

Received : July 12, 2021
Accepted : July 18, 2021
Published : September 4, 2021

Conference on Business, Social Sciences and Technology
<https://journal.uib.ac.id/index.php/conescintech>

Perancangan dan Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Rofenni Prima Jaya

Syaeful Anas Aklani¹, Jenry Winata²

syaeful@uib.edu, 1831153.jenry@uib.edu

¹Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

²Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

Abstract

PT. Rofenni Prima Jaya is a company engaged in land construction services and heavy equipment rental business that has been operating since 1994. The company's problems are insufficient attendance time and lack of employee discipline every month, which can be measured by monthly attendance in the form of employee permits that are delayed resulting in a decrease in productivity and quality. To help the company, an employee performance appraisal system was created. The method used in system development is using the waterfall method and also developing the system using the Hypertext Preprocessor, JavaScript, JQuery, and Bootstrap CSS programming languages, as well as using phpMyAdmin. The results of the system will provide an assessment form by doing one click on the Check List Form button in each period, assessment results reports, and assessment results reports per period. With this assessment system, employees can maintain the performance of employees to achieve the goals that have been targeted, as well as identify deficiencies in carrying out responsibilities.

Keywords:

Employee Performance Appraisal System, Rating Scale Method, Waterfall

Abstrak

PT. Rofenni Prima Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi tanah dan bisnis persewaan alat berat yang telah beroperasi sejak tahun 1994. Persoalan perusahaan adalah waktu kehadiran yang kurang memadai dan disiplin karyawan yang kurang setiap bulannya, yang dapat diukur dengan absensi bulanan berupa izin karyawan yang tertunda sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas. Untuk membantu perusahaan, dibuatlah sistem penilaian kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam pengembangan sistem adalah menggunakan metode *waterfall* dan juga mengembangkan sistem dengan menggunakan bahasa pemrograman *Hypertext Preprocessor*, *JavaScript*, *JQuery* dan *Bootstrap CSS*, serta menggunakan *phpMyAdmin*. Hasil dari sistem akan memberikan formulir penilaian dengan melakukan satu kali klik pada *button* Cek List Formulir di setiap periode, laporan hasil penilaian dan laporan hasil penilaian per periode. Dengan adanya sistem penilaian ini bisa mempertahankan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang sudah ditargetkan, serta mengetahui adanya kekurangan dalam menjalankan tanggung jawab.

Kata Kunci:

Sistem Penilaian Kinerja Karyawan, Rating Scale Method, Waterfall.

Pendahuluan

Pada era globalisasi sekarang sangat penting menjalankan suatu perkembangan kualitas karyawan maupun organisasi, kualitas seorang karyawan dapat langsung mempengaruhi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia salah satunya dengan cara penilaian kinerja karyawan

(Palasara et al., 2020). Kegiatan Penilaian kinerja karyawan adalah cara untuk mengukur partisipasi individu dalam organisasi. Pentingnya penilaian terkait dengan kinerja yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Komalasari & Ramdan, 2020).

PT. Rofenni Prima Jaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam kegiatan usaha bidang jasa, khususnya jasa konstruksi lahan dan penyewaan alat berat. Jasa konstruksi lahan yang dimaksud berupa borongan pekerjaan pembukaan lahan, pematangan lahan/pemotongan dan penimbunan tanah, pekerjaan penimbunan laut, pekerjaan pembentukan jalan dan kavling. Sedangkan untuk penyewaan alat berat, terdapat berbagai jenis alat berat yang dapat digunakan untuk berbagai jenis pekerjaan tanah dan konstruksi, mencakup bidang *Property, Oil* dan *Gas*, Pengerjaan Jalan, *Piping, Shipyard* dan lain sebagainya. Disamping itu, perusahaan juga menyediakan alat-alat berat guna keperluan *Launching* dan *Pulling Barge*, berupa *Bulldozer* dan *Track Shovel* ukuran besar.

