

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KARYAWAN TERBAIK MENGUNAKAN METODE SMART

Saptinah¹, Haris Triono Sigit², Harsiti^{3*}

^{1,2} *Jurusan Teknik Informatika Fakultas Teknologi Informasi Universitas Serang Raya
Jln. Raya Cilegon Serang – Drangong Kota Serang*

¹saptinah.edu@gmail.com

²haristrionosigit@unsera.ac.id

³harsiti.unsera@gmail.com

Intisari— PT Honi-Je Igoku Indonesia merupakan sebuah perusahaan manufaktur waralaba yang beroperasi di sektor makanan dan minuman (*Foods and Beverages*). Perusahaan ini didirikan pada tahun 2008 di Kota Cilegon, Banten, oleh Else Frida Saragih dan memiliki jumlah karyawan lebih dari 40 orang. PT Honi-Je Igoku Indonesia melayani berbagai klien tetap, termasuk PT Krakatau Posco, PT Chandra Asri Tbk., serta beberapa koperasi dan kantin perusahaan di wilayah Cilegon dan Anyer, Serang. Perusahaan ini menerapkan prinsip-prinsip kesehatan, kualitas produk, dan pelayanan yang optimal. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan ini adalah evaluasi kinerja karyawan. Saat ini, proses evaluasi kinerja masih dilakukan secara manual, dengan keputusan yang bergantung pada intuisi pengambil keputusan (*Decision Maker*), sehingga cenderung kurang objektif dan memerlukan waktu yang lama. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dalam evaluasi kinerja karyawan menggunakan metode *Simple Multi Attribute Rating Technique (SMART)*. Implementasi sistem ini dapat mempercepat proses evaluasi kinerja dengan memanfaatkan data pendukung yang objektif dalam menentukan karyawan yang berhak mendapatkan penghargaan berdasarkan bukti kinerja yang dimiliki. Dengan demikian, sistem ini dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan serta mendukung perkembangan perusahaan.

Kata kunci— Penilaian Kinerja, Sistem Pendukung Keputusan, SMART, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract— PT Honi-Je Igoku Indonesia is a franchise manufacturing company operating in the food and beverages (F&B) sector. The company was founded in 2008 in Cilegon City, Banten, by Else Frida Saragih and has more than 40 employees. PT Honi-Je Igoku Indonesia serves various regular clients, including PT Krakatau Posco, PT Chandra Asri Tbk., as well as several cooperatives and company canteens in the Cilegon and Anyer, Serang areas. The company adheres to principles of health, product quality, and optimal service. One of the critical aspects of human resource management in this company is employee performance evaluation. Currently, the evaluation process is still conducted manually, with decisions relying on the intuition of decision-makers, making the process less objective and time-consuming. To address this issue, this study aims to develop a Decision Support System (DSS) for employee performance evaluation using the Simple Multi Attribute Rating Technique (SMART) method. The implementation of this system is expected to accelerate the performance evaluation process by utilizing objective supporting data to determine which employees deserve recognition based on their performance evidence. Thus, this system can contribute to improving employee work quality and supporting the company's growth.

Keywords— Performance Evaluation, Decision Support System, SMART, Human Resource Management.

I. PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya penilaian kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat

membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja mereka [1]. Seperti yang dikatakan oleh peneliti lainnya bahwa [2], "penilaian kinerja karyawan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, serta membantu perusahaan

dalam mencapai tujuan strategisnya". Selain itu, penilaian kinerja karyawan juga dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan karyawan dan meningkatkan kualitas kerja [3]. PT Honi-Je Igoku Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur waralaba di bidang makanan dan minuman, memiliki prinsip kesehatan dan kualitas produk serta pelayanan yang tinggi. Perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 2008 dan memiliki lebih dari 40 karyawan yang bekerja di berbagai departemen. Namun, proses penilaian kinerja karyawan masih dilakukan secara manual, yang cenderung kurang objektif dan membutuhkan waktu lama. Proses penilaian kinerja manual ini dapat menyebabkan beberapa masalah, seperti subjektivitas penilaian, kesalahan dalam pengumpulan data, dan waktu yang lama dalam proses penilaian [4]. Selain itu, proses penilaian kinerja manual juga dapat menyebabkan kekurangan dalam pengembangan karyawan dan peningkatan kualitas kerja [5]. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) untuk penilaian kinerja karyawan menggunakan metode Simple Multi Attribute Rating Technique (SMART). Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan kualitas perusahaan dan karyawan dengan membangun sistem yang efektif dan efisien dalam penilaian kinerja karyawan. Sistem ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan karyawan dan meningkatkan kualitas kerja [6]. Selain itu, sistem ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan yang lebih objektif dan efektif dalam penilaian kinerja karyawan [7].

