

# *Pemanfaatan Metode SAW Dalam Pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Untuk Memberikan Insentif Kepada Karyawan Di PT. XYZ Kotawaringin Timur*

Wahyu Juriyanto<sup>1</sup>, Yesfina<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi : Sistem Informasi, Universitas Darwan Ali

Email : [wahyu.juriyanto23@gmail.com](mailto:wahyu.juriyanto23@gmail.com)<sup>1</sup>, [yesfina15@gmail.com](mailto:yesfina15@gmail.com)<sup>2</sup>

---

**ABSTRACT** — PT. XYZ, located in Katingan, is a company dedicated to nature-based solutions aimed at reducing carbon emissions and preserving biodiversity. The company frequently encounters challenges when it comes to determining employee incentives due to a lack of objectivity. This can lead to inequality and decisions that deviate from the company's objectives. Currently, the incentive decision-making process only involves calculating the total weight of criteria without taking into account the importance or priority level of each criterion. Therefore, there is a need to create a decision support system that can assist the industry in making more objective and suitable decisions regarding employee incentives. The methodology for developing this system adopts an iterative approach and utilizes the Simple Additive Weighting (SAW) method as a tool for decision-making.

**Keywords**— Employee Incentives, SAW Method, Decision Support Systems.

**ABSTRAK** — Perusahaan PT. XYZ, berlokasi di Katingan, memiliki fokus pada solusi berbasis alam untuk mengurangi emisi karbon dan menjaga keanekaragaman hayati. Perusahaan ini sering menghadapi kesulitan dalam menentukan insentif karyawan karena kurangnya objektivitas, yang dapat mengakibatkan ketidaksetaraan dan keputusan yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. Saat ini, proses pengambilan keputusan insentif hanya melibatkan perhitungan total bobot kriteria tanpa mempertimbangkan tingkat kepentingan atau prioritas masing-masing kriteria. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengembangan sistem pendukung keputusan untuk membantu industri dalam membuat keputusan terkait insentif karyawan secara lebih objektif dan sesuai. Metodologi pengembangan sistem ini menerapkan pendekatan iteratif dan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) sebagai alat dalam proses pengambilan keputusan.

**Kata kunci**— Insentif Karyawan, Metode SAW, Sistem Pendukung Keputusan.

## I. PENDAHULUAN

Pengelolaan pegawai sebagai aset krusial dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi tidak hanya mencakup aspek kelancaran operasional, tetapi juga mencerminkan upaya untuk meraih prestasi yang optimal [1]. Dalam upaya menjaga kinerja dan produktivitas karyawan, serta meningkatkan motivasi mereka, banyak perusahaan telah mengadopsi berbagai kebijakan, salah satunya adalah pemberian bonus dan insentif [2].

Pemberian insentif diorganisasi atau perusahaan dapat dianggap sebagai strategi yang efektif untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan kinerja atau pelayanan luar biasa. Insentif tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi, tetapi juga sebagai motivator tambahan bagi para pekerja untuk terus memberikan kontribusi terbaik mereka [3]. Bentuk insentif dapat bervariasi, termasuk uang tunai sesuai dengan persetujuan atau perundang-undangan yang berlaku, serta tunjangan bagi karyawan dan keluarganya.

Dalam konteks ini, penting untuk mencermati bahwa insentif tidak hanya bersifat materiil, melainkan juga dapat berupa pengakuan dan apresiasi verbal. Penghargaan atas kinerja yang luar biasa bisa berdampak positif pada motivasi dan komitmen karyawan. Selain itu, insentif dapat dirancang dengan mempertimbangkan

kebutuhan dan preferensi individu, sehingga dapat memberikan dampak yang lebih positif [4].

Tunjangan bagi karyawan dan keluarganya juga dapat dianggap sebagai bagian dari kebijakan insentif yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung kesejahteraan keluarga. Ini tidak hanya menciptakan hubungan yang positif antara karyawan dan perusahaan, tetapi juga dapat berkontribusi pada retensi karyawan dan penciptaan budaya kerja yang inklusif [5].

