

PENILAIAN PEGAWAI TELADAN PADA KANTOR DESA AIR TELUK HESSA MENGGUNAKAN SAW

Bella Cantika Sinaga¹, Adi Prijuna Lubis^{2*}, Muthia Dewi²

¹Mahasiswa Prodi Sistem Informasi, Universitas Royal

²Dosen Prodi Sistem Informasi, Universitas Royal

*email: pri7n4@gmail.com

Abstract: This study aims to develop a performance evaluation method for exemplary employees at the Village Office of Air Teluk Hessa using the Simple Additive Weighting (SAW) method. The SAW method was chosen for its ability to simplify decision-making through the summation of weights from evaluation criteria, namely discipline, ethics, public service, teamwork, and attendance. The analysis results show that employee A05 is the top performer with a score of 0.92, followed by A06 (0.9125), A04 (0.8825), A03 (0.8575), A01 (0.8325), and A02 (0.8075). The main exemplary employee is A05, represented by Irmaya Sari. The use of SAW provides objective and transparent evaluations, enhancing employee motivation and performance through fair recognition. This method also supports the establishment of consistent evaluation standards, contributing to the overall effectiveness of the organization.

Keywords: assessment; employee performance; decision support system; simple additive weighting (saw)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengembangkan metode penilaian pegawai teladan di Kantor Desa Air Teluk Hessa dengan menggunakan Simple Additive Weighting (SAW). Metode SAW dipilih karena dapat menyederhanakan pengambilan keputusan melalui penjumlahan bobot dari kriteria penilaian, yaitu kedisiplinan, etika, pelayanan masyarakat, kerjasama tim, dan kehadiran. Hasil analisis menunjukkan pegawai A05 sebagai yang terbaik dengan nilai 0,92, diikuti A06 (0,9125), A04 (0,8825), A03 (0,8575), A01 (0,8325), dan A02 (0,8075). Pegawai teladan utama adalah A05, diwakili oleh Irmaya Sari. Penggunaan SAW memberikan penilaian yang objektif dan transparan, meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai melalui penghargaan yang adil. Metode ini juga mendukung penetapan standar penilaian yang konsisten, berkontribusi pada efektivitas organisasi.

Kata kunci: penilaian; kinerja pegawai; sistem pendukung keputusan; simple additive weighting (saw)

PENDAHULUAN

Teknologi, terutama komputer, berkembang pesat dan menjadi alat bantu penting di berbagai bidang. Keunggulannya dalam kecepatan, ketelitian, dan keamanan data mendorong peralihan dari pekerjaan manual ke proses komputerisasi [1]. Setiap institusi memerlukan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan berprestasi. Kinerja mencerminkan pencapaian individu, tim, atau organisasi, serta efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan [2].

Kepala desa dapat meningkatkan kompetensi pegawai melalui penilaian kinerja.

Proses ini mengevaluasi kinerja individu dengan membandingkan pencapaian terhadap standar yang ditetapkan. Penilaian ini membantu menilai kontribusi individu dan mengidentifikasi area perbaikan yang diperlukan [3]. Seorang pegawai adalah individu yang menggunakan potensi mental dan fisiknya untuk berkontribusi pada perusahaan, yang dihargai dengan gaji atau kompensasi sesuai kebijakan yang berlaku [4].

Kantor Desa Air Teluk Hessa adalah salah satu pusat administrasi dan pelayanan atau kantor desa di Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan. Kantor Desa Air Teluk Hessa menilai pegawai teladan yang menunjukkan kinerja luar biasa dan memberikan apresiasi berupa *doorprize*. Tujuannya adalah untuk menghargai pegawai berprestasi dan memotivasi pegawai lain agar meningkatkan kinerja untuk meraih penghargaan serupa di masa depan. Dengan demikian, kegiatan ini bertujuan untuk memotivasi pegawai, memperkuat budaya kerja positif, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan di kantor desa. Pemilihan pegawai terbaik masih dilakukan secara manual, yang memakan banyak waktu. Namun, proses penilaian masih manual, memakan waktu, dan terbatas pada dua aspek: rekomendasi rekan kerja dan kehadiran. Hal ini menyulitkan penilaian keterampilan dan kompetensi, terutama saat pegawai memiliki tingkat kehadiran yang sama, sehingga keputusan menjadi kurang akurat.

