



## Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process* dan *Simple Additive Weighting*

Martina Fariza<sup>1</sup>, Sofiansyah Fadli<sup>2\*</sup>, Maulana Ashari<sup>1</sup>, Saikin<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Sistem Informasi, STMIK Lombok, Indonesia.

<sup>2</sup> Program Studi Teknik Informatika, STMIK Lombok, Indonesia.

---

### Artikel Info

---

#### Kata Kunci:

Evaluasi Kinerja Pegawai;  
Metode *Analitical Hierarchy Process* (*AHP*);  
Metode *Simple Additive Weighting* (*SAW*);  
Sistem Pendukung Keputusan.

#### Keywords:

*Employee Performance Evaluation;*  
*Analytical Hierarchy Process* (*AHP*) *Method*;  
*Simple Additive Weighting* (*SAW*) *Method*;  
*Decision Support System*.

---

#### Riwayat Artikel:

Submitted: 27 Februari 2025

Accepted: 30 Maret 2025

Published: 31 Maret 2025

**Abstrak:** Evaluasi kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Praya masih menghadapi kendala dalam akurasi dan efektivitas sistem penilaian, terutama karena sistem evaluasi yang digunakan saat ini hanya mengandalkan aplikasi absensi *online*. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan Sistem Pendukung Keputusan guna meningkatkan objektivitas dan transparansi dalam evaluasi kinerja pegawai dengan menerapkan metode *Analytical Hierarchy Process* (*AHP*) dan *Simple Additive Weighting* (*SAW*). Metode AHP digunakan untuk menentukan bobot lima kriteria, yaitu kehadiran, kedisiplinan, kualitas kerja, kerja sama tim, dan tanggung jawab, berdasarkan perbandingan berpasangan yang diperoleh dari responden. Selanjutnya, metode SAW diterapkan untuk menghitung nilai preferensi dan menentukan peringkat pegawai berdasarkan hasil perhitungan matematis. Hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai dengan nilai preferensi tertinggi adalah M. Suhandi Amin dengan skor 0.987.

**Abstract:** Employee performance evaluation at SAMSAT Praya Office still faces obstacles in the accuracy and effectiveness of the assessment system, especially since the evaluation system used currently only relies on online attendance applications. This research aims to develop a decision support system to improve objectivity and transparency in employee performance evaluation by applying the analytical hierarchy process (AHP) and simple additive weighting (SAW) methods. The AHP method is used to determine the weights of five criteria, namely attendance, discipline, work quality, teamwork, and responsibility, based on pairwise comparisons obtained from respondents. Furthermore, the SAW method is applied to calculate preference values and determine employee rankings based on the results of mathematical calculations. The analysis results show that the employee with the highest preference value is M. Suhandi Amin with a score of 0.987.

---

#### Corresponding Author:

Sofiansyah Fadli

Email: [sofiansyah182@gmail.com](mailto:sofiansyah182@gmail.com)

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, salah satunya dalam pengambilan keputusan (Fadli & Guru, 2024). Pemanfaatan teknologi ini mampu memberikan kemudahan melalui metode-metode yang diterapkan dalam teknologi komputer, khususnya dalam proses pengolahan data dan penyelesaian masalah. Dalam dunia usaha, kemajuan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) menjadi salah satu faktor utama yang mendukung keberhasilan operasional, terutama dalam pengambilan keputusan yang kompleks dan membutuhkan analisis mendalam (Sumarto & Sihotang, 2021). Sistem Pendukung Keputusan merupakan sebuah proses mempermudah dalam pengambilan keputusan terhadap berbagai pilihan terhadap suatu kasus atau masalah (Gunawan & Ariany, 2023). Pengambilan keputusan merupakan salah satu proses penting dalam manajemen perusahaan yang melibatkan berbagai kriteria dan penilaian (Diah et al., 2018).