Selain sebagai bentuk apresiasi dan motivasi, insentif juga dapat dilihat sebagai investasi jangka panjang bagi perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi cenderung lebih berdedikasi dan berkontribusi secara maksimal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis [6].

PT. XYZ, sebagai perusahaan yang berbasis di Indonesia dan berfokus pada solusi berbasis alam untuk mengurangi emisi karbon dan melindungi keanekaragaman hayati, mengambil bagian yang signifikan dalam menjaga keseimbangan ekosistem. Salah satu dari proyek unggulan perusahaan ini adalah Proyek Restorasi dan Konservasi Lahan Gambut Katingan Mentaya di Kalimantan Tengah, Indonesia. Proyek ini tidak hanya bertujuan untuk melindungi dan memulihkan

hutan gambut seluas 157.875 hektar, tetapi juga menciptakan peluang pembangunan ekonomi yang berkelanjutan serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat pedesaan.

Dengan ratusan karyawan yang terbagi dalam berbagai jabatan, termasuk manajer, Komunikasi, Keuangan, Hidrologi, Pengembangan Bisnis, Logistik, Biodiversity, Sosial manajemen, IT Support, dan Lapangan, PT. XYZ memiliki kebutuhan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif. Penelitian ini memfokuskan pada bidang Biodiversity sebagai bagian integral dari proyek perusahaan.

Setiap tahun, perusahaan ini menerapkan kebijakan pemberian insentif kepada karyawan pada bulan September. Namun, penentuan karyawan yang berhak menerima insentif dilakukan dengan perhitungan skor dari bobot kategori yang sudah ditetapkan perusahaan. Kriteria tersebut meliputi presensi, lama kerja, pendidikan, status pernikahan, dan prestasi karyawan, dengan sub-kriteria yang dinilai dengan nilai dari 1 hingga 4. Meskipun perusahaan telah menetapkan bobot untuk setiap kriteria, PT. XYZ menganggap bahwa semua kriteria memiliki tingkat kepentingan yang sama, yang dapat menimbulkan ketidakadilan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, proses perhitungan yang lama juga menjadi kendala.

Oleh karena itu, sistem pendukung keputusan yang efisien dan pendekatan pengambilan keputusan yang lebih objektif diperlukan. Metode Simple Additive Weighting (SAW), yang dikenal sebagai metode yang sederhana namun sering digunakan dalam pengambilan keputusan, dipilih sebagai yang paling cocok untuk situasi ini. Metode ini bertujuan untuk menciptakan jumlah tertimbang dari tingkatan kemampuan untuk setiap karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan normalisasi matriks ketetapan untuk menghasilkan rasio yang dapat dibandingkan dengan seluruh rating karyawan [7].

Pemilihan metode SAW didasarkan pada kemampuannya untuk memilih alternatif terbaik berdasarkan kriteria spesifik dan kemampuannya mentransformasikan data secara linier dan proporsional. Penggunaan teknologi dalam pengambilan keputusan juga diakui sebagai aspek penting, dan oleh karena itu, Sistem Pendukung Keputusan (SPK) akan dibangun dengan menggunakan metode SAW [8]. Kriteria penilaian insentif melibatkan absensi, lama kerja, pendidikan, status pernikahan, dan prestasi karyawan. Penilaian absensi, lama kerja, dan pendidikan merujuk pada penelitian sebelumnya [9]. Status pernikahan dan prestasi karyawan juga dianggap sebagai kriteria penting berdasarkan hasil wawancara dengan pengambilan keputusan di PT. XYZ. Dengan menerapkan SPK berbasis SAW, diharapkan PT. XYZ dapat mengambil keputusan pemberian insentif secara lebih objektif dan efisien, mengurangi potensi ketidakadilan, dan pada akhirnya meningkatkan motivasi karyawan [10].

