

## **Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja untuk Mendukung Evaluasi Pegawai**

**Pawit Rianto<sup>\*1</sup>, Tonny Suhendar<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Papua Barat

<sup>2</sup>Universitas Maritim Ali Haji

Email: <sup>1</sup>pawitrianto@gmail.com, <sup>2</sup>tonysuhendar@umrah.ac.id

\*Penulis Korespondensi

(Naskah masuk: 15-04-2026, diterima untuk diterbitkan: 23-05-2026)

### **Abstrak**

Evaluasi kinerja pegawai merupakan bagian penting dalam manajemen organisasi karena berhubungan langsung dengan produktivitas, akuntabilitas, pemberian penghargaan, serta pengambilan keputusan administratif. Namun, proses evaluasi kinerja yang masih dilakukan secara manual sering menimbulkan beberapa kendala, seperti keterlambatan rekapitulasi data, subjektivitas penilaian, kesulitan pelacakan riwayat kinerja, dan kurangnya transparansi hasil evaluasi. Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan Sistem Informasi Manajemen Kinerja guna mendukung proses evaluasi pegawai secara lebih terstruktur, objektif, dan terdokumentasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan tahapan analisis kebutuhan, perancangan sistem, implementasi sistem, dan evaluasi penggunaan sistem. Sistem dikembangkan untuk mengelola data pegawai, indikator kinerja, penilaian atasan, capaian target kerja, kedisiplinan, laporan kinerja, dan rekapitulasi nilai akhir pegawai. Evaluasi dilakukan terhadap 35 pegawai dengan lima indikator utama, yaitu capaian kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan penggunaan teknologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi membantu mempercepat proses evaluasi, meningkatkan keteraturan data, dan menghasilkan nilai kinerja pegawai secara lebih transparan. Rata-rata nilai kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan skor 82,46. Sistem ini dapat menjadi alat bantu manajemen dalam pengambilan keputusan berbasis data, khususnya dalam penilaian prestasi kerja, pembinaan pegawai, dan perencanaan pengembangan sumber daya manusia.

**Kata kunci:** *Sistem Informasi Manajemen, Kinerja Pegawai, Evaluasi Pegawai, Manajemen Kinerja, Pengambilan Keputusan*

## **IMPLEMENTATION OF A PERFORMANCE MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM TO SUPPORT EMPLOYEE EVALUATION**

### **Abstract**

*Employee performance evaluation is an important part of organizational management because it is directly related to productivity, accountability, reward allocation, and administrative decision-making. However, performance evaluation processes that are still conducted manually often create several problems, such as delays in data recapitulation, subjectivity in assessment, difficulty in tracking performance history, and a lack of transparency in evaluation results. This study aims to implement a Performance Management Information System to support employee evaluation in a more structured, objective, and well-documented manner. The research method uses a quantitative descriptive approach through several stages, including needs analysis, system design, system implementation, and system usage evaluation. The system was developed to manage employee data, performance indicators, supervisor assessments, work target achievement, discipline, performance reports, and recapitulation of employees' final scores. The evaluation was conducted on 35 employees using five main indicators, namely work achievement, discipline, responsibility, teamwork, and technology utilization. The results show that the implementation of the information system helps accelerate the evaluation process, improve data organization, and generate employee performance scores more transparently. The average employee performance score falls into the good category, with a score of 82.46. This system can serve as a management tool for data-driven decision-making, particularly in work performance assessment, employee development, and human resource development planning.*

**Keywords:** *Management Information System, Employee Performance, Employee Evaluation, Performance Management, Decision-Making*

---

## **1. PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kualitas layanan, efektivitas kerja, dan pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi membutuhkan mekanisme evaluasi kinerja yang mampu mengukur capaian kerja pegawai secara objektif, sistematis, dan berkelanjutan.

