

## PENERAPAN METODE *SIMPLE ADDITIVE WEIGHT* (SAW) DALAM SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PROMOSI KENAIKAN JABATAN

**Frieyadie**

Program Studi Manajemen Informatika  
AMIK BSI Jakarta  
Jl. RS. Fatmawati No. 24 Pondok Labu, Jakarta Selatan  
frieyadie@bsi.ac.id

**Abstract** — *HR management of a company greatly affect many aspects of determining the success of the work of the company. One very important process in the Human Resources Department (HRD) a company or entity that is the promotion of a promotion. In general, the promotion was given on the recommendation boss or work unit each based on the old work, the performance assessment and assessment of the behavior of an employee in performing their duties. For that it is necessary appraisal data processing employees who can help facilitate a supervisor and the human resources department to take a decision relating to the promotion of an employee promotions. Currently the company employee appraisal data processing is still performed with computerized excel, so the greater the risk of inputting errors given the number of employees very much and and it takes a relatively long time. It is also still often confusing information regarding the movement of formation of employees. The method used in determining promotion This promotion is Simple Additive Weight (SAW). Where this method is a weighted counting method or methods that provide certain criteria are weighted so that each value of the sum of the weights of the obtained results will be the final decision. Judging from the managerial aspects of the assessment can be developed with other criteria in accordance with the company's needs. Calculations using Simple Additive Weight, with reference to the criteria of employment, performance evaluation, and assessment of employee behavior, then elect an employee who will get promotion.*

**Intisari** — Manajemen SDM dari perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja perusahaan. Salah satu proses yang sangat penting dalam Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) suatu perusahaan atau badan yang promosi promosi. Secara umum, promosi itu diberikan pada bos rekomendasi atau unit kerja masing-masing berdasarkan pekerjaan lama, penilaian kinerja dan penilaian perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu maka diperlukan penilaian karyawan

pengolahan data yang dapat membantu memfasilitasi pengawas dan departemen sumber daya manusia untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan promosi dari promosi karyawan. Saat ini pengolahan data penilaian karyawan perusahaan masih dilakukan dengan komputerisasi excel, sehingga semakin besar risiko kesalahan memasukkan mengingat jumlah karyawan sangat banyak dan dan dibutuhkan waktu yang relatif lama. Hal ini juga masih sering membingungkan informasi mengenai pergerakan pembentukan karyawan. Metode yang digunakan dalam menentukan promosi Promosi ini Simple Additive Weight (SAW). Di mana metode ini adalah metode penghitungan tertimbang atau metode yang menyediakan kriteria tertentu yang berbobot sehingga setiap nilai jumlah dari bobot dari hasil yang diperoleh akan menjadi keputusan akhir. Dilihat dari aspek manajerial penilaian dapat dikembangkan dengan kriteria lain sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perhitungan menggunakan Simple Additive Berat, dengan mengacu pada kriteria pekerjaan, evaluasi kinerja, dan penilaian perilaku karyawan, kemudian memilih seorang karyawan yang akan mendapatkan promosi.

**Kata Kunci:** *HRD, Job promotion, Simple Additive Weight*

### 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. Menurut (Asnawati dan Kanedi, 2012) Persaingan para karyawan yang semakin ketat membuat sebuah keputusan kenaikan pangkat semakin sulit untuk diputuskan, terutama jika ada beberapa karyawan yang memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda. Pengambilan keputusan yang tidak adil dapat menimbulkan dampak buruk bagi suatu perusahaan. Hal ini dapat menurunkan

