

Implementasi Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode BARS Berbasis Web

Umi Ngafifah ¹, I Gusti Lanang Eka Prisma ²

^{1,2}Fakultas Teknologi Informasi, Teknik Informatika, Universitas Hasyim Asy'ari, Jombang, Indonesia

Informasi Artikel

Diterima Redaksi: 27 Juni 2025

Revisi Akhir: 25 Juli 2025

Diterbitkan Online: 06 November 2025

Kata Kunci

Penilaian Kinerja, Rekap Absensi, Rating Scale, MySql.

Korespondensi

Phone:

E-mail:

umingafifah@mhs.unhasy.ac.id

ABSTRAK

Didalam dunia kerja penilaian kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam meningkatkan sumber daya manusia disuatu lembaga maupun organisasi. Penelitian ini mengimplementasikan sistem penilaian kinerja karyawan di MTsN 4 Jombang dengan menggunakan metode BARS berbasis Web. Metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) ialah metode penilaian kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan perilaku yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan. Sistem ini dirancang untuk memudahkan MTsN 4 Jombang dalam penilaian kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa metode BARS dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses penilaian, serta dapat memberikan informasi yang akurat tentang kinerja karyawan. Oleh karena itu, sistem ini dapat menjadi alat yang efektif bagi MTsN 4 Jombang dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Pada perancangannya peneliti menggunakan metode *rating scale*, dengan tujuan data-data kehadiran karyawan bisa ditampilkan dalam bentuk skala-skala tertentu. Sistem dibangun dengan menggunakan *mysql* sebagai *database* sistem dan PHP. Laporan data rekap bulanan kehadiran karyawan bisa dimembantu Kepala Sekolah untuk melihat kinerja masing-masing karyawan.

1. PENDAHULUAN

Di era pendidikan yang bersifat modern, salah satu bagian yang harus diperhatikan untuk meningkatkan keefektifan lembaga adalah kinerja karyawan. Di MTsN 4 Jombang, kurangnya sistem monitoring kinerja telah berimplikasi pada rendahnya kedisiplinan pegawai yang dapat berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan. Oleh karena itu, diperlukan sistem evaluasi kinerja yang lebih akurat dan berbasis teknologi. Dalam penelitian ini, peneliti melaksanakan pengembangan sistem kinerja karyawan berbasis web dengan penerapan *Behaviorally Anchored Rating Scale* yaitu sistem pegawai berbasis perilaku. Tujuan penggunaan metode ini adalah untuk mengurangi tingkat bias yang umum terjadi dalam proses penilaian. Sistem ini akan memudahkan dalam pembuktian suatu kinerja di mana hasil yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan. Maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana menerapkan Metode BARS dalam proses memantau kinerja karyawan?
2. Bagaimana merancang suatu sistem berbasis Website menggunakan metode BARS guna mengetahui kinerja para karyawan?
3. Bagaimana mengimplementasikan suatu sistem yang sudah dirancang menggunakan metode BARS?

Berikut tujuan penelitian tersebut:

1. Mengetahui penerapan metode BARS dalam proses pemantauan kinerja karyawan.
2. Membuat rancangan suatu sistem berbasis Website menggunakan metode BARS guna mengetahui kinerja karyawan.
3. Mengimplementasikan suatu sistem yang sudah dirancang menggunakan metode BARS.

Penelitian ini bertujuan untuk menjadi solusi aktivitas perekapan absensi karyawan guna memantau proses kinerja karyawan pada suatu lembaga. Peneliti berharap hasil penelitian ini juga mampu memberi masukan positif pada bidang pendidikan untuk menggunakan teknologi secara tepat tanpa disalah gunakan.

2. METODE PENELITIAN

Metode BARS (*Behaviorally Anchored Rating Scale*) adalah metode penilaian kinerja yang menggabungkan pendekatan perilaku kerja. Sistem ini dirancang menggunakan pengembangan *waterfall*. Model ini melakukan pendekatan sistematis dengan urutan mulai dari level sistem *engineering* hingga ke tahap analisis, *design*, *testing*, dan *maintenance*. Berikut pengembangan sistem yaitu:

2.1 Analisis Kebutuhan

Pada proses ini peneliti harus memahami suatu permasalahan secara jelas, sehingga dapat mengetahui kebutuhan fungsional dan *non* fungsional yang dibutuhkan pengguna. Berikut kebutuhan tersebut:

