

# Sistem Monitoring dan Penilaian Kinerja Pegawai Politeknik Penerbangan Medan

Catra Indra Cahyadi <sup>1,\*</sup>, Fauziah Nur <sup>1</sup>, Inda Tri Pasa <sup>1</sup>, Syairi Anwar <sup>1</sup>, Sukarwoto <sup>1</sup>

\* Korespondensi: e-mail: [catraindracahyadi@gmail.com](mailto:catraindracahyadi@gmail.com)

<sup>1</sup> Politeknik Penerbangan Medan; Jl. Penerbangan No. 85 Jamin Ginting Km. 8,5 Padang Bulan Kelurahan Sempakata, Kec. Medan Selayang, Medan; e-mail: [catraindracahyadi@gmail.com](mailto:catraindracahyadi@gmail.com), [nur4ziah@gmail.com](mailto:nur4ziah@gmail.com), [indapasa@gmail.com](mailto:indapasa@gmail.com), [syairianwar@poltekbangmedan.ac.id](mailto:syairianwar@poltekbangmedan.ac.id), [sukarwoto@poltekbangmedan.ac.id](mailto:sukarwoto@poltekbangmedan.ac.id)

Submitted : **2 September 2024**  
Revised : **3 Oktober 2024**  
Accepted : **5 November 2024**  
Published : **30 November 2024**

## Abstract

*With the development of the times and the complexity of business demands, organizations need an effective way to measure, manage, and improve employee productivity and performance contributions. The purpose of this study is to monitor and assess employee performance at the Medan Aviation Polytechnic. This research method is quantitative with Software Development Life Cycle with waterfall technique. with sample user admin, pedulitaruna. The results of the study showed that users of 108 employees, the percentage results based on satisfaction with the use of the performance management information system were 9% of employees very satisfied with the use of the performance management information system, 69% of employees satisfied with the use of the performance management information system, 17% of employees neutral in the use of the performance management information system, and 5% of employees dissatisfied with the use of the performance management information system.*

**Keywords:** Employee Performance, Evaluation, Monitoring, System

## Abstrak

Perkembangan zaman dan kompleksitas tuntutan bisnis, organisasi memerlukan cara yang efektif untuk mengukur, mengelola, dan meningkatkan produktivitas serta kontribusi kinerja pegawai. Tujuan penelitian untuk memonitoring dan menilai kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan. Metode penelitian kuantitatif dengan *Software Development Life Cycle (SDLC)* dengan teknik *waterfall*. dengan sampel *user admin*, *pengasuh taruna*. Hasil penelitian menunjukkan pengguna 108 pegawai hasil persentase berdasarkan kepuasan penggunaan sistem informasi manajemen kinerja adalah sebanyak 9% pegawai sangat puas dalam penggunaan sistem informasi manajemen kinerja, sebanyak 69% pegawai puas dalam penggunaan sistem informasi manajemen kinerja, sebanyak 17% pegawai netral dalam penggunaan sistem informasi manajemen kinerja, dan sebanyak 5% pegawai tidak puas dalam penggunaan sistem informasi manajemen kinerja.

**Kata kunci:** Evaluasi, Monitoring, Penilaian Kinerja, Sistem

## 1. Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman dan kompleksitas tuntutan bisnis, organisasi memerlukan cara yang efektif untuk mengukur, mengelola, dan meningkatkan produktivitas serta kontribusi kinerja pegawai. Dalam konteks ini, sistem monitoring kinerja pegawai menjadi suatu solusi yang penting untuk mencapai tujuan tersebut. Sistem adalah sebuah prosedur atau

bagian-bagian yang saling berinteraksi antara satu dengan yang lainnya dengan rangkaian secara menyeluruh untuk mencapai sebuah tujuan tertentu (Nada et al., 2020).

Monitoring adalah sebuah proses pengumpulan dan analisis informasi berdasarkan indikator yang sudah ditetapkan tentang kegiatan program ataupun kegiatan sekolah sehingga dapat dilakukannya tindakan koreksi untuk penyempurnaan program atau kegiatan sekolah. Dalam hal ini, monitoring tersebut bertugas untuk mengenali dan mengevaluasi perkembangan yang terjadi akibat tindakan yaitu mengenali apakah pelaksanaan tindakan sesuai dengan rencana tindakan dan apakah telah terjadi peningkatan dengan adanya sebuah tindakan (Saputra, 2022).

Ada salah satu faktor yang paling penting dalam meningkatkan produktivitas kerja di suatu instansi atau lembaga dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia. Maka dari itu, untuk mengetahui apakah seorang pegawai bekerja dengan baik atau tidaknya dalam menjalankan tugasnya (Yendriki, 2021).

Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 juga diterangkan terkait penilaian kinerja ASN yang dijelaskan pada paragraf 8 pasal 75-78. Dalam penerapannya, penilaian kinerja tersebut akan digunakan sebagai dasar pembayaran tunjangan kerja. Dalam hal ini, untuk merealisasikan sistem tersebut, maka dibuatlah suatu bentuk penilaian yang disusun dengan metode Penilaian Kinerja Pegawai yang terbagi atas Sasaran kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. Permen PAN & RB Nomor 8 Tahun 2021 menjelaskan bahwa SKP merupakan perencanaan target dan kinerja yang akan dicapai PNS tiap tahunnya serta perilaku Kerja merupakan hal terkait sikap, perilaku, atau tindakan yang dilakukan PNS (Arif et al., 2023).

*Dashboard* monitoring kinerja Aparatur Sipil Negara pada dinas pengelolaan pajak provinsi Kepulauan Riau, bahwa pejabat I-2 Eselon yang berwenang mengaku kesulitan dalam melakukan penilaian untuk menilai dan mengawasi kinerja ASN dikarenakan tidak ada sistem yang dapat menampilkan informasi terkait pekerjaan, sehingga untuk mengatasi permasalahan tersebut BP2RD provinsi kepulauan Riau menggunakan teknik media dashboard dalam melakukan monitoring terhadap kinerja ASN yang diharapkan kinerja ASN tersebut dapat terukur (Veza et al., 2020).

Aplikasi monitoring kinerja pegawai menggunakan algoritma *simple additive weighting* (SAW) di badan pusat statistik kabupaten Pati berbasis *mobile* menyatakan bahwa sistem informasi menjadi sarana penting untuk memperoleh informasi perizinan dan laporan realisasi serta dapat juga digunakan sebagai alat untuk mendeteksi penyimpangan yang terjadi (Nada et al., 2020).

