

## Rancangan Aplikasi Penilaian Kinerja Dosen Dan Karyawan STMIK Banjarbaru

Yulia Yudihartanti<sup>1</sup>, Ahmad Pahdi<sup>2\*</sup>, Taufiq<sup>3</sup>, Nidia Rosmawanti<sup>4</sup>

<sup>1,3,4</sup>Program Studi Sistem Informasi, STMIK Banjarbaru, Banjarbaru, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Teknik Informatika, STMIK Banjarbaru, Banjarbaru, Indonesia

\*e-mail Corresponding Author: ahmadpahdi@gmail.com

### Abstract

*The presence application used at STMIK Banjarbaru has shown its performance for quantitative assessment of lecturers, namely based on the number and status of attendance such as WFO or WFH. This attendance application cannot be used to assess the quality of lecturers and employees, especially those related to the quality of work that has been done, such as suitability of work with job descriptions or job descriptions. Thus, it is necessary to develop existing attendance applications by adding features that can be used for evaluating the performance of lecturers and employees in quality. The feature that will be added is a feature where lecturers and employees can input the routine work that the employee does every day. The method used for the assessment is to compare the jobs written with the job descriptions that have been provided. After knowing the comparison, the staffing section can provide an assessment of the suitability of the work that has been done by the employee and the quality of his performance. Quality assessment results if the jobs entered are in accordance with the job description.*

**Keywords:** Performance appraisal; Job description; Lecturers and employees

### Abstrak

Aplikasi presensi yang digunakan di STMIK Banjarbaru sudah menunjukkan kinerjanya untuk penilaian dosen secara kuantitas, yaitu berdasarkan jumlah dan status kehadiran seperti WFO atau WFH. Aplikasi presensi ini belum bisa digunakan untuk melakukan penilaian dosen dan karyawan secara kualitas terutama yang berhubungan dengan kualitas pekerjaan yang telah dilakukan, seperti kesesuaian pekerjaan dengan job description atau deskripsi pekerjaan. Dengan demikian diperlukan pengembangan terhadap aplikasi presensi yang ada dengan menambahkan fitur-fitur yang dapat digunakan untuk penilaian kinerja dosen dan karyawan secara kualitas. Fitur yang akan ditambahkan adalah fitur dimana dosen dan karyawan dapat menginputkan pekerjaan rutin yang dilakukan pegawai tersebut setiap hari. Metode yang dilakukan untuk penilaian adalah dengan membandingkan antara pekerjaan yang dituliskan dengan job description yang telah disediakan. Setelah mengetahui perbandingannya bagian kepegawaian dapat memberikan penilaian kesesuaian pekerjaan yang telah dilakukan pegawai tersebut dan kualitas kinerjanya. Hasil penilaian berkualitas jika pekerjaan yang diinputkan sesuai dengan job description.

**Kata kunci:** Penilaian kinerja; Deskripsi pekerjaan; Dosen dan karyawan

### 1. Pendahuluan

Aplikasi presensi yang digunakan di STMIK Banjarbaru sudah menunjukkan kinerjanya untuk penilaian dosen secara kuantitas, yaitu berdasarkan jumlah dan status kehadiran seperti WFO (*Work Form Office*) dan WFH (*Work Form Home*). Jadi aplikasi presensi ini dapat memberikan informasi total jumlah kehadiran sehingga bisa mengetahui apakah dosen dan karyawan sudah memenuhi jam kerja sesuai aturan dan bisa memberikan tindakan untuk yang tidak memenuhi jam kerja. Aplikasi presensi ini belum bisa digunakan untuk melakukan penilaian dosen dan karyawan secara kualitas terutama yang berhubungan dengan kualitas pekerjaan yang telah dilakukan, seperti kesesuaian pekerjaan dengan *job description* atau deskripsi pekerjaan. Karena menentukan pegawai yang baik adalah jika pegawai tersebut telah memenuhi target pelaksanaan pekerjaan yang ada di dalam *job description*. Penilaian kinerja dosen secara spesifik telah dilakukan dengan mengisikan data kinerja dosen pada Beban

Kinerja Dosen (BKD) melalui aplikasi Sister. Jadi selain kewajiban dosen untuk mengisi BKD, pada penelitian ini penilaian kinerja dosen dan karyawan ini dilakukan berdasarkan Peraturan Yayasan Mandiri Banjarbaru No. 006/YMB/VII/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja STMIK Banjarbaru [1].

Penelitian yang berjudul “Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen dan Karyawan Berbasis Web” menjelaskan tentang penilaian kinerja dosen dan karyawan dari perguruan tinggi dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas proses pembelajaran serta peningkatan kualitas internal yang berkelanjutan. STIE ‘YMPI’ Rembang melakukan penilaian kinerja dosen dan karyawan setiap akhir semester gasal dan genap. Penilaian kinerja selama ini dilakukan secara manual dengan melakukan penyebaran kuesioner, melalui persepsi mahasiswa, rekan sejawat serta atasan langsung. Penelitian ini bertujuan untuk pengembangan sistem informasi penilaian kinerja berbasis web. Hasil penelitian berupa aplikasi dengan informasi hasil evaluasi kinerja dosen dan karyawan yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan kinerja maupun sebagai dasar dalam pemberian reward untuk dosen dan karyawan [2].

Penilaian kinerja merupakan suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja para pegawai dengan serangkaian tolok ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala. Melalui penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik pegawai telah melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang pantas atas prestasi kerja tersebut [3].

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja) atau *actual performance* (prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai seseorang). Jadi pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output*, dan bahkan *outcome*. Sedangkan penilaian yaitu pemberian keputusan (*judgement*) atas sesuatu atau seseorang berdasarkan sekumpulan data atau fakta yang dikaitkan dengan baku mutu (*standard/measures*) tertentu. Penilaian merupakan bagian akhir dari kegiatan evaluasi yang menghasilkan keputusan atau kesimpulan [4].

Elemen penilaian kinerja inilah yang akan menentukan efektivitas sistem evaluasi kinerja. Elemen pertama adalah proses penilaian kinerja harus mampu mengidentifikasi standar-standar kinerja (*performance standard*). Standar kinerja sendiri didefinisikan sebagai patokan-patokan yang akan digunakan sebagai dasar penilaian kinerja aktual individu. Elemen kedua adalah pengukuran kinerja (*performance measure*) yang didefinisikan sebagai rating atau angka yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap kinerja seorang kinerja. Elemen terakhir adalah pemberian umpan yang diberikan kepada pekerja sebagai hasil dari penilaian kinerja mereka. Ini berkaitan dengan hal-hal apa yang harus ditingkatkan, standar apa yang belum terpenuhi, dan keberhasilan-keberhasilan apa yang telah dicapai [5].