## II. METODOLOGI PENELITIAN

- Observasi : Tahap pertama adalah observasi, dimana PT. XYZ, item studinya, dilihat dari dekat. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan subjek penelitian, khususnya mengenai pilihan insentif karyawan yang dibuat dengan menggunakan teknik pengambilan keputusan Simple Additive Weighting (SAW). Untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan oleh penelitian ini secara akurat mewakili keadaan perusahaan, dilakukan observasi.
- Wawancara : Wawancara dilakukan dengan pihak-pihak yang memiliki hubungan langsung dengan keputusan pemberian insentif karyawan. Manajer dan supervisor di PT. XYZ diwawancara untuk mendapatkan informasi terperinci terkait kriteria yang menjadi dasar perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait insentif karyawan. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa penerapan metode Simple Additive Weighting (SAW) akan menghasilkan peringkat alternatif terbaik, yaitu pemilihan karyawan yang paling tepat untuk menerima insentif.
- Studi Pustaka : Pemahaman konsep dan kerangka teoritis penelitian diperoleh melalui studi pustaka. Sumber-sumber seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel terkait dengan pemberian insentif kepada karyawan di PT. XYZ, khususnya menggunakan metode pengambilan keputusan Simple Additive Weighting (SAW), dipelajari untuk memperdalam pemahaman terhadap permasalahan yang sedang dibahas. Pendekatan penjumlahan tertimbang atau disebut juga dengan pembobotan aditif sederhana merupakan salah satu teknik yang sering diterapkan dalam pengambilan keputusan. Simon menyatakan bahwa ada tiga tahapan utama dalam proses pengambilan keputusan: fase intelijen, desain, dan pilihan, serta fase implementasi tambahan. Menentukan kriteria-kriteria ( $C_i$ ) yang akan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan.
- Menentukan kriteria-kriteria ( $C_i$ ) yang akan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan.
- Menetapkan nilai rating kecocokan untuk setiap alternatif pada setiap kriteria.
- Membentuk matriks keputusan berdasarkan kriteria ( $C_i$ ), kemudian melakukan normalisasi matriks dengan menggunakan persamaan yang sesuai dengan jenis atribut (atribut keuntungan atau atribut biaya), sehingga dihasilkan matriks ternormalisasi R. Adapun rumus yang digunakan untuk melakukan normalisasi matriks sebagai berikut :

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

Gambar 1

Keterangan :

- $R_{ij}$  : Representasi dari rating kinerja ternormalisasi.
- $X_{ij}$  : Menunjukkan posisi pada baris dan kolom dari matriks.
- $\max(x_{ij})$  : Merupakan nilai maksimum untuk setiap baris dan kolom.
- $\min(x_{ij})$  : Menyatakan nilai minimum pada setiap baris dan kolom.
- Benefit : Diterapkan ketika nilai terbesar dianggap sebagai yang terbaik.
- Cost : Berlaku ketika nilai terkecil dianggap sebagai yang terbaik.
- Proses penentuan peringkat untuk mencapai hasil akhir dilaksanakan dengan mengalikan matriks ternormalisasi  $R$  dengan vektor bobot, dan selanjutnya menjumlahkannya. Alternatif terbaik atau solusi dipilih berdasarkan hasil penjumlahan ini, yang menghasilkan nilai paling tinggi. Nilai  $r_{ij}$  mencerminkan rating kinerja yang telah dinormalisasi dari alternatif  $A_i$  pada atribut  $C_j$ , dimana  $C_j$  memiliki nilai di rentang 1 hingga  $m$ , dan  $j$  berkisar dari 1 hingga  $m$ . Dalam setiap alternatif, nilai preferensi ( $V_i$ ) dihitung menggunakan rumus yang ditentukan.

