

## Penilaian Kinerja Karyawan Untuk Promosi Jabatan Pada Pt Kreasijaya Adhikarya Dumai (Studi Kasus: PT Kreasijaya Adhikarya)

Hanifatul Rahmi<sup>(1)</sup>, Yusrizal<sup>(2)</sup>, A Rahman<sup>(3)</sup>  
Program Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Dumai  
Jl. Utama Karya Bukit Batrem II  
E-mail: [hanifatulrahmi@sttdumai.ac.id](mailto:hanifatulrahmi@sttdumai.ac.id); [yusrizalpuket2@gmail.com](mailto:yusrizalpuket2@gmail.com);  
[arahmanr12@gmail.com](mailto:arahmanr12@gmail.com)

### Abstrak

Memotivasi karyawan agar selalu mengembangkan kinerjanya, perlu diberikan reward. Salah satu bentuk penghargaan bagi karyawan tersebut adalah dengan menyelenggarakan promosi jabatan. Sehubungan dengan itu PT Kreasijaya Adhikarya Dumai memberikan perhatian untuk penilaian kinerja karyawan yang dilakukan rutin setiap tahun. PT Kreasijaya Adhikarya Dumai mempunyai karyawan sebanyak 116 orang yang terdiri dari 6 *manager*, 6 *executive*, 21 *supervisor*, 40 senior operator, 37 operator dan 6 junior operator tahun 2020.

Penilaian kinerja karyawan ini akan menggunakan Metode *Simple Additive Weighting*, yang merupakan salah satu metode pengambilan keputusan untuk menetapkan alternatif terbaik dari kriteria yang sudah ditentukan. Adapun kriteria yang di pakai adalah prestasi kerja karyawan, kompetensi karyawan, dan promosi jabatan.

Hasil yang diperoleh dari perhitungan yang sudah dilakukan, yaitu  $A_1 = 96,95$  sebagai alternatif karyawan dengan nilai terbesar. Dengan kata lain,  $V_1$  akan terpilih sebagai karyawan yang akan dipromosikan untuk mendapatkan jabatan di PT Kreasijaya Adhikarya Dumai. *Kesimpulannya adalah dengan menggunakan sistem ini dapat mempermudah pihak manajemen dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, dan dapat dikembangkan dengan metode yang berbeda.*

**Kata Kunci** : Karyawan, Kinerja, promosi jabatan, *Simple Additive Weighting*

### Abstrac

*Motivating employees to always improve their performance needs to be rewarded. One form of appreciation for these employees is by holding promotions. In this connection, PT Kreasijaya Adhikarya Dumai pays attention to employee performance appraisals which are carried out regularly every year. PT Kreasijaya Adhikarya Dumai has 116 employees consisting of 6 managers, 6 executives, 21 supervisors, 40 senior operators, 37 operators and 6 junior operators in 2020.*

*This employee performance appraisal will use the Simple Additive Weighting Method, which is a decision-making method for determining the best alternative from*

*predetermined criteria. The criteria used are employee performance, employee competence, and promotion.*

*The results obtained from the calculations that have been done, namely  $A1 = 96.95$  as an alternative to the employee with the greatest value. In other words,  $V1$  will be selected as an employee who will be promoted to get a position at PT Kreasijaya Adhikarya Dumai. The conclusion is that using this system can make it easier for management to assess employee performance based on predetermined criteria, and can be developed with different methods.*

**Keywords:** *Employees, Performance, Promotion, Simple Additive Weighting*

## **Pendahuluan**

PT Kreasijya Adhikarya yang terletak di Jl. Datuk Laksamana komplek Pelindo I Dumai, dalam masalah penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan di laksanakan dengan landasan dan asas-asas yang berlaku.

