

## Penerapan Metode Rating Scale Dalam Rancang Bangun Sistem E-Task Evaluation Pada Industri Retail Bahan Bangunan

### *Implementation Of The Rating Scale Method In The Design And Development Of An E-Task Evaluation System In The Building Materials Retail Industry*

Muhammad Jonni<sup>1</sup>, Nur Fadilah Fatma<sup>2</sup>, Rachmat Destriana<sup>3</sup>, Lisa Fitriani Ishak<sup>4</sup>

<sup>1,3</sup>Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Tangerang

<sup>2</sup>Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Tangerang

<sup>4</sup>Program Studi Teknik Elektro, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Makassar

<sup>1</sup>jhonyunyu@gmail.com; <sup>2</sup>nurfadilahfatma@gmail.com; <sup>3</sup>rachmat.destriana@umt.ac.id;

<sup>4</sup>lisafitrianiishak@unismuh.ac.id;

#### ABSTRACT

*The building materials retail industry involves various operational activities that require employees to perform tasks with different levels of complexity. Employee performance evaluation is often conducted manually, which may lead to subjective assessments and difficulties in continuous performance monitoring. Therefore, a system that supports objective and structured task evaluation is required. This study aims to design and develop an E-Task Evaluation system by implementing the Rating Scale method in the building materials retail industry. The Rating Scale method is applied to provide quantitative performance assessments based on predefined indicators. The research stages include system requirement analysis, system design, implementation, and system testing. The results indicate that the developed E-Task Evaluation system is able to support employee performance evaluation in a more objective, efficient, and well-documented manner. In addition, the system facilitates management in monitoring employee performance and supporting managerial decision-making. Thus, the implementation of the Rating Scale method in an E-Task Evaluation system can be considered an effective solution to improve the quality of employee performance evaluation in the building materials retail industry.*

**Keywords:** E-Task Evaluation, Rating Scale Method, Employee Performance Evaluation, Building Materials Retail Industry, Information System

#### ABSTRAK

Industri retail bahan bangunan memiliki aktivitas operasional yang melibatkan berbagai tugas karyawan dengan tingkat kompleksitas yang beragam. Evaluasi kinerja karyawan yang masih dilakukan secara manual berpotensi menimbulkan subjektivitas penilaian serta kesulitan dalam pemantauan kinerja secara berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan sebuah sistem yang mampu mendukung proses evaluasi tugas karyawan secara objektif dan terstruktur. Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan membangun sistem **E-Task Evaluation** dengan menerapkan metode **Rating Scale** pada industri retail bahan bangunan. Metode Rating Scale digunakan untuk memberikan penilaian kuantitatif terhadap kinerja karyawan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan. Tahapan penelitian meliputi analisis kebutuhan sistem, perancangan sistem, implementasi, dan pengujian sistem. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem E-Task Evaluation yang dikembangkan mampu membantu proses evaluasi kinerja karyawan secara lebih objektif, efisien, dan terdokumentasi dengan baik. Sistem ini juga mempermudah pihak manajemen dalam melakukan pemantauan kinerja dan pengambilan keputusan. Dengan demikian, penerapan metode Rating Scale dalam sistem E-Task Evaluation dapat menjadi solusi yang efektif untuk meningkatkan kualitas evaluasi kinerja karyawan pada industri retail bahan bangunan.

Kata Kunci: E-Task Evaluation, Rating Scale, Evaluasi Kinerja Karyawan, Retail Bahan Bangunan, Sistem Informasi.

## 1. PENDAHULUAN

Industri retail bahan bangunan merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan pembangunan dan konstruksi. Aktivitas operasional pada industri ini melibatkan berbagai tugas karyawan, seperti pelayanan pelanggan, pengelolaan persediaan barang, pengaturan gudang, serta aktivitas administrasi. Keragaman dan kompleksitas tugas tersebut menuntut adanya sistem evaluasi kinerja karyawan yang objektif, terstruktur, dan mudah dipantau oleh pihak manajemen.

Pada praktiknya, proses evaluasi tugas dan kinerja karyawan di industri retail bahan bangunan masih banyak dilakukan secara manual. Penilaian yang bergantung pada pencatatan konvensional dan subjektivitas atasan berpotensi menimbulkan ketidakkonsistenan hasil evaluasi, keterlambatan dalam pelaporan, serta kesulitan dalam melakukan pemantauan kinerja secara berkelanjutan. Selain itu, proses evaluasi manual juga menyulitkan manajemen dalam mengelola data evaluasi sebagai dasar pengambilan keputusan.

Permasalahan lain yang muncul adalah belum tersedianya sistem terkomputerisasi yang mampu mencatat dan mengevaluasi tugas karyawan secara terintegrasi. Hal ini menyebabkan proses evaluasi menjadi kurang efisien dan tidak terdokumentasi dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem berbasis teknologi informasi yang dapat membantu proses evaluasi tugas dan kinerja karyawan secara sistematis dan terukur.

