

---

# Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Berbasis Web

Eko Suripto Pasinggi<sup>1</sup>, Gideon A.N.Pongdatu<sup>2</sup>, Wanti<sup>3</sup>

<sup>1\*</sup>Program Studi Teknik Informatika, Universitas Kristen Indonesia Toraja, Tana Toraja, Sulawesi Selatan  
Email: lekopasinggi@ukitoraja.ac.id

## Abstrak

Key Performance Indicator (KPI) adalah ukuran berskala dan kuantitatif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja organisasi dalam tujuan mencapai target organisasi. Key Performance Indicator (KPI) juga digunakan untuk menentukan objektif yang terukur, melihat tren, dan mendukung pengambilan keputusan. Menurut Mangkunegara[2] Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Mengingat begitu pentingnya penilaian kinerja karyawan maka harus bisa dipastikan bahwa sistem penilaian kinerjanya andal. Dalam penilaian kinerja harus praktis, terukur dan objektif mengukur dengan tepat siapa saja karyawan yang masuk dalam kategori Excellent, Good, Average dan Poor. Dengan demikian Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat dengan Key Performance Indicator (KPI) dimana KPI akan membuat penilaian yang dibuat benar-benar objektif dan bisa menyeleksi mana karyawan yang benar-benar produktif dan mana yang tidak dan tentunya indikator yang digunakan harus berkualitas. Metode waterfall merupakan salah satu jenis model pengembangan aplikasi dan termasuk kedalam classic life cycle (siklus hidup klasik), yang mana menekankan pada fase yang berurutan dan sistematis. Untuk model pengembangannya, dapat dianalogikan seperti air terjun, dimana setiap tahap dikerjakan secara berurutan mulai dari atas hingga kebawah. Hasil dari penelitian ini adalah Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Berbasis Web . Sistem informasi ini menggunakan metode waterfall.1. Sistem Informasi Penilaian Kinerja karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Berbasis Web berhasil dirancang dan dibangun menggunakan PHP, MySQL dan pembuatan programnya menggunakan visual studio code sehingga menghasilkan sebuah aplikasi berbasis web yang dapat membantu pimpinan khususnya pemilik Toko Oasis dalam menilai kinerja karyawan dan bisa melihat perkembangan setiap karyawan.

**Kata Kunci:** Key Performance Indicator, Excellent, Good, Average, Poor.

## *Employee Performance Assessment Information System Based On Web-Based Key Performance Indicators*

### Abstract

According to Banerjee and Buoti[1] Key Performance Indicator (KPI) is a scalable and quantitative measure used to evaluate organizational performance in order to achieve organizational targets. Key Performance Indicators (KPIs) are also used to determine measurable objectives, see trends, and support decision making. According to Mangkunegara [2] Employee performance is the result of a person's work in quality and quantity that has been achieved by employees in carrying out the tasks and responsibilities given. Given the importance of evaluating employee performance, it must be ensured that the performance appraisal system is reliable. In performance appraisal, it must be practical, measurable and objective to measure exactly which employees fall into the Excellent, Good, Average and Poor categories. Thus, Employee Performance has a fairly strong relationship with Key Performance Indicators (KPI) where KPI will make the assessment made truly objective and can select which employees are truly productive and which are not and of course the indicators used must be of high quality. The waterfall method is one type of application development model and is included in the classic life cycle, which emphasizes sequential and systematic phases. For the development model, it can be analogous to a waterfall, where each stage is carried out sequentially from top to bottom. The result of this research is an Information System for Employee Performance Assessment Based on Web - Based Key Performance Indicators . This information system uses the waterfall method.1. Employee Performance Assessment Information System Based on Web-Based Key Performance Indicators was successfully designed and built using PHP, MySQL and the program was made using visual studio code so as to produce a web-based application that can

---

*help leaders, especially Oasis shop owners, in assessing employee performance and being able to see the progress of each employee.*