Penilaian Kinerja dilakukan dengan melalui beberapa komponen atau faktor-faktor penilaian. Masing-masing komponen memiliki bobot atau nilai tersendiri yang telah ditentukan sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diemban oleh suatu perusahaan.

Menurut Kasmir komponen penilaian yang umum diberikan adalah sebagai berikut: Absensi, Kejujuran, Tanggung Jawab, Kemampuan (hasil kerja), Loyalitas, Kepatuhan, Kerja sama, Kepemimpinan, Prakarsa [6].

Analisis pekerjaan adalah proses pengumpulan dan pemeriksaan atas aktivitas kerja pokok di dalam sebuah posisi serta kualitas (keahlian, pengetahuan, kemampuan, serta sifat-sifat individu lainnya) yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas tersebut. Dengan adanya analisis pekerjaan, maka setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda dengan pekerjaan lainnya. Dengan standar kerja atau target yang dapat dijadikan dasar untuk mengukur kinerja, hal ini juga dapat menjadi patokan tugas dan persyaratan bagi masing-masing bagian dalam analisa pekerjaan. Salah satu kegunaan informasi dari analisis pekerjaan adalah sebagai acuan penilaian kinerja, di mana membandingkan kinerja aktual setiap karyawan dengan standar tugas dan kinerjanya. Manajer menggunakan analisis pekerjaan untuk mempelajari apa saja tugas dan standar ini.

Salah satu dari hasil analisis pekerjaan adalah deskripsi pekerjaan. Di mana pada deskripsi pekerjaan berisi informasi mengenai identitas jabatan, berbagai tugas dan tanggung jawab dan wewenang suatu jabatan tertentu. Di dalam pembuatan deskripsi pekerjaan, bagian yang terpenting adalah membuat/menuliskan tugas atau tanggung jawab yang harus dilaksanakan untuk jabatan yang bersangkutan [7].

Dengan demikian diperlukan pengembangan terhadap aplikasi presensi yang ada dengan menambahkan fitur-fitur yang dapat digunakan untuk penilaian kinerja dosen dan karyawan secara kualitas. Fitur yang akan ditambahkan adalah dosen dan karyawan dapat menuliskan pekerjaan rutin yang dilakukan setiap hari yang kemudian dibandingkan dengan *job description*. Dengan harapan, setelah mengetahui perbandingannya bagian kepegawaian dapat memberikan penilaian terhadap kualitas kerjanya. Pada penelitian ini pembahasan hanya pada penilaian kinerja dosen dan karyawan.

## 2. Tinjauan Pustaka

Menurut penelitian Rony Ika Setiawan tentang “Analisis Pengukuran Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi” bahwa pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey yang menggunakan total sampling untuk responden tenaga kependidikan, sedangkan untuk mahasiswa menggunakan *non-probability* sampling dan pengambilan sampel secara insidental. Selain itu peneliti juga dirasa perlu melakukan wawancara dengan unsur Pimpinan dengan menggunakan daftar pertanyaan seperti yang ada di kuesioner nantinya. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori tentang kinerja, manajemen kinerja dan penilaian kinerja [8].

Penelitian dengan judul “Aplikasi Monitoring Penentuan Indeks Kinerja Dosen STMIK Banjarbaru berbasis Web” bertujuan melakukan pengembangan penilaian kinerja dosen berdasarkan penilaian mahasiswa dengan nilai hasil kuisioner sebagai variabel penilaian kinerja dengan menggunakan program *Web Laragon* hasil penelitian berupa aplikasi monitoring penentu indeks kinerja dosen STMIK Banjarbaru berbasis *WEB* [9].

Kajian ini berupaya mencari alternatif sistem pengukuran kinerja organisasi yang relevan dan efektif guna menjamin kinerja institusi perguruan tinggi, terutama swasta di Indonesia, agar mampu bertahan menghadapi berbagai tantangan di atas. Tiga model pengukuran kinerja organisasi, yaitu *Balanced Scorecard (BSC)*, *Integrated Performance Measurement Systems (IPMS)*, dan *Performance Prism* dibahas dan dikaji potensi kemanfaatannya pada sektor pendidikan tinggi. Hasil kajian menyimpulkan bahwa *Performance Prism*, yang memberikan titik berat lebih pada pemangku kepentingan (*stakeholders*), merupakan model pengukuran kinerja yang paling sesuai untuk institusi pendidikan tinggi, meskipun penelitian empiris untuk membuktikan hal ini masih sangat diperlukan [10].

Penilaian dosen pada Institut Teknologi Padang masih menggunakan kuisioner yang diisi oleh mahasiswa dan masih dinilai tidak efektif dan kurang valid. Pada penelitian ini menghasilkan aplikasi yang dapat memberikan nilai untuk dosen. Dengan adanya aplikasi ini pekerjaan badan penjaminan mutu internal menjadi lebih mudah untuk menghitung data kuisioner sebanyak 2500 mahasiswa. Aplikasi ini dibangun dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan basis data *MySQL*. Hasil penilaian kinerja dosen dapat diakses pada akun setiap dosen pada sistem informasi kampus [11].

Permasalahan penelitian ini tentang pengukuran kinerja dosen STKIP PGRI Situbondo berdasarkan persepsi mahasiswa. Analisis kinerja dosen memberikan gambaran yang dapat dinilai baik dalam kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Sedangkan penilaian yang kurang baik dan perlu ditingkatkan meliputi kedisiplinan dan kepatuhan dalam bimbingan skripsi, dan penguasaan media dan teknologi pembelajaran [12].

Penilaian dosen pada Universitas Kuningan digunakan untuk mengetahui pengaruh pengajaran dosen terhadap mahasiswa. Penilaian dosen dilakukan oleh prodi dan mahasiswa. Pada penelitian ini dibangun aplikasi untuk mengevaluasi atau menilai kinerja dosen dengan menggunakan RAD (*Rapid Application Development*) dan UML (*Unified Modelling Language*) untuk pengembangan sistemnya. Aplikasi ini diterapkan melalui *smartphone android* dan desktop untuk level administrator dan program studi.[13].

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan penilaian kinerja dosen berdasarkan beban kerja dosen pada institusi STT Sangkakala. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Metode Balance Scorecard*. Hasil penelitiannya adalah penilaian kinerja dosen yang memiliki perspektif finansial, perspektif pelanggan dan perspektif proses bisnis internal. Dan penilaian

kinerja dosen dari sisi pengembangan perangkat lunak secara terintegrasi yang terdapat pada *context diagram* dan *key performance*. [14].

