

Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Pegawai Honorer Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) di Pengadilan Negeri Pangkalan Balai

Faisal Rifai^{1*}, Herri Setiawan², Mustafa Ramadhan³

¹⁻³ Teknik Informatika, Ilmu Komputer dan Sains, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: 2023110132p@students.uigm.ac.id¹

Abstract. *Honorary employees are an important element in supporting the performance of an institution. Their presence, with adequate competence and productivity, greatly helps ease the workload and ensures the smooth operation of government institutions. In this study, the implementation of a Decision Support System using the Simple Additive Weighting (SAW) method is applied to evaluate the performance of honorary employees. The results of this evaluation are expected to serve as a consideration for the Head of the Subdivision of Personnel in determining policies related to the provision of rewards, bonuses, or sanctions for honorary employees. In addition, calculations are also carried out on the assessment of non-government employees as a form of comparison. The SAW method was chosen because of its practical nature, ease of application, and ability to produce accurate decisions. This method works on the principle of weighted summation, where each criterion is assigned a specific weight, so that the final score obtained becomes the basis for decision-making. From a managerial perspective, performance evaluation can be enhanced by adding criteria according to the needs of the institution or company. Calculations using the SAW method have proven to provide a high level of accuracy in assessing the performance of honorary employees, particularly based on aspects of work, performance evaluation results, and work attitude assessment.*

Keywords: *Decision Support System; Honorary Employees; Performance Assessment; Performance Evaluation; Simple Additive Weighting.*

Abstrak Pegawai honorer merupakan salah satu elemen penting dalam mendukung kinerja sebuah instansi. Keberadaan mereka dengan kompetensi dan produktivitas yang memadai sangat membantu meringankan beban kerja serta menunjang kelancaran operasional instansi pemerintah. Dalam penelitian ini, penerapan Sistem Pendukung Keputusan dengan metode Simple Additive Weighting (SAW) digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai honorer. Hasil evaluasi tersebut diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi kepala Sub Bagian Kepegawaian dalam menentukan kebijakan terkait pemberian reward, bonus, maupun sanksi kepada pegawai honorer. Selain itu, perhitungan juga dilakukan terhadap penilaian pegawai non-pemerintah sebagai bentuk perbandingan. Metode SAW dipilih karena sifatnya yang praktis, mudah diterapkan, serta mampu menghasilkan keputusan yang akurat. Metode ini bekerja dengan prinsip penjumlahan berbobot, di mana setiap kriteria memiliki bobot tertentu, sehingga nilai akhir yang diperoleh menjadi dasar pengambilan keputusan. Dari perspektif manajerial, evaluasi kinerja dapat ditingkatkan dengan menambahkan kriteria sesuai kebutuhan instansi atau perusahaan. Perhitungan menggunakan metode SAW terbukti mampu memberikan tingkat akurasi yang tinggi dalam menilai kinerja pegawai honorer, khususnya berdasarkan aspek pekerjaan, hasil evaluasi kinerja, serta penilaian sikap kerja..

Kata kunci: Evaluasi Kinerja; Pegawai Honorer; Penilaian Kinerja; Simple Additive Weighting; Sistem Pendukung Keputusan.

1. LATAR BELAKANG

Beberapa tahun terakhir, teknologi informasi (TI) telah menjadi bagian yang semakin penting dalam operasional instansi, khususnya yang memanfaatkan teknologi komputer untuk memproses informasi (Jayadi et al., 2022). Pegawai honorer merupakan individu yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat pemerintah yang berwenang untuk melaksanakan tugas tertentu di instansi pemerintahan, dengan gaji yang dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara atau daerah (Jurnal & Bereputasi, 2024). Penilaian

kinerja adalah elemen krusial dalam manajemen organisasi yang berfungsi untuk menilai, menganalisis, dan meningkatkan performa baik individu maupun organisasi secara menyeluruh. Pada ranah bisnis maupun sektor publik, penilaian ini dimanfaatkan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas sumber daya manusia, menetapkan kompensasi, serta merumuskan strategi peningkatan kinerja (Aulia Putri et al., 2025)

