

## SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN UNTUK MENENTUKAN PROMOSI KENAIKAN JABATAN PT. MNC VISION DIVISI TECHNICAL SERVICE JAKARTA MENGGUNAKAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING

Roslina<sup>1</sup>; Ibnu Akil<sup>2</sup>

Sistem Informasi<sup>1</sup>  
STMIK Nusa Mandiri Jakarta<sup>1</sup>  
www.nusamandiri.ac.id  
roslianamaharani@gmail.com

Sistem Informasi<sup>2</sup>  
Universitas Bina Sarana Informatika<sup>2</sup>  
www.bsi.ac.id  
ibnu.ial@bsi.ac.id

**Abstract**—*The human resources of a company greatly affect many aspects of determining the work success of the company. One process that is very important in the Human Resources Department of a company or business entity is the promotion process of promotion. In determining who are eligible to be promoted, the company has difficulty making decisions. This is due to the large number of employees who have high quality, while the number of positions needed is limited. In addition, data processing of employee appraisal in the company is still done manually, so that there is a high probability of inputting errors given the very large number of employees and a relatively long time required. For this reason, a decision support system is needed that can help the company in selecting employees to be promoted. The method used is Simple Additive Weighting which starts from identifying the problem and determining objectives, determining criteria and alternatives, determining the weight until the final results are obtained and proceed with a ranking process that will select alternatives that have been provided so that alternative employees are eligible for promotion position.*

**Keywords:** *Decision Support System, Simple Additive Weighting, Increase Position*

**Abstrak**—*Sumber daya manusia dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Salah satu proses yang sangat penting dalam Human Resources Departement sebuah perusahaan atau badan usaha yaitu proses promosi kenaikan jabatan. Dalam menentukan siapa saja karyawan yang layak untuk dipromosikan jabatannya, pihak perusahaan mengalami kesulitan untuk mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang mempunyai kualitas tinggi, sedangkan jumlah posisi yang dibutuhkan terbatas. Selain itu, pengolahan data penilaian karyawan diperusahaan tersebut masih dilakukan secara manual, sehingga besar kemungkinan terjadinya kesalahan penginputan mengingat jumlah karyawan yang sangat banyak dan dibutuhkan waktu yang relatif lama. Untuk itu dibutuhkan sebuah sistem pendukung keputusan yang dapat membantu pihak perusahaan dalam menyeleksi karyawan yang akan dipromosikan jabatan. Adapun metode yang digunakan adalah Simple Additive Weighting yang dimulai dari mengidentifikasi masalah dan menentukan tujuan, menentukan kriteria dan alternatif, menentukan bobot hingga diperoleh hasil akhir dan dilanjutkan dengan proses perankingan yang akan menyeleksi alternatif yang sudah diberikan sehingga dapat dihasilkan alternatif karyawan yang layak mendapatkan promosi kenaikan jabatan.*

**Kata kunci:** *Decision Support System, Simple Additive Weighting, Increase Position*

### PENDAHULUAN

SDM dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu

keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Salah satu proses yang sangat penting dalam Human Resources Departement (HRD) sebuah

perusahaan atau badan usaha yaitu proses promosi kenaikan jabatan.

Kenaikan jabatan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perencanaan karir pegawai dan juga untuk meremajakan suatu posisi jabatan agar diduduki oleh seseorang yang mempunyai kriteria-kriteria yang cocok untuk menempati suatu jabatan yang diusulkan (Frieyadie, 2016b).

Dalam menentukan siapa saja karyawan yang layak untuk dipromosikan jabatannya, pihak perusahaan mengalami kesulitan untuk mengambil keputusan (Suheryana, Sanjaya, & Shobary, 2016). Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang mempunyai kualitas tinggi, sedangkan jumlah posisi yang dibutuhkan terbatas. Selain itu, pengolahan data penilaian karyawan diperusahaan tersebut masih dilakukan secara manual (Octavia & Yanto, 2014) sehingga besar kemungkinan terjadinya kesalahan penginputan mengingat jumlah karyawan yang sangat banyak dan dibutuhkan waktu yang relatif lama. Hal lain yang menjadi kendala adalah masalah subyektifitas dalam penilaian (Marlina, Yusnaeni, & Indriyani, 2017) kinerja karyawan yang hampir tidak bisa dihindari. Untuk itu, diperlukan sebuah sistem pendukung keputusan dalam pengolahan data penilaian karyawan yang tepat untuk dapat membantu dan mempermudah seorang atasan dan bagian HRD untuk mengambil sebuah keputusan yang berkaitan dengan promosi kenaikan jabatan seorang karyawan.