tingkat kinerja para karyawan pada perusahaan tersebut. Untuk itu diperlukan pengambilan keputusan yang tepat dan cermat untuk menentukan kenaikan pangkat para karyawan. Pada umumnya promosi jabatan diberikan atas rekomendasi atasan atau unit kerja masing-masing berdasarkan lama bekerja, penilaian kinerja dan penilaian perilaku seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu maka diperlukan pengolahan data penilaian karyawan yang dapat membantu mempermudah seorang atasan dan bagian HRD untuk mengambil sebuah keputusan yang berkaitan dengan promosi kenaikan jabatan seorang karyawan. Saat ini pengolahan data penilaian karyawan diperusahaan tersebut masih dilakukan dengan komputerisasi excel, sehingga besar kemungkinan terjadinya kesalahan penginputan mengingat jumlah karyawan yang sangat banyak dan dibutuhkan waktu yang relatif lama. Selain itu juga masih sering terjadi informasi yang simpang siur mengenai pergerakan formasi karyawan. Metode yang digunakan dalam menentukan promosi kenaikan jabatan ini adalah Simple Additive Weight (SAW). Dimana metode ini merupakan metode pembilangan terbobot atau metode yang memberikan kriteria-kriteria tertentu yang memiliki bobot nilai masing-masing sehingga dari hasil penjumlahan bobot tersebut akan diperoleh hasil yang menjadi keputusan akhirnya. Penyelesaian masalah menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) untuk menjabarkan bobot-bobot yang sesuai dengan kriteria yang pantas kenaikan Jabatan menggunakan cara manual sehingga membutuhkan banyak waktu untuk menentukan dengan banyak bobot yang dibutuhkan dalam penentuan karyawan yang berhak Kenaikan Jabatan sesuai dengan kemampuan dan bidang masing-masing karyawan (Silalahi, 2013). Adapun tujuan penulisan ilmiah ini, adalah: 1) Sebagai salah satu alternatif untuk membantu seorang pimpinan dalam menentukan keputusan terkait promosi kenaikan jabatan seorang karyawan untuk posisi tertentu sesuai dengan syarat dan kebutuhan perusahaan. 2) Melakukan penilaian dari setiap kriteria untuk pemilihan karyawan. 3) Merancang suatu Sistem Pendukung Keputusan untuk Kenaikan Jabatan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat dan kriteria jabatan tertentu dengan cepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## BAHAN DAN METODE

### Sistem Pendukung Keputusan

Menurut (Kusrini, 2007) "Sistem merupakan kumpulan elemen yang saling berkaitan yang

bertanggung jawab memproses masukan (input) sehingga menghasilkan keluaran (output)."

Menurut Davis dalam Hartono (2013:120) mengemukakan bahwa Terdapat dua model pengambilan keputusan, yaitu model sistem tertutup dan model sistem terbuka.

#### a. Model Sistem Tertutup

Model sistem tertutup dilandasi asumsi bahwa keputusan dapat diambil tanpa campur tangan dari lingkungan (luar) sistem, karena sistem pengambilan keputusan tidak dipengaruhi oleh lingkungan. Dalam hal ini sistem pengambilan keputusan dianggap:

- 1) Mengetahui semua alternatif tindakan untuk menanggapi permasalahan dengan segala konsekuensinya.
- 2) Memiliki metode untuk menyusun alternatif-alternatif sesuai prioritasnya.
- 3) Dapat memilih/menetapkan alternatif yang paling menguntungkan, misalnya dari segi laba, manfaat, dan lain-lain.

#### b. Model Sistem Terbuka

Model sistem terbuka dilandasi asumsi bahwa sistem pengambilan keputusan dan lingkungan memiliki hubungan saling pengaruh. Keputusan yang diambil akan berdampak terhadap lingkungan dan sebaliknya lingkungan juga berpengaruh terhadap sistem pengambilan keputusan. Dalam hal ini sistem pengambilan keputusan dianggap:

- 1) Hanya mengetahui sebagian saja dari alternatif-alternatif untuk menangani permasalahan dengan segala konsekuensinya.
- 2) Hanya dapat menyajikan sejumlah alternatif yang baik untuk menangani permasalahan, tetapi tidak dapat memilih/menetapkan alternatif yang paling menguntungkan.
- 3) Sekadar mempersilakan pemilihan alternatif terbaik untuk dilakukan oleh pihak diluar sisten sesuai dengan aspirasinya.

