

---

# APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT. MNC GROUP BERBASIS *WEB* DENGAN METODE RAD (*RAFID APPLICATION DEVELOPMENT*)

Joko Sarono<sup>1</sup>, Sen Sen Winani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Saintek Muhammadiyah, Jl. Kelapa Dua Wetan Ciracas No.17, Jakarta, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Saintek Muhammadiyah, Jl. Kelapa Dua Wetan Ciracas No.17, Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup>joko\_sarono@saintekmu.ac.id, <sup>2</sup>sensenwinani79@gmail.com

## Abstrak

Aplikasi Penilaian Karyawan Terbaik merupakan bagian dari Sistem Pendukung Keputusan dikarenakan dalam evaluasi kinerja dan pemilihan karyawan terbaik masih menggunakan sistem pengamatan, yang tentunya hal ini membutuhkan waktu lama serta penilaian menjadi kurang objektif. Dengan mengambil studi kasus pada sebuah perusahaan MNC Group, terdapat beberapa masalah pada proses penilaian karyawan yang sudah berjalan. Masalah tersebut antara lain adalah metode penghitungan akumulasi nilai kriteria kinerja karyawan yang dinilai kurang akurat dan dapat menyebabkan ketidaktepatan dalam pemilihan. Selain itu, belum adanya aplikasi SPK yang dapat mempermudah perhitungan penilaian, sehingga dapat terjadi kesalahan perhitungan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan studi literatur. Sedangkan metode pengembangan sistem menggunakan metode RAD (*Rapid Application Development*) dengan tahapan yang terstruktur dan saling bergantung disetiap tahap, yaitu; tahap analisis persyaratan, tahap RAD *Design Workshop* (pemodelan) dan tahap konstruksi. Aplikasi dirancang menggunakan bahasa pemrograman PHP dan *database* MySQL.

Hasil penelitian ini bisa menghasilkan sebuah aplikasi penilaian karyawan terbaik dengan akurasi data sejumlah 98% yaitu perhitungan manual dan perhitungan aplikasi yang hasilnya sesuai yang diharapkan dan dapat digunakan untuk pemberian penghargaan/reward pada karyawan.

**Kata Kunci :** *penilaian karyawan, SPK, MNC Group, metode RAD*

---

## 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, penilaian kinerja karyawan merupakan hal penting yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan khususnya pada PT. MNC Group sebuah perusahaan multimedia dalam menyampaikan informasi kepada target audiens. Selain itu, peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berpengaruh karena semakin tinggi kualitas SDM pada suatu perusahaan maka akan semakin berkembang perusahaan tersebut. SDM merupakan salah satu elemen penting penggerak suatu perusahaan yaitu memiliki peran penting selain pada bidang produksi dan pengelolaan tetapi juga bidang kreativitas, karena semakin tinggi kreativitas maka akan semakin besar peluang sebuah perusahaan multimedia akan berkembang.

PT. MNC Group adalah grup investasi terkemuka di Indonesia dengan 4 (empat) bisnis strategis: media, jasa keuangan, perhotelan hiburan, dan *e-commerce* dan digital lainnya. Dalam melakukan evaluasi dan penilaian kinerja karyawannya saat ini masih dilakukan secara manual dan mengarah pada penilaian secara subyektif. Metode penghitungan akumulasi nilai kriteria kinerja karyawan yang digunakan saat ini dinilai kurang akurat dan dapat menyebabkan ketidaktepatan dalam penilaian. Selain itu belum adanya aplikasi yang dapat mempermudah perhitungan nilai sehingga dapat terjadi kesalahan. Oleh karena itu, diperlukan metode yang tepat untuk menghitung penilaian kriteria serta menghadirkan perangsangan karyawan terbaik.

Penilaian kinerja merupakan tinjauan formal serta proses evaluasi kinerja karyawan maupun kinerja tim dengan standar yang ada, baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja dilakukan agar para karyawan mengetahui hasil yang mereka capai selama bekerja. Penilaian kinerja akan berlangsung baik apabila sistem yang diterapkan efektif. Penilaian kinerja yang efektif, tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan secara keseluruhan pekerjaannya.

