



## **SKRIPSI**

### **SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN BURU BERBASIS WEB**

**NURIATI (210102E153)**

**INTAN DWI SAFITRI (210102E147)**

#### **DOSEN PEMBIMBING :**

**M. IKBAL SIAMI S.Kom, M.Cs**

---

---

**PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI**

**INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS STIKOM AMBON**

**2025**

## **DAFTAR ISI**

DAFTAR ISI.....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
ABSTRAK.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG .....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	2
C. TUJUAN PENELITIAN.....	2
D. TINJAUAN PUSTAKA .....	2
E. ALASAN PENTINGNYA PENELITIAN .....	3
BAB II MATERI DAN METODE .....	4
A. OBJEK PENELITIAN.....	4
B. ALAT DAN BAHAN .....	4
C. PROSEDUR/METODOLOGI PENELITIAN.....	4
D. TEKNIK ANALISIS DATA .....	6
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN .....	8
A. ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM .....	8
B. IMPLEMENTASI.....	14
C. PENGUJIAN SISTEM .....	23
BAB IV PENUTUP .....	25
A. KESIMPULAN.....	25
B. SARAN .....	25
LAMPIRAN.....	26
DAFTAR PUSTAKA .....	27

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat, karunia, dan hidayah-Nya kami dapat menyelesaikan penyusunan laporan proyek akhir dengan judul **“Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Buru Berbasis Web”**.

Laporan ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Sistem Informasi, Institut Teknologi dan Bisnis Stikom Ambon. Dalam proses penyusunan laporan ini, kami banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati kami ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak dosen pembimbing, **M. Ikbal Siami, S.Kom., M.Cs.**, yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama penyusunan laporan ini.
2. Seluruh dosen dan staf Program Studi Sistem Informasi Institut Teknologi dan Bisnis Stikom Ambon yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, dan pengalaman berharga selama masa studi.
3. Pihak **Badan Pusat Statistik Kabupaten Buru** yang telah memberikan kesempatan, dukungan, serta data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
4. Kedua orang tua kami tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, semangat, serta dukungan moral maupun material.
5. Sahabat, teman seperjuangan, dan semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu per satu, yang selalu memberi semangat serta bantuan dalam menyelesaikan penelitian ini.

Kami menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi isi maupun penyajian. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Besar harapan kami, semoga laporan ini dapat memberikan manfaat bagi kami sendiri, pihak kampus, maupun pihak lain yang membutuhkan.

Ambon, 10-08-2025

Penyusun

## **ABSTRAK**

Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat digunakan sebagai dasar evaluasi, promosi, maupun pemberian penghargaan. Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Buru, proses penilaian kinerja sebelumnya masih dilakukan secara manual menggunakan Google Form dan rekapitulasi melalui Microsoft Excel. Hal ini menyebabkan proses penilaian memerlukan waktu yang relatif lama, rawan kesalahan perhitungan, serta kurang efisien.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, penelitian ini menghasilkan sebuah Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai berbasis web yang dibangun menggunakan bahasa pemrograman PHP dengan framework Yii2 serta database MySQL. Sistem ini memiliki dua level pengguna yaitu admin dan user, dengan fitur utama meliputi manajemen data pegawai, input nilai penilaian berdasarkan indikator kinerja, rekapitulasi hasil penilaian, serta penentuan pegawai terbaik setiap periode. Antarmuka sistem dikembangkan dengan framework Bootstrap agar responsif dan mudah digunakan.

Metode pengujian yang digunakan adalah Blackbox Testing, yang berfokus pada aspek fungsionalitas sistem. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh fungsi utama sistem, seperti login, pengelolaan data pegawai, input penilaian, rekapitulasi, serta laporan, telah berjalan sesuai dengan kebutuhan. Implementasi sistem ini berdampak positif dengan meningkatkan efisiensi waktu penilaian, meminimalisasi kesalahan perhitungan, meningkatkan transparansi hasil, serta memudahkan akses data oleh pihak BPS Kabupaten Buru.

Kata kunci: Sistem Informasi, Penilaian Kinerja Pegawai, Yii2, Web, BPS Kabupaten Buru.

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai lembaga pemerintah non-kementerian yang bertugas menyediakan data statistik berkualitas memiliki peran krusial dalam pembangunan nasional. Efektivitas pelaksanaan tugas BPS sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya. Oleh karena itu, sistem penilaian kinerja pegawai yang objektif, transparan, dan efisien menjadi kebutuhan yang mendasar.

Selama ini, proses penilaian kinerja pegawai di BPS Buru kemungkinan masih dilakukan secara manual atau menggunakan sistem yang belum terintegrasi dengan baik. Metode manual seringkali menimbulkan berbagai kendala, seperti memakan waktu yang lama, rentan terhadap subjektivitas, kesulitan dalam pelaporan dan analisis data kinerja secara komprehensif, serta kurangnya transparansi dalam proses penilaian.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi menawarkan solusi yang signifikan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Pemanfaatan teknologi web memungkinkan pengembangan sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang terpusat, mudah diakses, dan mampu mengotomatisasi berbagai tahapan proses penilaian.

Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai berbasis web diharapkan dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efisiensi, objektivitas, dan akuntabilitas dalam proses penilaian kinerja pegawai di BPS Buru. Dengan adanya sistem ini, diharapkan proses pengumpulan data kinerja, perhitungan nilai kinerja, penyampaian umpan balik, hingga pelaporan dan analisis kinerja dapat dilakukan secara lebih cepat, akurat, dan transparan.

Salah satu keunikan dari sistem penilaian di BPS Kabupaten Buru adalah bahwa penilaian tidak hanya dilakukan oleh atasan langsung, tetapi juga melibatkan sesama pegawai dan penilaian diri sendiri (self-assessment). Sistem penilaian berbasis 360 derajat ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih objektif dan menyeluruh terhadap kinerja masing-masing pegawai.

Untuk mendukung mekanisme penilaian tersebut, dibutuhkan sebuah sistem informasi yang mampu mengelola data penilaian secara terstruktur dan terintegrasi. Sistem ini diharapkan dapat memudahkan admin dalam menginput data, membantu pimpinan dalam memantau hasil kinerja dari berbagai sudut pandang, serta mempercepat proses pembuatan laporan rekapitulasi penilaian setiap bulan atau tahun.

Melalui proyek ini, penulis merancang dan membangun sebuah Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Buru berbasis web dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akurasi dalam proses penilaian kinerja pegawai secara menyeluruh.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana merancang dan mengembangkan sistem informasi penilaian kinerja pegawai berbasis web yang sesuai dengan kebutuhan BPS Buru?
2. Bagaimana sistem dapat mengakomodasi penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan, sesama pegawai, dan penilaian diri sendiri?
3. Bagaimana sistem dapat menyajikan laporan rekapitulasi penilaian kinerja pegawai secara otomatis berdasarkan periode bulanan atau tahunan?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan yang dapat mengatasi masalah dari rumusan masalah diatas sebagai berikut:

1. Menghasilkan rancangan dan pengembangan sistem informasi penilaian kinerja pegawai berbasis web yang sesuai dengan kebutuhan BPS Buru.
2. Mengimplementasikan fitur penilaian kinerja dari berbagai penilai, yaitu atasan, rekan kerja (peer), dan penilaian diri sendiri (self-assessment).
3. Menyediakan sistem rekapitulasi dan pelaporan hasil penilaian yang dapat ditampilkan berdasarkan bulan dan tahun secara otomatis.

## **D. TINJAUAN PUSTAKA**

Didalam penelitian ini dibutuhkan beberapa dukungan dari hasil-hasil peneltian yang sudah ada sebelumnya dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan (Antika Koria<sup>1</sup>, Aminullah Cik Sohar<sup>2</sup>, Freddy Kurnia Wijaya<sup>3</sup> 2016) yang berjudul “Sistem Informasi Penilaian Capaian Kinerja Pegawai (CKP) Berbasis Web (Studi Kasus: BPS Provinsi Sumsel)” permasalahannya adalah di BPS Provinsi Sumatera Selatan mengembangkan sistem informasi penilaian capaian kinerja pegawai berbasis web. Sistem ini membantu pegawai dalam mengisi data capaian kinerja secara langsung melalui sistem, sementara atasan dapat memverifikasi serta memberikan penilaian secara efisien. Dengan adanya sistem ini, proses penilaian menjadi lebih cepat, akurat, dan terdokumentasi dengan baik [1].

Penelitian sebelumnya yang di lakukan (Faisal Farras<sup>1</sup>, Effiyaldi<sup>2</sup> 2021) yang berjudul “Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT Multi Anugrah Abadi Jambi)” permasalahannya adalah Sistem informasi merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mengelola data agar dapat menghasilkan informasi yang akurat, cepat, dan dapat membantu proses pengambilan keputusan. Salah satu penerapannya adalah dalam proses penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai

secara manual seringkali memerlukan waktu yang lama, rentan terhadap kesalahan administrasi, serta subjektivitas penilaian. Oleh karena itu, diperlukan sistem berbasis komputer untuk mempermudah pengelolaan data penilaian [2].

