

# Penerapan Simple Additive Weighting (SAW) Untuk Sistem Penunjang Keputusan Kenaikan Jabatan Karyawan

Apip Supiandi<sup>1</sup>, Irwan Tanu Kusnadi<sup>2</sup>, Weli Kusnadi<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> Univeritas Bina Sarana Informatika  
e-mail:<sup>1</sup> [apip.aup@bsi.ac.id](mailto:apip.aup@bsi.ac.id), <sup>2</sup> [irwan.itk@bsi.ac.id](mailto:irwan.itk@bsi.ac.id)

<sup>3</sup> STMIK PASIM Sukabumi  
e-mail:<sup>3</sup> [weli.kusnadi.pasim@gmail.com](mailto:weli.kusnadi.pasim@gmail.com)

## Abstrak

Kenaikan jabatan merupakan hal yang paling dinantikan oleh setiap pegawai agar dapat meningkatkan taraf hidupnya, Jabatan adalah sekelompok posisi yang hampir sama didalam suatu perusahaan. Institusi dan lembaga. Bagi karyawan, kenaikan jabatan yang diberikan merupakan hasil penilaian atas prestasi kerja yang dinilai oleh atasan, pada kenyataannya penilaian pegawai sering menjadi masalah karena banyaknya penilaian yang kurang didukung dengan data-data yang akurat sehingga tidak jarang menimbulkan kekecewaan di lingkungan karyawan dan hal ini juga yang sering menimbulkan suasana kerja yang kurang kondusif, penilaian pegawai yang baik seharusnya didukung dengan data-data yang valid dan dapat ditunjukkan secara transparan sehingga masalah diatas dapat dihindari, pemanfaatan sistem penunjang keputusan dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) dapat dijadikan referensi untuk menentukan kenaikan jabatan berdasarkan hasil penilaian dan perbandingan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** sistem penunjang keputusan, metode saw, kenaikan jabatan.

## Abstract

*A promotion is the thing that every employee looks forward to in order to improve their standard of living, a position is a group of positions that are almost the same in a company. Institutions and institutions. For employees, the promotion given is the result of an assessment of work performance assessed by superiors, in fact employee appraisal is often a problem because many assessments are not supported by accurate data so that it often causes disappointment in the employee environment and this is also what often creates a work atmosphere that is not conducive, good employee assessments should be supported by valid data and can be shown transparently so that the above problems can be avoided, the use of a decision support system using the Simple Additive Weighting (SAW) method can be used as a reference to determine the increase position based on the results of the assessment and ranking of employee performance.*

**Keywords:** decision support system, saw method, promotion

## 1. Pendahuluan

Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Pegawai yang berkualitas memberikan kontribusi dalam memudahkan satuan kerja dalam mencapai tujuannya, baik dalam hal pengabdian maupun pelayanan. Upaya meningkatkan kualitas kinerja seorang pegawai yaitu adanya kenaikan jabatan, karena dengan adanya kenaikan jabatan

yang didasari dengan penilaian yang objektif dapat memacu pegawai untuk berlomba memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan (Fitriyani, Mya Riska Kurniawan & Tristiyanto, 2016).

Kenaikan jabatan merupakan salah satu penghargaan kepada karyawan terbaik berdasarkan hasil penilaian. Hal ini dimaksudkan agar semangat karyawan dalam bekerja dapat ditingkatkan, dapat memberikan kemampuan terbaiknya baik

dari pengetahuan ataupun keterampilan yang di milikinya, meningkatkan disiplin kerja serta loyalitas bagi perusahaan sehingga dapat membuat perusahaan semakin baik dan maju (Rachman, 2019).

Sistem pendukung keputusan atau DSS (Decision Support System) merupakan salah satu aplikasi diperlukan dalam mendukung kerja manajemen organisasi. DSS (Decision Support System) dirancang untuk membantu dalam pengambilan keputusan manajemen perusahaan agar pengambilan keputusan bisa lebih objektif. DSS (Decision Support System) secara garis besar dibangun oleh tiga komponen utama yaitu database, model base, software system (Mairinaldy et al., 2019).

