

Penggunaan Metode *Smarter* Untuk Menentukan Karyawan Terbaik Pada Konter Nando Ponsel Dalam Rangka Pemberian Bonus THR

Ridho Irfanda¹, Rizaldi²

¹Sistem Informasi, Universitas Royal, Kisaran, Indonesia

Email : 1irfandaridho90@gmail.com

Abstrak

Perkembangan dunia industri teknologi telekomunikasi yang pesat telah mendorong tumbuhnya berbagai usaha konter handphone (HP) di berbagai daerah, termasuk juga salah satu konter hp yang berada di Kabupaten Labuhan Batu Utara yaitu Konter Hp Nando ponsel. Yang dimana Konter Hp Nando ponsel ini merupakan salah satu konter HP yang telah beroperasi cukup lama dan memiliki reputasi yang baik di kalangan para pelanggan setianya. Maka berdasarkan hal inilah untuk mempertahankan kualitas pelayanan serta loyalitas dari pelanggannya, maka Konter Hp Nando ponsel ini perlu yang namanya memastikan bahwa para karyawannya dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi yang terbaik. Dan berdasarkan hal ini pulah dalam penelitian kali ini bertujuan untuk mengidentifikasi kriteria – kriteria apa sajakah yang relevan dan dapat digunakan dalam penilaian kinerja para karyawan pada konter Hp tersebut dengan mengembangkan dan mengimplementasikan metode SMARTER untuk menentukan manakah karyawan terbaik yang layak untuk menerima bonus THR tersebut serta juga menganalisis hasil akhir dari penilaian kinerja karyawan yang telah dilakukan dengan menggunakan metode SMARTER untuk memastikan bahwa objektivitas penilaian serta keadilan dalam penilaian dapat tercapai dengan baik dan pemberian bonus THR dapat diberikan kepada karyawan yang layak untuk menerimanya. Dan selain itu dalam penelitian kali ini juga menggunakan metode penelitian yaitu dengan menggunakan pendekatan data kuantitatif dan metode deskriptif. Maka berdasarkan hal inilah hasil dari penilitian kali ini dengan penggunaan metode SMARTER menunjukkan bahwa hasilnya yaitu terpilihnya salah satu karyawan yang menduduki peringkat 1 dalam perangkingan hasil akhir dari perhitungan pada Metode Smarter tersebut. Dan untuk nama karyawan yang menduduki peringkat 1 dalam hasil akhir pada Metode Smarter ini ialah karyawan atas nama Putri Aulia Khansa dengan perolehan nilai skor akhirnya sebesar 0,95 dan untuk nilai persentasenya adalah sebesar 95%, maka dengan hasil tersebut pulah karyawan atas nama Putri Aulia Khansa berhak ataupun layak untuk menerima bonus THR yang akan diberikan secara langsung oleh sang pemilik Konter Hp Nando ponsel tersebut.

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja Karyawan Konter Hp; Penggunaan Metode Smarter; Pemberian Bonus THR; Konter Hp Nando Ponsel.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri teknologi telekomunikasi yang pesat telah mendorong tumbuhnya berbagai usaha konter handphone (HP) di berbagai daerah, termasuk juga salah satu konter hp yang berada di Kabupaten Labuhan Batu Utara yaitu Nando Ponsel. Yang dimana Nando ponsel ini merupakan salah satu konter HP yang telah beroperasi cukup lama dan memiliki reputasi yang baik di kalangan para pelanggan setianya (Maulin et al., 2022). Berdasarkan hal inilah untuk mempertahankan kualitas pelayanan serta loyalitas dari pelanggannya, maka Nando ponsel ini perlu yang namanya memastikan bahwa para karyawannya dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi yang terbaik. Berdasarkan hal tersebut pulah salah satu cara yang paling efektif untuk mendorong semangat untuk terus meningkatkan kinerja dari para karyawannya adalah dengan cara melalui pemberian insentif seperti bonus Tunjangan Hari Raya (THR) yang selalu diberikan setiap tahunnya (Silalahi, 2020). Yang dimana dengan pemberian bonus THR ini bukan hanya sebagai bentuk apresiasi terhadap kerja keras dari para karyawannya saja, tetapi juga sebagai bentuk motivasi untuk terus meningkatkan produktivitas serta loyalitas dari para karyawan terhadap konter hp tersebut. Namun walaupun begitu untuk menentukan siapakah karyawan terbaik dan layak untuk menerima bonus THR pada hari raya idul fitri tidaklah semudah itu, dikarenakan dalam praktiknya, untuk menentukan siapakah karyawan terbaik yang berhak untuk menerima bonus THR tersebut sering kali mendapatkan tantangan tersendiri bagi pihak konter hp tersebut. Karena dalam peraktiknya penilaian kinerja karyawan yang objektif serta bersifat adil perlu yang namanya strategi ataupun langkah – langkah yang matang agar hasil akhirnya bersifat adil dan para karyawan tidak merasah dicurangi karena proses penilaian yang dilangsungkan (Blaster et al., 2023).

