
**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN METODE SAW UNTUK SELEKSI
PPNPN TELADAN DI STASIUN METEOROLOGI
AHMAD YANI**

**Dian Palupi¹, Rini Eksawati², Fajar Raharjo³, Amat Wiratno⁴,
Kristiawan Nugroho⁵, Eka Ardhianto⁶
Universitas Stikubank, Semarang**

email: ¹dianpalupi0018@mhs.unisbank.ac.id, ²rinieksawati0023@mhs.unisbank.ac.id,
³fajarraharjo0017@mhs.unisbank.ac.id, ⁴amatwiratno0016@mhs.unisbank.ac.id,
⁵kristiawan@edu.unisbank.ac.id, ⁶ekaardhianto@edu.unisbank.ac.id

Abstract: *The selection of exemplary Government Employees Non-Civil Servants (PPNPN) is a strategic initiative aimed at fostering a productive, disciplined, and professional work culture within government institutions. This system is designed to assist the evaluation and selection process of outstanding PPNPN at Ahmad Yani Meteorological Station, replacing conventional assessment methods that previously focused mainly on attendance and communication, which were often considered subjective and time-consuming. The evaluation involved 10 PPNPN assessed based on eight key criteria: productivity, personality and loyalty, attendance, job responsibility, initiative, honesty, neatness, and teamwork. Data were collected through questionnaires distributed to Civil Servants (ASN) at Ahmad Yani Meteorological Station, who are directly involved in the daily performance assessment of the PPNPN. The results show that the Simple Additive Weighting (SAW) method effectively ranked PPNPN performance, with the highest score of 100 achieved by MH and the lowest score of 95.2 by HS. The implementation of the SAW method is expected to provide transparent, objective, and measurable results to support data-driven decision-making in employee performance evaluations.*

Keyword: *Decision Support System; SAW; PPNPN; Performance Evaluation*

Abstrak: Pemilihan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) teladan merupakan langkah strategis dalam mendorong budaya kerja yang produktif, disiplin, dan profesional di lingkungan instansi pemerintahan. Sistem ini dirancang untuk menjadi alat bantu dalam proses evaluasi dan seleksi PPNPN teladan di Stasiun Meteorologi Ahmad Yani, menggantikan metode penilaian konvensional yang sebelumnya hanya berpusat pada presensi dan komunikasi yang dinilai kurang objektif dan memakan waktu. Proses evaluasi melibatkan 10 orang PPNPN yang dinilai berdasarkan delapan kriteria utama, yakni produktivitas, perilaku kepribadian dan loyalitas, kehadiran, tanggung jawab pekerjaan, inisiatif, kejujuran, kerapian, dan kerjasama. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Stasiun Meteorologi Ahmad Yani sebagai responden yang terlibat langsung dalam penilaian kinerja harian para PPNPN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode SAW berhasil menyusun peringkat kinerja PPNPN secara efektif. Dimana didapat nilai tertinggi yaitu 100 atas nama MH dan nilai terendah yaitu HS dengan nilai 95.2. Dengan metode SAW ini diharapkan mampu memberikan hasil yang transparan, objektif, dan terukur dalam mendukung proses pengambilan keputusan berbasis data dalam evaluasi kinerja pegawai.

Kata kunci: Sistem Pendukung Keputusan; Simple Additive Weighting; PPNPN; Penilaian Kinerja

PENDAHULUAN

Sebagai Unit Pelaksana Teknis di bawah naungan Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG), Stasiun Meteorologi Ahmad Yani memiliki peran vital dalam menyediakan layanan informasi meteorologi. Dalam pelaksanaan tugasnya, Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) turut berperan penting dalam mendukung operasional pelayanan publik yang berkualitas. Guna meningkatkan motivasi dan kinerja PPNPN, perlu diterapkan sistem evaluasi yang objektif, transparan, dan terstruktur melalui proses pemilihan pegawai teladan, yang kemudian diberikan reward atau penghargaan kepada pegawai terbaik tersebut.