Pengambilan keputusan yang kurang baik bahkan dinilai tidak adil dapat menimbulkan dampak buruk bagi suatu perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya penurunan tingkat kinerja para karyawan pada perusahaan tersebut. sehingga pengambilan keputusan yang tepat dan akurat untuk menentukan kenaikan jabatan para karyawan sangat diperlukan. Umumnya kenaikan jabatan diberikan atas dasar rekomendasi atasan pada masing-masing unit kerja berdasarkan lama bekerja, penilaian dari kinerja dan penilaian perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu dorongan seseorang bekerja dengan loyal pada suatu perusahaan adalah dengan adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia khususnya karyawan untuk menjadi lebih baik, lebih tinggi posisi kerjanya dari posisinya pada saat ini, karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya dengan cara mendapatkan kenaikan jabatan.

Kesempatan untuk maju di dalam pekerjaan sering dinamakan sebagai promosi (kenaikan pangkat). Suatu promosi memiliki arti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab dan yang lebih tinggi. Biasanya dengan adanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi akan disertai dengan peningkatan gaji/upah dan hak-hak lainnya. Walaupun demikian ada juga promosi yang tidak disertai dengan peningkatan gaji yang yang lebih dikenal dengan promosi kering. Promosi dibedakan dengan transfer, karena transfer hanya menyangkut perpindahan jabatan yang sama, dalam artian status, tanggung jawab dan gaji.

Pengambilan keputusan yang harus diambil harus adil dan sesuai dengan data yang ada sehingga dibutuhkan beberapa aspek dan kriteria yang akurat, karena waktu yang terbatas sering kali menjadi dasar kesalahan dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya permasalahan ini, Penggunaan metode SAW (Simple Additive Weigthing) untuk mempermudah proses pengambilan keputusan untuk penilaian karyawan dalam kenaikan jabatan, selain itu dapat meminimalisir kesalahan dalam setiap pengambilan keputusan.

Tujuan dari pengembangan sistem ini sendiri dilakukan agar penentuan kenaikan jabatan dapat dilakukan dengan adil dan sebaik-baiknya berdasarkan data yang akurat berdasarkan data terbaru.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya seperti penelitian (Rachman, 2019) yang menarik kesimpulan sistem informasi penunjang keputusan menghasilkan laporan dengan akurat dan cepat, Meningkatkan akurasi dalam perolehan hasil penilaian karyawan sehingga penerapan metode simple additive weighting dapat memberikan kontribusi kepada kepala bagian untuk dapat menentukan penilaian karyawan. Penelitian selanjutnya adalah yang ditulis oleh (Ismarmiaty & Rizky, 2020) Pemanfaatan metode Simple Additive Weighting yang memiliki konsep dasar mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut dapat membantu manager dalam mengambil keputusan pemilihan calon karyawan dan sistem dapat mempermudah pendaftaran karyawan pada PT. Cakra Mobilindo. (Ardi et al., 2019) Penerapan metode Simple Additive Weighting (SAW) setelah diujikan model ini dapat memilih alternatif terbaik dengan memberikan rekomendasi peserta yang layak mendapatkan program JAMKESMAS. (Asnawi & Baihaqy, 2019) Algoritma Simple Additive Weight telah berhasil diimplementasikan pada Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Dosen Berprestasi dan pada pengujian sistem dengan metode blackbox diperoleh hasil sistem alecia dapat berfungsi dengan baik. (Wibowo & Kunendra, 2018) Sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) berhasil mengelola data kriteria dan data nasabah. (Rosliana & Akil, 2019) metode Simple Additive Weighting dapat memberikan alternatif yang terbaik dalam

