



Perancangan Kerangka Kerja Pengambilan Keputusan untuk Penilaian Kinerja Trainer menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) pada LKP Bina Karya Mandiri

Rudi Hartono^{1*}, Imam Muallim²

¹⁻²Program Studi Teknik Informatika, Universitas Nahdlatul Ulama Lampung, Jalan Lintas Pantai Timur, Taman Fajar, Kecamatan Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur, Provinsi Lampung

*Penulis Korespondensi: rudi.hartono1512@gmail.com

Abstract. *The evaluation of trainer performance plays a critical role in maintaining the quality and reputation of LKP Bina Karya Mandiri as a non-formal training institution. This study aims to assess trainer performance objectively using the Simple Additive Weighting (SAW) method as part of a Decision Support System (DSS). A descriptive-quantitative approach was employed through a case study involving five trainers: Wasito, Diah Rita Sari, Ahmad Jayadi, Bayu Adi Guna, and Komarudin. Data were collected through observation and surveys based on four primary criteria: Material Mastery, Teaching Methods, Participant Satisfaction, and Discipline, each assigned a predetermined weight. The findings indicate that the SAW method effectively transforms performance data into a structured and interpretable ranking. Based on preference value calculations, Bayu Adi Guna achieved the highest score of 0.935, followed by Wasito, Komarudin, Ahmad Jayadi, and Diah Rita Sari. These results demonstrate that SAW is a reliable tool for supporting decision-making in trainer performance evaluation. The implications of this study suggest that training institutions can adopt SAW to enhance objectivity, transparency, and efficiency in performance assessments, thereby strengthening human resource management practices.*

Keywords: *Decision Support System; Performance Evaluation; SAW Method; Trainer; Training Institution.*

Abstrak. Penilaian kinerja trainer memiliki peran penting dalam menjaga kualitas layanan dan reputasi LKP Bina Karya Mandiri sebagai lembaga pelatihan non-formal. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja trainer secara objektif menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) sebagai bagian dari Sistem Pendukung Keputusan (SPK). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif-kuantitatif dengan studi kasus yang melibatkan lima trainer, yaitu Wasito, Diah Rita Sari, Ahmad Jayadi, Bayu Adi Guna, dan Komarudin. Data diperoleh melalui observasi dan survei menggunakan empat kriteria utama: Penguasaan Materi, Metode Pengajaran, Kepuasan Peserta, dan Kedisiplinan, masing-masing dengan bobot yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode SAW mampu mengolah data penilaian menjadi perankingan yang terstruktur dan mudah diinterpretasikan. Berdasarkan perhitungan nilai preferensi, Bayu Adi Guna menempati peringkat tertinggi dengan nilai 0.935, diikuti oleh Wasito, Komarudin, Ahmad Jayadi, dan Diah Rita Sari. Temuan ini menegaskan bahwa SAW dapat digunakan sebagai alat bantu pengambilan keputusan yang efektif dalam evaluasi kinerja trainer. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga pelatihan dapat menerapkan metode SAW untuk meningkatkan objektivitas, transparansi, dan efisiensi penilaian dalam rangka mendukung manajemen sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

Kata kunci: Evaluasi Kinerja; Lembaga Pelatihan; Metode SAW; Sistem Pendukung Keputusan; Trainer.

1. LATAR BELAKANG

Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) merupakan institusi pendidikan non-formal yang memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang kompeten dan siap memasuki dunia kerja. Salah satu lembaga yang bergerak di bidang pelatihan komputer adalah LKP Bina Karya Mandiri, yang melayani beragam peserta mulai dari masyarakat umum, peserta program pra-kerja, hingga peserta program diklat pemerintah. Dalam konteks ini,

kualitas pelatihan sangat ditentukan oleh kompetensi dan kinerja trainer yang bertanggung jawab dalam menyampaikan materi serta membimbing peserta hingga mencapai kompetensi yang ditargetkan. Namun, dalam praktiknya tidak semua trainer menunjukkan performa yang konsisten. (Yunitarini 2013) Variasi kemampuan dalam penguasaan materi, metode pengajaran, kedisiplinan, hingga kemampuan membangun interaksi efektif dengan peserta sering kali menimbulkan ketimpangan kualitas pembelajaran. (Ari Jayanti 2016)

