

Pengembangan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Sistem Terdistribusi pada CV. Berkas Melimpah dengan Menggunakan Metode Rating Scale

Development of Distributed System-Based Employee Performance Appraisal Application at CV. Berkas Melimpah using the Rating Scale Method

I Gede Wiyana Yasa¹, Moch Syahrir², Muhammad Azwar³, Syarifah⁴

Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia¹²³

Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena⁴

Article Info

Article history:

Diterima 08 Februari 2023

Direvisi 08 Februari 2023

Disetujui 08 Februari 2023

Kata Kunci:

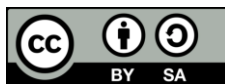
Penilaian Kinerja Karyawan
Sistem Terdistribusi
CV. Berkas Melimpah
Rating Scale
Waterfall

ABSTRAK

Karyawan merupakan bagian penting dalam sebuah perusahaan dalam pencapaian target perusahaan CV. Berkas Melimpah. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan sangat membantu untuk mempercepat capaian target perusahaan. Untuk menentukan kinerja tersebut, diperlukan penilaian kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk membangun sistem penilaian kinerja karyawan berbasis sistem terdistribusi pada CV. Berkas Melimpah. Metode yang digunakan dalam pengembangan sistem adalah metode *Software Development Life Cycle* dengan model *waterfall*, sedangkan metode penilaian kinerja menggunakan metode *rating scale*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan metode *rating scale* dalam aplikasi penilaian kinerja karyawan berbasis sistem terdistribusi mampu memudahkan CV Berkas Melimpah dalam melakukan penilaian kinerja. Hasil ini dibuktikan dari 94% tanggapan responden adalah sistem ini dapat memudahkan dalam melihat hasil penilaian

ABSTRACT

Employees are an important part of a company in achieving company targets CV. Many blessings. Employees who have good performance will greatly help to accelerate the achievement of company targets. To determine this performance, employee performance appraisal is required. This study aims to build an employee performance appraisal system based on a distributed system at CV. Many blessings. The method used in system development is the *Software Development Life Cycle* method with the *waterfall* model, while the performance appraisal method uses the *rating scale* method. The results showed that the application of the *rating scale* method in the application of employee performance appraisal based on a distributed system was able to facilitate CV Berkas Melimpah in conducting performance appraisals. This result is evidenced by 94% of respondents' responses, this system can make it easier to see the results of the assessment



Copyright ©2022 JOMI: Journal of Millennial Informatics. This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Penulis Korespondensi:

Moch Syahrir
Rekayasa Perangkat Lunak, Teknik
Universitas bumigora, Mataram, Indonesia.
Email: penulis-korespondensi.

1 PENDAHULUAN (10 PT)

CV. Berkas Melimpah merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang restoran ayam goreng telah bekerjasama dengan merk dagang *Chicken Crush*, yang kemudian menghadirkan produk berupa makanan dan minuman cepat saji *internasional* dan nasional dengan balutan konsep *container* membuatnya memiliki konsep yang berbeda dengan merk restoran lainnya. Menu yang disajikan diperuntukan untuk semua kalangan dengan menu utama ayam geprek, pelanggan diberikan sensasi makanan khas *western* dengan sambal khas Indonesia. CV. Berkas Melimpah memiliki beberapa karyawan dalam melaksanakan proses bisnis ini. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan sangat membantu untuk mempercepat capaian target perusahaan [1]. Untuk menentukan kinerja tersebut, diperlukan penilaian kinerja karyawan [2]. Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu alat yang digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan, membantu pengambilan keputusan dalam melakukan pemberhentian, mutasi [3], memberikan umpan balik bagi karyawan serta memverifikasi bahwa masing-masing individu karyawan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan [4].

