

IMPLEMENTASI METODE AGILE UNTUK RANCANG BANGUN SISTEM PENILAIAN KINERJA GURU

Hanif Fajar Kurniawan¹, Sukisno², Liliy Arlianti³, Taufik Hidayat^{4*}

^{1,2,3,4}Jurusan Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Islam Syekh-Yusuf

Received: 6 Agustus 2024

Accepted: 5 Oktober 2024

Published: 12 Oktober 2024

Keywords:

Agile Model, Key Performance Indicator, Sistem Penilaian Kinerja Guru, System Usability Scale.

Correspondent Email:

thidayat@unis.ac.id

Abstrak. SDS Arya Jaya Sentika Tigaraksa merupakan salah satu sekolah dasar swasta yang berada di kecamatan Tigaraksa. Saat penilaian kinerja guru masih dilakukan dengan cara mengisi lembar form dan mengumpulkan dokumen pendukung, yang menyebabkan menumpuknya dokumen pendukung dan sering terjadi dokumen yang hilang, sulit untuk di cari jika diperlukan, maka dari permasalahan diatas dibutuhkan sistem informasi penilaian kinerja guru. Untuk membangun sistem ini menggunakan metode pengembangan agile model, dengan perancangan UML yaitu use case diagram, dan activity diagram. Hasil dari penelitian ini adalah sistem informasi penilaian kinerja guru berbasis web, yang dapat membantu pihak sekolah dalam penilaian kinerja setiap guru yang dapat lebih efektif dan efisien dalam menilai dan menyimpan dokumen pendukung serta pembuatan laporan yang menjadi lebih cepat. Penilaian dalam sistem ini menggunakan Key Performance Indikator (KPI) supaya dapat membantu pihak sekolah dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan dari penilaian kinerja guru. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pembangunan dari sistem informasi penilaian kinerja guru ini dapat membantu dan memudahkan pihak sekolah dalam melakukan penilaian kinerja guru dan penyimpanan dokumen pendukung, serta sistem ini juga telah dilakukan pengujian sebelumnya dan mendapatkan nilai rata-rata yaitu 81 maka nilai ini tergolong masuk kategori “Bagus” dengan penilaian “B”.

Abstract. SDS Arya Jaya Sentika Tigaraksa is one of the private elementary schools located in Tigaraksa sub-district. When teacher performance assessments are still carried out by filling out forms and collecting supporting documents, which causes the accumulation of supporting documents and often loses documents, it is difficult to find if needed, so from the problems above, a teacher performance assessment information system is needed. To build this system using the agile model development method, with UML design, namely use case diagrams, and activity diagrams. The results of this study are a web-based teacher performance assessment information system, which can help schools in assessing the performance of each teacher who can be more effective and efficient in assessing and storing supporting documents and making reports faster. The assessment in this system uses Key Performance Indicators (KPI) so that it can help schools achieve a desired goal from teacher performance assessments. The conclusion of this study is that the development of this teacher

performance assessment information system can help and facilitate schools in assessing teacher performance and storing supporting documents, and this system has also been tested previously and got an average score of 81, so this score is included in the "Good" category with a "B" assessment.

1. PENDAHULUAN

Teknologi informasi sangat penting bagi lembaga pendidikan. Dalam waktu singkat, kemajuan ini dapat mengubah cara kita mencari informasi, sekaligus menghadirkan tantangan baru dalam hal keamanan, privasi, dan pemrosesan data. Kemajuan teknologi informasi telah membuka peluang bagi perusahaan atau lembaga untuk menyampaikan informasi kepada klien dengan lebih mudah dan efisien, dengan memanfaatkan teknologi informasi, khususnya web sebagai media penyebaran informasi yang memiliki jangkauan luas. Hal ini dapat membantu proses manajemen menjadi lebih efektif dan efisien [1],[2].

Dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat, perkembangan ini menuntut sekolah untuk merespon kebutuhan dengan lebih cepat dan efektif. Teknologi memegang peranan yang sangat penting dalam pekerjaan dan terutama dalam meningkatkan kreatifitas dan kinerja guru di SDS Arya Jaya Sentika Tigaraksa. Hal ini dapat dilakukan melalui suatu sistem perangkat komputer yang dapat mempermudah pekerjaan tersebut dan menjadikan kinerja sekolah menjadi berkualitas, seperti kinerja guru [3].

