

PENGEMBANGAN SPK MULTI-KRITERIA UNTUK PENILAIAN KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI MENGGUNAKAN METODE SAW

Very Karnadi¹⁾

¹⁾Teknik Sipil, Akademi Teknik Adi Karya, Sungai Penuh Jambi

¹⁾veryshredder@gmail.com

ABSTRACT

Administrative employee performance assessment is a crucial aspect in improving organizational effectiveness and efficiency. The manual assessment process often leads to subjectivity and delays in decision-making. This research aims to develop a multi-criteria Decision Support System (DSS) to assist management in conducting objective, measurable administrative employee performance assessments. The method used is Simple Additive Weighting (SAW), which provides calculated results based on the weights and values of each assessment criterion. The criteria used in this study include Productivity, Work Quality, Absenteeism, Discipline, Cooperation, Service, and Timely Compliance. Test results indicate that the developed system can generate employee performance ratings that are accurate and consistent with manual assessments. This system makes the performance evaluation process more efficient, transparent, and supports sound managerial decision-making.

Keywords: Decision Support System, SAW, Performance Assessment, Administrative Employees, Multi-Criteria

I. PENDAHULUAN

Evaluasi kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berperan dalam menilai efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja individu disuatu organisasi. Penilaian yang dilakukan secara objektif dan terukur dapat menjadi dasar bagi pimpinan dalam mengambil keputusan strategis, seperti promosi jabatan, pemberian penghargaan, maupun pembinaan karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan, diperlukan proses penilaian dengan berbagai parameter yang telah ditentukan [1]. Namun, kenyataannya proses penilaian di lingkungan administrasi masih banyak dilakukan secara manual dan cenderung subjektif, sehingga hasil yang diperoleh sering kali kurang akurat dan tidak konsisten. Kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi kerja, serta menghambat peningkatan kinerja pegawai. Kualitas kerja pegawai masih kurang terlihat dari segi ketepatan dan kecepatan serta hasil kerja yang dilaksanakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan suatu sistem yang dapat membantu proses penilaian agar lebih objektif, terukur, dan sistematis. Menjadi salah satu solusi yang tepat karena mampu mengelola data secara terstruktur berdasarkan sejumlah kriteria yang telah ditetapkan. Dengan penerapan SPK, proses evaluasi kinerja dapat dilakukan secara

lebih efisien, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga mengurangi potensi kesalahan dalam pengambilan keputusan.

Dalam penelitian ini dikembangkan Metode SAW dipilih karena mampu memberikan hasil peringkat secara akurat berdasarkan bobot dan nilai pada setiap kriteria yang dinilai, sehingga dapat merepresentasikan tingkat kinerja pegawai secara menyeluruh. Kriteria yang digunakan meliputi. Melalui pengembangan sistem ini, proses penilaian kinerja pegawai administrasi diharapkan dapat dilakukan dengan lebih, sekaligus mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dalam proses penilaian kinerja di berbagai instansi pemerintahan maupun lembaga pendidikan. Kinerja adalah hasil secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh perseorangan atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika [2]. Tahapan SAW adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Kriteria-kriteria yang dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan

DOI : <https://doi.org/10.30646/tikomsin.v13i2.1025>

ISSN Online : 2620-7532

2. Menentukan rating kecocokan setiap kriteria pada setiap kriteria
3. Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria, kemudian melakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut sehingga diperoleh matriks ternormalisasi.
4. Hasil akhir diperoleh dari proses perangkungan yaitu penjumlahan dari perkalian matrik ternormalisasi R dengan vektor bobot preferensi sehingga diperoleh nilai terbesar yang dipilih sebagai alternatif terbaik.

