

Perbandingan Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Asisten Kebun Menggunakan Metode SAW (*Simple Additive Weighting*) dan WP (*Weight Product*) di PT Agrinas Palma Nusantara Kebun Ledo 1 (Kabupaten Bengkayang, Kalimantan Barat)

Valena Grasheila Tarigan^{*)}, Th Candra Wasis Agung Sutignya, Adi Marjani Patappa

Program Studi Manajemen Perkebunan Jurusan Teknologi Pertanian
Politeknik Negeri Pontianak

Jl. Jendral Ahmad Yani, Pontianak 78124, Kalimantan Barat

^{*)}E-mail penulis: valenatarigan2003@gmail.com

ABSTRACT

Promotion decisions are a strategic aspect of human resource management in the palm oil plantation sector, directly influencing operational effectiveness and productivity targets. This study compares two Decision Support System (DSS) methods, Simple Additive Weighting (SAW) and Weighted Product (WP), for determining Plantation Assistant promotions at PT Agrinas Palma Nusantara Kebun Ledo 1. Four company-defined criteria were applied: length of service (10%), work productivity (40%), work behavior (20%), and leadership (30%). Nine promotion candidates from Divisions 1–9 were evaluated. Both methods yielded consistent result, with Alternative 4 (Jumadi Asri – Assistant of Division 4) achieving the highest score and thus recommended for promotion. The findings confirm that SAW and WP can be effectively applied in plantation promotion decisions, tailored to company policies and operational needs.

Keywords: *Decision Support System; Plantation Assistant; Promotion; SAW; WP*

ABSTRAK

Pengambilan keputusan pada promosi jabatan merupakan aspek strategis dalam manajemen sumber daya manusia di sektor perkebunan kelapa sawit, yang secara langsung memengaruhi efektivitas operasional dan target produktivitas. Penelitian ini membandingkan dua metode *Decision Support System* (DSS), yaitu *Simple Additive Weighting* (SAW) dan *Weighted Product* (WP), dalam menentukan promosi Asisten Kebun di PT Agrinas Palma Nusantara Kebun Ledo 1. Empat kriteria yang ditetapkan perusahaan digunakan, yaitu masa kerja (10%), produktivitas kerja (40%), perilaku kerja (20%), dan kepemimpinan (30%). Sebanyak sembilan kandidat promosi dari Divisi 1–9 dievaluasi. Kedua metode menghasilkan temuan yang sama, di mana Alternatif 4 (Jumadi Asri – Asisten Divisi 4) memperoleh skor tertinggi. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa metode SAW dan WP dapat diterapkan secara efektif dalam pengambilan keputusan promosi di perkebunan, sesuai dengan

kebijakan perusahaan dan kebutuhan operasional.

Kata kunci: Asisten Kebun; Sistem Pendukung Keputusan; Promosi; SAW; WP

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu pilar utama dalam manajemen sebuah perusahaan, termasuk pada industri perkebunan kelapa sawit yang memiliki skala operasional besar, struktur organisasi kompleks, dan target produksi yang ketat. Salah satu aspek strategis dalam pengelolaan SDM adalah pengambilan keputusan promosi jabatan, karena proses ini berpengaruh langsung terhadap penempatan individu pada posisi yang sesuai kompetensi, yang pada akhirnya berdampak pada keberlangsungan operasional dan pencapaian target produksi di kebun.

Dalam struktur organisasi perkebunan kelapa sawit, setiap jabatan mulai dari asisten kebun hingga asisten kepala yang memiliki tanggung jawab teknis dan manajerial yang spesifik, seperti mengawasi kegiatan panen, pemeliharaan tanaman, pengelolaan tenaga kerja, serta pencapaian indikator produktivitas. Oleh karena itu, rekomendasi kenaikan jabatan menjadi langkah penting untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi karyawan dengan tuntutan teknis dan manajerial di lapangan.

