

# ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PROMOSI JABATAN DENGAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW) BERBASIS WEB PADA PT CITRA MITRA NUSANTARA

Eko Suharyanto<sup>1</sup>, Seli Malinda<sup>2</sup>

Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik Universitas Pamulang  
Jl. Raya Puspiptek No.10, Serpong – Tangerang Selatan Banten 15310,  
Indonesia

email: <sup>1</sup>dosen01830@unpam.ac.id, <sup>2</sup>seli.islammy@gmail.com

## ABSTRAK

Evaluasi atau penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau melakukan penilaian kinerja individu setiap karyawannya, penting karena kemajuan sebuah perusahaan sangat ditentukan dari kualitas karyawannya. Metode *Simple Additive* hal ini menjadi *Weighting* (SAW) merupakan salah satu metode yang biasa digunakan untuk penilaian kinerja karyawan, metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dikenal juga sebagai metode penjumlahan terbobot dengan konsep dasar yaitu mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja di setiap alternatif pada semua atribut, kelebihan dari metode SAW adalah tahapan perhitungan metode yang sederhana dan lebih mudah dimengerti. Banyaknya jumlah karyawan yang bekerja pada PT. CITRA MITRA NUSANTARA mengakibatkan pihak manajemen mengalami kesulitan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan, serta memakan waktu lama dalam proses perhitungannya. Pada penelitian ini akan merancang sistem evaluasi kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) pada PT. CITRA MITRA NUSANTARA agar dapat memudahkan pihak manajemen dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan dan mempercepat waktu perhitungan pada sistem evaluasi kinerja karyawan. Berdasarkan implementasi dan pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa dengan merancang sistem evaluasi kinerja karyawan PT. CITRA MITRA NUSANTARA, terbukti dapat memudahkan pihak manajemen dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan dan penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) pada sistem evaluasi kinerja karyawan dapat mempercepat waktu proses perhitungan.

**Kata Kunci** : Karyawan, Evaluasi kinerja, *Simple Additive Weighting* (SAW).

## ABSTRACT

*Evaluation or performance appraisal is a process organized by the company to evaluate or evaluate the individual performance of each employee, it is important because the progress of a company is largely determined by the quality of its employees. The Simple Additive Method, this becomes Weighting (SAW) is one of the methods commonly used for evaluating employee performance, the Simple Additive Weighting (SAW) method is also known as the weighted sum method with the basic concept of finding the weighted sum of the performance ratings in each alternative for all attributes, the advantage of the SAW method is that the method calculation stages are simple and easier to understand.*

*The large number of employees working at PT. CITRA MITRA NUSANTARA resulted in management experiencing difficulties in evaluating employee performance, and taking a long time in the calculation process. This research will design an employee performance evaluation system using the Simple Additive Weighting (SAW) method at PT. CITRA MITRA NUSANTARA in order to make it easier for management to evaluate employee performance and speed up the calculation time in the employee performance evaluation system. Based on the implementation and testing that has been done, it is evident that by designing an employee performance evaluation system at PT. CITRA MITRA NUSANTARA, has been proven to facilitate management in evaluating employee performance and applying the Simple Additive Weighting (SAW) method to an employee performance evaluation system can speed up the calculation process time.*

**Keywords** : Employees, performance evaluation, *Simple Additive Weighting* (SAW).

## 1. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja dalam suatu perusahaan merupakan persoalan yang penting dalam mengelola kinerja karyawan, masalah subyektifitas dalam penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang hampir tidak bisa dihindari. Penilaian secara kuantitatif sering dianggap tidak adil karena sulitnya mengukur parameter-parameter yang ada. Disisi lain pihak manajemen dan karyawan membutuhkan proses penilaian kinerja yang rutin dan cepat sehingga dapat memberikan umpan balik dan perbaikan yang cepat di lingkungan kerja. Untuk mendapatkan informasi yang cepat dan akurat akan prestasi kinerja karyawan yang tepat (memenuhi kriteria yang diharapkan), dibutuhkan suatu proses otomatisasi dengan menggunakan teknologi. Bentuk upaya penentuan secara objektif kenaikan promosi jabatan karyawan ini akan sangat bermanfaat untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik. Upaya untuk penentuan kenaikan jabatan karyawan ini terdiri dari sejumlah kriteria yang perlu untuk dipertimbangkan dengan adanya sejumlah alternatif karyawan. Untuk penyelesaian permasalahan ini dapat dilakukan dengan merancang suatu aplikasi berbasis web menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)*. Pengisian bobot ketentuan kriteria akan dilakukan oleh pihak perusahaan. Sedangkan pengisian bobot tiap alternatif untuk masing-masing kriteria dapat dilakukan oleh Kepala Bagian dari setiap bagian di perusahaan tersebut.

