

BAB III

ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

3.1 Analisis Sistem

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena apabila penilaian kinerja tidak diperhatikan, maka akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Di dalam proses penilaian dibutuhkan ketelitian dalam melakukan perhitungan, maka perhitungan disarankan menggunakan komputer. Di dalam sistem yang dibuat ini penekanannya bukan ditujukan pada perhitungan otomatis saja tetapi tujuannya untuk memberikan kemudahan penilaian kinerja karyawan pada PT. Global Power.

3.1.1 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang ada di PT. Global Power adalah penilaian yang sekarang dilakukan masih bersifat manual tanpa adanya penilaian bersifat terstruktur yang memudahkan sang penilai seperti atasan dalam menentukan kriteria apa yang dibutuhkan. Selain itu penilaian kinerja saat ini dilakukan secara manual karena dinilai melalui satu sudut saja, yaitu proses penilaiannya hanya dilakukan oleh manager atau kepala bagiannya masing-masing, tanpa adanya penilaian dari rekan kerja, bawahan, pelanggan dan diri sendiri akan berdampak penilaian kinerja karyawan tersebut tidak berjalan sesuai dengan keadaan sebenarnya, sehingga mengakibatkan kecemburuan sosial antar pegawai dalam perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

3.1.2 Analisis Permasalahan

Sistem yang dibuat ini digunakan untuk melakukan perhitungan nilai yang diberikan oleh penilai dengan lebih akurat agar tidak terjadi kesalahan hitung yang dapat merugikan pihak yang dinilai. Sistem ini akan dimulai dengan melakukan penyimpanan data nilai yang diberikan oleh semua pihak penilai untuk masing-masing orang yang dinilai dengan mengalikan inputan dari penilai dengan bobot per indikator. Setelah itu akan di kalikan dengan bobot persentase tiap level penilai. Selanjutnya setelah mendapatkan nilai dari tiap level penilai akan diakumulasikan yang pada akhirnya akan menghasilkan nilai akhir dari semua penilaian.

3.1.3 Analisis Kebutuhan

Berdasarkan identifikasi masalah dapat dianalisis bahwa pokok permasalahan yang dihadapi adalah kurangnya informasi yang terbuka dan belum adanya system penilaian kinerja karyawan di PT. Global Power. Suatu cara dalam membantu perusahaan dalam penilaian kinerja karyawan adalah dengan mempergunakan suatu system yang mampu membantu melakukan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *360 degree* .

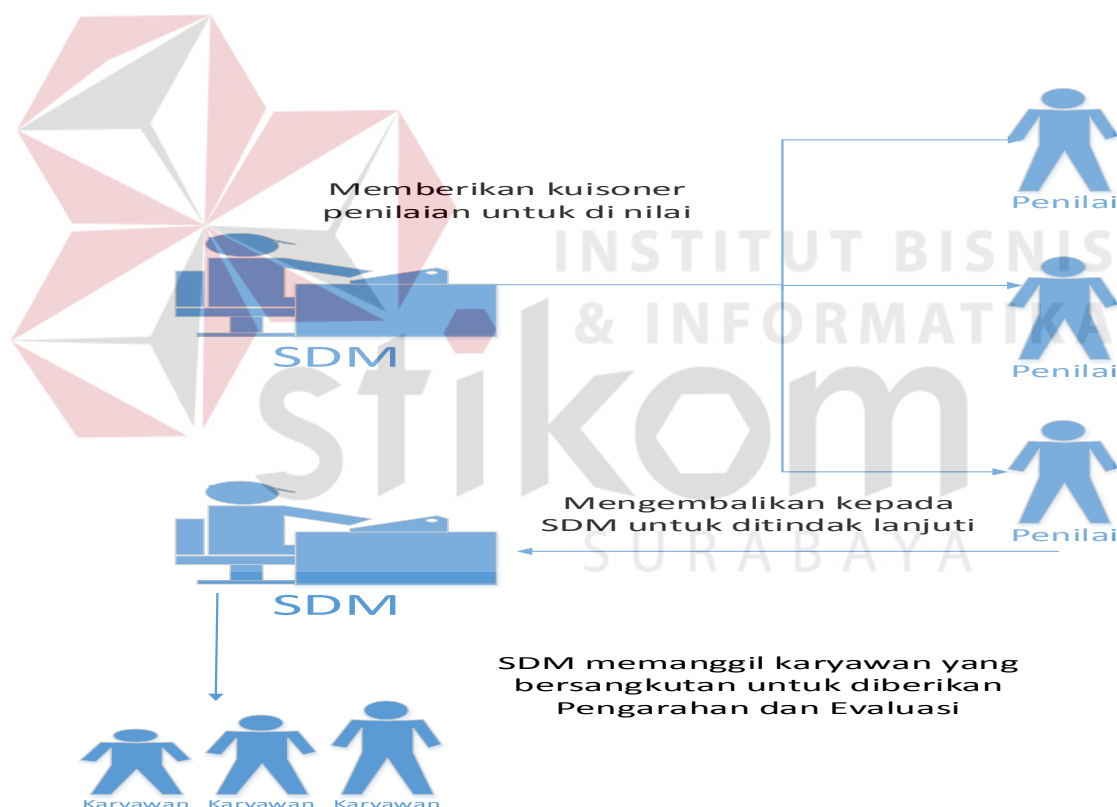
Dengan adanya system ini diharapkan mampu memberikan informasi yang tepat dan mendukung dalam penentuan keputusan-keputusan dengan cara pemrosesan data menggunakan aplikasi berbasis desktop. Informasi hasil kinerja karyawan diperoleh melalui proses penilaian kinerja karyawan yang didukung dengan data-data karyawan. Serangkaian proses tersebut dilakukan secara terkomputerisasi, sehingga efisiensi waktu serta keakuratan perhitungan dan informasi untuk penilaian kinerja karyawan terpenuhi.

3.2 Perancangan Sistem

Berdasarkan analisis sistem dari permasalahan yang dihadapi, selanjutnya akan dibuat perancangan dari sistem tersebut. Tujuan dari desain sistem ini adalah membuat kerangka dasar dalam melakukan implementasi ke aplikasi yang dibuat.

3.2.1 Workflow

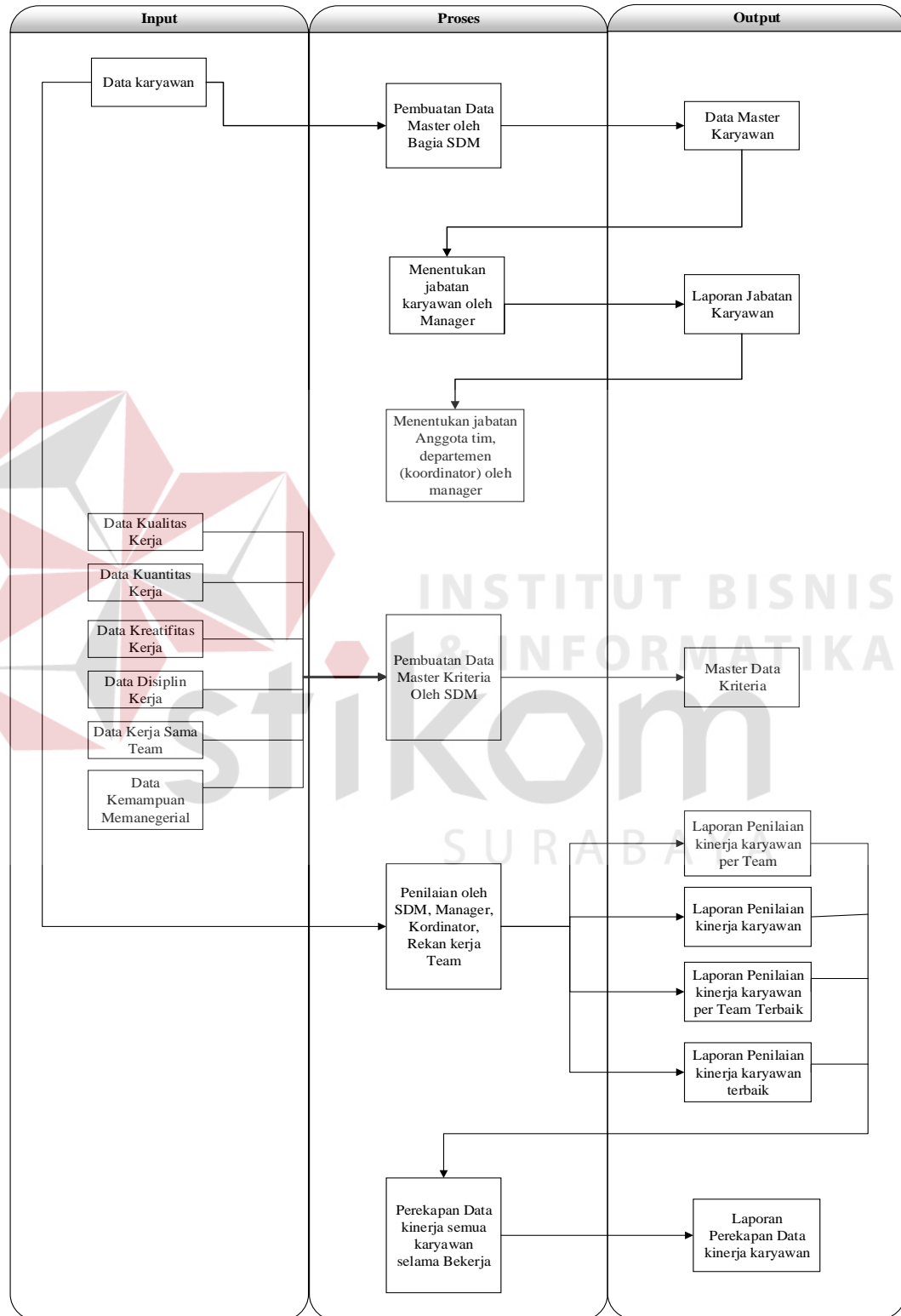
Workflow merupakan diagram alir sistem yang akan menjelaskan gambaran umum dari aplikasi. Gambar 3.1 merupakan gambaran *workflow* Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Global power Surabaya.



Gambar 3.1 *Workflow* Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan

Gambar 3.2 menunjukkan bahwa sistem dimulai dari HRD memberikan *form* penilaian kepada penilai, kemudian pihak penilai melakukan penilaian kepada bawahannya. Setelah selesai mengisi, *form* tersebut dikembalikan kepada HRD untuk dilakukan perekapan jumlah nilai dan pembuatan laporan. Setelah

selesai perekapan dan pembuatan laporan, HRD memanggil dan membagikan hasil penilaian kepada karyawan yang dinilai.



Gambar 3.2 Diagram IPO Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan.

Berdasarkan gambar diagram IPO tersebut, maka dapat dijelaskan *input*, proses dan *output*, untuk jelasnya dapat dilihat pada penjelasan berikut:

a. *Input*

1. Data karyawan

Berisi informasi mengenai data karyawan. Meliputi nama, alamat, no.telp.

2. Data Kriteria Kualitas Kerja.

Berisi informasi tentang data Sub kriteria dari Kriteria Kualitas Kerja.

3. Data Kriteria Kuantitas Kerja

Berisi informasi tentang data Sub kriteria dari Kriteria Kuantitas Kerja

4. Data Kriteria Kreatifitas Kerja

Berisi informasi tentang data Sub kriteria dari Kriteria Kreatifitas Kerja

5. Data Kriteria Disiplin Kerja

Berisi informasi mengenai data Sub Kriteria dari Kriteria Disiplin Kerja

6. Data Kriteria Kerja sama tim.

Berisi informasi mengenai data Sub Kriteria dari Kriteria Kerja sama tim.

7. Data Kriteria Kemampuan Memanagerial.

Berisi informasi mengenai data Sub Kriteria dari Kriteria Kemampuan Memanagerial.

b. *Proses*

1. Proses pembuatan data master oleh bagian SDM

Merupakan proses pencatatan data karyawan , data jabatan , data departemen

2. Proses menentukan jabatan karyawan

Merupakan proses penentuan jabatan karyawan yang dilakukan oleh manager.

3. Proses menentukan koordinator dan departemennya.

Merupakan proses menentukan koordinator dan departemennya, yang ditentukan oleh manager'

4. Proses pembuatan Data kriteria

Merupakan proses Proses pembuatan Data kriteria yang ditentukan oleh bagian SDM.

5. Proses penilaian

Merupakan Proses penilaian karyawan yang dilakukan oleh Manager, SDM, Koordinator dan rekan kerja sesama tim.

6. Proses Perekapan Data kinerja karyawan.

Merupakan Proses Perekapan data karyawan selama masa kerjanya yang dilakukan oleh SDM.

c. Output

1. Informasi Data Mater Karyawan

Merupakan informasi data Karyawan.

2. Informasi Data Master Jabatan

Merupakan informasi data Jabatan.

3. Informasi Data Master Kriteria

Merupakan informasi data Kriteria.

4. Informasi Data Laporan kinerja karyawan

Merupakan informasi Data Laporan kinerja karyawan

5. Informasi Data Laporan kinerja karyawan terbaik

Merupakan informasi Data Laporan kinerja karyawan terbaik

6. Informasi Data Laporan kinerja tim

Merupakan informasi Data Laporan kinerja tim

7. Informasi Data Laporan kinerja tim terbaik

Merupakan informasi Data Laporan kinerja tim terbaik.

Untuk dapat menjalankan sistem yang dibuat diperlukan perangkat keras dan perangkat lunak dengan spesifikasi tertentu. Adapun kebutuhan perangkat keras dan perangkat lunak untuk sistem ini adalah sebagai berikut.

A. Analisis Kebutuhan Perangkat Keras

Daftar kebutuhan perangkat keras untuk pengembangan aplikasi, memiliki spesifikasi minimal:

1. Kapasitas *Random Access Memory* (RAM) 2024 MB.
2. Processor minimal Intel Core 2 Duo.
3. Harddisk minimal berkapasitas 320 Gb.
4. VGA Card 512 MB On Board.
5. *Printer* untuk mencetak data yang diperlukan.

B. Analisis Kebutuhan Perangkat Lunak

Daftar kebutuhan perangkat lunak untuk pengembangan aplikasi, memiliki spesifikasi minimal:

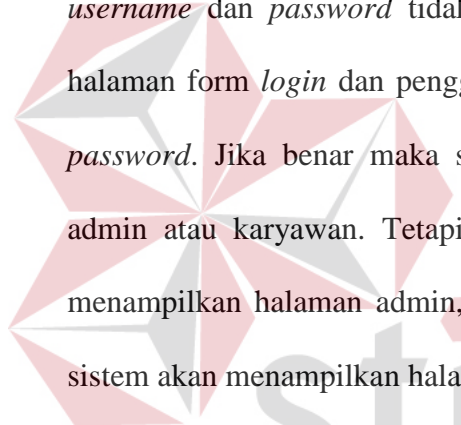
1. Sistem Operasi Microsoft Windows 7 Basic.
2. Visual Basic.
3. Microsoft SQL Server.

