

Penerapan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk Menilai Kinerja Karyawan di Toko Al-Fazza Cosmetic

Ricki Ardiansyah¹, Maha Rani^{2*}, Mellya Rindhani Aditia³, Rini Sovia⁴, Tika Christy⁵

^{1,4}Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

^{2,3}Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

⁵Program Studi Bisnis Digital, Fakultas Sosial dan Humaniora, Universitas Nahdlatul Ulama

¹ricki.a0112@gmail.com, ^{2*}ranimaha1405@gmail.com, ³mellyaditia@yahoo.com, ⁴rini_sovia@upiypk.ac.id,

⁵tikachristy.royal@gmail.com

Abstract

Employees are a vital asset for the sustainability of a business. Competent and highly motivated employees play a vital role in sustaining a business amidst technological and industrial developments. Performance appraisals serve to evaluate and serve as a reference for awarding rewards and determining ideal positions for employees. However, performance appraisals remain a challenge for businesses. The lack of established standards and the subjectivity of business owners and other stakeholders often lead to jealousy, ambiguity, and anxiety, leading to a decline in work stability and motivation at the Al-Fazza Cosmetic store. To simplify and expedite employee performance appraisals, a decision support system was designed to assist store owners and stakeholders conducting performance appraisals at the Al-Fazza Cosmetic store. The method used to process performance appraisals at the Al-Fazza Cosmetic store is simple additive weighting (SAW). The standard criteria for the assessment are attendance, discipline, responsibility, attitude, service, product knowledge, and appearance. By processing data using the SAW method, this decision support system can provide performance appraisals of several alternative employees and provide rankings that can be used by store owners and stakeholders to determine employee performance outcomes and determine rewards for their performance. Based on the performance assessment process using the SAW method, the results of the employee performance ranking with the highest value are Ari with a total Vector of 25.05, Widia is in second place with a total Vector value of 23.40, Rizki has a Vector value of 23.20, followed by Mega with a Vector value of 22.85, and finally Nora with a Vector value of 21.80.

Keywords: alternative, criteria, decision support system; performance, saw

Abstrak

Karyawan merupakan aset penting dalam keberlangsungan sebuah usaha. Karyawan yang kompeten dan memiliki motivasi tinggi berperan dalam mempertahankan usaha ditengah perkembangan teknologi dan industri. Penilaian kinerja berfungsi untuk mengevaluasi sekaligus menjadi acuan dalam memberikan penghargaan serta menentukan posisi yang ideal bagi karyawan. Tapi penilaian kinerja masih menjadi salah satu tantangan bagi sebuah usaha. Belum adanya standar yang baku serta subjektifitas pemilik usaha dan pihak terkait yang melakukan penilaian sering menimbulkan kecemburuan, ambiguitas, dan kekhawatiran, yang mengakibatkan penurunan stabilitas dan motivasi kerja di toko al-fazza cosmetic. Untuk mempermudah dan mempercepat hasil penilaian kinerja karyawan dirancanglah sebuah sistem pendukung keputusan yang dapat membantu pemilik toko dan pihak terkait yang melakukan penilaian kinerja di toko al-fazza cosmetic. Metode yang digunakan untuk memproses penilaian kinerja di toko al-fazza cosmetic adalah simple additive weighting (saw). Kriteria yang menjadi standar dalam penilaian adalah absensi, disiplin, tanggung jawab, sikap, layanan, pengetahuan produk, dan penampilan. Dari pengolahan data dengan metode saw sistem pendukung keputusan ini dapat memberikan penilaian kinerja dari beberapa karyawan yang menjadi alternatif dan memberikan perbandingan yang dapat digunakan oleh pemilik toko dan

pihak terkait untuk menentukan hasil kinerja karyawan dan menentukan penghargaan terhadap hasil kinerja mereka. berdasarkan proses penilaian kinerja menggunakan metode SAW didapat hasil perangkingan kinerja karyawan dengan nilai tertinggi alternatif pertama Ari dengan total Vector 25.05, peringkat kedua widia dengan total nilai Vector 23.40 selanjutnya, Rizki nilai Vector 23.20, diikuti Mega dengan niali Vector 22.85, terakhir Nora dengan Nilai Vector 21,80.