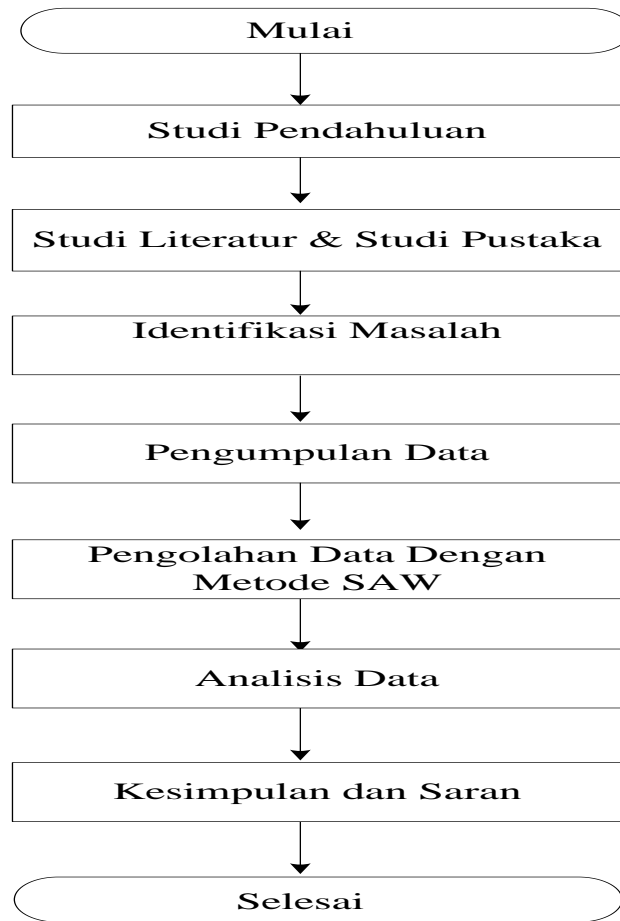
Berdasarkan observasi dilapangan permasalahan yang ada dalam perusahaan ini adalah dimana sistem promosi jabatan ini dilakukan atas dasar mempunyai hubungan keluarga atau hubungan antar tim, maka sistem promosi ini tidak jalan sesuai dengan semestinya dilakukan oleh perusahaan, promosi yang semestinya yaitu dengan melihat prestasi kerja karyawannya bukan karna ada hubungan antar keluarga atau tim

Dari permasalahan diatas penulis tertarik mengadakan penelitian tentang penilaian kinerja karyawan untuk promosi jabatan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Dengan menggunakan metode SAW (*Simple Additive Weighting*) diharapkan dalam proses penentuan karyawan terbaik akan berjalan dengan kompetitif, transparan, akuntabel, dan objektif. Dari penelitian tersebut penulis berniat untuk menulis skripsi yang berjudul: "Penilaian Kinerja Karyawan untuk Promosi Jabatan pada PT. Kreasijaya Adhikarya Dumai".

## **Metodepenelitian**

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan minyak sawit di Kota Dumai yaitu PT Kreasijaya Adhikarya Jl. Datuk Laksamana komplek Pelindo I Kota Dumai. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Mei 2020 s.d bulan Oktober 2020. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Metode ini sering pula sebagai metode kuesioner. Metode angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Selain itu teknik pengumpulan data tersebut peneliti juga melakukan teknik *library research* (kepustakaan) dan juga *internet research* (internet).

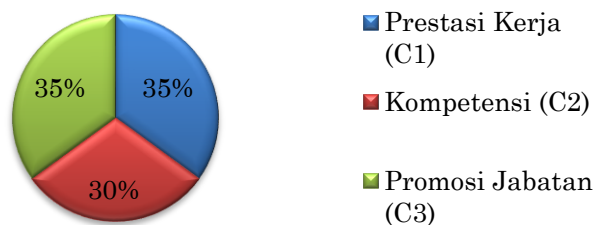
Untuk menentukan tujuan penelitian maka analisis yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Analisis data kuantitatif merupakan suatu analisis data yang digunakan apabila kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dapat dibuktikan dengan angka-angka dan juga dalam perhitungan dipergunakan rumus yang ada hubungannya dengan analisis penulisan. Dalam hal ini akan digunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW). Gambar 3.1. merupakan diagram alir penelitian yang digunakan penulis dalam penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Kreasijaya Adhikarya.



### Hasil Dan Pembahasan

Gambar 1 merupakan bagian-bagian yang telah dipisahkan sesuai presentase bagian masing-masing dengan warna yang berbeda tiap-tiap kriteria

#### BOBOT NILAI



Gambar: 1 Grafik Bobot Kriteria

Rekapitulasi nilai kuesioner tiap alternatif seperti Tabel 1.

