

Sistem Pendukung Keputusan Promosi Jabatan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) di PT. Mitra Aneka Rezeki

Angelina togatorop, Ichsan, Thomas Candra Wasis

Jurusan Teknologi Pertanian, Politeknik Negeri Pontianak Jalan Ahmad Yani, Pontianak 78124

E-mail korespondensi: thomascandra2207@gmail.com

Abstrak: Sistem Pendukung Keputusan diperlukan untuk mempermudah sebuah perusahaan dalam penilaian yang objektif dan adil. Penggunaan metode SAW (*Simple Additive Weighting*) diharapkan mampu memberikan alternatif terbaik yang sesuai dengan kriteria masa kerja, perilaku kerja dan penilaian kinerja. Penelitian ini bertujuan 1). Menentukan bobot kriteria yang diberikan dalam sistem pendukung keputusan promosi jabatan menggunakan metode SAW. 2). Menentukan karyawan yang akan di promosikan menjadi asisten kepala. Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Aneka Rezeki dan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi dengan jumlah alternatif 6 orang asisten afdeling dari 6 afdeling. Bobot masing-masing kriteria yaitu 40% untuk kinerja, 35% untuk perilaku kerja, dan 25% untuk masa kerja, dengan alternatif A6 dari afdeling VI memperoleh nilai tertinggi sebagai kandidat utama untuk promosi. Implementasi Sistem pendukung keputusan ini meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses promosi jabatan serta memberikan kepuasan bagi karyawan berprestasi. Metode SAW terbukti efektif dalam mendukung pengambilan keputusan promosi jabatan di PT. Mitra Aneka Rezeki, memberikan manfaat signifikan bagi manajemen sumber daya manusia perusahaan dengan membuat proses penilaian lebih adil dan transparan.

Kata Kunci: *promosi jabatan, simple additive weighting, sistem pendukung keputusan*

Job Promotion Decision Support System Using Simple Additive Weighting (SAW) Method at PT. Mitra Aneka Rezeki

Abstract: *Decision Support Systems are needed to make it easier for a company to make objective and fair assessments. The SAW (Simple Additive Weighting) method is expected to provide the best alternative by the criteria for length of service, work behavior, and performance assessment. This research aims to 1). Determine the weight of the requirements given by the position promotion decision support system using the SAW method. 2). Determine the employees who will be promoted to assistant heads. This research was conducted at PT. MITRA ANEKA REZEKI and the sample used was the entire population with an alternative number of 6 divisional assistants from 6 divisions. The weight of each criterion is 40% for performance, 35% for work behavior, and 25% tenure, with alternative A6 from division VI getting the highest score as the main candidate for promotion. Implementation of this decision support system increases the efficiency and effectiveness of the job promotion process and provides satisfaction for high-achieving employees. The SAW method has proven to be effective in supporting promotion decision-making at PT. Mitra Aneka Rezeki, provides significant benefits for company human resource management by making the assessment process fairer and more transparent.*

Keywords: *job promotion, simple additive weighting, decision support system*

Sistem pendukung keputusan merupakan alat bantu dalam pengambilan keputusan manajerial (Hidayat, dkk, 2016). Sedangkan menurut ratiwi (2016) sistem pendukung keputusan adalah sebuah sistem informasi berbasis komputer yang

menghasilkan berbagai alternatif keputusan untuk membantu manajemen dalam menangani berbagai permasalahan yang terstruktur ataupun tidak terstruktur dengan menggunakan data atau model. Peranan sistem pendukung keputusan sangat

membantu perusahaan dalam membuat keputusan yang tepat. Sistem Pendukung

Keputusan telah menjadi bagian penting dari strategi pengambilan keputusan di banyak perusahaan modern. Dalam konteks promosi jabatan di perusahaan, penggunaan sistem pendukung keputusan menawarkan pendekatan yang terstruktur, objektif, dan efisien dalam menentukan karyawan yang paling layak untuk mendapatkan promosi jabatan.

Sistem pendukung keputusan merupakan alat bantu dalam pengambilan keputusan manajerial (Hidayat, dkk, 2016). Sedangkan menurut ratiwi (2016) sistem pendukung keputusan adalah sebuah sistem informasi berbasis komputer yang menghasilkan berbagai alternatif keputusan untuk membantu manajemen dalam menangani berbagai permasalahan yang terstruktur ataupun tidak terstruktur dengan menggunakan data atau model. Peranan sistem pendukung keputusan sangat membantu perusahaan dalam membuat keputusan yang tepat. Sistem Pendukung Keputusan telah menjadi bagian penting dari strategi pengambilan keputusan di banyak perusahaan modern. Dalam konteks promosi jabatan di perusahaan, penggunaan sistem pendukung keputusan menawarkan pendekatan yang terstruktur, objektif, dan efisien dalam menentukan karyawan yang paling layak untuk mendapatkan promosi jabatan.