Kata kunci: alternatif, kinerja, kriteria, saw, sistem penunjang keputusan

© 2025 Author

Creative Commons Attribution 4.0 International License



1. Pendahuluan

Penilaian kinerja merupakan salah satu poin penting dalam memberdayakan karyawan. Setelah memberikan pelatihan kepada karyawan, usaha dengan manajemen yang baik perlu untuk memantau perkembangan karyawan secara berkelanjutan. Pemantauan ini harus menjadi sebuah kebiasaan di usaha agar memenuhi standar dan target kerja yang sudah ditetapkan [1].

Sebagai salah satu aset yang penting dalam keberlangsungan sebuah usaha, Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan memiliki motivasi yang tinggi berperan penting, terutama di tengah perkembangan teknologi dan industri yang sangat pesat pada saat ini. Untuk bertahan dalam lingkungan yang dinamis dan kompleks, usaha harus memiliki Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kompetensi, kinerja serta dapat beradaptasi pada lingkungan kerja. Di sinilah penilaian kinerja berfungsi sebagai mekanisme untuk mengevaluasi dan memberikan penghargaan terhadap kontribusi karyawan dalam mencapai target yang diberikan. Hasil penilaian dan evaluasi ini nantinya akan digunakan oleh usaha untuk memperbaiki atau meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan termasuk di toko Al-Fazza Cosmetic [2].

Selain untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan, penilaian kinerja juga menjadi upaya sebuah usaha untuk meningkatkan prestasi karyawan. Secara umum penilaian ini mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif berdasarkan standar dan aturan yang telah ditetapkan. Proses ini mendorong karyawan untuk berlomba secara positif untuk meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin. Bagi toko Al-Fazza Cosmetic, penilaian kinerja berguna untuk menentukan posisi karyawan sesuai dengan kemampuannya. Hasil penilaian kinerja dapat memberikan umpan balik terhadap hasil kerja karyawan sehingga karyawan dapat melakukan evaluasi diri. Karyawan dapat menggali dan meningkatkan potensi dirinya, memperbaiki kekurangan yang ada, serta meningkatkan prestasi yang dicapai. Penilaian kinerja yang transparan bisa membangun komunikasi terbuka antara karyawan dan usaha [3].

Namun dalam prakteknya, penilaian kinerja masih menjadi sebuah tantangan yang besar bagi toko Al-Fazza Cosmetic karena penilaian kinerja masih dilakukan secara subjektif berdasarkan pertimbangan personal pimpinan atau pengambil kebijakan. Permasalahan ini sering muncul akibat tidak adanya standar evaluasi yang baku dan kurangnya transparansi dalam penilaian kinerja. Konsekuensinya sering timbul kecemburuan, ambiguitas, dan kekhawatiran, yang mengakibatkan penurunan stabilitas dan motivasi kerja karyawan di toko Al-Fazza Cosmetic. Untuk menyelesaikan masalah tersebut, diperlukan sebuah model penilaian yang objektif yang mampu menghasilkan penilaian kinerja yang valid dan akurat pada setiap kriteria yang dievaluasi. Penerapan sistem penunjang keputusan dalam penilaian kinerja menjadi salah satu solusi untuk mendapatkan hasil penilaian kinerja yang objektif dan akurat [4].

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah suatu sistem yang dirancang untuk membantu pengguna dalam menyelesaikan masalah pengambilan keputusan dengan memberikan pilihan alternatif terbaik dari beberapa alternatif yang ada dengan menggunakan metode metode pengambilan keputusan. Michael S. Scott Morton mengenalkan konsep Sistem Pendukung Keputusan (SPK) pertama kali pada tahun 1970-an, konsep ini diberi nama Management Decision. Komponen-komponen yang ada dalam SPK diantaranya komponen masalah, komponen hasil, dan komponen solusi. Dalam komponen masalah terdapat tiga jenis masalah yang berbeda dalam SPK (Masalah terstruktur, semi terstruktur, dan tidak terstruktur) [5]. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dapat melakukan pengolahan data dan informasi dengan menggunakan model pengambilan keputusan untuk membantu memberikan alternatif keputusan yang bisa dipilih oleh pengguna untuk membantu pengambilan keputusan dengan cepat dan akurat berdasarkan kriteria dan bobot yang ditetapkan oleh pengguna. Dalam sebuah SPK memiliki beberapa karakteristik utama antara lain. SPK dapat digunakan untuk membantu pemecahan masalah pengambilan keputusan yang bersifat semi terstruktur, desain antar muka SPK yang mudah digunakan oleh pengguna, Memiliki kemampuan adaptasi tinggi serta fleksible

untuk memenuhi kebutuhan pengguna, mendukung pengambilan keputusan independent [6]. Keuntungan menggunakan SPK dalam membantu pengambilan keputusan pertama dapat menyelesaikan masalah pengambilan keputusan yang sangat spesifik, kedua memberikan kemampuan analisa data yang lebih mendalam, ketiga dapat melakukan pemrosesan data yang besar atau big data, keempat merupakan sebuah model yang dapat memberikan prediksi. Dengan keuntungan-keuntungan tersebut sistem pendukung keputusan mampu untuk melakukan indentifikasi terhadap tren, pola, dan wawasan yang tidak mungkin dilakukan secara manual tanpa bantuan SPK [7].