**Keywords:** Key Performance Indicator, Excellent, Good, Average, Poor.

---

## I. PENDAHULUAN

Menurut Banerjee dan Buoti[1] Key Performance Indicator (KPI) adalah ukuran berskala dan kuantitatif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja organisasi dalam tujuan mencapai target organisasi. Key Performance Indicator (KPI) juga digunakan untuk menentukan objektif yang terukur, melihat gaya, dan mendukung pengambilan ketentuan. Menurut Mangkunegara[2] Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Mengingat begitu pentingnya penilaian kinerja karyawan maka harus bisa dipastikan bahwa sistem penilaian kerjanya andal. Dalam penilaian kinerja harus praktis, terukur dan objektif mengukur dengan tepat siapa saja karyawan yang masuk dalam kategori Excellent, Good, Average dan Poor. Dengan demikian Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat dengan Key Performance Indicator (KPI) dimana KPI akan membuat penilaian yang dibuat sangat objektif dan bisa memilih mana karyawan yang sangat produktif dan mana yang tidak dan tentunya indikator yang digunakan harus bermakna.

Terkadang suatu perusahaan perlu mengetahui bagaimana kinerja karyawan terhadap perusahaan tersebut. Agar nantinya tidak mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut maka diperlukan sebuah sistem untuk menilai kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan menurun maka akan mempengaruhi produktifitas dari perusahaan tersebut. Sehingga untuk menghindari hal tersebut maka diperlukan suatu Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Berbasis Web sehingga perusahaan tersebut dapat mengevaluasi hasil kinerja karyawan.

Selama ini Toko OASIS di Rantepao belum ada dashboard untuk mengetahui kinerja karyawan, sehingga perusahaan tidak bisa memberikan penilaian terhadap kinerja karyawannya. Permasalahannya apabila kinerja karyawan hanya melihat pada perilaku sekilas hal ini akan

mengakibatkan penilaian menjadi kurang teliti karena hanya berdasarkan pada emosi, seharusnya penilai bisa memberikan rating berdasarkan fakta yang sebenarnya. Contohnya seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sering datang terlambat maka pimpinan hanya akan memberikan penilaian bahwa karyawan tersebut tidak disiplin dan pimpinan tidak melihat bagaimana kinerja dari karyawan tersebut. Permasalahan yang selanjutnya jika dalam sebuah perusahaan pimpinan menilai dengan konsisten maka pimpinan tanpa melihat bagaimana proses karyawan bekerja akan memberikan nilai sama rata bisa terlalu tinggi ataupun terlalu rendah. Kegagalan dalam proses penilaian akan mengakibatkan masalah yang sangat fatal bahkan tidak akan menghasilkan hal yang positif terhadap karyawan atau instansi. Apabila karyawan merasa dirugikan dengan penilaian yang salah bisa saja karyawan akan memutuskan untuk mundur dan memilih perusahaan lain.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka pihak manajemen membutuhkan suatu sistem analisis kinerja karyawan. Oleh sebab itu pada penelitian ini, dibuatlah sebuah aplikasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Berbasis Web, sehingga bisa digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan. Sistem ini berbasis web karena dalam penerapannya bisa diakses pada semua platform yang dapat menggunakan web browser.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu User Centered Design (UCD) dengan penelitian kualitatif. UCD (User Centered Design) adalah sebuah filosofi perancangan yang menempatkan pengguna sebagai pusat dari sebuah proses pengembangan sistem atau fokus pada kebutuhan user. Kelebihan UCD (User Centered Design) ialah dapat membantu untuk mengidentifikasi tantangan permasalahan dari awal agar solusi dapat ditemukan secepatnya. Kesulitan pengguna (end user) selama ini untuk membaca dan menerjemahkan dokumen-

dokumen yang ada dalam setiap pengembangan dapat terbantu dengan menggunakan metode UCD.