Adapun metode yang digunakan adalah *Simple Additive Weighting* (SAW) (Nurlela, Akmaludin, Hadianti, & Yusuf, 2019) karena metode ini sesuai untuk proses pengambilan keputusan dalam menentukan calon karyawan yang berhak mendapatkan promosi kenaikan jabatan karena dapat menentukan nilai bobot untuk setiap kriteria, kemudian dilanjutkan dengan proses perangkaian yang akan menyeleksi alternatif terbaik. Dimana kriteria-kriteria yang menjadi prioritas utama dalam penyeleksian karyawan diantaranya adalah masa kerja, penilaian kinerja, penilaian perilaku dan pendidikan terakhir. Selain itu, kelebihan dari metode SAW dibandingkan dengan metode pengambilan keputusan yang lain terletak pada kemampuannya untuk melakukan penilaian secara lebih tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot preferensi yang sudah ditentukan.

#### METODE PENELITIAN

#### Simple Additive Weighting

Menurut (Sari, 2018) "Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) sering juga dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot".

Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari *rating* kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. Metode SAW disarankan untuk menyelesaikan masalah penyeleksian dalam sistem pengambilan keputusan multi proses.

Rumus untuk melakukan normalisasi tersebut adalah sebagai berikut:

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\max_i x_{ij}} & \rightarrow \text{Jika } j \text{ adalah attribute keuntungan (benefit)} \\ \frac{\min_i x_{ij}}{x_{ij}} & \rightarrow \text{Jika } j \text{ adalah attribute biaya (cost)} \end{cases}$$

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

Dimana  $r_{ij}$  adalah *rating* kinerja ternormalisasi dari alternatif  $A_i$  pada atribut  $C_j$  :  $i = 1, 2, \dots, m$  dan  $j = 1, 2, \dots, n$

Keterangan:

- Max  $X_{ij}$  = Nilai terbesar dari setiap kriteria  $i$
- Min  $X_{ij}$  = Nilai terkecil dari setiap kriteria  $i$
- $X_{ij}$  = Nilai atribut yang dimiliki dari setiap kriteria
- Benefit = Jika nilai terbesar adalah terbaik
- Cost = Jika nilai terkecil adalah terbaik

Nilai preferensi untuk setiap alternatif ( $V_i$ ) diberikan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

- $V_i$  = *Ranking* untuk setiap alternatif
- $W_j$  = Nilai bobot *ranking* (dari setiap kriteria)
- $r_{ij}$  = Nilai *rating* kinerja ternormalisasi

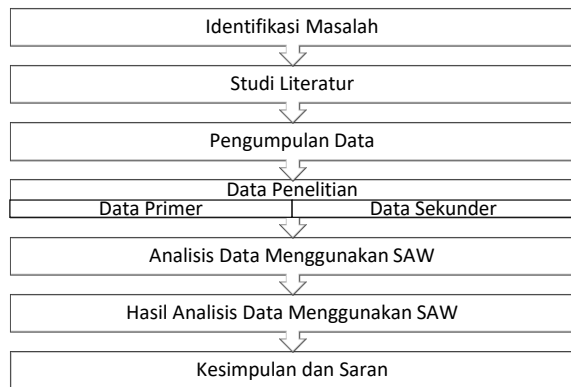
Nilai  $V_i$  yang lebih besar mengindikasikan bahwa alternatif  $A_i$  lebih terpilih

Menurut FishBurn dan MacCrimmon dalam (Frieyadie, 2016a) ada beberapa langkah dalam penyelesaian metode *Simple Additive Weighting* (SAW) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kriteria-kriteria yang dijadikan acuan dalam pendukung keputusan yaitu  $C_i$ .