Tabel 1 Nilai Rekapitulasi Peserta Kriteria C1

NO	Nama (Alternatif)	Nilai C1	Kriteria
1	Budiyanto	82,16	Baik

2	Junaidi Fadlan	79,44	Cukup
3	Heti Wita Sari	79,07	Cukup
4	Nofri Tri Pahlawan	82,49	Baik
5	Alif Gogot Prasetyo	80,69	Bak
6	Enggo Yuanmizesfi	81,76	Baik
7	Syafrianto	80,61	Baik
8	Doni Manurung	79,86	Cukup
9	Imam Munandar	80,28	Baik
10	Heri Purwanto	80,65	Baik
11	Abdul Rahman	80,67	Baik

Dari Tabel 1 bisa dilihat bahwa nilai tertinggi penilaian prestasi kerja oleh seluruh responden dimiliki oleh peserta alternatif 4 yaitu saudara Nofri Tri Pahlawan dengan perolehan nilai sebesar 82,49. Rekapitulasi nilai kuesioner penilaian kompetensi tiap alternatif dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Nilai Rekapitulasi Peserta Kriteria C2

NO	Nama (Alternatif)	Nilai C2	Kriteria
1	Budiyanto	82,75	Baik
2	Junaidi Fadlan	78,82	Cukup
3	Heti Wita Sari	80,78	Baik
4	Nofri Tri Pahlawan	82,30	Baik
5	Alif Gogot Prasetyo	79,70	Cukup
6	Enggo Yuanmizesfi	80,12	Baik
7	Syafrianto	78,52	Cukup
8	Doni Manurung	80,47	Baik
9	Imam Munandar	79,63	Cukup
10	Heri Purwanto	79,63	Cukup
11	Abdul Rahman	80,47	Baik

Penilaian dari responden untuk setiap peserta seperti pada Tabel 4.5, terlihat bahwa saudara Budiyanto mendapatkan 82,75 merupakan nilai tertinggi pada kriteria ini. Rekapitulasi nilai kuesioner penilaian promosi jabatan tiap alternatif dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Rekapitulasi Peserta Kriteria C3

NO	Nama (Alternatif)	Nilai C2	Kriteria
1	Budiyanto	83,22	Baik
2	Junaidi Fadlan	80,49	Baik
3	Heti Wita Sari	79,77	Cukup
4	Nofri Tri Pahlawan	82,10	Baik
5	Alif Gogot Prasetyo	79,51	Cukup
6	Enggo Yuanmizesfi	81,77	Baik
7	Syafrianto	79,81	Cukup
8	Doni Manurung	80,52	Baik
9	Imam Munandar	79,97	Cukup
10	Heri Purwanto	80,71	Baik
11	Abdul Rahman	80,31	Baik

Dapat diperhatikan bahwa peserta Budiyanto (A1) memiliki nilai tertinggi yaitu 83,22 seperti yang terlihat pada Tabel 4.6 untuk penilaian promosi jabatan. Berdasarkan data yang telah didapatkan, dikumpulkan, dan sudah dijabarkan melalui kuesioner maka dapat di lihat nilai dari setiap alternatif seperti Tabel 4.

Tabel 4. Nilai Peserta penilaian prestasi kerja karyawan

Alternatif	KRITERIA		
	C1	C2	C3
Budiyanto	82,16	82,75	83,22
Junaidi Fadlan	79,44	78,82	80,49
Heti Wita Sari	79,07	80,78	79,77
Nofri Tri Pahlawan	82,49	82,30	82,10
Alif Gogot Prasetyo	80,69	79,70	79,51
Enggo Yuanmizesfi	81,76	80,12	81,77
Syafrianto	80,61	78,52	79,81
Doni Manurung	79,86	80,47	80,52
Imam Munandar	80,28	79,63	79,97
Heri Purwanto	80,65	79,63	80,71
Abdul Rahman	80,67	80,47	83,22

Setelah diketahui nilai alternatif peserta, langkah selanjutnya adalah melakukan normalisasi matriks. Normalisasi matriks merupakan proses perhitungan menggunakan metode SAW sehingga diperoleh matriks ternormalisasi. Data Pengolahan Penilaian prestasi kerja. Kriteria ini mempunyai atribut *benefit* yaitu jika nilai alternatif semakin besar atau tertinggi maka nilai tersebut adalah nilai terbaik.

