

# PERANCANGAN APLIKASI EVALUASI KINERJA PEGAWAI DENGAN MENGGUNAKAN METODE *GROUP ALGORITMA PROGRAMING*

*Design Of Employee Performance Evaluation Application Using The Group Programing  
Algorithm Method*

**Lahmudin Sipahutar, Yan yang Thanri**

Universitas Potensi Utama Jl. KL. Yos Sudarso, Km 6,5 No 3-A, Medan, telp/fax: (061) 6640525  
Jurusan Teknik dan Ilmu komputer, Universitas Potensi Utama, Medan

Email : [mudinsipa@gmail.com](mailto:mudinsipa@gmail.com), [ythanri@gmail.com](mailto:ythanri@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*The company PT.Surya agrololika Reksa is a company engaged in oil palm plantations by owning private gardens in Riau province, and has 2000 employees with their respective positions. Human resources within an organization are very important to support the progress and quality of the company in achieving its goals. The foreman position at PT Surya Agrololika Reksa has shortcomings in determining the foreman's position. So far, the selection of foremen has only been based on job rankings. Applications designed with the Groub method programming algorithm will summarize several points needed in determining the foreman's position. The application will calculate these points, so the calculation process is faster and doesn't take a long time. The data collection technique used is observation by directly observing the work process carried out to obtain a clear picture of the object under study. Interviewing is conducting a direct dialogue with the authorities in providing information on the required data and studying literature by searching for literature. supporting libraries.*

**Keywords:** PT.Surya Agrololika Reksa, Employess, Group Algoritma Programing.

## **ABSTRACT**

*Perusahaan PT.Surya agrololika Reksa Adalah Perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dengan memiliki kebun pribadi yang berada di provinsi riau, dan memiliki 2000 pegawai dengan jabatannya masing-masing. SDM didalam organisasi adalah hal yang penting untuk menunjang kemajuan dan kualitas suatu perusahaan dalam tercapainya suatu tujuan. pangkat mandor di PT.Surya Agrololika Reksa memiliki kekurangan dalam penentuan jabatan mandor. Selama ini pemilihan mandor hanya didasari pada rangking kerja saja .Aplikasi yang dirancang dengan metode Groub Algoritma Pograming akan merangkunm beberapa point yang diperlukan dalam penentuan jabatan mandor. Aplikasi akan menghitung point-point tersebut, sehingga proses perhitungan lebih cepat dan tidak memakan waktu yang lama. Pada penelitian ini pengumpulan suatu data yang digunakan, adalah meninjau langsung ketempatnya dengan melihat langsung proses pekerjaan akan dilaksanakan agar mendapat bentuk jelas mengenai object yg akan diteliti. Interview adalah menanyakan langsung ke pada yang terkait untuk menyampaikan rincian terhadap suatu data yng diperlukan selanjutnya dengan mencari buku-buku yang mendukung penelitian ini.*

**Kunci kata :** PT.Surya Agrololika Reksa, Pegawai, Group Algoritma Programing.

## 1. PENDAHULUAN

SDM pada organisasi perusahaan adalah hal paling penting untuk menunjang kedepanan dan kualitas perusahaan untuk mencapai suatu sasaran. Untuk nilai kepegangatan adalah suatu faktor yang paling penting bagi peningkatan karir seorang karyawan dan juga untuk mempertahankan suatu posisi kepegangatan agar dapat diduduki oleh seorang yang mempunyai kriteria yang berkompeten untuk menempati suatu kepegangatan yang diusulkan, dewasa ini yang terjadi dalam posisi jabatan tertentu itu seringkali proses kenaikan jabatan dan perencanaan karir pada perusahaan hanya didasarkan pada faktor tertentu saja, yaitu tingkat pendidikan, lamanya waktu bekerja dan golongan. Padahal belum tentu mereka yang memiliki kriteria seperti di atas itu lebih layak mendapatkan posisi pada jabatan tertentu dalam perusahaan.