Sistem **E-Task Evaluation** merupakan solusi yang dapat digunakan untuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas karyawan secara elektronik. Agar penilaian dapat dilakukan secara objektif dan kuantitatif, diperlukan metode penilaian yang sesuai. Metode **Rating Scale** dipilih karena mampu memberikan penilaian kinerja berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan dan mudah diimplementasikan pada lingkungan kerja retail bahan bangunan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini berfokus pada perancangan dan pembangunan sistem E-Task Evaluation dengan menerapkan metode Rating Scale pada industri retail bahan bangunan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana merancang dan membangun sistem E-Task Evaluation yang sesuai dengan kebutuhan industri retail bahan bangunan, bagaimana menerapkan metode Rating Scale dalam proses evaluasi tugas karyawan, serta bagaimana sistem yang dikembangkan dapat membantu meningkatkan objektivitas dan efisiensi evaluasi kinerja karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan sistematis yang terdiri dari beberapa tahapan utama, dimulai dari identifikasi masalah hingga evaluasi dan kesimpulan.

### 1). Identifikasi Masalah

Tahap awal penelitian dilakukan dengan identifikasi masalah, yang mencakup pemahaman kondisi saat ini, perumusan masalah, batasan masalah, dan tujuan penelitian. Tujuan dari tahap ini adalah untuk menemukan permasalahan utama dalam proses evaluasi tugas dan kinerja karyawan di industri retail bahan bangunan.

### 2). Analisis Sistem dengan Metode PIECES

Setelah masalah teridentifikasi, dilakukan analisis sistem menggunakan metode PIECES. PIECES mengevaluasi sistem yang berjalan melalui enam aspek:

Performance (Kinerja): kecepatan dan respons sistem.

Information (Informasi): kualitas dan relevansi informasi yang dihasilkan.

Economics (Ekonomi): efisiensi penggunaan sumber daya dan biaya.

Control (Kontrol): mekanisme pengawasan dan keamanan data.

Efficiency (Efisiensi): efektivitas dan kemudahan proses sistem.

Service (Layanan): sejauh mana sistem memenuhi kebutuhan pengguna.

Hasil analisis PIECES menjadi dasar untuk menentukan perbaikan dan pengembangan sistem evaluasi tugas digital.

### 3). User Requirement Specification (URS)

Berdasarkan hasil analisis PIECES, disusun User Requirement Specification (URS) yang mendefinisikan kebutuhan fungsional dan non-fungsional sistem. URS ini menjadi panduan bagi pengembangan sistem, termasuk modul input surat tugas, pengolahan skor kriteria, dan dashboard monitoring kinerja pegawai.

### 4). Perancangan dan Pengembangan Sistem (Prototype)

Sistem dikembangkan menggunakan SDLC Prototype, sehingga perancangan modul dan antarmuka bersifat iteratif dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan pengguna. Tahap ini meliputi pembuatan prototype sistem E-Task Evaluation, yang nantinya akan diuji sebelum implementasi final.

### 5). Penilaian Kinerja dengan Rating Scale

Prototype sistem menggunakan metode Rating Scale (Graphic Rating Scale/GRS) untuk evaluasi kinerja karyawan. Kriteria penilaian meliputi kecepatan, ketepatan, kerapihan, dan kualitas hasil kerja. Setiap kriteria diberi skor 1–5, dihitung rata-ratanya, lalu dikonversi menjadi kategori kinerja:

4,51–5,00 = Sangat Baik (Excellent)

3,51–4,50 = Baik (Good)

2,51–3,50 = Cukup (Fair)

1,51–2,50 = Kurang (Poor)

1,00–1,50 = Buruk (Bad)

6). Pengujian Sistem (Black Box Testing)

Sistem yang telah dikembangkan diuji menggunakan Black Box Testing, untuk memastikan semua fungsi berjalan sesuai kebutuhan tanpa mempertimbangkan struktur internal kode program. Hasil pengujian dianalisis untuk menilai efektivitas dan efisiensi sistem dalam mendukung proses evaluasi karyawan.

7). Kesimpulan dan Saran

Tahap akhir penelitian adalah penarikan kesimpulan dan pemberian saran, berdasarkan hasil implementasi dan pengujian sistem. Rekomendasi diberikan untuk pengembangan sistem lebih lanjut agar dapat meningkatkan kualitas evaluasi kinerja di industri retail bahan bangunan.