Permasalahan ini semakin kompleks karena LKP Bina Karya Mandiri belum memiliki sistem evaluasi kinerja yang terstruktur dan berbasis data. Selama ini, penilaian trainer lebih banyak mengandalkan pengamatan subjektif, intuisi manajemen, atau keluhan peserta yang tidak selalu mencerminkan performa secara menyeluruh. (Anindita and Rahayu 2021) Ketiadaan mekanisme evaluasi yang objektif tidak hanya berpotensi menimbulkan bias dalam pengambilan keputusan seperti perpanjangan kontrak atau promosi, tetapi juga dapat mengurangi motivasi trainer dan berdampak pada menurunnya reputasi LKP di mata peserta maupun mitra penyelenggara program pelatihan. (El Faritsi, Saripurna, and Mariami 2022) Kondisi tersebut menunjukkan adanya celah penting yang perlu diatasi melalui pendekatan evaluasi yang lebih terukur dan transparan.

Untuk menjawab kebutuhan tersebut, Sistem Pendukung Keputusan (SPK) menawarkan pendekatan yang relevan karena mampu mengintegrasikan berbagai kriteria penilaian ke dalam suatu model pengambilan keputusan yang objektif. (Sonata and No 2016) Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dipilih dalam penelitian ini karena karakteristiknya yang sederhana, mudah diterapkan, serta mampu menghasilkan perankingan alternatif secara terstruktur berdasarkan bobot masing-masing kriteria. (Londol and Yahya n.d.) Penggunaan SAW memungkinkan LKP menilai kinerja trainer secara holistik melalui kombinasi aspek teknis dan non-teknis seperti penguasaan materi, metode pengajaran, kedisiplinan, dan kepuasan peserta.

Penelitian ini berfokus pada perancangan kerangka kerja pengambilan keputusan berbasis SAW tanpa mengembangkan aplikasi khusus, sehingga lebih mudah diadaptasi oleh lembaga skala kecil melalui media sederhana seperti spreadsheet. (Mujiastuti, Komariyah, and Hasbi n.d.) Dengan menyusun kerangka kerja yang sistematis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi manajemen LKP dalam meningkatkan kualitas evaluasi kinerja trainer sekaligus menawarkan nilai kebaruan berupa model konseptual yang dapat diterapkan pada institusi pelatihan non-formal lainnya yang menghadapi permasalahan serupa.

2. KAJIAN TEORITIS

Sistem merupakan kumpulan dari dua atau lebih komponen yang saling terhubung dan saling berinteraksi, sehingga membentuk suatu kesatuan yang bekerja bersama untuk mencapai satu tujuan. Komponen-komponen ini tidak bekerja sendiri, melainkan terintegrasi dalam sebuah jaringan fungsional di mana perubahan pada satu elemen akan memengaruhi yang lain. Seluruh interaksi ini diarahkan untuk mencapai satu tujuan bersama, yang menjadi alasan utama keberadaan sistem tersebut.(Talia, Suhartini, and Suprianto 2024)

Keputusan adalah proses untuk menyelesaikan masalah atau mengatasi suatu dilema dengan menghasilkan pilihan yang dianggap paling optimal, terbaik, atau setidaknya cukup memuaskan.(Rahayu and Sindar 2022) Proses ini melibatkan evaluasi berbagai alternatif yang tersedia untuk menemukan jalan keluar dari sebuah situasi yang menantang. Pada akhirnya, keputusan yang diambil adalah hasil dari pilihan yang paling rasional dan dianggap paling menguntungkan untuk mencapai tujuan.(Sinaga n.d.)