Menurut Rahayu (2017), dengan Adanya promosi jabatan pada dasarnya bertujuan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria - kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut.

Promosi jabatan diharapkan memacu karyawan untuk selalu berdedikasi tinggi dalam pekerjaannya. Pentingnya promosi jabatan dalam konteks pengembangan karir dan manajemen sumber daya manusia, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan dan memperluas

keterampilan serta pengetahuan mereka, (Siswanto, 2020). Ketika seorang karyawan dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi, karyawan akan dihadapkan pada tanggung jawab baru dan tuntutan yang lebih tinggi. Hal ini akan mendorong karyawan untuk terus belajar dan berkembang dalam peran baru mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka di bidang tersebut.

Didalam bukunya Sutignya 2024 menurut kusumadawi (2006) juga menyebutkan Metode yang dapat digunakan untuk mnyelesaikan masalah FMADM antara lain: *Simple Additive Weighting Method* (SAW), *Weighted Product* (WP), *ELECTRE*, *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS), dan *Analytic Hierarchy Process* (AHP). Setiap metode sistem pendukung keputusan di atas memiliki kelebihan dan kekurangan masing masing, yang dapat dimanfaatkan sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam menyelesaikan masalah yang kompleks. Namun dalam penelitian ini hanya berfokus pada metode SAW.

Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternative dari semua atribut. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada (Nurhidayat dkk, 2020).

Salah satu tantangan promosi karyawan adalah subjektivitas. Penilaian kinerja sering kali dipengaruhi oleh preferensi pribadi, persepsi subjektif, adanya praktik promosi jabatan yang mengarah pada unsur kekerabatan yang dapat menimbulkan kesenjangan serta memunculkan kepentingan individu pada setiap pengambilan kebijakan. Penggunaan sistem pendukung keputusan dengan menggunakan perhitungan SAW sangat membantu perusahaan dalam membuat

keputusan secara efektif dan efisien untuk menentukan karyawan yang akan dipromosikan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul “Sistem Pendukung Keputusan Promosi Jabatan Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) di PT.MAR Kubu Raya”, untuk membantu dalam menentukan karyawan asisten afdeling yang akan dipromosikan menjadi asisten kepala.

METODE

Bentuk penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Alternatif. Alternatif pada penelitian ini adalah karyawan asisten afdeling yang akan dipromosikan menjadi asisten kepala.

Afdeling atau Divisi. Afdeling atau Divisi pada penelitian ini adalah afdeling inti yang berada dalam perusahaan antara lain afdeling I, afdeling II, afdeling III, afdeling IV, afdeling V dan afdeling VI.

Kriteria. Kriteria yang digunakan untuk mempromosikan karyawan Asisten afdeling ke asisten kepala adalah masa kerja, perilaku kerja, dan penilaian kinerja yang merupakan kriteria dengan bobot terbesar dari penelitian sebelumnya.

Pembobotan kriteria. Bobot kriteria yang telah diberikan oleh perusahaan digunakan untuk melakukan perangkingan.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini yaitu: Kuesioner, Wawancara, dan Observasi.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur dari setiap kriteria dengan menggunakan perhitungan metode SAW. Metode SAW digunakan karena mencari penjumlahan terbobot dan rating pada setiap alternatif di semua atribut.

Menurut Sutignya (2024) Tahapan-

tahapan dari metode SAW menurut Kusumadewi (2006) dan Darmastuti (2013) adalah sebagai berikut ini.