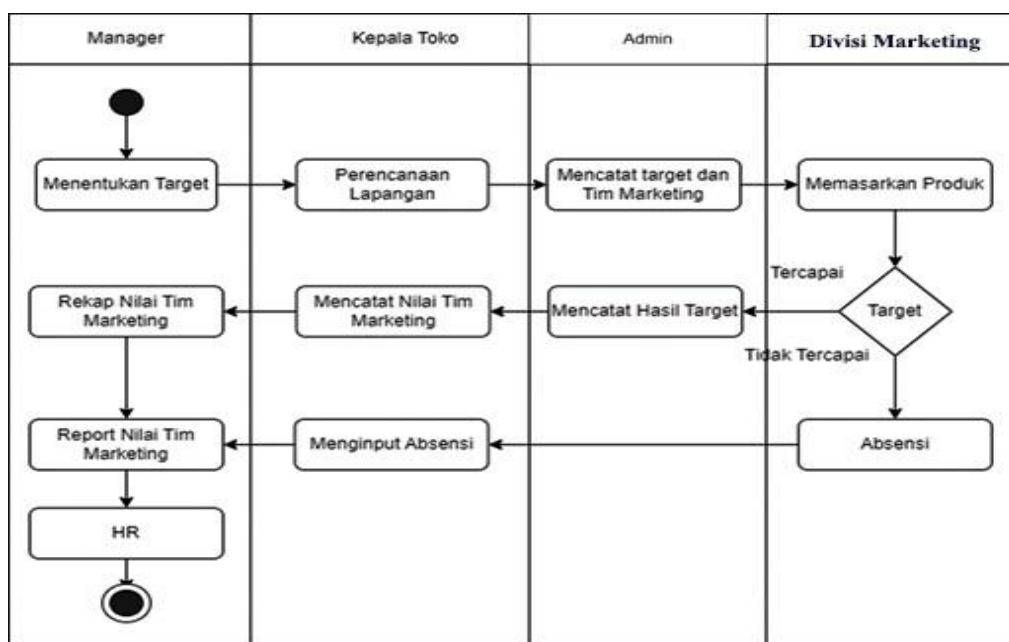


Gambar 1. Metodologi Penelitian

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1). Gambaran Sistem Berjalan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di perusahaan retail bahan bangunan, proses evaluasi kinerja karyawan saat ini masih menggunakan sistem manual. Hasil pengamatan dan wawancara menunjukkan beberapa kendala utama, seperti waktu proses evaluasi yang lama, kesalahan perhitungan skor, keterlambatan penyampaian laporan, serta kurangnya mekanisme kontrol data yang terpusat. Kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk merancang sistem digital yang dapat meningkatkan kecepatan, akurasi, dan kualitas layanan evaluasi kinerja.:



Gambar 4.1 Gambaran Flow sistem yang berjalan saat ini.

Tabel 1. Analisis Masalah

No	Permasalahan Sistem Manual	Dampak terhadap Proses Evaluasi
1	Waktu proses evaluasi lama karena perhitungan manual	Menghambat pembuatan laporan dan memerlukan waktu pegawai lebih banyak
2	Kesalahan perhitungan skor kinerja	Hasil evaluasi tidak akurat, memengaruhi penilaian karyawan
3	Laporan kinerja sering terlambat	Manajemen tidak dapat memantau kinerja secara real-time
4	Tidak ada mekanisme kontrol data yang terpusat	Sulit melakukan monitoring, audit, dan revisi skor jika terjadi kesalahan
5	Informasi kinerja tidak terdokumentasi dengan baik	Data evaluasi mudah hilang atau tidak tersedia untuk referensi di masa depan

#### 2). Analisa Piecess

Selanjutnya, untuk memahami secara menyeluruh permasalahan dan kebutuhan sistem, dilakukan analisis menggunakan metode PIECES. Metode ini memungkinkan peneliti mengevaluasi sistem dari enam aspek, yaitu Performance (Kinerja), Information (Informasi), Economics (Ekonomi), Control (Kontrol), Efficiency (Efisiensi), dan Service (Layanan). Analisis PIECES membantu mengidentifikasi prioritas perbaikan yang harus dilakukan agar sistem baru dapat memenuhi kebutuhan pengguna secara optimal.

Tabel 2. Analisis Pieces

No	Aspek PIECES	Permasalahan Sistem Saat Ini	Kebutuhan/Perbaikan Sistem
1	<b>Performance (Kinerja)</b>	Sistem manual lambat, proses evaluasi memakan waktu lama	Sistem berbasis web mempercepat input dan perhitungan skor
2	<b>Information (Informasi)</b>	Informasi kinerja tidak akurat, laporan sering terlambat	Sistem menghasilkan laporan evaluasi kinerja otomatis & real-time
3	<b>Economics (Ekonomi)</b>	Proses manual membutuhkan banyak kertas dan waktu pegawai	Mengurangi penggunaan kertas, efisiensi waktu, dan biaya operasional
4	<b>Control (Kontrol)</b>	Sulit memantau data dan skor evaluasi	Dashboard monitoring untuk memudahkan pengawasan dan kontrol data
5	<b>Efficiency (Efisiensi)</b>	Pegawai harus menghitung skor secara manual, rawan kesalahan	Sistem otomatis menghitung skor dan mengonversi kategori kinerja
6	<b>Service (Layanan)</b>	Pegawai dan manajemen tidak mudah mendapatkan informasi kinerja	Sistem menyediakan akses cepat untuk pegawai dan manajemen melalui dashboard

## 3). Analisa Kebutuhan sistem

Dari hasil analisis PIECES, diperoleh informasi yang menjadi dasar untuk menyusun User Requirement Specification (URS). URS memuat kebutuhan fungsional dan non-fungsional sistem secara rinci, termasuk modul input surat tugas, input skor kriteria, perhitungan otomatis skor dan kategori kinerja, serta dashboard monitoring untuk manajemen. URS ini menjadi acuan utama dalam tahap perancangan dan pengembangan sistem prototipe, sehingga sistem yang dibangun benar-benar sesuai dengan kebutuhan pengguna dan mampu menyelesaikan permasalahan yang ada.