Metode *Weighted Product* adalah metode yang menggunakan perkalian untuk menghubungkan rating atribut, dimana rating setiap atribut harus dipangkatkan dulu dengan bobot atribut yang bersangkutan (Kusumadewi, 2006), adapun tahapan secara garis besar dari metode WP yaitu adanya proses perbaikan bobot pada setiap kriteria yang kemudian dilakukan pemangkatan antara nilai kriteria dengan bobot. Kelebihan lainnya adalah hasil perhitungan yang didapat dari metode WP akan berjumlah satu, menandakan keakuratan dalam melakukan perhitungan. Metode *Simple Additive Weighting* adalah metode penjumlahan terbobot dengan konsep dasar yaitu mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja di setiap alternatif pada semua atribut, kelebihan dari metode SAW adalah tahapan perhitungan metode yang sederhana dan lebih mudah dimengerti.

Pada penelitian ini akan merancang sistem evaluasi kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting (SAW)* pada PT. Citra Mitra Nusantara agar dapat memudahkan pihak manajemen dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan dan mempercepat waktu perhitungan pada sistem evaluasi kinerja karyawan.

### 1.1. Rumusan Masalah :

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana menerapkan *Simple Additive Weighting (SAW)* dalam sistem pendukung keputusan promosi jabatan karyawan yang tepat dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan?
2. Bagaimana merancang sistem atau aplikasi khusus untuk evaluasi kinerja karyawan pada PT. Citra Mitra Nusantara untuk dapat memudahkan pihak manajemen dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan?

### 1.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam tahapan metode pengumpulan data penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode penelitian antara lain:

#### 1. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu teknik pengumpulan data yang ditunjukkan kepada subjek penelitian. Dokumen yang diketik dapat berupa berbagai macam. Peneliti melakukan studi pustaka dengan mencari referensi berkaitan dengan objek yang diteliti di dalam perpustakaan Universitas Pamulang dan secara online melalui internet. Informasi yang didapat digunakan dalam penyusunan landasan teori. Pengumpulan data dengan menggunakan metode studi literatur yaitu penelusuran literatur yang bersumber dari buku, media, pakar ataupun dari hasil penelitian orang lain yang bertujuan untuk menyusun dasar teori yang akan digunakan dalam melakukan penelitian.

#### 2. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang sedang diteliti, atau mengamati kegiatan yang sedang berlangsung.

### 3. Wawancara

Pengumpulan data melalui tatap muka dan tanya jawab langsung dengan sumber data atau pihak-pihak yang berkepentingan yang berhubungan dengan penelitian.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Sebelumnya

Penulis meninjau penelitian ini berdasarkan dari hasil-hasil penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan. Adapun penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya adalah sebagai berikut:

**Muhammad Adhitya Nugroho (2020)**, dalam penelitiannya yang berjudul **“Penerapan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Rukun Warga terbaik Kelurahan Jatimulya”**. Pada penelitian tersebut digunakan untuk mengambil keputusan pada pemilihan Rukun Warga terbaik Kelurahan Jatimulya berdasarkan dengan kriteria-kriteria pembobotan yang sudah ditentukan. Secara umum, sistem pendukung keputusan ini dapat berfungsi dengan baik dengan memberikan hasil rekomendasi terbaik sesuai dengan kebutuhan Kelurahan Jatimulya dan dapat digunakan sebagai salah satu tolak ukur untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan Rukun Warga dalam menjalankan program-program yang telah direncanakan sebelumnya dan pemberian dana insentif atau operasional untuk rukun warga terbaik.