Maka berdasarkan hal tersebut pulah penggunaan Metode SMARTER (Simple Multi-Attribute Rating Technique Exploiting Ranks) dapat dipilih menjadi salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk menentukan siapakah karyawan terbaik dengan mempertimbangkan berbagai kriteria penilaian secara komprehensif (Hutahaean et al., 2022). Yang dimana dalam Metode ini memungkinkan pihak konter hp untuk melakukan penilaian kinerja para karyawannya secara lebih objektif berdasarkan berbagai indikator yang relevan (Andika et al., 2020). Selain itu juga dalam usaha untuk terus meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam proses penilaian kinerja para karyawan, maka Nando Ponsel ini juga menghadapi beberapa tantangan utama, antara lain seperti bagaimanakah cara untuk menentukan kriteria apa sajakah yang tepat yang dapat digunakan untuk menilai kinerja dari para karyawannya, lalu juga bagaimanakah cara mengimplementasikan metode SMARTER dalam proses penilaian kinerja dari para karyawannya, dan juga bagaimanakah cara untuk memastikan bahwa hasil akhir dari penilaian kinerja yang dilakukan dengan menggunakan metode SMARTER ini dapat bersifat objektif dan juga bersifat adil (Elia et al., 2022). Maka berdasarkan hal tersebut pulah, dalam penelitian kali ini bertujuan untuk mengidentifikasi kriteria – kriteria apa sajakah yang relevan dan dapat digunakan dalam penilaian kinerja para karyawan pada konter Hp tersebut dengan mengembangkan dan mengimplementasikan metode SMARTER untuk menentukan manakah karyawan terbaik yang layak untuk menerima bonus THR tersebut serta juga menganalisis hasil akhir dari penilaian kinerja karyawan yang telah dilakukan dengan menggunakan metode SMARTER untuk memastikan bahwa objektivitas penilaian serta keadilan dalam penilaian dapat tercapai dengan baik dan pemberian bonus THR dapat diberikan kepada yang layak untuk menerimanya (Ocviani et al., 2022).

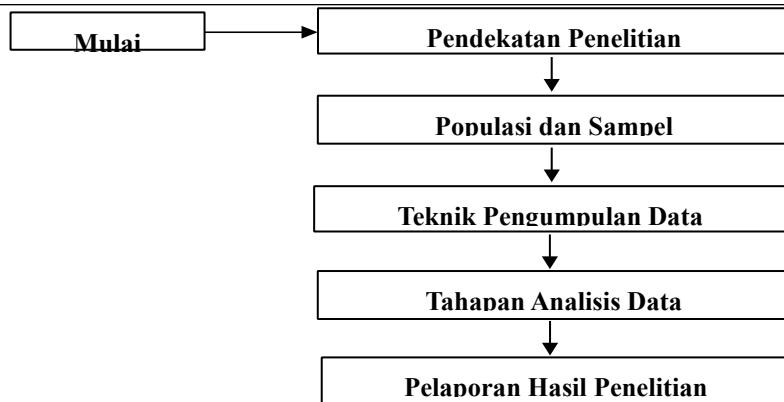
Selain itu dalam penelitian kali ini juga terdapat beberapa pokok permasalahan yaitu, yang pertama ialah bagaimanakah cara untuk menentukan siapakah karyawan terbaik pada Nando Ponsel dengan menggunakan metode SMARTER (Simple MultiAttribute Rating Technique Exploiting Ranks) untuk dilakukannya pemberian bonus THR yang adil dan objektif. Lalu untuk pokok permasalahan yang kedua yaitu maksud dan tujuan dari pemberian bonus THR tersebut adalah sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja dari para karyawan karena telah mampu bekerja secara maksimal pada Nando Ponsel tersebut dan untuk pokok permasalahan yang terakhir yaitu bagaimanakah cara untuk mengidentifikasi serta menentukan kriteria penilaian yang tepat serta juga bagaimanakah cara untuk menentukan nilai bobot dari setiap kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan juga bagaimanakah cara mengimplementasikan metode SMARTER secara efektif (Beby Larasati et al., 2020).