Evaluasi merupakan penilaian dalam perusahaan, evaluasi dapat diartikan sebagai pengukuran akan efektifitas strategi yang di gunakan dalam mencapai tujuan perusahaan dalam evaluasi itu sendiri harus tau apa, dimana, mengapa, siapa, kapan, dan cara. Adapun yang dimaksud disini adalah evaluasi itu memiliki tahapan dalam menilai dan memutuskan masalah yang ada. Perancangan aplikasi dalam dunia komputerisasi berkembang pesat, perancangan aplikasi merupakan multimedia yang dibuat. Untuk dapat merancang konsep dalam membuat aplikasi dibutuhkan kreatifitas atau kemampuan untuk menyajikan gagasan maupun ide baru.

Transparansi proses penilaian biasanya dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan motivasi kerja pegawai. Seperti halnya yang terjadi pada PT. Surya Agrolika Reksa. Masalah yang sering muncul saat ini adalah ketika adanya proses kenaikan jabatan berdasarkan ranking saja, sedangkan pihak manager mengalami kesulitan untuk menentukan siapa yang layak mendapatkan kenaikan jabatan, dikarenakan tidak adanya dasar-dasar nilai yang pasti untuk saat ini dan sistem pada PT. Surya Agrolika Reksa masih menggunakan Microsoft office, maka salah satu solusinya adalah menentukan siapa saja pegawai yang layak untuk berada pada posisi jabatan mandor tersebut dengan menggunakan metode GAP.

Penelitian yang berjudul "Sistem Pendukung Keputusan untuk kredit ponsel menggunakan metode SPK TOPSIS" yang dilakukan oleh peneliti hermalon dan herlan (*Jurnal Ilmiah Fakultas Teknik LIMIT'S Vol.14 No 1 Maret 2018*) di PT. Garasi Ponsel ini bertujuan untuk membantu memudahkan perusahaan dalam mengambil keputusan terutama jika kedatangan banyak pelanggan pada saat yang bersamaan. Penelitian ini menggunakan metode wawancara dan studi pustaka. Selain itu, sedangkan sumber data yang digunakan adalah data sekunder yaitu pengolahan data yang sudah ada di perusahaan. Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa kebijakan pembiayaan kredit akan mempengaruhi perputaran transaksi dan metode SPK TOPSIS akan lebih efektif dan mengurangi biaya karena dapat mengurangi tenaga kerja. Sistem pendukung keputusan ini diharapkan dapat membawa dampak yang lebih baik terhadap pertumbuhan perusahaan dengan memprioritaskan layanan cepat dan akurat.

Penelitian yang dilakukan oleh hernawati dan stefiana (ISSN : 2087 – 2372) dengan judul perancangan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai menggunakan metode algoritma profile matching studi kasus : universitas nurtanio. Dengan tujuan untuk mempermudah dalam menentukan atau memberikan penilaian pada pegawai universitas tersebut, Maka dari itu dibutuhkan sistem penilaian yang akurat, jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya supaya bisa memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dalam melakukan proses penilaian kinerja pegawai, banyak kriteria yang telah ditentukan oleh instansi. Untuk memenuhi kebutuhan penilaian kinerja pegawai, penulis merancang sistem pendukung keputusan penilaian kinerja menggunakan metode algoritma profile matching dan metode penilaian diri. Dengan adanya sistem ini penilaian kinerja pegawai akan lebih efektif dan efisien.

Dalam kutipan jurnal *ToroZiduhu Ndruru NO* ("ISSN 2301-9425") dengan judul "SPK Evaluasi Jabatan Dengan Metode *Group Algoritma System*". Menjelaskan bahwa metode GAP adalah salah satu solusi untuk memberikan tingkat penilaian pada proses dimana perusahaan membandingkan kinerja yang sebenarnya dengan kinerja yang diharapkan untuk menentukan apakah itu memenuhi harapan dan menggunakan sumber daya secara efektif. Kegunaan dari metode GAP adalah suatu cara untuk mengetahui peningkatan kinerja yang dibutuhkan dalam menutup kesenjangan itu. Menjadi suatu awal pengambilan suatu keputusan yang terikat oleh waktu

dan biaya yang diperlukan agar mencapai suatu standart pelayanan yang sudah ditentukan sertadapat mengetahuisituasi terkini dan langkah apa yang akan dilakukan dimasa mendatang.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Hitungan Nilai hasil akhir

pada hasil hitungan tiap criteria tersebut kemudsin di hitubg seluruh nilai didasarkan jumlah bobot nilai dan jumlah sub criteria. Untuk hitungannya dapat ditunjukkan pada formula dibawah ini:

$$\text{Nilai total (Psikolog, Kemampuan khusus)} = \frac{\text{Jumlah bobot nilai criteria}}{\text{Jumlah sub criteria}}$$