pengambilan keputusan untuk menentukan calon karyawan yang berhak mendapatkan promosi kenaikan jabatan dengan cepat dan tepat. (Anggraini et al., 2020) Sistem dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa dari 10 data sampel anggota koperasi didapat nilai tertinggi adalah v<sub>10</sub> dengan nilai 0,861 yang artinya anggota tersebut layak menerima hadiah tahunan dari pihak koperasi. (Priatno et al., 2019) Metode Simple Additive Weighting (SAW) dapat memberikan alternatif keputusan yang terbaik dalam pengambilan terbaik sehingga untuk mendapatkan pegawai terbaik tidak hanya dilihat dari sudah berapa lama pegawai tersebut bekerja tetapi harus memiliki prestasi kerja serta pengabdian dan perilaku yang baik.

## 2. Metode Penelitian

Penerapan metode Simple Additive Weighting (SAW) merupakan salah satu metode dari Sistem Pendukung Keputusan (SPK) yang banyak digunakan dalam penyelesaian sebuah kasus dalam pengambilan suatu keputusan, penggunaan metode SAW memiliki kemudahan dalam proses pencariannya sehingga penerapan algoritmanya tidak terlalu rumit, dalam proses perhitungan metode SAW relatif lebih mudah dan tidak memakan waktu yang lama.

Metode SAW juga dikenal dengan metode penjumlahan terbobot. metode Simple Additive Weighting (SAW) dilakukan dengan mencari nilai bobot bagi setiap atribut, kemudian dilakukan proses perankingan yang akan menentukan alternatif yang optimal (Alexandrio et al., 2020)

Langkah-langkah penelitian yang dilakukan dalam membangun sistem penunjang keputusan menggunakan metode SAW dibagi menjadi dua sub proses, yaitu proses perhitungan dengan menggunakan metode SAW dan proses perancangan dan implementasi sistem sebagai berikut :

1. Proses perhitungan metode SAW:
  - a. Menentukan kriteria-kriteria yang akan sebagai atribut untuk proses perhitungan dimana didapat 3 kriteria yang digunakan yaitu, lama kerja, kinerja dan perilaku pegawai.

- b. Menentukan nilai bobot dari setiap kriteria serta memberikan nilai bobot alternatif untuk kriteria yang digunakan pada saat perhitungan preferensi.
- c. Menentukan rating kecocokan untuk setiap alternatif pada setiap kriteria.
- d. Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan kemudian melakukan proses normalisasi.
- e. Melakukan proses preferensi dengan rumus preferensi berdasarkan hasil normalisasi yang telah dilakukan.
- f. hasil akhir yang mendapatkan nilai tertinggi dari hasil preferensi dijadikan sebagai nilai terbaik setelah melakukan perankingan.

2. Proses perancangan dan implementasi sistem penunjang keputusan

- a. Melakukan perancangan sistem informasi dengan menggunakan UML.
- b. Mengimplementasikan hasil perhitungan menggunakan metode SAW kedalam bahasa pemrograman (menggunakan VB.net 2012 dan Mysql).

## 3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan alur penelitian yang telah di jabarkan pada metode penelitian maka untuk proses yang pertama adalah melakukan penetapan dan perhitungan kriteria dengan menggunakan metode SAW.

### 3.1. Proses perhitungan Metode SAW

Penentuan kriteria yang didapat untuk sistem penunjang keputusan kenaikan jabatan dengan menggunakan metode SAW adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria Pembobotan

NO	Bobot	Nilai
1	Sangat tinggi	1,00
2	Tinggi	0,80
3	Cukup	0,60
4	Rendah	0,40
5	Sangat rendah	0,20

Penentuan kriteria pembobotan kami membagi menjadi 5 skala nilai yaitu nilai 1 sebagai nilai tertinggi/ sangat baik dan 0,2 untuk bobot nilai yang sangat jelek. Penentuan ini adalah untuk memudahkan

NO	Kriteria	Nilai
1	Masa kerja	0,5
2	Kinerja	0,3
3	Perilaku	0,2

dalam perhitungan penilaian dan perangkaan.