Terdapat beberapa penelitian terkait yaitu seperti yang dilakukan oleh Yopi Firdha Pradana dan Wiwin Kuswinardi yang berjudul “Rancang Bangun Aplikasi Android Penilaian Kinerja Guru Dengan Metode Agile Development Di Man 1 Kabupaten Malang”. Penelitian yang dilakukan menghasilkan sebuah aplikasi yang dikembangkan dengan menggunakan metode agile [5]. Penelitian lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Baiq Khairunnisa dkk yang berjudul “Aplikasi Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Additive Ratio Assessment (ARAS). Penelitian ini menghasilkan sebuah aplikasi penilaian kinerja dosen dengan menerapkan metode ARAS [6]. Penelitiannya juga seperti penelitian yang dilakukan oleh Rita Komalasari dan Agus Ramdan yang berjudul “Perancangan Aplikasi Form Penilaian Kinerja Karyawan PT. Daya Adicipta Motora”. Penelitian ini menghasilkan sebuah perancangan aplikasi yang nantinya dapat dikembangkan menjadi suatu aplikasi yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja karyawan [7]. Perbedaan penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan metode *rating scale* dalam penentuan kinerja karyawannya.

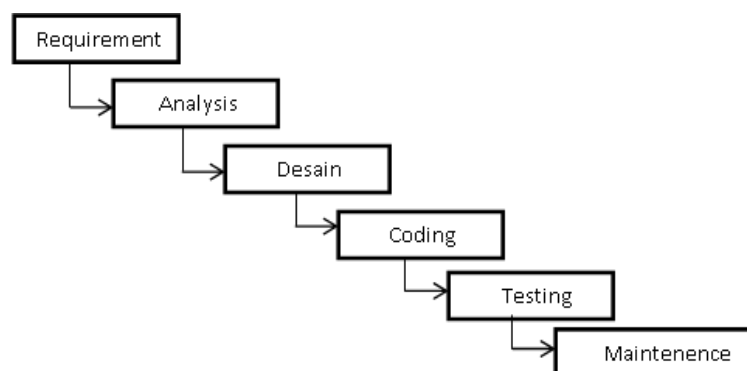
Berdasarkan permasalahan dan literatur yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menerapkan metode *Rating Scale* dalam aplikasi penilaian kinerja karyawan berbasis sistem terdistribusi pada CV. Berkas Melimpah. Dengan adanya sistem ini diharapkan dapat melakukan penilaian kinerja secara objektif dan adanya rekaman hasil penilaian kinerja karyawan CV Berkas Melimpah sebagai bahan pertimbangan untuk kenaikan jabatan atau perubahan status menjadi pegawai tetap, selain itu dalam perancangan sistem penilaian kinerja ini adanya sistem untuk melihat *Track Record* data penilaian pegawai selama satu tahun dan itu menjadi kelebihan sistem yang akan dibangun dibandingkan dengan sistem yang sudah ada.

2 METODE

Pengembangan sistem terdistribusi untuk penilaian kinerja ini menggunakan metode SDLC dengan model *waterfall*. Metode yang digunakan dalam menentukan kinerja karyawan adalah *metode Rating Scale*.

2.1 Waterfall

Menurut Pressman dalam pengembangannya metode *waterfall* memiliki beberapa tahapan yang berurutan [8]. Adapun beberapa tahap dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Waterfall

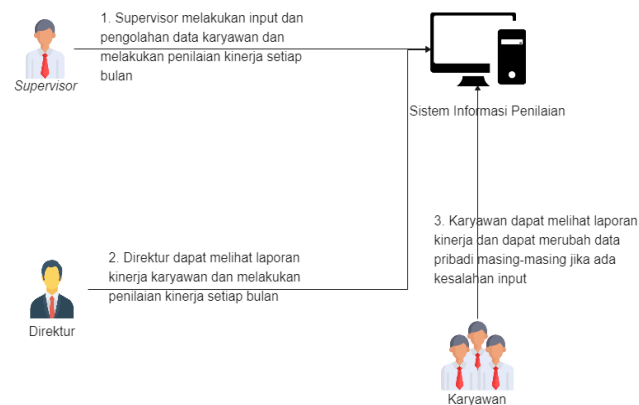
[1] Requirement

Tahap ini pengembang sistem diperlukan komunikasi yang bertujuan untuk memahami perangkat lunak yang diharapkan oleh pengguna dan batasan perangkat lunak tersebut [9]. Informasi ini biasanya diperoleh melalui wawancara, diskusi atau survei langsung. Informasi dianalisis untuk mendapatkan data yang dibutuhkan oleh pengguna. Tahap ini komunikasi antara pengguna dengan pengembang sistem yang bertujuan untuk menentukan fitur-fitur yang harus dimiliki oleh perangkat lunak serta batasan – batasannya serta menentukan semua peralatan dan perlengkapan yang akan dibutuhkan dalam pengembangan sistem. Dari hasil diskusi dengan pihak pengguna, ditemukan kebutuhan yang akan digunakan pada proses pengembangan antara lain :

