



REKOMENDASI PEGAWAI PADA SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN INTERNAL UNTUK PROMOSI PEGAWAI BERBASIS ANDROID

Seni Asria¹, Syuryadi², Masriani³

^{1,2,3}Universitas Handayani Makassar

¹seniasria@gmail.com, ²syuryadiadi@gmail.com, ³masrianihanafi@handayani.ac.id

ABSTRAK

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan provinsi Sul-Sel merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan Daerah bidang perumahan dan kawasan permukiman. Pada bidang pertanahan mengalami kendala dalam hal penilaian internal kenaikan jabatan struktural karena masih dilakukan secara manual sehingga keputusan yang diambil hanya berdasarkan intuisi, belum ada standar baku atau pembobotan nilai yang pasti dalam menentukan kualitas pegawai, serta belum ada sistem yang dapat memberikan alternatif solusi dalam penilaian internal kinerja pegawai untuk diusulkan kenaikan jabatannya, hal ini berakibat seorang pegawai naik jabatannya tapi tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga kinerja pegawai tersebut menurun bahkan dapat merugikan tempat kerja dan dirinya sendiri.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk merancang sistem pendukung keputusan dalam penilaian Internal Kinerja Pegawai untuk Kenaikan Jabatan Struktural serta mengimplementasikan metode SMART dalam sistem pendukung keputusan tersebut. Metode yang digunakan adalah metode SMART untuk pengambilan keputusan multiatribut yang digunakan untuk mendukung pembuat dalam memilih antara beberapa alternatif. Hasil dari penelitian ini adalah aplikasi berbasis android untuk penginputan kelengkapan berkas serta aplikasi website untuk admin. Berdasarkan hasil Uji Coba dengan 3 alternatif dengan menggunakan metode SMART Hasil perangkungan tertinggi yaitu alternative 2 dengan pegawai yang layak direkomendasikan kenaikan jabatan dengan persentase nilai akhir sebesar 78.828125. Maka dapat disimpulkan bahwa bobot sangatlah berpengaruh dalam perhitungan ini serta aplikasi Android mudah digunakan dalam penginputan kelengkapan berkas.

Kata Kunci : Penilaian, kenaikan jabatan, SMART, Android

1. PENDAHULUAN

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan Daerah bidang perumahan dan kawasan permukiman serta bidang pertanahan. Dinas ini mempunyai tugas membantu Gubernur Sulawesi Selatan melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Daerah. Salah satu elemen terpenting dalam sebuah institusi pemerintahan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM yang baik dalam suatu institusi pemerintahan akan sangat mempengaruhi banyak aspek dalam penentu keberhasilan kerja dari institusi pemerintahan tersebut. Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu satuan kerja. Pegawai yang berkualitas akan memudahkan satuan kerja dalam mencapai tujuannya, baik dalam hal pengabdian maupun pelayanan. Upaya meningkatkan kualitas kinerja seorang pegawai negeri yaitu adanya kenaikan jabatan. Untuk mempromosikan kenaikan jabatan untuk pegawai khusus eselon III dan eselon IV pada Dinas ini maka sebelum diajukan untuk dipromosikan maka akan dilakukan penilaian internal terhadap pegawai tersebut. Permasalahan yang muncul pada saat proses penilaian pegawai ini adalah masih dilakukan secara manual seperti menggunakan kertas dalam mengisi penilaiannya sehingga dalam proses perhitungan dan kelengkapan data membutuhkan waktu yang lama, belum adanya standar baku atau pembobotan nilai yang pasti





dalam menentukan kualitas pegawai, dan belum adanya sistem yang dapat memberikan alternatif solusi dalam penilaian kinerja pegawai yang akan diajukan untuk direkomendasikan. Kemudian masalah yang sering terjadi saat seorang pegawai dipromosikan untuk naik jabatan kemudian tidak sesuai kemampuannya maka akan berakibat kinerja pegawai tersebut menurun dan bahkan merugikan tempat kerja dan dirinya sendiri. Jika SDM dapat dikelola dengan baik oleh institusi pemerintahan maka institusi pemerintahan tersebut dapat menjalankan semua proses kerja dengan maksimal.