Sistem pendukung keputusan merupakan sistem yang menyajikan informasi, model, serta kemampuan pengolahan data secara interaktif. Dengan kata lain, sistem ini adalah metodologi yang dirancang khusus untuk mendukung pengambil keputusan dalam menyelesaikan persoalan yang bersifat kompleks. Tujuannya adalah untuk mempermudah proses pengambilan keputusan melalui interaksi yang efektif dengan data dan model.(Ina, Neno, and Rato 2024)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang berkaitan langsung dengan tujuan suatu organisasi. Kinerja mencakup berbagai aspek, seperti kualitas, efisiensi, dan efektivitas kerja yang dapat diukur.(Muktiawan n.d.) Dengan demikian, kinerja menjadi tolok ukur utama untuk menilai seberapa baik kontribusi individu atau tim terhadap pencapaian sasaran perusahaan.(Prayoga, Wahyudin, and Iskandar 2021)

Seorang trainer adalah individu yang memfasilitasi proses pembelajaran dengan menyampaikan materi pelatihan kepada peserta. Mereka menggunakan berbagai metode dan teknik pengajaran yang terstruktur untuk membantu peserta memahami dan menguasai konten yang diberikan. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan peserta memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan agar selaras dengan sasaran pelatihan.(Talli 2023)

Metode Simple Additive Weighting (SAW), yang juga dikenal sebagai metode penjumlahan berbobot, merupakan salah satu teknik dalam sistem pendukung keputusan. Prinsip utamanya adalah menghitung nilai keseluruhan dari setiap alternatif dengan menjumlahkan bobot kinerja pada seluruh kriteria.(Sukaryati et al. 2022)

Penelitian mengenai penilaian kinerja berbasis metode *Simple Additive Weighting* (SAW) telah banyak dilakukan pada berbagai konteks dunia pendidikan dan organisasi, dan menjadi landasan penting bagi perancangan kerangka kerja penilaian kinerja trainer pada LKP Bina Karya Mandiri. Salah satu penelitian yang relevan dilakukan oleh Angga Lisdiyanto yang merancang sistem penilaian kinerja tridharma dosen menggunakan metode SAW. Penelitian tersebut berangkat dari permasalahan belum adanya sistem yang mampu mengevaluasi kinerja dosen secara komprehensif pada aspek pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Metode SAW dipilih untuk menentukan bobot tiap kriteria dan melakukan proses normalisasi serta perangkingan sehingga hasil akhir mampu menunjukkan dosen dengan performa terbaik. Penelitian ini memperlihatkan bahwa SAW efektif dalam sistem evaluasi kinerja yang melibatkan banyak kriteria, serta dapat digunakan sebagai alat bantu bagi institusi pendidikan dalam meningkatkan mutu tridharma perguruan tinggi. (Lisdiyanto 2023)

Penelitian lain dilakukan oleh Rohmat Taufiq yang merancang sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru pada SMA Negeri 15 Tangerang. Penelitian ini dilatarbelakangi kebutuhan sekolah untuk mengevaluasi profesionalitas guru secara terstruktur agar standar kompetensi dapat tercapai. SAW digunakan karena mampu menyeleksi alternatif terbaik berdasarkan perkalian bobot tiap kriteria, sehingga menghasilkan penilaian yang lebih tepat dan akurat. Melalui sistem tersebut, pihak sekolah dapat mengetahui guru dengan nilai Penilaian Kinerja Guru (PKG) tertinggi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa metode SAW sangat sesuai digunakan pada lingkungan pendidikan karena dapat menghasilkan keputusan yang objektif dan mendukung proses penilaian kinerja yang akuntabel. (Taufiq and Saputra 2018)

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rully Mujiastuti mengenai sistem penilaian kinerja karyawan juga menunjukkan relevansi tinggi karena memanfaatkan metode SAW untuk melakukan perangkingan lima kriteria penting, yaitu kehadiran, sikap, kerajinan, kualitas, dan kuantitas. Hasil penelitian menunjukkan akurasi perhitungan sebesar 100% terhadap 75 data responden, menandakan bahwa metode SAW sangat stabil dan konsisten dalam menghasilkan nilai preferensi untuk evaluasi kinerja. Penelitian ini membuktikan bahwa SAW dapat diterapkan dengan baik pada konteks organisasi untuk mendukung keputusan terkait promosi, mutasi, pemberian bonus, maupun evaluasi umum. (Mujiastuti et al. n.d.)

Ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa metode SAW merupakan pendekatan yang efektif untuk penilaian kinerja berbasis multikriteria, baik dalam konteks dosen, guru, maupun karyawan. Relevansi tersebut memberikan dasar teoritis yang kuat bagi penelitian ini dalam merancang kerangka kerja pengambilan keputusan untuk penilaian kinerja trainer di

LKP Bina Karya Mandiri. Dengan mempertimbangkan berbagai kriteria penting dan melakukan perangkingan secara objektif, kerangka kerja berbasis SAW diharapkan mampu menghasilkan evaluasi kinerja trainer yang lebih terstruktur, adil, dan akurat sesuai kebutuhan lembaga pelatihan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di LKP Bina Karya Mandiri yang berlokasi di Jalan Lintas Pantai Timur Sumatera, Desa Braja Sakti, Kecamatan Way Jepara, Kabupaten Lampung Timur. Kegiatan penelitian berlangsung pada periode Maret 2025 hingga Juli 2025. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kebutuhan lembaga akan sistem evaluasi kinerja trainer yang lebih objektif dan terstruktur.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan tiga teknik utama, yaitu observasi, wawancara, dan studi pustaka. Observasi dilaksanakan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai aktivitas pelatihan serta perilaku trainer dalam proses pembelajaran. Melalui observasi, peneliti mengidentifikasi pola kerja, interaksi, serta karakteristik non-verbal yang relevan untuk proses penilaian kinerja. Selain itu, wawancara semiterstruktur dilakukan dengan Direktur, Sekretaris, dan Bendahara LKP Bina Karya Mandiri guna menggali informasi mendalam mengenai permasalahan evaluasi trainer, pemetaan kebutuhan lembaga, serta penentuan kriteria kinerja yang dianggap penting. Pendekatan ini memungkinkan fleksibilitas dalam menggali pandangan responden tanpa mengabaikan kerangka pertanyaan yang telah disiapkan. Studi pustaka dilakukan dengan menelaah buku, laporan, serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan sistem pendukung keputusan, metode SAW, dan konsep penilaian kinerja sumber daya manusia untuk memperkuat landasan teoretis penelitian. (Dita Novia Hidayat et al. 2024)

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif-kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menggambarkan fenomena secara sistematis dan akurat melalui pengumpulan data numerik yang berkaitan dengan kinerja trainer. Pendekatan ini tidak bertujuan mencari hubungan sebab-akibat, tetapi untuk memberikan pemaparan faktual tentang keadaan yang terjadi di lapangan berdasarkan data terukur. (Yuliani 2018) Lima trainer menjadi subjek penelitian, yaitu Wasito, Diah Rita Sari, Ahmad Jayadi, Bayu Adi Guna, dan Komarudin. Seluruh trainer dinilai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan bersama pihak manajemen.

Analisis data menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Tahapan analisis meliputi penentuan kriteria dan bobot, penyusunan matriks keputusan, normalisasi nilai, perhitungan nilai preferensi, dan perangkingan. Pertama, setiap kriteria penilaian

diberikan bobot sesuai tingkat kepentingannya. Data kinerja kemudian dimasukkan ke dalam matriks keputusan sebelum dilakukan normalisasi untuk menyamakan skala antar-kriteria. Nilai preferensi dihitung melalui penjumlahan hasil perkalian antara bobot dan nilai normalisasi tiap kriteria. Hasil akhir berupa peringkat yang menunjukkan urutan kinerja trainer dari yang tertinggi hingga terendah. (Darmawan et al. 2021) Metode ini dipilih karena kesederhanaan, objektivitas, serta kemampuannya menghasilkan keputusan multikriteria yang mudah diinterpretasikan.

Metode analisis data yang digunakan adalah *Simple Additive Weighting (SAW)*. Tahapan analisis data dengan metode ini adalah sebagai berikut:

1. Penentuan Kriteria dan Bobot: Menentukan kriteria penilaian (C_j) dan bobot (W_j) untuk setiap kriteria.
2. Pembuatan Matriks Keputusan (X): Menyusun data kinerja trainer (alternatif) ke dalam bentuk matriks berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.
3. Normalisasi Matriks: Melakukan normalisasi matriks keputusan untuk menyamakan skala nilai setiap kriteria. Rumus normalisasi yang digunakan adalah:

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\max(x_i)} \text{ (untuk kriteria benefit).}$$