Dalam suatu instansi pemerintahan, keberadaan sistem kinerja yang baik sangat dibutuhkan guna mendorong peningkatan mutu layanan dan tata kelola organisasi. Agar pelaksanaan kinerja tersebut berjalan secara optimal, dibutuhkan proses evaluasi sebagai alat pengendali dan penilai. Secara umum, evaluasi dapat dimaknai sebagai aktivitas yang bertujuan untuk menilai sejauh mana mutu atau kualitas dari suatu objek atau kegiatan (Akbar & Jamilus, 2024). Selama ini, proses penilaian kinerja pegawai dalam pemilihan PPNPN terbaik masih dilakukan secara manual, yang sangat rentan terhadap subjektivitas dan inkonsistensi dalam pengambilan keputusan. Menurut (Puspitasari, R., Wibowo, A., & Suryani, 2025) sistem penilaian semacam ini tidak hanya memakan waktu, tetapi juga berpotensi mengabaikan pegawai yang sesungguhnya memiliki kinerja tinggi namun kurang teridentifikasi atau tidak terlihat secara jelas. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan teknologi melalui Sistem Pendukung Keputusan (SPK) yang mampu menyederhanakan proses evaluasi secara kuantitatif dan akurat.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah sistem informasi berbasis

komputer yang dirancang untuk membantu proses pengambilan keputusan, terutama dalam menghadapi masalah yang bersifat semi-terstruktur maupun tidak terstruktur, dengan memanfaatkan data, model, dan perangkat analisis tertentu (Sumiyatun et al., 2024). Salah satu metode populer dalam SPK adalah *Simple Additive Weighting* (SAW), yang digunakan untuk menghitung peringkat alternatif berdasarkan jumlah terbobot dari setiap kriteria. Metode ini dipilih karena prosesnya yang sederhana, efisien, dan memberikan hasil yang mudah diinterpretasikan (Lufti Puspitasari et al., 2025), selain itu tidak hanya berperan dalam mempercepat proses kerja, tetapi juga membantu organisasi dalam menghasilkan keputusan yang lebih akurat melalui pemanfaatan data yang telah tersedia secara optimal (Rahman, 2025). Metode SAW ini juga sudah digunakan di penelitian sebelumnya di berbagai bidang seperti bidang Kesehatan (Muzakki & Suharjo, 2025), bidang Pendidikan (Sativa et al., 2024), bidang perencanaan wilayah (Farenza et al., 2025), dan bidang bisnis E-commerce (Sul Khan & Mico, 2025).

Dalam penelitian ini, SAW diterapkan untuk membantu proses evaluasi pegawai PPNPN di Stasiun Meteorologi Ahmad Yani. Kriteria penilaian yang digunakan mencakup produktivitas, perilaku kepribadian dan loyalitas, kehadiran, tanggung jawab pekerjaan, inisiatif, kejujuran, kerapian, dan kerja sama. Kriteria-kriteria ini dirancang untuk mencerminkan dimensi kompetensi dan karakter yang penting dimiliki oleh pegawai teladan di lingkungan kerja pemerintahan. Pada penelitian sebelumnya (Febrianty et al., 2023) membagi kriteria penilaian menjadi enam kriteria yaitu kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, komitmen, komunikasi dan Kerjasama.

Dengan pendekatan ini, sistem penilaian diharapkan tidak hanya mendukung prinsip meritokrasi, tetapi juga mampu mendorong peningkatan

motivasi dan kinerja PPNPN secara berkelanjutan. Oleh karena itu, tujuan utama dari penelitian ini adalah merancang dan mengimplementasikan SPK berbasis metode SAW yang dapat digunakan untuk proses pemilihan PPNPN teladan secara objektif yang dapat digunakan di instansi pemerintah lainnya, khususnya kantor BMKG yang juga memiliki pegawai honorer atau yang disebut PPNPN.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam riset ini adalah metode kuantitatif dengan menerapkan **Simple Additive Weighting (SAW)** sebagai metode pengambilan keputusan multikriteria. Metode ini dipilih karena memiliki keunggulan dalam hal kesederhanaan perhitungan dan efektivitas dalam menghasilkan keputusan yang akurat (Ikma et al., 2023).

Tahapan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Penentuan kriteria penilaian

Menentukan kriteria dan nilai yang akan digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan yaitu sebanyak 8 kriteria: produktivitas, perilaku kepribadian dan loyalitas, disiplin waktu, tanggung jawab pekerjaan, inisiatif, kejujuran, kerapian, dan kerjasama. Dan semua kriteria memiliki nilai benefit (Safii & Ardianto, 2024).

Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dapat dilakukan melalui pendekatan seperti sesi wawancara maupun penyebaran kuesioner, yang bertujuan untuk menghimpun perspektif serta opini dari berbagai pihak yang berkepentingan (Ardiansah, 2024). Penelitian ini diputuskan menggunakan teknik kuisoner dalam pengumpulan data, dijelaskan dalam (Nafisatur, 2024) kuisoner merupakan salah satu metode pengumpulan data yang sangat unggul dalam hal efisiensi, terutama ketika peneliti telah merumuskan variabel-

variabel penelitian secara jelas. Dari data hasil kuesioner tersebut, kemudian nilai dari seluruh responden untuk masing-masing kriteria dan masing-masing PPNPN dikumpulkan, kemudian dilakukan rekapitulasi untuk menghitung rata-rata nilai dari setiap kriteria untuk tiap PPNPN, hasil ini membentuk matriks keputusan awal (X) yang terdiri dari alternatif (PPNPN) dan nilai tiap kriteria.

Pembobotan Kriteria (W)

Masing-masing kriteria diberikan nilai bobot (W) yang merepresentasikan seberapa penting kriteria tersebut dalam proses pengambilan keputusan. Penetapan bobot dapat dilakukan melalui masukan dari para ahli atau menggunakan metode yang sesuai. Nilai bobot ini kemudian digunakan dalam perhitungan skor akhir dari setiap alternatif yang ada [Ikma, dkk, 2023].

Selanjutnya, untuk setiap kriteria diturunkan menjadi sejumlah variabel yang lebih spesifik. Masing-masing variabel ini akan diberikan nilai dalam bentuk angka, sesuai dengan skala penilaian yang ditetapkan. Skala ini dapat bersifat fleksibel, misalnya menggunakan rentang 1–5, 1–100, atau bahkan 0–1, tergantung pada kebutuhan sistem dan karakteristik data. Dalam penelitian ini, skala penilaian yang digunakan adalah rentang angka 1 sampai 100, guna memberikan tingkat presisi yang lebih tinggi dalam evaluasi (Jufri, 2022).

Menentukan nilai rating kecocokan pada tiap alternatif.

Setelah nilai kriteria dan bobot ditentukan, dilakukan penilaian kecocokan (rating) terhadap masing-masing alternatif berdasarkan setiap kriteria. Nilai ini akan menjadi dasar dalam proses normalisasi data (T. Supriadi dan D. Permana, 2021).

Normalisasi Matriks (R)

Kemudian melakukan normalisasi matriks berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut (atribut

benefit ataupun atribut cost) sehingga diperoleh matriks ternormalisasi R.

Rumus:

$$R_{ij} = \frac{X_{ij}}{\text{Max}(X_{ij})} \quad (1)$$

Jika j adalah atribut keuntungan (benefit), dan

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

Jika j adalah atribut biaya (cost).

Keterangan:

Rij: rating kinerja yang sudah dinormalisasi.

Max (Xij): nilai tertinggi alternatif dalam satu kolom dan baris atribut.

Min (Xij): nilai terendah alternatif dalam satu kolom dan baris atribut.

Xij: baris dan kolom dari matriks.

Perangkingan dan Penentuan Hasil Akhir (V)

Hasil akhir diperoleh melalui proses perangkingan, yaitu dengan menjumlahkan hasil perkalian antara matriks ternormalisasi (R) dan vektor bobot. Nilai tertinggi yang dihasilkan dari proses ini kemudian dipilih sebagai alternatif terbaik (Ai) sebagai solusi.

$$V_i = \sum_{j=1}^n W_j \cdot R_{ij} \quad (3)$$

Keterangan:

Vi: nilai akhir alternatif

Wj: bobot yang telah ditentukan

Rij: normalisasi matriks

Nilai V yang lebih besar, mengindikasikan bahwa alternatif Ai lebih terpilih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah-langkah pada metode penelitian dapat dilihat lebih lanjut sebagai berikut:

Menentukan kriteria penilaian

Data kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan penilaian kinerja PPNPN terdiri dari 8 kriteria, yang akan

dijadikan sebagai acuan untuk pemilihan PPNPN terbaik seperti terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data Kriteria

Kode	Kriteria	Keterangan
C1	Produktivitas	Benefit
C2	Perilaku Kepribadian dan Loyalitas	Benefit
C3	Disiplin Waktu	Benefit
C4	Tanggung Jawab Pekerjaan	Benefit
C5	Inisiatif	Benefit
C6	Kejujuran	Benefit
C7	Kerapihan	Benefit
C8	Kerjasama	Benefit

Dari Tabel 1 terlihat bahwa 8 kriteria tersebut memiliki nilai benefit.

Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer yaitu dengan melakukan penyebaran kuisioner yang diisi oleh ASN yang berada di kantor Stasiun Meteorologi Ahmad Yani Semarang. Adapun kriteria dan batasan nilai kuisioner tersebut disajikan pada Tabel di bawah ini.

Tabel 2. Kriteria dan nilai batas kuisioner

Kriteria	Batas	Nilai
Produktivitas;	Sangat baik	90 - 100
Perilaku		
Kepribadian dan Loyalitas;	Baik	80 - 89
	Cukup	70 - 79
Disiplin Waktu; Tanggung Jawab Pekerjaan;	Kurang	60 - 69
	Sangat Kurang	50 - 59
Inisiatif; Kejujuran; Kerapihan; Kerjasama		

Memberikan nilai bobot untuk masing masing kriteria yaitu W

Kriteria yang dianggap prioritas utama diberi bobot lebih tinggi

dibandingkan kriteria yang dianggap prioritas lebih rendah (Apriani et al., 2021), adapun total bobot yang digunakan yaitu 100. Tabel 3 adalah nilai bobot dari masing-masing kriteria.

Tabel 3. Nilai Bobot pada setiap Kriteria

Kode	Kriteria	Bobot
C1	Produktivitas	15
C2	Perilaku Kepribadian dan Loyalitas	10
C3	Disiplin Waktu	15
C4	Tanggung Jawab Pekerjaan	15
C5	Inisiatif	10
C6	Kejujuran	15
C7	Kerapihan	10
C8	Kerjasama	10

Menentukan nilai rating kecocokan pada tiap alternatif.

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data hasil kuisioner sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Data yang terkumpul tersebut di akumulasikan dan kemudian dibuat rata-rata sehingga di dapatkan data alternatif. Tabel 4 adalah nilai rating kecocokan pada masing- masing alternatif.

Tabel 4. Data Nilai Rating Kecocokan

Data	C1	C2	C3	C4
GF	87.0	87.5	87.0	87.5
HS	84.5	86.0	83.5	84.5
MO	89.0	88.0	83.5	87.5
MS	86.0	86.5	86.5	85.5
MA	87.0	87.5	86.5	87.0
MR	88.5	87.5	88.0	88.0
MH	90.0	91.0	88.0	89.5
NA	88.0	85.5	85.5	87.0
NS	86.5	87.5	85.5	86.5
SO	85.0	85.0	85.0	85.0

Data	C5	C6	C7	C8
GF	86.5	88.0	88.0	88.0
HS	83.5	86.5	87.0	86.0
MO	87.0	87.0	85.0	86.0
MS	84.0	86.5	86.5	85.5

MA	86.5	88.0	87.5	87.5
MR	88.0	87.5	87.5	88.5
MH	88.5	89.0	90.0	89.5
NA	85.0	86.0	87.0	85.5
NS	86.0	87.0	86.5	87.0
SO	84.0	85.5	88.0	84.5

Normalisasi matriks

Penentuan jenis kriteria, apakah termasuk cost atau benefit, perlu dilakukan sebelum memulai proses normalisasi matriks. Pada penelitian ini, seluruh kriteria yang digunakan dikategorikan sebagai kriteria benefit atau yang memberikan keuntungan.

Berikut ini merupakan perhitungan dari salah satu pegawai yang dinilai yaitu atas nama GF.

Kriteria produktifitas (C1) - benefit
 Nilai Max dari (87, 84.5, 89, 86, 87, 88.5, 90, 88, 86.5, 85) adalah 90 didapatkan normalisasi berikut:

$$GF = \frac{87}{\max 87 \ 84.5 \ 89 \ 86 \ 87 \ 88.5 \ 90 \ 88 \ 86.5 \ 85}$$

$$= \frac{87}{90} = 0.97$$

Kriteria perilaku kepribadian dan loyalitas (C2) – benefit

nilai max dari (87.5, 86, 88, 86.5, 87.5, 87.5, 91, 85.5, 87.5, 85) adalah 91, didapatkan normalisasi berikut:

$$GF = \frac{87.5}{\max 87.5 \ 86 \ 88 \ 86.5 \ 87.5 \ 87.5 \ 91 \ 85.5 \ 87.5 \ 85}$$

$$= \frac{87.5}{91} = 0.96$$

Kriteria disiplin waktu (C3) – benefit
 nilai max dari (87, 83.5, 83.5, 86.5, 86.5, 88, 88, 85.5, 85.5, 85) adalah 88, didapatkan normalisasi berikut:

