

Penggunaan Metode SAW dalam Pemilihan Pegawai Terbaik Berdasarkan Kriteria Kinerja

Johanes Mula Febrian Sihombing^{1*)}, Riski Probo Sadewo²⁾, Faiz Dzaki Ramadhani³⁾,
Ivan Faturrochman Achmad⁴⁾, Abdul Halim Anshor⁵⁾

1), 2), 3), 4), 5) Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Pelita Bangsa

^{1*)} johanesmula@mhs.pelitabangsa.ac.id, ²⁾ riskiprobosadewo@mhs.pelitabangsa.ac.id,

³⁾ faiz.312210223@mhs.pelitabangsa.ac.id, ⁴⁾ Ivanfathurrochman@mhs.pelitabangsa.ac.id,

⁵⁾ abdulhalimanshor@pelitabangsa.ac.id

ABSTRACT

To determine the best employees based on various performance criteria, such as work quality, punctuality, discipline and initiative, this research examines the Simple Additive Weighting (SAW) method. This method was chosen because of its ability to report employee evaluations and weightings objectively through normalization and assigning weights according to the level of importance of each criterion. This method collects employee performance data from trusted literature sources such as Google Scholar and SINTA, and uses calculations and rankings to produce a list of employees with the highest scores that can be used for promotions or awards. The research results show that the SAW method can be relied on in the performance-based decision making process and helps companies manage human resources better, increase employee motivation, and create a more productive work environment. For future research, this method could be further developed by adding standards such as adaptability and leadership, and testing it on various industries to see if it is suitable for them.

Keywords : Simple Additive Weighting (SAW), Selection of the Best Employees, Decision Support System (DSS), Employee Performance Evaluation, Criteria Weighting.

I. PENDAHULUAN

Indonesia memiliki beragam bisnis yang terus berkembang pesat, namun tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana perusahaan dapat mencapai keberhasilan secara berkelanjutan. Hal ini tidak dapat dicapai tanpa dukungan penuh dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk karyawan, regulator, dan pihak lainnya. Salah satu indikator utama keberhasilan bisnis adalah pencapaian target yang didukung oleh kinerja sumber daya manusia yang unggul (Wiranata et al., 2020). Sayangnya, banyak perusahaan masih belum memiliki sistem yang standar dan terukur untuk memilih karyawan terbaik. Proses penilaian sering dilakukan secara subjektif, tanpa mempertimbangkan metode ilmiah yang dapat memberikan hasil objektif. Selain itu, masih ada kendala dalam memproses data penilaian karyawan yang tersebar dan kurang terintegrasi, sehingga mengurangi efektivitas keputusan yang diambil (Bit et al., 2020).

Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus mempertimbangkan kebiasaan kerja karyawan untuk menentukan kinerjanya. Oleh karena itu, penting bagi dunia usaha untuk memperhatikan karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat dan berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja karyawan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, termasuk kelangsungan hidup perusahaan, pertumbuhan dan profitabilitas (Ash Shiddigie & Novita, 2020) . Salah satu tolak ukur keberhasilan bisnis adalah sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia yang terlatih dan mempunyai keahlian yang dibutuhkan perusahaan sangatlah penting dalam proses mewujudkan hal tersebut. Oleh karena itu, karyawan terbaik harus dipilih untuk memenuhi kebutuhan perusahaan (Dwijaya & Handoko, 2023).

Evaluasi pegawai merupakan suatu metode untuk menilai sejauh mana setiap pegawai melaksanakan tugasnya secara kuantitatif dan kualitatif (Haqi & Sinaga, 2023). Sistem ini

digunakan untuk mengetahui apakah seorang pegawai berhasil menyelesaikan suatu tugas atau tidak (Sirojuddin Siregar & Mukminna, 2024). Mengukur kinerja karyawan sangat penting untuk evaluasi dan perencanaan masa depan. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja setiap pegawai, maka harus dilakukan penilaian kinerja secara mutlak. Hal ini akan memastikan bahwa karyawan akan diberi penghargaan yang pantas jika mereka berhasil mencapai tujuannya, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memuaskan semua pihak yang terlibat. Hal ini akan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik (Wiranata et al., 2020).