Penelitian sebelumnya yang di lakukan (Moch. Badrus Sholeh<sup>1</sup>, Dedy Rahman Prehanto<sup>2</sup> 2021) yang berjudul “Penilaian Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW)” permasalahannya adalah Metode Simple Additive Weighting (SAW) merupakan salah satu metode pengambilan keputusan yang banyak digunakan dalam sistem penilaian kinerja. Pada penelitian ini, metode SAW diterapkan dalam sistem penilaian kinerja karyawan di BPS, dimana beberapa kriteria seperti absensi, perilaku, dan output kerja digunakan sebagai dasar penghitungan nilai akhir kinerja pegawai secara kuantitatif [3].

## **E. ALASAN PENTINGNYA PENELITIAN**

Saat ini BPS Kabupaten Buru masih menggunakan Google Form untuk pengumpulan data penilaian kinerja pegawai. Walaupun cukup membantu, sistem ini belum terintegrasi dengan database pegawai, sehingga rekapitulasi hasil penilaian masih harus dilakukan secara manual. Selain itu, sistem yang ada belum mampu memantau perkembangan kinerja pegawai secara berkala, rentan terjadi kesalahan pengolahan data, serta keamanan data belum sepenuhnya terjamin. Oleh karena itu, dibutuhkan sistem informasi berbasis web yang terintegrasi, aman, dan dapat mempercepat proses penilaian serta mempermudah pengolahan data kinerja pegawai secara akurat.

## BAB II MATERI DAN METODE

### A. OBJEK PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Buru, yang berlokasi di Jl. Namlea, Kabupaten Buru, Maluku. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada tanggal 29 Juli 2024 hingga 27 September 2024. Objek dari penelitian ini adalah sistem penilaian kinerja pegawai yang sebelumnya masih dilakukan secara manual menggunakan Google Form, yang dinilai kurang efisien dalam pengelolaan dan rekap data.

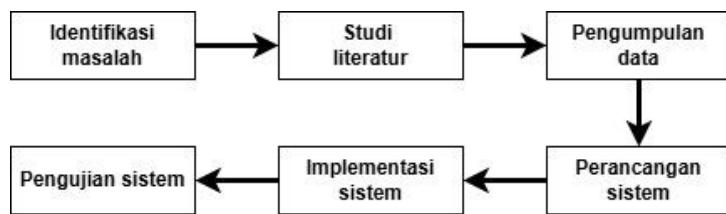
### B. ALAT DAN BAHAN

Penelitian ini bersifat non-eksperimen, sehingga tidak menggunakan alat dan bahan praktikum. Namun perangkat yang digunakan meliputi:

1. Laptop dengan spesifikasi minimal Intel Intel(R) Celeron(R), RAM 4 GB.
2. Software pendukung seperti XAMPP, PHP, MySQL, dan Framework Yii2.
3. Editor kode seperti Visual Studio Code.
4. Browser Google Chrome untuk pengujian websiste.

### C. PROSEDUR/METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pengembangan sistem informasi dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan kondisi nyata yang terjadi di lapangan dan mendesain solusi sistematis terhadap permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Buru, khususnya dalam penilaian kinerja pegawai yang sebelumnya masih bersifat manual. Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:



gambar 1 Alur prosedur metodologi penelitian

#### 1. Identifikasi masalah

Pada tahap awal ini, peneliti mengamati permasalahan yang terjadi di lapangan, yaitu proses penilaian kinerja pegawai di instansi BPS kab.buru yang masih dilakukan secara manual menggunakan Google Form atau Excel. Proses tersebut memakan waktu lama, rentan kesalahan rekap, dan tidak efisien untuk pemilihan pegawai terbaik secara bulanan.

## 2. Studi literatur

Tahap kedua penelitian dimulai dengan melakukan studi literatur, yaitu mengkaji teori-teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan sistem informasi, penilaian kinerja pegawai, dan pengembangan aplikasi berbasis web. Studi literatur ini dilakukan untuk memperkuat dasar teori serta memberikan landasan dalam menyusun kerangka kerja pengembangan sistem.

## 3. Pengumpulan data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu:

- Observasi: Peneliti mengamati secara langsung proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan di BPS Kabupaten Buru. Observasi ini bertujuan untuk mengetahui alur kerja, kendala yang dihadapi, dan kebutuhan sistem.
- Wawancara: Peneliti melakukan wawancara dengan pegawai yang terlibat langsung dalam proses penilaian, termasuk admin yang bertugas merekap hasil penilaian. Wawancara ini memberikan informasi yang lebih mendalam terkait kebutuhan pengguna terhadap sistem baru.
- Dokumentasi: Peneliti mengumpulkan dokumen seperti format penilaian manual, template Google Form yang sebelumnya digunakan, serta laporan hasil penilaian periode sebelumnya. Data ini berguna untuk mendesain sistem yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## 4. Perancangan sistem

Setelah data terkumpul, tahap berikutnya adalah merancang sistem informasi penilaian kinerja pegawai. Perancangan dilakukan menggunakan pendekatan Object-Oriented Analysis and Design (OOAD). Adapun alat bantu perancangan yang digunakan meliputi:

- Use Case Diagram, untuk menggambarkan interaksi antara pengguna dan sistem.
- Flowchart, untuk menjelaskan alur proses dari setiap fitur utama.
- Desain Antarmuka (UI Design), menggunakan tools seperti Figma atau prototyping manual.

Perancangan ini memastikan bahwa sistem yang dikembangkan akan memenuhi kebutuhan pengguna serta mudah digunakan.

## 5. Implementasi sistem

adalah tahap mewujudkan hasil perancangan ke dalam bentuk aplikasi yang dapat dijalankan. Sistem dikembangkan menggunakan bahasa pemrograman PHP dengan framework Yii2 karena dianggap stabil, aman, dan mendukung pengembangan berbasis MVC (Model-View-Controller). Database yang digunakan adalah MySQL yang kompatibel dengan XAMPP sebagai server lokal. Penulis juga menggunakan editor kode Visual Studio Code serta browser Google Chrome untuk pengujian tampilan dan fungsionalitas sistem.

## 6. Pengujian system

Pengujian sistem dilakukan untuk memastikan bahwa setiap fungsi berjalan dengan benar sesuai kebutuhan pengguna. Metode yang digunakan adalah Black Box Testing, yaitu metode pengujian yang berfokus pada fungsi sistem tanpa melihat struktur internal kode. Setiap fitur utama, seperti input data penilaian, penghitungan skor, pemilihan pegawai terbaik, dan pencetakan laporan diuji satu per satu. Selain itu, dilakukan juga uji coba langsung kepada calon pengguna (user testing) untuk mendapatkan umpan balik terhadap kemudahan penggunaan sistem.

## D. TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data digunakan untuk mengolah dan menafsirkan data yang diperoleh selama proses penelitian, agar dapat memberikan kesimpulan yang relevan terhadap tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan secara deskriptif kuantitatif, yaitu dengan menyajikan data dalam bentuk angka, tabel, dan grafik, kemudian menjelaskan hasilnya secara naratif. Analisis ini bertujuan untuk melihat efektivitas sistem informasi penilaian kinerja yang dikembangkan, berdasarkan data hasil evaluasi pegawai sebelum dan sesudah sistem diterapkan.

Adapun Langkah Langkah analisis data dalam penelitian ini meliputi :

### 1. Rekapitulasi data penilaian

Data yang digunakan dalam analisis ini adalah hasil akumulasi skor yang diberikan oleh beberapa user terhadap masing-masing pegawai pada periode bulanan. Setiap pegawai dinilai berdasarkan serangkaian pertanyaan yang mencerminkan indikator kinerja utama. Total skor yang diperoleh oleh setiap pegawai pada bulan tertentu merupakan penjumlahan dari seluruh poin yang diberikan oleh seluruh penilai terhadap seluruh indikator tersebut.

No	Tahun	Bulan	Nama Pegawai	Skor
1	2024	September	Muhammad Mulyadi Pane, SST	110
2	2024	Oktober	Iksan Azwar Risahondua	33
3	2025	Mei	Muhammad Mulyadi Pane, SST	74
4	2025	Juni	Iksan Azwar Risahondua	220

### 2. Perbandingan efisiensi

Dibandingkan antara waktu dan akuransi system manual (sebelum system) dan system berbasis web(sesudah system).

Aspek Penilaian	Sistem Manual (Google Form/Excel)	Sistem Berbasis Web (Yii2)
Waktu input nilai per pegawai	±15 menit	±3 menit

Waktu rekap nilai seluruh pegawai	$\pm 60$ menit	$\pm 5$ menit
Penentuan pegawai terbaik bulanan	$\pm 30$ menit	$\pm 1$ menit
Risiko kesalahan perhitungan	Tinggi (manual hitung Excel)	Rendah (otomatis via sistem) dan meminimalkan human error
Akses data dan hasil	Terbatas (harus dikompilasi)	Real-time & online (lebih fleksibel)

### 3. Penentuan pegawai terbaik

Pegawai terbaik dilakukan berdasarkan skor tertinggi dalam satu bulan. Setiap bulan hanya satu pegawai dengan skor tertinggi yang ditetapkan sebagai pegawai terbaik.

## BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

#### 1. Analisis

Analisis merupakan tahap awal dimana dilakukan proses analisis masalah, dan identifikasi kebutuhan sistem. Ada dua kebutuhan sistem yang akan diidentifikasi pada penelitian ini yaitu analisis kebutuhan fungsional dan analisis kebutuhan non fungsional.