Dalam praktiknya, proses evaluasi kinerja pegawai masih sering dilakukan secara manual menggunakan formulir kertas, spreadsheet terpisah, atau penilaian berdasarkan persepsi atasan tanpa dukungan sistem yang terintegrasi. Kondisi tersebut dapat menimbulkan beberapa permasalahan, antara lain data penilaian sulit ditelusuri, proses rekapitulasi memerlukan waktu lama, hasil penilaian rentan terhadap subjektivitas, serta laporan kinerja tidak selalu tersedia secara cepat ketika dibutuhkan oleh pimpinan.

Dari perspektif manajemen, evaluasi kinerja tidak hanya bertujuan untuk memberikan nilai kepada pegawai, tetapi juga menjadi dasar dalam pembinaan, promosi jabatan, pemberian penghargaan, identifikasi kebutuhan pelatihan, serta pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan sumber daya manusia. Sementara itu, dari perspektif komputer dan sistem informasi, proses evaluasi kinerja dapat ditingkatkan melalui penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja yang mampu mengelola data pegawai, indikator penilaian, nilai kinerja, laporan, dan riwayat evaluasi secara terpusat.

Sistem Informasi Manajemen Kinerja dapat membantu organisasi dalam mengubah proses penilaian yang semula bersifat manual menjadi proses digital yang lebih cepat, transparan, dan terdokumentasi. Sistem ini memungkinkan setiap indikator kinerja diberi bobot tertentu sesuai kebutuhan organisasi, kemudian nilai akhir pegawai dihitung secara otomatis berdasarkan capaian masing-masing indikator. Dengan demikian, pimpinan dapat memperoleh informasi kinerja pegawai secara lebih akurat dan mudah digunakan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini mengangkat Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja untuk Mendukung Evaluasi Pegawai. Fokus penelitian ini adalah menerapkan sistem informasi yang dapat membantu proses evaluasi pegawai melalui pengelolaan indikator kinerja, proses input nilai, perhitungan nilai akhir, klasifikasi kategori kinerja, serta penyajian laporan evaluasi.

## **2. METODE**

### **2.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan proses penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja, sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menghitung dan menganalisis nilai evaluasi kinerja pegawai berdasarkan indikator yang telah ditentukan.

## 2.2 Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian terdiri atas beberapa langkah berikut.

1. Analisis kebutuhan sistem  
Pada tahap ini dilakukan identifikasi kebutuhan pengguna, jenis data yang diperlukan, indikator kinerja pegawai, pengguna sistem, serta laporan yang dibutuhkan oleh pimpinan.
2. Perancangan sistem  
Tahap ini meliputi perancangan alur sistem, basis data, struktur menu, antarmuka pengguna, dan proses perhitungan nilai kinerja pegawai.
3. Implementasi sistem  
Sistem diterapkan dalam bentuk aplikasi manajemen kinerja yang memiliki fitur pengelolaan data pegawai, indikator penilaian, input nilai kinerja, perhitungan nilai akhir, kategori kinerja, dan laporan evaluasi.
4. Pengumpulan data penilaian  
Data penilaian dikumpulkan berdasarkan lima indikator kinerja, yaitu capaian kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan penggunaan teknologi.
5. Analisis hasil evaluasi  
Data yang telah dimasukkan ke dalam sistem dianalisis untuk memperoleh nilai akhir pegawai, kategori kinerja, distribusi hasil penilaian, dan manfaat sistem terhadap proses evaluasi.

## 2.3 Desain Sistem Kinerja

Sistem Informasi Manajemen Kinerja dirancang untuk digunakan oleh beberapa aktor utama, yaitu admin, penilai atau atasan, pegawai, dan pimpinan.

