e-ISSN : 2597-3673 (Online) , p-ISSN : 2579-5201 (Printed)
Vol.5, No.2, Desember 2021
Journal of Information System, Informatics and Computing
Website/URL: http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisicom
Email: jisicom@stmikjayakarta.ac.id , jisicom2017@gmail.com

PENERAPAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING PADA APLIKASI WEB PENGHARGAAN DAN PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KOTA TANGERANG SELATAN (Application Of The Simple Additive Weighting Method On The Web Application Of Awards And Performance Improvement Of Civil Servants, South Tangerang City)

Saeful Lukman[1], Irfan[2]
Manajemen Informatika[1], Manajemen Informatika[2]
STMIK Jakarta STI&K[1], STMIK Jakarta STI&K[2]

saepul@jak-stik.ac.id[1], irfan@jak-stik.ac.id[2]

Received: *November 10, 2021.* ***Revised:*** *November 02, 2021.* ***Accepted:*** ***November*** *17, 2021.* ***Published:*** *December 02, 2021.* ***Issue Period:*** *Vol.5 No.2 (2021), Page 494-505*

Abstrak: Pemerintahan Kota Tangerang Selatan berupaya memberikan penilaian sesuai standar kinerja yang baik. Kebijakan yang berlaku ini sangat berguna mendukung prestasi dan produktivitas kerja pegawai dilingkungan kantor pemerintahan Kota Tangerang Selatan. Pemberian nilai prestasi kerja menjadi kegatan dalam mengukur kinerja pegawai negeri sipil secara umum sesuai peraturan sebelumnya. Aturan standar dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif menggunakan salah satu metode yang ada seperti Metode Simple Additive Weighting. Metode ini bekerja dengan cara mencari penjumlahan bobot rating kinerja pegawai dalam suatu lembaga. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur nilai kinerja pegawai negeri sipil negeri sipil di lingkungan Kantor Wali Kota Tangerang Selatan menggunakan metode SAW. Pemerintahan Kota Tangerang Selatan bekerja sesuai visi dan misi yang mereka gunakan. Tingkat akurasi penilaian yang baik didapat dengan menggunakan Metode Simple Additive Weighting dalam mengukur kinerja pegawai negeri sipil dalam menterjemahkan visi misi tersebut.

Kata kunci: Tangerang Selatan, Metode SAW, Prestasi Kerja, PHP, Mysql

Abstract: *The South Tangerang City Government seeks to provide an assessment according to good performance standards. This applicable policy is very useful in supporting the performance and work productivity of employees in the South Tangerang City government office. Giving work performance scores is an activity in measuring the performance of civil servants in general according to previous regulations. The standard rules are carried out qualitatively and quantitatively using one of the existing methods such as the Simple Additive Weighting Method. This method works by finding the sum of the weights of employee performance ratings in an institution. This study was conducted to measure the performance value of civil servants in the South Tangerang Mayor's Office using the SAW method. The South Tangerang City Government works according to the vision and mission they use. A*

DOI: 10.52362/jisicom.v5i2.650
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

e-ISSN : 2597-3673 (Online) , p-ISSN : 2579-5201 (Printed)
Vol.5, No.2, Desember 2021
Journal of Information System, Informatics and Computing
Website/URL: http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisicom
Email: jisicom@stmikjayakarta.ac.id , jisicom2017@gmail.com

good level of assessment accuracy is obtained by using the Simple Additive Weighting Method in measuring the performance of civil servants in translating the vision and mission.

Keywords: *South Tangerang, SAW Method, Work Performance, PHP, Mysql*

I. PENDAHULUAN

Pemerintahan Daerah Kota Tangerang Selatan merupakan perangkat pemerintahan yang melayani kebutuhan masyarakat di Kota Tangeran Selatan. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 berisi peraturan yang mengatur tata cara penilaian kinerja PNS berlaku pada Tanggal 26 April 2019. Prestasi dan sistem karir menjadi tujuan penggunaan sistem ini agar menjamin secara objektif peniaian kinerja para pegawai Negeri Sipil. Perhitungan penilaian kinerja pegawai tersebut dilakukan untuk menilai secara persolan seorang pegawai negeri sipil dimana perhitungannya berdasarkan prilaku, manfaat dan hasil kerja dari pegawai tersebut. Berdasarkan peraturan yang terbaru aspek yang akan dinilai dari kinerja pwgawai negeri sipil tersbut adalah hasil kerja dan prilaku sikap. Pengukuran kerja pegawai tersebut masing-masing lembaga pemerintah daerah boleh memilih dengan melakukan penilaian secara berkala perbulan, pertigabulan, persemester atau pertahun. Secara prinsip penilaian kinerja pegawai tersebut dihitung berdasarkan waktu pertahun.