Bagi perusahaan kinerja yang efektif sangat menentukan mutu pelayanan perusahaan tersebut, sehingga para karyawan dapat mengukur hasil kinerjanya dan pihak HRD dapat mengawasi dan mengevaluasi hasil kinerja karyawan. Begitu pula perusahaan multimedia PT. MNC GROUP yang menerapkan sistem penilaian kinerja, agar dapat mengetahui dan mengevaluasi kinerja karyawan agar kinerja karyawan selalu maksimal. Untuk terus meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan serta menciptakan peningkatan produktivitas karyawan, maka PT. MNC GROUP menerapkan sistem penilaian kinerja agar tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal dan mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.

### 1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat beberapa identifikasi permasalahan yang dapat dituangkan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Direktur dan Head HRD Manager masih kesulitan mengawasi kinerja karyawan disebabkan tidak adanya sistem informasi yang menilai kinerja karyawan.
2. Proses dan hasil penilaian kinerja karyawan masih menggunakan kertas yang membutuhkan waktu lama sehingga memperlambat pelaporan pada Direktur.
3. Proses pencarian data dan berkas hasil penilaian kinerja karyawan sebelumnya menjadi lebih sulit karena belum adanya *database* dan media penyimpanan data terpusat.

### 1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang ada, penulis akan membatasi ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti. Ruang lingkup akan dibatasi, sebagai berikut:

1. Sistem penilaian kinerja karyawan hanya meliputi Divisi Bagian Kepegawaian.
2. Sistem yang dibuat merupakan pendukung keputusan, namun keputusan sesungguhnya yang diambil tetap pada Head HRD *Manager*.
3. Kriteria yang digunakan dalam penelitian menyesuaikan dengan internal perusahaan.
4. Metode pengembangan sistem yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode RAD (*Rapid Application Development*) dan *tools* yang digunakan dalam merancang sistem ini adalah UML (*Unified Modeling Language*) antara lain; *use case diagram*, *activity diagram*, *class diagram* dan *sequence diagram*.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas, ada beberapa perumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana merancang sistem pendukung keputusan penilaian karyawan terbaik pada PT. MNC GROUP?

2. Bagaimana menerapkan *metode* penilaian karyawan dalam membuat sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik?

## 1.4 Landasan Teori

### 1.4.1 Sistem

Sistem, menurut Drs. Zulkifli Amsyah, MLS., ada beberapa definisi mengenai sistem, tetapi definisi dari kamus *webster's Unabridged* lebih mendekati dengan keperluan. Definisi tersebut adalah sebagai berikut; "Sistem adalah elemen-elemen yang saling berhubungan membentuk satu kesatuan atau organisasi".[1].

Sistem, menurut Jogiyanto, adalah kumpulan elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sistem sangat diperlukan dalam memproses masukan untuk menghasilkan keluaran. Sebuah sistem merupakan himpunan komponen atau variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling bergantung satu sama lain dan terpadu.[2].

Sistem mengandung arti kumpulan-kumpulan dari komponen-komponen yang dimiliki unsur ketertarikan antara satu dengan lainnya.[3].

Menurut *Jerry Futz Gerald* sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran.[4].

### 1.4.2 Sistem Informasi

Sistem Informasi adalah data yang dikumpulkan, dikelompokkan dan diolah sedemikian rupa sehingga menjadi sebuah satu kesatuan informasi yang saling terkait dan saling mendukung sehingga menjadi suatu informasi yang selain terkait dan saling mendukung sehingga menjadi suatu informasi yang berharga bagi yang menerimanya. [5].

### 1.4.3 Penilaian Kinerja

Menurut Bintoro (2017) "penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (*training*), pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya.[6].

### 1.4.4 PHP (*Hypertext Preprocessor*)

PHP mempunyai singkatan Hypertext Preprocessor adalah sebuah bahasa pemrograman yang umum dipakai untuk scripting server-side. PHP biasanya terpasang pada HTML. Dengan bahasa pemrograman ini dapat dibuat suatu website yang dinamis. [7].

