

# 4. Adopsi Teknologi SMART (Simple Multi-Attribute Rating Technique) dalam Penilaian Kinerja Karyawan

*by Nur Wening*

---

**Submission date:** 11-Feb-2024 07:37PM (UTC+0530)

**Submission ID:** 2291702202

**File name:** -Attribute\_Rating\_Technique\_dalam\_Penilaian\_Kinerja\_Karyawan.pdf (1.14M)

**Word count:** 4198

**Character count:** 27816



10

## Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)

Journal homepage: [ejournal.widyamataram.ac.id/index.php/jj-mae](http://ejournal.widyamataram.ac.id/index.php/jj-mae)



### Adopsi teknologi SMART (*simple multi-attribute rating technique*) dalam penilaian kinerja karyawan

<sup>1</sup>Frendy Wibowo dan <sup>2</sup>Nur Wening

<sup>1</sup>Mahasiswa program doctor Universitas Teknologi Yogyakarta, Dosen universitas 'Aisyiyah Surakarta

<sup>2</sup>Dosen Universitas Teknologi Yogyakarta

\*e-mail korespondensi: [freddywibowo88@gmail.com](mailto:freddywibowo88@gmail.com)

Article Info	Abstract
Keywords: SMART, performance, employees	Employee performance is an achievement achieved by an employee in carrying out his duties or work, in accordance with the standard criteria set in the company. The need for performance appraisal of employees is important in an institution because it is related to every decision making for the company. This study aims to analyze the practice of adopting SMART (Simple Multi-Attribute Rating Technique) technology in evaluating employee performance. The method used in writing this article is a literature review. The results showed that SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique) is a multi-criteria decision-making technique based on the theory that each alternative consists of a number of criteria that have values and each criterion has a weight that describes how important it is compared to other criteria. This weighting is used to assess each alternative in order to obtain the best alternative.

Info Artikel	Abstrak
Kata Kunci: SMART, kinerja, karyawan	Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam perusahaan. Kebutuhan akan penilaian kinerja dari karyawan merupakan hal penting dalam sebuah institusi karena memiliki keterkaitan dengan setiap pengambilan keputusan bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis praktik adopsi teknologi SMART (Simple Multi-Attribute Rating Technique) dalam penilaian kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah literature review. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique) merupakan teknik pengambilan keputusan multi kriteria ini didasarkan pada teori bahwa setiap alternatif terdiri dari sejumlah kriteria yang memiliki nilai-nilai dan setiap kriteria memiliki bobot yang menggambarkan seberapa penting dibandingkan dengan kriteria lain. Pembobotan ini digunakan untuk menilai setiap alternatif agar diperoleh alternatif terbaik.

#### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu faktor penting dari jalannya suatu organisasi/perusahaan. Dalam perusahaan atau instansi yang memiliki karyawan dalam jumlah besar proses evaluasi (penilaian) kinerja karyawan relatif sering dilakukan



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

sehingga perusahaan memerlukan prosedur yang baku dalam menetapkan persyaratan bagi seorang karyawan yang diukur dari kinerjanya dan dipilih menjadi karyawan yang berprestasi. Beberapa masalah yang terjadi selama proses evaluasi (penilaian) kinerja karyawan diantaranya adalah subyektifitas dalam penilaian kinerja terutama jika beberapa karyawan yang <sup>20</sup>da memiliki kemampuan (dan berdasarkan pertimbangan lain) yang tidak jauh berbeda. Penilaian secara kuantitatif sering kali dianggap mengecewakan dikarenakan sulitnya mengukur parameter yang ada. Masalah yang muncul saat ini adalah jika proses evaluasi (penilaian) rumit yaitu yang terjadi sekarang umumnya adalah adanya karyawan yang langsung ditetapkan menjadi karyawan berprestasi yang hanya dilihat dari satu kriteria saja, tetapi dalam beberapa kriteria-kriteria yang lain karyawan tersebut belum tentu unggul, akan tetapi tetap mendapat kriteria karyawan berprestasi (Edward dan Barron, 2019).