$$GF = \frac{87}{\max 87 \ 83.5 \ 83.5 \ 86.5 \ 86.5 \ 88 \ 88 \ 85.5 \ 85.5 \ 85}$$

$$= \frac{87}{88} = 0.99$$

Kriteria tanggung jawab dan pekerjaan (C4) – benefit

nilai max dari (87.5, 84.5, 87.5, 85.5, 87, 88, 89.5, 87, 86.5, 85) adalah 89.5, didapatkan normalisasi berikut:

$$GF = \frac{87.5}{\max 87.5 \ 84.5 \ 87.5 \ 85.5 \ 87 \ 88 \ 89.5 \ 87 \ 86.5 \ 85}$$

$$= \frac{87.5}{89.5} = 0.98$$

Kriteria inisiatif (C5) – benefit

nilai max dari (86.5, 83.5, 87, 84, 86.5, 88, 88.5, 85, 86, 84) adalah 88.5, didapatkan normalisasi berikut:

$$GF = \frac{85}{\max 86.5 \ 83.5 \ 87 \ 84 \ 86.5 \ 88 \ 88.5 \ 85 \ 86 \ 84}$$

$$= \frac{86.5}{88.5} = 0.98$$

Kriteria kejujuran (C6) – benefit

nilai max dari (86.5, 83.5, 87, 84, 86.5, 88, 88.5, 85, 86, 84) adalah 89, didapatkan normalisasi berikut:

$$GF = \frac{88}{\max 86.5 \ 83.5 \ 87 \ 84 \ 86.5 \ 88 \ 88.5 \ 85 \ 86 \ 84}$$

$$= \frac{88}{89} = 0.99$$

Kriteria kerapihan (C7) – benefit

nilai max dari (88, 87, 85, 86.5, 87.5, 87.5, 90, 87, 86.5, 88) adalah 90, didapatkan normalisasi berikut:

$$GF = \frac{88}{\max 88 \ 87 \ 85 \ 86.5 \ 87.5 \ 87.5 \ 90 \ 87 \ 86.5 \ 88}$$

$$= \frac{88}{90} = 0.98$$

Kriteria kerjasama (C8) – benefit

nilai max dari (88, 86, 86, 85.5, 87.5, 88.5, 89.5, 85.5, 87, 84.5) adalah 89.5, didapatkan normalisasi berikut:

$$GF = \frac{88}{\max 88 \ 86 \ 86 \ 85.5 \ 87.5 \ 88.5 \ 89.5 \ 85.5 \ 87 \ 84.5}$$

$$= \frac{88}{89.5} = 0.98$$

Setelah melakukan proses normalisasi nilai dari masing-masing pegawai pada setiap kriteria, maka didapat matrik normalisasi seperti pada tabel 5.

Tabel 5. Data Normalisasi

Data	C1	C2	C3	C4
GF	0.97	0.96	0.99	0.98

HS	0.94	0.95	0.95	0.94
MO	0.99	0.97	0.95	0.98
MS	0.96	0.95	0.98	0.96
MA	0.97	0.96	0.98	0.97
MR	0.98	0.96	1.00	0.98
MH	1.00	1.00	1.00	1.00
NA	0.98	0.94	0.97	0.97
NS	0.96	0.96	0.97	0.97
SO	0.94	0.93	0.97	0.95

Data	C5	C6	C7	C8
GF	0.98	0.99	0.98	0.98
HS	0.94	0.97	0.97	0.96
MO	0.98	0.98	0.94	0.96
MS	0.95	0.97	0.96	0.96
MA	0.98	0.99	0.97	0.98
MR	0.99	0.98	0.97	0.99
MH	1.00	1.00	1.00	1.00
NA	0.96	0.97	0.97	0.96
NS	0.97	0.98	0.96	0.97
SO	0.95	0.96	0.98	0.94

Pemeringkatan Akhir.