**Yoga Hanggara (2019)**, Dalam Penelitian Berjudul **“System Pendukung Pengambilan Keputusan Penerimaan Pegawai Dengan Metode Saw (Simple Additive Weighting)”**. Dalam penyeleksian calon pegawai terdapat aspek penilaian dari kriteria serta bobot yang ditentukan oleh suatu perusahaan. Banyaknya pelamar yang

mendaftar pada suatu perusahaan, proses penyeleksian sering memerlukan waktu yang lebih banyak dalam menentukan pilihan yang terbaik. Proses penyeleksian secara manual juga sering terjadi kesalahan dan tidak menutup kemungkinan juga terjadinya *human error* yang bisa berakibat salahnya dalam memilih calon pegawai yang diinginkan. Oleh karena itu, dalam tugas akhir ini dibangun sistem pendukung pengambilan keputusan penerimaan pegawai dengan menggunakan metode SAW (*Simple Additive Weighting*). Diharapkan mampu memberikan kemudahan bagi manajer HRD untuk mendapatkan rekomendasi terbaik calon pegawai dengan mempertimbangkan beberapa kriteria serta bobot pada perusahaan.

**Ina Maryani<sup>1</sup> , Vadlya Ma'arif<sup>2</sup>, Neni Sinta Kristiana<sup>3</sup> Vol 8 No.2 September 2020**. Dalam Program Yang Berjudul **“Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Beasiswa Berbasis Web Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw)”**. Pemerintah mendukung setiap warga negaranya untuk meraih pendidikan setinggi-tingginya, serta menetapkan program wajib belajar 12 tahun mulai dari SD, SMP, dan SMA. Untuk mendukung program wajib belajar 12 tahun tersebut, banyak lembaga dari pemerintah dan lembaga swasta yang menyediakan bantuan pendidikan melalui program beasiswa, namun pada prakteknya dalam penentuan pemberian beasiswa itu bukan hal yang mudah, seringkali pemberian beasiswa tidak tepat sasaran, dikarenakan hanya berdasarkan rasa iba atau merasa kasihan semata, tidak memiliki dasar serta ukuran yang jelas. Untuk itu pada penelitian ini diberikan formula sistem pendukung keputusan menggunakan metode *simple additive weighting (SAW)* berdasarkan kriteria nilai, penghasilan dan tanggungan. Hasil dari penelitian ini diterapkan dalam sebuah sistem berbasis web yang mudah digunakan, dengan sistem ini diharapkan akan membantu sekolah-sekolah atau pihak lain dalam penentuan beasiswa

yang tepat sasaran secara lebih efektif dan efisien.

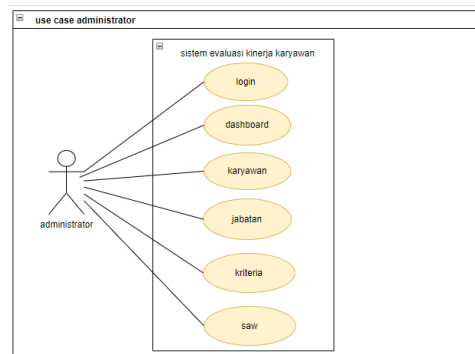
**Rehadian Teja Sukmana Putra<sup>1</sup>, Suryo Adi Wibowo<sup>2</sup>, Yosep Agus Pranoto<sup>2</sup>** Vol. 5 No. 1, Maret 2021. Dalam penelitiannya yang berjudul “Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan BLT Di Kecamatan Sampang Menggunakan Metode Saw Dan Metode AHP Berbasis Web”. Sistem pendukung keputusan penerimaan bantuan langsung tunai dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting(SAW) dan analytic hierarchy process (AHP) digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan penerimaan bantuan langsung tunai terutama dalam proses perancangan berdasarkan kriteria-kriteria telah ditentukan sehingga dapat memberikan rekomendasi evaluasi pemilihan penerimaan bantuan langsung tunai yang lebih objektif karena dapat dilakukan pembobotan terhadap kriteria yang telah di tentukan. Berdasarkan hasil pengujian fungsional sistem, menunjukkan bahwa proses input data dan fungsi utama pada sistem dapat berjalan dengan tingkat keberhasilan 100%.