Tabel 2. Kriteria Masa Kerja

NO	Lama kerja	Bobot	Nilai
1	>5 tahun	Sangat tinggi	1,00
2	4 tahun	Tinggi	0,80
3	3 tahun	Cukup	0,60
4	2 tahun	Rendah	0,40
5	1 tahun	Sangat rendah	0,20

Penentuan bobot nilai kriteria masa juga dibagi menjadi 5 tahap nilai yaitu dari sangat tinggi dengan nilai 1 sampai dengan bobot sangat rendah dengan nilai bobot 0,2.

Tabel 3. Kriteria Kinerja

NO	Kinerja	Bobot	Nilai
1	Memuaskan	Sangat tinggi	1,00
2	Baik	Tinggi	0,80
3	Cukup	Cukup	0,60
4	Kurang	Rendah	0,40
5	Sangat Kurang	Sangat rendah	0,20

Penentuan bobot nilai kriteria kinerja dibagi menjadi 5 tahap nilai yaitu dari sangat tinggi dengan nilai 1 sampai dengan bobot sangat rendah dengan nilai bobot 0,2.

Tabel 4. Kriteria Perilaku

NO	Perilaku	Bobot	Nilai
1	Sangat baik	Sangat tinggi	1,00
2	Baik	Tinggi	0,80
3	Cukup	Cukup	0,60
4	Kurang	Rendah	0,40
5	Sangat Kurang	Sangat rendah	0,20

Penentuan bobot nilai kriteria kinerja dibagi menjadi 5 tahap nilai yaitu dari sangat tinggi dengan nilai 1 sampai dengan bobot sangat rendah dengan nilai bobot 0,2.

Penentuan nilai alternatif yang akan kita gunakan untuk mencari perangkaan pada proses preferensi nantinya, Dimana nilai alternatif di simbol dengan [W] dan nilai sebagai berikut:

$$W=[0,5, 0,3, 0,2]$$

Tabel 5. Kriteria Penentuan nilai alternatif

Penentuan nilai alternatif berdasarkan besarnya bobot penilaian, berdasarkan hasil wawancara bobot tertinggi yang menjadi bahan pertimbangan untuk kenaikan jabatan adalah masa kerja, kemudian kinerja pegawai dan terakhir adalah perilaku pegawai, sehingga dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 6. Contoh pembobotan

NO	Nama	Kriteria		
		Masa kerja	Kinerja	Perilaku
1	Udin	5 Tahun	Tinggi	Cukup
2	Ucup	4 Tahun	Cukup	Baik
3	Amin	3 Tahun	Rendah	Baik
4	Beni	2 Tahun	Memuaskan	Sangat Baik
5	Moli	1 Tahun	Memuaskan	Baik

Tabel 6 menunjukkan contoh penilaian pegawai yang dilakukan oleh manajer dengan melihat tiga kriteria yang digunakan, yaitu masa kerja, kinerja dan perilaku.

Tabel 7. Penentuan rating kecocokan

N O	Nam a	Kriteria		
		Masa kerja	Kinerj a	Perila ku
1	Udin	1,00	0,8	0,6
2	Ucup	0,80	0,6	0,8
3	Amin	0,60	0,4	0,8
4	Beni	0,40	1,00	1,00
5	Moli	0,20	1,00	0,8

Tabel 7 menunjukkan konversi dari bobot ke nilai bobot sehingga bisa dilakukan perhitungan untuk mendapatkan ranking tertinggi.