### Metode Simple Additive Weight (SAW),

Menurut Fishburn dan MacCrimmon dalam (Munthe, 2013) mengemukakan bahwa Metode Simple Additive Weight (SAW), sering juga dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode Simple Additive Weight (SAW) adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut.

Menurut (Asnawati dan Kanedi, 2012) "Kriteria penilaian dapat ditentukan sendiri sesuai dengan kebutuhan perusahaan."

..... (1)

Dimana :

- $R_{ij}$  = Rating kinerja ternormalisasi
  - $Max_{ij}$  = Nilai maksimum dari setiap baris dan kolom
  - $Min_{ij}$  = Nilai minimum dari setiap baris dan kolom
  - $X_{ij}$  = Baris dan kolom dari matriks
- Dengan  $R_{ij}$  adalah rating kinerja ternormalisasi dari alternatif  $A_i$  pada atribut  $C_j$ ;  $i = 1, 2, \dots, m$  dan  $j = 1, 2, \dots, n$ .

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j R_{ij} \quad \text{..... (2)}$$

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

Dimana :

- $V_i$  = Nilai akhir dari alternatif
- $W_i$  = Bobot yang telah ditentukan
- $R_{ij}$  = Normalisasi matriks

Nilai yang lebih besar mengindikasikan bahwa alternatif lebih terpilih. Menurut (Nofriansyah, 2014) Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) disarankan untuk menyelesaikan masalah penyeleksian dalam sistem pengambilan keputusan multi proses. Metode *Simple Additive Weight* (SAW) merupakan metode yang banyak digunakan dalam pengambilan keputusan yang memiliki banyak atribut.

Menurut Fishburn dan MacCrimmon dalam (Munthe, 2013) Ada beberapa langkah dalam penyelesaian metode *Simple Additive Weight* (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 perangkungan yaitu penjumlahan dari perkalian matriks ternormalisasi  $R$  dengan vector bobot sehingga diperoleh nilai

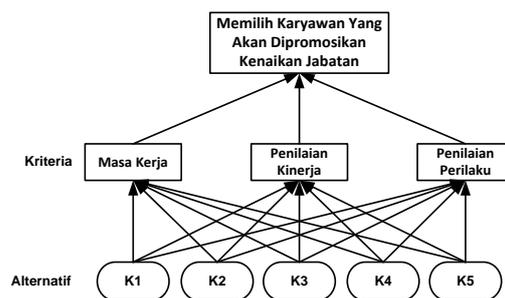
terbesar yang dipilih sebagai alternatif terbaik ( $A_i$ ) sebagai solusi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut penjabaran hasil penelitian berisi paparan hasil analisis keputusan promosi menggunakan metode *Simple Additive Weight* (SAW)

**1. Struktur *Simple Additive Weight***

Berikut struktur *Simple Additive Weight* keputusan yang akan digunakan dalam penelitian ini:



Sumber: Hasil olahan (2016)

Gambar 1. Struktur Hirarki Alternatif Penentuan Promosi Kenaikan Jabatan Karyawan

**2. Penentuan Kriteria Metode *Simple Additive Weight***

Untuk melakukan pengambilan keputusan ini terdapat obyek yang akan dibahas atau *goal*, kriteria dan alternatif. Berikut adalah kriteria-kriteria yang dibutuhkan untuk mengukur dan menilai siapa yang akan terseleksi untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan, antara lain:

**a. Masa Kerja**

Indikator yang digunakan dalam penentuan promosi kenaikan jabatan berdasarkan kriteria masa kerja dimana dinilai atau dilihat dari seberapa lama seorang karyawan sudah bekerja dalam perusahaan.

