



IMPLEMENTASI ALGORITMA *PROFILE MATCHING* PADA SISTEM PENILAIAN KINERJA APARAT PEMERINTAH DISTRIK SOTA KABUPATEN MERAUKE PROVINSI PAPUA

Ismail

*Dosen STMIK Lamappapoleonro Soppeng
Sistem Informasi, STMIK Lamappapoleonro Soppeng
e-mail : ismailcom09@gmail.com*

Abstrak

sistem penilaian yang objektif terhadap kinerja aparat distrik Sota Kabupaten Merauke dilakukan secara subjektif oleh pimpinan. Hal tersebut tentunya melahirkan hasil yang bersifat subjektif yang belum tentu dapat diterima secara universal. Akumulasi nilai yang dilakukan manusia tanpa bantuan perangkat eletronika rentang kesahalahan yang akan mempengaruhi tingkat akurasi data. Untuk mengatasi masalah tersebut dilakukan penelitian eksperimental. Tujuan dari penelitian ini untuk Implementasi Algoritma *Profile Matching* Pada Sistem Penilaian Kinerja Aparat Pemerintah Distrik Sota Kabupaten Merauke Provinsi Papua. Dalam proses penelitian ini menggunakan Metodologi Penelitian observasi, wawancara dan studi kepustakaan. metode analisis data menggunakan paradigma *waterfalldan* metode perancangan sistem yang digunakan adalah *Unified Modeling Language*. Metode penyelesaian masalah pada aplikasi yang dibangun menggunakan teknik penyelesaian masalah *Algoritma Profile Matching*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan dengan menggunakan Algoritma Profile Matching yang diimplementasikan dalam sistem terkomputerisasi dapat memberikan kemudahan bagi distrik sota untuk melakukan penilaian terhadap kinerja Aparat Pemerintah.

Kata Kunci : Penilaian Kinerja, Algoritma *Profile Matching*.

Abstract

Raya Resmi Motor mechine shop performs a motor service transaction which is a form of service to the customer. to facilitate the search for motor damage need to be built a computer-based applications, where this application will be able to speed up the decision-making process about motor damage that occurred. Methods to develop computer-based motor-based detection application using backward chaining that has the ability to process data quickly and have integrated data can be efficient in the time of identification of motor damage. With the application of motor motor damage identifiers easily known damage and mechanic who serve the motor service becomes faster.

Keywords: Application, Identification, Backward Chaining.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Distrik adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah dengan kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kata aparat sendiri sering diartikan sebagai aparat negeri atau aparat negara. Padahal arti kata itu lebih luas sebab menyangkut seperangkat sistem yang digunakan oleh penguasa/pemerintah untuk mengelola pemerintahannya.



Oleh karena itu, seandainya aparat diartikan sebagai aparat sekalipun maka tidak hanya meliputi aparat yang berstatus aparat negeri melainkan juga aparat yang bukan aparat negeri sepanjang terlibat dalam kegiatan pemerintahan. Sedangkan aparat pemerintah distrik yakni mereka yang bekerja di kantor distrik dalam rangka memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat setempat.

Dalam kesehariannya aparat distrik sangat dituntut dengan kinerja yang maksimal mengingat pemerintahan distrik merupakan organisasi publik yang berinteraksi langsung dengan masyarakat serta perangkat pemerintahan yang paling dekat dengan kehidupan masyarakat. Mengingat pentingnya hal tersebut diatas maka dalam rangka usaha untuk lebih menjamin obyektifitas dalam pembinaan aparat pemerintah, maka perlu adanya sebuah sistem penilaian kinerja yang kongkrit dan objektif guna untuk mengevaluasi tingkat maksimalitas kinerja aparat distrik dalam pelayanan publik pemerintahan.