Kinerja guru adalah suatu kondisi dimana seorang guru menunjukkan dan menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang dilakukan oleh guru selama proses belajar mengajar [4],[5].

Penulis bermaksud untuk merancang dan membangun sebuah aplikasi penilaian kinerja guru yang dapat diakses melalui internet guna penilaian kinerja suatu guru sebagai jawaban atas permasalahan diatas. Sistem cerdas yang mampu mensimulasikan kecerdasan manusia dalam menyelesaikan masalah kepala sekolahnya langsung. Untuk mengidentifikasi masalah penilaian kinerja suatu guru, Sistem ini akan dikembangkan menggunakan metode Agile pada *system development life cycle* untuk membuat sistem informasi.

Pihak sekolah yang sering mengalami kesulitan dalam menilai kinerja guru efektif dan efisien digunakan, merupakan pusat perhatian dalam penelitian ini. Sistem penilaian kinerja guru yang dikembangkan akan memberikan keefektifan dan efisien dalam penilaian kinerja guru.

Kami akan memaparkan secara rinci tahapan-tahapan yang kami lakukan dalam membangun sistem ini informasi penilaian kinerja guru menggunakan *agile* model untuk menilai kinerja guru melalui publikasi online ini, akan dipaparkan secara rinci prosedur yang telah dilaksanakan, metodologi yang diterapkan, dan hasil evaluasi sistem. Lebih lanjut, kami akan menguraikan kontribusi signifikan dari *agile* model adalah dapat mengubah sisten dengan cepat apabila terjadi review dari pihak sekolah.

Publikasi ini bertujuan untuk memberikan panduan bagi pengembang sistem penilaian kinerja guru lainnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru (PKG) yaitu penilaian dari setiap indikator kegiatan utama guru. PKG ini dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas setiap guru dalam menjalankan tugasnya. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan yang dimiliki setiap guru sangat menentukan tercapainya kuitas pembelajaran peserta didik [6].

Tugas utama guru yang dilaksanakan tidak terlepas dari kesanggupan guru saat menguasai ilmu pengetahuan, menerapkan ilmu dan keterampilan, serta keahlian yang diperlukan sesuai apa yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 terkait standar kompetensi dan kualitas akademik pendidik atau guru [7].

2.2. Key Performance Indicator

Key Performance Indicator (KPI) yaitu suatu ukuran atau indikator yang memberikan

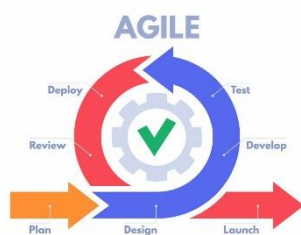
informasi sejauh mana keberhasilan untuk mewujudkan informasi dibandingkan sasaran strategi yang telah ditetapkan. Indikator kinerja atau KPI merupakan ukuran keberhasilan dan kinerja suatu tim, organisasi, atau individu dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan [8].

Penerapan Key Performance Indicator seringkali tidak sesuai dengan harapan. Saat memilih KPI, sangat penting untuk membatasi faktor-faktor dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Mengukur KPI yang mencerminkan faktor penentu keberhasilan organisasi menghasilkan hasil yang berbeda [9].

2.3. Metode Agile

Metode agile adalah pendekatan SDLC (software development life cycle) dengan paradigma dasar yang bersifat inkremental atau memecahkan proses pengembangan perangkat lunak lebih kecil dan iteratif atau pengembangan secara berulang. Metode ini memberikan tingkat fleksibilitas yang tinggi untuk semua proses yang terjadi pada tahapan pengembangan sistem. Ketika kebutuhan berubah, metode tsangkas dapat merespon secara efektif dan efisien serta mengelola kebutuhan ini secara berulang [10].