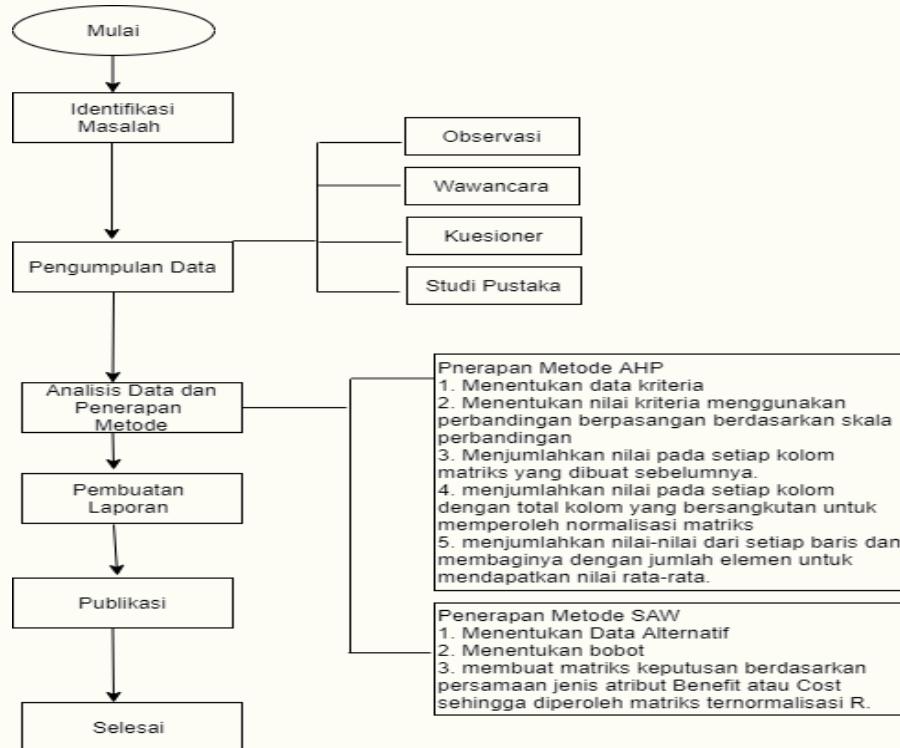
Dengan memanfaatkan teknologi, diharapkan perusahaan mampu menghasilkan keputusan yang lebih objektif, relevan, serta diterima oleh pihak berkepentingan (Maulida et al., 2024). Adapun metode untuk mendukung proses tersebut dengan SPK, dimana dirancang agar dapat mengolah data semi-terstruktur serta memberikan solusi dengan cara yang efisien serta efektif (Nasution et al., 2022). Kantor SAMSAT Praya adalah kepanjangan dari Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap yang terletak di Jl. Gajah Mada No.104, Leneng, Kec. Praya, Kabupaten Lombok Tengah, Kantor SAMSAT Praya berada dibawah naungan Jasa Raharja, Kepolisian dan juga BAPENDA. Di Kantor SAMSAT Praya, evaluasi kinerja pegawai merupakan salah satu fokus utama untuk memastikan efektivitas dan efisiensi layanan kepada masyarakat. Namun, berdasarkan hasil observasi dan wawancara, sistem evaluasi yang diterapkan saat ini melalui aplikasi absensi online masih menghadapi kendala.

Metode yang digunakan dianggap kurang optimal dalam memberikan penilaian yang relevan dan terstruktur, sehingga berpotensi menimbulkan kesenjangan dalam evaluasi kinerja pegawai. Selain itu, faktor kelalaian pegawai dalam memperhatikan kinerja juga menjadi salah satu masalah utama. Seiring dengan temuan tersebut penelitian yang dilakukan oleh Irsyadunas, Anggun anggraini, dkk (2023) menggunakan Metode SAW dalam pemilihan karyawan terbaik di PT. KAO Indonesia cabang Padang (Anggraini et al., 2023). Merancang dan mengembangkan sistem yang diterapkan menggunakan metode SAW (Ramadhan & Nizam, 2021). Selanjutnya penelitian oleh Musli Yanto (2021) menggunakan Metode AHP untuk melakukan Seleksi Produk dimana dalam penelitian ini mengurangi risiko kerugian akibat penumpukan barang atau produk (Yanto, 2021). Penelitian oleh Windu Imam Tambudi, dkk (2021) sangat berperan dalam memperlancar pengolahan SPK untuk Pemilihan Karyawan Terbaik di PT NGK Busi Indonesia (Pambudi et al., 2021). Nidya Kusumawardhani (2020) dalam penelitiannya yaitu Penerapan Metode AHP Dan SAW dalam menentukan penerima bantuan Sosial pasca pandemi Covid-19 yang dimana menghasilkan bobot kriteria dan consistency ratio sebesar 0,09 (Kusumawardhani et al., 2020). Putri Septiana, Untoro Apsiswanto (2023) pada penelitiannya yang berjudul Penerapan Metode AHP dan SAW Pada Rekomendasi Rumah Kost Mahasiswa (Studi Kasus : Stmik Dharma Wacana Metro). Hasil dari penelitian ini adalah didapatkan rekomendasi rumah kost dengan skor tertinggi yaitu kost Ar-Rizky sebesar 0.777 dengan prioritas kriteria utama yaitu kriteria keamanan dengan nilai bobot yaitu 0.274 atau 27,4% (Septiana et al, 2023).