Secara umum kegiatan penilaian ini dilakuakan untuk tujuan organisasi agar menjadi produktif dan berprestasi. Proses penilaian prestasi kerja dilakukan dengan mengukur kinerja para pegawai sesuai keterapan peraturan dan dilakukan secara periodic. (Sedarmayanti, 2017). Penilaian standar kerja sesuai peraturan tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Metode SAW adalah ssalah satu pilihan yang dapat digunakan dalam pembuatan standar tersebut (Fishburn, 2015). Metode ini bekerja dengan cara mencari penjumlahan bobot rating kinerja pegawai dalam suatu lembaga. Metode Simple Additive Weighting diterapkan dalam proses identifikasi dan pengukuran kinerja pegawai sesuai peraturan organisasi. Metode ini sangat berguna untuk dilakukan pada Kantor Pemerintahan Kota Tanverang Selatan dimana dalam kegiatan kerjanya menerapkan standar tinggi dalam hal kinerja.

Kantor Pemerintahan Walikota Tangerang Selatan masih membutuhkan sistem yang lebih baik disbanding saat ini dilakukan menggunakan kertas formulir. Sistem yang digunakan saat ini sangat tidak efektif dan tidak efisien karena membuthkan waktu yang lebih lama. Penggunaan kertas sebagai media pencatatan data-data penilaian karyawan tersebut mengandung resko seperti kehilangan berkas. Proses penilaian akan dilakukan dengan mengulang kembali jika berkas tersbut mengalami kehilangan.

Berdasarkan penjelasan dan masalah pada proses penilaian kinreja pegawai tersebut yang tidak efektif dan tidak efisien menjadi ide untuk dilakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan membuat suatu perangkat untuk diterapkan pada Kantor Walikota Tangerang Selatan dalam melaksanakan peraturan pemertintah tentang penilaian kinreja pegawai negeri sipil dalam meningkatkan kinerja secara personal dan institusi. Pegembangan perangkat ini menggunakan teknologi informasi dengan memanfaatkan metode simple additive weighting.

II. METODE DAN MATERI

Pemerintahan Kota Tangerang Selatan memiliki kantor di Jl. Adi Sengkong No.8, Serua, Kec. Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten 15414, Indonesia dipimpin oleh Walikota Binjamin Davnie. Memiliki beberapa unit besar kerja yaitu bagian administrasi pemerintahan, bagaian ekonomi dan pembanguanan dan bagian administrasi umum dan kesejahteraan masyarakat. Pemerintahan Kota Tangerang Selatan memiliki motto Cerdas, Modern dan Religious yang menjadi tantangan dan harapan masyarakatnya. Moto tersebut menjadi harapan dan sekaligus tantangan untuk diwujudkan yang tentunya mewajibkan memeiliki perangkat yang cukup untuk dapat diwujudkan.

Kecerdasan dalam misi memiliki makna dalam menyangkut dunia pendidikan. dengan segala aspek keterkaitannya: infrastruktur fisik seperti sarana pendidikan, perangkat lunaknya seperti kurikulumnya, administrasi yang baik, juga kesejahteraan tenaga dalam lingkungan pendidikan. Masyarakat yang modern memiliki banyak faktor kehidupan yang saling terkait. Prilaku masyarakat dipengaruhi factor pendidikan yang

DOI: 10.52362/jisicom.v5i2.650
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

e-ISSN : 2597-3673 (Online) , p-ISSN : 2579-5201 (Printed)
Vol.5, No.2, Desember 2021
Journal of Information System, Informatics and Computing
Website/URL: http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisicom
Email: jisicom@stmikjayakarta.ac.id , jisicom2017@gmail.com

cukup. Masyarakat yang modern jika kelompok masyarakat tersebut memiliki kebersamaan saling menghormati, beretika, dan berbudaya. Religius merupakan moto terakhir dari pemerintahan Kota Tangerang Selatan menjadi puncak kesempurnaan hidup. Masyarakat dari suatu daerah mencapai kehidupan cerdas dan modern sudah dapat dikatakan sebagai masyarakat religius.