Tabel 3. User Requirements

No	Requirements	Deskripsi	Metode MDI
1	Mengelola Penugasan	Mengelola tugas yang diberikan kepada karyawan, termasuk menambah, mengedit, dan menghapus.	Mandatory
2	Mengelola Evaluasi	Melihat dan mengevaluasi hasil kerja karyawan berdasarkan tugas yang diberikan.	Mandatory
3	Mengelola Departemen	Mengelola data departemen, termasuk menambah, mengedit, dan menghapus.	Desirable
4	Mengelola Divisi	Mengelola data divisi, termasuk menambah, mengedit, dan menghapus.	Desirable
5	Mengelola Karyawan	Mengelola data karyawan, termasuk menambah, mengedit, dan menghapus.	Mandatory
6	Mengelola Evaluator	Mengelola data evaluator, termasuk menambah, mengedit, dan menghapus.	Desirable
7	Mengelola Users	Mengelola data pengguna sistem, termasuk menambah, mengedit, menghapus, dan mengatur hak akses.	Mandatory
8	Kustomisasi Tema Antarmuka	Sistem harus menyediakan opsi untuk pengguna mengubah tema tampilan antarmuka sistem	Desirable
9	Integrasi Media Sosial:	Sistem harus memungkinkan pengguna untuk berbagi informasi atau kegiatan kinerja melalui platform media sosial.	Inessential
10	Pemeliharaan dan Upgrade yang Terjangkau	Sistem harus dirancang dengan biaya pemeliharaan dan upgrade yang terjangkau agar Perusahaan dapat terus menggunakan teknologi tanpa meningkatkan beban finansial mereka.	Mandatory
11	Penghematan Biaya Pengelolaan Data	Sistem harus membantu Perusahaan menghemat biaya operasional terkait dengan pengelolaan data evaluasi kinerja	Mandatory
12	Efisiensi Proses Administrasi Evaluasi	Sistem harus meningkatkan efisiensi dalam proses Evaluasi kinerja karyawan. untuk mengurangi waktu dan biaya yang terlibat.	Mandatory

#### 4. Perancangan & Prototype

Berdasarkan analisis PIECES dan URS, sistem E-Task Evaluation dikembangkan menggunakan metode SDLC Prototype. Tahap perancangan mencakup pembuatan use case diagram, modul input data, perhitungan skor, dan dashboard monitoring. Prototype dikembangkan berbasis web agar dapat diakses secara mudah oleh pegawai dan manajemen, serta memungkinkan iterasi sesuai masukan pengguna.

Tabel 4. Perancangan & Prototype Sistem

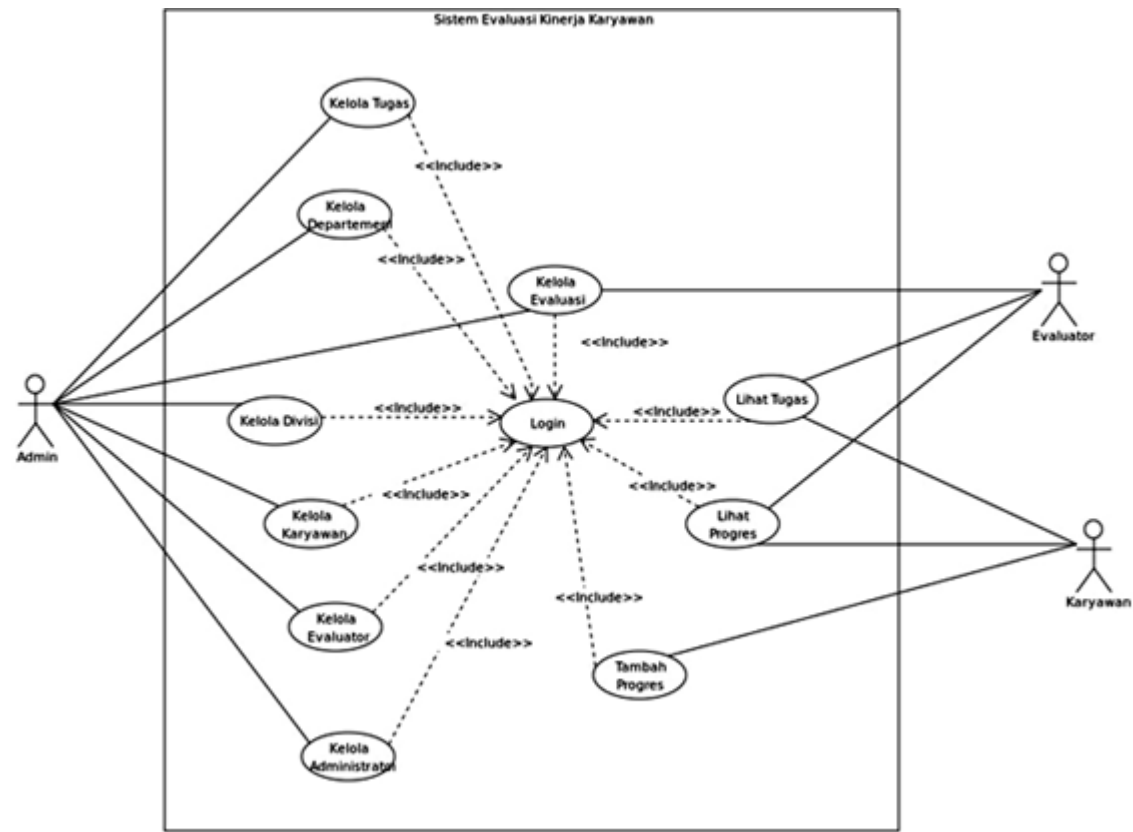
No	Aktor	Modul Tugas
1	Manager	a. Memberikan tugas dan menentukan target pekerjaan b. Merekap penilai pada karyawan c. Melaporkan hasil penilaian kepada direktur
2	Kepala Toko	a. Merencanakan tugas di lapangan b. Memberikan nilai pada divisi marketing dan melaporkan kepada Manager c. Menginput absensi karyawan
3	Staff Administrasi:	a. Mencatat Target dari tugas yang diberikan kepada Karyawan b. Mencatat hasil kerja tim marketing
4	Karyawan	a. Melaksanakan tugas yang diberikan oleh manager b. Melaporkan progres tugas kepada admin c. Melakukan absensi