- 1) Menentukan objek yang akan dijadikan alternatif (A_i). Alternatif pada penelitian ini adalah seluruh jabatan asisten afdeling pada setiap afdeling. A_1 = asisten afdeling I A_2 = asisten afdeling II A_3 = asisten afdeling III A_n = asisten afdeling n;
- 2) Menentukan kriteria (C_j) yang akan digunakan untuk melakukan penilaian. Kriteria pada penelitian ini menggunakan kriteria dengan bobot terbesar dari penelitian sebelumnya yaitu: C_1 = masa kerja C_2 =perilaku kerja C_3 = kinerja;
- 3) Menentukan bobot preferensi (W_i) berdasarkan tingkat kepentingan dari setiap kriteria. $W_i = (W_1, W_2, W_3, W_i)$;
- 4) Membuat tabel rating kecocokan dari setiap alternatif (A_i) pada setiap kriteria (C_i)

Tabel 1.Kecocokan alternatif

Alternatif (A)	Masa kerja (C1)	Perilaku kerja (C2)	Penilaian kinerja (C3)
A1	A1C1	A1C2	A1C3
A ₂	A2C1	A2C2	A2C3
...			
A _n	AnC1	AnC2	AnC3

- 5) Membuat matriks keputusan (X) berdasarkan dari rating kecocokan alternatif pada setiap kriteria;

Alternatif (A)	Masa Kerja (C1)	Perilaku Kerja (C2)	Penilaian Kinerja (C3)
A1	1	4	4
A2	3	5	5
A3	3	5	5
A4	1	4	4
A5	1	5	4
A6	5	5	5

$$X = \begin{pmatrix} A1C1 & A1C2 & A1C3 \\ A2C1 & A2C2 & A2C3 \\ \dots & \dots & \dots \\ AnC1 & AnC2 & AnC3 \end{pmatrix}$$

- 6) Melakukan normalisasi matriks keputusan (X) menjadi matriks ternormalisasi (R) menggunakan atribut keuntungan atau benefit menggunakan rumus sebagai berikut.

$$R_{ij} = \frac{X_{ij}}{\text{Max } X_{ij}}$$

Sumber: Suryawan dan Anisa, 2019

Keterangan:

R_{ij} = Nilai rating ternormalisasi

X_{ij} = Nilai atribut alternatif

Max = Nilai terbesar kriteria

- 7) Membuat matriks ternormalisasi

$$R = \begin{pmatrix} R11 & R12 & R13 \\ R21 & R22 & R23 \\ \dots & \dots & \dots \\ Rn1 & Rn2 & Rn3 \end{pmatrix}$$

Sumber: Prameswari, 2019

Keterangan:

R = Nilai ternormalisasi R_n = Nilai ternormalisasi setiap alternatif

- 8) Menghitung hasil akhir preferensi (V) diperoleh dari penjumlahan perkalian setiap matriks ternormalisasi (R) dengan bobot preferensi (W). Menghitung nilai (V) adalah sebagai berikut ini.

$$V1 = (R11 * W1) + (R12 * W2) + (R13 * W3) \quad 1.5$$

$$V2 = (R21 * W1) + (R22 * W2) + (R23 * W3) \quad 1.6$$

$$Vn = (Rn1 * W1) + (Rn2 * W2) + (Rn3 * W3) \quad 1.7$$

$$\dots\dots\dots 1.7$$

Sumber: Prameswari, 2019

Keterangan:

V = Rangking untuk setiap alternatif

$R11$ = Nilai ternormalisasi dari setiap kriteria

$W1$ = Bobot dari kriteria

HASIL

Data Alternatif

Data alternatif adalah seluruh karyawan asisten afdeling berjumlah 6 orang dari 6 afdeling/divisi. Data

alternatif dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data alternatif

<u>kode</u>	<u>alternatif</u>	<u>afdeling</u>
A1	Asisten afdeling	I
A2	Asisten afdeling	II
A3	Asisten afdeling	III
A4	Asisten afdeling	IV
A5	Asisten afdeling	V
A6	Asisten afdeling	VI

Data Kriteria

Masa Kerja

Tabel 2. Skala penilaian masa kerja

<u>Keterangan</u>	<u>Bobot</u>	<u>Nilai</u>
Sangat Rendah	1	1-3 Tahun
Rendah	2	4-6 Tahun
Cukup	3	7-9 Tahun
Tinggi	4	10-12 Tahun
Sangat Tinggi	5	>13 Tahun

Sumber: data olahan 2024

Perilaku Kerja

Tabel 3. Skala penilaian perilaku kerja

<u>Keterangan</u>	<u>Bobot</u>	<u>Nilai</u>
Sangat Rendah	1	1-10
Rendah	2	11-20
Cukup	3	21-30
Tinggi	4	31-40
Sangat Tinggi	5	41-50