Penilaian kinerja di Pengadilan Negeri Pangkalan Balai masih dilakukan secara manual, di mana bagian kepegawaian mengolah data dari kepala bagian dan melanjutkannya ke tahap penilaian. Proses ini masih bersifat subjektif karena menggunakan standar umum tanpa perhitungan sistematis. Dengan menggunakan Sistem Pendukung Keputusan (SPK), penilaian yang terstruktur dan mendetail dapat dilakukan untuk menentukan kriteria karyawan yang berkinerja tinggi (Asnal et al., 2020)

Penilaian kinerja adalah proses penetapan secara berkala mengenai tingkat efektivitas operasional organisasi, unit kerja, maupun pegawai, yang dilakukan berdasarkan tujuan serta kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Putri et al., 2023). Evaluasi kinerja pegawai dengan Berdasarkan kinerja, setiap pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kualitas diri dalam mengembangkan kemampuan serta mengoptimalkan pencapaian bakatnya, hal ini bisa dimanfaatkan oleh Pengadilan Negeri Pangkalan Balai sebagai acuan dalam menilai pegawai. Penilaian kinerja pegawai di instansi didasarkan pada beberapa kriteria yang telah ditentukan, antara lain Integritas, Disiplin, Komunikasi, Kerja Sama, dan Kehadiran

Dalam penelitian sebelumnya, evaluasi kinerja yang dilakukan secara sistematis terhadap pegawai berperan untuk memahami kemampuan pegawai, sehingga memungkinkan perencanaan pengembangan karir lebih lanjut bagi pegawai tersebut (Rial et al., 2023).

Sistem pendukung keputusan merupakan bagian dari sistem informasi berbasis komputer yang digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan dalam suatu instansi. Sistem pendukung keputusan dirancang untuk membantu individu dalam proses pengambilan keputusan (Prameswari et al., 2023). Oleh karena itu, dibuatlah sebuah sistem dukungan keputusan dengan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* yang dimaksudkan untuk menyederhanakan proses evaluasi kinerja karyawan secara objektif sesuai dengan kriteria dan bobot penilaian yang telah ditentukan (Rosyani, 2019). Sistem Pendukung Keputusan adalah suatu sistem yang berbasis komputer yang dirancang untuk membantu menyelesaikan permasalahan dalam organisasi maupun perusahaan. Sistem ini berperan dalam mendukung individu saat mengambil keputusan sehingga hasil yang dicapai lebih tepat dan akurat (Cahyani et al., 2024).

2. KAJIAN TEORITIS

Preferensi yang dihasilkan melalui perhitungan dengan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dapat dijadikan dasar untuk menilai apakah hasil pengujian layak diterima atau tidak. Oleh karena itu, metode SAW terbukti mampu memberikan tingkat akurasi optimal dalam menilai kinerja karyawan, sekaligus menjadi acuan bagi manajemen dalam mengambil keputusan terkait evaluasi pegawai honorer.. (M. Arif Pratama Manurung et al., 2024)

Hasil peringkat dari sistem pendukung keputusan dengan 15 data alternatif siswa dan 6 kriteria menunjukkan bahwa M Zayyan Farel Al Fauzan menduduki peringkat pertama dengan nilai akhir tertinggi sebesar 13.67, menjadikannya alternatif utama, sementara peringkat kedua dan ketiga oleh Ahmad Dimas Saferi dan Clarrisa Davina memiliki nilai akhir yang sama yaitu 13. Posisi keempat ditempati oleh Muhammad AfifAzwar dengan skor akhir 12.99 (Praktikum et al., 2023)

Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dapat diterapkan dalam sistem untuk menentukan karyawan berprestasi melalui proses perankingan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Setelah itu, sistem diuji menggunakan black-box testing guna menilai tingkat kesesuaian, kemudian dilanjutkan dengan perhitungan menggunakan *confusion matrix*. Dari hasil pengujian diperoleh tingkat akurasi sebesar 89%. (Rial et al., 2023)

Perangkingan menunjukkan evaluasi kinerja terbaik yang ditunjukkan oleh hasil penilaian tertinggi pada data alternatif Elisa Surbakti, S.Pd (A03) dengan nilai 0,84. Pengolahan data sebanyak 20 guru memberikan kemudahan bagi pengambil keputusan dalam menilai kinerja guru, sehingga menjadi lebih efisien dan efektif dengan menggunakan sistem berbasis web melalui metode *Simple Additive Weighting* (SAW). (Rahayu & Sindar, 2022).