Evaluasi kinerja dosen saat ini pada Universitas Kanjuruhan Malang yang berkaitan dengan proses pengajuan kenaikan jabatan dan sertifikasi dosen belum dapat mengukur tingkat keberhasilan dalam proses tersebut. Aplikasi diimplementasikan dengan menggunakan *Framework Codeigniter* untuk implementasi kode, *MySql* untuk basis datanya dan implementasi *interface* menggunakan *Bootstrap*. Pengujian *usability* untuk pengujian sistem agar sistem yang dibangun secara nyata dapat ditunjukkan kemanfaatannya. Pengujian juga dilakukan dengan *whitebox* dan *blackbox* [15].

Permasalahan pada penelitian ini tentang penilaian kinerja karyawan yang masih manual. Dampaknya adalah pihak HRD terlambat membuat pembukuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui produktivitas karyawan dan membantu HRD dalam mengambil keputusan. Metode *Waterfall* digunakan untuk menyelesaikan masalah penelitian. Penelitian ini menghasilkan aplikasi penilaian kinerja karyawan yang terkomputerisasi dengan data yang tersimpan dalam basis data. Dengan aplikasi ini performa kinerja dapat ditingkatkan dan meminimalisir terjadinya kesalahan [16].

Penilaian kinerja dosen dan karyawan pada penelitian ini berdasarkan Peraturan Yayasan Mandiri Banjarbaru No. 006/YMB/VII/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja STMIK Banjarbaru yang menjelaskan deskripsi pekerjaan dosen dan karyawan untuk setiap jabatan. Standar tersebut yang digunakan sebagai dasar penilaian kinerja aktual individu dalam memberikan penilaian. Sehingga penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu oleh Mahmudi tahun 2015 yang melakukan penilaian kinerja dosen dan karyawan berdasarkan persepsi mahasiswa, teman sejawat dan pimpinan.

### 3. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari aplikasi presensi di STMIK Banjarbaru yang sekarang aktif digunakan. Hasil penelitian ini berupa rancangan tambahan fitur untuk menilai kinerja dosen dan karyawan sebagai pelengkap aplikasi presensi. Analisa kebutuhan dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam pembuatan rancangan aplikasi ini. Admin, dalam hal ini adalah bagian kepegawaian yang memiliki akses untuk mengelola data absensi tersebut. Jadi data yang dikelola admin bagian kepegawaian hanya sebatas rekap absensi dosen dan karyawan. Sedangkan aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu setiap hari belum termonitor. Sehingga pada penelitian ini akan menambahkan fitur penilaian kinerja agar admin mudah dalam monitoring dan memberikan penilaian terhadap kinerja individu. Setelah mempelajari permasalahan yang ada aplikasi yang sudah ada berbasis web, jadi untuk mengembangkan atau menambahkan fitur tersebut mekanisme proses tetap mengikut aplikasi yang sudah berjalan. Maka analisa kebutuhan yang diperlukan dalam sistem ini meliputi analisa kebutuhan fungsional yang ditangani oleh admin, dosen dan karyawan. Admin ada 2 yaitu admin pengelola aplikasi (Admin 1) dan admin bagian kepegawaian (Admin 2).

Tabel 1. Analisa Kebutuhan Fungsional

Pengguna Aplikasi	Tugas Pengguna	Kebutuhan fungsional
Admin 1	Dapat mengelola pengguna, jika diperlukan penggantian admin.	1. Admin dapat menambahkan nama admin yang baru. 2. Admin melakukan edit, hapus pada data admin terdahulu.
	Dapat mengelola data dosen dan karyawan.	Admin dapat melakukan input, edit dan hapus data dosen dan karyawan.
	Dapat mengelola deskripsi pekerjaan dosen dan karyawan	Admin melakukan input deskripsi pekerjaan dosen dan karyawan sesuai dengan Peraturan Yayasan Mandiri

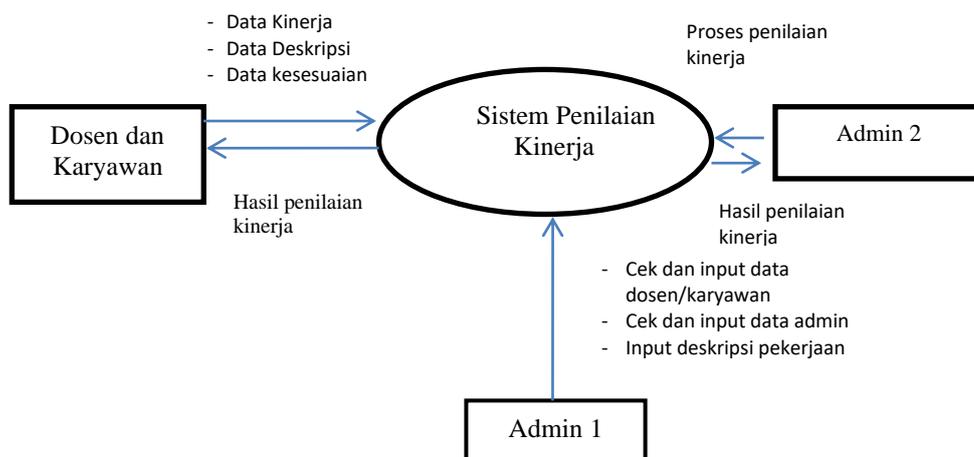
Pengguna Aplikasi	Tugas Pengguna	Kebutuhan fungsional
Admin 2	Dapat mengelola data presensi dan kinerja dosen dan karyawan.	Banjarbaru No. 006/YMB/VII/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja STMIK Banjarbaru. Admin dapat menganalisa dan memberikan penilaian kinerja individu setelah ada input data deskripsi pekerjaan dari dosen dan karyawan.
Dosen / Karyawan	Dapat mengelola kinerja individu.	Dapat menginputkan aktivitas pekerjaan yang dilakukan hari ini.