Perusahaan dalam mengetahui kinerja para karyawannya, umumnya pihak manajemen melakukan suatu proses penilaian. Namun dalam hal ini pihak manajemen belum bisa membuat suatu analisa-analisa yang efektif, mengingat dalam proses penilaian ini masih bersifat manual. Perhitungan nilai kinerja karyawan yang kurang efektif serta pendokumentasian proses penilaian tidak dilakukan dengan baik (Sukmawati dan Indriati, 2020). Perusahaan memiliki beberapa faktor atau kriteria penilaian, diantaranya integritas, kerjasama, kreatif, disiplin, pelayanan pelanggan, profesionalisme, hasil kerja dan orientasi tujuan. Dengan banyaknya kriteria yang berpengaruh dalam menentukan karyawan berprestasi berdasarkan <sup>23</sup>kinerja yang ingin dipilih maka hal ini tentunya akan mempersulit manajer operasional dalam menentukan pilihan yang tepat, sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

Permasalahan dalam melakukan penilaian kerja tergolong kedalam masalah yang bersifat multiobjective (banyak tujuan yang ingin dicapai), dan multicriterias (ada banyak kriteria yang menentukan dalam mencapai keputusan tersebut). Banyak metode Sistem Pendukung Keputusan yang dapat membantu permasalahan diatas. Salah satu metode tersebut adalah metode SMART (*Simple Multi Attribute Rating Technique*). Metode SMART merupakan metode pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah penentuan pilihan yang bersifat multiobjective diantara beberapa kriteria.

## 2. METODE PENELITIAN

<sup>7</sup>Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah *literature review*, yaitu sebuah pencarian literatur baik internasional maupun nasional yang dilakukan (Sari, Artha, & Hadi, 2023) dengan menggunakan database EBSCO, ScienceDirect, dan Proquest. Pada tahap awal pencarian artikel jurnal diperoleh 939 artikel dari 2015 sampai 2023 menggunakan kata kunci "penilaian kinerja", yang diidentifikasi belum dieksplorasi relevansi dengan artikel untuk dikompilasi. Dari jumlah tersebut hanya sekitar 53 artikel yang dianggap relevan, kemudian dipilih 10 artikel yang memiliki kualitas baik.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini mengkaji tentang praktik adopsi teknologi SMART (Simple Multi-Attribute Rating Technique) dalam penilaian kinerja karyawan, adapun beberapa artikel yang berkaitan adalah:

Tabel 1  
Tinjauan Literatur

No	Penulis dan Judul	Metode	Hasil	Critical Review
1.	Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., dan Atmojo, R. T. W. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives	Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan Behaviorally Anchor Rating Scale sebagai penilaian kinerja karyawan	Penilaian kinerja dari karyawan merupakan hal penting dalam sebuah institusi karena memiliki keterkaitan dengan setiap pengambilan keputusan institusi	Kriteria-kriteria dalam melakukan penilaian kinerja seharusnya dirumuskan bersama dengan melibatkan pimpinan dan karyawan
2.	Suryanto, M.S. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Teladan dengan Metode SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique).	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique)	SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique) merupakan teknik pengambilan keputusan multi kriteria yang memiliki nilai-nilai dan setiap kriteria memiliki bobot.	Pembobotan dalam menentukan penilaian kinerja disesuaikan dengan kontribusi dari masing-masing pekerjaan
3.	Amawati, R dan Indriati, R. (2020). Implementasi Metode Smart Untuk Mengidentifikasi Perkembangan Anak Dalam Mengikuti Ekstra	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique)	Metode SMART dapat memilih alternatif kriteria yang mempunyai nilai dan bobot yang telah ditentukan	Alternatif kriteria yang mempunyai nilai dan bobot bisa disesuaikan dengan karakteristik perusahaan
4.	Sesnika, N., A dan Efendi, R. (2016). Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Gedung Serba Guna di kota Bengkulu Dengan Menggunakan Metode SMART Berbasis Android.	Penelitian ini menggunakan metode SMART yang berbasis Android dalam melakukan pemilihan gedung	Metode Smart berbasis android merupakan metode pengambilan keputusan yang fleksibel	Operasional system dalam pengadopsian teknologi hendaknya disesuaikan dengan kondisi perusahaan
5.	Setiawan, W., Pranoto, N dan Huda, K. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan dengan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode SMART sebagai	Untuk menentukan kinerja karyawan di sebuah perusahaan digunakan kriteria yakni kualitas pekerjaan,	Penentuan kriteria kinerja karyawan berbeda untuk masing-masing perusahaan,

