



**RANCANG BANGUN APLIKASI  
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN  
METODE *KEY PERFORMANCE INDICATOR* (KPI)  
PADA PT DUA DAYA SAKTI**

TUGAS AKHIR

Program Studi  
S1 Sistem Informasi

INSTITUT BISNIS  
DAN INFORMATIKA

stikom  
SURABAYA

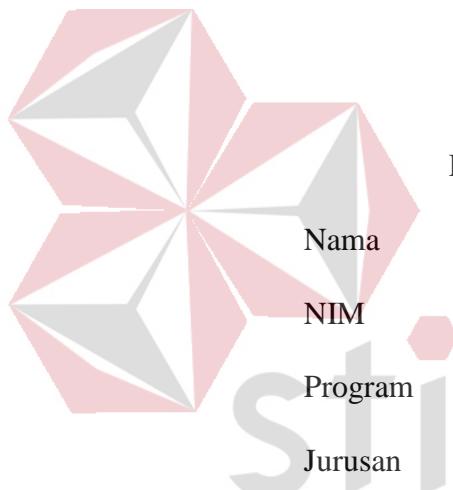
Oleh:  
**IIN INDAHYATI**  
**14410100158**

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN  
MENGGUNAKAN METODE *KEY PERFORMANCE INDICATOR* (KPI)  
PADA PT DUA DAYA SAKTI**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan**

**Program Sarjana**



Disusun Oleh :

Nama

: Iin Indahyati

NIM

: 14.41010.0158

Program

: S1 (Strata Satu)

Jurusan

: Sistem Informasi

**INSTITUT BISNIS  
DAN INFORMATIKA  
stikom  
SURABAYA**

**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA  
INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA STIKOM SURABAYA  
2018**

**TUGAS AKHIR**  
**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN**  
**MENGGUNAKAN METODE *KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI)***  
**PADA PT DUA DAYA SAKTI**

Dipersiapkan dan disusun oleh

Lin Indahyati

NIM: 14.41010.0158

Telah diperiksa, diuji dan disetujui oleh Dewan Pengaji

Pada: 10 Agustus 2018

Susunan Dewan Pengaji

Pembimbing

I. Dr. M.J. Dewiyani Sunarto  
NIDN. 0725076301

II. Vivine Nurcahyawati, M.Kom.  
NIDN. 0723018101

Pembahas

I. Teguh Sutanto, M.Kom.  
NIDN. 0713027801

*furdus*  
*Vivine* 29/8  
*S. Sutanto*

Tugas Akhir ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar Sarjana



**Dr. Jusak**

*29/8*

Dekan Fakultas Teknologi dan Informatika

FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA

INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA STIKOM SURABAYA

**PERNYATAAN**  
**PERSETUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Sebagai mahasiswa Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya, saya:

Nama : Iin Indahyati  
NIM : 14410100158  
Program Studi : S1 Sistem Informasi  
Fakultas : Fakultas Teknologi dan Informatika  
Jenis Karya : Tugas Akhir  
Judul Karya : **RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI) PADA PT DUA DAYA SAKTI**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Demi pengembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni, saya menyetujui memberikan kepada Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas seluruh isi/ sebagian karya ilmiah saya tersebut di atas untuk disimpan, dialihmediakan dan dikelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) untuk selanjutnya didistribusikan atau dipublikasikan demi kepentingan akademis dengan tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta
2. Karya tersebut di atas adalah karya asli saya, bukan plagiat baik sebagian maupun keseluruhan. Kutipan, karya atau pendapat orang lain yang ada dalam karya ilmiah ini adalah semata hanya rujukan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka saya
3. Apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti terdapat tindakan plagiat pada karya ilmiah ini, maka saya bersedia untuk menerima pencabutan terhadap gelar kesarjanaan yang telah diberikan kepada saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 10 Agustus 2018  
Yang menyatakan





**“Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai doa, karena sesungguhnya nasib seseorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa berusaha”**



*Kupersembahkan karya ini kepada  
(Alm) Ayahanda dan Ibunda tercinta,  
Kakakku tersayang,  
Sahabat beserta orang-orang yang selalu mendukungku*

## **ABSTRAK**

PT Dua Daya Sakti melakukan penilaian kinerja secara manual, sehingga membuat proses penilaian sering terhenti bahkan sudah tidak berjalan. Metode yang pernah digunakan dalam penilaian yang pernah diterapkan sebelumnya adalah *Key Performance Indicator* (KPI). Sehingga dampak yang terjadi ketika penilaian kinerja pada PT Dua Daya Sakti terhenti adalah HRD dan pimpinan kesulitan dalam menentukan karyawan yang berhak mendapatkan bonus sesuai target kinerja karyawan, manajer pada perusahaan kesulitan dalam mengevaluasi penilaian dengan kriteria yang sudah ditetapkan perusahaan dan pengukuran kenaikan dan penurunan perkembangan penilaian kinerja secara tersistem.

Dengan adanya masalah dan dampak pada PT Dua Daya Sakti, maka solusi dan kesimpulan dari permasalahan adalah diperlukan adanya aplikasi penilaian kinerja yang dapat membantu perusahaan dengan menggunakan metode yang pernah diterapkan oleh PT Dua Daya Sakti yaitu metode *Key Performance Indicator* (KPI).

Hasil penelitian dan evaluasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa aplikasi dapat membantu PT Dua Daya Sakti dalam melakukan penilaian kinerja secara tersistem dan adanya laporan yang dibutuhkan oleh perusahaan yaitu laporan : Penilaian Kinerja, Laporan Bonus Karyawan, Laporan Evaluasi Perdivisi dan Laporan Perkembangan Karyawan.

**Kata Kunci :** Aplikasi, Penilaian Kinerja Karyawan, dan *Key Performance Indicator* (KPI).

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat, anugerah dan petunjuk-Nya, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Key Performance Indicator* (KPI) pada PT Dua Daya Sakti”.

Dengan selesainya laporan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak yang memberikan masukkan kepada penulis. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak (alm) dan ibu yang selalu menjadi motivasi dan semangat terbesar penulis untuk segera menyelesaikan tanggung jawab Tugas Akhir.
2. Mochamad Yudi Prasetyo selaku partner terbaik penulis yang selalu memberikan dukungan, menemani dan mendoakan penulis.
3. Mbakpit dan mas eko yang selalu memberikan semangat untuk penulis agar tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan Tugas Akhir.
4. Om rois dan tante yang memberikan semangat penulis untuk menyelesaikan Tugas Akhir.
5. Ibu Dr. M.J. Dewiyani Sunarto sebagai Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan untuk mengambil topik tugas akhir rancang bangun dan memberikan semangat agar penulis tetap bertahan untuk menyelesaikan Laporan Tugas Akhir.
6. Ibu Vivine Nurcahyawati, M.Kom. sebagai Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dukungan penuh berupa motivasi, semangat penulis agar segera menyelesaikan Tugas Akhir ini, serta banyak ilmu-ilmu lain yang

sangat bermanfaat bagi Penulis selama pembuatan Laporan Tugas Akhir ini.

7. Bapak Erdyan Rapintowe Tokede selaku pihak penyelia yang memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian tugas akhir pada perusahaan PT Dua Daya Sakti.
8. Bapak Teguh Sutanto, M.Kom. selaku Dosen Pembahas Tugas Akhir.
9. Sahabat terbaik penulis dikampus yang selalu memberikan semangat untuk tidak menyerah dalam menyelesaikan Laporan Tugas Akhir : mbak vivik , mamyuns (yunita dwi), paparen (rhendy fadly), Irsajidut, mas yupi, mbakwil, dan sabit.
10. Sahabat terbaik tante Ria, mbak Hilda dan Nadaa yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian Tugas Akhir.  
Serta teman dan sahabat lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan limpahan rahmat-Nya kepada seluruh pihak yang telah banyak memberikan semangat, nasehat serta arahan.

Dalam Laporan Tugas Akhir ini, Penulis menyadari akan banyaknya kekurangan yang telah dibuat, meskipun demikian Penulis tetap berharap dengan Laporan Tugas Akhir ini bermanfaat bagi Penulis dan semua pihak. Adanya saran dan kritik dari seluruh pihak sangat diharapkan agar Sistem Informasi yang telah dirancang ini dapat lebih baik lagi di kemudian hari.

Surabaya, 10 Agustus 2018

Penulis

## **DAFTAR ISI**

	<b>Halaman</b>
ABSTRAK .....	x
KATA PENGANTAR .....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>24</b>
1.1 Latar Belakang .....	24
1.2 Rumusan Masalah .....	27
1.3 Batasan Masalah.....	27
1.4 Tujuan.....	28
1.5 Manfaat.....	28
1.6 Sistematika Penulisan.....	29
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>31</b>
2.1 Kinerja .....	31
2.2 Penilaian Kinerja .....	31
2.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	32
2.4 Manfaat Penilaian Kinerja.....	32
2.5 Metode Key Performance Indicator .....	33

2.6	Aplikasi Berbasis Web .....	42
2.7	<i>System Development Lifecycle</i> .....	42
BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM .....		44
3.1	<i>Communication</i> .....	44
3.1.1	<i>Project Initiation</i> .....	44
3.1.2	Requirement Gathering .....	47
3.2	<i>Planning</i> .....	52
3.3	<i>Modelling</i> .....	53
3.3.1	<i>Process Model</i> .....	54
3.3.2	<i>Data Model</i> .....	67
3.3.3	Desain Sistem.....	77
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		105
4.1	Kebutuhan Sistem.....	105
4.1.1	Spesifikasi Sistem .....	105
4.1.2	Implementasi Sistem .....	107
4.1.3	Hasil Uji Coba Sistem.....	131
4.2	Deployment .....	148
BAB V PENUTUP.....		149
5.1	Kesimpulan.....	149
5.2	Saran .....	150
DAFTAR PUSTAKA .....		151



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Tabel 1 Key Performance Indicator pada Staf .....	34
Tabel 2.2 Key Performance Indicator pada Marketing .....	36
Tabel 2.3 <i>Range</i> Nilai Kinerja Karyawan .....	39
Tabel 2.4 Contoh penerapan perhitungan Key Performance Indicator pada Staf.	40
Tabel 3.1 Pemetaan Metode Pengumpulan dan Hasil Penelitian.....	44
Tabel 3.2 Pemetaan Masalah dan Solusi dari Penelitian .....	47
Tabel 3.3 Pemetaan Kebutuhan Pengguna dengan Fungsional .....	48
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	52
Tabel 3.5 Tabel User .....	77
Tabel 3.6 Tabel Karyawan .....	78
Tabel 3.7 Tabel KRA .....	78
Tabel 3.8 Tabel Sasaran Kunci .....	79
Tabel 3.9 Tabel Penilaian Kinerja.....	79
Tabel 3.10 Tabel Detail.....	80
Tabel 3.11 Tabel Presensi .....	80
Tabel 3.12 Tabel Penjualan.....	81
Tabel 3.13 Tabel Desain Uji Coba.....	101
Tabel 4.1 Hasil Evaluasi Uji Coba <i>Form Login</i> .....	132
Tabel 4.2 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Master .....	133
Tabel 4.3 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Karyawan.....	134
Tabel 4.4 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Master KRA .....	136

Tabel 4.5 Hasil Evaluasi Uji Coba Master Sasaran Kunci.....	138
Tabel 4.6 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Penilaian Kinerja .....	141
Tabel 4.7 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Laporan Penilaian.....	144



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 <i>System Development Lifecycle</i> .....	43
Gambar 3.1 Desain <i>Input / Output</i> .....	54
Gambar 3.2 <i>System Flow Login User</i> .....	60
Gambar 3.3 <i>System Flow Master User</i> .....	61
Gambar 3.4 <i>System Flow Master Karyawan</i> .....	62
Gambar 3.5 <i>System Flow Master KRA</i> .....	63
Gambar 3.6 <i>System Flow Master Sasaran Kunci</i> .....	64
Gambar 3.7 <i>System Flow Penilaian Kinerja</i> .....	66
Gambar 3.8 Diagram Jenjang.....	68
Gambar 3.9 <i>Context Diagram</i> .....	69
Gambar 3.10 Data <i>Flow Diagram Level 0</i> .....	71
Gambar 3.11 Data <i>Flow Diagram Level 1 Manajemen Master</i> .....	73
Gambar 3.12 Data <i>Flow Diagram Level 1 Penilaian Kinerja</i> .....	74
Gambar 3.13 <i>Conceptual Data Model</i> .....	75
Gambar 3.14 <i>Physical Data Model</i> .....	76
Gambar 3.15 Desain <i>Interface Halaman Login</i> .....	82
Gambar 3.16 Desain Halaman Utama HRD .....	83
Gambar 3.17 Desain Halaman Utama Master Karyawan .....	83
Gambar 3.18 Desain Halaman Utama Master <i>User</i> .....	84
Gambar 3.19 Desain Halaman Edit Maser <i>User</i> .....	84
Gambar 3.20 Desain Halaman Tambah Data Karyawan Baru .....	85

Gambar 3.21 Desain Halaman <i>Edit Data Karyawan</i> .....	85
Gambar 3.22 Desain Halaman Hapus Data Karyawan .....	86
Gambar 3.23 Desain Halaman Utama KRA .....	86
Gambar 3.24 Desain Halaman Edit KRA .....	87
Gambar 3.25 Desain Halaman Utama Sasaran Kunci .....	87
Gambar 3.26 Desain Utama Halaman Tambah Sasaran Kunci .....	88
Gambar 3.27 Desain Halaman Edit Sasaran Kunci .....	89
Gambar 3.28 Desain Halaman Hapus Sasaran Kunci.....	89
Gambar 3.29 Desain Halaman Utama Manajer .....	90
Gambar 3.30 Desain Halaman Histori Penilaian .....	91
Gambar 3.31 Desain Halaman Penilaian Baru.....	91
Gambar 3.32 Desain Halaman Memilih Karyawan yang akan Dinilai.....	92
Gambar 3.33 Desain Halaman Aspek Penilaian .....	92
Gambar 3.34 Desain Halaman Detail Aspek Penilaian .....	93
Gambar 3.35 Desain Halaman Satu Aspek Penilaian Sukses <i>Input</i> .....	93
Gambar 3.36 Desain Halaman Histori Penilaian Karyawan yang belum selesai .	94
Gambar 3.37 Desain Halaman Aspek Penilaian Sukse <i>Input</i> .....	95
Gambar 3.38 Desain Halaman Histori Penilaian dan Skor Akhir Sukses .....	95
Gambar 3.39 Desain Halaman Utama Pimpinan .....	96
Gambar 3.40 Desain Halaman Laporan Penilaian Kinerja Karyawan .....	97
Gambar 3.41 Desain Halaman Rincian Penilaian Setiap Karyawan.....	97
Gambar 3.42 Desain Halaman Laporan Bonus Karyawan .....	98
Gambar 3.43 Desain Halaman Laporan Evaluasi Perdivisi .....	99
Gambar 3.44 Desain Halaman Laporan Perkembang Kinerja Karyawan.....	99

Gambar 3.45 Desain Halaman Laporan Detail Perkembangan Kinerja Karyawan .....	100
Gambar 3.46 Desain Laporan Grafik Perkembangan Nilai Karyawan.....	100
Gambar 4.1 Halaman <i>Login</i> .....	108
Gambar 4.2 Halaman Utama HRD .....	109
Gambar 4.3 Halaman Utama Master <i>User</i> .....	109
Gambar 4.4 Halaman Edit Master User .....	110
Gambar 4.5 Halaman Utama Master Karyawan .....	110
Gambar 4.6 Halaman Utama Tambah Data Karyawan.....	111
Gambar 4.7 Halaman Edit Data Karyawan.....	111
Gambar 4.8 Halaman Hapus Data Karyawan .....	112
Gambar 4.9 Halaman Utama KRA .....	112
Gambar 4.10 Halaman Edit KRA .....	113
Gambar 4.11 Halaman Utama Sasaran Kunci.....	113
Gambar 4.12 Halaman Tambah Sasaran Kunci .....	114
Gambar 4.13 Halaman Edit Sasaran Kunci.....	115
Gambar 4.14 Halaman Hapus Sasaran Kunci .....	115
Gambar 4.15 Halaman Data Absensi Karyawan.....	116
Gambar 4.16 Halaman <i>Input</i> Presensi.....	116
Gambar 4.17 Halaman Utaman Manajer ( <i>Marketing</i> ) .....	117
Gambar 4.18 Halaman Utama Manajer (Staf) .....	117
Gambar 4.19 Halaman Histori Penilaian .....	118
Gambar 4.20 Halaman Detail Penilaian Karyawan .....	119
Gambar 4.21 Halaman Penilaian Baru .....	119

Gambar 4.22 Halaman Memilih Karyawan yang akan Dinilai.....	120
Gambar 4.23 Halaman Draft Penilaian .....	120
Gambar 4.24 Halaman Aspek Penilaian .....	121
Gambar 4.25 Halaman Detail Aspek Penilaian.....	121
Gambar 4.26 Halaman Detail Aspek Penilaian (Absensi) .....	122
Gambar 4.27 Halaman Detail Aspek Penilaian (Tugas Pokok <i>Marketing</i> ) .....	122
Gambar 4.28 Halaman Satu Aspek Penilaian Sukses Input.....	123
Gambar 4.29 Halaman Seluruh Aspek Penilaian Sudah Dinilai.....	123
Gambar 4.30 Halaman Histori Penilaian dan Skor Akhir Sukses.....	124
Gambar 4.31 Halaman Data Penjualan Karyawan.....	125
Gambar 4.32 Halaman Input Penjualan .....	125
Gambar 4.33 Halaman Utama Pimpinan .....	126
Gambar 4.34 Halaman Laporan Kinerja Karyawan.....	127
Gambar 4.35 Halaman Rincian Laporan Kinerja Karyawan .....	127
Gambar 4.36 Halaman Laporan Bonus Karyawan .....	128
Gambar 4.37 Halaman Rincian grafik penilaian karyawan .....	128
Gambar 4.38 Halaman Laporan Evaluasi Perdivisi Filter Waktu.....	129
Gambar 4.39 Halaman Grafik Laporan Evaluasi Perdivisi.....	129
Gambar 4.40 Halaman Filter Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan .....	130
Gambar 4.41 Halaman Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan .....	130
Gambar 4.42 Halaman Grafik Perkembangan Kinerja Karyawan .....	130
Gambar 4.43 Halaman Detail Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan .....	131
Gambar 4.44 Hasil Evaluasi Uji Coba Form <i>Login</i> .....	132
Gambar 4.45 Hasil Uji Coba Master <i>User</i> (Lihat Master <i>User</i> ) .....	133