**Mikhael Armando Manullang<sup>1</sup>, Hasanul Fahmi<sup>2</sup>** Vol. 4 No. 2, April 2021. Dalam Program Yang Berjudul “Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Kredit Sepeda Motor Pada PT Adira Finance Medan Menggunakan Metode SAW”. Dengan adanya sistem kredit ini jumlah calon pembeli yang akan mengajukan kredit akan semakin bertambah, sehingga dealer dituntut harus dapat melayani konsumen dengan melakukan analisa dan membutuhkan data-data calon pembeli yang memiliki kemampuan pembayaran kredit. Dalam menentukan layak atau tidaknya pemohon kredit, acuan utama dealer adalah berdasarkan karakter pribadi pemohon yang baik atau tidaknya pemohon kredit, acuan utama dealer adalah berdasarkan karakter pribadi pemohon yang baik atau tidak berdasarkan kemampuan pemohon dalam angsuran kredit. Penentuan tersebut dibuat agar tidak menimbulkan

masalah dikemudian hari. Pemberian kredit yang tidak sesuai kriteria akan menimbulkan resiko kredit macet. Pegawai dealer membutuhkan waktu yang cukup lama dalam menyeleksi dokumen calon peng kredit.

### 3. METODE

Sistem yang diusulkan pada sistem evaluasi kinerja karyawan di PT. Citra Mitra Nusantara adalah sebagai berikut:



**Gambar 3.1** Diagram Use Case Sistem Yang Diusulkan

#### 3.1. Analisa Metode

Sebelum melakukan perancangan sistem terlebih dahulu dilakukan analisa terhadap data-data yang menjadi sumber dari basis data yang akan dipakai dalam pembuatan sistem. Adapun sumber data yang dibutuhkan dalam perancangan sistem ini adalah :

##### 1. Kriteria

Kriteria merupakan masukan yang digunakan dalam sistem evaluasi kinerja karyawan dimana kebutuhan kriteria menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri. Adapun kriteria yang digunakan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.1** Kriteria Yang Digunakan

NO.	NAMA KRITERIA	RANGE NILAI
-----	---------------	-------------

1.	Absensi	0-9 (hari)
2.	Prestasi	5-7 (Poin)
3.	Disiplin	1-5(Poin)
4.	Kerjasama	1-5 (Poin)
5.	Tanggung Jawab	1-3 (Poin)
6	Loyalitas	1-5 (Poin)

## 2. Bobot

Tiap kriteria yang digunakan memiliki bobot yang berbeda-beda yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan atau manajemen, proses pemberian bobot pada tiap kriteria berdasarkan tingkat kepentingan tiap kriteria kepada sistem itu sendiri, adapun rentang nilai bobot dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2** Rentang Nilai Bobot

NO.	BOBOT	TINGKAT KEPENTINGAN
1.	19-20	Sangat Tinggi
2.	17-18	Tinggi
3.	15-16	Cukup
4.	13-14	Rendah
5.	10-12	Sangat Rendah

Adapun bobot untuk setiap kriteria yang digunakan pada sistem evaluasi kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.3** Bobot Setiap Kriteria

NO.	NAMA KRITERIA	BOBOT	TINGKAT KEPENTINGAN
1.	Absensi	18	Tinggi
2.	Prestasi	20	Sangat Tinggi
3.	Disiplin	15	Cukup
4.	Kerjasama	14	Rendah
5.	Tanggung Jawab	18	Tinggi
6.	Loyalitas	15	Cukup

## 3. Atribut

Atribut adalah nilai yang didapat dari tiap kriteria bagi perusahaan, umumnya

terdapat dua atribut yang biasa digunakan yaitu atribut benefit dan atribut cost. Adapun atribut yang digunakan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.4** Atribut Setiap Kriteria

NO.	NAMA KRITERIA	ATRIBUT
1.	Absensi	Cost
2.	Prestasi	Benefit
3.	Disiplin	Benefit
4.	Kerjasama	Benefit
5.	Tanggung Jawab	Benefit
6	Loyalitas	Benefit

## 3.2. Analisa Kriteria

Berdasarkan analisa metode sebelumnya maka dapat dijelaskan secara terperinci mengenai kriteria-kriteria yang digunakan pada sistem ini.

### 1. Kriteria Absensi

Kriteria absensi dinilai berdasarkan dari berapa hari dalam 3 bulan karyawan terkait tidak masuk(absen) kerja, untuk lebih rincinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.5** Kriteria Absensi

NO.	RANGE	KATEGORI
1.	7-9 hari	Sangat Buruk
2.	5-6 hari	Buruk
3.	3-4 hari	Cukup
4.	1-2 hari	Baik
5.	0 hari	Sangat Baik

### 2. Kriteria Prestasi

Dalam bekerja, karyawan biasanya memiliki inisiatif yang nantinya akan menjadi hal baru bagi sebuah

perusahaan dan menjadi sebuah keuntungan.