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian terapan untuk mengembangkan sistem penilaian kinerja karyawan di PT Honi-Je Igoku Indonesia. Penelitian terapan ini berfokus pada pemecahan masalah praktis dan pengembangan solusi yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian ini berorientasi pada pengembangan produk, teknologi, atau proses baru. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen PT Honi-Je Igoku Indonesia dalam menilai kinerja karyawan dengan lebih mudah dan efektif, serta memecahkan masalah yang terjadi di PT Honi-Je Igoku Indonesia, yaitu membantu dalam melakukan penilaian dan perhitungan kinerja karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Dalam melaksanakan sebuah penelitian, perlu adanya kerangka kerja yang sistematis dan terstruktur. Kerangka kerja ini merupakan rangkaian tahapan yang harus diikuti untuk memastikan bahwa penelitian dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, serta menghasilkan hasil yang akurat dan relevan. Berikut adalah tahapan penelitian yang dilakukan untuk mencapai tujuan penelitian:

1. Pengumpulan Bahan Penelitian

Pengumpulan bahan penelitian dilakukan untuk memperoleh informasi yang relevan dan akurat tentang

sistem penilaian karyawan di PT Honi-Je Igoku Indonesia. Teknik yang digunakan untuk mendapatkan bahan penelitian adalah :

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dilakukan dengan karyawan PT Honi-Je Igoku Indonesia untuk memperoleh informasi tentang mekanisme sistem penilaian karyawan yang sedang berjalan. Pertanyaan yang diajukan meliputi:

- 1) Bagaimana mekanisme sistem penilaian kinerja karyawan di PT Honi-Je Igoku Indonesia?
- 2) Apa saja kriteria-kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan di PT Honi-Je Igoku Indonesia?

b. Studi Literatur

Studi literatur dilakukan untuk mengumpulkan informasi dan data yang relevan dengan penelitian ini melalui sumber-sumber seperti buku, jurnal, dan media internet.

2. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan melakukan normalisasi terhadap kriteria dan memberikan bobot terhadap sub-kriteria yang akan digunakan dalam perhitungan menggunakan metode *Simple Multi-Attribute Rating Technique (SMART)*. Dalam metode *SMART*, kriteria-kriteria yang telah diidentifikasi kemudian diberikan bobot yang sesuai dengan kepentingan dan prioritasnya. Kemudian, alternatif-alternatif yang ada akan di evaluasi berdasarkan kriteria-kriteria yang telah diberikan bobot, sehingga dapat dihasilkan peringkat atau skor yang menunjukkan keunggulan atau kelemahan masing-masing alternatif.

3. Pembuatan Sistem Pengkodean

Sistem pengkodean dibuat menggunakan bahasa *PHP* dengan *Visual Studio Code* dan *MySQL* sebagai *database*.

4. Pengembangan Sistem

Pengembangan sistem dilakukan menggunakan metode pengembangan sistem model *prototype* untuk memastikan bahwa sistem yang dikembangkan memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan.

5. Implementasi

Implementasi dilakukan dengan memasukkan data yang ada pada sistem dan mencoba mengeksekusi data tersebut sesuai dengan perhitungan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dengan metode Simple Multi-Attribute Rating Technique (SMART)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menganalisis hasil pengumpulan data untuk mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan, diperlukan beberapa alat dan bahan penelitian yang memadai untuk mendukung proses pengembangan sistem tersebut. Berikut adalah alat dan bahan penelitian yang digunakan yaitu :

1. Spesifikasi Perangkat Keras (*Hardware*)

Perangkat keras yang digunakan dalam membangun sistem pendukung keputusan penilaian karyawan terbaik adalah sebagai berikut :