Salah satu solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah penggunaan Sistem Pendukung Keputusan. SPK merupakan alternatif solusi yang menjadi salah satu permasalahan dalam penilaian kinerja pegawai. Sistem Pendukung Keputusan memberikan kemudahan bagi pihak manajemen khususnya personalia dalam melakukan penilaian kinerja terhadap pramuniaga sesuai dengan standar/kriteria yang telah. Penelitian Alfred dengan hasil penelitian urutan ranking dari calon pemain pada saat diseleksi, sehingga membantu seorang pelatih dalam menentukan siapakah calon pemain yang akan direkrut[2].

II. TINJAUAN PUSTAKA

Keberadaan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) kini memegang peranan yang semakin signifikan dalam mendukung proses seleksi anggota suatu organisasi. SPK merupakan sebuah solusi berbasis interaktif yang dirancang untuk membantu proses pengambilan keputusan dengan mengolah data dan menerapkan berbagai model Keputusan [3]. Dalam kondisi keputusan yang bersifat semi terstruktur ataupun tidak terstruktur, sistem pendukung keputusan dapat digunakan untuk membantu individu yang belum memahami metode pengambilan keputusan yang tepat [4]. Proses pengambilan keputusan harus dipandu oleh kriteria dan indikasi ukuran terbaik [5]. Menurut penelitian Kriteria yang digunakan untuk penilaian kinerja di *Inter System Maintenance Services (ISMS)* kualitas/kuantitas kerja, perencanaan/organisasi, inisiatif/komitmen, teamwork/kerjasama, komunikasi dan faktor eksternal [6].

Metode Simple Additive Weighting (SAW) adalah salah satu pendekatan yang sering dimanfaatkan dalam pengembangan sistem pendukung keputusan karena kemampuannya

dalam mengelola data dengan berbagai kriteria secara sistematis. SAW bekerja dengan prinsip penjumlahan terbobot, di mana alternatif terbaik ditentukan berdasarkan skor tertinggi dari hasil evaluasi terhadap seluruh kriteria [7][8][9][10][11]. Pada sistem pendukung keputusan, beberapa kriteria harus dipertimbangkan guna menghasilkan keputusan yang lebih tepat. Kriteria-kriteria tersebut meliputi hal-hal berikut:

1. Interaktif

Sistem pendukung keputusan umumnya menyediakan antarmuka yang mudah digunakan, sehingga pengguna dapat mengaksesnya dengan cepat dan memperoleh informasi yang diperlukan tanpa kesulitan.

2. Fleksibel

Dalam sistem pendukung keputusan terdapat berbagai variabel input yang dapat diolah untuk menghasilkan keluaran berupa alternatif keputusan yang dapat dimanfaatkan oleh pengguna.

3. Kualitas Data

Sistem pendukung keputusan mampu menerima data dengan kualitas dan kuantitas tertentu, termasuk data subjektif dari pengguna, sebagai bahan untuk proses pengolahan informasi.

4. Prosedur Pakar

Sistem pendukung keputusan memiliki prosedur yang dirancang berdasarkan langkah-langkah pakar baik individu maupun kelompok dalam menyelesaikan permasalahan tertentu[12].

Dalam sebuah sistem pendukung keputusan, ada beberapa kriteria penting yang harus diperhatikan untuk memastikan sistem tersebut benar-benar mampu membantu dalam proses pengambilan keputusan. Di bawah ini diuraikan kriteria-kriteria tersebut: [7] :1. Sistem pendukung keputusan dirancang dengan antarmuka yang user-friendly, sehingga pengguna bisa mengaksesnya dengan cepat dan memperoleh informasi yang mereka butuhkan dengan mudah. 2. Fleksibel Sistem pendukung keputusan terdapat banyak variabel berupa variabel masukan yang dapat berfungsi untuk mengolah dan memberikan hasil keluaran berupa alternatif keputusan bagi pengguna. 3. Data Kualitas Sistem pendukung