Salah satu metode yang dapat digunakan dalam SPK untuk menyelesaikan masalah pengambilan keputusan di toko Al-Fazza Cosmetic adalah metode Simple Additive weighting (SAW). Metode SAW dikenal juga dengan metode penjumlahan terbobot [8]. Metode SAW merupakan salah satu metode yang populer digunakan dalam sistem penunjang keputusan karena perhitungannya yang sederhana dan mudah. Untuk melakukan pencarian alternatif terbaik proses perhitungan dengan metode SAW dilakukan penjumlahan terbobot pada setiap alternatif yang ada dengan semua kriteria-kriteria yang sudah ditentukan. Untuk mendapatkan perbandingan diantara semua alternatif yang ada dalam metode SAW dilakukan normalisasi matrik [9].

Penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya tentang sistem penunjang keputusan penilaian kinerja dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting yaitu "Penentuan Sistem Pendukung Keputusan Dalam Kinerja Pegawai Menggunakan Metode SAW" dalam penelitian ini hasil sistem penunjang keputusan memberikan hasil perbandingan yang digunakan oleh perusahaan untuk menentukan karyawan yang akan mendapatkan bonus [10]. Selanjutnya pada penelitian "Sistem Penunjang Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weighthing (SAW) pada PTS Indonesia" penelitian ini dilakukan untuk memberikan hasil penilaian kinerja yang lebih objektif dengan menggunakan dengan menggunakan indikator yang terukur [11]. Pada penelitian yang sudah ada sebelumnya penilaian kinerja dengan menggunakan sistem penunjang keputusan dilakukan pada perusahaan atau instansi berskala besar. Penerapan sistem penunjang keputusan untuk penilaian kinerja pada usaha kecil atau UMKM masih sangat terbatas khususnya untuk usaha yang bergerak pada bidang penjualan Cosmetic seperti pada toko Al-Fazza Cosmetic padahal objektifitas penilaian kinerja sangat penting untuk menjaga stabilitas kerja dan motivasi karyawan.

Pada saat ini penilaian kinerja pada toko Al-Fazza Cosmetic masih menggunakan cara manual tanpa menggunakan standar yang baku. Penggunaan sistem penunjang keputusan dapat mempermudah dan membuat hasil penilaian kinerja menjadi lebih baik

cepat, tepat dan akurat karena didukung sistem. Penilaian kinerja menjadi lebih transparan karena memiliki standar yang baku [12]. Untuk itu dengan penelitian ini akan dirancang sebuah sistem penunjang keputusan penilaian kinerja karyawan di toko Al-Fazza Cosmetic dengan menggunakan metode SAW [13]. Kriteria yang akan digunakan dalam penilaian kinerja karyawan di toko Al-Fazza Cosmetic yaitu absensi, disiplin, tanggung jawab, sikap, layanan, pengetahuan produk, penampilan [9]. Hasil penilaian kinerja dari sistem penunjang keputusan ini nantinya akan menjadi pertimbangan oleh pemilik toko dalam memberikan bonus serta menentukan posisi karyawan pada toko Al-Fazza Cosmetic [14].

2. Metode Penelitian

Metode penelitian menjadi panduan yang akan digunakan dalam melaksanakan penelitian agar sebuah penelitian menjadi terarah dengan baik. Pengumpulan data dibutuhkan untuk mendapatkan informasi-informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan terkait penelitian yang dilakukan.

2.1. Pengumpulan Data

Hal-hal yang dilakukan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini yaitu [14].

1. Studi kepustakaan

Melakukan studi pustaka dengan mempelajari dan mengumpulkan jurnal-jurnal, buku-buku, dan referensi dengan topik perancangan sistem pendukung keputusan dan metode simple additive weighing (saw) yang berkaitan dengan kasus penilaian kinerja.

