

# **SISTEM INFORMASI PERHITUNGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA SELATAN SELATAN MENGGUNAKAN METODE PENILAIAN SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP)**

**Atika Dewi<sup>1</sup>, Ir.Zulkarnaini, M.T<sup>2</sup>, Devi Sartika, S.Kom., M.AB<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi D4 Manajemen Informatika Program Studi D4 Manajemen Informatika Jurusan Manajemen Informatika,  
Politeknik Negeri Sriwijaya Jl. Srijaya Negara Bukit Besar, Bukit Lama, Ilir Barat I, Palembang 30139

e-mail: [atikad172@gmail.com](mailto:atikad172@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstrak.** Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan adalah sebuah instansi pemerintahan yang memiliki tugas yakni membantu Gubernur dalam menyelesaikan urusan pemerintahan dan tugas di bidang kepemudaan serta bidang olahraga. di Dispora Sumsel dalam menentukan hasil kinerja pegawai masih dengan cara manual dengan menggunakan berkas isian formulir Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dicetak dan dipindah tangankan sesuai prosedur penilaian proses manual tersebut memakan waktu yang cukup lama dalam penilaian dan tidak sesuai dengan jadwal yang seharusnya karena berkasnya harus dipindah tangankan secara manual. Dengan adanya sistem informasi perhitungan kinerja pegawai menggunakan metode penilaian Sasarann Kinerja Pegawai (SKP) mempermudah dalam menghitung nilai kinerja pegawai yang dilakukan dengan membandingkan antar realisasi kerja dan target yang telah ditetapkan, dilakukan untuk mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan (*performance appraisal*) yang digunakan parameter penilaian berupa hasil kerja yang nyata dan terukur.

**Kata Kunci:** *Sistem Informasi, Kinerja Pegawai, SKP(Sasaran Kerja Pegawai)*

**Abstract.** The Department of Youth and Sports of South Sumatra Province is a government agency that has the task of assisting the Governor in completing government affairs and duties in the field of youth and sports. In South Sumatra Dispora in determining the results of employee performance still using manual methods using the Work Target Form Employee (SKP) form file that is printed and transferred according to the procedure the manual process evaluation takes a long time in the assessment and is not according to the schedule due to the file must be transferred manually. With the existence of an information system, the calculation of employee performance using the Employee Performance Target (SKP) assessment method makes it easier to calculate employee performance values by comparing work realization and predetermined targets, to evaluate the performance appraisal used in the form of outcome evaluation parameters. real and measurable work.

**Keywords:** *Information systems, Employee Performance, Work Target Employee*

## I. PENDAHULUAN

Teknologi informasi merupakan alat untuk mempermudah, mempercepat, dan merapikan pekerjaan. Majunya perkembangan teknologi informasi sudah mencapai taraf sebagai kebutuhan, sehingga semua kalangan masyarakat termasuk pegawai dan staff tata usaha bergerak untuk maju dan menggunakannya. Pembinaan PNS berdasarkan UU No. 43 th 1999 sebagai perubahan dari UU No. 8 th 1974 berdasarkan perpaduan sistem karier dan sistem prestasi kerja dengan titik berat pada sistem prestasi kerja.

Pembinaan PNS dalam pangkat dan jabatan didasarkan pada capaian prestasi kerja, yang dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Kerja (DP-3) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS). proses penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS cenderung terjebak ke dalam proses formalitas. DP-3 PNS sebagai penilaian dan pengukuran seberapa besar produktivitas dan kontribusi seberapa besar keberhasilan dan atau kegagalan PNS dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Penilaian prestasi kerja yaitu suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Dalam Pasal 12 dan Pasal 20 Undang\_undang No. 43 Tahun 1999 antara lain mengamanatkan bahwa pembinaan PNS dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja dan untuk menjamin obyektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja, Penilaian prestasi kerja PNS penekanannya pada pengukuran tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja (output) yang direncanakan dan disepakati antara pejabat penilaian dan PNS yang dinilai sebagai kontrak prestasi kerja penetapan tolak ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Pelaksanaan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan, dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja (*performance appraisal*) seorang pegawai untuk memperoleh penilaian prestasi kerja per tahun nya digunakan parameter penilaian berupa hasil kerja yang nyata dan terukur yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan tujuan organisasi.