Gambar 4.46 Hasil Uji Coba Master <i>User</i> (Edit).....	134
Gambar 4.47 Hasil Evaluasi Uji Coba Master Karyawan ( <i>Input</i> Data Karyawan) .....	135
Gambar 4.48 Hasil Evaluasi Uji Coba Master Karyawan (Edit Data Karyawan) .....	136
Gambar 4.49 Hasil Evaluasi Uji Coba Master Karyawan (Hapus Data Karyawan) .....	136
Gambar 4.50 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Master KRA (Lihat Master KRA) .....	137
Gambar 4.51 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Master KRA (Edit Master KRA).....	137
Gambar 4.52 Hasil Evaluasi Uji Coba Master Sasaran Kunci (Tambah Sasaran Kunci).....	139
Gambar 4.53 Hasil Evaluasi Uji Coba Master Sasaran Kunci (Edit Sasaran Kunci) .....	140
Gambar 4.54 Hasil Evaluasi Uji Coba Master Sasaran Kunci (Hapus Sasaran Kunci).....	140
Gambar 4.55 Hasil Uji Coba Fungsi Penilaian Kinerja ( <i>Input</i> Penilaian) .....	142
Gambar 4.56 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Penilaian Kinerja (Simpan Data Penilaian).....	143
Gambar 4.57 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Penilaian Kinerja (Sukses hitung Penilaian).....	143
Gambar 4.58 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Laporan Penilaian (Laporan Penilaian Kinerja) .....	145

Gambar 4.59 Laporan Evaluasi Uji Coba Penilaian Kinerja (Laporan Bonus Kinerja) .....	146
Gambar 4.60 Laporan Evaluasi Uji Coba Penilaian Kinerja (Grafik Bonus Penilaian Kinerja) .....	146
Gambar 4.61 Laporan Evaluasi Uji Coba Penilaian Kinerja (Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan) .....	147
Gambar 4.62 Laporan Evaluasi Uji Coba Penilaian Kinerja (Grafik Perkembangan Penilai Karyawan).....	147



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

PT Dua Daya Sakti berdiri pada tanggal 28 Juli 2004 adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang pengembangan properti dengan proyek perumahan La Diva Green Hill yang terletak di desa Hulaan kecamatan Menganti kabupaten Gresik.

Saat ini PT Dua Daya Sakti melakukan penilaian kinerja karyawan dengan perhitungan secara manual pada kertas, sehingga membuat proses penilaian kinerja sering terhenti bahkan sudah hampir tidak berjalan dan tidak diterapkan. Metode yang pernah digunakan setiap satu tahun 2 kali sebagai bahan perhitungan dan evaluasi penilaian kinerja pada PT Dua Daya Sakti adalah metode *Key Performance Indicator* (KPI). Penilaian berawal dari staf karyawan perusahaan, dan yang menilai adalah atasan dari masing-masing divisi, semisal suatu divisi *marketing* maka yang menilai adalah atasan atau pimpinan pada setiap divisi. Penilaian kinerja karyawan pada PT Dua Daya Sakti ada dua yaitu pada staf karyawan dan *marketing*. Staf karyawan melakukan penilaian kinerja setiap satu tahun 2 kali dan pada *marketing* melakukan penilaian kinerja dan pencapaian target setiap 3 bulan sekali.

Hasil penilaian kinerja yang dibedakan pada dua tahap merupakan informasi mengenai pencapaian kinerja karyawan yang dapat diukur penilaiannya, sehingga dapat menunjukkan tingkat keberhasilan kinerja dan target yang dicapai. Untuk dapat mencapai target penilaian kinerja maka metode *Key Performance Indicator*

(KPI) adalah sebagai proses penilaian kinerja yang diberi bobot tertentu, sehingga persentase pencapaian dapat diperoleh dan skor berdasarkan *rating-rating* KPI tersebut, kemudian skor KPI akan dikalikan dengan bobot KPI untuk mendapatkan skor berbobot dan skor yang terbobot KPI itu dijumlahkan untuk mendapatkan skor penilaian kinerja karyawan akhir. *Key Performance Indicator* merupakan sasaran kinerja yang akan dicapai oleh setiap karyawan dan bobot yang sudah ditentukan oleh PT Dua Daya Sakti merupakan nilai yang telah tertimbang dari skor penilaian.

Sebagai contoh :

#### 1. Bagian Staf

Pada bagian staf karyawan penggajian seluruh karyawan pada perusahaan bertanggung jawab untuk dapat menyelesaikan data penggajian karyawan sebelum akhir bulan. Hal ini dikarenakan pemberian gaji karyawan PT Dua Daya Sakti dilakukan pada akhir bulan.

#### 2. Bagian Marketing

Pada bulan September PT Dua Daya Sakti menargetkan 20 *customer* calon pembeli perumahan kepada bagian *marketing (sales)*, namun ternyata pada bagian *marketing (sales)* hanya mendapatkan 15 *customer* pembeli pada bulan September, maka persentase keberhasilan kinerja hanya mencapai 75% yang berarti masih belum mencapai salah satu target KPI pada bulan September.

Skor adalah hasil dari pencapaian target, seorang karyawan dinyatakan dapat memenuhi target apabila total skor minimal mencapai nilai 3 dari *range* nilai pencapaian yaitu 0-5 poin. Deskripsi skor akhir pada *form* yang berisi informasi mengenai sasaran yang akan dicapai oleh karyawan agar mendapatkan penilaian.

Penentuan skor akhir pada kolom akan selalu berubah sesuai dengan kebijakan yang ditentukan oleh HRD PT Dua Daya Sakti.

PT Dua Daya Sakti memiliki kriteria sebagai bahan penilaian, yaitu pada bagian staf dan *marketing*. Pada bagian staf memiliki 6 kriteria penilaian di antaranya : absensi karyawan, kedisiplinan karyawan, *attitude* karyawan, hubungan atau penyesuaian diri, tugas pokok dan tanggung jawab. Pada bagian *marketing* juga memiliki 6 kriteria penilaian di antaranya : absensi dan kedisiplinan karyawan, penampilan, *attitude* karyawan, hubungan atau penyesuaian diri, tugas pokok dan tanggung jawab. Dari semua kriteria yang sudah diberikan PT Dua Daya Sakti untuk penilaian karyawan maka yang akan dilakukan setiap kepala bagian tiap divisi akan lebih mudah untuk perolehan nilai, realisasi yang ada dan skor akhir.

Dampak yang terjadi pada PT Dua Daya Sakti mengenai penilaian kinerja yang sudah tidak diterapkan, yaitu :

1. Pimpinan dan HRD kesulitan dalam menentukan karyawan yang berhak mendapatkan bonus yang seharusnya sesuai dengan kinerja, sedangkan penilaian yang dilakukan dengan cara manual saat ini mengakibatkan penilaian terhenti.
2. Manajer pada setiap divisi kesulitan dalam mengevaluasi setiap anggota karena belum adanya kriteria tertentu yang telah ditentukan pada setiap divisi sesuai kinerja, sedangkan saat ini juga belum ada alat penilai untuk membantu perusahaan untuk penilaian.
3. Tidak dapat mengukur kenaikan dan penurunan kinerja karyawan pada perusahaan karena tidak ada rekap dan alat bantu perusahaan untuk menilai dan menyimpan data secara tersistem.

Setiap penilaian akhir nantinya PT Dua Daya Sakti memberikan bonus kepada setiap karyawan yang mencapai target yang telah ditentukan oleh HRD. Di mana ada beberapa macam bonus yang diberikan di antaranya : bonus *voucher* belanja yang diberikan setiap 3 bulan dan bonus akhir tahun untuk setiap karyawan.

Dengan adanya suatu masalah yang memiliki dampak pada PT Dua Daya Sakti, maka solusi yang diperlukan adalah aplikasi yang dapat membantu untuk mempermudah penilaian kinerja karyawan secara efektif dan efisien. PT Dua Daya Sakti menggunakan metode *Key Performance Indicator* (KPI) untuk memproses penilaian kinerja oleh manajer pada seluruh karyawan di setiap divisinya. Setelah adanya aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Key Performance Indikator* (KPI) perusahaan lebih mudah dalam menilai setiap karyawan pada perusahaan tersebut serta laporan untuk pimpinan dapat dilihat dengan mudah dengan adanya aplikasi tersebut.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan dalam Tugas Akhir ini adalah bagaimana merancang bangun aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Key Performance Indicator* (KPI) pada PT Dua Daya Sakti ?

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka batasan masalah dalam rancang bangun kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Key Performance Indicator* (KPI) pada PT Dua Daya Sakti adalah sebagai berikut :

1. Pengguna akhir dari aplikasi yang akan dirancang adalah pihak penilai yaitu HRD perusahaan dan Pimpinan perusahaan.
2. Perhitungan KPI sesuai dengan ketentuan yang ada pada PT Dua Daya Sakti.
3. Aplikasi hanya menginformasikan kepada pengguna mengenai laporan penilaian kinerja karyawan untuk mendukung penentuan penerimaan bonus kinerja terhadap karyawan.
4. Pada aplikasi hanya terdapat 2 manajer yaitu staf dan *marketing*.

#### **1.4 Tujuan**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah menghasilkan aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Key Performance Indicator* (KPI) sehingga dapat membantu PT Dua Daya Sakti dalam proses melakukan penilaian dan evaluasi pada setiap bulan dan tahunnya.

#### **1.5 Manfaat**

Manfaat yang didapatkan dari aplikasi penilaian kinerja karyawan oleh PT Dua Daya Sakti adalah :

1. Mendapatkan aplikasi penilaian kinerja karyawan untuk membantu penentuan nilai karyawan sebagai bahan evaluasi bulanan dan tahunan.
2. Mempermudah dalam penentuan bonus pencapaian target sesuai kinerja karyawan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I berisikan tentang latar belakang permasalahan, perumusan permasalahan, berdasarkan tujuan dan batasan permasalahan yang akan dibahas (dalam hal ini adalah studi kasus penilaian kinerja karyawan pada PT Dua Daya Sakti) juga tujuan dan manfaat dari pembuatan aplikasi yang diharapkan dapat menyelesaikan perumusan masalah yang telah diuraikan. Serta sistematika penulisan dari proposal.

### BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab II berisikan tentang teori - teori yang mendukung dalam proses pembuatan aplikasi juga teori - teori pendukung dalam operasional perusahaan.

### BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab III berisikan penjelasan mengenai analisis dan perancangan sistem yang akan dirancang. Pada bagian analisis menjelaskan tentang identifikasi permasalahan dan alur dari sistem yang akan dirancang. Setelah analisis dilakukan, kemudian akan mendesain sistem mengenai model-model dari kebutuhan sistem yang akan dirancang.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV berisikan penjelasan mengenai implementasi program atau aplikasi yang telah dibuat, berdasarkan analisis sampai perancangan yang akan dilakukan uji coba fungsional maupun non fungsional terhadap *software* (perangkat lunak) yang dibuat. Terakhir adalah melakukan evaluasi terhadap uji coba yang telah dilakukan.

## BAB V PENUTUP

Pada bab V berisikan kesimpulan dan evaluasi dari pembuatan aplikasi serta saran yang bertujuan untuk mengembangkan aplikasi .



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009).

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2011).

Kesimpulan dari dua definisi menurut ahli , kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

#### **2.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2011), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang (Umam, 2010).

Dari uraian para ahli dapat disimpulkan, penilaian kinerja sangat dibutuhkan oleh berbagai organisasi, karena dapat dijadikan bahan evaluasi pengukuran kinerja pegawai.

### 2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* (Umam, 2010). Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*.
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan *development* penilaian harus menyelesaikan :

1. Prestasi real yang dicapai individu.
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Definisi menurut (Sedarmayanti, 2011), menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Memerikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

### 2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja adalah bagaimana cara kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi (Umam, 2010). Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
2. Perbaikan kinerja.

3. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

## 2.5 Metode Key Performance Indicator

*Key Performance Indicator* merupakan sebuah pengukuran yang menilai bagaimana sebuah organisasi mengeksekusi visi strategisnya (Warren, 2014). *Key Performance Indicator* adalah yang bersifat kuantitatif dan bertahap bagi perusahaan serta memiliki berbagai perspektif dan berbasiskan data konkret dan menjadi titik awal penentuan tujuan dan penyusunan strategi organisasi (Iveta, 2012).

KPI atau *key performance indicator* diartikan sebagai *Indicator* atau ukuran yang memberikan informasi keberhasilan untuk mewujudkan sasaran strategis yang sudah ditetapkan. Dalam penyusunan KPI perlu ditetapkannya *Indicator* kinerja yang jelas, spesifik dan terukur (*measurable*). Penetapan angka penilaian menggunakan kriteria SMART atau singkatan dari :

- a. *Specific* : target yang bersifat spesifik, detail dan fokus.
- b. *Measurable* : penilaian yang dapat diukur.
- c. *Achievable* : target yang realistik dan dapat dicapai.
- d. *Relevant* : target sesuai dengan aspek yang relevan berkaitan dengan tugas pokok.
- e. *Time* : waktu untuk mencapai target/*deadline*.

f. Berikut tabel pengukuran penetapan penilaian kinerja sesuai dengan metode *Key Performance Indicator* (KPI) pada studi kasus ini akan dibagi menjadi 2 bagian yaitu *marketing* dan staf (Soemohadiwidjojo, 2017) :

Tabel 2.1 Tabel 1 Key Performance Indicator pada Staf

No.	KRA	Sasaran Kunci	Key Performance Indicator	Bobot	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir
1.	Staf	Absensi karyawan	absensi pada setiap 6 bulan yang harus dicapai karyawan.					
		Kedisiplinan karyawan	% keterlambatan setiap karyawan selama 6 bulan.					
		Attitude karyawan	% sikap staf terhadap kerja sama sesama karyawan dan perusahaan.					
		Hubungan atau penyesuaian diri	% penyesuaian setiap karyawan dengan karyawan lain pada perusahaan.					

Tabel 2.1 Tabel 1 Key Performance Indicator pada Staf

No.	KRA	Sasaran Kunci	Key Performance Indicator	Bobot	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir
		Tugas pokok	% jumlah target yang telah dicapai sesuai ketentuan yang sudah ditetapkan pada setiap 6 bulan.					
		Tanggung jawab	% tanggung jawab staf dalam pencapaian target pekerjaan internal perusahaan.					
<b>Total</b>								

Tabel 2.2 Key Performance Indicator pada Marketing

No.	KRA	Sasaran Kunci	Key Performance Indicator	Bobot	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir
2.	Marketing	Absensi dan Kedisiplinan karyawan	% absensi pada setiap 3 bulan yang harus dicapai karyawan.					
		Attitude karyawan	% sikap <i>marketing</i> terhadap <i>customer</i> sebagai perolehan target yang dicapai.					
		Hubungan atau penyesuaian diri	% penyesuaian dalam penyampaian pada setiap <i>customer</i> dan sesama <i>marketing</i> pada perusahaan.					
		Penampilan	% Kerapian dalam penampilan saat melayani calon <i>customer</i> .					

Tabel 2.2 Key Performance Indicator pada Marketing

No.	KRA	Sasaran Kunci	Key Performance Indicator	Bobot	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir
		Tugas pokok	% jumlah target yang telah dicapai sesuai ketentuan yang sudah ditetapkan pada setiap 3 bulan.					
<b>Total</b>								

Penjelasan tabel *Key Performance Indicator* di mana terdapat 2 *Key Result Area* yaitu bagian staf dan *marketing* :

1. Terdapat 6 sasaran kunci pada masing-masing dalam tabel di mana 6 sasaran tersebut adalah *Indicator* yang terukur untuk menilai hasil kerja karyawan PT Dua Daya Sakti.
2. Masing-masing sasaran kunci minimal memiliki satu KPI.
3. Bobot pada setiap KPI ditentukan berdasarkan tingkat kepentingan/prioritas KPI dan juga sumber daya yang dialokasikan.
4. Total bobot harus berjumlah 100, target ditentukan berdasar kesepakatan *stakeholder* PT Dua Daya Sakti.
5. Penulisan angka target bisa berupa % atau nominal tergantung jenis KPI-nya.
6. Realisasi pada tabel berisikan tentang realisasi yang telah dilakukan oleh karyawan sesuai penilaian dari setiap manajer divisi.
7. Angka skor didapat dari realisasi/target x 100 atau juga bisa target/realisasi x 100, tergantung jenis KPI-nya, apakah KPI sudah maksimal atau KPI minimal.
8. Angka skor akhir pada tabel di atas didapatkan dari skor x bobot KPI/100.