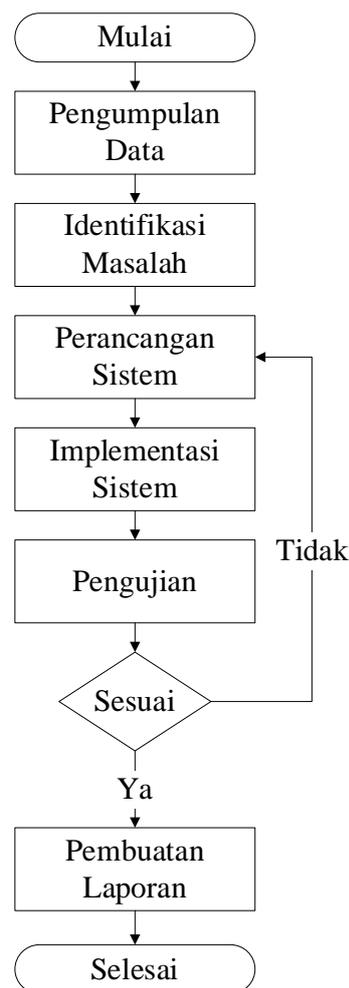
Tahapan penelitian dilakukan dengan cara pengumpulan data dengan metode pengamatan langsung yaitu melakukan penelitian dengan cara peninjauan atau pengamatan langsung ke objek penelitian yaitu Toko OASIS guna mendapatkan informasi dan data yang diperlukan, metode wawancara yaitu mengumpulkan data dengan cara Tanya jawab kepada pemilik Toko OASIS untuk memperoleh data yang jelas dan akurat dan metode studi pustaka yaitu teknik pengumpulan data studi pustaka yang dilakukan dengan mempelajari teori-teori dari buku-buku, jurnal, referensi-referensi yang berhubungan dengan penelitian untuk melengkapi data yang nantinya akan membantu dalam pembuatan website. Sumber referensi ini bisa berasal dari media cetak maupun dari media elektronik yang dapat membantu penelitian baik dalam perancangan, analisis dan pengkodean.

Analisis kebutuhan dengan melakukan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan sebelumnya, dan membuat analisis kebutuhan sistem., baik dari segi fungsional maupun dari segi non-fungsional, segi hardware maupun software. Tahap analisis yaitu mengidentifikasi, mengevaluasi permasalahan informasi yang dibutuhkan pengguna (user). Data diperoleh pada pengumpulan data, kemudian menganalisis data tersebut dan mendefinisikan kebutuhan dari sistem yang akan dibangun. Kebutuhan yang ada pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Berbasis Web.

Perancangan sistem serta kebutuhan apa saja yang akan diperlukan dalam pengembangannya. Perancangan sistem tahapan awal penelitian dengan mengidentifikasi masalah-masalah yang ada pada Desain Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Berbasis Web dibangun dengan menggunakan bahasa pemrograman web PHP serta database MySQL dan desain sistem dibuat menggunakan UML (Use Case Diagram, Activity Diagram).

Pengembangan sistem pembuatan aplikasi berbasis website ini menggunakan beberapa pendukung seperti framework Codeigniter, prototype sebagai tampilan aplikasi berbasis website dan bahasa pemrograman menggunakan

PHP. Pengujian ini dilakukan untuk menguji sistem yang dibuat berdasarkan data yang diperoleh, apakah sistem tersebut sudah sesuai dengan apa yang telah dirancang sebelumnya, dimana pada pengujian ini menggunakan Blackbox Testing untuk menguji sebuah software dan Usability Testing untuk mengetahui apakah aplikasi berbasis website yang dibuat sudah sesuai dengan kebutuhan pengguna. Tujuan penggunaan Blackbox Testing dan Usability Testing untuk mengukur seberapa efektif dan efisien website yang dibuat dalam membantu pengguna memenuhi kebutuhan mereka.



