

## Penerapan Metode Fuzzy Multi Criteria Decision Making Menentukan Pengaruh Kinerja Karyawan

Willis Puspitasari<sup>1</sup>, Agus Heri Yunial<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Teknik Informatika, Universitas Pamulang, Jl. Raya Puspitek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310

e-mail: [dosen02527@unpam.ac.id](mailto:dosen02527@unpam.ac.id), [dosen02525@unpam.ac.id](mailto:dosen02525@unpam.ac.id)

### Abstract

Improved employee performance will bring progress for the company to be able to survive in an unstable business environment competition. One of the parameters to measure employee performance is through motivation and task completion given to the employee, work discipline, and leadership style which are seen as one of the important predictors that affect performance. This study aims to determine how much influence the leadership style, motivation and work discipline on employee performance both partially and jointly on the performance of employees of PT. BUSINESS MEANS OF BUSINESS. Data collection using questionnaires and 165 samples have been taken from 250 populations using the formula Slovin. alternative to all attributes. Based on the results of data analysis and discussion, it can be concluded that the leadership style influences the performance of the employees of PT. BUSINESS MEANS OF MEDIKA due to the results of  $t_{count} > t_{table}$  (0.8989596 > 0.674), motivation affects the performance of employees of PT. BUSINESS MEANS OF MEDIKA due to the results of  $t_{count} > t_{table}$  (6.0280692 > 0.674), work discipline affects the performance of employees of PT. BUSINESS MEANS OF MEDIKA due to the results of  $T_{count} > T_{table}$  (0.693593 > 0.674), leadership style, Motivation and Work Discipline jointly influence the performance of employees of PT. BUSINESS MEANS OF MEDIKA due to the results of the value of  $F_{count} > F_{table}$  (0.725 > 0.539), and the leadership style with a preference value of 49.675 so that what is greatly affected on employee performance is employee performance.

**Keywords:** *fuzzy; multi criteria; decision making*

### Abstrak

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Salah satu parameter untuk mengukur kinerja karyawan adalah melalui motivasi dan penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan yang dipandang sebagai salah satu prediksi penting yang mempengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. USAHA SARANA MEDIKA. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan telah diambil 165 sampel dari 250 populasi dengan menggunakan rumus slovin. dan penelitian ini menggunakan metode regresi berganda dan fuzzy SAW, regresi berganda sendiri merupakan perluasan dari model regresi linier sederhana sedangkan fuzzy SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. USAHA SARANA MEDIKA dikarenakan hasil nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  (0,8989596 > 0,674), motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. USAHA SARANA MEDIKA dikarenakan hasil nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  (6,0280692 > 0,674), disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. USAHA SARANA MEDIKA dikarenakan hasil nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  (0,693593 > 0,674), gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. USAHA SARANA MEDIKA dikarenakan hasil nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (0,725 >

0,539), dan gaya kepemimpinan dengan nilai preferensi 49,675 sehingga yang terpengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah kinerja karyawan.

Kata kunci: fuzzy; multi kriteria; pengambilan keputusan

## 1. PENDAHULUAN

Di dalam kehidupan berorganisasi, faktor kesalahan manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif, dapat diidentifikasi dan bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan di dalam suatu organisasi diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi tersebut. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketramampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dihasilkan berupa prestasi seorang pekerja yang kualitas dan kuantitasnya sudah dinilai sesuai dengan standar di tempat karyawan tersebut bekerja [1].

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian pemodelan sistem pendukung keputusan penilaian proses belajar mengajar menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) telah dilakukan oleh N.J. Usito. Penelitian ini menggunakan delapan indikator untuk melakukan penilaian proses belajar mengajar yaitu tingkat kehadiran mengajar, ketepatan memulai dan mengakhiri kuliah, ketepatan materi dan silabus, kemudahan penyampaian materi untuk dipahami, memotivasi belajar dalam mendalami mata kuliah, penggunaan ilustrasi/alat bantu untuk memperjelas materi, melayani dan memberi perhatian dalam komunikasi dua arah, membantu, akomodatif, dan mudah untuk di temui. Penelitian ini dilakukan dengan cara membuat aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian proses belajar mengajar berbasis web menggunakan metode SAW. Hasil penelitian dapat mendukung keputusan pada penilaian proses belajar mengajar menggunakan kriteria yang telah ditentukan dan proses lain yang terkait dalam penilaian proses belajar mengajar [2].