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

Gambar 2

Keterangan :

- $V_i$  adalah nilai akhir dari suatu opsi, di mana  $w_j$  adalah bobot yang telah diprediksi,  $R_{ij}$  mencerminkan matriks yang telah dinormalisasi, dan  $\min(x_{ij})$  merujuk pada nilai minimum dari setiap baris dan kolom. Sebuah nilai  $V_i$  yang lebih besar menunjukkan bahwa opsi  $A_i$  lebih diunggulkan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Buat mengenali permasalahan, dibutuhkan analisa kepada kemampuan, data, pandangan ekonomi, keamanan aplikasi, kemampuan, serta jasa klien. Bimbingan ini lebih diketahui selaku analisa PIECES( Performance, Information, Economic, Control, Efficiency, Services)[14]. Berikut paparan dari analisis PIECES :

#### 1. Performance

Merupakan keahlian menyelesaikan kewajiban jasa dengan kilat alhasil target ataupun tujuan lekas berhasil. Kemampuan diukur dengan jumlah penciptaan( Troughput) serta durasi paham( Reaksi Time) dari sesuatu sistem. Jumlah Penciptaan merupakan jumlah profesi yang bias dituntaskan sepanjang waktu durasi khusus. Sebaliknya durasi paham merupakan durasi tansaksi yang terjalin dalam cara kemampuan.

#### 2. Information

Dalam hal ini mendeskripsikan mengenai keadaan berkurangnya informasi yang diperlukan dalam mengambil Keputusan seperti jumlah dan informasi lainnya. Banyaknya informasi yang diartikan sebagai informasi banyak yang berantakan, belum terpisah atau dikelompokkan, memilah informasi yang sesuai dan tidak sesuai dengan suatu masalah yang memerlukan pengambilan keputusan merupakan suatu tugas yang membutuhkan waktu yang cepat. Pada situasi tersebut, penting untuk dapat dengan efisien memilah informasi yang relevan agar dapat membuat keputusan yang tepat.

Apabila informasi tidak sesuai dengan format bergun, informasi tersebut telah tersedia, tetapi formatnya tidak sesuai dengan kebutuhan, membuat pembaca sulit memahami dan memanaatkan, dan membutuhkan waktu yang lama untuk memahaminya.

#### 3. Economic

Keuntungan yang ditawarkan oleh praktik sistem data tidak hanya yang disebutkan di bawah ini, tetapi ada lebih banyak keuntungan yang lebih rinci yang ditawarkan. Akibatnya, keuntungan yang diperoleh dari penggunaan teknologi data atau sistem data dalam memulai proses bisnis dijelaskan di bagian ini.

#### 4. Control

Pada bagian ini dideskripsikan suasana dikala ini mengenai kendali kepada gerakan informasi serta data kala keamanan ataupun kendali nampak lemas alhasil informasi serta data rentan terhadap eksloitasi pada pihak-pihak yang tidak berwewenang. Juga kala keamanan ataupun kontrol kepada gerakan informasi serta informasi sangat kencang alhasil sistem jadi terbebani oleh prosedur keamanan ataupun kontrol itu serta pula mengusik keamanan serta kenyamanan para konsumen serta pemilik khasiat informasi dan data yang diperoleh oleh sistem itu.

#### 5. Efficiency

Informasi yang tidak dimasukkan atau diproses dengan baik, bersamaan dengan data yang terlewatkhan, dapat mengakibatkan sistem menjadi tidak efektif dalam memanfaatkan sumber energi. Sumber daya tersebut melibatkan komponen seperti prosesor, memori, kapasitas penyimpanan, pasokan listrik, personel, dan elemen lainnya.

#### 6. Service

Bagian ini membahas kondisi terkini dan layanan yang diberikan oleh sistem saat ini. Jenis layanan yang disajikan oleh sistem pada bagian analisis digunakan untuk mengevaluasi kegiatan industri atau lembaga. Analisis masalah ini memiliki signifikansi penting karena hasilnya umumnya mengidentifikasi beberapa isu krusial. Tabel 1 memberikan contoh ilustratif.