Berdasarkan User Requirement Specification (URS) yang telah disusun, dilakukan pemodelan sistem menggunakan **Unified Modeling Language (UML)**. Tahap awal pemodelan dilakukan dengan **Use Case Diagram** untuk menggambarkan interaksi antara pengguna dan sistem E-Task Evaluation. Use case ini menunjukkan fungsi utama sistem yang dapat diakses oleh masing-masing aktor sesuai dengan peran dan hak aksesnya.

Tabel 5. Use Case dan Aktor

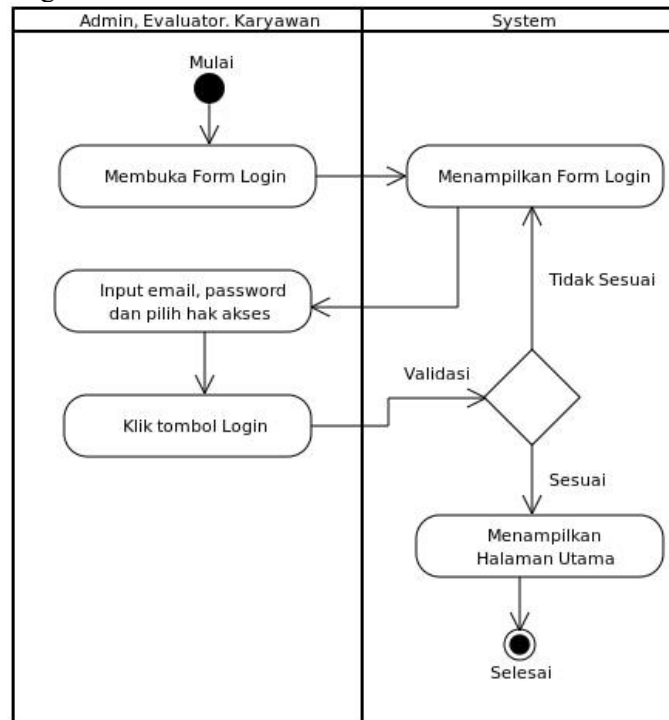
No.	Nama Actor	Case
1	Admin	Mengelola Tugas Mengelola Departemen Mengelola Divisi Mengelola data Karyawan Mengelola Administrasi
2.	Evaluator	Memberikan Evaluasi Melihat Tugas Melihat Progress Tugas
3.	Karyawan	Melihat Tugas Menambahkan Progress Tugas

Pada sistem ini terdapat tiga aktor utama, yaitu **Admin**, **Evaluator**, dan **Karyawan**. Admin memiliki hak akses untuk mengelola data utama sistem, seperti data tugas, departemen, divisi, karyawan, dan administrasi sistem. Evaluator berperan dalam memberikan penilaian terhadap tugas karyawan serta memantau progres tugas yang sedang berjalan. Sementara itu, karyawan bertugas untuk melihat tugas yang diberikan dan melaporkan progres pekerjaan melalui sistem.