Referensi yang dipilih oleh penulis untuk dijadikan pertimbangan dalam penelitian ini meliputi analisis mengenai masalah yang sejenis, yaitu penelitian yang berjudul “Implementasi Metode SAW dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Staff Desa di Sangowo Timur” meningkatkan akurasi dan objektivitas dalam penilaian staff desa, serta memberikan dasar yang kuat dalam membuat keputusan yang lebih baik terkait pengembangan sumber daya manusia [5].

Sistem Pendukung Keputusan adalah sistem berbasis komputer yang membantu pengambilan keputusan untuk masalah semi-terstruktur dengan mengolah data menjadi informasi untuk menghasilkan usulan keputusan tertentu [6].

Dengan demikian, dibutuhkan sistem yang membantu pimpinan dalam memilih pegawai teladan dengan cepat dan akurat. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) menawarkan berbagai metode, seperti AHP, TOPSIS, MOORA, dan PROMETHEE, untuk mendukung pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini, akan digunakan menerapkan metode SAW (*Simple Additive Weighting*) untuk proses penyelesaiannya [7]. Tujuan ini adalah untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan mengurangi kesalahan. Metode SAW (*Simple Additive Weighting*) dalam Sistem Pendukung Keputusan (SPK) digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan kriteria yang relevan [8]. Metode *Simple Additive Weighting* (SAW), banyak diketahui sebagai metode perhitungan berbobot, memiliki landasan utama yang sama yaitu menjumlahkan nilai bobot oleh setiap alternatif untuk semua atribut [9]. Kriteria penelitian ini mencakup empat aspek utama untuk mengevaluasi kinerja pegawai di kantor desa: pelayanan publik, etika dan integritas, kemampuan bekerjasama, dan tingkat kehadiran. Penggunaan metode ini diharapkan memudahkan penilaian pegawai teladan dan berkontribusi pada pencapaian kegiatan di Kantor Kepala Desa Air Teluk Hessa.

METODE

Mengenai kerangka kerja penelitian ini dapat digambarkan pada Gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Kerja Penelitian

Berikut adalah uraian kerangka kerja penelitian yang meliputi langkah-langkah dari identifikasi masalah hingga implementasi dan evaluasi hasil sistem:

1. Identifikasi Masalah: Penelitian dimulai dengan menentukan topik dan merumuskan pertanyaan penelitian yang spesifik.
2. Studi Literatur: Menganalisis sumber literatur dan jurnal untuk memahami konteks serta mengidentifikasi kekosongan pengetahuan.
3. Pengumpulan Data: Mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen untuk mendapatkan informasi relevan.
4. Analisis Data: Menganalisis pola dan hubungan antar variabel dengan teknik yang sesuai, dari analisis statistik hingga kualitatif.
5. Perancangan Sistem: Merancang sistem dengan rencana rinci untuk memenuhi kebutuhan penelitian.
6. Pengujian Sistem: Melakukan uji coba untuk memastikan kinerja sistem dan memperbaiki kelemahan sebelum penerapan luas.
7. Implementasi dan Hasil Sistem: Menerapkan dan mengevaluasi sistem untuk memastikan tujuan penelitian dan manfaat tercapai

Pengertian Sistem Pendukung Keputusan dan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW)

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah sistem komputer yang efisien dan akurat untuk menyelesaikan masalah dan menghasilkan keputusan dengan memanfaatkan pedoman pengambilan keputusan, model analisis, dan basis data lengkap, serta membantu manajemen dalam menentukan alternatif terbaik [10][11][12]. Kemudian pengertian dari metode *Simple Additive Weighting* (SAW) ialah menilai alternatif berdasarkan kriteria yang ditetapkan, di mana alternatif dengan nilai tertinggi dianggap sebagai pilihan terbaik, melalui proses normalisasi dan perankingan untuk menentukan skor preferensi setiap alternatif [13].