Dari tabel diatas maka akan muncul Matriks Keputusan Berdasarkan Kriteria (Ci), sebagai berikut:

$$X = \begin{bmatrix} 1 & 0,8 & 0,6 \\ 0,8 & 0,6 & 0,8 \\ 0,6 & 0,4 & 0,8 \\ 0,4 & 1 & 1 \\ 0,2 & 1 & 0,8 \end{bmatrix}$$

Tabel 8. Normalisasi matrik

NO	Kriteria	Benefit	Cost
1	Masa Kerja	Ya	Tidak
2	Kinerja	Ya	Tidak
3	Perilaku	ya	Tidak

Sama seperti metode-metode lainnya metode SAW juga memiliki rumus dalam perhitungannya serta beberapa langkah-langkah yang digunakan dalam penyelesaian metode SAW.

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{xy}{\text{Max } xy} & \text{Jika } j \text{ Adalah Atribut Benefit (Keuntungan)} \\ \frac{i}{\text{Min } xy} & \\ \frac{i}{xy} & \text{Jika } j \text{ Adalah Atribut Cost (Biaya)} \end{cases}$$

**Gambar 1.** Rumus metode SAW  
**Sumber:** Ristiana & Jumaryadi( 2021)

Keterangan rumus :

$r_{ij}$  = Nilai rating kinerja ternormalisasi

Max  $Xy$  = Nilai terbesar dari setiap kriteria  $i$

Min  $Xy$  = Nilai terkecil dari setiap kriteria  $i$

$Xy$  = Nilai atribut yang dimiliki dari setiap kriteria

Benefit = Jika nilai terbesar adalah yang terbaik

Cost = Jika nilai terkecil adalah yang terbaik

Menentukan nilai R dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{i,j} = \frac{X_{i,j}}{\text{MAX } X_{i,j}}$$

Nilai R untuk masa kerja

$$R_{1,1} = \frac{X_{i,j}}{\text{MAX } X_{i,j}} = \frac{1}{\text{MAX } (1, 0,8,0,6,0,4,0,2)} = \frac{1}{1} = 1$$

$$R_{2,1} = \frac{X_{i,j}}{\text{MAX } X_{i,j}} = \frac{0,8}{\text{MAX } (1, 0,8,0,6,0,4,0,2)} = \frac{0,8}{1} = 0,8$$

$$R_{3,1} = \frac{X_{i,j}}{\text{MAX } X_{i,j}} = \frac{0,6}{\text{MAX } (1, 0,8,0,6,0,4,0,2)} = \frac{0,6}{1} = 0,6$$

$$R_{4,1} = \frac{X_{i,j}}{\text{MAX } X_{i,j}} = \frac{0,4}{\text{MAX } (1, 0,8,0,6,0,4,0,2)} = \frac{0,4}{1} = 0,4$$

$$R_{5,1} = \frac{X_{i,j}}{\text{MAX } X_{i,j}} = \frac{0,2}{\text{MAX } (1, 0,8,0,6,0,4,0,2)} = \frac{0,2}{1} = 0,2$$

Nilai R untuk Kinerja

$$R_{1,1} = \frac{X_{i,j}}{\text{MAX } X_{i,j}} = \frac{0,8}{\text{MAX } (0,8,0,6,0,4,1,1)} = \frac{0,8}{1} = 0,8$$

$$R_{2,1} = \frac{X_{i,j}}{\text{MAX } X_{i,j}} = \frac{0,6}{\text{MAX } (0,8,0,6,0,4,1,1)} = \frac{0,6}{1} = 0,6$$

$$R_{3,1} = \frac{X_{i,j}}{\text{MAX } X_{i,j}} = \frac{0,4}{\text{MAX } (0,8,0,6,0,4,1,1)} = \frac{0,4}{1} = 0,4$$

$$R_{4,1} = \frac{X_{i,j}}{\text{MAX } X_{i,j}} = \frac{0,4}{\text{MAX } (0,8,0,6,0,4,1,1)} = \frac{1}{1} = 1$$

$$R_{5,1} = \frac{X_{i,j}}{\text{MAX } X_{i,j}} = \frac{0,2}{\text{MAX } (0,8,0,6,0,4,1,1)} = \frac{1}{1} = 1$$