Sugiyono dan Agani, melakukan pemetaan data demografi dan tingkat kerawanan petir di Provinsi Lampung. Data petir dan data demografi yang di analisa menggunakan metode SAW (Simple Additive Weighting) untuk mendapatkan nilai kerawanan terhadap sambaran petir, setelah mendapatkan nilai kerawanan terhadap sambaran petir lalu dipetakan menggunakan ArcView GIS. Metode ini berdasarkan konsep pembobotan rata-rata atau pembobotan dengan multikriteria. Dari penelitian ini diharapkan membuahkan suatu model peta rawan sambaran petir yang akurasinya baik, sehingga dapat digunakan untuk meminimalisir resiko terhadap sambaran petir. Dengan adanya peta digital rawan sambaran petir, diharapkan dapat menjadi acuan bagi pemerintah Provinsi Lampung dalam penataan ruang dan bangunan [3].

W. Fauziah melakukan penerapan metode SAW dalam sistem pendukung keputusan kelayakan laboratorium komputer SMP dan SMA negeri untuk unit pelaksana teknis dinas pendidikan Kecamatan Sukorejo. Metode pengembangan sistem yang digunakan adalah model sekuensial linier, atau biasa disebut model air terjun (waterfall). Disebut demikian karena kemajuan suatu sistem dipandang sebagai suatu hal yang terus mengalir ke bawah (seperti air terjun). Sistem dirancang dengan menggunakan metode SAW yang akan bekerja untuk menentukan kelayakan laboratorium komputer SMP dan SMA Negeri. Penelitian dilakukan dengan cara menganalisis angket pengujian [4].

H. Manao melakukan pemodelan sistem pendukung keputusan pemilihan perumahan bagi calon pembeli. Selama ini pembeli memilih perumahan berdasarkan informasi dari orang lain, mengamati perumahan maupun pengalaman dengan tidak mempertimbangkan kriteria-kriteria yang dibutuhkan, sehingga sering menimbulkan masalah baru setelah membeli perumahan tersebut. Masalah baru yang muncul biasanya berupa ketidak nyamanan, masalah angsuran kredit dan lain sebagainya. Sistem pendukung keputusan secara umum didefinisikan sebagai sebuah sistem yang mampu menghasilkan pemecahan maupun penanganan masalah. Salah satu metode yang sering digunakan dalam sistem pendukung keputusan adalah metode SAW.

Metode SAW ini dapat menentukan nilai preferensi setiap alternatif, kemudian melakukan proses perangkinan yang dapat menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang ada [5].

Selanjutnya M. Mailasari membuat pemodelan metode SAW sebagai penunjang keputusan penentuan penerima pinjaman, menggunakan metode ini digunakan untuk menentukan prioritas penerima pinjaman dengan kriteria-kriteria yang sudah ditentukan oleh pihak koperasi yaitu usia, masa kerja, sisa batas maksimal pinjaman dan alasan peminjaman [6].

R. Sundoro membuat pemodelan implementasi metode SAW pada sistem pendukung keputusan penentuan jenis fondasi dengan simulasi alternatif berbasis 3D. Penelitian ini bertujuan untuk membangun sistem pendukung keputusan penentuan jenis fondasi dengan mengimplementasikan metode SAW dan membangun simulasi alternatif pilihannya berbasis animasi 3D [7].

J.R. Lawendatu menganalisis pendapatan petani pala. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang telah dipilih terhadap pendapatan petani pala di Desa Sensong dengan menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini digunakan data primer dan sekunder, dengan simple random sampling sebagai teknik pengambilan sampel. Berdasarkan hasil penelitian, variabel yang memiliki pengaruh terhadap pendapatan petani pala adalah jumlah produksi biji pala dan biaya tenaga kerja [8].

L.S. Farida menganalisis regresi linier berganda dengan heteroskedastisitas melalui pendekatan weight least square, yang akan meneliti apakah data APBN tahun 1976-2007 terdapat penyimpangan asumsi regresi linier berganda dan penggunaan model perbaikan dengan weight least square. Dan berdasarkan hasil pengujian dengan uji white, diperoleh bahwa data APBN tahun 1976-2007 terdapat masalah heteroskedastisitas sehingga diperlukan metode lain untuk memperbaikinya yaitu metode weight least square. Setelah dilakukan perbaikan terdapat perubahan nilai yang mengakibatkan model ini menjadi lebih baik dari model sebelumnya [9].