Melalui penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Natalia Silalahi, dengan judul penelitian terdahulu tersebut yaitu “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Dosen Berprestasi Menggunakan Metode SMARTER Pada Universitas Budi Darma”. Yang dimana pada penelitian tersebut digunakan untuk memberikan penilaian yang objektif dan transparan berdasarkan beberapa kriteria yang relevan, seperti kinerja akademik, kontribusi penelitian, dan keterlibatan dalam kegiatan kampus. Selain itu penelitian kali ini juga bertujuan untuk mengembangkan sistem pendukung keputusan yang dapat membantu pihak universitas dalam menilai dan memilih dosen berprestasi secara efisien dan akurat. Sistem ini mengumpulkan data dari berbagai sumber, menganalisisnya menggunakan metode SMARTER, dan menghasilkan rekomendasi dosen yang memenuhi kriteria terbaik. Dan untuk hasil penelitian kali ini menunjukkan bahwa sistem ini mampu meningkatkan keadilan dan transparansi dalam proses pemilihan dosen berprestasi (Silalahi, 2020).

Selain itu juga dalam penelitian kali ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis maupun manfaat secara teoritis terhadap Nando Ponsel tersebut. Yang dimana untuk manfaat secara praktis dalam penelitian kali ini di dapatkan dengan cara memberikan panduan bagi pihak Nando Ponsel dalam melakukan penilaian kinerja karyawan yang lebih objektif dan bersifat adil (Widiarni et al., 2022). Sedangkan untuk manfaat secara teoritis dalam penelitian kali ini di dapatkan melalui cara untuk menambah literatur mengenai penggunaan metode SMARTER dalam penilaian kinerja karyawan (Afdal et al., 2023) - (Saputri et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Melalui bagian metode penelitian ini merupakan tahapan yang sangat penting yang digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian agar proses yang dilakukan berjalan secara sistematis, terarah dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Pada penelitian ini berfokus pada penerapan metode SMARTER (Simple Multi-Attribute Rating Technique Exploiting Ranks) sebagai pendekatan dalam pengambilan keputusan berbasis kriteria. Metode ini dipilih karena mampu memberikan pembobotan yang sistematis berdasarkan tingkat kepentingan setiap kriteria, sehingga proses penentuan karyawan terbaik tidak lagi bersifat subjektif, melainkan berdasarkan perhitungan yang terstruktur. Dan berdasarkan hal tersebut maka dalam penelitian kali ini kerangka kerja penelitian yang dipakai antara lain sebagai berikut penjabaran serta pemaparannya melalui gambar dibawah ini :

**Gambar 3.1 Gambar Kerangka Kerja Penelitian**

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah pendekatan dengan data kuantitatif dan dengan metode deskriptif. Yang dimana pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian kali ini berfokus pada pengumpulan serta analisis data numerik untuk menilai kinerja karyawan secara lebih objektif. Selain itu pada pendekatan yang dilakukan dalam penelitian kali ini adalah dengan menggunakan data kuantitatif yang memungkinkan peneliti untuk mengukur berbagai aspek kinerja karyawan secara terukur dan sistematis. Selain itu melalui Metode deskriptif ini akan digunakan untuk menggambarkan bagaimanakah karakteristik kinerja karyawan dan mengevaluasi hasil dari penggunaan metode SMARTER dalam penilaian kinerja tersebut. Selain itu Melalui metode deskriptif pada penelitian kali ini dapat memberikan gambaran yang jelas dan rinci mengenai situasi dan kondisi kinerja karyawan pada Konter HP Nando ponsel, serta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari sistem penilaian yang telah diterapkan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian kali ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja pada Konter HP Nando ponsel tersebut. Lalu untuk populasi ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk menilai kinerja karyawan secara keseluruhan dan menentukan manakah karyawan terbaik yang berhak menerima bonus THR. Maka berdasarkan hal tersebut untuk mendapatkan sampel yang representatif, teknik purposive sampling digunakan. Yang dimana pada teknik ini memungkinkan peneliti untuk memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan dari penelitian kali ini. Selain itu untuk kriteria yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah karyawan yang telah bekerja pada Konter HP Nando ponsel selama minimal satu tahun kebelakang. Dalam tahapan pemilihan karyawan dengan masa kerja minimal satu tahun kebelakang diharapkan dapat memberikan data yang lebih akurat serta relevan, karena mereka telah memiliki pengalaman yang cukup dan kontribusi yang lebih stabil dibandingkan dengan karyawan yang baru bekerja dalam waktu singkat.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian kali ini akan dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Yang dimana untuk teknik observasi ini dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap kinerja karyawan selama periode tertentu untuk mendapatkan data yang akurat mengenai produktivitas sikap sikap kerja dari para karyawan. Selain itu teknik ini memungkinkan peneliti untuk melihat secara langsung perilaku serta tindakan dari para karyawan dalam lingkungan kerja sehari-hari. Lalu untuk teknik yang selanjutnya yaitu teknik wawancara yang dilakukan dengan pemilik konter hp dan beberapa karyawan untuk memahami lebih mendalam tentang kriteria penilaian kinerja yang diterapkan dan persepsi mereka terhadap sistem penilaian yang ada dan untuk teknik yang terakhir yaitu teknik kuesioner, yang dimana untuk teknik kuesioner ini akan disebarluaskan kepada seluruh karyawan untuk mengumpulkan data mengenai berbagai indikator penilaian kinerja, seperti Kedisiplinan dan Kehadiran, Penilaian Kinerja Penjualan Karyawan Konter, Pelayanan Yang Diberikan Terhadap Pelanggan, Pengetahuan Tentang Produk Yang Dijual Di Konter dan Keterampilan Teknis Dibidang Tertentu.