Nilai R untuk Perilaku

$$R_{1,1} = \frac{X_{i,j}}{\text{MAX } X_{i,j}} = \frac{0,6}{\text{MAX } (0,6, 0,8,0,8,1,0,8)} = \frac{0,6}{1} = 0,6$$

$$R_{2,1} = \frac{X_{i,j}}{\text{MAX } X_{i,j}} = \frac{0,8}{\text{MAX } (0,6, 0,8,0,8,1,0,8)} = \frac{0,8}{1} = 0,8$$

$$R_{3,1} = \frac{X_{i,j}}{\text{MAX } X_{i,j}} = \frac{0,8}{\text{MAX } (0,6, 0,8,0,8,1,0,8)} = \frac{0,8}{1} = 0,8$$

$$R_{4,1} = \frac{X_{i,j}}{\text{MAX } X_{i,j}} = \frac{1}{\text{MAX } (0,6, 0,8,0,8,1,0,8)} = \frac{1}{1} = 1$$

$$R_{5,1} = \frac{X_{i,j}}{\text{MAX } X_{i,j}} = \frac{0,8}{\text{MAX } (0,6, 0,8,0,8,1,0,8)} = \frac{0,8}{1} = 0,8$$

Dari perhitungan diatas diperoleh matriks R sebagai berikut:

$$X = \begin{bmatrix} 1 & 0,8 & 0,6 \\ 0,8 & 0,6 & 0,8 \\ 0,6 & 0,4 & 0,8 \\ 0,4 & 1 & 1 \\ 0,2 & 1 & 0,8 \end{bmatrix}$$

Untuk mencari nilai dari masing-masing karyawan yang akan mendapat promosi jabatan, berikut proses menentukan rangking: Menentukan nilai  $V1$  sampai dengan  $V5$  adalah sebagai berikut:

$$V1 = (0,5*1)+(0,3*0,8)+(0,2*0,6) = 0,92$$

$$V2 = (0,5*0,8)+(0,3*0,6)+(0,2*0,8) = 0,74$$

$$V3 = (0,5*0,6)+(0,3*0,4)+(0,2*0,8) = 0,58$$

$$V4 = (0,5*0,4)+(0,3*1)+(0,2*1) = 0,7$$

$$V5 = (0,5 \times 0,2) + (0,3 \times 1) + (0,2 \times 0,8) = 0,56$$

Dari hasil perhitungan nilai Vi dari setiap karyawan yang akan mendapatkan promosi kenaikan jabatan maka dapat dibuatkan tabel penentuan rangking sebagai berikut:

**Tabel 9.** Hasil perangkingan

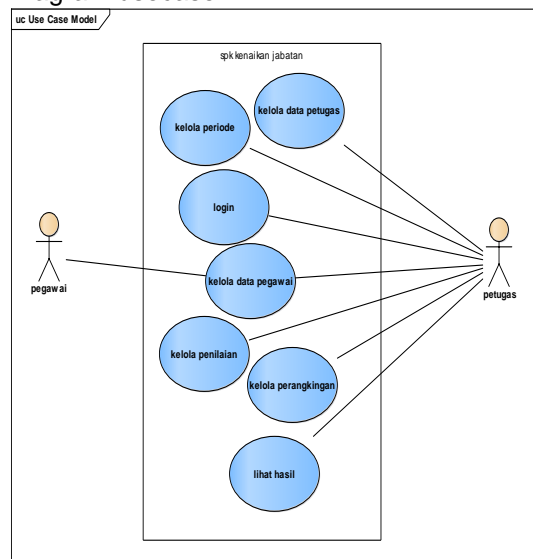
NO	Nama	Nilai	Persentase	Rangking
1	Udin	0,92	92%	1
2	Ucup	0,74	74%	2
3	Amin	0,58	58%	4
4	Beni	0,7	70%	3
5	Moli	0,56	56%	5

Tabel 9 menunjukkan hasil perangkingan yang diperoleh dengan menggunakan metode SAW maka didapat hasil karyawan dengan nama Udin mendapatkan perioritas mendapatkan rekomendasi kenaikan jabatan dengan persentase 92% disusul dengan karyawan atas nama ucup yang memiliki persentase sebesar 74%.