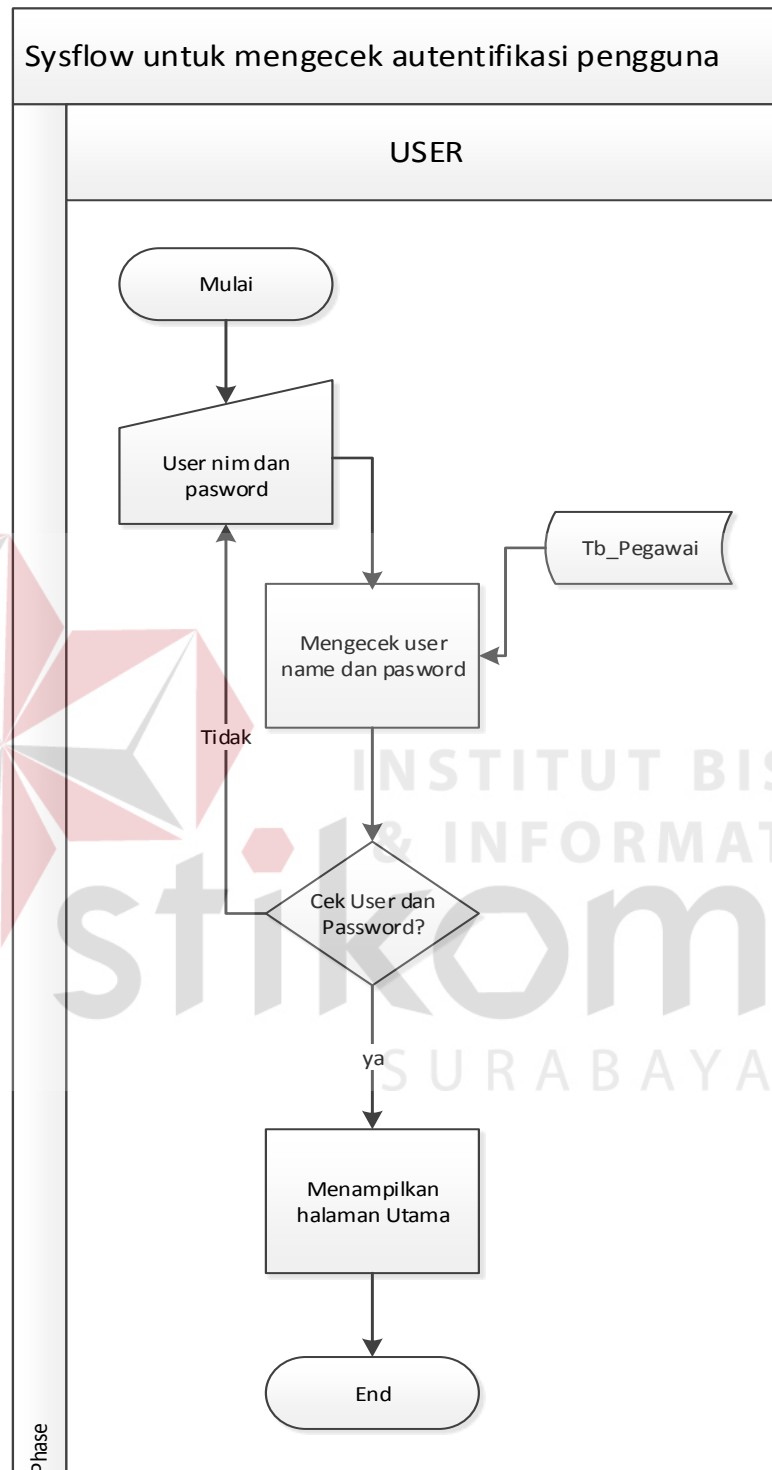
3.2.2 *System Flow*

System Flow merupakan bagan yang menunjukkan arus pekerjaan secara keseluruhan dari sistem. *Sistem Flow* yang akan digambarkan ini adalah bagan yang menjelaskan urutan jalannya aplikasi penilaian kinerja karyawan yang

dibuat. Proses-proses yang ada pada sistem ini adalah autentifikasi pengguna, pengelolaan data master, mengisi kuisioner, serta pembuatan laporan.

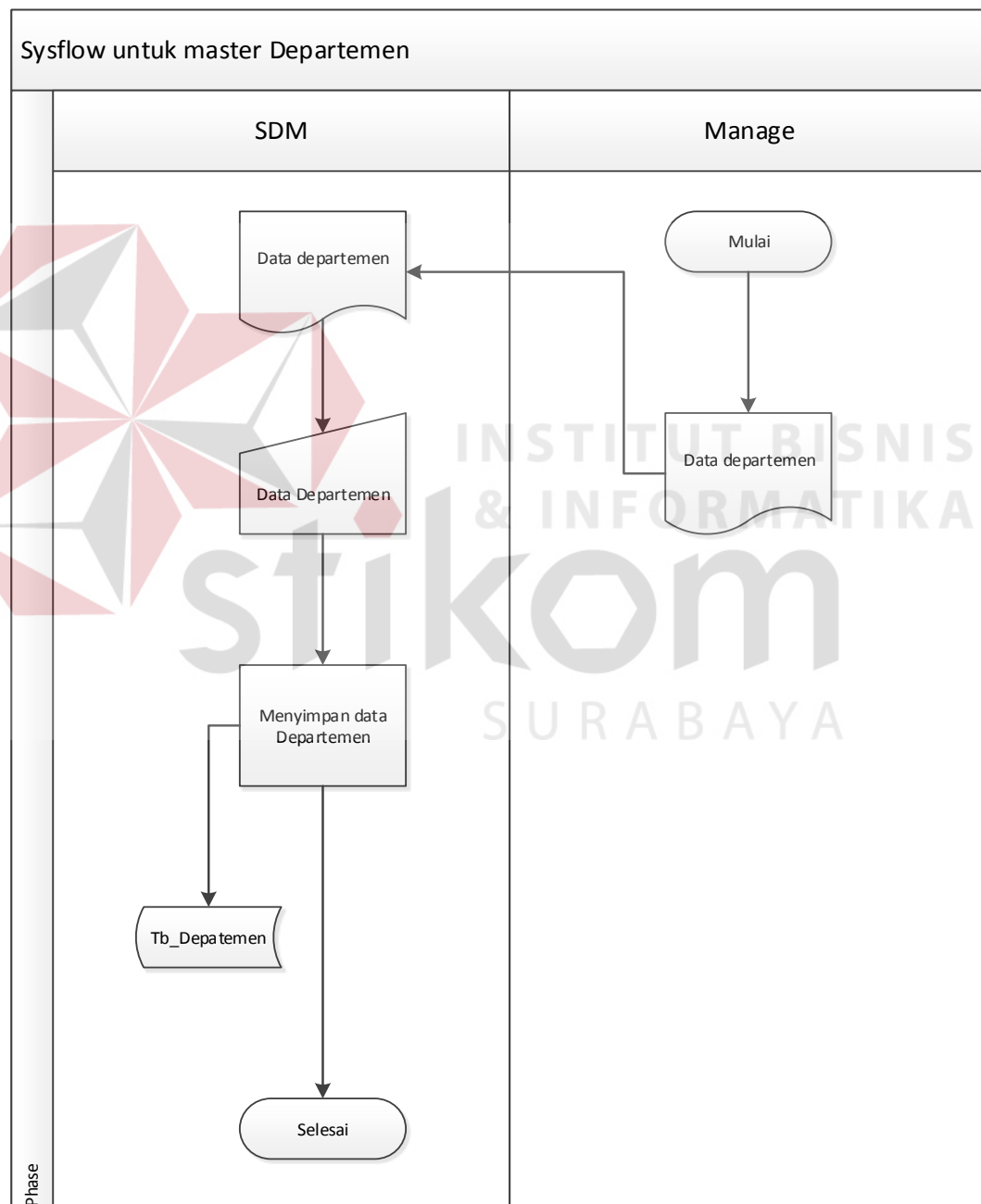
Gambar 3.3 merupakan *system flow* untuk autentifikasi, pada gambar ini dijelaskan bagaimana pengguna melakukan proses login yaitu: menjalankan aplikasi kemudian sistem menampilkan form *login* dan pengguna memasukkan *username* dan *password*. Setelah pengguna memasukkan *username* dan *password* maka sistem akan mengecek dengan membaca data dari tabel karyawan sehingga di dapatkan hasil yang diperlukan, jika yang dimasukkan oleh pengguna antara *username* dan *password* tidak benar maka sistem akan kembali menampilkan halaman form *login* dan pengguna akan kembali memasukkan *username* beserta *password*. Jika benar maka sistem akan mengecek apakah pengguna tersebut admin atau karyawan. Tetapi jika pengguna adalah admin maka sistem akan menampilkan halaman admin, sedangkan jika pengguna adalah karyawan maka sistem akan menampilkan halaman karyawan.



1. *System Flow* loginGambar 3.3 *System Flow* Login

Gambar 3.4 merupakan *system flow* untuk menambah dan mengubah data master departemen. Pada gambar ini dijelaskan alur mulai dari proses penginputan data departemen baru, kemudian proses menyimpan kedalam tabel, dan proses menampilkan data departemen.

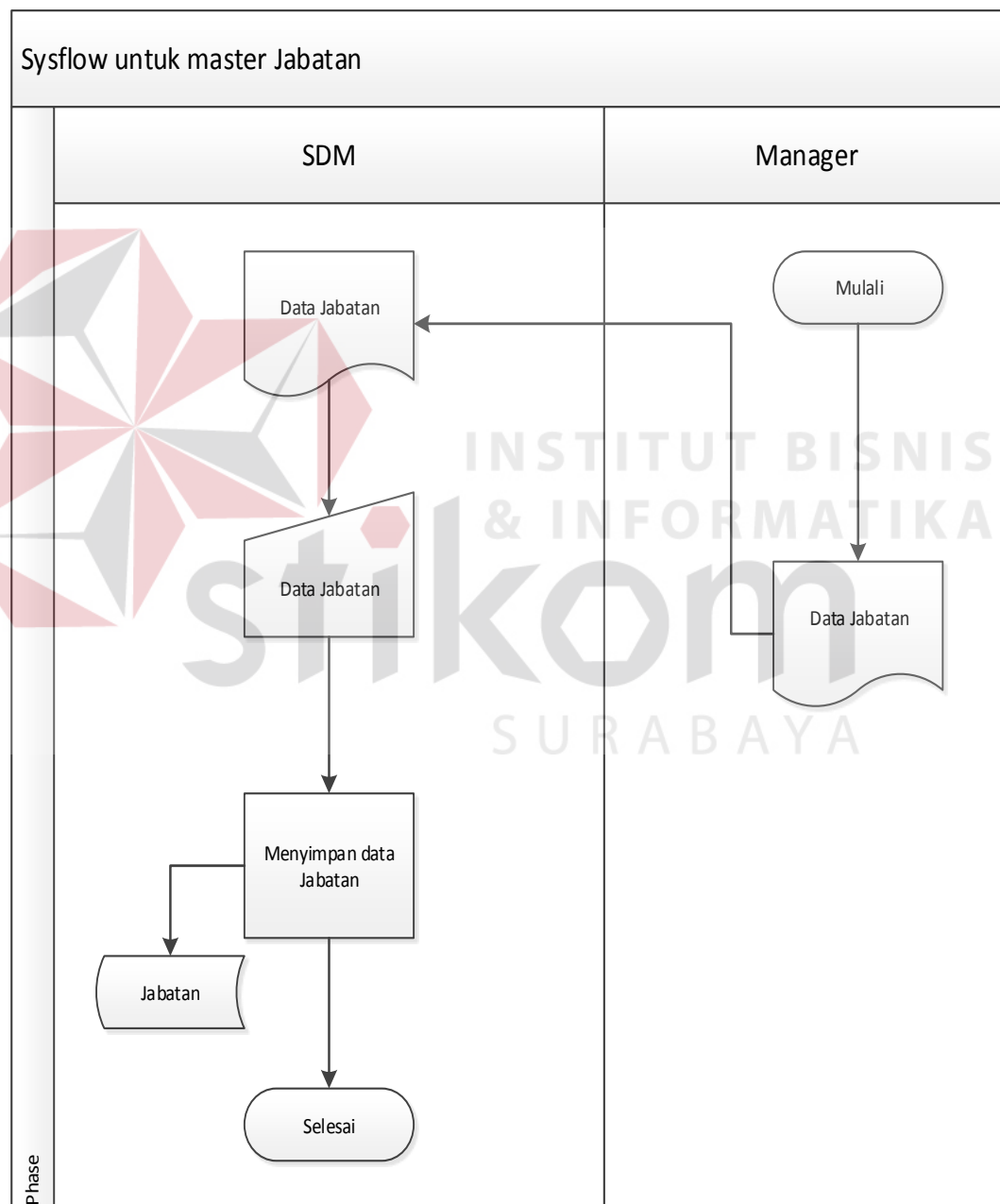
2. System Flow Master Departemen



Gambar 3.4 *System Flow* Proses menambah dan mengubah data Departemen.

Gambar 3.5 merupakan *system flow* untuk menambah dan mengubah data master jabatan. Pada gambar ini dijelaskan alur mulai dari proses penginputan data jabatan baru, kemudian proses menyimpan kedalam tabel, dan proses menampilkan data jabatan.

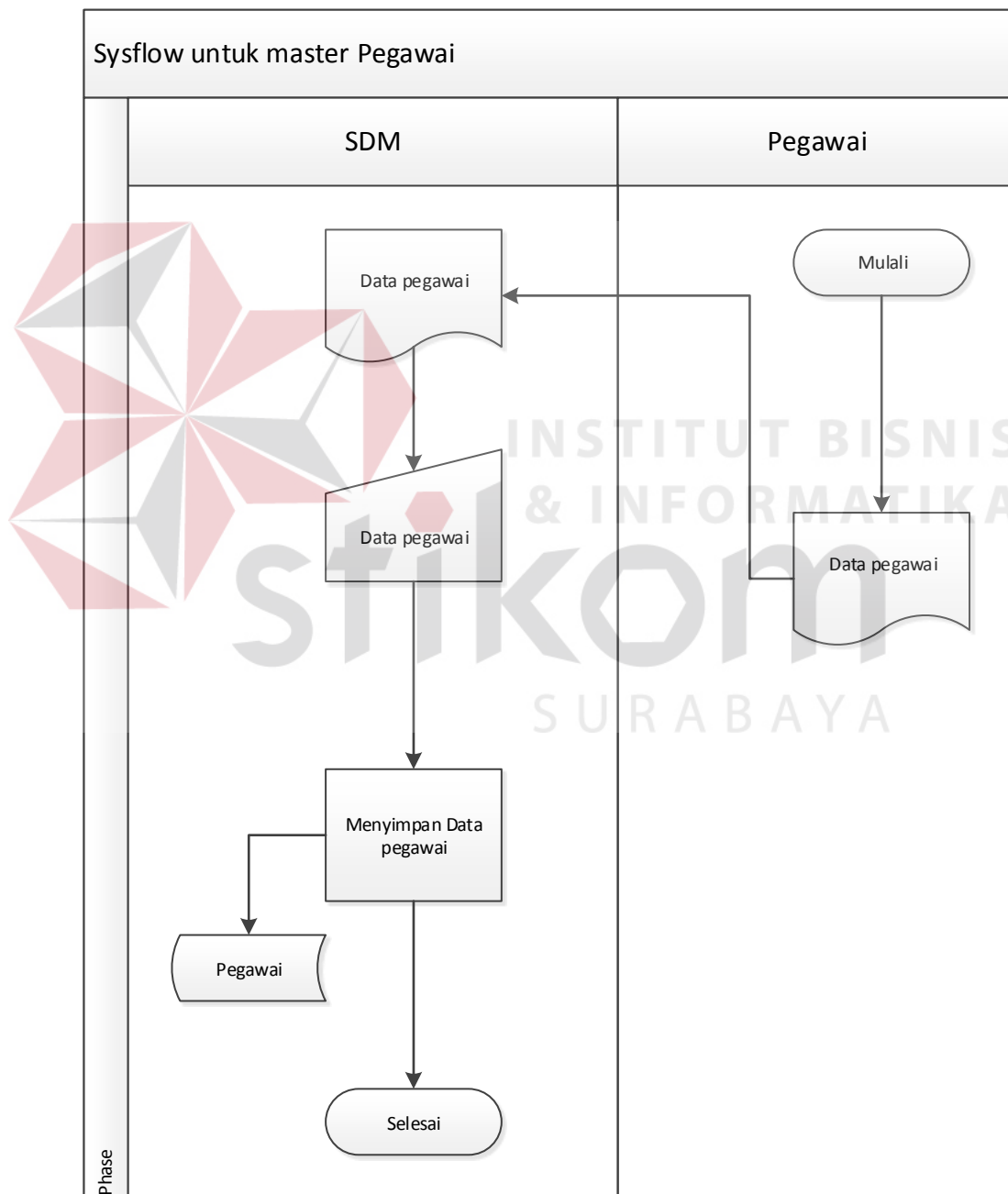
3. *System Flow* master Jabatan



Gambar 3.5 *System Flow* Proses Pembuatan Master Jabatan.