### 1.4.5 Website

*Website* atau situs dapat diartikan sebagai kumpulan halaman-halaman yang digunakan untuk menampilkan informasi teks, gambar diam atau gerak, animasi suara, atau gabungan dari semuanya, baik bersifat statis ataupun dinamis yang membentuk satu rangkaian bangunan yang saling terkait, yang masing-masing dihubungkan dengan jaringan-jaringan halaman. Hubungan antara satu halaman web dengan halaman web yang lainnya disebut *Hyperlink*, sedangkan teks yang dijadikan media penghubung disebut *Hypertext*. [8].

### 1.4.6 MYSQL

MySQL adalah salah satu jenis *database server* yang sangat terkenal dan

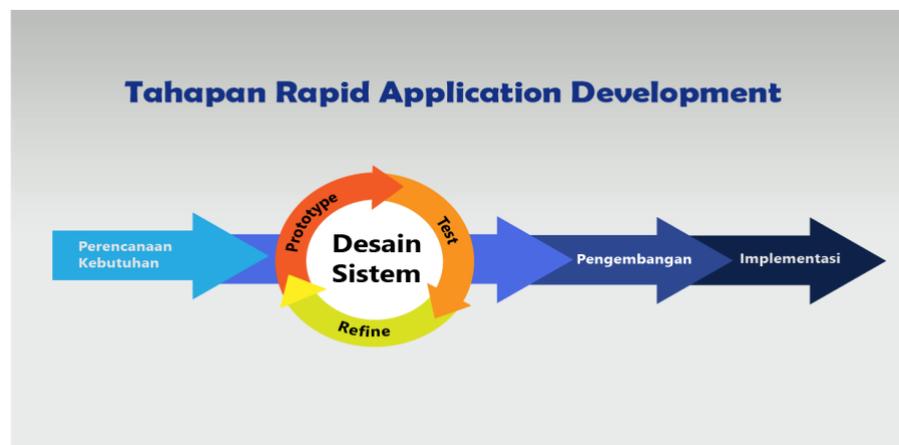
banyak digunakan untuk membangun aplikasi *web* yang menggunakan *database* sebagai sumber dan pengolahan datanya.[9].

MySQL adalah RDBMS (*Relation Database Management System*) yang sangat cepat dan mudah digunakan, serta sudah banyak digunakan untuk berbagai kebutuhan. MySQL dikembangkan oleh MySQL AB Swedia. [10].

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Metode Pengembangan Sistem

Dalam merancang aplikasi penilaian kinerja karyawan PT. MNC Group, penulis menggunakan metode pengembangan sistem RAD (*Rapid Application Development*) yaitu sebuah proses pengembangan perangkat lunak yang menekankan siklus pengembangan dengan waktu yang singkat, serta menggunakan pendekatan berorientasi objek untuk pengembangan sistem yang meliputi pengembangan perangkat keras dan perangkat lunak, sebagaimana penjelasan Gambar 1.



Gambar 1. Metode RAD

Tahapan – tahapan dalam metode RAD:

1. Perencanaan Kebutuhan  
Pada tahap ini, dilakukan analisis sistem dan ditetapkan tujuan perancangan, pengajuan usulan yang dapat diterima.
2. Perancangan Sistem (*Workshop Design*)  
Pada tahap ini peneliti mendesain sistem yang diusulkan agar dapat berjalan dengan lebih baik dan diharapkan dapat mengatasi masalah-masalah yang ada.
3. Pengembangan  
Pada tahap ini desain sistem yang telah dibuat dan disepakati, diubah ke dalam bentuk aplikasi versi beta sampai dengan versi final.
4. Implementasi Sistem (*Coding and Testing*)  
Pada tahap ini, setelah melakukan analisis sistem dan perancangan sistem secara rinci, maka tiba saatnya sistem untuk diimplementasikan.

### 2.2 Metode Pengumpulan Data

#### 2.2.1 Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dengan membaca dan mempelajari buku-buku yang mendukung dalam penelitian ini yaitu dilakukan untuk mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan dan sistem aplikasi.

### 2.2.2 Observasi

Observasi dilakukan dalam pengumpulan data dan informasi guna melengkapi penulisan ini dengan mengamati langsung objek penelitian di PT. MNC Group, khususnya ke Pimpinan dan Staf.

### 2.2.3 Wawancara

Penulis juga mengajukan beberapa pertanyaan kepada karyawan untuk mengetahui tingkat pemahaman dalam sistem penilaian kinerja karyawan.