DOI : <https://doi.org/10.30646/tikomsin.v13i2.1025>

ISSN Online : 2620-7532

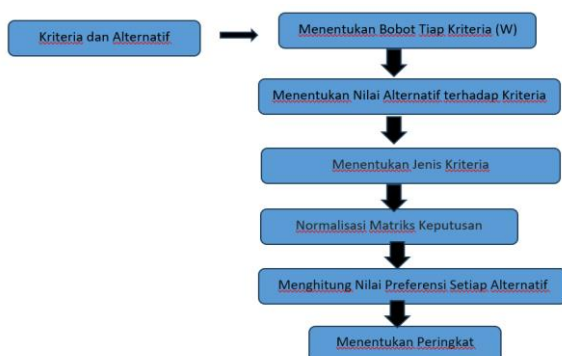
keputusan mempunyai kemampuan dalam menerima kualitas berupa data yang memiliki kuantitas bersifat subyektif dari pengguna sebagai masukan dalam pengolahan data. 4. Dalam sistem pendukung keputusan, terdapat prosedur yang dirancang berdasarkan metode keahlian dari seorang pakar atau sekelompok pakar untuk menangani suatu masalah tertentu.

Langkah Penyelesaian SAW sebagai berikut [13][14][15][16]:

- 1) Menentukan kriteria-kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan, yaitu C_i .
- 2) Menentukan rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria.
- 3) Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria(C_i), kemudian melakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan ataupun atribut biaya) sehingga diperoleh matriks ternormalisasi R
- 4) Hasil akhir diperoleh dari proses perankingan yaitu penjumlahan dari perkalian matriks ternormalisasi R dengan vektor bobot sehingga diperoleh nilai terbesar yang dipilih sebagai alternatif terbaik (A_i) sebagai solusi.

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan sistematis dan eksperimental melalui tahapan pengumpulan data, analisis kebutuhan, perancangan sistem, penerapan metode SAW, serta pengujian hasil sistem. Proses ini melibatkan penggunaan data kinerja pegawai sebagai dasar pengujian algoritma SAW untuk menghasilkan peringkat kinerja. Langkah Langkah penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Langkah Penelitian

Keterangan

1. Menentukan Kriteria dan Alternatif
Pada tahap ini ditentukan alternatif yang akan dievaluasi, yaitu para pegawai administrasi yang kinerjanya akan dinilai.
2. Menentukan Bobot Tiap Kriteria (W)
Setiap kriteria diberi bobot (W) sesuai dengan tingkat kepentingannya dalam menilai kinerja pegawai. Bobot ini bisa ditentukan melalui wawancara dengan pimpinan, pakar SDM, atau menggunakan metode pembobotan seperti *pairwise comparison*.
3. Pada tahap ini dibuat matriks keputusan (X) yang berisi nilai penilaian tiap pegawai terhadap setiap kriteria. Nilai bisa diperoleh dari hasil observasi, kuesioner, atau penilaian atasan langsung.
4. Setiap kriteria diklasifikasikan sebagai: Benefit → semakin besar nilainya semakin baik (misalnya kedisiplinan, produktivitas).
5. Melakukan Normalisasi Matriks Keputusan
Nilai-nilai penilaian tiap kriteria dinormalisasi agar berada pada skala yang sama.
6. Menghitung Nilai Preferensi Setiap Alternatif
Setelah diperoleh matriks normalisasi, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai preferensi total setiap pegawai
7. Menentukan Peringkat
Tahap terakhir adalah mengurutkan nilai preferensi (V_i) dari yang tertinggi ke terendah. Pegawai dengan nilai tertinggi dianggap memiliki kinerja terbaik. Peringkat ini dapat dijadikan dasar oleh pimpinan untuk mengambil keputusan terkait penghargaan, promosi, atau pembinaan kinerja. Metode *Simple Additive Weighting* (SAW)[13][14][15] yaitu:
 1. Menunjuk ciri ciri kriteria yang akan dipakai dalam pengambilan keputusan, yaitu C_j .
 2. Memilih alternatif yang akan digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu A_j .