Gambar 1. Flowchart Tahapan Penelitian

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis Kebutuhan Penilaian Karyawan

Toko Oasis adalah salah satu toko perlengkapan elektronik yang ada di Rantepao, tepatnya di Jalan Niaga No. 26 Rantepao, Toraja Utara. Di Toko Oasis Rantepao ini terdapat 5 karyawan yang

bekerja. Perlunya penilaian karyawan pada Toko Oasis untuk meninjau kembali kinerja pegawai yang telah bekerja selama 1 bulan, sehingga nantinya pemilik toko dapat mengetahui karyawan mana yang memiliki kinerja yang baik ataupun buruk, sehingga pemilik toko dapat mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja pada karyawannya dan juga dapat menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab ada feedback atau umpan balik untuk karyawan yang berprestasi.

Dalam menilai karyawan ada 5 kriteria yang akan digunakan, yakni kriteria berupa nilai output, nilai atasan, nilai learning, nilai kedisiplinan dan nilai 5r. Untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan, digunakan rumus berikut :

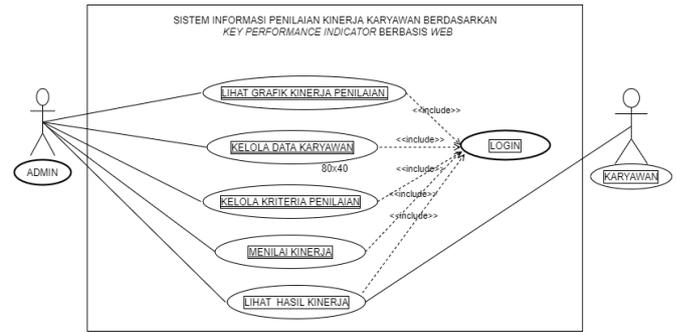
$(\text{nilai output} \times 0,7) + (\text{nilai atasan} \times 0,1) + (\text{nilai learning} \times 0,1) + (\text{nilai kedisiplinan} \times 0,05) + (\text{nilai 5r} \times 0,05)$ .

Kemudian untuk keterangan hasilnya digunakan pernyataan apabila hasil  $\geq 95$ , maka istimewa, hasil  $\geq 90$ , maka sangat memuaskan, hasil  $\geq 85$ , maka memuaskan, hasil  $\geq 80$ , maka cukup memuaskan, hasil  $\geq 75$ , maka memadai, hasil  $\geq 70$ , maka kurang memadai, hasil  $\geq 1$ , maka tidak memadai, hasil  $< 1$  maka tidak berkontribusi.

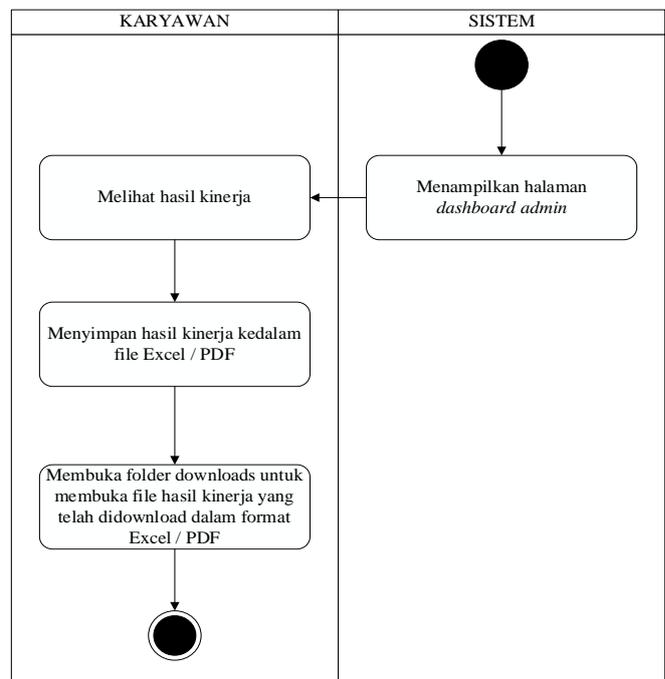
Nilai IKK adalah nilai dari keterangan hasil, apabila hasil istimewa, maka IKK = 1,25, hasil sangat memuaskan maka IKK = 1,10, hasil memuaskan maka nilai IKK = 1, hasil cukup memuaskan, IKK = 0,9, hasil memadai, IKK = 0,75, hasil kurang memadai, IKK = 0,5, hasil tidak memadai, IKK = 0,25, dan hasil tidak berkontribusi, IKK = 0.