- Kriteria Tanggung Jawab  
Konsisten dengan tanggung jawab pekerjaannya, tidak mudah meninggalkan pekerjaannya kepentingan pribadi dan harus mempunyai ketelitian dalam bekerja.

**Tabel 3.6** Kriteria Prestasi

NO.	RANGE	KATEGORI
1.	5 (Poin)	Rendah
2.	6 (Poin)	Cukup
3.	7 (Poin)	Tinggi

- Kriteria Disiplin  
Disiplin adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

**Tabel 3.7** Kriteria Disiplin

NO.	RANGE	KATEGORI
1.	1 (Point)	Sangat Rendah
2.	2 (Point)	Rendah
3.	3 (Point)	Cukup
4.	4 (Point)	Tinggi
5.	5 (Point)	Sangat Tinggi

- Kriteria Kerjasama  
Kerjasama adalah kemampuan seseorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang telah ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

**Tabel 3.8** Kriteria Kerjasama

NO.	RANGE	KATEGORI
1.	1 (Point)	Sangat Rendah
2.	2 (Point)	Rendah
3.	3 (Point)	Cukup
4.	4 (Point)	Tinggi
5.	5 (Point)	Sangat Tinggi

**Tabel 3.9** Kriteria Tanggung Jawab

NO.	RANGE	KATEGORI
1.	1 (Point)	Buruk
2.	2 (Point)	Cukup
3.	3 (Point)	Baik

- Kriteria Loyalitas  
Karyawan dituntut harus loyal atau setia pada perusahaan, selalu berusaha menjunjung tinggi nama baik dan juga keberlangsungan kegiatan perusahaan, adapun rentang nilai yang digunakan pada kriteria loyalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

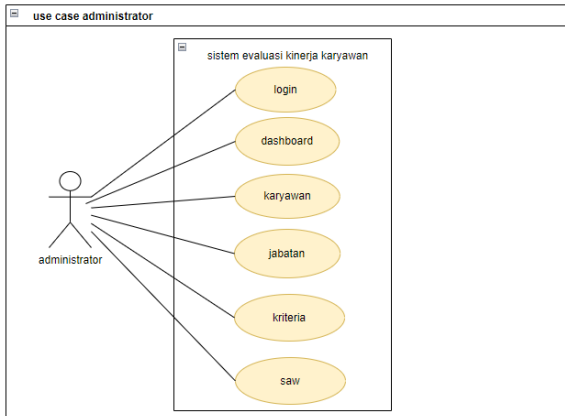
**Tabel 3.01** Kriteria Loyalitas

NO.	RANGE	KATEGORI
1.	1 (Point)	Sangat Rendah
2.	2 (Point)	Rendah
3.	3 (Point)	Cukup
4.	4 (Point)	Tinggi
5.	5 (Point)	Sangat Tinggi

### 3.3. Perancangan

Berikut ini akan dijelaskan rancangan sistem yang akan dibangun meliputi, rancangan UML (*Unified Modeling Language*) yaitu, *usecase diagram*, *activity diagram*, dan *sequence diagram*.