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan (DISPORA SUMSEL) adalah sebuah instansi pemerintahan yang telah berdiri sejak tahun 1999 bertempat di kota Palembang. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan memiliki tugas yakni membantu Gubernur dalam menyelesaikan urusan pemerintahan dan tugas di bidang Kepemudaan serta bidang Olahraga. di DISPORA SUMSEL dalam menentukan hasil kinerja pegawai masih dengan cara manual dengan menggunakan berkas isian formulir Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dicetak dan dipindah tangankan sesuai prosedur penilaian proses manual tersebut memakan waktu yang cukup lama dalam penilaian dan tidak sesuai dengan jadwal yang seharusnya karena berkas nya harus dipindah tangankan secara manual. Dalam tugas akhir ini penulis

menggunakan metode berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja (PK) yaitu menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian Perilaku Kerja yang dalam teori nya ditentukan banyak kriteria yang memiliki nilai-nilai atau bobot.

### 2.2. Pengertian Sistem Informasi

Ladjamudin (2005:36) mendefinisikan Sistem adalah bagian-bagian yang saling berkaitan yang beroperasi bersama untuk mencapai beberapa sasaran atau maksud.

Davis, (2008:31) mendefinisikan Informasi adalah data yang telah diproses atau diolah kedalam bentuk yang sangat berarti untuk penerimanya dan merupakan nilai yang sesungguhnya atau dipahami dalam tindakan atau keputusan yang sekarang atau nantinya.

Bajdor, Grabara (2014:50) mendefinisikan Sistem Informasi secara spasial terdiri dari proses pengumpulan informasi, pengiriman dan penerimaan informasi yang selanjutnya terdapat proses pengolahan informasi didalamnya yang tujuannya digunakan untuk mengontrol operasi dari suatu objek.

Menurut Jogiyanto (1999:58) Sistem Informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan data transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial, dan kegiatan strategi dari suatu organisasi serta menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi adalah sistem yang dilakukan sebagai penyedia informasi ketika hendak mengambil keputusan untuk perencanaan dan dalam rangka menjalankan operasional dan prosedur yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi dan data yang didapatkan dan diinputkan harus valid (benar) hingga bentuk pengolahannya, agar bisa menghasilkan informasi yang dapat dipercaya.

### 2.3. Metode Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah salah satu unsur di dalam Penilaian Prestasi Kerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Dalam Pasal 12 dan Pasal 20 UU No. 43 Tahun 1999 antara lain mengamanatkan bahwa pembinaan PNS dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja dan untuk menjamin obyektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja.

Tujuan penilaian prestasi kerja pegawai berdasarkan PP No. 46 Tahun 2011 yaitu menjamin obyektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Proses penilaian manajemen kinerja dengan SKP diawali dari penyusunan perencanaan prestasi kerja, penetapan tolak ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan.

#### Formula Rumus Penilaian Capaian SKP, aspek :

1. Kuantitas

Penilaian SKP (kuant)

$$\frac{RO}{TO} \times 100$$

Dimana:

RO = Realisasi *Output*

TO = Target *Output*

2. Kualitas

Penilaian SKP (kual)

$$\frac{RK}{TK} \times 100$$

Dimana :

RK = Realisasi Kualitas

TK = Target Kualitas

3. Waktu

Penilaian SKP (waktu)

$$\frac{NT.TW - RW}{TW} \times 100$$

Dimana:

NT = Nilai Tertimbang = 1,76

TW = Target Waktu

RW = Realisasi Waktu

4. Biaya

Penilaian SKP (biaya)

$$\frac{NT.TB - RB}{TB} \times 100$$

Dimana :

NT = Nilai Tertimbang =1,76

TB = Target Biaya

RB = Realisasi Biaya

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Tahapan Perumusan Masalah

Tahap ini merupakan proses perumusan masalah dan membatasi masalah yang akan diteliti. Hal ini dibutuhkan agar dapat lebih mengarahkan peneliti dalam membuat aplikasi sehingga yang dikerjakan tidak keluar dari batasan yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### 3.2. Tahapan Pengumpulan Data