**B. Perancangan Sistem**

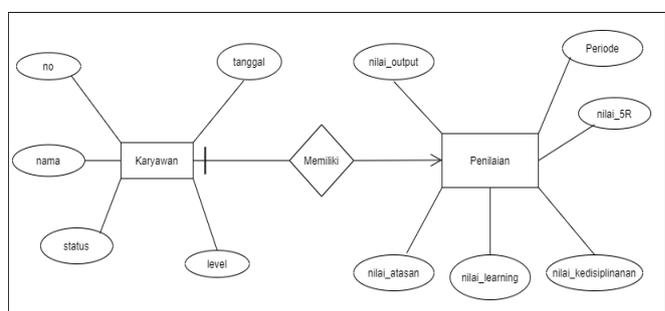
Gambaran umum dari sistem yang dirancang yaitu suatu sistem yang mampu memberikan informasi mengenai kinerja karyawan yang dapat memenuhi keinginan pengguna untuk mendapatkan informasi penilaian kinerja karyawan. Dalam menggambarkan sistem yang akan dirancang diperlukan alat bantu berupa Unified Modelling Language (UML), Jenis diagram yang akan digunakan ialah use case diagram, activity diagram dan ERD.



Gambar 2. Use Case Diagram



Gambar 3. Activity Diagram hasil kinerja karyawan



Gambar 4. ERD Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Berbasis Web

**C. Implementasi Antarmuka**

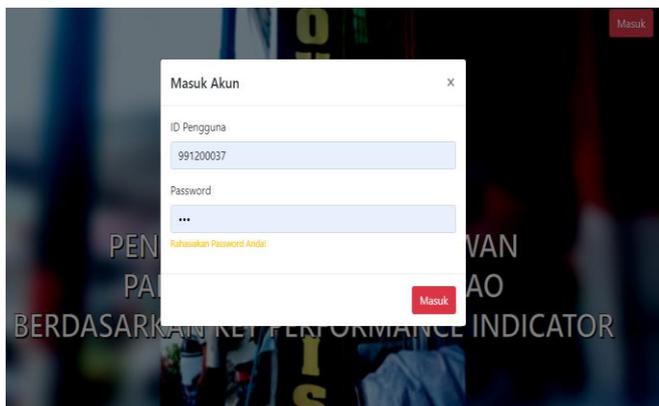
Halaman Index merupakan Implementasi halaman yang ditampilkan ketika user memasukkan alamat URL sistem. Pada halaman ini terdapat form

login yang akan diisi oleh user dengan username dan password yang ada untuk masuk kedalam halaman dashboard sistem.



Gambar 5. Implementasi Halaman Index (setelah sukses memasukkan halaman URL)

Halaman Login User merupakan implementasi halaman login user, dimana user perlu terlebih dahulu memasukkan username dan password untuk bisa masuk kedalam menu utama dari aplikasi sistem informasi penilaian kinerja karyawan.



Gambar 6. Implementasi Halaman Login User/Admin

Halaman Dashboard Admin merupakan implementasi halaman dashboard admin yang muncul apabila admin telah sukses melakukan proses login. Pada halaman ini terdapat beberapa menu seperti menu navigasi dashboard, data karyawan, register pengguna, grafik rata-rata nilai karyawan, dan tabel data karyawan.



Gambar 7. Implementasi Halaman Dashboard Admin

Halaman Data Karyawan merupakan implementasi halaman tambah data, yang muncul apabila mengklik menu Data Karyawab. Pada halaman ini admin dapat mengelola data karyawan seperti menambah, mengubah dan menghapus data.