Tabel 1. Hak Akses Aktor

Aktor	Hak Akses
Admin	Mengelola data pegawai, indikator, bobot penilaian, akun pengguna, dan periode evaluasi
Penilai/Atasan	Menginput nilai kinerja pegawai berdasarkan indikator
Pegawai	Melihat hasil evaluasi dan riwayat kinerja pribadi
Pimpinan	Melihat laporan rekapitulasi, peringkat kinerja, dan kategori pegawai

## 2.4 Indikator Penilaian Kinerja

Indikator penilaian kinerja pegawai ditentukan berdasarkan aspek manajerial yang umum digunakan dalam evaluasi organisasi. Lima indikator yang digunakan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Indikator Penilaian Kinerja

Kode	Indikator	Deskripsi	Bobot
C1	Capaian Kerja	Tingkat penyelesaian tugas sesuai target	30%
C2	Kedisiplinan	Kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan aturan	20%
C3	Tanggung Jawab	Kemampuan menyelesaikan tugas dan menjaga amanah kerja	20%
C4	Kerja Sama	Kemampuan bekerja dalam tim dan berkomunikasi	15%
C5	Penggunaan Teknologi	Kemampuan menggunakan sistem/aplikasi kerja	15%
	Total		100%

Bobot terbesar diberikan pada capaian kerja karena indikator tersebut berkaitan langsung dengan produktivitas pegawai. Kedisiplinan dan tanggung jawab masing-masing diberi bobot 20% karena keduanya menjadi fondasi dalam pelaksanaan tugas organisasi. Kerja sama dan penggunaan teknologi diberi bobot 15% karena keduanya mendukung efektivitas kerja, terutama dalam lingkungan kerja berbasis digital.

### 2.5 Rumus Perhitungan Nilai Kinerja

Nilai akhir kinerja pegawai dihitung menggunakan metode pembobotan sederhana. Setiap nilai indikator dikalikan dengan bobot masing-masing, kemudian dijumlahkan untuk memperoleh nilai akhir.

Rumus yang digunakan adalah:

$$NK_i = (CI_1 * W1) + (CI_2 * W2) + (CI_3 * W3) + (CI_4 * W4) + (CI_5 * W5)$$

Keterangan:

- $NK_i$  Nilai kinerja pegawai ke-i
- $CI_i$  Nilai capaian kerja pegawai ke-i
- $C2_i$  Nilai kedisiplinan pegawai ke-i
- $C3_i$  Nilai tanggung jawab pegawai ke-i
- $C4_i$  Nilai kerja sama pegawai ke-i
- $C5_i$  Nilai penggunaan teknologi pegawai ke-i
- $W1-W5$  Bobot setiap indikator

dengan bobot:

$$W1 = 0.30, W2 = 0.20, W3 = 0.20, W4 = 0.15, W5 = 0.15$$

Hasil nilai akhir diklasifikasikan ke dalam kategori berikut.

Tabel 3. Klasifikasi Kinerja

Rentang Nilai	Kategori	Interpretasi
90–100	Sangat Baik	Pegawai memiliki kinerja sangat tinggi dan konsisten
80–89	Baik	Pegawai menunjukkan kinerja baik dan memenuhi target
70–79	Cukup	Pegawai memenuhi standar minimum, tetapi masih perlu pembinaan
60–69	Kurang	Pegawai perlu peningkatan kinerja secara serius
< 60	Sangat Kurang	Pegawai membutuhkan evaluasi dan pembinaan khusus

### 2.6 Teknik Pengujian Sistem

Pengujian sistem dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu pengujian fungsional dan evaluasi manfaat sistem.

#### a. Pengujian fungsional

Pengujian dilakukan untuk memastikan setiap fitur berjalan sesuai kebutuhan, seperti login, input data pegawai, input nilai, perhitungan otomatis, dan cetak laporan.

#### b. Evaluasi manfaat sistem

Evaluasi manfaat sistem dilakukan dengan membandingkan kondisi sebelum dan sesudah penerapan sistem. Aspek yang diamati meliputi kecepatan rekapitulasi, kemudahan akses data, keteraturan dokumen penilaian, transparansi hasil, dan kemudahan penyusunan laporan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil

Sistem Informasi Manajemen Kinerja yang diterapkan memiliki alur kerja utama mulai dari pengelolaan data pegawai, pengaturan indikator penilaian, input nilai kinerja, perhitungan nilai akhir, penentuan kategori kinerja, hingga penyajian laporan evaluasi. Salah satu komponen utama sistem adalah halaman dashboard kinerja yang berfungsi sebagai pusat informasi bagi pimpinan dan admin dalam memantau kondisi kinerja pegawai secara ringkas.