## 3. HASIL

Hasil dari penelitian adalah Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. MNC Group yang dikembangkan menggunakan bahasa pemrograman PHP dengan *database Mysql* dan *visual studio code* sebagai *software editor*.

### 3.1 Implementasi Halaman Login

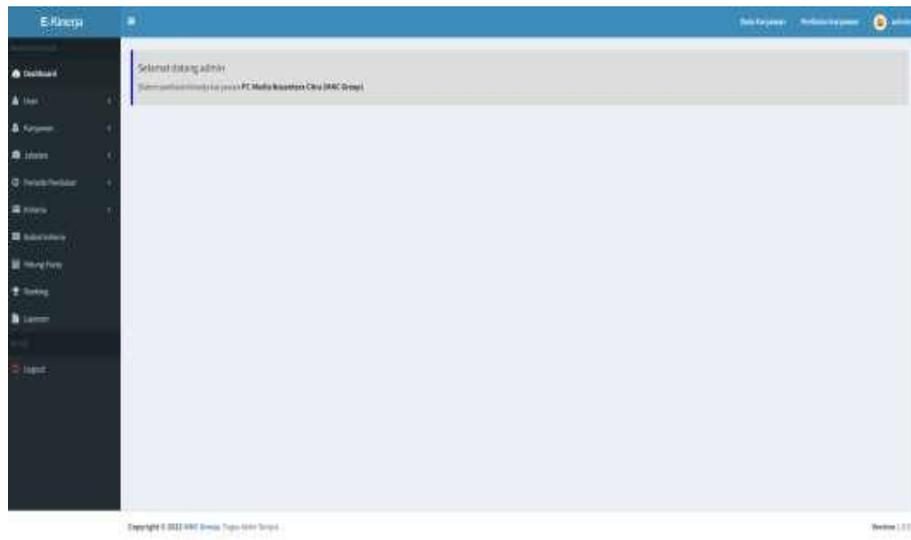
Halaman *login* menampilkan proses *login* bertuliskan “MNC Group Penilaian Kinerja Karyawan, sebagaimana dijelaskan pada Gambar 2.



Gambar 2. Halaman *Login*

### 3.2 Implementasi Halaman Utama

Halaman Utama terdiri atas 9 (sembilan) menu utama yaitu *Dashboard*, *User*, *Karyawan*, *Jabatan*, *Periode Penilaian*, *Kriteria*, *Bobot Kriteria*, *Ranking* dan *Laporan*, sebagaimana dijelaskan pada Gambar 3.



Gambar 3. Halaman Utama

#### 4. PEMBAHASAN

##### 4.1 Analysis

###### 4.1.1 Analisa Kebutuhan Hardware

Berikut analisa kebutuhan *hardware* yang dibutuhkan untuk membangun aplikasi penilaian kinerja, sebagaimana penjelasan Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Kebutuhan Perangkat Keras (*Hardware*)

1	CPU	Processor Intel(R) Core(TM) i7- 2.10 GHz
2	Memory (RAM)	Memori RAM 8.1 GB
4	Keyboard dan Mouse	Hardisk 500 GB

###### 4.1.2 Analisa Kebutuhan Software

Analisa kebutuhan *software* terdiri dari beberapa perangkat lunak untuk membangun sistem agar dapat berjalan dengan baik, sebagaimana penjelasan Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Kebutuhan Perangkat Lunak (*Software*)

1.	Software	:	Visual Studio Code
2.	Database	:	XAMPP Local Server
3.		:	PHP MyAdmin
4.	Operation System	:	Windows 10 Pro 64 bit

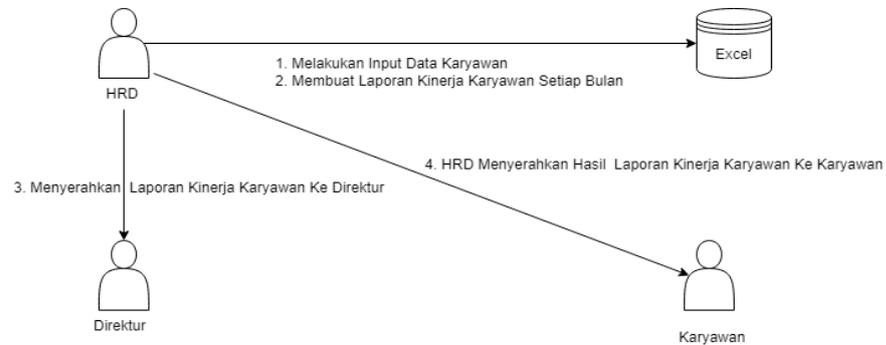
###### 4.1.3 Analisa Kebutuhan Fungsional