Disalah satu distrik yang terletak di distrik Sota Kabupaten Merauke Provinsi Papua menjadi salah satu studi kasus dalam permasalahan diatas. Permasalahan yang dihadapi dalam konsep diatas adalah tidak adanya suatu sistem penilaian yang objektif terhadap kinerja aparat distrik Sota Kabupaten Merauke yang dalam artian penilaian kinerja aparat pemerintah distrik Sota Kabupaten Merauke dilakukan secara subjektif oleh pimpinan distrik Sota Kabupaten Merauke. Hal tersebut tentunya melahirkan hasil yang bersifat subjektif yang belum tentu dapat diterima secara universal. Kemudian akumulasi nilai yang dilakukan manusia tanpa bantuan perangkat eletronika rentang kesahalahan yang akan mempengaruhi tingkat akurasi data.

Sehubungan dengan permasalahan diatas maka dipandang perlu adanya suatu sistem yang dapat membantu proses penilaian kinerja aparat pemerintah Distrik Sota Kabupaten Merauke sehingga hal ini dapat menjadi bahan evaluasi terkait hal tersebut. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan tehnologi (IPTEK) serta begitu banyaknya metode/algorithm yang dapat digunakan dalam hal pemberian nilai berdasarkan akumulasi dari berbagai atribut-atribut penilaian, sekiranya dapat menjadi problem solving yang efektif dan efisien dalam memberikan informasi penilaian kinerja aparat pemerintah Distrik Sota Kabupaten Merauke.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Merancang Aplikasi Penilaian Kinerja Aparat Pemerintah Distrik Menggunakan Metode Profile Matching Pada Kantor Distrik Sota Kabupaten Merauke Provinsi Papua ?
2. Bagaimana menerapkan Metode Profile Matching dalam Penilaian kinerja Aparat Pemerintah Distrik Sota Kabupaten Merauke Provinsi Papua?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk Merancang Aplikasi Penilaian Kinerja Aparat Pemerintah Distrik Menggunakan Metode Profile Matching Pada Kantor Distrik Sota Kabupaten Merauke Provinsi Papua.
2. Untuk Mengimplementasikan Metode Profile Matching dalam Penilaian kinerja Aparat Pemerintah Distrik Sota Kabupaten Merauke Provinsi Papua.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini memberikan manfaat yaitu :

1. Untuk mempermudah Penilaian kinerja aparat pemerintah Distrik Sota Kabupaten Merauke Provinsi Papua.
2. Sebagai bahan referensi dan sumber informasi bagi Mahasiswa yang ingin melakukan penelitian tentang penilaian kerja aparat.
3. Untuk menambah wawasan penulis dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.



2. LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Pegawai

Pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku sedangkan menurut undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian dalam Bab 1 Ayat 1 yang berbunyi sebagai berikut : Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting karena Pegawai merupakan salah satu unsur aparatur yang secara kelembagaan menjadi bagian dari manajemen pemerintahan untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintah, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Pelayanan kepada masyarakat oleh pemerintah di segala bidang merupakan tugas pokok dan kini menjadi tuntunan yang harus ditingkatkan segera ke arah yang lebih baik dan memberikan kepuasan kepada pihak yang dilayani, tidak hanya itu Pegawai juga berkepentingan dalam merencanakan dan mengembangkan karirnya. Perencanaan dan pengembangan karirnya itu merupakan kehidupan dari kekayaan seseorang. Agar meraih kemampuan dan karir, seorang pegawai tentunya harus menampilkan kemampuan dan produktifitas yang semaksimal mungkin di samping menunjukkan perilaku yang positif dalam berfikir dan bertindak sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Perangkat Distrik adalah bagian dari unsur Pemerintah Distrik yang terdiri dari Kasubag Umum dan Kepegawaian, Kasubag Keuangan Program dan Pelaporan, Kasi Pemerintahan, Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum, Kasi Ekonomi dan Pembangunan, Kasi Kesejahteraan Rakyat, Kasi Kependudukan. Hal ini juga diatur dalam Struktur Organisasi Tata Kerja Kepemerintahan (SOTK).