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis sistem adalah proses terstruktur untuk memahami dan mendokumentasikan cara kerja suatu sistem, guna mengidentifikasi masalah, kebutuhan, dan solusi untuk mencapai kinerja optimal. Proses ini meliputi pengumpulan data hingga evaluasi solusi.

Berikut adalah perhitungan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) penilaian pada Kantor Desa Air Teluk Hessa:

1. Penentuan alternatif dalam penilaian pegawai teladan adalah proses memilih karyawan yang dianggap sebagai contoh dalam kinerja atau perilaku. Ini melibatkan analisis kinerja dan atribut individu untuk menentukan siapa yang memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Tabel 1. Data Alternatif

Kode Alternatif	Alternatif	Pekerjaan
A01	Sri Handayani Sinaga	Kasi Pemerintahan
A02	Rahmaini Damanik	Kasi Kesejahteraan
A03	Ismail Saleh Harahap	Kasi Pelayanan
A04	Khairani Lubis	Kaur Umum
A05	Irmaya Sari	Kaur Keuangan
A06	Nia Monita	Kaur Perencanaan

2. Penentuan Kriteria. Data kriteria yang digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk penilaian pegawai teladan terdiri dari 5 (lima) kriteria, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Data Kriteria

No	Kode Kriteria	Kriteria
1	C01	Kedisiplinan
2	C02	Etika dan Integritas
3	C03	Pelayanan kepada Masyarakat
4	C04	Kerjasama Tim
5	C05	Kehadiran/Absensi

Adapun penjelasan mengenai nilai-nilai dari setiap kriteria, yaitu:

- a. Kriteria Kedisiplinan, Etika dan Integritas, Pelayanan kepada Masyarakat, dan Kerjasama Tim

Berikut merupakan penjelasan nilai yang digunakan untuk kriteria kedisiplinan pada sistem penilaian pegawai teladan:

Tabel 3. Kriteria Kedisiplinan, Etika dan Integritas, Pelayanan kepada Masyarakat, dan Kerjasama Tim

Keterangan	Nilai
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup	3
Kurang	2
Sangat Kurang	1

Tabel 3. menunjukkan kriteria penilaian untuk kedisiplinan, etika dan integritas, pelayanan kepada masyarakat, serta kerjasama tim, dengan rentang nilai dari sangat baik (5) hingga sangat kurang (1).

b. Kriteria Kehadiran/Absensi

Berikut merupakan penjelasan nilai yang digunakan untuk kriteria kehadiran/absensi pada sistem penilaian pegawai teladan:

Tabel 4. Kriteria Kehadiran/Absensi

Keterangan	Nilai
1	5
2~3	4
4~5	3
6~7	2
Lebih dari 8	1

Tabel 4 menguraikan kriteria kehadiran/absensi, dengan nilai yang diberikan berdasarkan jumlah ketidakhadiran, mulai dari sangat baik (5) untuk 1 ketidakhadiran hingga sangat kurang (1) untuk lebih dari 8 ketidakhadiran.

3. Penentuan Data Awal, data penilaian dalam SPK dengan metode Simple Additive Weighting (SAW) mencakup nilai untuk setiap alternatif (pegawai) berdasarkan kriteria yang ditentukan. Berikut adalah data penilaian SPK:

Tabel 5. Data Penilaian Awal

Kode Alternatif	Alternatif	C01	C02	C03	C04	C05
A01	Sri Handayani Sinaga	3	4	4	4	3
A02	Rahmaini Damanik	3	3	4	4	4
A03	Ismail Saleh Harahap	4	3	4	4	4
A04	Khairani Lubis	4	4	4	4	3
A05	Irmaya Sari	3	4	5	4	4
A06	Nia Monita	4	4	4	5	3