PT. Rofenni Prima Jaya berjalan selama dua puluh enam tahun, namun tidak pernah melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan. Sehingga menyebabkan karyawannya tidak tepat waktu dalam absensi, kurangnya disiplin dan lainnya. Sehingga hal-hal tersebut menyebabkan produktivitas yang menurun dan kualitas kerja karyawan yang tidak sesuai pada tujuan dan saran. Oleh sebab itu maka penulis mengangkat judul “Perancangan dan Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Rofenni Prima Jaya” dengan tujuan untuk membantu prestasi dan kinerja karyawan dapat menjadi teratur dan dapat menemukan kemampuan proses perkembangan pekerjaan pada karyawan perusahaannya.

Tinjauan Pustaka

Penelitian yang dilakukan oleh (Palguna & Utari, 2020) adalah penelitian terapan yang dilakukan mengenai implementasi penilaian kinerja karyawan. Penelitian ini menjelaskan, bahwa internalisasi budaya perusahaan merupakan Langkah penting untuk memperjelas standar kinerja dan sikap pada karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami penilaian kinerja karyawan *performance*, kendala dan solusi yang diterapkan. Metode penelitian ini menggunakan deskripsi kualitatif dengan bertujuan mengungkapkan kejadian dan fakta. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan dan saran bersifat konstruktif bagi manajemen PT.GAE

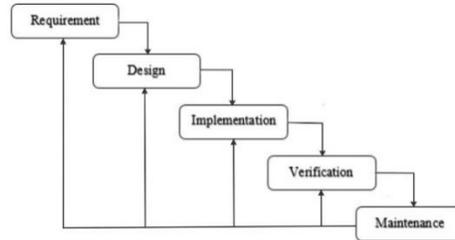
Penelitian yang dilakukan oleh (Komalasari & Ramdan, 2020) adalah penelitian terapan yang berfokus dalam membuat aplikasi *form* penilaian kinerja karyawan berbasis *web*. Dalam penelitian ini dijelaskan, bahwa laporan penilaian kinerja karyawan yang sebelumnya masih dikelola secara sederhana dengan menggunakan *microsoft excel*. Maka dengan adanya aplikasi *form* penilaian kinerja karyawan ini semua permasalahan akan dapat teratasi dan dapat diakses kapan saja. Tujuan utama dari penelitian ini adalah mempermudah karyawan untuk proses pencatatan penilaian kinerja karyawan dengan mudah, cepat, tepat dan akurat. Metode yang digunakan dalam pengembangan sistem adalah *System Development Life Cycle* yang mencakup pengembangan sistem sampai tahap sistem dipensiunkan akhirnya. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah sebuah sistem aplikasi *form* penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan aplikasi berbasis *web*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ikhsan & Nurmaini, 2020) adalah penelitian terapan yang berfokus dalam perancangan penilaian kinerja pegawai berbasis *web* dengan menggunakan metode *Rating Scale*. Dalam penelitian ini menjelaskan, bahwa dengan menggunakan metode *Rating Scale* para atasan dan penilai dapat lebih mengetahui tentang kinerja pegawai tersebut. Metode pengembangan perangkat lunak yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi pengembangan spiral. Melalui penelitian ini, hasil yang didapatkan adalah berupa sebuah program penilaian kinerja pegawai yang dibuat menggunakan bahasa pemrograman PHP dan *database* menggunakan MySQL.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, penulis bisa melaksanakan penelitiannya dengan merancang aplikasi web seperti yang dilakukan oleh (Ikhsan & Nurmaini, 2020; Komalasari & Ramdan, 2020) dengan menggunakan metode *Rating Scale* atau metode dengan menggunakan skala penilaian seperti yang dilakukan oleh (Ikhsan & Nurmaini, 2020). Adapun menggunakan informasi dalam penelitian yang dilakukan pada (Palguna & Utari, 2020).