Analisis kebutuhan non fungsional pada penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengetahui kebutuhan aplikasi serta hak akses pengguna yang ada di rancangan aplikasi penilaian kinerja dosen dan karyawan STMIK Banjarbaru. Adapun spesifikasi kebutuhan non fungsional dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Analisa Kebutuhan Non Fungsional

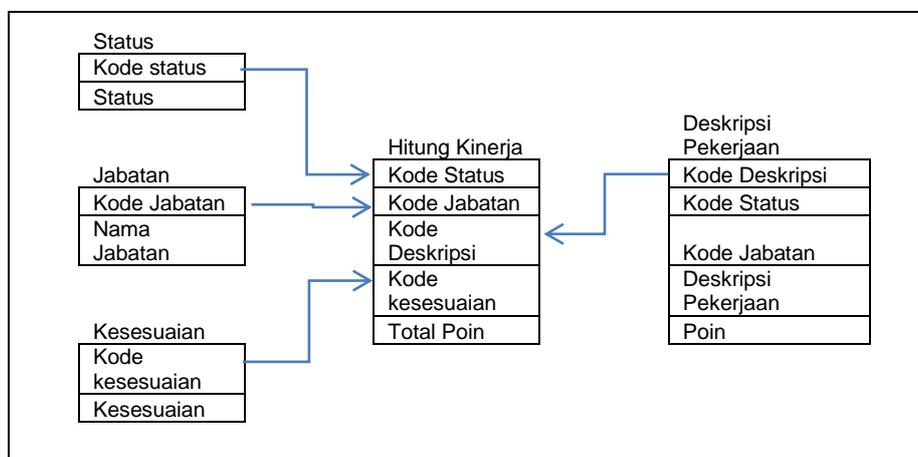
No	Kategori	Kebutuhan Non Fungsional
1	<i>Usability</i> / Kemudahan Penggunaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aplikasi ini terdapat fitur reset <i>password</i> untuk memudahkan pengguna apabila lupa <i>password</i> akun.</li> <li>2. Aplikasi ini menggunakan data dan tampilan yang dinamis sehingga mudah untuk diubah oleh admin 1.</li> </ol>
2	<i>Portability</i> / Kemudahan Akses	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aplikasi ini dapat dioperasikan pada komputer, laptop, dan perangkat <i>mobile</i>. Dan juga dapat digunakan pada <i>browser Google Chrome, Firefox, Microsoft Edge</i>, dan lain sebagainya.</li> <li>2. Aplikasi ini dapat diakses sampai jam 24 dan 5 hari seminggu, dengan menggunakan teknologi <i>cloud hosting</i>.</li> </ol>
3	<i>Reliability</i> / Keamanan	Aplikasi ini terdapat pembatasan hak akses halaman antara admin dengan pelanggan.
4	<i>Supportability</i> / Dukungan dalam penggunaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aplikasi ini membutuhkan <i>cloud hosting</i> dengan minimal penyimpanan SSD 2 GB dan RAM 768 MB.</li> <li>2. Aplikasi seharusnya dapat diakses minimal pada jaringan internet 4G.</li> </ol>

Sistem penilaian kerja secara menyeluruh dijelaskan dalam diagram konteks. Sistem penilaian kinerja ini memiliki tiga *entity* yaitu *entity* dosen dan karyawan, *entity* Admin 1 selaku Unit Pengelola Sistem Informasi dan *entity* Admin 2 selaku Waka Bagian Administrasi, Keuangan dan Kepegawaian. Setiap *entity* bisa akses masuk ke sistem dan menerima hasil proses sistem. Seperti pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Diagram Konteks

Tabel yang akan digunakan adalah Tabel Status yang memiliki atribut Kode Status dan Status yang menentukan status dosen atau karyawan. Tabel Jabatan memiliki atribut Kode Jabatan dan Nama Jabatan yang menentukan jabatan dari dosen atau karyawan. Bagi dosen atau karyawan yang tidak memiliki jabatan maka pilihan yang diberikan adalah Non Jabatan. Tabel Kesesuaian memiliki atribut Kode Kesesuaian dan Kesesuaian yang menjelaskan pilihan Sesuai atau Tidak Sesuai. Pilihan ini akan menunjukkan apakah kinerja hari ini yang diisi oleh dosen atau karyawan sesuai atau tidak sesuai dengan Deskripsi Pekerjaan. Deskripsi Pekerjaan memiliki atribut Kode Deskripsi, Kode Status, Kode Jabatan, Deskripsi Pekerjaan, Poin dari setiap deskripsi pekerjaan. Tabel Hitung Kinerja merupakan tabel yang melakukan proses perhitungan kinerja dengan cara menghitung total poin yang diperoleh dari deskripsi pekerjaan sesuai dengan status dan jabatannya.

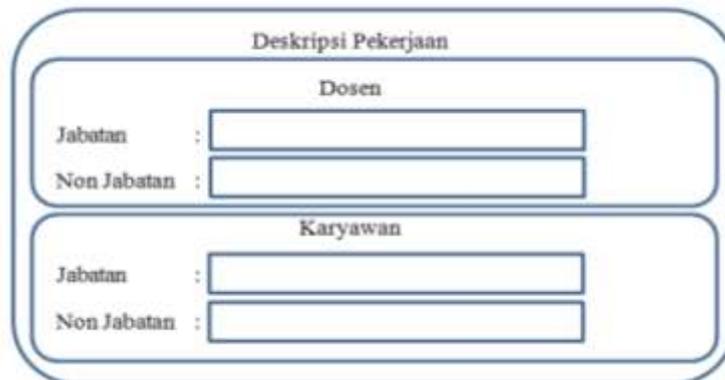


Gambar 2. Relasi Tabel

Teknik analisa data yang digunakan dalam pembuatan aplikasi penilaian kinerja dosen dan karyawan ini adalah dimulai dengan setiap dosen dan karyawan per harinya memasukkan data status dosen atau karyawan, data jabatan, kinerja hari ini, mengklik sesuai jika kinerjanya sesuai dengan deskripsi pekerjaannya. Dari inputan tersebut Waka Bagian Administrasi, Keuangan dan Kepegawaian bisa memberikan penilaian kinerja dalam bentuk laporan.

Hasil yang dicapai pada penelitian ini adalah rancangan aplikasi perhitungan kinerja dosen dan karyawan. Dengan adanya rancangan aplikasi ini diharapkan segera diimplementasikan dalam bentuk sistem yang siap digunakan. Sehingga apabila aplikasi ini sudah bisa digunakan, diharapkan dapat membantu Waka Bagian Administrasi, Keuangan dan

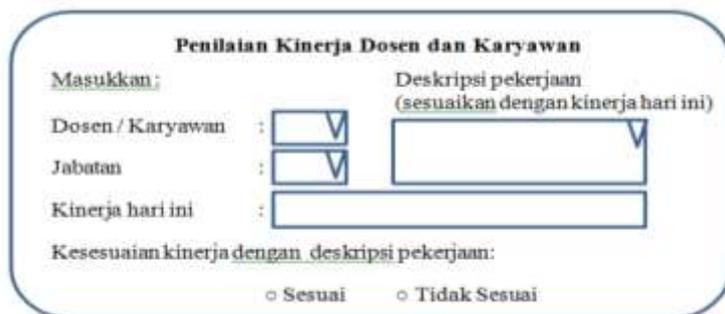
Kepegawaian dalam memonitoring kinerja setiap dosen dan karyawan. Aplikasi ini juga bisa memberikan laporan berupa hasil penilaian kinerja dosen dan karyawan.