Tabel 1. Kebutuhan Fungsional

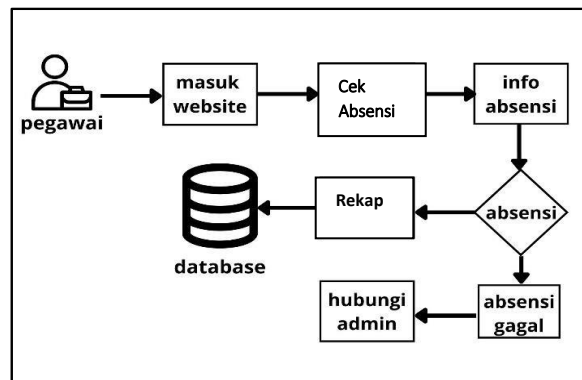
No.	Kebutuhan Fungsional
1.	Sistem hanya digunakan oleh lembaga yang berwenang.
2.	Sistem dapat diakses oleh 2 user.
3.	Setiap karyawan dapat mengecek penilaian kinerja yang diperoleh.
4.	Admin mengelola laporan hasil penilaian kinerja karyawan.
5.	Admin dapat mencetak hasil perekapan absensi karyawan.
6.	Admin ataupun karyawan dapat melihat data kehadiran pada sistem.
7.	Tampilan sistem mudah untuk dipahami baik admin maupun karyawan.
8.	Sistem dapat dijalankan oleh beberapa <i>web browser</i> seperti <i>Google Chrome</i> , <i>Mozilla Firefox</i> dan <i>web browser</i> lainnya.

Tabel 2. Kebutuhan *non* Fungsional

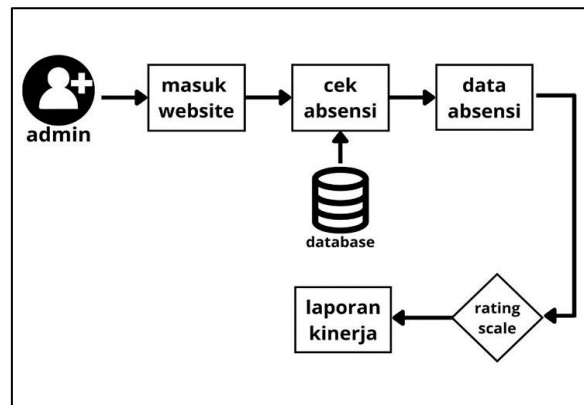
No.	Kebutuhan <i>non</i> Fungsional
1.	Perangkat keras yang dibutuhkan untuk membangun sistem memiliki spesifikasi <i>Processor Intel Core i3</i> , RAM minimal 4 GB, dan memiliki koneksi internet.
2.	<i>Software</i> yang dibutuhkan <i>Windows 10</i> , <i>XAMPP</i> , <i>PHP</i> , <i>Laravel</i> , <i>Browser</i> , dan <i>Text Editor</i> .

Bab 2.2 Design

Pada perancangan desain ini dibuat dalam bentuk simbol-simbol yang menggambarkan urutan suatu proses dengan proses lainnya, serta mencakup seluruh aktor dalam satu sistem. Berikut perancangan desain tersebut:



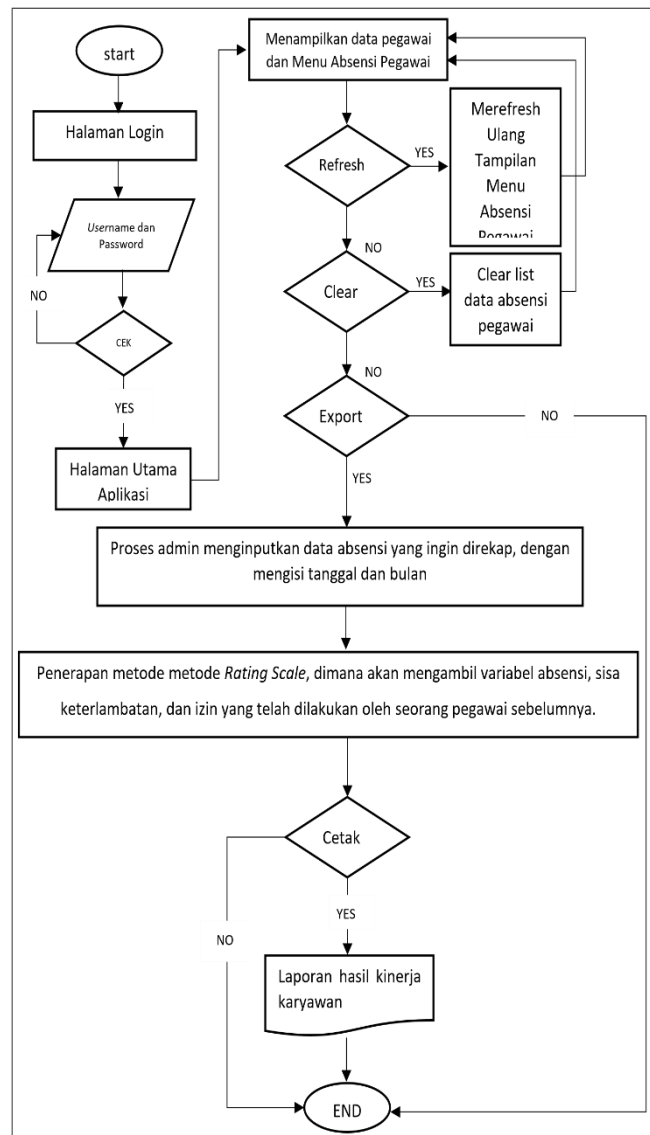
Gambar 1. Desain Sistem Karyawan



Gambar 2. Desain Sistem Admin

Bab 2.3 Implementation

Perancangan *flowchart* sistem ini digunakan peneliti untuk proses admin melakukan monitoring data kehadiran setiap karyawan serta untuk pembuatan rekap absen disetiap bulannya sebagai data penilaian kinerja karyawan. Berikut merupakan *flowchart* dari sistem rekap absensi berbasis web yang menerapkan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale*.



Gambar 3. Flowchart Sistem

2.4 Testing

Merupakan model penilaian kinerja karyawan melalui pengamatan secara langsung, yang bertujuan untuk mengukur seberapa baik dan efisiensi karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Berikut *testing* pada sistem yang digunakan menggunakan model *Black Box*:

Tabel 3. *Testing Black Box*

No.	Deskripsi Pengujian	Hasil yang Diharapkan	Jenis Pengujian	Hasil Pengujian	Kesimpulan
1.	Admin memasukkan nama karyawan, kode karyawan, dan <i>email</i> karyawan. Kemudian klik tombol simpan.	<i>User</i> pegawai berhasil dibuat dan tersimpan pada <i>database</i> sistem.	<i>Black Box</i>	Sistem akan menampilkan pesan “berhasil disimpan”.	Sesuai
2.	Mengisi <i>username</i> dan <i>password</i> menggunakan <i>email</i> yang sesuai dengan <i>email</i> yang telah dibuat oleh admin.	Akses login berhasil, sistem akan menampilkan menu <i>dashboard</i> sistem.	<i>Black Box</i>	Sistem akan menampilkan tampilan halaman utama sistem.	Sesuai
3.	Mengisi <i>username</i> dan <i>password</i> menggunakan <i>email</i> yang tidak sesuai dengan <i>email</i> yang telah dibuat oleh seorang admin.	Akses <i>login</i> gagal, sistem masih menampilkan tampilan halaman <i>login</i> sistem.	<i>Black Box</i>	Sistem menampilkan tampilan halaman <i>login</i> kembali.	Sesuai
4.	<i>User</i> karyawan memasukkan kode pegawai dan login untuk melihat hasil laporan penilaian kinerja.	Laporan penilaian kinerja berhasil dan menunjukkan data kehadiran pegawai.	<i>Black Box</i>	Sistem menampilkan data kehadiran pegawai.	Sesuai
5.	<i>User</i> admin memasukkan kode karyawan yang tidak sesuai dengan kodenya dan mengisi status kehadiran, kemudian menekan tombol rekap absen.	Rekap absensi tidak berhasil dan sistem tidak menunjukkan data kehadiran karyawan.	<i>Black Box</i>	Sistem tidak menampilkan data kehadiran karyawan.	Sesuai
6.	Admin mengelola data absensi pegawai, menginput tanggal awal yang ingin diperiksa dan tanggal akhir yang ingin diperiksa. Kemudian tekan tombol <i>Filter</i> .	Sistem akan menampilkan data pada tanggal yang diinputkan. Dan admin bisa memeriksa rekap data absensi karyawan.	<i>Black Box</i>	Sistem akan menampilkan data pada tanggal yang diinputkan.	Sesuai
7.	Admin memilih bulan “bulan yang ingin dinilai” dan memilih tahun “tahun yang ingin dinilai” pada menu daftar nilai absensi.	Sistem akan menunjukkan data absensi karyawan yang meliputi jumlah kehadiran, izin, <i>alpha</i> , sakit	<i>Black Box</i>	Sistem menampilkan data absensi karyawan yang meliputi jumlah kehadiran, izin, <i>alpha</i> , sakit dan keterlambatan seorang karyawan.	Sesuai