Tabel 1. Kriteria Masa Kerja

Kriteria	Range	Bobot
Masa Kerja	2 Tahun	0,2
	3 Tahun	0,4
	4 Tahun	0,6
	5 Tahun	0,8
	>5 Tahun	1

Sumber : Data olahan (2015 )

**b. Penilaian Kinerja**

Indikator yang digunakan dalam menentukan promosi kenaikan jabatan berdasarkan penilaian kinerja atau pencapaian target karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 2. Penilaian Kinerja

Kriteria	Range	Skala Nilai	Bobot
Penilaian Pencapaian Target Kinerja Karyawan	<60% (Tidak Baik)	1	0,2
	60% - <75% (Perlu Perbaikan)	2	0,3
	75% - <90% (Baik)	3	0,5
	90% - < 105% (Lebih Baik)	4	0,7
	105% - <120% (Sangat Baik)	5	0,8
	≥120% (Istimewa)	6	1

Sumber : Data olahan (2015 )

**c. Perilaku**

Indikator yang digunakan dalam menentukan promosi kenaikan jabatan berdasarkan perilaku yang terdiri dari :

- 1) Integritas  
Integritas yaitu berhubungan dengan kejujuran, dapat dipercaya dan senantiasa memegang teguh etika profesi dan bisnis.
- 2) Profesionalisme  
Profesional adalah seorang karyawan bekerja secara optimal atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab.
- 3) Kerjasama  
Cara bekerjasama dan saling mendukung dan bersinergi dalam mencapai target/ tujuan perusahaan antar sesama rekan kerja yang lain.
- 4) Kreatif  
Kreatif adalah selalu berusaha mencari cara-cara baru untuk memberikan solusi terbaik.
- 5) Mengutamakan Pelayanan Kepada Pelanggan (Kepuasan Pelanggan)  
Kepuasan pelanggan yaitu tanggap terhadap kebutuhan pelanggan dengan senantiasa menjadikan pelanggan sebagai mitra utama yang saling menguntungkan.
- 6) Berorientasi Pada Tujuan  
Cara karyawan untuk selalu bekerja secara efektif, efisien dan tuntas untuk memberikan hasil yang optimal dalam

mendukung pencapaian target perusahaan.

Tabel 3. Penilaian Perilaku

Kriteria	Range	Skala Nilai	Bobot
Penilaian Perilaku	Perilaku yang ditunjukkan <40% (Tidak Baik)	1	0,2
	Perilaku yang ditunjukkan 40% - <60% (Perlu Perbaikan)	2	0,3
	Perilaku yang ditunjukkan 60% - <80% (Baik)	3	0,5
	Perilaku yang ditunjukkan 80% - <100% (Lebih Baik)	4	0,7
	Perilaku yang ditunjukkan 80% - ≤100% dan menjadi panutan (Sangat Baik)	5	0,8
	Perilaku yang ditunjukkan 80% - ≤100% dan panutan serta agen perubahan (Istimewa)	6	1

Sumber : Data olahan (2015 )

Ditentukan berdasarkan persyaratan utama atau kriteria-kriteria diatas, selanjutnya bobot preferensi (W) sebagai berikut:

- W1 = Masa Kerja (25%) = 0,25
- W2 = Penilaian Kinerja (50%) = 0,50
- W3 = Penilaian Perilaku (25%) = 0,25

Dalam penentuan promosi kenaikan jabatan dengan metode *Simple Additive Weight (SAW)* berdasarkan kriteria-kriteria diatas maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai dari masing-masing kriteria

No	Nama	Kriteria		
		Masa Kerja	Penilaian Kinerja	Perilaku
1	Chairani Syifa	4 Tahun	5,30	4,92
2	Rafida Raudina	3 tahun	4,80	5,00
3	Teguh Purnomo	2 Tahun	4,90	4,83
4	Wahyu Guntoro	2 Tahun	5,07	4,83
5	Siska Febrina	2 Tahun	4,68	4,83

Sumber : Data olahan (2015)

**3. Penentuan Rating Kecocokan Setiap Alternatif Dengan Setiap Kriteria**

Dalam penentuan rating kecocokan maka nilai dari masing-masing kriteria dimasukkan kedalam tabel rating kecocokan yang telah disesuaikan dengan nilai dari tabel kriteria. Maka tabel rating kecocokan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Rating Kecocokan