Setelah melalui tahap normalisasi dan perkalian dengan bobot kriteria, diperoleh nilai akhir untuk setiap PPNPN. Proses perhitungan ini bertujuan untuk menentukan peringkat kinerja masing-masing pegawai. Berikut perhitungan penentuan pemeringkatan pada setiap pegawai:

$$GF = (0.97*15) + (0.96*10) + (0.99*15) + (0.98*15) + (0.98*10) + (0.99*15) + (0.98*10) + (0.98*10) = 97.8$$

$$HS = (0.94*15) + (0.95*10) + (0.95*15) + (0.94*15) + (0.94*10) + (0.97*15) + (0.97*10) + (0.96*10) = 95.2$$

$$MO = (0.99*15) + (0.97*10) + (0.95*15) + (0.98*15) + (0.98*10) + (0.98*15) + (0.94*10) + (0.96*10) = 96.9$$

$$MS = (0.96*15) + (0.95*10) + (0.98*15) + (0.96*15) + (0.95*10) + (0.97*15) + (0.96*10) + (0.96*10) = 96.1$$

$$MA = (0.97*15) + (0.96*10) + (0.98*15) + (0.97*15) + (0.98*10) + (0.99*15) + (0.97*10) + (0.98*10) = 97.5$$

$$\begin{aligned} \text{MR} &= (0.98*15) + (0.96*10) + (1.00*15) \\ &+ (0.98*15) + (0.99*10) + (0.98*15) + \\ &(0.97*10) + (0.99*10) = 98.4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{MH} &= (1.00*15) + (1.00*10) + (1.00*15) \\ &+ (1.00*15) + (1.00*10) + (1.00*15) + \\ &(1.00*10) + (1.00*10) = 100 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{NA} &= (0.98*15) + (0.94*10) + (0.97*15) + \\ &(0.97*15) + (0.96*10) + (0.97*15) + \\ &(0.97*10) + (0.96*10) = 96.5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{NS} &= (0.96*15) + (0.96*10) + (0.97*15) + \\ &(0.97*15) + (0.97*10) + (0.98*15) + \\ &(0.96*10) + (0.97*10) = 96.8 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SO} &= (0.94*15) + (0.93*10) + (0.97*15) + \\ &(0.95*15) + (0.95*10) + (0.96*15) + \\ &(0.98*10) + (0.94*10) = 95.4 \end{aligned}$$

Berdasarkan kalkulasi akhir, disusunlah peringkat PPNPN dari skor tertinggi hingga terendah. Rangkuman hasil pemeringkatan secara lengkap dapat diamati pada tabel 6.

Tabel 6. Data Hasil Pemeringkatan

Nama	Nilai	Peringkat
MH	100.0	1
MR	98.4	2
GF	97.8	3
MAA	97.5	4
MO	96.9	5
NS	96.8	6
NA	96.5	7
MAS	96.1	8
SO	95.4	9
HS	95.2	10

Analisis pada Tabel 6 menunjukkan bahwa PPNPN dengan inisial MH memiliki nilai tertinggi yaitu 100, diikuti oleh MR sebagai peringkat kedua dengan nilai 98.4, dan GF sebagai peringkat ketiga dengan nilai 97.8. PPNPN dengan nilai terendah yaitu HS sebesar 95.2. Berdasarkan sebaran nilai tersebut secara keseluruhan PPNPN Stasiun Meteorologi Ahmad Yani Semarang masih dapat dikatakan memiliki nilai kinerja yang baik dan dapat dilanjutkan untuk bekerja di tahun berikutnya. Metode SAW telah

berhasil melakukan pemeringkatan dalam penilaian kinerja PPNPN di Stasiun Meteorologi Ahmad Yani Semarang.

SIMPULAN

Penelitian ini telah berhasil mengimplementasikan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk membangun sebuah system evaluasi kinerja PPNPN yang objektif di Stasiun Meteorologi Ahmad Yani. Evaluasi dilakukan berdasarkan delapan kriteria yaitu produktivitas, perilaku kepribadian dan loyalitas, disiplin waktu, tanggung jawab, inisiatif, kejujuran, kerapuhan dan kerjasama. Hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai atas nama MH memperoleh peringkat tertinggi yaitu 100, sementara pegawai atas nama HS menunjukkan performa terendah dengan nilai 95.2. Penerapan metode SAW terbukti mampu menghasilkan proses penilaian yang lebih akurat, komprehensif dan terukur secara ilmiah, sehingga dapat membantu organisasi dalam mengambil keputusan yang lebih baik terkait kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, H. M., & Jamilus, J. (2024). Penilaian Kinerja dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 152. <https://doi.org/10.35906/jurman.v10i1.1987>
- Apriani, N. D., Krisnawati, N., & Fitrisari, Y. (2021). Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Dengan Metode SAW Dalam Pemilihan Guru Terbaik. *Journal Automation Computer Information System*, 1(1), 37–45. <https://doi.org/10.47134/jacis.v1i1.5>
- Ardiansah, T. (2024). Sistem pendukung keputusan menggunakan metode waspas dalam pemilihan calon ketua komite sekolah. *Journal of Data Science and Informatin System*