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab kebutuhan tersebut dengan mengembangkan sistem pendukung keputusan berbasis metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam memberikan hasil evaluasi kinerja yang objektif melalui proses normalisasi dan pembobotan kriteria yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berbeda dari penelitian yang lainnya, yang lebih banyak berfokus pada penerapan metode SAW di sektor-sektor tertentu, seperti pendidikan atau manufaktur, penelitian ini memperluas cakupan dengan menerapkan metode SAW pada evaluasi kinerja karyawan di berbagai industri. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan berbagai kriteria kinerja, seperti kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, disiplin, tanggung jawab, dan kerjasama, untuk memberikan hasil penilaian yang lebih komprehensif. Dengan pendekatan ini, diharapkan perusahaan dapat memiliki alat yang lebih efektif untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Pendukung Keputusan

Untuk membantu proses pengambilan keputusan, peneliti menggunakan sistem pendukung keputusan, yang mempertimbangkan nilai faktor pendukung. Sistem Pendukung Keputusan atau dikenal juga dengan Decision Support System (DSS) merupakan suatu alat untuk membantu pengambilan keputusan terhadap berbagai permasalahan yang disertai dengan pertimbangan terhadap keputusan yang harus diambil. DSS juga senantiasa memperbarui data yang digunakannya, sehingga informasi terkini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam proses pengambilan Keputusan (Dwijaya & Handoko, 2023). Sistem komputerasi interaktif menggunakan model dan data untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah semi-terstruktur dan tidak terstruktur. Sistem berbasis komputer dapat menggunakan model dan data tidak terstruktur untuk mengatasi dan memfasilitasi pengelolaan masalah terstruktur (Bancin, 2022).

2.2 *Simple Additive Weighting*

Pemanfaatan teknologi dapat dilaksanakan dengan membuat suatu sistem pendukung keputusan dengan menghitung beberapa kriteria untuk memperoleh nilai-nilai yang memperkuat suatu keputusan. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai metode yang disesuaikan dengan kebutuhan pengguna (Darsin & Triyana, 2021). Salah satu model yang dapat digunakan untuk membangun DSS adalah *Simple Additive Weighting* (SAW) (Ash Shiddigie & Novita, 2020). SAW digunakan karena mempunyai beberapa kelebihan antara lain lebih mudah dipahami, lebih fleksibel, mampu menyelesaikan permasalahan yang kompleks, dan menimbang setiap kriterianya, karena pada dasarnya setiap kriteria mempunyai nilai yang berbeda-beda sesuai dengan nilai dan pentingnya kriteria tersebut. (Haqi & Sinaga, 2023). Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) merupakan salah satu metode *Multi Attribute Decision Making* (MADM) yang

paling sederhana dan umum digunakan dalam pengambilan keputusan (Martawi Sukiakhy et al., 2021).

Metode ini memungkinkan pengambil keputusan mengevaluasi beberapa kriteria yang telah ditetapkan. Setiap kriteria diberi bobot sesuai dengan tingkat kepentingannya, dan skor dari kriteria tersebut digunakan untuk mengevaluasi setiap alternatif (Dwijaya & Handoko, 2023). Dengan menghitung nilai kinerja setiap alternatif untuk setiap bobot yang dipilih, *Simple Additive Weighting* (SAW) merupakan teknik penjumlahan yang berfokus pada satu bobot (Mardiawati & Pradipta, 2024). Sering disebut sebagai jumlah tertimbang dari nilai kinerja dari alternatif yang dipilih. Tambahkan dengan menghitung bobot kinerja alternatif pada atribut yang terdapat pada seluruh bobot atribut. Untuk melakukan hal tersebut, digunakan matriks hasil proses normalisasi (X) pada skala yang dapat dibandingkan dengan seluruh alternatif evaluasi yang ada (Bancin, 2022).