No	Nama	Kriteria		
		Masa Kerja	Penilaian Kinerja	Perilaku
1	Chairani Syifa	0,6	0,8	0,8
2	Rafida Raudina	0,4	0,8	0,8
3	Teguh Purnomo	0,2	0,8	0,8
4	Wahyu Guntoro	0,2	0,8	0,8
5	Siska Febrina	0,2	0,8	0,8

Sumber : Data olahan (2015)

**4. Membuat Matriks Keputusan Berdasarkan Kriteria (Ci)**

Nilai dari hasil tabel kecocokan kemudian dibuat kedalam bentuk matriks sebagai berikut:

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

**5. Normalisasi Matriks**

Membuat Normalisasi Matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut keuntungan maupun atribut biaya) sehingga diperoleh matriks ternormalisasi R.

Tabel 6. Penentuan *Benefit* atau *Cost*

Kriteria	<i>Benefit</i>	<i>Cost</i>
Masa Kerja	V	-
Penilaian Kinerja	V	-
Perilaku	V	-

Sumber : Data olahan (2015)

Menentukan nilai R dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{ij} = \frac{X_{ij}}{\text{Max } X_{ij}} \dots\dots\dots (3)$$

**a. Untuk Kriteria Masa Kerja**

$$R_{11} = \frac{0,6}{\text{Max } (0,6, 0,4, 0,2, 0,2, 0,2)}$$

$$R_{11} = \frac{0,6}{0,6} = 1$$

$$R_{21} = \frac{0,4}{\text{Max } (0,6, 0,4, 0,2, 0,2, 0,2)}$$

$$R_{21} = \frac{0,4}{0,6} = 0,6667$$

$$R_{31}, R_{41}, R_{51} = \frac{0,2}{\text{Max } (0,6, 0,4, 0,2, 0,2, 0,2)}$$

$$R_{31}, R_{41}, R_{51} = \frac{0,2}{0,6} = 0,3333$$

Maka untuk R<sub>11</sub> memiliki nilai 1, R<sub>21</sub> memiliki nilai 0,6667 kemudian untuk R<sub>31</sub>, R<sub>41</sub>, dan R<sub>51</sub> memiliki nilai yang sama yaitu 0,3333.

**b. Untuk Kriteria Penilaian Kinerja**

$$R_{12} = \frac{0,8}{\text{Max } (0,8, 0,8, 0,8, 0,8, 0,8)}$$

$$R_{12} = \frac{0,8}{0,8} = 1$$

Maka R<sub>12</sub>, R<sub>22</sub>, R<sub>32</sub>, R<sub>42</sub>, dan R<sub>52</sub> memiliki nilai R yang sama sebab semua angka pada kolom tersebut memiliki nilai yang sama. Jadi, R<sub>12</sub>=R<sub>22</sub>=R<sub>32</sub>=R<sub>42</sub>=R<sub>52</sub>=1

**c. Untuk Kriteria Perilaku**

$$R_{13} = \frac{0,8}{\text{Max } (0,8, 0,8, 0,8, 0,8, 0,8)}$$

$$R_{13} = \frac{0,8}{0,8} = 1$$

Maka R<sub>13</sub>, R<sub>23</sub>, R<sub>33</sub>, R<sub>43</sub>, dan R<sub>53</sub> memiliki nilai R yang sama sebab semua angka pada kolom tersebut memiliki nilai yang sama. Jadi, R<sub>13</sub>=R<sub>23</sub>=R<sub>33</sub>=R<sub>43</sub>=R<sub>53</sub>=1

Dari perhitungan diatas diperoleh matriks R sebagai berikut:

$$R \begin{bmatrix} 1 & 1 & 1 \\ 0,6667 & 1 & 1 \\ 0,3333 & 1 & 1 \\ 0,3333 & 1 & 1 \\ 0,3333 & 1 & 1 \end{bmatrix}$$

**6. Menentukan Rangking**

Untuk mencari nilai dari masing-masing karyawan yang akan mendapat promosi jabatan, berikut proses menentukan rangking:

Menentukan nilai  $V_1$  sampai dengan  $V_4$  adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 V_1 &= (0,25*1)+(0,50*1)+(0,25*1) = 1 \\
 V_2 &= (0,25*0,6667)+(0,50*1)+(0,25*1) \\
 &= 0,916675 \\
 V_3 &= (0,25*0,3333)+(0,50*1)+(0,25*1) \\
 &= \mathbf{0,833325} \\
 V_4 &= (0,25*0,3333)+(0,50*1)+(0,25*1) \\
 &= \mathbf{0,833325} \\
 V_5 &= (0,25*0,3333)+(0,50*1)+(0,25*1) \\
 &= \mathbf{0,833325}
 \end{aligned}$$

Sumber : Data olahan (2015)

Gambar 2. Perancangan Use Case Diagram SDM

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

b. Perancangan Use Case Diagram Ruang Manager Bagian

Tabel 7. Penentuan Rangking

No	Nama	Nilai	Persentase (%)	Rangking
1	Chairani Syifa	1	100%	1
2	Rafida Raudina	0,916675	92%	2
3	Teguh Purnomo	0,833325	83%	3
4	Wahyu Guntoro	0,833325	83%	4
5	Siska Febrina	0,833325	83%	5

Sumber : Data olahan (2015)

Gambar 3. Perancangan Use Case Diagram Ruang Manager Bagian

Sumber : Data olahan (2015)

Dari penentuan prioritas usulan promosi kenaikan jabatan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weight* maka yang layak mendapatkan promosi kenaikan jabatan adalah karyawan bernama Chairani Syifa yang memiliki nilai 1.

c. Perancangan Use Case Diagram Staff

**7. Desain Sistem**

Berikut desain sistem pendukung keputusan promosi kenaikan jabatan.

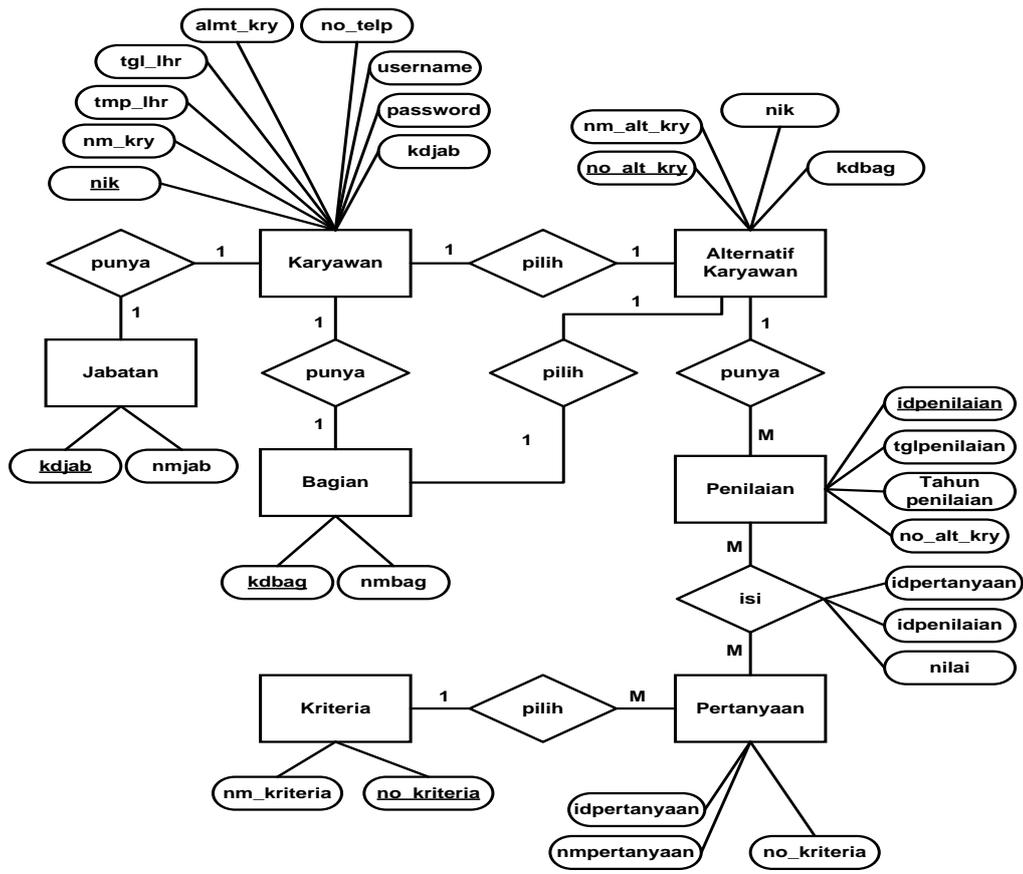
Sumber : Data olahan (2015)

