

**TUGAS AKHIR**

**RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN  
PADA PT TAWAN CEMERLANG ABADI**



**Oleh:**

**Stefanus Tanner**

**1923240012**

**PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI  
FAKULTAS ILMU KOMPUTER DAN REKAYASA  
UNIVERSITAS MULTI DATA PALEMBANG  
PALEMBANG  
2024**

**FAKULTAS ILMU KOMPUTER DAN REKAYASA  
UNIVERSITAS MULTI DATA PALEMBANG**

---

---

Program Studi Sistem Informasi  
Tugas Akhir Sarjana Komputer  
Semester Gasal Tahun 2023/2024

**RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN PADA  
PT TAWAN CEMERLANG ABADI**

Stefanus Tanner      1923240012

**Abstrak**

PT Tawan Cemerlang Abadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distributor makanan ringan. Perusahaan ini memiliki beberapa masalah terkait dengan sistem kepegawaian yang ada pada perusahaan, seperti kurang optimalnya pencarian data karyawan, data karyawan yang tidak sinkron dengan karyawan yang ada, proses pengajuan cuti yang cukup lama, tidak adanya *record* laporan terkait dengan kepegawaian, sistem absensi yang tidak fleksibel dan slip gaji yang dapat hilang. PT Tawan Cemerlang Abadi membutuhkan sebuah sistem informasi kepegawaian yang dapat memberikan kemudahan bagi setiap karyawan yang ada pada perusahaan dalam melakukan proses kepegawaian yang ada. Sistem kepegawaian ini dibangun dengan basis *website* dan menggunakan metodologi RUP (*Rational Unified Process*) yang memiliki 4 fase yaitu *Inception*, *Elaboration*, *Condruction*, dan *Transition*. Perancangan sistem ini menggunakan bahasa pemrograman PHP dan *MySQL* sebagai *database*-nya. Hasil dari pengembangan sistem informasi kepegawaian ini dapat mengatasi permasalahan yang sedang dialami oleh PT Tawan Cemerlang Abadi.

**Kata Kunci :** Sistem Informasi Kepegawaian, RUP, PHP dan MySQL



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Penerapan sistem informasi pada masa sekarang sudah mengalami perkembangan yang sangat pesat dan memiliki ruang lingkup yang sangat luas, sehingga menjadi salah satu solusi yang dapat memecahkan suatu permasalahan yang ada dalam penerapannya. Salah satu penerapan sistem informasi dalam memecahkan suatu masalah adalah sistem informasi kepegawaian dalam suatu organisasi. Sistem informasi itu sendiri merupakan suatu sistem yang ada di dalam organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dapat menyediakan kepada pihak luar dengan laporan – laporan yang diperlukan (Sutabri T, 2012).

Sistem informasi kepegawaian adalah salah satu contoh sebuah sistem yang dapat membantu sebuah perusahaan dalam melakukan pendataan karyawan. Pendataan karyawan ini meliputi: rekrutmen, absensi, promosi, demosi, mutasi, PHK, cuti, *reward & punishment*, dan penugasan. Dalam penggunaan sistem ini dapat membantu memudahkan dan mempersingkat waktu dalam pendataan karyawan.

PT Tawan Cemerlang Abadi merupakan perusahaan distribusi makanan ringan yang sudah ada sejak tahun 2020. Saat ini PT Tawan Cemerlang Abadi sudah mendistribusikan makanan ringan ke seluruh daerah yang ada di Sumatera Selatan. PT ini beralamat di jalan Karya Baru No. 92 RT.03 RW.01 Kecamatan Alang-alang Lebar KM 7 Palembang. Saat ini perusahaan ini memiliki total 25 karyawan yang terdiri dari 15 orang laki – laki dan 10 orang perempuan.