Sistem Pendukung Keputusan merupakan suatu sistem interaktif yang mendukung keputusan dalam proses pengambilan keputusan melalui alternatif-alternatif yang diperoleh dari hasil pengolahan data, informasi dan rancangan model, disain model yang digunakan adalah UML, database yang digunakan adalah MySql dan bahasa pemrograman adalah PHP. Dalam perancangan sistem pendukung keputusan dibutuhkan sebuah metode yang diterapkan dalam perhitungan, metode tersebut adalah Simple Multi Attribute Rating Technique (SMART).

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini adalah pertama, Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Aparatur Sipil Negara Struktural Dengan Metode Saw, hasil dari penelitian ini berupa aplikasi untuk membantu dalam menyeleksi pegawai yang akan naik jabatan, perbedaan penelitiannya dengan penelitian sekarang adalah pada penilaian kinerja karyawan secara internal sebelum diajukan ke pemerintah dan metode yang digunakan adalah SMART karena lebih fleksibel, transparan, dan teliti dalam menentukan bobot kriteria[1]. Kedua, Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Struktural Menggunakan Metode AHP, hasil dari penelitian ini berupa Aplikasi untuk menyeleksi pegawai untuk promosi jabatan structural berdasarkan kriteria-kriteria dari penilaian kompetensi yang telah ditetapkan, perbedaan penelitiannya dengan penelitian sekarang adalah pada sifat kenaikan jabatannya, jika menggunakan AHP maka bersifat strategis sedangkan menggunakan SMART maka bersifat massal[2]. Ketiga, Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Untuk Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode SMART, hasil dari penelitian ini adalah Aplikasi untuk pengambilan keputusan untuk menentukan kenaikan jabatan, perbedaan penelitiannya dengan penelitian sekarang adalah penilaian internal karyawan dan infrastrukturnya berbasis Android[3].

Proses perkembangan teknologi informasi seperti ini dapat dikembangkan dengan cara yang lebih mudah dan praktis jika layanan tersebut dapat dilakukan secara *online* berbasis *mobile*. Keunggulan dalam menggunakan aplikasi *mobile* dapat digunakan diberbagai tempat dan dapat digunakan kapan saja dengan adanya aplikasi ini pegawai dapat mengakses dari *smartphone android* untuk melengkapi berkas kenaikan jabatan. Selain itu pada implementasi sistem *mobile* berbasis *android* dapat integrasi dengan website sehingga berkas yang di input langsung dapat diverifikasi oleh admin pada website untuk penilaian internal kenaikan jabatan.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Metode SMART

Simple Multi Attribute Retting Tech (SMART) Metode SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique) merupakan metode pengambilan keputusan multi atribut yang digunakan untuk mendukung pembuat dalam memilih antara beberapa alternatif. Setiap pembuat keputusan harus memilih sebuah alternatif yang sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan. Setiap alternatif terdiri dari sekumpulan atribut dan setiap atribut mempunyai nilai-nilai. Nilai ini dirata - rata dengan skala tertentu. Simple Multi Attribute Rating Technique (SMART) menggunakan linear additive model untuk meramal nilai setiap alternatif, metode pengambilan keputusan yang fleksibel. Simple Multi Attribute Rating (SMART) lebih banyak digunakan karena kesederhanaannya 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. Model fungsi utility linear yang digunakan oleh Simple Multi Attribute Rating Technique (SMART) adalah seperti berikut:

$$SMART = \sum_{j=1}^k (w_j u_{ij})$$

Dimana:

1. w_j adalah nilai pembobotan kriteria ke – j dari k kriteria
2. U_{ij} adalah nilai utility alternative I pada kriteria j
3. Pemilihan keputusan adalah mengidentifikasi mana dari n alternative yang mempunyai nilai fungsi terbesar
4. Nilai fungsi ini juga dapat digunakan untuk merangking alternative

Menghitung nilai normalisasi bobot :



$$nw_j = \frac{w_j}{\sum_{n=1}^k wn}$$

Dimana:

1. nw_j adalah normalisasi bobot kriteria ke-j.
2. w_j adalah nilai bobot kriteria ke-j.
3. k adalah jumlah kriteria.
4. wn adalah bobot kriteria ke-n.