Hasil akhir dari penilaian kinerja yang menggunakan metode *Key Performance Indicator* untuk memudahkan HRD dalam memantau dan menandai status pencapaian masing-masing penilaian karyawan, salah satu cara yang digunakan adalah dengan menentukan *range standart* penilaian yang ditentukan oleh PT Dua Daya Sakti sebagai berikut :

Tabel 2.3 *Range Nilai Kinerja Karyawan*

Nilai	Kategori
80 – 100	A
75 – 79	B+
65 – 74	B
60 – 64	C
50 – 59	D
49 – 0	E



Contoh penerapan perhitungan penilaian kinerja pada bagian staf sebagai berikut :

Tabel 2.4 Contoh penerapan perhitungan Key Performance Indicator pada Staf

No.	KRA	Sasaran Kunci	Key Performance Indicator	Bobot	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir
1.	Staf	Absensi karyawan	% absensi pada setiap 6 bulan yang harus dicapai karyawan.	10	70%	75	$(75/70)*100 = 107$	$(107*10)/100 = 11$
		Kedisiplinan karyawan	% keterlambatan setiap karyawan selama 6 bulan.	20	70%	65	$(65/70)*100 = 93$	$(93*20)/100 = 19$
		Attitude karyawan	% sikap staf terhadap kerja sama sesama karyawan dan perusahaan.	10	60%	55	$(55/60)*100 = 92$	$(92*10)/100 = 9$

Tabel 2.4 Contoh penerapan perhitungan Key Performance Indicator pada Staf

No.	KRA	Sasaran Kunci	Key Performance Indicator	Bobot	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir
		Hubungan atau penyesuaian diri	% penyesuaian setiap karyawan dengan karyawan lain pada perusahaan.	10	60%	60	$(60/60)*100 = 100$	$(100*10)/100 = 10$
		Tugas pokok	% jumlah target yang telah dicapai sesuai ketentuan yang sudah ditetapkan pada setiap 6 bulan.	10	70%	85	$(85/70)*100 = 121$	$(121*10)/100 = 12$
		Tanggung jawab	% tanggung jawab staf dalam pencapaian target pekerjaan internal perusahaan.	40	75%	70	$(70/75)*100 = 93$	$(93*40)/100 = 37$
<b>Total</b>				100				<b>98</b>

Hasil perhitungan pada tabel menunjukkan nilai akhir salah satu bagian staf mendapatkan nilai **98**, di mana apabila dipetakan pada *range* nilai termasuk dalam kategori nilai **A**.

## 2.6 Aplikasi Berbasis Web

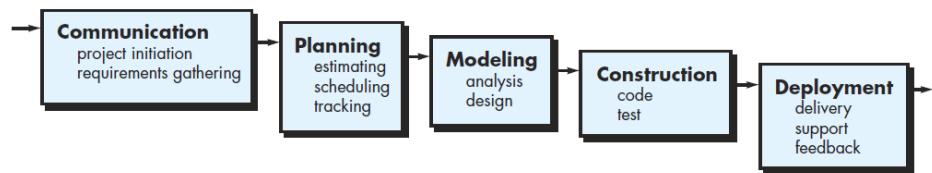
Yang dimaksud dengan aplikasi Web atau aplikasi berbasis Web (*Web-based application*) menurut (Janner, 2010) adalah aplikasi yang dijalankan melalui browser. Aplikasi seperti ini pertama kali dibangun hanya dengan menggunakan bahasa yang disebut HTML (*Hyper Text Markup Language*) dan protokol yang digunakan dinamakan HTTP (*Hyper Text Transfer Protocol*). Namun, tentu saja hal seperti ini memiliki kelemahan. Semua perubahan harus dilakukan pada level aplikasi. Pada perkembangan berikutnya, sejumlah skrip dan objek dikembangkan untuk memperluas kemampuan HTML.

Konsep yang mendasari aplikasi Web sebenarnya sederhana. Operasi yang melatarbelakanginya melibatkan pertukaran informasi antara komputer yang meminta informasi, yang disebut klien, dan komputer yang memberikan maupun menyimpan informasi (server). Secara lebih detail, server yang melayani permintaan dari klien yang sesungguhnya berupa suatu perangkat lunak yang dinamakan *Web Server*.

## 2.7 System Development Lifecycle

*System Development Lifecycle* adalah proses perancangan sistem serta metodologi yang digunakan untuk mengembangkan sistem-sistem tersebut. (Pressman & Maxim, 2014)

Salah satu model dalam SDLC adalah *Waterfall Model*. Definisinya adalah *Waterfall Model* adalah sebuah proses perancangan yang secara berurutan dan sering digunakan dalam proses pengembangan perangkat lunak. Berikut adalah urutan *Waterfall Model* menurut (Pressman & Maxim, 2014) :



Gambar 2.1 *System Development Lifecycle*



## **BAB III**

### **ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM**

Pada bab ini menjelaskan tahapan Analisis dan Perancangan dari Rancang Bangun Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Key Performance Indicator* pada PT Dua Daya Sakti. Teori yang digunakan dalam analisis adalah menggunakan metode dari (Pressman & Maxim, 2014) yaitu *Communication*, *Planning*, dan *Modelling* akan dibahas sebagai berikut.

#### **3.1 *Communication***

Pada tahap ini adalah proses pengembangan perangkat lunak dimana titik beratnya berada pada proses pengumpulan data dari setiap pihak yang terlibat (*stakeholder*) dan perencanaan pengembangan perangkat lunak. Sesuai dengan tahapan pengembangan *System Development Lifecycle* menurut (Pressman & Maxim, 2014), di dalam tahap ini akan dibahas mengenai tahapan *Communication* dan *Planning*. Berikut perincinya :

##### **3.1.1 *Project Initiation***

Tabel 3.1 Pemetaan Metode Pengumpulan dan Hasil Penelitian

No.	Metode Pengumpulan	Hasil
1.	Wawancara	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kebutuhan Pengguna</li><li>2. Kebutuhan Fungsional</li><li>3. Kebutuhan Non Fungsional</li></ol>
2.	Observasi	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Metode penilaian kinerja yang pernah digunakan</li><li>2. Permasalahan yang akan dicari solusinya dengan menggunakan aplikasi</li></ol>

Tabel 3.1 Pemetaan Metode Pengumpulan dan Hasil Penelitian

No.	Metode Pengumpulan	Hasil
3.	Studi Literatur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teori Pendukung Solusi penggunaan aplikasi aplikasi penilaian kinerja</li> <li>2. Teori Pengembangan aplikasi penilaian kinerja</li> </ol>

### A. Wawancara

Pada Rabu, 13 Desember 2017 telah dilakukan wawancara dengan pihak PT Dua Daya Sakti bersama bapak Erdyan selaku kepala bagian HRD. Pada tahap wawancara dilakukan untuk mengumpulkan informasi proses bisnis dan ruang lingkup pada perusahaan. Yang dihasilkan saat wawancara berupa informasi perusahaan, proses bisnis yang ada saat ini, masalah yang dikeluhkan oleh pihak perusahaan, analisis penilaian kinerja yang pernah ada pada PT Dua Daya Sakti dan telah menggunakan metode *Key Performance Indicator*. Sehingga dapat disimpulkan topik yang jelas dan sistem yang akan dibuat untuk penilaian kinerja karyawan.

### B. Observasi

Pada tahap observasi bertujuan untuk mendapatkan informasi lebih banyak serta data yang dibutuhkan, serta dapat mengetahui lebih jelas proses bisnis pada perusahaan yang ada saat ini. Data sementara yang diperolah adalah data karyawan dan metode yang pernah digunakan oleh PT Dua Daya Sakti. Mengetahui lebih jelas permasalahan yang ada sehingga dapat memberikan solusi hingga rancangan aplikasi yang dapat membantu PT Dua Daya Sakti dalam penilaian kinerja karyawan.

### C. Studi Literatur

Pada tahap studi literatur yaitu dilakukan untuk mempelajari permasalahan yang terkait dengan penilaian kinerja secara terperinci dengan perusahaan, sehingga solusi yang didapatkan melalui pembelajaran yang baik dari beberapa buku para ahli dan jurnal ilmiah yang juga melakukan penelitian pada bidang yang sama. Berikut adalah perincian dari landasan teori yang digunakan untuk mendukung topik penilaian kinerja :

- a. Kinerja
- b. Penilaian kinerja
- c. Tujuan penilaian kinerja
- d. Manfaat penilaian kinerja
- e. Metode *Key Performance Indicator*
- f. Aplikasi berbasis web
- g. *System Development Lifecycle*

### D. Identifikasi Permasalahan

Identifikasi permasalahan dilakukan untuk mengetahui titik permasalahan dari penilaian kinerja karyawan pada PT Dua Daya Sakti. Dalam permasalahan ini PT Dua Daya Sakti masih melakukan penilaian kinerja secara manual, sehingga dalam penilaian saat evaluasi yang di lakukan setiap satu tahun 2x masih belum tersampaikan pada pimpinan dan perhitungan yang membutuhkan waktu lama.

Solusi yang diajukan adalah membuat aplikasi penilaian kinerja karyawan untuk mempermudah bagian HRD untuk melakukan penilaian dan memberikan

laporan terhadap pimpinan saat pelaksanaan evaluasi pada setiap tahunnya. Berikut adalah *mapping* permasalahan dan solusi yang dihasilkan :

Tabel 3.2 Pemetaan Masalah dan Solusi dari Penelitian

Masalah	Solusi
<p>Proses penilaian kinerja sering terhenti bahkan sudah hampir tidak berjalan dan tidak diterapkan. Metode yang pernah digunakan setiap satu tahun 2 kali sebagai bahan perhitungan dan evaluasi penilaian kinerja pada PT Dua Daya Sakti adalah metode <i>Key Performance Indicator</i>.</p>	<p>Dari permasalahan yang ada maka solusinya adalah dengan membuatkan aplikasi penilaian kinerja karyawan menggunakan metode <i>Key Performance Indicator</i>.</p>

### 3.1.2 Requirement Gathering

#### A. Analisis Pengguna

Pada proses analisis pengguna, menjelaskan pengguna dari aplikasi yang dirancang. Di mana dalam topik ini terpadat 3 pengguna utama aplikasi, berikut detail dari fungsional setiap pengguna :

##### a. Pimpinan

1. Menerima laporan mengenai penilaian kinerja karyawan.
2. Menerima laporan bonus pencapaian kinerja
3. Menerima laporan evaluasi perdivisi.
4. Menerima laporan perkembangan penilaian kinerja karyawan.

### b. HRD

1. Memberikan kriteria penilaian kinerja karyawan.
2. Menentukan bonus pencapaian sesuai standar nilai karyawan.
3. Menerima laporan penilaian kinerja karyawan.
4. Menerima laporan bonus pencapaian kinerja.
5. Menerima laporan evaluasi perdivisi.
6. Menerima laporan perkembangan penilaian kinerja karyawan.

### c. Manajer (Penilai)

1. Memberikan penilaian kinerja karyawan sesuai dengan kriteria.
2. Menerima laporan penilaian kinerja.

## B. Analisis Kebutuhan Fungsional

Berdasarkan hasil analisis pengguna didapatkan kebutuhan fungsional yang harus dipenuhi. Berikut perincian pengguna yang akan menggunakan aplikasi yang akan dirancang :

Tabel 3.3 Pemetaan Kebutuhan Pengguna dengan Fungsional

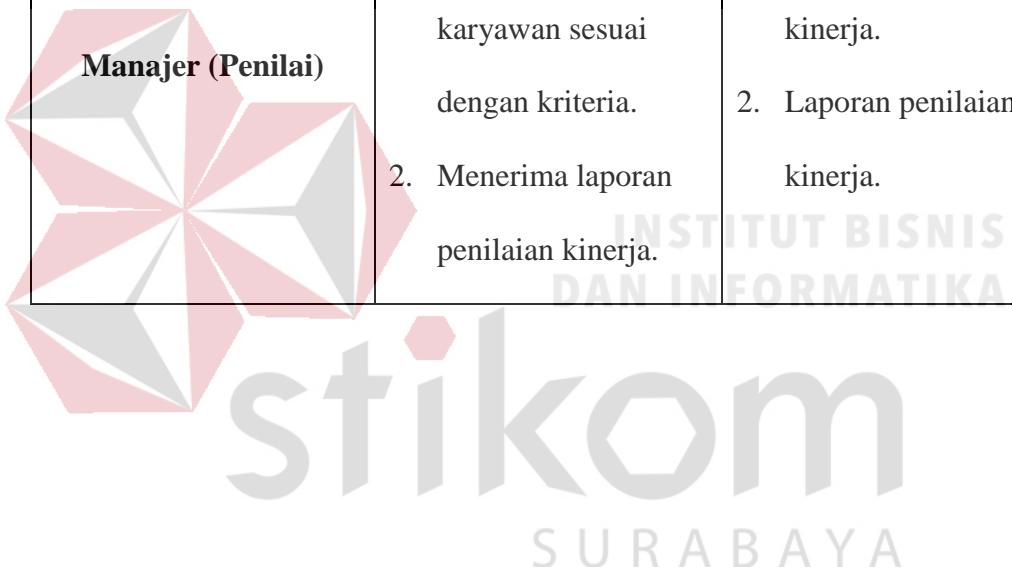
Pengguna	Kebutuhan	Fungsional
<b>Pimpinan</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menerima laporan mengenai penilaian kinerja karyawan.</li> <li>2. Menerima laporan bonus pencapaian kinerja.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Laporan Penilaian Kinerja.</li> <li>2. Laporan Bonus Pencapaian Penilaian Kinerja.</li> <li>3. Laporan Evaluasi Perdivisi.</li> </ol>

Tabel 3.3 Pemetaan Kebutuhan Pengguna dengan Fungsional

Pengguna	Kebutuhan	Fungsional
	<p>3. Menerima laporan evaluasi perdivisi.</p> <p>4. Menerima laporan perkembangan penilaian kinerja karyawan.</p>	<p>4. Menerima Laporan Perkembangan Penilaian Kinerja Karyawan.</p>
HRD	<p>1. Memberikan kriteria penilaian kinerja karyawan.</p> <p>2. Menentukan bonus pencapaian sesuai standar nilai karyawan</p> <p>3. Menerima laporan penilaian kinerja karyawan.</p> <p>4. Menerima laporan bonus pencapaian kinerja.</p> <p>5. Menerima laporan evaluasi perdivisi.</p>	<p>1. <i>Input</i> kriteria penilaian.</p> <p>2. <i>Input</i> bonus pencapaian.</p> <p>3. Laporan penilaian kinerja.</p> <p>4. Laporan bonus pencapaian penilaian kinerja.</p> <p>5. Laporan evaluasi perdivisi.</p> <p>6. Laporan perkembangan penilaian kinerja karyawan.</p>

Tabel 3.3 Pemetaan Kebutuhan Pengguna dengan Fungsional

Pengguna	Kebutuhan	Fungsional
	6. Menerima laporan perkembangan penilaian kinerja karyawan.	
<b>Manajer (Penilai)</b>	1. Memberikan penilaian kinerja karyawan sesuai dengan kriteria. 2. Menerima laporan penilaian kinerja.	1. Input penilaian kinerja. 2. Laporan penilaian kinerja.



## C. Analisis Kebutuhan Non Fungsional

### a. *Usability*

*Usability* pada kebutuhan non fungsional yaitu terkait dengan kemudahan penggunaan sistem atau perangkat lunak oleh *user*.

### b. *Portability*

*Portability* yang dimaksud pada kebutuhan non fungsional adalah kemudahan cara mengakses aplikasi khususnya terkait dengan faktor waktu lokasi akses, serta perangkat atau teknologi yang digunakan untuk mengakses. Perangkat atau teknologi tersebut meliputi perangkat lunak, perangkat keras, dan perangkat jaringan. Sehingga untuk memenuhi kebutuhan non fungsional ini maka aplikasi yang akan dibuat berbasis *website*.

### c. *Security*

*Security* yang dimaksud adalah faktor keamanan dari aplikasi untuk dapat masuk ke dalam sistem (*authentication*) dan batasan atau pembatasan hak akses (*authorization*). Sehingga untuk memenuhi non fungsional ini, maka aplikasi akan ditambahkan fitur *login*.

### d. *Maintainability*

*Maintainability* yang dimaksud pada kebutuhan non fungsional ini adalah kemudahan untuk mengelola dan memelihara data. Karena terdapat data master yang saling berkaitan dengan data utama, sehingga jika data mengalami perubahan dapat dengan mudah di rubah karena bersifat dinamis dan mudah untuk pemeliharaan.

### 3.2 Planning

Tahapan *Planning* juga termasuk di dalam Analisis Sistem, di dalamnya terdapat perencanaan pengembangan perangkat lunak yang akan menjadi solusi permasalahan dari penelitian ini.