Metode

Metode yang digunakan untuk perancangan sistem penilaian kinerja karyawan ini adalah metode *Waterfall*. *Waterfall* merupakan pengembangan *software* dengan model klasik yang memiliki sifat berurut (Kurniawan et al., 2021).



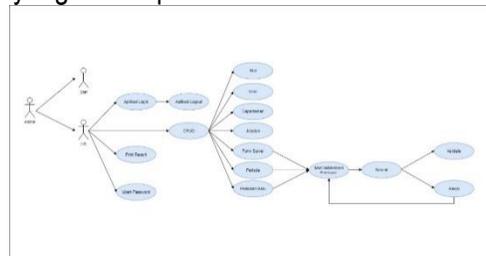
Gambar 1. Metode *Waterfall*

1. *Requirement Analysis*

Tahap pertama ini dilakukan untuk memahami kebutuhan dan batasan sistem, serta melakukan pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan melalui wawancara dan observasi (Zulfikar & Rukayat, 2017). Hasil setelah wawancara penulis dapat mengetahui sebelumnya pada karyawan perusahaan ini memiliki kinerja yang buruk, sehingga kualitas kerja tidak sesuai pada tujuan dan saran.

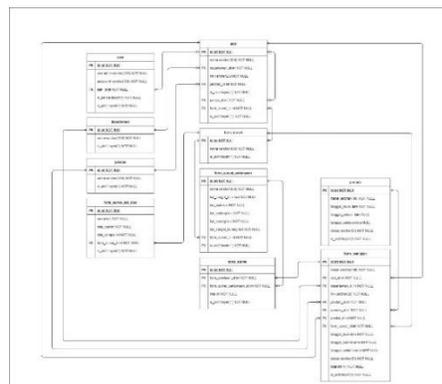
2. *System Design*

Pada tahap ini, dilakukan proses desain rancangan sistem dengan menggunakan *Use Case Diagram* dan *Entity Relationship Diagram* dari informasi yang terkumpul dan terolah.



Gambar 2. Hasil *Use Case Diagram*

Use Case Diagram merupakan *Unified Modeling Language* yang berfungsi untuk menjelaskan *use case* dan hubungannya ke pengguna. *Use Case Diagram* ini menggambarkan kegiatan yang dapat dilakukan dalam sistem (Kadafi & Effendy, 2020). Penulis juga menggunakan diagram ini untuk merancang fitur-fitur yang didalam sistem.



Gambar 3. Hasil *Entity Relationship Diagram*

Entity Relationship Diagram adalah salah satu alat bantu dalam model *database* relasional yang berfungsi untuk menjelaskan relasi atau menggambarkan hubungan antar tabel yang terdapat didalam *database* (Palasara et al., 2020). Model ini juga dipakai untuk Menyusun *database* pada sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Rofenni Prima Jaya.

3. Implementation

Setelah struktur selesai dibuat, penulis akan memulai mengembangkan sistem dari unit-unit kecil dan digabungkan menjadi satu. Setiap unit dikembangkan dan diuji untuk fungsionalitas atau unit testing (Suherman & Yadewani, 2019) dan juga mengembangkan sistem dengan menggunakan bahasa pemrograman *Hypertext Preprocessor*, *JavaScript*, *JQuery* dan *Bootstrap CSS* serta menggunakan *phpMyAdmin*.

4. Integration & Testing

Pada tahap ini dilakukan pengujian ke seluruh sistem yang telah dikembangkan dengan pengujian *black-box testing*. *Black-box testing* dapat mendeteksi beberapa permasalahan seperti kekeliruan fungsi, kekeliruan struktur data, kekeliruan pada *interface* serta kekeliruan deklarasi dan terminasi (Yulistina et al., 2020).

5. Operation & Maintenance

Tahap akhir dalam metode *waterfall*, dari sistem yang telah dirancang penulis melakukan *deployment* sistem kedalam *web-hosting* supaya mempermudah dan mempercepat penilaian, pembuatan laporan lebih praktis, mengurangi kesalahan dalam penilaian dan melakukan efisiensi terhadap waktu dan biaya (Nurpandi & Liki, 2021). Berdasarkan keterbatasan waktu penulis tidak dapat melanjutkan tahap pemeliharaan.