Pada dasarnya sebuah sistem adalah sekelompok unsur yang erat hubungannya satu dengan yang lainnya, dimana berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu (Nurkholis et al., 2021). Sistem merupakan prosedur ataupun bagian-bagian yang saling berinteraksi antara satu dengan lainnya dalam rangkaian secara menyeluruh untuk berfungsi secara bersama-sama dalam mencapai tujuan tertentu (Nada et al., 2020). Sistem sekumpulan

entitas (*hardware, brainware, software*) yang saling berinteraksi, bekerjasama dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan tertentu (Herliana & Rasyid, 2016).

Monitoring disebut dengan pemantauan merupakan pemantauan yang dapat dijelaskan sebagai sebuah kesabaran mengenai apa yang ingin diketahui dan akan memberikan sebuah informasi tentang status ataupun evaluasi dari waktu ke waktu yang dilakukan untuk tujuan tertentu (Yendriki, 2021). Monitoring bertujuan mengkaji kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana, dan mengidentifikasi masalah yang timbul agar cepat diatasi, serta melakukan penilaian pola kerja dan manajemen yang digunakan tepat mencapai tujuan (Herliana & Rasyid, 2016).

Pemantauan kegiatan mengamati perkembangan pelaksanaan rencana kerja, mengidentifikasi serta mengantisipasi permasalahan yang timbul dan atau akan timbul untuk dapat diambil tindakan sedini mungkin (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2021). Kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance*, merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang diberikan kepada pegawai (Yendriki, 2021).

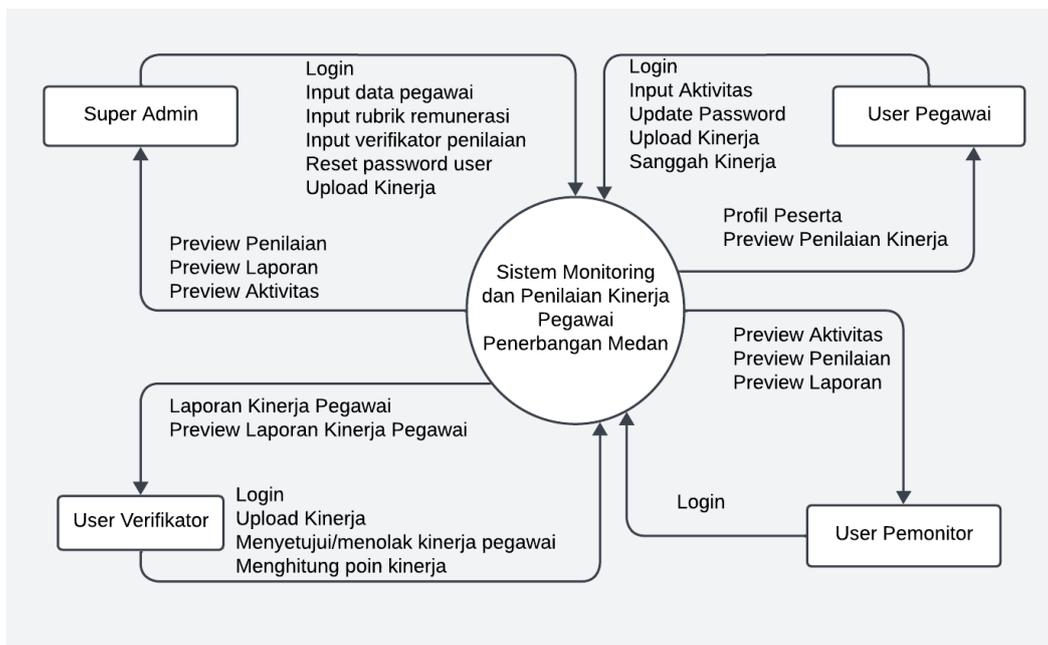
Penilaian kinerja adalah dokumen berupa hasil akhir dari sistem manajemen kinerja PNS. Berdasarkan Permen PAN & RB Nomor 8 tahun 2021 bahwa penilaian kinerja dilakukan dengan memberikan bobot masing-masing unsur penilaian yaitu 70% untuk penilaian SKP, dan 30% untuk penilaian Perilaku Kerja bagi Instansi Pemerintah yang belum menerapkan penilaian Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2021).

Dilihat dari fakta lapangan, bahwa sebuah instansi yaitu Politeknik Penerbangan Medan dalam melakukan monitoring kinerja pegawai masih dilakukan secara manual dengan mengumpulkan bukti kinerja dengan meng-*upload* di *google drive*. Hal itu membuat tim penilai masih belum teroganisir dalam memberikan poin pada setiap bukti kinerja dikarenakan masih menghitung manual untuk setiap bukti kinerja. Agar penilaian kinerja pegawai dapat tersistem lebih efektif, maka diperlukan sebuah sistem monitoring yang akan mempermudah dalam mengawasi, dan memudahkan dalam melakukan penghitungan poin bukti kinerja. Sistem ini memungkinkan penilaian kinerja pegawai berdasarkan data dan fakta yang objektif, tidak hanya pada persepsi subjektif. Hal ini membantu mencegah penilaian yang tidak adil dan memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan karir, promosi, dan insentif. Penelitian akan merancang sebuah sistem monitoring dan penilaian kinerja pegawai di Politeknik Penerbangan Medan.

## **2. Metode Penelitian**

Penelitian bersifat kuantitatif dengan *Software Development Life Cycle* (SDLC) dengan teknik *waterfall* dengan sistematika pengembangan perangkat lunak yang bersifat sistematis serta berurutan, tahapannya secara umum adalah studi kelayakan, investigasi sistem, analisa

sistem, rancangan sistem, implementasi sistem, serta tinjauan dan pemeliharaan. Metode *waterfall* terdiri dari spesifikasi kebutuhan, perancangan sistem, implementasi serta pengujian unit, pengujian integrasi serta pengujian sistem, dan yang terakhir operasi serta perawatan (Arif et al., 2023). Desain sistem menggunakan diagram konteks merupakan suatu gambaran umum mengenai interaksi yang terjadi antara sistem dengan pengguna (Husin et al., 2021). Diagram konteks dari sistem di penelitian pada Gambar 1.



Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 1. Diagram Konteks Sistem Monitoring dan Penilaian Kinerja Pegawai

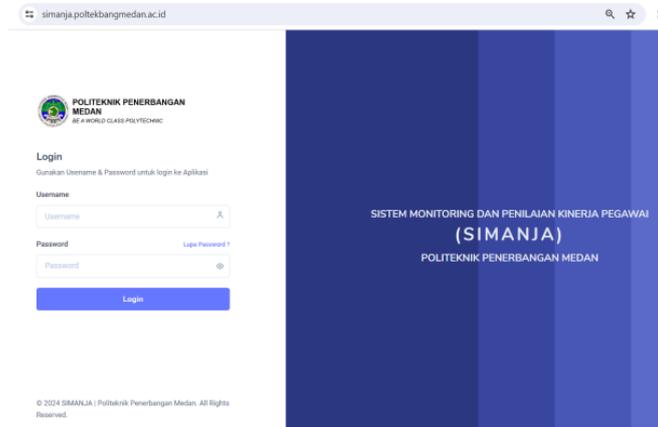
### 3. Hasil dan Pembahasan

Sistem monitoring dan penilaian kinerja pegawai Politeknik Penerbangan Medan pimpinan dapat memantau kegiatan rutin pegawai dan setiap pegawai dapat mengajukan laporan kinerja dalam empat periode dalam setahun sesuai dengan tupoksi jabatan yang berdasarkan dengan pedoman rubrik remunerasi Politeknik Penerbangan Medan. Berdasarkan hal tersebut maka hasil dari penelitian berupa sebuah sistem informasi monitoring dan penilaian kinerja pegawai yang disingkat dengan SIMANJA. Adapun laman untuk mengakses sistem monitoring tersebut yaitu <https://simanja.poltekbangmedan.ac.id/>. Hasil tampilan sistem monitoring dan penilaian kinerja pegawai Politeknik Penerbangan Medan.

#### a. Tampilan Halaman Utama

Halaman utama merupakan tampilan awal dari sistem monitoring dan penilaian kinerja pegawai. Pada halaman ini terdapat fitur *login*, *user* dapat memasukkan *username* dan *password* untuk melanjutkan kedalam sistem sesuai hak akses setiap *user*. Dalam hal ini *user* terdiri dari empat level yaitu pimpinan (pemonitor), administrator (super admin), verifikator penilai dan pegawai.

## Sistem Monitoring dan Penilaian Kinerja Pegawai Politeknik Penerbangan Medan

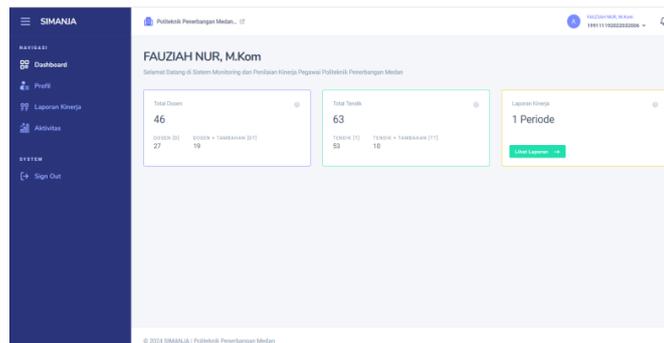


Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 2. Halaman Utama Simanja

### b. Tampilan *dashboard* akun pegawai

Pada tampilan Gambar 3 merupakan tampilan awal sistem saat akun berhasil *login* kedalam sistem, yang menampilkan informasi terkait jumlah pegawai ASN di Politeknik Penerbangan Medan serta menampilkan informasi pembukaan periode untuk laporan penilaian kinerja pegawai.

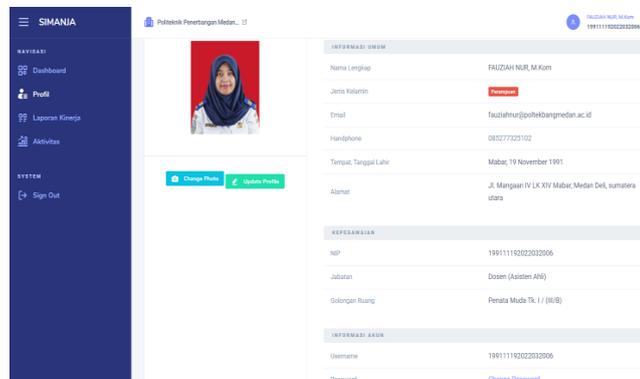


Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 3. *Dashboard* Akun Pegawai

### c. Tampilan profil akun pegawai

Tampilan Gambar 4 merupakan tampilan menu profil pada akun pegawai, yang menampilkan informasi terkait identitas diri dan identitas jabatan pegawai.



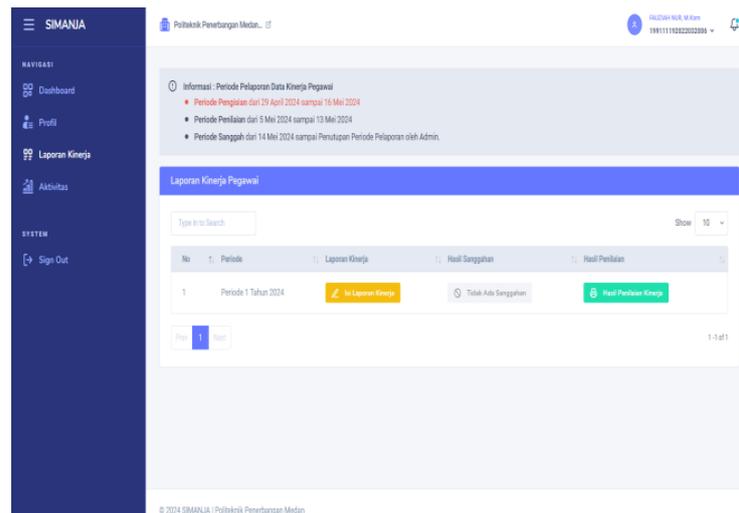
Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 4. Menu Profil Akun Pegawai

Pada menu profil dilengkapi dengan informasi akun berupa *username* dan *password user* dan pada menu ini *user* dapat melakukan *update* atau pergantian *password*.

d. Tampilan Menu Laporan Kinerja Pegawai

Menu laporan kinerja pegawai merupakan sebuah template untuk setiap pegawai dapat melakukan pengajuan atau klaim kinerja pegawai selama empat periode sesuai dengan periode yang dibuka untuk pengisian laporan kinerja oleh administrator. Halaman akan menampilkan informasi waktu terkait pembukaan periode pengisian, penilaian dan sanggahan.