2.1 Proses Bisnis

Proses bisnis adalah aktifitas secara terstruktur dan saling mendukung mencari solusi dari suatu masalah. Proses secara manual penilaian pegawai negeri sipil dilakukan untuk memebikan apresiasi kepada pegawai di lingkungan kantor walikota Tangerang selatan. Proses yang dilakukan ini mungkin terdapat kekeliruan dan terjadinya kehilangan data. Berkas penilaian yang berbentuk kertas disimpan secara sederhana. Kehilangan berkas bisa terjadi karena kesengajaan karena adanya persaingan antar pegawai dalam satu organisasi. Berikut ini adalah tahapan penilaian kinerja pegawai dilakukan secara sederhana.:

a. Pembuatan Form Penilaian Kinerja PNS
b. Pembuatan form dilakukan bagian kepegawaian dimana periode dilakakuan setahun sekali.
c. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
d. Proses pengisian penilaian kinerja pegawai negeri sipil dilakukan oleh administrasi bagian kepegawaian.
e. Pembuatan Laporan
f. Proses pembuatan laporan dilakukan untuk selanjutnya dilaporkan kepada kepala bagian administrasi kepegawaian.

Berkas penilaian dalam bentuk lembaran kertas setelah dilakuakan pengisian akan disimpan dalam arsip laporan didalam ruang arsip. Sistem yang diusulkan dalam peneltiaian ini adalah mengganti sistem secara manual menggunakan kertas diganti menggunakan teknologi computer. Berikut ini adalah tahapan proses bisnis yang diusulkan sebagai berikut:

a. Form Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
b. Pembuatan form oleh bagian kepegawaian dalam bentuk aplikasi computer yang harus lakukan oleh administrator bagian terkait dengan periode waktu pertahun.
a. Proses pengisian penilaian kinerja pegawai menggunakan aplikasi penghargaan dan peningkatan kinerja mengunakan perangkat komputer.
b. Pembuatan Laporan dapat langsung dicetak oleh administrasi kepegawaian maupun disimpan karena proses dilakukan secara otomatis tersimpan dalam database.

2.2 Aturan Bisnis

Perhitungan penilaian kinreja pegawai sampai saat ini dilakukan berdasarkan sistem manajemen kinerja pegawai. Formulir penilaian tersebut dibuat oleh bagian kepegawaian untuk disisi seluruh pegawai. Penelitian ini memberikan solusi untuk permbuatan perangkat penilaian tersebut dalam bentuk sistem informasi. Perangkat tersebut menggunakan teknologi komputer dengan metode SAW yang dapat menjembatani keterbatasan-keterbatasan tersebut.

Metode SAW bekerja dengan model penjumlahan terbobot. Metode ini melakukan pencarian dengan penjumlahan terbobot rating kinerja masing-masing alternatif atribut. Metode ini bekarja apabila alternatif terpilih memenuhi kriteria perhitungan. Proses normalisasi matriks keputusan (x) dilakukan dalam metode ini, untuk mencari skala nilai alternatif. Pada daftar terdapat empat variabel kriteria berdasarkan analisa data terdiri dari tanggung jawab, sikap, kemampuan, dan kecepatan. Hasil analisa data yang dilakukan dapat terlihat secara lengkap sebagai berikut:

Tabel 1 Kriteria dan Bobot Tanggung Jawab (C1)

Nilai (Bobot)	Tanggung Jawab
5	A
4	B

DOI: 10.52362/jisicom.v5i2.650
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

e-ISSN : 2597-3673 (Online) , p-ISSN : 2579-5201 (Printed)
Vol.5, No.2, Desember 2021
Journal of Information System, Informatics and Computing
Website/URL: http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisicom
Email: jisicom@stmikjayakarta.ac.id , jisicom2017@gmail.com

3	C
2	D
1	E

Tabel 2 Kriteria dan Bobot Sikap (C2)

Nilai (Bobot)	Sikap
5	A
4	B
3	C
2	D
1	E

Tabel 3 Kriteria dan Bobot Kemampuan (C3)

Nilai (Bobot)	Kemampuan
5	A
4	B
3	C
2	D
1	E

Tabel 4. Kriteria dan Bobot Kecepatan (C4)

Nilai (Bobot)	Kecepatan
5	A
4	B
3	C
2	D
1	E

Tabel 5 Contoh Kasus

Nama Pegawai	Tanggung Jawab	Sikap	Mampu	Cepat
Dyah Rury Irawai	B	B	B	B
Irfan Caniago	B	B	C	B
Saeful Lukman	A	B	A	A
Hariyanto	A	D	B	A

