K. Yasdomi and U. Utami, "Sistem Pendukung Keputusan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Weight Product (WP)(Studi Kasus: Universitas Pasir Pengaraian)," Riau Journal Of Computer Science, vol. 4, no. 1, pp. 129–143, 2018.

- [2] A. C. Yudistira and Y. S. Sari, “Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Weighted Product untuk Pemilihan Karyawan Terbaik UMKM ZainToppas,” *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi dan Komputer)*, vol. 9, no. 2, pp. 229–235, 2020.
- [3] M. Edni, “SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK MENGGUNAKAN METODE ANALYTIC NETWORK PROCESS (ANP),” 2013.
- [4] S. Tsauri, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” 2013.
- [5] Jalil, A., Ningrum, I. P., & Muchtar, M. (2017). SPK pemberian kredit menggunakan metode wp (weighted product) pada BMT Mu’amalah sejahtera kendari. *Jurnal Semantik*, 3(1), 173-180.
- [6] S. Dewi, F. Taufik, and N. Y. L. Gaol, “Sistem Pendukung Keputusan Dalam Penilaian Kinerja Pegawai Di Pt Cmaj Menggunakan Metode Weight Product,” *Jurnal Cyber Tech*, vol. 2, no. 4, 2019.
- [7] A. Susila, “PERANCANGAN APLIKASI UNTUK FREELANCER MENGGUNAKAN METODE WATERFALL BERBASIS WEBSITE,” *OKTAL: Jurnal Ilmu Komputer dan Sains*, vol. 1, no. 10, pp. 1869–1875, 2022.