Menghitung nilai utility:

$$u_i = f(v_{ij})$$

Dimana:

1. u_i adalah nilai utility kriteria ke-j untuk alternatif i
2. v_{ij} adalah nilai kriteria ke-j untuk alternatif i.
3. $f(v_{ij})$ adalah fungsi kriteria ke-j untuk alternatif i.

2.2. Pegawai

Pegawai adalah orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha. Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut[1].

2.3. Penilaian Kinerja

Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan kinerja pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai, dan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan[3].

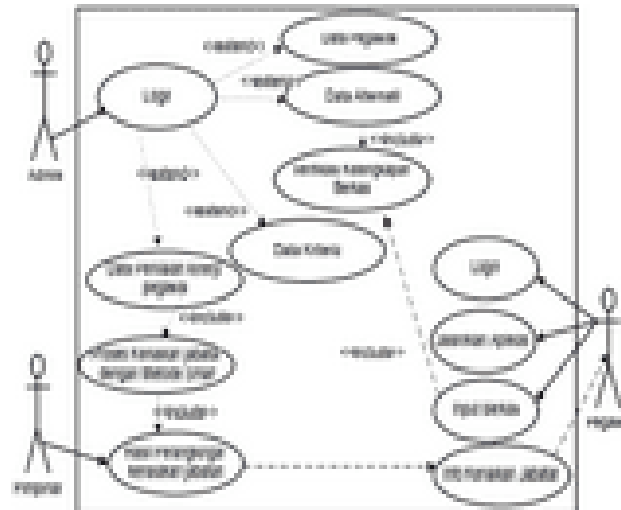
2.4. Jabatan Struktural

Jabatan Struktural, yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a). Contoh jabatan struktural di PNS Pusat adalah: Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Kepala Biro, dan Staf Ahli. Sedangkan contoh jabatan struktural di PNS Daerah adalah: sekretaris daerah, kepala dinas/badan/kantor, kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi, camat, sekretaris camat, lurah, dan sekretaris lurah.



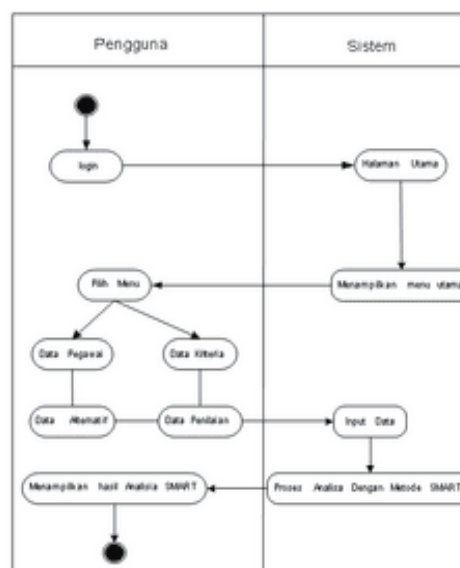
Gambar 1. Use Case Diagram berjalan

Gambar diatas merupakan diagram usecase yang berjalan yang menjelaskan kejadian yang terjadi saat ini dimana terdapat tiga actor yaitu admin, pimpinan dan pegawai kemudian. Admin mngelola data berupa data pegawai, mengecek kembali data pegawai tahap berikutnya yaitu melakukan penilaian kinerja pegawai kemudian membaut laporan hasil perangkingan yang dapat dilihat pimpinan dan pegawai.