### 3.3.1. Use case



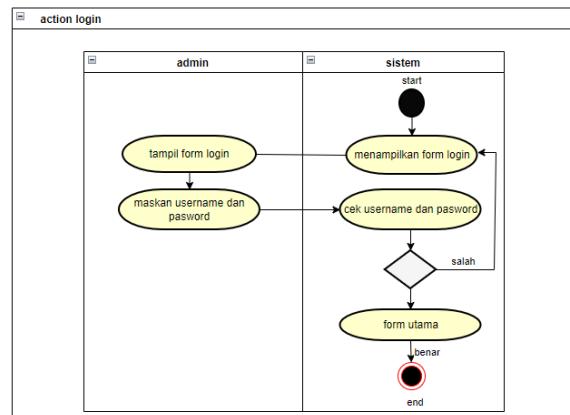
**Gambar 3.2** Use Case Diagram Sistem

1. Use case : Login  
Aktor : Administrator  
Deskripsi :  
  - a. Administrator membuka aplikasi
  - b. Kemudian Administrator dapat memasukkan data username dan password
  - c. Administrator menekan tombol login untuk masuk ke Menu utama
2. Use case : Dashboard  
Aktor : Administrator
3. Use case : Menu Karyawan  
Aktor : Administrator  
Deskripsi :  
  - a. Administrator memilih menu Karyawan
  - b. Kemudian Administrator dapat melihat informasi tentang karyawan dan menambah data karyawan.
4. Use case : Menu Jabatan  
Aktor : Administrator  
Deskripsi :  
  - a. Administrator memilih menu Jabatan
  - b. Kemudian Administrator menambah jabatan karyawan baru
  - c. Kemudian Administrator menyimpan perubahan jabatan karyawan
5. Use case : Menu Kriteria  
Aktor : Administrator  
Deskripsi :  
  - a. Administrator memilih menu kriteria

- b. Kemudian Administrator dapat melihat kriteria-kriteria yang digunakan
- c. Kemudian Administrator menyimpan perubahan kriteria karyawan

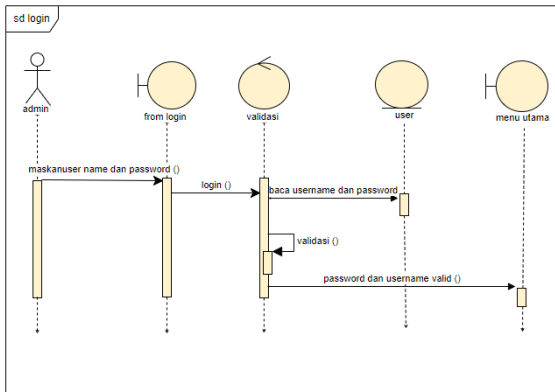
6. Use case : Menu saw  
Aktor : Administrator  
Deskripsi :  
  - a. Administrator memilih menu Saw
  - b. Kemudian Administrator dapat melihat data SAW karyawan

### 3.3.2. Activity Diagram



**Gambar 3.3** Activity Diagram Login

Dari diagram diatas dapat dijelaskan bahwa untuk dapat menggunakan sistem, admin harus melakukan login terlebih dahulu. Admin memasukkan username dan password, jika data yang dimasukan benar maka sistem akan masuk kemenu utama. Kemudian username dan password yang dimasukan salah maka akan menampilkan pesan bahwa username dan password salah.

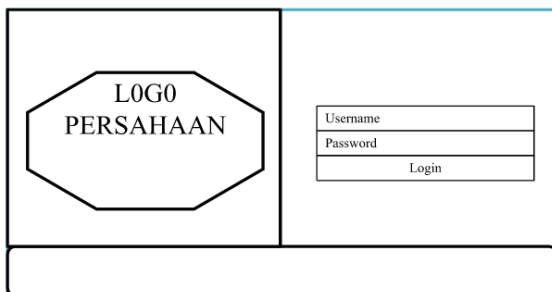


Gambar 3.4 Sequence Diagram Login

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa pada Menu ini kegiatan admin memasukan *username* dan *password*, jika data yang dimasukan benar maka sistem akan masuk ke *Menu* utama. Kemudian *username* dan *password* yang dimasukan salah maka akan menampilkan pesan bahwa *username* dan *password* salah.