- Diperlukan Database yang terpusat.
- Kriteria yang jelas dan tepat.
- Proses yang cepat (Komputasi otomatis)
- Rekomendasi keputusan
- Akses terpisah dari pengambil kebijakan

[2] Analysis

Tahap ini dilakukan analisis untuk menemukan rekomendasi solusi yang akan dikembangkan[10]. Dari analisis ini didapatkan Gambaran rekomendasi yang akan dikembangkan. Adapun rekomendasi yang akan dikembangkan dapat dilihat pada Gambar 2 dibawah ini.



Gambar 2. Sistem Usulan Penilaian Kinerja Karyawan

Untuk membantu kinerja CV Berkas Melimpah terutama dalam pelaporan kinerja karyawan, maka perlu adanya sistem informasi yang terkomputerisasi untuk mengelola data penilaian kinerja karyawan untuk menghasilkan laporan yang baik. Adapun prosedur *mapping* dari perancangan sistem yang diusulkan adalah sebagai berikut :

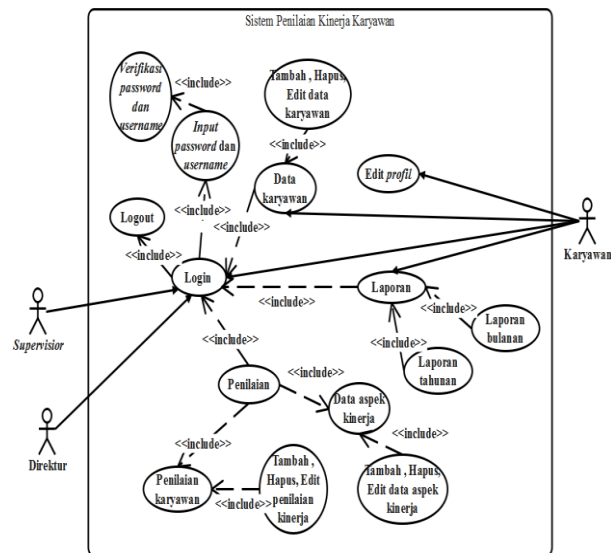
- *Supervisor* melakukan input dan mengolah data karyawan
- *Supervisor* melakukan penilaian kinerja setiap bulan
- Data terpusat di sistem
- Direktur dapat melihat laporan penilaian kinerja karyawan
- Karyawan dapat merubah data pribadi masing-masing dan dapat melihat laporan penilaian kinerja.

[3] Design

Pada tahap ini bertujuan untuk menentukan alur sistem, alur data serta tampilan dari perangkat lunak yang dibuat yang telah disesuaikan sebelumnya sesuai dengan keinginan pengguna sehingga memudahkan dalam menentukan penggunaan perangkat keras yang digunakan. Adapun beberapa tahapan desain dalam pengembangan sistem antara lain :

a. Desain Sistem

Pada tahap desain ini dijelaskan sebuah sistem yang dikembangkan menggunakan konsep use case diagram. Berikut ini adalah *use case* yang digunakan dalam proses penilaian kinerja karyawan pada CV Berkas Melimpah dapat dilihat pada Gambar 3 dibawah ini.