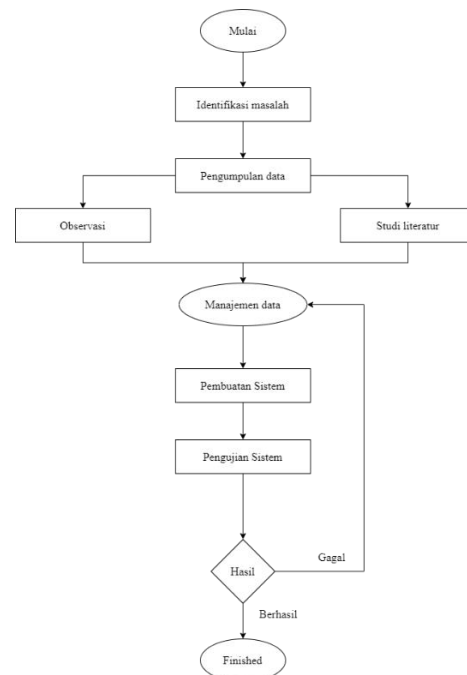
Keuntungan dari metode agile adalah proses pengembangan spftware lebih singkat dan resource yang dibutuhkan lebih sedikit. Namun, kekurangannya adalah adanya ketidakpastian waktu berakhirnya proyek, terlebih jika banyak perusahaan [11].



Gambar 1. Metode Agile

3. METODE PENELITIAN

3.1. Tahapan Penelitian



Gambar 2. Tahap Penelitian

Keterangan Tahapan Penelitian :

1. Identifikasi Masalah

Salah satu cara untuk mengetahui masalah tersebut ialah dengan cara identifikasi masalah terkait dengan sistem yang akan dibuat.

2. Pengumpulan Data

Informasi yang dikumpulkan dari masalah tersebut digunakan disini. Data guru dan yang menilai kinerja guru di sekolah tersebut.

3. Observasi dan Studi Literatur

Setelah itu, kita melakukan obeservasi ke tempat penelitian dan membaca jurnal yang relevan dengan masalah yang diangkat.

4. Manajemen Data

Data yang sudah didapatkan kemudian difilter sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan sistem nanti.

5. Pembuatan Sistem

Dalam tahap ini adalah sistem mulai di buat sesuai apa yang dibutuhkan oleh pihak sekolah.

6. Pengujian Sistem

Pengujian sistem ini adalah tahap akhir sebelum sistem tersebut terbit. Pengujian menggunakan system usability scale dalam sistem ini, untuk mengetahui tingkat kepuasan pengguna dalam menggunakan sistem tersebut.

3.2. Data Indikator dan Kriteria

Untuk mengetahui apa saja yag dinilai dalam penilaian kinerja guru maka dibutuhkan data indikator dan kriteria, yaitu sebagai berikut :

Indikator	Kriteria
Pedagogik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai karakteristik peserta didik. 2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. 3. Pengembangan kurikulum. 4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik. 5. Pengembangan potensi peserta didik. 6. Komunikasi dengan peserta didik. 7. Penilaian dan evaluasi
Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional. 2. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan. 3. Eos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru.
Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif/ 2. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik, dan masyarakat.
Profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. 2. Mengembangkan keprofesian melalui tindakan yang reflektif.

3.1. Tahapan Agile Model

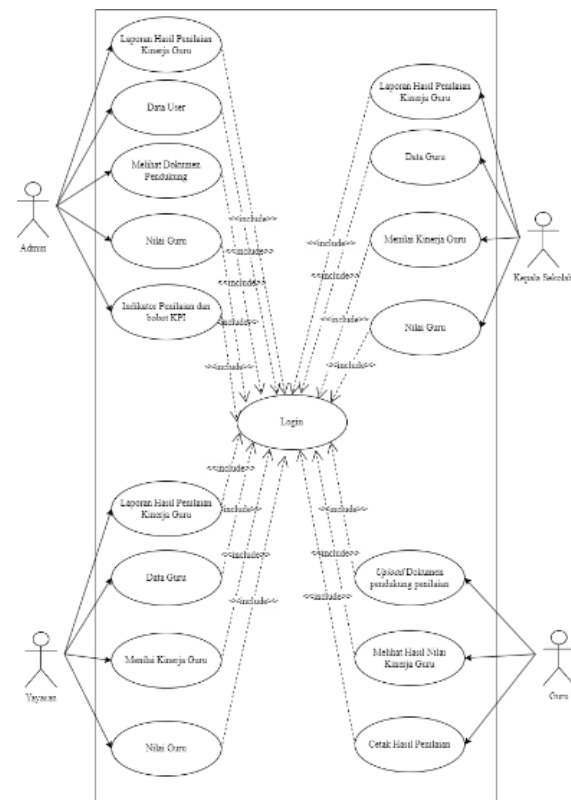
Dalam agile model terdapat beberapa tahapan seperti berikut :