	Kemudian menekan tombol tampilkan.	dan keterlambatan seorang karyawan.			
8.	Admin memilih bulan “bulan yang ingin dinilai” dan memilih tahun “tahun yang ingin dinilai” pada menu hasil penilaian. kemudian menekan tombol tampilkan.	Sistem akan menunjukkan hasil penilaian dari nilai absensi seorang karyawan dalam bentuk <i>rating</i> dan grafik data.	<i>Black Box</i>	Sistem menampilkan hasil penilaian dari nilai absensi seorang karyawan dalam bentuk <i>rating</i> dan grafik data.	Sesuai
9.	Admin menekan tombol cetak pada menu hasil penilaian.	Sistem akan menampilkan tampilan <i>print</i> , dan admin dapat memilih untuk menyimpan bentuk <i>softfile</i> ataupun <i>hardfile</i> .	<i>Black Box</i>	Sistem menampilkan tampilan <i>print</i> , dan admin dapat memilih untuk menyimpan bentuk <i>softfile</i> ataupun <i>hardfile</i> .	Sesuai
10.	<i>User</i> menekan tombol keluar pada sistem.	Sistem akan meninggalkan halaman utama. Lalu sistem akan menampilkan kembali halaman awal <i>login</i> .	<i>Black Box</i>	Keluar dari sistem dan sistem akan menampilkan kembali halaman awal <i>login</i> .	Sesuai

2.5 Maintenance

Merupakan upaya untuk menjaga kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar tetap produktif. Manajemen kinerja merupakan proses yang lebih memperhatikan kondisi kinerja ke masa depan dibandingkan permasalahan kinerja di masa lampau.

Melalui tahapan ini, peneliti menggunakan metode *rating scale* dalam menentukan penilaian kinerja karyawan MTsN 4 Jombang. Data penilaian yang ingin diperoleh dari metode *rating scale* ialah penentuan bobot penilaian dan *rating* penilaian berupa grafik data. Berikut alternatif bobot penilaian yang dikemukakan Rivai et al, 2011:

Tabel 4. Bobot Penilaian *Rating Scale*

Bobot Penilaian			
Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
5	Hadir	90-100	Sangat Baik
3	Sakit	80-89	Baik
2	Izin	70-79	Cukup Baik
1	Terlambat	60-69	Kurang Baik
1	Alpha	0-59	Sangat Buruk

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa seorang karyawan dapat dikatakan bekerja dengan “Sangat Baik” apabila berada di *range* 90-100. Semakin kecil nilai yang diperoleh, maka semakin kecil pula nilai kinerja karyawan tersebut.

```
// Rating Scale Calculation
$total_rating_scale =
($totalKehadiran[$i]*5 + $totalIzin[$i]*2 + $totalAlpha[$i]*1 +
$totalSakit[$i]*3 + $totalKeterlambatan[$i]*1);
$dataHasilPenilaian->total_rating_scale = $total_rating_scale;
```

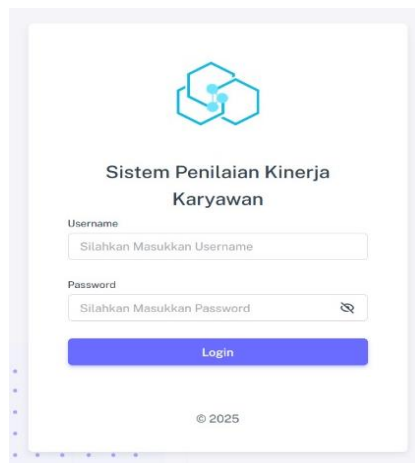
Gambar 4. Rating Scale Calculation

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini berupa penilaian kinerja karyawan berbasis web dengan *output* menampilkan rekap absensi karyawan disetiap bulannya. Berikut tampilan *user interface* pada sistem rekap absensi karyawan:

3.1 Tampilan Login

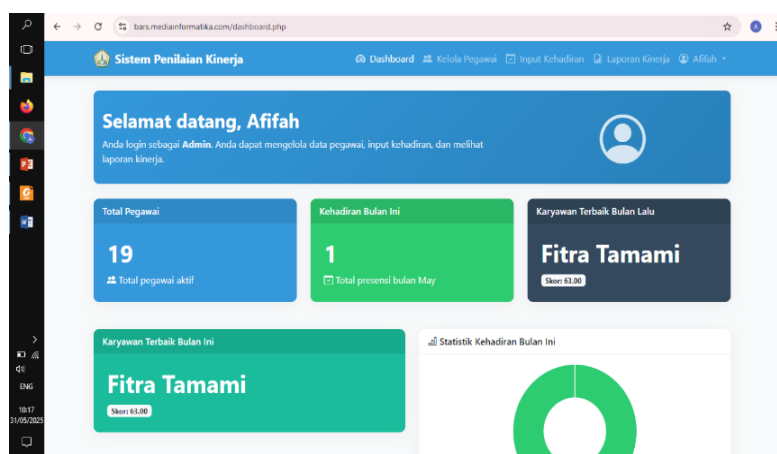
Pada halaman ini, setiap karyawan diminta untuk menginput *username* dan *password* yang telah diberikan pihak lembaga guna verifikasi masuk ke sistem.