Gambar 3. Perancangan Use Case Diagram Ruang Karyawan

a. Perancangan Use Case Diagram SDM

**8. Desain Database**

Berikut desain database dengan menggunakan *Entity Relationship Diagram* (ERD)



Sumber : Data olahan (2015)

Gambar 4. Perancangan Database

9. Desain Rancangan Layar

a. Rancangan Login

### Sistem Penunjang Keputusan PROMOSI KENAIKAN JABATAN

Username :	<input type="text"/>
Password :	<input type="password"/>
Jabatan :	--Pilih Jabatan --
<input type="button" value="LOGIN"/>	Username berisi nama depan anda Password berisi tanggal lahir anda (yyyy-mm-dd)

Sumber : Data olahan (2015)

Gambar 5. Login Form

b. Rancangan Masukan Nilai Kriteria

INPUT DATA PENILAIAN PROMOSI JABATAN	
Tanggal Penilaian :	25 Oct 2015 Tahun : 2015
N.I.K. :	<input type="text" value="201310312"/> <input type="button" value="CARI"/>
Nama Karyawan :	<input type="text" value="Siska Febrina"/>
Jabatan :	<input type="text" value="Staff TI"/>
Bagian :	<input type="text" value="Teknologi Informasi"/>
Masukan Kriteria	
Masa Kerja :	<input type="text" value="2"/>
Penilaian Kinerja :	<input type="text" value="4,68"/>
Penilaku :	<input type="text" value="4,83"/>
<input type="button" value="PROSES"/>	

Sumber : Data olahan (2015)

Gambar 6. Rancangan Masukan Nilai Kriteria

c. Rancangan Keluaran Nilai Akhir

NILAI AKHIR (Vi)						
No	NIK	Kriteria			Hasil	Persentase (%)
		Masa Kerja	Penilaian Kinerja	Perilaku		
		25%	50%	25%		
1	Chairani Syifa	0,25	0,5	0,25	1	100
2	Rafida Raudina	0,16667	0,5	0,25	0,9167	92
3	Teguh Purnomo	0,08333	0,5	0,25	0,8333	83
4	Wahyu Guntoro	0,08333	0,5	0,25	0,8333	83
5	Siska Febrina	0,08333	0,5	0,25	0,8333	83

Sumber : Data olahan (2015)

Gambar 7. Rancangan Keluaran Nilai Akhir

**KESIMPULAN**

Kesimpulan pembahasan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dari aspek manajerial penilaian dapat dikembangkan dengan kriteria-kriteria yang lain sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Dari perhitungan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weight*, dengan acuan kriteria masa kerja, penilaian kinerja, dan penilaian perilaku karyawan, maka terpilih seorang karyawan yang akan mendapatkan promosi jabatan, yaitu karyawan bernama Chairani Syifa.
3. Dari Hasil Analisis perhitungan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weight* dan dari hasil kuisioner penilaian karyawan yang terdiri dari kriteria masa kerja, penilaian kinerja, dan penilaian perilaku, karyawan bernama Chairani Syifa mendapatkan nilai sempurna dengan persentase 100%. Dengan rincian penilaian masa kerja selama 4 tahun mendapatkan nilai bobot 0,6 , penilaian kinerja sebesar 5,30 mendapatkan bobot 0,8, dan penilaian perilaku 4,92 mendapatkan nilai bobot 0,8.
4. Dengan demikian untuk mendapatkan promosi jabatan seorang karyawan tidak hanya dilihat dari segi seberapa lamanya karyawan tersebut bekerja tetapi juga harus memiliki kinerja dan perilaku yang baik.