Berikut adalah matriks data penilaian, di mana setiap baris mewakili alternatif dan setiap kolom mewakili kriteria yang telah ditetapkan:

$$X = \begin{bmatrix} 3 & 4 & 4 & 4 & 3 \\ 3 & 3 & 4 & 4 & 4 \\ 4 & 3 & 4 & 4 & 4 \\ 4 & 4 & 4 & 4 & 3 \\ 3 & 4 & 5 & 4 & 4 \\ 4 & 4 & 4 & 5 & 3 \end{bmatrix}$$

4. Penentuan Normalisasi. Normalisasi dalam metode Simple Additive Weighting (SAW) mengubah setiap nilai dalam matriks penilaian menjadi nilai relatif, sehingga nilai dengan skala berbeda dapat dibandingkan secara adil. Persamaannya adalah [14]:

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\max_i (x_{ij})} & \rightarrow \text{Benefit} \\ \frac{\min_i (x_{ij})}{x_{ij}} & \rightarrow \text{Cost} \end{cases} \quad (1)$$

Keterangan:

- r_{ij} : Nilai ternormalisasi dari alternatif i pada atribut j
 Max_i : Nilai tertinggi
 Min_i : Nilai terendah
 x_{ij} : Nilai asli dari alternatif i pada atribut j
 $Benefit$: Nilai yang lebih tinggi lebih baik
 $Cost$: Nilai yang lebih rendah lebih baik

Kriteria Kedisiplinan, termasuk atribut benefit:

$$R_{1.1} = \frac{3}{Max \{3; 3; 4; 4; 4; 4\}} = \frac{3}{4} = 0,75$$

$$R_{1.2} = \frac{3}{Max \{3; 3; 4; 4; 4; 4\}} = \frac{3}{4} = 0,75$$

$$R_{1.3} = \frac{4}{Max \{3; 3; 4; 4; 4; 4\}} = \frac{4}{4} = 1$$

$$R_{1.4} = \frac{4}{Max \{3; 3; 4; 4; 4; 4\}} = \frac{4}{4} = 1$$

$$R_{1.5} = \frac{4}{Max \{3; 3; 4; 4; 4; 4\}} = \frac{4}{4} = 1$$

$$R_{1.5} = \frac{4}{Max \{3; 3; 4; 4; 4; 4\}} = \frac{4}{4} = 1$$

Kriteria Etika dan Integritas, termasuk atribut benefit:

$$R_{2.1} = \frac{4}{Max \{4; 3; 3; 4; 4; 4\}} = \frac{4}{4} = 1$$

$$R_{2.2} = \frac{3}{Max \{4; 3; 3; 4; 4; 4\}} = \frac{3}{4} = 0,75$$

$$R_{2.3} = \frac{3}{Max \{4; 3; 3; 4; 4; 4\}} = \frac{3}{4} = 0,75$$

$$R_{2.4} = \frac{4}{Max \{4; 3; 3; 4; 4; 4\}} = \frac{4}{4} = 1$$

$$R_{2.5} = \frac{4}{Max \{4; 3; 3; 4; 4; 4\}} = \frac{4}{4} = 1$$

$$R_{2.6} = \frac{4}{Max \{4; 3; 3; 4; 4; 4\}} = \frac{4}{4} = 1$$

Kriteria Pelayanan kepada Masyarakat, termasuk atribut benefit:

$$R_{3.1} = \frac{4}{Max \{4; 4; 4; 4; 5; 4\}} = \frac{4}{5} = 0,8$$

$$R_{3.2} = \frac{4}{Max \{4; 4; 4; 4; 5; 4\}} = \frac{4}{5} = 0,8$$

$$R_{3.3} = \frac{4}{Max \{4; 4; 4; 4; 5; 4\}} = \frac{4}{5} = 0,8$$

$$R_{3.4} = \frac{4}{\text{Max} \{4; 4; 4; 4; 5; 4\}} = \frac{4}{5} = 0,8$$

$$R_{3.5} = \frac{5}{\text{Max} \{4; 4; 4; 4; 5; 4\}} = \frac{5}{5} = 1$$

$$R_{3.6} = \frac{4}{\text{Max} \{4; 4; 4; 4; 5; 4\}} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Kriteria Kerjasama Tim, termasuk atribut benefit:

$$R_{4.1} = \frac{4}{\text{Max} \{4; 4; 4; 4; 4; 5\}} = \frac{4}{5} = 0,8$$

$$R_{4.2} = \frac{4}{\text{Max} \{4; 4; 4; 4; 4; 5\}} = \frac{4}{5} = 0,8$$

$$R_{4.3} = \frac{4}{\text{Max} \{4; 4; 4; 4; 4; 5\}} = \frac{4}{5} = 0,8$$

$$R_{4.4} = \frac{4}{\text{Max} \{4; 4; 4; 4; 4; 5\}} = \frac{4}{5} = 0,8$$

$$R_{4.5} = \frac{4}{\text{Max} \{4; 4; 4; 4; 4; 5\}} = \frac{4}{5} = 0,8$$

$$R_{4.6} = \frac{5}{\text{Max} \{4; 4; 4; 4; 4; 5\}} = \frac{5}{5} = 1$$

Kriteria Kehadiran/Absensi, termasuk atribut benefit:

$$R_{5.1} = \frac{3}{\text{Max} \{3; 4; 4; 3; 4; 3\}} = \frac{3}{4} = 0,75$$

$$R_{5.2} = \frac{4}{\text{Max} \{3; 4; 4; 3; 4; 3\}} = \frac{4}{4} = 1$$

$$R_{5.3} = \frac{4}{\text{Max} \{3; 4; 4; 3; 4; 3\}} = \frac{4}{4} = 1$$

$$R_{5.4} = \frac{3}{\text{Max} \{3; 4; 4; 3; 4; 3\}} = \frac{3}{4} = 0,75$$

$$R_{5.5} = \frac{4}{\text{Max} \{3; 4; 4; 3; 4; 3\}} = \frac{4}{4} = 1$$

$$R_{5.6} = \frac{3}{\text{Max} \{3; 4; 4; 3; 4; 3\}} = \frac{3}{4} = 0,75$$

Hasil dari persamaan matriks X menghasilkan nilai R seperti berikut:

$$R = \begin{bmatrix} 0,75 & 1 & 0,8 & 0,8 & 0,75 \\ 0,75 & 0,75 & 0,8 & 0,8 & 1 \\ 1 & 0,75 & 0,8 & 0,8 & 1 \\ 1 & 1 & 0,8 & 0,8 & 0,75 \\ 0,75 & 1 & 1 & 0,8 & 1 \\ 1 & 1 & 0,8 & 1 & 0,75 \end{bmatrix}$$

5. Penentuan Preferensi (V_i). Fungsi preferensi menghitung nilai akhir setiap alternatif berdasarkan bobot yang ditetapkan dan nilai normalisasi dari masing-masing kriteria.

Tabel 6. Data Nilai Bobot

Kriteria	Kriteria	Bobot
C01	Kedisiplinan	0,20
C02	Etika dan Integritas	0,25
C03	Pelayanan kepada Masyarakat	0,25
C04	Kerjasama Tim	0,15
C05	Kehadiran/Absensi	0,15

Melalui tabel tersebut, didapatkan bobot (W) dengan nilai sebagai berikut:

$$W = [0,20 \ 0,25 \ 0,25 \ 0,15 \ 0,15]$$

Persamaan yang digunakan untuk menghitung skor akhir adalah sebagai berikut [14]:

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j r_{ij} \quad (2)$$

Keterangan:

- V_i : Skor preferensi untuk alternatif i
- W_j : Bobot dari kriteria j
- r_{ij} : Nilai ternormalisasi alternatif i pada kriteria j