Dalam tahapan pengumpulan data, penulis mengacu pada pendapat Suryabrata (39:2015), dimana pendapat tersebut menjelaskan metode pengumpulan data yang membagi metode tersebut menjadi dua macam, yaitu:

a. Data Primer

Pada data primer ini yaitu mengumpulkan data secara langsung dari objek penelitian. Adapun cara-cara yang dipakai sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Teknik Pengamatan (Observasi) Menurut Asra, dkk (2015:23), observasi merupakan suatu cara pengamatan yang sistematis dan selektif terhadap suatu interaksi atau fenomena yang sedang terjadi.

b. Data Sekunder

Menurut Abdillah (2018:4), data sekunder adalah data yang diolah, disimpan, disajikan dalam format atau bentuk tertentu untuk kepentingan tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mencari dan mempelajari referensi jurnal, buku-buku, artikel, teori yang mendukung, serta referensi lainnya yang berkaitan dengan tugas akhir. Disini peneliti melakukan

pengambilan data secara tidak langsung, yaitu dengan cara mencari informasi melalui jurnal penelitian, buku dan sumber dokumen lainnya.

### 3.3. Tahapan Perancangan Penelitian

Dalam pengerjaan tugas akhir ini, perancangan sistem yang digunakan adalah *Flowchart*, *Data Flow Diagram* (DFD), *Entity Relational Diagram* (ERD).

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Implementasi Metode

#### Penilaian SKP

##### 1. Langkah 1

Sebelum memasuki perhitungan, maka terlebih dahulu mendefinisikan kriteria-kriteria yang akan dijadikan sebagai tolak ukur penyelesaian masalah dan menentukan skala prioritas dari masing-masing kriteria.

##### a. Sampel Data Kriteria dan Subkriteria

**Tabel 3.1** Sampel Data Kriteria dan Subkriteria

Kriteria (bobot 60%)	Subkriteria (bobot 40%)
Kuantitas	Orientasi Pelayanan
Kualitas	Integritas
Waktu	Komitmen
Biaya	Disiplin
	Kerja Sama
	Kepemimpinan

##### b. Perhitungan Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

###### a. Kuantitas

Rumus nilai kuantitas

$$\frac{RO}{TO} \times 100$$

Dimana:

RO = Realisasi *Output*

TO = Target *Output*

Dengan rumus tersebut, maka diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{2}{2} \times 100 = \frac{200}{2} = 100$$

$$\frac{12}{12} \times 100 = \frac{1200}{12} = 100$$

$$\frac{1}{1} \times 100 = \frac{100}{1} = 100$$

$$\frac{1}{3} \times 100 = \frac{100}{3} = 33,33$$

$$\frac{3}{4} \times 100 = \frac{300}{4} = 75$$

$$\frac{1}{1} \times 100 = \frac{100}{1} = 100$$

$$\frac{1}{1} \times 100 = \frac{100}{1} = 100$$

###### b. Kualitas

Rumus nilai kuantitas

$$\frac{RK}{TK} \times 100$$

Dimana:

RK = Realisasi Kualitas

TK = Target Kualitas

Dengan rumus tersebut, maka diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{100}{100} \times 100 = 100$$

$$\frac{100}{100} \times 100 = 100$$

$$\frac{100}{100} \times 100 = 100$$

$$\frac{100}{100} \times 100 = 100$$

$$\frac{100}{100} \times 100 = 100$$

$$\frac{100}{100} \times 100 = 100$$

$$\frac{100}{100} \times 100 = 100$$

**c. Waktu**

Rumus nilai waktu

$$\frac{NT.TW - RW}{TW} \times 100$$

Dimana:

NT = Nilai Tertimbang = 1,76

TW = Target Waktu

RW = Realisasi Waktu

Dengan rumus tersebut, maka diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{1,76 \times 12 \times 12}{12} \times 100 = 76$$

$$\frac{1,76 \times 12 \times 12}{12} \times 100 = 76$$

$$\frac{1,76 \times 12 \times 12}{12} \times 100 = 76$$

$$\frac{1,76 \times 12 \times 12}{12} \times 100 = 76$$

$$\frac{1,76 \times 12 \times 12}{12} \times 100 = 76$$

$$\frac{1,76 \times 12 \times 12}{12} \times 100 = 76$$

$$\frac{1,76 \times 12 \times 12}{12} \times 100 = 76$$

**d. Biaya**

Rumus nilai biaya

$$\frac{NT.TB - RB}{TB} \times 100$$

Dimana:

NT = Nilai Tertimbang = 1,76

TB = Target Biaya

RB = Realisasi Biaya

Dengan rumus tersebut, karena tiada biaya maka tidak ada hitungan biaya.

