

# Sistem Informasi Laporan Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Management By Objectives (MBO)

## *Employee Performance Report Information System Using the Management By Objectives Method*

**Widelya Annisa<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Sistem Informasi, Ilmu Komputer, Universitas Indo Global Mandiri Palembang  
Jl. Jendral Sudirman Km.4 No. 62 Kec.Iilir Timur I Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

Telp : (0711) 357754

Email : [widelya@gmail.com](mailto:widelya@gmail.com)<sup>1)</sup>

### **Abstract**

*In carrying out government activities, Sako District is supported by elements of the Civil Servant Apparatus and Non PNSD (Honorary) Employees who are arranged in various positions with different duties and authorities. Currently, the process for managing PNS performance data already has a special system that refers to the assessment system from the central government, while non-PNS honorary employees still do not have a separate system and only rely on records in the performance report book. This causes several deficiencies, namely, the potential for errors in the process of recording performance data, also the potential for damage and loss of data (notebooks), as well as the potential for fraudulent practices because these data cannot be accessed or seen widely. Through this research, the authors see a solution, namely by building an Information System for Non PNSD Employee Performance Reports at the Sako District Office, Palembang City using the Management by Objectives (MBO) method. The existence of Information System for Non PNSD Employee Performance Reports can provide benefits, namely simplifying the process of data management and evaluating honorary employees at the Sako Palembang District. By using the Management By Objectives (MBO) method which is more results oriented, where each employee will be assessed based on daily work achievements which will later be accumulated at each end. year, with the aim of assessing if employees achieve certain work targets they will still be retained as temporary employees in Sako Palembang District.*

**Keywords:** *Information System, Performance, Employees, Website, MBO.*

### **Abstrak**

Dalam menjalankan aktivitas pemerintahan, Kecamatan Sako didukung oleh unsur Aparatur Pegawai Negeri Sipil serta Pegawai Non PNSD (Honorer) yang tersusun dalam berbagai jabatan dengan tugas dan kewenangan yang berbeda-beda. Saat ini untuk proses pengelolaan data kinerja PNS sudah memiliki sistem khusus yang mengacu kepada sistem penilaian dari pemerintah pusat, sementara untuk pegawai honorer non-PNS masih belum memiliki sistem tersendiri dan hanya mengandalkan catatan pada buku laporan kinerja. Hal ini menyebabkan beberapa kekurangan yakni, potensi terjadinya kesalahan dalam proses pencatatan data kinerja, juga berpotensi terjadinya kerusakan dan kehilangan data (buku catatan), serta adanya potensi praktik-praktik kecurangan karena data-data tersebut tidak bisa diakses atau dilihat secara luas. Melalui penelitian ini, penulis melihat sebuah solusi yakni dengan membangun sebuah Sistem Informasi Laporan Kinerja Pegawai Non PNSD Pada Kantor Camat Sako Kota Palembang dengan menggunakan metode *Management by Objectives* (MBO). Dengan adanya Sistem Informasi Laporan Kinerja Pegawai Non PNSD ini dapat memberikan manfaat yaitu mempermudah proses pengelolaan data dan penilaian pegawai honorer di Kantor Camat Sako Kota Palembang. Dengan menggunakan metode *Management by Objectives* (MBO) yang lebih berorientasi pada hasil, dimana setiap pegawai akan dinilai berdasarkan pencapaian kerja harian yang nantinya akan diakumulasi pada tiap akhir tahun, dengan tujuan untuk menilai jika pegawai mencapai target kerja tertentu akan tetap dipertahankan sebagai tenaga pegawai honorer di Kecamatan Sako Palembang.