Sistem pendukung keputusan dalam pemilihan pegawai berprestasi dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dapat menjadi alternatif solusi untuk mengatasi kendala dalam penentuan pegawai berprestasi berdasarkan hasil evaluasi kinerja. Sistem ini hadir untuk menggantikan proses manual yang masih digunakan serta mampu mempercepat proses pengambilan keputusan. Dengan penerapan sistem tersebut, penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara lebih efektif, cepat, dan akurat.. (Torsa et al., 2022)

3. METODE PENELITIAN

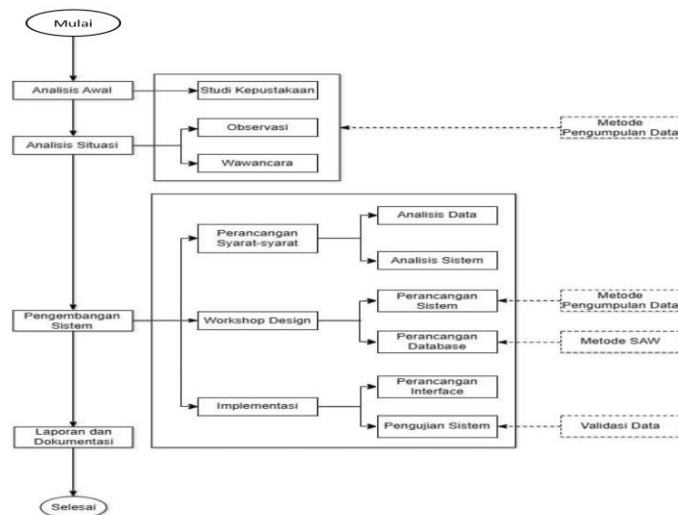
Langkah-langkah penelitian dalam studi ini dilaksanakan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

- a. Analisis data dilaksanakan dengan mengacu pada kriteria penilaian kinerja karyawan serta melalui survei lapangan untuk memperoleh gambaran kualitas kerja pegawai.

- b. Kajian pustaka dilakukan terkait sistem penunjang keputusan serta penggunaan metode *Simple Additive Weighting (SAW)*.

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian adalah landasan visualisasi dari permasalahan yang dikaji dengan tujuan tertentu, sehingga mempermudah pemahaman serta penerimaan oleh berbagai pihak. Kerangka penelitian yang diterapkan dalam studi ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Penelitian.

Proses penelitian ini divisualisasikan dalam bentuk diagram alir yang menunjukkan tahapan-tahapan pelaksanaannya. Setiap tahap penelitian dijabarkan secara detail pada Gambar 1. Diagram itu menunjukkan bahwa penelitian ini terdiri atas beberapa tahapan pokok, antara lain:

- a. Tahap analisis awal dan situasi dilakukan dengan mengumpulkan data melalui studi literatur, observasi, serta wawancara.
- b. Pada fase pengembangan sistem terdapat tiga proses utama, yaitu perumusan kebutuhan, perancangan melalui *workshop design*, serta implementasi yang dijadikan pedoman dalam membangun sistem.
- c. Tahap akhir meliputi penyusunan laporan serta dokumentasi, yang ditujukan guna membangun sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan di Pengadilan Negeri Pangkalan Balai dengan menerapkan metode Simple Additive Weighting (SAW).