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<i>Communication</i>																									
<i>Planning</i>																									
<i>Modeling</i>																									
<i>Construction</i>																									
<i>Deployment</i>																									

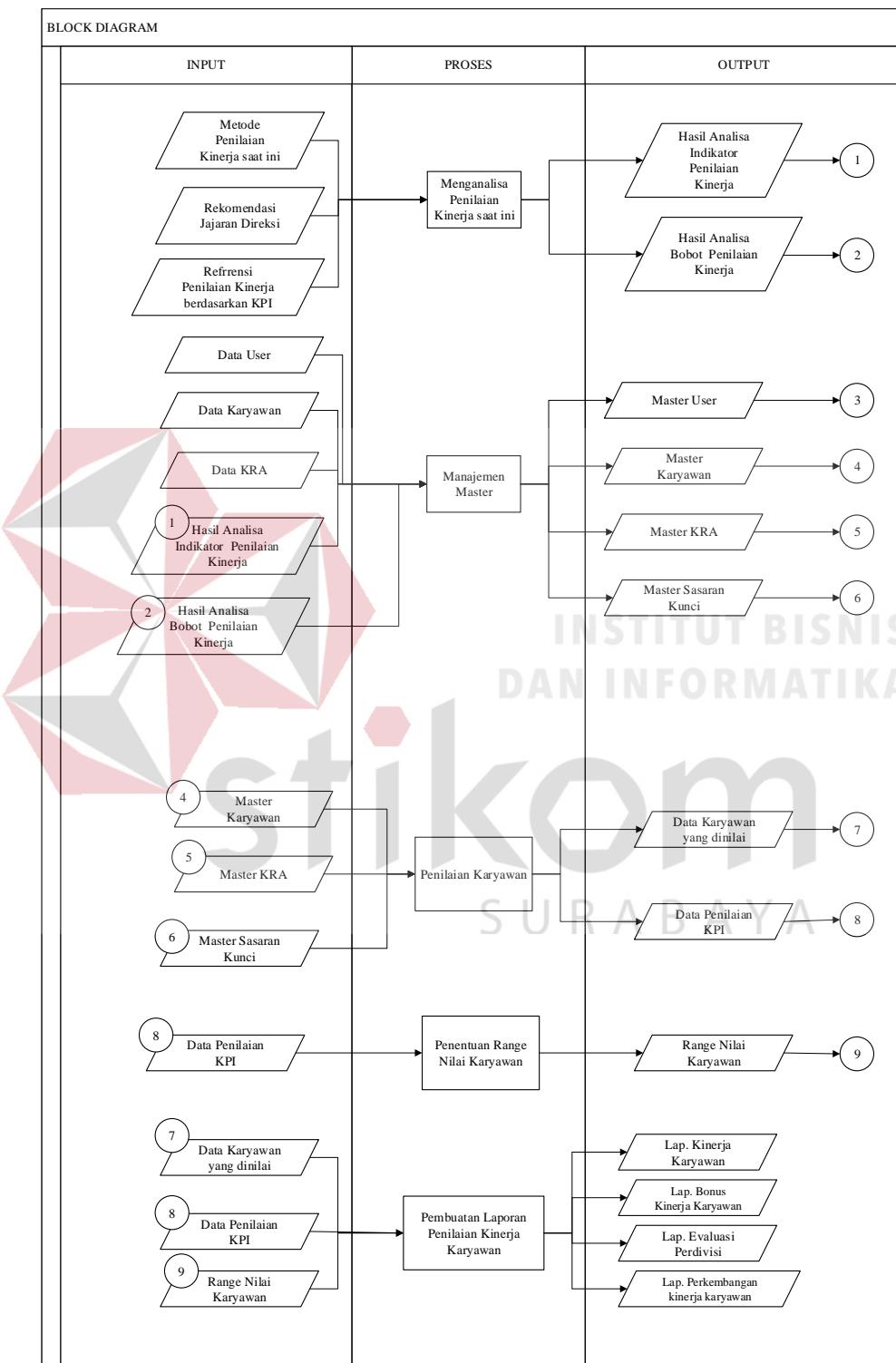
### 3.3 *Modelling*

Pada tahapan ini adalah Perancangan Sistem dari proses pengembangan perangkat lunak, titik berat pada proses perancangan desain proses sampai dengan desain uji coba sesuai dengan hasil dari analisis. Sesuai pada tahapan pengembangan *System Development Lifecycle* menurut (Pressman & Maxim, 2014), yang akan dibahas mengenai tahapan *Modeling* adalah sebagai berikut :



### 3.3.1 Process Model

#### A. Desain Input / Output



Gambar 3.1 Desain Input / Output

Berikut adalah penjelasan gambar 3.1 Diagram *Input / Output* :

### **1. *Input***

#### **a. Metode Penilaian Kinerja Saat Ini**

Berisikan analisa metode penilaian kinerja saat ini yang berlaku pada perusahaan.

#### **b. Rekomendasi Jajaran Direksi**

Berupa rekomendasi penilaian kinerja dari berbagai jajaran direksi yang akan di terpakan pada aplikasi sesuai dengan kategori sasaran penilaian kinerja.

#### **c. Referensi Penilaian Kinerja Berdasarkan KPI**

Tabel KPI menurut ahli yang telah diterapkan beserta penjelasan dari setiap komponen penilaian kinerja.

#### **d. Data User**

Data yang berisi kode user, username, password dan jabatan untuk mengakses aplikasi.

#### **e. Data Karyawan**

Data yang berisi NIK, kode *key result area* (KRA), nama karyawan, alamat karyawan, No.tlp karyawan.

#### **f. Data *key result area* (KRA)**

Data yang berisi kode *key result area* (KRA) dan nama *key result area* (KRA).

#### **g. Master Karyawan**

Master karyawan merupakan sekumpulan data karyawan pada perusahaan yang akan dinilai.

#### **h. Master key result area (KRA)**

Master KRA merupakan sekumpulan data dari posisi dan jabatan perusahaan.

#### **i. Master Sasaran Kunci**

Master sasaran kunci merupakan kumpulan data dari sasaran kunci penilaian kinerja sesuai dengan metode *key performance Indicator*.

#### **j. Data Karyawan yang Dinilai**

Data Karyawan yang dinilai merupakan data yang sudah di *input* kan oleh penilai dan sudah terhitung.

#### **k. Data Penilaian KPI**

Data penilaian KPI berisi kode KPI, kode user, kode *key result area* (KRA) dan nilai.

#### **l. Range Nilai Karyawan**

Data standar penilaian karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

### **2. Proses**

#### **a. Menganalisa Penilaian Kinerja Saat Ini**

Melakukan analisis dari setiap masukkan untuk menentukan *Indicator* beserta bobot penilaian kinerja.

#### **b. Manajemen Master**

Proses mengelola data master pendukung dari data utama.

#### **c. Penilaian Karyawan**

Proses penilaian kinerja karyawan oleh manajer yang berperan sebagai penilai sesuai dengan metode *key performance Indicator*.

#### **d. Penentuan Range Nilai Karyawan**

Proses menentukan *range* berupa nilai huruf sesuai dengan hasil nilai akhir karyawan.

#### e. Pembuatan Laporan Penilaian Kinerja Karyawan

Proses membuat laporan penilaian kinerja karyawan yang ditujukan kepada pimpinan dan HRD untuk menentukan karyawan yang mendapatkan bonus.

### 3. *Output*

#### a. Hasil Analisa Indikator Penilaian Kinerja

Hasil analisis yang berupa Indikator yang telah dianalisis dari masukkan metode penilaian kinerja saat ini, rekomendasi jajaran direksi, dan referensi penilaian kinerja berdasarkan KPI.

#### b. Hasil Analisa Bobot Penilaian Kinerja

Hasil analisis yang berupa bobot yang telah dianalisis dari masukkan metode penilaian kinerja saat ini, rekomendasi jajaran direksi, dan referensi penilaian kinerja berdasarkan KPI.

#### c. *Master User*

*Master user* merupakan sekumpulan data *user* yang sudah di *input* kan dan yang dapat mengakses aplikasi.

#### d. *Master Karyawan*

*Master karyawan* merupakan sekumpulan data karyawan pada perusahaan yang akan dinilai.

#### e. *Master key result area (KRA)*

*Master KRA* merupakan sekumpulan data dari posisi dan jabatan perusahaan.

**f. Master Sasaran Kunci**

Master sasaran kunci merupakan kumpulan data dari sasaran kunci penilaian kinerja sesuai dengan metode *key performance Indicator*. Master sasaran kunci merupakan keluaran dari 2 *input* yaitu hasil analisa indikator penilaian kinerja dan hasil analisa bobot penilaian kinerja.

**g. Data Karyawan yang dinilai**

Data Karyawan yang dinilai merupakan data yang sudah di *input* kan oleh penilai dan sudah terhitung.

**h. Data Penilaian KPI**

Data penilaian KPI berisi kode KPI, kode user, kode *key result area* (KRA) dan nilai.

**i. Range Nilai Karyawan**

*Range* nilai karyawan merupakan nilai akhir dari penilaian setiap karyawan.

**j. Laporan Kinerja Karyawan**

Berisi laporan penilaian kinerja karyawan dengan metode *Key Performance Indicator* yang ditujukan kepada pimpinan dan HRD

**k. Laporan Bonus Kinerja Karyawan**

Berisi laporan untuk mengetahui karyawan yang memperoleh bonus sesuai target dan ketentuan bonus setiap periodenya.

**l. Laporan Evaluasi Perdivisi**

Berisi laporan hasil penilaian kinerja yang kurang dan belum mencapai target pada setiap divisi untuk menjadi bahan evaluasi.

**m. Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan**

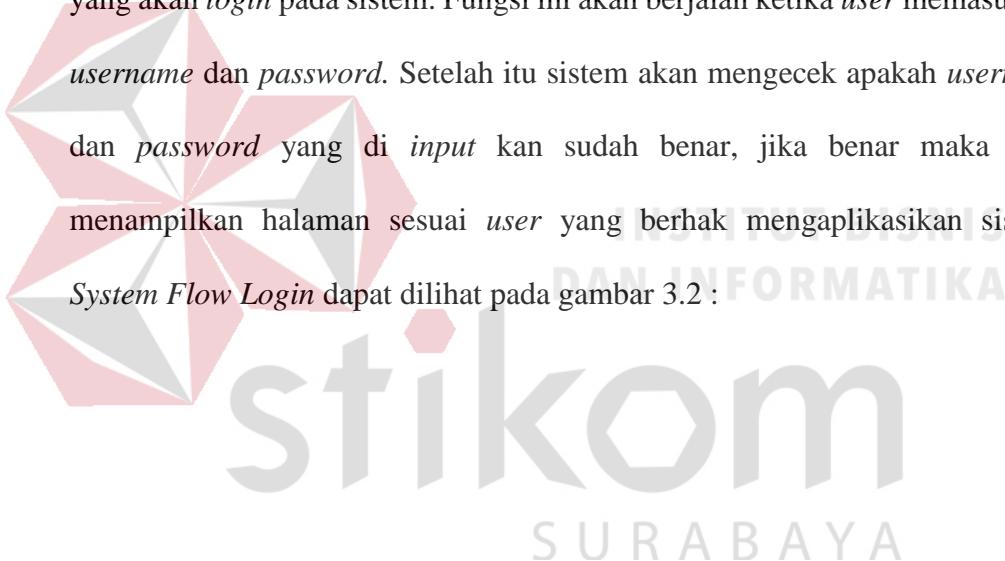
Berisi laporan hasil perkembangan kenaikan dan penurunan kinerja karyawan pada setiap periode.

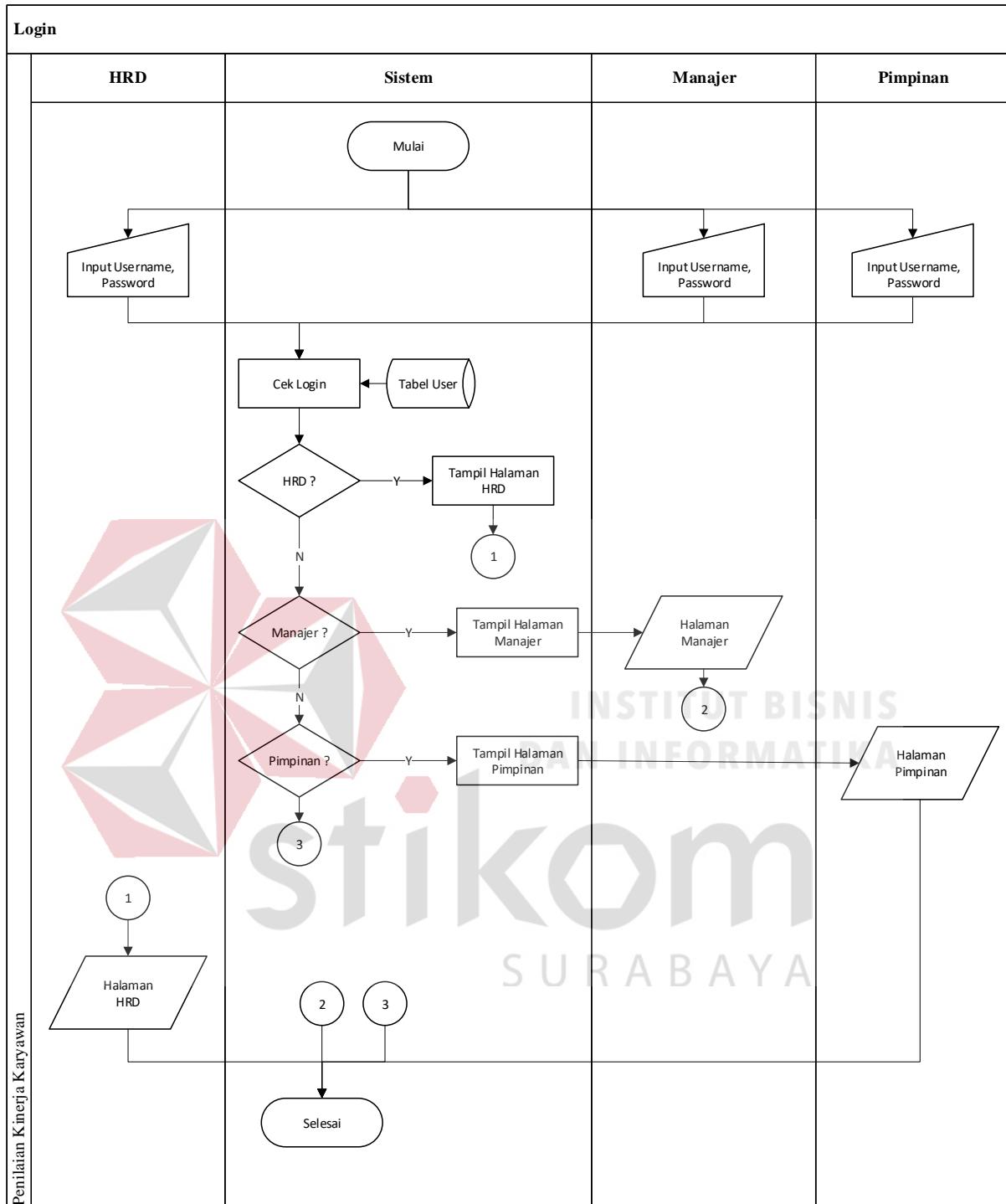
### **B. System Flow**

Pada *system flow* akan menjelaskan mengenai jalannya aplikasi penilaian kinerja karyawan dan juga menjelaskan *database* yang berinteraksi dengan aplikasi. berikut adalah perinciannya :

#### *1. System Flow Login*

*System Flow Login* merupakan fungsional yang menjelaskan mengenai *user* yang akan *login* pada sistem. Fungsi ini akan berjalan ketika *user* memasukkan *username* dan *password*. Setelah itu sistem akan mengecek apakah *username* dan *password* yang di *input* kan sudah benar, jika benar maka akan menampilkan halaman sesuai *user* yang berhak mengaplikasikan sistem. *System Flow Login* dapat dilihat pada gambar 3.2 :