Kebutuhan fungsional adalah kebutuhan yang terdapat rangkaian proses yang dilakukan oleh sistem dan berisi informasi – informasi yang harus ada dan dihasilkan oleh sistem. Dalam perancangan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan didapatkan 3 (tiga) hak akses pengguna sebagai berikut:

- a) Admin
- b) HRD
- c) Direktur

#### 4.1.4 Analisa Sistem Yang Berjalan

Sistem yang berjalan pada PT.MNC Group masih berjalan secara manual dengan proses, sebagaimana dijelaskan pada Gambar 4.



Gambar 4. Analisa Sistem Yang Berjalan

Penjelasan proses diatas, sebagai berikut:

1. Bagian kepegawaian (HRD) melakukan input data karyawan.
2. Bagian kepegawaian (HRD) membuat laporan kinerja karyawan setiap bulan.
3. Bagian kepegawaian (HRD) menyerahkan laporan kinerja karyawan ke direktur.
4. Bagian kepegawaian (HRD) menyerahkan hasil laporan kinerja karyawan ke karyawan

#### 4.1.5 Analisa Sistem Yang Akan Diusulkan

Aplikasi penilaian kinerja karyawan PT.MNC Group, akan dibuat sesuai hasil analisis sistem yang akan diusulkan, sebagaimana dijelaskan pada Gambar 5.



Gambar 5. Analisa sistem Yang Diusulkan

Penjelasan proses diatas, sebagai berikut:

1. Bagian kepegawaian (HRD) melakukan input dan mengolah data pegawai.
2. Bagian kepegawaian (HRD) melakukan penilaian kinerja setiap bulan
3. Data terpusat di system. Direktur dapat melihat laporan penilaian kinerja pegawai.
4. Pegawai dapat merubah data pribadinya dan dapat melihat laporan penilaian kinerja.

## 4.2 Design System

Dalam penelitian ini dijelaskan dan diuraikan tentang proses desain sistem, yaitu proses yang fokus pada desain pembuatan program perangkat lunak termasuk struktur data, tampilan antarmuka (*interface*), dan prosedur pengkodean, agar dapat diimplementasikan menjadi program pada tahap selanjutnya.

#### 4.2.1 Perancangan Use Case Diagram

Use case diagram yang digunakan dalam sistem informasi penilaian kinerja pegawai terdapat 3 (tiga) aktor yang memiliki beberapa tugas yang harus dilakukan. Proses tersebut, sebagaimana ditampilkan pada Gambar 6.



Gambar 6. Use Case Diagram

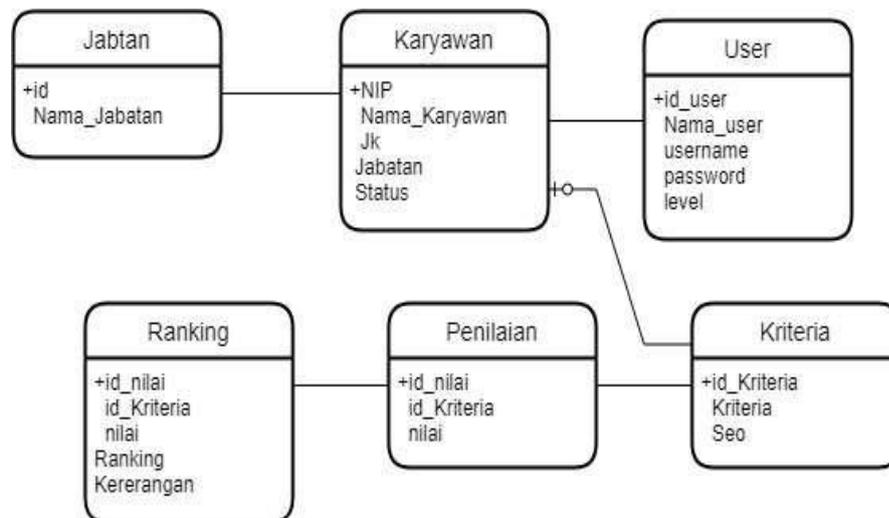
#### 4.2.2. Perancangan Activity Diagram

Activity diagram merupakan menggambarkan aktivitas-aktivitas yang terjadi dalam sistem informasi penilaian kinerja Karyawan pada pada PT. MNC Group. Hal tersebut sebagaimana dijelaskan pada Gambar 7.