DOI: 10.52362/jisicom.v5i2.650
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

e-ISSN : 2597-3673 (Online) , p-ISSN : 2579-5201 (Printed)
Vol.5, No.2, Desember 2021
Journal of Information System, Informatics and Computing
Website/URL: http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisicom
Email: jisicom@stmikjayakarta.ac.id , jisicom2017@gmail.com

Tabel 6 Rating Kecocokan Setiap Alternatif pada kriteria

Nama Pegawai	Tanggung Jawab	Sikap	Mampu	Cepat
A1	4	4	4	4
A2	4	4	3	4
A3	5	4	5	5
A4	5	2	4	5
Bobot	40	30	30	30

Selanjutnya mencari alternatif terbaik menggunakan persamaan:

$$R = \frac{x(xij)}{Max\ (xij)}$$

Keterangan:

Max (xij) = mencari nilai terbesar dari himpunan x
Maka dari tabel 6 penilaian kinerja pegawai tertinggi adalah:

$$R11 = \frac{4}{Max\ (4;4;5;5)} = \frac{4}{5} = 0.8$$

$$R21 = \frac{4}{Max\ (4;4;5;5)} = \frac{4}{5} = 0.6$$

$$R31 = \frac{5}{Max\ (4;4;5;5)} = \frac{5}{5} = 1$$

$$R41 = \frac{5}{Max\ (4;4;5;5)} = \frac{5}{5} = 1$$

$$R12 = \frac{4}{Max\ (4;4;4;2)} = \frac{4}{4} = 1$$

DOI: 10.52362/jisicom.v5i2.650
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

e-ISSN : 2597-3673 (Online) , p-ISSN : 2579-5201 (Printed)
Vol.5, No.2, Desember 2021
Journal of Information System, Informatics and Computing
Website/URL: http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisicom
Email: jisicom@stmikjayakarta.ac.id , jisicom2017@gmail.com

$$R22 = \frac{4}{Max\,(4;4;4;2)} = \frac{4}{4} = 1$$

$$R32 = \frac{4}{Max\,(4;4;4;2)} = \frac{4}{4} = 1$$

$$R42 = \frac{2}{Max\,(4;4;4;2)} = \frac{2}{4} = 0.5$$

$$R13 = \frac{4}{Max\,(4;3;5;4)} = \frac{4}{5} = 0.8$$

$$R23 = \frac{3}{Max\,(4;3;5;4)} = \frac{3}{5} = 0.6$$

$$R33 = \frac{5}{Max\,(4;3;5;4)} = \frac{5}{5} = 1$$

$$R43 = \frac{4}{Max\,(4;3;5;4)} = \frac{4}{5} = 0.8$$

$$R13 = \frac{4}{Max\,(4;4;5;5)} = \frac{4}{5} = 0.8$$

$$R23 = \frac{4}{Max\,(4;4;5;5)} = \frac{4}{5} = 0.8$$

$$R33 = \frac{5}{Max\,(4;4;5;5)} = \frac{5}{5} = 1$$

$$R43 = \frac{5}{Max\,(4;4;5;5)} = \frac{5}{5} = 1$$

Perolehan nilai tertingginya: V1

$$V1 = 0.8 + 1 + 0.8 + 0.8 = 3.4$$

$$V2 = 0.6 + 1 + 0.6 + 0.23 = 2.4$$

$$V3 = 1 + 1 + 1 + 1 = 4.0$$

$$V4 = 1 + 0.5 + 0.8 + 1 = 3.3$$

Nilai tertinggi adalah V3 (Saeful Lukman).

III. PEMBAHASAN DAN HASIL

Penelitian yang sudah dilaksanakan ini menghasilkan sebuah sistem berbentuk aplikasi berbasis web untuk perhitungan nilai siapa pegawai yang mendapat penghargaan, Pengguna diwajiban melakukan proses

DOI: 10.52362/jisicom.v5i2.650
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

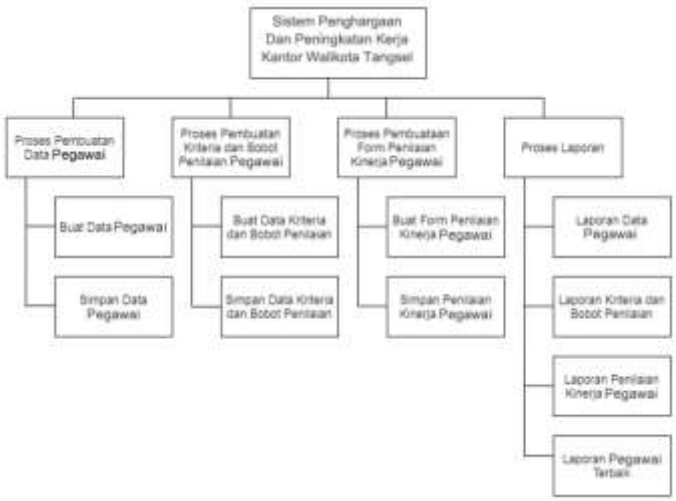
e-ISSN : 2597-3673 (Online) , p-ISSN : 2579-5201 (Printed)
Vol.5, No.2, Desember 2021
Journal of Information System, Informatics and Computing
Website/URL: http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisicom
Email: jisicom@stmikjayakarta.ac.id , jisicom2017@gmail.com