	Metode SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique).	evaluasi penilaian kinerja	integritas, loyalitas, kedisiplinan dan kepribadian	sehingga bisa disosialisasikan bersama
6.	<a href="#">Sution, A.J. (2019)</a> . Sistem pendukung keputusan menggunakan metode Simple Multi Attribute Rating Technuqe (SMART) untuk penilaian kinerja karyawan pada PT. Trans engineering	Penelitian ini menggunakan metode SMART dalam melakukan penilaian kinerja, adapun pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif	Enam kriteria penilaian kinerja adalah disiplin kerja, tanggung jawab, komunikasi dan kerjasama, loyalitas, pemahaman dan penguasaan kerja, hingga inisiatif dan pengembangan diri	Banyak kriteria yang dapat ditentukan dalam mengukur kinerja, namun masing-masing perusahaan mempunyai budaya yang berbeda
7.	<a href="#">Satria, F dan Sibarani, A.J.P. (2020)</a> . Penerapan Metode Fuzzy Tsukamoto untuk Pemilihan Karyawan Terbaik Berbasis Java Desktop	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan metode yang digunakan adalah Fuzzy Tsukamoto	Metode Fuzzy Tsukamoto menggunakan tiga kriteria yakni absensi, kepribadian, dan problem solving	Kriteria dalam menentukan kinerja karyawan dibuat lebih bervariasi, sehingga penilaian lebih objektif
8.	<a href="#">Mauludin, M.S dan Gali, S. (2019)</a> . Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode topsis di PT. Karya Mitra Nugraha	Penelitian ini menggunakan system pendukung Topsis sebagai penilaian kinerja karyawan	Sepuluh kriteria yakni kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, kerja sama, jaringan kerja, inisiatif, disiplin kerja, intergritas, dan kepedulian terhadap 5R dan safety	Penentuan kriteria dalam melakukan penilaian kinerja bisa disesuaikan dengan karakteristik perusahaan
9.	<a href="#">Hutagalung, B.T., Siregar, E.T dan Lubis, J.H. (2021)</a> . Penerapan Metode SMART dalam Seleksi Penerima Bantuan Sosial Warga Masyarakat Terdampak Covid-19.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode SMART dalam seleksi bantuan sosial	Seleksi penerima bantuan sosial (Bansos) menggunakan tujuh kriteria yakni status pekerjaan, jumlah penghasilan perbulan, banyak tanggungan, status tempat tinggal, status tarif listrik, peserta asuransi, dan peserta PKH	Kriteria seleksi yang terkait dengan bantuan seyogyanya disesuaikan dengan kondisi sosial masyarakat

	34		
10. Azizah, N dan Nurcahyo, G.W. (2021). Identifikasi dalam Penetapan Staf Dosen dan Karyawan Berprestasi dengan Menggunakan Metode SMART.	Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode SMART	SMART merupakan teknologi yang dapat digunakan untuk menentukan dosen dan karyawan berprestasi pada sebuah institusi	Penentuan prestasi dosen dan karyawan seyogyanya menyesuaikan standar atau undang-undang
11. Ardi, A dan Fadhli, I. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Beasiswa Doktor Untuk Dosen Potensial Dengan Metode Smart.	Penelitian ini menggunakan metode SMART dalam melakukan seleksi penerimaan Beasiswa	Pemilihan beasiswa untuk dosen potensial juga dapat menggunakan metode SMART	SMART merupakan metode yang potensial dalam menentukan kinerja, sehingga implementasinya dapat lebih selektif
12. Sembiring, J., Ambiyar, A dan Verawardina, U. (2021). Implementasi Metode Simple Multi Attributerating Technique (SMART) dalam Keputusan Pemilihan Model Pembelajaran di Masa Pandemi Covid-19	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai pemilihan model pembelajaran dengan menggunakan metode SMART	Tujuh kriteria, yakni mudah disampaikan via teknologi, maksimal meski tidak tatap muka, memiliki prosedur operasional situasional, tujuan tetap terpenuhi meski dari rumah, konteks belajar nyaman, rasional secara praktik dan teori, dan memungkinkan individu dan kolaborasi	Pemilihan model pembelajaran sebaiknya ditentukan berdasarkan karakter siswa

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya<sup>4</sup> sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam perusahaan. Penilaian juga tidak ditujukan untuk menilai dan memperbaiki<sup>12</sup> kerja yang buruk, namun juga untuk mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik. Dalam beberapa literatur ternyata ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menentukan kinerja karyawan diantaranya adalah menerapkan sistem pendukung keputusan. Sistem pendukung keputusan biasanya dibangun untuk mendukung solusi atas suatu masalah atau untuk suatu peluang. Dalam meningkatkan kinerja dan memberi motivasi bagi karyawan, setiap tahunnya perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan fasilitas yang belum terkomputerisasi.