#### 4.2.4 Perancangan Class Diagram

*Class diagram* digunakan untuk menggambarkan struktur sistem dari segi pendefinisian kelas-kelas yang akan dibuat untuk membangun sistem. *Class diagram* juga menggambarkan struktur objek dari sebuah sistem, sebagaimana dijelaskan pada Gambar 9.



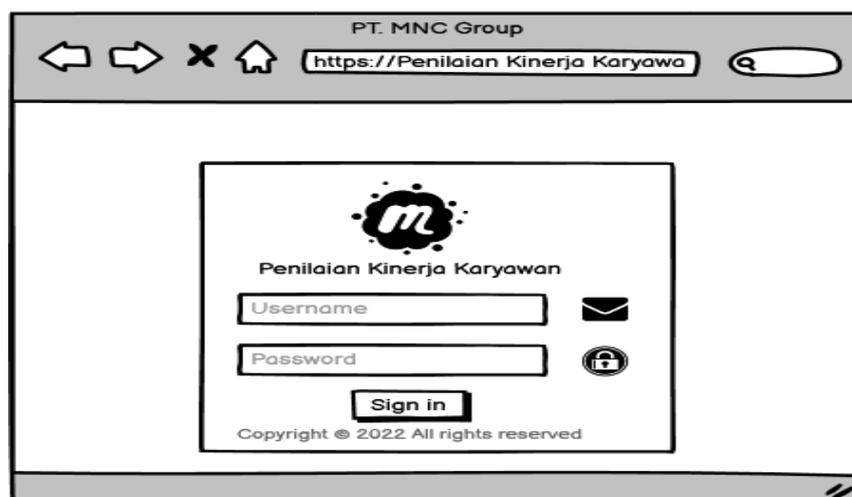
Gambar 9. Class Diagram

#### 4.2.5 Perancangan Design Interface

Perancangan *design interface* ini merupakan proses pengembangan, rencana dan sketsa dari analisis sistem sebelumnya.

##### a. Design Interface Form Login

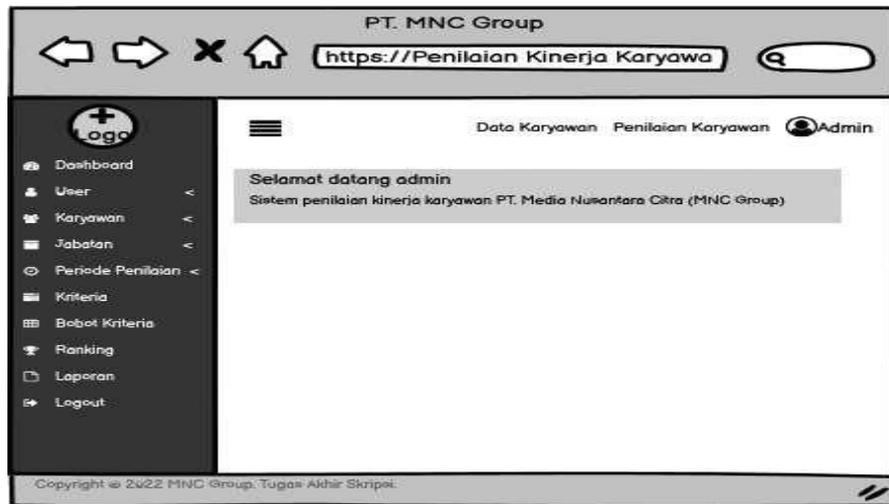
*Interface form login*, merupakan rancangan dari tampilan login pada aplikasi penilaian kinerja karyawan PT.MNC Group, sebagaimana dijelaskan pada Gambar 10.