Promosi jabatan di perkebunan tidak hanya menjadi bentuk penghargaan atas kinerja dan loyalitas, tetapi juga sarana untuk menjaga motivasi kerja dan retensi karyawan yang berkompeten. Promosi jabatan bukan hanya soal kemampuan teknis, tetapi juga menyangkut kesiapan moral dan karakter menurut Mondy dan Martocchio dalam Togatorop (2024) sektor perkebunan membutuhkan kerjasama tim yang baik disiplin dan kepatuhan dalam bekerja karena untuk kelancaran operasional di perkebunan memerlukan koordinasi yang baik antara pimpinan dan bawahan sehingga dalam pemilihan pemimpin harus menjadi hal penting yang harus diperhatikan. Namun, dalam praktiknya, proses ini kerap menghadapi tantangan seperti subjektivitas penilaian dan keterbatasan indikator evaluasi. Indikator pada promosi jabatan, antara lain kejujuran, loyalitas, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan masa pengabdian (Wahyudi, 2011 dalam Siswanto, 2020). Namun dalam penerapan promosi jabatan di banyak perkebunan, proses penilaian masih dilakukan secara manual dan belum sepenuhnya terstruktur, sehingga berpotensi menghasilkan keputusan yang tidak objektif.

PT Agrinas Palma Nusantara Kebun Ledo 1, sebagai perusahaan perkebunan kelapa sawit, hingga saat ini masih mengandalkan tes tertulis dan presentasi kandidat untuk proses promosi asisten kebun menjadi asisten kepala. Metode ini belum sepenuhnya mencerminkan evaluasi menyeluruh terhadap kompetensi teknis, kepemimpinan, dan manajerial yang dibutuhkan di lapangan, sehingga berpotensi menghasilkan keputusan yang subjektif (Hidayatulloh dkk., 2024; Widodo & Misdram, 2019). Kondisi ini menunjukkan

perlu nya sistem pengambilan keputusan yang mampu mengolah berbagai kriteria secara objektif, terukur, dan transparan sesuai kebutuhan dunia kerja di perkebunan kelapa sawit.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau *Decision Support System* (DSS) merupakan salah satu pendekatan yang relevan dalam manajemen perkebunan untuk memastikan promosi jabatan dilakukan secara terukur dan akuntabel. Dalam kerangka FMADM (*Fuzzy Atribut Decision Making*) adalah strategi yang digunakan untuk menangani masalah dengan menetapkan bobot pada masing- masing atribut dan kemudian memilih opsi terbaik melalui proses seleksi. Teknik yang bisa dimanfaatkan untuk menghadapi masalah dalam FMADM, antara lain; *Simple Additive Weighting Method* (SAW) dan *Weighted Product* (WP) (Kusumadewi 2006 dalam (Sutignya, 2024).

Metode SAW merupakan teknik pengambilan keputusan yang menentukan bobot pada setiap atribut, kemudian melakukan proses normalisasi dan pemeringkatan untuk memperoleh alternatif terbaik (Mulyadi dkk., 2023). Sementara itu, metode WP menghitung bobot nilai dari setiap kriteria melalui proses normalisasi secara multiplikatif untuk menentukan alternatif terbaik (Rizal dkk., 2021). Keduanya memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, namun sama-sama mampu mengolah data penilaian menjadi peringkat objektif dan membantu manajemen membuat keputusan yang selaras dengan kebutuhan operasional kebun. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gultom & Isnanto (2024) dengan judul Sistem Penunjang Keputusan Dalam Pemilihan Pegawai Penerima Promosi Jabatan Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* dan *Weighted Product* di PT Citra Baru Perkasa yang menunjukkan hasil rekomendasi alternatif yang sama dalam penggunaan metode SAW dan WP dalam pemilihan alternatif terbaik dari beberapa alternatif yang ada.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan metode SAW dan WP dalam pengambilan keputusan pada industri perkebunan khususnya pada kenaikan jabatan asisten kebun menjadi asisten kepala di PT Agrinas Palma Nusantara Kebun Ledo 1, serta membandingkan hasil perhitungan kedua metode tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata pada manajemen perkebunan kelapa sawit, khususnya dalam pengembangan sistem promosi jabatan yang lebih objektif, adil, dan transparan demi mendukung keberlanjutan dan kinerja operasional perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan mengenai sesuatu yang ingin diketahui secara sistematis, yang kemudian diinterpretasikan berdasarkan teori dan literatur yang saling berhubungan dan dilaksanakan pada April sampai dengan Juni 2025 di PT Agrinas Palma Nusantara Kebun Ledo 1, Kabupaten Bengkayang,

