

TUGAS AKHIR

**PERANCANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN
KARYAWAN TERBAIK PADA
PT KAGE DWIJAYA PALEMBANG**



Oleh:

Shella Elviana 1923240064

**PROGRAM STUDI SISTE INFORMASI
FAKULTAS ILMU KOMPUTER DAN REKAYASA
UNIVERSITAS MULTI DATA PALEMBANG
PALEMBANG
2023**

**Fakultas Ilmu Komputer dan Rekayasa
Universitas Multi Data Palembang**

Program Studi Sistem Informasi
Tugas Akhir Sarjana Komputer
Semester Genap Tahun 2022/2023

**PERANCANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN
PENENTUAN KARYAWAN TERBAIK PADA
PT KAGE DWIJAYA PALEMBANG**

Shella Elviana 1923240064

Abstrak

Penentuan karyawan terbaik pada PT. Kage Dwijaya masih bersifat konvensional, selain itu juga dikarenakan belum adanya metode perhitungan tertentu serta kriteria-kriteria lain yang komprehensif menyebabkan pemilihan karyawan terbaik ini membutuhkan waktu hingga 1 bulan lamanya. Tujuan dari pengembangan sistem pada PT. Kage Dwijaya adalah mempermudah perusahaan dalam menentukan karyawan yang cocok diangkat menjadi karyawan terbaik agar bisa di promosikan ke divisi yang lebih baik. Pengembangan ini menggunakan metodologi RUP (*Rational Unified Process*), dengan metode MAUT (*Multi Attribute Utility Theory*), berbasis website, dengan *framework* Laravel dan menggunakan *database* MySQL. Hasil dari pengujian sistem ini adalah didapatkan nilai tertinggi hingga nilai terendah pada hasil perankingan. Hasil akhir dari perankingan inilah yang dapat menjadi rekomendasi untuk menentukan karyawan terbaik. Dengan dibuatnya sistem pendukung keputusan menggunakan metode MAUT PT. Kage Dwijaya bisa dengan mudah untuk menentukan pemilihan karyawan terbaik dalam rotasi jabatan yang tepat.

Kata kunci: Sistem Pendukung Keputusan, *Rational Unified Process*, *Multi Attribute Utility Theory*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem informasi melibatkan penggunaan teknologi untuk mengolah data agar dapat mendapatkan informasi yang berkualitas untuk kepentingan organisasi maupun bisnis. Seiring perkembangannya, kini tidak hanya digunakan untuk mengolah atau menyimpan data saja, namun juga dapat membantu manusia dalam pengambilan keputusan. Persaingan di dunia bisnis semakin hari semakin kompetitif, hal ini menjadi pertimbangan perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki dengan melakukan penilaian kinerja pegawai untuk menentukan karyawan terbaik. Karyawan merupakan aset yang penting pada sebuah perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam bersaing serta meningkatkan laba. Dalam sistem pendukung keputusan tersebut, terdapat beberapa kriteria/ acuan, bobot maupun alternatif yang digunakan untuk mengambil solusi yang terbaik. Hasil dari penilaian terhadap kinerja karyawan, dapat menjadi pertimbangan tersendiri untuk perusahaan agar dapat melihat layak atau tidaknya karyawan untuk tetap di pertahankan pada perusahaan tersebut.