2. Menentukan *rating* kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria.
3. Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria ( $C_i$ ).
4. Kemudian melakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan maupun atribut biaya) sehingga diperoleh matriks ternormalisasi R.
5. Hasil akhir diperoleh dari proses perankingan yaitu penjumlahan dari perkalian matriks ternormalisasi R dengan vector bobot sehingga diperoleh nilai terbesar yang dipilih sebagai alternatis terbaik ( $A_i$ ) sebagai solusi.

**Tahapan Penelitian**



Sumber: (Rosliana & Akil, 2019)

**Gambar 1. Tahapan Penelitian**

Gambar 1 menjelaskan mengenai langkah-langkah yang dilakukan untuk mendapatkan metodologi penelitian yang merupakan suatu tahapan yang harus diterapkan agar penelitian dapat dilakukan dengan terarah dan memudahkan dalam melakukan analisa terhadap permasalahan yang ada.

Tahapan ini dimulai dengan identifikasi permasalahan, studi literatur, pengumpulan data sehingga didapat data penelitian baik itu data primer maupun data sekunder. Data tersebut dianalisis menggunakan metode SAW sehingga diperoleh hasil dari penelitian. Langkah terakhir adalah membuat kesimpulan dan saran dari penelitian ini.

**Instrument Penelitian**

Adapun instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara kepada Kepala Divisi *Technical Service* PT. MNC Vision Jakarta mengenai kriteria apa saja yang

dibutuhkan dan seberapa penting kriteria tersebut dalam menentukan calon karyawan yang berhak mendapatkan promosi kenaikan jabatan serta bagaimana proses perhitungannya. Dari hasil wawancara tersebut didapat data yang meliputi bobot untuk menentukan calon karyawan yang berhak mendapatkan promosi kenaikan jabatan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

**A. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. MNC Vision di Jakarta Divisi *Technical Service* dimana total jumlah karyawannya adalah 93 orang. Teknik *sampling* yang penulis gunakan yaitu *simple random sampling* dan dalam menentukan ukuran sampel dari populasi tersebut penulis menggunakan metode slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots\dots\dots (3)$$

Dimana:

- $n$  : Jumlah sampel
- $N$  : Jumlah populasi
- $e$  : Batas toleransi kesalahan

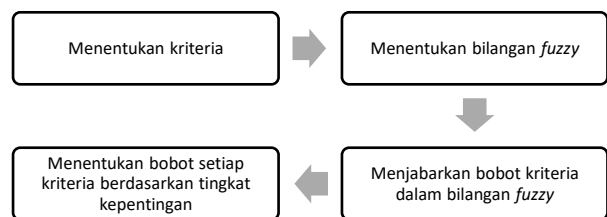
$n = 48,18$  dibulatkan menjadi 48

Dengan menggunakan rumus slovin yang memiliki nilai kritis 10%, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 48 orang karyawan, tetapi penulis hanya menyajikannya dalam beberapa sampel saja.

**Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini penulis menganalisis data dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Konsep dasar metode *Simple Additive Weighting* (SAW) adalah mencari penjumlahan terbobot dari *rating* kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut.

Tahapan analisis data dapat dilihat pada Gambar 2.



Sumber: (Rosliana & Akil, 2019)

**Gambar 2. Tahapan Analisis Data**

Gambar 2 membahas langkah dalam analisis data yang diawali dengan penentuan kriteria dan bilangan *fuzzy*, lalu ditentukanlah bobot dari masing-masing kriteria tersebut berdasarkan tingkat kepentingan dan terakhir menentukan bobot dari setiap kriteria kedalam bilangan *fuzzy*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap ini penulis menggunakan metode *Simple Additive Weighthing* (SAW) untuk pengolahan data dalam menentukan calon karyawan yang berhak mendapatkan promosi kenaikan jabatan. Ada beberapa langkah untuk melakukan perhitungan dalam menentukan calon penerima BSM menggunakan metode *Simple Additive Weighthing* (SAW).