Gambar 3.6 merupakan *system flow* untuk menambah dan mengubah data master Pegawai. Pada gambar ini dijelaskan alur mulai dari proses penginputan data Pegawai baru, kemudian proses menyimpan kedalam tabel, dan proses menampilkan data Pegawai.

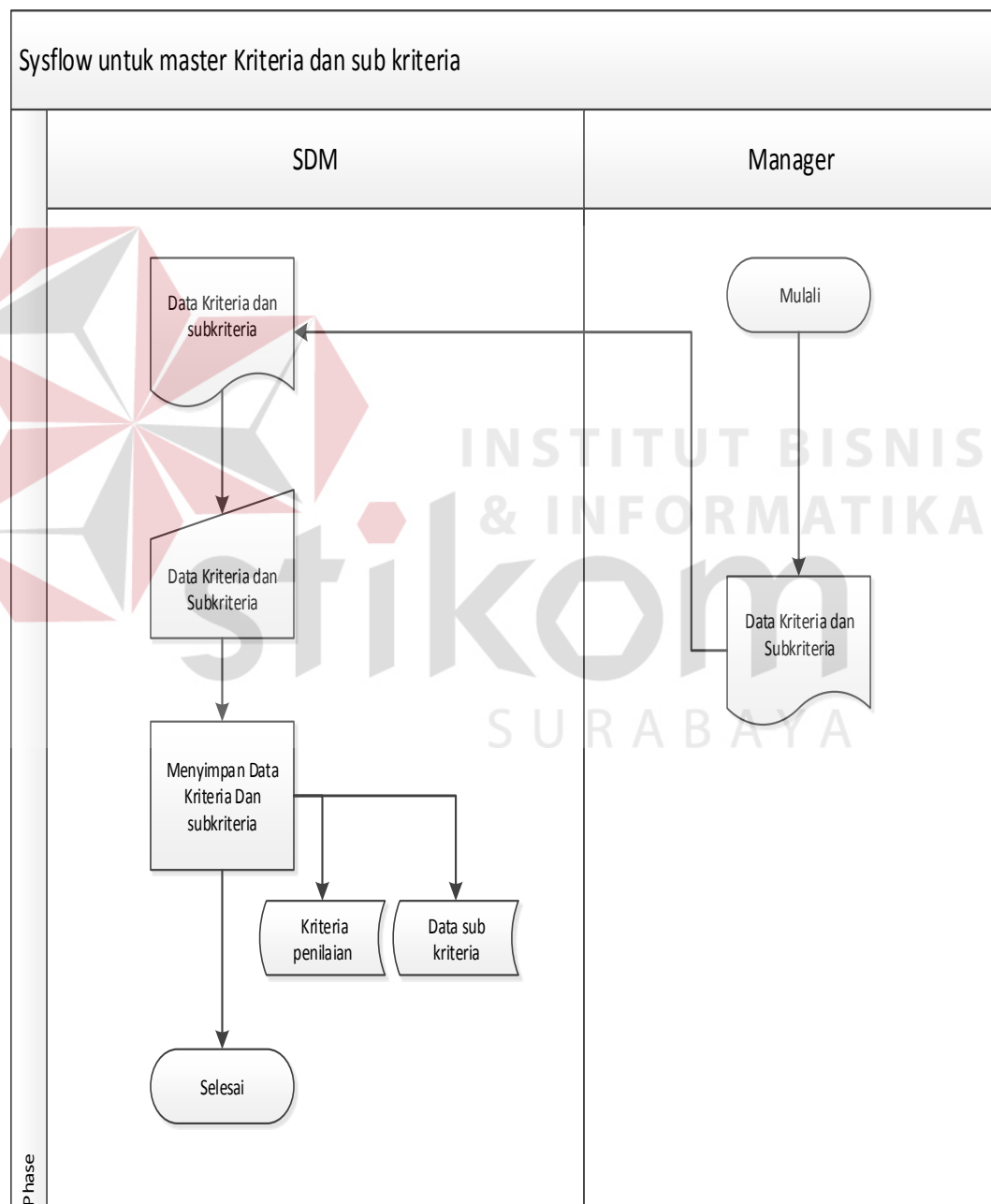
4. *System Flow* master pegawai



Gambar 3.6 *System Flow* Proses Master Pegawai

Gambar 3.7 merupakan *system flow* untuk menambah dan mengubah data master Kriteria dan Sub Kriteria. Pada gambar ini dijelaskan alur mulai dari proses penginputan data Pegawai baru, kemudian proses menyimpan kedalam tabel, dan proses menampilkan data Kriteria dan Sub Kriteria.

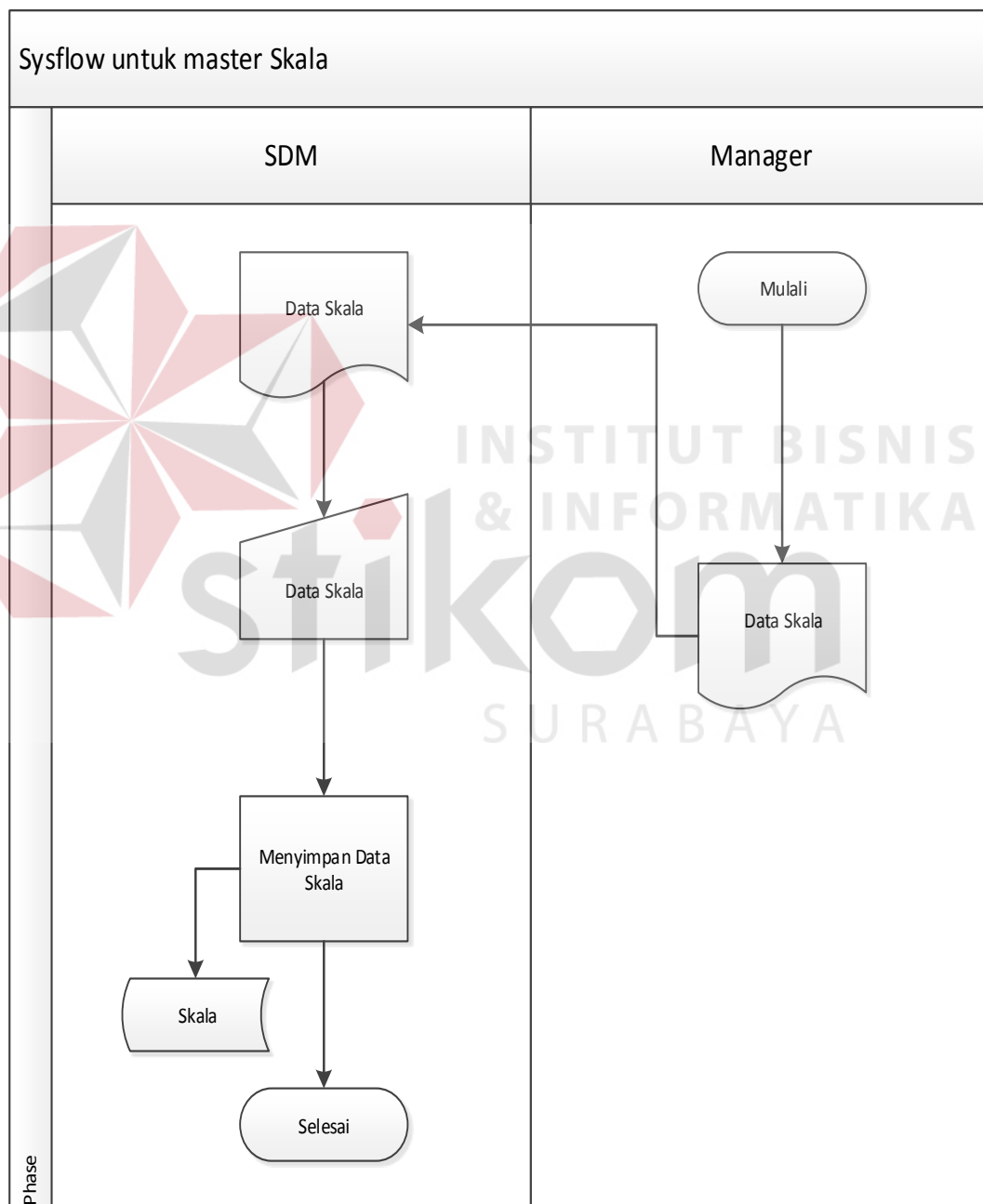
5. *System Flow* Master Kriteria dan Sub Kriteria.



Gambar 3.7 *System Flow* Master Kriteria dan Sub Kriteria

Gambar 3.8 merupakan *system flow* untuk menambah dan mengubah data master Skala. Pada gambar ini dijelaskan alur mulai dari proses penginputan data Skala baru, kemudian proses menyimpan kedalam tabel, dan proses menampilkan data Skala.

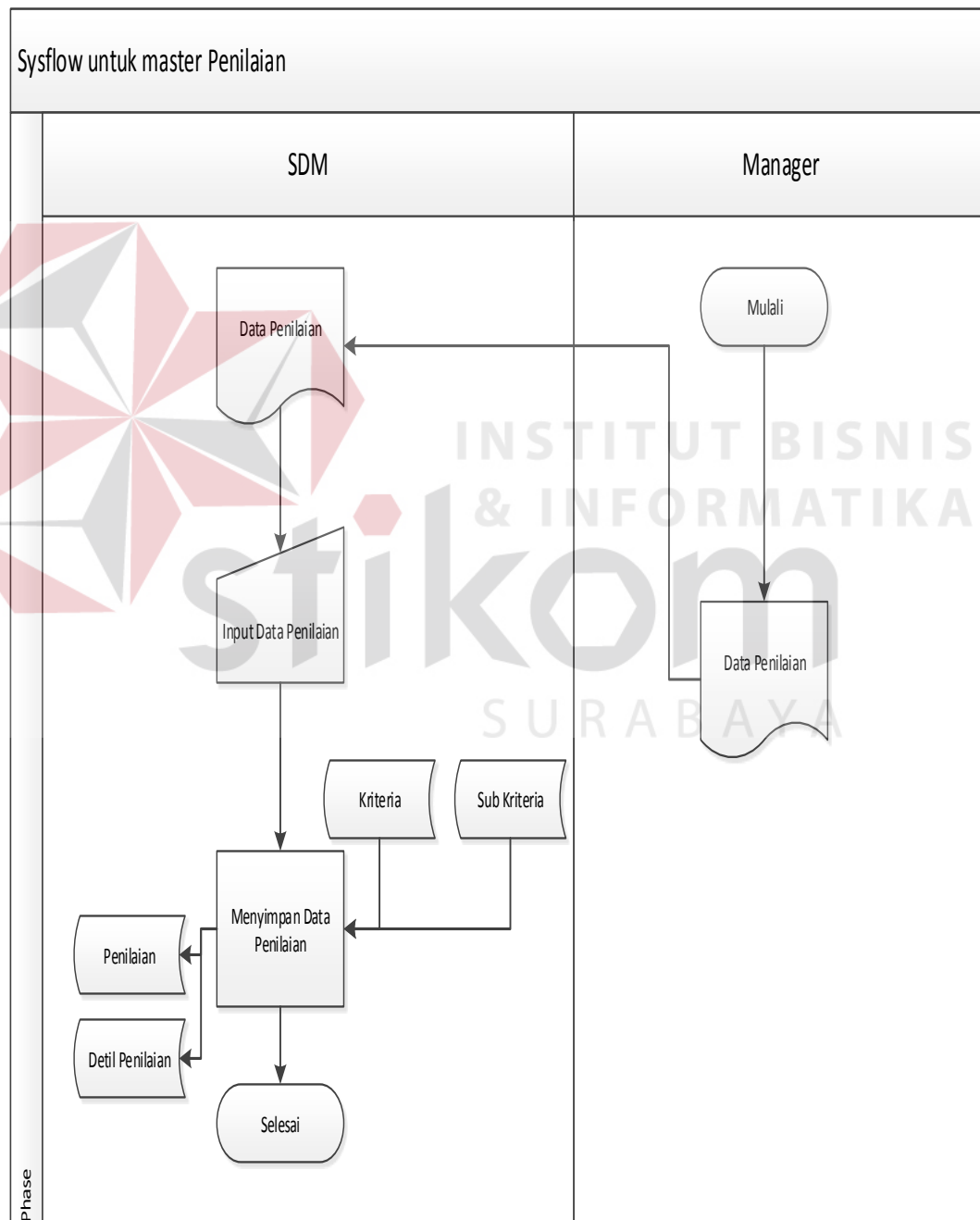
6. *System Flow* Master Skala



Gambar 3.8 *System Flow* Proses Pembuatan Master Skala.

Gambar 3.9 merupakan *system flow* untuk menambah dan mengubah data master Penilaian. Pada gambar ini dijelaskan alur mulai dari proses penginputan data Penilaian baru, kemudian proses menyimpan kedalam tabel, dan proses menampilkan data Penilaian.

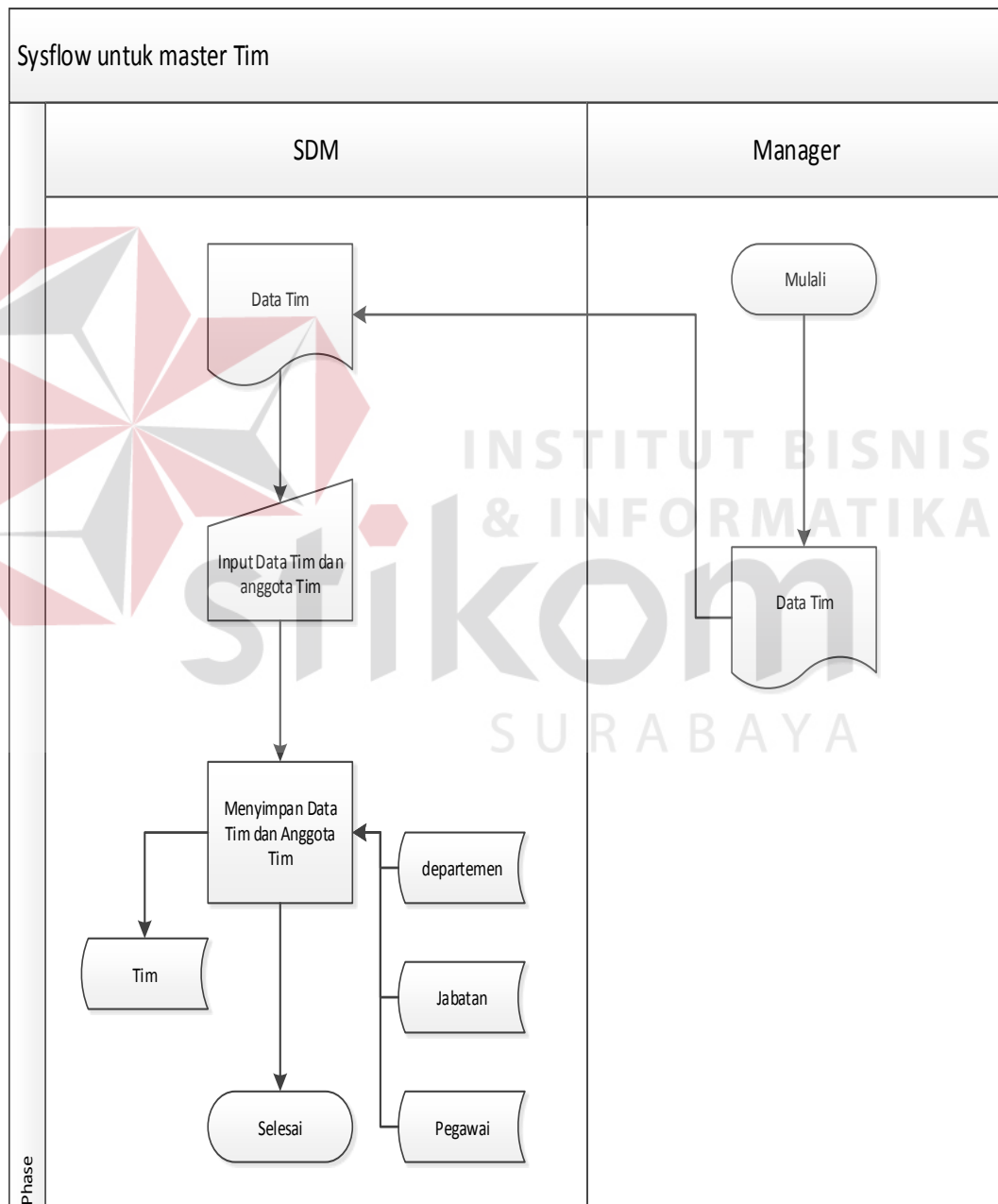
7. System Flow Master Penilaian



Gambar 3.9 System Flow Master Penilaian.