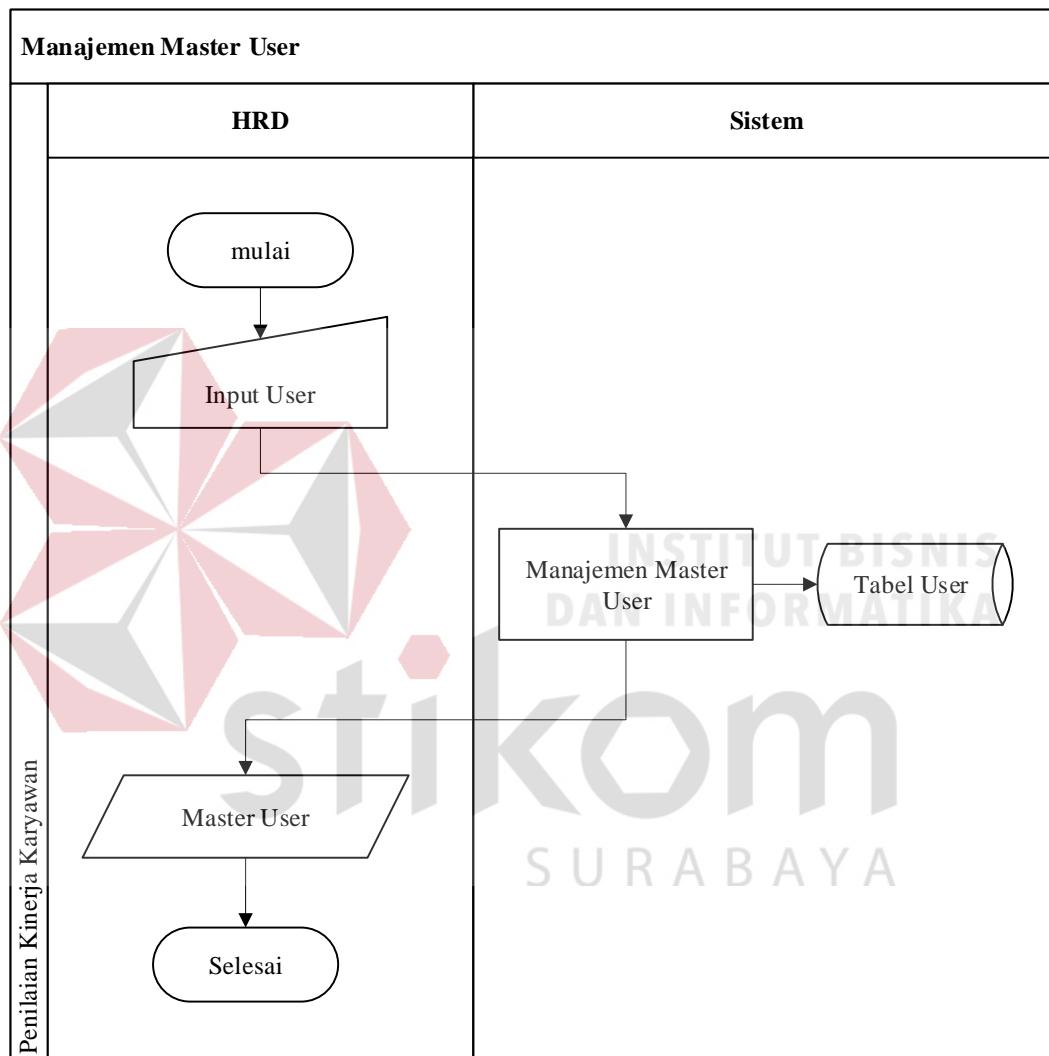




Gambar 3.2 System Flow Login User

## 2. System Flow Master User

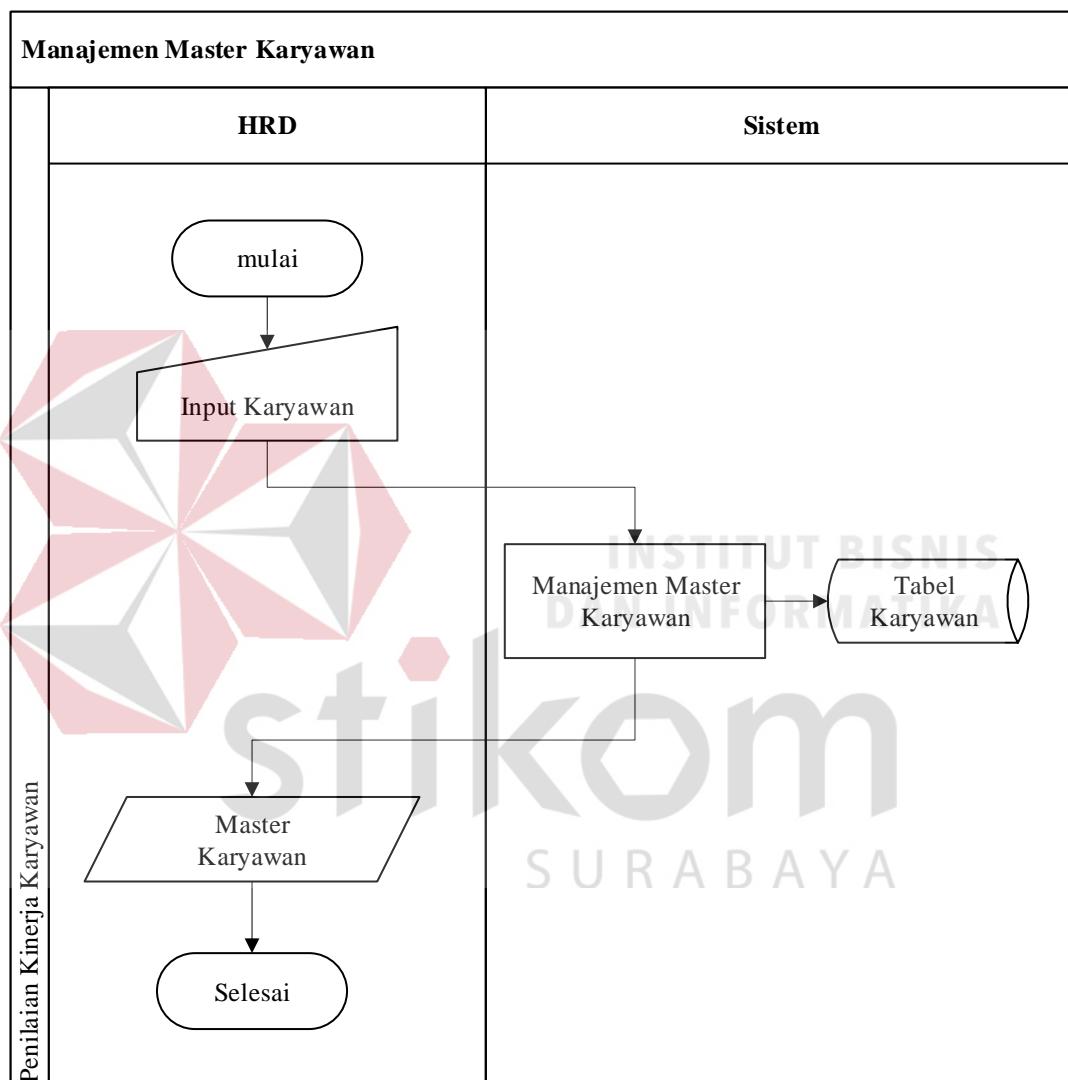
*System Flow Master User* merupakan fungsi yang menjelaskan mengenai sistem memasukkan data *user* yang di *input* kan oleh bagian HRD. *System Flow Master User* dapat dilihat pada gambar 3.3 :



Gambar 3.3 *System Flow Master User*

### 3. System Flow Master Karyawan

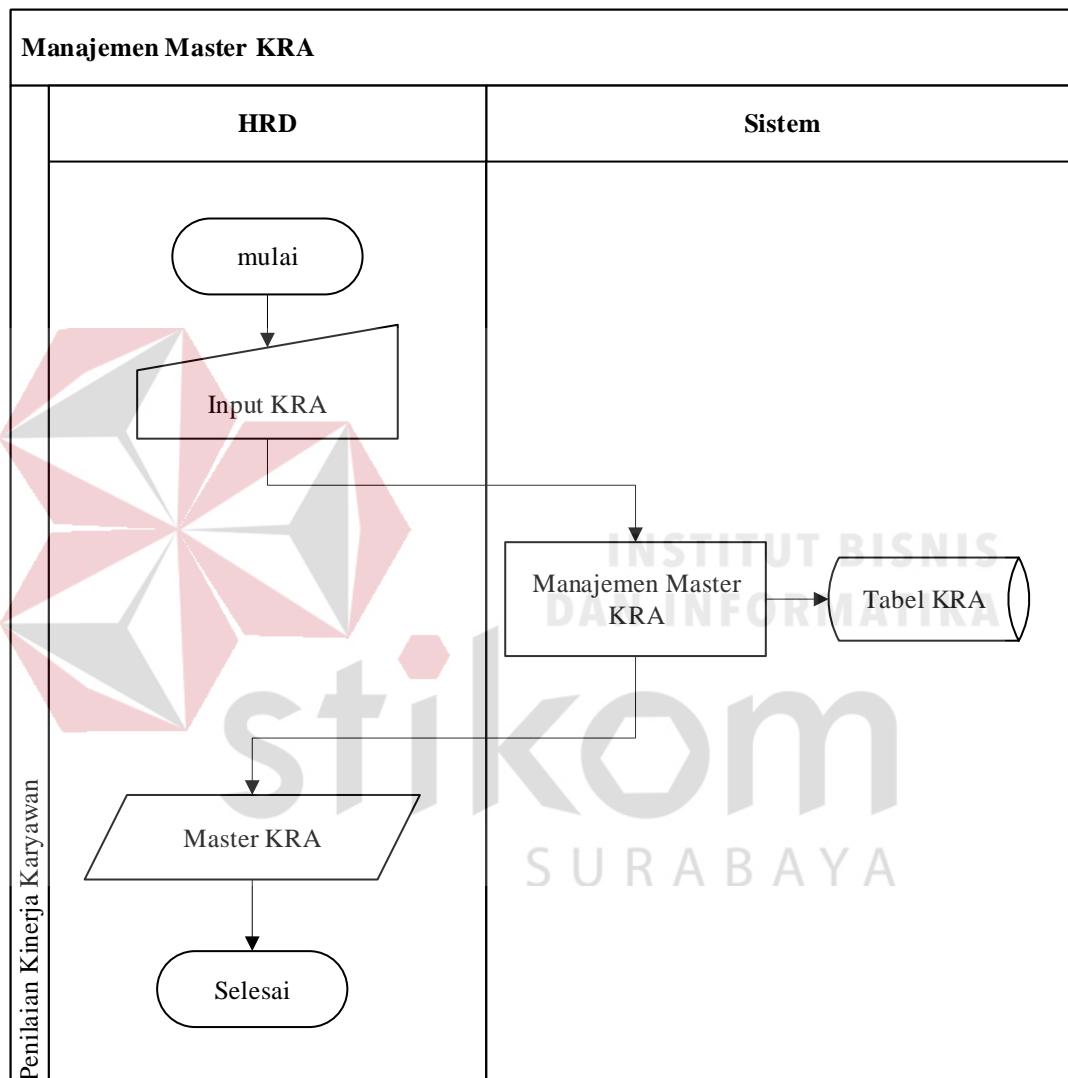
*System Flow Master Karyawan* merupakan fungsi yang menjelaskan mengenai sistem memasukkan data karyawan yang di *input* kan oleh bagian HRD. *System Flow Master Karyawan* dapat dilihat pada gambar 3.4 :



Gambar 3.4 *System Flow Master Karyawan*

#### 4. System Flow Master KRA

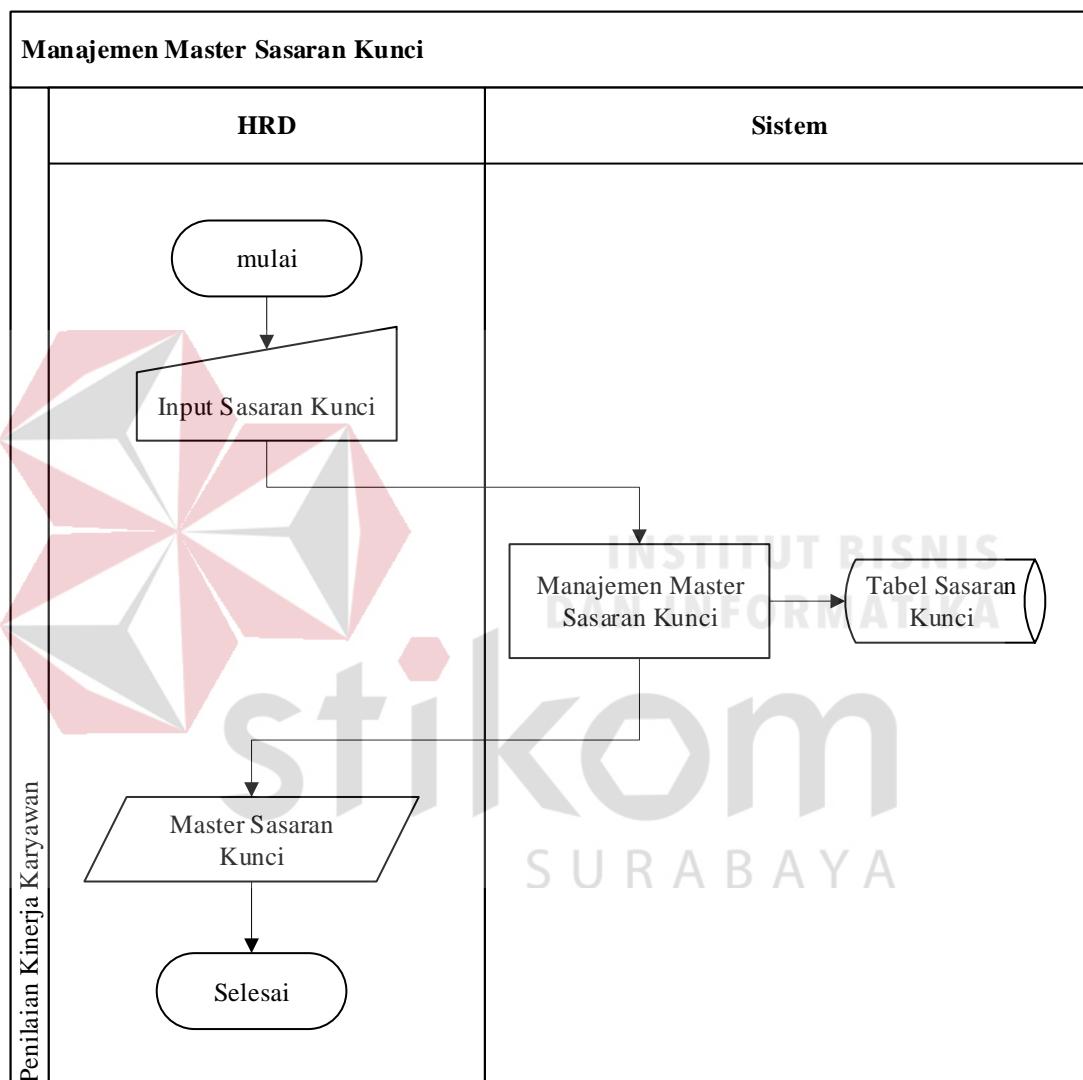
*System Flow* Master KRA merupakan fungsi yang menjelaskan mengenai sistem memasukkan data *Key Result Area* (KRA) yang di *input* kan oleh bagian HRD. *System Flow* Master KRA dapat dilihat pada gambar 3.5 :



Gambar 3.5 *System Flow* Master KRA

### 5. System Flow Master Sasaran Kunci

*System Flow* Master Sasaran Kunci merupakan fungsi yang menjelaskan mengenai sistem memasukkan data sasaran kunci yang di *input* kan oleh bagian HRD. *System Flow* Master Sasaran Kunci dapat dilihat pada gambar 3. 6 :

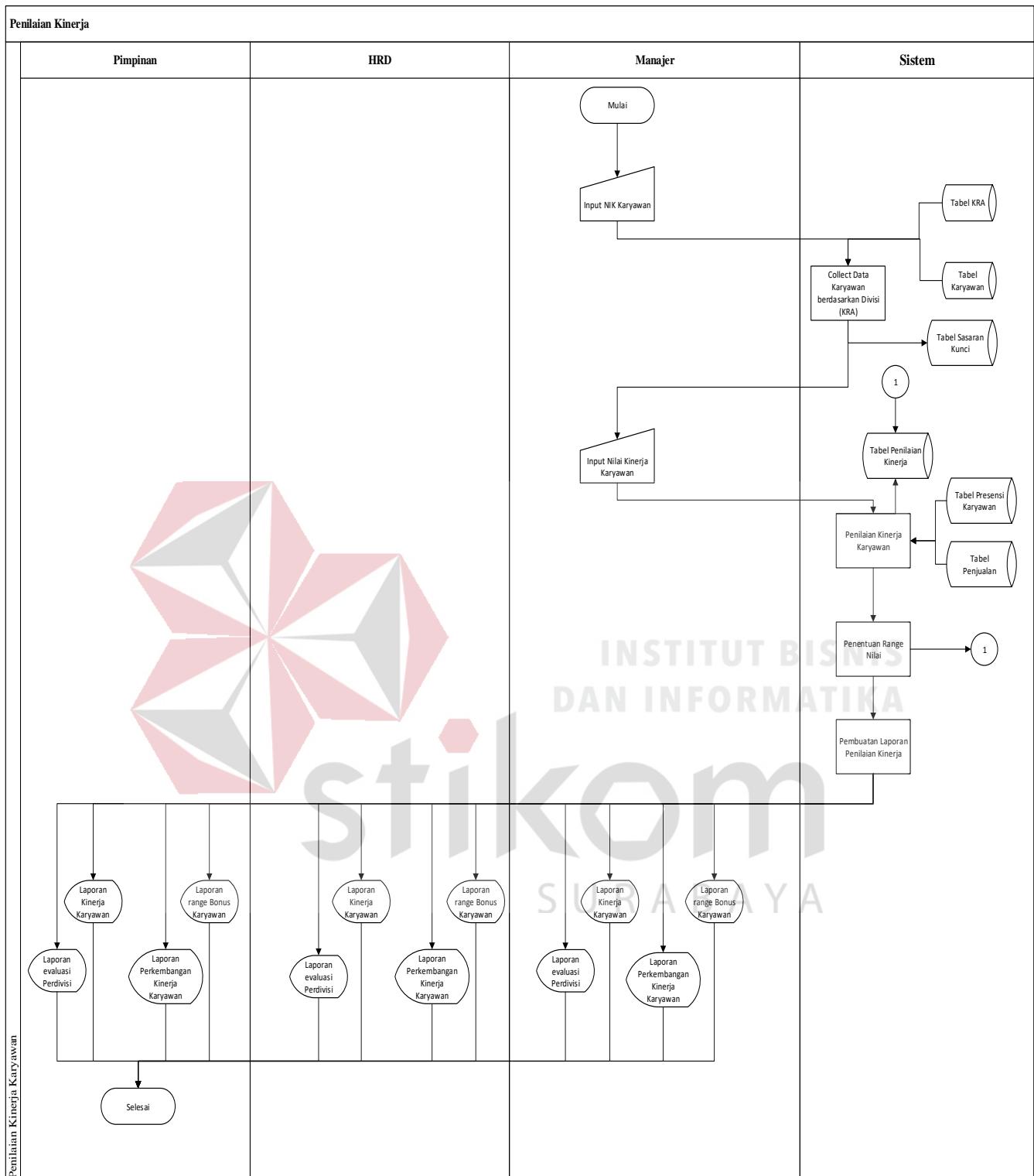


Gambar 3.6 *System Flow* Master Sasaran Kunci

## 6. *System Flow* Penilaian Kinerja Karyawan

System *Flow* Penilaian Kinerja Karyawan merupakan bagian terpenting dalam sistem. Di mana bagian manajer dapat memberikan penilaian kinerja menggunakan sistem dengan adanya relasi dengan tabel KRA, Karyawan, dan tabel Sasaran Kunci. Pada proses penilaian terdapat sasaran kunci yang sudah di *input* kan pada tabel sasaran kunci beserta bobot dan target yang diberikan oleh perusahaan, kemudian untuk *input* realisasi penilaian maka sistem akan menghitung penilaian sesuai rumus tabel *Key Performance Indikator* (KPI) di mana perhitungan tersebut dapat dijelaskan seperti berikut : terdapat tabel skor di mana perhitungan skor adalah realisasi/target x 100 tergantung jenis KPI sudah maksimal atau minimal. Kemudian untuk tabel yang terakhir adalah skor akhir di mana perhitungannya adalah skor dikalikan bobot KPI kemudian dibagi 100 ( $\text{skor} \times \text{bobot} / 100$ ) dan langkah terakhir adalah penjumlahan skor akhir dibagi jumlah sasaran kunci setiap divisi kemudian akan di kelompokan sesuai *range* penilaian yang di tetapkan oleh perusahaan. Langkah berikutnya adalah manajer meng *input* kan nilai kinerja karyawan maka sistem akan memberikan beberapa laporan kepada setiap bagian yaitu HRD dan pimpinan. Laporan terdapat pada sistem adalah Laporan kinerja karyawan, laporan bonus karyawan, laporan evaluasi perdivisi, dan laporan perkembangan kinerja karyawan. *System Flow* Penilaian Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar

3.7 :