3. Menentukan bobot preferensi atau tingkat kepentingan (W) setiap kriteria
 $W = [W_1, W_2, W_3, \dots, W_j]$ (1)

4. Menentukan tabel rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria.
 5. Membuat matriks keputusan (X) berdasarkan tabel rating kecocokan setiap alternatif terhadap tiap kriteria. Matriks X berisi nilai $(x_{i,j})$ untuk setiap alternatif (A_i) pada setiap kriteria (C_j) yang telah ditentukan, dengan $i = 1, 2, \dots, m$ dan $j = 1, 2, \dots, n$.
 $i=1,2,\dots,m$ dan $j=1,2,\dots,n$ (2)

6. Melakukan normalisasi matriks keputusan XXX dengan menghitung nilai rating kinerja ternormalisasi (r_{ij}) untuk setiap alternatif A_i di setiap kriteria C_j

7. Hasil dari nilai rating kinerja ternormalisasi (r_{ij}) membentuk matrik ternormalisasi (R)
 $R = \begin{bmatrix} r_{11} & r_{12} & \dots & r_{1j} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ r_{i1} & r_{i2} & \dots & r_{ij} \end{bmatrix}$ (3)

8. Menghitung nilai akhir preferensi. Nilai preferensi akhir (V_i) diperoleh dengan menjumlahkan hasil perkalian setiap elemen pada baris matriks ternormalisasi (R) dengan bobot preferensi (W) yang sesuai pada kolom matriks bobot (W).[17].

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Masalah

Proses penilaian kinerja pegawai administrasi di instansi sering dilakukan secara manual dan subjektif, bergantung pada penilaian pimpinan tanpa dasar perhitungan yang terukur. Hal ini menimbulkan beberapa permasalahan, antara lain:

- 1) Penilaian kinerja belum memiliki standar kuantitatif.
- 2) Proses penilaian membutuhkan waktu lama.
- 3) Hasil evaluasi sering tidak objektif dan sulit dijadikan dasar keputusan promosi atau penghargaan.

Untuk mengatasi hal tersebut, dibutuhkan sistem yang dapat melakukan penilaian secara otomatis, transparan, dan berbasis data, dengan menerapkan metode Simple Additive Weighting (SAW). Langkah Langkah penyelesaian penelitian ini diantaranya:

1. Menentukan Kriteria dan Alternatif

Kriteria penilaian dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Kriteria Penilaian

No	Kriteria Peneilaian
1	Produktivitas
2	Kualitas Pekerjaan
3	Absensi
4	Kedisiplinan
5	Kerjasama
6	Pelayanan
7	Kepatuhan Tepat Waktu

2. Menentukan Bobot Tiap Kriteria (W)

Setiap kriteria memiliki tingkat kepentingan yang berbeda, sehingga perlu diberikan bobot (W_j) . Bobot menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu kriteria terhadap hasil akhir. Nilai bobot pada masing masing kriteria dapat dilihat pada table 2.

Tabel 2. Nilai Bobot

No	Kriteria	Bobot
1	Produktivitas	0.25
2	Kualitas Pekerjaan	0.20
3	Absensi	0.10
4	Kedisiplinan	0.15
5	Kerjasama	0.10
6	Pelayanan	0.10
7	Kepatuhan Tepat Waktu	0.10

3. Menentukan Nilai Alternatif terhadap Kriteria

Setiap alternatif (pegawai) diberi nilai kinerja terhadap setiap kriteria Nilai ini dapat diperoleh dari hasil observasi, wawancara,

DOI : <https://doi.org/10.30646/tikomsin.v13i2.1025> atau penilaian atasan. Tabel 3 menampilkan atribut yang digunakan.