Gambar 8. Implementasi Halaman tambah data

Halaman Edit Data Karyawan merupakan rancangan halaman edit data karyawan, yang muncul apabila mengklik tombol edit pada halaman Data Karyawan. Pada halaman ini admin dapat mengubah data karyawan yang diinginkan, apabila sudah selesai mengubahnya maka dapat disimpan dengan menekan tombol simpan.

enilaian Atasan	Nilai Learning	Nilai Kedisiplinan	Nilai SR	Hasil	IKK	Keterangan	Waktu	Aksi
89	90	90	90	82.9	0.9	Cukup Memuaskan	2022-05-24 06:41:57	Edit Hapus
85	85	87	90	88.15	1	Memuaskan	2022-05-24 06:38:29	Edit Hapus
90	90	85	89	89.7	1	Memuaskan	2022-05-24 06:35:32	Edit Hapus
90	80	90	90	92.5	1.1	Sangat Memuaskan	2022-04-24 06:36:37	Edit Hapus
90	90	95	96	90.55	1.1	Sangat Memuaskan	2022-04-24 06:36:02	Edit Hapus
90	90	90	90	80	1.1	Sangat Memuaskan	2022-04-23 20:40:10	Edit Hapus

Gambar 9. Implementasi Halaman Edit Data Karyawan

Halaman Register Pengguna merupakan implementasi halaman Register Pengguna, dimana user yang belum memiliki data perlu registrasi terlebih dahulu, dengan melengkapi data diri yang ada pada form, untuk dapat masuk kedalam halaman utama aplikasi sistem informasi.

Gambar 10. Implementasi Halaman Register Pengguna

Halaman Hasil Kinerja merupakan implementasi halaman hasil kinerja yang muncul apabila user sudah menilai kinerja karyawan. Pada halaman ini user dapat melihat hasil kinerja yang telah dibuat sebelumnya, deskripsi dari hasil kinerja tersebut serta keterangan dan tindakan yang dapat dilakukan terkait dengan hasil kinerja karyawan.

Nama	Nilai Output	Penilaian Atasan	Nilai Learning	Nilai Kedisiplinan	Nilai SR	Hasil	BKK	Keterangan	Periode
GINO	80	89	90	90	90	82.9	0.9	Cukup Memuaskan	Mei
BUNGA	89	85	85	87	90	88.15	1	Memuaskan	Mei
MIKTAM	90	90	90	85	89	89.7	1	Memuaskan	Mei
NINGSIH	95	90	80	90	90	92.5	1.1	Sangat Memuaskan	Apri
MIKTAM	90	90	90	95	96	90.55	1.1	Sangat Memuaskan	Apri
ARDY	90	90	90	90	90	90	1.1	Sangat Memuaskan	Apri
GINO	100	100	100	100	100	100	1.25	Istimewa	Apri
BUNGA	80	85	85	90	90	82	0.9	Cukup Memuaskan	Apri

Gambar 11. Implementasi Halaman Hasil Kinerja

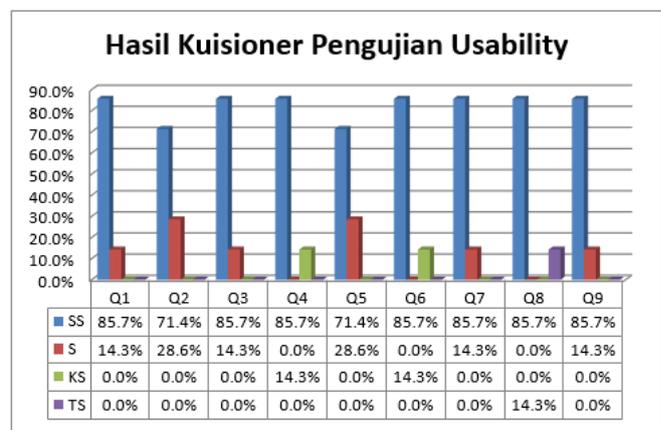
D. Pengujian

Tahap pengujian setelah dilakukannya pengujian program. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat kepuasan penggunaan sistem yang telah dibangun oleh pengguna adalah pengujian usability. Manfaat dari pengujian usability ini adalah salah satunya kita dapat mengetahui pembangunan aplikasi sistem sudah sesuai dengan kebutuhan pengguna atau belum, sehingga menjadi tolak ukur keberhasilan penerimaan aplikasi oleh pengguna

terkait. Pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa efektivitas, efisiensi dan kepuasan program yang dibuat menurut penggunanya maka dilaksanakan usability testing. Program dalam penelitian ini yang dimaksud adalah Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Berbasis Web. Sehingga akan diketahui tingkat kepuasan responden dalam menggunakan sistem kuliner halal yang dibuat.