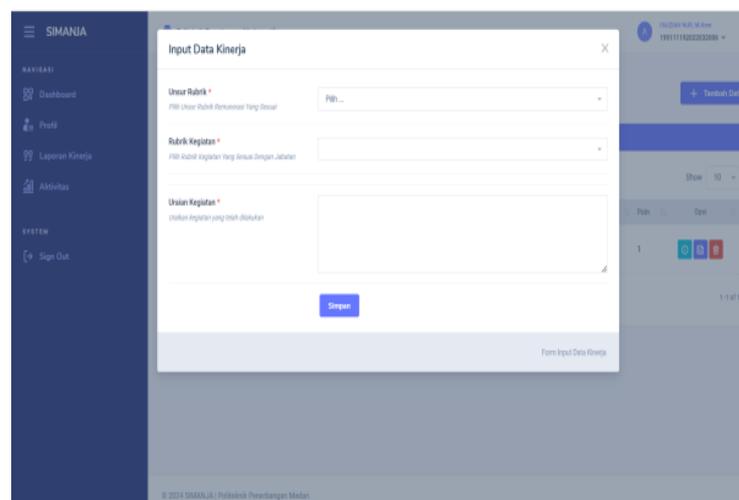


Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 5. Menu Laporan Kinerja Akun Pegawai

e. Tampilan input data kinerja

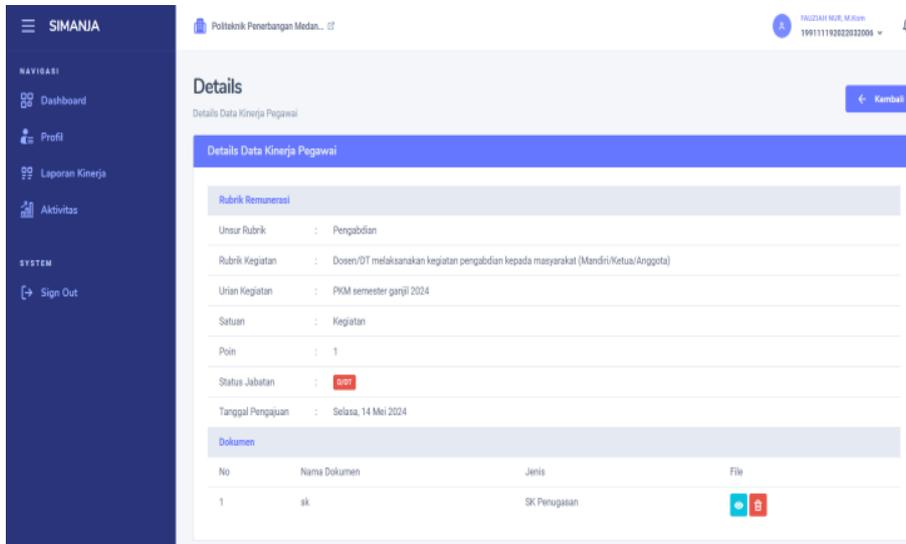
Halaman input data kinerja bagian dari menu laporan kinerja. Pada halaman data kinerja pegawai akan mengusulkan atau mengajukan data kinerja pegawai dengan memasukkan unsur rubrik, rubrik kegiatan, dan uraian kegiatan kemudian pilih simpan untuk melanjutkan pengusulan data kinerja pegawai.



Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 6. Tampilan Input Data Kinerja Pegawai

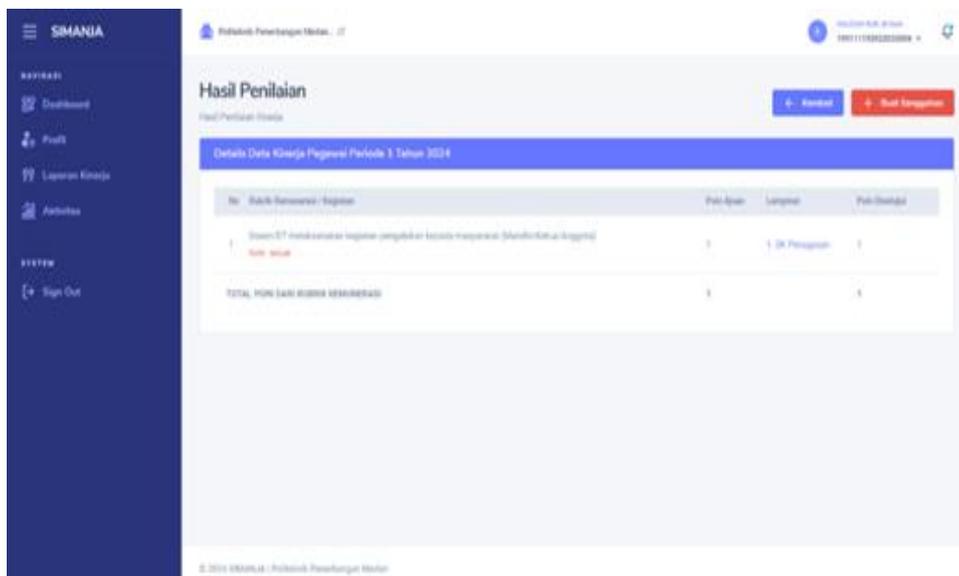
- f. Tampilan detail data kinerja pegawai  
Pada Gambar 7 merupakan tampilan informasi secara detail data kinerja di akun pegawai yang berhasil diusulkan oleh pegawai.



Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 7. Tampilan detail data kinerja pegawai

- g. Tampilan hasil penilaian laporan kinerja pegawai  
Setelah pegawai selesai melakukan pengusulan kinerja, maka data kinerja tersebut akan dinilai oleh verifikator penilai. Pada halaman penilaian kinerja akan ditampilkan informasi terkait rubrik kegiatan, poin ajuan, lampiran berupa bukti kinerja, dan poin disetujui oleh tim penilai.