##### 1.1. Analisis permasalahan

Setelah dilakukan Observasi, penulis melakukan analisis terhadap permasalahan pada sistem penilaian kinerja pegawai di BPS Buru. Penulis melakukan analisis permasalahan dengan menggunakan kerangka Performance, Information, Economics, Control, Efficiency, Service (PIECES). Adapun permasalahan yang diidentifikasi penulis adalah sebagai berikut :

Aspek PIECES	Permasalahan Sistem Lama (Google Form & Excel)	Solusi Sistem Baru (Web Berbasis Yii2)
Performance	Proses penilaian dan rekap skor lambat karena dilakukan manual dan terpisah antar file	Penilaian & rekap otomatis, satu platform, proses lebih cepat
Information	Data tidak terstruktur, sulit mencari skor bulanan/tahunan dan pegawai terbaik	Data tersimpan rapi, bisa difilter dan ditampilkan per bulan/tahun/pegawai
Economics	Tidak ada biaya perangkat lunak, tapi boros waktu dan tenaga (biaya tidak langsung tinggi)	Sistem web menghemat waktu, tenaga, dan efisien jangka panjang
Control	Tidak ada pembatasan akses, semua orang bisa isi atau ubah file Google Form/Excel	Ada login & peran (admin/user), keamanan & kontrol data lebih baik
Efficiency	Proses penilaian tidak serentak, rekap manual, rawan human error	Multi-user penilaian serentak, rekap otomatis, hasil langsung akurat
Service	Tidak transparan, pegawai sulit tahu hasil penilaianya	Hasil penilaian bisa langsung dilihat oleh admin, transparan, pegawai terbaik otomatis terpilih

##### 1.2. Analisis kebutuhan pengguna

Kebutuhan pengguna (user requirements) adalah pernyataan mengenai layanan yang disediakan oleh sistem serta batasan-batasan operasional dari sudut pandangan pengguna (user) [12]. Kebutuhan pengguna dari sistem informasi penilaian kinerja pegawai adalah :

#### 1.2.1. Tipe pengguna system

No	Tipe Pengguna	Deskripsi
1	<b>Admin</b>	Petugas yang mengelola sistem dan data penilaian. Biasanya adalah petugas kepegawaian.
2	<b>User</b>	Pegawai atau atasan yang memberikan penilaian terhadap pegawai lainnya.

#### 1.2.2. Kebutuhan admin

No	Kebutuhan Admin
1	Login ke dalam sistem dengan username dan password aman.
2	Mengelola data pegawai/user: tambah akun, ubah akun, reset password, ubah peran dan hapus pegawai yang akan dinilai.
4	Melihat rekap skor penilaian pegawai per bulan dan per tahun.

#### 1.2.3. Kebutuhan user

No	Kebutuhan User
1	Login ke sistem dengan akun masing-masing.
2	Melihat daftar pegawai yang akan dinilai.
3	Mengisi penilaian terhadap pegawai berdasarkan indikator yang tersedia (mis. 11 indikator).
4	Tidak dapat melihat penilaian user lain (untuk menjaga objektivitas).

#### 1.2.4. Perbedaan hak akses

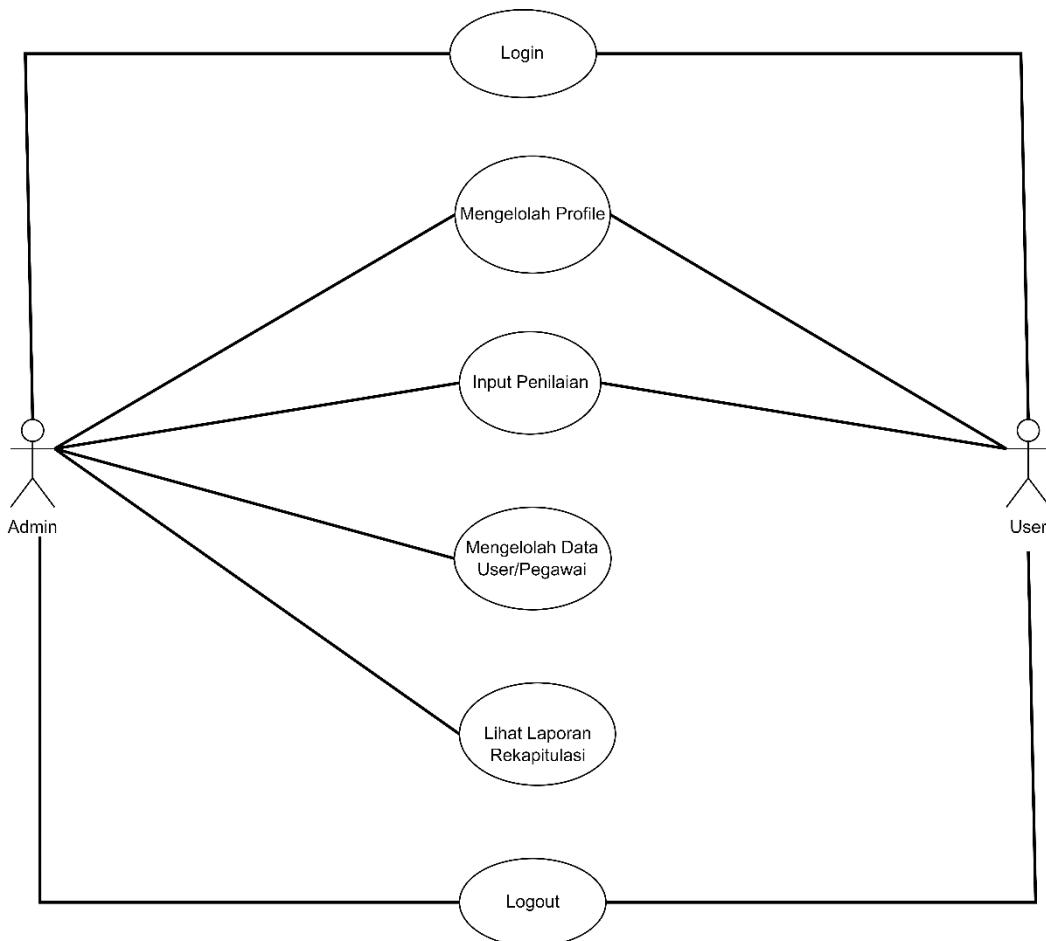
Fitur / Fungsi	Admin	User (Penilai)
Login ke sistem	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Mengelola data pegawai	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Memberi penilaian terhadap pegawai	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Melihat laporan rekap penilaian	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mengelola akun pengguna	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Melihat grafik pegawai terbaik per bulan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Export laporan ke Excel	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 1.3.Analisis kebutuhan system

Analisis kebutuhan sistem dibagi menjadi dua bagian, yaitu analisis kebutuhan fungsional dan analisis kebutuhan non-fungsional.

#### 1.3.1. Kebutuhan fungsional

Analisis kebutuhan fungsional bertujuan untuk mengetahui fitur atau fungsi-fungsi apa saja yang harus disediakan oleh sistem untuk memenuhi kebutuhan pengguna. Fungsi-fungsi yang terdapat pada sistem informasi penilaian kinerja pegawai di bps kab.buru digambarkan pada diagram use case dibawah ini :



gambar 2 usecase diagram

No	Kebutuhan Fungsional
1	Sistem dapat mengelola data pegawai (tambah, edit, hapus).
2	Admin dapat menambahkan akun user dan menentukan peran (admin/user).
3	User (penilai) dapat memberikan skor terhadap pegawai berdasarkan indikator.

4	Sistem dapat menghitung total skor secara otomatis per pegawai per bulan.
5	Sistem dapat menentukan pegawai terbaik bulanan berdasarkan skor tertinggi.
6	Sistem dapat menampilkan laporan penilaian berdasarkan bulan dan tahun.
7	Sistem menyediakan fitur pencarian dan filter data pegawai.
8	Sistem dapat mengekspor laporan ke Excel

### 1.3.2. Kebutuhan non-fungsional

Kebutuhan non fungsional adalah batasan layanan atau fungsi yang ditawarkan sistem seperti batasan waktu, batasan pengembangan proses, standarisasi, dan lain-lain. Kebutuhan non fungsional dari Sistem Informasi penilaian kinerja Pegawai diantaranya:

No	Kebutuhan Non-Fungsional
1	Sistem berbasis web dan dapat diakses melalui browser.
2	Sistem dirancang responsif (mendukung tampilan desktop dan mobile).
3	Sistem dapat digunakan oleh beberapa user secara bersamaan (multi-user).
4	Data penilaian disimpan dengan aman dalam database (MySQL atau sejenisnya).
5	Sistem memiliki autentikasi login untuk membedakan peran admin dan user.
6	Sistem mudah dikembangkan atau dimodifikasi di masa mendatang.
7	Sistem memiliki waktu respon yang cepat dan akurat saat memproses data.
8	Sistem mampu menghasilkan file Excel yang kompatibel

## 2. Perancangan sistem

### 2.1. Diagram konteks

Diagram Konteks adalah DFD pertama dalam rancangan proses bisnis. Diagram Konteks menunjukkan sebuah proses inti yang menggambarkan satu lingkaran besar yang mewakili seluruh proses sistem yang terhubung ke semua entitas untuk

menerima atau memberikan informasi ke sistem. Berdasarkan gambar di bawah rancangan sistem terdiri dari dua yaitu admin dan user. Semua aliran entitas menuju proses sistem yang ada.