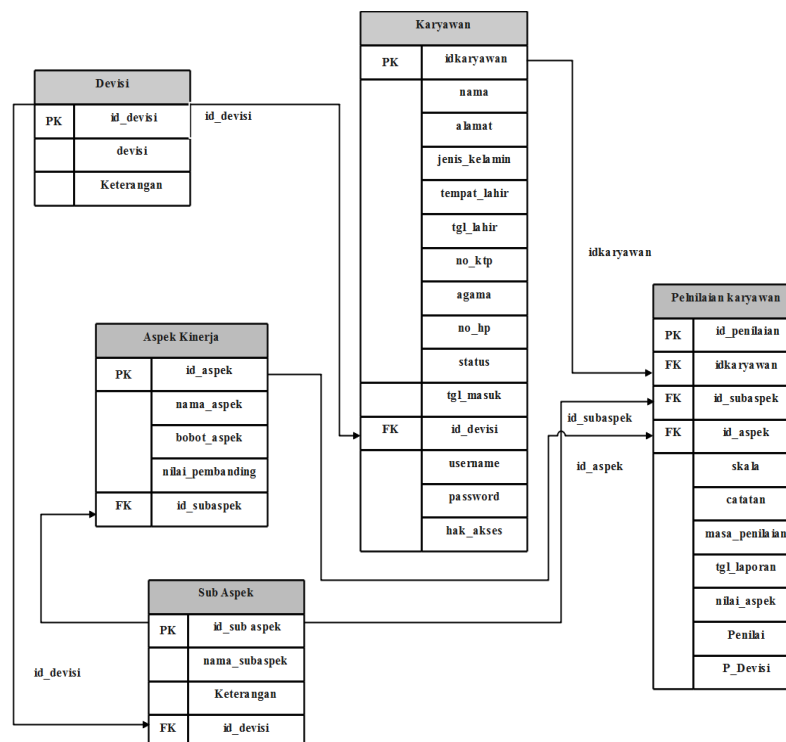


Gambar 3. Use Case Diagram

Pada Gambar 3.4 *Use Case* diagram sistem penilaian kinerja karyawan dapat dilihat terdapat 3 aktor yang berperan dalam menjalankan sistem, Direktur memiliki akses *login* dan *logout* serta melihat data seluruh karyawan, data laporan kinerja karyawan dan melakukan penilaian kinerja karyawan serta melihat laporan bulanan dan tahunan. Supervisor memiliki akses *login* dan *logout* serta untuk mengolah data karyawan diantaranya adalah tambah data karyawan, merubah data karyawan dan hapus data karyawan, serta melakukan pengolahan data aspek kinerja, serta melakukan penilaian serta melihat laporan bulanan dan tahunan. Dan karyawan memiliki akses *login* dan *logout* serta melihat data Laporan kinerja karyawan dan bisa merubah data pribadi serta melihat laporan bulanan dan tahunan.

b. Desain Database

Pada tahap desain database ini dijelaskan sebuah alur data yang dikembangkan menggunakan konsep *mapping*. Pada *mapping database* ini bertujuan untuk mempermudah penulis dalam merancang *database* yang ada pada sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada CV Berkat Melimpah. Adapun *mapping database* CV. Berkat Melimpah dapat dilihat pada Gambar dibawah ini.



Gambar 4. Mapping Database

2.2 Metode Penilaian Kinerja

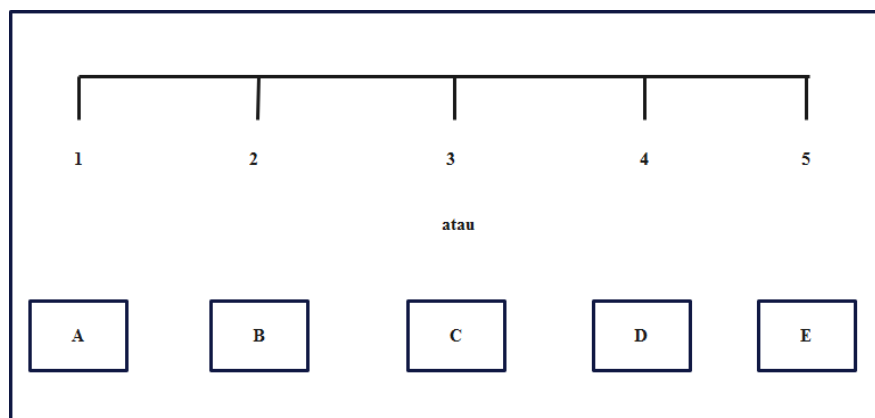
Metode penilaian kinerja yang digunakan adalah metode *Rating Scale* dengan cara memberikan bobot kepada aspek kinerja yang telah ditentukan sebelumnya kemudian akan diberikan nilai pembandingan untuk mengatur jumlah pemberian nilai yang kemudian akan dihitung berdasarkan rumus yang ada serta hasilnya akan di urutkan bersarkan skala yang telah ditentukan mulai dari yang terbesar ke terkecil.