Hitungan Penentuan Hasil Akhir

pada Hasil akhir dsri proses ini adalah rangk dari kandidat yang di ajukan untuk mengisi suatu pangkat tertentu. Penentuan rank mengacu pada hasil hitungan tertentu. hitungan tersebut dapat di tunjukkan pada formula di bawah ini :

$$Ha = (X)\%Np + (x)\%Nk \dots \dots \dots (3.4)$$

catatan :

$Ha$  : Hasilakhir

$Np$  : Nila Psikologi

$Nk$  : NilaiKemampuan khusus

$(x)\%$  : NilaiPersen Yang di Imputkan

Sberikut contoh pegawai dengan NPP 24006480 dari rumus di atas untuk perhitungan hasi akhir dari karyawan dengan sub kriteria dengan nilai persen = 50/100 dan 50/100 Dapat dilihat pada table di bawah :

$$\text{Hasilakhir} = (50/100 \times 2.9) + (50/100 \times 2.5) = 2.7$$

$$\text{Hasilakhir} = 1.45 + 1.25 \text{ Hasilakhir} = 2.7$$

Tabel 1 Hasil keputusan

Hasil Keputusan	NPP		
	Darma	Agus	Feri
Np	2.900	2.600	2500
N.k	2500	.600	2500
Ha	2700	2717	2500
Rank	2	1	3
Status	Memenuhisyarat	Memenuhisyarat	Memenuhisyarat
catatan	Memenuhisyarat	Memenuhisyarat	Memenuhisyarat

Analisa Masalah

Adapun masalah padaPT. Surya Agrolika Reksa dalam evaluasi jabatan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Ketika adanya proses kenaikan jabatan, sedangkan pihak manager mengalami kesulitan untuk menentukan siapa yang layak mendapatkan kenaikan jabatan, dikarenakan tidak adanya dasar-dasar nilai yang pasti.
2. Semakin banyaknya jumlah karyawan yang akan diseleksi sebagai mandor.
3. Belum adanya transparansi dalam penilaian karyawan.

Analisa Penerapan Metode *Groups Algoritma Programming Analysis*

Sampel yang akan diambil dalam menentukan penilaian kinerja karyawan untuk menentukan karyawan yang diajukan sebagai berprestasi adalah salah satu karyawan sebagai contoh penerapan *Group Algoritma Programming* (GAP) dalam menentukan penilaian kinerja karyawan tersebut. Berikut ini merupakan daftar nama dari karyawan yang akan di evaluasi jabatannya.

Tabel 2. Daftar Peserta PT. Surya Agrolika Reksa

No	NIK	Nama Pegawai PT. Surya Agrolika Reksa
1	1200203	Andri Sahni Boangmanalu
2	1200204	Atok
3	1200207	Demam Manulang
4	1200209	Dian Marbun
5	1200222	Niat Boangmanalu

Tabel 3. Penjabaran Kriteria-Kriteria

No	Kriteria	GAP	Keterangan	Nilai Bobot Kriteria
1.	N <sub>1</sub>	Pengaruh	1 : Kejujuran 2 : Kedisiplinan 3 : kerjasama 4 : Sikap atau Kepribadian	2 3 4 4
2.	N <sub>2</sub>	Individual	1 : Kemampuan dan Keahlian 2 : Latar Belakang 3 : Keterampilan 4 : Pengalaman Kerja	3 2 3 3
3.	N <sub>3</sub>	Ketrampilan	1 : Kecepatan Memahami 2 : Bakat dalam belajar	4 3
4.	N <sub>4</sub>	Motivasi	1 : hasil akhirperorang 2 : Konsentrasi 3 : Kesiapanuntuk capaian Suatu Sasaran 4 : Averagehasil	4 3 4 3
5.	N <sub>5</sub>	Penyesuaian	1 : Keselarasan Emosi 2 : Keterampilan untuk Menyelesaikan Tugas 3 : Keterampilan untuk penyesuaian Diri	2 3 4