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menganalisis penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dalam pemilihan karyawan terbaik berdasarkan kriteria kinerja. Data penelitian diperoleh dari jurnal-jurnal ilmiah yang diakses melalui Google Scholar dan SINTA dengan memilih jurnal yang diyakini telah diterbitkan dalam lima tahun terakhir, dengan fokus pada artikel yang membahas metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dan evaluasi kinerja pegawai. Pemilihan jurnal dilakukan melalui proses pencarian dengan kata kunci seperti "*SAW method*", "*employee performance evaluation*", dan "*decision support system*".

Dari hasil pencarian tersebut, jurnal-jurnal yang relevan dengan kriteria penelitian, seperti kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, disiplin, tanggung jawab, dan inisiatif, diseleksi lebih lanjut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tinjauan pustaka, dimulai dengan pencarian jurnal dengan menggunakan kata kunci yang relevan, kemudian dilanjutkan dengan proses seleksi dan ekstraksi data yang mencakup kriteria kinerja dan langkah-langkah penerapan metode SAW. Data jurnal ini diolah dengan metode SAW yang meliputi normalisasi, pembobotan kriteria, dan penghitungan skor akhir.

Selanjutnya, data kuantitatif untuk perhitungan metode SAW diambil dari contoh studi kasus yang disajikan dalam jurnal-jurnal tersebut. Data ini meliputi nilai-nilai kinerja karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang telah diuraikan dalam masing-masing artikel. Sebagai contoh, jurnal yang menyediakan data matriks keputusan karyawan digunakan untuk langkah-langkah perhitungan SAW, seperti normalisasi matriks, pembobotan kriteria, dan perhitungan akhir untuk menentukan peringkat.

Proses seleksi jurnal dilakukan dengan memastikan bahwa jurnal yang digunakan memenuhi kriteria tertentu, yaitu:

1. Diterbitkan dalam lima tahun terakhir untuk memastikan relevansi data.
2. Diterbitkan oleh sumber yang terpercaya dan terindeks, seperti jurnal terindeks SINTA atau jurnal internasional yang tersedia di Google Scholar.
3. Mengandung data atau tabel yang dapat digunakan langsung untuk perhitungan metode SAW.

Dengan pendekatan ini, penelitian memastikan bahwa data yang digunakan akurat, relevan, dan dapat mendukung hasil perhitungan untuk memilih karyawan terbaik.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa metode *Simple Additive Weighting* (SAW) efektif digunakan untuk mendukung proses pemilihan karyawan terbaik berdasarkan kriteria yang

telah ditentukan. Setelah menerapkan metode ini, hasil analisis data menunjukkan bahwa setiap kriteria memberikan kontribusi yang berbeda terhadap penilaian akhir, sesuai dengan bobot yang telah ditentukan sebelumnya (Bit et al., 2020). Kriteria seperti kualitas kerja dan disiplin, yang memiliki bobot tinggi sebagai atribut *benefit*, terbukti menjadi faktor penentu utama dalam pemeringkatan. Sebaliknya, atribut *cost* seperti kehadiran memberikan dampak negatif terhadap nilai akhir apabila nilainya rendah. Normalisasi matriks keputusan memastikan bahwa setiap kriteria dibandingkan secara objektif, sementara pembobotan memberikan prioritas yang sesuai untuk setiap kriteria (Ash Shiddigie & Novita, 2020).

Hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa metode SAW tidak hanya mampu memberikan hasil evaluasi yang objektif, tetapi juga membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan pada setiap kriteria. Misalnya, karyawan dengan skor tinggi menunjukkan keunggulan dalam kriteria *benefit* yang relevan dengan produktivitas kerja, sedangkan karyawan dengan skor rendah memerlukan perhatian lebih untuk perbaikan di area tertentu (Mustofa et al., 2023). Dari hasil ini, metode SAW memberikan wawasan yang dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan strategis terkait manajemen sumber daya manusia, seperti promosi, penghargaan, dan pelatihan karyawan. Pendekatan ini menciptakan sistem evaluasi yang lebih transparan dan akuntabel, serta dapat diadaptasi lebih lanjut dengan menambahkan kriteria lain yang relevan dengan kebutuhan Perusahaan (Irsyadunas et al., 2023) (Penentuan et al., 2022).

Metode SAW memerlukan proses normalisasi matriks keputusan (x) pada skala yang dapat dibandingkan dengan seluruh penilaian yang ada (E. Febriani & Muslih, 2021) (Fahrezi et al., 2022). Untuk hasil penghitungan data, ada beberapa langkah yang perlu dilakukan. Tahapan penyelesaian masalah dengan menggunakan SAW adalah: a). Menentukan kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan yaitu C1; b). Berikan nilai bobot pada setiap kriteria sebagai W; c). Memberikan nilai penilaian kesesuaian setiap alternatif pada setiap kriteria; d). Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria (C1), kemudian melakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan atau atribut biaya) sehingga diperoleh matriks normalisasi R (Mustofa et al., 2023) (Ogansyah et al., 2023) (A. Febriani et al., n.d.) (Hasanah et al., 2023) (Maulida et al., 2024).

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{X_{ij}}{\text{Max}_{ij}} & \text{Jika } j \text{ adalah atribut Benefit} \\ \frac{\text{Min}_{ij}}{r_{ij}} & \text{Jika } j \text{ adalah atribur Cost} \end{cases} \dots\dots (1)$$

Keterangan :

Rij : Nilai peringkat kinerja yang dinormalisasi

Xij : Nilai atribut yang dimiliki

Max Xij : Nilai terbesar untuk setiap kriteria

Min Xij : Nilai terkecil dari setiap kriteria

Benefit : Jika nilai terbesar adalah yang terbaik

Cost : Jika nilai terkecil adalah yang terbaik.

Selanjutnya; e). Hasil akhir diperoleh dari proses perangkangan yaitu penjumlahan dan perkalian matriks r yang telah dinormalisasi dengan vektor pembobotan sehingga diperoleh nilai terbesar terpilih sebagai alternatif terbaik (Ai) sebagai solusi (Aprian Syaras & Rifqi, 2022) (Palgunadi et al., 2023).

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_j r_{ij} \dots\dots (2)$$

Keterangan :

Vi : Pemeringkatan untuk setiap alternatif

Wj : Nilai bobot masing-masing kriteria

Rij : Nilai peringkat kinerja yang dinormalisasi

Pada proses ini dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk mengidentifikasi data terpilih. Kemudian dihitung nilai setiap opsi untuk setiap kriteria. Setelah mendapatkan nilainya, carilah nilai bobot yang akan digunakan pada perhitungan selanjutnya. Jika nilai dan bobot sudah didapat, hitung nilainya dengan mengambil nilai terbesar dari masing-masing nilai dan membaginya dengan nilai tersebut. Hasil perhitungan ini dikalikan dengan bobot-bobot yang ada, maka akan dihasilkan suatu rangking yang kemudian menjadi nilai hasil akhirnya (Novianny & Heriyanto, 2023) (Bintang Selatan Agung Juan & Pratama, 2023).

Kriteria penilaian karyawan terbaik antara lain atribut *Cost* dan *Benefit*. Dalam hal ini kriterianya dibagi menjadi 5 (lima) yaitu Kehadiran, Disiplin, Tanggung Jawab, Kerjasama dan Kualitas Kerja. Tabel 1 berisi kode, kriteria, nilai dan kategori.