Sumber: data olahan 2024

Penilaian Kinerja

Tabel 4. Skala penilaian penilaian kerja

<u>Keterangan</u>	<u>Bobot</u>	<u>Nilai</u>
Sangat Rendah	1	1-11
Rendah	2	12-22
Cukup	3	23-33
Tinggi	4	34-44
Sangat Tinggi	5	45-55

Sumber: data olahan 2024

Tabel 5. Bobot kriteria

Kode	kriteria	bobot
C1	Masa kerja	25 %
C2	Perilaku kerja	35%
C3	Penilaian kinerja	40%

Sumber. Data primer 2024

Perhitungan *Simple Additive Weighting* (SAW)

Tabel 6. Kecocokan alternatif

Alternatif (A)	Masa Kerja (C1)	Perilaku Kerja (C2)	Penilaian Kinerja (C3)
A1	1	4	4
A2	3	5	5
A3	3	5	5
A4	1	4	4
A5	1	5	4
A6	5	5	5

Sumber: data olahan 2024

Hasil dari perhitungan preferensi (V) terdapat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil akhir dari preferensi

kode	Variabel	Nilai akhir
A1	V1	0,65
A2	V2	0,90
A3	V3	0,90
A4	V4	0,65
A5	V5	0,72
A6	V6	1

Sumber. Data primer 2024

Perangkingan

Tabel 8. Hasil perangkingan

Alternatif	Ranking
A6	1
A2,A3	2
A5	3
A1,A4	4

Sumber. Data olahan 2024

Dari hasil perhitungan menggunakan metode SAW, perangkingan pada tabel 8 yang berada pada posisi paling atas adalah

A6 yang akan menjadi rekomendasi promosi jabatan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan rekomendasi promosi jabatan asisten kepala di PT. Mitra Aneka Rezeki Kubu Raya, khususnya di kebun ASDE (Arus Sungai Deras Estate). Metode yang digunakan adalah Simple Additive Weighting (SAW), yang memungkinkan penilaian multi-kriteria untuk pemilihan kandidat terbaik. Proses penelitian melibatkan seluruh karyawan asisten afdeling yang berjumlah 6 orang dari 6 afdeling/divisi.

.Kriteria yang digunakan pada penelitian ini adalah kriteria masa kerja, perilaku kerja, dan penilaian kinerja yang merupakan kriteria yang digunakan pada penelitian sebelumnya. Pada perusahaan PT.MNC VISION divisi technical services sektor media dalam penelitian Rosliana dan akil (2019) kriteria masa kerja diberikan dengan bobot 25%, kriteria perilaku diberikan dengan bobot 25%, kriteria penilaian kinerja diberikan dengan bobot 35%. Sedangkan pada perusahaan PT. MITRA ANEKA REZEKI sektor perkebunan pada penelitian ini kriteria masa kerja diberikan dengan bobot 25%, perilaku kerja diberikan dengan bobot 35%, dan penilaian kinerja diberikan dengan bobot 40%.

Menurut Saaty (1980), dalam metode AHP, penentuan bobot kriteria dilakukan berdasarkan tingkat kepentingan relatif antara kriteria. Hal ini dilakukan melalui penilaian pairwise comparison. Namun, dalam metode SAW, bobot dapat ditentukan langsung oleh pemegang keputusan berdasarkan pengalaman dan pemahaman mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan bobot penelitian sebelumnya pada kriteria penilaian kinerja merupakan bobot terbesar yaitu 35%, sedangkan pada penelitian ini kriteria penilaian kinerja juga merupakan bobot

terbesar yaitu 40%, hal ini disebabkan karena penilaian kinerja Menurut Cascio dalam bukunya *Managing Human Resources* (2019), memainkan peran kritis dalam proses promosi jabatan di sektor apa pun, termasuk sektor perkebunan.

Kriteria perilaku kerja pada penelitian sebelumnya diberikan lebih kecil yaitu 25% dari penelitian ini yaitu 35%, hal ini disebabkan pada sektor media Menurut *Daft dan Marcic (2014)* dalam *Understanding Management*, sangat menekankan kreativitas, inovasi, dan hasil akhir yang terlihat, seperti kualitas konten yang diproduksi, tingkat audiens, dan dampak jangkauan media daripada perilaku kerja. Sedangkan pada Sektor Perkebunan Dalam *Human Resource Management* oleh *Mondy dan Martocchio (2016)*, disebutkan bahwa sektor perkebunan sering kali memerlukan kerjasama tim yang baik, disiplin, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional standar. Karena pekerjaan ini melibatkan banyak koordinasi dan ketergantungan antar tim, perilaku kerja yang baik menjadi sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional.