3.4 Tahapan Analisis Data

Pada bagian ini akan membahas mengenai tahapan dari analisis data dalam penelitian kali ini akan dilakukan dengan menggunakan metode SMARTER yang melibatkan beberapa langkah utama. Yang pertama, dilakukan yaitu identifikasi kriteria penilaian, di mana kriteria-kriteria yang relevan untuk menilai kinerja para karyawan ditentukan melalui tinjauan literatur dan wawancara dengan pihak pemilik konter hp. Lalu yang kedua yaitu penentuan bobot kriteria yang dilakukan dengan memberikan bobot pada masing-masing kriteria berdasarkan tingkat kepentingannya. Bobot ini ditentukan melalui diskusi dengan pihak pemilik konter hp dan analisis data kuesioner yang telah dikumpulkan. Lalu yang ketiga yaitu penilaian kinerja yang dilakukan dengan memberikan skor pada setiap karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Lalu untuk data yang diperoleh dari kuesioner dan observasi akan digunakan untuk memberikan penilaian ini. Lalu yang keempat yaitu penghitungan skor akhir yang dilakukan dengan mengalihkan skor pada masing-masing kriteria dengan bobot kriteria tersebut dan menjumlahkannya untuk mendapatkan skor akhir dari setiap karyawan.

3.5 Pelaporan Hasil Penelitian

Pelaporan hasil penelitian merupakan tahapan akhir dari proses penelitian kali ini, yang dimana proses ini bertujuan untuk menyusun dan menyampaikan temuan-temuan penelitian secara sistematis serta secara komprehensif. Yang dimana dalam tahap ini, hasil dari analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan metode SMARTER akan dirangkum serta

disajikan dalam bentuk laporan tertulis. Selain itu laporan ini juga akan mencakup berbagai komponen penting, seperti ringkasan eksekutif, latar belakang penelitian, metodologi yang digunakan, analisis dan hasil temuan, serta kesimpulan dan rekomendasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan keseluruhan pemaparan pada point – point diatas, maka pada bagian ini akan menyajikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan untuk menilai kinerja karyawan pada Konter HP Nando ponsel dengan menggunakan Metode SMARTER. Yang dimana untuk hasil dari penelitian kali ini mencakup penilaian terhadap berbagai kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya serta juga melalui proses analisis data yang dikumpulkan melalui teknik observasi, teknik wawancara dan teknik kuesioner serta juga berdasarkan interpretasi dari temuan-temuan pada penelitian kali ini. Selain itu juga pada bagian pembahasan ini akan difokuskan pada bagaimanakah kinerja dari para karyawan akan dinilai secara objektif berdasarkan penggunaan metode SMARTER, serta dampak apa sajakah yang akan muncul dari penilaian kali ini terhadap motivasi serta produktivitas para karyawan dikonter tersebut. Berdasarkan hal tersebut pula hasil temuan pada penelitian kali ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pemilik konter hp dalam mengoptimalkan strategi penilaian kinerja para karyawan serta juga strategi untuk pemberian insentif kepada para karyawan (Ardainsyah et al., 2022). Berdasarkan pemaparan tersebut makan disini kami selaku peneliti akan memamparkan dengan lebih jelas lagi mengenai penggunaan Metode Smarter pada point dibawah ini. Dan berikut adalah pemaparan serta penjelasannya :

4.1 Penggunaan Dari Metode Smarter

A. Langkah pertama dalam penggunaan Metode SMARTER adalah mengidentifikasi kriteria yang relevan untuk mengevaluasi alternatif yang ada. Yang dimana untuk kriteria ini harus mencerminkan aspek – aspek penting yang perlu dipertimbangkan dalam pengambilan sebuah keputusan.

Yang dimana kriteria – Kriteria yang akan dipergunakan dalam penelitian kali ini antara lain sebagai berikut :

1. Kedisiplinan dan Kehadiran (C1)
 2. Penilian Kinerja Penjualan Karyawan Konter (C2)
 3. Pelayanan Yang Diberikan Terhadap Pelanggan (C3) 4. Pengetahuan Tentang Produk Yang Dijual Di Konter (C4) 5. Keterampilan Teknis Dibidang Tertentu (C5).