Pada tahap ini menjelaskan pembobotan variabel dan Aspek Kinerja yang dijadikan acuan penilaian, penentuan skala dari hasil penilaian kinerja karyawan, serta menjelaskan perhitungan penilaian kinerja karyawan berdasarkan hasil kerja atau sasaran kerja karyawan pada CV Berkat Melimpah. Adapun tabel acuan penilaian dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini [11].

Tabel 1. Contoh tabel alternatif bobot penilaian

Bobot Penilaian				
5	90-100	Baik Sekali	Sangat Memuaskan	Sangat Pandai
4	80-89	Baik	Memuaskan	Pandai
3	70-79	Cukup	Cukup Memuaskan	Cukup
2	60-69	Buruk	Tidak Memuaskan	Bodoh
1	0-59	Sangat Buruk	Sangat Tidak Memuaskan	Sangat Bodoh

Selain menggunakan tabel alternatif bobot penilaian, bentuk skala penilaian ini dapat pula menggunakan seperti Gambar 7.



Gambar 7 Contoh metode Skala Peringkat

Dan juga dalam metode *rating scale* menggunakan rumus yang diambil dari pembobotan aspek kinerja, nilai pembandingan dan pemberian nilai dari satuan yang berwenang, berikut rumus dari *rating scale* menurut

$$\frac{\text{Pemberian nilai dari Aspek Kinerja}}{\text{Nilai Pembandingan}} \times \text{Bobot Kinerja} \dots\dots\dots(1)$$

3 HASIL DAN ANALISIS

Pada tahap ini dipaparkan pembahasan hasil penelitian. Hasil penelitian ini berupa suatu aplikasi penilaian kinerja keryawan pada CV. Berkat Melimpah berbasis desktop.

3.1 Hasil Desain Database

Pada tahap ini merupakan pemaparan terkait hasil pembuatan database menggunakan aplikasi mysql. Adapun tampilan antarmuka dapat dilihat pada Gambar dibawah ini.

Table	Action	Rows	Type	Collation	Size
☐ tbl_aspek_kinerja		87	InnoDB	utf8_general_ci	16.0 KiB
☐ tbl_devisi		6	InnoDB	utf8_general_ci	16.0 KiB
☐ tbl_hasil_peraspek		165	InnoDB	utf8_general_ci	96.0 KiB
☐ tbl_karyawan		14	InnoDB	utf8_general_ci	16.0 KiB
☐ tbl_penilaian_kinerja		5	InnoDB	latin1_swedish_ci	16.0 KiB
☐ tbl_rekap_sub		7	InnoDB	latin1_swedish_ci	16.0 KiB
☐ tbl_sub_aspek		11	InnoDB	utf8_general_ci	16.0 KiB
7 tables	Sum	295	InnoDB	utf8mb4_general_ci	192.0 KiB

Gambar 8 . Database aplikasi penilaian kinerja karyawan.

Gambar di atas merupakan tampilan dari database yang dibuat menggunakan aplikasi MySQL. Database tersebut terdiri dari 7 tabel, seperti tabel devisi, tabel karyawan, tabel aspek kinerja, tabel penilaian kinerja, tabel sub aspek serta ditambah dengan tabel hasil peraspek dan tabel rekap sub.

3.2 Hasil tampilan Antarmuka

Pada tahap ini merupakan pemaparan terkait hasil tampilan antarmuka setelah dilakukan proses desain dan pengkodean. Adapun tampilan antarmuka dapat dilihat pada Gambar dibawah ini.