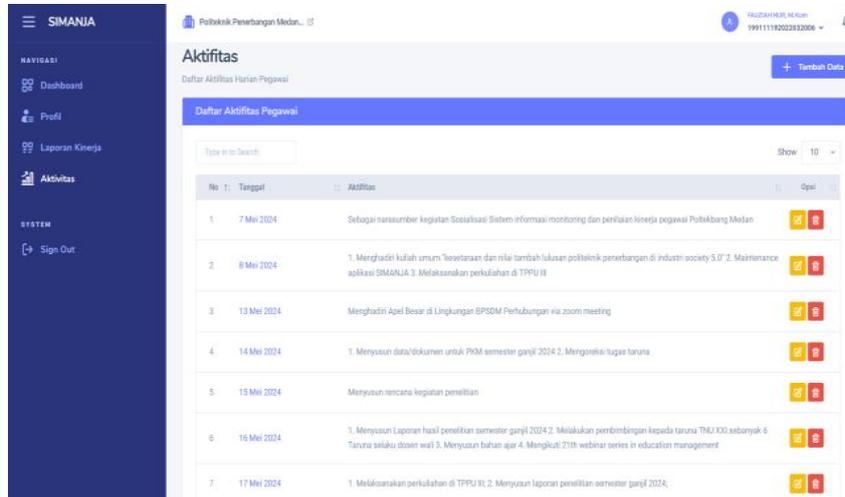


Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 8. Hasil Penilaian Kinerja Pegawai

h. Tampilan menu aktivitas pegawai

Pada Gambar 9 menampilkan aktivitas rutin pegawai setiap hari yang nantinya akan dimonitoring oleh pimpinan. Untuk meng-*input* kegiatan pegawai yaitu dengan mengklik *button* Tambah Data dan pegawai dapat menguraikan aktivitasnya.

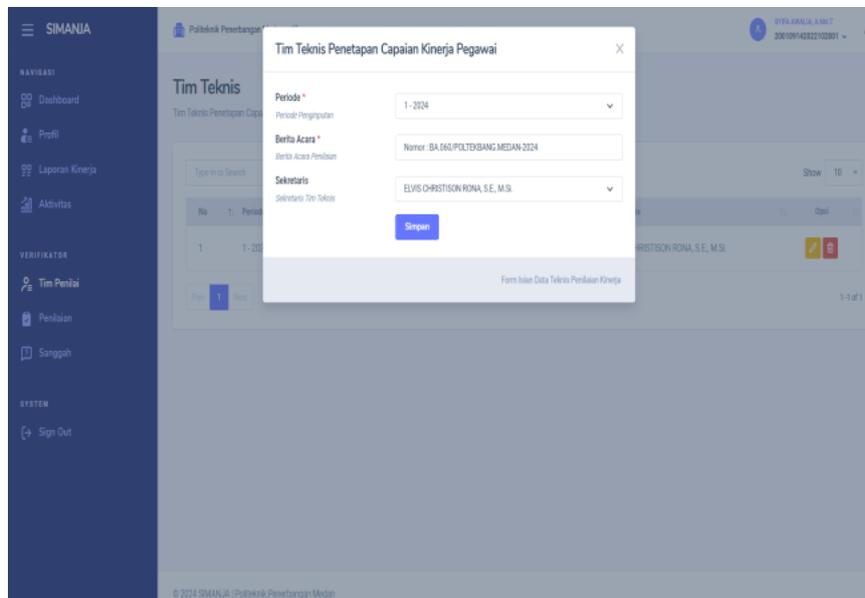


Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 9. Menu Aktivitas Pegawai

i. Tampilan menu tim penilai akun verifikator

Pada halaman ini untuk menyusun berita acara penilaian dari tim teknis terkait hasil akhir penilaian kinerja pegawai.

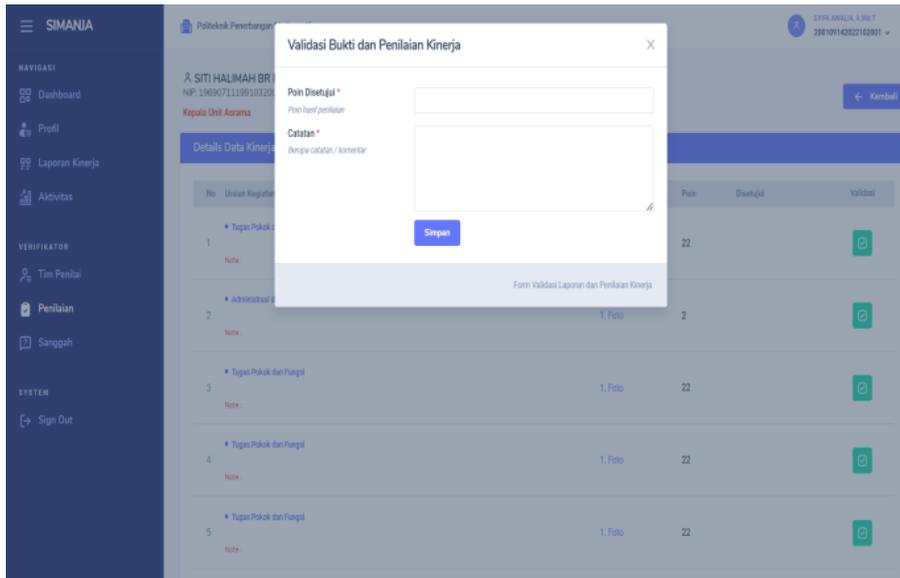


Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 10. Menu Tim Penilai Akun Verifikator

j. Tampilan menu penilaian akun verifikator

Pada menu penilaian, verifikator akan menilai laporan kinerja pegawai dengan memberikan poin berdasarkan rubrik remunerasi.