Penilaian dilakukan berdasarkan kehadiran, kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan kriteria lain yang untuk memberikann penilaian pada Kinerja karyawan yang akan dijadikan nilai bagi tiap-tiap karyawan yang akan diberikan reward atau bonus

pada akhir tahun. Pemilihan yang dilakukan oleh pihak perusahaan adalah dengan memilih karyawan yang memiliki hasil penilaian tertinggi dari total hasil perhitungan yang dilakukan oleh bagian kepegawaian. Kegiatan ini di rasa harus dilakukan perbaikan agar proses pemilihan karyawan terbaik berdasarkan Kinerja karyawan lebih akurat lagi dalam melakukan perhitungan dengan memandang berbagai kriteria yang ada sebagai sumber penilaian. Dengan adanya sistem pendukung keputusan yang dapat memberi kemudahan bagi perusahaan dalam menentukan kinerja karyawan lebih cepat dan memberikan hasil dengan mempertimbangkan bobot penilaian untuk masing-masing kriteria, maka perusahaan dapat dengan mudah mengetahui karyawan yang akan diberikan reward atau bonus pada akhir tahun agar menambah semangat bagi karyawan lain untuk lebih baik dan lebih bertanggung jawab dalam melakukan aktifitasnya dan lebih memiliki rasa bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Kebutuhan akan penilaian kinerja dari karyawan merupakan hal penting dalam sebuah institusi karena memiliki keterkaitan dengan setiap pengambilan keputusan institusi tersebut (Evita et al., 2017). Terdapat banyak variable yang dapat digunakan dalam penentuan kinerja karyawan, tergantung pada kebutuhan institusi tersebut. Sebut saja karyawan, staff, dosen, maupun merupakan karyawan pada sebuah institusi. Terdapat banyak metode yang dapat digunakan dalam melakukan penghitungan nilai kinerja seorang karyawan. SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique) merupakan teknik pengambilan keputusan multi kriteria ini didasarkan pada teori bahwa setiap alternatif terdiri dari sejumlah kriteria yang memiliki nilai-nilai dan setiap kriteria memiliki bobot yang menggambarkan seberapa penting ia dibandingkan dengan kriteria lain. Pembobotan ini digunakan untuk menilai setiap alternatif agar diperoleh alternatif terbaik (Suryanto, 2015).

SMART menggunakan linear additive model untuk meramal nilai setiap alternatif. Metode SMART dapat menentukan bobot dari kriteria yang diberikan sehingga didapat alternatif penilaian yang terbaik. SMART mempunyai langkah dalam merespon kebutuhan pembuat keputusan dan cara menganalisa respon secara sederhana (Sumiyatun dan Subiyantoro, 2021). Metode SMART mampu menyelesaikan masalah dengan multicriterias sehingga cocok digunakan untuk penilaian kinerja yang membutuhkan banyak kriteria (Azizah dan Nurcahyo, 2021).

SMART merupakan metode pengambilan keputusan yang fleksibel. SMART lebih banyak digunakan karena kesederhanaanya dalam merespon kebutuhan pembuat keputusan dan caranya menganalisa respon. Analisa yang terlibat adalah transparan sehingga metode ini memberikan pemahaman masalah yang tinggi dan dapat diterima oleh pembuat keputusan Aplikasi sistem pendukung keputusan nantinya mampu memberikan keakuratan dalam model perhitungan dengan memandang berbagai macam kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan dan melakukan proses perhitungan dengan menggunakan bobot dari masing-masing kriteria (Suryanto, 2015).

Studi yang menerapkan metode SMART dalam penilaian kinerja diketahui bahwa metode ini dapat diterapkan dengan menggunakan quisioner kepada karyawan untuk mendapatkan nilai hasil yang akan digunakan sebagai bobot penilaian pada aplikasi, sehingga memberikan hasil perhitungan yang lebih akurat dari sistem konvensional. Implementasi metode SMART dapat juga digunakan untuk mengidentifikasi perkembangan

karyawan dalam mengikuti pelatihan dimana tingkah laku dari karyawan dijadikan sebagai kriteria pada aplikasi dan berdasarkan jurnal [sistem pendukung keputusan penerimaan calon karyawan baru dengan menggunakan simple multi attribute rating technique](#), metode ini dapat memilih alternatif kriteria yang mempunyai nilai dan bobot yang telah ditentukan (Sukmawati dan Indriati, 2020). Metode Smart berbasis android merupakan metode pengambilan keputusan yang fleksibel. SMART lebih banyak digunakan karena kesederhanaanya dalam merespon kebutuhan pembuat keputusan (Sesnika dan Efendi, 2016).