**Kata Kunci :** Sistem Informasi, Kinerja, Pegawai, *Website*, MBO.

## 1. Pendahuluan

Sistem informasi berbasis *online* adalah penerapan layanan *online* di berbagai sektor, khususnya pendidikan, kesehatan, keuangan, kesejahteraan sosial, ketenagakerjaan, lingkungan, keamanan dan kebersihan pun harus diperhatikan. Definisi pengaduan dalam pelayanan publik merupakan kata atau tindakan yang bersifat positif bahkan membangun. Pengaduan masyarakat juga berguna bagi pimpinan dalam organisasi penyelenggara pelayanan publik untuk melakukan evaluasi kinerja terhadap bawahannya dalam melaksanakan standar pelayanan publik [1]. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah nilai ukur terhadap tingkat efisiensi maupun performa atau perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi berdasarkan hasil pekerjaan pegawai dengan mengukurnya berdasarkan parameter atau variabel penilaian tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab jabatan yang diberikan kepadanya [2]. Dengan menerapkan teknologi dan sistem informasi pada proses penilaian kinerja, maka proses pengolahan data penilaian kinerja pegawai akan dapat dilakukan dengan cepat dan akurat, mudah serta meminimalisir terjadinya kesalahan-kesalahan baik dalam proses pendataan maupun dalam rekap nilai, serta hasil penilaian akan dapat langsung dilihat oleh masing-masing pegawai serta menghindari terjadinya praktik-praktik kecurangan yang bisa saja terjadi [3]. Kecamatan Sako adalah salah satu kecamatan di Kota Palembang, yang terletak sekitar 9,8 km dari pusat Kota Palembang. Kecamatan Sako terdiri dari 5 (lima) Kelurahan dengan luas wilayah 27,92 km<sup>2</sup>. Dalam menjalankan aktivitas pemerintahan, Kecamatan Sako didukung oleh unsur Aparatur Pegawai Negeri Sipil serta Pegawai Non PNSD (Honorar) yang tersusun dalam berbagai jabatan dengan tugas dan kewenangan yang berbeda-beda.

Saat ini untuk proses pengelolaan data kinerja PNS sudah memiliki sistem khusus yang mengacu kepada sistem penilaian dari pemerintah pusat atau Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), sementara untuk pegawai honorar non-PNS masih belum memiliki sistem tersendiri dan hanya mengandalkan catatan pada buku laporan kinerja. Hal ini menyebabkan beberapa kekurangan yakni, potensi terjadinya kesalahan dalam proses pencatatan data kinerja, juga berpotensi terjadinya kerusakan dan kehilangan data (buku catatan), serta adanya potensi praktik-praktik kecurangan karena data-data tersebut tidak bisa diakses atau dilihat secara luas. Melalui penelitian ini,

penulis melihat sebuah solusi yakni dengan membangun sebuah Sistem Informasi Laporan Kinerja Pegawai Non PNSD Pada Kantor Camat Sako Kota Palembang dengan menggunakan metode *Management by Objectives* (MBO) dimana setiap pegawai akan dinilai berdasarkan pencapaian kerja harian yang nantinya akan diakumulasi pada tiap akhir tahun, dengan tujuan untuk menilai jika pegawai mencapai target kerja tertentu akan tetap dipertahankan sebagai tenaga pegawai honorar di Kecamatan Sako Palembang.

## 2. Tinjauan Pustaka

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan., merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan [4].