$$R_{11} = 82,16/\max(82,16;79,44;79,07;82,49;80,69;81,76;80,61;79,86;80,28;80,65;80,67) = 82,16/82,49 = 0,99$$

$$R_{12} = 79,44 / \max(82,16;79,44;79,07;82,49;80,69;81,76;80,61;79,86;80,28;80,65;80,67) = 79,44 /82,49 = 0,96$$

$$R_{13} = 79,07/ \max(82,16;79,44;79,07;82,49;80,69;81,76;80,61;79,86;80,28;80,65;80,67) = 79,07/82,49 = 0,96$$

Setelah nilai alternatif kriteria sudah di normalisasi, langkah selanjutnya adalah membuat normalisasi matriks R yang diperoleh dari hasil normalisasi matriks seperti Tabel 5

Tabel 5. Nilai Normalisasi

Alternatif	C1	C2	C3
Budiyanto	0,99	1	1
Junaidi Fadlan	0,96	0,95	0,97

Setelah nilai V didapatkan untuk setiap alternatif dapat dilihat seperti pada Tabel 6.

Tabel 6. Nilai Hasil Perhitungan V

No	Nama	Nilai V
1	Budiyanto	99,65
2	Junaidi Fadlan	96,05
3	Heti Wita Sari	96,30
4	Nofri Tri Pahlawan	98,70
5	Alif Gogot Prasetyo	96,00
6	Enggo Yuanmizesfi	97,75
7	Syafrianto	95,40

8	Doni Manurung	96,65
9	Imam Munandar	96,35
10	Heri Purwanto	96,35
11	Abdul Rahman	96,65

Tabel 6 merupakan nilai hasil perhitungan, dan dapat diketahui ranking peserta penilaian kinerja karyawan . Nilai terbesar merupakan alternatif terbaik penilaian karyawan. Nilai terbesar pada penelitian ini adalah V.1 Budiyanto dengan nilai 99,65. Sehingga V1 merupakan alternatif terbaik karyawan yang paling berpotensi untuk mendapatkan promosi jabatan pada PT Kreasijaya Adhikarya Dumai.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penilaian kinerja karyawan pada PT Kreasijaya Adhikarya Dumai menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dapat disimpulkan bahwa Penilaian kinerja karyawan pada PT Kreasijaya Adhikarya Dumai menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dapat digunakan sebagai penunjang keputusan data dalam mengambil keputusan untuk promosi jabatan pegawai. Penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* digunakan untuk mempermudah dalam menyelesaikan permasalahan dalam menilai prestasi kerja karyawan yang layak untuk mendapatkan promosi jabatan.

### Daftar Pustaka

- Fitra, 2017, Kinerja Pengelola Pasar Rakyat Desa Sintong Pusaka Kecamatan Tanah Putih Rokan Hilir, Prosiding Seminar Nasional Sekolah Tinggi Teknologi Dumai, Jilid 1, LPPM Sekolah Tinggi Teknologi Dumai.
- Fitra, 2017, Pengukuran Kinerja Karyawan PT X di Kota Dumai, Jurnal UNITEK VOL 10 No.1.
- Fitra, dan Gultom, T.U.Y., 2017, Pengaruh Pelatihan (Training) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan di PT Kreasijaya Adhikarya, Jurnal UNITEK, Vol 10, No.2.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. MANAJEMEN: Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ida ayu. (2016). pengaruh prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada inna sindhu beach hotel sanur, Bali. Jurnal Manajemen, [S.l.], v. 5, n. 8, July 2016. ISSN 2302-8912.
- Ismail. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PDAM Kabupaten Gowa.
- Levana. (2017). pengaruh penilaian prestasi kerja, kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan bank BNI KCU USU Medan. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/1060>
- Lutfi, M. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro. R. Wayne Mondy, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke Sepuluh Jilid I, Erlangga: Jakarta, 2008.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Silalahi, M. S. (2013). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW).

- Sinaga, utari kietrina. (2015). Penaengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Bank Mandiri Retail Cabang Pusat Pasar Medan <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/43340>
- Syamsir. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt Bosowa Propertindo. *Jurnal Riset Edisi XV*, 3(4), 126–141.
- Widyaningrum, D. M. E. (2017). “Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Management Sumber Daya Manusia*.