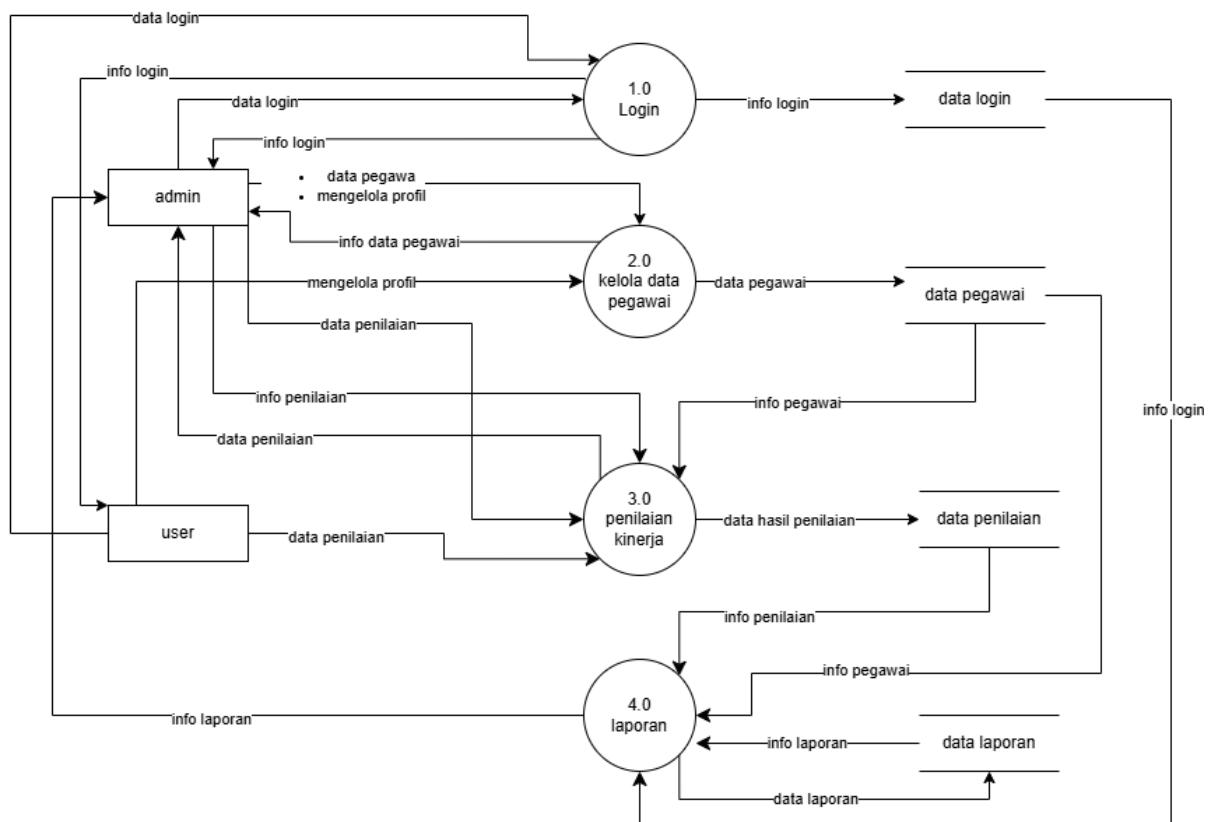


gambar 3 diagram konteks (dfd level 0)

## 2.2.Data Flow Diagram (DFD)

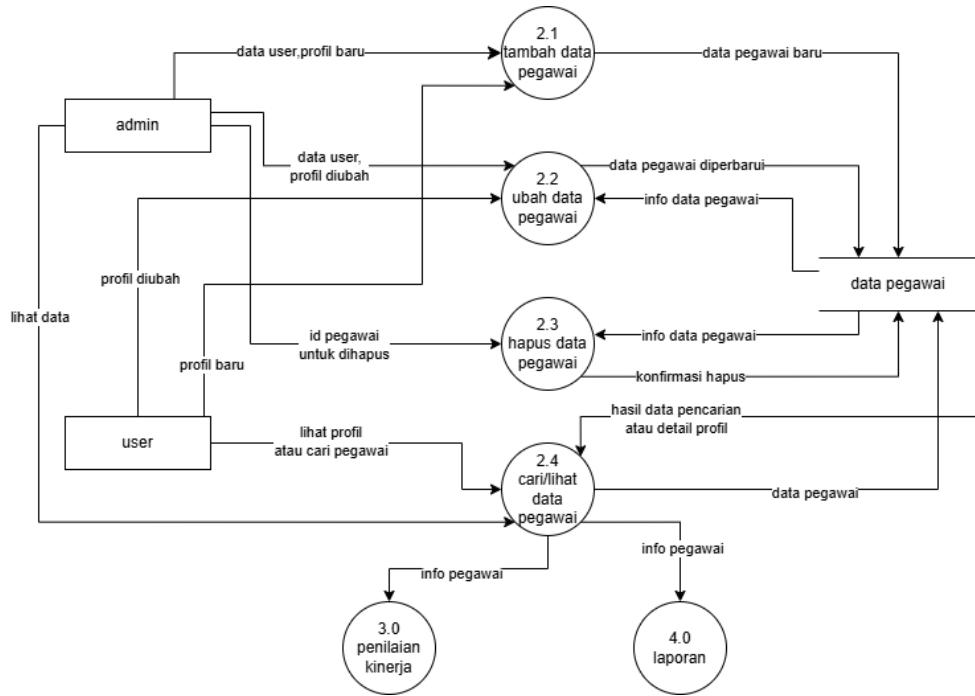
Data Flow Diagram (DFD) merupakan pengambaran dekomposisi dari diagram konteks. DFD menunjukkan keseluruhan sistem yang memiliki aliran data masuk dan aliran data keluar.