Proses kepegawaian yang telah berjalan pertama adalah proses rekrutmen di mana perusahaan pada bulan agustus tahun 2023 pernah membuka lowongan pekerjaan dibagian *admin*. Pada saat itu terdapat sekitar 15 orang yang mengajukan lamaran pada perusahaan. Proses yang dilakukan perusahaan adalah menyortir terlebih dahulu lamaran yang telah diterima sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan setelah itu perusahaan akan memanggil pelamar yang lolos dari tahap pertama. Para pelamar yang lolos akan melakukan wawancara dengan perusahaan, dan pelamar yang diterima akan diberitahukan saat itu juga pada saat tes wawancara. Pelamar yang tidak diterima lamarannya akan disimpan dengan tujuan apabila perusahaan membutuhkan karyawan baru, perusahaan akan memanggil pelamar yang pernah memasukkan lamaran ke perusahaan sebelum membuka lowongan baru lagi. Masalah yang dihadapi perusahaan adalah lamaran yang disimpan berbentuk arsip sehingga memungkinkan lamaran tersebut dapat hilang sewaktu – waktu.

Setiap data diri pegawai yang ada di dalam perusahaan akan dicatat oleh perusahaan, dan data pegawai yang ada dalam perusahaan saat ini masih menggunakan *file excel*. Hal ini membuat data pegawai yang ada di dalam perusahaan tidak sinkron dengan pegawai yang ada saat ini, karena HRD harus membuka *file excel* terlebih dahulu untuk memperbarui data karyawan apabila ada karyawan yang berhenti atau menambah data karyawan baru. Selain itu juga dalam *file* tersebut masih terdapat karyawan yang sudah tidak bekerja lagi di perusahaan karena *resign*, pensiun atau terkena PHK sehingga HRD sulit melihat apakah karyawan tersebut masih aktif bekerja atau tidak.

Untuk sistem absensi perusahaan menggunakan fitur *fingerprint*, di mana setiap pegawai akan melakukan absensi saat datang bekerja, dan saat jam pulang kerja pegawai. Tetapi untuk bagian *sales* melakukan proses absensi hanya pada hari senin di pagi hari dan pada hari sabtu. Hal ini dikarenakan para *sales* pada hari senin pagi setelah melakukan absensi akan langsung pergi ke daerah masing – masing untuk menawarkan produk kepada toko – toko yang ada di daerah. Para *sales* akan kembali pada hari jumat sore dan masuk ke kantor pada hari sabtu. Masalah yang dihadapi perusahaan adalah *sales* yang tidak bisa melakukan absensi secara fleksibel pada saat penugasan di daerah sehingga data absensi yang diterima tidak lengkap.

Proses promosi akan dilakukan oleh perusahaan apabila terdapat kekosongan posisi yang lebih tinggi maka perusahaan akan mencari karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan masa kerja yang lama. Kekosongan posisi ini dapat terjadi apabila karyawan sebelumnya pensiun,

*resign*, terkena demosi atau di PHK. Proses promosi itu sendiri sudah pernah dilakukan oleh perusahaan, tetapi proses promosi yang dilakukan hanya sebatas menaikkan jabatan pegawai itu sendiri. Sedangkan untuk laporan bahwa proses promosi telah dilakukan masih belum ada. Proses demosi atau penurunan jabatan dapat dilakukan oleh perusahaan apabila karyawan tersebut melakukan yang cukup fatal yang dapat merugikan perusahaan. Sampai saat ini proses demosi belum pernah dilakukan oleh perusahaan, tetapi hal ini tetap bisa terjadi untuk ke depannya. Untuk proses penugasan setiap *sales* dapat ditugaskan untuk memasarkan produk ke daerah yang telah dipilih oleh manager. Sehingga terdapat permasalahan di mana perusahaan tidak memiliki laporan mengenai karyawan yang telah mendapatkan promosi, demosi atau penugasan.