Tabel 6. Nilai Normalisasi

Tabel 3. Nilai Alternatif

No	Kriteria	Atribut
C1	Produktivitas	Benefit
C2	Kualitas Pekerjaan	Benefit
C3	Absensi	Benefit
C4	Kedisiplinan	Benefit
C5	Kerjasama	Benefit
C6	Pelayanan	Benefit
C7	Kepatuhan Tepat Waktu	Benefit

Produktivitas	Kualitas Pekerjaan	Absensi	Kedisiplinan	Kerjasama	Pelayanan	Kepatuhan Tepat Waktu
0,25	0,2	0,2	0,25	0,15	0,1	0,25
0,2	0,1	0,15	0,25	0,2	0,2	0,2
0,2	0,25	0,2	0,25	0,1	0,15	0,2
0,15	0,15	0,15	0,2	0,15	0,1	0,15
0,2	0,2	0,1	0,25	0,1	0,2	0,1
0,2	0,15	0,1	0,2	0,1	0,15	0,1
0,2	0,2	0,1	0,25	0,2	0,2	0,1
0,2	0,2	0,15	0,15	0,25	0,2	0,15
0,2	0,2	0,2	0,1	0,15	0,2	0,2
0,2	0,25	0,2	0,25	0,25	0,25	0,2
0,2	0,25	0,2	0,25	0,15	0,25	0,2
0,25	0,25	0,2	0,15	0,2	0,25	0,2
0,25	0,25	0,15	0,2	0,25	0,25	0,2
0,25	0,2	0,2	0,15	0,25	0,25	0,15
0,1	0,25	0,2	0,1	0,15	0,2	0,2
0,25	0,25	0,2	0,25	0,25	0,25	0,25

Tabel 7 diperoleh dari hasil pencarian normalisasi. Hasil normalisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Nilai Normalisasi

Produktivitas	Kualitas Pekerjaan	Absensi	Kedisiplinan	Kerjasama	Pelayanan	Kepatuhan Tepat Waktu
1	0,8	0,8	1	0,6	0,4	1
0,8	0,4	0,6	1	0,8	0,8	0,8
0,8	1	0,8	1	0,4	0,6	0,8
0,6	0,6	0,6	0,8	0,6	0,4	0,6
0,8	0,8	0,4	1	0,4	0,8	0,4
0,8	0,6	0,4	0,8	0,4	0,6	0,4
0,8	0,8	0,4	1	0,8	0,8	0,4
0,8	0,8	0,6	0,6	1	0,8	0,6
0,8	0,8	0,8	0,4	0,6	0,8	0,8
0,8	1	0,8	1	1	1	0,8
0,8	1	0,8	1	0,6	1	0,8
1	1	0,8	0,6	0,8	1	0,8
1	1	0,6	0,8	1	1	0,8
1	0,8	0,8	0,6	1	1	0,6
0,4	1	0,8	0,4	0,6	0,8	0,8
1	1	0,8	1	1	1	1

4. Menentukan Jenis Kriteria

Tabel 4 menjelaskan Informasi pembagian dari masing masing kriteria

Tabel 4. Jenis Kriteria

No	Kriteria	Nilai	Informasi
C1	Produktivitas	Ci>=70 Ci>=80 Ci>=85 Ci>=90	Tidak Bagus Cukup Bagus Sangat Bagus
C2	Kualitas Pekerjaan		
C3	Absensi		
C4	Kedisiplinan		
C5	Kerjasama		
C6	Pelayanan		
C7	Kepatuhan Tepat Waktu		

5. Melakukan Normalisasi Matriks Keputusan Nilai setiap kriteria perlu dinormalisasi agar memiliki skala yang sama. Rumus normalisasi. Data yang diperoleh dapat dilihat pada table 5 dibawah ini:

Tabel 5. Tabel Nilai kriteria.