**TABLE I**  
**ANALISI PIECES**

Pieces	Keterangan
Performance	Pengambilan keputusan mengenai insentif karyawan membutuhkan waktu lebih lama dari yang diperkirakan, kira-kira 6-7 hari. Padahal seharusnya hanya memakan waktu dua hingga tiga hari.
Information	Menyampaikan informasi terkait kategori evaluasi klien kurang tepat, berdampak pada keputusan final dalam memberikan hasil keputusan insentif karyawan yang tidak akurat.
Economic	Terjadi kerugian pada PT. XYZ yang tidak sejalan dengan keandalan karyawan yang kompeten, seperti karyawan A yang seharusnya mendapatkan insentif karena kinerjanya bagus. Namun, karyawan B dengan kinerja biasa justru menerima insentif, menyebabkan penurunan kinerja karyawan A dan berdampak negatif pada perusahaan karena keputusan yang tidak tepat.
Control	Terdapat permasalahan dalam penilaian karyawan karena kurangnya objektivitas dalam proses pengambilan keputusan pemberian insentif karyawan.
Efficiency	pengumpulan data yang berulang-ulang oleh administrasi, yang mengharuskan informasi manajer dan penyelia diulang.
Services	Ada ketidakadilan dalam enumerasi pemberian insentif pegawai sebab sistem yang diaplikasikan mengarah cuma mengutip angka angka paling tinggi tanpa memikirkan tingkat kepentingan yang berbeda untuk setiap kriteria. Dampaknya adalah ketidakpuasan karyawan yang merasa dirugikan.

Selanjutnya merupakan aplikasi tata cara SAW dalam melaksanakan kalkulasi determinasi pemberian insentif pegawai, cocok dengan sistem serta kondisi yang dikala ini berlangsung di PT. XYZ.

a. Kriteria dan Bobot Kriteria

**TABLE 2**

Kode	Kriteria Bobot		
	Kriteria	Bobot	Faktor
C1	Absensi	0.22	Benefit

C2	Lama kerja	0.20	Benefit
C3	Pendidikan	0.17	Benefit
C4	Status	0.18	Cost
C5	Prestasi karyawan	0.23	Benefit

Dari Table 2, nampak kalau absensi, lama kegiatan, pendidikan, serta hasil pegawai ialah patokan dengan ciri benefit, yang berarti terus menjadi besar nilainya, terus menjadi di idamkan selaku akseptor insentif. Sedangkan itu, status ialah patokan dengan ciri cost, dimana terus menjadi kecil nilainya, terus menjadi diseleksi selaku akseptor insentif..

b. Pembobotan Subkriteria dan Penilaian Kesesuaian  
 Tabel 3 mencantumkan bobot sub-kriteria dan peringkat kesesuaian yang digunakan dalam konteks penawaran insentif karyawan.

**TABLE 3**  
**SUBKRATERIA DAN PENILAIAN KESESUAIAN**

KD	Kriteria	Keterangan			
		Nilai 4	Nilai 3	Nilai 2	Nilai 1
C1	Absensi	95% - 100%	89% - 94%	83% - 88%	< 82%
C2	Lama kerja	> 10 Thn	7 - 9 Thn	4 - 6 Thn	1 - 3 Thn
C3	Pendidikan	S1	D3-D1	SMA	SMP
C4	Status	Menikah	-	-	Belum Menikah
C5	Presentasi	Capai Target	-	-	Tidak Capai Target
	Bobot	1	0.75	0.50	0.25

Dari Tabel 3, terdapat penilaian point untuk setiap subkriteria dengan rentang tertentu. Misalnya, pada kriteria Absensi, nilai tertinggi (Point 4) diberikan untuk rentang 95% - 100%, sedangkan nilai terendah (Point 1) diberikan untuk nilai di bawah 82%. Bobot diberikan untuk masing-masing point, dimana bobot tertinggi diberikan pada Point 4 (1), dan bobot terendah pada Point 1 (0.25).

c. Perhitungan dengan Metode SAW

Dalam Tabel 4, Anda akan menemukan pengganti ketetapan yang dapat digunakan sebagai referensi untuk pengumpulan ketetapan yang bergantung pada insentif. Di sisi lain, Tabel 5 memberikan informasi tentang pembobotan pengganti ketetapan. Table 7 menunjukkan hasil metode perankingan dan penghitungan angka preferensi, dan Table 6 menunjukkan hasil Normalisasi Matriks.