Setiawan et al., (2020) dalam studi tentang penilaian kinerja karyawan menunjukkan bahwa untuk menentukan kinerja karyawan di sebuah perusahaan digunakan kriteria yakni kualitas pekerjaan, integritas, loyalitas, kedisiplinan dan kepribadian. Hasil dari pengujian didapat tingkat accuracy sebesar 90%, precision sebesar 100%, recall sebesar 88,88% dan specificity sebesar 94,12%. Penelitian yang berbeda menggunakan enam kriteria yakni disiplin kerja, tanggung jawab, komunikasi dan kerjasama, loyalitas, pemahaman dan penguasaan kerja, hingga inisiatif dan pengembangan diri (Nasution, 2019). Penelitian dengan menggunakan metode Fuzzy Tsukamoto menggunakan tiga kriteria yakni absensi, kepribadian, dan problem solving (Satria dan Sibarani, 2020). Metode Topsis juga digunakan untuk menentukan kinerja karyawan dengan menggunakan sepuluh kriteria yakni kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, kerja sama, jaringan kerja, inisiatif, disiplin kerja, integritas, dan kepedulian terhadap 5R dan safety (Mauludin dan Suali, 2019). Metode SAW juga dapat digunakan sebagai alternatif dengan menggunakan sebelas kriteria berupa inisiatif, kepatuhan, pengetahuan dan keterampilan, komunikasi dan kerjasama, kepemimpinan, tanggung jawab, hasil pekerjaan, disiplin kerja, pemecahan masalah, loyalitas, dan absensi (Rachman, 2017). Metode AHP digunakan dengan menggunakan lima kriteria yaitu kepribadian, keahlian, prestasi, disiplin, dan keterampilan (Sarwindah dan Marini, 2019) dan empat kriteria yakni sikap, kedisiplinan, kehadiran, dan keterampilan (Gustian et al., 2018).

Metode SMART juga dapat digunakan pada berbagai kebutuhan. Penentuan penempatan karyawan baru pada sebuah perusahaan daerah menggunakan metode SMART. Hasil berupa system informasi yang dapat menentukan penempatan karyawan baru dengan lebih cepat dan efektif sesuai dengan kriteria dan keahliannya (Azhar, 2018). Untuk kepentingan masyarakat metode SMART juga dapat digunakan dengan tujuan untuk seleksi kelayakan penerima bantuan usaha pangan masyarakat. Kriteria yang digunakan adalah leglitas, pengalaman kegiatan dagang, AD/ART, ketersediaan mesin, dan luas Gudang penyimpanan (Guntur dan Yanto, 2019). Kegiatan lain yang bertujuan melakukan seleksi penerima bantuan sosial (Bansos) menggunakan tujuh kriteria yakni status pekerjaan, jumlah penghasilan perbulan, banyak tanggungan, status tempat tinggal, status tarif listrik, peserta asuransi, dan peserta PKH (Hutagalung et al., 2021).

SMART merupakan teknologi yang dapat digunakan untuk karyawan berprestasi. SMART dapat dilakukan untuk menentukan dosen dan karyawan berprestasi pada sebuah institusi. Digunakan kriteria untuk dosen berupa kesesuaian bahan ajar dengan RPS, bahan ajar, waktu mengajar, penelitian, dan IPK. Selanjutnya kriteria untuk karyawan yaitu kehadiran, kinerja, dan loyalitas (Azizah dan Nurcahyo, 2021). Kriteria Pendidikan, absensi,



kedisiplinan, dan prestasi yang pernah diraih digunakan untuk menentukan anggota kepolisian yang teladan sehingga mampu memilih dengan transparan (Sriwahyuni, 2020). Pemilihan beasiswa untuk dosen potensial juga dapat menggunakan metode SMART. Dengan menggunakan 8 kriteria yaitu masa kerja, pengajaran, kualifikasi pendidikan, penelitian, pengabdian, jabatan fungsional, publikasi jurnal, dan NIDN (Ardi dan Fadhli, 2020). Penentuan penerimaan siswa baru menjadi kasus berikutnya yang dapat diselesaikan menggunakan metode SMART. Dengan menggunakan parameter rata-rata tes IQ, penghasilan orang tua, relasi keluarga, dan prestasi anak. Hasil dari pengujian system dapat mempersingkat waktu penerimaan siswa baru, namun karena adanya beberapa kriteria parameter yang tidak dapat dipenuhi menyebabkan ketidakmaksimalan perhitungan dengan metode SMART, akibatnya nilai yang berhasil dihitung tidak sesuai dengan nilai standar yang telah ditentukan (Thoyibah et al., 2020).

Kinerja kepolisian juga dinilai menggunakan metode SMART dengan menggunakan kriteria kepemimpinan, jaringan social, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, kreativitas, kemandirian, dan pengolahan administrasi (Prayoga dan Nursari, 2020). Untuk kegiatan promosi jabatan menggunakan delapan kriteria yakni pemahaman pekerjaan, kualitas pekerjaan, kreativitas, kemampuan, komunikasi, prestasi, kedisiplinan, dan kerjasama tim (Sunarti, 2020). Untuk kegiatan pemilihan model pembelajaran di masa pandemik menggunakan tujuh kriteria, yakni mudah disampaikan via teknologi, maksimal meski tidak tatap muka, memiliki prosedur operasional situasional, tujuan tetap terpenuhi meski dari rumah, konteks belajar nyaman, rasional secara praktik dan teori, dan memungkinkan individu dan kolaborasi (Sembiring et al., 2021).