Tabel 4.1 Tabel Data Kriteria Penilaian Kinerja Dari Para Karyawan

Nama Kriteria	Kriteria Penilaian Kinerja Para Karyawan
C1	Kedisiplinan dan Kehadiran
C2	Penilaian Kinerja Penjualan Karyawan Konter
C3	Pelayanan Yang Diberikan Terhadap Pelanggan
C4	Pengetahuan Tentang Produk Yang Dijual Di Konter
C5	Keterampilan Teknis Dibidang Tertentu

Tabel 4.2 Tabel Data Nilai Skor Penilaian untuk Setiap Kriteria dan Alternatif yang Dipakai

Keterangan Penilaian	Skor Penilaian
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup Baik	3
Rendah	2
Sangat Rendah	1

Tabel 4.3 Tabel Data Hasil Skor Penilaian Berdasarkan Kriteria penilaianya yang Dipakai

No	Nama – Nama Karyawan Konter Hp	Kedisiplinan dan Kehadiran				
1	Putri Aulia Khansa	5	5	4	4	3
2	Sri Rizki Purnama	5	4	5	3	4
3	Sinta Apriliani	3	2	2	2	2
4	Indah Permata Sari	3	3	3	4	4

5	Cindy Apriliana	4	4	1	2	3
6	Eka Widya Putri	4	5	4	1	5
7	Cahya Permatasari	2	1	5	4	2
8	Putri Indah Cahya	3	3	3	2	1
9	Selly Amanda	1	4	1	3	4
10	Yulia Ramadahni	3	2	2	3	3
11	Putri Aulia Khansa	5	5	4	4	3
12	Sri Rizki Purnama	5	4	5	3	4
13	Sinta Apriliani	3	2	2	2	2
14	Indah Permata Sari	3	3	3	4	4
15	Cindy Apriliana	4	4	1	2	3

Tabel 4.4 Tabel Data Alternatif yang Dipakai Pada Penelitian Kali Ini Kode Alternatif Nama Alternatif Yang Dipakai

A1	Putri Aulia Khansa
A2	Sri Rizki Purnama
A3	Sinta Apriliani
A4	Indah Permata Sari
A5	Cindy Apriliana
A6	Eka Widya Putri
A7	Cahya Permatasari
A8	Putri Indah Cahya
A9	Selly Amanda
A10	Yulia Ramadahni

Tabel 4.5 Tabel Data Penilaian Setiap Alternatif Berdasarkan Kriteria yang Dipakai No. Nama Alternatif

			C1	C2	C3	C4	C5
1	Putri Aulia Khansa	5	5	4	4	3	
2	Sri Rizki Purnama	5	4	5	3	4	
3	Sinta Apriliani	3	2	2	2	2	
4	Indah Permata Sari	3	3	3	4	4	
5	Cindy Apriliana	4	4	1	2	3	
6	Eka Widya Putri	4	5	4	1	5	
7	Cahya Permatasari	2	1	5	4	2	
8	Putri Indah Cahya	3	3	3	2	1	
9	Selly Amanda	1	4	1	3	4	
10	Yulia Ramadahni	3	2	2	3	3	

B. Setelah kriteria selesai diidentifikasi, maka langkah selanjutnya adalah menentukan nilai bobot untuk setiap kriteria yang ada. Yang dimana untuk nilai bobot ini mencerminkan tingkat kepentingan relatif dari masing-masing kriteria. Selain itu

dalam metode SMARTER, nilai bobot kriteria ditentukan berdasarkan urutan atau ranking. Yang dimana kriteria yang dianggap paling penting diberi peringkat tertinggi, diikuti oleh kriteria lainnya sesuai dengan tingkat kepentingannya.

$$\text{Kedisiplinan dan Kehadiran} = \frac{5}{(1 + \frac{1}{2} + \frac{1}{3} + \frac{1}{4} + \frac{1}{5})} = 0,46$$

$$\text{Penilaian Kinerja Penjualan Karyawan Konter} = (0 + \frac{1}{2} + \frac{1}{3} + \frac{1}{4} + \frac{1}{5}) = 0,26$$

$$\text{Pelayanan Yang Diberikan Terhadap Pelanggan} = (0 + 0 + \frac{1}{3} + \frac{1}{4} + \frac{1}{5}) = 0,16$$

$$\text{Pengetahuan Tentang Produk Yang Dijual Di Konter} = (0 + 0 + 0 + \frac{1}{4} + \frac{1}{5}) = 0,09$$

$$\text{Keterampilan Teknis Dibidang Tertentu} = (0 + 0 + 0 + 0 + \frac{1}{5}) = 0,04$$