PT Kage Dwijaya (Diamond Supermarket) adalah salah satu perusahaan retail di Indonesia yang fokus bergerak di bidang Supermarket dan *Departement Store*. Didirikan pada tahun 1987 yang bertempat di Komplek Kelapa Gading Boulevard Blok M/2 2nd Floor, Kelurahan Kelapa Gading, Kecamatan Kelapa Gading, Jakarta 14240. Pada tahun 1990 Diamond berupaya memperluas cakupan bisnisnya dengan membuka beberapa cabang di kota-kota besar lain seperti Tangerang, Makassar dan Batam. Kemudian pada tahun 2004 Diamond supermarket baru membuka cabangnya di Palembang yang beralamatkan di komplek Social Market, Jl. Veteran No.999, Kelurahan 9 Ilir, Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang, Sumatera Selatan. Perusahaan ini memiliki kurang lebih 120 karyawan. Dalam menjalankan proses bisnisnya, PT Kage Dwijaya memberikan *reward/* penghargaan kepada karyawan dengan cara memilih karyawan terbaik setiap satu tahun sekali, hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja diartikan sebagai perbandingan kemampuan yang berhubungan dengan masukan dan keluaran yang harus mempunyai nilai tambah dan teknik operasional yang lebih baik (Andika Rindi, 2019). Produktivitas kerja dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada, kualitas SDM yang baik dapat mempertahankan kualitas perusahaan. Dalam menentukan karyawan terbaik, PT Kage Dwijaya memberikan tanggung jawab kepada bagian HRD. Namun dalam penerapannya perusahaan masih mengalami beberapa kendala, terlebih perusahaan belum memiliki sistem yang terkomputerisasi dalam membantu melakukan proses penilaian karyawan sehingga perusahaan sering kesulitan dalam menghadapi proses pendataan karena banyaknya karyawan dan cukup memakan waktu yang lama.

Penilaian karyawan terbaik pada PT Kage Dwijaya ini dilakukan setiap setahun sekali, saat ini penilaian sudah pernah dilakukan sebanyak 2 kali yaitu pada tahun 2021

dan tahun 2022. Saat ini penilaian dilakukan dengan berdasarkan kepada hasil keputusan rapat bagian *Human Resource Development* (HRD) bersama supervisor dan manager dengan mempertimbangkan data kehadiran, kedisiplinan karyawan terhadap aturan perusahaan, dan kemampuan karyawan tersebut dalam berkomunikasi. Masing-masing supervisor akan mengajukan satu karyawan dari masing masing divisi yang ia pimpin untuk dinilai secara bersama-sama. Kemudian penilaian masih dilakukan secara tertulis, tidak ada form khusus yang digunakan perusahaan untuk melakukan penilaian terhadap karyawan yang telah terpilih untuk menjadi kandidat karyawan terbaik, penilaian hanya di lakukan di selembar kertas biasa. Selain itu, penilaian juga hanya di lakukan dengan mempertimbangkan kemampuan berkomunikasi dari karyawan tersebut. Hal ini menyebabkan pihak lain merasa tidak adil, dan menimbulkan berbagai spekulasi. Karyawan seringkali merasa bahwa proses dari pengambilan keputusan ini tidak transparan, karena pihak yang terkait tidak memperhatikan dengan baik kemampuan bekerja dari karyawan. Selain itu, pihak manajemen juga tidak memberitahu secara mendetail terhadap hal-hal apa saja yang menjadi penilaian kepada karyawan. Fakta yang sebenarnya terjadi di lapangan pun terkadang tidak sesuai dengan hasil dari karyawan yang terpilih menjadi karyawan terbaik. Hal ini tentu dapat mengurangi tingkat kepercayaan karyawan kepada manajemen, inilah yang membuat karyawan menyimpulkan bahwa proses pemilihan karyawan terbaik dilakukan dengan tidak transparan. Di sisi lain, perusahaan juga belum memiliki kriteria tertentu dan perhitungan yang khusus untuk mendukung proses pemilihan karyawan terbaik agar dapat berjalan dengan semestinya. Maka dari itu, perusahaan merasa masih perlu melakukan pengembangan sistem agar proses pemilihan karyawan terbaik ini dapat berjalan lebih baik.

Dalam implementasinya, Sistem Pendukung Keputusan (SPK) dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kemampuan dan mempermudah pengguna atau pengambil keputusan dengan beberapa alternatif-alternatif yang tersedia agar tujuan yang ingin dicapai bisa berjalan dengan baik. Untuk itu, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian HRD dari PT Kage Dwijaya, penulis merasa perlu untuk membangun sebuah sistem perhitungan yang dapat memudahkan perusahaan dalam melakukan penilaian sehingga penilaian dapat berjalan lebih akurat, efektif dan efisien. Ada banyak sekali metode yang bisa digunakan untuk menentukan sebuah solusi dalam pengambilan keputusan salah satunya dengan menggunakan metode MAUT (*Multi -Attribute Utility Theory*). Metode MAUT merupakan sebuah rancangan evaluasi akhir dari suatu objek, dimana x didefinisikan sebagai bobot yang dijumlahkan dengan suatu nilai yang relevan terhadap nilai dimensinya yang di sebut nilai utilitas (Fajar Israwan, Muh. Mukmin, 2018).