3.1.1. Plan

Mengumpulkan kebutuhan klien dari sistem yang akan dirakit.

3.1.2. Design

Proses ini digunakan untuk merancang persyaratan diatas menjadi representasi sebelum memulai pengkodean.



Gambar 3. Use Case Diagram

3.1.3. Development

Agar dapat dipahami mesin, desain dari langkah sebelumnya harus diterjemahkan ke dalam bentuk yang dapat dipahami oleh mesin yaitu bahasa pemrograman.

3.1.4. Testing

Pada tahap ini bertujuan untuk memvalidasi kesesuaian seluruh implementasi desain antarmuka pengguna (UI), dan desain sistem dengan ekspektasi yang telah ditetapkan sekaligus mengungkap potensi kelemahan. Metode pengujian nya menggunakan *system usability scale* (SUS). Tujuan utama pengujian SUS adalah untuk mengetahui apakah aplikasi yang dibuat dapat digunakan oleh pengguna dengan mudah.

3.1.5. Deploy

Perangkat lunak yang telah diujisebelumnya menggunakan SUS dan dinyatakan siap digunakan. Akan diimplementasikan kepada pengguna tentang cara penggunaan sistem ini.

3.1.6. Review

Memasuki tahap akhir, pada tahap ini dilakukan evaluasi terhadap sistem. Jika terdapat masukan terkait sistem, maka akan dilakukan perubahan sebelum sistem ini digunakan. Namun, jika tidak ada masukan

maka akan masuk ke proses selanjutnya agar dapat digunakan oleh pihak sekolah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

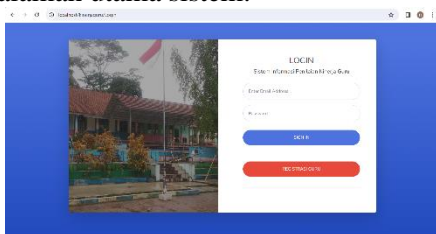
Pada bagian hasil dan pembahasan, saya akan menguraikan implementasi sistem penilaian kinerja guru di SDS Arya Jaya Sentika Tigaraksa dan melakukan pengujian fungsionalitas sistem menggunakan System Usability Scale (SUS).

4.1. Implementasi Sistem

Setelah merancang antarmuka pengguna sistem, kami melanjutkan untuk mengimplementasikan program sistem sesuai dengan apa yang telah disiapkan sebelumnya. Berikut adalah hasil akhir program yang saya buat menggunakan framework codeigniter:

1. Halaman Login

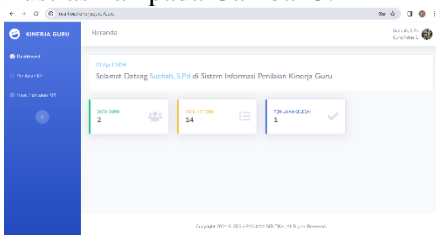
Halaman login merupakan halaman pertama yang muncul saat membuka sistem. Saat pertama kali membuka penilaian kinerja guru di SDS Arya Jaya Sentika, akan muncul halaman login seperti pada Gambar 4. Jika login berhasil, maka akan otomatis masuk ke halaman utama sistem.