login pada aplikasi ini dengan memasukan username dan password. Proses ini meminimalisir akses yang tidak berhak dilakukan oleh orang yang tidak bertanggungjawab. Database peroses penilaian ini tersimpan secara baik dan dapat diakses secara cepat ketika data dibutuhkan. Kebijakan dan aturan dalam aplikasi penghargaan dan peningkatan kinerja pegawai dikembangkan ole peneliti sebagai berukut:

1. Staff bagian kepegawaian dan kepala bagian kepegawaian mengakses sistem dengan memasukan username dan password.
2. Staff bagian kepegawaian dapat mengolah data pada sistem seperti mengolah data pegawai, mengolah data penilaian bobot dan kriteria perhitungan penilaian kinerja pegawai.
3. Kepala bagian kepegawaian memberikan nilai dari setiap pegawai.
4. Proses akhir dari sistem yang dikembangkan berupa informasi secara cetak tentang penilaian kinreja pagawai. Hasil cetak ini mewakili data penilaian yang sudah tersimpan dalam database..

3.1. Dekomposisi Fungsi

Proses dekomposisi fungsi dilakukan agar mengetahui fungsi- fungsi proses sistem yang dijalankan. Gambaran proses fungsional tersebut seprti terlihat pada gambar 1 beriktu:



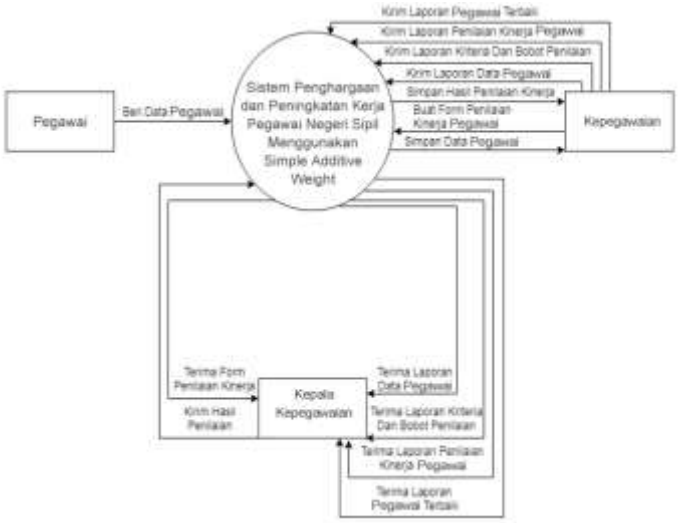
Gambar 1 Struktur Algoritma Aplikasi

3.2 Diagram Aliran Data

Penggambaran sistem secara global dilakukan dengan bantuan diagram DAD seperti pada gambar 2. Diagram tersebut menjelaskan proses dan beberpa terminator atau elemen dari sistem yang saling berinteraksi. Proses masukan dan keluaran pada sistem dapat dijelaskan pada diagram ini secara keseluruhan.

DOI: 10.52362/jisicom.v5i2.650
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

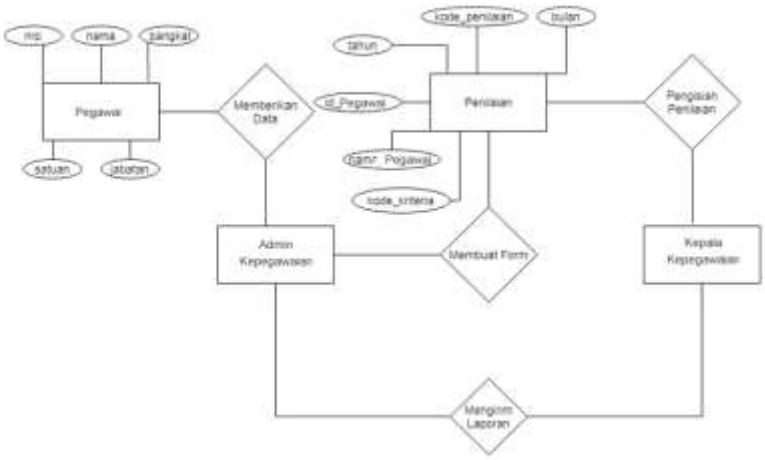
e-ISSN : 2597-3673 (Online) , p-ISSN : 2579-5201 (Printed)
Vol.5, No.2, Desember 2021
Journal of Information System, Informatics and Computing
Website/URL: http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisicom
Email: jisicom@stmikjayakarta.ac.id , jisicom2017@gmail.com