Selain itu, dengan metode ini proses perhitungan dalam pengambilan keputusan menjadi lebih cepat karena dapat langsung menghitung nilai dari penilaian akhir tanpa perlu membandingkan bobot antara 2 kriteria. Kemudian, hasil tidak perlu diubah kedalam bilangan fuzzy, karena hasil dari metode ini akan menghasilkan pecahan desimal yang nantinya akan dikalikan dengan bobot kriteria di awal. Normalisasi atau utility pada metode ini digambarkan dengan angka 0-1, dimana angka yang mendekati 0 mewakili pilihan yang terburuk sedangkan angka yang mendekati 1 mewakili pilihan yang terbaik (Fajar Israwan, Muh. Mukmin, 2018).

Dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh Dahlan dalam (Dahlan & Betrisandi, 2022), dimana permasalahan yang mereka hadapi adalah pemberian insentif kepada kepala aparat desa di kantor Desa Puncak Jaya Kabupaten Gorontalo dinilai kurang

maksimal karena pemberian insentif hanya dilihat berdasarkan absensi aparat kepala desa bukan dari penilaian kinerja, hal ini menyebabkan ketidak seriusan dalam bekerja dan menyebabkan pemberian insentif menjadi tidak tepat. Sehingga peneliti membuat sistem pendukung keputusan pemberian insentif berdasarkan penilaian kinerja aparat desa menggunakan metode *Multi Attribute Utility Theory*. Penelitian dengan metode yang sama juga pernah dilakukan oleh Gustin dalam (Gustin, Rahim, & Amroni, 2019) terkait permasalahan yang ada pada PT. Trimulya Gayatri dimana belum adanya metode sistem pendukung keputusan yang terkomputerisasi untuk perhitungan kinerja karyawan agar dapat membantu perusahaan dalam menentukan karyawan yang layak dipilih agar bisa mendapatkan bonus. Menurut penelitian (Boangmanalu, Mesran, & Purba, 2022) keunggulan metode MAUT ini adalah kecepatannya dalam menentukan perhitungan yang dapat membantu pengambilan keputusan menjadi lebih cepat karena dapat langsung menghitung nilai akhir tanpa mengubah bobot perhitungan. Pengambilan keputusan ditujukan untuk beragam tujuan yang berbeda-beda, meskipun begitu pengambilan keputusan harus bersifat adil dan memuaskan semua pihak.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, dapat disimpulkan bahwasanya pemilihan karyawan terbaik yang dilakukan pada PT. Kage Dwijaya belum optimal dan sesuai sehingga diperlukan pengembangan agar sistem ini bisa berjalan lebih baik. Maka dari itu, perlu dirancang sebuah sistem pendukung keputusan untuk pemilihan karyawan dengan menggunakan metode MAUT (Multi Attribute Utility theory). Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala HRD PT Kage Dwijaya, didapatkan kriteria yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari absensi, kedisiplinan, kinerja, sikap (*attitude*), kerjasama, dan komunikasi. Adapun alasan kriteria ini dipilih karena kriteria ini dirasa cocok dan berlaku untuk semua karyawan lapangan. Dengan begitu , judul yang diangkat untuk penulisan Tugas Akhir ini adalah “SISTEM

PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN KARYAWAN TERBAIK PADA PT KAGE DWIJAYA PALEMBANG”. Dengan harapan, apa yang di buat nanti dapat berguna dan bermanfaat untuk kemudahan perusahaan dalam menentukan keputusan terbaik.

1.2 Permasalahan

Dalam proses penentuan karyawan terbaik pada PT. Kage Dwijaya terdapat beberapa permasalahan, di antaranya sebagai berikut :

1. Penentuan karyawan terbaik masih dilakukan secara tidak transparan dan dengan kriteria yang belum relevan untuk semua divisi lapangan, sehingga dapat mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan.
2. Belum adanya metode perhitungan khusus dalam menentukan pemilihan karyawan terbaik menyebabkan bagian HRD kesulitan dalam menentukan kandidat yang cocok menjadi karyawan terbaik.
3. Pendataan untuk menentukan karyawan terbaik belum terkomputerisasi, sehingga menyebabkan proses penentuan karyawan terbaik masih terbilang cukup rumit dan memakan waktu yang lama karena bagian HRD harus mendata banyak karyawan secara satu persatu.
4. Belum adanya informasi yang mendukung dasar pengambilan keputusan manajer.