Gambar 4. Halaman Login

2. Halaman Utama

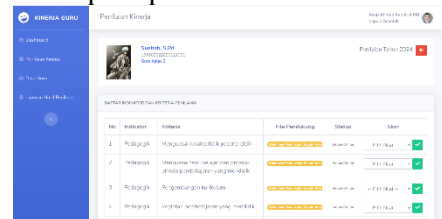
Halaman utama berfungsi sebagai titik awal setelah berhasil login. Di sini terdapat beberapa fitur yang mengarahkan pengguna ke halaman unggah dokumen, halaman penilaian, dan laporan kinerja hasil kinerja di mana pengguna dapat memilih fitur penilaian kinerja guru yang ingin dilihat. Hal ini diilustrasikan pada Gambar 5.



Gambar 5. Halaman Utama

3. Halaman Penilaian

Halaman Penilaian merupakan fitur atau tampilan halaman dalam sistem penilaian kinerja guru yang menyajikan daftar guru yang telah mengunggah dokumen pendukung untuk dinilai oleh kepala sekolah atau yayasan. Layar Halaman Penilaian ini digunakan bagi kepala sekolah atau yayasan untuk menilai kinerja guru. Akan muncul tampilan menu seperti pada Gambar 6.



Gambar 6. Halaman Penilaian

4.2. Testing

Pada tahap pengujian akan digunakan metode pengujian System Usability Scale (SUS). Pengujian sistem dengan metode System Usability Scale (SUS) dilakukan untuk mengetahui kelemahan pada sistem, memastikan data dijalankan sesuai input, dan mencegah terjadinya kekurangan dan kesalahan pada sistem sebelum digunakan oleh pengguna [12],[13]. Berikut ini adalah pengujian System Usability Scale pada sistem penilaian kinerja guru:

Tabel 1. Skala SUS

skala	predikat	kriteria
81 - 100	A	Sangat Bagus
71 - 80	B	Bagus
51 - 70	C	Cukup
31 - 50	D	Buruk
0 - 30	E	Sangat Buruk

Tabel 2. Nilai pengujian SUS

Partisipan	Nomor Pertanyaan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Partisipan 1	5	2	4	2	5	2	4	2	5	4
Partisipan 2	5	2	4	2	4	1	4	2	5	4
Partisipan 3	5	1	4	2	5	1	5	1	4	4
Partisipan 4	5	2	4	2	4	1	4	2	5	4
Partisipan 5	5	1	4	2	5	1	5	1	4	4
Partisipan 6	5	1	4	2	5	1	5	1	4	4

Partisipan 7	5	2	4	2	4	1	4	2	5	4
Partisipan 8	4	1	4	2	5	1	5	1	4	4
Partisipan 9	4	2	4	2	4	1	4	2	5	4
Partisipan 10	5	1	4	2	5	1	5	1	4	4

Tabel 3. Nilai hasil perhitungan SUS

Partisipan	Nomor Pertanyaan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Partisipan 1	4	3	3	3	4	3	3	3	4	1
Partisipan 2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1
Partisipan 3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1
Partisipan 4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1
Partisipan 5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1
Partisipan 6	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1
Partisipan 7	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1
Partisipan 8	3	4	3	3	4	4	4	4	3	1
Partisipan 9	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1
Partisipan 10	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1

Tabel 4. Total nilai hasil perhitungan SUS

Partisipan	Total	Skor SUS
Partisipan 1	31	77,5
Partisipan 2	31	77,5
Partisipan 3	34	85
Partisipan 4	31	77,5
Partisipan 5	34	85
Partisipan 6	34	85
Partisipan 7	31	77,5
Partisipan 8	33	82,5
Partisipan 9	30	75
Partisipan 10	34	85
Total	323	807,5

Setelah skor dari setiap partisipan telah diketahui, langkah selanjutnya adalah menghitung rata-rata skor dengan cara menambahkan semua hasil skor tersebut kemudian dibagi dengan jumlah partisipan

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n} = \frac{807,5}{10} = 80,75$$

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan skor total dari 10 partisipan sebesar 807,5 dan nilai rata-ratanya adalah 80,75 dengan nilai B atau bagus. Nilai rata-rata ini nantinya akan menjadi acuan saat mengakhiri pengujian sistem ini.

4.3. Key Performance Indicator

Dalam menilai kinerja guru, peneliti menggunakan perhitungan Key Performance Indicator (KPI). Dalam perhitungan KPI ini terdapat rumus yang digunakan untuk menghitungnya [14].