Metode SMART juga dapat digunakan untuk menganalisis kinerja dalam lingkup institusi kampus. Dibuat perancangan system untuk penilaian kinerja dosen dengan menggunakan kriteria proses belajar mengajar, jumlah penelitian, jumlah pengabdian kepada masyarakat, pengumpulan nilai UTS dan UAS, pengumpulan soal ujian serta kehadiran dan keterlambatan melalui hasil penilaian yang diperoleh dari setiap semester (Anjung dan Adawiyah, 2018). Penelitian yang berbeda menggunakan empat kriteria yakni kegiatan pendidikan dan pengajaran, kegiatan penelitian, kegiatan pengabdian dan kegiatan penunjang (Maryaningsih dan Suranti, 2021). Dilakukan juga penilaian kinerja dosen yang ditinjau dari sisi penelitian. Kriteria yang digunakan adalah jumlah penelitian yang didanai, jumlah dana diterima, jumlah publikasi pada jurnal dan internasional, jumlah publikasi pada seminar nasional dan internasional, dan jumlah HKI. Hasil penelitian berupa dapat menentukan kinerja dosen dengan mudah dan cepat (Sumiyatun dan Subiyantoro, 2021).

Berdasarkan penjabaran diatas dapat diketahui bahwa terdapat banyak kriteria yang digunakan dalam penentuan penilaian kinerja karyawan. Kunci sukses perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kedisiplinan. Dengan disiplin akan tercipta kinerja yang baik. Tujuan utama dari disiplin adalah untuk memastikan bahwa sikap karyawan konsisten dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan (Sitopu, 2021). Selain itu, kedisiplinan penting setelah dibuktikan dengan adanya pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan (Surajiyo et al., 2021).

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam perusahaan. Kebutuhan akan penilaian kinerja dari karyawan merupakan hal penting dalam sebuah institusi karena memiliki keterkaitan dengan setiap pengambilan keputusan bagi perusahaan. SMART (*Simple Multi Attribute Rating Technique*) merupakan teknik pengambilan keputusan multi kriteria ini didasarkan pada teori bahwa setiap alternatif terdiri dari sejumlah kriteria yang memiliki nilai-nilai dan setiap kriteria memiliki bobot yang menggambarkan seberapa penting dibandingkan dengan kriteria lain. Pembobotan ini digunakan untuk menilai setiap alternatif agar diperoleh alternatif terbaik.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Ardi, A dan Fadhli, I. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Beasiswa Doktor Untuk Dosen Potensial Dengan Metode Smart. *JURTEKSI (Jurnal Teknol. dan Sist. Informasi)*. 7(1), pp. 39–46, doi: 10.33330/jurteksi.v7i1.911.
- Azhar, Z. (2018). Penentuan Penempatan Karyawan Baru di PDAM Kisaran dengan Metode SMART. *JURTEKSI (Jurnal Teknol. dan Sist. Informasi)*. 4(2), pp. 179–184.
- Azizah, N dan Nurcahyo, G.W. (2021). Identifikasi dalam Penetapan Staf Dosen dan Karyawan Berprestasi dengan Menggunakan Metode SMART. *J. Sistim Inf. dan Teknol.* 3(3), pp. 112–117, 2021, doi: 10.37034/jsisfotek.v3i3.135.
- Edwards, W dan Barron, F.H. (2019). SMARTS and SMARTER: Improved Simple Methods for Multi Attribute Utility Measurement. *Organizational Behaviour and Human Decision Process.* 60, 306-325. <http://dx.doi.org/10.1006/obhd.1994.1087>.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z. and Atmojo, R. T. W. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives. *Pekbis J.* 9(1), pp. 18–32.
- Guntur, M dan Yanto, R. (2019). Penerapan Metode SMART untuk Seleksi Kelayakan Penerima Bantuan Pengembangan Usaha Pangan Masyarakat. *Telematika.* 12(2), pp. 149–159. doi: 10.35671/telematika.v12i2.826.
- Gustian, D., Bahrum, A dan Saepudin, S. (2018). Sistem keputusan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode analitical hierracy process. *J. TAM (Technology Accept. Model)*. 9(2), pp. 93–95.
- Hutagalung, B.T., Siregar, E.T dan Lubis, J.H. (2021). Penerapan Metode SMART dalam Seleksi Penerima Bantuan Sosial Warga Masyarakat Terdampak Covid-19. *J. Media Inform. Budidarma.* 5(1), pp. 170–185, doi: 10.30865/mib.v5i1.2618.
- Maryaningsih, M dan Suranti, D. (2021). Penerapan Metode Simple Multi Atributte Rating Technique Dalam Pemilihan Dosen Terbaik. *JIKO (Jurnal Inform. dan Ilmu Komputer)*. 4(1), pp. 8–15, 2021, doi: 10.33387/jiko.
- Mauludin, M.S dan Suali, S. (2019). Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode topsis di PT. Karya Mitra Nugraha. *J. Inform. dan Rekayasa Perangkat Lunak.* 1(2), pp. 88–93, doi: 10.36499/jinrpl.v1i2.2952.
- Nasution, A.J. (2019). Sistem pendukung keputusan menggunakan metode Simple Multi Attribute Rating Technuqe (SMART) untuk penilaian kinerja karyawan pada PT. Trans engineering sentosa. *J. Pelita Inform.* 8(1), pp. 143–148.
- Prayoga, A dan Nursari, S.R.C. (2020). Evaluasi Kinerja Kepolisian Berdasarkan Kriteria Pengguna Menggunakan Metode Smart. *J. Informatics Adv. Comput.* 1(1), pp. 1–8.