Pada penelitian yang berjudul *Design Of Personnel Performance System Using Management By Objectives (MBO) Method* menjelaskan bahwa dengan di terapkannya sistem penilaian kinerja pegawai dapat membantu mempermudah proses penilaian kinerja pegawai dan keamanan data lebih terjamin, serta proses penilaian menjadi lebih akurat dan efektif [5]. Dari referensi penelitian dengan judul *Penilaian Performansi Kerja Account Manager Dengan Menggunakan Metode Mbo (Management By Objective) Dan Rich (Rank Inclusion In Criteria Hierarchies)* menjelaskan bahwa implementasi metode MBO dan RICH menghasilkan sistem yang dapat menghitung nilai realisasi kerja berdasarkan target dan sistem dapat membantu perusahaan dalam memantau hasil penjualan dan pencapaian revenue [6]. Dari hasil penelitian dengan judul *Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) Dan Management By Objectives (MBO) Di CV Brilliant* menyimpulkan bahwa penilaian kinerja MBO (Management By Objectives) memiliki beberapa tujuan dari perusahaan dan sasaran yang spesifik pada karyawan yang harus dicapai setiap karyawan, yang mana hal ini membutuhkan komunikasi yang saling berhubungan antara petinggi dengan bawahan melalui diskusi silang dan wawancara langsung supaya tujuan dan sasaran bisa tercapai dengan baik. Selain itu, perlu dilakukan kontrol secara berkala untuk mengetahui sejauh mana capaian setiap karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam [7].

Berdasarkan penelitian dari judul *Implementasi Management by Objectives (MBO) di Madrasah Tsanawiyah*, dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa implementasi management by objectives (MBO) di MTsS Kesuma LKMD Namorambe

dilaksanakan dengan sangat baik. Hal ini ditandai dengan tercapainya tujuan pembelajaran, evaluasi terukur dan terarah, serta komunikasi pimpinan madrasah dengan para pegawai terjalin baik [8].

Dari penelitian yang berjudul Perancangan Aplikasi sistem Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Mbo Dan Bars(Studi Kasus PLTA Maninjau) dijelaskan bahwa perancangan Aplikasi sistem Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Mbo Dan Bars(Studi Kasus PLTA Maninjau) dapat membantu manajer PLTA Maninjau dalam melakukan penilaian kinerja karyawannya.. serta aplikasi penilaian kinerja karyawan yang dirancang dapat mempermudah manajer dalam melihat dan mengawasi perkembangan kinerja karyawan setiap periodenya [9].

### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah tahapan yang dilaksanakan sebagai bagian dari kegiatan penelitian dalam upaya untuk mengumpulkan data atau informasi serta melakukan observasi dan investigasi pada data dan informasi tersebut.

#### 3.1 Metode Pengembangan Sistem

Metode yang digunakan adalah metode DevOps, dimana metode ini merupakan pengembangan *software* yang menekankan pada komunikasi, kolaborasi dan integrasi antara pengembang *software* dan profesional TI. DevOps adalah prinsip pengembang untuk berkoordinasi antara tim, yaitu tim pengembangan dan tim operasi, secara efektif dan efisien [10]. Adapun tahapan yang dilakukan pada metode ini antara lain:

##### a. Requirements

Pada tahapan ini pihak pengembang dan pengguna atau *client* duduk bersama dan melakukan komunikasi khususnya mengenai perangkat lunak yang akan dibangun. Beberapa hal yang dibicarakan yakni pemahaman umum mengenai permasalahan yang dihadapi, detail kebutuhan dan batasan, data-data perangkat lunak yang dibutuhkan.

##### b. Perancangan

Mulai membuat rancangan berupa target dan tujuan perangkat lunak, pembahasan mengenai jadwal dan jangka waktu pengerjaan, serta rancangan berupa pemodelan dan desain *interface*.

##### c. Pengembangan

Pada tahap ini mulai dilakukan proses pembuatan menggunakan bahasa pemrograman komputer, dengan memanfaatkan perangkat lunak/ *software* yang sesuai dengan kebutuhan pemrograman.

##### d. Deployment

Setelah perangkat lunak jadi, kemudian diujicobakan dan dilakukan penyetelan terhadap fitur-fitur dan sub menu yang dibuat, untuk melihat sejauh mana perangkat lunak dapat bekerja dan sekaligus melakukan perbaikan jika terjadi kesalahan atau *error*.

##### e. Monitoring

Perangkat lunak yang sudah jadi kemudian terus dipantau dan dilihat apabila sewaktu-waktu mengalami *error* atau bisa saja memerlukan perubahan dan penyesuaian sesuai dengan kebutuhan pengguna atau *client*.