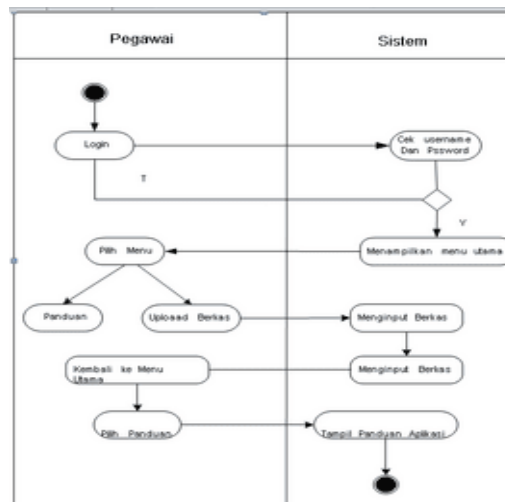


Gambar 2. Use Case Sistem Yang Diusulkan

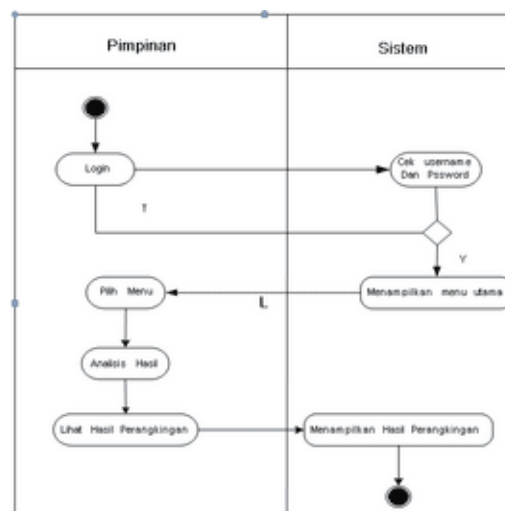
Use Case Diagram diatas yaitu terdiri dari 3 aktor admin, pimpinan dan Pegawai. Fungsi penggunaan extend dan include untuk menjelaskan relasi antar usecase. Admin pertama-tama harus login terlebih dahulu setelah login akan menampilkan halaman utama. Dalam menu utama terdiri dari beberapa menu yaitu data pegawai untuk penginputan data pegawai, menu input data alternative, menu input data criteria kemudian terdapat menu analisa untuk proses algoritma. Pegawai login ke aplikasi yang terintegrasi dengan website, kemudian mengakses menu utama dan dapat melengkapi berkas kenaikan jabatan kemudian akan diverifikasi oleh admin pada website ketika selesai verifikasi akan tampil pada aplikasi android bahwa berkas telah diverifikasi. Setelah melakukan verifikasi kemudian akan dilakukan analisis menggunakan metode SMART dan akan menghasilkan laporan perangkingan kenaikan jabatan struktural yang dapat dilihat oleh pimpinan dan pegawai.