Pembagian sistem penggajian perusahaan terdiri dari gaji pokok, uang makan, uang transport, dan tunjangan BPJS. Setiap pegawai yang tidak melakukan absensi pada saat masuk kerja atau tidak masuk kerja maka terdapat pemotongan uang makan yang bisa didapatkan oleh pegawai pada hari tersebut. Setiap gaji yang diterima karyawan akan disertai dengan slip gaji dari perusahaan. Masalah yang dihadapi perusahaan adalah slip gaji yang diterima karyawan berbentuk kertas, sehingga apabila slip gaji tersebut hilang maka karyawan akan meminta kepada atasan untuk memberikan slip gaji yang baru lagi.

Untuk cuti perusahaan pegawai akan memberitahu terlebih dahulu kepada atasan bahwa akan mengambil cuti, setelah itu atasan akan

memberikan *form* cuti yang harus diisi oleh pegawai yang berfungsi sebagai riwayat cuti pegawai. Setiap pegawai mendapatkan hak cuti sebanyak 12 hari dalam jangka waktu 1 tahun. Selain itu karyawan juga bisa mendapatkan cuti untuk keperluan yang lainnya seperti cuti melahirkan selama 3 bulan dan cuti menikah selama 3 hari. Setiap cuti yang telah diambil oleh karyawan hanya disimpan *form* cuti yang telah disetujui oleh perusahaan, sehingga perusahaan cukup sulit dalam mengontrol berapa hari karyawan tersebut telah mengambil cuti.

*Reward & punishment* yang berlaku pada perusahaan adalah setiap *sales* yang mendapatkan target penjualan akan mendapatkan *reward* yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu juga bagi karyawan yang memiliki kinerja atau melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan maka pegawai tersebut dapat diberikan teguran berupa SP (Surat Peringatan), penurunan jabatan hingga PHK sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Terdapat permasalahan di mana setiap *reward & punishment* yang telah dilakukan perusahaan tidak terekap dengan baik sehingga perusahaan harus mencari terlebih dahulu mana saja karyawan yang pernah mendapatkan *reward* atau *punishment*.

Pada uraian di atas PT Tawan Cemerlang Abadi masih belum menggunakan sistem kepegawaian dalam melakukan pendataan pegawai seperti: rekrutmen, absensi, promosi, demosi, penugasan, *resign*, PHK, cuti, dan *reward & punishment*. Dengan tidak adanya sistem kepegawaian pada perusahaan mengakibatkan kurang optimalnya dalam pendataan karyawan.



Oleh karena itu perusahaan ini membutuhkan sebuah sistem pengolahan data kepegawaian yang cepat dan akurat, hal ini membuat proses pengolahan data dan informasi yang dibutuhkan terkait dengan pegawai tersedia dengan cepat dan akurat. Dengan sistem informasi kepegawaian setiap data yang diperlukan akan disajikan secara cepat, akurat dan efisien.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan dalam mengatasi permasalahan yang serupa dengan PT Tawan Cemerlang Abadi, seperti penelitian (Munandar & Amarudin, 2017) yang membuat sebuah aplikasi kepegawaian dalam mengatasi permasalahan dimana penyimpanan data yang tidak teratur dan lambatnya proses penginputan data pegawai, dengan menggunakan aplikasi kepegawaian penyimpanan data dan pengelolaan data terkait pegawai dapat lebih cepat dan efisien. Selain itu juga (Hanafiah & Pirmansyah, 2019) juga membuat sebuah sistem informasi kepegawaian berbasis web dengan permasalahan dimana belum adanya sebuah sistem yang dapat menampilkan data terkait dengan pegawai, jabatan dan absensi pegawai. Dengan menggunakan sistem informasi kepegawaian dapat membantu bagian kepegawaian dalam membuat laporan.