4. Perhitungan Nilai Preferensi (V): Menghitung nilai akhir untuk setiap trainer dengan menjumlahkan hasil perkalian antara matriks normalisasi dan bobot kriteria. Rumus yang digunakan adalah:

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

5. Perangkingan: Mengurutkan hasil nilai preferensi dari yang tertinggi hingga terendah untuk menentukan trainer dengan kinerja terbaik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menerapkan metode Simple Additive Weighting (SAW) untuk menilai kinerja lima trainer di LKP Bina Karya Mandiri. Penilaian dilakukan berdasarkan empat kriteria yang telah ditentukan, yaitu Penguasaan Materi, Metode Pengajaran, Kepuasan Peserta, dan Kedisiplinan. Hasil perhitungan disajikan dalam beberapa tahap, yaitu penyusunan alternatif, penetapan bobot kriteria, penyusunan matriks keputusan, normalisasi, serta perhitungan nilai preferensi.

Hasil

1. Alternatif dan Kriteria

Lima trainer yang menjadi alternatif penilaian ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Alternatif Penilaian Trainer

Kode	Nama Trainer
A1	Wasito
A2	Diah Rita Sari
A3	Ahmad Jayadi
A4	Bayu Adi Guna
A5	Komarudin

Kriteria yang digunakan beserta bobotnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Kriteria dan Bobot Penilaian

Kode	Kriteria	Bobot
C1	Penguasaan Materi	0.35
C2	Metode Pengajaran	0.30
C3	Kepuasan Peserta	0.20
C4	Kedisiplinan	0.15

2. Matriks Keputusan

Nilai kinerja masing-masing trainer berdasarkan keempat kriteria ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Matriks Keputusan (X)

Alternatif	C1	C2	C3	C4
A1	90	85	88	92
A2	85	90	90	85
A3	95	80	85	90
A4	80	95	92	88
A5	88	88	85	95

3. Matriks Normalisasi

Semua kriteria bersifat benefit, sehingga rumus normalisasi adalah:

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\max(x_j)}$$

Nilai maksimum tiap kriteria:

$$\max(C1) = 95$$

$$\max(C2) = 95$$

$$\max(C3) = 92$$

$$\max(C4) = 95$$

Tabel 4. Matriks Normalisasi (R)

Alternatif	r1	r2	r3	r4
A1	90/95 = 0.947	85/95 = 0.895	88/92 = 0.957	92/95 = 0.968
A2	85/95 = 0.895	90/95 = 0.947	90/92 = 0.978	85/95 = 0.895
A3	95/95 = 1.000	80/95 = 0.842	85/92 = 0.924	90/95 = 0.947
A4	80/95 = 0.842	95/95 = 1.000	92/92 = 1.000	88/95 = 0.926
A5	88/95 = 0.926	88/95 = 0.926	85/92 = 0.924	95/95 = 1.000

Pembahasan

1. Perhitungan Nilai Preferensi (V)

Nilai preferensi dihitung menggunakan rumus:

$$V_i = \sum (w_j \times r_{ij})$$

Hasil perhitungan sebagai berikut:

- V1 (Wasito) = $(0.947 * 0.35) + (0.895 * 0.30) + (0.957 * 0.20) + (0.968 * 0.15) =$

$$\mathbf{0.932}$$

- V2 (Diah R.S.) = $(0.895 * 0.35) + (0.947 * 0.30) + (0.978 * 0.20) + (0.895 * 0.15) =$

$$\mathbf{0.922}$$

- V3 (Ahmad J.) = $(1.000 * 0.35) + (0.842 * 0.30) + (0.924 * 0.20) + (0.947 * 0.15) =$

$$\mathbf{0.923}$$

- V4 (Bayu A.G.) = $(0.842 * 0.35) + (1.000 * 0.30) + (1.000 * 0.20) + (0.926 * 0.15) =$

$$= \mathbf{0.935}$$

- V5 (Komarudin) = $(0.926 * 0.35) + (0.926 * 0.30) + (0.924 * 0.20) + (1.000 * 0.15) =$

$$= \mathbf{0.931}$$

2. Perangkingan Alternatif

Setelah nilai preferensi dihitung, dilakukan perangkingan dari nilai tertinggi ke terendah.