Gambar 10. Design Interface Form Login

**b. Design Interface Beranda pada Halaman Utama**

*Design interface* halaman utama merupakan halaman yang dapat membantu *user* untuk menuju ke halaman - halaman menu selanjutnya. Halaman Utama terdiri dari 9 (sembilan) sub menu utama yaitu *Dashboard*, *User*, *Karyawan*, *Jabatan*, *Periode Penilaian*, *Kriteria*, *Bobot Kriteria*, *Ranking* dan *Laporan*, hal tersebut tertuang pada Gambar 11.



Gambar 11. Design Interface Beranda pada Admin

**4.3 Intergration and Testing**

Tahap pengujian sistem dilakukan untuk mengetahui fungsi yang telah dibuat berjalan sesuai dengan keinginan serta diperlukan untuk menjamin kualitas dari aplikasi yang dibuat. Selain itu pengujian juga bertujuan untuk menemukan celah atau *bug* dari sistem sehingga saat proses implementasi, *bug* pada sistem dapat diminimalkan. Pengujian yang digunakan untuk menguji Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. MNC Group ini menggunakan metode *Blackbox Testing*. Proses pengujian yang dijelaskan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian

No	Sub Modul	Skenarion Uji	Ekspektasi Hasil	Hasil
1	Login	Login (Benar)	Masuk ke halaman Beranda	Sesuai
		Login (Salah)	Tampil pesan Login salah	Sesuai
2	Logout	Logout	Kembali ke menu Login	Sesuai
1	Tambah User	Input User berhasil	Data User tersimpan di Database	Sesuai
2	Edit User	Edit User berhasil	Data User sebelumnya ditampilkan dan di update	Sesuai
3	Hapus User	Hapus User	Muncul konfirmasi dan data User terhapus	Sesuai
4	Tambah Karyawan	Input Karyawan berhasil	Data Karyawan tersimpan di Database	Sesuai
5	Edit Karyawan	Edit Karyawan berhasil	Data Karyawan sebelumnya ditampilkan dan di update	Sesuai
6	Hapus Karyawan	Hapus Karyawan	Muncul konfirmasi dan data Karyawan terhapus	Sesuai
7	Tambah Jabatan	Input Jabatan berhasil	Data Jabatan tersimpan di Database	Sesuai
8	Edit Jabatan	Edit Jabatan berhasil	Data Jabatan sebelumnya ditampilkan dan di update	Sesuai
9	Hapus Jabatan	Hapus Jabatan berhasil	Muncul konfirmasi dan data Jabatan terhapus	Sesuai
10	Tambah periode penilaian	Input periode penilaian berhasil	Data periode penilaian tersimpan di Database	Sesuai

11	<i>Edit</i> menu periode penilaian	<i>Edit</i> menu periode penilaian berhasil	Data menu periode penilaian sebelumnya ditampilkan dan di <i>update</i>	Sesuai
12	Hapus menu periode penilaian	Hapus menu periode penilaian berhasil	Muncul konfirmasi dan data menu periode penilaian terhapus	Sesuai
13	Tambah Kriteria	<i>Input</i> Kriteria berhasil	Data Kriteria tersimpan di <i>Database</i>	Sesuai
14	<i>Edit</i> Kriteria	<i>Edit</i> Kriteria berhasil	Data Kriteria sebelumnya ditampilkan dan di <i>update</i>	Sesuai
15	Hapus Kriteria	Hapus Kriteria berhasil	Muncul konfirmasi dan data Kriteria terhapus	Sesuai
16	Hapus bobot Kriteria jabatan	Hapus bobot Kriteria Jabatan berhasil	Muncul konfirmasi dan data bobot Kriteria Jabatan terhapus	Sesuai
17	Ranking	Hapus Ranking	Muncul konfirmasi dan data Ranking terhapus	Sesuai
18	Laporan	Hapus Laporan	Muncul konfirmasi dan data Laporan terhapus	Sesuai
19	Tambah	Penilaian Karyawan	<i>Input</i> penilaian Karyawan berhasil	Sesuai
20	<i>Print</i> Ranking	<i>Print</i> Ranking berhasil	Muncul konfirmasi laporan <i>print</i> ranking berhasil	Sesuai