Dibawah ini contoh dari hitungan “gap” pda masing-masing ciri

## a. Pengaruh.

Pada ciri ini, dilaksanakansuatu proses hitungan “gap”diantara profil pegawai untuk masing-masing faktor penilaian, dalam penentuan nilai dari profil jabatan yang dimilikipegawai adala ditentukan oleh perusahaan tersebut. Perhitungan dapat kita lihatpada Tabl 4.3 :

Tabel 4. Tabel “Gap” Pengaruh

no	Nik	Kejujuran	Kedisiplinan	Kerjasama	Sikap	
1.	1200203	2	3	3	2	Gap
2.	1200222	2	3	3	4	
3.	1200207	3	3	3	3	
4.	1200204	2	1	2	1	
5.	1200205	1	2	1	1	
<b>Profil Jabatan</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
1.	1200203	0	0	-1	-2	
2.	1200222	0	0	-1	0	
3.	1200207	1	0	-1	-1	
4.	1200204	0	-2	-2	-3	
5.	1200205	-1	-1	-3	-3	

Dibawah ini contoh hitungan “gap” untuk masing ciri

a. Pengaruh.

Pada ciri ini, dilaksanakan proses hitungan “gap” diantara profil pegawai pada masing faktor yang dinilai, pada penentuan nilai dari profil jabatan yang dimiliki pegawai adalah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Perhitungan dapat kita lihat pada Tabel 4.3 :

Tabel 5 Tabel “Gap” Pengaruh

no	Nik	Kejujuran	Kedisiplinan	Kerjasama	Sikap	
1.	1200203	2	3	3	2	Gap
2.	1200222	2	3	3	4	
3.	1200207	3	3	3	3	
4.	1200204	2	1	2	1	
5.	1200205	1	2	1	1	
<b>Profil Jabatan</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
1.	1200203	0	0	-1	-2	
2.	1200222	0	0	-1	0	
3.	1200207	1	0	-1	-1	
4.	1200204	0	-2	-2	-3	
5.	1200205	-1	-1	-3	-3	

## 2.7 Hitungan Penentuan Rank

Pada akhir disuatu proses “*profile matching*” yaitu peringkat dari seorang akan diajukan agar mengis kepangkatan tertentu. Penerapan peringkat berpatokan kepada hasil hitungan ditunjukkan oleh formula berikut ini:

$$\text{Rank} = 20/100 N_{\text{Total}1} + 20/100 N_{\text{Total}2} + 20/100 N_{\text{Total}3} + 20/100 N_{\text{Total}4} + 20/100 N_{\text{Total}5}$$

Rincian:

$N_{\text{Total}1}$  = penilaian seluruh ciri Pengaruh

$N_{\text{Total}2}$  = penilaian seluruh ciri Individual

$N_{\text{Total}3}$  = penilaian seluruh ciri Keterrampilan

$N_{\text{Total}4}$  = penilaian seluruh ciri Motivasi

$N_{total5}$  = penilaian seluruh ciri Penyelarasan

Maka dari itu cintah sample dari formula untuk hitungan rank, lihat hasil terakhir dari pegawai dengan nik. 1200202,. Lihatt pada tbl 4.28 :