Pembahasan

Pembahasan tampilan pada sistem penilaian kinerja karyawan yang telah dirancang:

1. Halaman Login

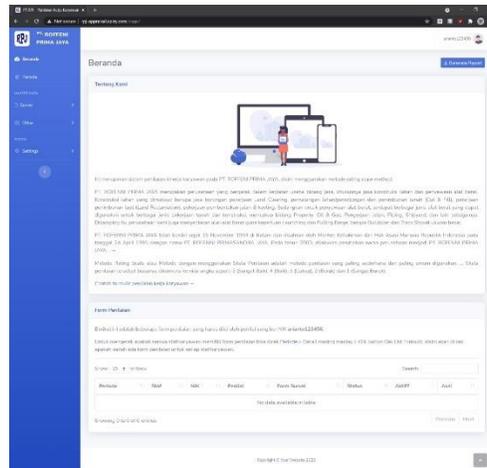
Halaman ini menampilkan halaman login sistem penilaian kinerja karyawan PT. Rofenni Prima Jaya, yang hanya sebagai penilai dapat *login* kedalam sistem.



Gambar 4. Halaman login

2. Halaman Beranda

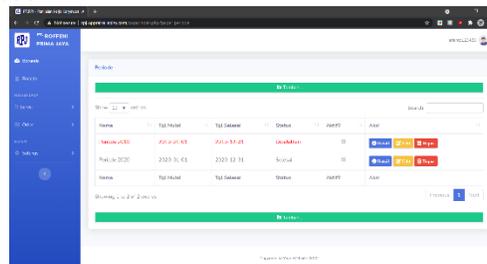
Halaman ini merupakan tampilan utama setelah melakukan *login*.



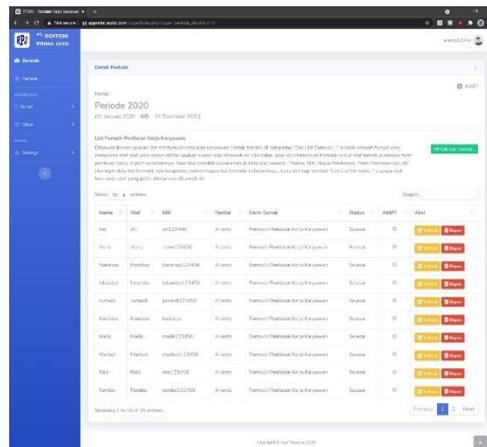
Gambar 5. Halaman Beranda

3. Halaman Periode dan Detail Periode

Halaman pada gambar 6 menampilkan periode dimana penilaian tersebut dilakukan. Ada beberapa jenis status pada periode yaitu Draf, Dalam Proses, Selesai, dan Dibatalkan. Sedangkan halaman pada gambar 7 merupakan informasi periode dan daftar formulir penilaian kinerja karyawan. Pada halaman tersebut memiliki tombol Cek List Formulir yang digunakan untuk mengecek staf yang perlu dinilai apakah sudah ada pada daftar, jika tidak akan dibuat formulir untuk staf tersebut dengan form penilaian yang dipilih sebelumnya pada saat penambahan data staf ataupun pengeditan data staf tersebut.



Gambar 6. Halaman Periode



Gambar 7. Halaman Detail Periode

4. Halaman Penilaian Kinerja Karyawan

Halaman ini merupakan informasi formulir maupun melakukan penilaian. Untuk melakukan penilaian status periodenya harus Dalam Proses. Metode yang dipakai untuk menilai kinerja karyawan adalah metode *Rating Scale*. Metode ini yang menilai kinerja karyawan dengan menggunakan skala. Misalnya dari “Sangat Baik” hingga “Sangat Buruk” (Ikhsan & Nurmaini, 2020).