Gambar 2 Diagram Konteks Sistem Perhitungan Penghargaan

3.3. Analisa Basis Data

Kebutuhan akan database pada sistem terpenuhi dengan bantuan diagram ER seperti pada gamarb 3. Diaram ini menjelaskan gambaran data secara konseptual berbentuk notasi grafis. Rancangan database sistem penghargaan dan peningkatan kinerja pegawai seperti berikut:



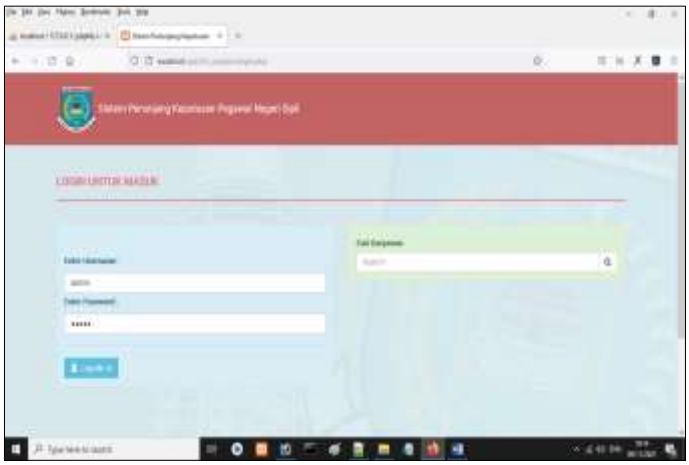
Gambar 3. *Entity Relationship Diagram*

3.4. Tampilan Aplikasi Peningkatan dan Penghargaan Pegawai.

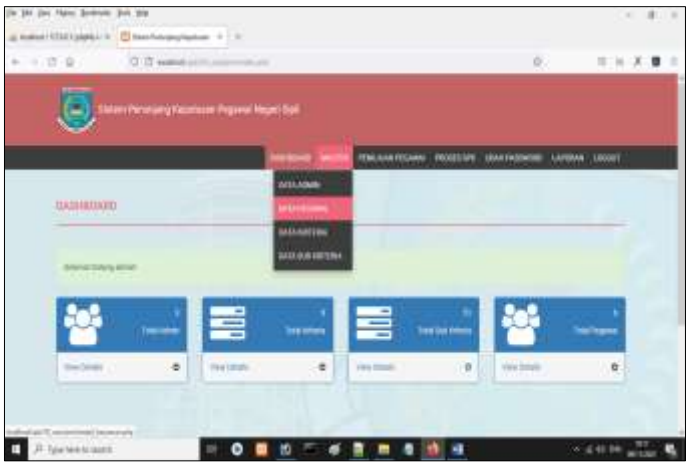
Halaman antarmuka dari sistem penilaian penghargaan dan peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Walikota Tangerang Selatan telihat pada gambar-gambar. Halaman login pertamakasli muncul agar pengguna memasukan *username* dan *password* untuk masuk kedalam sistem seperti tampilan pada gambar 4.

DOI: 10.52362/jisicom.v5i2.650
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

e-ISSN : 2597-3673 (Online) , p-ISSN : 2579-5201 (Printed)
Vol.5, No.2, Desember 2021
Journal of Information System, Informatics and Computing
Website/URL: http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisicom
Email: jisicom@stmikjayakarta.ac.id , jisicom2017@gmail.com