ID Penilaian	ID Karyawan	Nama Karyawan	ID Divisi	ID Aspek	ID Sub Aspek	Sub Aspek	Nama Aspek	Bobot Aspek
IDNASP-220821095	IDK-220821085316	Ahmad Alfian	IDV-220814083	IDSB-220819010724	Performa Individu S...	IDASP-220819013608	Menjaga Rela...	12
IDNASP-220821100	IDK-220821085316	Ahmad Alfian	IDV-220814083	IDSB-220819010724	Performa Individu S...	IDASP-220818101235	Kepatuhan	15
IDNASP-220821100	IDK-220821085316	Ahmad Alfian	IDV-220814083	IDSB-220819010724	Performa Individu S...	IDASP-220818101400	Kerapian diri	10
IDNASP-220821100	IDK-220821085316	Ahmad Alfian	IDV-220814083	IDSB-220819010724	Performa Individu S...	IDASP-220819081302	Kesabaran	15
IDNASP-220821100	IDK-220821085316	Ahmad Alfian	IDV-220814083	IDSB-220819013544	Pelaksanaan Tugas S...	IDASP-220818101100	Membuat jad...	10
IDNASP-220821101	IDK-220821085316	Ahmad Alfian	IDV-220814083	IDSB-220821101625	Kepemimpinan Supr...	IDASP-220821101706	Memberikan ...	12
IDNASP-220821110	IDK-220821085316	Ahmad Alfian	IDV-220814083	IDSB-220819013544	Pelaksanaan Tugas S...	IDASP-220821100421	Memberikan ...	12
IDNASP-220821110	IDK-220821085316	Ahmad Alfian	IDV-220814083	IDSB-220819013544	Pelaksanaan Tugas S...	IDASP-220818101100	Membuat jad...	10
IDNASP-220824095	IDK-220821091536	admin	IDV-220814083	IDSB-220819013544	Pelaksanaan Tugas S...	IDASP-220818101100	Membuat jad...	10
IDNASP-220824095	IDK-220821091536	admin	IDV-220814083	IDSB-220819013544	Pelaksanaan Tugas S...	IDASP-220821100421	Memberikan ...	12
IDNASP-220824095	IDK-220821091536	admin	IDV-220814083	IDSB-220819013544	Pelaksanaan Tugas S...	IDASP-220821100506	Memangani k...	10
IDNASP-220824095	IDK-220821091536	admin	IDV-220814083	IDSB-220819013544	Pelaksanaan Tugas S...	IDASP-220821101706	Memberikan ...	12
IDNASP-220824100	IDK-220821091536	admin	IDV-220814083	IDSB-220819013544	Pelaksanaan Tugas S...	IDASP-220818101235	Kepatuhan	15
IDNASP-220824100	IDK-220821091536	admin	IDV-220814083	IDSB-220819013544	Pelaksanaan Tugas S...	IDASP-220818101400	Kerapian diri	10
IDNASP-220824100	IDK-220821091536	admin	IDV-220814083	IDSB-220819010724	Performa Individu S...	IDASP-220819013608	Menjaga Rela...	12
IDNASP-220824100	IDK-220821091536	admin	IDV-220814083	IDSB-220819010724	Performa Individu S...	IDASP-220819081302	Kesabaran	15

Gambar 9. Tampilan antarmuka

Pada Gambar 4.41 dapat di akses oleh di akses Karyawan melalui menu Proses kemudian pilih Data Penilaian Kinerja , pada halaman Data Penilaian Kinerja menampilkan data dari tabel penilaian kinerja pada *database*, pada tabel data penilaian kinerja terdapat kolom ID Penilaian Kinerja, ID Karyawan, Nama Karyawan, ID Divisi, Nama Divisi, Tanggal Penilaian, Nilai Kinerja, Skala Penilaian, Catatan. Pada halaman ini hak akses Koki, Kasir, Server, dan Steward hannya dapat melihat data.

3.3 Hasil Pengujian

Pengujian dilakukan secara objektif yang diuji secara langsung kelapangan. Dengan membuat form kuisioner mengenai kegunaan sistem yang sudah dibangun, apakah sistem tersebut sudah dapat memberikan apa yang diinginkan oleh pengguna atau belum. Dalam hal ini, penulis menggunakan kuisioner untuk hasil uji sistem, penulis mengikutsertakan 1 *supervisor*, 1 direktur dan 5 orang karyawan.