- Rachman, R. (2017). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) pada Proses Penilaian Kinerja Karyawan. *Tekno Insentif*. 4(1), pp. 21–27. Available: <https://jurnal.ildikti4.or.id/index.php/jurnaltekno/article/download/71/65/>.
- Sari, N. P., Artha, B., & Hadi, A. S. (2023). BRAND LOYALTY: A LITERATURE REVIEW. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(1), 66-75.
- Sarwindah, S dan Marini, M. 2019. Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT. Cahaya Iqra Mandiri Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process. *Ilk. J. Ilm.* 11(2), pp. 110–117. doi: 10.33096/ilkom.v11i2.433.110-117.
- Satria, F dan Sibarani, A.J.P. (2020). Penerapan Metode Fuzzy Tsukamoto untuk Pemilihan Karyawan Terbaik Berbasis Java Desktop. *Digit. Zo. J. Teknol. Inf. dan Komun.* 11(1), pp. 130–149, doi: 10.31849/digitalzone.v11i1.3944.
- Sembiring, J., Ambiyar, A dan Verawardina, U. (2021). Implementasi Metode Simple Multi Attributerating Technique (SMART) dalam Keputusan Pemilihan Model Pembelajaran di Masa Pandemi Covid-19. *Techno.Com.* 20(2), pp. 232–244. doi: 10.33633/tc.v20i2.4381.
- Sesnika, N.D.A dan Efendi, R. (2016). Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Gedung Serba Guna di kota Bengkulu Dengan Menggunakan Metode SMART Berbasis Android. *Jurnal Rekursif*. 1(1).
- Setiawan, W., Pranoto, N dan Huda, K. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Karyawan dengan Metode SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique). *J. RESTI (Rekayasa Sist. dan Teknol. Informasi)*. 4(1), pp. 50–55, doi: 10.29207/resti.v4i1.1384.
- Sitopu, Y.B., Sitinjak, K.A dan Marpaung, F.K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio Hum. Resour. Manag.* 1(2), pp. 72–83, doi: 10.52970/grhrm.v1i2.79.
- Sriwahyuni, S. (2020). Sistem Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Teladan Menggunakan Metode Simple Multy Attribute Rating Technique (Smart) (Studi Kasus Di Polsek Singingi Hilir). *Jupersatek (Jurnal Perencanaan, Sains, Teknol. dan Komputer)*. 3(1), pp. 163–175.
- Sukmawati, R dan Indriati, R. (2020). Implementasi Metode Smart Untuk Mengidentifikasi Perkembangan Anak Dalam Mengikuti Ekstra. *Nusantara Of Engineering*. Vol. 3.
- Sumiyatun, S dan Subiyantoro, C. (2021). Analisis Kinerja Dosen dalam Bidang Penelitian Menggunakan Metode Smart. *FAHMA*. 19(2), pp. 31–40.
- Sunarti, S. (2020). Sistem Pendukung Keputusan untuk Promosi Jabatan Menggunakan Metode SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique). *JOINS (Journal Inf. Syst)*. 5(2), pp. 192–199, doi: 10.33633/joins.v5i2.3616.
- Surajiyo, S., Suwarno, S., Kesuma, I.M dan Gustiherawati, T. (2021). The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. *Int. J. Community Serv. Engagem.* 2(1), pp. 1–12, doi: 10.47747/ijcse.v2i1.189.
- Suryanto, M.S. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Teladan dengan Metode SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique). *Jurnal CoreIT*. 1(2).
- Tanjung, D.Y.H dan Adawiyah, R. (2018). Perancangan Sistem Pendukung Keputusan dengan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique (SMART) dalam Penilaian Kinerja Dosen (Studi Kasus: Universitas Potensi Utama). *IT J.* 6(2), pp. 149–159.
- Thoyibah, N., Latipah, L dan Muchayan, A. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Siswa Baru Menggunakan Metode SMART. *J. Sisfokom (Sistem Inf. dan Komputer)*. 10(2), pp. 232–240, doi: 10.47047/ct.v7i1.6.