Gambar 3.10 merupakan *system flow* untuk menambah dan mengubah data master Tim Kerja. Pada gambar ini dijelaskan alur mulai dari proses penginputan data Tim Kerja baru, kemudian proses menyimpan kedalam tabel, dan proses menampilkan data Tim Kerja.

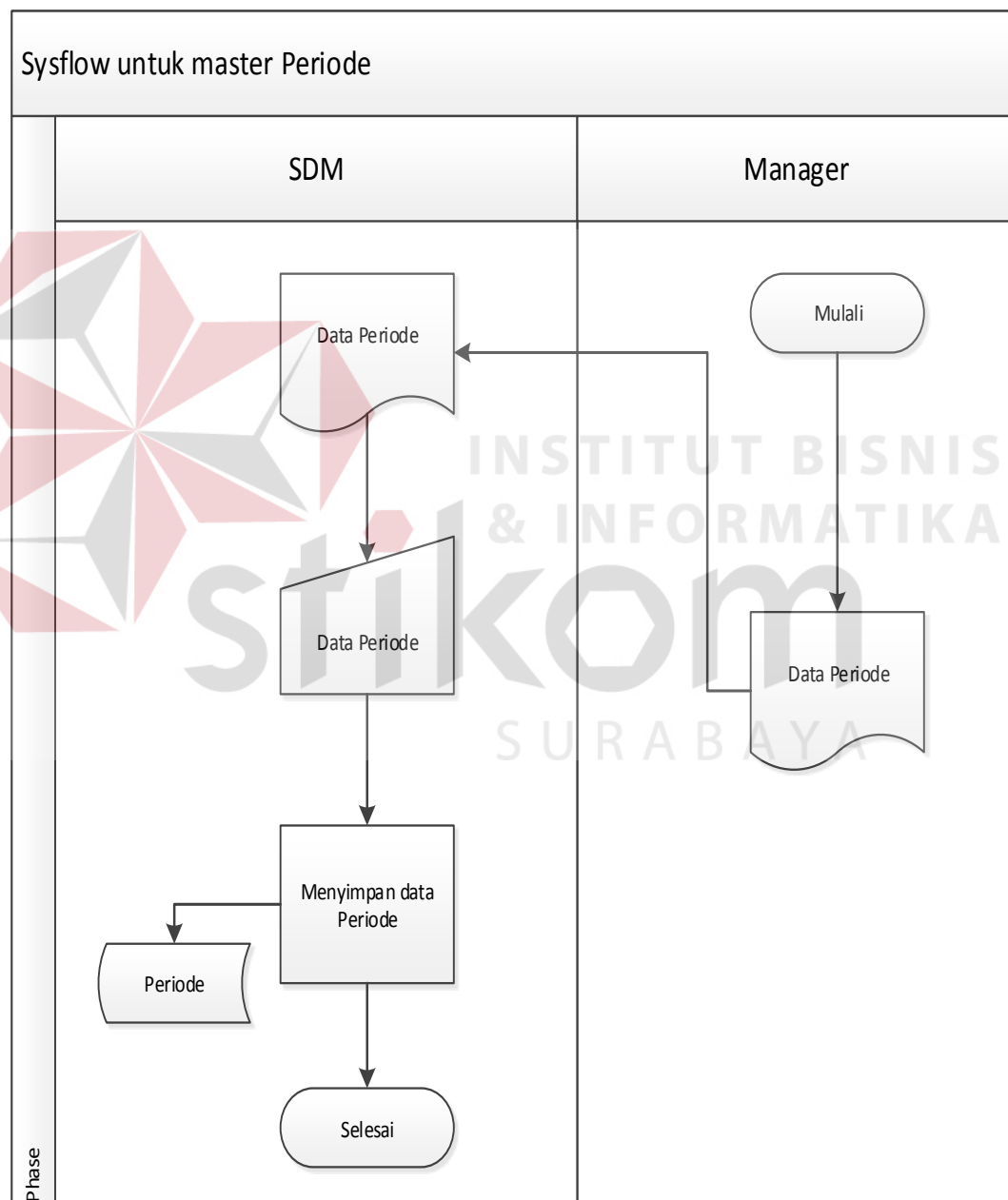
8. System Flow Master Tim kerja



Gambar 3.10 System Flow Proses Master Tim Kerja

Gambar 3.11 merupakan *system flow* untuk menambah dan mengubah data master Periode. Pada gambar ini dijelaskan alur mulai dari proses penginputan data periode baru, kemudian proses menyimpan kedalam tabel, dan proses menampilkan data Periode.

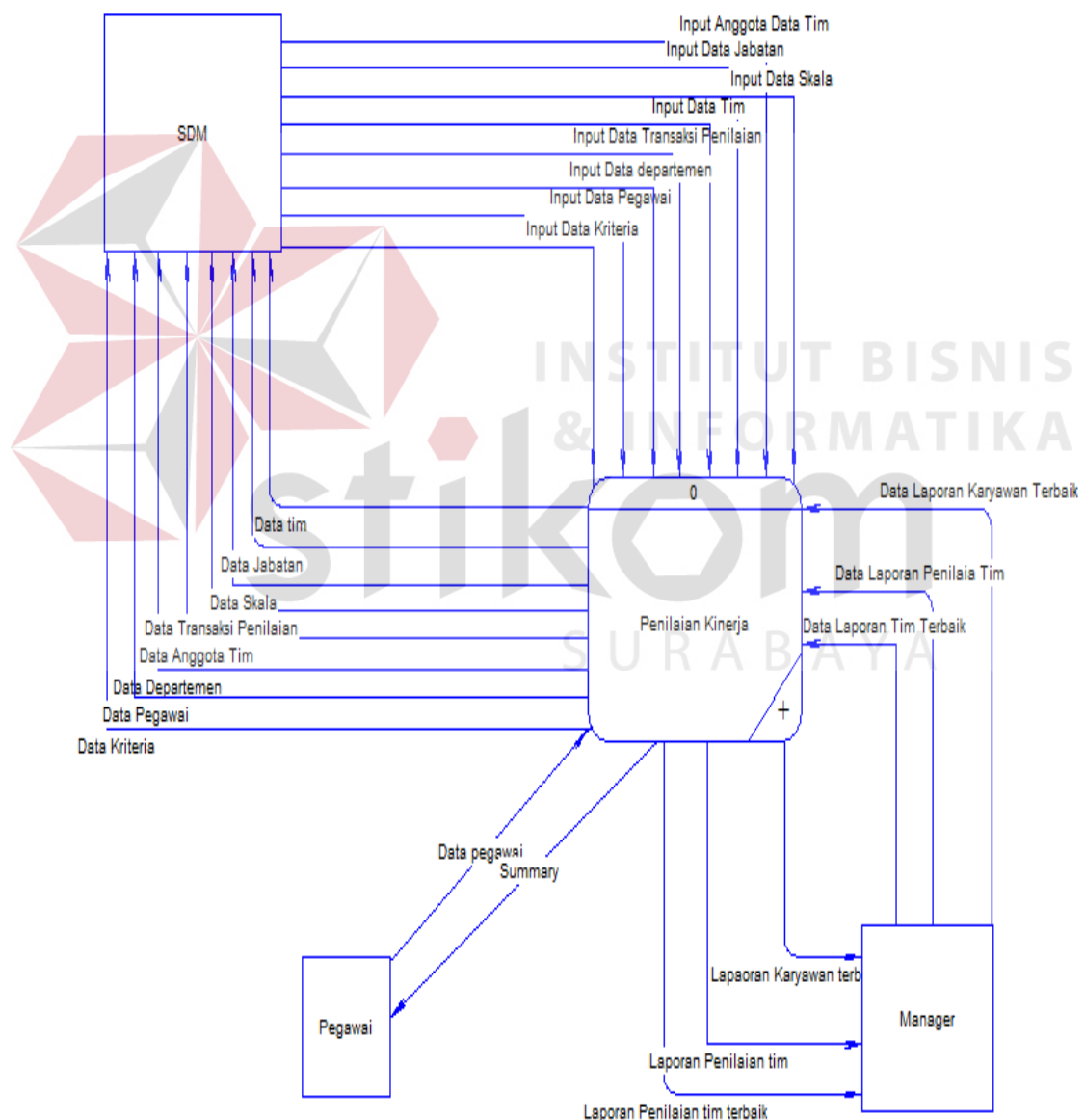
9. System Flow Proses Master Periode



Gambar 3.11 System Flow Master Periode.

3.2.3 Context Diagram

Context diagram aplikasi Penilaian Kinerja berbasis *desktop* mempunyai Tiga *entitas* luar yang memberi masukan kepada sistem dan menerima keluaran dari sistem. Ketiga entitas tersebut antara lain SDM, pegawai dan manager. Context diagram aplikasi Penilaian Kinerja berbasis *desktop* dapat dilihat pada Gambar 3.12.

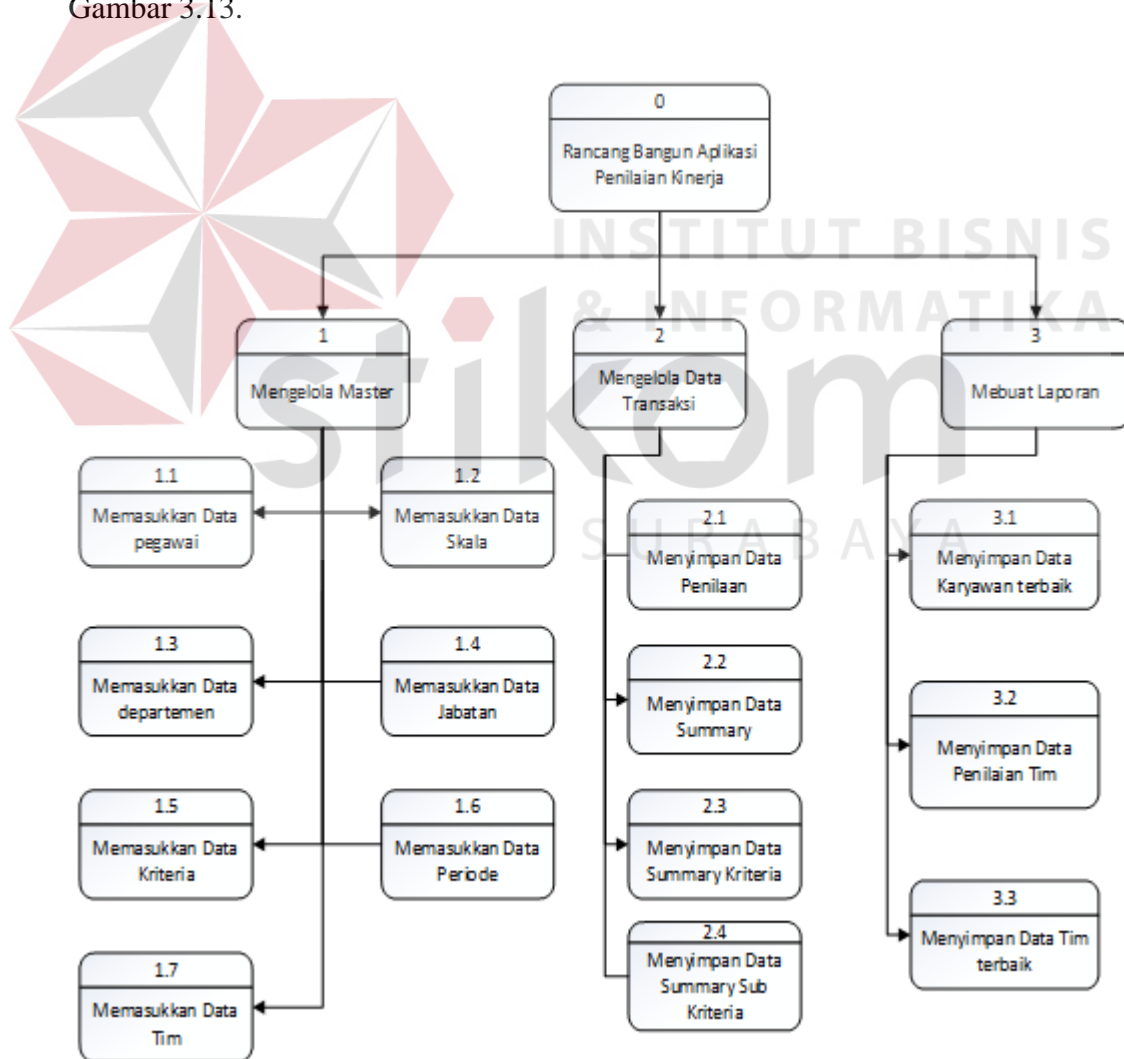


Gambar 3.12 Context Diagram Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pada PT. Global Power

3.2.4 Diagram Berjenjang Proses

Diagram berjenjang proses berguna sebagai alat desain dan teknik dokumentasi dalam siklus pengembangan sistem yang berbasis pada fungsi. Tujuan dari diagram jenjang proses adalah dapat memberikan informasi mengenai fungsi-fungsi yang ada di dalam sistem tersebut. Aplikasi Penilaian Kinerja berbasis *desktop* memiliki tiga sub proses yang meliputi mengelola master, mengelola data transaksi, dan membuat laporan. Untuk lebih jelasnya, diagram berjenjang proses pencatatan penjualan dan jasa *service* motor dapat dilihat pada

Gambar 3.13.



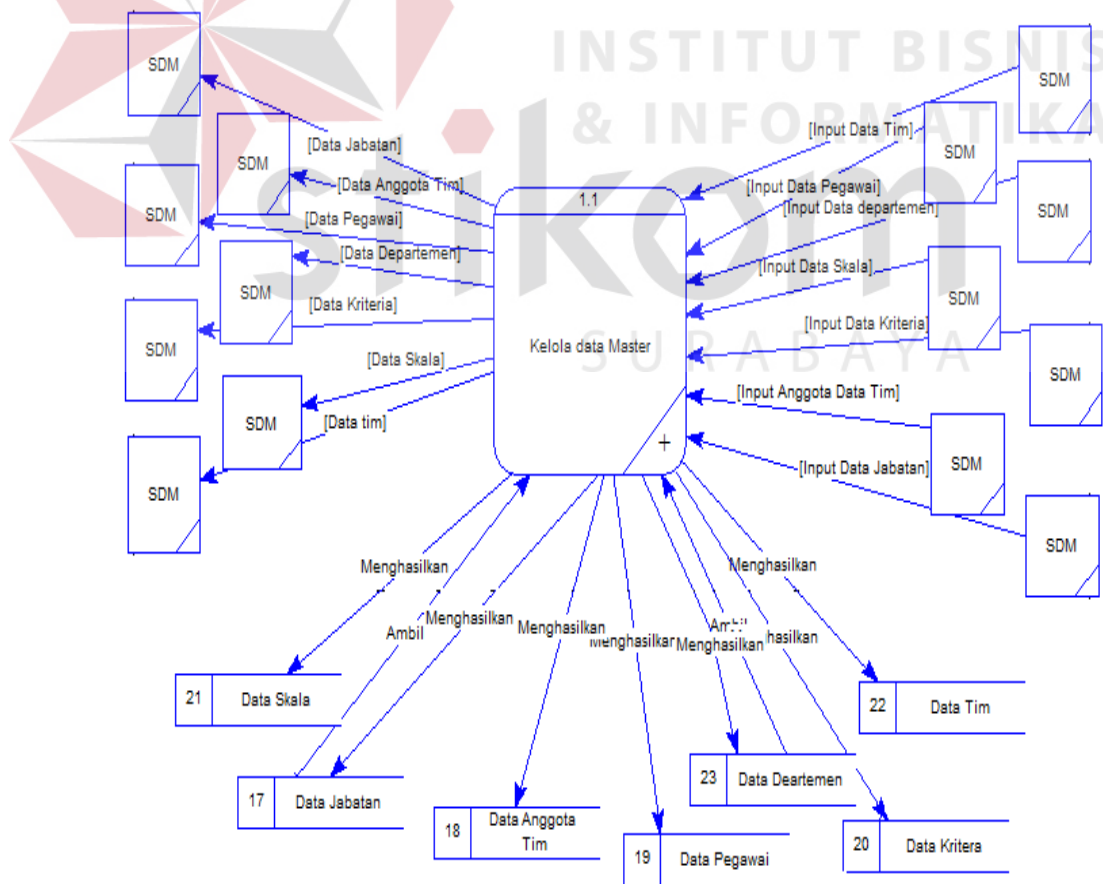
Gambar 3.13 Diagram Berjenjang Sistem Penilaian Kinerja.