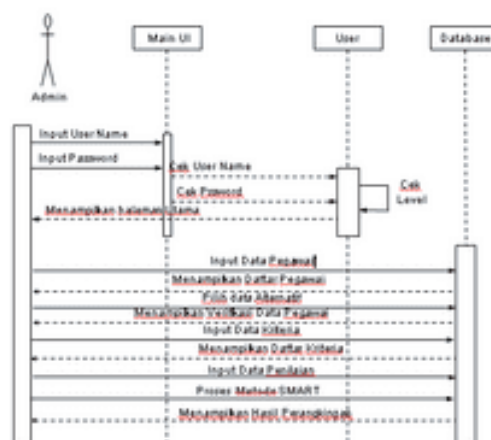
Gambar 3. Aktiviti diagram Admin



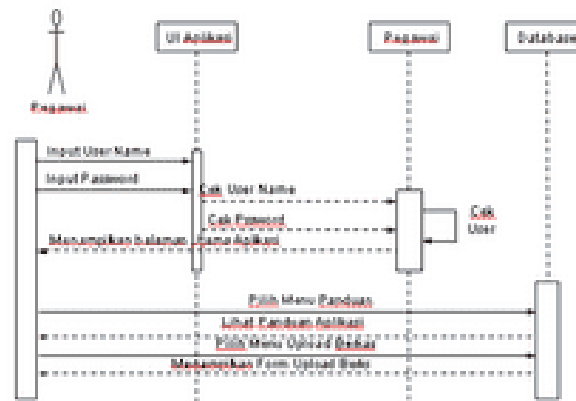
Gambar 4. Aktiviti diagram Pegawai



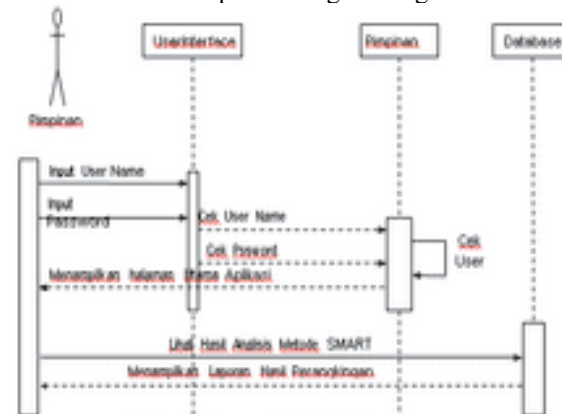
Gambar 5. Aktiviti diagram Pimpinan



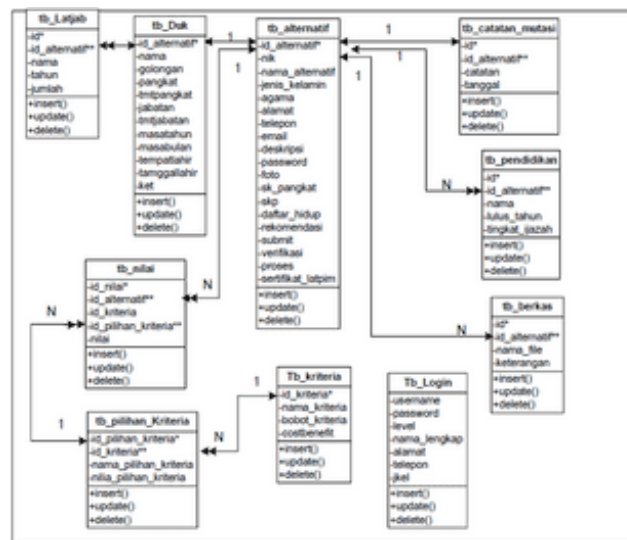
Gambar 6. Sequence diagram Admin



Gambar 7. Sequence diagram Pegawai



Gambar 8. Sequence diagram Pimpinan



Gambar 9. Class Diagram

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Implementasi Algoritma

Studi Kasus:

Jika Bagian SDM pada kantor Dinas Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan akan merekomendasikan kenaikan jabatan tetapi sulit menentukan dengan beberapa kriteria yang telah disediakan oleh kantor tersebut. Dimana ada 5 kriteria yang digunakan dan nilai utility yang sdh ditentukan dan dapat diganti sesuai dengan kebutuhan dapat dilihat dari uraian berikut ini:

1. Menentukan Jumlah Kriteria



Tabel 1. tabel kriteria

No	Kriteria	interval
1	Masa Kerja	
	1-6 Tahun	80-100
	< 1 Tahun	75
2	Kesesuaian Golongan	
	Eselon III	
	1. Gol IVb	90-100
	2. Gol IVa	75-85
	3. Gol IIIId	65-75
	4. Gol IIIc	60-70
	Eselon IV	
	1. Gol IVa	90-100
	2. Gol IIIId	75-85
	3. Gol IIIc	65-75
	4. Gol IIIb	60-70
3	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	
4	Sertifikat	

2. Memberi skala prioritas atau bobot preferensi pada setiap kriteria kemudian dilakukan normalisasi bobot.

Tabel 2. Tabel Pembobotan

No	Kriteria	Bobot
1	Kesesuain Golongan	80
2	Masa Kerja	75
3	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	85
4	Sertifikat	80

3. **Normalisasi Bobot** dilakukan dengan menggunakan Rumus

$$N_i = \frac{w_i}{\sum w_i}$$

Sumber: Berutu, S. S. N., Na'am, J., & Sumijan. (2019)

Tabel 3. Tabel Normalisasi

No	Kriteria	Nilai Normalisasi
1	Kesesuain Golongan	$80/320 = 0.25$
2	Masa Kerja	$75/320 = 0,234375$
3	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	$85/320 = 0.265625$
4	Sertifikat	$80/320 = 0,25$