### 3. METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner dilakukan untuk mendapatkan jawaban dari responden berupa informasi yang mencerminkan variabel-variabel yang digunakan dalam

penelitian. Kuesioner dilakukan terhadap populasi karyawan PT. USAHA SARANA MEDIKA yang berjumlah 250 orang, maka jumlah sampel 165 orang.

Dalam hal ini peneliti menggunakan sejumlah statement dengan skala 5 yang menunjukkan tingkat persetujuan responden terhadap pertanyaan yang diajukan di dalam kuesioner. Bobot persetujuan responden terhadap pertanyaan yang diajukan diukur dengan tingkatan seperti terlihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Skala pembobotan persetujuan responden

Tingkat Persetujuan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Penelitian ini menggunakan metode analisis persamaan regresi linear berganda dan sistem pendukung keputusan F-SAW untuk menganalisis hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penggunaan metode ini dilakukan dengan cara menghitung nilai variabel terbobot menggunakan perangkat lunak MatLab untuk menentukan pengaruhnya terhadap output yang dimaksud yaitu kinerja karyawan. Dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun simultan menggunakan perangkat lunak SPSS 22.

Peralatan dan perangkat lunak yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner, komputer, SPSS 22 dan MatLab. Kuesioner digunakan untuk menentukan nilai variabel, komputer digunakan untuk sebagai alat bantu untuk menyimpan, mengolah, dan mengambil kembali data. Sedangkan perangkat lunak SPSS 22 dan MatLab digunakan untuk menghitung bobot variabel menggunakan metode yang digunakan yaitu dengan uji asumsi klasik, uji-t dan uji-f.

Seperti yang sudah dijelaskan pada bagian pendahuluan, kinerja karyawan dapat dilihat dari variabel-variabel terhadap indikator yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Selanjutnya masing-masing indikator tersebut dianggap sebagai kriteria yang akan dijadikan faktor untuk menentukan berapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap kinerja karyawan dan himpunan fuzzynya. Kemudian diperlakukan

sebagai input kedalam sistem FMADM (dalam hal ini sebagai Ci).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 (SPSS 22 Uji-F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig. <sup>b</sup>
Regression	32,340	3	10,780	0,725	0,539
Residual	2216,719	149	14,877		
Total	2249,059	152			

Keterangan:  
 a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Dari hasil perhitungan uji-F menggunakan SPSS 22 seperti pada table 4.1 diatas dapat diketahui bahwa Fhitung > Ftabel (0,725 > 0,539), maka H0 ditolak berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan. Maka kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Untuk hasil perhitungan uji parsial (uji-t) antara pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,07296\sqrt{153-2}}{\sqrt{1-0,07296^2}}$$

$$t = 0,8989596$$

Maka t-hitung diatas dibandingkan dengan t-tabel dengan  $\alpha = 5\%$  pada uji dua pihak dan  $dk = n-2 = 151$ , maka diperoleh t-tabel = 0,674. Dikarenakan harga t-hitung lebih besar daripada t-tabel sehingga H0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Untuk hasil perhitungan uji parsial (uji-t) antara pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,44042\sqrt{153-2}}{\sqrt{1-0,44042^2}}$$

$$t = 6,0280692$$

Maka t-hitung diatas dibandingkan dengan t-tabel dengan  $\alpha = 5\%$  pada uji dua pihak dan  $dk = n-2 = 151$ , maka diperoleh t-tabel = 0,674. Dikarenakan harga t-hitung lebih besar daripada t-tabel sehingga H0 ditolak. Hal ini berarti terdapat

pengaruh yang cukup signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk hasil perhitungan uji parsial (uji-t) antara pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

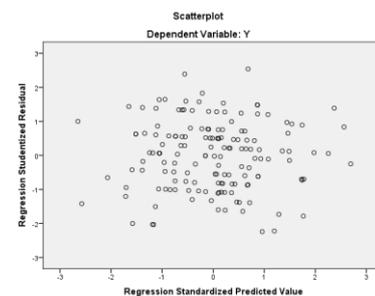
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,05487\sqrt{153-2}}{\sqrt{1-0,05487^2}}$$

$$t = 0,693593$$

Maka t-hitung diatas dibandingkan dengan t-tabel dengan  $\alpha = 5\%$  pada uji dua pihak dan  $dk = n-2 = 151$ , maka diperoleh t-tabel = 0,674. Dikarenakan harga t-hitung lebih besar daripada t-tabel sehingga H0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Saat dilakukan pengujian heterokedastisitas dengan SPSS, didapat hasil output sebagai berikut :



Gambar 4.1 Scatterplot

Pada scatterplot tampak bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dikatakan bahwa persamaan regresi tersebut memenuhi syarat tentang uji heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS 22.

Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas

		Gaya kepemimpinan	Motivasi	Disiplin kerja	Kinerja karyawan
N		153	153	153	153
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	38,8667	39,4500	38,8000	38,3333
	Std. Deviation	3,41714	3,64727	3,36885	3,73107
Most Extreme Differences	Absolute	,100	,085	,110	,101
	Positive	,100	,085	,107	,101
	Negative	-,100	-,068	-,110	-,089
Test Statistic		,100	,085	,110	,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,069 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

Keterangan:  
 a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Kolmogorov-Smirnov :

- a. Hipotesis Pengujian  
 $H_0$  : Variabel independen tidak berdistribusi normal  
 $H_a$  : Variabel independen berdistribusi normal
- b. Taraf signifikansi yang digunakan  $\alpha = 0.05$
- c. Kriteria Uji  
 $H_0$  : Jika tidak signifikan pada *Kolmogorov-Smirnov*  
 $H_a$  : Jika signifikan pada *Kolmogorov-Smirnov*

Pada Tabel 4.2 Nilai Test Statistic untuk variabel gaya kepemimpinan 0,100 dengan probabilitas signifikansi  $0.200 > 0.05$  hal ini berarti hipotesis nol diterima atau variabel gaya kepemimpinan terdistribusi secara normal. Nilai Test Statistic untuk variabel motivasi 0,085 dengan probabilitas signifikansi  $0.200 > 0.05$  hal ini berarti hipotesis nol diterima atau variabel motivasi terdistribusi secara normal. Nilai Test Statistic untuk variabel disiplin kerja 0,110 dengan probabilitas signifikansi  $0.069 > 0.05$  hal ini berarti hipotesis nol diterima atau variabel disiplin kerja terdistribusi secara normal. Nilai Test Statistic untuk variabel kinerja karyawan 0,101 dengan probabilitas signifikansi  $0.200 > 0.05$  hal ini berarti hipotesis nol diterima atau variabel kinerja karyawan terdistribusi secara normal.

Dari hasil penelitian data berdasarkan persamaan regresi berganda dapat dikatakan pengaruh apabila tingkat kedalamannya diukur dengan menggunakan uji instrumen dan uji asumsi klasik. Uji instrumen adalah uji validitas dan reabilitas, dan dengan menggunakan uji validitas dapat menandakan bahwa semua data kriteria valid, ini berarti data kuesioner tersebut sudah syoeh atau benar, demikian juga untuk nilai reabilitas untuk variabel bebas maupun terikat masuk dalam kriteritas. Dan untuk uji kualitas data dapat menggunakan uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut :

- a. Uji normalitas  
Variabel bebas maupun terikat dapat dikatakan normal apabila variabel tersebut signifikan, sedangkan variabel gaya kepemimpinan  $0,200 > 0,05$ , motivasi  $0,200 > 0,05$ , disiplin kerja  $0,069 > 0,05$  dan kinerja karyawan  $0,200 > 0,05$  maka variabel tersebut dikatakan normal.
- b. Uji Heteroskedastisitas  
Dari hasil heteroskedastisitas bahwa persamaan regresi tersebut memenuhi syarat tentang uji heteroskedastisitas dikarenakan

tidak terlihat suatu pola yang sistematis atau dikatakan random.

Berdasarkan uji normalitas dan uji heterokedastisitas maka data layak untuk dibuat untuk menganalisis variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi berganda. Hasil dari persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 34,940 + 0,070X_1 - 0,019X_2 + 0,030X_3$$

Sehingga dari persamaan tersebut bahwa variabel bebas terhadap variabel terikat akan ada peningkatan dan penurunan. Sedangkan pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan uji t secara parsial yaitu :

- a. Variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan terdapat pengaruh dikarenakan nilai  $T_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,8989596 > 0,674$ ) artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan yang didapat juga tinggi.
- b. Variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan terdapat pengaruh dikarenakan nilai  $T_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,0280692 > 0,674$ ) artinya semakin tinggi motivasi, maka kinerja karyawan yang didapat juga tinggi.
- c. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh dikarenakan nilai  $T_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,693593 > 0,674$ ) artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan yang didapat juga tinggi.

Dan variabel-variabel secara simultan dengan menggunakan uji f membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di karenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $0,725 > 0,539$ ).