**2. Langkah 2**

**a. Menghitung nilai rata-rata Sasaran Kerja Pegawai (SKP 60%)**

Kuantitas + Kualitas + Waktu

$$\frac{2}{2} \times 100 = \frac{200}{2} = 100$$

$$\frac{100}{100} \times 100 = 100$$

$$\frac{100}{1,76 \times 12 \times 12} \times 100 = 76$$

$$\frac{2}{2} \times 100 = \frac{200}{2} = 100$$

$$\frac{100}{100} \times 100 = 100$$

$$\frac{100}{1,76 \times 12 \times 12} \times 100 = 76$$

$$\frac{2}{2} \times 100 = \frac{200}{2} = 100$$

$$\frac{100}{100} \times 100 = 100$$

$$\frac{100}{1,76 \times 12 \times 12} \times 100 = 76$$

$$\frac{2}{2} \times 100 = \frac{200}{2} = 100$$

$$\frac{100}{100} \times 100 = 100$$

$$\frac{100}{1,76 \times 12 \times 12} \times 100 = 76$$

$$\frac{3}{4} \times 100 = \frac{300}{4} = 75$$

$$\frac{100}{100} \times 100 = 100$$

$$\frac{100}{1,76 \times 12 \times 12} \times 100 = 76$$

$$\frac{2}{2} \times 100 = \frac{200}{2} = 100$$

$$\frac{100}{100} \times 100 = 100$$

$$\frac{100}{1,76 \times 12 \times 12} \times 100 = 76$$

$$\frac{2}{2} \times 100 = \frac{200}{2} = 100$$

$$\frac{100}{100} \times 100 = 100$$

$$\frac{100}{1,76 \times 12 \times 12} \times 100 = 76$$

Perhitungan keseluruhan

$$276 + 276 + 276 + 276 + 251 + 276 + 276 = 90,81 \times 60 \% (SKP) = 54,49$$

**b. Menghitung nilai rata-rata Perilaku Kerja (40%)**

Orientasi Pelayanan = 91

Integritas = 75

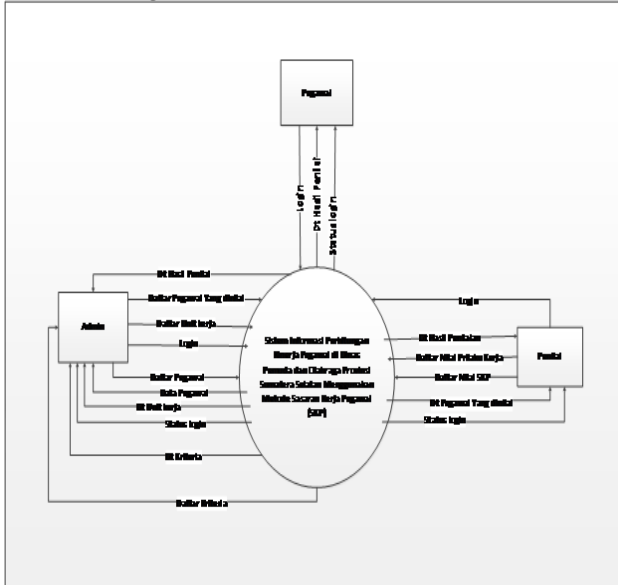
Komitmen = 75

Disiplin = 76

Kerjasama = 77  
 Total = 394  
 Nilai rata-rata = 78,80 x 40%  
 Keseluruhan = 31,52  
 Maka Sasaran Kerja Pegawai + Perilaku Kerja  
 54,49 + 31,52 = 86,01  
 Nilai Capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) = 86,01