Tahap pengumpulan Data

Tahapan ini dilaksanakan guna memperoleh data yang mendukung penelitian dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Metode ini diterapkan dengan cara mempelajari berbagai sumber referensi, seperti jurnal, buku, dan situs web yang relevan. Studi ini difokuskan pada analisis dan Perancangan sistem pendukung keputusan beserta aspek pemrograman yang relevan dengan topik penelitian.

b. Observasi

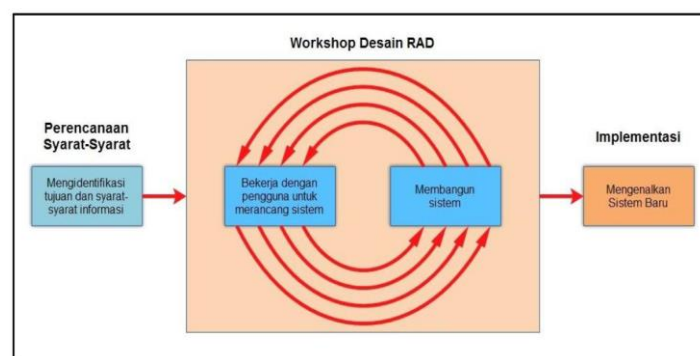
Observasi diperoleh informasi bahwa proses Penilaian kinerja pegawai honorer masih dilakukan secara konvensional atau manual. Penilaian kinerja cenderung bersifat subjektif karena belum tersedia alat bantu yang dapat menghitung berdasarkan bobot kriteria secara terstruktur.

c. Wawancara

Wawancara diperoleh informasi bahwa jumlah pegawai honorer sebanyak delapan orang, dengan sistem penilaian kinerja yang masih dilakukan secara manual. Proses pengumpulan data memerlukan waktu cukup lama, dan pihak terkait belum mengenal metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dalam pengambilan keputusan.

Pengembangan Sistem

Data yang dikumpulkan melalui observasi kemudian diverifikasi dengan data arsip sebelum dilakukan analisis. Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) pada penelitian ini menerapkan model *Rapid Application Development (RAD)*. Tahapan dalam pengembangan sistem tersebut ditampilkan pada Gambar 2. sebagai berikut.



Gambar 2. Pengembangan Sistem.

Perencanaan Syarat - Syarat

Pada tahap ini dilakukan penggalan informasi mengenai kebutuhan Informasi dari pengguna sangat penting untuk memahami kebutuhan, preferensi, dan harapan mereka

terhadap sistem yang akan dibangun. Data tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam bentuk Kebutuhan yang dapat diterapkan dan dijadikan pedoman dalam proses pengembangan sistem.

Workshop Desain RAD

Tahap ini merupakan perancangan melalui (*workshop design*), di mana analis dan programmer berkolaborasi untuk membangun serta menampilkan representasi visual dari desain sistem kepada pengguna. Selama proses ini, pengguna memberikan umpan balik terhadap prototipe yang ada, kemudian analis memperbaiki rancangan sesuai masukan tersebut. Pendekatan ini memungkinkan percepatan proses pengembangan secara optimal.

Implementation (Implementasi)

Pada fase implementasi, analis berkolaborasi secara intensif dengan pengguna melalui lokakarya untuk merancang elemen-elemen bisnis maupun nonteknis organisasi. Setelah aspek-aspek tersebut disetujui, sistem dikembangkan dan diuji, kemudian bagian baru dari sistem diperkenalkan secara bertahap ke dalam organisasi.

Metode Simple Additive Weighting

Metode Simple Additive Weighting (SAW), atau yang biasa disebut metode penjumlahan berbobot, pada dasarnya menggunakan perhitungan jumlah nilai berbobot dari performa setiap alternatif terhadap seluruh atribut. Dalam penerapannya, metode ini membutuhkan normalisasi matriks keputusan (X) ke dalam skala tertentu supaya memungkinkan dilakukan perbandingan antarpenilaian dari semua alternatif yang ada. (Ranisa & Kirman, 2022)

Tahap Perhitungan Metode SAW

a. Tahap 1: Analisis.

Pada tahap ini dilakukan penetapan jenis kriteria, apakah termasuk kriteria keuntungan (*benefit*) atau biaya (*cost*). Selanjutnya, dilakukan penyesuaian nilai pada setiap atribut berdasarkan data *crisp*. Apabila suatu atribut tidak memiliki data *crisp*, maka digunakan data asli yang tersedia."

b. Tahap 2: Normalisasi.

