

## ABSTRAK

Penilaian kinerja karyawan dapat menjadi dasar kinerja sebuah perusahaan. Penilaian karyawan secara tidak langsung berdampak pada citra perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang menjadikan hambatan dalam melakukan penilaian terhadap karyawan. Hambatan dalam proses penilaian kinerja karyawan yang sering terjadi pada perusahaan adalah kurangnya sosialisasi terkait *SOP (Standard Operating Procedure)*, deskripsi pekerjaan yang kurang dimengerti oleh para karyawan, adanya faktor *like or dislike* (senang atau tidak senang) para atasan terhadap bawahannya, kebijakan yang diambil pimpinan kurang objektif, belum ada keterbukaan tentang peraturan dalam proses penilaian kinerja karyawan, atasan yang masih melakukan penilaian menggunakan perasaan dan berpihak pada karyawan tertentu sesuai dengan keinginan. Oleh karena itu, akan dibangun sistem komputerisasi untuk penilaian kinerja karyawan dengan menerapkan metode *SAW*. Dalam penelitian ini penulis menerapkan metode *SAW* dalam pengambilan keputusan mempromosikan karyawan untuk menempati suatu jabatan dengan menggunakan tujuh kriteria yaitu masa kerja, kualitas kerja, disiplin, tanggung jawab, kerja sama, keterampilan, dan kepemimpinan. Sistem berbasis web ini dapat mempercepat dan mempermudah dalam menginformasikan terkait penentuan karyawan yang layak mendapatkan promosi jabatan dikarenakan hasil dari sistem dapat diakses dimana saja dengan memanfaatkan media internet. Sistem dapat memberikan solusi rekomendasi karyawan yang layak mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan kriteria dan bobot yang ditentukan UPT Balai Yasa Tegal.

Kata kunci: Penilaian Kinerja Karyawan, *Simple Additive Weighting (SAW)*, *PHP*

## ABSTRACT

*Employee performance appraisal can be the basis for a company's performance. Employee appraisal has an indirect impact on the company's image. There are several factors that cause obstacles to assessing employees. Obstacles in the employee performance appraisal process that often occur in companies are the lack of socialization related to SOP (Standard Operating Procedure), job descriptions that are not understood by employees, the presence of the like or dislike (happy or unhappy) factor of superiors towards their subordinates, the policies taken The leadership is less objective, there is no openness about the regulations in the employee performance appraisal process, superiors who still make the assessment use feelings and side with certain employees as desired Therefore, a computerized system will be built for employee performance appraisal by applying the SAW method. In this study, the authors apply the SAW method in decision making to promote employees to occupy a position using seven criteria, namely tenure, work quality, discipline, responsibility, cooperation, skills, and leadership. This web-based system can speed up and simplify information regarding the determination of employees who are eligible for promotion because the results of the system can be accessed anywhere by utilizing internet media. The system can provide recommendation solutions for employees who deserve a promotion in accordance with the criteria and weights determined by UPT Balai Yasa Tegal.*

*Keywords: Employee Performance Appraisal, Simple Additive Weighting (SAW), PHP*