Sedangkan kriteria masa kerja pada penelitian ini diberikan dengan bobot sama dengan penelitian sebelumnya yaitu 25% karena masa kerja dalam hal promosi jabatan pada sektor media dan sektor perkebunan sering kali sama karena masa kerja dapat mencerminkan pengalaman, loyalitas, dan pemahaman terhadap budaya dan operasional perusahaan. Pada Sektor Media menurut *Mondy dan Martocchio (2016)* dalam *Human Resource Management* menyatakan bahwa karyawan dengan masa kerja panjang menunjukkan loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan. Ini penting di sektor media yang dinamis, di mana loyalitas dapat membantu mempertahankan konsistensi dalam konten dan strategi jangka panjang. Sedangkan pada Sektor Perkebunan, Di sektor perkebunan, loyalitas dan komitmen yang dihasilkan dari masa kerja panjang juga sangat

dihargai. Menurut *Armstrong (2014)* dalam *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, karyawan yang loyal lebih mungkin untuk mematuhi kebijakan perusahaan dan berkontribusi pada keberlanjutan operasi perkebunan.

Kriteria masa kerja adalah kriteria dengan kategori keuntungan (*benefit*) karena semakin lama seorang karyawan bekerja tentunya memberikan pengalaman kepada karyawan sehingga akan menguntungkan untuk perusahaan.

Kriteria perilaku kerja juga merupakan kriteria dengan kategori keuntungan (*benefit*) karena semakin baik perilaku karyawan akan sangat menguntungkan bagi perusahaan. Perilaku setiap karyawan dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan karena mempromosikan karyawan asisten afdeling menjadi asisten kepala dengan kriteria perilaku kerja akan semakin baik karena karyawan itu menduduki jabatan-jabatan di bawahnya secara bertahap. Berdasarkan syarat yang ditetapkan perusahaan, bagi karyawan asisten afdeling yang akan diseleksi untuk dipromosikan menjadi asisten kepala harus memiliki perilaku yang baik atau tidak pernah mendapatkan surat teguran dari pimpinan, Sedangkan, kriteria penilaian kinerja merupakan kriteria dengan kategori keuntungan (*benefit*) karena semakin baik kinerja dari setiap karyawan tentu akan memberikan dampak positif untuk perusahaan. Karyawan asisten afdeling yang akan dipromosikan jabatannya menjadi asisten kepala di PT MITRA ANEKA REZEKI Kebun arus sungai deras estate dinilai dari kualitas kinerja karyawan tanpa memandang pendidikan karyawan itu. Hal ini dibuktikan pada lampiran 3 yang mana terdapat karyawan asisten afdeling dengan pendidikan Diploma bahkan Sarjana tidak mempengaruhi untuk dipromosikan jabatannya menjadi asisten kepala.

Berdasarkan penelitian terdahulu,

pada sektor media alternatif berjumlah 10 orang pegawai yang akan dipromosikan. Sedangkan untuk sektor perkebunan pada penelitian ini, alternatif berjumlah 6 orang karyawan asisten afdeling yang akan dipromosikan menjadi asisten kepala.

Penilaian asisten afdeling dengan kriteria masa kerja, perilaku kerja, dan penilaian kinerja menggunakan kelas interval dengan pengukuran skala likert. Nilai pada kelas interval pada kriteria masa kerja disesuaikan dengan kondisi perusahaan yang sudah bergerak sejak tahun 2004. Sedangkan nilai pada kelas interval pada kriteria perilaku kerja dan penilaian kinerja yang ada pada diperoleh dari jumlah kuesioner dikalikan dengan nilai tertinggi pada skala likert. Proses dalam penyebaran kuesioner dibantu oleh manager estate arus sungai deras.

Berdasarkan hasil perangkian tabel 8 pada rangking 1 terdapat 1 alternatif asisten afdeling yang terpilih untuk dipromosikan menjadi asisten kepala yaitu A6. A6 dari afdeling VI terpilih sesuai dengan kinerja yang dihasilkannya. Dari hasil obeservasi dilapangan, Afdeling VI merupakan afdeling yang memiliki lahan yang paling jauh dari jalan poros dan pabrik dan dekat dengan perkampungan warga, selain itu pada lahan di afdeling VI merupakan afdeling yang paling bermasalah dimana banyak tanaman sawit yang terkena jamur ganoderma dan terserang rayap hal ini disebabkan kurangnya perawatan pada periode sebelumnya. selain itu, dari laporan mandor panen dan asisten kebun, sering terjadi pencurian buah sawit karena kurangnya pengawasan dan hal lainnya.

Berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh asisten kepala mengatakan bahwa loyalitas yang diberikan A6 kepada perusahaan adalah dengan mendampingi para pengangkut mengambil hasil panen sampai semua buah terkirim ke pabrik. Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh manajer terhadap A6 juga sangat layak untuk direkomendasikan menjadi asisten kepala

mengingat hasil kerja dari A6 sangat berdampak baik untuk perusahaan. selain itu A6 dinilai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dimana sudah bekerja selama 21 tahun di perusahaan tersebut. Penggunaan sistem pendukung keputusan dengan perhitungan SAW untuk mempromosikan jabatan karyawan sangat membantu perusahaan dalam melakukan penilaian karyawan yang akan dipromosikan menjadi asisten kepala yang ada di PT. MITRA ANEKA REZEKI kebun arus sungai deras estate (ASDE)..

PENUTUP

Berdasarkan penelitian sistem pendukung keputusan menggunakan metode *simple additive weighting* (SAW) di PT. MITRA ANEKA REZEKI Kubu Raya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Bobot kriteria yang diberikan dalam sistem pendukung keputusan ini telah ditentukan oleh General Manager PT. Mitra Aneka Rezeki, yang mempertimbangkan tingkat kepentingan masing-masing kriteria. Bobot kriteria tersebut adalah sebagai berikut:
 - a) Masa Kerja (C1): 25%
 - b) Perilaku Kerja (C2): 35%
 - c) Penilaian Kinerja (C3): 40%
- 2) Hasil dari sistem pendukung keputusan menggunakan metode SAW menunjukkan bahwa kandidat yang paling layak untuk dipromosikan ke jabatan asisten kepala adalah asisten afdeling VI (A6). Berikut adalah hasil akhir preferensi dan perangkian dari para kandidat:
 - a) A6 (Asisten afdeling VI): Nilai akhir 1.00, Peringkat 1
 - b) A2 (Asisten afdeling II) dan A3 (Asisten afdeling III): Nilai akhir 0.90, Peringkat 2
 - c) A5 (Asisten afdeling V): Nilai akhir 0.72, Peringkat 3
 - d) A1 (Asisten afdeling I), A4 (Asisten afdeling IV): nilai akkhir 0,65 peringkat 4

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Cascio, W. F. (2019). *Managing Human Resources*. McGraw-Hill Education.
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2014). *Understanding Management*.
- Kusumadewi, S., Hartati, S., Harjoko, A., Wardoyo, R. 2006. *Fuzzy Multi.Attribute Decision Making (Fuzzy MADM)* Edisi kesatu. Yogyakarta (ID). Graha Ilmu 364 hal.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Nofriansyah, D., Defit, S. 2017. *Multi Criteria Decision Making (MCDM) Pada Sistem Pendukung Keputusan*. Edisi kesatu. Yogyakarta (ID): Deepublish. 143 hal.
- Nurhidayat,dkk. 2020. Spk Pemilihan Dosen Terbaik Menggunakan Metode Saw Berbasis Web Pada Universitas Al Asyariah Mandar. *Journal Peqquruang* 2.1 (2020): 259-268.
- Pratiwi, H. 2016. Buku Ajar Sistem Pendukung Keputusan. Edisi kesatu. Yogyakarta (ID): Deepublish. 169 hal.
- Sagita, R. D. 2017. Laporan Magang. [internet]. [diunduh 2020 Feb 20]. Tersedia pada:https://www.academia.edu/36968996/LAPORAN_MAGANG_DEVI_A.
- Sari, L. K. 2016. Membangun *Employee Engagement* dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sriwahana Adityakarta di Boyolali) [skripsi]. Surakarta (ID): Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Siswanto, E. 2019. Rahasia Sukses Naik Gaji, Promosi Jabatan, dan Mapan Finansial. Edisi kesatu. Yogyakarta (ID): Laksana. 220 hal.
- Siswanto. 2020. Promosi Jabatan Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Kajian Ilmu Administrasi*. Vol. 17 No. 2
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Methods*), ed Sutopo Edisi kesepuluh. Bandung (ID): Alfabeta, 630 hal
- Sutignya T.C.W.A (2024). Sistem pendukung keputusan (*implementasi* SPK pada study kasus).(ID) pontianak. Hal: 25-31.