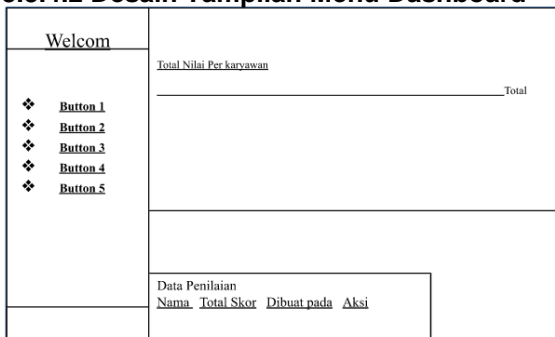
### 3.3.4 Perancangan Layar

#### 3.3.4.1 Desain Tampilan Login



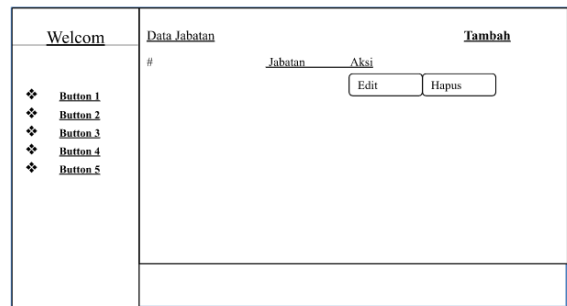
Gambar 3.5 Desain Login

#### 3.3.4.2 Desain Tampilan Menu Dashboard



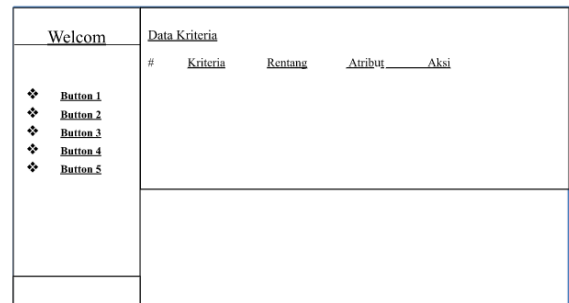
Gambar 3.6 Desain tampilan Dashboard

#### 3.3.4.3. Desain Tampilan Menu Jabatan



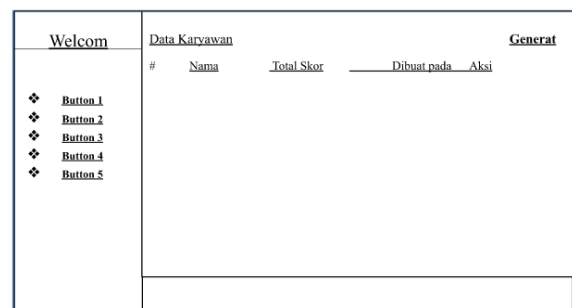
Gambar 3.8 Desain Tampilan Menu Jabatan

#### 3.3.4.4. Desain Tampilan Data Kriteria



Gambar 3.9 Desain Tampilan Data Kriteria

#### 3.3.4.5. Desain Tampilan Data SAW



Gambar 3.10 Desain Tampilan Data SAW

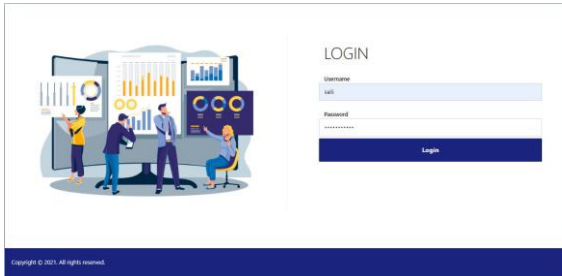
## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah tahap perancangan selesai, maka berikutnya adalah mengimplementasikan hasil rancangan tersebut. Dalam mengimplemen-



tasikan sistem menggunakan XAMPP, selain itu juga menggunakan Adobe Dreamweaver sebagai software Text editor, Adobe Photoshop untuk mengolah gambar, serta sarana pendukung lainnya.

#### 4.1. Menu Login



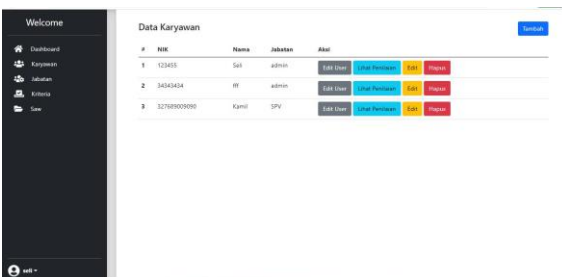
Gambar 4.1 Menu Login

#### 4.2 Menu Dashboard



Gambar 4.2 Menu Dashboard

#### 4.3 Menu Data Karyawan



Gambar 4.3 Menu Data Karyawan

#### 4.4 Menu Jabatan



Gambar 4.4 Menu Jabatan

#### 4.5 Ujicoba program

Sebelum program diterapkan, maka program harus bebas dari kesalahan dan pengujian harus ditekankan dengan menggunakan pengujian black box untuk menemukan yang mungkin terjadi seperti kesalahan dalam bahasa, kesalahan dalam memasukan data dan kesalahan logika program.