Gambar 4 Halaman Login

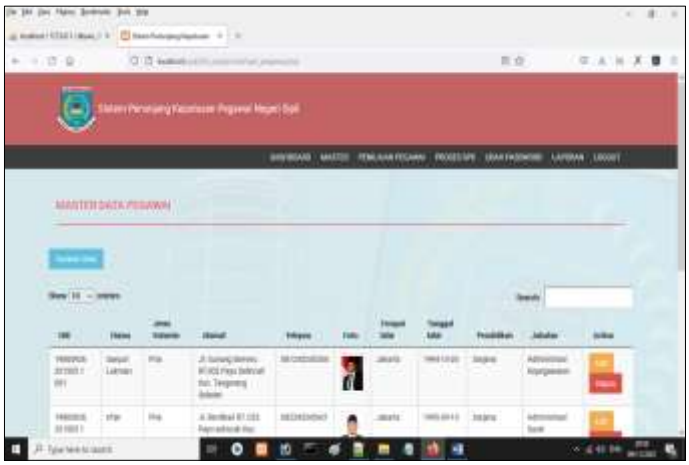


Gambar 5 Halaman Dasboard Sistem

Gambar 5 adalah gambar halaman dashboard yang berisi menu secara lengkap web aplikasi. Halaman ini administrator dapat mengolah data pegawai, data kiteria, data sub kriteria dan pembobotan.

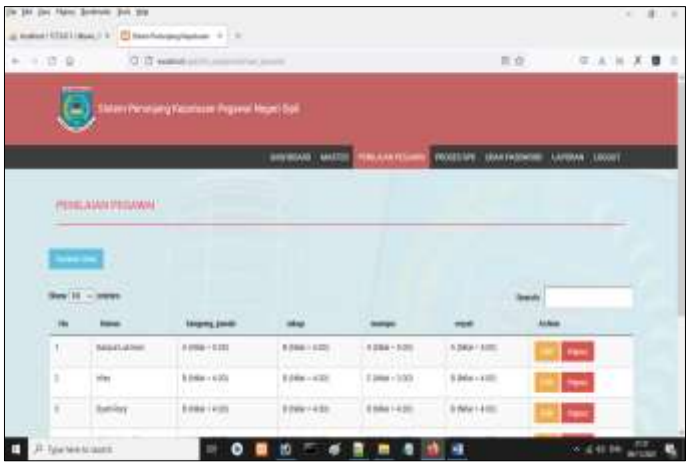
DOI: 10.52362/jisicom.v5i2.650
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

e-ISSN : 2597-3673 (Online) , p-ISSN : 2579-5201 (Printed)
Vol.5, No.2, Desember 2021
Journal of Information System, Informatics and Computing
Website/URL: http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisicom
Email: jisicom@stmikjayakarta.ac.id , jisicom2017@gmail.com



Gambar 6 Halaman Daftar Pegawai

Gambar 6 adalah gambar yang menampilkan data pegawai. Data pegawai tersebut dapat dimanajemen oleh bagian admin seperti menambah data pegawai baru, mengedit data, dan menghapus data.

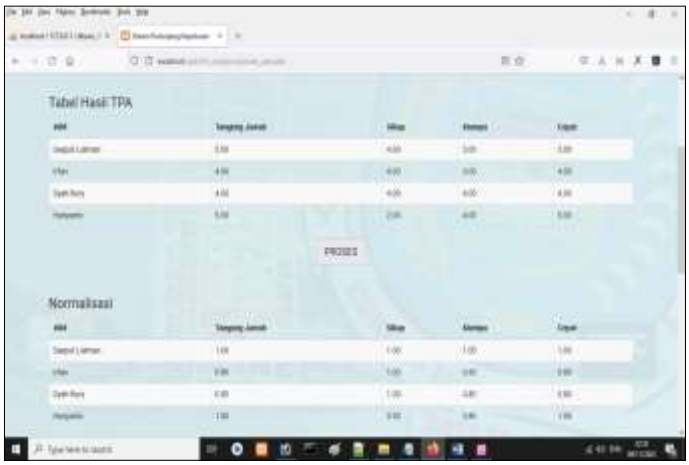


Gambar 7 Halaman Dasboard Sistem

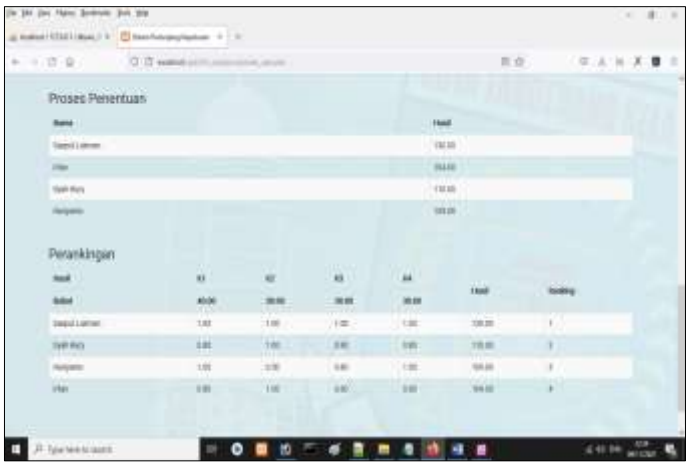
Gambar 7 menunjukan nilai-nilai dari masing-masing pegawai sesuai kriteria masing-masing. Nilai tersebut didapat berdasarkan data primer dari penilaian secara manual sampai mendapatkan angka yang kemudian di input ke dalam database. Nili tersebut berdasarkan kriteria yang tersedia seperti nilai Tanggung Jawab, Nilai Sikap, Nilai Kemampuan dan Nilai Kecepatan Bekerja.