2.2. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan sebagai penampilan unjuk kerja atau prestasi. Prawirosentono mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Mahsun mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. (Muhammad nor.).

2.3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*) dan dampak (*impacts*) (LAN-RI dalam Pasolong.). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik bersifat variatif artinya terdapat berbagai indikator sesuai dengan fokus dan konteks penelitian. Karakteristik *Good Governance* dapat pula dijadikan indikator pengukuran kinerja yang meliputi *participation, rule of law, transparency, responsiveness, consensus orientation, equity, effectiveness and efficiency, accountability, dan strategic vision*. (UNDP, dalam Sedarmayanti.).



2.4. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, dan kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator dan penetapan pencapaian indikator kinerja (Pasolong).

Pengukuran kinerja (*Performance Measurement*) adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi, sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas (Mahsun).

Pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Pengukuran kinerja dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan sehingga dapat memberikan umpan balik (*feedback*) yang penting, artinya bagi upaya perbaikan guna mencapai keberhasilan di masa yang akan datang (Sedarmayanti dalam Pasolong).

2.5. Metode Profile Matching

Metode Profile Matching adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati.

Contoh penerapannya adalah sebagai berikut :

- a. Evaluasi kinerja karyawan untuk promosi jabatan
- b. Manajemen *football player*
- c. Penerima beasiswa yang layak
- d. dan lain-lain.

Profile Matching merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM di mana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang atau calon yang akan dinilai kinerjanya.

Dalam proses *Profile Matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaannya (disebut juga *gap*), Semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar. Proses Perhitungan dengan algoritma *Profile Matching* dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Pemetaan Gap Kompetensi

Gap merupakan perbedaan/selisih value masing-masing aspek/attribut dengan value target. Untuk mendapatkan nilai Gap dapat digambarkan pada rumus dibawah ini:

$$\text{Gap} = \text{Value Atribut} - \text{Value Target}$$

2. Pembobotan

Sebelum melakukan pembobotan terlebih dahulu harus di tentukan nilai atau bobot dari aspek kriterianya. Adapun bobot nilai yang digunakan sebagai berikut:

Tabel II.1: Nilai aspek kriteria

Aspek Kriteria	Nilai Aspek
Kriteria-kriteria	1 : Tidak Memenuhi Syarat 2 : Kurang 3 : Cukup 4 : Baik 5 : Sangat Baik

Sumber : Pemerintah Distrik Sota

Setelah diperoleh Gap pada masing-masing subjek yang dinilai, setiap profil subjek diberi bobot nilai sesuai ketentuan pada tabel bobot nilai Gap.



Tabel II.2: Bobot Nilai Gap

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat
2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat
3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat
-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat
4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat

Sumber : Pemerintah Distrik Sota

3. Perhitungan dan Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*.

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk aspek penilaian, selanjutnya setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu kelompok *Core Factor* dan *Secondary Factor*.

a. *Core Factor*

Untuk perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$NCF = \frac{\sum NC (Value\ Attribut)}{\sum IC}$$

Keterangan :
 NCF : Nilai rata-rata *core factor*
 NC(Attribut) : Jumlah total nilai *core factor*
 IC : Jumlah *item core factor*

b. *Secondary Factor*

Sedangkan untuk perhitungan *secondary factor* dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$NSF = \frac{\sum NS (Value\ Attribut)}{\sum IS}$$

Keterangan :
 NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*
 NS(Attribut) : Jumlah total nilai *secondary factor*
 IS : Jumlah *item secondary factor*

4. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan dari tiap aspek di atas kemudian dihitung nilai total berdasarkan presentasi dari *core* dan *secondary* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Contoh perhitungan dapat dilihat pada rumus di bawah ini:

$$N(Atb) = (x)\% \cdot NCF(Atb) + (x)\% \cdot NSF(Atb)$$

Keterangan :
 (Atb) : (Attribut/ aspek Penilaian)
 N(Atb) : Nilai total dari Attribut / aspek
 NCF(Atb) : Nilai rata-rata *core factor*
 NSF(Atb) : Nilai rata-rata *secondary factor*
 (x)% : Nilai persen yang diinputkan



5. Perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah ranking dari subjek yang telah dinilai. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu. Perhitungan tersebut dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini:

$$\text{Ranking} = (x)\%.N1 + (x)\%.N2 \dots + (x)\%.NP$$

Keterangan:

N1 : Nilai Attribut/ aspek 1

N2 : Attribut/ aspek 2

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

Setelah dilakukan perhitungan akhir maka bisa ditentukan nilai atau peringkat dari subjek yang dinilai berdasarkan pada semakin besarnya nilai hasil akhir (Nina Sherly)

2.6. Pengertian Aplikasi

Menurut Ladjamuddin B, Albahra dalam bukunya yang berjudul *Rekayasa Perangkat Lunak* menjelaskan bahwa Aplikasi adalah penggunaan atau penerapan suatu konsep yang menjadi pokok pembahasan. Aplikasi dapat diartikan juga sebagai program komputer yang dibuat untuk menolong manusia dalam melaksanakan tugas tertentu.

Aplikasi merupakan komponen yang berguna melakukan pengolahan data maupun kegiatan-kegiatan seperti pembuatan dokumen atau pengolahan data. Aplikasi juga merupakan satu unit perangkat lunak yang dibuat untuk melayani kebutuhan akan beberapa aktivitas seperti sistem perniagaan, game, pelayanan masyarakat, periklanan, atau semua proses yang hampir dilakukan manusia.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan tiga metode yaitu :

1. Teknik Observasi

Peninjauan yang akan dilakukan terhadap obyek penelitian. Observasi ini berguna untuk melihat secara langsung bagaimanapendeteksia kerusakan motor dilakukan saat ini, dan mengamati dimana letak permasalahan yang terjadi pada sistem yang berjalan.

2. Teknik Wawancara

Tanya - jawab yang akan dilakukan guna memperoleh informasi mengenai obyek penelitian.

3. Studi Kepustakaan

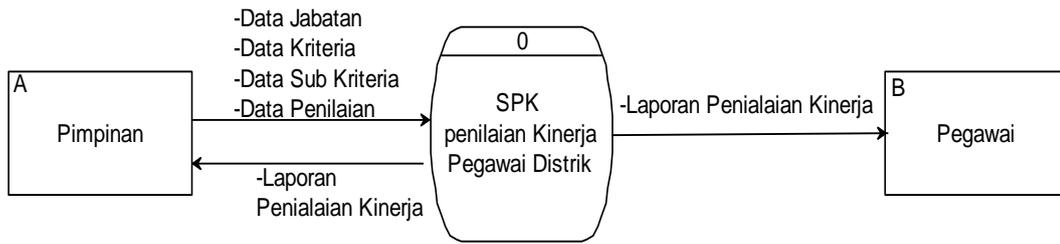
Mempelajari buku referensi yang relevan untuk mendapatkan pengetahuan dan landasan teori serta konsep – konsep lainnya.

3.2. Pemodelan Sistem

Pada pemodelan sistem ini akan di gambarkan rancangan dengan media DFD (Data Flow Diagram) yang terdiri dari diagram konteks, diagram berjenjang, diagram terinci, dan kamus data:

1. Diagram Konteks

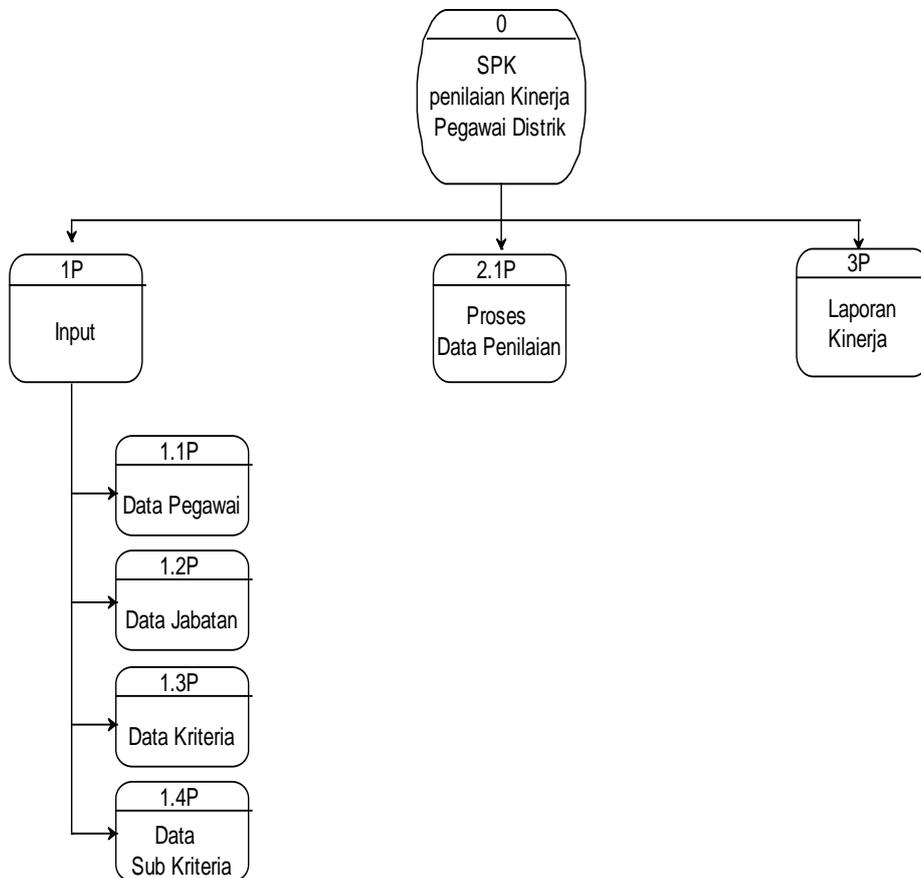
Berikut adalah gambaran antara sistem dan entitas terkait sistem secara umum yang digambarkan dalam bentuk diagram konteks :



Gambar 3.1 : Diagram Konteks Sistem.