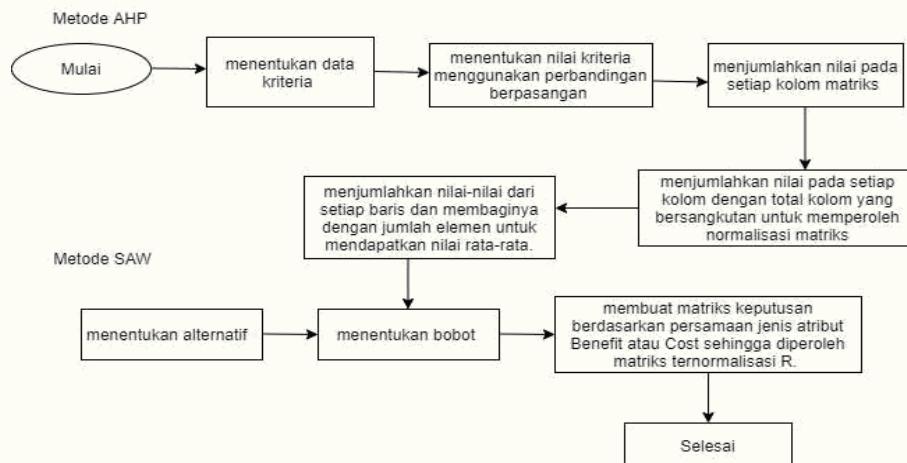
Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan implementasi sistem penilaian yang terstandarisasi dan didukung oleh pendekatan metode yang valid. Metode SAW dan AHP dapat menjadi solusi efektif, karena keduanya mampu memberikan analisis komprehensif terhadap kriteria penilaian, baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Dengan pendekatan ini, evaluasi kinerja dapat dilakukan secara lebih transparan, adil, dan objektif, sehingga meningkatkan kinerja serta kontribusi pegawai secara keseluruhan.

## METODE

Penelitian ini dilakukan berdasarkan beberapa tahapan yakni mulai dari mengidentifikasi masalah, pengumpulan data, analisis data, hasil analisis dan hasil keputusan. Kemudian terdapat tahapan penelitian yang digunakan sebagai proses penelitian sistem pendukung keputusan dalam mengevaluasi kinerja pegawai menggunakan metode AHP dan SAW yang mana seperti gambar 1 dan 2, berikut:



Gambar 1. Tahapan Penelitian



Gambar 2. Tahapan Metode AHP dan SAW

Gambar 2 merupakan letak keterkaitan antara metode AHP dengan metode SAW untuk menentukan bobot kriteria sampai dengan perankingan nilai akhir dalam mengevaluasi kinerja pegawai. Berikut adalah langkah-langkah dalam proses penelitian evaluasi kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Praya menggunakan metode AHP dan SAW, dengan mekombinasi kedua metode tersebut

dapat membantu dalam mengatasi kelemahan satu metode dengan kelebihan metode lainnya, sehingga hasil evaluasi lebih baik.

1. Identifikasi Masalah

Identifikasi permasalahan yang dihadapi, dalam penelitian ini khususnya terkait evaluasi kinerja pegawai yang ada di Kantor SAMSAT Praya.