Gambar 5. Tampilan Login

3.2 Tampilan Dashboard Admin

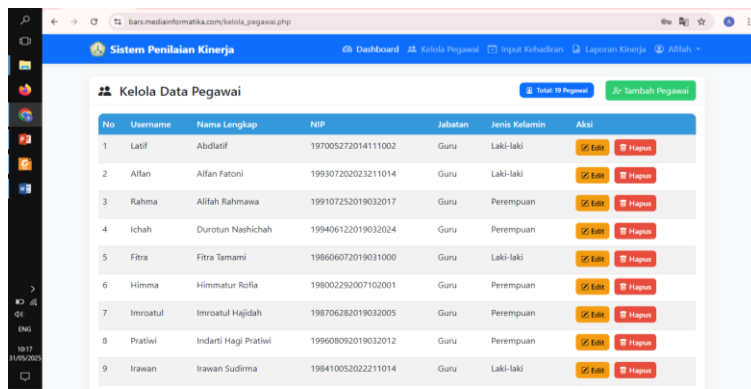
Pada halaman ini, terdapat beberapa menu sistem yang dapat dioperasikan serta tampilan ringkas dari berbagai informasi untuk disesuaikan dengan kebutuhan.



Gambar 6. Dashboard Admin

3.3 Tampilan Data User

Halaman tersebut menampilkan data karyawan yang informasinya dapat dijadikan arsip, selain itu admin bisa melihat siapa saja yang sudah *login*.

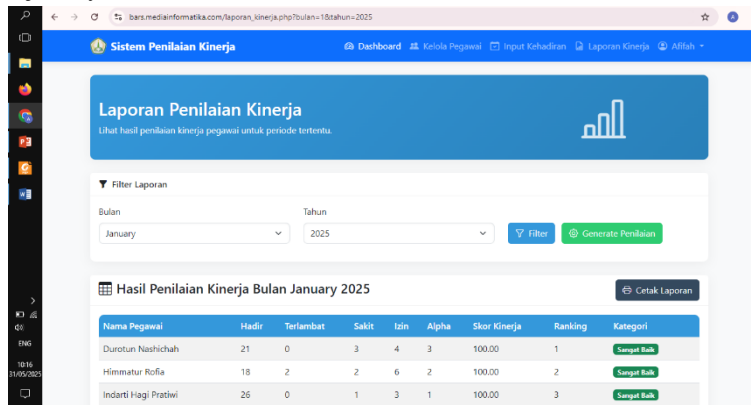


No	Username	Nama Lengkap	NIP	Jabatan	Jenis Kelamin	Aksi
1	Latif	Abdlatif	197005272014111002	Guru	Laki-laki	[Edit] [Hapus]
2	Alfan	Alfan Fatoni	199307202023211014	Guru	Laki-laki	[Edit] [Hapus]
3	Rahma	Alifah Rahmawa	199107252019032017	Guru	Perempuan	[Edit] [Hapus]
4	Ichah	Durotun Nashichah	199406122019032024	Guru	Perempuan	[Edit] [Hapus]
5	Fitra	Fitra Tamami	198606072019031000	Guru	Laki-laki	[Edit] [Hapus]
6	Himma	Himmatur Rofia	198002292007102001	Guru	Perempuan	[Edit] [Hapus]
7	Imroatul	Imroatul Hajidah	198706282019032005	Guru	Perempuan	[Edit] [Hapus]
8	Pratiwi	Indarti Hagi Pratiwi	199608092019032012	Guru	Perempuan	[Edit] [Hapus]
9	Irawan	Irawan Sudirna	198410052022211014	Guru	Laki-laki	[Edit] [Hapus]

Gambar 7. Tampilan Data User

3.4 Tampilan Penilaian Kinerja Karyawan

Pada menu ini admin mendapatkan hasil penilaian kinerja karyawan dengan dibantu metode rating scale untuk menghitung hasil kinerja karyawan.