1. Rank =  $(20/100 \times 4,1) + (20/100 \times 4,4) + (20\% \times 4) + (20/100 \times 4) + (20/100 \times 4,15)$   
 Rank =  $0.82 + 0.88 + 0.8 + 0.8 + 0.83$   
 Rank = **4.14**
2. Rank =  $(20/100 \times 4,7) + (20/100 \times 3,9) + (20/100 \times 4) + (20/100 \times 3) + (20/100 \times 4,3)$   
 Rank =  $0.94 + 0.78 + 0.8 + 0.6 + 0.86$   
 Rank = **3.98**
3. Rank =  $(20/100 \times 4) + (20/100 \times 4) + (20/100 \times 4,75) + (20/100 \times 3,5) + (20/100 \times 2,9)$   
 Rank =  $0.8 + 0.8 + 0.95 + 0.7 + 0.58$   
 Rank = **3.95**
4. Rank =  $(20/100 \times 3,1) + (20/100 \times 4,5) + (20/100 \times 3) + (20/100 \times 4) + (20/100 \times 4,6)$   
 Rank =  $0.62 + 0.9 + 0.6 + 0.8 + 0.92$   
 Rank = **3.84**
5. Rank =  $(20/100 \times 2,8) + (20/100 \times 4) + (20/100 \times 4,5) + (20/100 \times 3) + (20/100 \times 4,45)$   
 Rank =  $0.56 + 0.8 + 0.9 + 0.6 + 0.89$   
 Rank = **3.75**

Tabel 6. Tabel Kelompokan Bobot Nilai "Gap" ciri motivasi

No.	Nik.	$N_{TOTAL1}$	$N_{TOTAL2}$	$N_{TOTAL3}$	$N_{TOTAL4}$	$N_{TOTAL5}$	Hasil Akhir
1.	1200203	4,1	4,4	4	3,8	4,15	<b>4,14</b>
2.	1200222	4,7	3,9	4	3	4,3	<b>3,98</b>
3.	1200207	4	4	4,75	3,5	2,9	<b>3,95</b>
4.	1200204	3,1	4,5	3	4	4,6	<b>3,84</b>
5.	1200205	2,8	4	4,5	3	4,45	<b>3,75</b>

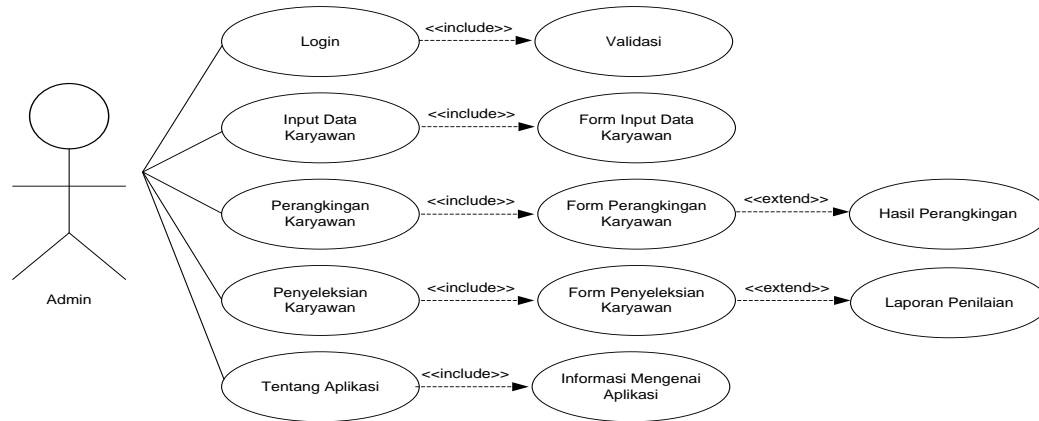
### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Diagram UseCase

Diagram *usecase* menampilkan hubungan yang akan terjadi di user dengan *usecase* pada system. Maka dari kegunaan diagram *usecase* yaitu sebagai communication. Skenario *usecase* perangkat SPK perusahaan adalah:

- a. User yang terlibat pada Evaluasi Kinerja Pegawai ini adalah seorang manager, dan pegawai bagian SDM.
- b. perangkat Evaluasi Kinerja Pegawai penempatan pegawai bisa diterapkan kalau suatu user harus masuk dahulu
- c. user yang sesuai bisa masuk kedalam system, sedangkan yang tidak sesuai tidak dapat mendapatkan keterangan error.
- d. Pengolahan data ke pangkalan data seorang pegawai dapat dilakukan oleh seorang manager/pimpinan.
- e. hitungan nilai dilaksanakan oleh bawahan.