3.2.5 Data Flow Diagram

Penggambaran sistem menggunakan Data Flow Diagram (DFD) dimulai dari *context* diagram seperti dapat dilihat pada Gambar 3.12. Dari *context* diagram dapat *didekomposisi* lagi menjadi level yang lebih rendah (*lowest level*) untuk menggambarkan sistem lebih rinci.

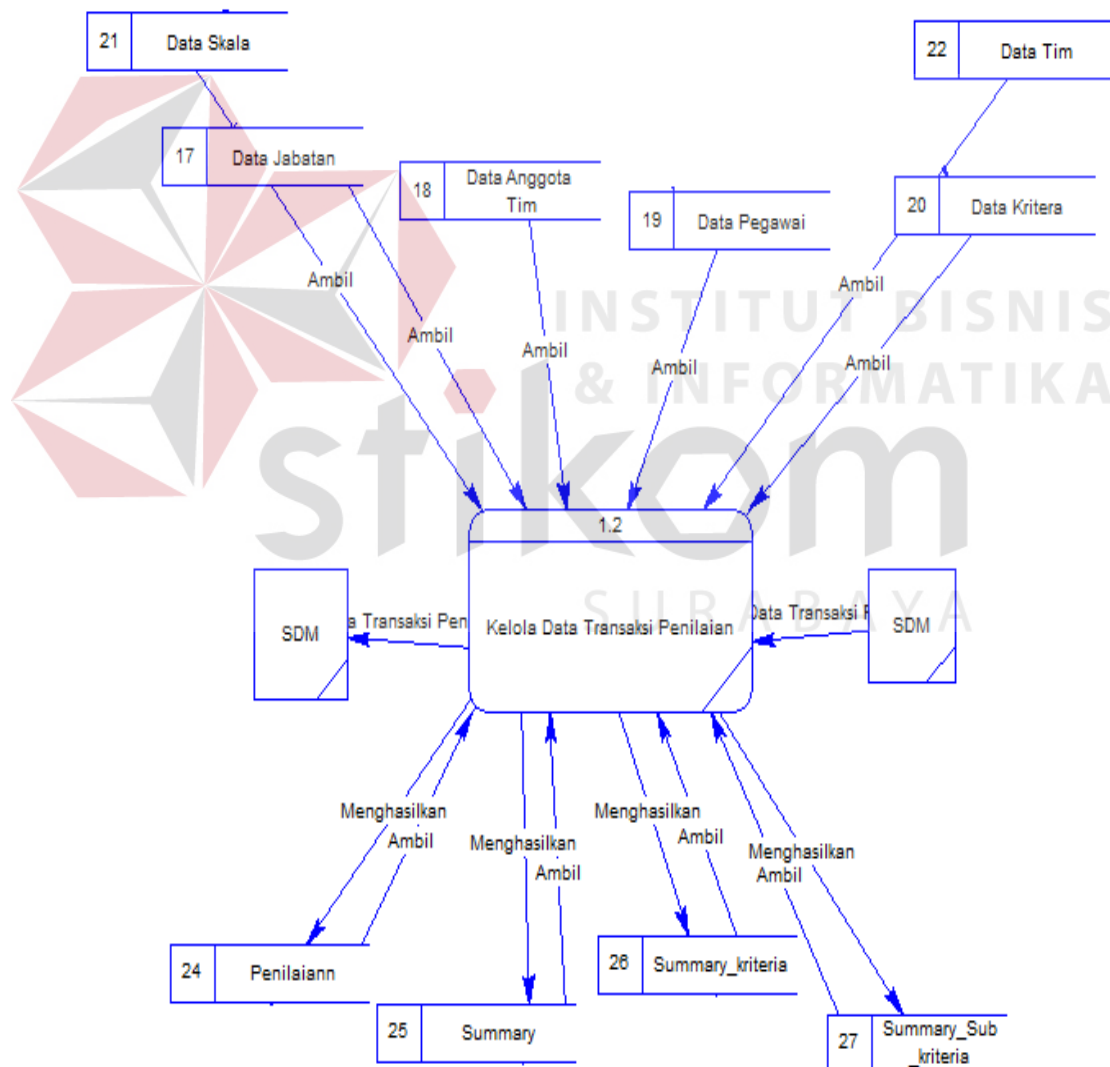
1. DFD Level 0 Aplikasi Penilaian Kinerja

Pada DFD level 0 aplikasi Penilaian Kinerja terdapat tiga proses utama yaitu mengelola master, mengelola data transaksi, dan membuat laporan. DFD level 0 pada aplikasi pencatatan penjualan dan jasa *service* motor dapat dilihat pada Gambar 3.14, Gambar 3.15, dan Gambar 3.16.



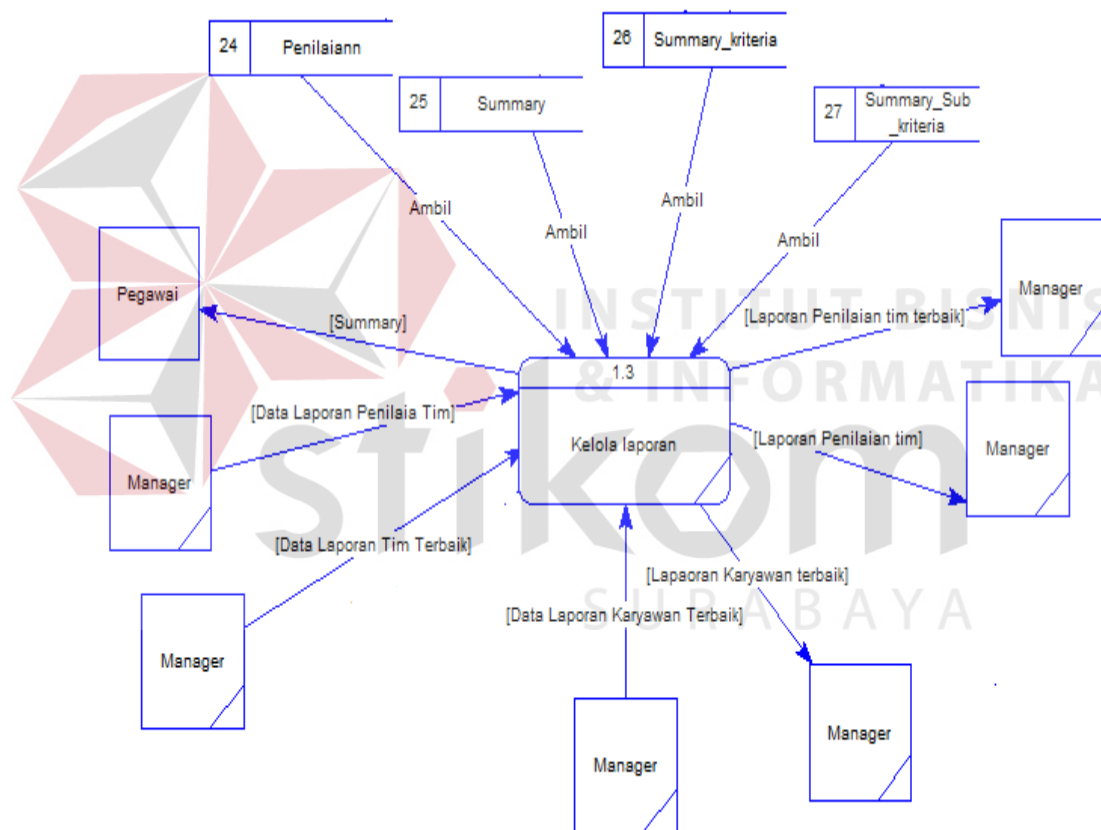
Gambar 3.14 DFD Level 0 Aplikasi Penilaian Kinerja Untuk Kelola Data Master

DFD level 0 Untuk kelola data master memiliki tujuh proses untuk mengolah data jabatan, mengolah data pegawai, mengolah data departemen, mengolah data tim, mengolah data anggota tim, mengolah data kriteria, mengolah data skala. Pada proses mengolah data jabatan, data pegawai, data departemen, data tim, data anggota tim, data kriteria, data skala yang memasukkan data adalah SDM, dan akan menghasilkan data pegawai, data departemen, data jabatan, data tim, data anggota tim, data kriteria, data skala.



Gambar 3.15 DFD Level 0 Aplikasi Penilaian Kinerja Untuk Kelola Data Transaksi Penilaian

DFD level 0 Untuk kelola data transaksi penilaian memiliki satu proses untuk mengolah data transaksi penilaian. Pada proses mengolah data transaksi penilaian yang memasukkan data adalah SDM. Yang diambil dari data skala, data jabatan, data anggota tim, data tim, data pegawai, data kriteria, dan menghasilkan data penilaian , data summary, data summary_kriteria, summary sub_kriteria, setelah itu empat data tersebut diambil untuk dimasukkan kedalam kelola data transaksi penilaian.



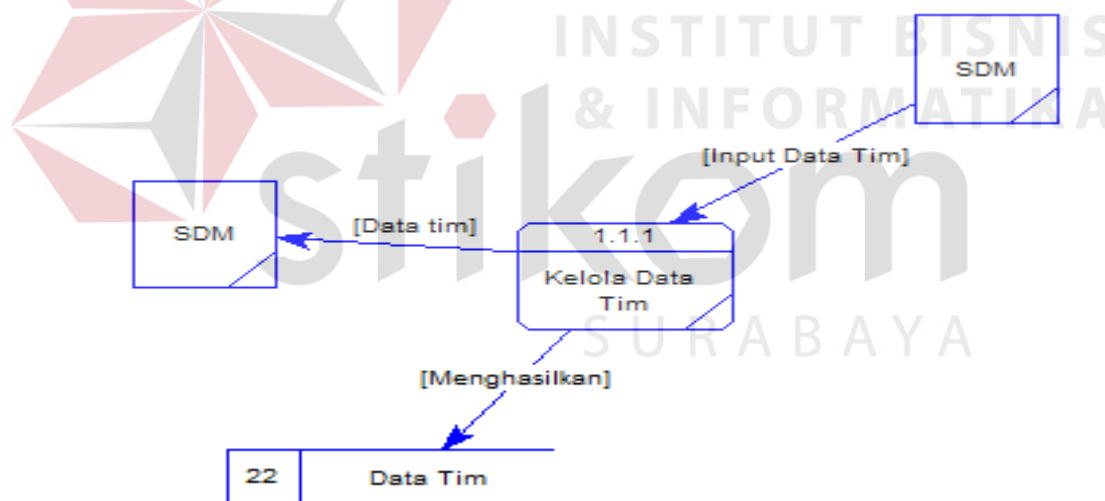
Gambar 3.16 DFD Level 0 Aplikasi Penilaian Kinerja Untuk Kelola Data Laporan

DFD level 0 mengelola data laporan memiliki empat proses untuk mengolah data summary, mengolah data laporan penilaian tim, mengolah data laporan penilaian tim terbaik, mengolah data laporan karyawan, mengolah data laporan karyawan terbaik, yang memasukkan data adalah SDM. Dan proses kelola

laporan penilaian kinerja karyawan diambil dari data penilaian, data summary, data summary_kriteria dan data summary_sub_kriteria.

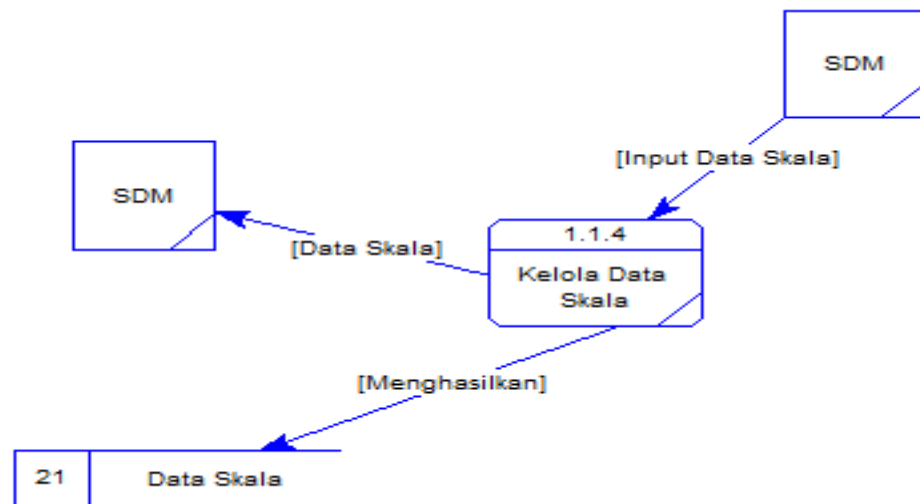
2. DFD Level 1 Mengelola Data Master

DFD level 1 mengelola data master memiliki Tujuh proses untuk mengolah data Pegawai, mengolah data Departemen, mengolah data Jabatan, mengolah data Tim, mengolah data Anggota Tim, mengolah data Skala, mengolah data Kriteria, pada proses mengolah data pegawai, data departemen, data jabatan, data tim, data anggota tim, data skala dan data kriteria yang memasukkan data adalah SDM. DFD level 1 mengolah data master dapat dilihat pada Gambar 3.17. Gambar 3.18. Gambar 3.19. Gambar 3.20. Gambar 3.21. Gambar 3.22. Dan Gambar 3.23.



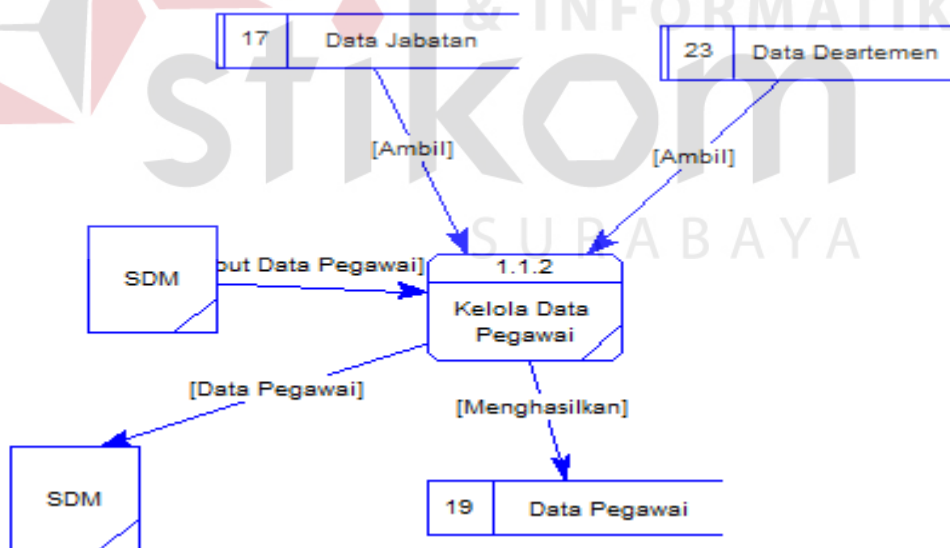
Gambar 3.17 DFD Level 1 Mengelola Data Master Untuk Kelola Data Tim

DFD level 1 untuk kelola data master tim bagian SDM harus menginputkan data tim baru terlebih dahulu kedalam data master tim, setelah itu inputan data tim baru akan diproses dan menghasilkan data tim.