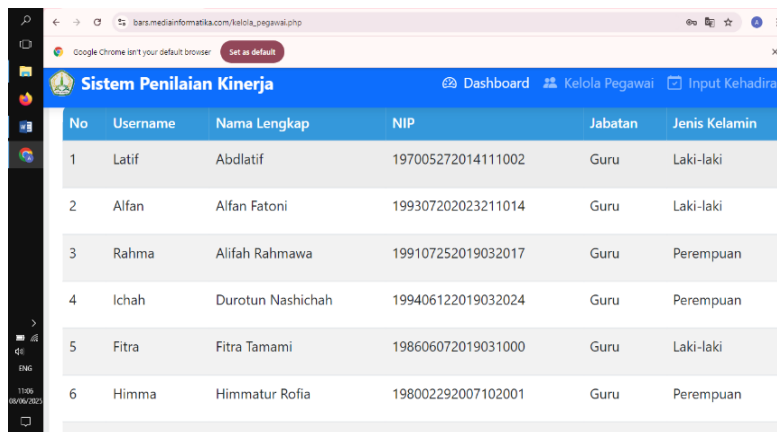


Nama Pegawai	Hadir	Terlambat	Sakit	Izin	Alpha	Skor Kinerja	Ranking	Kategori
Durotun Nashichah	21	0	3	4	3	100.00	1	Sangat Baik
Himmatur Rofia	18	2	2	6	2	100.00	2	Sangat Baik
Indarti Hagi Pratiwi	26	0	1	3	1	100.00	3	Sangat Baik

Gambar 8. Penilaian Kinerja Karyawan

3.5 Tampilan Data Karyawan

Halaman ini menampilkan identitas karyawan sebagai informasi yang disimpan oleh lembaga sebagai arsip.

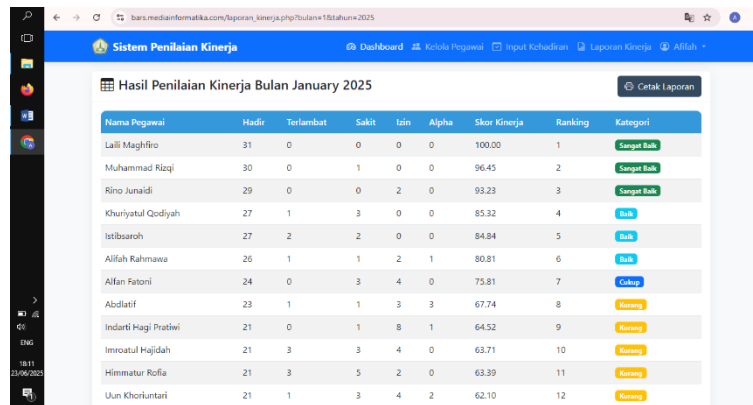


No	Username	Nama Lengkap	NIP	Jabatan	Jenis Kelamin
1	Latif	Abdlatif	197005272014111002	Guru	Laki-laki
2	Alfan	Alfan Fatoni	199307202023211014	Guru	Laki-laki
3	Rahma	Alifah Rahmawa	199107252019032017	Guru	Perempuan
4	Ichah	Durotun Nashichah	199406122019032024	Guru	Perempuan
5	Fitra	Fitra Tamami	198606072019031000	Guru	Laki-laki
6	Himma	Himmatur Rofia	198002292007102001	Guru	Perempuan

Gambar 9. Menu Data Karyawan

3.6 Tampilan Hasil Output Perhitungan

Halaman ini menampilkan hasil perhitungan rekap absensi dan kinerja karyawan yang diperoleh dengan output kinerja karyawan tertinggi atau terbaik.