Nama	Sangat Baik (10-15)	Baik (6-7)	Sedang (6-10)	Kurang (4-5)	Sangat Kurang (2-3)	Nilai
Inisiatif	Sangat memunculkan ide-ide yang sangat kreatif	Memunculkan ide-ide yang baik	Cukup inisiatif	Kurang berinisiatif	Tidak memiliki inisiatif	8
Kualitas Kerja	Hasil kerja yang diberikan kualitasnya sangat tinggi	Hasil kerja yang diberikan kualitasnya tinggi	Hasil kerja yang diberikan kualitasnya cukup baik	Hasil kerja yang diberikan kualitasnya kurang	Hasil yang diberikan kualitasnya sangat rendah	10
Kepemimpinan	Sangat bisa memimpin rekan kerja dengan baik	Bisa memimpin rekan kerja dengan baik	Cukup bisa memimpin rekan kerja dengan baik	Kurang bisa memimpin rekan kerja dengan baik	Tidak bisa memimpin rekan kerja dengan baik	10
Penyesuaian Diri	Sangat mudah beradaptasi dengan hal, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan	Mudah beradaptasi dengan baik	Dapat beradaptasi dengan cukup baik	Kurang bisa beradaptasi	Tidak bisa beradaptasi	8
Pengetahuan Terhadap Tugas	Sangat memahami pekerjaan dan hasil kerja yang dilakukan	Dapat memahami dengan baik hasil kerja yang dilakukan	Cukup memahami dengan baik yang dilakukan	Kurang memahami	Tidak memahami	10
Disiplin	Sangat disiplin dalam bekerja	Disiplin dalam bekerja	Cukup disiplin dalam bekerja	Kurang disiplin dalam bekerja	Tidak disiplin dalam bekerja	8
Tanggung Jawab	Sangat bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kerjanya	Dapat bertanggung jawab dengan baik atas pekerjaan dan hasil kerjanya	Cukup bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kerjanya	Kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya	Tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya	9
Kerja Sama	Sangat baik dalam bekerja sama dengan rekan kerja	Bisa bekerja sama dengan rekan kerja	Kerja sama yang cukup baik dengan rekan kerjanya	Kurang bisa bekerja sama dengan rekan kerjanya	Tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerjanya	9
Skala	Sikap sopan dan baik terhadap rekan kerja maupun atasan	Sopan dan baik terhadap rekan kerja	Cukup sopan terhadap rekan kerja	Kurang sopan terhadap rekan kerja	Tidak bisa bersikap sopan terhadap rekan kerja	9
Kehadiran	Sangat tepat waktu dalam bekerja	Sangat tepat waktu dalam bekerja	Cukup tepat waktu dalam bekerja	Kurang tepat waktu dalam bekerja	Tidak pernah tepat waktu	6
Nilai Total:						87

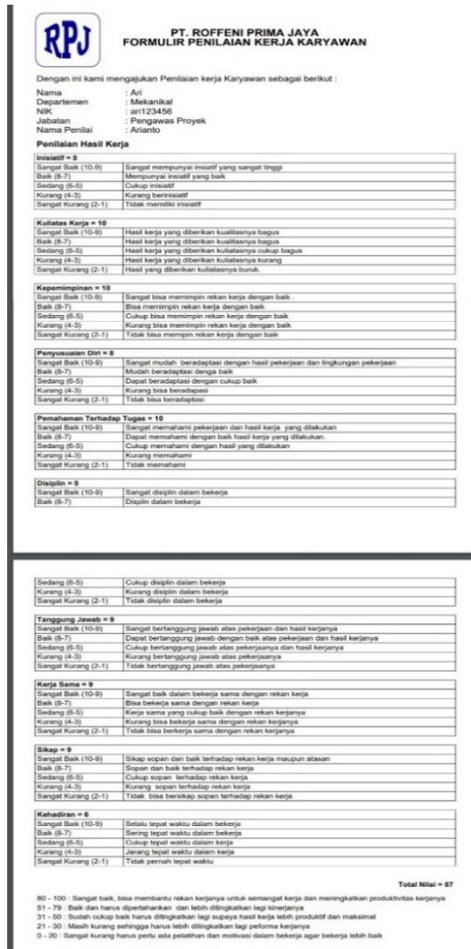
Gambar 8. Halaman Penilaian Kinerja Karyawan