Gambar 3.18 DFD Level 1 Mengelola Data Master Untuk Kelola Data Skala

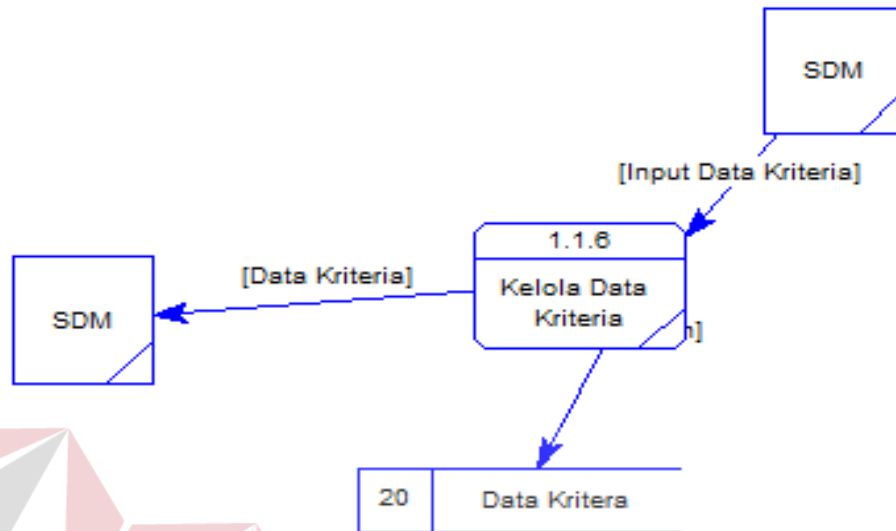
DFD level 1 untuk kelola data master skala bagian SDM harus menginputkan data skala baru terlebih dahulu kedalam data master skala, setelah itu inputan data skala baru akan diproses dan menghasilkan data skala.



Gambar 3.19 DFD Level 1 Mengelola Data Master Untuk Kelola Data Pegawai

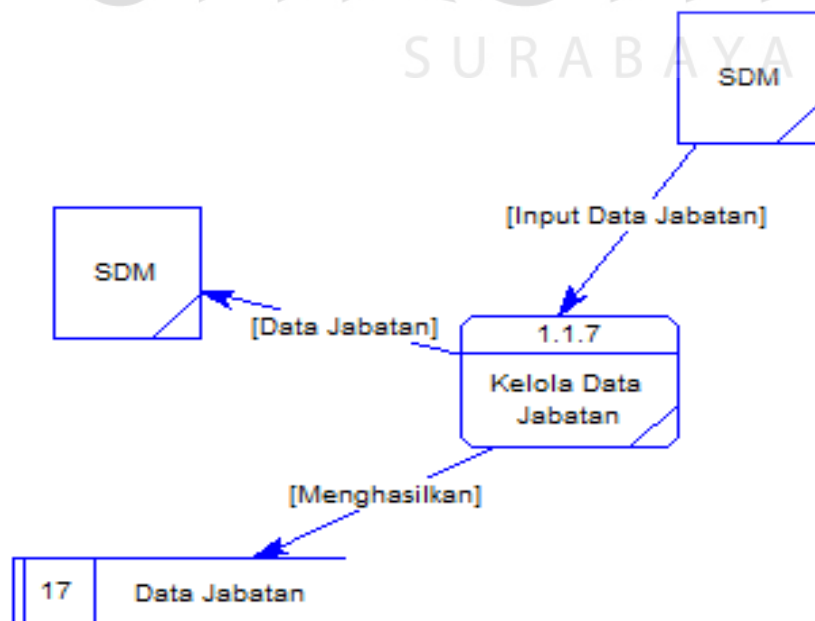
DFD level 1 untuk kelola data master pegawai bagian SDM harus menginputkan data pegawai baru terlebih dahulu kedalam data master pegawai,

setelah itu inputan data pegawai baru akan diproses dan menghasilkan data pegawai.



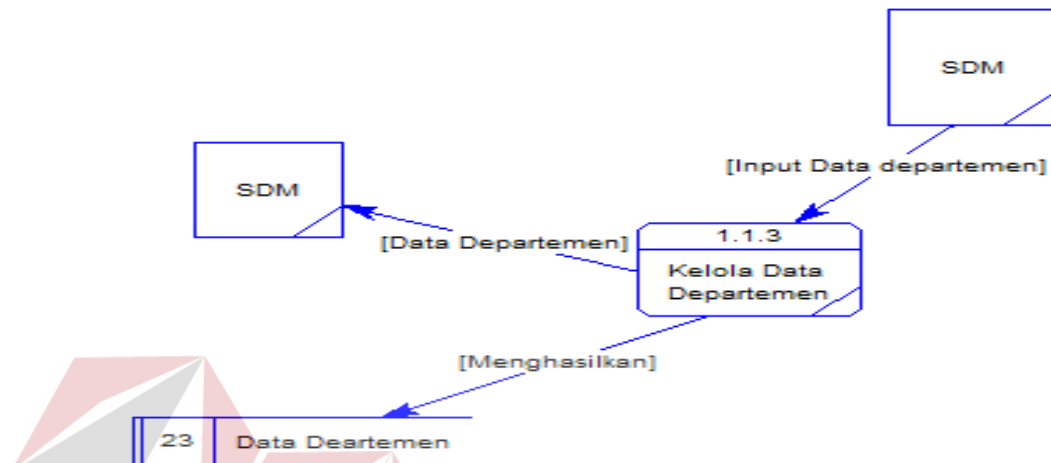
Gambar 3.20 DFD Level 1 Mengelola Data Master Untuk Kelola Data Kriteria

DFD level 1 untuk kelola data master kriteria bagian SDM harus menginputkan data kriteria baru terlebih dahulu kedalam data master kriteria, setelah itu inputan data kriteria baru akan diproses dan menghasilkan data kriteria.



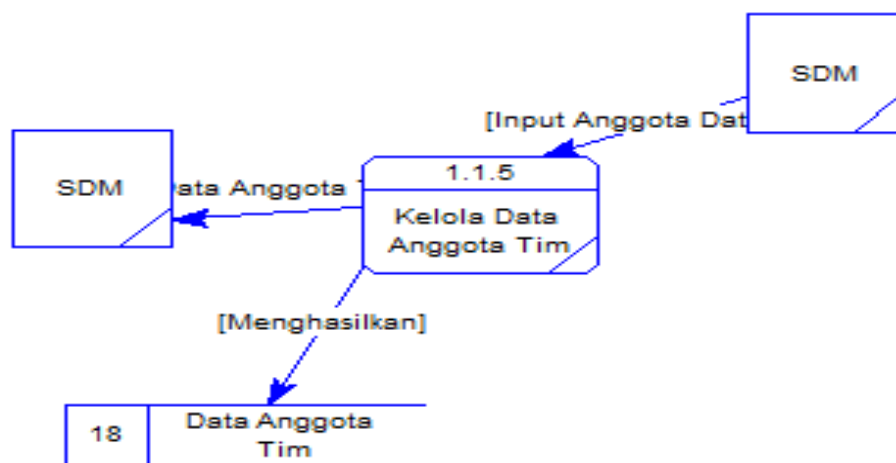
Gambar 3.21 DFD Level 1 Mengelola Data Master Untuk Kelola Data Jabatan

DFD level 1 untuk kelola data master jabatan bagian SDM harus menginputkan data jabatan baru terlebih dahulu kedalam data master jabatan, setelah itu inputan data jabatan baru akan diproses dan menghasilkan data jabatan.



Gambar 3.22 DFD Level 1 Mengelola Data Master Untuk Kelola Data Departemen.

DFD level 1 untuk kelola data master departemen bagian SDM harus menginputkan data departemen baru terlebih dahulu kedalam data master departemen, setelah itu inputan data departemen baru akan diproses dan menghasilkan data departemen.



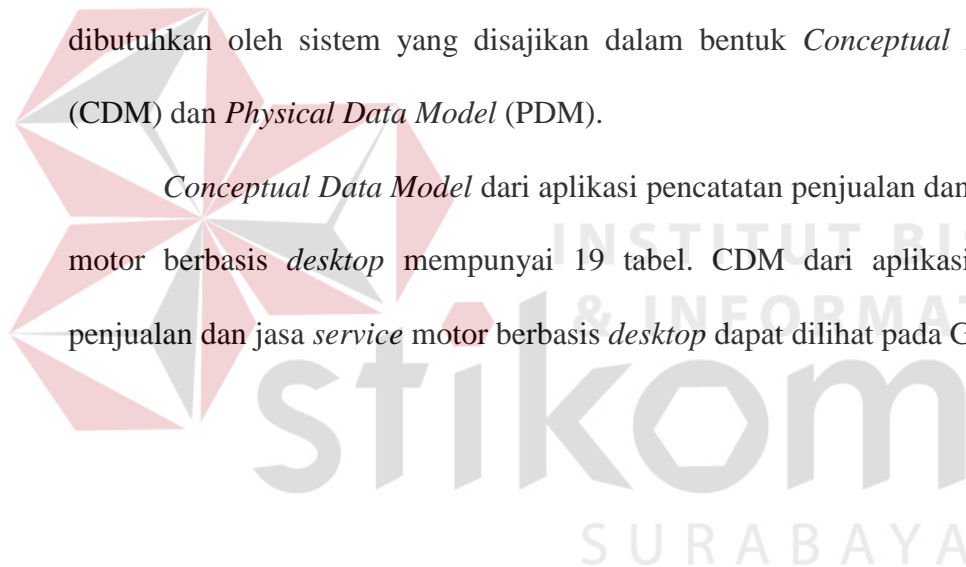
Gambar 3.23 DFD Level 1 Mengelola Data Master Untuk Kelola Data Anggota Tim

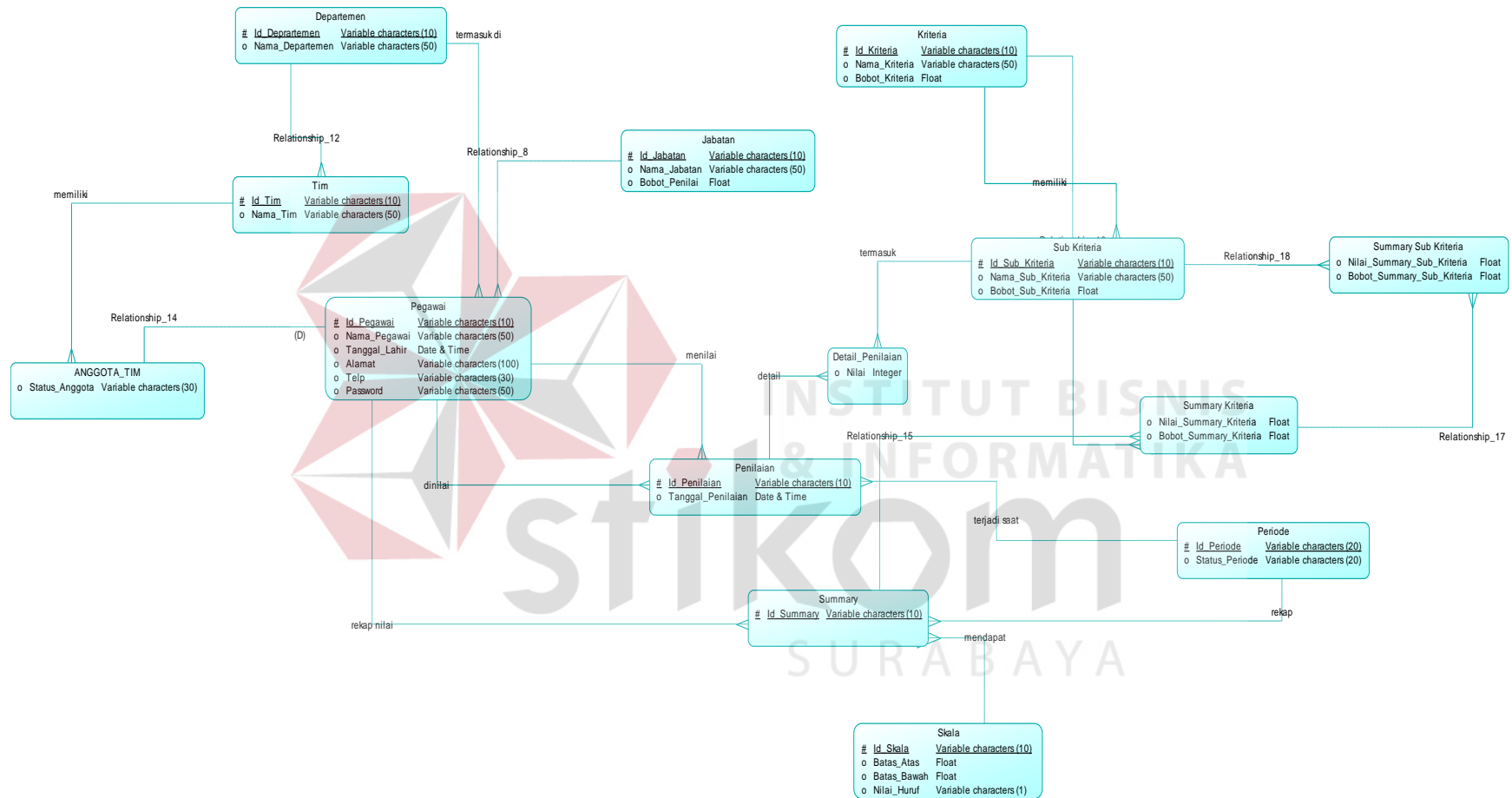
DFD level 1 untuk kelola data master anggota tim bagian SDM harus menginputkan data anggota tim baru terlebih dahulu kedalam data master anggota tim, setelah itu inputan data anggota tim baru akan diproses dan menghasilkan data anggota tim.

3.2.6 *Entity Relationship Diagram (ERD)*

Entity relationship diagram digunakan untuk menggambarkan pemrosesan dan hubungan data yang digunakan dalam sistem. Perancangan aplikasi ini terdapat beberapa *entitas* yang saling terkait untuk menyediakan data yang dibutuhkan oleh sistem yang disajikan dalam bentuk *Conceptual Data Model* (CDM) dan *Physical Data Model* (PDM).

Conceptual Data Model dari aplikasi pencatatan penjualan dan jasa *service* motor berbasis *desktop* mempunyai 19 tabel. CDM dari aplikasi pencatatan penjualan dan jasa *service* motor berbasis *desktop* dapat dilihat pada Gambar 3.24.