*Usecase diagram* perangkat Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan bisa dilihat jelas digambar dibawah ini :



Gambar 1 Use case Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan

### Algoritma

Algoritma perancangan perangkat lunak Analisa dan Perancangan Aplikasi Evaluasi kinerja *Group Algorithm Programming Analisis* (Studi kasus : pada PT. Surya Argolika Reksa) dapat di dinilai dari pemetaan *Gap Analysis* dengan kompetensi memberikan pembobotan terhadap *Gap Analysis* serta perhitungan pekelompokan *core* dan *secondary factor* untuk dapat melihat perhitungan nilai total dan menjadikan penentuan perangkingan terhadap pegawai yang berprestasi.

### Perancangan Metode *Group Algorithm Programming*

Adapun Algoritma perancangannilai total *Gap Analysis* yang digunakan adalah sebagai berikut :

Input :

- N1 ← Pengaruh
- N2 ← Kualifikasi
- N3 ← Keterampilan
- N4 ← Motivasi
- N5 ← Penyesuaian

Output : NTOTAL ← Hasil Akhir Bobot Nilai GAP  
 Ranging ← R

Proses :

Gap=Profile Karyawan-Profil Jabatan

$$NCI = \frac{\sum NC}{\sum IC} \leftarrow NCI$$

$$NSI = \frac{\sum NS}{\sum IS} \leftarrow NSI$$

$$60\% NCI + 40\% NSI \leftarrow NTOTAL$$

$$20/100N_{Total1} + 20/100N_{Total2} + 20/100N_{Total3} + 20/100N_{Total4} + 20/100N_{Total5} \leftarrow R$$

### 1.4 Implementasi Perangkat Lunak

#### 1.4.1 Spesifikasi *Hardware* dan *Software*

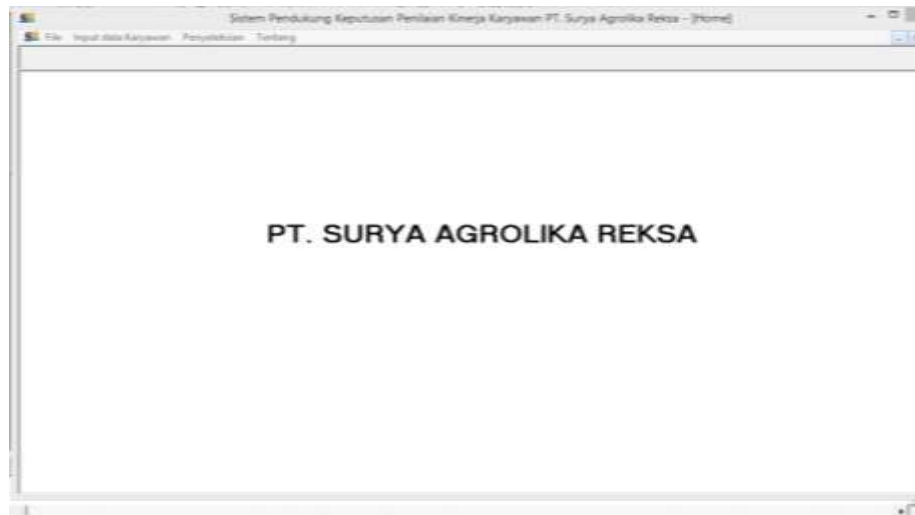
software ini disarankan agar dilaksanakan dengan menggunakan (*hardware*) yang mempunyai ciri minimal sebagai berikut :

1. Proseso,r Intel Pentium 4 1.6 Ghz.
2. Memoryy 128 MB.
3. *Harddisk*,10 GB.
4. *VGAcards* 32 MB.
5. resolusi denganMonitor768 *pixel*\*1024.
6. *Keyboard*. dan *Mouse*.