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan

Tujuan dari pembuatan sistem ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membantu perusahaan menentukan kriteria yang lebih adil.

2. Untuk membantu perusahaan dalam menentukan metode perhitungan yang cocok sehingga hasil dapat diketahui lebih cepat.
3. Untuk membantu sistem pendataan dan penilaian menjadi lebih tersistem dan terkomputerisasi.
4. Untuk membantu memberikan rekomendasi kepada manager terkait kelanjutan dari pemilihan karyawan terbaik apakah layak untuk di ajukan peningkatan ataupun promosi jabatan.

1.3.2 Manfaat

Adapun manfaat dari pembuatan sistem ini yaitu:

1. Sistem pendukung keputusan dapat meningkatkan rasa kepercayaan karyawan karena penilaian dilakukan dengan kriteria yang sesuai sehingga lebih transparan.
2. Memudahkan perusahaan dalam melakukan penilaian dan perankingan terhadap karyawan.
3. Penentuan karyawan terbaik menjadi lebih akurat dan efisien.
4. Memberikan informasi kepada perusahaan sebagai dasar pengambilan keputusan.

1.4 Ruang Lingkup

Ruang memberikan beberapa batasan masalah agar pengembangan aplikasi sesuai tujuan, adalah sebagai berikut:

1. Sistem pendukung keputusan yang dibuat berbasis *website*.
2. Sistem yang dibuat memakai bahasa pemrograman PHP, menggunakan *framework* Laravel dengan *database* MySQL.
3. Sistem ini dibuat dengan metode *Multi Attribute Utility theory* (MAUT)

4. Sistem ini menggunakan metodologi pengembangan *Rational Unified Process* (RUP).
5. Sistem yang dibuat hanya berfokus kepada penilaian karyawan dengan metode MAUT.
6. Sistem yang di buat hanya ditujukan untuk karyawan lapangan.
7. Sistem yang dibuat hanya di pakai oleh PT Kage Dwijaya Palembang.

1.5 Metode Pengembangan Sistem

Metode pengembangan sistem informasi yang di gunakan adalah metode RUP (*Rational Unified Process*). Metode RUP merupakan metode pembangunan perangkat lunak yang berfokus pada arsitektur sistem. Metode RUP lebih mengutamakan kepuasan kepada pengguna nya sehingga akan lebih sering melakukan interaksi dengan pengguna. Pada saat pengerjaan, dapat dilakukan perubahan dan pengujian secara berulang-ulang sesuai dengan kebutuhan sebelum mencapai tahap akhir.

Metode ini terdiri dari empat fase, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Fase *Inception*

Pada fase ini, penulis mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan dan syarat terkait sistem yang akan di buat serta melakukan pemodelan proses bisnis yang di butuhkan.

2. Fase *Elaboration*

Pada fase ini kegiatan difokuskan ke purwarupa (prototipe) pembuatan perancangan desain analisis sistem yang akan di bangun.

3. Fase *Construction*

Pada fase ini penulis mulai berfokus pada kode program fitur- sistem yang di buat agar nantinya bisa di lakukan pengujian dan kemudian di implementasikan.

4. Fase *Transition*

Pada fase terakhir ini, penulis melakukan instalasi pada sistem agar mudah di pahami dan digunakan oleh pengguna. Pada tahap ini juga nantinya akan dilakukan pelatihan dan pemeliharaan sistem kepada pengguna, sebagai langkah mendukung fungsi sistem agar tetap bekerja secara sebagaimana mestinya.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara garis besar, urutan penulisan tugas akhir ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pendahuluan melingkupi latar belakang, permasalahan, tujuan dan manfaat, ruang lingkup, metode pengembangan sistem, sistematika penulisan dan jadwal kegiatan.

BAB 2 LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi teori-teori keilmuan yang berubungan dengan dasar masalah yang diangkat, terdiri dari berbagai teori-teori dasar yang umum hingga teori-teori khusus yang memiliki hubungan dengan topik yang dibahas.