5. Tampilan dan Hasil Report Penilaian

Pada *Report* Penilaian ini menghasilkan laporan hasil penilaian karyawan dengan yang telah selesai dinilai. Berdasarkan hasil *report* ini kita dapat lihat skala kemampuan karyawan sudah mencapai target atau tidak.



Gambar 9. Tampilan Report Penilaian



PT. ROFFENI PRIMA JAYA
FORMULIR PENILAIAN KERJA KARYAWAN

Dengan ini kami mengajukan Penilaian kerja Karyawan sebagai berikut :

Nama : Ari
Departemen : Mekanikal
NIK : 01123456
Jabatan : Pengawas Proyek
Nama Pinalai : Arianto

Penilaian Hasil Kerja

Inisiatif = 8

Sangat Baik (10-9)	Sangat mempunyai inisiatif yang sangat tinggi
Baik (8-7)	Mempunyai inisiatif yang baik
Sedang (6-5)	Cukup inisiatif
Kurang (4-3)	Kurang berinisiatif
Sangat Kurang (2-1)	Tidak memiliki inisiatif

Kualitas Kerja = 10

Sangat Baik (10-9)	Hasil kerja yang diberikan kualitasnya bagus
Baik (8-7)	Hasil kerja yang diberikan kualitasnya cukup
Sedang (6-5)	Hasil kerja yang diberikan kualitasnya cukup bagus
Kurang (4-3)	Hasil kerja yang diberikan kualitasnya kurang
Sangat Kurang (2-1)	Hasil yang diberikan kualitasnya buruk

Kepemimpinan = 10

Sangat Baik (10-9)	Sangat bisa memimpin rekan kerja dengan baik
Baik (8-7)	Bisa memimpin rekan kerja dengan baik
Sedang (6-5)	Cukup bisa memimpin rekan kerja dengan baik
Kurang (4-3)	Kurang bisa memimpin rekan kerja dengan baik
Sangat Kurang (2-1)	Tidak bisa memimpin rekan kerja dengan baik

Penyesuaian Diri = 8

Sangat Baik (10-9)	Sangat mudah beradaptasi dengan hasil pekerjaan dan lingkungan pekerjaan
Baik (8-7)	Mudah beradaptasi dengan baik
Sedang (6-5)	Cukup beradaptasi dengan cukup baik
Kurang (4-3)	Kurang bisa beradaptasi
Sangat Kurang (2-1)	Tidak bisa beradaptasi

Pemahaman Terhadap Tugas = 10

Sangat Baik (10-9)	Sangat memahami pekerjaan dan hasil kerja yang dilakukan
Baik (8-7)	Cukup memahami dengan hasil kerja yang dilakukan
Sedang (6-5)	Cukup memahami dengan hasil yang dilakukan
Kurang (4-3)	Kurang memahami
Sangat Kurang (2-1)	Tidak memahami

Disiplin = 8

Sangat Baik (10-9)	Sangat disiplin dalam bekerja
Baik (8-7)	Disiplin dalam bekerja

Tanggung Jawab = 9

Sangat Baik (10-9)	Sangat bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kerjanya
Baik (8-7)	Cukup bertanggung jawab dengan baik atas pekerjaan dan hasil kerjanya
Sedang (6-5)	Cukup bertanggung jawab atas pekerjaannya dan hasil kerjanya
Kurang (4-3)	Kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya
Sangat Kurang (2-1)	Tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya

Kerja Sama = 9

Sangat Baik (10-9)	Sangat baik dalam bekerja sama dengan rekan kerja
Baik (8-7)	Bisa bekerja sama dengan rekan kerja
Sedang (6-5)	Kerja sama yang cukup baik dengan rekan kerjanya
Kurang (4-3)	Kurang bisa bekerja sama dengan rekan kerjanya
Sangat Kurang (2-1)	Tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerjanya

Sikap = 9

Sangat Baik (10-9)	Sikap sopan dan baik terhadap rekan kerja maupun atasan
Baik (8-7)	Sopan dan baik terhadap rekan kerja
Sedang (6-5)	Cukup sopan terhadap rekan kerja
Kurang (4-3)	Kurang sopan terhadap rekan kerja
Sangat Kurang (2-1)	Tidak bisa bersikap sopan terhadap rekan kerja

Kehadiran = 8

Sangat Baik (10-9)	Selalu tepat waktu dalam bekerja
Baik (8-7)	Sering tepat waktu dalam bekerja
Sedang (6-5)	Cukup tepat waktu dalam kerja
Kurang (4-3)	Jarang tepat waktu dalam kerja
Sangat Kurang (2-1)	Tidak pernah tepat waktu

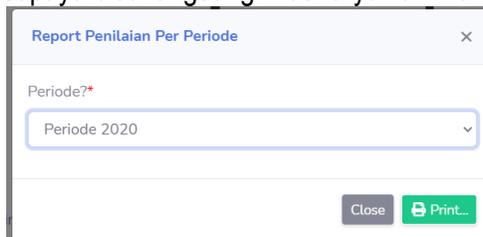
Total Nilai = 87

80 - 100 : Sangat baik, bisa membantu rekan kerjanya untuk semangat kerja dan meningkatkan produktivitas kerjanya
 71 - 79 : Baik dan harus dipertahankan, dan lebih ditingkatkan lagi kerjanya
 61 - 69 : Cukup baik harus ditingkatkan lagi supaya hasil kerja lebih produktif dan maksimal
 51 - 60 : Masih kurang sehingga harus lebih ditingkatkan lagi kerjanya
 0 - 50 : Sangat kurang harus perlu ada pelatihan dan motivasi dalam bekerja agar bekerja lebih baik

Gambar 10. Hasil Report Per Karyawan

6. Tampilan dan Hasil Report Per Periode

Pada Report Per Periode ini menghasilkan laporan hasil penilaian untuk setiap periodenya yang telah tersusun dari nilai tertinggi sampai terendah, supaya bisa langsung lihat karyawan mana yang tertinggi maupun terendah.



Gambar 11. Tampilan Report Per Periode



PT. ROFFENI PRIMA JAYA
FORMULIR PENILAIAN KERJA KARYAWAN
PER PERIODE

Dengan ini adalah semua List Penilaian Kerja Karyawan dari yang terbaik sampai terendah :

Nama : Periode 2020
 Tanggal Mulai : 01 January 2020
 Tanggal Selesai : 31 December 2020

Penilaian Hasil Kerja

Nama (NIK)	Penilai	Total Nilai
Rudi (rudi123456)	Arianto	100
Martani (martani123456)	Arianto	100
Iksandar (iksandar123456)	Arianto	100
Silalah (silalah)	Arianto	99
Sunari (sunari123456)	Arianto	94
Ari (ari123456)	Arianto	87
Bani (bani123456)	Arianto	81
Suhri (suhri123456)	Arianto	81
Malik (malik123456)	Arianto	80
Asno (asno123456)	Arianto	78
Rani (rani123456)	Arianto	74
Rambe (rambe123456)	Arianto	62
Kanisius (kanisius)	Arianto	60
Harahap (harahap123456)	Arianto	45
Jumardi (jumardi123456)	Arianto	10

Gambar 12. Hasil Report Per Periode

Setelah perancangan sistem selesai dan siap digunakan, penulis melakukan implementasi pada PT. Rofenni Prima Jaya. Saat implementasi ini penulis melakukan pengenalan terhadap sistem, mengajarkan cara menggunakan sistem, dan juga diberikan panduan penggunaan sistem tersebut.