## 4.2. Perancangan Sistem

### 4.2.1. Diagram Konteks



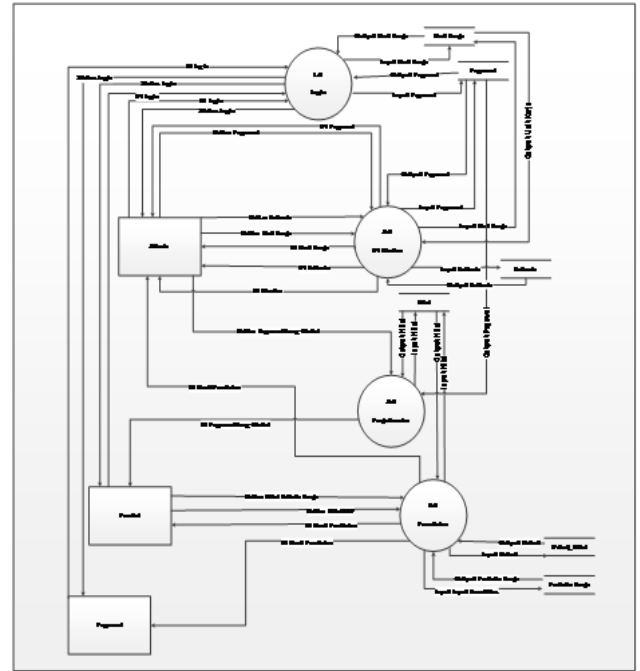
Gambar 1.

Diagram Konteks

#### Event List:

1. Admin melakukan *login* ke sistem dan di verifikasi di table pegawai apabila benar admin akan masuk kedalam sistem.
2. Admin menginput data pegawai, unit kerja dan kriteria yang nantinya akan masuk ke dalam table pegawai, unit kerja dan kriteria.
3. Admin melakukan input menentukan siapa yang akan menjadi penilai dan menjadi dinilai kemudian data tersebut akan di masukan kedalam tabel nilai
4. Penilai melakukan login kedalam sistem dn langsung di verifikasi oleh sistem
5. Penilai menginputkan data penilaian berupa data skp dan data perilaku kerja yang nantinya akan di input ke dalam tabel detail nilai dan perilaku kerja
6. Pegawai login untuk melihat hasil penilaian dan dapat mencetak data hasil penilaian tersebut

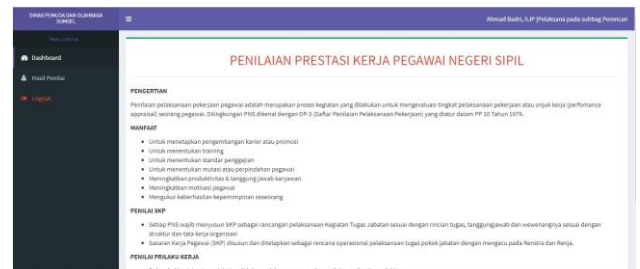
### 4.2.2. Data Flow Diagram (DFD) Level 1



Gambar 2. Dfd Level 1

### 4.3. Implementasi Sistem

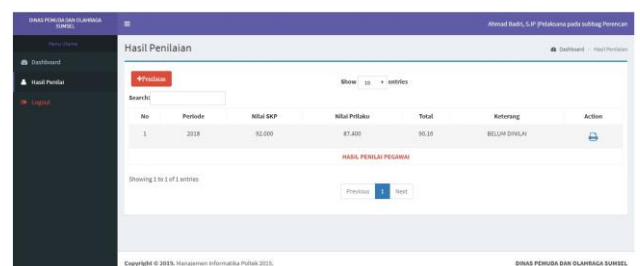
Berikut beberapa tampilan antarmuka dari sistem informasi perhitungan kinerja di dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera selatan menggunakan metode penilaian sasaran kerja pegawai (SKP).



Gambar 3. Tampilan Halaman Dashboard



Gambar 4. Tampilan Halaman Login



Gambar 5. Tampilan Halaman Hasil Penilaian SKP

0120219 DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA SUMATERA

Nama Pegawai Ahmad Badri, S.IP  
 Jabatan Pelaksana pada subbag Perencanaan  
 Unit Kerja Perencanaan  
 Pangkat Penata Tk. I (III) d