2. Observasi

Melakukan observasi langsung ke toko al-fazza cosmetic untuk melihat kegiatan karyawan serta bagaimana proses penilaian karyawan dilakukan oleh pemilik toko dan pihak-pihak yang terlibat. Mengumpulkan dan mempelajari dokumen serta data terkait penilaian karyawan pada toko al-fazza cosmetic

3. Wawancara

Melakukan wawancara dengan pemilik untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam merancang sistem penunjang keputusan penilaian karyawan.

2.2. Perhitungan Simple Additive Weighting (SAW)

Metode Simple Additive Weighting (SAW) merupakan salah satu metode yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan multikriteria untuk menentukan alternatif terbaik dari beberapa alternatif yang ada. Berikut ini adalah tahapan yang akan dilakukan dalam mencari alternatif terbaik dengan metode SAW [7], [15].

1. Mengidentifikasi alternatif alternatif yang ada.
2. Mengidentifikasi kriteria kriteria yang akan digunakan.
3. Menentukan bobot dari masing masing kriteria.
4. Mengumpulkan data-data yang kan digunakan.
5. Menghitung normalisasi matrik.

$$R_{ij} = \frac{x_{ij}}{\max_i(x_{ij})} \text{ (Benefit)}$$

(1)

$$R_{ij} = \frac{\min_i(x_{ij})}{x_{ij}} \text{ (Cost)}$$

(2)

6. Menghitung pencarian Nilai Vector V.

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j R_{ij}$$

(3)

7. Menghitung perangkungan hasil nilai Vector.

3. Hasil dan Pembahasan.

Setelah semua data yang dibutuhkan untuk merancang sistem penunjang keputusan ini didapatkan langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data tersebut sehingga dihasilkan penilaian kinerja karyawan di toko Al-Fazza Cosmetic dan didapat keputusan terbaik dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). langkah-langkah yang dilakukan untuk mendapatkan hasil penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) yaitu:

3.1. Alternatif

Menentukan data alternatif karyawan yang akan akan dinilai kinerjanya. Untuk penilaian karyawan di toko Al-Fazza Cosmetic dipilih enam orang karyawan yang akan dijadikan sampel. Keenam karyawan itu adalah Ari, Mega, Rizki, Iqbal, Nora dan Widia. Masing-masing karyawan nanti akan diwakilkan dengan kode alternative.

Tabel 1. Alternatif Karyawan

Kode Alternative	Karyawan
A1	Ari
A2	Mega
A3	Rizki
A4	Iqbal
A5	Nora
A6	Widia

3.2. Kriteria

Setelah data karyawan yang akan dinilai ditentukan langkah selanjutnya adalah menentukan kriteria yang akan digunakan dalam memilih karyawan terbaik. Kriteria-kriteria yang akan digunakan sebagai parameter dalam penilaian kinerja di toko Al-Fazza

Cosmetic yaitu absensi, disiplin, tanggung jawab, sikap, layanan, pengetahuan produk, dan penampilan.

Tabel 2. Kriteria

Kode Kriteria	Kriteria
C1	Absensi
C2	Disiplin
C3	Tanggung jawab
C4	Sikap
C5	Layanan
C6	Pengetahuan Produk
C7	Penampilan

3.3. Bobot Nilai Kriteria

Berikutnya kriteria-kriteria tadi diberi bobot sesuai dengan tingkat prioritas dari toko. Berdasarkan referensi dari pemilik toko Al-Fazza Cosmetic kriteria yang paling penting dalam menentukan kinerja adalah kehadiran dan disiplin waktu mulai dari hadir di toko, menerima pesanan, sampai mengirimkannya ke pelanggan, pemilik toko memberikan bobot tertinggi pada dua kriteria tersebut. Setelah itu kriteria tanggung jawab, sikap, dan layanan saat berkomunikasi dengan pelanggan baik melalui sosial media maupun telpon menjadi yang cukup penting dalam penilaian kinerja di toko Al-Fazza Cosmetic. Untuk kriteria pengetahuan produk dan penampilan tidak terlalu berpengaruh karena kebanyakan pelanggan sudah mengetahui produk yang akan mereka beli dan mayoritas pelanggan di toko Al-Fazza Cosmetic berbelanja melalui sosial media dan telpon jadi penampilan karyawan tidak akan terlihat langsung oleh pelanggan.