The form is titled "Deskripsi Pekerjaan" and is divided into two main sections: "Dosen" and "Karyawan". Each section contains two input fields: "Jabatan" and "Non Jabatan".

Gambar 3. Desain Form Deskripsi Pekerjaan

Desain form Deskripsi Pekerjaan ini berisi tugas dan tanggung jawab dari setiap jabatan dosen dan karyawan yang diinputkan oleh Waka Bagian Administrasi, Keuangan dan Kepegawaian atau stafnya. Deskripsi pekerjaan yang diinputkan sesuai dengan penjelasan pada Peraturan Yayasan Mandiri Banjarbaru No. 006/YMB/VII/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja STMIK Banjarbaru.



The form is titled "Penilaian Kinerja Dosen dan Karyawan". It includes a "Masukkan:" section with three input fields: "Dosen / Karyawan" (with a dropdown arrow), "Jabatan" (with a dropdown arrow), and "Kinerja hari ini". To the right, there is a "Deskripsi pekerjaan (sesuaikan dengan kinerja hari ini)" dropdown menu. Below this, there is a section for "Kesesuaian kinerja dengan deskripsi pekerjaan:" with two radio buttons: "Sesuai" and "Tidak Sesuai".

Gambar 4. Desain Form Penilaian Kinerja

Desain form Penilaian Kinerja Dosen dan Karyawan ini adalah antarmuka untuk dosen dan karyawan memasukkan data statusnya yaitu pilihan antara dosen atau karyawan. Karena pada penilaian kinerja ini di awal proses harus sudah ditentukan statusnya. Kemudian dilanjutkan input data jabatan untuk menentukan deskripsi pekerjaan yang tampil pada form tersebut sesuai dengan jabatan yang diinputkan. Kinerja hari ini untuk mengisikan data aktivitas yang dilakukan hari ini mulai dari awal jam kerja sampai dengan akhir jam kerja. Kesesuaian diisi dengan jika aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan hari ini sesuai atau tidak sesuai dengan tampilan deskripsi pekerjaan maka dosen atau karyawan tersebut bisa memilih sesuai atau tidak sesuai.



The form is titled "Hasil Penilaian Kinerja" and contains four radio button options for selection:

- Dosen dengan jabatan
- Dosen non jabatan
- Karyawan dengan jabatan
- Karyawan non jabatan

Gambar 5. Desain Form Hasil Penilaian Kinerja



yang lebih baik dalam hal pengembangan karyawan, promosi, rotasi jabatan, manajemen talenta, dan perencanaan SDM secara keseluruhan. (2) Efisiensi Operasional. Pengelolaan *database* karyawan memungkinkan perusahaan untuk mengelola informasi karyawan dengan cara yang terpusat, terstruktur, dan mudah diakses. Ini berdampak pada peningkatan efisiensi operasional dalam hal rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, manajemen kinerja, administrasi kepegawaian, pengelolaan cuti, hingga penggajian. Dengan memiliki data yang akurat dan terorganisir dengan baik, proses-proses ini dapat dilakukan dengan lebih cepat dan efisien. (3) Pengembangan Karyawan. *Database* karyawan yang komprehensif dan terperinci memungkinkan perusahaan untuk melacak riwayat karier karyawan, pencapaian, dan pelatihan yang telah diterima. Hal ini membantu dalam perencanaan pengembangan karyawan, identifikasi kebutuhan pelatihan, dan memastikan kesesuaian antara kompetensi karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan kapabilitas tenaga kerja yang dimilikinya. (4) Manajemen Kinerja. Pengelolaan *database* karyawan memungkinkan perusahaan untuk melaksanakan manajemen kinerja yang efektif. Data karyawan yang tercatat secara sistematis memungkinkan pemantauan kinerja, penilaian kinerja, penetapan target, dan *feedback* yang efisien. Hal ini membantu meningkatkan produktivitas, memperbaiki kinerja individu maupun tim, serta mengidentifikasi kebutuhan pengembangan keterampilan yang lebih spesifik. (5) Kepatuhan dan Kebijakan. Pengelolaan *database* karyawan yang tepat membantu perusahaan untuk memenuhi persyaratan hukum dan kebijakan yang berlaku terkait dengan pengelolaan data karyawan. Serta memastikan kerahasiaan dan keamanan data karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan. (6) Pengurangan Risiko. *Database* karyawan yang dikelola dengan baik membantu perusahaan dalam mengurangi risiko hukum, kepatuhan, dan reputasi. Misalnya, melacak data kontrak karyawan memungkinkan perusahaan memastikan kepatuhan terhadap perjanjian kontrak dan peraturan ketenagakerjaan. Selain itu, memiliki *database* akurat dan terdokumentasi dengan baik juga membantu dalam menyelesaikan sengketa atau tuntutan hukum yang melibatkan karyawan [17].

Informasi penilaian dari setiap karyawan menjadi acuan dan ukuran tingkat kompetensi dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana prosedur pengesahan, penilaian, perancangan dan pelaksanaan Sasaran Kerja Individu di PT.INTI Persero Bandung, membantu lembaga untuk meningkatkan efektifitas dalam melakukan pengolahan data penilaian karyawan dengan memperkecil kemungkinan kesalahan yang terjadi, dan membuat aplikasi sistem penilaian kinerja karyawan dalam melakukan penilaian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan masalah yang terkait dengan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan berbasis Web di PT.INTI (Persero) Bandung. Metode yang digunakan pada perancangan sistem informasi didasarkan pendekatan terstruktur. Dalam penerapan tahapan pengembangan sistem, digunakan metode klasik atau *waterfall*, alat yang digunakan untuk merancang sistem berupa Peta Alur Data, Diagram Konteks, Diagram Alir Data, Kamus Data, Normalisasi, Diagram Hubungan Entitas, Relasi Tabel, dan Struktur File. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan perangkat lunak penunjang menggunakan MySQL sebagai database dan bahasa pemrograman HTML, *JavaScript*, dan PHP. Penelitian yang dilakukan menghasilkan suatu sistem informasi penilaian kinerja karyawan dalam pengelolaan nilai dan rangking yang dapat mendukung perkembangan perusahaan dan membantu monitoring dan pembuatan laporan penilaian dan perancangan yang cepat, tepat dan akurat [18].