### A. Menentukan Kriteria-Kriteria

Langkah pertama menentukan kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan  $C_j$ . Adapun kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Masa Kerja ( $C_1$ )

Dalam kriteria ini karyawan yang masa kerjanya lebih lama akan lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan. Adapun penjabarannya dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Kriteria Masa Kerja**

Masa Kerja ( $C_1$ )	Keterangan	Nilai
2 tahun	Sangat Rendah (SR)	1
3 tahun	Rendah (R)	2
4 tahun	Cukup (C)	3
5 tahun	Tinggi (T)	4
> 5 tahun	Sangat Tinggi (ST)	5

Sumber: (Rosliana & Akil, 2019)

#### 2. Penilaian Kinerja ( $C_2$ )

Dalam kriteria ini karyawan yang memiliki penilaian kinerja tinggi lebih diutamakan untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan. Adapun penjabaran dari kriteria ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Kriteria Penilaian Kinerja**

Penilaian Kinerja ( $C_2$ )	Keterangan	Nilai
E	Sangat Rendah (SR)	1
D	Rendah (R)	2
C	Cukup (C)	3
B	Tinggi (T)	4
A	Sangat Tinggi (ST)	5

Sumber: (Rosliana & Akil, 2019)

#### 3. Penilaian Perilaku ( $C_3$ )

Dalam kriteria ini karyawan yang memiliki perilaku sangat baik kemungkinan besar akan mendapatkan promosi kenaikan jabatan dibandingkan dengan karyawan yang perilakunya kurang baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Kriteria Penilaian Perilaku**

Penilaian Kinerja ( $C_2$ )	Keterangan	Nilai
E	Sangat Rendah (SR)	1
D	Rendah (R)	2
C	Cukup (C)	3
B	Tinggi (T)	4
A	Sangat Tinggi (ST)	5

Sumber: (Rosliana & Akil, 2019)

#### 4. Pendidikan Terakhir ( $C_4$ )

Pada kriteria ini karyawan yang pendidikannya tinggi lebih diutamakan dibandingkan karyawan yang pendidikannya rendah untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan. Adapun penjelasannya dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4. Kriteria Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir ( $C_4$ )	Keterangan	Nilai
SMA	Cukup (C)	3
D3	Tinggi (T)	4
S1	Sangat Tinggi (ST)	5

Sumber: (Rosliana & Akil, 2019)

### B. Menentukan Alternatif

Langkah kedua menentukan alternatif, yaitu A. Berikut adalah data alternatif yang akan digunakan dalam perhitungan

**Tabel 5. Alternatif Karyawan**

No	Nama Karyawan	Kriteria			
		Masa Kerja	Penilaian Kinerja	Penilaian Perilaku	Pendidikan Terakhir
1	ADE NOOR WIDYA P	> 5 Th	A	B	D3
2	AHMAD SUGIARTO	> 5 Th	A	B	S1
3	AKHMAD RIZQON	> 5 Th	B	A	S1
4	ANGGIT AGUS S	> 5 Th	A	B	S1
5	DWI SUPRIYANTO	> 5 Th	A	B	D3

No	Nama Karyawan	Kriteria			
		Masa Kerja	Penilaian Kinerja	Penilaian Perilaku	Pendidikan Terakhir
6	FACHRUDIN	> 5 Th	A	B	D3
7	MAD YUNUS	> 5 Th	A	B	D3
8	MUHAMAD ZAINI	> 5 Th	A	B	D3
9	SATYA PAMUNGKAS	> 5 Th	A	B	D3
10	SUPRIANTO S. P	> 5 Th	B	A	S1

Sumber: (Rosliana & Akil, 2019)

**C. Menentukan Bobot Preferensi**

Langkah ketiga menentukan bobot preferensi atau tingkat kepentingan (W) berdasarkan tingkat kepentingan masing-masing kriteria yang dibutuhkan. Nilai bobot dari setiap kriteria ditunjukkan dalam tabel berikut:

Kriteria (C)	Bobot
C <sub>1</sub> = Masa Kerja	25%
C <sub>2</sub> = Penilaian Kinerja	35%
C <sub>3</sub> = Penilaian Perilaku	25%
C <sub>4</sub> = Pendidikan Terakhir	15%

Sumber: (Rosliana & Akil, 2019)

**D. Menentukan Nilai Rating Kecocokan Setiap Alternatif pada Setiap Kriteria**

Langkah keempat menentukan rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria yang telah ditentukan. Nilai rating kecocokan dapat dilihat pada Tabel 7 berikut.

No	Nama Karyawan	Kriteria			
		Masa Kerja	Penilaian Kinerja	Penilaian Perilaku	Pendidikan Terakhir
1	ADE NOOR WIDYA P	5	5	4	4
2	AHMAD SUGIARTO	5	5	4	5
3	AKHMAD RIZQON	5	4	5	5
4	ANGGIT AGUS S	5	5	4	5
5	DWI SUPRIYANTO	5	5	4	4
6	FACHRUDIN	5	5	4	4
7	MAD YUNUS	5	5	4	4
8	MUHAMAD ZAINI	5	5	4	4

9	SATYA PAMUNGKAS	5	5	4	4
10	SUPRIANTO S. P	5	4	5	5

Sumber: (Rosliana & Akil, 2019)

**E. Membuat Matriks Keputusan**

Setelah nilai rating alternatif pada setiap kriteria ditentukan, langkah kelima adalah membuat matriks keputusan (X) yang dibentuk dari tabel rating kecocokan dari setiap alternatif pada setiap kriteria. Nilai X setiap alternatif (A<sub>j</sub>) pada setiap kriteria (C<sub>i</sub>) yang sudah ditentukan. Adapun hasil matriks keputusan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

$$X_{1-10} = \begin{bmatrix} 5 & 5 & 4 & 4 \\ 5 & 5 & 4 & 5 \\ 5 & 4 & 5 & 5 \\ 5 & 5 & 4 & 5 \\ 5 & 5 & 4 & 4 \\ 5 & 5 & 4 & 4 \\ 5 & 5 & 4 & 4 \\ 5 & 5 & 4 & 4 \\ 5 & 5 & 4 & 4 \\ 5 & 4 & 5 & 5 \end{bmatrix}$$

Sumber: (Rosliana & Akil, 2019)

**F. Normalisasi Matriks Keputusan (X)**

Hasil dari normalisasi matriks keputusan alternatif 1 sampai alternatif 10 adalah sebagai berikut:

Alternatif 1	Alternatif 2	Alternatif 3
$r_{11} = \frac{5}{5} = 1$	$r_{21} = \frac{5}{5} = 1$	$r_{31} = \frac{5}{5} = 1$
$r_{12} = \frac{5}{5} = 1$	$r_{22} = \frac{5}{5} = 1$	$r_{32} = \frac{4}{5} = 0,8$
$r_{13} = \frac{4}{5} = 0,8$	$r_{23} = \frac{4}{5} = 0,8$	$r_{33} = \frac{5}{5} = 1$
$r_{14} = \frac{4}{5} = 0,8$	$r_{24} = \frac{5}{5} = 1$	$r_{34} = \frac{5}{5} = 1$

Alternatif 4	Alternatif 5	Alternatif 6
$r_{41} = \frac{5}{5} = 1$	$r_{51} = \frac{5}{5} = 1$	$r_{61} = \frac{5}{5} = 1$
$r_{42} = \frac{5}{5} = 1$	$r_{52} = \frac{5}{5} = 1$	$r_{62} = \frac{5}{5} = 1$
$r_{43} = \frac{4}{5} = 0,8$	$r_{53} = \frac{4}{5} = 0,8$	$r_{63} = \frac{4}{5} = 0,8$
$r_{44} = \frac{5}{5} = 1$	$r_{54} = \frac{4}{5} = 0,8$	$r_{64} = \frac{4}{5} = 0,8$
Alternatif 7	Alternatif 8	Alternatif 9
$r_{71} = \frac{5}{5} = 1$	$r_{81} = \frac{5}{5} = 1$	$r_{91} = \frac{5}{5} = 1$
$r_{72} = \frac{5}{5} = 1$	$r_{82} = \frac{5}{5} = 1$	$r_{92} = \frac{5}{5} = 1$
$r_{73} = \frac{4}{5} = 0,8$	$r_{83} = \frac{4}{5} = 0,8$	$r_{93} = \frac{4}{5} = 0,8$
$r_{74} = \frac{4}{5} = 0,8$	$r_{84} = \frac{4}{5} = 0,8$	$r_{94} = \frac{4}{5} = 0,8$