Kalimantan Barat. Populasi penelitian adalah seluruh asisten kebun yang menjadi kandidat promosi jabatan pada periode penelitian, yang sekaligus dijadikan sampel dengan metode total sampling dengan jumlah total 9 asisten dari 9 divisi. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang diolah dengan skala Likert, wawancara terstruktur dengan manajemen dan HRD, serta dokumentasi kinerja karyawan. Analisis dilakukan melalui tahap normalisasi data, perhitungan nilai preferensi menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dan *Weighted Product* (WP), penentuan peringkat alternatif, serta komparasi hasil kedua metode untuk memperoleh rekomendasi promosi jabatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan indikator promosi jabatan. Pada penerapannya Sistem Pendukung Keputusan menggunakan metode SAW dan WP dalam penggunaan metode nya juga memerlukan penilaian kriteria antara kategori keuntungan (*benefit*) atau biaya (*Cost*). Menurut Kusumadewi (2006) dan Darmastuti (2013) dalam Sutignya (2024) pada penentuan kriteria keuntungan (*benefit*) dilakukan apabila nilai memberikan keuntungan bagi pengambil keputusan. Sebaliknya, kriteria biaya (*cost*) dilakukan apabila menimbulkan biaya bagi pengambil keputusan adapun atribut dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Kriteria penelitian

Kriteria	Keterangan	Bobot	Atribut
C1	Masa Kerja	10 %	Benefit
C2	Produktivitas Kerja	40 %	Benefit
C3	Perilaku Kerja	20 %	Benefit
C4	Kepemimpinan	30 %	Benefit

Sumber : Data Terolah (2025)

Tabel diatas menyajikan data C1-C4 yang diolah berdasarkan data mentah hasil penelitian yang dijabarkan sebagai berikut :

a. Kriteria Masa Kerja

Salah satu kriteria penilaian promosi jabatan yang menggambarkan pengalaman, loyalitas, dan pemahaman terhadap budaya serta operasional perusahaan adalah dari masa kerja. Masa kerja atau senioritas menggambarkan kesetiaan tenaga kerja terhadap organisasi, namun tidak dapat dijadikan patokan utama tanpa mempertimbangkan kinerja dan kemampuan manajerial (Kurniawan & Fitriyani, 2021).

b. Kriteria Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja diberi bobot terbesar, yaitu 40%, sesuai ketentuan PT Agrinas Palma Nusantara. Prestasi seorang asisten dalam memimpin divisi dinilai dari pencapaian produksi bulanan. Produktivitas menggambarkan hasil kerja berdasarkan kemampuan dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas secara maksimal (Hasibuan, 2003 dalam

(Mahdi Hendri, 2020). Dalam sektor perkebunan, produktivitas berpengaruh positif terhadap kemajuan perusahaan, sehingga menjadi kriteria utama dalam promosi jabatan.

c. Kriteria Perilaku Kerja

Perilaku kerja dengan bobot 20% meliputi kepatuhan terhadap aturan, kejujuran, tanggung jawab, dan kedisiplinan. Promosi jabatan tidak hanya menekankan kemampuan teknis, tetapi juga moral dan karakter. Sektor perkebunan membutuhkan kerjasama tim, disiplin, serta koordinasi yang baik (Monddy & Martocchio dalam Togatorop, 2024). Oleh karena itu, aspek perilaku kerja relevan dalam menilai calon pemimpin yang tidak hanya kompeten tetapi juga berintegritas.

d. Kriteria Kepemimpinan

Kepemimpinan pada penelitian ini diberi bobot 30% karena menjadi salah satu indikator penting dalam promosi jabatan. HRD Manager PT APN menilai kepemimpinan sebagai syarat utama kesiapan seseorang menempati posisi lebih tinggi. Pemimpin tidak hanya mengelola pekerjaan, tetapi juga menginspirasi, membimbing, dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan bersama. Kemampuan kepemimpinan menjadi faktor krusial dalam pengarahan, pemecahan masalah, dan pencapaian target (Wulandari dkk., 2023).

Hasil nilai alternatif yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dan data sekunder perusahaan yang selanjutnya diolah untuk dilakukan perhitungan dengan kedua metode sebagai berikut:

Tabel 2. Data Alternatif & nilai kecocokan alternatif

Alternatif (A _i)	Nama Alternatif	Masa Kerja (C ₁)	Produktivitas kerja (C ₂)	Perilaku Kerja (C ₃)	Kepemimpinan (C ₄)
A ₁	R.Hotri Sihotang	2	2	5	5
A ₂	Fandy Arbani	3	2	4	5
A ₃	Fathur Rahman	5	2	5	5
A ₄	Jumadi Asri	5	3	4	4
A ₅	Bima Abimayu	3	2	4	4
A ₆	Arafat Wahyudi	4	2	4	4
A ₇	Dalleri	5	2	5	4
A ₈	Yones Pangabeang	3	2	5	5
A ₉	Wikan Hadi	5	2	4	4