### a. DFD Level 1



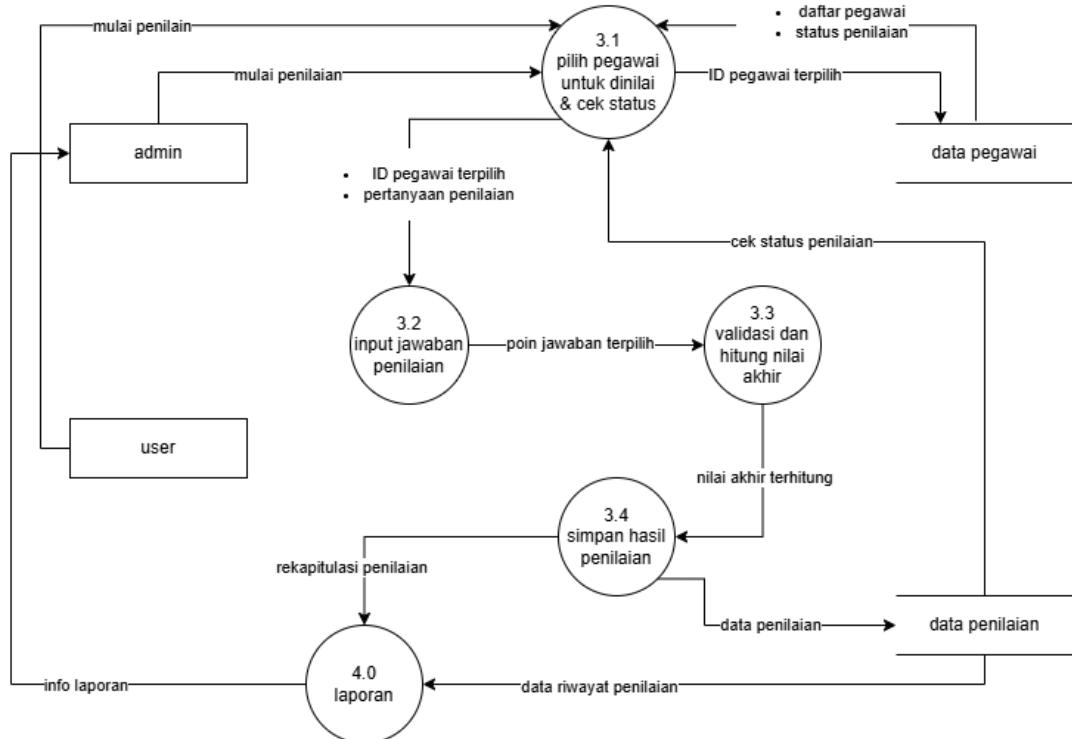
gambar 4 DFD Level 1

### b. DFD Level 2



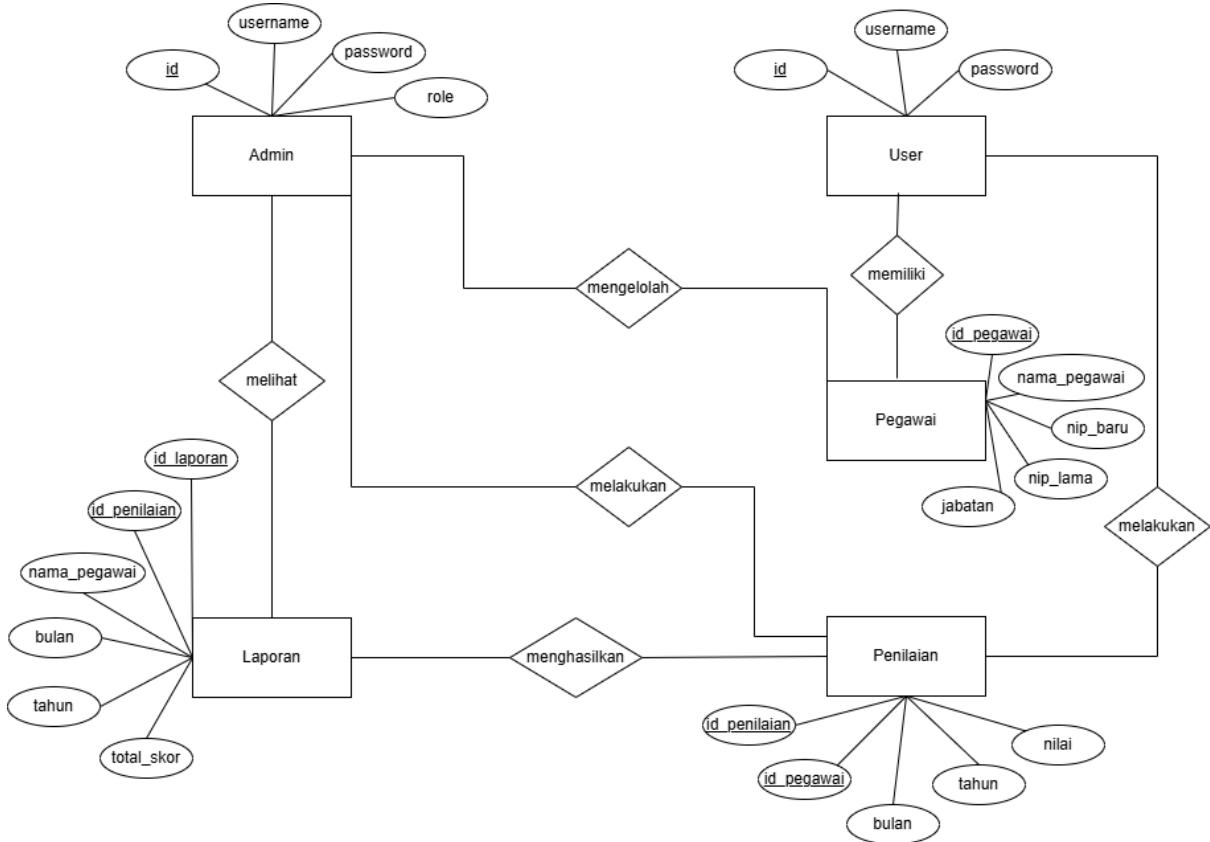
gambar 5 DFD Level 2

### c. DFD Level 3



gambar 6 DFD Level 3

### 2.3.Entity Relationship Diagram (ERD)



gambar 7 ERD (Entity relationship diagram)

## B. IMPLEMENTASI

### 1. Implementasi Sistem

Setelah tahap analisis dan perancangan selesai, tahap berikutnya adalah implementasi sistem berdasarkan kebutuhan dan desain yang telah ditetapkan. Sistem dibangun menggunakan bahasa pemrograman PHP dengan framework Yii2 serta database MySQL. Server pengembangan menggunakan XAMPP sebagai web server lokal, dan pengujian dilakukan melalui web browser Google Chrome.

### 2. Struktur Database

Database terdiri dari beberapa tabel utama :

- 2.1. tbl\_user - menyimpan data pengguna (admin & user), termasuk username, password, peran.
- 2.2. tbl\_pegawai - menyimpan data pegawai yang akan dinilai.
- 2.3. tbl\_penilaian - menyimpan skor penilaian tiap pegawai berdasarkan indikator dan periode.

- 2.4. `tbl_indikator` - menyimpan daftar indikator kinerja yang menjadi acuan penilaian.
- 2.5. `tbl_laporan` - menyimpan data rekap dan hasil penilaian untuk kebutuhan laporan.

Relasi antar tabel digambarkan pada ERD yang telah dibuat pada tahap perancangan.

### 3. Implementasi User Interface (UI)

Implementasi antarmuka pengguna dilakukan dengan memanfaatkan framework Yii2 yang dipadukan dengan Bootstrap untuk membangun tampilan yang responsif dan mudah digunakan.

Implementasi UI ini mendukung dua jenis pengguna, yaitu admin dan user. Admin mendapatkan tampilan dashboard yang lebih lengkap dengan akses terhadap data pegawai, penilaian, rekap, serta laporan penilaian. Sedangkan user mendapatkan tampilan dashboard yang lebih sederhana dengan akses khusus pada form penilaian pegawai. Berikut rincian implementasi UI :

#### 3.1. Halaman Login

- Autentikasi berdasarkan username dan password.
- Hak akses dibedakan untuk Admin dan User.

#### 3.2. Dashboard Admin

- Tampilan awal yang akan ditampilkan saat admin berhasil login ke sistem.
- Admin dapat mengakses menu manajemen pegawai, penilaian, rekap, dan laporan.

#### 3.3. Dashboard User

- Tampilan awal yang akan ditampilkan saat user berhasil login ke sistem.
- User dapat mengisi form penilaian berdasarkan indikator yang ditentukan.
- Form dilengkapi validasi wajib isi.

#### 3.4. Form Penilaian

- Terdiri dari 11 indikator kinerja.
- Menggunakan input tipe angka (1–10).
- Data dikirim ke database melalui metode POST dan langsung dihitung total skor.

#### 3.5. Rekapitulasi Penilaian

- Menampilkan hasil penilaian berdasarkan bulan/tahun yang dipilih.

#### 3.6. Pegawai Terbaik

- Menampilkan pegawai dengan skor tertinggi setiap bulan.
- Ditentukan secara otomatis berdasarkan data penilaian.

## 4. Implementasi Fungsionalitas

### 4.1. Login dan Hak Akses

- Menggunakan session Yii2 untuk membedakan peran pengguna.
- User hanya dapat mengisi penilaian, Admin dapat mengelola seluruh data.

### 4.2. Manajemen Data Pegawai

- CRUD (Create, Read, Update, Delete) data pegawai.
- Pencarian dan filter berdasarkan nama/jabatan.

### 4.3. Pengisian Penilaian

- User memilih pegawai yang akan dinilai.
- Skor dimasukkan sesuai indikator, sistem menghitung total otomatis.

### 4.4. Rekap dan Laporan

- Laporan per bulan/tahun dapat dilihat oleh admin.
- Skor pegawai dapat dilihat oleh admin.

### 4.5. Keamanan Data

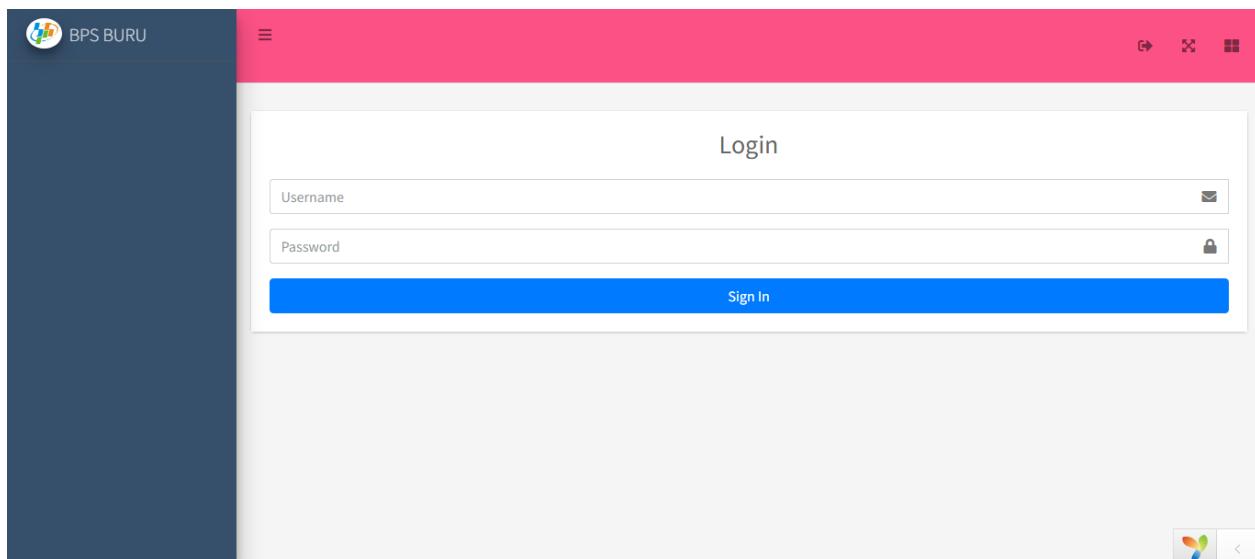
- Password disimpan dengan metode hashing.
- Session timeout untuk mencegah akses tidak sah.