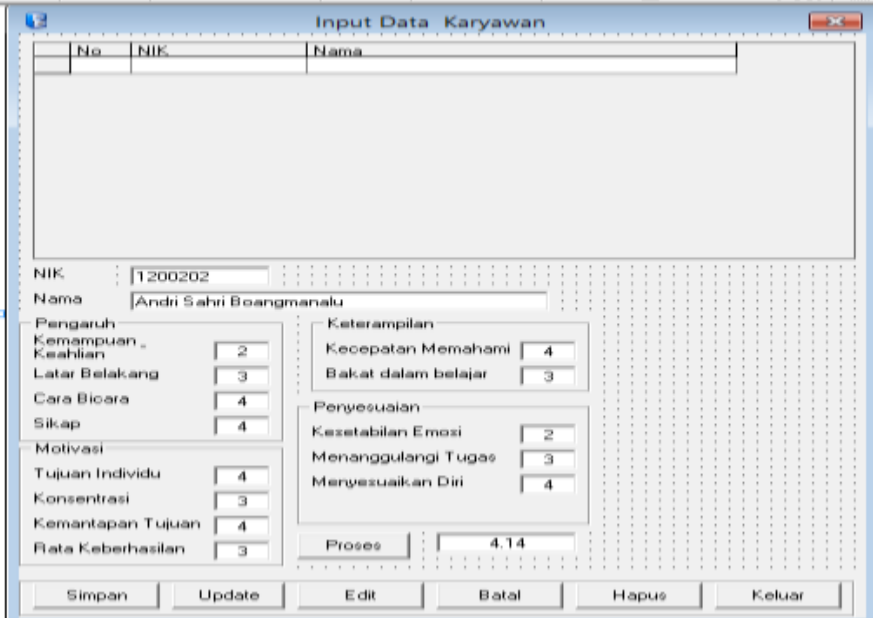
Adapun perangkat (*software*) yang digunakan untuk menjalankan apk ini adalah lingkungan system operasi MS-Windows 97 atau MS-Windows NT/2000/XP.

#### Tampilan Output Perangkat Lunak

Berikut ini diberikan tampilan output dari perangkat lunak :



Gambar 2. *From* Halaman Depan

A screenshot of a Windows application window titled "Input Data Karyawan". The window contains a table with columns "No", "NIK", and "Nama". Below the table, there are input fields for "NIK" (value: 1200202) and "Nama" (value: Andri Sahri Boangmanalu). There are two columns of performance metrics with numerical values in input boxes:

Pengaruh		Keterampilan	
Kemampuan Keahlian	2	Kecepatan Memahami	4
Latar Belakang	3	Bakat dalam belajar	3
Cara Bicara	4	Penyesuaian	
Sikap	4	Kezetabilan Emosi	2
Motivasi		Menanggulangi Tugas	3
Tujuan Individu	4	Menyesuaikan Diri	4
Konsentrasi	3	Proses	
Kemantapan Tujuan	4	4,14	
Rata Keberhasilan	3		

At the bottom, there are buttons for "Simpan", "Update", "Edit", "Batal", "Hapus", and "Keluar".

Gambar 3. *From* Input Data Kinerja Pegawai Berprestasi



No	NIK	Nama	nilai_akhir	rangking
1	1200202	Andri Sahni Boangmanalu	4.14	1
7	1200222	Niat Boangmanalu	3.98	2
6	1200207	Dian Marbun	3.95	3
2	1200203	Atok	3.84	4
4	1200205	Deman Manulang	3.75	5
3	1200204	Davit	3.62	6
5	1200206	Devan Siburian	3.4	7

Gambar 4. From Output Proses Prengkingan Nilai Akhir Pegawai

No	NIK	Nama	nilai_akhir	rangking
1	1200202	Andri Sahni Boangmanalu	4.14	1
2	1200203	Atok	3.98	2
3	1200204	Davit	3.84	4
4	1200205	Deman Manulang	3.73	6
5	1200206	Devan Siburian	3.70	7
6	1200207	Dian Marbun	3.75	5
7	1200222	Niat Boangmanalu	3.95	3