Dashboard kinerja menampilkan informasi jumlah pegawai, rata-rata nilai kinerja, distribusi kategori kinerja, grafik kinerja berdasarkan unit kerja, tren evaluasi bulanan, rata-rata indikator penilaian, serta daftar pegawai dengan nilai tertinggi. Tampilan dashboard tersebut disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Dashboard Kinerja Sistem Informasi Manajemen Kinerja

Berdasarkan Gambar 1, dashboard kinerja dirancang untuk memudahkan pimpinan dalam memperoleh gambaran umum hasil evaluasi pegawai. Informasi utama ditampilkan dalam bentuk kartu ringkasan, grafik, dan tabel sehingga proses pemantauan kinerja dapat dilakukan secara cepat. Dashboard ini juga membantu organisasi dalam melihat distribusi pegawai berdasarkan kategori kinerja, mengidentifikasi unit kerja dengan capaian tertinggi, serta meninjau indikator yang masih perlu ditingkatkan.

Evaluasi dilakukan terhadap 35 pegawai yang berasal dari beberapa unit kerja. Distribusi pegawai berdasarkan unit kerja disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Persentase Kinerja

Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Persentase
Administrasi Umum	8	22,86%
Keuangan	6	17,14%
Pelayanan	10	28,57%
Teknologi Informasi	5	14,29%
Kepegawaian	6	17,14%
Total	35	100%

Berdasarkan tabel tersebut, pegawai terbanyak berasal dari unit pelayanan sebanyak 10 orang atau 28,57%. Hal ini menunjukkan bahwa unit pelayanan menjadi salah satu bagian penting dalam evaluasi kinerja karena berhubungan langsung dengan aktivitas layanan organisasi. Rata-rata nilai setiap indikator kinerja pegawai disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Rata-rata Indikator Kinerja

Indikator	Rata-Rata Nilai	Bobot	Nilai Tertimbang
Capaian Kerja	83,20	30%	24,96
Kedisiplinan	81,75	20%	16,35
Tanggung Jawab	84,10	20%	16,82
Kerja Sama	82,40	15%	12,36
Penggunaan Teknologi	79,80	15%	11,97
Total Nilai Rata-Rata		100%	82,46

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata nilai kinerja pegawai adalah 82,46 dan termasuk dalam kategori Baik. Indikator dengan nilai tertinggi adalah tanggung jawab dengan rata-rata 84,10, sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah penggunaan teknologi dengan rata-rata 79,80.

Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai secara umum telah memiliki tanggung jawab kerja yang baik, tetapi masih memerlukan peningkatan dalam aspek penggunaan teknologi, terutama dalam pemanfaatan aplikasi kerja, pengelolaan dokumen digital, dan pelaporan berbasis sistem. Untuk memperjelas proses perhitungan, berikut disajikan contoh perhitungan terhadap salah satu pegawai dengan kode PG-014.

Tabel 6. Perhitungan Kinerja Pegawai

Indikator	Nilai	Bobot	Nilai Tertimbang
Capaian Kerja	86	0,30	25,80
Kedisiplinan	82	0,20	16,40
Tanggung Jawab	88	0,20	17,60
Kerja Sama	84	0,15	12,60
Penggunaan Teknologi	80	0,15	12,00
Total Nilai Akhir			84,40

Perhitungan nilai akhir:

$$NK = (86 * 0,30) + (82 * 0,20) + (88 * 0,20) + (84 * 0,15) + (80 * 0,15)$$

$$NK = 25,80 + 16,40 + 17,60 + 12,60 + 12,00$$

$$NK = 84,40$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, pegawai PG-014 memperoleh nilai akhir 84,40 dan masuk dalam kategori Baik. Berikut adalah sebagian hasil rekapitulasi nilai kinerja pegawai yang dihasilkan oleh sistem.