Gambar 1 ilustrasi Metode DevOps

#### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### 1) Interview (Wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pertemuan dengan narasumber untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

##### 2) Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk memperoleh informasi dan memperkaya pengetahuan mengenai berbagai konsep yang akan digunakan sebagai dasar pedoman dalam melakukan penelitian[11].

#### 3.3 Metode Management By Objectives (MBO)

*Management by objective* atau MBO adalah metode perusahaan yang diyakini mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam hal bekerja. Karena, strategi yang satu ini akan lebih berorientasi pada hasil, bukan pada prosesnya. Jadi, setiap kegiatan perusahaan harus bisa sesuai dengan target yang sudah ditetapkan [12].

Beberapa kelebihan yang dimiliki dalam penilaian kinerja menggunakan pendekatan *Management by objective* (MBO), antara lain:

##### a. MBO Adalah Proses yang Lebih Berorientasi Pada Hasil

MBO adalah suatu sistem proses yang lebih berorientasi pada hasil dan fokus pada penetapan dan juga pengendalian tujuan, sehingga akan mendorong pihak manajer dalam melakukan perencanaan yang lebih detail

- b. Manajer dan Karyawan Harus Mengetahui Perannya  
Setiap karyawan dan manajer di dalam perusahaan harus memahami perannya masing-masing, sehingga nantinya tidak akan ada ambiguitas ataupun kebingungan tertentu.
- c. Manajer Harus Bisa Menetapkan Target yang Lebih Terukur  
Pihak manajer harus bisa menetapkan target, prioritas dan juga standar kinerja yang lebih terukur. Selain itu, tanggung jawab dan juga wewenang personil juga harus ditetapkan dengan jelas.
- d. Membuat Individu Lebih Sadar Akan Tujuan Organisasi  
Umumnya, yang sering kali terjadi adalah karyawan hanya peduli dengan tujuan dan lingkungan di sekitarnya saja. Namun dengan menerapkan management by objectives, maka mereka akan sangat bangga karena sudah terlibat langsung di dalam tujuan perusahaan. Nantinya, hal ini akan mampu meningkatkan moral dan komitmen karyawan.
- e. MBO Sering Menyoroti Area Pengembangan Karir  
*Management by objectives* sangat sering menyoroti area yang mana setiap karyawan memerlukan pelatihan lebih lanjut dan mengarah pada pengembangan karirnya.
- f. Sistem Evaluasi Berkala  
Sistem evaluasi berkala yang terdapat di dalam management by objectives akan memungkinkan setiap karyawan untuk mengetahui seberapa baik mereka dalam hal melakukan pekerjaannya. Karena, MBO memang akan memberikan penekanan yang kuat pada tujuan yang mampu diukur, dan penilaian yang dilakukan juga akan bisa lebih spesifik, objektif, dan adil.
- g. Meningkatkan Komunikasi Di dalam *management by objectives*  
Perusahaan harus bisa meningkatkan komunikasi antara pihak manajemen dan juga karyawan.

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

Dari latar belakang dan referensi penelitian yang telah dikumpulkan sebelumnya, kemudian dilanjutkan tahap analisis sistem, desain sistem, pengkodean dan testing.

##### 4.1 Analisis Sistem

Analisis yang dilakukan meliputi analisis sistem yang berjalan, analisis sistem yang diusulkan serta analisis kebutuhan sistem.

###### 1) Analisis Sistem yang berjalan

Sistem yang berjalan saat ini masih dilakukan secara manual dan semua proses mulai dari pendataan hingga pelaporan pekerjaan harian masih dikerjakan dengan tulisan atau catatan, sehingga memakan waktu dan tidak efisien, yang

pada akhirnya mempersulit proses penilaian dan pembuatan laporan kinerja.