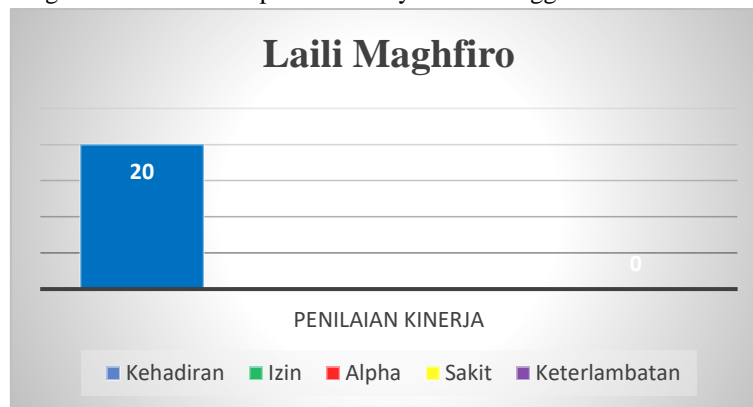


Nama Pegawai	Hadir	Terlambat	Sakit	Izin	Alpha	Skor Kinerja	Ranking	Kategori
Laili Maghfiro	31	0	0	0	0	100.00	1	Sangat Baik
Muhammad Rizqi	30	0	1	0	0	96.45	2	Sangat Baik
Rino Junaidi	29	0	0	2	0	93.23	3	Sangat Baik
Khuriyatul Qodiyah	27	1	3	0	0	85.32	4	Baik
Istiswaroh	27	2	2	0	0	84.84	5	Baik
Alifah Rahmawa	26	1	1	2	1	80.81	6	Baik
Alfan Fatoni	24	0	3	4	0	75.81	7	Cukup
Abdlatif	23	1	1	3	3	67.74	8	Kurang
Indarti Haji Pratiwi	21	0	1	8	1	64.52	9	Kurang
Imroatul Hajidah	21	3	3	4	0	63.71	10	Kurang
Himmatur Rofla	21	3	5	2	0	63.39	11	Kurang
Uun Khoriantari	21	1	3	4	2	62.10	12	Kurang

Gambar 10. Hasil *Output* Perhitungan

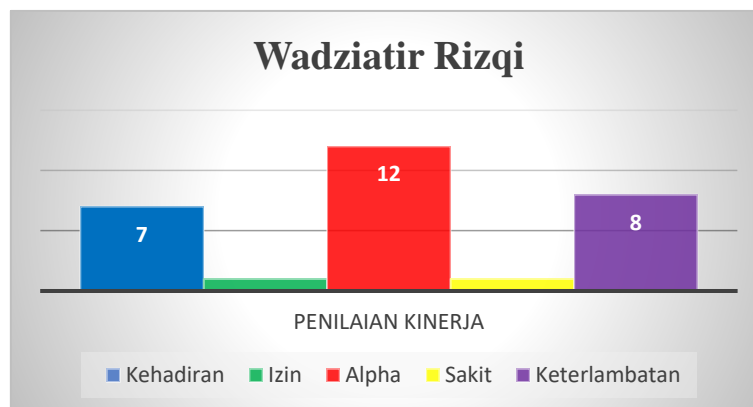
3.7 Menu Hasil Penilaian

Pada menu ini, sistem menampilkan hasil implementasi metode *rating scale*, serta menampilkan data kehadiran karyawan dalam bentuk grafik data. Berikut penilaian karyawan tertinggi dan terendah:



Gambar 11. Hasil Penilaian Laili Maghfiro

Dari gambar diatas, karyawan yang bernama Laili Maghfiro dengan nilai kehadiran 20, izin 0, alpha 0, sakit 0, dan keterlambatan 0. $20 \times 5 = 100$, $0 \times 2 = 0$, $0 \times 1 = 0$, $0 \times 3 = 0$, dan $0 \times 1 = 0$. Total yang diperoleh ialah 100 dan dikategorikan kedalam status **sangat baik**.