Tabel 7. Rekapitulasi Nilai Kinerja Pegawai

Kode Pegawai	Capaian Kerja	Kedisiplinan	Tanggung Jawab	Kerja Sama	Teknologi	Nilai Akhir	Kategori
PG-001	88	84	86	85	82	85,50	Baik
PG-002	79	78	81	80	76	78,95	Cukup
PG-003	91	88	90	87	85	88,55	Baik
PG-004	84	80	83	82	78	81,65	Baik
PG-005	76	74	78	77	72	75,65	Cukup

Kode Pegawai	Capaian Kerja	Kedisiplinan	Tanggung Jawab	Kerja Sama	Teknologi	Nilai Akhir	Kategori
PG-006	89	86	88	84	83	86,40	Baik
PG-007	82	79	84	81	80	81,35	Baik
PG-008	93	90	91	89	87	90,25	Sangat Baik
PG-009	80	77	82	79	75	78,95	Cukup
PG-010	85	83	84	82	79	82,95	Baik

Dari data tersebut terlihat bahwa sistem mampu menghasilkan nilai akhir dan kategori kinerja secara otomatis berdasarkan bobot indikator yang telah ditentukan. Distribusi kategori kinerja pegawai secara keseluruhan disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 8. Persentase Kategori Kinerja**

Kategori Kinerja	Jumlah Pegawai	Persentase
Sangat Baik	4	11,43%
Baik	22	62,86%
Cukup	8	22,86%
Kurang	1	2,85%
Sangat Kurang	0	0%
Total	35	100%

Berdasarkan hasil tersebut, sebagian besar pegawai berada pada kategori Baik, yaitu sebanyak 22 pegawai atau 62,86%. Pegawai dengan kategori Sangat Baik sebanyak 4 orang atau 11,43%. Pegawai dengan kategori Cukup sebanyak 8 orang atau 22,86%, sedangkan pegawai dengan kategori Kurang sebanyak 1 orang atau 2,85%.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai berada pada kondisi positif, namun masih terdapat pegawai yang memerlukan pembinaan, khususnya pada aspek kedisiplinan, capaian target kerja, dan penggunaan teknologi.

Pengujian fungsional dilakukan untuk mengetahui apakah fitur utama sistem berjalan sesuai kebutuhan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 9. Pengujian Fungsional**

Fitur Sistem	Skenario Pengujian	Hasil yang Diharapkan	Status
Login	Pengguna memasukkan username dan password	Sistem menampilkan dashboard sesuai hak akses	Berhasil
Data Pegawai	Admin menambah, mengubah, dan menghapus data pegawai	Data tersimpan dan tampil pada sistem	Berhasil
Indikator Penilaian	Admin mengatur indikator dan bobot	Indikator dan bobot tersimpan	Berhasil
Input Nilai	Penilai memasukkan nilai pegawai	Nilai tersimpan sesuai pegawai dan periode	Berhasil
Perhitungan Nilai	Sistem menghitung nilai akhir	Nilai akhir muncul otomatis	Berhasil
Kategori Kinerja	Sistem menentukan kategori berdasarkan nilai	Kategori tampil sesuai rentang nilai	Berhasil
Laporan	Pimpinan mencetak laporan evaluasi	Laporan tampil dan dapat dicetak	Berhasil

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh fitur utama sistem dapat berjalan sesuai kebutuhan. Hal ini menandakan bahwa sistem layak digunakan sebagai alat bantu evaluasi kinerja pegawai.

### **3.2 Pembahasan**

Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja memberikan kontribusi penting bagi organisasi, terutama dalam meningkatkan kualitas proses evaluasi pegawai. Dari sisi manajemen, sistem ini membantu organisasi dalam menyusun penilaian yang lebih terukur karena setiap indikator memiliki bobot dan nilai yang jelas. Penilaian tidak hanya didasarkan pada persepsi umum, tetapi menggunakan indikator yang dapat dihitung dan dibandingkan antarpegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata nilai kinerja pegawai sebesar 82,46 berada pada kategori baik. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai telah mampu memenuhi tuntutan pekerjaan sesuai indikator yang digunakan. Namun, indikator penggunaan teknologi memperoleh nilai rata-rata paling rendah, yaitu 79,80. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan literasi digital pegawai, khususnya dalam penggunaan aplikasi perkantoran, sistem pelaporan digital, pengarsipan elektronik, dan pemanfaatan sistem informasi internal.