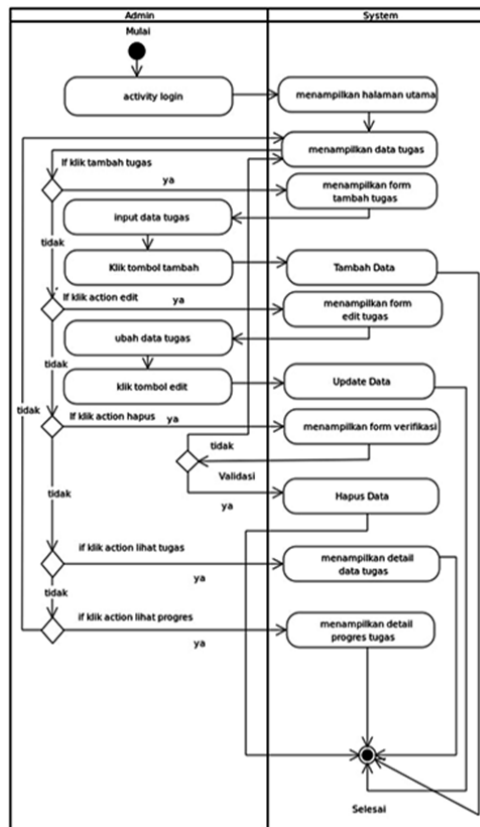


Gambar 4.1 Gambaran Use Diagram usulan

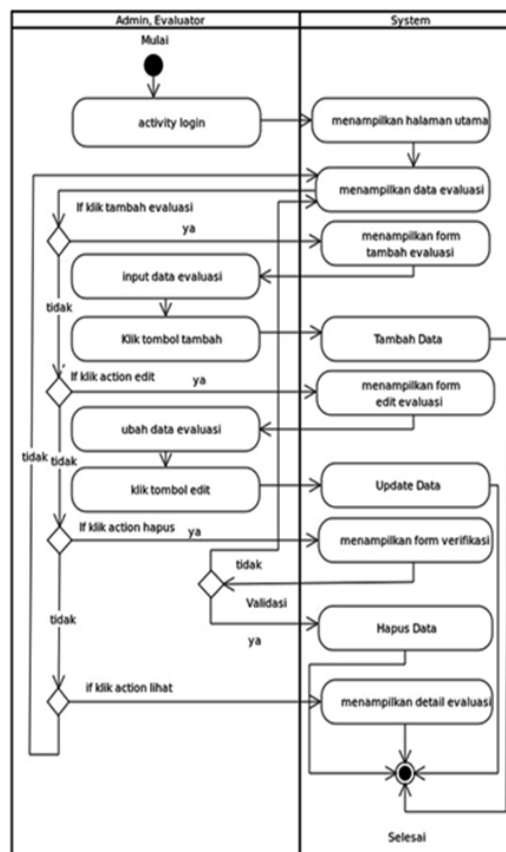
Pada sistem E-Task Evaluation yang dikembangkan, activity diagram berperan penting dalam memvisualisasikan aliran kerja antar pengguna (admin, evaluator, dan karyawan) serta interaksi mereka dengan sistem.



Gambar 4.2 Activity Diagram Login

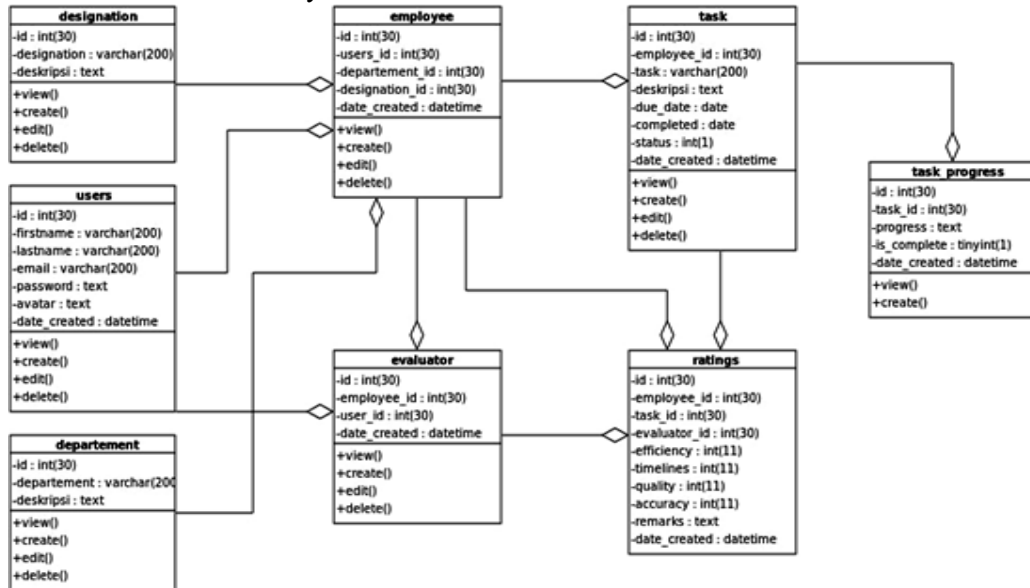


Gambar 4.3 Activity Diagram Evaluasi Tugas



Gambar 4.2 Activity Diagram Kelola Tugas

Pada penelitian ini, perancangan database dilakukan untuk memastikan konsistensi, keakuratan, dan keamanan data evaluasi kinerja karyawan. Struktur database disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan sistem (URS), sehingga setiap tabel memiliki relasi yang jelas dan mendukung proses bisnis sistem E-Task Evaluation secara menyeluruh.



Gambar 4.3 Rancangan Database

Rancangan user interface (UI) bertujuan untuk memberikan tampilan antarmuka yang mudah digunakan, intuitif, dan sesuai dengan kebutuhan pengguna sistem E-Task Evaluation. Antarmuka sistem dirancang agar dapat membantu pengguna dalam menjalankan tugasnya secara efektif, baik dalam pengelolaan data, pemantauan tugas, maupun proses evaluasi kinerja.