**TABLE 4**  
**ALTERNATIF PEMBERIAN INSENTIF**

Keterangan
------------

N o	Alter n at if	Abse n i	L.ker ja	Pddk n	Status s	Prestas i
1	A1	89% - 94 %	4 - 6 T hn	S1	Meni ka h hn	Capai tar get
2	A2	83% - 88 %	4 - 6 T hn	S1	Meni ka h hn	Capai tar get
3	A3	95% - 10 0 %	1 - 3 T hn	SMA	Belu m M en	Tidak cap ai tar ik ah
4	A4	89% - 94 %	4 - 6 T hn	S1	Meni ka h hn	Capai tar get
5	A5	95% - 10 0 %	1 - 3 T hn	SMA	Belu m M en	Capai tar get
6	A6	95% - 10 0 %	4 - 6 T hn	SMA	Meni ka h hn	Capai tar get
9	A7	95% - 10 0 %	4 - 6 T hn	SMA	Meni ka h hn	Tidak cap ai tar get

Pada Table 4, terdapat 5 pengganti keputusan yang diberikan dengan angka tiap-tiap patokan untuk tiap pengganti.

TABLE 5  
 PEMBOBOTAN SETIAP ALTERNATIF

N o	Alter n at if	Abse n i	Lam a K er ja	Pendi di K er ja	Status s a n	Prestas i kar yaw an
1	A1	0.75	0.50	1.00	1.00	1.00
2	A2	0.50	0.50	1.00	1.00	1.00
3	A3	1.00	0.25	0.50	0.25	0.25
4	A4	0.75	0.50	1.00	1.00	1.00
5	A5	1.00	0.25	0.50	0.25	1.00
6	A6	1.00	0.50	0.50	1.00	1.00
7	A7	1.00	0.50	0.50	1.00	0.25
				1.00	0.25	1.00

Table 5 menyajikan pembobotan pengganti ketetapan dengan angka pada tiap kolom yang cocok dengan berat subkriteria dari table 3. Setiap angka dalam tabel mencerminkan tingkat kepentingan relatif dari setiap subkriteria terhadap keputusan pemberian insentif.

TABLE 6  
 HASIL NORMALISASI MATRIKS

N o	Keterangan					
	Alter n at if	Abse n i	Lam a K er ja	Pendi di K er ja	Status s a n	Prestas i kar yaw an
1	A1	0.75	1.00	1.00	0.25	1.00
2	A2	0.50	1.00	1.00	0.25	1.00
3	A3	1.00	0.50	0.50	1.00	0.25
4	A4	0.75	1.00	1.00	0.25	1.00
5	A5	1.00	0.50	0.50	1.00	1.00
6	A6	1.00	1.00	0.50	0.25	1.00
7	A7	1.00	1.00	0.50	0.25	0.25

Matriks hasil normalisasi diperoleh melalui proses normalisasi matriks, yang disesuaikan dengan persamaan sesuai dengan jenis atribut, apakah itu atribut keuntungan (benefit) atau atribut biaya (cost). Hasilnya berupa matriks yang sudah dinormalisasi dan terdokumentasi dalam Tabel 6. Sebagai contoh, kriteria seperti absensi, lama bekerja, pendidikan, dan prestasi karyawan termasuk dalam kategori atribut keuntungan, sementara status masuk dalam kategori atribut biaya.