###### 2) Analisis Sistem yang diusulkan

Pada sistem yang diusulkan penulis membangun sebuah aplikasi yang berbasis online sehingga memudahkan bagi pegawai dalam menginput data laporan kerja harian yang nantinya akan tersimpan dan terintegrasi didalam database sehingga memudahkan untuk proses pengelolaan data kinerja pegawai.

###### 3) Analisis Kebutuhan Sistem

Adapun sistem yang dibangun memiliki kemampuan dalam:

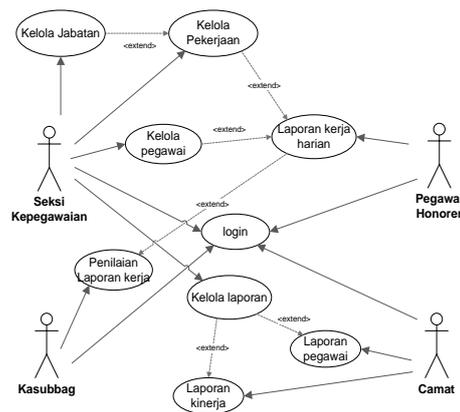
- Memberikan akses bagi pegawai untuk dapat langsung menginput pekerjaan harian
- Sistem dapat diakses oleh pimpinan dalam memberikan verifikasi maupun mencetak laporan.

#### 4.2 Desain Sistem

Desain sistem digambarkan melalui bahasa permodelan menggunakan notasi dari Unified Modelling Language (UML) [13].

##### 1) Use Case Diagram

Berikut ini ditampilkan gambar Use Case sistem yang dibangun.

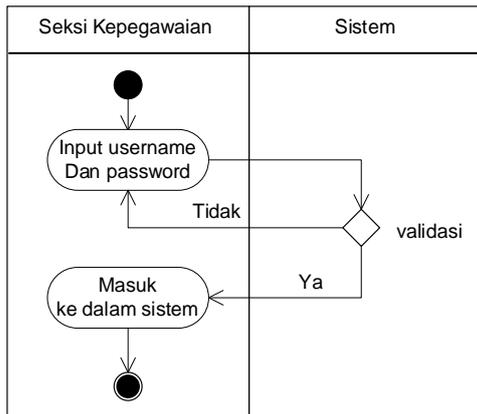


Gambar 2 Use Case Diagram

Gambar 2 menunjukkan beberapa aktor atau pengguna yakni pegawai, seksi kepegawaian, kasubbag dan Camat sebagai pimpinan dengan masing-masing akses menu yang berbeda-beda sesuai fungsinya.

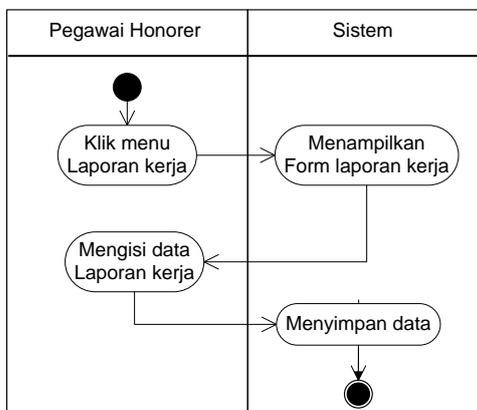
##### 2) Activity Diagram

Berikut ini merupakan activity diagram dari proses yang dibangun.



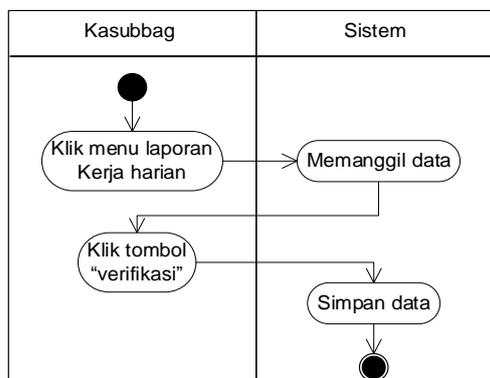
Gambar 3 Activity Diagram Login

Gambar 3 menunjukkan proses login agar dapat masuk ke dalam sistem, dengan cara menginput username dan password