Sedangkan Pengujian menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) dengan perhitungan microsoft excel memperoleh nilai masing-masing yaitu gaya kepemimpinan sebesar 49,675 , motivasi sebesar 30,776, dan disiplin kerja sebesar 42,9188. Maka disimpulkan bahwa penilaian terbesar ada pada gaya kepemimpinan dengan nilai preferensi 49,675 sehingga yang terpengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah kinerja karyawan. Jadi dari analisis regresi berganda maupun fuzzy SAW variabel yang paling besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel gaya kepemimpinan. Hal tersebut merupakan teori analisis regresi berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan PT. USAHA SARANA MEDIKA, hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (J.R Lawendatu, 2014) yang menganalisis pendapatan petani pala yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang telah dipilih terhadap pendapatan petani pala di desa sensong. Dan teori dari fuzzy SAW untuk mengetahui berapa besar bobot variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan dan yang dijadikan kriteria terbaik dalam kinerja karyawan PT. USAHA SARANA MEDIKA, hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (H. Manao, 2017) yang melakukan pemodelan sistem pendukung keputusan pemilihan perumahan bagi calon pembeli.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. USAHA SARANA MEDIKA dikarenakan hasil nilai Thitung > Ttabel ( $0,8989596 > 0,674$ )
- b. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. USAHA SARANA MEDIKA dikarenakan hasil nilai Thitung > Ttabel ( $6,0280692 > 0,674$ ),
- c. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. USAHA SARANA MEDIKA dikarenakan hasil nilai Thitung > Ttabel ( $0,693593 > 0,674$ )
- d. Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. USAHA SARANA MEDIKA dikarenakan hasil nilai Fhitung > Ftabel ( $0,725 > 0,539$ ).
- e. Gaya kepemimpinan dengan nilai preferensi 49,675 sehingga yang terpengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah kinerja karyawan.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih dari penulis kepada pihak Universitas Pamulang yang sudah membantu dan memberikan dukungan terkait dengan penelitian yang dilakukan dalam bantuan dana untuk

penelitian, dan penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT. USAHA SARANA MEDIKA yang sudah memberikan fasilitas dan tempat untuk dilakukannya penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. Setiyawan And W. , "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi Rsup Dokter Kariadi, Semarang," *Jrbi*, Vol. 2, No. 2, Pp. 181-198, 2006.
- [2] N. J. Usito, "Core.Ac.Uk," 2013. [Online]. Available: <https://Core.Ac.Uk/Download/Pdf/18605548.Pdf>. [Accessed 2020].
- [3] S. Sugiyono And N. Agani, "Model Peta Digital Rawan Sambaran Petir Dengan Menggunakan Metode Saw (Simple Additive Weighting) : Studi Kasus Propinsi Lampung," *Telematika Mkom*, Vol. 4, No. 1, Pp. 90-96, 2012.
- [4] W. Fauziah And S. Sunardiyo, "Penerapan Metode Simple Additive Weighting Dalam Sistem Pendukung Keputusan Kelayakan Laboratorium Komputer Smp Dan Sma Negeri Untuk Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Sukorejo," *Jurnal Teknik Elektro*, Vol. 7, No. 2, Pp. 43-50, 2015.
- [5] H. Manao, B. Nadeak And T. Zebua, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Perumahan Dengan Metode Simple Additive Weighting (Saw)," *Media Informatika Budidarma*, Vol. 1, No. 2, Pp. 49-53, 2017.
- [6] M. Mailasari, "Model Multi Attribute Decision Making Metode Simple Additive Weighting Dalam Penentuan Penerima," *Jurnal Teknik Komputer Amik Bsi*, Vol. 2, No. 1, Pp. 100-105, 2016.
- [7] R. Sundoro, "Docplayer.Info," 2014. [Online]. Available: <http://Docplayer.Info/92794-Implementasi-Metode-Simple-Additive-Weighting-Pada-Sistem-Pendukung-Keputusan-Penentuan-Jenis-Pondasi-Dengan-Simulasi-Alternatif-Berbasis-3d-Skripsi.Html>. [Accessed 2020].
- [8] J. R. Lawendatu, J. S. Kekenusa And D. Hatidja, "Regresi Linier Berganda Untuk Menganalisis Pendapatan Petani Pala," *Jurnal Matematika Dan Aplikasi*, Vol. 3, No. 1, Pp. 66-72, 2014.
- [9] L. S. Farida, "Repository.Uinjkt.Ac.Id," *Uinjkt*, 2010. [Online]. Available: <http://Repository.Uinjkt.Ac.Id/Dspace/Handle/123456789/851>. [Accessed 2020].