Tabel 1. Data Kriteria

Kode	Kriteria	Nilai Bobot	Kategori
C1	Absen	0,2	<i>Cost</i>
C2	Disiplin	0,2	<i>Benefit</i>
C3	Tanggung Jawab	0,2	<i>Benefit</i>
C4	Kerja Sama	0,2	<i>Benefit</i>
C5	Kualitas Kerja	0,2	<i>Benefit</i>

Tabel 2 menunjukkan daftar alternatif yang terdiri dari dua kolom: Kode dan Alternatif. Kolom Kode berisi identifikasi singkat berupa kode unik mulai dari A1 hingga A5 yang digunakan untuk setiap alternatif. Kolom Alternatif berisi nama individu yang sesuai dengan kode. Nama-nama tersebut antara lain Agus Firmansyah (A1), Riski Putra (A2), Aditya Fauzi (A3), Anas Sadewo (A4), dan Dimas Setiawan (A5). Tabel ini berfungsi untuk mengidentifikasi dan mengelola data nama individu secara sistematis dengan menggunakan kode sebagai acuan.

Tabel 2. Data Alternative

Code	Alternative
A1	Agus Firmansyah
A2	Riski Putra
A3	Aditya Fauzi
A4	Anas Sadewo
A5	Dimas Setiawan

Pada Tabel 3 terdapat 5 contoh pegawai yang mendapatkan skor dari hasil evaluasi pegawai dan akan dijadikan contoh perhitungan dengan metode SAW.

Tabel 3. Data Nilai

Alternative	Criteria				
	C1	C2	C3	C4	C5
A1	80	75	90	80	80
A2	85	95	85	80	85
A3	75	80	80	90	70
A4	90	85	80	85	75
A5	85	80	85	80	90
Max/Min Value	75	95	90	90	90

Normalisasi dilakukan dengan membagi nilai kinerja setiap pegawai pada kriteria dengan nilai maksimum kriteria. Dalam melakukan normalisasi matriks digunakan data pada tabel 3 dengan tujuan memperoleh hasil perhitungan pada masing-masing kriteria, sebagai berikut:

a. Kriteria Absen (C1)

$$A1 = \frac{\text{Min (75)}}{80} = 0,9375$$

$$A2 = \frac{\text{Min (75)}}{85} = 0,882352941$$

$$A3 = \frac{\text{Min (75)}}{75} = 1$$

$$A4 = \frac{\text{Min (75)}}{90} = 0,83$$

$$A5 = \frac{\text{Min (75)}}{85} = 0,882352941$$

b. Kriteria Disiplin (C2)

$$A1 = \frac{75}{\text{Max (95)}} = 0,789473684$$

$$A2 = \frac{95}{\text{Max (95)}} = 1$$

$$A3 = \frac{80}{\text{Max (95)}} = 0,842105263$$

$$A4 = \frac{85}{\text{Max (95)}} = 0,894736842$$

$$A5 = \frac{80}{\text{Max (95)}} = 0,842105263$$

c. Kriteria Tanggung Jawab (C3)

$$A1 = \frac{90}{\text{Max (90)}} = 1$$

$$A2 = \frac{85}{\text{Max (90)}} = 0,94$$

$$A3 = \frac{80}{\text{Max (90)}} = 0,889$$

$$A4 = \frac{80}{\text{Max (90)}} = 0,889$$

$$A5 = \frac{85}{\text{Max (90)}} = 0,94$$

d. Kriteria Kerja sama (C4)

$$A1 = \frac{80}{\text{Max (90)}} = 0,889$$

$$A2 = \frac{80}{\text{Max (90)}} = 0,889$$

$$A3 = \frac{90}{\text{Max}(90)} = 1$$

$$A4 = \frac{85}{\text{Max}(90)} = 0,94$$

$$A5 = \frac{80}{\text{Max}(90)} = 0,889$$

e. Kriteria Kualitas Kerja (C5)

$$A1 = \frac{80}{\text{Max}(90)} = 0,889$$

$$A2 = \frac{85}{\text{Max}(90)} = 0,94$$

$$A3 = \frac{70}{\text{Max}(90)} = 0,778$$

$$A4 = \frac{75}{\text{Max}(90)} = 0,83$$

$$A5 = \frac{90}{\text{Max}(90)} = 1$$

Normalisasi dilakukan dengan mencari nilai maksimum *Benefit* dan nilai minimum *Cost*. Nilai ini digunakan sebagai pembagi semua nilai pada kriteria yang sama. Hasil normalisasi R dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Matriks Normalisasi Nilai Kriteria