Setelah data dinormalisasi, nilai akan dihitung kembali dengan menggunakan bobot yang telah ditetapkan, dan kemudian setiap alternatif akan diberikan peringkat. Ini akan menghasilkan hasil seperti yang berikut ini:

$$\begin{aligned} V_1 &= (0,20 \times 0,75) + (0,25 \times 1) + (0,25 \times 0,8) + (0,15 \times 0,8) + (0,15 \times 0,75) \\ &= 0,15 + 0,25 + 0,2 + 0,12 + 0,1125 \\ &= 0,8325 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} V_2 &= (0,20 \times 0,75) + (0,25 \times 0,75) + (0,25 \times 0,8) + (0,15 \times 0,8) + (0,15 \times 1) \\ &= 0,15 + 0,1875 + 0,2 + 0,12 + 0,15 \\ &= 0,8075 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} V_3 &= (0,20 \times 1) + (0,25 \times 0,75) + (0,25 \times 0,8) + (0,15 \times 0,8) + (0,15 \times 1) \\ &= 0,20 + 0,1875 + 0,2 + 0,12 + 0,15 \\ &= 0,8575 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} V_4 &= (0,20 \times 1) + (0,25 \times 1) + (0,25 \times 0,8) + (0,15 \times 0,8) + (0,15 \times 0,75) \\ &= 0,20 + 0,25 + 0,2 + 0,12 + 0,1125 \\ &= 0,8825 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} V_5 &= (0,20 \times 0,75) + (0,25 \times 1) + (0,25 \times 1) + (0,15 \times 0,8) + (0,15 \times 1) \\ &= 0,15 + 0,25 + 0,25 + 0,12 + 0,15 \\ &= 0,92 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 V_6 &= (0,20 \times 1) + (0,25 \times 1) + (0,25 \times 0,8) + (0,15 \times 1) + (0,15 \times 0,75) \\
 &= 0,20 + 0,25 + 0,2 + 0,15 + 0,1125 \\
 &= 0,9125
 \end{aligned}$$

Berikut adalah tabel hasil perankingan alternatif penilaian pegawai teladan pada Kantor Desa Air Teluk Hessa menggunakan *Simple Additive Weighting* (SAW):

Tabel 7. Ranking Penilaian Pegawai Teladan

Kode Alternatif	Alternatif	Nilai V_i	Rangking
A01	Sri Handayani Sinaga	0,8325	5
A02	Rahmaini Damanik	0,8075	6
A03	Ismail Saleh Harahap	0,8575	4
A04	Khairani Lubis	0,8825	3
A05	Irmaya Sari	0,92	1
A06	Nia Monita	0,9125	2

Hasil evaluasi dengan metode Simple Additive Weighting menunjukkan: A05 di posisi teratas (nilai 0,92), diikuti A06 (0,9125), A04 (0,8825) di peringkat ketiga, A03 (0,8575) keempat, A01 (0,8325) kelima, dan A02 (0,8075) keenam.

Hanya satu pegawai yang terpilih sebagai pegawai teladan utama di kantor desa Air Teluk Hessa, yakni alternatif A05 yang diwakili oleh Irmaya Sari, dengan nilai 0,92.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan metode Simple Additive Weighting (SAW) signifikan dalam meningkatkan kualitas penilaian pegawai. SAW membuat proses penilaian lebih terstruktur dan objektif, dengan kriteria yang jelas, sehingga meningkatkan transparansi dan mengurangi bias subjektif. Selain itu, SAW mempercepat evaluasi, menghemat waktu, dan meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, SAW merupakan alat yang efektif untuk meningkatkan akurasi dan keadilan dalam penilaian pegawai serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Alatas, R. Mumpuni, and A. Lina Nurlaili, "SPK Penilaian Kinerja Untuk Kenaikan Jabatan Pegawai Menggunakan Metode Moora," *J. Inform. dan Sist. Inf.*, vol. 2, no. 2, pp. 171–180, 2021, doi: 10.33005/jifosi.v2i2.358.
- [2] S. N. Amida and T. Kristiana, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai dengan Menggunakan Metode TOPSIS," *JSAI (Journal Sci. Appl. Informatics)*, vol. 2, no. 3, pp. 193–201, Nov. 2019, doi: 10.36085/jsai.v2i3.415.
- [3] W. Subadi, "Kinerja Aparat Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa Ribang Kecamatan MuaraUya Kabupaten Tabalong (Studi pada Kaur Pemerintahan)," *J. PubBis*, vol. 3, no. 2, pp. 102–116, 2019, [Online]. Available: <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/PubBis/article/view/58/84>
- [4] D. A. Putri, A. Kuntardina, A. S. Effasa, S. Tinggi, I. Ekonomi, and C. Bojonegoro, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Usia Terhadap Kinarja Pegawai di Desa Drokilo Kecamatan Kedungadem Kabupaten Bojonegoro," *J. Ekon.*