Maka solusi yang dapat diberikan berdasarkan permasalahan yang tersebut adalah merancang sebuah sistem informasi kepegawaian yang dapat membantu mengurangi permasalahan yang dialami perusahaan pada masa sekarang maupun yang akan datang nantinya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara **“RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN PADA PT. TAWAN CEMERLANG ABADI”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang terjadi pada PT. Tawan Cemerlang Abadi adalah sebagai berikut:

1. Data lamaran pekerjaan yang telah dikirim pelamar mencakup surat lamaran beserta dengan lampirannya bisa hilang, dikarenakan penyimpanan data pelamar yang masih menggunakan arsip.
2. Data karyawan yang tidak sinkron dengan karyawan yang ada.
3. Sistem absensi yang tidak fleksibel sehingga *sales* yang berada di daerah tidak bisa melakukan absensi.
4. Slip gaji yang masih berbentuk kertas sehingga memungkinkan slip gaji tersebut dapat hilang.
5. Pengajuan cuti masih memerlukan proses yang banyak dan tidak terdata dengan lengkap yang membuat HRD sulit mengontrol *record* cuti pegawai.
6. Tidak adanya laporan mengenai promosi, demosi, dan penugasan karyawan.

## 1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam membangun sistem informasi kepegawaian pada PT Tawan Cemerlang Abadi, yaitu:

1. Terdapat 3 hak akses pada sistem, yaitu:
  - Manager, dapat mengakses setiap laporan yang ada pada sistem dan memvalidasi cuti karyawan.

- HRD, dapat menambah data rekrutmen, karyawan, mengelola cuti, promosi, demosi, penugasan, *reward/punishment* dan gaji karyawan
  - Karyawan, dapat melakukan absensi, mengajukan cuti, *resign*, dan melihat slip gaji.
2. Sistem yang dibangun berbasis *website* menggunakan bahasa pemrograman PHP dan MySQL sebagai *database*-nya.
  3. Data yang akan digunakan adalah data karyawan, rekrutmen, pengguna, cuti gaji, penugasan dan *reward/punishment*.
  4. Sistem yang dibangun akan memiliki beberapa fitur, yaitu: *login*, rekrutmen, absensi (berdasarkan lokasi absensi), promosi/demosi, PHK, cuti, gaji, *reward/punishment*, penugasan, dan data pegawai.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat**

### **1.4.1 Tujuan**

Merancang sistem informasi kepegawaian berbasis *website* pada PT Tawan Cemerlang Abadi dalam membantu proses kepegawaian yang ada pada perusahaan.

### **1.4.2 Manfaat**

Manfaat yang akan didapat dari sistem informasi kepegawaian pada PT Tawan Cemerlang Abadi adalah sebagai berikut:

1. Mempermudah bagian HRD dalam melakukan pendataan dan pencarian data rekrutmen pegawai.

2. Mempermudah bagian HRD dalam memperbarui data karyawan.
3. Mempermudah bagian *sales* dalam melakukan absensi secara fleksibel.
4. Mempermudah karyawan dalam melihat slip gaji yang didapatkan setiap bulannya.
5. Mempermudah karyawan dalam melakukan proses cuti dan bagian HRD dan manager dalam mengontrol cuti karyawan.
6. Mempermudah perusahaan dalam mengelola dan membuat laporan mengenai data promosi, demosi, mutasi, *punishment* dan surat peringatan.

## 1.5 Metodologi

Metode yang digunakan dalam pembuatan sistem ini adalah menggunakan metodologi *Rational Unified Proccess* (RUP). RUP merupakan sebuah metode yang dapat menangani sebuah resiko yang berkaitan dengan pengembangan kebutuhan sistem berdasarkan perubahan yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk mengurangi resiko tersebut maka pada setiap akhir tahapan dari metodologi RUP akan dilakukan pengujian yang bertujuan untuk mempermudah saat melakukan proses perubahan sebelum sistem mencapai tahap akhir.

Metodologi RUP mempunyai 4 (empat) fase yang bisa dilakukan secara iteratif. Keempat fase tersebut adalah fase *inception*, *elaboration*, *construction*, dan *transition*.

### **1.5.1 Inception**

Pada tahap ini untuk memulai proses pembangunan sistem penulis akan melakukan pengumpulan data dengan cara mencari jurnal – jurnal terdahulu yang sesuai dengan perancangan sistem informasi kepegawaian, jurnal tersebut akan digunakan sebagai referensi penulis. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan dengan melakukan wawancara kepada penyelia atau pihak yang bertanggung jawab pada perusahaan, dan pertanyaan yang diajukan pun akan berkaitan dengan kepegawaian yang ada pada perusahaan.