Gambar 3.7 System Flow Penilaian Kinerja

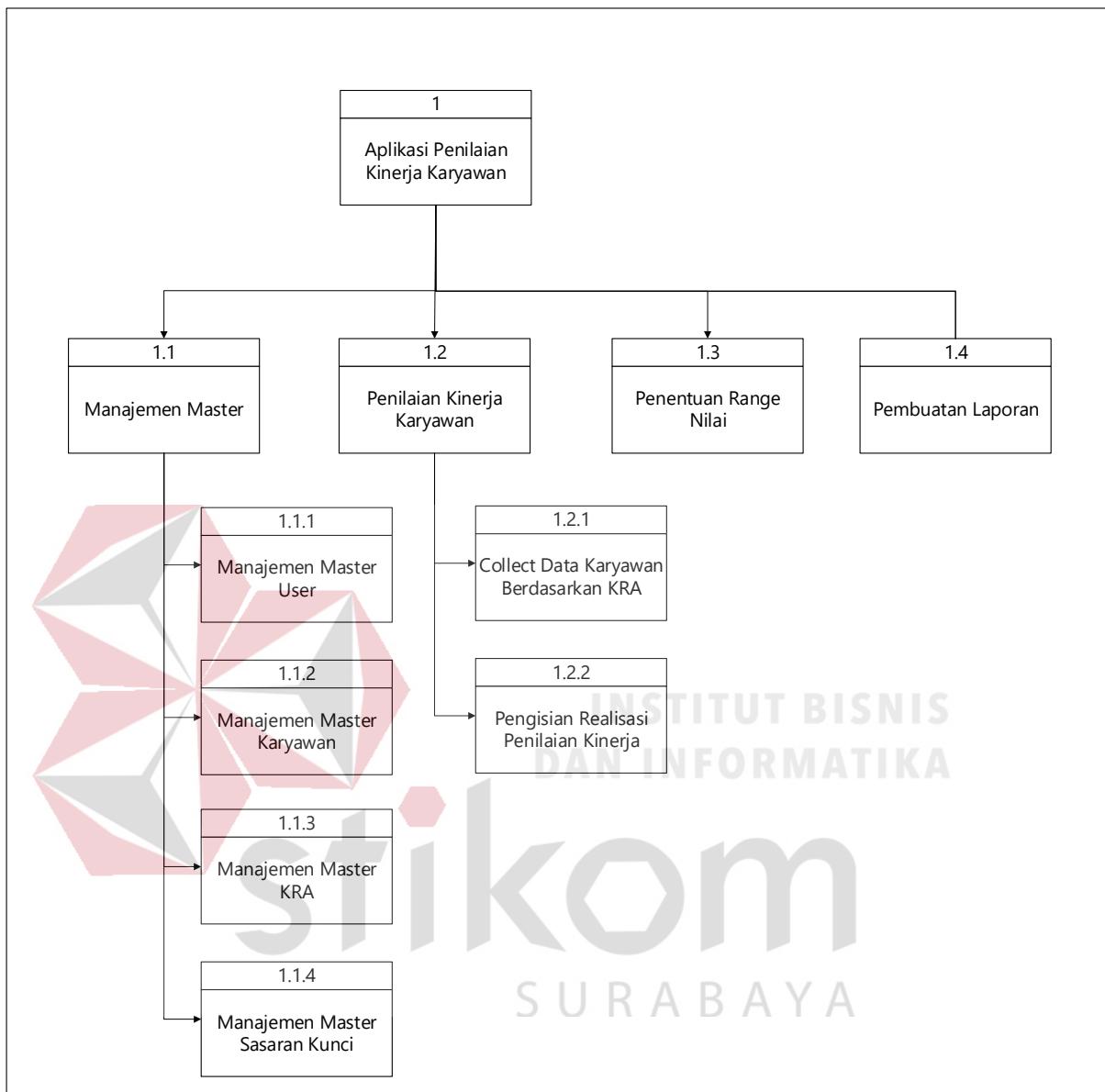
### 3.3.2 Data Model

#### A. Data Flow Diagram

*Data Flow Diagram* adalah sebuah diagram yang menggambarkan aliran data antar entitas.

##### a. Diagram Jenjang

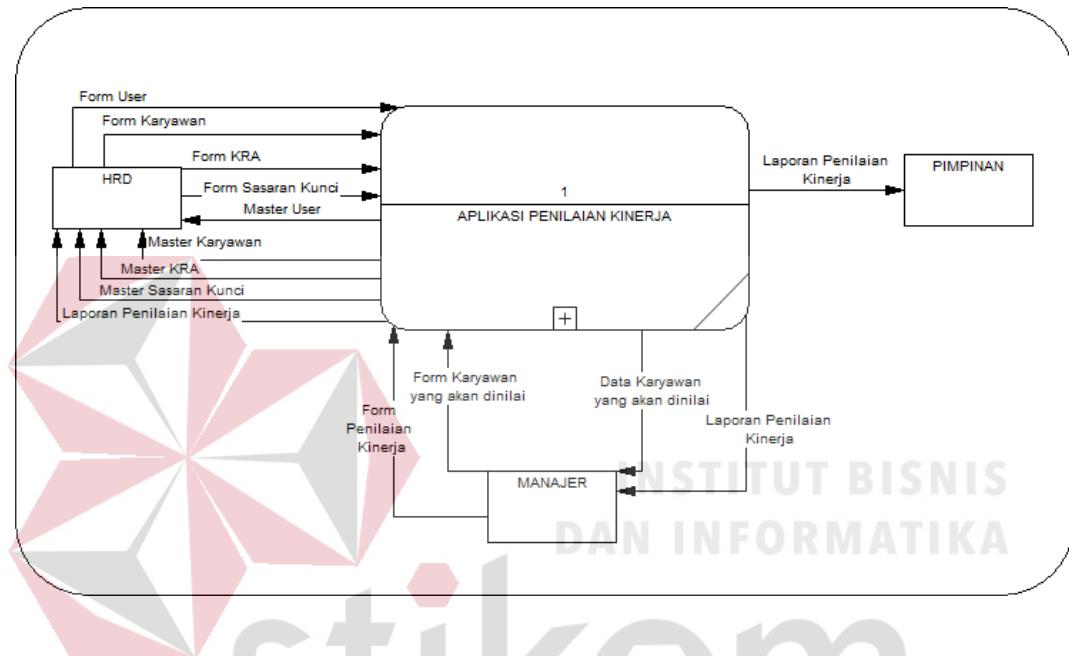
Pada diagram jenjang menggambarkan urutan seluruh proses yang terjadi di dalam Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan. Pada Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan dibagi menjadi 4 proses sesuai dengan fungsinya. Proses tersebut adalah Manajemen Master, Penilaian Kinerja Karyawan, Penentuan *Range*, dan Pembuatan Laporan. Dimana pada setiap proses memiliki beberapa sub proses, manajemen master terdapat 4 sub proses di antaranya Manajemen master *user*, Manajemen master karyawan, Manajemen master KRA, Manajemen master sasaran Kunci. Pada proses penilaian kinerja karyawan juga memiliki sub proses di antaranya adalah *Collect* data karyawan berdasarkan KRA dan Pengisian realisasi penilaian kinerja. Semua proses dan sub proses dapat dilihat pada gambar 3.8 :



Gambar 3.8 Diagram Jenjang

### b. Context Diagram

Pada *Context Diagram* terdapat 3 entitas yaitu HRD, Pimpinan dan Manajer. Setiap entitas memberikan *input* untuk diproses oleh sistem dan menerima *output* sebagai hasil dari proses yang telah diolah oleh sistem.



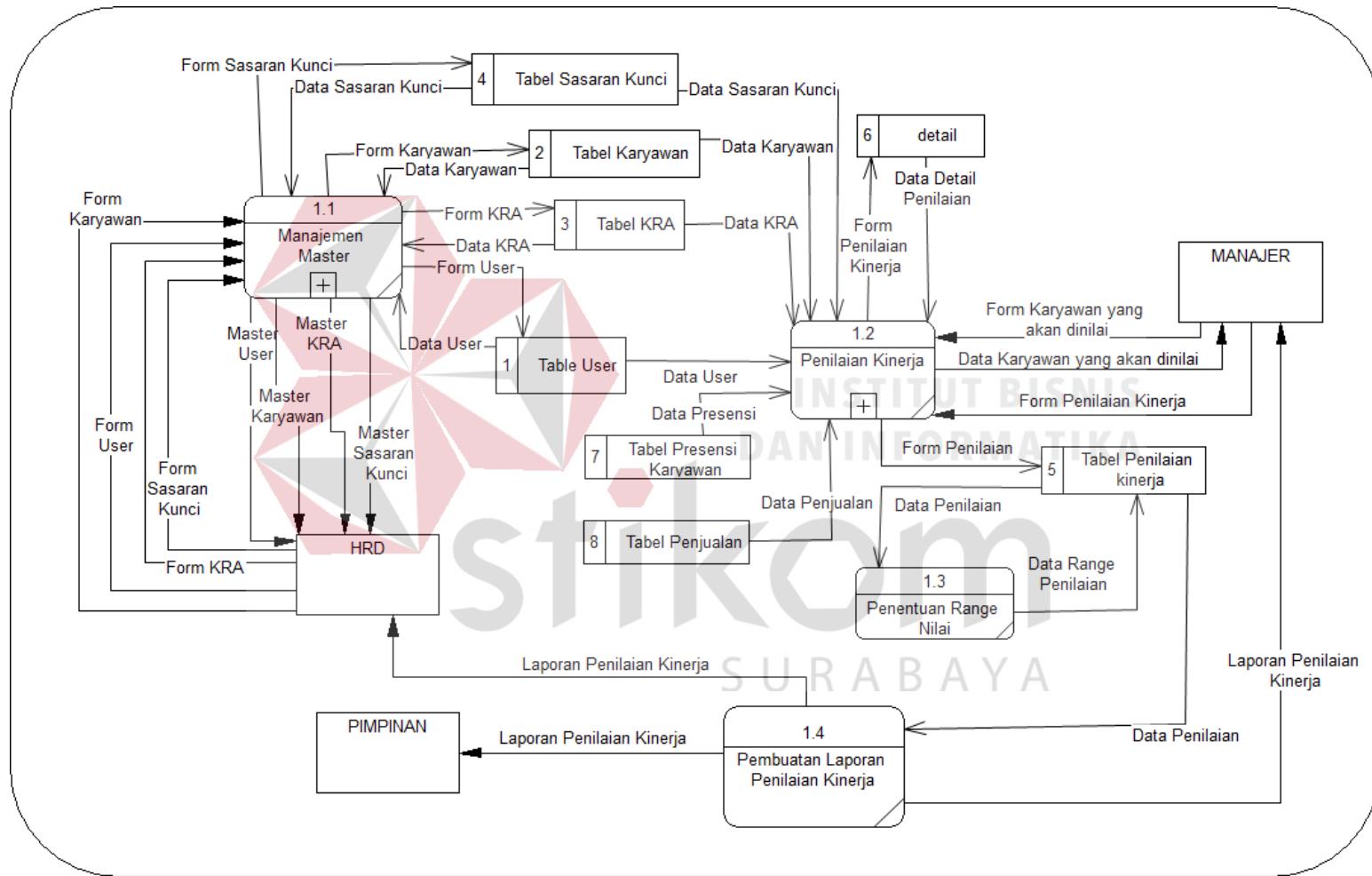
Gambar 3.9 *Context Diagram*

Setiap entitas pada *Context Diagram* memberikan *input* berupa data yang diperlukan oleh sistem untuk diproses sehingga dapat memberikan laporan untuk entitas yang lain, sehingga dapat memenuhi tujuan dari sistem. Semua data tersebut dijelaskan oleh *Context Diagram* pada Gambar 3.9.

### c. Data Flow Diagram Level 0

*Data Flow Diagram (DFD) Level 0* berisikan aliran data pada seluruh proses yang ada di Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan. Proses tersebut berupa Manajemen Master, Penilaian Kinerja Karyawan, Penentuan *Range* Nilai, Pembuatan Laporan. Di dalam *Data Flow Diagram Level 0* pada gambar terdapat 8 *datastore* yang dikelola oleh setiap proses yaitu Tabel *User*, Tabel Karyawan, Tabel KRA, Tabel Sasaran Kunci, Tabel Penilaian Kinerja Karyawan, Detail Penilaian, Tabel Presensi Karyawan dan Tabel Penjualan. *Data Flow Diagram* dapat dilihat pada gambar 3.10.





Gambar 3.10 Data Flow Diagram Level 0

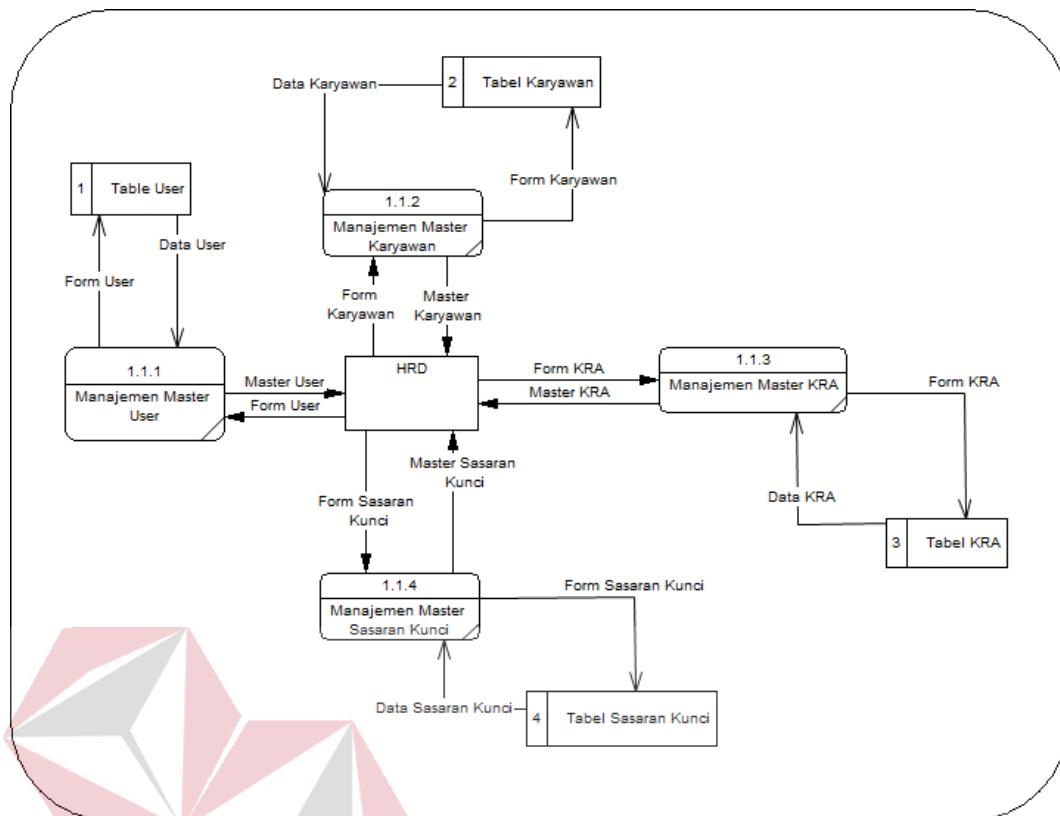
#### d. **Data Flow Diagram Level 1**

*Data Flow Diagram (DFD) Level 1* berisi data yang mengalir pada setiap sub proses pada *Data Flow Diagram Level 0* secara lebih terperinci. *Data Flow Diagram Level 1* berjumlah sesuai dengan sub proses yang ada pada *Data Flow Diagram Level 0* yang memiliki sub proses didalamnya. Berikut adalah perincian *Data Flow Diagram Level 1* sesuai dengan subproses :

##### i. **Manajemen Master**

Pada proses Manajemen Master dimulai dari sub proses manajemen master *user* terlebih dahulu di mana entitas yang berkaitan adalah HRD. *Input* dari sub proses berupa form user yang akan disimpan di dalam data store tabel *user*. Untuk sub proses yang kedua adalah manajemen master *user* di mana entitas yang berkaitan adalah HRD, *input* dari sub proses berupa form karyawan yang akan disimpan di dalam data store tabel karyawan. Sub proses yang berikutnya adalah manajemen master KRA, dimana entitas yang berkaitan adalah bagian HRD dan *input* dari sub proses yaitu form KRA yang disimpan di dalam data store tabel KRA. Sub proses yang terakhir pada manajemen master ialah manajemen sasaran kunci di mana entitas yang berkaitan adalah bagian HRD, *input* dari sub proses ialah form sasaran kunci yang disimpan didalam data store tabel sasaran kunci.