Alternatif 10

$r_{101} = \frac{5}{5} = 1$
$r_{102} = \frac{4}{5} = 0,8$
$r_{103} = \frac{5}{5} = 1$
$r_{104} = \frac{5}{5} = 1$

Sumber: (Rosliana & Akil, 2019)

**G. Matriks Ternormalisasi (R)**

Hasil dari normalisasi matriks (R<sub>ij</sub>) membentuk matriks ternormalisasi (R) sebagai berikut:

$$R_{1-10} = \begin{bmatrix} 1 & 1 & 0,8 & 0,8 \\ 1 & 1 & 0,8 & 1 \\ 1 & 0,8 & 1 & 1 \\ 1 & 1 & 0,8 & 1 \\ 1 & 1 & 0,8 & 0,8 \\ 1 & 1 & 0,8 & 0,8 \\ 1 & 1 & 0,8 & 0,8 \\ 1 & 1 & 0,8 & 0,8 \\ 1 & 1 & 0,8 & 0,8 \\ 1 & 0,8 & 1 & 1 \end{bmatrix}$$

Sumber: (Rosliana & Akil, 2019)

**H. Menghitung Nilai Preferensi (Vi)**

Langkah kedelapan menghitung hasil akhir nilai preferensi (Vi) diperoleh dari penjumlahan dari perkalian setiap elemen baris matriks ternormalisasi (R) dengan bobot preferensi (W) yang bersesuaian dengan elemen kolom matriks (R)

Menghitung nilai V<sub>1</sub> sampai dengan V<sub>10</sub> adalah sebagai berikut:  
Menghitung nilai V<sub>1</sub> sampai dengan V<sub>10</sub> adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} V_1 &= [(0,25 * 1) + (0,35 * 1) + (0,25 * 0,8) + (0,15 * 0,8)] = 0,92 \\ V_2 &= [(0,25 * 1) + (0,35 * 1) + (0,25 * 0,8) + (0,15 * 1)] = 0,95 \\ V_3 &= [(0,25 * 1) + (0,35 * 0,8) + (0,25 * 1) + (0,15 * 1)] = 0,93 \\ V_4 &= [(0,25 * 1) + (0,35 * 1) + (0,25 * 0,8) + (0,15 * 1)] = 0,95 \\ V_5 &= [(0,25 * 1) + (0,35 * 1) + (0,25 * 0,8) + (0,15 * 0,8)] = 0,92 \\ V_6 &= [(0,25 * 1) + (0,35 * 1) + (0,25 * 0,8) + (0,15 * 0,8)] = 0,92 \\ V_7 &= [(0,25 * 1) + (0,35 * 1) + (0,25 * 0,8) + (0,15 * 0,8)] = 0,92 \\ V_8 &= [(0,25 * 1) + (0,35 * 1) + (0,25 * 0,8) + (0,15 * 0,8)] = 0,92 \\ V_9 &= [(0,25 * 1) + (0,35 * 1) + (0,25 * 0,8) + (0,15 * 0,8)] = 0,92 \\ V_{10} &= [(0,25 * 1) + (0,35 * 0,8) + (0,25 * 1) + (0,15 * 1)] = 0,93 \end{aligned}$$

Sumber: (Rosliana & Akil, 2019)

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh hasil perankingan yang dapat dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Perankingan**