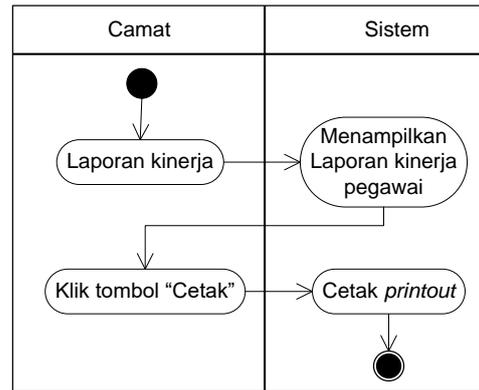
Gambar 4 Activity Diagram Input Laporan Kerja

Gambar 4 menunjukkan proses input laporan kerja harian yang dilakukan oleh pegawai honorer setiap hari, sesuai dengan beban kerja yang telah dikerjakannya.



Gambar 5 Activity Diagram Penilaian Laporan Kerja

Gambar 5 menunjukkan proses verifikasi laporan kerja oleh kasubbag kepada masing-masing pegawai yang ada sesuai dengan bagian yang ada.

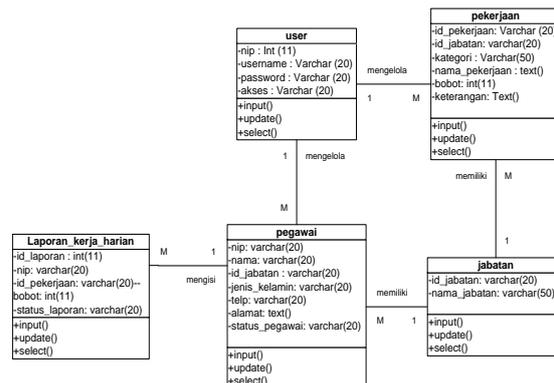


Gambar 6 Activity Diagram Laporan Kinerja

Gambar 6 menunjukkan proses mencetak laporan kerja oleh camat dan laporan tersebut dapat dicetak langsung dalam bentuk printout.

### 3) Class Diagram

Pada gambar berikut ini menampilkan gambar struktur dari class diagram pada sistem yang dibangun.



Gambar 7 Class Diagram

Dari gambar tersebut dapat dilihat susunan tabel maupun struktur database yang dibangun sesuai dengan sistem yang dibangun.

### 5. Pengkodean

Setelah melakukan seluruh tahapan-tahapan penelitian, mulai dari pengumpulan data hingga proses pengkodean (*coding*), sehingga dihasilkan sistem dan aplikasi yang dapat digunakan sesuai tujuan penelitian.

#### 1) Tampilan Interface

##### a) Halaman Home

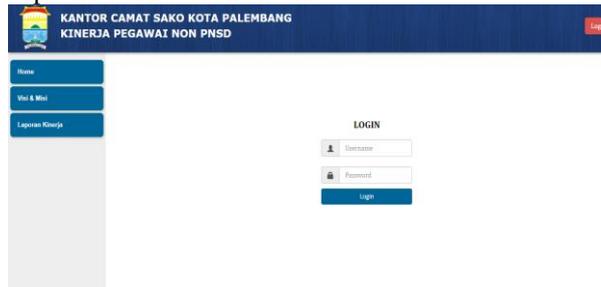
Halaman ini merupakan halaman utama ketika sistem diakses yang menampilkan informasi mengenai judul dan sistem yang dibangun.



Gambar 8 Halaman Home

b) Halaman Login

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan untuk pengguna dapat melakukan proses login untuk dapat masuk kedalam sistem.



Gambar 9 Halaman Login

c) Halaman Input Laporan Harian

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan oleh pegawai dalam menginput data laporan kerja harian.