Menerapkan Sistem Manajemen Data dalam Penilaian Kinerja. Seluruh informasi mengenai penilaian kinerja akan lebih efektif bila ditunjang dengan sistem manajemen data yang baik. Penilaian kinerja adalah sebuah proses pengukuran kinerja karyawan pada periode tertentu. Hasil dari penilaian biasanya akan dibandingkan dengan tujuan atau *goals* serta pencapaian perusahaan di periode sebelumnya. Dari hasil penilaian dan perbandingan dengan periode sebelumnya akan terlihat bagaimana perkembangan perusahaan. Jika dinilai kinerja belum maksimal mencapai tujuan, perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk mengatasinya seperti mengadakan program pelatihan dan pengembangan karyawan.

Manfaat Sistem Manajemen Basis Data untuk Penilaian Kinerja. Karena penyimpanan data dan informasi dari metode penilaian manual tidak efisien dan memakan banyak tempat, ada baiknya perusahaan menggunakan sistem manajemen data. Sistem tersebut mampu menyimpan dan mengolah data penilaian kinerja berikut parameter atau indikatornya. Adapun

manfaat penggunaan sistem manajemen data untuk penilaian kinerja dalam perusahaan adalah sebagai berikut: (1) Aman. Semua data baik hasil maupun parameter penilaian kinerja bersifat rahasia. HRD atau bagian kepegawaian wajib menjamin bahwa semua data dan informasi karyawan disimpan dengan aman. (2) Sentralisasi. Dengan manajemen data yang tersistematis, semua informasi dapat tersimpan secara terpusat. Pemusatan atau sentralisasi juga memudahkan HRD untuk membandingkan hasil penilaian dengan *goals* dan *Key Performance Indicator* (KPI) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (3) Akses mudah. Karena penyimpanan yang terpusat, HRD dapat mengakses data dan informasi seputar penilaian kinerja dengan cepat. HRD dan manajerial bisa mengakses informasi penilaian kinerja karyawan selama masih terkoneksi dengan internet. (4) Ringkas dan praktis. Dengan adanya sistem manajemen data, semua data dan informasi tersimpan praktis secara digital. (5) Ramah lingkungan. Menggalakkan budaya paperless sebenarnya secara tidak langsung juga akan meningkatkan citra perusahaan di mata publik sebagai perusahaan yang bertanggungjawab kepada dampak lingkungan [19].

Pada Kantor Pos Ungaran, proses pengelolaan administrasi terkait manajemen kepegawaian yang sedang berjalan masih konvensional. Oleh karena itu, perlu adanya suatu sistem yang dapat menghasilkan sebuah mekanisme pengelolaan data administrasi yang baik, tepat, dan efisien. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan berbasis Web merupakan solusi dari permasalahan ini. Hasil analisa proses bisnis yang berjalan dimodelkan menggunakan *Business Process Modelling Notation*, kebutuhan fungsional beserta pengguna aplikasi dimodelkan menggunakan *Use Case Diagram*, dan rancangan basis data dimodelkan dengan *Class Diagram*. Aplikasi ini mampu mengelola data karyawan, data user, data presensi, data aspek penilaian, data penilaian, dan pembuatan laporan. Hasil dari laporan tugas akhir ini adalah pembangunan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Ungaran dan aplikasi ini dapat mempermudah pihak terkait dalam proses pengelolaan penilaian kinerja karyawan di Kantor Pos Ungaran [20].

Surat keterangan tidak hadir yang bisa dengan mudah dimanipulasi oleh pegawai menyebabkan data presensi tidak valid. Data presensi yang tidak valid menyebabkan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi penilaian kinerja pun tidak benar. Untuk menangani permasalahan di atas, diperlukan sistem informasi yang dapat menangani sistem presensi dan penilaian kinerja yang dapat menghasilkan data yang valid. Oleh karena itu akan dibuat sistem presensi dan penilaian kinerja pegawai yang baru berbasis desktop. Sistem yang dibuat berdasarkan analisis sistem yang berjalan di PT Anugerah Abadi Cahaya Sejati. Setelah melakukan analisis sistem maka langkah selanjutnya adalah mendesain sistem terdiri atas alur sistem, Context Diagram, Diagram Jenjang Proses, Data Flow Diagram (DFD), Entity Relationship Diagram (ERD), desain Input Output desain Interface dan mengimplementasi sistem. Dengan memanfaatkan sistem informasi presensi dan penilaian kinerja pegawai, diharapkan dapat menghasilkan laporan yang benar. Laporan yang dihasilkan yaitu: laporan pegawai, laporan presensi per bulan, grafik presensi pegawai per tahun dan laporan penilaian [21].

Dalam merancang sistem informasi ini, dilakukan pengumpulan informasi yang diperlukan, pencarian data baik data utama maupun pendukung dan pengolahan data yang dilakukan dengan cara merancang *database* dan membuat sistem. Yang dijadikan data inputan diantaranya: data indikator penilaian, data variabel penilaian, data kriteria penilaian, data standar penilaian, data pegawai, data bidang, data *history* pegawai, data standar kenaikan pangkat. Kemudian data tersebut dilakukan pemrosesan melalui proses penilaian kinerja pegawai, proses monitoring nilai pegawai, proses analisa, proses monitoring nilai pegawai per bidang, proses analisa, proses pencatatan *history* pegawai, proses analisa. Hasil dari pemrosesan data oleh setiap proses ini dapat berupa laporan sesuai dengan setiap prosesnya, tetapi juga dapat berupa sistem informasi. Tujuan dari pembuatan aplikasi ini adalah untuk membangun sebuah sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang dapat membantu pejabat menilai dalam menilai pegawainya, membangun sebuah sistem informasi penilaian kinerja pegawai per bidang (divisi), membangun sebuah sistem informasi kenaikan pangkat, membangun sebuah sistem informasi *history* penilaian kinerja pegawai [22].

Aplikasi e-Kinerja BKN (Surat Edaran Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2023 tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara) adalah aplikasi berbagi pakai berbasis elektronik yang memuat tahapan pengelolaan kinerja pegawai ASN, meliputi: a. perencanaan kinerja pegawai ASN, b. pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan

kinerja pegawai ASN, c. penilaian kinerja pegawai ASN; dan d. tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai ASN.