Alternative	Kriteria				
	C1	C2	C3	C4	C5
A1	0,9375	0,789473684	1	0,889	0,889
A2	0,882352941	1	0,94	0,889	0,94
A3	1	0,842105263	0,889	0,94	0,778
A4	0,83	0,894736842	0,889	1	0,83
A5	0,882352941	0,842105263	0,94	0,889	1

Setelah dilakukan proses normalisasi nilai kriteria dan diperoleh data matriks normalisasi nilai kriteria, maka dapat dilakukan proses perankingan. Proses pemeringkatan ini dilakukan dengan cara menjumlahkan nilai kriteria yang sudah dinormalisasi dengan data nilai bobot yang telah ditetapkan. Berikut proses perhitungan posisi dengan metode SAW:

a. $A1 = (0,9375*0,2) + (0,789473684*0,3) + (1*0,2) + (0,889*0,15) + (0,889*0,15) = 0,891008772$

b. $A2 = (0,882352941*0,2) + (1*0,3) + (0,94*0,2) + (0,889*0,15) + (0,94*0,15) = 0,940359477$

c. $A3 = (1*0,2) + (0,842105263*0,3) + (0,889*0,2) + (0,94*0,15) + (0,778*0,15) = 0,88874269$

$$d. A4 = (0,83*0,2) + (0,894736842*0,3) + (0,889*0,2) + (1*0,15) + (0,83*0,15) = 0,887865497$$

$$e. A5 = (0,882352941*0,2) + (0,842105263*0,3) + (0,94*0,2) + (0,889*0,15) + (1*0,15) = 0,901324389$$

Setelah dilakukan proses perankingan maka akan diperoleh hasil akhir yang merupakan alternatif terbaik. Acuan untuk melakukan pemeringkatan ini didasarkan pada nilai tertinggi (max) yang dijadikan pemeringkatan tertinggi. Berikut tabel 5 yang menampilkan rangking nilai bobot prioritas setiap alternatif:

Tabel 5. Nilai Hasil Normalisasi dan Pemeringkatan

Alternative (A)	Nilai Hasil	Peringkat
Agus Firmansyah (A1)	0,891008772	3
Riski Putra (A2)	0,940359477	1
Aditya Fauzi (A3)	0,88874269	4
Anas Sadewo (A4)	0,887865497	5
Dimas Setiawan (A5)	0,901324389	2

Hasil analisis menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) menunjukkan bahwa pegawai A2 (Riski Putra) menempati posisi teratas dalam peringkat, diikuti oleh A5 (Dimas Setiawan) dan A1 (Agus Firmansyah). Hal ini didasarkan pada skor akhir yang dihitung melalui proses normalisasi dan pembobotan kriteria, di mana setiap kriteria memberikan kontribusi yang signifikan terhadap nilai akhir. Pegawai A2 unggul dalam kriteria disiplin dan kualitas kerja, yang merupakan dua kriteria dengan bobot tertinggi dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung memiliki performa yang konsisten dalam memenuhi target perusahaan. Selain itu, kualitas kerja yang baik menunjukkan kontribusi signifikan terhadap produktivitas tim.

Pegawai A5, meskipun berada di peringkat kedua, menunjukkan kekuatan pada kriteria kerjasama dan tanggung jawab. Karyawan ini memiliki nilai yang relatif tinggi pada aspek interpersonal, yang penting untuk mendukung lingkungan kerja yang harmonis. Namun, nilai A5 sedikit lebih rendah dibandingkan A2 pada kriteria disiplin, yang menjadi penyebab peringkatnya tidak berada di posisi teratas.