BAB 3 LANDASAN TEORI

Bab metodologi pengembangan sistem memiliki isi pembahasan prosedur berjalan pada perusahaan, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk analisis permasalahan hingga kebutuhan yang akan digunakan dalam perancangan sistem yang akan dibangun serta output yang dihasilkan.

BAB 4 ANALISIS SISTEM INFORMASI

Bab berikut ini menjelaskan tentang profil perusahaan, berupa visi misi dan struktur organisasi serta tanggung jawab dari masing-masing divisi kemudian membahas mengenai analisis permasalahan serta kebutuhan yang akan digunakan pada perancangan sistem yang akan dibangun.

BAB 5 PERANCANGAN SISTEM INFORMASI

Pada bab perancangan sistem informasi, penulis menjelaskan sistem yang akan diimplementasikan, rancangan sistem data dan rancangan program kedepannya.

BAB 6 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM INFORMASI

Bab ini meliputi tentang implementasi sistem, perancangan antar muka hingga hasil dari uji coba sistem yang sudah dibangun.

BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN

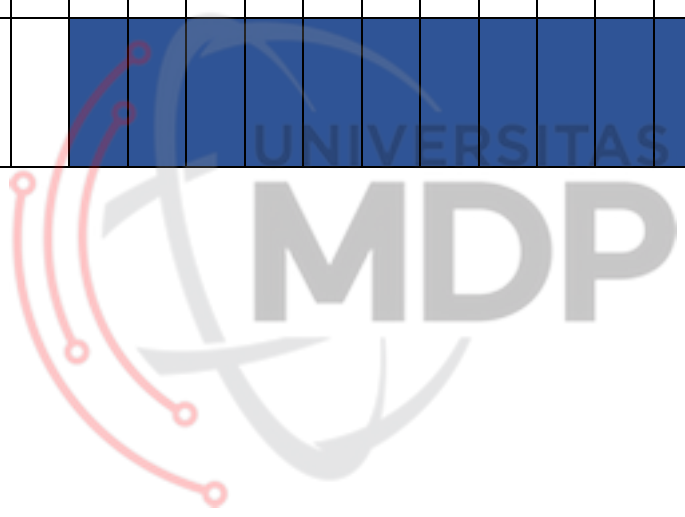
Pada bab berikut ini berisikan kesimpulan dari semua isi bab sebelumnya serta saran yang akan diberikan dari penulis kepada pembaca.

1.7 Jadwal Kegiatan

Dalam mempermudah melakukan pengembangan sistem, maka diperlukan jadwal kegiatan pelaksanaan sistem yang akan dibangun. Berikut ini adalah jadwal kegiatan pelaksanaan yang telah ditetapkan agar dapat dilihat pada tabel 1.1

Table 1.1 Jadwal Pelaksanaan

No	Kegiatan	Maret 2023				April 2023				Mei 2023				Juni 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Inception	■	■	■	■												
2	Elaboration					■	■	■	■								
3	Construction									■	■	■	■				
4	Transition													■	■		
5	Pembuatan Laporan		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		



DAFTAR PUSTAKA

- A.S, R., & Salahuddin. (2016). *Pdfcoffee.Com_Buku-Rpl-Rosa-As-Amp-M-Salahuddin-Pdf-Free.Pdf* (hal. 12). hal. 12.
- Adam, A., Fuad, A., Sirajuddin, H. K., Kapita, S. N., Studi, P., Informatika, T., ... Selatan, K. T. (2020). *SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN DOSEN BERPRESTASI DI UNIVERSITAS KHAIRUN TERNATE DENGAN METODE MULTI- ATTRIBUTE*. 3(3), 166–172. <https://doi.org/10.33387/jiko>
- Akpan, U., & Morimoto, R. (2022). An application of Multi-Attribute Utility Theory (MAUT) to the prioritization of rural roads to improve rural accessibility in Nigeria. *Socio-Economic Planning Sciences*, 82(PB), 101256. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2022.101256>
- Aldo, D., Putra, N., & Munir, Z. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory (Maut) Dasril. *Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen*, 7(2), 16–22.
- Amida, S. N., & Kristiana, T. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode Topsis. *JSAI (Journal Scientific and Applied Informatics)*, 2(3), 193–201. <https://doi.org/10.36085/jsai.v2i3.415>
- Andayani, S. T., & Rahim, A. (2020). *Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Berprestasi Di Kpu Provinsi Jambi*. 2(2).
- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204. Diambil dari <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Boangmanalu, M. M., Mesran, M., & Purba, B. (2022). Implementasi Metode MAUT Dalam Seleksi Calon Marketing Retail dengan menerapkan pembobotan ROC. *Jurnal Ilmiah Media Sisfo*, 16(2), 81–91. <https://doi.org/10.33998/mediasisfo.2022.16.2.1264>