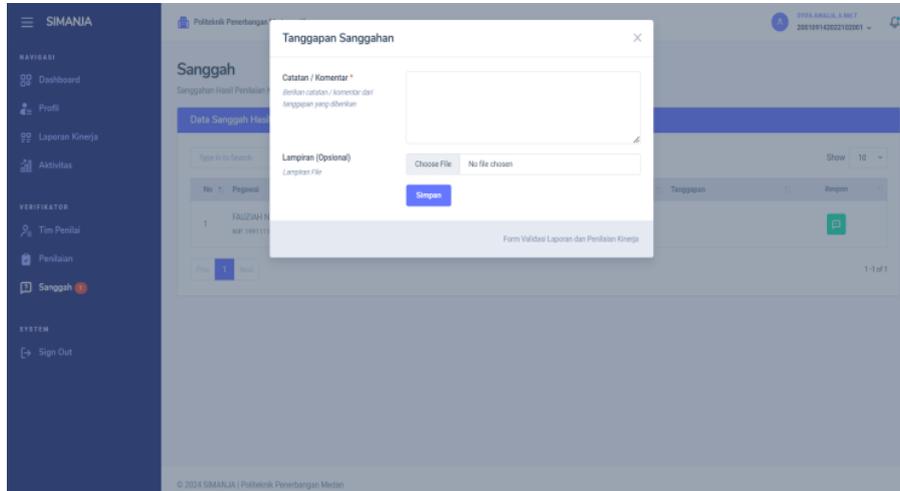


Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 11. Menu Penilaian Akun Verifikator

k. Tampilan menu sanggah akun pimpinan dan verifikator

Pada menu sanggahan akan menampilkan hasil dari sanggahan pegawai yang memiliki hasil penilaian yang tidak sesuai dengan yang disetujui oleh tim penilai. Dalam halaman sanggahan akun pimpinan dan verifikator, tim penilai (pimpinan dan verifikator) akan memberi tanggapan atas sanggahan pegawai.

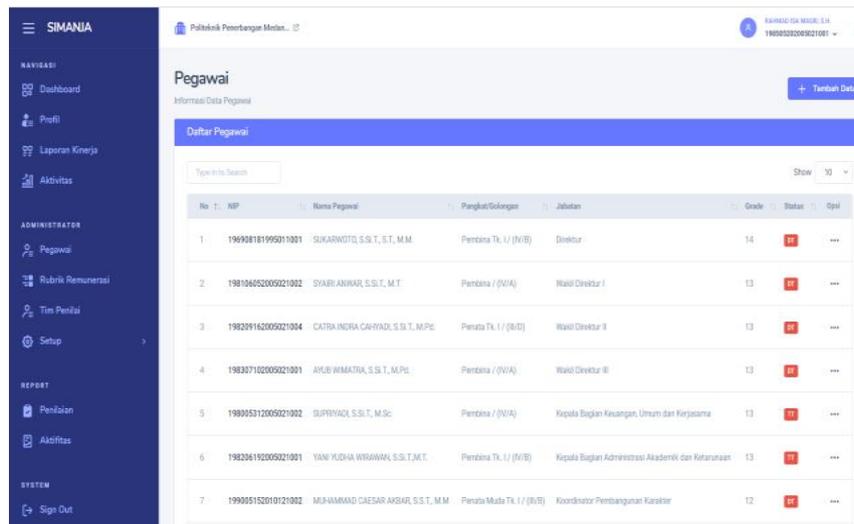


Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 12. Menu Sanggahan Akun Pimpinan Dan Verifikator

l. Tampilan menu pegawai akun admin

Pada Gambar 3 menampilkan seluruh pegawai ASN Politeknik Penerbangan Medan. Dalam hal ini, admin juga dapat menambahkan, mengubah, dan menghapus data pegawai.

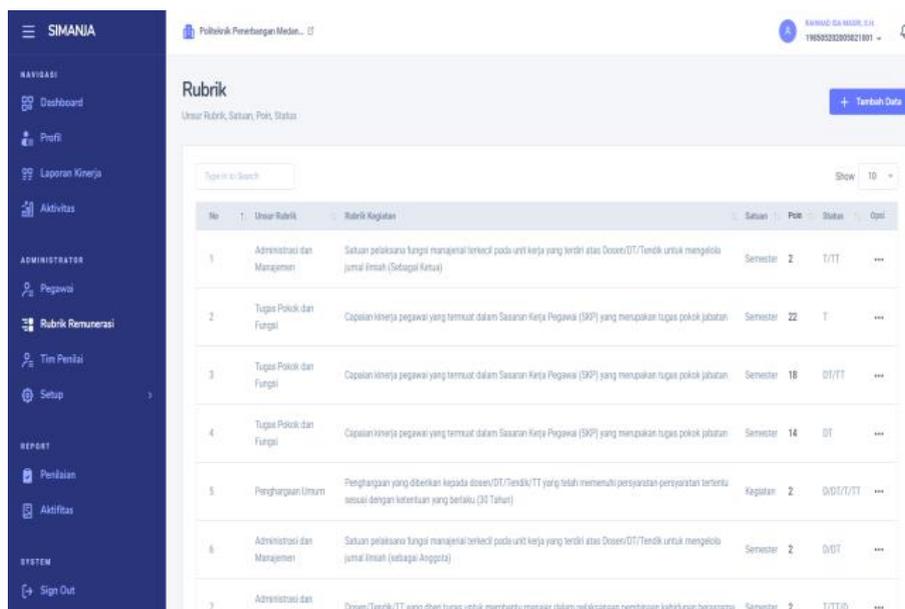


Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 13. Menu Pegawai Pada Akun Admin

m. Tampilan menu rubrik remunerasi

Pada Gambar 14 akan menampilkan pedoman rubrik remunerasi Politeknik Penerbangan Medan. Admin juga dapat melakukan penambahan data dengan mengklik *button* tambah data untuk melakukan penambahan terkait rubrik remunerasi.



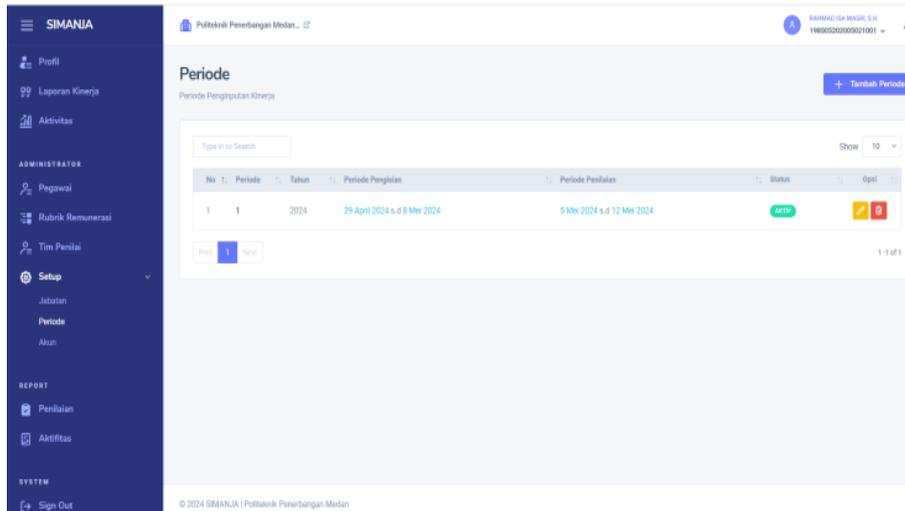
Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 14. Menu Rubrik Remunerasi Pada Akun Admin