Tabel. Nilai Preferensi

Peringkat	Alternatif	Nilai Preferensi (V)
1	Bayu Adi Guna (A4)	0.935

2	Wasito (A1)	0.932
3	Komarudin (A5)	0.931
4	Ahmad Jayadi (A3)	0.923
5	Diah Rita Sari (A2)	0.922

3. Analisis Hasil

Hasil SAW menunjukkan bahwa Bayu Adi Guna menempati posisi pertama dengan nilai preferensi tertinggi (0.935). Nilai ini didukung oleh performanya yang unggul pada dua kriteria utama, yaitu Metode Pengajaran dan Kepuasan Peserta, yang memiliki bobot besar dalam penilaian. Meskipun Ahmad Jayadi memperoleh skor maksimal pada Penguasaan Materi, nilai yang lebih rendah pada Metode Pengajaran menyebabkan total nilai preferensinya berada di posisi keempat. Hal ini menunjukkan bahwa SAW bekerja efektif dalam menggabungkan nilai dari seluruh kriteria dan memberikan hasil penilaian yang lebih holistik.

Secara keseluruhan, metode SAW terbukti mampu memberikan gambaran objektif tentang kinerja trainer berdasarkan bobot dan nilai pada tiap kriteria. Hasil perangkingan ini dapat digunakan oleh manajemen LKP Bina Karya Mandiri sebagai dasar dalam mengambil keputusan strategis seperti perpanjangan kontrak, peningkatan kompetensi, serta evaluasi berkala dalam upaya meningkatkan kualitas pelatihan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) mampu memberikan penilaian kinerja trainer secara objektif dan terukur di LKP Bina Karya Mandiri. Metode ini terbukti efektif dalam mengolah berbagai kriteria penilaian menjadi satu nilai preferensi yang komprehensif sehingga mampu menjawab tujuan penelitian untuk menyediakan kerangka kerja pengambilan keputusan yang sistematis. Berdasarkan proses perhitungan dan perangkingan, Bayu Adi Guna menempati posisi tertinggi sebagai trainer dengan kinerja terbaik, diikuti oleh Wasito, Komarudin, Ahmad Jayadi, dan Diah Rita Sari. Temuan ini memberikan gambaran yang jelas bagi manajemen mengenai kualitas relatif setiap trainer dan dapat dijadikan dasar dalam evaluasi, penugasan pelatihan, maupun pemberian insentif. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa SAW dapat menjadi pendekatan yang relevan untuk mendukung proses penilaian kinerja pada lembaga pelatihan non-formal.

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa rekomendasi dapat diberikan. Manajemen LKP Bina Karya Mandiri disarankan untuk mengintegrasikan kerangka kerja berbasis SAW ini ke

dalam proses evaluasi berkala agar penilaian kinerja dapat dilakukan secara konsisten dan mengurangi subjektivitas dalam pengambilan keputusan. Bagi para trainer, hasil penelitian ini dapat menjadi bentuk umpan balik konstruktif untuk meningkatkan kompetensi pada aspek-aspek yang masih kurang, terutama pada kriteria yang memiliki bobot tinggi. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah kriteria dan jumlah alternatif yang digunakan sehingga model yang dihasilkan belum mencakup seluruh dimensi kinerja trainer secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan indikator penilaian baru yang mencerminkan pengembangan profesional, kreativitas pengajaran, atau kontribusi kelembagaan. Penelitian berikutnya juga dapat membandingkan metode SAW dengan teknik pengambilan keputusan lainnya seperti TOPSIS atau AHP guna menghasilkan model penilaian yang lebih komprehensif dan tervalidasi.