Langkah awal usability testing ini ialah memberikan sejumlah pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya kepada pengguna saat berinteraksi dengan sistem yang diuji. 7 responden yang berasal dari dosen, pemilik toko, dan karyawan diberikan pertanyaan-pertanyaan yang sudah mengetahui cara menggunakan website agar mereka tidak mengalami kesulitan pada saat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah diberikan.

Kuesioner pengujian usability berdasarkan hasil yang telah dilakukan, berikut grafik hasil jawaban dari 7 responden terhadap kinerja sistem berdasarkan pertanyaan yang telah diajukan, dapat dilihat pada Gambar di bawah.



Gambar 12. Hasil Kuisisioner Pengujian Usability

Pengujian usability hasil kuisisioner dianalisa menggunakan model skala likert yang merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa yang ditetapkan oleh peneliti.

Tabel 1. Presentase Nilai

Jawaban	Keterangan
0% - 24,99%	Tidak setuju
25% - 49,99%	Kurang setuju

50% - 74,99%	Setuju
75% - 100%	Sangat setuju

Dapat dilihat bahwa untuk secara keseluruhan Web ini mudah dipahami cara penilaian kerjanya memiliki presentase nilai 85,7% (sudah berada diatas nilai 50 %) dalam skala likert, ini dapat diartikan bahwa sistem ini sudah menarik dan mudah dimengerti oleh pengguna dari segi interface. Hasil nilai rata-rata persentase dari jawaban responden pada variabel learnability, efficiency, memorability, errors, dan satisfaction terdapat pada tabel 2.

Tabel 2. Nilai Rata-rata Tiap Variabel

Variabel	Rata-rata Persentase
Learnability	85,7%
Efficiency	78,6%
Memorability	78,6%
Errors	85,7%
Satisfaction	85,7%

Setelah didapatkan nilai rata-rata persentase dari setiap variabel usability testing kemudian ditotalkan dan dihitung untuk mencari hasil akhirnya. Hasil akhir dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Akhir Usability Testing

Indikator	Hasil akhir	Keterangan
Usability Testing	82,9%	Sangat setuju

#### E. Pembahasan

Dalam menjalankan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Berbasis Web ini, tampilan awal akan muncul berupa gambar utama website. Sistem ini hanya menampilkan hasil kinerja dari karyawan selama beberapa bulan di Toko Oasis Rantepao. Pada halaman admin (dashboard) memiliki satu pengguna yaitu admin. Admin adalah aktor yang dapat melakukan segala fungsionalitas yang ada dalam sistem pada halaman dashboard seperti melihat grafik rata-rata, mengelola kriteria penilaian, dan menilai kinerja karyawan .

Tahap-tahap sistem informasi penilaian kinerja karyawan mulai dari user dapat melihat hasil grafik

rata-rata penilaian, mengelola data, menilai kinerja sampai melihat hasil kinerja karyawan.. Untuk mengetahui apakah sistem informasi penilaian kinerja karyawan ini sudah berjalan dengan baik atau belum maka dilakukan pengujian. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, fungsionalitas dari sistem informasi penilaian kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik dan dapat memenuhi kebutuhan pengguna. Solusi yang optimal ini didapatkan dari pengujian usability yang dilakukan dan dari pengujian tersebut rata-rata persentase yang diperoleh dari learnability 85,7%, efficiency 78,6%, memorability 78,6%, errors 85,7%, dan satisfaction 85,7%, dengan hasil akhir Usability Testing 82,9% yang berarti Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Berbasis Web Utara sudah sangat baik bagi pengguna, dan hasil pengujian black box yang telah dilakukan semuanya berhasil dan hasil pengujian black box yang telah dilakukan semuanya berhasil atau tidak adanya kesalahan (error).