Sumber: Data Primer Terolah (2025)

Hasil Perhitungan dengan metode SAW

Membuat matriks Keputusan (X_{ij}) yang ditentukan dari tabel rating kecocokan masing masing alternatif pada setiap kriteria

$$X_{ij} = \begin{vmatrix} 2 & 2 & 5 & 5 \\ 3 & 2 & 4 & 5 \\ 5 & 2 & 5 & 5 \\ 5 & 3 & 4 & 4 \\ 3 & 2 & 4 & 4 \\ 4 & 2 & 4 & 4 \\ 5 & 2 & 5 & 4 \\ 3 & 2 & 5 & 5 \\ 5 & 2 & 4 & 4 \end{vmatrix} \dots\dots\dots(1)$$

$$R_{ij} = \frac{X_{ij}}{\underset{i}{\text{Max } X_{ij}}} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

R_{ij} = Nilai rating ternormalisasi

X_{ij} = Nilai atribut alternatif

Max = Nilai terbesar kriteria (digunakan apabila atribut kriteria adalah *benefit*)

Setelah dilakukan perhitungan maka didapatkan hasil berikut ini yang merupakan nilai ternormalisasi dari matriks:

$$X_{ij} = \begin{vmatrix} 0,4 & 0,67 & 1 & 1 \\ 0,6 & 0,67 & 0,8 & 1 \\ 1 & 0,67 & 1 & 1 \\ 1 & 1 & 0,8 & 0,8 \\ 0,6 & 0,67 & 0,8 & 0,8 \\ 0,8 & 0,67 & 0,8 & 0,8 \\ 1 & 0,67 & 1 & 0,8 \\ 0,6 & 0,67 & 1 & 1 \\ 1 & 0,67 & 0,8 & 0,8 \end{vmatrix}$$

Langkah selanjutnya dalam perhitungan menggunakan metode SAW adalah mengalikan nilai bobot kriteria dengan nilai yang didapatkan dari hasil normalisasi matriks untuk mendapatkan nilai (V_i).

$$\begin{aligned} V_1 &= (r_{11} \times w_1) + (r_{12} \times w_2) + (r_{13} \times w_3) + (r_{14} \times w_4) \\ &= (0,4 \times 0,1) + (0,67 \times 0,4) + (1 \times 0,2) + (1 \times 0,3) = \mathbf{0,81} \end{aligned}$$

Hasil perhitungan dari 9 alternatif yang ada dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Perhitungan SAW

Alt	Hasil	Rangking
A1	0,81	4
A2	0,79	6
A3	0,87	2
A4	0,90	1
A5	0,73	9
A6	0,75	8
A7	0,81	4
A8	0,83	3
A9	0,77	7

Sumber Data Primer Terolah (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan SAW yang disajikan dalam tabel 3 menunjukkan alternatif dengan nilai akhir tertinggi terdapat pada alternatif 4 (A4). Dengan perhitungan metode SAW yang dilakukan dengan menjumlahkan hasil perkalian antara nilai setiap alternatif dengan bobot dari keempat kriteria yang telah ditetapkan

Hasil Perhitungan dengan metode WP

Langkah pertama dalam perhitungan dengan metode WP adalah Membuat perhitungan nilai vektor S_i dengan kriteria bersifat benefit maka penentuan nilai dipangkatkan dengan total bobot untuk masing masing kriteria dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$S_i = \prod_{j=1}^n X_{ij}^{W_j}$$

Keterangan:

- S_i : hasil normalisasi keputusan untuk alternatif ke- i , i : nilai alternatif,
 X_{ij} : rating alternatif per atribut, n : banyaknya atribut/kriteria,
 W_{jj} : nilai bobot atribut/kriteria, j : nilai atribut/kriteria.