TABEL 1.
SPESIFIKASI HARDWARE

No	Keterangan	Spesifikasi
1	Personal Computer	Lenovo IdeaPas 3 14TL6
2	Random Access Memory (RAM)	8 GB
3	Processor	Intel(R) Core(TM) i3-1115G4 @ 3.00GHz (4 CPUs), ~3.0GHz

2. Spesifikasi Perangkat Lunak (*Software*)

Perangkat pendukung lainnya untuk membangun sistem pendukung keputusan penilaian karyawan terbaik adalah *software-software* sebagai berikut :

TABEL 2.
SPESIFIKASI SOFTWARE

No	Keterangan	Spesifikasi
1	Sistem Operasi	Windows 11 64 Bit
2	Basis Data	MySQL
3	Aplikasi Web Server	XAMPP
4	Web Browser	Google Chrome
5	Web Desain	Draw.io
6	Code Editor	Visual Studio Code

3. Data Penelitian dan Penghitungan Metode *Simple Multi-Attribute Rating Technique (SMART)*

Data penelitian merupakan komponen yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Data yang akurat dan relevan akan membantu peneliti dalam mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan, menganalisis masalah, dan mengembangkan solusi yang efektif. Dalam penelitian ini, data penelitian yang diperoleh diantaranya adalah data kriteria, sub kriteria dan alternatif yang diuraikan pada tahap penghitungan metode SMART di bawah ini :

a. Menentukan kriteria dan bobot

Pada tahap ini, proses penentuan kriteria dan bobot kriteria dilakukan untuk menentukan atribut-atribut yang relevan dan penting dalam proses pengambilan keputusan. Kriteria-kriteria ini kemudian diberikan bobot yang sesuai dengan tingkat kepentingannya, sehingga dapat mempengaruhi hasil akhir pengambilan keputusan. Hasil penentuan kriteria dan bobot kriteria ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 3.
DATA KRITERIA

No	Kriteria	Keterangan	Nilai Bobot	Tipe
1	C1	Kemampuan Kerja	30	Benefit
2	C2	Disiplin	20	Cost
3	C3	Sikap dan Kepribadian	15	Benefit
4	C4	Kerjasama	10	Benefit
5	C5	Masa Kerja	25	Benefit

b. Menentukan sub kriteria

Pada tahap ini ditentukan sub kriteria dari masing-masing kriteria lengkap dengan tipe kriterianya apakah termasuk *Benefit* atau *Cost*. Tabel sub kriteria rinciannya seperti terlihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 4.
DATA SUB KRITERIA

Nama Kriteria	Kriteria	Sub Kriteria	Tipe Kriteria	Keterangan
Kemampuan Kerja	C1	Inisiatif	Benefit	Semakin Baik jika nilainya semakin besar
	C2	Tepat Sasaran	Benefit	Semakin Baik jika nilainya semakin besar
	C3	Ketelitian	Benefit	Semakin Baik jika nilainya semakin besar
	C4	Problem Solving	Benefit	Semakin Baik jika nilainya semakin besar
Disiplin	C5	Pelanggaran SOP	Cost	Semakin Baik jika nilainya semakin kecil
	C6	Absensi	Cost	Semakin Baik jika nilainya semakin kecil
Sikap dan Kepribadian	C7	Kejujuran	Benefit	Semakin Baik jika nilainya semakin besar
	C8	Kesopanan	Benefit	Semakin Baik jika nilainya semakin besar
	C9	Penampilan	Benefit	Semakin Baik jika nilainya semakin besar
Kerjasama	C10	Komunikasi	Benefit	Semakin Baik jika nilainya semakin besar
	C11	Kolaborasi	Benefit	Semakin Baik jika nilainya semakin besar
Masa Kerja	C12	Masa Kerja	Benefit	Semakin Baik jika nilainya semakin besar

c. Normalisasi bobot kriteria

Pada tahap ini adalah menghitung normalisasi dari setiap kriteria dengan membandingkan nilai bobot kriteria dengan jumlah bobot kriteria, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 5.
NORMALISASI BOBOT KRITERIA