Data Flow Diagram Level 1 Manajemen master dapat dilihat pada gambar 3.11 :

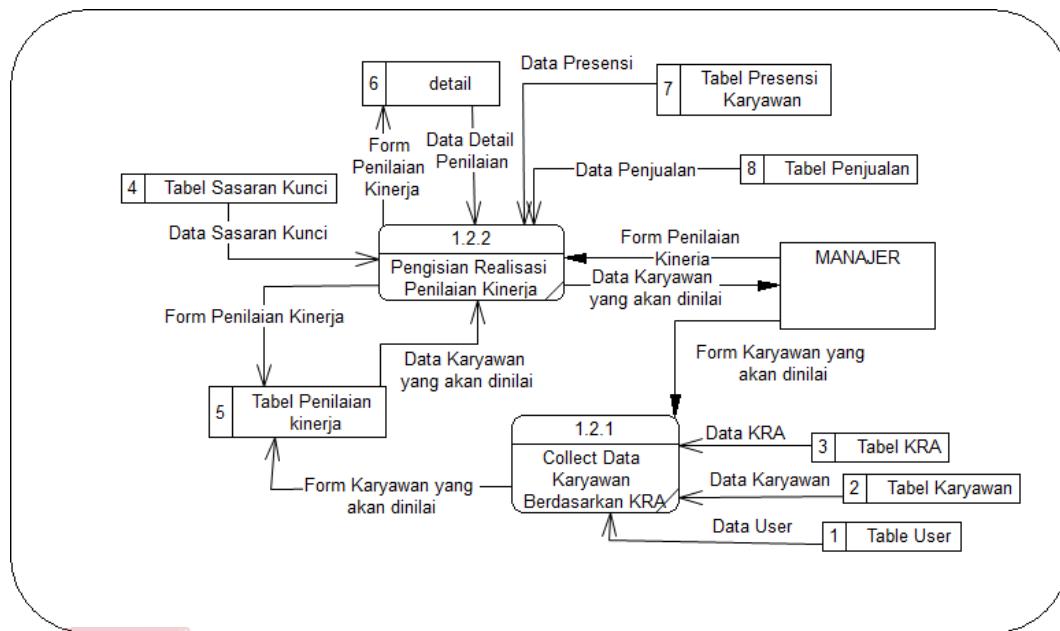


Gambar 3.11 Data Flow Diagram Level 1 Manajemen Master

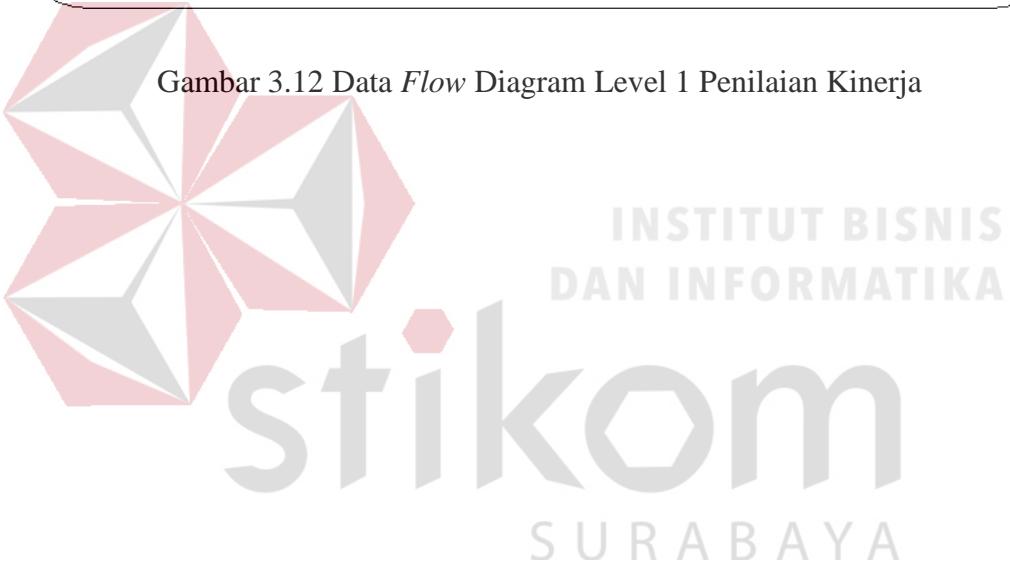
## ii. Penilaian Kinerja

Pada proses penilaian kinerja, sub proses dimulai dari collect data karyawan berdasarkan KRA. Dimana entitas yang berkaitan adalah manajer, *input* yang ada pada sub proses adalah form karyawan yang dinilai, tabel user, tabel karyawan dan tabel KRA kemudian akan disimpan pada data store tabel penilaian kinerja. Sub proses yang kedua adalah pengisian realisasi penilaian kinerja dimana entitas yang berkaitan ialah bagian manajer. Inputan yang ada pada sub proses adalah form penilaian kinerja dan tabel sasaran kunci kemudian akan disimpan pada data store tabel detail. Data Flow Diagram level 1 Penilaian Kinerja dapat dilihat pada gambar

3.12:



Gambar 3.12 Data Flow Diagram Level 1 Penilaian Kinerja



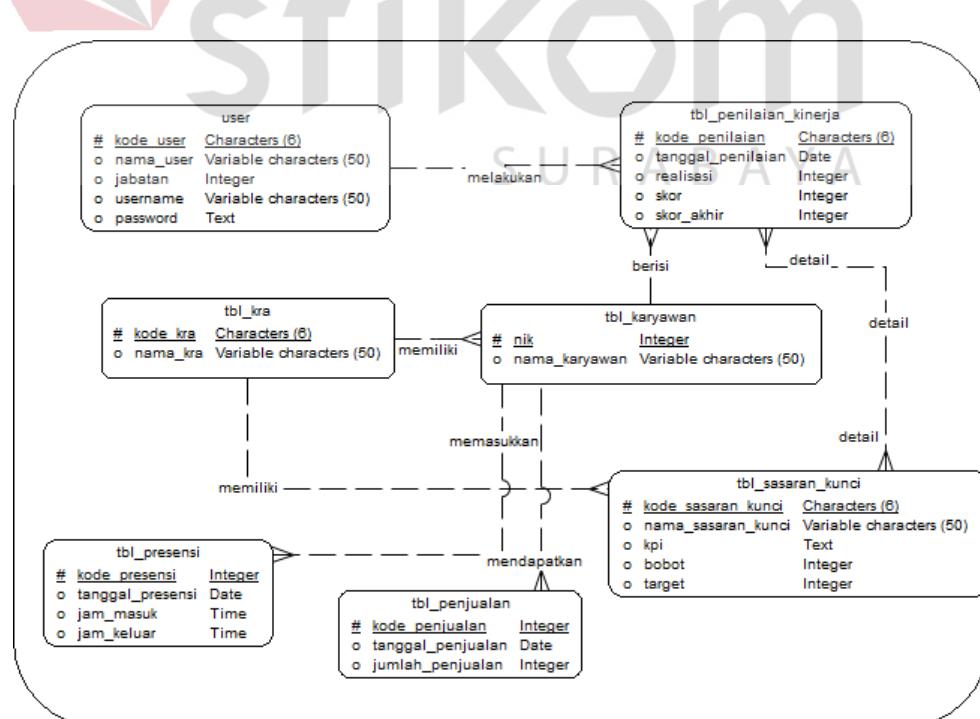
## B. Entity Relationship Diagram

*Entity Relationship Diagram* merupakan struktur *database* dari sistem aplikasi akan dibuat. *Entity Relationship Diagram* dibagi menjadi dua, yaitu secara *Logical* atau disebut *Conceptual Data Model* dan secara *Physical* atau disebut *Physical Data Model*.

### a. Conceptual Data Model

Secara *Logical* jumlah tabel yang ada pada *database* aplikasi penilaian kinerja karyawan berjumlah 7 tabel, yang terdiri dari tabel user, tabel penilaian kinerja, tabel KRA, tabel karyawan, tabel sasaran kunci, tabel presensi dan tabel penjualan. Di mana terdapat relasi yang berbeda pada satu tabel yaitu *many to many*. Tabel yang berelasi *many to many* adalah tabel penilaian kinerja karyawan dengan tabel sasaran kunci, sehingga pada *Physical Data Model* akan muncul satu tabel baru. Berikut rancangan *Conceptual Data Model* terdapat pada gambar 3.13

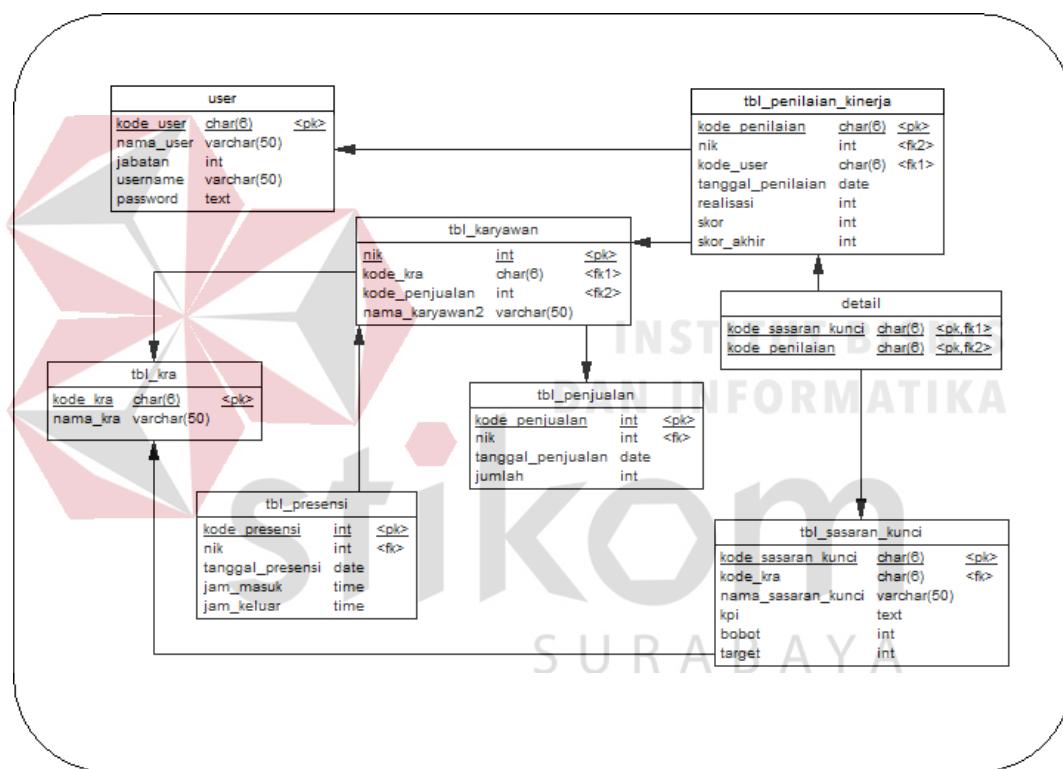
:



Gambar 3.13 Conceptual Data Model

### b. Physical Data Model

Secara *Physical* jumlah tabel yang akan diterapkan pada *database* berubah menjadi 8 tabel. Hal ini dikarenakan relasi antara tabel penilaian kinerja karyawan dengan tabel sasaran kunci pada *Conceptual Data Model* adalah *many to many* sehingga membentuk tabel baru yang bernama detail yang berguna untuk menampung detail dari penilaian kinerja karyawan dengan sasaran kunci. *Physical Data Model* dapat dilihat pada gambar 3.14 :



Gambar 3.14 Physical Data Model

### 3.3.3 Desain Sistem

Pada tahap desain sistem terdapat Desain Struktur Database, Desain *Interface* dan Desain Uji Coba. Tahap ini dilakukan agar menghasilkan sebuah model yang representatif dari *software* yang akan dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan yang harus dipenuhi.

#### A. Desain Struktur Database

Basis data merupakan suatu koleksi dari data yang telah dikelola, saling terhubung dan dapat digunakan oleh *user* yang memiliki wewenang. Tujuan desain basis data adalah memudahkan mengelola data yang dibutuhkan oleh sistem dan dapat menghindari *redundancy data*.

Berikut adalah beberapa tabel yang digunakan dalam Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan yang di dapat dari perincian *Physical Data Model*:

##### 1. Tabel User

**Primary Key :** kode\_user

**Foreign Key :** jabatan

**Fungsi :** Menyimpan data pengguna dari pengguna sistem.

Tabel 3.5 Tabel User

Field	Type	Length	Constraint
kode_user	Char	6	<i>Primary Key</i>
nama_user	Varchar	50	
jabatan	integer	11	<i>Foreign Key</i>
username	Varchar	50	
password	text		

## 2. Tabel Karyawan

**Primary Key** : nik

**Foreign Key** :-

**Fungsi** : Menyimpan Data karyawan.

Tabel 3.6 Tabel Karyawan

Field	Type	Length	Constraint
nik	Integer	8	<i>Primary Key</i>
kode_kra	char	6	
nama_karyawan	varchar	50	

## 3. Tabel KRA

**Primary Key** : kode\_kra

**Foreign Key** :-

**Fungsi** : Menyimpan data karyawan sesuai divisi.

Tabel 3.7 Tabel KRA

Field	Type	Length	Constraint
kode_kra	Char	6	<i>Primary Key</i>
nama_kra	varchar	50	

## 4. Tabel Sasaran Kunci

**Primary Key** : kode\_sasaran\_kunci

**Foreign Key** : bobot dan target

**Fungsi** : Menyimpan data sasaran kunci.

Tabel 3.8 Tabel Sasaran Kunci

Field	Type	Length	Constraint
kode_sasaran_kunci	Char	6	<i>Primary Key</i>
kode_kra	Char	6	
nama_sasaran_kunci	varchar	50	
kpi	text		
bobot	int	11	<i>Foreign Key</i>
target	int	11	<i>Foreign Key</i>

### 5. Tabel Penilaian Kinerja

**Primary Key** : kode\_penilaian

**Foreign Key** : nik

**Fungsi** : Menyimpan Data Penilaian Kinerja karyawan.

Tabel 3.9 Tabel Penilaian Kinerja

Field	Type	Length	Constraint
kode_penilaian	Char	6	<i>Primary Key</i>
nik	int	8	<i>Foreign Key</i>
kode_user	char	6	
tanggal	date		

### 6. Tabel Detail

**Primary Key** : kode\_detail\_penilaian\_kinerja

**Foreign Key** : realisasi,skor, dan skor\_akhir

**Fungsi** : Menyimpan Data detail/rincian penilaian kinerja karyawan.

Tabel 3.10 Tabel Detail

Field	Type	Length	Constraint
kode_detail_penilaian_kinerja	int	11	<i>Primary Key</i>
kode_penilaian_kinerja	char	6	
kode_sasaran_kunci	char	6	
realisasi	int	11	<i>Foreign Key</i>
skor	double		<i>Foreign Key</i>
skor_akhir	double		<i>Foreign Key</i>

### 7. Tabel Presensi

**Primary Key** : kode\_presensi

**Foreign Key** : nik

**Fungsi** : Menyimpan Data presensi karyawan.

Tabel 3.11 Tabel Presensi

Field	Type	Length	Constraint
kode_presensi	int	11	<i>Primary Key</i>
nik	Int		<i>Foreign Key</i>
tanggal_presensi	date		
jam_masuk	time		
jam_keluar	time		

## 8. Tabel Penjualan

**Primary Key** : kode\_penjualan

**Foreign Key** : nik

**Fungsi** : Menyimpan Data penjualan karyawan.

Tabel 3.12 Tabel Penjualan

Field	Type	Length	Constraint
kode_penjualan	int	11	<i>Primary Key</i>
nik	Int		<i>Foreign Key</i>
tanggal_penjualan	date		
jumlah	int		



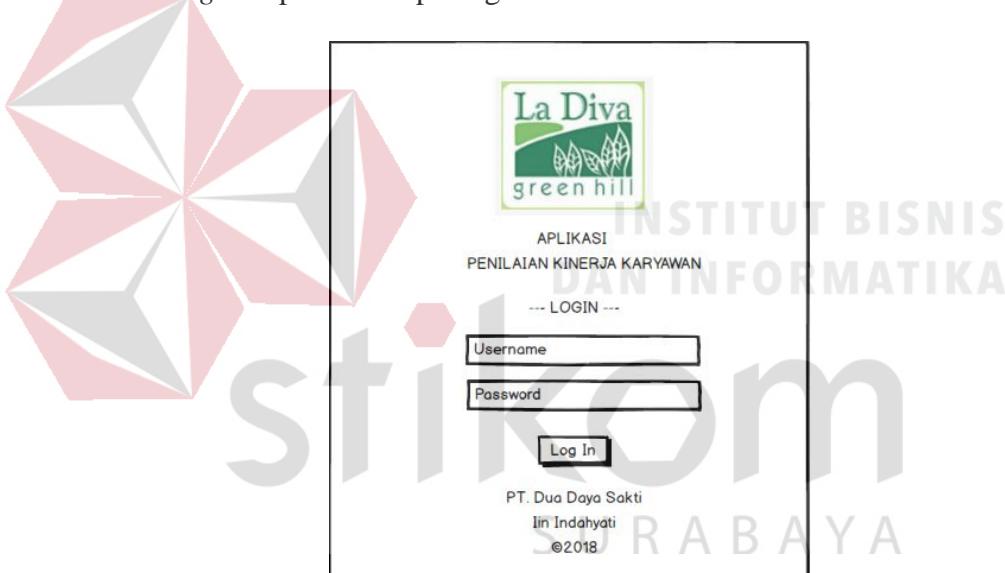
## B. Desain Interface

Pada bagian ini merupakan desain dari program yang akan dirancang. Desain yang dirancang sesuai dengan kebutuhan dan mengacu pada *system flow* yang ada . Pengguna akan dibagi menjadi 3 sesuai dengan kebutuhan sistem yaitu HRD, Manajer dan Pimpinan maka pada desain juga dibagi menjadi 3 desain, yaitu desain *interface* dari halaman HRD, Manajer dan Pimpinan.

### 1. Desain Interface Halaman Login

Pada sistem terdapat 3 pengguna utama yaitu HRD, Pimpinan dan Manajer.

Desain *Login* dapat dilihat pada gambar 3.15 :



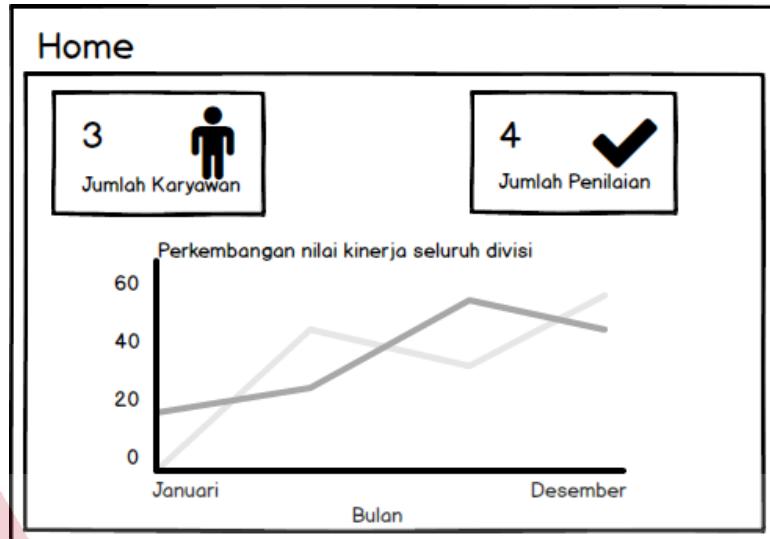
Gambar 3.15 Desain *Interface* Halaman *Login*

### 2. Desain Interface halaman HRD

#### a. Desain Halaman Utama HRD

Desain Halaman Utama HRD yaitu desain yang terapat informasi jumlah karyawan yang ada, informasi tentang penilaian kinerja karyawan dan grafik perkembangan penilaian kinerja karyawan seluruh divisi. Pada sistem khusus untuk HRD yaitu berwenang untuk mengelola beberapa data

yaitu data karyawan, KRA dan kriteria penilaian atau sasaran kunci. Desain Halaman utama dapat diliat pada gambar 3.16 :



Gambar 3.16 Desain Halaman Utama HRD

#### b. Desain Halaman Utama Master Karyawan

Desain halaman utama master karyawan yaitu desain yang terdapat tabel keseluruhan data karyawan. Pada halaman utama juga terdapat desain untuk tambah data karyawan baru. Desain dapat dilihat pada gambar 3.17:

The screenshot shows the 'Master Karyawan' page. At the top, there is a 'Tambah Data' (Add Data) button and a search bar. Below this is a table with columns: NIK, Divisi, Nama Karyawan, and Action. The table contains four entries:

NIK	Divisi	Nama Karyawan	Action
1111	Marketing	Witra Larfindi	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="button" value="Delete"/>
211	Staff	Iin Indahyati	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="button" value="Delete"/>
3111	Staff	Alya dotti	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="button" value="Delete"/>
4111	Staff	Hilda agustin	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="button" value="Delete"/>

Below the table, it says 'showing 1 to 4 of 4 entries' and has 'previous' and 'next' buttons.