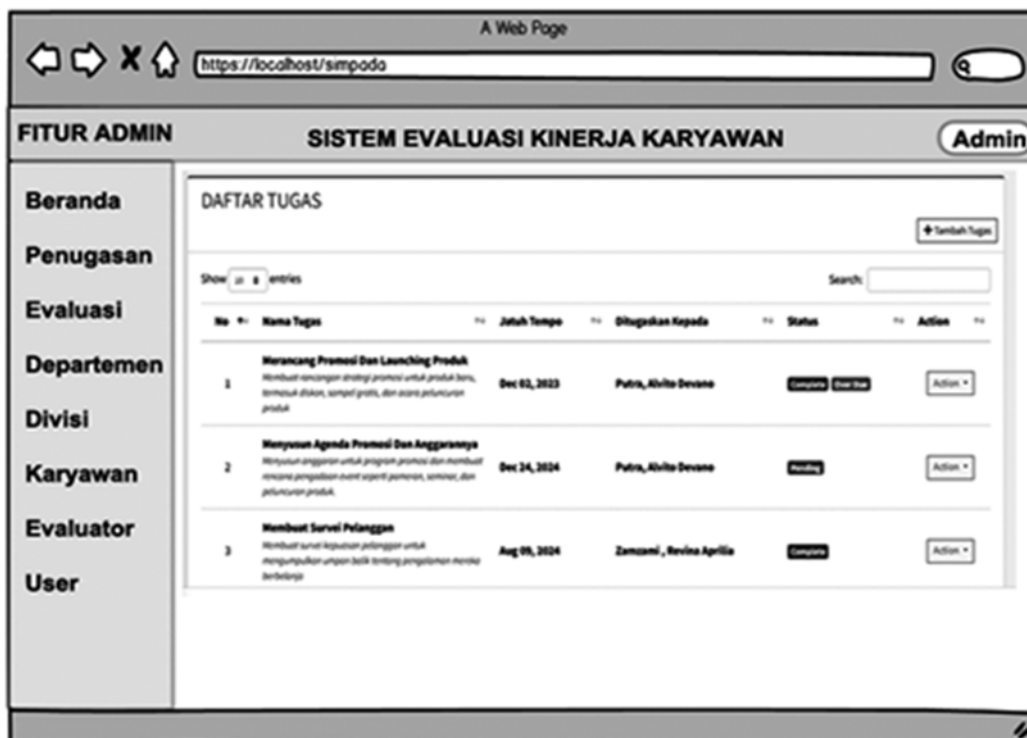
Pada sistem ini, rancangan antarmuka dibedakan berdasarkan peran pengguna, yaitu admin, evaluator, dan karyawan. Setiap pengguna memiliki hak akses dan tampilan menu yang disesuaikan dengan fungsinya masing-masing. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan penggunaan sistem serta mengurangi kesalahan dalam pengoperasian.



Gambar 4.4 Rancangan Interface Login



Gambar 4.3 Rancangan Interface Dashboard



Gambar 4.3 Rancangan Interface Data Tugas

No	Tugas	Nama	Evaluator	Performance Average	Action
1	Merancang Promosi dan Launching Produk	Putra, Alifa Devano	Ranana, ARI Riyantuk	98.80%	Action
2	Membuat Rencana Strategi Marketing	Satri, Dena Sinta	Randhani, Muhammad Idghani	98.80%	Action

Gambar 4.3 Rancangan Data Evaluasi

Pengujian sistem merupakan tahap akhir dalam pengembangan sistem E-Task Evaluation untuk memastikan bahwa seluruh fungsi yang telah dirancang dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan pengguna. Pada penelitian ini, metode pengujian yang digunakan adalah Black Box Testing, yaitu metode pengujian yang berfokus pada fungsionalitas sistem tanpa memperhatikan struktur internal program.

Black Box Testing dilakukan dengan cara menguji setiap fitur sistem berdasarkan skenario penggunaan yang telah ditentukan, seperti proses login, pengelolaan data, input evaluasi, dan penampilan laporan. Pengujian ini melibatkan berbagai aktor, yaitu admin, evaluator, dan karyawan, sesuai dengan hak akses masing-masing.

Tabel 3. Hasil Black Box Testing

No	KASUS UJI	DESKRIPSI	AKTOR	LANGKAH UJI	STATUS
1	Login	Menguji login dengan kredensial yang benar	Admin/ Evaluator/ Karyawan	1. Buka halaman login 2. Masukkan username dan password yang valid 3. Klik tombol login	Pass
2	Daftar Departemen	Menguji melihat daftar departemen	Admin	1. Login sebagai admin 2. Akses daftar departemen	Pass
	Daftar Jabatan	Menguji melihat daftar jabatan	Admin	1. Login sebagai admin 2. Akses daftar jabatan	Pass
3	Daftar Karyawan	Menguji melihat daftar karyawan	Admin	1. Login sebagai admin 2. Akses daftar karyawan	Pass
	Daftar Tugas	Menguji melihat daftar tugas	Admin	1. Login sebagai admin 2. Akses daftar tugas	Pass
7	Progress Tugas	Menguji karyawan menambah progress tugas	Karyawan	1. Login sebagai karyawan 2. Akses data tugas 3. Tambahkan progress tugas	Pass
4	Daftar Evaluator	Menguji melihat daftar evaluator	Admin	1. Login sebagai admin 2. Akses daftar evaluator	Pass
5	Daftar Evaluasi	Menguji melihat daftar evaluasi	Admin	1. Login sebagai admin 2. Akses daftar evaluasi	Pass
6	Beri Evaluasi	Menguji evaluator memberi evaluasi	Evaluator	1. Login sebagai evaluator 2. Akses tugas yang akan dievaluasi 3. Beri evaluasi	Pass
7	Daftar Evaluasi Evaluator	Menguji evaluator melihat daftar evaluasi	Evaluator	1. Login sebagai evaluator 2. Akses daftar evaluasi	Pass