TABLE 7  
 HASIL PERENGKINGAN DAN NILAI  
 PREFERENSI

N o	Keterangan						Ju mla h	Ra nk ing
	Alte rnat if	Abse ns i	Lam a K er ja	Pendi di K er ja	Status s a n	Prest asi kary awan		
1	A1	0. 16 5	0.20	0.17	0.045	0.23	0.81	2
2	A2	0. 11	0.20	0.17	0.045	0.23	0.75	5
3	A3	0. 22	0.10	0.08	0.18	0.057	0. 642 5	5
4	A4	0. 16 5	0.20	0.17	0.045	0.23	0.81	2
5	A5	0. 22	0.10	0.08	0.18	0.23	0.81	1
6	A6	0. 22	0.20	0.08	0.045	0.23	0.78	3
7	A7	0. 22	0.20	0.08	0.045	0.057	0.60	6

Sehabis lewat cara kalkulasi dengan( SAW), alternatif A5 tersaring selaku akseptor insentif dalam riset permasalahan ini sebab memperoleh angka paling tinggi, ialah 0.815, dibanding dengan alternatif yang lain..

#### IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini mencakup beberapa kesimpulan :

1. Penggunaan sistem pendukung keputusan memastikan bahwa insentif yang diberikan kepada pegawai melalui metode Simple Additive Weighting (SAW) memudahkan proses perhitungan perusahaan, menghasilkan penilaian akhir yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih rasional.
2. Selain itu, sistem pendukung keputusan ini membantu manajer membuat keputusan tentang bagaimana memberikan insentif kepada karyawan yang berhak.

#### V. REFERENSI

- [1] Y. Yusuf dan L. Bachtiar, "Analisis Perbandingan Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode SAW dan WP Dalam Penilaian Kinerja Tenaga Kontrak," *Jurnal Sistem Komputer dan Informatika (JSON)*, vol. 4, no. 1, hlm. 37, Sep 2022, doi: 10.30865/json.v4i1.4421.
- [2] D. Pibriana dan N. Aswadi, "Penggunaan Metode SAW Dalam Membangun Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Insentif Karyawan Pada PT. ABC Using The SAW Method in Building a Decision Support System for Employee's Incentives at PT. ABC," 2021.
- [3] D. Indayanti, R. Jaka Saputra, S. Chodidjah, dan A. Eki Pradita, "SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK DENGAN METODE SAW," 2022. [Daring]. Tersedia pada: <https://greenvest.co.id/>
- [4] T. E. Dameria dan Y. Nursyanti, "Penentuan Penyedia Jasa Trucking di PT Yicheng Logistics Dengan Menggunakan Metode SAW (Simple Additive Weighting)," *APP Jakarta Jl. Timbul No*, vol. 1, no. 3, hlm. 1263, 2022.
- [5] F. Fitriyani, B. Adiwinoto, E. Helmund, A. A. Alkodri, dan A. Anisah, "GDSS Penilaian Kinerja Pada ISB Atma Luhur Menggunakan Metode SAW dan Borda," *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi dan Komputer)*, vol. 11, no. 1, hlm. 136–141, Apr 2022, doi: 10.32736/sisfokom.v11i1.1382.
- [6] K. M. Sukiakh, C. V. Rajiatul Jummi, dan A. Rini Utami, "Implementasi Metode SAW Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Pada PT. Cindyani Tiwi Lestari," *SIMKOM*, vol. 7, no. 1, hlm. 13–22, Jan 2022, doi: 10.51717/simkom.v7i1.62.
- [7] Kikye Martiwi Sukiakh, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN TERBAIK PADA CV. EL GLORY MENGGUNAKAN METODE SAW," 2021.
- [8] W. Hadiwyono dan I. M. Lina, "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KARYAWAN TERBAIK DENGAN METODE SAW DI PT FINS CATERING," 2021.
- [9] S. Suryadi *dkk.*, "Uji Sensitivitas Metode Pembobotan ROC, SWARA Terhadap Kriteria Karyawan Terbaik Dengan Menggunakan Metode SAW," *Journal of Information System Research (JOSH)*, vol. 3, no. 4, hlm. 532–540, Jul 2022, doi: 10.47065/josh.v3i4.1952.
- [10] D. Hermansyah dan F. P. Sihotang, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Staf Marketing Terbaik Menggunakan Metode SAW Decision Support System for Determining The Best Marketing Staff Using The SAW Method," 2022.