Gambar 5. From Output Proses Penyeleksian

#### 4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses evaluasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Surya Argolika Reksa dibutuhkan data-data yang ada pada perusahaan. Data-data tersebut dikumpulkan dan dibentuk menjadi salah satu data dalam pembuatan kriteria-kriteria untuk menilai kninerja pegawai.
2. Pengimplementasian *Group Algorithm Programing Analysis* dalam penilaian kinerja pegawai didalam perusahaan dimulai dari kriteria pembobotan dari pengaruh, individual, keterampilan, motivasi dan penyesuaian.
3. Untuk merancang sebuah perancangan aplikasi evaluasi kinerja pegawai kedalam sebuah sistem didalam perusahaan dapat melakukan penyelesaian penilaian pres\tasi kinerja pegawai diperlukan beberapa tahap yaitu dengan mengetahui *Diagram Use Case* perancangan aplikasi evaluasi kinerja pegawai tersebut, dan menerapkannya ke dalam suatu software/program.

## 5. SARAN

Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut :

1. Informasi-informasi yang berhubungan dengan karyawan maupun jabatan dapat disimpan dalam suatu *database* sehingga jika suatu saat diperlukan untuk proses *profile matching* dapat dilakukan dengan mudah lebih mudah daripada dengan bentuk *hardcopy*.
2. perancangan aplikasi evaluasi kinerja karyawan ini perlu dikembangkan dengan metode : *Analytic Hierachy Proses (AHP)*, dan lain-lain.
3. Selain menggunakan *Group Algorithm Programing Analysis* juga bisa dilakukan penelitian menggunakan metode yang lain sebagai perbandingan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak Universitas Potensi Utama yang telah membantu dalam penulisan ini dan tidak lupa saya juga berterima kasih kepada teman-teman saya karena sudah mendukung dalam penulisan jurnal ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Wahana Komputer, "Visual Basic 2008", Penerbit Andi, Semarang, Edisi I, 2009
- [2] Anwar Prabu , "Evaluasi Kinerja SDM", Penerbit PT Refika Aditama, Bandung, Edisi I, 2005.
- [3] Abdul Kadir, "Database MySQL", Penerbit Andi, Yogyakarta, Edisi I, 2010.
- [4] Jurnal : Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode Groub Algoritma Programing(Stdi Kasus:PT.Surya Agrolika Reksa,Toroziduhu Ndururu, 2012.
- [5] Puspitasari,FikaN.2015.SistemPendukungKeputusan Penentuan Karyawan tetap Menggunakan Metode Naïve Bayes.Skripsi.
- [6] Jayanti, NKDA, 2013, Implementasi Metode Bayes Pada Penilaian Kinerja Dosen, EKSPLORA INFORMATIKA Vol. 2, No. 2,Maret 2013, pp 101-108.
- [7] Wibowo, AP., Hartati, S., 2016, Sistem Klasifikasi Kinerja Satpam Menggunakan Metode Naïve Bayes Classifier. INOVTEK POLBENG – SERI INFORMATIKA, VOL. 1, NO. 2, NOVEMBER 2016, pp 192-201
- [8] Hani Handoko, 1995, Manajemen SumberdayaManusia,bpfe, Yogyakarta.
- [9] Mulyati,SandSetiani,N.,2018,IdentifyingStudents' AcademicAchievementandPersonalityTypesWithNaiveBayesClassification.Sebatik,22(2),pp64-68.
- [10] Hartono, H., Sadikin, M., Sari, D. M., Anzelina, N., Lestari, S., & Dari, W. (2020). Implementation of Artificial Neural Networks with Multilayer Perceptron for Analysis of Acceptance of Permanent Lecturers. *Jurnal Mantik*, 4(2), 1389-1396.
- [11] Sari, Viny N., Astri, Lola Y., and Rasywir, E., 2020. Analisis dan Penerapan Algoritma Naïve Bayes Untuk Evaluasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelita Wira Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Teknik Informatika*. Vol. 2, No.1, Maret 2020.
- [12] Sari,VinyN.,Astri,LolaY.,andRasywir, E.,2020. Analisis dan Penerapan Algoritma Naïve Bayes Untuk Evaluasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelita Wira Sejahtera. *Jurnal Ilmiah MahasiswaTeknik Informatika*.Vol.2,No.1,Maret2020.