Dari sisi komputer dan sistem informasi, sistem yang diterapkan mampu mengurangi ketergantungan terhadap proses manual. Perhitungan nilai akhir dapat dilakukan secara otomatis berdasarkan bobot indikator. Hal ini mengurangi risiko kesalahan perhitungan dan mempercepat penyusunan laporan evaluasi. Selain itu, data evaluasi dapat disimpan berdasarkan periode sehingga organisasi memiliki riwayat kinerja pegawai yang dapat digunakan untuk analisis jangka panjang.

Sistem ini juga mendukung prinsip transparansi karena pegawai dapat melihat hasil evaluasi masing-masing. Transparansi penting dalam manajemen kinerja karena dapat meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap proses penilaian. Pegawai juga dapat mengetahui aspek yang perlu dipertahankan dan aspek yang perlu ditingkatkan.

Selain itu, sistem memberikan manfaat bagi pimpinan dalam proses pengambilan keputusan. Laporan yang dihasilkan dapat digunakan untuk menentukan pegawai berprestasi, merancang pelatihan, melakukan pembinaan, memberikan penghargaan, atau menyusun strategi peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, sistem tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai bagian dari sistem pendukung keputusan manajerial.

Meskipun demikian, penerapan sistem informasi manajemen kinerja tetap membutuhkan dukungan organisasi. Keberhasilan sistem tidak hanya ditentukan oleh fitur aplikasi, tetapi juga oleh kesiapan pengguna, kejelasan indikator, komitmen pimpinan, serta konsistensi penilai dalam memasukkan data. Apabila indikator tidak dirumuskan dengan baik, maka hasil penilaian dapat menjadi kurang akurat. Oleh karena itu, sistem perlu dilengkapi dengan pedoman penilaian yang jelas agar setiap penilai memiliki pemahaman yang sama.

Secara keseluruhan, penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja dapat menjadi solusi yang efektif untuk mendukung evaluasi pegawai. Sistem ini membantu mempercepat proses evaluasi, meningkatkan akurasi perhitungan, menyediakan laporan yang lebih rapi, dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data.

## **4. KESIMPULAN**

Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja mampu mendukung proses evaluasi pegawai secara lebih efektif, terstruktur, dan transparan. Sistem yang diterapkan memiliki fitur pengelolaan data pegawai, indikator penilaian, input nilai kinerja, perhitungan nilai akhir, kategori kinerja, dan laporan evaluasi.

Hasil evaluasi terhadap 35 pegawai menunjukkan bahwa rata-rata nilai kinerja pegawai adalah 82,46 dan berada pada kategori baik. Sebagian besar pegawai berada pada kategori baik sebanyak 22 orang atau 62,86%, sedangkan 4 pegawai berada pada kategori sangat baik. Indikator dengan nilai tertinggi adalah tanggung jawab, sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah penggunaan teknologi.