2. Diagram Berjenjang

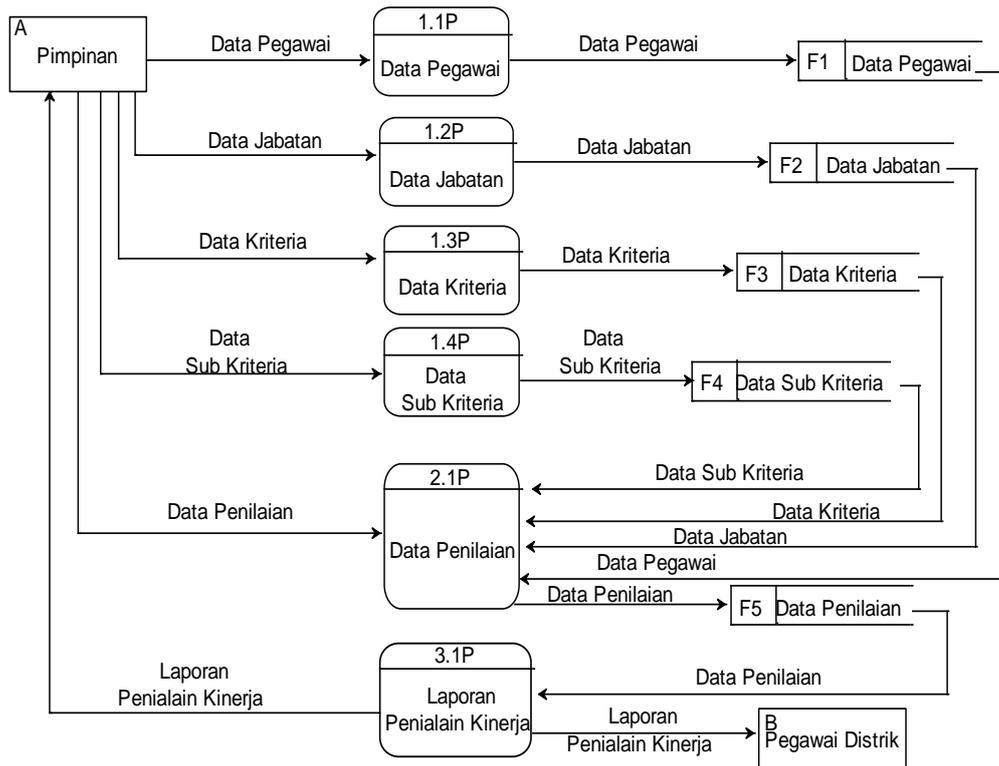
Dibawah ini merupakan rancangan umum proses Aplikasi Penilaian Kinerja Aparat Pemerintah Distrik Menggunakan Metode Profile Matching Pada Kantor Distrik Sota Kabupaten Marauke Provinsi Papua yang digambarkan dalam bentuk diagram berjenjang berikut :



Gambar 3.2 : Diagram Berjenjang.

3. Diagram Level

Pada gambar dibawah merupakan alur sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Aparat Pemerintah Distrik Menggunakan Metode Profile Matching Pada Kantor Distrik Sota Kabupaten Marauke Provinsi Papua yang digambarkan dalam bentuk diagram terinci/level berikut ini



Gambar 3.3 : Diagram Level.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Implementasi Aplikasi

4.1.1. Form Menu Utama



Gambar 4.1 : Form Utama

Untuk menjalankan aplikasi, bukalah *shortcut* Aplikasi Penilaian Kinerja Aparat yang ada di desktop Komputer, hingga muncul tampilan form utama seperti gambar diatas.



4.1.2. Form Pengelolaan Data Aparat

Untuk menampilkan Form Input Data Aparat terlebih dahulu Klik Tab **Tool** kemudian pilih sub Form Data Aparat. Setelah muncul Form Form Data Aparat Semua *field* diisi. Setelah data yang dimasukkan sudah lengkap dan sesuai klik tombol **Simpan** untuk melakukan proses penyimpanan. Setelah melakukan penyimpanan data, data tersebut akan tersimpan dalam database. Berikut Tampilan Form Data Aparat

The screenshot shows a web application interface for 'Input Data Aparat'. It features a header with a police officer icon and the title 'Input Data Aparat Aplikasi Penilaian Kinerja'. Below the header is a form with several input fields: 'ID Aparat' (text box with 'APR012'), 'Kategori Aparat' (dropdown menu), 'NIP' (text box), 'Nama' (text box), 'Tempat Lahir' (text box), 'Tanggal Lahir' (calendar icon with '11/01/1990'), 'Jenis Kelamin' (dropdown menu), 'Jabatan' (dropdown menu), and 'Alamat' (text area). At the bottom of the form are three buttons: 'New', 'Simpan', and 'Tutup'.