+ Penilaian SKP

	Bobot			Revisi			Perhitungan	Nilai Kapital		
	Kualitas	Kuantitas	Waktu	Kualitas	Kuantitas	Waktu				
Memproses surat masuk	100	1500	12	Rp.0	100	1500	12	Rp.0	276.000	92.000
Memproses surat keluar	100	1500	12	Rp.0	100	1500	12	Rp.0	276.000	92.000
Menyusun surat-surat keputusan	100	100	12	Rp.0	100	100	12	Rp.0	276.000	92.000
Membuat analisa kebutuhan administrasi dinas pemuda dan olahraga	100	1	12	Rp.0	100	1	12	Rp.0	276.000	92.000
Menyusun inventarisasi surat menyurat	100	2	12	Rp.0	100	2	12	Rp.0	276.000	92.000
Menyusun form-form administrasi surat menyurat	100	2	12	Rp.0	100	2	12	Rp.0	276.000	92.000
menyusun SOP surat menyurat	100	2	12	Rp.0	100	2	12	Rp.0	276.000	92.000
<b>TOTAL</b>										92.000

+ Penilaian Perilaku Kerja

kebabah@indinet.idn.id/Nilai/0120219 12

Gambar 6. Tampilan Halaman Laporan Penilaian

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang diambil dari penelitian yang dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Sistem Informasi Perhitungan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan Provinsi Sumatera Selatan Menggunakan Metode Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ini dibuat dengan menggunakan bahasa pemrograman yang nantinya akan di *convert* menjadi *Website* dan *database MySQL* yang terdiri dari 6 tabel, yaitu kriteria, pegawai, nilai, detail\_nilai, unit\_kerja, perilaku\_kerja.
2. Sistem Informasi Perhitungan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan Menggunakan Metode Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Berbasis *Website* ini terdiri dari 3 (tiga) *user* utama yaitu admin, penilai, dan yang dinilai. Admin dapat mengelola data pegawai, unit kerja, dan kriteria. Penilai menginput data berupa data skp dan data perilaku kerja yang nantinya akan diinput ke dalam tabel detail nilai dan perilaku kerja, sedangkan yang dinilai untuk melihat hasil penilaian dan dapat mencetak data hasil penilaian tersebut.
3. Dengan adanya sistem informasi ini, dapat membantu penilai untuk melakukan perhitungan kinerja pegawai.
4. Hasil *output* yang keluar dari Sistem Informasi Perhitungan Kinerja Pegawai ini untuk melihat hasil kinerja dan dijadikan untuk salah satu syarat kenaikan pangkat pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.

### 5.2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dihasilkan saran yang akan dijadikan sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Sebelum sistem tersebut diimplementasikan dan dioperasikan, diadakan pelatihan terlebih dahulu kepada para *user*, baik admin maupun penilai yang

akan menggunakan sistem tersebut agar terhindar dari kesalahan atau kekeliruan dalam melakukan proses pengolahan data.

2. Sistem Informasi ini bersifat rahasia dan *offline* yang hanya bisa digunakan oleh pegawai yang berkepentingan dan hanya dapat di akses di lokasi instansi setempat, sehingga sebaiknya validasi dari sistem ini dapat lebih ditingkatkan lagi agar terjaga kerahasiaannya dan terlindungi dari serangan *hacker* maupun *cracker*.
3. Untuk menjaga keamanan data pada sistem ini, admin selaku pengendali sistem ini disarankan melakukan *backup* data pada tempat penyimpanan lain seperti *flashdisk*, *memori card*, *harddisk external* atau data cadangan yang disimpan pada komputer lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdillah, Willy. 2018. *Metode Penelitian Terpadu Sistem Informasi- Pemodelan teoritis, Pengukuran, dan Pengujian Statistis*. Penerbit ANDI: Yogyakarta. Hlm 3,4,113.
- [2] Asra, Abuzar. 2015. *Metode Penelitian Survei*. IN MEDIA.Bogor, hlm 23.
- [3] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif, dan RAD*.Alfabeta, CV: Bandung. Hlm 240.
- [4] Asra, Abuzar. 2015. *Metode Penelitian Survei*. IN MEDIA.Bogor, hlm 23.
- [5] Fahrudin, Purnama, Riasti. 2011. *Pembangunan Sistem Informasi Layanan Haji Berbasis Web Pada Kelompok Bimbingan Ibadah Haji Ar Rohman Maburur Kudus*. Journal Speed- Sentra Penelitian Engineering danEdukasi. Vol.3, No.1, Halaman 36-43.