No	Nama Karyawan	Kriteria				Hasil
		Masa Kerja	Penilaian Kinerja	Penilaian Perilaku	Pendidikan Terakhir	
1	AHMAD SUGIARTO	0,20	0,35	0,20	0,20	0,95
2	ANGGIT AGUS S	0,20	0,35	0,20	0,20	0,95
3	AKHMAD RIZQON	0,20	0,28	0,25	0,20	0,93
4	SUPRIANTO S. P	0,20	0,28	0,25	0,20	0,93
5	ADE NOOR WIDYA P	0,20	0,35	0,20	0,16	0,92
6	DWI SUPRIYANTO	0,20	0,35	0,20	0,16	0,92
7	FACHRUDIN	0,20	0,35	0,20	0,16	0,92
8	MAD YUNUS	0,20	0,35	0,20	0,16	0,92
9	MUHAMAD ZAINI	0,20	0,35	0,20	0,16	0,92
10	SATYA PAMUNGKAS	0,20	0,35	0,20	0,16	0,92

Sumber: (Rosliana & Akil, 2019)

Dari Tabel 8 diatas dapat diketahui hasil akhir dari masing-masing karyawan. Karyawan yang memiliki hasil akhir tertinggi adalah Ahmad Sugiarto dan Anggit Agus Setiawan yang keduanya sama-sama mendapatkan nilai 0,95 dan menjadi

alternatif terbaik untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan. Akan tetapi hasil ini bukan menjadi acuan utama bagi Kepala Divisi sebagai pengambil keputusan dalam menentukan karyawan yang akan dipromosikan jabatannya. Hasil ini hanya sebatas membantu pengambil keputusan dan keputusan terakhir tetap berada pada Kepala Divisi sebagai pengambil keputusan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dibahas, penulis dapat menarik kesimpulan yaitu 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. Dimana hasil akhir tertinggi adalah Ahmad Sugiarto dan Anggit Agus Setiawan yang keduanya sama-sama mendapatkan nilai 0,95 dan menjadi alternatif terbaik untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan.

### REFERENSI

- Friyadie. (2016a). PENERAPAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHT (SAW) DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PROMOSI KENAIKAN JABATAN. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 12(1), 37–45. Retrieved from <http://ejournal.nusamandiri.ac.id/ejurnal/index.php/pilar/article/view/70>
- Friyadie. (2016b). Penggunaan Metode Profile Matching untuk Sistem Penunjang Keputusan Kenaikan Jabatan pada Instansi Pemerintah. *Paradigma*, XVIII(2), 75–80.
- Marlina, M., Yusnaeni, W., & Indriyani, N. (2017). SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN SISWA YANG BERHAK MENDAPATKAN BEASISWA DENGAN METODE TOPSIS. *Jurnal Techno Nusa Mandiri*, 14(2), 147–152. <https://doi.org/10.33480/TECHNO.V14I2.198>
- Nurlela, S., Akmaludin, A., Hadiani, S., & Yusuf, L. (2019). PENYELEKSIAN JURUSAN TERFAVORIT PADA SMK SIRAJUL FALAH DENGAN METODE SAW. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 15(1), 1–6.

<https://doi.org/10.33480/pilar.v15i1.1>

- Octavia, E., & Yanto, A. H. (2014). PENERAPAN METODE FUZZY PADA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN (studi kasus PT. IndovisualJakarta). *Jurnal Techno Nusa Mandiri*, 11(2). Retrieved from <http://ejournal.nusamandiri.ac.id/ejurnal/index.php/techno/article/view/96>
- Roslina, R., & Akil, I. (2019). *Laporan Akhir Penelitian Mandiri*. Jakarta.
- Sari, F. (2018). *Metode dalam Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suheryana, M. D., Sanjaya, R., & Shobary, M. N. (2016). SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN PENERIMAAN PEGAWAI BARU PADA PT. EBDESK TEKNOLOGI. *Seminar Nasional Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer*, 63-INF.68. Retrieved from <http://konferensi.nusamandiri.ac.id/prosiding/index.php/sniptek/article/view/17>