Pegawai A1 memiliki skor yang baik di sebagian besar kriteria, namun nilainya sedikit lebih rendah pada aspek tanggung jawab dibandingkan A2 dan A5. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai ini memiliki potensi yang besar tetapi memerlukan pengembangan lebih lanjut pada kriteria tersebut untuk mencapai performa yang optimal.

Analisis ini menunjukkan bahwa metode SAW tidak hanya membantu dalam menentukan peringkat karyawan secara objektif tetapi juga memberikan informasi yang kaya untuk memahami keunggulan dan kekurangan setiap individu. Dengan hasil ini, manajemen dapat merancang strategi pengembangan yang lebih terarah, seperti memberikan pelatihan untuk meningkatkan aspek yang kurang optimal atau memberikan penghargaan pada aspek yang telah dikuasai oleh karyawan (Ihsan et al., 2023) (Sukiakhy et al., 2022).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa metode *Simple Additive Weighting* (SAW) berhasil menyeleksi karyawan terbaik berdasarkan berbagai kriteria kinerja. Metode ini memungkinkan dilakukannya perhitungan kinerja setiap pegawai secara obyektif melalui

proses normalisasi dan pembobotan kriteria. Dengan menggunakan metode SAW, peneliti berhasil menentukan pegawai yang mendapat nilai tertinggi yang layak untuk dipromosikan atau diberikan penghargaan. Perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih sistematis dengan metode ini sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Penelitian ini membantu penerapan teknologi sistem pendukung keputusan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal evaluasi kinerja. Disarankan agar metode ini dikembangkan untuk penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel atau kriteria lain yang relevan, seperti kemampuan beradaptasi atau kepemimpinan, untuk memperoleh penilaian yang lebih komprehensif. Selain itu, metode SAW dapat diuji pada skala yang lebih besar atau di berbagai sektor industri untuk mengetahui seberapa efektif dan fleksibel metode tersebut di berbagai lingkungan organisasi.

5.2 Saran

Membandingkan peramalan permintaan dengan pendekatan lain dan menambahkan lebih banyak data historis adalah saran yang dapat diterapkan untuk penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprian Syaras, R., & Rifqi, M. (2022). *Sistem Pendukung Keputusan Dalam Pemilihan Pegawai Terbaik Pada Kejaksaan Negeri Kapuas Hulu Dengan Metode Simple Additive Weighting Berbasis Web*. 9(2).
- Ash Shiddigie, H., & Novita, I. (2020). *Penerapan Metode SAW untuk Menentukan Kinerja Karyawan Terbaik pada PT. Armorindo Artha*.
- Bancin, O. S. K. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Kinerja Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weight. *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.56248/marostek.v1i1.7>
- Bintang Selatan Agung Juan, P., & Pratama, D. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Karyawan Terbaik Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) Pada PT. Bintang Selatan Agung Best Employee Decision Support System *Simple Additive Weighting* (SAW) Method at. In *JTSI* (Vol. 4, Issue 1).
- Bit, J., Pertiwi, C., & Diana, A. (2020). *Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik Menggunakan Metode AHP Dan SAW* (Vol. 17, Issue 1). <https://journal.budiluhur.ac.id/index.php/bit>
- Darsin, & Triyana, D. (2021). *Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW)*.
- Dwijaya, R., & Handoko, W. T. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Saw (Studi Kasus: PT. Sango Ceramics Indonesia) The Best Employee Evaluation Decision Support System Using The Saw Method (Case Study: PT. Sango Ceramics Indonesia). *Journal of Information Technology and Computer Science (INTECOMS)*, 6(1).
- Fahrezi, A., Salam, F. N., Ibrahim, G. M., & Rahman Syaiful, R. (2022). *Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Dengan Metode Simple Additive Weighting, Weighted Product, Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution (STUDI KASUS DI PT. AINO INDONESIA)*. <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/logic>
- Febriani, A., Diana, A., Tiaharyadini, R., & Ariesta, A. (n.d.). *Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process Dan Simple Additive Weighting pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik*.
- Febriani, E., & Muslih, M. (2021). *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW)*.