No	Produktivitas	Kualitas Pekerjaan	Absensi	Kedisiplinan	Kerjasama	Pelayanan	Kepatuhan Tepat Waktu
1	90	85	88	95	80	75	90
2	85	78	82	90	85	88	85
3	88	90	85	92	78	80	88
4	80	80	80	88	82	70	80
5	88	88	79	90	71	88	79
6	89	80	79	87	78	80	79
7	86	88	78	99	89	88	78
8	89	89	80	80	90	89	80
9	86	86	87	78	80	86	87
10	87	90	86	96	95	90	86
11	88	92	85	95	80	92	85
12	90	94	88	84	88	92	85
13	92	93	84	89	99	94	88
14	95	89	85	80	100	93	84
15	78	90	89	79	80	89	85

Pada tabel 6 menjelaskan hasil masing masing data yang sudah dikonversikan kedalam nilai. Hasil nilai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

6. Menghitung Nilai Preferensi Setiap Alternatif

Setelah normalisasi, dilakukan pembobotan untuk menghitung nilai preferensi (Vi) setiap alternatif. Hasil proses akhir dapat dilihat dari tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Akhir

Kode Karyawan	Nilai
01	0,84
02	0,73
03	0,81
04	0,61
05	0,71
06	0,62
07	0,75
08	0,75
09	0,72
010	0,91
011	0,87
012	0,88
013	0,91
014	0,84
015	0,66

7. Menentukan Peringkat

Langkah terakhir adalah mengurutkan semua alternatif berdasarkan nilai

- 1) Nilai terbesar menunjukkan kinerja terbaik.
 - 2) Nilai terkecil menunjukkan kinerja terendah.
- Hasil perengkingan selesai dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini.

Tabel 9. Hasil perengkingan

Kode Karyawan	Nilai	Perengkingan
01	0,84	Rekomendasi 4
02	0,73	
03	0,81	
04	0,61	
05	0,71	
06	0,62	
07	0,75	
08	0,75	
09	0,72	
010	0,91	Rekomendasi 1
011	0,87	Rekomendasi 3
012	0,88	Rekomendasi 2
013	0,91	Rekomendasi 1
014	0,84	
015	0,66	

Berdasarkan Tabel perengkingan diatas rekomendasi pertama diberikan kepada kode karyawan 0,10 dan 13, nomor ke dua kepada kode dosen dengan nomor 012 dan yang ke tiga diberikan kepada kode karyawan nomor 013. Hasil perengkingan ini bisa dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan

V. PENUTUP

Penerapan metode SAW dalam sistem pendukung keputusan (SPK) terbukti mampu:

1. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Produktivitas, Kualitas Pekerjaan, Absensi, Kedisiplinan, Kerjasama, Pelayanan, dan Kepatuhan Tepat Waktu
2. Pegawai dengan kode 010 dan 013 memperoleh nilai tertinggi (0,91) dan menjadi peringkat pertama (Rekomendasi 1). Pegawai 012 dengan nilai 0,88 menempati peringkat kedua (Rekomendasi 2), diikuti oleh pegawai 011 dengan nilai 0,87 pada peringkat ketiga (Rekomendasi 3). Pegawai 001 dan 014 memperoleh nilai 0,84 dan menempati peringkat keempat (Rekomendasi 4).

3. Metode Simple Additive Weighting (SAW) mampu membantu Penilaian Kinerja Pegawai Administrasi dalam Sistem Pengambilan Keputusan dengan menginputkan masing masing nilai kriteria yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. Y. Fadilah, S. Juanita, and P. Larasati, "Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan dengan Multi Kriteria menggunakan Metode AHP dan SAW," *J. Sist. dan Teknol. Inf.*, vol. 9, no. 2, p. 158, 2021, doi: 10.26418/justin.v9i2.43233.
- [2] D. Toresa, Ahmad Zamsuri, Yogi Yunefri, and Nurfika Sari, "Penerapan Metode Saw Dalam Pemilihan Pegawai Berprestasi Berdasarkan Evaluasi Kinerja Berbasis Kepada Sistem Pendukung Keputusan," *SATIN - Sains dan Teknol. Inf.*, vol. 8, no. 1, pp. 92–105, 2022, doi: 10.33372/stn.v8i1.770.
- [3] S. N. Rizki, A. Yunaidi, V. M. Nasution, M. U. Neli, A. Fitrianto, and A. Ariawan, "Pengembangan Spk Seleksi Perangkat Nagari Berbasis Metode Saw Di Desa Kumango Utara," *J. Teknol. Inf. dan Komun.*, vol. 13, no. 1, p. 59, 2025, doi: 10.30646/tikomsin.v13i1.947.
- [4] N. W. E. Rosiana Dewi, K. F. Danamastyana, and I. M. S. Putra, "Penerapan Metode Saw Dalam Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Kelayakan Tempat Praktik Kerja Lapangan," *IDEALIS Indones. J. Inf. Syst.*, vol. 6, no. 2, pp. 146–155, 2023, doi: 10.36080/idealisis.v6i2.3008.
- [5] A. T. Cahyono and S. Wibisono, "Sistem Pendukung Keputusan untuk Penilaian Kinerja Pegawai menggunakan Metode AHP dan COPRAS," *J. JTIK (Jurnal Teknol. Inf. dan Komunikasi)*, vol. 8, no. 1, pp. 58–66, 2024, doi: 10.35870/jtik.v8i1.1292.
- [6] Taufik, "Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp)," pp. 1–8, 2009.
- [7] Y. Rafidal, L. Falih, and A. Yudhistira, "Implementasi SPK Metode SAW untuk Menentukan Guru Terbaik di SMPN 14 Tulang Bawang Barat Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer , Universitas