Hasil pengujian menunjukkan semua modul berfungsi sesuai kebutuhan, dan kesalahan sistem tidak ditemukan. Hal ini menandakan prototipe siap diimplementasikan sebagai sistem evaluasi digital yang efektif.

#### 4. SIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai penerapan metode Rating Scale dalam rancang bangun sistem E-Task Evaluation pada industri retail bahan bangunan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Proses evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan secara manual menimbulkan berbagai permasalahan, seperti waktu evaluasi yang lama, potensi kesalahan perhitungan, keterlambatan laporan, serta kurangnya kontrol dan dokumentasi data kinerja.
- 2) Penerapan metode **PIECES** berhasil mengidentifikasi permasalahan sistem secara menyeluruh dari aspek kinerja, informasi, ekonomi, kontrol, efisiensi, dan layanan, sehingga menjadi dasar yang kuat dalam penyusunan **User Requirement Specification (URS)**.
- 3) Sistem E-Task Evaluation berbasis web yang dikembangkan menggunakan metode **SDLC Prototype** mampu memenuhi kebutuhan fungsional dan non-fungsional pengguna, serta memberikan kemudahan dalam pengelolaan tugas dan evaluasi kinerja karyawan.
- 4) Implementasi metode **Rating Scale (Graphic Rating Scale)** dengan kriteria kecepatan, ketepatan, kerapian, dan kualitas hasil kerja memungkinkan penilaian kinerja dilakukan secara objektif, terukur, dan konsisten.

##### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, beberapa saran yang dapat diberikan untuk pengembangan sistem selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Sistem E-Task Evaluation dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan fitur **integrasi dengan sistem HR atau payroll**, sehingga hasil evaluasi kinerja dapat digunakan secara langsung dalam pengambilan keputusan terkait insentif atau promosi karyawan.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan metode evaluasi kinerja lain, seperti **Analytical Hierarchy Process (AHP)** atau **Key Performance Indicators (KPI)**, guna membandingkan tingkat objektivitas dan akurasi hasil penilaian.
3. Sistem dapat dikembangkan menjadi **aplikasi mobile** untuk meningkatkan fleksibilitas dan kemudahan akses bagi pengguna.
4. Diperlukan pengujian sistem lebih lanjut dengan melibatkan jumlah pengguna yang lebih besar dan waktu penggunaan yang lebih panjang untuk mengetahui tingkat kepuasan pengguna dan performa sistem secara berkelanjutan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Charli, C. O., Sopali, M. F., & Zurwandy, R. H. (2022). Sistem evaluasi kinerja karyawan berdasarkan career development, kemampuan kerja, dan loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 7(2), 1095–1102.
- Galib, M., Pada, S. P., Lasharan, S., & Hidayat, M. (2018). Analisis sistem manajemen kinerja karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko>
- Gusnadi, Y., & Hermawan, A. (2020). Designing employee performance monitoring dashboard using key performance indicator (KPI). *Journal of Information Systems*, 2, 82–88.
- Haqi, B., & Sinaga, J. (2023). Perancangan absensi online menggunakan framework Bootstrap (Studi kasus: PT BAS). *Jurnal Sistem Informasi*, 12(1).
- Iqbal, M., Sutarman, & Irmansyah, D. (2019). Perancangan sistem informasi project management berbasis web pada PT Visionet Data Internasional. *Academic Journal of Computer Science Research (AJCSR)*, 1(1), 29–35.
- Isa, J., Thomas, A., & Catur, S. (2022). Sistem informasi perpustakaan digital berbasis web pada STMIK Catur Sakti Kendari. *Jurnal Teknologi Informasi*, 7(2).
- Oktaviani, N., Widiarta, I. M., & Nurlaily. (2019). Sistem informasi inventaris barang berbasis web pada SMP Negeri 1 Buer. *JINTEKS*, 1(2), 160–168.
- Pradana, A., & Hardi, I. (2021). Sistem informasi alat kesehatan berbasis web. *Jurnal Formatif*, 1(1). <http://ejurnal.provisi.ac.id/index.php/FKB>
- Purwanto, H. (2019). Perancangan sistem informasi jadwal pelatihan karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Universitas Surya Darma*, 6(2), 25–45.
- Safitri, R., Gunawan, T., & Raharja, D. (2018). Perancangan sistem informasi absensi guru dan staf pada SMK Pancakarya Tangerang berbasis web. *Jurnal Sistem Informasi*, 4(2).
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Pressman, R. S. (2015). *Software Engineering: A Practitioner's Approach*. McGraw-Hill.
- Sutabri, T. (2012). *Analisis Sistem Informasi*. Andi Offset.