## 5. Hasil Implementasi (Tangkapan Layar)

Berikut adalah hasil tampilan implementasi :

### 5.1. Form Login

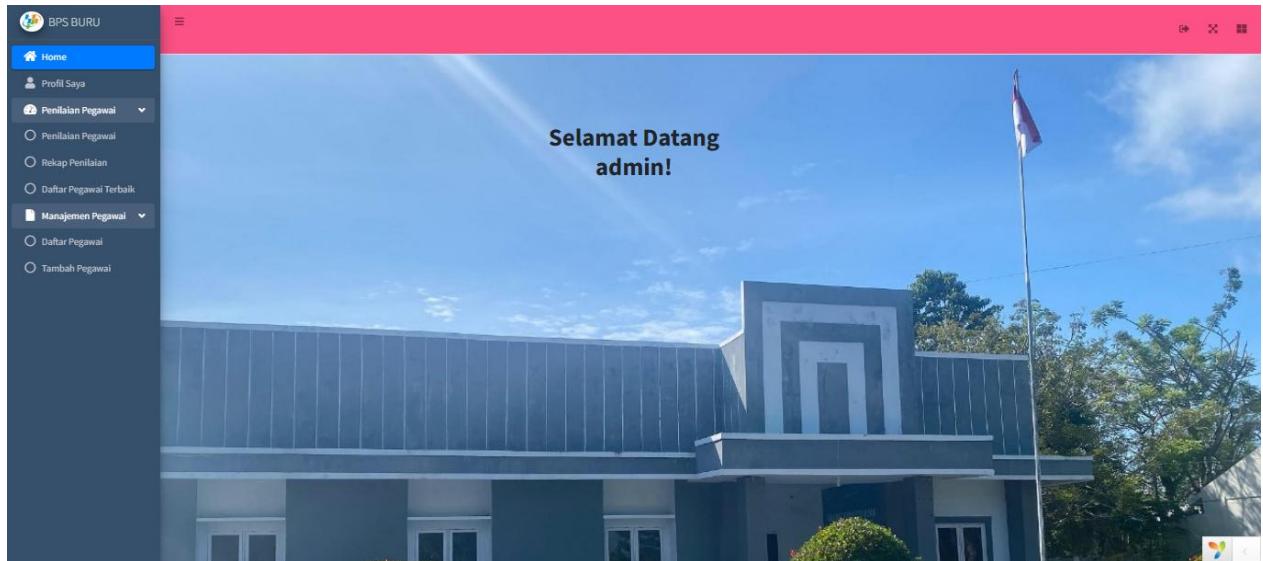
Form login merupakan form yang dirancang khusus untuk pegawai agar dapat mengakses Website Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada BPS Buru dengan memasukan username serta password. Berikut tampilan form login.



gambar 8 Form Login

## 5.2.Halaman Beranda Admin

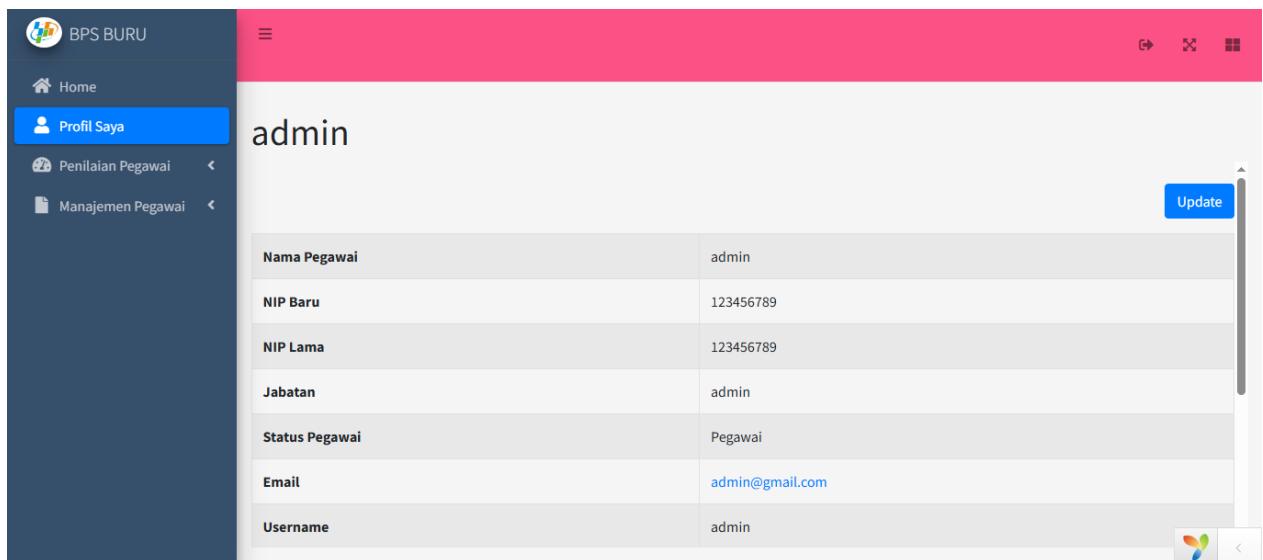
Halaman ini merupakan halaman beranda admin. Berikut tampilan halaman beranda untuk admin.



gambar 9 Halaman Beranda untuk Admin

## 5.3.Halaman Profile Admin

Halaman profile admin menampilkan informasi akun sekaligus berfungsi untuk mengupdate data profile admin. Berikut tampilan halaman profile untuk admin.



Nama Pegawai	admin
NIP Baru	123456789
NIP Lama	123456789
Jabatan	admin
Status Pegawai	Pegawai
Email	admin@gmail.com
Username	admin

Update

gambar 10 Halaman Profile untuk Admin

#### 5.4.Halaman Penilaian Pegawai (Admin)

Halaman penilaian admin digunakan untuk menginput nilai pegawai berdasarkan indikator kinerja. Berikut tampilan halaman menu penilaian pegawai untuk admin.

#	Nama Pegawai	Status	Aksi
1	Abdul Azis Tuharea	Belum Dimulai	
2	admin	Belum Dimulai	
3	Anzilna Luthfa Asyiyah, S.Tr.Stat.	Belum Dimulai	
4	Davin Giovanni Batara Francisco Nainggolan, S.Tr.Stat.	Belum Dimulai	
5	Febriyeni Surji, S.Tr.Stat.	Pending	
6	Herpanindra Fadhilah, S.Tr.Stat.	Belum Dimulai	
7	Iksan Azwar Risahondua	Belum Dimulai	
8	Irawan Ghazali, S.Tr.Stat.	Belum Dimulai	

gambar 11 Halaman Menu Penilaian Pegawai untuk Admin

#### 5.5.Halaman Progress Penilaian Pegawai (Admin)

Halaman ini menampilkan progres pelaksanaan penilaian pegawai. Admin dapat memantau pegawai yang sudah menyelesaikan input penilaian maupun yang belum melakukannya. Dengan adanya halaman ini, proses monitoring menjadi lebih efektif karena admin tidak perlu lagi mengecek satu per satu, melainkan cukup melihat status progres yang sudah tersaji secara otomatis dalam sistem.

No	Nama Pegawai (Penilai)	Progress Penilaian	Status
1	admin	9.09%	Sedang Berjalan
2	user	95.45%	Sedang Berjalan
3	Christian Harry Soplantila, S.Pi., M.Si.	0%	Belum Mulai
4	Vanny Anna Paulina Satumalay, S.Si.	0%	Belum Mulai
5	Abdul Azis Tuharea	0%	Belum Mulai
6	Iksan Azwar Risahondua	0%	Belum Mulai

## 5.6.Halaman Rekapitulasi Penilaian (Admin)

Halaman rekapitulasi menampilkan hasil penilaian pegawai berdasarkan periode tertentu. Selain itu, halaman ini juga dilengkapi dengan fitur untuk mencetak laporan dalam format Excel. Berikut tampilan halaman menu rekapitulasi penilaian untuk admin.

The screenshot shows the 'Rekapitulasi Penilaian' (Summary Evaluation) page. On the left, there is a sidebar with a logo and navigation links: Home, Profil Saya, Penilaian Pegawai (selected), Progres Penilaian, Penilaian Pegawai, Rekap Penilaian (highlighted in red), Daftar Pegawai Terbaik, and Manajemen Pegawai. The main content area has a pink header 'Rekapitulasi Penilaian'. Below it are two dropdown menus: 'Bulan' (Pilih Bulan) and 'Tahun' (2025). There are 'Cari' and 'Reset' buttons, and an 'Export Excel' button. A message says 'Total 31 items.' Below is a table with columns: #, Tahun ▼, Bulan ▲, Nama Pegawai, and Total Skor. The data is as follows:

#	Tahun ▼	Bulan ▲	Nama Pegawai	Total Skor
1	2025	Agustus	Febriyeni Susi, S.Tr.Stat.	227
2	2025	Agustus	Sudirman Kau	209
3	2025	Agustus	Yosephine Murwanisiwi Riantoby, S.Tr.Stat.	191

gambar 12 Halaman Menu Rekapitulasi Penilaian untuk Admin

## 5.7.Halaman Daftar Pegawai Terbaik (Admin)

Halaman ini menampilkan daftar pegawai dengan nilai terbaik berdasarkan rekapitulasi penilaian. Berikut tampilan halaman menu daftar pegawai terbaik untuk admin.