5

Tabel 4.6 Tabel Data Nilai Bobot Untuk Kriteria Penilaian Kinerja Dari Para Karyawan Kriteria Nama Kriteria Penilaian Tingkat Nilai Prioritas Bobot

		Kriteria Penilaian	Penilaian Kinerja
C1	Kedisiplinan dan Kehadiran	1	0,46
C2	Penilaian Kinerja Penjualan Karyawan Konter	2	0,26
C3	Pelayanan Yang Diberikan Terhadap Pelanggan	3	0,16
C4	Pengetahuan Tentang Produk Yang Dijual Di Konter	4	0,09
C5	Keterampilan Teknis Dibidang Tertentu	5	0,04

C. Setiap alternatif yang dipertimbangkan harus dievaluasi terhadap masing-masing kriteria. Yang dimana hal ini akan melibatkan pemberian skor pada setiap alternatif untuk setiap kriteria yang ada. Lalu untuk skor ini akan mencerminkan sejauh manakah setiap alternatif memenuhi ataupun tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 4.7 Tabel Data Hasil Penilaian Kinerja Para Karyawan yang Akan Dikelolah

Kode Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5
A1	5	5	4	4	3
A2	5	4	5	3	4
A3	3	2	2	2	2
A4	3	3	3	4	4
A5	4	4	1	2	3
A6	4	5	4	1	5
A7	2	1	5	4	2
A8	3	3	3	2	1
A9	1	4	1	3	4
A10	3	2	2	3	3

D. Untuk memastikan bahwa semua skor berada dalam skala yang sama dan dapat dibandingkan secara adil, langkah berikutnya adalah melakukan normalisasi skor. Normalisasi dilakukan dengan mengkonversi skor asli menjadi nilai yang berada dalam rentang tertentu, biasanya antara 0 dan 1. Kedisiplinan dan Kehadiran (C1)

$$A1 = 100\% \times (\frac{5-1}{5-1}) = 100\% \times (\frac{1}{4}) = 1$$

Penilaian Kinerja Penjualan Karyawan Konter (C2)

$$A1 = 100\% \times (\frac{5-1}{5-1}) = 100\% \times (\frac{1}{4}) = 1$$

Pelayanan Yang Diberikan Terhadap Pelanggan (C3)



$$A1 = 100\% \times \left(\frac{4-1}{5-1} \right) = 100\% \times \left(\frac{0,75}{4} \right) = 0,75$$

Pengetahuan Tentang Produk Yang Dijual Di Konter (C4)

$$A1 = 100\% \times \left(\frac{3-1}{4-1} \right) = 100\% \times \left(\frac{1}{3} \right) = 1$$

Keterampilan Teknis Dibidang Tertentu (C5)

$$A1 = 100\% \times \left(\frac{2-1}{5-1} \right) = 100\% \times \left(\frac{0,5}{4} \right) = 0,75$$

Tabel 4.8 Tabel Data Nilai Normalisasi Skor Dari Hasil Perhitungan Diatas

Kode Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5
A1	1	1	0,75	1	0,5
A2	1	0,75	1	0,67	0,75
A3	0,5	0,25	0,25	0,33	0,25
A4	0,5	0,5	0,5	1	0,75
A5	0,75	0,75	0	0,33	0,5
A6	0,75	1	0,75	0	1
A7	0,25	0	1	1	0,25
A8	0,5	0,5	0,5	0,33	0
A9	0	0,75	0	0,67	0,75
A10	0,5	0,25	0,25	0,67	0,5

E. Setelah skor dinormalisasi, maka nilai akhir untuk setiap alternatif dihitung dengan mengalikan anatara nilai skor normalisasi dengan nilai bobot kriteria yang sesuai, kemudian menjumlahkan semua nilai tersebut. Kedisiplinan dan Kehadiran (C1)

$$A1 = 0,46 \times 1 = 0,46$$

Penilian Kinerja Penjualan Karyawan Konter (C2)

$$A1 = 0,26 \times 1 = 0,26$$

Pelayanan Yang Diberikan Terhadap Pelanggan (C3)

$$A1 = 0,16 \times 0,75 = 0,12$$

Pengetahuan Tentang Produk Yang Dijual Di Konter (C4)

$$A1 = 0,09 \times 1 = 0,09$$

Keterampilan Teknis Dibidang Tertentu (C5)

$$A1 = 0,04 \times 0,5 = 0,02$$

Tabel 4.9 Tabel Data Nilai Akhir Skor Dari Hasil Perhitungan Diatas

Kode Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5	Nilai Akhir Skor
A1	0,46	0,26	0,12	0,09	0,02	0,95
A2	0,46	0,195	0,16	0,06	0,03	0,905
A3	0,23	0,065	0,04	0,03	0,01	0,375
A4	0,23	0,13	0,08	0,09	0,03	0,56
A5	0,345	0,195	0	0,03	0,02	0,59
A6	0,345	0,26	0,12	0	0,04	0,765
A7	0,115	0	0,16	0,09	0,01	0,375
A8	0,23	0,13	0,08	0,03	0	0,47
A9	0	0,195	0	0,06	0,03	0,285
A10	0,23	0,065	0,04	0,06	0,02	0,415