Tahap ini bertujuan untuk mengubah nilai setiap atribut ke dalam rentang 0–1 dengan mempertimbangkan jenis kriteria, apakah termasuk manfaat (*benefit*) atau biaya (*cost*). Adapun formula normalisasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\max_i x_{ij}} & \text{jika } j \text{ ialah atribut keuntungan (benefit)} \\ \frac{\min_i x_{ij}}{x_{ij}} & \text{jika } j \text{ ialah atribut biaya (cost)} \end{cases}$$

Pada r_{ij} adalah rating kinerja yang ternormalisasi dari alternatif A_1 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 terbesar dari setiap kriteria i
- X_{ij} = Nilai atribut yang dimiliki setiap kriteria
- *Benefit* = Jika nilai terbesar adalah terbaik
- *Cost* = Jika nilai terkecil adalah terbaik

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

Keterangan :

- V_i = Rangking untuk setiap bobot
- W_j = Nilai bobot rangking
- r_{ij} = Nilai rating kinerja ternormalisasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kriteria Penilaian Pegawai honorer

Pegawai honorer merupakan individu yang memperoleh penghasilan melalui pekerjaan dalam suatu organisasi, baik di lingkungan pemerintah maupun swasta. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja di dalam organisasi, baik dengan status tetap maupun tidak tetap, guna memenuhi kebutuhan hidupnya (Asteriniah, 2021). Dalam penilaian karyawan, penetapan bobot untuk kriteria dan atribut menjadi tahap yang sangat penting guna menentukan prioritas dan nilai relatif dari setiap aspek yang dievaluasi. Kriteria-kriteria tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. tabel Kriteria.

Kode Kriteria	Kriteria	Keterangan
C1	Integritas	Benefit
C2	Kedisiplinan	Benefit
C3	Kerjasama	Benefit
C4	Komunikasi	Cost
C5	Absensi	Benefit

Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai Honorer

Score kriteria penilaian kinerja pegawai dengan tabel yang sudah ditentukan. untuk menghasilkan bobot-bobot dalam perhitungan metode SAW seperti pada table 2.

Tabel 2. tabel kriteria penilaian.

Peringkat Kerja	Score	Keterangan
1	90 – 100	Sangat Baik
2	80 – 89	Baik
3	70 – 79	Cukup Baik
4	60 – 69	Cukup
5	<=59	Tidak Memuaskan

Nilai Alternatif

Setelah dilakukan penentuan bobot kriteria dan skala rating, tahap selanjutnya adalah menetapkan penilaian alternatif dengan menerapkan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) pada tabel 3.

Tabel 3. tabel Nilai.

No. Alternatif	Nama	Integritas	Kedisiplinan	Kerjasama	Komunikasi	Absensi
A1	Citra	70	70	80	70	70
A2	Doni	70	90	80	80	80
A3	Fadil	90	80	70	70	70
A4	Riska	70	90	70	90	90

Tabel 4. Metriks keputusan X.

X=	70	70	80	70	70
	70	90	80	80	80
	90	80	70	70	70
	70	90	70	90	90

Penilaian Normalisasi

Tahap pembentukan nilai tersebut dilanjutkan dengan proses normalisasi penilaian pada tabel 5.

Tabel 5. tabel proses penilaian.

C1	C2	C3	C4	C5
R11= 70/90=0,777	R12=70/90=0,777	R13=80/80=1	R14=70/70=1	R15=70/90=0,777
R21= 70/90=0,777	R22=90/90=1	R23=80/80=1	R24=70/80=0,875	R25=80/90=0,888
R31= 90/90=1	R23=80/90=0,888	R33=70/80=0,875	R34=70/70=1	R35=70/90=0,777
R41=70/90=0,777	R24=90/90=1	R43=70/80=0,875	R44=70/90=0,777	R45=90/90=1
Benefit	Benefit	Benefit	Cost	Benefit
Metriks Normalisasi R				
R= 0,777	0,777	1	1	0,777
0,777	1	1	0,875	0,888
1	0,888	0,875	1	0,777
0,777	1	0,875	0,777	1

Tabel 6. Normalisasi.