2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah langkah krusial dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian dimana roses tersebut mencakup studi Pustaka, observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner.

- a. Observasi

Pengumpulan data menggunakan Teknik Observasi, peneliti mengamati secara langsung objek yang ditelitiya dilapangan dan mencatat pristiwa, fenomena, perilaku manusia atau proses perubahan

- b. Wawancara

Metode ini dilakukan dengan berinteraksi secara langsung dengan narasumber melalui pertemuan tatap muka dalam bentuk sesi tanya jawab. Dalam proses ini, peneliti mewawancarai salah satu pegawai di kantor SAMSAT Praya guna memperoleh informasi kontekstual yang rinci dan akurat.

- c. Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan memberikan serangkaia pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden yang Dimana telah ditentukan terlebih dahulu untuk pilihan jawabannya. Kuesioner sering digunakan dalam berbagai penelitian, survei, atau evaluasi untuk mengumpulkan data secara sistematis.

- d. Studi Pustaka

Metode pengumpulan data dengan menelusuri buku, literatur, catatan, serta laporan terkait topik penelitian. Selain berfungsi sebagai sumber data, studi pustaka juga digunakan untuk menguraikan informasi yang akan dimasukkan ke dalam karya ilmiah.

3. Analisis Data dan Penerapan Metode

Analisis data, Dimana peneliti menilai data yang telah ditemukan yakni menganalisis data terkait kinerja pegawai sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Metode pengambilan sampel untuk menentukan alternatif telah ditentukan.

a. Metode AHP yaitu metode yang digunakan untuk benentukan memperingkat atau ranking sebagai alternatif keputusan terbaik dimana alternatif keputusan mempunyai *Multiple Objective* atau kriteria lebih dari satu. Metode AHP memiliki keunggulan karena mampu menganalisis secara terintegrasi berbagai kriteria, baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. (Metode et al., 2021). AHP juga disebut metode pendukung keputusan dimana dapat menguraikan banyak faktor atau kriteria yang bermasalah atau kompleks menjadi suatu hirarki yaitu perwakilan dari sebuah masalah yang luas disebuah urutan banyak level dimana level kesatu adalah yang diiringi level faktor, kriteria,sub kriteria, dan selanjutnya ke bawah hingga level alternatif akhir (Narti et al., 2020).

Langkah-langkah menggunakan metode AHP adalah sebagai berikut:

1. Menentukan data kriteria

2. Menetapkan nilai dari setiap kriteria dengan perbandingan berpasangan sesuai dengan skala yang telah ditentukan yaitu skala perbandingan 1 hingga 9.

3. Menjumlahkan nilai setiap kolom pada matriks sebelumnya. Dengan rumus berikut :

$$S_j = \sum_{i=1}^n a_{ij} \quad (1)$$

Keterangan :

$S_j$  : Jumlah total nilai dalam kolom  $j$  dari matriks perbandingan berpasangan.

$a_{ij}$  : Elemen matriks pada baris ke- $i$  dan kolom ke- $j$ .

$n$  : Jumlah elemen dalam matriks perbandingan.

4. Menjumlahkan nilai pada setiap kolom dengan total kolom yang bersangkutan sehingga menghasilkan matriks normalisasi.
  5. Penjumlahan nilai dalam setiap baris lalu membaginya dengan jumlah elemen guna memperoleh rata-rata nilai.
- b. Metode SAW diterapkan untuk menyeleksi pegawai terbaik sehingga dihasilkan peringkat alternatif (Pertiwi & Diana, 2020). Metode SAW juga dikenal sebagai metode penjumlahan terbobot, dimana sering digunakan untuk menghadapi situasi dalam pengambilan suatu kebijakan. Dalam tahap tersebut, Langkah krusialnya adalah menormalisasi matriks keputusan ke dalam skala tertentu, sehingga memfasilitasi perbandingan yang seimbang antara semua penilaian alternatif yang ada (Fathoni & Januarita, 2021). Berikut tahapan SAW (Pratiwi et al., 2024),(Setyani & Sipayung, 2023) :
1. Menentukan kriteria serta alternatif.
  2. Menentukan bobot untuk setiap kriteria, menyusun matriks keputusan, serta melakukan normalisasi. Selanjutnya, data dinormalisasi dengan persamaan yang sesuai dengan atribut yang relevan menggunakan rumus berikut:

Untuk Benefit:

$$R_{ij} = \frac{x_{ij}}{\text{Max } X_{ij}} \quad (2)$$

Untuk Cost

$$R_{ii} = \frac{\text{Min } X_{ij}}{X_{ij}} \quad (3)$$

Keterangan:

$R_{ij}$  : Normalisasi rating

$\text{Max}_{ij}$  : Maksimum nilai setiap baris dan kolom

$\text{Min}_{ij}$  : Minimum nilai setiap baris dan kolom

$X_{ij}$  : Baris dan kolom dari matriks

Rumus nilai frekuensi untuk alternatif ( $V_i$ ) :

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j r_{ij} \quad (4)$$

Keterangan :

$V_i$  : Nilai akhir dari alternatif

$W_j$  : Bobot yang telah ditentukan

$R_{ij}$  : Nilai Normalisasi Matriks

Nilai  $V_i$  yang lebih besar mengindikasi bahwa alternatif  $A_i$  menjadi terpilih.

3. Memberikan peringkingan berdasarkan nilai terbesar.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis

Pada tahap ini, peneliti melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai menggunakan metode SAW serta AHP. Data kriteria kinerja dikumpulkan, bobot diberikan untuk setiap kriteria, dan nilai relatif pegawai dihitung serta dijumlahkan menjadi total skor kinerja. Pendekatan ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Praya.

## Hasil Keputusan

Menghadirkan hasil penelitian dan simpulan dari evaluasi kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Praya, terdapat beberapa temuan utama yang perlu diperhatikan.

Tabel 1. Nama Pegawai Samsat Praya

No	Nama	Jenis Kelamin
1	M. Suhandi Amin	Laki-laki
2	Suhadan	Laki-laki
3	H. Saufian Bohori	Laki-laki
4	H. Lukman	Laki-laki
5	Lale Fernanda Oktaviana	Perempuan

Tabel 1 merupakan nama pegawai yang ada di Kantor SAMSAT Praya. Sebagai sample disini penelitian ini menggunakan 5 data alternatif, yang akan digunakan sebagai alternatif dalam sistem pendukung keputusan evaluasi kinerjai pegawai.

### 1. Alternatif

Data Alernatif adalah data kandidat yang akan dievaluasi kinerjanya, disini peneliti menggunakan 5 data alternatif seperti pada Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Data Alternatif

No	Alternatif	Nama
1	A1	M. Suhandi Amin
2	A2	Suhadan
3	A3	H. Saufian Bohori
4	A4	H. Lukman
5	A5	Lale Fernanda Oktaviana

Tabel 2 merupakan nama-nama dari alternatif yang digunakan dalam evaluasi kinerja pegawai yang ada diKantor SAMSAT Praya.

### 2. Kriteria

Adapun kriteria-kriteria dalam mengevaluasi kinerja pegawai. Berikut adalah kriteria-kriteria evaluasi kinerja yang telah ditetapkan:

Tabel 3. Data Kriteria

Kriteria	Keterangan	Jenis
C1	Kehadiran	Benefit
C2	Kedisiplinan	Benefit
C3	Kualitas Kerja	Benefit
C4	Kerjasama Tim	Benefit
C5	Tanggung Jawab	Benefit

Tabel 3 merupakan kriteria-kriteria dan jenis kriteria yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja pegawai dikantor SAMSAT Praya. Dengan menggunakan 5 kriteria dan jenis kriteria yang bersifat benefit.

## Penerapan Metode AHP

Metode AHP untuk menentukan nilai bobot dimana pada penelitian ini belum memiliki nilai bobot pada data kriteria. Berikut Langkah-langkah dalam menentukan bobot tersebut dalam bentuk matriks berpasangan dari beberapa responden.