**KESIMPULAN**

Kesimpulan pembahasan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dari aspek manajerial penilaian dapat dikembangkan dengan kriteria-kriteria yang lain sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Dari perhitungan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weight*, dengan acuan kriteria masa kerja, penilaian kinerja, dan penilaian perilaku karyawan, maka terpilih seorang karyawan yang akan

mendapatkan promosi jabatan, yaitu karyawan bernama Chairani Syifa.

3. Dari Hasil Analisis perhitungan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weight* dan dari hasil kuisioner penilaian karyawan yang terdiri dari kriteria masa kerja, penilaian kinerja, dan penilaian perilaku, karyawan bernama Chairani Syifa mendapatkan nilai sempurna dengan persentase 100%. Dengan rincian penilaian masa kerja selama 4 tahun mendapatkan nilai bobot 0,6 , penilaian kinerja sebesar 5,30 mendapatkan bobot 0,8, dan penilaian perilaku 4,92 mendapatkan nilai bobot 0,8.
4. Dengan demikian untuk mendapatkan promosi jabatan seorang karyawan tidak hanya dilihat dari segi seberapa lamanya karyawan tersebut bekerja tetapi juga harus memiliki kinerja dan perilaku yang baik.

**REFERENSI**

- Asnawati, Indra Kanedi. 2012. Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Pangkat Karyawan Perseroan Terbatas Pelayaran Kumafa Lagun Marina Bengkulu. ISSN: 1858-2680. Bengkulu: Jurnal Media Infotama Vol.8, No. 1 Februari 2012: 118-137
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Hamidi. 2007. Metode Penelitian dan Teori Komunikasi. UMM Press: Malang.
- Hartono, Bambang. 2013. Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kusrini. 2007. Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Andy Offset.
- Munthe, Hotmaria Ginting. 2013. Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Prioritas Usulan Sertifikasi Guru Dengan Metode *Simple Additive Weighting*. ISSN: 2301-9425. Medan: Pelita Informatika Budi Darma Vol IV, No. 2 Agustus 2013: 52-58
- Nofriansyah, Dicky. 2014. Konsep Data Mining VS Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Deepublish.
- Rinaldi, M. Arfan. 2013. Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Trainer (Staf Pengajar) Menggunakan Metode Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) (Studi Kasus: Primagama English Johor). ISSN: 2301-9425. Medan: Pelita Informatika Budi Darma Vol V, No. 1 November 2013: 98-102
- Silalahi, M. Sulaiman. Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Dengan Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) (Studi Kasus: Gapeksindo Medan). ISSN: 2301-9425. Medan: Pelita

Informatika Budi Darma Vol V, No. 1  
November 2013: 15-20

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif  
dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

#### BIODATA PENULIS



**Friyadie, M.Kom.** Jakarta 5  
Juli 1974. Lulusan DIII-MI  
Universitas. Gunadarma tahun  
1996, Lulusan S1 Jurusan  
Manajemen Informatika  
STMIK Jayakarta, Lulusan  
Pascasarjana Ilmu Komputer  
STMIK Nusa Mandiri. Pernah  
bekerja di Sempati Air,

sebagai Verifikasi Data Entri, Dosen BSI dan Nusa  
Mandiri. Pernah melakukan penelitian  
diantaranya Perancangan Sistem Informasi  
Customer Complaint Pada PT. Astra  
Internatioinal Daihatsu Berbasis Web Dengan  
Menggunakan Model Rapid Application  
Development (2013). Penerapan Rapid  
Application Development Model Pada  
Perancangan dan Kajian Sistem Informasi  
Penjalan Berbasis Web (2015).