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5
A1	0.777	0.777	1	1	0.777
A2	0.777	1	1	0.875	0.888
A3	1	0.888	0.875	1	0.777
A4	0.777	1	0.875	0.777	1

Proses Perengkingan berdasarkan Score

$$A1 \quad (0,777*0,25) + (0,777*0,20) + (1*0,20) + (1*0,15) + (0,777*0,20) = 0,855$$

$$A2 \quad (0,777*0,25) + (1*0,20) + (1*0,20) + (0,875*0,15) + (0,888*0,20) = 0,903$$

$$A3 \quad (1*0,25) + (0,888*0,20) + (0,875*0,20) + (1*0,15) + (0,777*0,20) = 0,908$$

$$A4 \quad (0,777*0,25) + (1*0,20) + (0,875*0,20) + (0,777*0,15) + (1*0,20) = 0,885$$

Berdasarkan urutan nilai score terbaik maka hasil perangkingan dari Pegawai seperti pada table 7.

Tabel 7. Tabel Rengking.

No	Nama Pegawai	Hasil	Rengking	Penilaian Kualitas
1	Fadil	0,908	1	Sangat Baik
2	Doni	0,903	2	Sangat Baik
3	Riska	0,885	3	Baik
4	Citra	0,855	4	Baik

Dari tabel tersebut maka dapat dilihat kinerja Pegawai honorer yang terbaik ada di rengking 1 yaitu Fadil.

Implementasi Antar Muka

Gambar 1. Login.

No.	Simbol	Kriteria	Nilai	Aspek
1	C1	Kerjasama	70	Detail
2	C2	Kedisiplinan	80	Detail
3	C3	Absensi	70	Detail
4	C4	Integritas	70	Detail
5	C5	Komunikasi	70	Detail

No.	Simbol	Kriteria	Nilai	Aspek
1	C1	Kedisiplinan	75	Detail
2	C2	Absensi	90	Detail
3	C3	Integritas	80	Detail
4	C4	Komunikasi	89	Detail
5	C5	Kerjasama	80	Detail

Gambar 2. Normalisasi.

No Peringkat	Nama	Jabatan	Unit Kerja	Nilai SAW	Keterangan
1	faisal rifai	PPNPN	Pengadilan Negeri Pangkalan Balai	0.9761	Sangat Baik
2	Fadli	PPNPN	Kepaniteraan	0.9083	Sangat Baik
3	Doni	PPNPN	Umum	0.9035	Sangat Baik
4	Citra	PPNPN	Kepaniteraan	0.8528	Baik

No Peringkat	Nama	Jabatan	Unit Kerja	Nilai SAW	Keterangan
1	faisal rifai	PPNPN	Pengadilan Negeri Pangkalan Balai	0.9720	Sangat Baik
2	Fadli	PPNPN	Kepaniteraan	0.9249	Sangat Baik
3	Doni	PPNPN	Umum	0.9039	Sangat Baik
4	Citra	PPNPN	Kepaniteraan	0.9008	Sangat Baik

Gambar 3. Proses SPK.

5. KESIMPULAN

Merujuk pada hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, peneliti merumuskan kesimpulan sebagai berikut: (1) menghasilkan sistem penilaian kinerja pegawai dan dapat diterapkan untuk mengevaluasi kinerja pegawai menggunakan sistem aplikasi *website*. (2) Setiap kriteria memiliki bobot sesuai dengan tingkat kepentingannya, dan nilai akhir ditentukan dari hasil akumulasi nilai dari seluruh kriteria. Dengan pendekatan ini,

penilaian menjadi lebih adil dan dapat dipertanggungjawabkan. (3) Pengembangan sistem berbasis *website* memungkinkan membantu pimpinan dalam mengambil keputusan secara cepat, transparan dan kemudahan dalam menilai kinerja pegawai honorer

Saran

Merujuk pada kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, Peneliti mengajukan beberapa rekomendasi terkait sistem pendukung keputusan untuk penilaian kinerja pegawai berbasis *website* antara lain: (1) Sistem penilaian kinerja ini dapat dikembangkan dengan sistem lainnya, seperti penggajian dan terintegrasi dengan sistem lainnya. (2) Sistem selanjutnya yang dibangun sebaiknya ada versi *mobile/android*, sehingga lebih mudah dipantau. (3) Pembaruan secara berkala terhadap data pegawai, kriteria penilaian, dan bobot masing-masing kriteria agar tetap relevan dengan kebutuhan dan kebijakan instansi.