Tabel 4.1 Ujicoba program

KASUS DAN HASIL UJI (DATA BENAR)			
DATA YANG DIMASUKAN	YANG DIHARAPKAN	PENGAMATAN	KESIMPULAN
Meneakan tombol ubah untuk mengubah nilai bobot pada tabel bobot kemudian menekan tombol Simpan	Nilai bobot pada kriteria berubah sesuai dengan input dari pengguna dan tersimpan didalam Database	Merubah nilai bobot sesuai dengan input dari pengguna serta menyimpannya kedalam database, sesuai dengan yang diharapkan	(✓) diterima ( ) ditolak
KASUS DAN HASIL UJI (DATA SALAH)			
DATA YANG DIMASUKAN	YANG DIHARAPKAN	PENGAMATAN	KESIMPULAN
Tanpa tombol ubah, tetapi langsung mengubah nilai bobot pada tabel	Tabel bobot tidak aktif dan tidak dapat merubah nilai atribut	Tabel atribut tidak aktif dan tidak dapat merubah nilai bobot, sesuai dengan yang diharapkan	(✓) diterima ( ) ditolak
KASUS DAN HASIL UJI (DATA BENAR)			
DATA YANG DIMASUKAN	YANG DIHARAPKAN	PENGAMATAN	KESIMPULAN
Memasukan data nama pada kriteria dengan angka dan sesuai rentang nilai	Proses input data berhasil dan dapat ditampilkan pada Tabel	Proses input data berhasil dan dapat ditampilkan pada tabel, dan sesuai dengan yang diharapkan	(✓) diterima ( ) ditolak
KASUS DAN HASIL UJI (DATA SALAH)			
DATA YANG DIMASUKAN	YANG DIHARAPKAN	PENGAMATAN	KESIMPULAN
Memasukan data pada kolom kriteria dengan huruf atau melebihi rentang nilai	Proses input data tidak berhasil dan menampilkan pesan kesalahan	Proses input data tidak berhasil dan menampilkan pesan kesalahan, sesuai dengan yang diharapkan	(✓) diterima ( ) ditolak

### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan implementasi dan pengujian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, antara lain:

1. Dengan merancang sistem evaluasi kinerja karyawan pada PT. Citra Mitra Nusantara, dapat memudahkan pihak

- manajemen dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan
2. Dengan menerapkan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) maka dapat mempercepat waktu proses penilaian kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Mikhael Armando Manullang<sup>1\*</sup>, Hasanul Fahmi<sup>2</sup> Vol. 4 No. 2. (2021). *Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Kredit Sepeda Motor Pada PT Adira Finance Medan Menggunakan Metode SAW*.
- [2]. Muhammad Adhitya Nugroho (2020). *Penerapan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Rukun Warga terbaik Kelurahan Jatimulya*.
- [3]. Yoga Hanggara (2019). *System Pendukung Pengambilan Keputusan Penerimaan Pegawai Dengan Metode Saw (Simple Additive Weighting)*.
- [4]. Ina Maryani<sup>1</sup> , Vadlya Ma'arif<sup>2</sup>, Neni Sinta Kristiana<sup>3</sup> Vol 8 No.2 (2020). *Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Beasiswa Berbasis Web Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw)*.
- [5]. Rehadian Teja Sukmana Putra<sup>1</sup>, Suryo Adi Wibowo<sup>2</sup>, Yosep Agus Pranoto<sup>2</sup> Vol. 5 No. 1. (2021). *Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan BLT Di Kecamatan Sampang Menggunakan Metode Saw Dan Metode AHP Berbasis Web*.
- [6]. Sugijono. (2015). *Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. ORBITH Politeknik Negeri Semarang, 214 – 222*.
- [7]. Suyadi, A., Mustafidah, H., & Hidayat, A. (2015). *Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Untuk Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Di Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Prosiding SENATEK (hal. 367-374)*.
- [8]. Frieyadi, M.Kom Vol.XII, No. 1 (2016). *Penerapan Metode Simple Additive Weight (SAW) dalam sistem pendukung keputusan promosi kenaikan jabatan*.
- [9]. Jogiyanto Hartono, MBA.Ph.D, *Analisis dan Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta :
- [10]. Andi. 2005 Setya, B. dan Daryanto (2014), *Menggunakan Metode Simple Additive Weighting Pada Ptpn Xii Perkebunan Malang Sari* , (1110651133).