Berikut ini adalah rumus perhitungan KPI pada sistem ini:

$$\frac{\text{Jumlah nilai total kriteria}}{\text{Jumlah nilai total maksimal indikator}} \times \text{bobot KPI}$$

Dan dalam penilaian guru ini terdapat 4 indikator yang masing-masing memiliki bobot dalam KPI yang telah ditentukan. Berikut ini adalah tabel bobot untuk indikator ini:

Tabel 2. Indikator dan Bobot

Indikator	Bobot
Pedagogik	40%
Kepribadian	10%
Sosial	20%
Profesional	30%

Setelah mengetahui bobot masing-masing indikator, langkah selanjutnya adalah masuk ke tahap perhitungan. Berikut ini contoh perhitungan KPI dengan menggunakan rumus di atas:

Dari segi indikator pedagogik diketahui ada 7 kriteria, yang mendapat skor 2 ada 4 kriteria, yang mendapat skor 1 ada 1 kriteria, dan yang mendapat skor 0 ada 2 kriteria. Jadi dapat dihitung dengan rumus di atas:

$$9/14 \times 40\% = 25,71$$

Jadi nilai indikator pedagogiknya adalah 25,71

Selanjutnya pada indikator kepribadian diketahui ada 3 kriteria, yang mendapat skor 2 yaitu 2 kriteria, yang mendapat skor 1 yaitu 1 kriteria. Maka dapat dihitung dengan rumus di atas sebagai berikut:

$$5/6 \times 10\% = 8,33$$

Jadi nilai indikator kepribadian nya adalah 8,33

Pada indikator sosial diketahui ada 2 kriteria, yang mendapat skor 2 yaitu 1 kriteria dan yang mendapat skor 1 yaitu 1 kriteria. sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

$$3/4 \times 20\% = 15$$

Jadi nilai indikator sosial nya adalah 15

Terakhir, ada indikator profesional, diketahui ada 2 kriteria, yang mendapat skor 2 yaitu 1

kriteria dan yang mendapat skor 1 yaitu 1 kriteria. Jadi bisa dihitung sebagai berikut:

$$3/4 \times 30\% = 22.5$$

Jadi nilai indikator profesional adalah 22.5

Dari hasil perhitungan tersebut untuk memperoleh nilai total, dengan cara menjumlahkan nilai pedagogis, kepribadian, sosial dan profesional. Berikut ini adalah proses untuk memperoleh nilai total:

Nilai total = nilai pedagogik + nilai kepribadian + nilai sosial + nilai profesional

Nilai total = $25.71 + 8.33 + 15 + 22.5 = 71.54$

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem penilaian kinerja guru guna memudahkan penilaian dan penyimpanan dokumen penilaian kinerja guru di SDS Arya Jaya Sentika Tigaraksa, dengan fokus pada penyajian informasi nilai secara rinci berdasarkan penilaian kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berupa web memiliki potensi dampak yang signifikan terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi penilaian guru. Penerapan teknologi informasi berbasis web.

Melalui pengujian sistem yang dilakukan yang menghasilkan nilai 80,75 dengan predikat B atau bagus. Hal ini menegaskan bahwasanya implementasi sistem penilaian kinerja guru ini memberikan hasil yang bagus.