Tabel 4. Responden 1

Responden 1	Kehadiran	Kedisiplinan	Kualitas Kerja	Kerjasama Tim	Tanggung Jawab
Kehadiran	1.00	0.13	8.00	0.13	0.13
Kedisiplinan	8.00	1.00	8.00	0.13	0.13
Kualitas Kerja	0.13	0.13	1.00	0.13	0.13
Kerjasama Tim	8.00	8.00	8.00	1.00	0.13

Tanggung Jawab	8.00	8.00	8.00	8.00	1.00
----------------	------	------	------	------	------

Tabel 5. Responden 2

Responden 2	Kehadiran	Kedisiplinan	Kualitas Kerja	Kerjasama Tim	Tanggung Jawab
Kehadiran	1.00	0.13	0.13	0.17	0.13
Kedisiplinan	8.00	1.00	6.00	0.17	0.13
Kualitas Kerja	8.00	0.17	1.00	8.00	0.13
Kerjasama Tim	6.00	6.00	0.13	1.00	0.13
Tanggung Jawab	8.00	8.00	8.00	8.00	1.00

Tabel 6. Responden 3

Responden 3	Kehadiran	Kedisiplinan	Kualitas Kerja	Kerjasama Tim	Tanggung Jawab
Kehadiran	1.00	0.17	0.14	0.20	0.13
Kedisiplinan	6.00	1.00	4.00	0.17	0.20
Kualitas Kerja	7.00	0.25	1.00	0.17	0.13
Kerjasama Tim	5.00	6.00	6.00	1.00	0.13
Tanggung Jawab	8.00	5.00	8.00	8.00	1.00

Setelah penilaian berpasangan dilakukan pada matriks diatas, tahap selanjutnya yaitu melakukan komperasi matriks atau penyederhanaan matriks dari ketiga responden tersebut, berikut adalah komparasi matriks seperti pada tabel 7.

Tabel 7. Komparasi Matriks

	Komparasi Matriks				Tanggung Jawab
	Kehadiran	Kedisiplinan	Kualitas Kerja	Kerjasama Tim	
Kehadiran	1.00	0.14	0.53	0.16	0.13
Kedisiplinan	7.14	1.00	5.77	0.16	0.15
Kualitas Kerja	1.89	0.17	1.00	0.56	0.13
Kerjasama Tim	6.25	6.25	1.79	1.00	0.13
Tanggung Jawab	7.69	6.67	7.69	7.69	1.00
Total	23.97	14.23	16.78	9.57	1.54

Setelah melakukan komparasi matriks dari semua responden tahap selanjutnya menentukan nilai bobot masing-masing kriteria berdasarkan nilai kriteria dan bobot, dapat dilihat pada tabel 8 berikut.

Tabel 8. Bobot Kriteria

Kriteria	Bobot	Bobot Persentase
Kehadiran	0.04	4%
Kedisiplinan	0.17	17%
Kualitas Kerja	0.06	6%
Kerjasama Tim	0.20	20%
Tanggung Jawab	0.54	54%

### Penerapan Metode SAW

Analisis dan penyelesaian dilakukan menggunakan metode SAW, yang mencakup tahapan-tahapan seperti di bawah ini:

- Normalisasi Matriks (R)

Alternatif = A1

$$R1.1 = \frac{97}{\text{Max}(97)} = 1.00 (C1)$$

$$R1.2 = \frac{90}{\text{Max}(93)} = 0.96 (\text{C}2)$$

$$R1.3 = \frac{97}{\text{Max}(97)} = 1.00 (\text{C}3)$$

$$R1.4 = \frac{93}{\text{Max}(97)} = 0.97 (\text{C}4)$$

$$R1.5 = \frac{93}{\text{Max}(93)} = 1.00 (\text{C}5)$$

Hasil Normalisasi

$$R = [1.00 \ 0.96 \ 1.00 \ 0.95 \ 1.00]$$

Dengan menerapkan perhitungan untuk nilai A1, langkah berikutnya dapat diaplikasikan pada alternatif lainnya yaitu alternatif A2 sampai dengan A35. Adapun hasil Nilai R yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Normalisasi Matriks (R)