4. Memberikan nilai pada setiap kriteria untuk setiap alternatif. merupakan data penilaian bagi masing-masing pegawai yang akan digunakan dalam algoritma perhitungan metode SMART

Tabel 4 Penentuan Nilai

No	Alternative	C1	C2	C3	C4
1	A1	80	75	80	80





2	A2	80	80	75	75
3	A3	75	75	80	75
4	A4	75	80	80	75
5	A5	70	75	75	70

5. Hitung Nilai Akhir masing-masing alternative dan melakukan perangkingan Berikutnya dilanjutkan dengan menghitung nilai masing- masing alternatif dengan cara melakukan perkalian nilai utility dengan bobot menggunakan rumus:

Hasil Akhir:

$$u(a_i) = \sum_{i=1}^m N_i u_i(a_i)$$

Sumber: Berutu, S. S. N., Na'am, J., & Sumijan. (2019)

$$\begin{aligned} A1 &= (80 \cdot 0,25) + (75 \cdot 0,234375) + (80 \cdot 0,265625) + (80 \cdot 0,25) \\ &= 20 + 17.578125 + 21.25 + 20 \\ &= 78.828125 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} A2 &= (80 \cdot 0,25) + (80 \cdot 0,234375) + (75 \cdot 0,265625) + (75 \cdot 0,25) \\ &= 20 + 18.75 + 19.921875 + 18.75 \\ &= 77.421875 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} A3 &= (75 \cdot 0,25) + (75 \cdot 0,234375) + (80 \cdot 0,265625) + (75 \cdot 0,25) \\ &= 18.75 + 17.578125 + 21.25 + 18.75 \\ &= 76.328125 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} A4 &= (75 \cdot 0,25) + (80 \cdot 0,234375) + (80 \cdot 0,265625) + (75 \cdot 0,25) \\ &= 18.75 + 18.75 + 21.25 + 18.75 \\ &= 77.5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} A5 &= (70 \cdot 0,25) + (75 \cdot 0,234375) + (75 \cdot 0,265625) + (70 \cdot 0,25) \\ &= 17.5 + 17.578125 + 19.921875 + 17.5 \\ &= 72.5 \end{aligned}$$

Sumber : Olahan Penulis

Hasil Perhitungan dengan excel

SPK Metode Simple Multi Attribute Rating (SMART)						
6	bobot	80	75	85	80	320
7	normalisasi bobot	0,25	0,234375	0,265625	0,25	1
8	alternatif / kriteria	Kesesuaian Golongan	Masa Kerja	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	Sertifikat	Total Nilai Hasil
9	H. Sarbini Haerah, S.S	80	75	80	80	78,828125 H. Sarbini Haerah, S.Sos.,M.Si
10	Ir. H. A. Bakti Haruni,	80	80	75	75	77,421875 Ir. H. A. Bakti Haruni, CES
11	Ir. Irlan Laeba, M.SP	75	75	80	75	76,328125 Ir. Irlan Laeba, M.SP

Gambar 10. Perhitungan Excel

Hasil Perhitungan Pada Aplikasi



Normalisasi Bobot		
Kriteria	Bobot	Normalisasi Bobot
Kesesuaian Golongan	80	0.25
Masa Kerja	75	0.234375
Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	85	0.265625
Sertifikat	80	0.25
Total	320	1

Perangkingan		
Pegawai	Total Nilai	Aksi
Dewi Sartika, S.Ds.	78.828125	Kepala Seksi Registrasi dan Sertifiku
Irwan Syah, ST, MT	77.421875	Kepala Seksi Registrasi dan Sertifiku
Juniawati, ST, M.Si	76.328125	Kepala Seksi Persampahan