DAFTAR REFERENSI

- Anindita, Aulyardha, and Woro Isti Rahayu. 2021. "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Kandatel Bone Menggunakan Metode SAW." *Antivirus : Jurnal Ilmiah Teknik Informatika* 15(1):44–61. doi:10.35457/antivirus.v15i1.1358.
- Ari Jayanti, Ni Ketut Dewi. 2016. "Implementasi Metode SAW Dan AHP Pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen." *CSRID (Computer Science Research and Its Development Journal)* 8(2):86. doi:10.22303/csrid.8.2.2016.86-98.
- Darmawan, Didit, Rahayu Mardikaningsih, Samsul Arifin, Ella Anastasya Sinambela, and Arif Rachman Putra. 2021. "Studi Tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja Terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru." *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan* 9(2):516–30. doi:10.47668/pkwu.v9i2.317.
- Dita Novia Hidayat, Fahra Nurarsyifah, Intan Nur Zakiah, Mirah Sekar Arum, and Ujang Suherman. 2024. "Teori Pengambilan Keputusan Pada UMKM Nyidam Duren Kertabumi." *Jurnal Bisnis, Ekonomi Syariah, dan Pajak* 2(1):68–80. doi:10.61132/jbep.v2i1.753.
- El Faritsi, Daeng Mhd, Darjat Saripurna, and Ita Mariami. 2022. "Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Tenaga Pengajar Menggunakan Metode MOORA." *Jurnal Sistem Informasi Triguna Dharma (JURSI TGD)* 1(4):239. doi:10.53513/jursi.v1i4.4948.
- Ina, Yulita Adi, Friden Elefri Neno, and Karolus Wulla Rato. 2024. "Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Bansos di Desa Kadi Pada Menggunakan Metode SAW." *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis* 15(2):10–23. doi:10.47927/jikb.v15i2.763.
- Lisdiyanto, Angga. 2023. "Sistem Penilaian Kinerja Tridharma Dosen Menggunakan SAW." *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis* 5(1):69–72. doi:10.47233/jteksis.v5i1.760.

- Londol, Marwan M., and Ahmad Yahya. n.d. "Implementasi Sistem Informasi Pembelian Dan Penjualan Hasil Bumi Pada CV. Kanigara Banu Sejahtera (KBS) Berbasis Web." 4.
- Mujiastuti, Rully, Nur Komariyah, and Muhammad Hasbi. n.d. "Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW)." 9.
- Muktiawan, Danang Ade. n.d. "Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bandar Lampung."
- Prayoga, Bagas, M. Iwan Wahyudin, and Agus Iskandar. 2021. "Perancangan Sistem Pengelolaan Zakat Masjid Jami Al-Muhajirin Berbasis Web Menggunakan Metode Research and Development (R & D)." *SMATIKA JURNAL* 11(02):60–69. doi:10.32664/smatika.v11i02.576.
- Rahayu, Suciana, and Anita Sindar. 2022. "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Simple Additive Weighting." *Jurnal Ilmu Komputer dan Informatika* 2(2):103–12. doi:10.54082/jiki.28.
- Sinaga, Dina Meriana. n.d. "Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi Pendidikan."
- Sonata, Fifin, and Jl Iskandar Muda No. 2016. "Implementasi Metode Simple Additive Weighting (SAW) Dengan Proses Fuzzifikasi Dalam Penilaian Kinerja Dosen." 5.
- Sukaryati, Lilis Nurjanah, Apriade Voutama, Jl HS Ronggo Waluyo, Telukjambe Timur, and Jawa Barat. 2022. "Penerapan Metode Simple Additive Weighting Pada Sistem Pendukung Keputusan Untuk Memilih Karyawan Terbaik."
- Talia, Anita, Suhartini Suhartini, and Rishi Suprianto. 2024. "Rancang Bangun Aplikasi Pelayanan Sistem Rujukan Pada Puskesmas Sukajadi Berbasis Web." *Jurnal Minfo Polgan* 13(2):1367–76. doi:10.33395/jmp.v13i2.14058.
- Talli, Abdul Safrin D. 2023. "Pengaruh Trainer Dan Metode Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Peserta PT. Pelita Training Centre Makassar)." 3.
- Taufiq, Rohmat, and Candra Adi Saputra. 2018. "Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode SAW Pada SMAN 15 Tangerang." *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi dan Komputer)* 7(1):75–80. doi:10.32736/sisfokom.v7i1.297.
- Yuliani, Wiwin. 2018. "Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif Dalam Perspektif Bimbingan Dan Konseling." 2(2).
- Yunitarini, Rika. 2013. "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Penyiar Radio Terbaik." 1.