Pemanfaatan Aplikasi e-Kinerja BKN, bertujuan, a. pengelolaan kinerja pegawai ASN mulai dari penyusunan SKP hingga penilaian SKP dan tindak lanjut menjadi lebih mudah, efektif, efisien, dan akuntabel. b. percepatan layanan kepegawaian dalam SIAASN seperti layanan kenaikan pangkat dan layanan pemberhentian yang terintegrasi dengan SIAASN, tanpa perlu mengunggah dokumen atau melakukan penyelarasan/sinkronisasi data penilaian kinerja. c. dasar pembayaran Tunjangan Kinerja, dengan mengunduh data penilaian kinerja pegawai secara periodik sesuai dengan kebutuhan pada menu laporan, dan atau mengintegrasikan sistem pembayaran Tunjangan Kinerja dengan Aplikasi e-Kinerja BKN. Pada tahun 2023 dalam pengelolaan Kinerja Pegawai ASN, Pimpinan Instansi dapat memastikan seluruh pegawai ASN di lingkungannya untuk menggunakan Aplikasi e-Kinerja BKN [23].

Penilaian prestasi kerja Pegawai dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan pemberian penghargaan dengan berbasis prestasi kerja seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji atau tunjangan prestasi kerja, promosi atau kompensasi lainnya (*Performance Related Pay*). Dengan dirancangnya sistem penilaian kinerja pegawai ini, maka dapat mempermudah dalam proses perhitungan nilai pegawai dan dalam melakukan sistem penilaian terhadap kinerja pegawai. Alat bantu perancangan sistem merupakan ASI (Aliran Sistem Informasi) sedangkan perangkat lunak yang digunakan adalah bahasa pemrograman PHP dengan database MySQL. Dengan memanfaatkan sistem komputerisasi diharapkan dapat membantu proses Penilaian Kinerja Pegawai dan dengan memanfaatkan pemrograman web sebagai *software* aplikasi diharapkan dapat menggantikan cara yang kurang efektif dan efisien serta diharapkan dapat mempermudah dalam melaksanakan penilaian kinerja pegawai tersebut [24].

Terdapat beberapa permasalahan yang ada di Kantor Kecamatan Sawahan Surabaya saat ini, yaitu proses input data, dan proses input penilaian kinerja pegawai yang belum ada di Kantor Kecamatan Sawahan Surabaya. Hal itu menyebabkan kegiatan di Kantor Kecamatan Sawahan Surabaya belum terstruktur, dan penilaian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sawahan Surabaya masih belum aktual. Berdasarkan masalah di atas maka dibuat Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai. Sistem yang dibuat dapat digunakan untuk mengelola data pegawai, mengelola data penilaian kinerja pegawai, dan menghasilkan laporan. Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai dapat digunakan sesuai dengan fungsinya. Dengan adanya aplikasi ini, Kantor Kecamatan Sawahan Surabaya dapat melakukan proses input data pegawai, input data penilaian kinerja pegawai secara terstruktur dan inputan tersebut dapat dilihat di laporan aplikasi tersebut [25].

Tujuan Penelitian ini adalah untuk merancang dan menerapkan Sistem Manajemen Database Satuan Kerja Pegawai, yang dapat memudahkan manajemen kinerja pengelolaan dosen Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi Universitas Mulawarman di Samarinda. Berdasarkan hasil perancangan sistem kinerja dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Mulawarman berbasis *web* ini dapat di ambil kesimpulan: (1) Perancangan menghasilkan sebuah aplikasi *websistem* kinerja dosen yang di harapkan dapat membantu bagian kepegawaian untuk mengarsipkan hasil kinerja dosen yang ada. (2) Aplikasi ini memiliki fungsi dasar sebagai sebuah sistem pengelolaan kinerja dosen dalam melakukan tugas yang di amanatkan kepada para dosen-dosen yang berada di dalam lingkup kampus dan sebagai tolak ukur kinerja dosen tersebut. (3) Sistem pengolahan kinerja dosen ini membuat proses penilaian mengenai kinerja dosen menjadi lebih detail, efisien dan akurat [26].

Sistem penilaian kinerja pegawai yang berlangsung pada Pengadilan Negeri Baturaja masih secara manual yaitu setiap atasan kerja mengisi lembar formulir penilaian kinerja yang sesuai dengan kinerja pegawai, lalu atasan kerja akan memberikan lembar formulir penilaian kinerja pegawai kepada bagian kepegawaian. Hal ini kurang efektif dan efisien dalam pengolahan data dan manajemen waktu. Oleh karena itu, dibangunlah sebuah aplikasi yang lebih efektif dan efisien dengan tujuan mendapatkan sebuah aplikasi penilaian kinerja pegawai yang bermanfaat bagi lingkungan pegawai di Pengadilan Negeri Baturaja, terutama bagi atasan kerja mempermudah proses penilaian kinerja. Hasil yang didapat dari penelitian ini berupa Aplikasi Pengolahan Data Penilaian Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL [27].

*Tools* yang digunakan untuk merancang Sistem Informasi Pengelolaan Data Kinerja Pegawai ini menggunakan *DFD (Data Flow Diagram)* dan metode perancangan software yang digunakan adalah metode *waterfall*. Sedangkan bahasa pemrograman yang digunakan pada penelitian ini adalah bahasa pemrograman *PHP* dan *MySQL*, kemudian untuk pengujian pada sistem ini menggunakan metode *BlackBox*. Dari penelitian ini menghasilkan perancangan aplikasi sistem informasi pengelolaan data kinerja pegawai berbasis WEB yang dapat mempermudah tata usaha dalam proses mengelola data-data pegawai [28].

## 5. Simpulan

Perancangan aplikasi perhitungan kinerja ini dapat dilanjutkan ke pembuatan aplikasinya. Aplikasi ini akan digabungkan dengan aplikasi presensi dosen dan karyawan STMIK Banjarbaru yang sekarang sudah aktif digunakan. Sehingga nantinya setiap hari selain mengisi presensi, dosen dan karyawan juga diminta untuk mengisi kinerja hari ini atau aktivitas yang dilakukan hari ini. Setelah aplikasi ini dibangun nantinya diharapkan untuk pihak yang berwenang lebih mudah memonitoring kinerja dosen dan karyawan dengan melihat laporan hasil penilaian kinerjanya sesuai dengan penjelasan melalui penelitian terdahulu yang telah dijabarkan dalam sub bab Pembahasan.