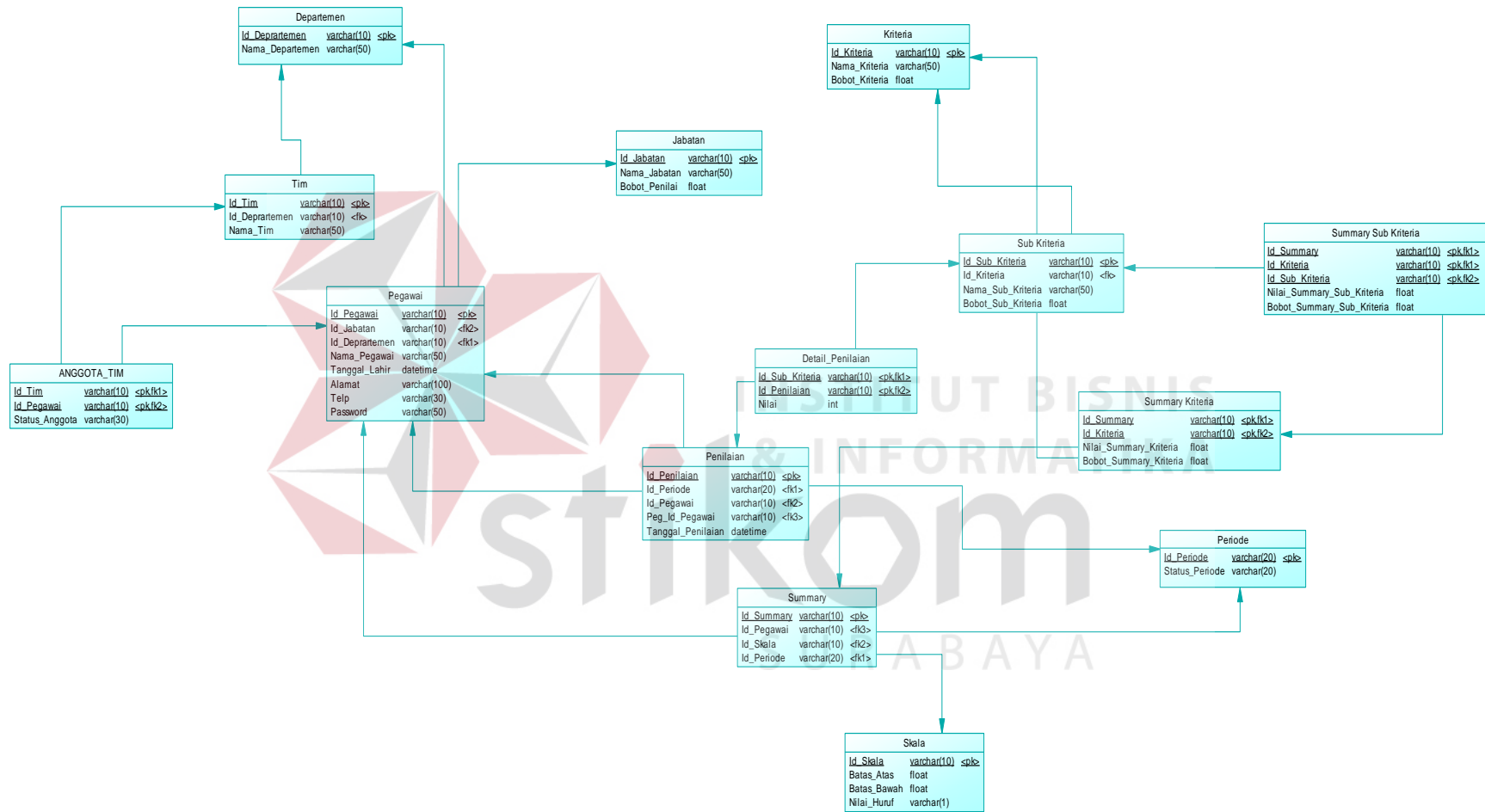




Gambar 3.24 CDM Aplikasi Penilaian Kinerja Pada PT. Global Power

Berdasarkan CDM yang ada, dapat dibuat PDM. PDM dari aplikasi Penilaian kinerja karyawan terdapat Empat belas tabel yaitu tabel Pegawai, tabel departemen, tabel jabatan, tabel kriteria, tabel sub kriteria, tabel tim, tabel anggota tim, tabel penilaian, tabel detil penilaian, tabel summary, tabel summary kriteria, tabel summary sub kriteria, tabel periode, tabel skala. PDM dari aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan berbasis *desktop* dapat dilihat pada Gambar 3.25.





Gambar 3.25 PDM Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan

3.2.7 Struktur Database

Seperti yang sudah dijelaskan di atas, PDM merupakan gambaran dari struktur *database*. Tiap-tiap entitas dalam ERD akan digunakan sebagai tabel dalam *database*. Struktur *Database* yang akan digunakan yaitu:

1. Pegawai

Nama Tabel : PEGAWAI

Fungsi : Untuk menyimpan data identitas pegawai untuk melakukan login ke aplikasi.

Primary Key : ID_PEGAWAI

Foreign Key : -

Tabel 3.1 Struktur Tabel *Database* Pegawai

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>	<i>Description</i>
ID_PEGAWAI	<i>Varchar</i>	10	PK	ID Pegawai
NAMA_PEGAWAI	<i>Varchar</i>	50	-	Nama Pegawai
TANGGAL_LAHIR	<i>Varchar</i>	20	-	Tanggal_lahir
ALAMAT	<i>Varchar</i>	20	-	Alamat
PASSWORD	<i>Varchar</i>	20	-	Password Pegawai untuk Login
JENIS_PEGAWAI	<i>Varchar</i>	30	-	Jenis Pegawai sebagai hak akses

2. Jabatan

Nama Tabel : Jabatan

Fungsi : Untuk menyimpan data Jabatan pada saat menginputkan master Jabatan di aplikasi.

Primary Key : ID_Jabatan

Foreign Key : -

Tabel 3.2 Struktur Tabel *Database* Jabatan

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>	<i>Description</i>
ID_ Jabatan	<i>Varchar</i>	10	PK	ID Jabatan
NAMA_ Jabatan	<i>Varchar</i>	50	-	Nama Jabatan
Bobot_Penilai	<i>Int</i>	20	-	Bobot penilai

3. Departemen

Nama Tabel : Departemen

Fungsi : Untuk menyimpan data Departemen pada saat menginputkan master Departemen di aplikasi.

Primary Key : ID_ Departemen

Foreign Key : -

Tabel 3.3 Struktur Tabel *Database* Departemen

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>	<i>Description</i>
ID_ Departemen	<i>Varchar</i>	10	PK	ID Departemen
NAMA_ Departemen	<i>Varchar</i>	50	-	Nama Departemen

4. Tim

Nama Tabel : Tim

Fungsi : Untuk menyimpan data Tim pada saat menginputkan master Tim di aplikasi.

Primary Key : ID_ Tim

Foreign Key : -

Tabel 3.4 Struktur Tabel *Database* Tim

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>	<i>Description</i>
ID_ Tim	<i>Varchar</i>	10	PK	ID Tim
NAMA_ Tim	<i>Varchar</i>	50	-	Nama Tim
Departemen	<i>Varchar</i>	20	-	Nama Departemen
Koordinator	<i>Varchar</i>	20	-	Nama Koordinator

5. Anggota Tim

Nama Tabel : Anggota Tim

Fungsi : Untuk menyimpan data identitas Anggota Tim pada saat menginputkan master Anggota tim di aplikasi.

Primary Key : Anggota Tim

Foreign Key : -

Tabel 3.5 Struktur Tabel *Database* Anggota Tim

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>	<i>Description</i>
ID_ Tim	<i>Varchar</i>	10	PK	ID Tim
NAMA_ Tim	<i>Varchar</i>	50	-	Nama Tim

6. Kriteria

Nama Tabel : Kriteria

Fungsi : Untuk menyimpan data Kriteria pada saat menginputkan master Kriteria di aplikasi.

Primary Key : ID_ Kriteria

Foreign Key : -

Tabel 3.6 Struktur Tabel *Database* Kriteria

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>	<i>Description</i>
ID_ Kriteria	<i>Varchar</i>	10	PK	ID Kriteria
NAMA_ Kriteria	<i>Varchar</i>	50	-	Nama Kriteria
Bobot_ Kriteria	<i>Varchar</i>	20	-	Nama Kriteria
Yang_Menilai	<i>Varchar</i>	20	-	Nama penilai

7. Sub Kriteria

Nama Tabel : Sub Kriteria

Fungsi : Untuk menyimpan data Sub Kriteria pada saat menginputkan master Sub Kriteria di aplikasi.

Primary Key : ID_Sub Kriteria

Foreign Key : -

Tabel 3.7 Struktur Tabel *Database* Sub Kriteria

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>	<i>Description</i>
ID_ Sub kriteria	<i>Varchar</i>	10	PK	ID Sub Kriteria
NAMA_ Sub Kriteria	<i>Varchar</i>	50	-	Nama Sub Kriteria
Bobot_Sub Kriteria	<i>Varchar</i>	20	-	Bobot Sub Kriteria

8. Periode

Nama Tabel : Periode

Fungsi : Untuk menyimpan data Periode pada saat menginputkan master Periode di aplikasi.

Primary Key : ID_Periode

Foreign Key : -

Tabel 3.8 Struktur Tabel *Database* Periode

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>	<i>Description</i>
ID_ Periode	<i>Varchar</i>	10	PK	ID Periode
NAMA_ Periode	<i>Varchar</i>	50	-	Nama Periode
Status_periode awal	<i>Varchar</i>	20	-	Status periode awal
Status_periode Akhir	<i>Varchar</i>	20	-	Status periode Akhir

9. Skala

Nama Tabel : Skala

Fungsi : Untuk menyimpan data Skala pada saat menginputkan master Skala di aplikasi.

Primary Key : ID_Skala

Foreign Key : -

Tabel 3.9 Struktur Tabel *Database* Skala

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>	<i>Description</i>
ID_ Skala	<i>Varchar</i>	10	PK	ID Skala
Batas_atas	<i>Varchar</i>	50	-	Nilai Batas atas
Batas_bawah	<i>Varchar</i>	20	-	Nilai batas bawah
Nilai_Huruf	<i>Varchar</i>	20	-	Nilai huruf

10. Penilaian

Nama Tabel : Penilaian

Fungsi : Untuk menyimpan data Penilaian pada saat menginputkan master Penilaian di aplikasi.

Primary Key : ID_Penilaian

Foreign Key : -

Tabel 3.10 Struktur Tabel *Database* Penilaian

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Length</i>	<i>Constraint</i>	<i>Description</i>
ID_ Penilaian	<i>Varchar</i>	10	PK	ID Penilaian
Periode	<i>Varchar</i>	50	-	Periode
Pegawai_dinilia	<i>Varchar</i>	20	-	Nama pegawai yang menilai
Tanggal	<i>Int</i>	20	-	Tanggal Penilaian

3.3 Desain Antarmuka

3.3.1 Desain *Form Login*

Form Login berfungsi sebagai halaman *login* khusus untuk melakukan *login* ke aplikasi agar bisa mengakses menu sesuai hak akses. Hak akses terdiri dari Satu orang dari bagian SDM . Menu untuk desain *form login* dapat dilihat pada Gambar 3.26.

Gambar 3.26 Desain *Form Login*

3.3.2 Desain *Form Master Pegawai*

Form Master Pegawai berfungsi untuk mengolah data Pegawai, seperti menyimpan dan mengubah data pegawai baru ke dalam master pegawai. Desain *form master Pegawai* dapat dilihat pada Gambar 3.27.



The image shows a software interface for managing employee data. At the top, there is a form titled "Master Pegawai" with several input fields: "ID Pegawai", "Nama Pegawai", "Tanggal lahir", "No.telp", "Jenis Kelamin", "Jabatan", "Departemen", and "password". Below these fields are three buttons: "Simpan", "Hapus", and "Batal". Below the form is a data table with the following columns: "ID_pegawai", "Nama_pegawai", "Alamat_pegawai", "Jenis Kelamin", "Tanggal lahir", "No.Telp", "Departemen", "Jabatan", and "password". The table is currently empty. A large watermark for "stikom SURABAYA" is overlaid on the bottom half of the image.

ID_pegawai	Nama_pegawai	Alamat_pegawai	Jenis Kelamin	Tanggal lahir	No.Telp	Departemen	Jabatan	password

Gambar 3.27 Desain *Form* Pegawai

3.3.3 Desain *Form* Master Departemen

Merupakan tampilan dari *form* Departemen. Tampilan *form* Departemen ini digunakan untuk proses maintenance data Departemen. Desain *form* master Departemen dapat dilihat pada Gambar 3.28.

Master Departemen

ID Departemen

Nama Departemen

ID_Departemen	Nama_Departemen

Gambar 3.28 Desain *Form* Departemen

3.3.4 Desain *Form* Master Jabatan

Merupakan tampilan dari *form* Jabatan. Tampilan *form* Jabatan ini digunakan untuk proses maintenance data Jabatan. Desain *form* master Jabatan dapat dilihat pada Gambar 3.29.

Master Jabatan

ID Jabatan

Nama Jabatan

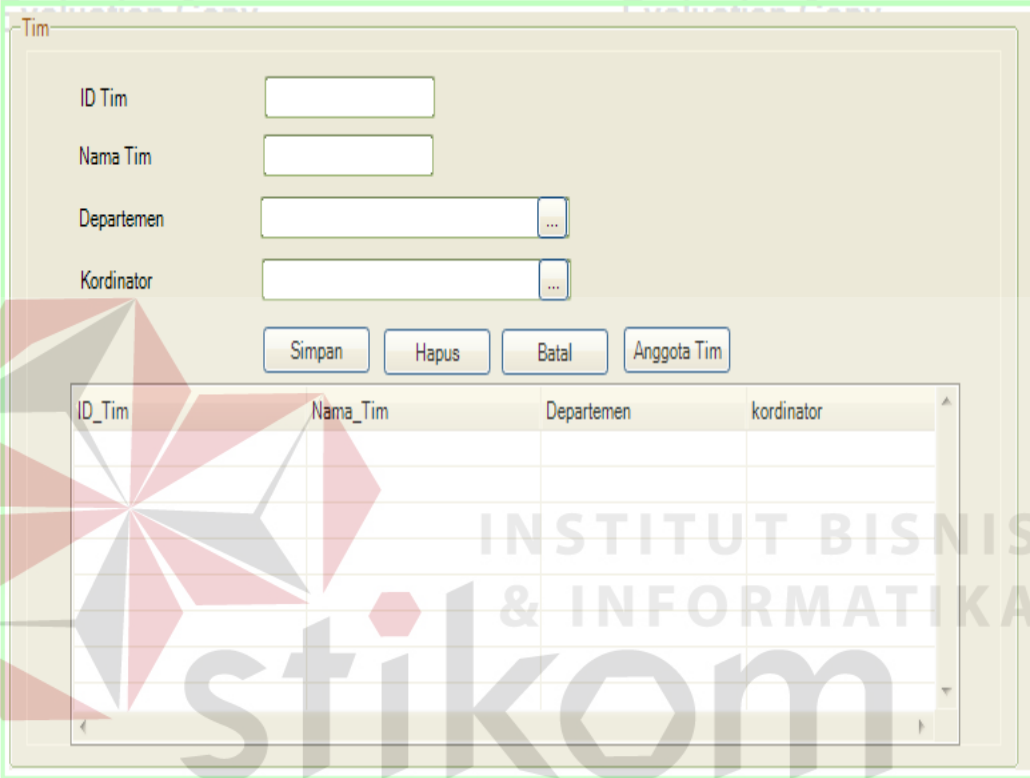
Bobot Penilai

ID_Jabatan	Nama_Jabatan	Bobot Penilai

Gambar 3.29 Desain *Form* Jabatan

3.3.5 Desain *Form* Master Tim

Merupakan tampilan dari *form* Tim. Tampilan *form* Tim ini digunakan untuk proses penentuan atau pembagian Tim kedalam master Tim. Desain *form* master Tim dapat dilihat pada Gambar 3.30.



ID_Tim	Nama_Tim	Departemen	kordinator

Gambar 3.30 Desain *Form* Tim

3.3.6 Desain *Form* Master Anggota Tim

Merupakan tampilan dari *form* Anggota Tim. Tampilan *form* Tim ini digunakan untuk proses penentuan atau pembagian Anggota Tim kedalam master Anggota Tim. Desain *form* master Anggota Tim dapat dilihat pada Gambar 3.31.

Anggota tim

ID Tim

Nama Tim

ID_Tim	Anggota_Tim

Gambar 3.31 Desain *Form* Anggota Tim

3.3.7 Desain *Form* Master Kriteria Penilaian

Merupakan tampilan dari *form* Master Kriteria Penilaian. Tampilan *form* Master Kriteria Penilaian ini digunakan untuk proses penentuan bobot per Kreteria dan Sub Kriteria kedalam Master Kriteria Penilaian. Desain *form* Master Kriteria Penilaian dapat dilihat pada Gambar 3.32.

Master Kriteria Penilaian

ID Kriteria

Nama Kriteria

Bobot Kriteria

Keterangan Kriteria

ID_Kriteria	Nama_Kriteria	Bobot_Kriteria	Keterangan_Kriteria

Gambar 3.32 Desain *Form* Kriteria

3.3.8 Desain *Form* Master Sub Kriteria Penilaian

Merupakan tampilan dari *form* Master Sub Kriteria Penilaian. Tampilan *form* Master Sub Kriteria Penilaian ini digunakan untuk proses penentuan bobot Per Sub Kriteria kedalam Master Sub Kriteria Penilaian. Desain *form* Master Sub Kriteria Penilaian dapat dilihat pada Gambar 3.33.