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, Sistem Informasi Penilaian Kinerja karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Berbasis Web berhasil dirancang dan dibangun menggunakan PHP, MySQL dan pembuatan programnya menggunakan visual studio code sehingga menghasilkan sebuah aplikasi berbasis web yang dapat membantu pimpinan khususnya pemilik Toko Oasis dalam menilai kinerja karyawan dan bisa melihat perkembangan setiap karyawan dan Hasil pengujian black box yang telah dilakukan semuanya berhasil atau tidak adanya kesalahan, dan pengujian usability pada sistem yang dibuat sudah sangat baik karena dapat menghasilkan nilai rata-rata persentase yang diperoleh dari learnability 85,7%, efficiency 78,6%, memorability 78,6%, errors 85,7%, dan satisfaction 85,7%, dengan hasil akhir Usability Testing 82,9%

#### REFERENSI

- [1] D. P. Piorita, A. H. Nasution, and A. Kunaifi, "Pengembangan Kriteria BUMN berbasis Balanced

- Scorecard,” *J. Sains dan Seni ITS*, vol. 7, no. 1, pp. 5–8, 2018, doi: 10.12962/j23373520.v7i1.28547.
- [2] A. S. SUTEDJO and A. P. MANGKUNEGARA, “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera,” *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, vol. 5, no. 2, p. 120, 2018, doi: 10.26740/bisma.v5n2.p120-129.
- [3] I. Romadhon and A. D. Indriyanti, “Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode KPI pada PT Infomedia Nusantara,” *J. Emerg. Inf. Syst. Bus. Intell.*, vol. 01, no. 1, pp. 24–34, 2020.
- [4] B. Natanael and H. Mulyono, “Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT . BPR Universal Sentosa,” *J. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 2, no. 1, pp. 295–302, 2017, [Online]. Available: <http://ejournal.stikom-db.ac.id/index.php/manajemensisteminformasi/article/download/440/313>.
- [5] Norhadi, “Perancangan Sistem Informasi Manajemen Monitoring Dan Evaluasi Karyawan Berbasis Web Di PT. Sinar Grafindo,” *J. Fak. Tek. - Univ. Muhammadiyah Surakarta*, 2021.
- [6] G. Angelia, P. Sokibi, and R. Fahrudin, “PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PROMOTOR TERHADAP PRODUCT KNOWLEDGE MENGGUNAKAN METODE KEY PERFORMANCE INDICATOR (STUDI KASUS : PT. WORLD INNOVATIVE TELECOMMUNICATION),” *J. Digit*, vol. 11, no. 2, p. 144, 2021, doi: 10.51920/jd.v11i2.200.
- [7] T. Kami, “Identification of Components in the Essential Oil of Hybridsorgo, a Forage Sorghum,” *J. Agric. Food Chem.*, vol. 23, no. 4, pp. 795–798, 1975, doi: 10.1021/jf60200a019.
- [8] M. Pradana, “PERENCANAAN SKEMA SISTEM INFORMASI UNTUK AKTIVITAS MANAJEMEN,” *EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 65–71, 2016, doi: 10.37676/ekombis.v4i1.155.
- [9] U. D. Arni, “Pengertian dan Penerapan Metode User Centered Design (UCD),” *Garudacyber.Co.Id*. 2019, [Online]. Available: <https://garudacyber.co.id/artikel/1540-pengertian-dan-penerapan-metode-user-centered-design-ucd>.
- [10] Henderi, S. Rahayu, and B. M. Prasetyo, “Dashboard Information System Berbasis Key Performance Indicator,” *Semin. Nas. Inform. 2012(semnasIF 2012)*, vol. 2012, no. semnasIF, pp. 82–87, 2012.