- Haqi, B., & Sinaga, J. (2023). Pemilihan Pegawai Terbaik Dengan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) Menggunakan Framework Bootstrap (Studi Kasus : PT Bas). *Journal of Mathematics and Technology (MATECH)*, 2(2).
- Hasanah, N., Nuzulah, R., Sari, R. K., Raya, J., No, T., Gedong, K., Rebo, P., & Timur, J. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Saw Pada PT. Graha Menara Hijau Jakarta. In *Jurnal Rekayasa Komputasi Terapan* (Vol. 03, Issue 03).
- Ihsan, M., Anubhakti, D., & Santoso, Y. (2023). *Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Untuk Pemilihan Karyawan Terbaik Pada PT. Nowme Internasional Indonesia*. 2(1).
- Irsyadunas, Anggraini, A., Chairani, N., Yomi, N., Fakhri Archani, M. R., & Fikri, M. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik pada PT.KAO Indonesia menggunakan Metode SAW (Simple Additive Wighting). *Jurnal Ilmiah Teknik Mesin, Elektro Dan Komputer*, 3(2), 292–310. <https://doi.org/10.51903/juritek.v3i2.1783>
- Mardiawati, & Pradipta, A. (2024). *Penerapan Metode SAW untuk Evaluasi Kinerja Karyawan di Sektor Pendidikan*.
- Martiwi Sukiakhy, K., Rajiatul Jummi, C. V., & Rini Utami, A. (2021). *Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik pada CV. El Glory Menggunakan Metode SAW*.
- Maulida, N., Tantoni, A., & Fadli, S. (2024). *Sistem Penunjang Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan Menggunakan Metode SAW (Studi Kasus: PT. Tripa Multi Mandiri)*.
- Mustofa, T., Prasetyo, J., Beni Santoso, D., Budiarti, Y., Responden, C., & Kunci SPK, K. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Metode SAW Pada PT Target Makmur Sentosa. In *Jl. Jatiwaringin* (Issue 1).
- Novianny, V., & Heriyanto. (2023). Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) Pada PT. Liebra Permana Jakarta. *INFOTECH Journal*, 9(1), 69–75. <https://doi.org/10.31949/infotech.v9i1.4649>
- Ogansyah, M. S., Diana, A., Patrie, H., & Sartana, B. T. (2023). *Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Dan Simple Additive Weighting (SAW) Dalam Pemilihan Karyawan Terbaik Pada Koperasi Simpan Pinjam Surya Kencana* (Vol. 20, Issue 1).
- Palgunadi, A. S., Anjani, D., & Apriyani, D. D. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada Toko Maxkenzo Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting*. In *Jurnal Rekayasa Komputasi Terapan* (Vol. 03, Issue 03).
- Penentuan, D., Terbaik, K., Harini, D., & Sinta, L. (2022). Metode SAW (*Simple Additive Weighting*). *Jurnal Nusantara Of Engineering*, 5(2). <https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/noe>
- Sirojuddin Siregar, A., & Mukminna, H. (2024). *Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik di LPK Hungke Mina Utama dengan Metode SAW*.
- Sukiakhy, K. M., Rajiatul Jummi, C. V., & Rini Utami, A. (2022). Implementasi Metode SAW Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada PT. Cindyani Tiwi Lestari. *SIMKOM*, 7(1), 13–22. <https://doi.org/10.51717/simkom.v7i1.62>
- Wiranata, A. D., Irwansyah, I., Budiyantara, A., & Sani, A. (2020). Pemilihan Karyawan Teladan Menggunakan Metode SAW Dan TOPSIS. *JBASE - Journal of Business and Audit Information Systems*, 3(1). <https://doi.org/10.30813/jbase.v3i1.2060>