Gambar 11. Perhitungan Aplikasi

3.2. Implementasi Sistem

3.2.1. Implementasi Website

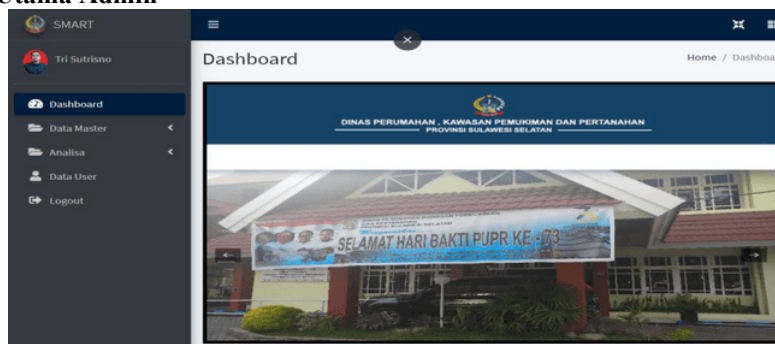
a. Tampilan Login



Gambar 12. Tampilan Login

Gambar diatas merupakan tampilan form login yang berfungsi untuk menampilkan form login. Dimana admin harus menginput username dan password agar dapat login dan masuk pada halaman menu utama.

b. Tampilan Menu Utama Admin



Gambar 13. Tampilan Menu Utama Admin

Gambar diatas merupakan tampilan menu utama yang berfungsi untuk menampilkan halaman menu utama admin ketika admin berhasil login. Dalam halaman utama ini terdapat menu data master dimana dalam menu datamaster data-data pegawai, data alternatif, kriteria penilaian, data sub kriteria serta data Analisis, dalam data analisis terdapat hasil analisis Eselon III dan Eselon IV.

c. Form Input Data Pegawai

Gambar 14. Tampilan Form Input Data Pegawai

Gambar diatas merupakan tampilan Form Input Data Pegawai dimana ketika memilih menu data pegawai maka akan tampil halaman dan pilih tombol tambah data pegawai kemudian akan tampil form data pegawai beserta field-field dari data pegawai. Setelah input data pegawai terdapat tombol rekomendasi pada tabel pegawai seperti pada gambar diatas.

d. Form Verifikasi Data Alternatif

Gambar 15. Tampilan Verifikasi

Gambar diatas berfungsi untuk menampilkan form untuk melakukan verifikasi data kelengkapan berkas serta dapat melihat data pegawai secara detail. Dalam gambar tampilan tersebut terdapat tombol detail untuk melihat data pegawai secara detail, tombol edit untuk mengedit data pegawai, tombol del untuk menghapus data pegawai serta terdapat tombol berwarna hijau untuk tombol verifikasi data pegawai

e. Form Input Data Kriteria

Gambar 16. Form Input Kriteria

Gambar diatas merupakan form input data kriteria yang berfungsi menampilkan tampilan form input data kriteria yang terdapat beberapa field yaitu nama kriteria, input nilai bobot kriteria, dan pilih cost benefit, serta terdapat tombol simpan untuk menyimpan data kriteria

f. Form Input Sub Kriteria

Gambar 17. Form Input Sub Kriteria

Gambar diatas merupakan tampilan form input sub criteria yang berfungsi menampilkan rancangan input data criteria yang terdapat beberapa field yaitu nama sub criteria, pilih criteria, dan input nilai Sub Kriteria. Field-field tersebut di input kedalam database dan akan ditampilkan dalam bentuk tabel. Dalam form tersebut juga terdapat tombol simpan untuk menyimpan data yang sdh diinput.

g. Proses Analisis

No.	Nama Pegawai	Kesesuaian Golongan	Masa Kerja	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	Sertifikat
1	Dewi Sartika,S.Ds.	80	75	80	80
2	Irwan Syah, ST,MT	80	80	75	75
3	Junlawal, ST,M.Si	75	75	80	75
4	Agussalim, ST	75	80	80	75
5	Siswayani, ST	70	75	75	70

No.	Nama Pegawai	Kesesuaian Golongan	Masa Kerja	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	Sertifikat
1	Dewi Sartika,S.Ds.	80	75	80	80
2	Irwan Syah, ST,MT	80	80	75	75
3	Junlawal, ST,M.Si	75	75	80	75
4	Agussalim, ST	75	80	80	75
5	Siswayani, ST	70	75	75	70