DOI : <https://doi.org/10.30646/tikomsin.v13i2.1025>

ISSN Online : 2620-7532

- Teknokrat Indonesia, Indonesia Implementation of SPK SAW Method to Determine the Best Teachers at SMPN 14 Tulang Bawa," vol. 5, no. 8, pp. 2254–2266, 2025.
- [8] P. Metode, S. Additive, and W. Saw, "DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PROMOSI," no. 1, pp. 37–45, 2016.
- [9] P. Studi, S. Informasi, and S. N. Mandiri, "Cahyani Budihartanti," vol. 3, no. 3, pp. 1–10, 2019.
- [10] R. & Niswati, "Karyawan Menggunakan Metode Saw," vol. 05, no. 02, pp. 176–183, 2025.
- [11] S. N. Rizki, D. Universitas, P. Batam, and M. Kuning, "SISETEM PENDUKUNG KEPUTUSAN MENENTUKAN TENAGA Jurnal Edik Informatika," vol. 2, 2018.
- [12] A. Agetia, G. Hendra, L. H. L., and Hariyanti, "Penerapan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Pada Universitas Xyz," *J. Ilmu Komput. Indones.*, vol. 5, no. 1, pp. 6–12, 2020.
- [13] M. Meko Frindo, "Sistem Penunjang Keputusan Dalam Evaluasi Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Saw Pada Pt. Sierad Produce," *J. Inform. Univ. Pamulang*, vol. 13, no. 1, pp. 13–19, 2018.
- [14] A. Maulana and S. N. Rizki, "Sistem Pengambilan Keputusan Dalam Penerimaan Proyek Pembuatan Kapal Menggunakan Metode Fuzzy," *Simetris J. Tek. Mesin, Elektro dan Ilmu Komput.*, vol. 9, no. 2, pp. 723–730, 2018, doi: 10.24176/simet.v9i2.2110.
- [15] R. Meri, "Simple Additive Weighting (SAW) Method on The Selection of New Teacher Candidates at Integrated Islamic Elementary School," *Int. J. Inf. Syst. Technol. Akreditasi*, vol. 4, no. 1, pp. 428–435, 2020.
- [16] D. P. Sari, R. Meri, W. Buana, and M. F. M. Sari, "Implementasi Metode TOPSIS Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Depot Air Minum Isi Ulang," *bit-Tech*, vol. 7, no. 2, pp. 445–452, 2024, doi: 10.32877/bt.v7i2.1843.
- [17] Safrizal and Panji Wijaya Komara, "Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Tahunan Karyawan Dengan Metode Simple Additive Weighting (Saw)," *J. Satya Inform.*, vol. 5, no. 01, pp. 53–64, 2022, doi: 10.59134/jsk.v5i01.45.