- Manajemen, dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 32–39, 2022.
- [5] S. M. Candra and A. Witanti, “Implementasi Metode Saw Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Staff Desa Di Sangowo Timur,” *J. Inform. Teknol. dan Sains*, vol. 6, no. 2, pp. 290–297, 2024, doi: 10.51401/jinteks.v6i2.4150.
- [6] M. C. Fazry, F. Helmiah, and S. Sudarmin, “Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Pegawai Teladan Menerapkan Metode Weighted Product (WP),” *Build. Informatics, Technol. Sci.*, vol. 4, no. 2, pp. 847–855, 2022, doi: 10.47065/bits.v4i2.2135.
- [7] M. B. K. Nasution, K. Kusmanto, A. Karim, and S. Esabella, “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Ketua Program Studi Menerapkan Metode WASPAS dengan Pembobotan ROC,” *Build. Informatics, Technol. Sci.*, vol. 4, no. 1, pp. 130–136, 2022, doi: 10.47065/bits.v4i1.1619.
- [8] A. Ahmad and Y. I. Kurniawan, “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Terbaik Menggunakan Simple Additive Weighting,” *J. Tek. Inform.*, vol. 1, no. 2, pp. 101–108, 2020.
- [9] D. Toresa, Ahmad Zamsuri, Yogi Yunefri, and Nurfika Sari, “Penerapan Metode Saw Dalam Pemilihan Pegawai Berprestasi Berdasarkan Evaluasi Kinerja Berbasis Kepada Sistem Pendukung Keputusan,” *SATIN - Sains dan Teknol. Inf.*, vol. 8, no. 1, pp. 92–105, 2022, doi: 10.33372/stn.v8i1.770.
- [10] A. Karim, S. Esabella, M. Hidayatullah, and T. Andriani, “Sistem Pendukung Keputusan Aplikasi Bantu Pembelajaran Matematika Menggunakan Metode EDAS,” *Build. Informatics, Technol. Sci.*, vol. 4, no. 3, 2022, doi: 10.47065/bits.v4i3.2494.
- [11] G. S. Mahendra and I. P. Y. Indrawan, “Metode AHP-TOPSIS Pada Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Penempatan Automated Teller Machine,” *JST (Jurnal Sains dan Teknol.)*, vol. 9, no. 2, pp. 130–142, 2020, doi: 10.23887/jstundiksha.v9i2.24592.
- [12] D. M. El Faritsi, D. Saripurna, and I. Mariami, “Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Tenaga Pengajar Menggunakan Metode MOORA,” *J. Sist. Inf. Triguna Dharma (JURSI TGD)*, vol. 1, no. 4, p. 239, 2022, doi: 10.53513/jursi.v1i4.4948.
- [13] F. Laia and F. A. Sianturi, “RESOLUSI : Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Terbaik dengan Metode Simple Additive Waighting (SAW),” *Media Online*, vol. 1, no. 3, pp. 195–200, 2021, [Online]. Available: <https://djournals.com/resolusi>
- [14] J. . G. Pribadi, Denny . Saputra, Amegia Rizal . Maulanahuddin, *Sistem Pendukung Keputusan*. 2020.