No.	Kriteria	Bobot	Normalisasi $\frac{w_j}{\sum w_j}$
1	Kemampuan Kerja	30	30/100= 0,3
2	Disiplin	20	20/100= 0,2
3	Sikap dan Kepribadian	15	15/100= 0,15
4	Kerjasama	10	10/100= 0,1
5	Umur Kerja	25	25/100= 0,25
Total		100	1

d. Nilai Parameter dan Nilai Kriteria Untuk Masing-Masing Karyawan

Pada tahap ini diberikan nilai kriteria untuk setiap alternatif dengan membuat parameter nilai kriteria yang sudah ditentukan. Uraian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 6.
DATA PARAMETER SUB KRITERIA

No	Kode Kriteria	Sub Kriteria	Parameter	Nilai Bobot Kriteria
1	C1	Inisiatif	Sangat Baik	5
			Baik	4
			Cukup	3
			Kurang	2
			Sangat Kurang	1
2	C2	Tepat Sasaran	Sangat Baik	5
			Baik	4
			Cukup	3
			Kurang	2
			Sangat Kurang	1
3	C3	Ketelitian	Sangat Baik	5
			Baik	4
			Cukup	3
			Kurang	2
			Sangat Kurang	1
4	C4	Problem Solving	Sangat Baik	5
			Baik	4
			Cukup	3
			Kurang	2
			Sangat Kurang	1
5	C5	Pelanggaran SOP	16 kali lebih per tahun	5
			11-15 kali per tahun	4
			6-10 kali per tahun	3
			1-5 kali per tahun	2
			0 kali Per tahun	1
6	C6	Absensi	16 Hari Lebih	5
			11-15 Hari Per tahun	4

7	C7	Kejujuran	6-10 Hari Per tahun	3
			1-5 Hari Per tahun	2
			0 Hari Per tahun	1
			Sangat Baik	5
			Baik	4
8	C8	Kesopanan	Cukup	3
			Kurang	2
			Sangat Kurang	1
			Sangat Baik	5
			Baik	4
9	C9	Penampilan	Cukup	3
			Kurang	2
			Sangat Kurang	1
			Sangat Baik	5
			Baik	4
10	C10	Komunikasi	Cukup	3
			Kurang	2
			Sangat Kurang	1
			Sangat Baik	5
			Baik	4
11	C11	Kolaborasi	Cukup	3
			Kurang	2
			Sangat Kurang	1
			5 Tahun keatas	5
			3-4 Tahun	4
12	C12	Masa Kerja	1-2 tahun	3
			7-11 bulan	2
			0-6 Bulan	1

TABEL 7.
NILAI BOBOT SETIAP ALTERNATIF

Alternatif	Kriteria											
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12
A1 Yossy Andreawati	2	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5
A2 Bermantadi Girsang	3	5	3	3	2	4	3	3	3	4	5	5
A3 Firmansyah Waldi	3	3	1	4	1	3	2	5	4	5	5	5
A4 Farhan Nara	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	5	4