n. Tampilan menu setup

Pada menu setup di akun admin menampilkan submenu jabatan, periode, dan akun. Pada submenu jabatan menambahkan dan menampilkan seluruh jabatan pegawai beserta nilai grade berdasarkan jabatan pegawai. Pada submenu periode untuk mengatur waktu dalam pengisian dan penilaian laporan kinerja untuk setiap periodenya. Pada submenu akun akan menampilkan seluruh pengguna akun yang aktif pada sistem monitoring dan penilaian

kinerja beserta level setiap akun. Dalam hal ini admin juga dapat melakukan fungsi *CRUD* pada submenu akun.

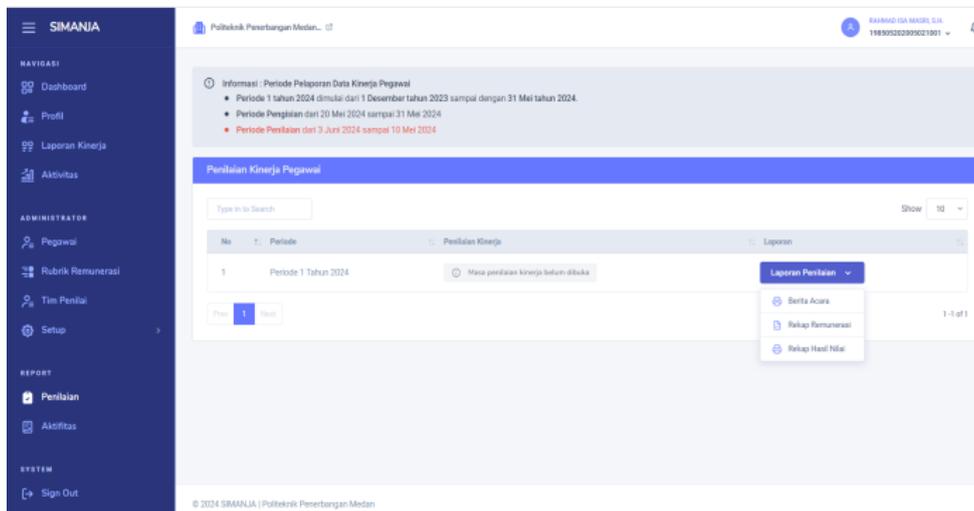


Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 15. Menu Setup Pada Akun Admin

o. Tampilan menu penilaian akun administrator

Pada Gambar 15 menampilkan hasil penilaian kinerja pegawai. Selanjutnya terdapat hasil akhir penilaian kinerja berupa berita acara (BA), rekap remunerasi dan rekap hasil nilai, yang nantinya dapat dicetak.

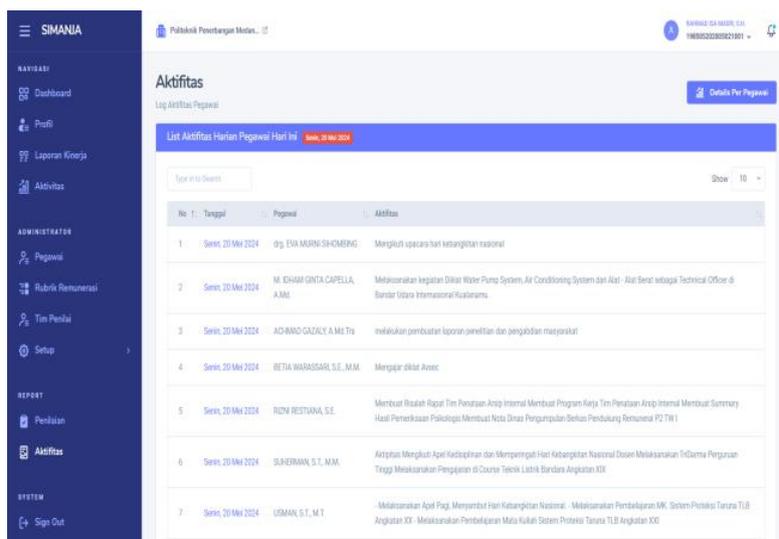


Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 15. Menu Penilaian Pada Akun Admin

p. Tampilan menu report aktivitas

Pada Gambar 16 akan menampilkan seluruh aktivitas harian pegawai Politeknik Penerbangan Medan berdasarkan tupoksi jabatan pegawai. Untuk melihat kegiatan setiap pegawai, admin dapat mengklik *button* detail per pegawai.



Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 16. Menu Report Aktivitas Pada Akun Admin

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan, dilakukan sosialisasi kepada seluruh *user* yaitu pegawai di Politeknik Penerbangan Medan. Kegiatan sosialisasi tersebut dilaksanakan dalam jaringan (*daring*) melalui *zoom meeting*. Dalam kegiatan ini dijelaskan maksud dan tujuan serta cara pengoperasian SIMANJA. Setelah dilaksanakan sosialisasi penggunaan SIMANJA maka *user* melakukan pengisian kuesioner berupa *google form* sebagai *feedback* dalam penggunaan SIMANJA dengan pengguna 108 pegawai hasil persentase berdasarkan kepuasan penggunaan SIMANJA adalah sebanyak 9% pegawai sangat puas dalam penggunaan SIMANJA, sebanyak 69% pegawai puas dalam penggunaan SIMANJA, sebanyak 17% pegawai netral dalam penggunaan SIMANJA, dan sebanyak 5% pegawai tidak puas dalam penggunaan SIMANJA.



Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Gambar 17. Kepuasan Pengguna

Lembaga pemerintahan yang bergerak dalam bidang pendidikan dan pelatihan diharuskan untuk terus berkembang sesuai dengan tuntutan nasional, tantangan global

dan kebutuhan pegawai negeri sipil (PNS) sebagai pengguna jasa pendidikan dan pelatihan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah (Badiklatda) (Rahmadhani & Lihawa, 2021).

Penggunaan sistem informasi manajemen kepegawaian sudah menggunakan komputer sebagai alat bantu kerja dalam pengolahan administrasi kepegawaian, akan tetapi masih berbasis desktop (*Stand Alone*), sehingga proses pembaruan data pegawai, pengajuan cuti tidak efektif karena pegawai wajib datang langsung. Model Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berbasis online sehingga proses usulan kenaikan pangkat, *update* data pegawai dan usulan cuti dengan mudah dapat dilakukan kapan saja dan dimana saja. Pengembangan sistem mengikuti tahapan dalam model pengembangan *Waterfall* (Husin et al., 2021)

Program pemerintah pusat menggunakan pendekatan berbasis masyarakat, dimana masyarakat sebagai pelaku utama dan sekaligus sebagai penanggung jawab pelaksanaan kegiatan. Pengelolaan dibutuhkan dalam manajemen yang baik seperti rekening air setiap bulannya. Salah satunya seperti desa mendala yang saat ini masyarakat melakukan pembayaran rekening air secara rutin. Tetapi sistem yang sedang berjalan di desa Mendala masih mencatat di buku sehingga ketika pengolahan data tagihan pembayaran dan pemasukan data pelanggan menimbulkan kesalahan atau *human error*. Maka diperlukan sebuah aplikasi untuk memberikan informasi kepada pelanggan tentang besaran jumlah pemakaian dan jumlah tagihan yang harus dibayarkan (Hikam et al., 2021).

Monitoring dan evaluasi kinerja karyawan masih menggunakan aplikasi *microsoft excel online*, memiliki beberapa kelemahan, yang menjadi kendala dalam melakukan monitoring tidak dapat memberikan perintah pekerjaan secara spesifik dan tidak dapat memberikan informasi batas waktu, dan penentuan kenaikan gaji dan tunjangan pegawai dilakukan secara acak dan hanya berdasarkan pendidikan terakhir. Untuk membantu keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya, dibutuhkan sistem yang dapat membantu mengambil keputusan dalam skala besar maupun kecil. Penggunaan metode *simple additive weighting* (SAW) dapat digunakan menentukan kenaikan gaji dan pemberian insentif secara tepat dan akurat berdasarkan kriteria yang ditentukan, sedangkan metode *Hungarian* digunakan menentukan siapa yang melakukan pekerjaan dengan tingkatan yang mudah, sedang, dan sulit. Sehingga didapatkan pemeringkatan untuk kenaikan gaji bagi tim *support* (Gunawan & Firmansyah, 2020).

#### **4. Kesimpulan**

Setelah dilakukan penelitian tentang sistem monitoring kinerja pegawai Politeknik Penerbangan Medan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan penggunaan SIMANJA adalah sebanyak 9% pegawai sangat puas dalam penggunaan SIMANJA, sebanyak 69% pegawai puas dalam penggunaan SIMANJA, sebanyak 17% pegawai netral dalam penggunaan SIMANJA, dan sebanyak 5% pegawai tidak puas dalam penggunaan SIMANJA.

## Daftar Pustaka

- Arif, M. F. N., Rusdianto, D. S., & Santoso, E. (2023). Pengembangan Aplikasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Guru berbasis Website di SMA Negeri 2 Sidrap Sulawesi Selatan. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer (JPTIIK)*, 7(3), 77–86. <https://j-ptiik.ub.ac.id/index.php/j-ptiik/article/view/12469>
- Gunawan, W., & Firmansyah, M. R. (2020). Monitoring dan Evaluasi Kinerja Karyawan menggunakan Algoritma Simple Additive Weighting dan Hungarian. *ILKOM Jurnal Ilmiah*, 12(2), 87–95. <https://doi.org/10.33096/ilkom.v12i2.519.87-95>
- Herliana, A., & Rasyid, P. M. (2016). Sistem Informasi Monitoring Pengembangan Software pada Tahap Development Berbasis Web. *Jurnal Informatika*, 3(1), 41–50. <https://doi.org/doi.org/10.31294/ji.v3i1.281>
- Hikam, M. A., Syauqi, A., & Nabyla, F. (2021). *Sistem Informasi Pembayaran Air Pamsimas Bumdes Mendala Jaya Berbasis Android*.
- Husin, M. F., Ruliah, S., & Fadilah. (2021). *Sistem Informasi Pelayanan Data Pegawai Secara Online Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala*. *Jurnal Ilmiah Teknik Informatika dan Sistem Informasi*.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2021). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Nada, N. Q., Fahmi, M. W. I., & Harjanta, A. T. J. (2020). Aplikasi Monitoring Kinerja Pegawai Menggunakan Algoritma Simple Additive Weighting (SAW) di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati Berbasis Mobile. *Jurnal Informatika Upgris*, 6(2), 86–93. <https://doi.org/10.26877/jiu.v6i2.8240>
- Nurkholis, A., Susanto, E., & Wijaya, S. (2021). Penerapan Extreme Programming dalam Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Pelayanan Publik. *Jurnal Sains Komputer Dan Informatika (J-SAKTI)*, 5(1), 125–134. <https://doi.org/dx.doi.org/10.30645/j-sakti.v5i1.304>
- Rahmadhani, A. Y., & Lihawa, R. D. (2021). Rancang Bangun Sistem Informasi Penjadwalan Pelatihan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Pelatihan Daerah Lampung. *Jurnal Ilmu Data*, 1(2), 1–12.
- Saputra, A. (2022). Sistem Informasi Monitoring Kinerja Kepala Sekolah dan Guru Pada Koordinator Wilayah Kecamatan Muara Kuang Berbasis Web. *Jurnal Teknologi Dan Informatika TEKNOMATIKA*, 12(1), 59–70.
- Veza, O. V, Arifin, N. Y., Saro, D., & Adam, R. (2020). *Dashboard Monitoring Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pengelolaan Pajak Provinsi Kepulauan Riau*. *Jurnal Elektronikal dan Komputer*.
- Yendriki, S. (2021). *Aplikasi Monitoring Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Dan Peternakan Kabupaten Pelalawan*. Repository Universitas Islam Riau.