The screenshot shows the 'Daftar Pegawai Terbaik' (List of Best Employees) page. The sidebar is identical to the previous page. The main content area has a pink header 'Pegawai Terbaik'. Below it are two dropdown menus: 'Bulan' (Pilih Bulan) and 'Tahun' (2025). There are 'Cari' and 'Reset' buttons, and an 'Export Excel' button. A message says 'Total 3 items.' Below is a table with columns: #, Tahun ▼, Bulan ▲, Nama Pegawai, and Total Skor. The data is as follows:

#	Tahun ▼	Bulan ▲	Nama Pegawai	Total Skor
1	2025	Agustus	Febriyeni Susi, S.Tr.Stat.	227
2	2024	Okttober	Iksan Azwar Risahondua	33

gambar 13 Halaman Menu Daftar Pegawai Terbaik untuk Admin

## 5.8.Halaman Daftar Pegawai (Admin)

Halaman daftar pegawai berisi data seluruh pegawai yang terdaftar dalam sistem yang hanya bisa diakses oleh admin. Berikut tampilan halaman menu daftar pegawai untuk admin.

#	Nama Pegawai	NIP Baru	NIP Lama	Jabatan	Email	Status Pegawai	Status User	Username	Role User	Time Create	Time Update	Action
1	admin	123456789	123456789	admin	admin@gmail.com	Pegawai	Aktif	admin	Admin	2024-08-29 09:07:45	2025-08-13 11:23:28	
2	user	123456789	123456789	user	user@gmail.com	Pegawai	Aktif	user	User	2024-08-29 12:19:09	2025-08-13 15:16:27	
3	Christian Harry Soplantila, S.Pi., M.Si.	197808022005021006	340017627	Kepala	christo_erie@bps.go.id	Kepala	Aktif	christo_erie@bps.go.id	User	2024-08-30 09:56:18	2024-09-17 16:11:57	
4	Vanny Anna Paulina Satumalay, S.Si.	198102242010032001	340053975	Kepala Subbagian Umum	vanny.satumalay@bps.go.id	Pegawai	Aktif	vanny.satumalay@bps.go.id	User	2024-08-30 09:56:18	2024-09-17 16:12:47	
5	Abdul Azis Tuharea	197705312007101001	340020543	Pelaksana	azistuharea@bps.go.id	Pegawai	Aktif	azistuharea@bps.go.id	User	2024-08-30 10:03:33	2024-09-17 16:13:09	

gambar 14 Halaman Menu Daftar Pegawai untuk Admin

## 5.9.Halaman Tambah Pegawai (Admin)

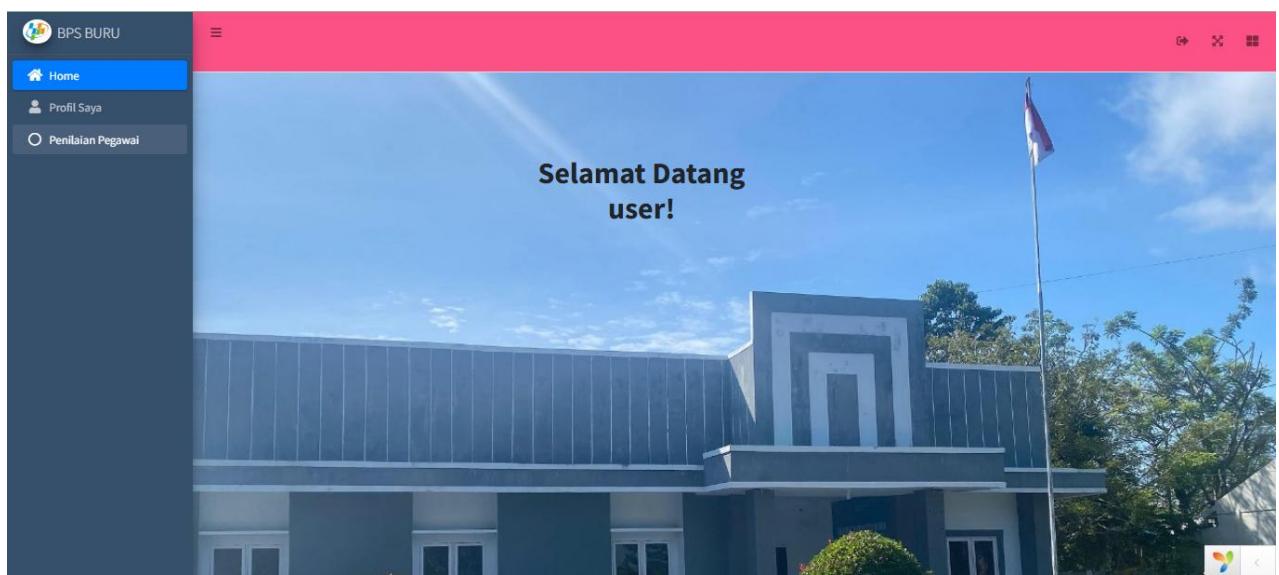
Halaman ini digunakan admin untuk menambahkan data pegawai baru. Berikut tampilan halaman menu tambah pegawai untuk admin.

Name	NIP New	NIP Old	
Position	Username	Email	
Password	Status Employee		
Pilih Status		Pilih Status	Role
<input type="button" value="Save"/>			

gambar 15 Halaman Menu Tambah Pegawai untuk Admin

### 5.10. Halaman Beranda User

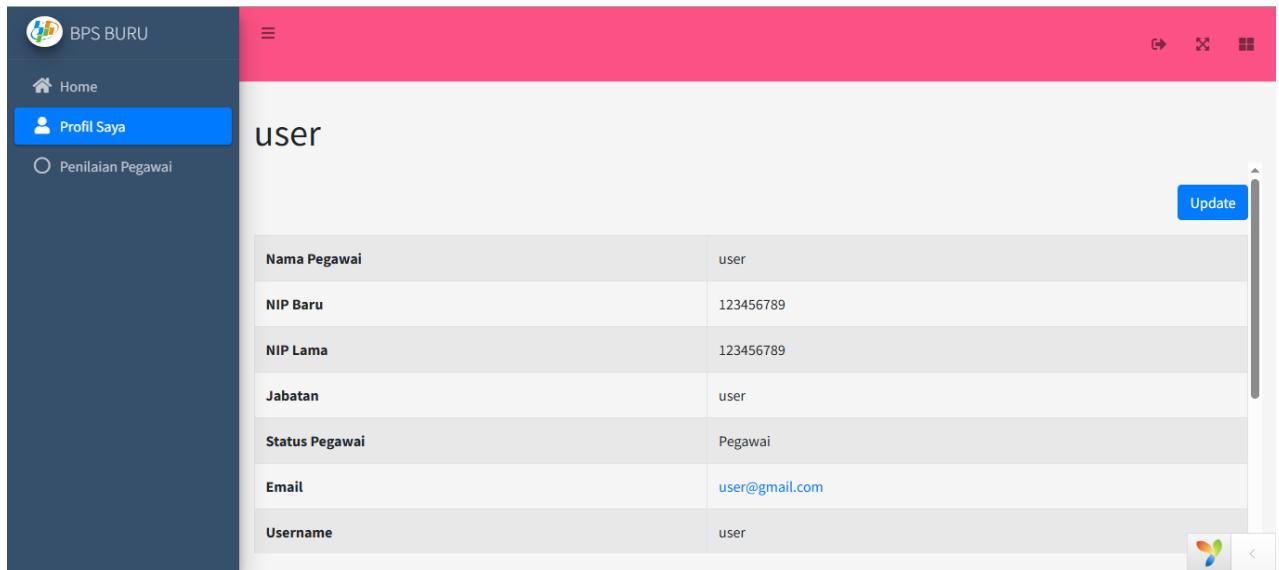
Halaman ini merupakan halaman beranda user. Berikut tampilan halaman beranda untuk user.



gambar 16 Halaman Beranda untuk User

### 5.11. Halaman Profile User

Halaman profile user menampilkan informasi akun sekaligus berfungsi untuk mengupdate data profile user. Berikut tampilan halaman profile untuk user.



Nama Pegawai	user
NIP Baru	123456789
NIP Lama	123456789
Jabatan	user
Status Pegawai	Pegawai
Email	<a href="mailto:user@gmail.com">user@gmail.com</a>
Username	user

gambar 17 Halaman Profile untuk User

### 5.12. Halaman Penilaian Pegawai (User)

Pada halaman Penilaian Kinerja ini nantinya Penilai akan mengisi nilai yang ada sesuai dengan kinerja pegawai. Berikut tampilan halaman menu penilaian pegawai untuk user.

The screenshot shows a web application interface titled 'Daftar Penilaian'. At the top left is the logo 'BPS BURU'. The navigation bar includes 'Home', 'Profil Saya', 'Penilaian Pegawai' (which is highlighted in blue), and 'Evaluasi Pegawai'. The main content area has a pink header 'Daftar Penilaian'. Below it, there are two search fields: 'Nama Pegawai Penilai' (user) and 'Bulan' (Agustus). A message says 'Showing 1-20 of 21 items.' A table lists 21 employees with columns for '#', 'Nama Pegawai', 'Status' (all showing 'Belum Dinilai'), and 'Aksi' (with a blue edit icon). The table has a light gray background with alternating row colors.