Tabel 3. Kriteria, Bobot dan Tipe

Kriteria	Kode	Bobot	Tipe
Absensi	C1	5	benefit
Disiplin	C2	5	benefit
Tanggung jawab	C3	4	benefit
Sikap	C4	4	benefit
Layanan	C5	4	benefit
Pengetahuan Produk	C6	3	benefit
Penampilan	C7	3	benefit

3.4. Nilai Alternatif Terhadap Kriteria

Setelah kriteria diberi bobot masing-masing alternatif yang ada dinilai sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Untuk mendapatkan nilai alternatif terhadap masing-masing kriteria pemilik toko mengisi form penilaian terhadap karyawan yang menjadi sampel dalam penilaian kinerja.

Tabel 4. Alternatif dan Nilai Alternatif

Alternative	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
A1	4	4	5	5	5	3	3
A2	4	5	4	3	4	3	3
A3	3	3	4	5	5	3	5
A4	3	3	4	4	4	4	5

A5	3	3	5	4	4	3	4
A6	4	5	4	3	3	4	4

A5	0,8
A6	0,6

3.5. Normalisasi Matrik

Selanjutnya dihitung normalisasi matrik dari masing-masing alternatif terhadap setiap kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja. Dalam penilaian kinerja ini kriteria-kriteria yang digunakan bertipe benefit, untuk mencari nilai normalisasi matriknya nilai alternatif terhadap kriteria dibagi dengan nilai maksimum pada kriteria tersebut. Hasil perhitungan normalisasi matrik dari setiap kriteria dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 5. Normalisasi Kriteria Absensi

Alternative	R _{ij}
A1	1
A2	1
A3	0,75
A4	0,75
A5	0,75
A6	1

Tabel 6. Normalisasi Kriteria Disiplin

Alternative	R _{ij}
A1	0,8
A2	1
A3	0,6
A4	0,6
A5	0,6
A6	1

Tabel 7. Normalisasi Kriteria Tanggung Jawab

Alternative	R _{ij}
A1	1
A2	0,8
A3	0,8
A4	0,8
A5	1
A6	0,8

Tabel 8. Normalisasi Kriteria Sikap

Alternative	R _{ij}
A1	1,0
A2	0,6
A3	1,0
A4	0,8
A5	0,8
A6	0,6

Tabel 9. Normalisasi Kriteria Layanan

Alternative	R _{ij}
A1	1,0
A2	0,8
A3	1,0
A4	0,8

Tabel 10. Normalisasi Kriteria Pengetahuan Produk

Alternative	R _{ij}
A1	0,75
A2	0,75
A3	0,75
A4	1
A5	0,75
A6	1

Tabel 11. Normalisasi Kriteria Penampilan

Alternative	Pelatihan
A1	0,6
A2	0,6
A3	1
A4	1
A5	0,8
A6	0,8

3.6. Nilai Vi

Selanjutnya dicari nilai vector dengan cara menjumlahkan hasil perkalian masing-masing normalisasi matrik alternatif terhadap masing-masing kriteria dengan bobot dari kriteria. Hasil pencarian vector dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 12. Nilai Vector i

Alternative	V _i
A1	25,05
A2	22,85
A3	23,20
A4	22,35
A5	21,80
A6	23,40

3.7. Perangkingan

Hasil pencarian nilai vector kemudian dirangking berdasarkan nilai terbesar ke terkecil. Nilai vector terbesar adalah karyawan dengan kinerja terbaik. Hasil perangkingan kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 13. Hasil Perangkingan Kinerja

Alternative	Karyawan	Rangking
A1	Ari	1
A2	Mega	4
A3	Rizki	3
A4	Iqbal	5
A5	Nora	6
A6	Widia	2

Berdasarkan pencarian dengan menggunakan metode SAW alternatif pertama A1 mendapat nilai vector tertinggi menjadikannya karyawan terbaik. Selanjutnya A6 peringkat kedua dan A3 peringkat