Gambar 10 Halaman Input Laporan Harian

d) Halaman Verifikasi

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan oleh kasubbag dalam melakukan proses verifikasi terhadap pekerjaan dari masing-masing pegawai.



Gambar 11 Halaman Verifikasi

e) Halaman Laporan Kinerja

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan untuk menampilkan hasil penilaian kinerja dari masing-masing pegawai.



Gambar 12 Halaman Laporan Kinerja

2) Hasil Pengujian

Setelah membangun aplikasi, selanjutnya dilakukan tahapan evaluasi atau pengujian yang menerapkan metode *blackbox*, untuk menguji dan mengevaluasi hasil dan tampilan serta fungsi dasar dan fitur-fitur menu dalam aplikasi yang dibangun [14][15].

Tabel 1. Tabel Hasil Pengujian

| Halaman Menu     | Pengujian                                | Hasil yang diharapkan                        | Hasil    |
|------------------|--|--|----------|
| Home             | Menampilkan informasi mengenai aplikasi  | Menampilkan informasi mengenai aplikasi      | Berhasil |
| Visi dan misi    | Menampilkan visi dan misi kecamatan      | Menampilkan visi dan misi kecamatan          | Berhasil |
| Login            | Input username dan password dengan benar | Masuk ke halaman menu siswa                  | Berhasil |
|                  | Username dan password salah              | Menampilkan notifikasi login gagal           | Berhasil |
| Kelola Jabatan   | Input data jabatan                       | Simpan data dan menampilkan daftar jabatan   | Berhasil |
|                  | Edit data jabatan                        | Simpan perubahan data                        | Berhasil |
|                  | Hapus data jabatan                       | Menghapus data                               | Berhasil |
| Kelola pekerjaan | Input data pekerjaan                     | Simpan data dan menampilkan daftar pekerjaan | Berhasil |
|                  | Edit data pekerjaan                      | Simpan perubahan data                        | Berhasil |

|                       |                                   |   |          |
|-----------------------|-----------------------------------|---|----------|
|                       | Hapus data pekerjaan              | Menghapus data  | Berhasil |
| Kelola pegawai        | Input data pegawai                | Simpan data dan menampilkan daftar pegawai                        | Berhasil |
|                       | Edit data pegawai                 | Simpan perubahan data   | Berhasil |
|                       | Hapus data pegawai                | Menghapus data  | Berhasil |
| Laporan kinerja       | Menampilkan data laporan kinerja  | Menampilkan daftar pegawai beserta masing-masing bobot kinerjanya | Berhasil |
| Input laporan harian  | Form inputan laporan kerja harian | Simpan data laporan kerja harian                                  | Berhasil |
| Daftar laporan harian | Tabel daftar laporan harian       | Menampilkan daftar laporan harian yang sudah diinput              | Berhasil |
| Verifikasi            | Klik tombol verifikasi            | Mengesahkan laporan harian dari pegawai                           | Berhasil |
|                       | Klik tombol tidak valid           | Laporan pekerjaan tidak valid/tidak sah                           | Berhasil |
| Laporan pegawai       | Lihat laporan                     | Menampilkan laporan buku  | Berhasil |
|                       | Cetak laporan                     | Menampilkan print out laporan                                     | Berhasil |
| Laporan kinerja       | Lihat laporan                     | Menampilkan laporan   | Berhasil |
|                       | Cetak laporan                     | Menampilkan print out laporan                                     | Berhasil |
| Logout                | Keluar aplikasi                   | Menutup aplikasi  | Berhasil |

## 6. Kesimpulan dan Saran

### 6.1 Kesimpulan

Sistem Informasi Laporan Kinerja Pegawai Non PNSD Pada Kantor Camat Sako Kota Palembang Dengan Menggunakan Metode *Management By*