Gambar 13. Foto Implementasi Sistem

Hasil dari implementasi sistem ini didapatkan beberapa hal seperti:

1. Dapat mempertahankan kinerja karyawan
2. Dapat mengetahui kekurangan dalam menjalankan tanggung jawab
3. Dapat menjaga produktivitas karyawan

Kesimpulan

PT. Rofenni Prima Jaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa konstruksi lahan dan penyewaan alat berat. Dalam menunjang proses bisnisnya, diperlukan serangkaian pengelolaan sumber daya manusia yang mumpuni. Namun, hal tersebut menjadi sebuah tantangan besar. Melalui observasi dan wawancara, penulis menemukan bahwa perusahaan tersebut tidak melakukan praktik penilaian kinerja karyawan. Alhasil, lapisan manajemen perusahaan tidak mampu mengukur kelebihan dan kekurangan setiap karyawan-nya. Kemudian, dampak yang terbawa yaitu kualitas kerja yang tidak terstandarisasi. Sistem Penilaian Kinerja Karyawan yang penulis implementasikan mampu membawa solusi kepada perusahaan. Adanya laporan yang komprehensif memungkinkan perusahaan untuk menilai kinerja, menemukan potensi, hingga menggali sumber kelemahan dan

rendahnya produktivitas karyawan. Pasca implementasi, lapisan manajemen PT. Rofenni Prima Jaya merasa terbantu karena kini penilaian kinerja dapat dilakukan, terlebih secara efektif dan efisien.

Daftar Pustaka

- Ikhsan, M. F., & Nurmaini, S. (2020). Perancangan Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web dengan Metode Rating Scale. *Jurnal Rekayasa Informasi*, 9(1), 1–5.
- Kadafi, M., & Effendy, I. (2020). Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode 360-Degree pada PT Astra International Daihatsu Palembang. *Bina Darma Conference on ...*, 121–128. <http://conference.binadarma.ac.id/index.php/BDCCS/article/view/989>
- Komalasari, R., & Ramdan, A. (2020). Perancangan Aplikasi Form Penilaian Kinerja Karyawan Pt. Daya Adicipta Motora. *J-SIKA*, 02(01), 42–49.
- Kurniawan, H., Apriliah, W., Kurnia, I., & Firmansyah, D. (2021). Penerapan Metode Waterfall dalam Perancangan Sistem Informasi Penggajian pada Smk Bina Karya Karawang. *Jurnal Interkom: Jurnal Publikasi Ilmiah Bidang Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 14(4), 13–23.
- Nurpandi, F., & Liki, D. M. R. (2021). Perancangan dan Pembangunan Aplikasi Electronic Menu Restoran. *Media Jurnal Informatika*, 13(1), 1–11.
- Palasara, N., Anggraeni, D. A., & Qomaruddin, M. (2020). Implementasi Website Penilaian Kinerja Paramedis pada Rumah Sakit. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 7(3), 469.
- Palguna, I. G. R., & Utari, L. P. S. (2020). Implementasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT.GAE. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(5), 125–135.
- Suherman, Y., & Yadewani, D. (2019). Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan. *J-Click*, 6(2), 201–207. <http://ejurnal.jayanusa.ac.id/index.php/J-Click/article/view/105>
- Yulistina, S. R., Nurmala, T., Supriawan, R. M. A. T., Juni, S. H. I., & Saifudin, A. (2020). Penerapan Teknik Boundary Value Analysis untuk Pengujian Aplikasi Penjualan Menggunakan Metode Black Box Testing. *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, 5(2), 129.
- Zulfikar, W., & Rukayat, Y. (2017). Implementation Policy of Kertajati Airport Development in Majalengka Regency. *CR Journal*, 3(1), 13–24.