## Daftar Referensi

- [1] Yayasan Mandiri Banjarbaru, "Peraturan Yayasan Mandiri Banjarbaru No. 006/YMB/VII/2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja STMIK Banjarbaru", Banjarbaru: STMIK Banjarbaru, 2018.
- [2] A. A. Mahmudi, "Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen dan Karyawan Berbasis Web", *Surya Informatika*, Vol. 1, No. 1, pp.55-60, 2015, DOI: <https://doi.org/10.31294/jtk.v5i1.3876>
- [3] Rosento, R. Yulistria, & M. A. Lahat, "Analisa Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT EMS Mega Semesta Jakarta". *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen* Vol. 1, No. 1, pp. 41-50, 2018.
- [4] F. Amir, *Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- [5] D. Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012.
- [6] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- [7] H. Tannady, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi 1, Jakarta: Penerbit Expert, 2017
- [8] R. I. Setiawan, "Analisa Pengukuran Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi", *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol. 2, No.2, hal: 175-187, 2017..
- [9] M. Y. Rezki and A. Huzainsyahnoor, "Aplikasi Monitoring Penentuan Indeks Kinerja Dosen STMIK Banjarbaru Berbasis Web," *Jutisi : Jurnal Ilmiah Teknik Informatika dan Sistem Informasi*, vol. 6, no. 3, pp. 1679–1690, 2017, DOI : 10.35889/jutisi.v6i3.267
- [10] A. S. Girikallo, "Sistem Manajemen Kinerja Institusi Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia", *Seiko: Journal of Management & Business*, Vol. 1, No. 1, pp. 65-79, 2017, DOI: 10.37531/sejaman.v1i1.76.
- [11] H. Son and R. Faisal, "Aplikasi Penilaian Kinerja Dosen pada Proses Belajar Mengajar Berbasis Web: Studi Kasus di Badan Penjamin Mutu Internal Institut Teknologi Padang," *Jurnal Teknologi dan Sistem Komputer*, vol. 5, no. 2, p. 89, May 2017, doi: <https://doi.org/10.14710/jtsiskom.5.2.2017.90-94>.
- [12] J. Harisantoso, "PENGUKURAN KINERJA DOSEN MELALUI EKD (EVALUASI KINERJA DOSEN) STKIP PGRI SITUBONDO BERDASARKAN PERSEPSI MAHASISWA," *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 21–32, Jan. 2013.
- [13] I. Lesmana and D. Irawan, "APLIKASI PENILAIAN KINERJA DOSEN BERBASIS ANDROID," *NUANSA INFORMATIKA*, vol. 12, no. 2, Aug. 2018, doi: <https://doi.org/10.25134/nuansa.v12i2.1355>.
- [14] I. A. Permana, "ANALISIS PENILAIAN KINERJA DOSEN MENGGUNAKAN METODE BALANCE SCORECARD (STUDI KASUS STT SANGKAKALA)," *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, vol. 13, no. 2, p. 89, Sep. 2020, doi: <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i2.2437>.
- [15] R. M. F. Prakoso, A. H. Brata, & F. A. Bachtiar, "Pengembangan Sistem Aplikasi Penilaian Sasaran Kinerja Dosen pada Unit Kepegawaian (Studi Kasus: Unit Kepegawaian Universitas Kanjuruhan Malang)", *J-PTIIK*, vol. 3, no. 12, pp. 10959–10967, 2019.

- [16] A. Rahmah, "Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan di PT Aero Globe Indonesia Menggunakan Java," *Jurnal Riset dan Aplikasi Mahasiswa Informatika (JRAMI)*, vol. 3, no. 01, Jan. 2022, doi: <https://doi.org/10.30998/jrami.v3i01.3038>.
- [17] M. Aprilliani, "HR Catat, Ini Cara Mengelola Data Karyawan Perusahaan," *Glints for Employers*, Jun. 04, 2023. <https://employers.glints.com/id-id/blog/data-karyawan/> (accessed Jul. 31, 2023)
- [18] S. Andri, "*Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web di PT.INTI (Persero) Bandung*", Skripsi, Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Komputer Indonesia, Bandung, 2012.
- [19] A. LinovHR, "Sistem Manajemen Basis Data: Pengertian dan Implementasinya - Blog," *Payroll, ESS, and Talent Management*, Oct. 09, 2022. <https://www.linovhr.com/sistem-manajemen-data/> (accessed Jul. 31, 2023).
- [20] Trimeidianto, R. Diego, M. Shiyami, A. Sari, "Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Pos Ungaran Berbasis Web", *Jurnal Improve*, Vol. 10, No. 1, pp.1-6, 2018.
- [21] R. Fatoni, "*PSI : Rancang Bangun Sistem Informasi Presensi dan Penilaian Kinerja Pegawai (Studi Kasus : PT. Anugerah Abadi Cahaya Sejati)*", Undergraduate thesis, Manajemen Informatika, STIKOM Surabaya, Surabaya, 2014.
- [22] D. M. Agustina, M. D. Sunarto, & K. Jatmiko, "Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Surabaya", *Jurnal JSIKA*, Vol 2, No 2, pp.1- 6, 2013.
- [23] Daulay, Andriandi, "Menuju Digitalisasi Sistem Informasi Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN", Mei. 29, 2023. <https://balitbangdiklat.kemenag.go.id/berita/menuju-digitalisasi-sistem-informasi-pengelolaan-kinerja-pegawai-asn>, (accessed Jul. 31, 2023).
- [24] B. Hayati, "*Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar Berbasis Web*", Undergraduate thesis, Jurusan Manajemen Informatika, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar, Batusangkar, 2018.
- [25] J. P. Rahmat, "*Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sawahan Surabaya Berbasis Web*", Laporan Kerja Praktik, DIII Manajemen Informatika, Fakultas Teknologi dan Informatika, Institut Bisnis dan Informatika, STIKOM Surabaya , Surabaya, 2018.
- [26] R. Syahroni, E. Budiman, & P. Pohny, "Sistem Manajemen Database Satuan Kerja Pegawai Fakultas Ilmu Komputer Dan Teknologi Informasi", *Prosiding Seminar Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi*, Vol. 2, No. 1, pp.110-116, Maret 2017.
- [27] G. R. Riski, "*Aplikasi Pengolahan Data Penilaian Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu*", Laporan Akhir, DIII Manajemen Informatika, Jurusan Manajemen Informatika, Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang, 2018.
- [28] H. R. Nur, "*Sistem Informasi Pengelolaan Data Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada SMA Negeri 1 Malili*", Skripsi, Jurusan Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi, UIN Alauddin Makassar, Makassar, 2018.