*Objectives* merupakan sistem yang dibuat berdasarkan hasil penelitian untuk menyelesaikan permasalahan dalam hal pengelolaan penilaian kinerja pegawai honorer pada Kantor Camat Sako Kota Palembang. Melalui aplikasi ini, proses pengelolaan data pegawai honorer menjadi lebih mudah serta dapat mengatasi kendala pengarsipan file yang selama ini masih menggunakan kertas sehingga menjadi lebih efisien karena adanya pengurangan penggunaan kertas dengan menggunakan aplikasi ini. Selain itu, sistem informasi ini dapat mempermudah camat selaku atasan dalam proses pemberian rekomendasi status pegawai honorer dengan melihat hasil penilaian akhir tahun yang didapatkan dari sistem ini. Sehingga dapat mengurangi kecurangan terhadap penilaian kinerja dan sebagai bentuk pengawasan terhadap kedisiplinan di lingkungan Kantor Camat Sako Kota Palembang

### 6.2 Saran

- Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat peneliti memberikan saran untuk sebagai berikut :
1. Sistem ini dikembangkan dengan basis *website* dan tidak menutup kemungkinan dapat dikembangkan lebih jauh pada platform Android.
  2. Sistem ini dapat diintegrasikan dan dikembangkan lebih lanjut dengan sistem lainnya yang sudah ada di Kecamatan Sako Palembang.

### Daftar Rujukan

- [1] Hamirul, & Pratiwi, W. (2020). *Inovasi Dalam Pelayanan Publik*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- [2] Huseno, T. (2021). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- [3] Ramadhan, S., Sarkum, S., & Purnama, I. (2019). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada Operasi Perangkat Daerah Kantor Camat Rantau Utara Labuhanbatu. *Jurnal Teknik Komputer AMIK BSI*, 93-96.
- [4] Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora*, 15-33.
- [5] Effendi, R., & Usman, A. U. (2019). Design Of Personnel Performance System Using Management By Objectives (MBO) Method. *IFTECH Jurnal Universitas Banten Jaya*, 131-144.
- [6] Rifazka, A., Darmantoro, D., & Setiawan, E. B. (2019). Penilaian Performansi Kerja Account Manager Dengan Menggunakan Metode Mbo (Management By Objective) Dan Rich (Rank Inclusion In Criteria Hierarchies). *SNATI*, 101-107.

- [7] Harahap, A. L., & Perdana, S. (2021). Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) Dan Management By Objectives (MBO) Di CV Brilliant. *IKRAITH*, 18-26.
- [8] Hendriyal, Fachruddin, Amiruddin, Putra, M. I., Saragih, M., Faisal, et al. (2022). Implementasi Management by Objectives (MBO) di Madrasah Tsanawiyah. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1466-1474.
- [9] Taufik, Fithri, P., & Prathama, Y. E. (2018). Perancangan Aplikasisistem Penilaian Kinerja Karyawandengan Metode Mbo Dan Bars(Studi Kasus PLTA Maninjau). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 760-770.
- [10] Ferdiana, R. (2021). *Engineering Design Pada Sistem Informasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [11] Vermaat, M. E., Sebok, S. L., Freund, S. M., Campbell, J. T., & Frydenberg, M. (2018). *Discovering Computer 2018 (Digital Technology, Data, and Device)*. Boston: Cengage Learning.
- [12] Banarto, K. (2021). *Transformasi HRD Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Deepublish.
- [13] Destriana, R., Husain, S. M., Handayani, N., & Siswanto, A. (2021). *Diagram UML Dalam Membuat Aplikasi Android Firebase "Studi Kasus Aplikasi Bank Sampah"*. Yogyakarta: Deepublish.
- [14] Rusmawan, U. (2019). *Teknik Penulisan Tugas Akhir dan Skripsi Pemrograman*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [15] [Anhar. (2020). *Panduan Menguasai PHP & MySQL Secara Otodidak*. Jakarta: Media Kita.