A5	Rosa Silalahi	1	3	1	1	4	2	4	4	4	3	4	4
A6	Athur Kristiawan	3	4	1	2	4	4	4	5	3	3	5	3
A7	Luluk Prasetyo	2	3	1	2	4	3	4	5	3	3	5	2
A8	Saptinah	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4
A9	Rina Yuliana	2	3	1	2	3	4	4	5	3	4	5	3
A10	Rama	2	3	1	2	4	3	3	3	4	5	4	4
A11	Ratna Anggita	2	3	2	2	4	5	3	3	4	3	3	4
A12	Yuna Lazuardi	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2
A13	Rolando Juan Felix	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5
A14	Dewi Yunita	3	2	1	1	3	4	2	3	3	4	4	5
A15	Sonny	2	5	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2
A16	Nurul Amira	3	2	2	2	5	3	4	3	4	4	2	1
A17	Eva Susilawati	1	3	3	1	4	2	3	3	4	4	2	4
A18	Finda Haulisa	1	5	2	4	5	4	5	5	3	4	4	3
A19	Kenia Lestari	1	2	1	1	1	3	3	4	4	3	3	2
A20	Sindy	1	2	2	1	3	4	3	4	4	3	4	2
A21	Dewi Gustiani	1	2	1	1	1	3	4	4	4	3	3	2
A22	Emi Nuraini	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	2	1
A23	Doni Tobing	2	2	2	2	1	2	2	3	5	3	1	2
A24	RikoVaro	1	2	1	1	3	4	2	4	5	4	1	2
A25	Jubedi	3	4	1	2	5	3	5	5	3	4	5	5
A26	Kurniawan	4	2	4	2	4	4	3	4	3	4	1	4
A27	Deni Ahamad	3	5	1	4	4	4	5	5	3	5	3	5
A28	Irmawan	1	4	2	2	4	4	5	5	3	4	5	4
A29	Rendi Riondi	3	3	2	2	4	2	3	4	4	3	1	2
A30	Hendra Rival	3	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4
A31	Muroni	3	3	3	1	4	3	4	4	4	3	2	3
A32	Rahman	1	3	1	2	4	2	4	4	3	4	5	5
A33	Sofiah	1	3	2	2	3	3	4	5	3	4	5	4
A34	Saefullah	2	4	1	1	3	2	4	5	3	3	4	2
A35	Ridfiansyah	1	4	1	2	5	3	3	3	4	3	2	1
A36	Achmad Haetami	5	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	5
A37	Nadia Amira	2	5	2	2	4	2	4	5	4	5	5	4
A38	Amirullah	3	2	5	2	3	3	5	5	3	3	5	4
A39	Maesaroh	4	3	5	3	4	3	5	4	5	4	2	4
A40	Nanda Karin	5	4	3	1	3	3	4	3	4	4	1	4
A41	Cimba Eka sari Pardede	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	5	5
A42	Robert	1	3	3	1	4	4	3	4	3	4	2	4
A43	Marwan	5	4	5	3	5	3	3	4	4	3	3	4
A44	Sri Wahyudi	2	2	3	5	2	4	2	3	3	4	3	2
A45	Hanifatun Nissa	2	3	4	3	5	3	4	3	3	3	1	1
A46	Aprizal	1	4	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2
A47	Agung Astana	2	5	3	3	3	2	2	4	4	4	3	1
A48	Dimas	4	3	2	5	1	5	2	5	3	4	2	4

A49	Wahyudin	2	3	3	1	2	4	2	4	3	3	3	3
A50	Muslimat	3	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	2
A51	Haesel Alvaro	3	2	2	1	3	3	2	4	4	3	1	2
A52	Ansor Fuad	3	5	2	3	4	3	2	4	4	4	5	5
A53	Alpin Aryadi	3	2	4	4	2	4	5	5	4	3	3	3
A54	Meliana	3	5	4	3	3	4	4	3	4	5	2	5
A55	Agus Martono	3	4	1	4	1	5	3	5	4	4	3	3
A56	Aam Ambariyah	1	4	3	2	5	3	4	3	4	4	2	4
A57	Brian Nugroho Putra	3	4	2	4	2	3	2	3	3	3	3	4
A58	Fachrul Anwar	4	4	1	3	2	3	2	5	3	3	2	4
A59	Asep Martono	1	4	1	1	3	3	4	4	4	4	1	2
A60	Bella	3	2	2	1	3	3	2	4	4	5	1	1
A61	Ayu Diana	2	3	2	2	4	2	5	3	4	4	1	1
A62	NurHabibi	1	3	2	3	5	2	4	4	3	5	2	1
A63	Afriyadi	1	4	2	1	3	5	4	3	5	3	1	1
A64	Rafa Naufal	1	4	3	1	3	4	2	4	3	4	2	2
A65	Fahruroji	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	1
A66	Ramdan	2	3	4	2	4	4	5	3	3	4	3	1
Min		1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1
Max		5											

e. Menentukan Nilai Utility

Pada tahap ini ditentukan nilai *utility* dengan didasarkan pada persamaan *benefit* dan *cost*. Persamaan *cost* dapat dilihat pada persamaan (1) berikut :

$$u_i(a_i) = 100 \frac{(C_{max} - C_{out_i})}{(C_{max} - C_{min})} \% \quad (1)$$

Sedangkan untuk persamaan benefit dapat dilihat pada persamaan (2) berikut :

$$U_i(ai) = 100 \frac{(C_{out(ai)} - C_{min})}{(C_{max} - C_{min})} \% \quad (2)$$

Keterangan :