Gambar 4.2 : Form Data Aparat

4.1.3. Form Penilaian

The screenshot shows a web application interface for 'Hitung Nilai Aparat'. It features a header with a calculator icon and the title 'Hitung Nilai Aparat Aplikasi Penilaian Kinerja'. Below the header is a form with several input fields: 'ID Penilaian' (text box with 'PNL004'), 'Tanggal Penilaian' (calendar icon with '03/10/2018'), 'Periode Penilaian' (dropdown menu with 'Tahap I'), 'Tahun Penilaian' (text box with '2018'), and 'Data Aparat' (Index: 'ste', ID Aparat: 'APR012', Nama: 'STEPANUS KUGOYA', NIP: '-'). To the right of these fields is a table for 'Pilih Kriteria' with columns for 'Kriteria Penilaian', 'Factor', 'NK', 'NT', 'Bobot', and 'Hitung'. Below the table are two formulas: 'Nilai Kriteria' $NK = \sum NK(\%a)$ and 'Nilai Akhir' $NA = \sum L_i(x\%)$. At the bottom of the form are three buttons: 'New', 'Simpan', and 'Tutup'.

Gambar 4.3 : Form Penilaian

Gambar diatas adalah form hitung nilai aparat.form ini digunakan untuk menghitung atau memproses penilaian dari aparat. Pada form penilaian terdapat field id penilaian, id aparat, jabatan, nilai, keterangan. Untuk menampilkan Form Input Data penilaian terlebih dahulu Klik Tab **Tool** kemudian pilih Form hitung nilai



5. KESIMPULAN

Setelah melaksanakan penelitian pada Kantor Distrik Sota Kabupaten Merauke Provinsi Papua dan berdasarkan hasil pengolahan dan analisa data, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses penilaian kinerja Aparat Pemerintah Distrik Sota yang belum dilakukan secara objektif, terdokumentasi, dan tidak memiliki metode/algorithm penyelesaian masalah yang kongkrit sehingga penilaian kinerja Aparat pemerintah Distrik Sota belum berjalan efektif dan efisien.
2. Algoritma Profile Matching berjalan efektif dalam penilaian kinerja Aparat Pemerintah Distrik Sota karena bersifat multi atribut dan ranges angka yang digunakan relatif kecil sehingga memudahkan dalam proses penilaian.
3. Dengan menggunakan Algoritma Profile Matching yang diimplementasikan dalam sistem terkomputerisasi dapat memberikan kemudahan bagi Pimpinan Distrik Sota untuk melakukan penilaian terhadap kinerja Aparat Pemerintah Distrik Sota.
4. Aplikasi yang dibangun dapat memberikan kemudahan bagi Pimpinan Distrik Sota dalam melakukan evaluasi kinerja Aparat Pemerintah Distrik Sota berdasarkan hasil penilaian kinerja Aparat.

DAFTAR PUSTAKA

- AzharSusanto.2004,*Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangannya*, Lingga Jaya, Bandung.
- Gary B. Shelly, Harry J. Rosenblatt.2013, *Systems Analysis and Design*, Course Technology, Cengage Learning.
- Ismail. 2013,*Perancangan Aplikasi Pengolahan Data Inventaris Barang pada Fakultas Ilmu Komputer Berbasis Jaringan*, Skripsi, Universitas Indonesia Timur.
- Jogiyanto, HM. 2001,*Analisis Perancangan Sistem Informasi*, Andi, Yogyakarta.
- Jubilee Enterprise. 2015,*Pemrograman Database dengan Visual Basic 2013 dan MySQL*, Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Kenneth E. Kendal, Julie E. Kendall. 2012. *Systems Analysis and Design Eighth Edition*, Camden, New Jersey.
- Muhammad Nor. 2015, *Kinerja Aparatur Desa dalam pelaksanaan administrasi Desa dan pelayanan masyarakat Di kampung Long Iram Seberang Kecamatan Long Iram Kabupaten Kutai Barat*, Jurnal, Universitas Mulawarman.
- Nina Sherly. 2013. *Penerapan metode profile matching dalam system pendukung keputusan pemberian bonus karyawan (studikasu: pt. Sanghyangseri persero)*, INTI, Bandung.
- Nugroho, Adi. 2009. *Rekayasa Perangkat Lunak Menggunakan UML dan Java*, Andi, Yogyakarta.