ketiga. Tiga peringkat teratas dari perhitungan ini sama dengan hasil penilaian yang dilakukan oleh pemilik usaha menjadikan penilaian sebelumnya yang dianggap subjektif menjadi lebih objektif serta akurat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan proses pengumpulan data, analisa, dan pengolahan data yang telah dilakukan di penelitian ini didapat kesimpulan bahwa sistem penunjang keputusan yang dihasilkan dari penelitian ini dapat memberikan penilaian kinerja yang cepat, tepat, dan akurat terhadap karyawan di toko Al-Fazza Cosmetic. Penggunaan metode simple additive weighting (SAW) untuk memproses data penilaian kinerja dapat memberikan rekomendasi karyawan yang memiliki kinerja terbaik sehingga dapat membantu pemilik toko untuk menentukan karyawan mana yang akan mendapat bonus, posisi dan keputusan lainnya yang berkaitan dengan kinerja. sistem ini dapat memberikan hasil penilaian kinerja secara objektif sehingga hasilnya dapat diterima dengan baik oleh semua karyawan. Walaupun berhasil menyelesaikan masalah penilaian kinerja pada toko Al-Fazza Cosmetic penelitian ini hanya menggunakan satu metode hasil penilaian kinerja dapat berbeda apabila menggunakan metode yang lain. Kriteria dan bobot yang digunakan bersifat subjektif dan hanya berdasarkan pemilik toko Al-Fazza Cosmetic saja. Untuk selanjutnya perlu ditambahkan metode lain untuk menguji konsistensi dan keakuratan perancangan.

Daftar Rujukan

- [1] A. Nursodiq, D. E. Saputro, and R. Hidayat, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK DI PT . DAYA CIPTA DENGAN METODE SAW (SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING)," vol. 1, no. 1, pp. 30–34, 2025.
- [2] W. Sulistyani, H. Hasanah, and P. Widyarningsih, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Kinerja Karyawan Terbaik dengan Metode Simple Additive Weighting," vol. 3, no. 2, pp. 326–335, 2023.
- [3] B. Adiwino, E. Helmud, and A. A. Alkodri, "GDSS Penilaian Kinerja Pada ISB Atma Luhur Menggunakan Metode Simple Additive Weighting dan Borda," vol. 11, pp. 136–141, 2022.
- [4] Muthmainnah, M. Khaira, P. Fhonna, and V. Ilhadi, "PENERAPAN MODEL DECISION DALAM DALAM
- PENILAIAN PENILAIAN KINERJA DENGAN MODEL SAW," *urnal Sist. Inf.*, pp. 35–46.
- [5] J. Teknologi, M. A. Hanif, and E. Rahmawati, "Penerapan Simple Additive Weighting (SAW) dalam Rancang Bangun Penentuan Karyawan Terbaik di BPS Provinsi Jawa Timur Implementation of Simple Additive Weighting (SAW) in the Design and Development of Determining the Best Employee at BPS East Java Prov.," vol. 15, pp. 66–79, 2025, doi: 10.34010/jati.v15i1.15243.
- [6] B. Lim and D. Pratama, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Pegawai Terbaik Menggunakan Metode TOPSIS Studi Kasus : PT . Jaccs Mitra Pinasthika Mustika Finance Indonesia," vol. 5, no. 1, pp. 9–14, 2025.
- [7] Y. Eluis, B. Mawartika, R. Kuswandhie, and H. Juliansa, "Penerapan Metode TOPSIS untuk Menilai Kinerja Karyawan PT . Radio Radjawali Bumi Selatan," vol. 4, no. 2, pp. 40–45, 2024.
- [8] Y. F. Achmad *et al.*, "PENERAPAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW) PADA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DI PT CIRILL INDONESIA," vol. 25, no. 1, pp. 214–220, 2021, doi: 10.46984/sebatik.v25i1.1169.
- [9] H. Mustofa, S. Bakhri, P. T. Informasi, U. Islam, N. Walisongo, and K. Semarang, "IMPLEMENTASI METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING UNTUK PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN," vol. 5, no. 2, pp. 283–290, 2022.
- [10] K. Pegawai, M. Metode, and M. Nurwafi, "Penentuan Sistem Pendukung Keputusan Dalam Determining Decision Support Systems in Employee Performance Using the SAW," pp. 15–25, 2022.
- [11] L. Margatama and I. Riyanto, "Sistem Penunjang Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weighthing (SAW) pada PTS Indonesia," vol. 13, pp. 147–153, 2025.
- [12] W. Nisnaeni, L. Puji, I. Kharisma, and M. Azmi, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN KARYAWAN TERBAIK MENGGUNAKAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING PADA BENGKEL SEROJA MOTOR."
- [13] D. Darsin and D. Triyana, "SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW)."
- [14] A. Permana Agustin, S. Siti Sundari, and M. Teuku, "PENERAPAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW) PADA SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES TASIKMALAYA," vol. 05, no. 01, 2025.
- [15] M. Wijana and H. Mulyani, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru dalam Kenaikan Gaji Menggunakan Metode SAW di SMK Muthia Harapan," vol. 6, no. 2, pp. 137–148, 2023.