- $u_i(a_i)$: nilai *utility* kriteria ke-i untuk alternatif ke-i
- C_{max} : nilai kriteria maksimal
- C_{min} : nilai kriteria minimal
- C_{out_i} : nilai kriteria ke-i

Selanjutnya rumus di atas diterapkan pada setiap kriteria sesuai tipenya masing-masing. Sebagai contoh dilakukan penghitungan untuk kriteria C1 (*benefit*)

untuk alternatif ke-1 dan kriteria C5 (*cost*) untuk alternatif ke-1 yaitu :

– Nilai utility kriteria C1 untuk alternatif A1

$$u_{C1a_1} = \frac{C_{out(a_1)} - C_{min}}{C_{max} - C_{min}} \times 100\% = \frac{2 - 1}{5 - 1} \times 100\% = \frac{1}{4} = 0,25$$

– Nilai utility kriteria C5 untuk alternatif A1

$$u_{C5a_1} = \frac{C_{max} - C_{out(a_1)}}{C_{max} - C_{min}} \times 100\% = \frac{5 - 4}{5 - 1} \times 100\% = \frac{1}{4} = 0,25$$

f. Menentukan Nilai Akhir

Berdasarkan hasil penghitungan pada tahap sebelumnya maka pada tahap ini ditentukan nilai akhir untuk menampilkan hasil perangkingan karyawan terbaik menggunakan metode SMART. Adapun perangkingan hasil penghitungan ditampilkan pada tabel di bawah ini :

TABEL 7.
NILAI AKHIR DAN PERANGKINGAN

Alternatif	Nama Alternatif	Hasil	Rangking
A39	Maesaroh	1,596	1
A54	Meliana	1,542	2
A43	Marwan	1,521	3
A27	Deni Ahamad	1,492	4
A37	Nadia Amira	1,488	5
A3	Firmansyah Walidi	1,483	6
A30	HendraRival	1,446	7
A4	FarhanNara	1,438	8
A13	RolandoJuanFelix	1,433	9
A2	BermantadiGirsang	1,417	10
A52	AnsorFuad	1,408	11

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan terbaik di PT. Honije Igoku Indonesia menggunakan metode *Simple Multi Attribute Rating Technique (SMART)* yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pendukung keputusan ini menggunakan metode SMART untuk penilaian kinerja karyawan di PT. Honije Igoku Indonesia berdasarkan 5 kriteria yaitu kemampuan kerja disiplin, sikap dan kepribadian, kerjasama, dan masa kerja, memungkinkan evaluasi yang lebih menyeluruh

dengan mempertimbangkan banyak aspek kinerja karyawan. Hal ini membantu untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang kemampuan dan potensi karyawan di berbagai bidang.

2. Dengan adanya sistem pendukung keputusan ini dapat membantu pihak Perusahaan dalam menentukan karyawan terbaik sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam penilaian kinerja karyawan.

Kesimpulan ditulis dalam bentuk paragraf uraian. Hindari penggunaan *bulleted list*.

REFERENSI

[1] Turban, E., Aronson, J.E., Liang, T.P., & Sharda, R. (2005). *Decision Support Systems and Intelligent Systems (7th ed.)*. Pearson Prentice Hall.

[2] Riana, D. (2018). *Sistem Pendukung Keputusan: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

[3] Putranto, I.D., & Maulina, D. (2023). Sistem Pendukung Keputusan dengan Metode SMART untuk Menentukan Guru Terbaik. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komputer*, 8(2), 101-110.

[4] Priyono, W.H., Susliansyah, S., Sumarno, H., & Mauli, L. (2024). Penerapan Metode SMART dalam Penentuan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 45-56.

[5] Mahira, I., & Elizabeth, T. (2024). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode SMART pada PT Saba Indomedika Jaya (Skripsi). Universitas Indonesia, Jakarta.

[6] Hendro, W., & Nugraha, S. (2021). Penerapan Sistem Pendukung Keputusan dalam Evaluasi Kinerja Karyawan. Diakses dari <https://www.jurnalmanajemen.com/penilaian-kinerja>

[7] Sumarno, L. (2020). Aplikasi Metode SMART dalam Pengambilan Keputusan. Diakses dari <https://www.decision-support.com/aplikasi-smart>