DOI: 10.52362/jisicom.v5i2.650
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

e-ISSN : 2597-3673 (Online) , p-ISSN : 2579-5201 (Printed)
Vol.5, No.2, Desember 2021
Journal of Information System, Informatics and Computing
Website/URL: http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisicom
Email: jisicom@stmikjayakarta.ac.id , jisicom2017@gmail.com



Gambar 8 Halaman Proses Perhitungan Sistem Penunjang Keputusan



Gambar 9 Halaman Hasil Proses Perhitungan

Pada gambar 8 dan gambar 9 menunjukan proses perhitungan sistem penunjang keputusan perangkingan nilai terbaik pegawai. Perhitungan ini menentukan Rangking pegawai yang mendapat nilai bagus untuk penilaian penghargaan dan peningkatan kerja. Hasil perhitungan tersebut menunjukan nama-nama pegawai sesuai urutan rangking dari yang tertinggi sampai terrendah. Pegawai dengan rengking nilai tertinggi tentunya yang berhak mendapat penilaian terbaik.

.

IV. KESIMPULAN

Hasil pembahasan dalam diuraikan pada bagian sebelumnya maka hasil penelitian yang sudah dilaksanakan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengembangan aplikasi penghargaan dan peningkatan kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Kota Tangerang Selatan membantu proses pengambilan keputusan terkait penilaian pegawai.
b. Aplikasi penghargaan dan peningkatan kinerja pegawai memberikan manfaat dalam menekan pengeluaran yang pembuatan formulir dalam bentuk kertas juga sistem yang baru tidak memerlukan banyak tempat.
c. Data hasil proses penghargaan dan peningkatan kinerjasehingga memiimaliris kerusakan, kehilangan data.

DOI: 10.52362/jisicom.v5i2.650
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

e-ISSN : 2597-3673 (Online) , p-ISSN : 2579-5201 (Printed)
Vol.5, No.2, Desember 2021
Journal of Information System, Informatics and Computing
Website/URL: http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisicom
Email: jisicom@stmikjayakarta.ac.id , jisicom2017@gmail.com

d. Proses pengolahan data menjadi lebih efektif dan efisien dalam hal waktu karena kecepatan ketika pencarian data yang dibutuhkan tidak memerlukan waktu yang lama,
e. Sistem yang dibangun sudah dapat digunakan oleh banyak pengguna atau multiuser. Pengguna dapat mengakses dengan level yang berbeda seperti staff dan kepala bagian dengan hak akses berbeda.

REFERENASI

[1.] Andi, P. d. (2012). *Analisis Perbandingan Trading Volume.* Surakarta: Aksarra Sinergi Media.

[2.] Fishburn. (2015). *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan.* Yogyakarta: Andi.

[3.] Peraturan Pemerintah (PP). (2019 , April 26 April 2019). *Peraturan Pemerintah (PP) tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Retrieved from Peraturan Pemerintah (PP): https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/107573/pp-no-30-tahun-2019

[4.] Prakoso, A. (2013). *Kriminologi dan Hukum Pidana.* Yogyakarta: Laksbang Grafika.

[5.] Purnomo. (2012). *Dasar-Dasar Penggunaan Microsoft Office.* Jakarta: CV Infomedika.

[6.] Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV Mandar Maju.

[7.] Sujatmiko. (2016). *Perancangan Sistem.* Surakarta: Aksarra Sinergi Media.

[8.] Sujatmiko, E. d. (2012). *Kamus Teknologi Informasi dan Komunikasi.* Surakarta: Aksarra Sinergi Media.

[9.] Susilana, R. d. (2018). *Media Pembelajaran Teknologi.* Bandung: Wacana Prima.

[10.] Tata, S. (2012). *Analisis Sistem Informasi.* Jogjakarta: Andi.

DOI: 10.52362/jisicom.v5i2.650
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.