#### 4.4 Operation and Maintenance

Pada tahap ini diperlukan pemeliharaan (*maintenance*) untuk memperbaiki dan menjaga sistem dari kerusakan. Pemeliharaan berfungsi untuk melakukan perawatan *website* agar selalu dapat berjalan secara konsisten. Berikut ini adalah pemeliharaan yang harus dilakukan, secara berkala yaitu:

1. *Backup* Data. Mem-*backup* data penting dilakukan untuk menghindari kehilangan data jika terjadi masalah pada penyimpanan data pada *server*. Lain halnya jika teratur mem-*backup* data sehingga apabila terjadi masalah, masih ada data yang bisa digunakan untuk pemulihan.
2. Manajemen Keamanan Aplikasi, merupakan keamanan yang sudah ada dan sebisa mungkin ditingkatkan dengan selalu memperbarui *Username* dan *Password* yang dimiliki oleh *User* dengan hak akses yang berbeda.
3. Peningkatan Aplikasi. Pemeliharaan ini tidak terlepas dari peningkatan fitur agar menyesuaikan dengan kebutuhan pengguna, selain itu teknologi yang digunakan juga sebisa mungkin di *update* agar bisa mengikuti perkembangan jaman.

## 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisa dan perancangan sistem, serta pengujian sistem maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini dapat menghasilkan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. MNC Group, dimana sistem ini memudahkan pihak perusahaan untuk melakukan pengawasan kinerja pegawai dengan menggunakan sistem.
2. Sistem ini dapat membantu proses penilaian kinerja pada PT. MNC Group dan bisa mengurangi penumpukan berkas karena sudah menggunakan sistem sehingga proses penilaian kinerja menjadi lebih cepat, dimana yang semula memerlukan 1 (satu) minggu proses pengerjaan, sekarang menjadi 3 (tiga) hari pengerjaan laporan, serta adanya pusat data pengumpulan data, sehingga menjadi lebih aman dan rapi.

### 5.2 Saran

Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. MNC Group ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan, adapun saran yang dapat penulis sampaikan adalah:

1. Selayaknya Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan (*e-kinerja*) lainnya, Pembelajaran *e-kinerja* berbasis *website* dapat dikembangkan atau diperbaharui seiring dengan kebutuhan pengguna. Pengembangan baik pada desain aplikasi maupun isi.

2. Apabila ada pembaharuan sistem, sehingga aplikasi ini tidak dapat berjalan dengan baik, sehingga perlu adanya pembaharuan dengan versi yang lebih baru dan disesuaikan dengan sistem yang ada.
3. Aplikasi penilaian kinerja ini dapat dikembangkan dengan sistem yang lainnya, seperti penggajian dan terintegrasi dengan sistem yang lainnya.
4. Aplikasi selanjutnya yang dibangun sebaiknya ada versi *mobile*, sehingga lebih mudah dipantau.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fajar Fadilah, *Analisa dan Perancangan Aplikasi Kinerja Wiraniaga Berbasis Android menggunakan Metode AHP*, 2020.
- [2] Raras Dhika Pramasti, *Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Karyawan Berbasis Web pada RSI Jemursari Surabaya*, 2017.
- [3] Imam Sandika, *Rancang bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai dengan metode Rating Scale*, Yayasan Amal Insani, 2019.
- [4] Edward Zulmi Aziz, *Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan dengan menggunakan Metode Smart*. PT.Prima Saran Ekspres, 2015.
- [5] Ferdian Sudarnico, *Tehnik Informatika, STMIK Raharja, Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT.Bangun Jaya Cemerlang Perkasa Tangerang*, 2017.
- [6] Elisabet Yunaeti Anggraeni dan Rita Irviani, *Pengantar Sistem Informasi*, Penerbit CV Andi Offset, Ypgyakarta, 2017.
- [7] Muhammad, *Penilaian Krinerja Menurut Ahli*, Media infocom., 2019.
- [8] Rahmat Hidayat, *Cara Praktis Membangun Website Gratis*, Penerbit PT. Elex.
- [9] Media Komputindo Kompas – Gramedia, anggota IKAPI, Jakarta, 2010.
- [10] Muhammad Zakaria, *Pengertian dan Fungsi Web Browser*, Nesaba Media 2018.