F. Langkah terakhir adalah melakukan ranking atau pengurutan terhadap alternatif yang ada berdasarkan nilai akhir yang telah dihitung. Yang dimana untuk alternatif dengan nilai akhir tertinggi dianggap sebagai alternatif terbaik karena memiliki kinerja terbaik terhadap semua kriteria yang dipertimbangkan.

Tabel 4.10 Tabel Hasil Perangkingan Berdasarkan Nilai Persentase Dari Nilai Skor Akhir Pada Metode Smarter

Kode Alternatif	Nama Karyawan	C1	C2	C3	C4	C5	Nilai Akhir Skor	Nilai Persentase	Perangkingan
A1	Putri Aulia						0,95	95,00%	1
A2	Khansa	0,46	0,26	0,12	0,09	0,02	0,905	90,50%	2
	Sri Rizki								
	Purnama	0,46	0,195	0,16	0,06	0,03			



A3	Eka Widya Putri	0,345	0,26	0,12	0	0,04	0,765	76,50%	3
A4	Cindy Apriliana	0,345	0,195	0	0,03	0,02	0,59	59,00%	4
A5	Indah Permata Sari	0,23	0,13	0,08	0,09	0,03	0,56	56,00%	5
A6	Putri Indah Cahya	0,23	0,13	0,08	0,03	0	0,47	47,00%	6
A7	Yulia Ramadahni	0,23	0,065	0,04	0,06	0,02	0,415	41,50%	7
A8	Sinta Apriliani	0,23	0,065	0,04	0,03	0,01	0,375	37,50%	8
A9	Cahya Permatasari	0,115	0	0,16	0,09	0,01	0,375	37,50%	9
A10	Selly Amanda	0	0,195	0	0,06	0,03	0,285	28,50%	10

Berdasarkan pemaparan serta penjabaran dari keseluruhan point – point pembahasan yang ada diatas maka dalam penggunaan Metode Smarter (Simple Multi-Attribute Rating Technique Exploiting Ranks) terhadap studi kasus dalam penelitian kali ini yang berkaitan dengan penilaian kinerja para karyawan pada Konter Hp Nando ponsel yang berada di Kabupaten Labuhan Batu Utara dengan tujuan yaitu untuk pemberian bonus THR. Maka hasil yang didapatkan melalui tahapan penyelesaian dari penggunaan Metode Smarter tersebut ialah terpilih salah satu karyawan yang menduduki peringkat 1 dalam perangkingan hasil akhir dari perhitungan pada Metode Smarter tersebut. Dan untuk nama karyawan yang menduduki peringkat 1 dalam hasil akhir pada Metode Smarter ini ialah karyawan atas nama Putri Aulia Khansa dengan perolehan nilai skor akhirnya sebesar 0,95 dan untuk nilai persentasenya adalah sebesar 95%, maka dengan hasil tersebut pulah karyawan atas nama Putri Aulia Khansa berhak ataupun layak untuk menerima bonus THR yang akan diberikan secara langsung oleh sang pemilik Konter Hp Nando ponsel tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan serta penjabaran dari keseluruhan point – point pembahasan yang ada diatas maka dalam penelitian kali ini juga akan membahas mengenai bagaimakah dampak dari penggunaan Metode SMARTER (Simple MultiAttribute Rating Technique Exploiting Ranks) untuk menentukan siapakah karyawan yang akan terpilih menjadi karyawan terbaik pada Konter Hp Nando ponsel tersebut, dalam rangka pemberian bonus Tunjangan Hari Raya (THR). Dan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Metode SMARTER merupakan sebuah alat yang efektif serta efisien untuk membantu dalam proses pengambilan sebuah keputusan yang terbilang kompleks seperti pada pokok pembahasan dalam penelitian kali ini. Selain itu juga dengan menggunakan Metode SMARTER hal ini memungkinkan pengambilan sebuah keputusan yang lebih objektif serta lebih transparan dengan mempertimbangkan berbagai kriteria penilaian kinerja dari para karyawan pada konter Hp tersebut. Dan berdasarkan hal inilah hasil dari penggunaan metode SMARTER menunjukkan bahwa terpilihnya salah satu karyawan yang menduduki peringkat 1 dalam perangkingan hasil akhir dari perhitungan pada Metode Smarter tersebut. Dan untuk nama karyawan yang menduduki peringkat 1 dalam hasil akhir pada Metode Smarter ini ialah karyawan atas nama Putri Aulia Khansa dengan perolehan nilai skor akhirnya sebesar 0,95 dan untuk nilai persentasenya adalah sebesar 95%, maka dengan hasil tersebut pulah karyawan atas nama Putri Aulia Khansa berhak ataupun layak untuk menerima bonus THR yang akan diberikan secara langsung oleh sang pemilik Konter Hp Nando ponsel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdal, M., Ramadhan, W., & Putri, W. (2023). Implementasi Metode Simple Multi Attribute Rating Technique Exploiting Rank (SMARTER) Untuk Pendukung Keputusan Pemberian Reward. *Indonesian Journal of Informatic Research and Software Engineering (IJIRSE)*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.57152/ijirse.v3i1.532>
- Andika, S. G., Kusnadi, K., & Sokibi, P. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Kegiatan Ekstrakurikuler Untuk Siswa Sma Menggunakan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique (Studi Kasus : Sma Santa Maria Cirebon). *Jurnal Digit*, 9(1), 59. <https://doi.org/10.51920/jd.v9i1.133>
- Ardainsyah, F., Ramadhan, M. I., & Ula, W. A. (2022). *Testing using the Simple Multi Attribute Rating Technique Exploiting Rank Method for Headache Diagnosis Pengujian Menggunakan Metode Simple Multi Atribute Rating Technique Exploiting Rank untuk Diagnosis Sakit Kepala*. 72–79.
- Bebi Larasati, F., Ahmad, A., Parlina, I., & Wahyudi, M. (2020). Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) Penerapan Metode SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique) Dalam Merekendasikan Jenis Sapi Terbaik Untuk Peternakan Sapi Potong. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEK)*, 202–205.