#### **1.5.1.1 Pengumpulan Data**

Pada tahap ini penulis akan melakukan wawancara secara langsung dengan penyelia terkait dengan profil perusahaan dan permasalahan yang ada pada proses kepegawaian yang sedang terjadi pada perusahaan tersebut. Setelah mendapatkan hasil dari wawancara, penulis akan membuat narasi tentang proses bisnis yang sedang berjalan pada perusahaan berdasarkan dengan informasi yang penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan penyelia. Setelah itu penulis akan menentukan permasalahan yang ada pada proses

kepegawaian pada perusahaan dari narasi proses bisnis yang sedang berjalan pada perusahaan.

#### **1.5.1.2 Identifikasi Permasalahan**

Pada tahap ini, penulis akan mengidentifikasi permasalahan yang ada dengan menggunakan kerangka analisis PIECES yang telah didapatkan dari permasalahan pada proses bisnis yang sedang berjalan. Analisis PIECES terdiri dari beberapa tahap sebagai berikut:

1. *Performance* (Kinerja)

Tahap ini bertujuan untuk menilai suatu proses atau prosedur yang ada masih memiliki kemungkinan untuk dapat ditingkatkan kinerjanya. Hal ini berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan serangkaian kegiatan untuk menghasilkan keluaran tertentu.

2. *Information* (Informasi)

Tahap ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang nantinya dapat dilampirkan menjadi sebuah informasi dalam proses pencarian data.

### 3. *Economy* (Ekonomi)

Tahap ini bertujuan untuk menilai apakah prosedur yang sudah ada saat ini dapat ditingkatkan nilai gunanya atau diturunkan biaya penyelenggaraannya.

### 4. *Control* (Kontrol)

Tahap ini bertujuan untuk menilai apakah prosedur yang sudah ada saat ini dapat ditingkatkan menjadi prosedur yang memiliki tingkat pengendalian yang baik, dan memiliki kemampuan dalam mendeteksi kesalahan menjadi lebih baik lagi.

### 5. *Efficiency* (Efisiensi)

Tahap ini dilakukan untuk menganalisis permasalahan dari segi waktu dan sumber daya perusahaan guna untuk mengurangi pemborosan yang tidak diinginkan oleh perusahaan.

### 6. *Services* (Pelayanan)

Tahap ini dilakukan untuk menganalisis permasalahan dari segi pelayanan yang telah diterapkan oleh perusahaan dalam melayani konsumen maupun pegawai perusahaan itu sendiri.

#### **1.5.2 *Elaboration***

Pada tahap ini penulis melakukan analisis permasalahan dengan menggunakan analisis sebab akibat, untuk mengetahui penyebab dan

akibat yang timbul dari permasalahan yang didapat dari hasil analisis PIECES, dan pada tahap ini juga menggunakan *Use Case Diagram* dalam menentukan analisis kebutuhan.

#### **1.5.2.1 Analisis Permasalahan**

Pada tahap analisis permasalahan menggunakan matriks sebab akibat untuk mencari tahu mengenai proses mana yang menjadi penyebab dari permasalahan dan apa saja akibat yang dapat ditimbulkan.

#### **1.5.2.2 Analisis Kebutuhan**

Pada tahap analisis kebutuhan proses yang dilakukan adalah menganalisis apa saja kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan tersebut berdasarkan dengan permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan. Nantinya analisis kebutuhan yang dirancang dengan menggunakan *Use Case Diagram*

### **1.5.3 Construction**

Pada tahap ini proses yang dilakukan adalah proses pengembangan sistem dengan cara melakukan sebuah rancangan dan implementasi pada sistem yang akan dibangun pada perusahaan.