Dengan adanya sistem ini, diharapkan. Pihak sekolah dapat dengan efektif dan efisien dalam menilai kinerja setiap guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Yayasan Pendidikan Arya Jaya Sentika dan SDS Arya Jaya Sentika, baik dalam bentuk pengumpulan data, masukan, maupun dukungan moral. Semoga sistem informasi penilaian kinerja guru ini dapat memberikan manfaat yang besar bagi sekolah dan dapat menjadi landasan untuk pengembangan lebih lanjut di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Suryadi, "PERANAN PERKEMBANGAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI DALAM KEGIATAN PEMBELAJARAN DAN PERKEMBANGAN DUNIA PENDIDIKAN," *JURNAL INFORMATIKA*, vol. 3, no. 3, pp. 9–19, Oct. 2019, doi: 10.36987/informatika.v3i3.219.
- [2] S. Dwiyoatno, S. Sulistiyono, H. Abdillah, and R. Rahmat, "APLIKASI SISTEM INFORMASI AKADEMIK BERBASIS WEB," *PROSISKO: Jurnal Pengembangan Riset dan Observasi Sistem Komputer*, vol. 9, no. 2, pp. 83–89, Sep. 2022, doi: 10.30656/prosisko.v9i2.5387.
- [3] L. P. Harahap, "Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Dan Kemampuan Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Guru Man Di Kota Medan," *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, vol. 6, no. 1, pp. 10–17, Mar. 2020, doi: 10.30596/edutech.v6i1.4389.
- [4] M. Muspawati, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, vol. 21, no. 1, p. 101, Feb. 2021, doi: 10.33087/jiubj.v21i1.1265.
- [5] D. Kartini and M. Kristiawan, "Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 6, no. 1, pp. 25–33, Jun. 2019, doi: 10.24246/j.jk.2019.v6i1.p25-33.
- [6] Asep Irawan, "Peran Kepala Sekolah dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SDN 01 Sumber Rejeki Mataram Bandar Mataram," *DIMAR: Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 3, no. 2, pp. 276–301, Jun. 2022, doi: 10.58577/dimar.v3i2.60.
- [7] M. Munawir, A. Yasmin, and A. J. Wadud, "Memahami Penilaian Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, vol. 8, no. 1b, pp. 627–634, Apr. 2023, doi: 10.29303/jipp.v8i1b.1237.
- [8] N. Nuraini and I. Ahmad, "SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN MENGGUNAKAN METODE KEY PERFORMANCE INDICATOR UNTUK REKOMENDASI KENAIKAN JABATAN (STUDI KASUS: KEJAKSAAN TINGGI LAMPUNG)," *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi (JTSI)*, vol. 2, no. 3, p. 81, 2021, [Online]. Available: <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JTSI>
- [9] N. Anita, "Pengaruh Key Performance Indicator (Kpi) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tazbiya Brands," *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, vol. 1, no. 4, pp. 140–151, 2023, doi: 10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.1440.
- [10] M. P. Sidik, A. Supriatman, A. Supriatman, T. I. Ramadhan, and T. I. Ramadhan, "RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI INVENTARIS BARANG MENGGUNAKAN METODE AGILE DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN BINA PUTERA NUSANTARA," *Jurnal Informatika dan*

- Teknik Elektro Terapan*, vol. 12, no. 3, Aug. 2024, doi: 10.23960/jitet.v12i3.4370.
- [11] C. daniel Carlos and M. R. Ridho, "RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN BERBASIS WEB PADA PT SRI INDAH MANDIRI," *Computer and Science Industrial Engineering (COMASIE)*, vol. 9, no. 1, Sep. 2023, doi: 10.33884/comasiejournal.v9i1.7527.
- [12] H. Wijayanto, Y. K. Kumarahadi, and I. A. Prabowo, "IMPLEMENTASI MODEL WATERFALL DAN PENGUJIAN SYSTEM USABILITY SCALE (SUS) PADA PEMBUATAN WEBSITE PROGRAM STUDI INFORMATIKA BERBASIS WORDPRESS," *Indonesian Journal of Business Intelligence (IJUBI)*, vol. 6, no. 1, Jun. 2023, doi: 10.21927/ijubi.v6i1.3375.
- [13] S. Nur Kholifah, N. Heryana, and H. B. Nugraha, "ANALISIS USABILITY PADA APLIKASI HIMFO MENGGUNAKAN METODE SYSTEM USABILITY SCALE (SUS)," *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, vol. 7, no. 2, pp. 1416–1422, Sep. 2023, doi: 10.36040/jati.v7i2.6781.
- [14] A. R. M. P. Purwahita, I Ketut Saskara, and Ni Ketut Sutrisnawati, "Implementasi Metode Key Performance Indicator (KPI) dalam Pengukuran Kinerja Receptionist Di Amadea Resort & Villa Seminyak," *Jurnal Kajian dan Terapan Pariwisata*, vol. 3, no. 2, pp. 11–20, May 2023, doi: 10.53356/diparojs.v2i2.76.