- Caniago, A. S., & Fitriana, L. (2020). Sistem Informasi Pendapatan Terhadap Pemesanan Jahitan Pada Nisa Collection Medan. *Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi*, 128–135. Diambil dari www.snastikom.com
- Dahlan, B., & Betrisandi. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Insentif Berdasarkan Penilaian Kinerja Aparat Desa Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory. *Jurnal Teknik*, 20(1), 63–76. <https://doi.org/10.37031/jt.v20i1.199>
- Dewi, R. K., Adrian, Q. J., Sulistiani, H., & Isnaini, F. (2021). Dashboard Interaktif Untuk Sistem Informasi Keuangan Pada Pondok Pesantren Mazroatul'Ulum. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi (JTSI)*, 2(2), 116–121. Diambil dari <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JTSI>
- DirgaF, M., Masnur, & Merlina. (2021). Aplikasi E-Learning Siswa Smk Berbasis Web. *Jurnal Sintaks Logika*, 1(1), 2775–412. Diambil dari <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/sylog>
- Fajar Israwan, Muh. Mukmin, S. ardiansyah. (2018). Penentuan Karyawan Berprestasi Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory (Maut). *Jurnal Informatika*, 9(1). Diambil dari <http://ejournal.unidayan.ac.id/index.php/JIU/issue/view/9>
- Fitriana, G. F. (2020). Pengujian Aplikasi Pengenalan Tulisan Tangan menggunakan Model Behaviour Use case. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi)*, 7(2), 200–213. <https://doi.org/10.35957/jatisi.v7i2.390>
- Gultom, D. R., & Waruwu, F. T. (2019). AD DI DAERAH PERBATASAN MENGGUNAKAN METODE MULTI ATTRIBUTE UTILITY THEORY (Studi Kasus : Yonif 121 Macan Kumbang , Galang , Sumatera Utara). 7, 275–280.
- Gustin, Y., Rahim, A., & Amroni. (2019). Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pt . Trimulia Gayatri Jambi). *Ilmiah Mahasiswa Teknik Informatika*, 1(4), 318–333.
- Hayati, R. S., & Siti Aliyah. (2020). PROMOSI JABATAN MENGGUNAKAN METODE MULTI ATTRIBUTE UTILITY THEORY. 104. *IT Journal, Vol. 8 No.*, 103–111.
- Indrianto, D., Anardani, S., & Nita, S. (2019). Perancangan Sistem Informasi EAPT pada Pusat Pengembangan Bahasa Universitas PGRI Madiun Berbasis Android. *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 101–108.
- Isla, M., & Ali, A. H. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak Menggunakan Metode Multy Attribute Utlity Theory (MAUT)(Studi Kasus: PT. Telkom Marisa *Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*

Banthayo Lo ..., *I*(1), 1–18. Diambil dari <https://ejurnal.unisan.ac.id/index.php/balok/article/download/178/60>

Israwan, L. M. F., Mukmin, M., & Ardiansyah, S. (2018). *PENENTUAN KARYAWAN BERPRESTASI MENGGUNAKAN METODE MULTI ATTRIBUTE UTILITY THEORY (MAUT)*. 9(1).

Wira, D., Putra, T., Oktavia, I. S., Swara, G. Y., Yulianti, E., Teknik, F., ... Informatika, T. (2022). *Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Menggunakan Metode Multi-Attribute Utility Theory (MAUT) Dalam Seleksi Pengangkatan Karyawan Tetap pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Sawahlunto*. 5(2), 53–59.