3.3.1 Hasil Pengujian Sistem oleh Direktur dan Supervisor

Uji coba dilakukan pada 1 *Supervisor* dan 1 direktur. Penulis mengajukan *form* kuisioner yang berisi 3 (tiga) pertanyaan dimana masing-masing pertanyaan memiliki 4 (empat) *range* jawaban sebagai berikut :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju

Tabel 2. Kuisisioner Supervisor dan Direktur

No	Pertanyaan	Keterangan			
		SS	S	KS	TS
1.	Apakah desain program menarik ?	2			
2.	Apakah sistem ini dapat mempermudah anda dalam penilaian kinerja karyawan?	2			
3.	Apakah dengan sistem ini dapat mempermudah anda dalam menyimpan laporan kinerja karyawan?	2			
Total		6			

Hasil Perhitungan :

$$\begin{aligned}
 SS &= \sum ir / (r \cdot p) \cdot 100\% & S &= \sum ir / (r \cdot p) \cdot 100\% \\
 &= 6 / (2 \cdot 3) \cdot 100\% = 100\% & &= 0 / (2 \cdot 3) \cdot 100\% = 0\% \\
 KS &= \sum ir / (r \cdot p) \cdot 100\% & TS &= \sum ir / (r \cdot p) \cdot 100\% \\
 &= 0 / (2 \cdot 3) \cdot 100\% = 0\% & &= 0 / (2 \cdot 3) \cdot 100\% = 0\%
 \end{aligned}$$

Keterangan :

ir = total yang memilih *range*
p = jumlah pertanyaan

r = responden

Kesimpulan :

Berdasarkan perhitungan hasil kuisisioner dari 2 responden tersebut di peroleh tabulasi sebanyak 100% tanggapan responden yang memilih sangat setuju bahwa sistem ini dapat memudahkan dalam melakukan penilaian kinerja. Untuk hasil uji coba sistem dapat dilihat pada lampiran.

3.3.1 Hasil Pengujian Sistem oleh Karyawan

Uji coba dilakukan pada 5 orang Karyawan. Penulis mengajukan *form* kuisisioner yang berisi 3 (tiga) pertanyaan dimana masing-masing pertanyaan memiliki 4 (empat) *range* jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju

Tabel 3. Kuisisioner Karyawan

No	Pertanyaan	Keterangan			
		SS	S	KS	TS
1.	Apakah desain program menarik ?	3	2		
2.	Apakah dengan aplikasi ini dapat mempermudah anda dalam menerima penilaian kinerja ?	1	3	1	
3.	Apakah aplikasi ini mempermudah anda menemukan kembali laporan penilaian kinerja anda ?	2	3		
Total		6	8	1	

Hasil Perhitungan :

$$\begin{aligned}
 SS &= \sum ir / (r \cdot p) \cdot 100\% & S &= \sum ir / (r \cdot p) \cdot 100\% \\
 &= 6 / (5 \cdot 3) \cdot 100\% = 40\% & &= 8 / (5 \cdot 3) \cdot 100\% = 54\% \\
 KS &= \sum ir / (r \cdot p) \cdot 100\% & TS &= \sum ir / (r \cdot p) \cdot 100\% \\
 &= 1 / (5 \cdot 3) \cdot 100\% = 6\% & &= 0 / (5 \cdot 3) \cdot 100\% = 0\%
 \end{aligned}$$

Keterangan :

ir = total yang memilih *range*
p = jumlah pertanyaan

r = responden

Berdasarkan perhitungan hasil kuisioner dari 5 responden tersebut di peroleh tabulasi sebanyak 40% yang memilih sangat setuju, 54% yang memilih setuju dan 6% yang memilih kurang setuju. Kesimpulan dari 94% tanggapan responden adalah sistem ini dapat memudahkan dalam melihat hasil penilaian. 6% tanggapan responden kurang setuju adalah sistem ini tidak memudahkan dalam melihat penilaian kinerja karyawan.