Kriteria	Bobot	Normalisasi Bobot
Kesesuaian Golongan	80	0.25
Masa Kerja	75	0.234375
Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	85	0.265625
Sertifikat	80	0.25
Total	320	1

Pegawai	Total Nilai	Aksi
Dewi Sartika,S.Ds.	78.828125	Kepala Sekel Registrasi dan Sertifiku
Irwan Syah, ST,MT	77.421875	Kepala Sekel Registrasi dan Sertifiku
Junlawal, ST,M.Si	76.328125	Kepala Sekel Penerimaan

Gambar 18. Hasil Proses Analisis

Gambar diatas merupakan tampilan Hasil Analisa dimana terdapat data penilaian yang digambarkan berdasarkan tabel yang terdiri beberapa field yaitu alternative, kriteria1, criteri 2, criteria 3, criteria serta terdapat ruang untuk menam;pillkan hasil dan terdapat tombol proses kenaikan jabatan.



5. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil dan Pembahasan bahwa kesimpulan yang dapat diuraikan mengenai Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai untuk Kenaikan Jabatan Struktural Menggunakan Metode Simple Multi Attribute Retting Tech (SMART) Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Prov. Sulsel Berbasis Android adalah sebagai berikut:

1. Metode Simple Multi Attribute Rating Tecnique (SMART) dapat digunakan untuk membantu proses penilaian penentuan rekomendasi kenaikan jabatan.
2. Aplikasi Android mudah digunakan dalam pennginputan kelengkapan berkas
3. Dari Hasil Uji Coba dengan 5 alternatif dengan menggunakan metode SMART Hasil perangkingan tertinggi yaitu alternative 2 dengan sebagai pegawai yang layak direkomendasikan kenaikan jabatan dengan perserntasi nilai akhir sebesar 78.828125. Maka dapat disimpulkan bahwa bobot sangatlah berpengaruh dalam perhitungan ini.
4. Dari hasil pengujian kuisisioner melalui proses perhitungan untuk mendapatkan jumlah persentase jawaban dari 15 koresponden maka didapatkan, 28% koresponden sangat setuju, 34% setuju, 4% persen cukup setuju, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju.

b. Saran

Setelah melalui proses perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai untuk Kenaikan Jabatan Struktural Menggunakan Metode Simple Multi Attribute Retting Tech (SMART) maka di sarankan agar sistem yang telah dirancang dapat dikembangkan agar menjadi lebih baik dan berguna, diharapkan sistem yang dirancang selanjutnya dapat ditambahkan metode dan dapat dijadikan perbandingan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. R. Fitriyani and D. Kurniawan, "Sistem Pendukung Keputusan Untuk Kenaikan Jabatan Aparatur Sipil Negara Struktural Dengan Metode SAW," *J. Komputasi*, vol. 4, no. 16, pp. 94–101, 2016.
- [2] R. Umar, A. Fadlil, and Yuminah, "Sistem Pendukung Keputusan dengan Metode AHP untuk Penilaian Kompetensi Soft Skill Karyawan," *KHAZANAH Inform.*, vol. 4, no. 1, pp. 27–34, 2018.
- [3] S. S. N. Berutu, J. Na'am, and Sumijan, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Untuk Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Simple Multi Attribute Retting Tech (SMART)," *EKOBISTEK Fak. Ekon.*, vol. 8, no. 1, pp. 60–67, 2019.
- [4] Fathansyah, *Pemrograman Dengan MySQL*. Yogyakarta: Andi Offset, 2002.
- [5] A. Kadir, *Konsep & Tuntunan Praktis Basis Data*. Yogyakarta: Andi Offset, 2001.
- [6] H. Jogiyanto, *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Andi Offset, 2008.
- [7] Wikipedia, "Sistim Pendukung Keputusan." https://id.wikipedia.org/wiki/Sistem_pendukung_keputusan (accessed Feb. 25, 2022).
- [8] N. S. H, *Pemrograman Aplikasi Mobile Smartphone dan Tablet PC Berbasis Android + DVD (Revisi 2)*. Bandung: INFORMATIKA, 2014.