Maka didapatkan hasil sebagai berikut :

$$S_1 = (2^{0,1}) \cdot (2^{0,4}) \cdot (5^{0,2}) \cdot (2^{0,3}) = \mathbf{3,1623}$$

$$S_2 = (3^{0,1}) \cdot (2^{0,4}) \cdot (4^{0,2}) \cdot (5^{0,3}) = \mathbf{3,1494}$$

$$S_3 = (5^{0,1}) \cdot (2^{0,4}) \cdot (5^{0,2}) \cdot (5^{0,3}) = \mathbf{3,4657}$$

$$S_4 = (5^{0,1}) \cdot (3^{0,4}) \cdot (4^{0,2}) \cdot (4^{0,3}) = \mathbf{3,6457}$$

$$S_5 = (3^{0,1}) \cdot (2^{0,4}) \cdot (5^{0,2}) \cdot (4^{0,3}) = \mathbf{3,0799}$$

$$S_6 = (4^{0,1}) \cdot (2^{0,4}) \cdot (5^{0,2}) \cdot (4^{0,3}) = \mathbf{3,0134}$$

$$S_7 = (5^{0,1}) \cdot (2^{0,4}) \cdot (5^{0,2}) \cdot (4^{0,3}) = \mathbf{3,2413}$$

$$S_8 = (3^{0,1}) \cdot (2^{0,4}) \cdot (5^{0,2}) \cdot (5^{0,3}) = \mathbf{3,2931}$$

$$S_9 = (5^{0,1}) \cdot (2^{0,4}) \cdot (4^{0,2}) \cdot (4^{0,3}) = \mathbf{3,0998}$$

$$\sum S_i = \mathbf{29,1687}$$

Selanjutnya nilai tersebut dilakukan perhitungan untuk mencari nilai vektor (V). Berikut ini merupakan rumus dan contoh dalam penentuan nilai v:

$$V_i = \frac{S_i}{\sum S_i}$$

$$V_1 = \frac{3,1623}{29,1687} = \mathbf{0,1084}$$

Hasil perhitungan keseluruhan alternatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Perhitungan metode WP

Alternatif	Nilai	Peringkat
A1	0,1084	5
A2	0,1080	6
A3	0,1188	2
A4	0,1250	1
A5	0,1056	8
A6	0,1039	9
A7	0,1111	4
A8	0,1129	3
A9	0,1063	7

Sumber: Data Primer Terolah (2025)

Perhitungan dengan metode WP pada tabel diatas dengan nilai tertinggi dari 9 alternatif yang ada yaitu alternatif 4 (A4) yaitu alternatif yang sama dengan hasil perhitungan SAW

Perbandingan Hasil Akhir Kedua Metode

Berikut ini merupakan perbandingan hasil akhir dalam perhitungan kedua metode :

Tabel 5. Perbandingan hasil SAW & WP

A_i	SAW	Peringkat SAW	WP	Peringkat WP
A₁	0,81	4	0,1084	5
A₂	0,79	6	0,1080	6
A₃	0,87	2	0,1188	2
A₄	0,90	1	0,1250	1
A₅	0,73	9	0,1056	8
A₆	0,75	8	0,1039	9
A₇	0,81	4	0,1111	4
A₈	0,83	3	0,1129	3
A₉	0,77	7	0,1063	7

Sumber: Data Primer Terolah (2025)

Perbandingan hasil ini menunjukkan A4 memiliki nilai yang kuat di seluruh kriteria penilaian dalam kenaikan jabatan di PT APN Kebun Ledo 1 terutama pada kriteria produktivitas kerja yang dihasilkan divisi yang dipimpin setiap bulannya yang menjadi kriteria dengan bobot terbesar dalam penentuan kenaikan jabatan di perusahaan ini, selain itu pada kriteria lainnya A4 memiliki nilai yang stabil sehingga pada hasil akhir kedua metode A4 menjadi alternative dengan nilai tertinggi. A4 merupakan alternatif dengan kriteria unggul dan peringkat pada alternatif lain yang dihasilkan dari kedua metode ini menunjukkan konsistensi pada peringkat yang dihasilkan pada setiap alternatif. A4 dapat menjadi alternative pilihan untuk kandidat yang berhak mendapat rekomendasi dalam promosi jabatan di kebun Ledo 1.