#	Nama Pegawai	Status	Aksi
1	Abdul Azis Tuharea	Belum Dinilai	
2	admin	Belum Dinilai	
3	Anzilina Luthfa Asyiyifa, S.Tr.Stat.	Belum Dinilai	
4	Davin Giovanni Batara Francisco Nainggolan, S.Tr.Stat.	Belum Dinilai	
5	Febriyeni Susi, S.Tr.Stat.	Belum Dinilai	
6	Herpanindra Fadhlillah, S.Tr.Stat.	Belum Dinilai	
7	Iksan Azwar Riwahondua	Belum Dinilai	
8	Irawan Ghazali, S.Tr.Stat.	Belum Dinilai	

gambar 18 Halaman Penilaian Pegawai untuk Admin

### 5.13. Halaman Evaluasi Pegawai (User)

Halaman evaluasi ditujukan bagi user (pegawai) untuk melihat hasil penilaian yang telah diberikan oleh admin maupun rekan kerjanya. Melalui halaman ini, setiap pegawai dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam kinerjanya, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi diri untuk meningkatkan kualitas kerja di periode berikutnya. Dengan demikian, halaman ini tidak hanya berfungsi sebagai umpan balik, tetapi juga sebagai sarana pengembangan diri pegawai.

The screenshot shows a web application interface titled 'Evaluasi Pegawai'. The navigation bar includes 'Home', 'Profil Saya', 'Penilaian Pegawai', and 'Evaluasi Pegawai' (highlighted in blue). The main content area has a pink header 'Evaluasi Pegawai'. Below it, there are two dropdown menus: 'Agustus' and '2025'. Buttons for 'Cari' (Search) and 'Reset' are present. A table lists 6 evaluation questions with their corresponding percentages. The table has a light gray background with alternating row colors.

No	Pertanyaan	Percentase
1	Memakai seragam sesuai hari yang ditentukan	75%
2	Bekerja di saat jam kantor	70%
3	Kembali ke kantor setelah istirahat siang	45%
4	Terbiasa memberikan hasil kerja dengan kualitas yang tinggi	25%
5	Menyelesaikan masalah dan fokus pada langkah-langkah perbaikan	30%
6	Menyemangati dan mempertahankan suasana kerja yang harmonis dan sinergis antar pegawai	45%

## C. PENGUJIAN SISTEM

### 1. Metode Pengujian

Setelah sistem berhasil diimplementasikan, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian sistem untuk memastikan bahwa Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai pada BPS Kabupaten Buru berbasis web dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan fungsional yang telah ditentukan. Metode pengujian yang digunakan adalah **Blackbox Testing**, yaitu pengujian yang difokuskan pada aspek fungsionalitas sistem tanpa memperhatikan struktur kode program. Fokus pengujian dengan cara memberikan input tertentu dan kemudian mengamati output yang dihasilkan.

Berikut menunjukkan hasil pengujian terhadap sistem:

#### 1.1. Pengujian Halaman Login

No	Fitur yang Diuji	Skenario Pengujian	Hasil yang Diharapkan	Hasil Pengujian	Status
1	Login admin/user dengan data benar	Masukkan username dan password valid, klik <b>Login</b>	Sistem menampilkan <b>Dashboard</b> sesuai peran admin/user	Sesuai	Berhasil
2	Login admin/user dengan data salah	Masukkan username/password yang salah, klik <b>Login</b>	Sistem menampilkan pesan error	Sesuai	Berhasil
3	Login admin/user tanpa mengisi form	Kosongkan username dan password lalu klik <b>Login</b>	Sistem menampilkan peringatan untuk mengisi field	Sesuai	Berhasil

#### 1.2. Pengujian Manajemen Data Pegawai (Admin)

No	Fitur yang Diuji	Skenario Pengujian	Hasil yang Diharapkan	Hasil Pengujian	Status
1	Tambah pegawai	Klik <b>Tambah Pegawai</b> , isi form, klik <b>Save</b>	Data pegawai tersimpan dan tampil di tabel daftar pegawai	Sesuai	Berhasil
2	Edit pegawai	Klik <b>Update</b> , ubah data, klik <b>Simpan</b>	Data pegawai terupdate di tabel daftar pegawai	Sesuai	Berhasil
3	Hapus pegawai	Klik <b>Hapus</b> pada salah satu pegawai	Data pegawai terhapus dari tabel daftar pegawai	Sesuai	Berhasil

### 1.3. Pengujian Form Penilaian

No	Fitur yang Diuji	Skenario Pengujian	Hasil yang Diharapkan	Hasil Pengujian	Status
1	Input penilaian	Pilih pegawai, isi semua indikator, klik <b>Simpan</b>	Penilaian tersimpan di database	Sesuai	Berhasil
2	Mengirim form kosong	Klik <b>Simpan</b> tanpa mengisi skor kinerja pegawai	Sistem menampilkan peringatan untuk mengisi semua indikator	Sesuai	Berhasil

### 1.4. Pengujian Rekapitulasi Penilaian (Admin)

No	Fitur yang Diuji	Skenario Pengujian	Hasil yang Diharapkan	Hasil Pengujian	Status
1	Rekapitulasi penilaian	Pilih bulan/tahun pada filter, klik <b>Cari</b>	Menampilkan rekap daftar pegawai beserta skor sesuai data yang diinput	Sesuai	Berhasil
2	Cetak laporan	Klik tombol <b>Export Excel</b>	Laporan terbuka dalam format Excel	Sesuai	Berhasil

### 1.5. Pengujian Pegawai Terbaik (Admin)

No	Fitur yang Diuji	Skenario Pengujian	Hasil yang Diharapkan	Hasil Pengujian	Status
1	Pegawai terbaik	Sistem menampilkan pegawai dengan nilai tertinggi	Pegawai dengan skor tertinggi tampil otomatis	Sesuai	Berhasil

## 2. Analisis Hasil Pengujian

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh fungsi sistem telah berjalan sesuai dengan kebutuhan. Sistem mampu menerima input, memproses data, dan menghasilkan output sesuai spesifikasi tanpa error yang berarti. Hal ini menunjukkan bahwa sistem sudah memenuhi aspek fungsionalitas, sehingga dapat digunakan dalam proses penilaian kinerja pegawai di BPS Kabupaten Buru.

## BAB IV PENUTUP

### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perancangan, implementasi, dan pengujian Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai pada BPS Kabupaten Buru berbasis web, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem yang dibangun mampu mengotomatisasi proses penilaian kinerja pegawai yang sebelumnya dilakukan secara manual menggunakan Google Form dan Excel, sehingga menjadi lebih cepat, efisien, dan akurat.
2. Fitur yang dikembangkan, seperti login dengan pembagian hak akses, manajemen data pegawai, form penilaian berbasis indikator, rekapitulasi penilaian, serta penentuan pegawai terbaik bulanan telah berjalan sesuai kebutuhan fungsional yang ditetapkan.
3. Penggunaan framework Yii2 dan database MySQL membuat sistem stabil, responsif, serta mudah digunakan baik oleh admin maupun user.
4. Hasil pengujian menggunakan metode **Black Box Testing** menunjukkan bahwa seluruh fungsi utama sistem telah berjalan dengan baik, sesuai dengan skenario pengujian yang telah dirancang.
5. Implementasi sistem ini memberikan dampak positif berupa efisiensi waktu, peningkatan akurasi data, transparansi penilaian, serta kemudahan akses laporan bagi pihak BPS Kabupaten Buru.

### B. SARAN

Untuk pengembangan lebih lanjut, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan agar sistem dapat memberikan manfaat yang lebih optimal, yaitu:

1. Menambahkan fitur notifikasi otomatis melalui email atau SMS agar pegawai mengetahui jadwal penilaian maupun hasil penilaiannya.
2. Melakukan uji coba sistem secara berkelanjutan (pengembangan) dengan melibatkan lebih banyak pegawai agar sistem benar-benar sesuai kebutuhan lapangan.

## LAMPIRAN



## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Antika Koria<sup>1</sup>, A. C. (2016, Desember). Sistem Informasi Penilaian Capaian Kinerja Pegawai (CKP) Berbasis Web (Studi Kasus: BPS Provinsi Sumsel). *JURNAL SISTEM INFORMASI*, 2, 83-92. Retrieved Juni 2025
- [2] Ega Dwisaputra Nurmawan<sup>1</sup>, M. S. (2019, Maret). Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Website Pada PT Sumatera Panca Rajo Palembang. *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi*, 5, 151-161.
- [3] Faisal Farras<sup>1</sup>, E. (2021, September). Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT Multi Anugrah Abadi Jambi). *MANAJEMEN SISTEM INFORMASI*, 6, 378-391. Retrieved Juni 2025
- [4] M. Fajar Ikhsan, S. N. (2020, April 1). PERANCANGAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI BERBASIS WEB DENGAN METODE RATING SCALE. *Jurnal Rekayasa Informasi*, 9, 1-5. Retrieved Juni 10, 2025
- [5] Talitha Agnes Sumarto<sup>1</sup>, F. P. (2021, September). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Magang Bakti. *JTSI*, 2, 187-199. Retrieved Juni 2025
- [6] Utami Aryanti<sup>1</sup>, S. K. (2022, Juni). Sistem Informasi Absensi Pegawai Berbasis Web di Kantor Desa Nagreg. *INTERNAL (Information System Journal)*, 5, 90-101. Retrieved 2025