Gambar 12. Hasil Penilaian Wadziatir Rizqi

Dari gambar diatas, karyawan yang bernama Wadziatir Rizqi dengan nilai kehadiran 7, izin 1, alpha 12, sakit 1, dan keterlambatan 8. $7 \times 5 = 35$, $1 \times 2 = 2$, $12 \times 1 = 12$, $1 \times 3 = 3$, dan $8 \times 1 = 8$. Total yang diperoleh ialah 60 dan dikategorikan kedalam status **kurang baik**.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Penerapan menggunakan metode BARS dalam memantau kinerja karyawan merupakan alat yang efektif. Dalam penerapannya, langkah pertama adalah mengidentifikasi permasalahan yang relevan dalam kinerja karyawan di MTSN 4 Jombang. Selanjutnya, karyawan dinilai menggunakan skala yang telah ditentukan, yang mencakup deskripsi perilaku yang baik, sedang, dan buruk. Dengan ini, Tim Tata Usaha dapat memberikan umpan balik yang lebih objektif dan terukur melalui penilaian yang lebih akurat. Langkah-langkah dalam merancang sistem berbasis website untuk mengetahui kinerja karyawan menggunakan metode BARS meliputi, analisis kebutuhan pengguna, perancangan antarmuka, dan pengembangan database untuk menyimpan data penilaian. Sistem ini mengharuskan Tim TU untuk memasukkan penilaian kinerja berdasarkan skala BARS, serta memberikan akses kepada karyawan untuk melihat hasil kinerja mereka. Hasil akhir dari penelitian ini menghasilkan beberapa penilaian kinerja karyawan diantaranya sangat baik, baik, cukup baik, dan kurang baik. Hasil penilaian kinerja tertinggi dibulan Januari adalah Laili Maghfiro, dengan kehadiran 20, izin 0, *alpha* 0, sakit 0 dan keterlambatan 0. $20 \times 5 = 100$, $0 \times 2 = 0$, $0 \times 3 = 0$, $0 \times 3 = 0$, dan $0 \times 1 = 0$, total nilai yang diperoleh ialah 100 dan dikategorikan kedalam status **sangat baik**. Implementasi sistem yang dirancang menggunakan metode BARS memerlukan beberapa langkah penting, termasuk pengujian sistem untuk memastikan fungsionalitas, serta pelatihan bagi karyawan untuk memahami cara menggunakan sistem dengan efektif. Setelah sistem diluncurkan, perlunya melakukan evaluasi berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memastikan bahwa sistem tetap relevan dengan kebutuhan organisasi. Dengan implementasi yang tepat, sistem berbasis website ini dapat meningkatkan efisiensi dalam memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan, serta mendukung pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, H., M., Mendarissan, A., & Mufria, J., P. (2021). Sistem Informasi Bimbingan Belajar *Number One* Medan Berbasis Web, 16. <https://ejurnal.methodist.ac.id/index.php/tamika/article/view/403>
- Bakhrudin All Habsy. (2024). Jurnal Managemet Pengumpulan Data, 40. <https://jgi.internasionaljournallabs.com/index/>
- Dardiri, N.R., & I Gusti, L.E.P. (2021). Rancang Bangun Aplikasi Capaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada Badan Pusat Statistik Kota Surabaya, 4-5.
- Darnita, Y., & Muntahanah. (2021). Rancang Bangun Aplikasi Mobile Penjadwal Perkuliahan Dengan Firebase Dengan *Realtime Notification*. *Jurnal Pseudocode*, 58-65.
- Dedy, R.P., & Ginanjar, S.P. (2020). Implementasi Metode *Analytic Network Process* (ANP) untuk Penilaian Kinerja Karyawan dengan *Rating Scale*, 38-39.
- Dicky, W., Angga, J. P., & Irmayanti. (2021). Penerapan Framework Codeigniter Pada Sistem Absensi *Qr Code* Diskominfo Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, 303 - 310. <https://scholar.google.com/scholarDicky/Angga/Irmayanti/Penerapan/Framework/Codeigniter>
- Febrianto, A., Fauziah, F., & Fitri, I. (2021). Aplikasi Absensi Online Berbasis Web Menggunakan Algoritma *Sequential Searching* *Jurnal Rekayasa Informasi*, 1-8. <https://ejournal.istn.ac.id/index.php/rekayasainformasi/article/view/790>
- Ikhsan, F., & Nurmiati, S. (2020). Perancangan Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Dengan Metode *Rating Scale*. *jurnal Rekayasa Informasi*, 1-5. <https://ejournal.istn.ac.id/index.php/rekayasainformasi/article/view/501>
- Indri, S., & Divia, D., A. (2024). Penerapan Metode *Monte Carlo* Pada Simulasi Prediksi Permintaan Mobil, 5821. <https://www.ejournal.itn.ac.id/index.php/jati/article/view/10050>
- Inggit Larasati. (2020). Evaluasi Penggunaan *Website* Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta Dengan Menggunakan Metode *Usability Testing*, 73.
- Prastyo, E. H. A., Prisma, I. P. E., & Wiratsongko, R. (2020). Implementasi Web Scraping Pada Situs Berita Menggunakan Metode Supervised learning. *Inovate: Jurnal Ilmiah Inovasi Teknologi Informasi*, 5(1), 58-66.
- Prehanto, D. R., Indriyanti, A. D., Prisma, I., Permadi, G. S., & Prastyo, E. H. A. (2021). Implementation of Web Scraping on News Sites Using the Supervised Learning Method. *Ilkogretim Online*, 20(3).
- Mashuri, C., Prastyo, E. H. A., & Hariri, F. R. Improving Fake News Detection Accuracy with Lexicon-based Approach and LSTM through Text Preprocessing. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 15(2).
- Prastyo, E. (2024). Deteksi berita hoax dengan pendekatan Lexicon Based dan LSTM (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Prastyo, E. H. A., Yaqin, M. A., Faisal, M., & Firdaus, R. A. J. (2024). Naive Bayes Classification for Software Defect Prediction. *Transactions on Informatics and Data Science*, 1(1), 11-20.