Adanya perbedaan peringkat pada alternatif lain terjadi karena pada SAW nilai rendah dapat ditutupi dengan nilai tertinggi pada kriteria lainnya, sedangkan pada metode WP Nilai rendah pada satu kriteria dapat menurunkan nilai total secara signifikan terutama jika bobot kriteria tersebut besar. Hal ini terjadi karena SAW tidak mempertimbangkan efek interaksi antar kriteria sedangkan

WP Lebih sensitif terhadap perubahan bobot sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan metode yang digunakan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan karakteristik yang dimiliki (Sutoyo, 2024).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dan *Weighted Product* (WP) dalam sistem pendukung keputusan promosi jabatan asisten kebun menjadi asisten kepala di PT Agrinas Palma Nusantara Kebun Ledo 1 menghasilkan rekomendasi yang konsisten. Kedua metode menempatkan kandidat alternatif 4 (Jumadi Asri) sebagai peraih skor tertinggi, yaitu 0,90 pada metode SAW dan 0,1250 pada metode WP, dari sembilan kandidat yang dievaluasi sehingga alternatif 4 layak untuk

diberikan rekomendasi kenaikan jabatan.

Hasil ini membuktikan bahwa SAW dan WP mampu menilai banyak kriteria yang tercakup dalam indikator promosi jabatan, seperti masa kerja, produktivitas, perilaku, dan kepemimpinan, sehingga keputusan yang dihasilkan lebih objektif, adil, dan transparan. Dengan demikian, penggunaan kedua metode ini dapat menjadi instrumen yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia dalam manajemen perkebunan kelapa sawit, serta berkontribusi pada peningkatan efektivitas promosi jabatan, produktivitas, dan keberlanjutan operasional perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gultom, H., & Isnanto, M. H. (2024). Sistem Penunjang Keputusan Dalam Pemilihan Pegawai Penerima Promosi Jabatan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting dan Weighted Product. *Journal of Information System Research (JOSH)*, 5(2), 603–613. <https://doi.org/10.47065/josh.v5i2.4801>
- Hidayatulloh, H., Supriatman, A., & Anwar, D. S. (2024). Uji Perbandingan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dan Metode *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) pada Penentuan Kenaikan Jabatan Karyawan: Studi Kasus : PT Hini Daiki Indonesia. *Informatics and Digital Expert (INDEX)*, 6(1), 10–17. <https://doi.org/10.36423/index.v6i1.1625>
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Keuangan dan Akuntansi*, 7(2), 1–18. <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i2.4858>
- Mahdi Hendri, R. H. A. T. (2020). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Tetap terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Bukopin,Tbk. Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 2(2), 15–40. <https://doi.org/10.51877/mnjm.v2i2.117>
- Mulyadi, M. F., Nugroho, A. S., Budiantoro, B. M., & Setiawan, B. A. (2023). Analisis Perbandingan Metode SAW, WP, dan TOPSIS Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Beasiswa. *LOGIC : Jurnal Ilmu Komputer Dan Pendidikan*, 1(2), 170–179.
- Rizal, C., Siregar, S. R., Supiyandi, S., Armasari, S., & Karim, A. (2021). Penerapan Metode Weighted Product (WP) Dalam Keputusan Rekomendasi Pemilihan Manager Penjualan. *Building of Informatics, Technology and Science (BITS)*, 3(3), 312–316. <https://doi.org/10.47065/bits.v3i3.1094>
- Siswanto, S. (2020). Promosi Jabatan Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 17(2), 187–197. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i2.32378>
- Sutignya, C. W. A. (2024). *Sistem Pendukung Keputusan (Implementasi SPK Pada Studi Kasus)*. <http://repository.polnep.ac.id/xmlui/handle/123456789/2346>
- Sutoyo, M. N. (2024). Komparatif Metode Simple Additive Weighting (SAW) dan Weighted Product (WP) dalam Sistem Pendukung Keputusan. *Bianglala Informatika*, 12(2), 88–94. <https://doi.org/10.31294/bi.v12i2.21761>
- Togatorop, A. (2024). *Sistem Pendukung Keputusan Promosi Jabatan menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) di PT. Mitra Aneka Rezeki* [Skripsi, Politeknik Negeri Pontianak]. <https://ejurnal.polnep.ac.id/index.php/vokasi/article/view/969>
- Widodo, A. A., & Misdrum, M. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching: *Jurnal Mnemonic*, 2(2), 18–23. <https://doi.org/10.36040/mnemonic.v2i2.2259>
- Wulandari, I. R., Wijayanti, S., Farida, L. D., & Widayani, W. (2023). Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Sebagai Pendukung Keputusan Dalam Penentuan Kenaikan Jabatan Menggunakan Profile Matching. *Journal of Information System Management (JOISM)*, 5(1), 94–101. <https://doi.org/10.24076/joism.2023v5i1.1182>