- Blaster, I., Lubis, R. S., & Syahputri, N. I. (2023). Penerapan Metode Simple Multi-Attribute Rating Technique Exploiting Rank (Smarter) Dalam Pemilihan Bibit Unggul Jagung Di Desa. *Jurnal Bayesian: Jurnal Ilmiah Statistika Dan Ekonometrika*, 3(2), 182–192.
- Elia, A., Fadilah, A., Fitriani, M., & Suryani, P. (2022). Perbandingan Metode SMART, SMARTER dan TOPSIS dalam Pemilihan Lokasi Toko Serba Murah Pulau Kijang. *MALCOM: Indonesian Journal of Machine Learning and Computer Science*, 1(2), 170–176. <https://doi.org/10.57152/malcom.v1i2.140>
- Hutahaean, J., Ramdhan, W., & Sartini, S. (2022). Penerapan Metode SAW Untuk Pemberian Bonus Tahunan Berdasarkan Kinerja Karyawan. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 9(6), 1825. <https://doi.org/10.30865/jurikom.v9i6.4999>
- Maulin, C. R., Murtadho, F., & Purbarani, E. (2022). Pengaruh Model Game Based Learning (GBL) Berbantuan Media Study Smarter terhadap Keterampilan Menulis Teks Biografi Siswa Kelas X SMAN 1 Cikarang Selatan (*The Effect of Media Studies Assisted Game Based Learning (GBL) Model on Biography Writing Skil*). 163–170.
- Ocviani, R., Rifai, F., Aslim, F., Studi, P., Informasi, S., Sains, F., Teknologi, D., Riau, K., Syarif, S., Pendidikan, P. S., Keluarga, K., Pariwisata, F., & Perhotelan, D. (2022). *MALCOM: Indonesian Journal of Machine Learning and Computer Science Implementation of the Simple Multi Attribute Rating Technique Exploiting Rank (SMARTER) Method for the Diagnosis of Chronic Kidney Disease Implementasi Metode Simple Multi Attribute Ratin*. 2(April), 1–9.
- Saputri, A., Hilabi, S. S., Nurapriani, F., & Huda, B. (2024). Pemilihan Platform Film Streaming Menggunakan Metode SMARTER dan MOORA. *MALCOM: Indonesian Journal of Machine Learning and Computer Science*, 4(2), 702–709. <https://doi.org/10.57152/malcom.v4i2.1325>
- Silalahi, N. (2020). Bulletin of Information Technology (BIT) Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Dosen Berprestasi Menggunakan Metode SMARTER Pada Universitas Budi Darma. *Bulletin of Information Technology (BIT)*, 1(1), 50–57.
- Widiarni, A. W., Sarah, S., Astri, R. A. A., & Mustakim, M. (2022). Diagnosis Penyakit Mental Pada Remaja Menggunakan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique Exploiting Rank (SMARTER). *Indonesian Journal of Informatic Research and Software Engineering (IJIRSE)*, 2(2), 100–108. <https://doi.org/10.57152/ijirse.v2i2.444>