No	Alternatif	Kriteria				
		(C1)	(C2)	(C3)	(C4)	(C5)
1	A1	1.00	0.96	1.00	0.97	1.00
2	A2	0.93	0.93	0.97	0.86	0.93
3	A3	1.00	1.00	0.97	0.93	0.96
4	A4	1.00	1.00	0.97	1.00	0.96
5	A5	0.97	1.00	0.97	1.00	0.93

b. Proses Perangkingan Menggunakan Bobot

Proses peringkatan dilakukan dengan menggunakan bobot yang telah ditetapkan untuk setiap kriteria.

$$W = (0.04 \ 0.17 \ 0.06 \ 0.20 \ 0.54)$$

Berikut adalah hasil yang didapatkan:

$$V1 = (1.00) * (0.04) + (0.96) * (0.16) + (1.00) * (0.06) + (0.97) * (0.19) + (1.00) * (0.54) = 0.987$$

$$V2 = (0.93) * (0.03) + (0.93) * (0.15) + (0.97) * (0.06) + (0.86) * (0.17) + (0.93) * (0.50) = 0.918$$

$$V3 = (1.00) * (0.04) + (1.00) * (0.17) + (0.97) * (0.06) + (0.93) * (0.19) + (0.96) * (0.52) = 0.956$$

$$V4 = (1.00) * (0.04) + (1.00) * (0.17) + (0.97) * (0.06) + (1.00) * (0.20) + (0.96) * (0.52) = 0.979$$

$$V5 = (0.97) * (0.04) + (1.00) * (0.17) + (0.97) * (0.06) + (1.00) * (0.20) + (0.93) * (0.50) = 0.958$$

Proses perhitungan dapat dilakukan untuk menentukan nilai-nilai V1 hingga V5. Hasil perhitungan untuk setiap V1 dan hasil peringkat dapat ditemukan pada tabel 5. Tabel ini menyajikan hasil akhir dari perhitungan nilai serta urutan peringkat berdasarkan nilai-nilai tersebut.

Tabel 10. Hasil Nilai Preferensi (V)

No	Alternatif	Kriteria					Hasil	Ranking
		(C1)	(C2)	(C3)	(C4)	(C5)		
1	A1	0.04	0.16	0.06	0.19	0.54	0.987	1
2	A2	0.03	0.15	0.06	0.17	0.50	0.918	5
3	A3	0.04	0.17	0.06	0.19	0.52	0.965	3
4	A4	0.04	0.17	0.06	0.20	0.52	0.979	2
5	A5	0.04	0.17	0.06	0.20	0.50	0.958	4

Hasil analisis diatas membuktikan metode SAW mampu secara objektif menentukan pegawai terbaik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi pegawai serta mendukung perkembangan perusahaan secara keseluruhan. Tabel di atas menyajikan nilai kinerja pegawai dari A1 hingga A5 berdasarkan lima kriteria: Kehadiran(C1), Kedisiplinan (C2), Kualitas Kerja (C3), Kerjasama Tim (C4) dan Tanggung Jawab (C5).