### 3.2. Proses Perancangan dan Implementasi

Pada tahap ini hasil perhitungan kriteria yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya di rancang untuk diimplemtasi kedalam bahasa pemrograman.

Diagram usecase



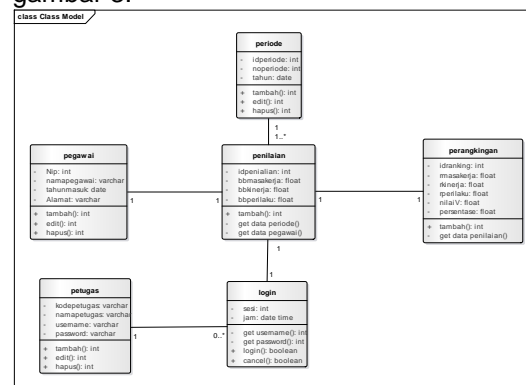
**Gambar 2.** Usecase diagram sistem

Berdasarkan diagram usecase pada gambar 2 maka dalam pembuatan program

terdapat 7 halaman program yang wajib ada ditambah dengan 1 halaman untuk halaman menu utama, sehingga form yang harus dibuat adalah:

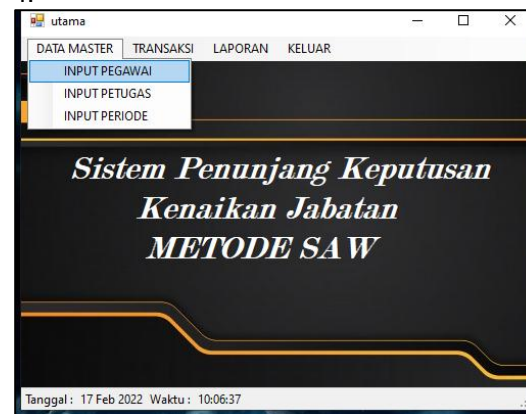
1. Form login
2. Form menu utama
3. Form kelola data petugas
4. Form kelola data periode
5. Form kelola data pegawai
6. Form penilaian
7. Form perangkingan dan
8. Form lihat rangking

Sehingga berdarkan usecase diagram yang dibuat dihasilkan class diagram seperti pada gambar 3.



**Gambar 3.** Class diagram sistem

Rancangan sistem yang dibuat tidak bisa semuanya di tampilkan di publikasi ini, dan selanjutnya akan langsung pada bagian implemntasi program seperti pada gambar 4.



**Gambar 4.** Tampilan menu utama program Pada tampilan mentu utama program pada gambar 4, memperlihatkan pada menu data master terdapat 3 inputan yaitu input data pegawai, input data petugas dan input data periode, kemudian untuk menu transaksi terdapat menu penilaian dan perangkingan, dan yang terakhir adalah menu laporan, yaitu terdapat fasilitas lihat data pegawai, lihat data penilaian dan laporan perangkingan.

**Gambar 5.** Tampilan Input penilaian

Gambar 5 menunjukkan form penilaian pegawai, setelah dilakukan penilaian maka langkah selanjutnya dilakukan perangkingan, sehingga hasil persentase promosi kenaikan jabatan dapat dilihat pada halaman laporan seperti terlihat pada gambar 6.