## 4. Adopsi Teknologi SMART (Simple Multi-Attribute Rating Technique) dalam Penilaian Kinerja Karyawan

### ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://eprints.pancabudi.ac.id">eprints.pancabudi.ac.id</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://journal.ukmc.ac.id">journal.ukmc.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://journal.universitassuryadarma.ac.id">journal.universitassuryadarma.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://pt.slideshare.net">pt.slideshare.net</a> Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<1%
6	<a href="http://jurnal.ceredindonesia.or.id">jurnal.ceredindonesia.or.id</a> Internet Source	<1%
7	Submitted to Universitas Indonesia Student Paper	<1%
8	<a href="http://ebooktake.in">ebooktake.in</a> Internet Source	<1%
9	<a href="http://ojs2.unwahas.ac.id">ojs2.unwahas.ac.id</a> Internet Source	<1%

10	<a href="http://www.ejournal.widyamataram.ac.id">www.ejournal.widyamataram.ac.id</a> Internet Source	<1 %
11	Submitted to Brunel University Student Paper	<1 %
12	<a href="http://prpm.trigunadharma.ac.id">prpm.trigunadharma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://repository.unsoed.ac.id">repository.unsoed.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://ejournal.umm.ac.id">ejournal.umm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://journals.usm.ac.id">journals.usm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://ojs.unpkediri.ac.id">ojs.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://www.onesearch.id">www.onesearch.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://www.uklunwen.cn">www.uklunwen.cn</a> Internet Source	<1 %
19	Alex Rizky Saputra, Supriatin. "Implementasi Algoritma ARAS Pada SPK Untuk Menentukan Peringkat Dosen Terbaik", Indonesian Journal of Computer Science, 2022 Publication	<1 %
20	Devi Udariansyah, Novri Hadinata. "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja	<1 %

Karyawan Untuk Promosi Jabatan Dengan Metode Gauging Absence of Prerequisites (GAP)", Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi dan Komputer), 2018

Publication

21

[ejournal.kopertis10.or.id](http://ejournal.kopertis10.or.id)

Internet Source

<1 %

22

[hmj.jurnalsenior.com](http://hmj.jurnalsenior.com)

Internet Source

<1 %

23

Rizaldi Rizaldi. "PENENTUAN OPERATOR KARTU SELULER TERBAIK MENGGUNAKAN METODE AHP(ANALITYCAL HIERARCHY PROCESS)", JURNAL TEKNOLOGI INFORMASI, 2017

Publication

<1 %

24

Submitted to Universitas Respati Indonesia

Student Paper

<1 %

25

[docplayer.com.br](http://docplayer.com.br)

Internet Source

<1 %

26

[jurnal.man.feb.uncen.ac.id](http://jurnal.man.feb.uncen.ac.id)

Internet Source

<1 %

27

[repository.unp.ac.id](http://repository.unp.ac.id)

Internet Source

<1 %

28

[e-journalfb.ukdw.ac.id](http://e-journalfb.ukdw.ac.id)

Internet Source

<1 %

[jurnal.syntax-idea.co.id](http://jurnal.syntax-idea.co.id)

29

Internet Source

<1 %

---

30

[jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id](http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

31

[jurnalpemasaran.petra.ac.id](http://jurnalpemasaran.petra.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

32

[repository.narotama.ac.id](http://repository.narotama.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

33

[repository.unisbablitar.ac.id](http://repository.unisbablitar.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

34

[repository.untirta.ac.id](http://repository.untirta.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

35

[j-ptiik.ub.ac.id](http://j-ptiik.ub.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

36

[journals.upi-yai.ac.id](http://journals.upi-yai.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

37

[potensi-utama.ac.id](http://potensi-utama.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

38

[riunet.upv.es](http://riunet.upv.es)

Internet Source

<1 %

---

39

[www.journal.unipdu.ac.id:8080](http://www.journal.unipdu.ac.id:8080)

Internet Source

<1 %

---

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On