#### **1.5.3.1 Class Diagram**

Pada *class* diagram digunakan untuk menggambarkan sebuah komponen yang ada pada sebuah sistem yang akan dibangun, dan *class* diagram juga memiliki *class*, atribut dan metode yang akan digunakan.



### 1.5.3.2 Activity Diagram

Pada *activity* diagram digunakan untuk menggambarkan aktivitas yang ada pada sebuah sistem dan tahap – tahap pada proses sistem yang ada dari awal sampai akhir.

### 1.5.3.3 Pemodelan Data Fisik

Pemodelan data fisik diimplementasikan dalam bentuk relasi antar tabel yang akan saling terhubung antara satu tabel dengan tabel lainnya.

### 1.5.3.4 Implementasi Sistem Informasi

Implementasi sistem informasi yang akan dibangun menggunakan bahasa pemrograman PHP, dengan framework CodeIgniter, dan MySQL sebagai *database*-nya. Aplikasi yang akan digunakan dalam membangun sistem tersebut adalah XAMPP dan Visual Studio Code

### 1.5.3.5 Perancangan Antar Muka

Perancangan antar muka ini akan menentukan *layout* atau tampilan dari sebuah sistem atau aplikasi yang akan dibangun pada perusahaan, hal ini dilakukan agar pimpinan perusahaan dapat melihat tampilan sistem atau aplikasi yang akan dibangun.

## 1.5.4 Transition

Pada tahap ini penulis akan melakukan beberapa proses seperti persiapan sistem, pemeliharaan sistem dan pelatihan kepada *user* atau

pengguna sistem nantinya. Proses selanjutnya adalah pengujian sistem atau aplikasi pada perusahaan untuk menguji apakah sistem yang telah dibangun sudah siap pakai atau belum.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam kegiatan ini terbagi menjadi 5 (lima) bab yang disusun secara sistematis dengan masing – masing bab terbagi dalam beberapa sub bab dan antar bab mempunyai hubungan yang erat dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan. Isi garis besar masing – masing bab dapat diuraikan sebagai berikut.

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pendahuluan berisi mengenai latar belakang, permasalahan, ruang lingkup, tujuan dan manfaat, metodologi pengembangan sistem, dan sistematika penulisan.

### **BAB 2 LANDASAN TEORI**

Landasan teori berisi mengenai teori – teori yang digunakan sebagai tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu mengenai sistem informasi kepegawaian yang sudah ada sebelumnya.

### **BAB 3 ANALISIS SISTEM INFORMASI**

Analisis sistem informasi akan menjelaskan terkait dengan beberapa analisis antara lain PIECES, analisis sebab akibat, dan analisis kebutuhan seperti *use case* diagram.

#### **BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dan pembahasan akan menjelaskan terkait dengan bagaimana sistem akan dibuat dan juga implementasi dan pengujian terkait dengan sistem yang telah dibuat.

#### **BAB 5 PENUTUP**

Pada Penutup akan menjelaskan terkait kesimpulan dari hasil dan pembahasan dan saran yang dapat perusahaan gunakan dalam pengembangan sistem selanjutnya.





## DAFTAR PUSTAKA

- Basri, M. H., & Herlambang, B. A. (2023). Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Web Pada Suara Merdeka Network. *Prosiding Seminar Nasional Informatika*, 1(1), 207–213.
- Chandra, J., & Supriatna, R. (2013). PERANGKAT LUNAK PENGOLAHAN DATA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT BERDIKARI). *JATI-Jurnal Teknologi Dan Informasi UNIKOM*, 2.
- Daniel, C., & Ridho, M. R. (2023). Rancang Bangun Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Web Pada PT Sri Indah Mandiri . *Jurnal Comasie*, 9(1), 119–127.
- Destiani, D. D., & Affandi, H. A. (2019). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Purwakarta.
- Effendy, G. M., & Mardiani. (2022). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian Pada PT. Bungo Limbur. *Jurnal Teknologi Sistem Informasi*, 3(2), 217–288.
- Fachlevi, M. R., & Syafariani, R. F. (2017). Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis *Website* Di Bagian Kepegawaian SDN Binakarya 1 Kabupaten Garut. *Jurnal SIMETRIS*, 8(2), 553–558.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2).
- Fitrah, N., Muawwal, A., & Marlina. (2022). ANALISIS KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN *WEBSITE* GEPO MENGGUNAKAN METODE PIECES. *Jurnal KHARISMA Tech* , 17(2), 172–163.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia ‘Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan’ Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 14–22.