DAFTAR REFERENSI

- Asnal, H., Agustin, A. F. T., & Anam, M. K. (2020). Sistem pendukung keputusan penunjukan supplier pengadaan perangkat kesehatan pada instalasi farmasi RSUD Arifin Achmad Pekanbaru dengan metode multifactor evaluation process. *SATIN - Sains dan Teknologi Informasi*, 6(1), 98-105. <https://doi.org/10.33372/stn.v6i1.618>
- Asteriniah, F. (2021). Evaluasi kinerja tenaga honorer dalam meningkatkan kualitas pelayanan pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, 6(1), 15-21. <https://doi.org/10.36982/jpg.v6i1.1682>
- Aulia Putri, N., Hafni Muhtady, N., & Imam Wahjono, S. (2025). Penilaian kinerja dan metode penilaian kinerja. *Embiss*, 5(2), 149.
- Cahyani, R. A., Oktavia, H., Wijaya, L., & Hakim, L. (2024). Sistem pendukung keputusan dalam rekomendasi kelayakan nasabah penerima kredit menerapkan metode multi-object optimization on the basis of ratio analysis (MOORA). *Klik*, 4(6), 3147-3154. <https://doi.org/10.30865/klik.v4i6.1949>
- Jayadi, P., Sarwono, P., & Nanda, M. D. (2022). 465564-None-a265500B. *Jurnal*, 7(1), 6-13.
- Jurnal, A., & Bereputasi, I. (2024). Bukti konfirmasi submit artikel dan artikel yang disubmit (6 Mei 2023). *September*.
- Manurung, M. A. P., Aswaruddin, A., Livianti, L., Alfanizha Hidma, C., Maysarah, N. S., & Wahyuni, I. (2024). Pentingnya evaluasi penilaian kinerja. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 3(1), 77-84. <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v3i1.1235>
- Praktikum, L., Salah, S., Syarat, S., & Mata, L. (2023). Pada PT Dinamika Sukma Mulia.
- Prameswari, D. A., Hadi, A., Teknologi, I., Bisnis, D., & Malang, A. (2023). De439Ed418E4106C4F674a2De2019a070E57. *Jitika*, 17(2), 147-156. <https://doi.org/10.32815/jitika.v17i2.931>
- Putri, S. S., Ani, Y. A., & Terttiaavini. (2023). Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai dengan metode simple additive weighting (SAW) (Studi kasus Badan

- Narkotika Nasional Kabupaten Ogan Komering Ilir). *Jurnal Nasional Komputasi dan Teknologi Informasi*, 6(3), 374-379. <https://doi.org/10.32672/jnkti.v7i6.8334>
- Rahayu, S., & Sindar, A. (2022). Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru menggunakan metode simple additive weighting. *Jurnal Ilmu Komputer dan Informatika*, 2(2), 103-112. <https://doi.org/10.54082/jiki.28>
- Ranisa, E., & Kirman. (2022). Sistem pendukung keputusan pemilihan jurusan di SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu menggunakan metode SAW. *Jurnal Media Infotama*, 18(1), 23-27. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/jmi/article/view/2130/1656>
- Rial, M., Saidi, L., Surimi, L., & Hamundu, F. M. (2023). Sistem pendukung keputusan penentuan dosen berprestasi menggunakan metode simple additive weighting (Studi kasus FMIPA UHO). *AnoaTIK: Jurnal Teknologi Informasi dan Komputer*, 1(2), 78-85. <https://doi.org/10.33772/anoatik.v1i2.19>
- Rosyani, P. (2019). Penilaian kinerja karyawan berprestasi dengan metode simple additive weighting. *International Journal of Artificial Intelligence*, 6(1), 82-111. <https://doi.org/10.36079/lamintang.ijai-0601.34>
- Toresa, D., Zamsuri, A., Yunefri, Y., & Sari, N. (2022). Penerapan metode SAW dalam pemilihan pegawai berprestasi berdasarkan evaluasi kinerja berbasis kepada sistem pendukung keputusan. *SATIN - Sains dan Teknologi Informasi*, 8(1), 92-105. <https://doi.org/10.33372/stn.v8i1.770>