## KESIMPULAN

Melalui mengkombinasikan metode AHP dan SAW untuk mengevaluasi kinerja pegawai di kantor SAMSAT Praya hasil evaluasi peringkat menunjukkan adanya perbedaan peringkat alternatif A1, A2, A3, A4, dan A5. Berdasarkan hasil evaluasi diketahui bahwa alternatif 1 (A1) atas nama M. Suhandi Amin dengan memiliki nilai tertinggi dengan nilai 0.987 sehingga menjadi ranking 1 atau terpilih menjadi pegawai terbaik, kemudian disusul oleh Alternatif 4 (A4), Alternatif 3 (A3), Alternatif 5 (A5) dan yang terakhir alternatif 2 (A2) atas nama Suhadan yang dimana memperoleh nilai 0.918 dengan rating terendah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, A., Chairani, N., Yomi, N., Archani, M. R. F., & 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>
- Diah, P., Dewi, S., & Suryati, S. (2018). Penerapan Metode AHP dan SAW untuk Penentuan Kenaikan Jabatan Karyawan. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 5(1), 60–73. <https://doi.org/10.35957/jatisi.v5i1.130>
- Muliana, M., Saikin, S., & Fadli, S. (2024). Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Guru Menggunakan Metode Hybrid Rank Order Centroid Dan Simple Additive Weighting. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(4), 13393-13401.
- Fathoni, M. Y., Darmansah, D., & Januarita, D. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Siswa Teladan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Pada SMK Telkom Purwokerto. *Jurnal sisfokom (sistem informasi dan komputer)*, 10(3), 346-353. <https://doi.org/10.32736/sisfokom.v10i3.1202>
- Gunawan, R. D., Ariany, F., & Novriyadi, N. (2023). Implementasi metode SAW dalam sistem pendukung keputusan pemilihan plano kertas. *Journal of Artificial Intelligence and Technology Information*, 1(1), 29-38. <https://doi.org/10.58602/jaiti.v1i1.23>
- Kusumawardhani, N. (2020). Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Dan Simple Additive Weighting (Saw) Untuk Penentuan Penerima Bantuan Sosial Pandemi Covid-19. *IDEALIS: InDonEsiA Journal Information System*, 3(2), 615-619.
- Maulida, N., Tantoni, A., & Fadli, S. (2024). Sistem Penunjang Keputusan Evaluasi Karyawan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting Studi Kasus: Pt. Tripa Multi Mandiri. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(4), 12905-12913.
- Septiana, P., & Apsiswanto, U. (2023). Penerapan Metode AHP Dan SAW Pada Rekomendasi Rumah Kost Mahasiswa (Studi Kasus: STMIK Dharma Wacana Metro). *Cyberspace: Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi*, 7(1), 71-84.
- Nugroho, A. O., & Veronica, R. B. (2021). Penerapan Metode AHP Sebagai Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Tempat Kerja. *UNNES Journal of Mathematics*, 10(1), 47-54.

- Narti, N., Yani, A., & Sriyadi, S. (2020). Penerapan Metode AHP Dalam Mencari Jurusan Yang Paling Diminati. *EVOLUSI : Jurnal Sains Dan Manajemen*, 8(2), 72-78. <https://doi.org/10.31294/evolusi.v8i2.8353>
- Nasution, M. B. K., Kusmanto, K., Karim, A., & Esabella, S. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Ketua Program Studi Menerapkan Metode WASPAS dengan Pembobotan ROC. *Building of Informatics, Technology and Science (BITS)*, 4(1), 130–136. <https://doi.org/10.47065/bits.v4i1.1619>
- Pambudi, W. I., Izzatillah, M., & Solikhin, S. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode AHP PT NGK Busi Indonesia. *Jurnal Riset dan Aplikasi Mahasiswa Informatika (JRAMI)*, 2(01), 113-120. <https://doi.org/10.30998/jrami.v2i01.925>
- Pertiwi, C., & Diana, A. (2020). Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik Menggunakan Metode AHP Dan SAW. *Budi Luhur Information Technology*, 17(1), 23–30.
- Pratiwi, B. E., Fadli, S., Murniati, W., & Sudyana, D. (2024). Komparasi Metode WASPAS dan SAW Dalam Evaluasi Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Darul Kamilin. *Decode: Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi*, 4(2), 466-477.
- Ramadhan, M. R., Nizam, M. K., & Mesran, M. (2021). Penerapan Metode SAW (Simple Additive Weighting) Dalam Pemilihan Siswa-Siswi Berprestasi Pada Sekolah SMK Swasta Mustafa. *TIN Terap. Inform*, 1(9), 459-471.
- Setyani, I. A., & Sipayung, Y. R. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Siswa Berprestasi dengan Metode SAW (Simple Addtive Weighting). *Jurnal Sistem Komputer Dan Informatika (JSON)*, 4(4), 632. <https://doi.org/10.30865/json.v4i4.6179>
- Sumarto, T. A., & Sihotang, F. P. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Magang Bakti. *Jurnal Teknologi Sistem Informasi*, 2(2), 187–199. <https://doi.org/10.35957/jtsi.v2i2.1377>
- Yanto, M. (2021). Sistem Penunjang Keputusan Dengan Menggunakan Metode Ahp Dalam Seleksi Produk. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 3(1), 167-174.