- Hanafiah, H., & Pirmansyah, A. (2019). Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Web Di Kantor Desa Manggungharja. *J-SIKA| Jurnal Sistem Informasi Karya Anak Bangsa*, 1(1), 47–52.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48. doi:10.55123/mamen.v1i1.13
- Heriyanto, Y. (2018). PERANCANGAN SISTEM INFORMASI RENTAL MOBIL BERBASIS WEB PADA PT.APM RENT CAR. *Jurnal Intra-Tech*, 2(2).
- Kristiawan, B., & Sukadi. (2013). Pembuatan Sistem Informasi Persewaan Mobil Pada Rental Mobil Akur Pacitan . *Indonesian Jurnal on Computer Science - Speed*, 10(4).
- Mangiri, H. S. S., Ningrum, I. P., & Yamin, M. (2016). SIMPEG FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS HALU OLEO SUB-SISTEM KEPEGAWAIAN DAN RIWAYAT JABATAN, 2(1), 211–220.
- Monica, Y., Putra, F. D., Maulana, A., Nazlifah, H., & Ramadhan, F. (2023). Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Web Pada PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika*, 7(2), 1059–1063.
- Mulia, A. G. (2020). Sistem Informasi Absensi Berbasis WEB Di Politeknik Negeri Padang . *Jurnal Teknologi Informasi Indonesia (JTII)*, 5(1), 11–17.
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi* . Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Pahlevi, R. N. (2012). Pengaruh Penerapan Metode *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan DIKLAT Kota Cilegon. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang.
- Permana, A. (2020). Rancang Bangun Sistem Informasi Kepegawaian (Studi Kasus: Universitas Kuningan). *Jurnal Nuansa Informatika*, 14(2), 12–16.
- Rahmawati, L. S., Prasetyo, A., & Laila, A. N. (2022). Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Web Pada SD Negeri Blimbing 4 Malang. *Jurnal Janitra Informatika Dan Sistem Informasi*, 2(2), 63–72.
- Romindo, & Hondro, E. D. (2018). Rancang Bangun Sistem Informasi Kepegawaian Pada Kantor Kecamatan Medan Marelan Berbasis Web. *Sinkron: Jurnal & Penelitian Teknik Informatika*, 3(1), 260–266.

- Rosa A. S., & M. Shalahuddin. (2013). *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek* (2016th ed.). Informatika Bandung .
- Simatupang, J., & Sianturi, S. (2019). Perancangan Sistem Informasi Pemesanan Tiket Bus Pada Po. Handoyo Berbasis Online. *Jurnal Intra Tech*, 3(2), 11–25.
- Suhari, Faqih, A., & Basysyar, F. M. (2022). Sistem Informasi Kepegawaian Menggunakan Metode Agile Development Di CV. Angakasa Raya. *Jurnal Teknologi Dan Informasi (JATI)*, 12(1), 30–45.
- Sutabri T. (2012). Konsep Sistem Informasi. *Jurnal Administrasi Pendidikas UPI*, 20.
- Therry, & Inayatullah. (2023). Rancang Bangun Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis *Website*. *Journal of Information System and Technology*, 3(3), 285–293.
- Wisnawa, K. S., & Sugiartawan, P. (2020). Sistem Informasi Kepegawaian Cuti Karyawan Berbasis *Website* Pada AUTO2000 di Denpasar. *Jurnal Sistem Informasi Dan Komputer Terapan Indonesia (JSIKTI)*, 3(1), 12–22.  
doi:10.22146/jsikti.xxxx