- (DIMIS), 2(1), 50–80.
<https://doi.org/10.58602/dimis.v2i2.118>
- Farenza, D. N., Ramdhan, W., & Syahputra, A. K. (2025). Penerapan Metode Saw Dalam Menentukan Prioritas Pembangunan Desa Terhadap Sumber Daya Manusia. *JUPI (Jurnal Ilmiah Penelitian Dan Pembelajaran Informatika)*, 10(2), 1144–1152.
<https://doi.org/10.29100/jupi.v10i2.5830>
- Febrianty, D., Angkie, M., Arya, B. P., Dan, O., Di, K., Febrianty, D., Angkie, M., & Permana, B. (2023). Pengujian Data Curah Hujan Dan Tekanan Udara Permukaan Hasil Pengamatan Paralel Dari Alat Otomatis Dan Konvensional Di Stasiun Klimatologi Banten. *Jurnal BULETIN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA*, 4(2), 34–42.
- Ikmah, I., Wafi, A. A., Purnawati, E., & Fatmayati, F. (2023). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Saw Pada Pt. Pegadaian. *Information System Journal*, 6(01), 33–38.
<https://doi.org/10.24076/infosjournal.2023v6i01.1239>
- Jufri, H. Al. (2022). PERHITUNGAN MANUAL DENGAN MENGGUNAKAN METODA SAW (Simple Additive Weighting). *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1), 59–68.
<https://doi.org/10.46306/sm.v2i1.21>
- Lufti Puspitasari, Joni Maulindar, & Vihi Atina. (2025). Penggunaan Metode SAW dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Terbaik. *Infotek: Jurnal Informatika Dan Teknologi*, 8(1), 104–115.
<https://doi.org/10.29408/jit.v8i1.28298>
- Muzakki, A., & Suharjo, I. (2025). Sistem Pendukung Keputusan Akurasi Diagnosa Kejiwaan Seseorang Dengan Metode Simple Additive Weighting (Saw). *Jurnal Komputer, Informasi Dan Teknologi*, 5(1), 15.
<https://doi.org/10.53697/jkomitek.v5i1.2192>
- Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, 3(5), 5423–5443.
- Puspitasari, R., Wibowo, A., & Suryani, E. (2025). Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Berbasis Web untuk Pemilihan Pegawai Teladan di Instansi Pemerintahan.
- Rahman, I. A. (2025). Tren Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Metode Simple Additive Weighting: Systematic Literature Review. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 7(1), 29–35.
<https://doi.org/10.47233/jteksis.v7i1.1727>
- Safii, M. Y., & Ardhianto, E. (2024). Sistem Pendukung Keputusan dalam Pemilihan Sales Marketing Terbaik Menggunakan Simple Additive Weighting (SAW) Berbasis Website (Studi Kasus: PT. Citra Swarna Group (CSG)). *Jurnal JTIK (Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi)*, 8(1), 137–144.
<https://doi.org/10.35870/jtik.v8i1.1358>
- Sativa, O., Opitasari, O., & Ishaka, M. B. (2024). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Guru Terbaik Pada Smpn 01 Bojonggede Menggunakan Metode Saw. *Semnas Ristek (Seminar Nasional Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 8(01), 276–281.
<https://doi.org/10.30998/semnasristek.v8i01.7169>
- Sulkhan, S., & Mico, A. (2025). Analisis Penentuan E-Commerce (Shopee, Tokopedia, Lazada) dengan Metode SAW terhadap Kepuasan Pelanggan. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 3(4), 1–8.
<https://doi.org/10.57096/blantika.v3i4.313>
- Sumiyatun, S., Sudarmanto, S., Subiyantoro, C., & Tarigan, T. E. (2024). Penggunaan Metode SAW dan AHP dalam Penilaian Kinerja

Pegawai untuk Pemberian
Penghargaan. *Jurnal Informatika
Komputer, Bisnis Dan Manajemen*,
22(3), 54–65.
<https://doi.org/10.61805/fahma.v22i3>

.147
T. Supriadi dan D. Permana. (2021).
*Penilaian Kinerja Pegawai
Menggunakan Metode SAW.*