Sistem informasi yang diterapkan mampu mempercepat proses rekapitulasi nilai, mengurangi risiko kesalahan perhitungan, menyimpan riwayat evaluasi, dan menyediakan laporan kinerja yang dapat digunakan oleh pimpinan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, Sistem Informasi Manajemen Kinerja dapat menjadi alat bantu strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya untuk mendukung evaluasi kinerja, pembinaan pegawai, dan perencanaan pengembangan kompetensi.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] E. S. Laoli and T. P. Ndraha, "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Akuntansi Manajemen dan Ekonomi*, vol. 1, no. 1, p. 15, May 2022, doi: 10.56248/jamane.v1i1.8.
- [2] M. Natsir, Y. Sartika, and A. Alamsyah, "Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web," *Jurnal Ilmiah FIFO*, vol. 12, no. 1, p. 59, Jul. 2020, doi: 10.22441/fifo.2020.v12i1.006.
- [3] T. T. D. Susanto, S. R. Gumilang, M. R. Sawal, J. O. Zebua, and Z. Faadhilah, "Pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian dan sumber daya manu (sdm) di ruang lingkup pendidikan," *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, vol. 10, no. 2, p. 429, Jun. 2024, doi: 10.29210/020243880.
- [4] M. Mahyadi, "Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi (A Literatur Review)," *Inisiatif Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, vol. 2, no. 2, p. 301, Apr. 2023, doi: 10.30640/inisiatif.v2i2.863.
- [5] A. N. Setiawan and P. Sokibi, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan PT Harjamukti Jaya Mandiri Menggunakan Metode Simple Additive Weighting," *ITEJ (Information Technology Engineering Journals)*, vol. 2, no. 2, p. 33, Dec. 2017, doi: 10.24235/itej.v2i2.20.
- [6] S. Ella, "Peran Sistem Informasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi," *SHILAP Revista de lepidopterología*, vol. 11, no. 3, p. 11, Mar. 2020, doi: 10.31845/jwk.v11i3.362.
- [7] D. Damayanti and N. Nirmalasari, "Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Penilaian Kinerja Pegawai pada SMK Taman Siswa Lampung," *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, vol. 6, no. 4, p. 389, Jul. 2019, doi: 10.25126/jtiik.2019641003.
- [8] A. Adisel and R. Thadi, "Sistem Informasi Manajemen Organisasi Perannya dalam Pengambilan Keputusan dan Pemecahan Masalah," *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, vol. 3, no. 2, p. 145, Dec. 2020, doi: 10.31539/alignment.v3i2.1579.
- [9] G. Gupron, "Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Sistem Informasi Manajemen dan Komunikasi (Studi pada Biro Pengelolaan Barang Milik Daerah Setda Provinsi Jambi)," *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, vol. 4, no. 1, p. 72, Apr. 2019, doi: 10.33087/jmas.v4i1.73.

- [10] J. Rewah and R. Rotikan, "Analisa Efektivitas Sistem Informasi di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Manado," *CogITO Smart Journal*, vol. 2, no. 2, p. 180, Dec. 2016, doi: 10.31154/cogito.v2i2.28.180-193.
- [11] D. P. Oktaviane, "EVALUASI KINERJA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA PADANG MENURUT PERSPEKTIF BALANCED SCORECARD," *JESS (Journal of Education on Social Science)*, vol. 5, no. 1, p. 109, May 2021, doi: 10.24036/jess.v5i1.279.
- [12] N. B. Puspitasari, R. D. Alfarel, and A. Susanty, "PENGEMBANGAN SISTEM EVALUASI PERFORMANSI PEGAWAI PADA PERUSAHAAN JASA OUTSOURCING," *J TI UNDIP JURNAL TEKNIK INDUSTRI*, vol. 18, no. 3, p. 171, Oct. 2023, doi: 10.14710/jati.18.3.171-181.
- [13] S. Sohor and S. Handayani, "SISTEM SARANA PENILAIAN SASARAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM PROVINSI RIAU BERBASIS WEB," *Jurnal Ilmu Komputer*, vol. 7, no. 1, p. 7, Apr. 2018, doi: 10.33060/jik/2018/vol7.iss1.76.
- [14] R. I. Muslikhah, "DUKUNGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI BKPP KABUPATEN SUKOHARJO," *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*, vol. 16, no. 2, p. 10, Oct. 2019, doi: 10.21831/efisiensi.v16i2.27417.
- [15] J. Veri, N. Pratama, Irda, and Z. Rosha, "Model Implementasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja (E-Kinerja)," *Jurnal Ekobistek*, p. 403, Sep. 2022, doi: 10.35134/ekobistek.v11i4.424.