ID_Kriteria	Nama_Kriteria	Id_Sub_Kriteria	Nama_sub_Kriteria	Bobot

Gambar 3.33 Desain *Form* Sub kriteria

3.3.9 Desain *Form* Master Periode

Merupakan tampilan dari *form* Periode. Tampilan *form* Periode ini digunakan untuk proses maintenance data Periode pertama dan terakhir. Desain *form* master Periode dapat dilihat pada Gambar 3.34.

The 'Master Periode' form includes the following elements:

- Input field for 'ID Periode'.
- Input field for 'Status_periode' with a dropdown arrow.
- Buttons for 'Simpan', 'Hapus', and 'Batal'.
- A table with the following structure:

ID_Periode	Status_periode

Gambar 3.34 Desain *Form* Periode

3.3.10 Desain *Form* Master Skala

Merupakan tampilan dari *form* Skala. Tampilan *form* Skala ini digunakan untuk proses maintenance data Skala. Desain *form* master Skala dapat dilihat pada Gambar 3.35.

The 'Master Skala Nilai' form includes the following elements:

- Input field for 'ID Skala'.
- Input field for 'Bataas atas'.
- Input field for 'Bataas bawah'.
- Input field for 'Nilai huruf'.
- Buttons for 'Simpan', 'Hapus', and 'Batal'.
- A table with the following structure:

No	id_skala	batas atas	batas bawah	nilai huruf
1				
2				
3				
4				
5				

Gambar 3.35 Desain *Form* Skala

3.3.11 Desain *Form* Master Penilaian

Merupakan tampilan dari *form* Penilaian Kinerja Karyawan. Tampilan *form* Penilaian Kinerja Karyawan ini digunakan untuk memproses semua hasil dari Penilaian Kinerja Karyawan. Desain *form* master Penilaian Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Gambar 3.36.

ID_Karyawan	Nama_Karyawan	Jenis Kelamin	Departemen	Jabatan	Periode	Tahun

Gambar 3.36 Desain *Form* Penilaian

3.3.12 Desain *Form* Laporan Kinerja Karyawan Per Kordinator

Form ini berfungsi untuk menjelaskan mengenai penilaian per Kordinator, baik yang termasuk kategori prestasi maupun pelanggaran. Periode penilaian

dilakukan dalam enam bulan sekali. Desain *form* laporan Penilaian Kinerja Karyawan per Kordinator dapat dilihat pada Gambar 3.37.

Laporan Penilaian Kinerja Karyawan Per Kordinator

**LAPORAN HASIL PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
PER KORDINATOR**

Tahun :
 Nama Kordinator :
 Id Tim :
 Nama Tim :

No	Nama Karyawan	Peeriode	Nilai	Keterangan

Kesimpulan :
 Nilai Huruf :
 Keterangan :

PT. GLOBAL POWER

INSTITUT BISNIS & INFORMATIKA
STIKOM
 SURABAYA

DI CETAK TGL : XX.XX.XXXX

Gambar 3.37 Desain *Form* Laporan Penilaian Per Kordinator

3.3.13 Desain *Form* Laporan Penilaian Kinerja Karyawan Tim Terbaik

Form ini berfungsi untuk menjelaskan mengenai penilaian kinerja karyawan tim terbaik, baik yang termasuk kategori prestasi maupun pelanggaran. Periode penilaian dilakukan dalam enam bulan sekali. Desain *form* laporan Penilaian Kinerja Karyawan tim terbaik dapat dilihat pada Gambar 3.38.

Laporan Penilaian Kinerja Tim Terbaik

LAPORAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN UNTUK TIM TERBAIK
PADA PT. GLOBAL POWER

No	Nama_Tim	Nama_Kordinator	Peeriode	Nilai	Keterangan

PT. GLOBAL POWER

DI CETAK TGL : XX.XX.XXXX

Gambar 3.38 Desain *Form* Laporan Penilaian Tim Terbaik

3.3.14 Desain *Form* Laporan Penilaian Kinerja Karyawan Per Tim

Form ini berfungsi untuk menjelaskan hasil penilaian kinerja karyawan per tim, baik yang termasuk kategori prestasi maupun pelanggaran. Periode penilaian dilakukan dalam enam bulan sekali. Desain *form* laporan Penilaian Kinerja Karyawan per tim dapat dilihat pada Gambar 3.39.

Laporan Penilaian Kinerja Karyawan Per Tim

**LAPORAN HASIL PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
PER TIM**

Tahun :
 Nama Kordinator :
 Id Tim :
 Nama Tim :

No	Nama Karyawan	Peeriode	Nilai	Keterangan

Kesimpulan :
 Nilai Huruf :
 Keterangan :

PT. GLOBAL POWER DI CETAK TGL : XX.XX.XXXX

Gambar 3.39 Desain *Form* Laporan Penilaian Per Tim

3.3.15 Desain *Form* Laporan Penilaian Kinerja Kordinator Terbaik

Form ini berfungsi untuk menjelaskan mengenai penilaian kinerja Kordinator terbaik, baik yang termasuk kategori prestasi maupun pelanggaran. Periode penilaian dilakukan dalam enam bulan sekali. Desain *form* laporan Penilaian Kinerja Kordinator terbaik dapat dilihat pada Gambar 3.40.

Laporan Penilaian Kinerja Kordinator Terbaik

**LAPORAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN UNTUK KORDINATOR
TERBAIK PADA PT. GLOBAL POWER**

No	Nama_Kordinator	Nama_Tim	Peeriode	Nilai	Keterangan

PT. GLOBAL POWER DI CETAK TGL : XX.XX.XXXX

Gambar 3.40 Desain *Form* Laporan Penilaian Kordinator Terbaik

3.3.16 Desain *Form* Laporan Penilaian Kinerja Karyawan

Form ini berfungsi untuk menjelaskan mengenai hasil penilaian kinerja karyawan, baik yang termasuk kategori prestasi maupun pelanggaran. Periode penilaian dilakukan dalam enam bulan sekali. Desain *form* laporan Penilaian Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Gambar 3.41.

Laporan Penilaian Kinerja Karyawan

LAPORAN HASIL PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Tahun :
 Departemen :
 Id Karyawan :
 Nama Karyawan :

No	Peeriode	Nilai	Keterangan

Kesimpulan :
 Nilai Huruf :
 Keterangan :

PT. GLOBAL POWER

stikom
SURABAYA

DI CETAK TGL : XXXXXXXX

Gambar 3.41 Desain *Form* Laporan Penilaian Karyawan

3.3.17 Desain *Form* Laporan Penilaian Kinerja Karyawan Terbaik

Form ini berfungsi untuk menjelaskan mengenai hasil penilaian kinerja karyawan terbaik, baik yang termasuk kategori prestasi maupun pelanggaran. Periode penilaian dilakukan dalam enam bulan sekali. Desain *form* laporan Penilaian Kinerja Karyawan terbaik dapat dilihat pada Gambar 3.42.

Laporan Penilaian Kinerja Karyawan Terbaik

**LAPORAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN TERBAIK
PADA PT. GLOBAL POWER**

No	Nama_karyawan	Peeriode	Nilai	Keterangan

PT. GLOBAL POWER DI CETAK TGL : XX.XX.XXXX

Gambar 3.42 Desain *Form* Laporan Penilaian Karyawan Terbaik

3.4 Desain Uji Sistem

Untuk mengukur kesesuaian aplikasi yang telah dirancang dengan tujuan perancangan aplikasi maka dilakukan sebuah pengujian. Pengujian tersebut akan menilai setiap bagian sistem apakah telah sesuai dengan fungsi yang diharapkan. Untuk melakukan pengujian dibuat sebuah model pengujian dimana nantinya penilaian sistem dilakukan berdasarkan hasil dari perilaku-perilaku yang telah diuji cobakan. Model pengujian perancangan aplikasi dapat dilihat pada Tabel 3.11.

Tabel 3.11 Rencana Pengujian

No.	Form	Nama Pengujian	Cara Pengujian	Hasil yang diharapkan
Modul : Login				
1.	<i>Form Login</i>	Pengujian fungsi <i>login</i> aplikasi.	Memasukkan <i>username</i> dan <i>password</i> pengguna.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem harus mampu menggagalkan proses <i>login</i> apabila data <i>username</i> dan <i>password</i> tidak sesuai. 2. Sistem harus dapat membuka <i>form</i> utama aplikasi sesuai dengan hak akses apabila proses <i>login</i> berhasil.
Modul : Master Pegawai				
2.	<i>Form Master Pegawai</i>	Pengujian fungsi menambahkan data pegawai	Klik <i>button</i> Add, kemudian <i>Input</i> id, tgl lahir, nama, alamat, no. telp, jenis kelamin, jabatan, departemen, pasword. Lalu pilih <i>button</i> SIMPAN.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem dapat menyimpan data pegawai kemudian dimasukkan kedalam <i>database</i> tabel Pegawai 2. Sistem harus mampu menampilkan data pegawai dari <i>database</i> sistem penilaian kinerja karyawan
		Pengujian fungsi mengubah data pegawai.	Pilih data dari data <i>gridview</i> klik <i>button</i> Edit untuk Mengubah identitas Pegawai yang muncul pada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem dapat mengubah Pegawai yang telah ada di <i>database</i> tabel pegawai

No.	Form	Nama Pengujian	Cara Pengujian	Hasil yang diharapkan
			<i>textbox</i> . Lalu pilih <i>button</i> SIMPAN.	kemudian disimpan kembali kedalam <i>database</i> tabel pegawai. 2. Sistem harus mampu menampilkan data pegawai dari <i>database</i> sistem penilaian kinerja karyawan
Modul : Master Jabatan				
3.	<i>Form</i> Jabatan	Pengujian fungsi menambahkan data jabatan.	Klik <i>button</i> Add, kemudian <i>Input</i> id, nama, bobt penilai. Lalu pilih <i>button</i> SIMPAN.	1. Sistem dapat menyimpan data mekanik kemudian dimasukkan kedalam <i>database</i> tabel jabatan. 2. Sistem harus mampu mengambil dan menampilkan data jabatan dari <i>database</i> sistem penilaian kinerja karyawan.

No.	Form	Nama Pengujian	Cara Pengujian	Hasil yang diharapkan
		Pengujian fungsi mengubah data jabatan.	Pilih data dari data <i>gridview</i> klik <i>button</i> Edit untuk Mengubah data jabatan yang muncul pada <i>textbox</i> . Lalu pilih <i>button</i> SIMPAN.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem dapat mengubah data jabatan yang telah ada di <i>database</i> tabel jabatan kemudian disimpan kembali kedalam <i>database</i> tabel jabatan. 2. Sistem harus mampu mengambil dan menampilkan data jabatan dari <i>database</i> sistem penilaian kinerja karyawan.
Modul : Master Departemen				
4.	<i>Form</i> Master Departemen	Pengujian fungsi menambahkan data departemen.	Pilih data dari data <i>gridview</i> klik <i>button</i> Edit untuk Mengubah data departemen yang muncul pada <i>textbox</i> . Lalu pilih <i>button</i> SIMPAN.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem dapat menyimpan data departemen kemudian dimasukkan kedalam <i>database</i> tabel departemen. 2. Sistem harus mampu mengambil dan menampilkan data departemen dari <i>database</i> sistem penilaian kinerja karyawan.

No.	Form	Nama Pengujian	Cara Pengujian	Hasil yang diharapkan
		Pengujian fungsi mengubah data departemen.	Pilih data dari data <i>gridview</i> klik <i>button</i> Edit untuk Mengubah data departemen yang muncul pada <i>textbox</i> . Lalu pilih <i>button</i> SIMPAN.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem dapat mengubah data departemen yang telah ada di <i>database</i> tabel departemen kemudian disimpan kembali kedalam <i>database</i> tabel departemen . 2. Sistem harus mampu mengambil dan menampilkan data departemen dari <i>database</i> sistem penilaian kinerja karyawan.
Modul : Master Tim				
5.	Form Master Tim	Pengujian fungsi menambahkan data tim	Input data tim ke dalam <i>textbox</i> . Lalu pilih <i>button</i> SIMPAN.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem dapat menyimpan data tim kemudian dimasukkan kedalam <i>database</i> tim. 2. Sistem harus mampu mengambil dan menampilkan data tim dari <i>database</i> sistem penilaian kinerja karyawan.

No.	Form	Nama Pengujian	Cara Pengujian	Hasil yang diharapkan
		Pengujian fungsi mengubah tim.	Mengubah data tim yang muncul pada <i>textbox</i> . Lalu pilih <i>button</i> SIMPAN.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem dapat mengubah data tim yang telah ada di <i>database</i> tabel tim disimpan kembali kedalam <i>database</i> tabel tim 2. Sistem harus mampu mengambil dan menampilkan data tim dari <i>database</i> sistem penilaian kinerja karyawan.
Modul : Master Anggota Tim				
6.	<i>Form</i> Master Anggota Tim	Pengujian fungsi menambahkan data anggota tim.	<i>Input</i> data Anggota Tim ke dalam <i>textbox</i> . Lalu pilih <i>button</i> SIMPAN.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem dapat menyimpan data anggota tim kemudian dimasukkan kedalam <i>database</i> tabel anggota tim. 2. Sistem harus mampu mengambil dan menampilkan data Anggota tim dari <i>database</i> sistem penilaian kinerja karyawan
Modul : Master Kriteria Penilaian				

No.	Form	Nama Pengujian	Cara Pengujian	Hasil yang diharapkan
7.	Form Master Kriteria	Pengujian fungsi menambahkan data kriteria	Input data kriteria <i>textbox</i> . Lalu pilih <i>button</i> SIMPAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem dapat menyimpan data kriteria kemudian dimasukan kedalam <i>database</i> kriteria 2. Sistem harus mampu mengambil dan menampilkan data kriteria dari <i>database</i> sistem penilaian kinerja karyawan
Modul : Master Sub Kriteria				
8.	Form Master Sub Kriteria	Pengujian fungsi menambahkan data sub kriteria.	Input data sub kriteria ke dalam <i>textbox</i> . Lalu pilih <i>button</i> SIMPAN.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem dapat menyimpan data sub kriteria kemudian dimasukkan kedalam <i>database</i> tabel sub kriteria. 2. Sistem harus mampu mengambil dan menampilkan data sub kriteria dari <i>database</i> sistem penilaian kinerja karyawan
Modul : Master Periode				

No.	Form	Nama Pengujian	Cara Pengujian	Hasil yang diharapkan
9.	<i>Form Master Periode</i>	Pengujian fungsi menambahkan data periode.	<i>Input</i> data periode ke dalam <i>textbox</i> . Lalu pilih <i>button</i> SIMPAN.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem dapat menyimpan data periode kemudian dimasukkan kedalam <i>database</i> tabel periode. 2. Sistem harus mampu mengambil dan menampilkan data periode dari <i>database</i> sistem penilaian kinerja karyawan
Modul : Master Skala				
10.	<i>Form Master Skala</i>	Pengujian fungsi menambahkan data skala	<i>Input</i> data skala kedalam <i>textbox</i> . Lalu pilih <i>button</i> SIMPAN.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem dapat menyimpan data skala kemudian dimasukan kedalam <i>database</i> skala. 2. Sistem harus mampu mengambil dan menampilkan data skala dari <i>database</i> sistem penilaian kinerja karyawan
Modul : Master Penilaian				

No.	Form	Nama Pengujian	Cara Pengujian	Hasil yang diharapkan
11.	<i>Form Master Penilaian</i>	Pengujian fungsi penilaian data karyawan.	<i>Input</i> data karyawan untuk penilaian kedalam <i>textbox</i> . Lalu pilih button SIMPAN.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem dapat menyimpan data karyawan yang akan dinilai kemudian dimasukan kedalam <i>database</i> Penilaian. 2. Sistem harus mampu mengambil dan menampilkan data Penilaian dari <i>database</i> sistem penilaian kinerja karyawan