4 KESIMPULAN

Aplikasi Penilaian Kinerja pada CV Berkas Melimpah dibangun menggunakan bahasa pemrograman Java serta pembangunan *database* menggunakan MySQL. Aplikasi Penilaian Kinerja pada CV Berkas Melimpah dikembangkan dengan menggunakan metode *SDLC* atau *Software Development Life Cycle* dengan model *Waterfall*. Metode perhitungan penilaian kinerja menggunakan metode *rating scale*. Hasil pengujian aplikasi Penilaian Kinerja pada CV Berkas Melimpah merasa baik dengan adanya aplikasi ini dengan dibuktikan dengan respon dari para responden sebanyak 40% yang memilih sangat setuju, 54% yang memilih setuju dan 6% yang memilih kurang setuju. Kesimpulan dari 94% tanggapan responden adalah sistem ini dapat memudahkan dalam melihat hasil penilaian. 6% tanggapan responden kurang setuju.

REFERENSI

- [1] E. Kristanti, "EVALUASI CAPAIAN KINERJA TAHUN 2020 DALAM PENERAPAN WFH (WORK FROM HOME) DI MASA PANDEMI COVID-19," *Equilib. J. Penelit. Pendidik. dan Ekon.*, vol. 19, no. 1, pp. 10–21, 2022.
- [2] Y. Suherman and D. Yadewani, "APLIKASI SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN," *J-Clik J. Sist. Inf. dan Manaj. Inform.*, vol. 6, no. 1, pp. 43–51, 2019.
- [3] R. Mujiastuti, "SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW)," *JUST IT J. Sist. Informasi, Teknol. Inf. dan Komput.*, vol. 9, no. 2, pp. 133–141, 2019.
- [4] M. F. Nugraha and Y. Akbar, "PENILAIAN KINERJA PEGAWAI ICU DENGAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW) BERBASIS WEB DI RSPAD GATOT SOEBROTO," *J. Vokasi Inform.*, vol. 1, no. 3, pp. 73–78, 2021.
- [5] Y. F. Pradana and W. Kuswinardi, "RANCANG BANGUN APLIKASI ANDROID PENILAIAN KINERJA GURU DENGAN METODE AGILE DEVELOPMENT DI MAN 1 KABUPATEN MALANG," *Rainstek J. Terap. Sains dan Teknol.*, vol. 2, no. 3, pp. 182–191, 2020.
- [6] B. Khairunnisa, W. Murniati, S. Hamdi, and S. Fadli, "APLIKASI PENILAIAN KINERJA DOSEN MENGGUNAKAN METODE ADDITIVE RATIO ASSESSMENT (ARAS)," *J-ENSITEC (Journal Eng. Sustain. Technol.*, vol. 8, no. 2, pp. 639–648, 2022.
- [7] R. Komalasari and A. Ramdan, "PERANCANGAN APLIKASI FORM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT. DAYA ADICIPTA MOTORA," *J-SIKA|Jurnal Sist. Inf. Karya Anak Bangsa*, vol. 2, no. 1, pp. 42–49, 2020.
- [8] A. A. F. Amarta and I. G. Anugrah, "Implementasi Agile Scrum Dengan Menggunakan Trello Sebagai Manajemen Proyek Di PT Andromedia," *J. Nas. Komputasi dan Teknol. Inf.*, vol. 4, no. 6, pp. 528–534, 2021.
- [9] A. Situmorang, "APLIKASI PSIKOTES ONLINE UNTUK PENYARINGAN CALON KARYAWAN DI PT RAPID TEKNOLOGI INDONESIA," *JIKO (Jurnal Inform. dan Komputer)*, vol. 5, no. 3, pp. 171–176, 2022.
- [10] W. A. Negoro, F. Amalia, and E. Santoso, "Pengembangan Aplikasi Resep Masakan dengan Rekomendasi berdasarkan Bahan-Bahan Makanan Berbasis Web," *J. Pengemb. Teknol. Inf. dan Ilmu Komput.*, vol. 3, no. 9, pp. 9212–9221, 2019.
- [11] V. Rivai, *Performance Appraisal Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*, Edisi Kedu. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