ID Pegawai	Kel. Jab	NIP Pegawai	Nama Pegawai	P. Masa Kerja	R. Kinerja	R. Perilaku	Nilai V	Persentase
200001	110001	122001	Adnan	0.8	0.8	0.8	0.8	88
200002	110002	122001	MAR	0.2	1	0.8	0.96	96
200003	110003	122001	Maha	1	1	0.6	0.92	92
200004	110004	122001	Utop	0.8	0.8	0.8	0.74	74
200005	110005	122001	Bani	0.4	1	1	0.7	70
200006	110006	122001	Abdul	1	0.6	0.8	0.84	84

**Gambar 6.** Laporan persentase kenaikan jabatan

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) dapat memberikan kemudahan kepada pihak manajemen, serta memberikan transparansi penilaian manajemen terhadap pegawai sehingga selain pihak manajemen mendapatkan kemudahan dalam melakukan penilaian, pegawai juga dapat melihat hasil secara rinci penilaian yang telah diberikan, sehingga bisa menjadi bahan introspeksi agar menjadi lebih baik.

#### Referensi

Alexandrio, B., Susanti, A. I., & Aflaha, D. S. I. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Kepemilikan Karyawan Tetap Di PT Surya Air Menggunakan Metode SAW. *Edu Komputika Journal*, 7(2), 61–69. <https://doi.org/10.15294/edukomputika.v7i2.42385>

Anggraini, N., Ummi, M. S., Nurpariz, M. Y., & Wardhana, A. C. (2020). *Jurnal E-KOMTEK ( Elektro-Komputer-Teknik ) Sistem Pendukung Keputusan Kelayakan Penerima Hadiah Tahunan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ditegaskan bahwa*. 4(2), 115–126.

Ardi, A., Aldo, D., & Ahmadi, A. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Peserta Jamkesmas Dengan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal RESTI (Rekayasa Sistem Dan Teknologi Informasi)*, 3(2), 94–99. <https://doi.org/10.29207/resti.v3i2.802>

Asnawi, M. F., & Baihaqy, M. A. M. (2019). Implementasi Metode Simple Additive Weigh (SAW) pada Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Dosen Berprestasi. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 6(3), 198–205. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v6i3.795>

Fitriyani, Mya Riska Kurniawan, D. K., & Tristiyanto. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Aparatur Sipil Negara Struktural Dengan Metode Saw. *Jurnal Komputasi*, 4(2), 94–101.

Ismarmiaty, I., & Rizky, A. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Perekrutan Karyawan PT. Cakra Mobilindo Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *MATRIK: Jurnal Manajemen, Teknik Informatika Dan Rekayasa Komputer*, 20(1), 117–128. <https://doi.org/10.30812/matrik.v20i1.827>

Mairinaldy, D. A., Lukman, & Arfa, A. N. (2019). Geosciences Indonesia Servis Dengan Metode Simple Additive Weighting ( Saw ). *STRING (Satuan Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 4(2), 220–226.

Priatno, Partawijaya, W. S., & Ryansyah, M. (2019). Pemilihan Pegawai Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weighting di Asisten Deputi Pengembangan Staf Aparatur Kementerian Pariwisata Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 17(2), 119–125.

Rachman, R. (2019). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Untuk Penilaian Karyawan Pada Kenaikan Jabatan. *Jurnal Tekno Insentif*, 12(2), 23–29.

- 
- <https://doi.org/10.36787/jti.v12i2.71>  
Ristiana, R., & Jumaryadi, Y. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Paket Wedding Organizer Menggunakan Metode SAW (Simple Additive Weighting). *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 10(1), 25–30. <https://doi.org/10.32736/sisfokom.v10i1.946>
- Roslina, & Akil, I. (2019). Sistem Pendukung Keputusan untuk Menentukan Promosi Kenaikan Jabatan PT. MNC Vision Divisi Technical Service Jakarta Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Inti Nusa Mandiri*, 14(2), 9–14.
- Wibowo, A., & Kunendra, K. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kelayakan Kredit Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Journal of Applied Informatics and Computing*, 1(1), 22–25. <https://doi.org/10.30871/jaic.v1i1.511>