Gambar 3.17 Desain Halaman Utama Master Karyawan

c. Desain Halaman Utama Master *User*

Desain Halaman Utama Master *User* yaitu *view* tabel Master *user*. Desain dapat dilihat pada gambar 3.18 :

Kode	Nama	Username	Jabatan	action
U-111	Admin	Admin	ADMINISTRATOR	

Gambar 3.18 Desain Halaman Utama Master *User*

d. Desain Halaman Edit Master *User*

Desain Halaman edit master *user* yaitu desain untuk edit nama *user* pada perusahaan jika terdapat kesalahan penulisan nama *user*. Desain dapat dilihat pada gambar 3.19:

Nama User :

Gambar 3.19 Desain Halaman Edit Maser *User*

e. Desain Halaman Tambah Data Karyawan Baru

Desain Halaman tambah data karyawan baru dapat dilihat pada gambar 3.20 , terdapat kolom *input* nik, nama karyawan beserta divisi.

Tambah Karyawan		
NIK	:	<input type="text"/>
KRA	:	Marketing <input type="button" value="▼"/>
Nama Karyawan	:	<input type="text"/>
<input type="button" value="Save"/> <input type="button" value="back"/>		

Gambar 3.20 Desain Halaman Tambah Data Karyawan Baru

f. Desain Halaman Edit Data Karyawan

Desain edit data karyawan sama dengan tambah data karyawan., yang membedakan adalah jika ada kesalahan saat menambah data karyawan dapat diubah pada halaman *edit* master karyawan, desain dapat dilihat pada gambar 3.21 :

Edit Karyawan		
NIK	:	<input type="text"/>
KRA	:	Marketing <input type="button" value="▼"/>
Nama Karyawan	:	<input type="text"/>
<input type="button" value="Save"/> <input type="button" value="back"/>		

Gambar 3.21 Desain Halaman *Edit* Data Karyawan

g. Desain Halaman Hapus Data Karyawan

Desain Halaman hapus data karyawan adalah apabila ada karyawan yang sudah tidak bekerja pada perusahaan maka data karyawan akan dihapus, sehingga desain hapus data karyawan dapat dilihat pada gambar 3.22 :

NIK	Divisi	Action
1111	Marketing	
211	Staff	
3111	Staff	
4111	Staff	

Apakah anda yakin ?  
Data yang sudah terhapus tidak bisa dikembalikan !

**Hapus**   **Batalkan**

showing 1 to 4 of 4 entries

Gambar 3.22 Desain Halaman Hapus Data Karyawan

h. Desain Halaman Utama KRA

Desain halaman utama KRA yaitu *view* tabel keseluruhan divisi yang ada pada perusahaan. desain dapat dilihat pada gambar 3.23 :

No	Nama KRA	Action
1	Marketing	
2	Staff	

showing 1 to 2 of 2 entries

Gambar 3.23 Desain Halaman Utama KRA

i. Desain Halaman Edit KRA

Desain Halaman edit KRA yaitu desain untuk edit divisi pada perusahaan jika terdapat kesalahan penulisan divisi. Desain dapat dilihat pada gambar 3.24 :

The screenshot shows a simple form titled 'Edit KRA'. It contains a single input field labeled 'Nama KRA' with the value 'Marketing'. Below the input field are two buttons: 'Save' and 'back'.

Gambar 3.24 Desain Halaman Edit KRA

j. Desain Halaman Utama Sasaran Kunci

Desain Halaman Utama Sasaran Kunci yaitu desain untuk kriteria penilaian kinerja pada perusahaan di mana pada desain sasaran kunci dapat dilakukan penambahan sasaran kunci baru. Desain dapat dilihat pada gambar 3.25 :

The screenshot shows a table titled 'Master Sasaran Kunci'. The table has columns: No, KRA, Sasaran Kunci, KPI, Bobot, Target, and Action. The data is as follows:

No	KRA	Sasaran Kunci	KPI	Bobot	Target	Action
1	staff	absesnsi karyawan	% Absensi pada setiap bulan	10	70	
2	Staff	kedisiplinan karyawan	%kedisiplinan karyawan	20	70	
3	Staff	Atitude Karyawan	% sikap dan kerjasama sesama karyawan	10	60	
4	Staff	Hubungan & penyesuaian diri	%penyesuaian terhadap karyawan	10	60	
5	Staff	Tugas Pokok	%target yang telah dicapai	10	70	
6	Staff	Tanggung jawab	%tanggung jawab staf dalam pencapaian	40	75	

Below the table, it says 'showing 1 to 6 of 6 entries' and has 'previous' and 'next' buttons. There is also a 'search' bar at the top right.

Gambar 3.25 Desain Halaman Utama Sasaran Kunci

k. Desain Halaman Tambah Sasaran Kunci Baru

Desain Halaman Tambah sasaran kunci baru yaitu desain untuk menambah jika ada sasaran atau kriteria penilaian baru yang dilakukan oleh HRD.

Terdapat kolom divisi, nama sasaran kunci, *Key Performance Indicator* (KPI), bobot dan target pencapaian untuk penilaian. Desain dapat dilihat pada gambar 3.26 :

Tambah Sasaran Kunci	
KRA	: Marketing
Nama Sasaran Kunci :	<input type="text"/>
KPI	<input type="text"/>
Bobot	<input type="text"/>
Target	<input type="text"/>
<input type="button" value="Save"/> <input type="button" value="back"/>	

Gambar 3.26 Desain Utama Halaman Tambah Sasaran Kunci

l. Desain Halaman Edit Sasaran Kunci

Desain Halaman Sasaran edit sasaran kunci yaitu desain jika ada kesalahan saat penulisan kriteria sasaran kunci, desain sama dengan desain utama tambah kriteria sasaran kunci. Desain dapat dilihat pada gambar 3.27 :

**Edit Sasaran Kunci**

KRA	:	<input type="button" value="Staff"/>
Nama Sasaran Kunci :	<input type="text" value="Absensi Karyawan"/>	
KPI	:	% absensi pada setiap 6 bulan yang harus dicapai karyawan.
Bobot	:	<input type="text" value="10"/>
Target	:	<input type="text" value="70"/>
<input type="button" value="Save"/> <input type="button" value="back"/>		

Gambar 3.27 Desain Halaman Edit Sasaran Kunci

#### m. Desain Halaman Hapus Sasaran Kunci

Desain Halaman Hapus sasaran kunci yaitu desain untuk menghapus sasaran kunci jika ada perubahan kriteria pada perusahaan. Desain dapat dilihat pada gambar 3.28 :

**Master Sasaran Kunci**

Tambah Data						
Show <input type="button" value="10"/> entries <input style="width: 20px;" type="text"/> search						
No	KRA	Sasaran Kunci	KPI	Bobot	Target	Action
1	staff	absensi karyawan	% Absensi pada setiap bulan	10	70	<input type="button" value="edit"/> <input type="button" value="delete"/>
2	Staff	kedisiplinan kary		20	70	<input type="button" value="edit"/> <input type="button" value="delete"/>
3	Staff	Attitude Karyaw		10	60	<input type="button" value="edit"/> <input type="button" value="delete"/>
4	Staff	Hubungan & pe		10	60	<input type="button" value="edit"/> <input type="button" value="delete"/>
5	Staff	Tugas Pokok		10	70	<input type="button" value="edit"/> <input type="button" value="delete"/>
6	Staff	Tanggung jawab		40	75	<input type="button" value="edit"/> <input type="button" value="delete"/>

Apakah anda yakin ?  
Data yang sudah terhapus tidak bisa dikembalikan !

showing 1 to 6 of 6 entries

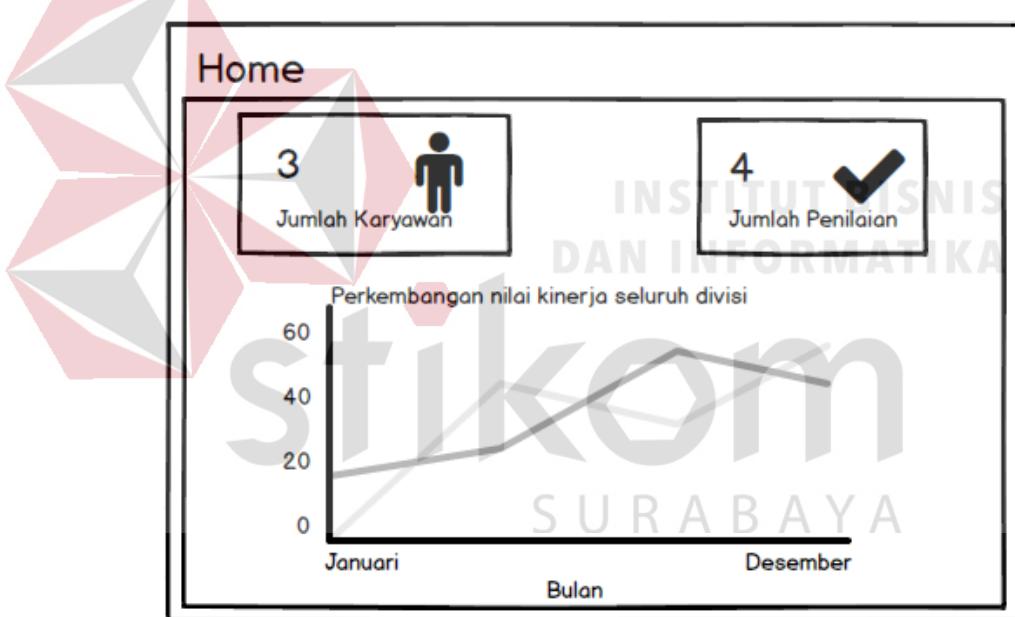
Gambar 3.28 Desain Halaman Hapus Sasaran Kunci

### 3. Desain *Interface* halaman Manajer

#### a. Desain Halaman Utama Manajer

Desain Halaman utama manajer yaitu berupa informasi jumlah karyawan, jumlah penilaian karyawan yang sudah dinilai oleh manajer. Pada halaman ini manajer mempunyai wewenang untuk menilai karyawan sesuai divisi *marketing/staf*. Yang membedakan pada halaman manajer *marketing/staf* adalah grafik, pada halaman manajer *marketing* yaitu grafik perkembangan *marketing* dan pada halaman manajer staf adalah grafik perkembangan staf.

Desain dapat dilihat pada gambar 3.29 :



Gambar 3.29 Desain Halaman Utama Manajer

#### b. Desain Halaman Histori Penilaian

Desain halaman histori yaitu histori penilaian kinerja karyawan yang sudah dihitung hingga skor akhir. Dapat dilihat pada gambar 3.30 :

Histori Penilaian					
Penilaian Belum Selesai					
Show	10	entries	<input type="text"/> search		
Kode Penilaian	Waktu	KRA	Karyawan yg dinilai	Skor	Action
Pk-001	2018/09/12	Staf	Dinda Kirana	78	

showing 1 to 1 entries

previous next

Gambar 3.30 Desain Halaman Histori Penilaian

c. Desain Halaman Penilaian Baru

Desain halaman penilaian baru yaitu desain yang untuk melakukan penilaian baru pada karyawan. Desain dapat dilihat pada gambar 3.31 :

Penilaian yang belum selesai					
<- Penilaian sudah Selesai			+ Penilaian Baru		
Show	10	entries	<input type="text"/> search		
Kode Penilaian	Waktu	KRA	Karyawan yg dinilai	Skor	Action

No data available in table

showing 0 to 0 entries

previous next

Gambar 3.31 Desain Halaman Penilaian Baru

d. Desain Halaman Memilih Karyawan yang akan dinilai

Desain halaman memilih karyawan yang akan dinilai yaitu halaman memilih karyawan yaitu hanya untuk menginputkan nama karyawan yang akan dinilai. Desain dapat dilihat pada gambar 3.32 :

Pilih karyawan yang dinilai

Karyawan yg akan dinilai : Dio Saputra

Save back

Gambar 3.32 Desain Halaman Memilih Karyawan yang akan Dinilai

e. Desain Halaman Aspek Penilaian

Desain halaman aspek penilaian yaitu muncul data karyawan yang akan dinilai sesuai karyawan yang dipilih pada desain memilih karyawan, terdapat beberapa aspek atau kriteria penilaian karyawan. Desain dapat dilihat pada gambar 3.33 :

Penilaian #PK-001

Data Karyawan
Dio Saputra Nik : 09898 Staff

Aspek Penilaian
Absensi Karyawan
Kedisiplinan Karyawan
Attitude Karyawan
Hubungan atau penyesuaian diri
Tugas Pokok
Tanggung Jawab

Gambar 3.33 Desain Halaman Aspek Penilaian

f. Desain Halaman Detail Aspek Penilaian

Desain halaman detail aspek penilaian yaitu desain detail salah satu kriteria penilaian atau aspek penilaian untuk meng *input* kan penilaian kinerja

karyawan. Pada desain detail terdapat penjelasan dari setiap aspek target dan bobot yang harus dicapai karyawan. Desain dapat dilihat pada gambar 3.34 :

The screenshot shows a software window titled "Penilaian #PK-001". On the left, there is a section titled "Aspek Penilaian" containing the text: "% absensi pada setiap 6 bulan yang harus dicapai karyawan." Below this is a table with two columns: "Target" (70) and "Bobot" (10). To the right of the table, the word "Realisasi" is followed by a colon and a text input field containing the value "59". At the bottom right of the window is a "Simpan" button.

Gambar 3.34 Desain Halaman Detail Aspek Penilaian

g. Desain Halaman Satu Aspek Penilaian Sukses *Input*

Desain halaman sukses *input* yaitu jika satu aspek penilaian sudah di *input* maka akan otomatis aspek atau kriteria penilaian akan muncul realisasi penilaian setiap aspek sehingga aspek yang dapat di *input* kan adalah nilai kinerja yang dicapai karyawan. Desain dapat dilihat pada gambar 3.35 :

The screenshot shows a software window titled "Penilaian #PK-001". At the top, a message box displays "SUKSES ! Nilai Sudah Tersimpan.". Below this, on the left, is a "Data Karyawan" section showing "Dio Saputra", "Nik : 09898", and "Staff". On the right, under "Aspek Penilaian", there is a list of five criteria: "Kedisiplinan Karyawan", "Attitude Karyawan", "Hubungan atau penyesuaian diri", "Tugas Pokok", and "Tanggung Jawab". Each criterion has a corresponding input field below it, all of which are currently empty.

Gambar 3.35 Desain Halaman Satu Aspek Penilaian Sukses *Input*

h. Desain Halaman Histori Penilaian Karyawan yang belum selesai

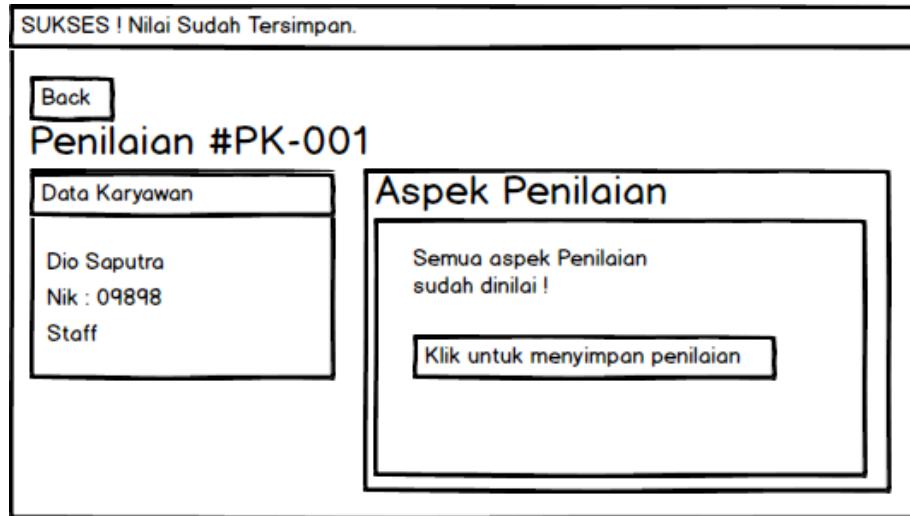
Desain halaman histori penilaian karyawan yang belum selesai yaitu desain yang hampir sama dengan keseluruhan histori penilaian dan yang membedakan adalah status penilaian sehingga perlu dilakukan penilaian lanjutan. Desain dapat dilihat pada gambar 3.36 :

Kode Penilaian	Waktu	KRA	Karyawan dinilai	Status Penilaian	Action
Pk-001	2018/09/12	Staf	Dinda Kirana	Belum	Lanjutka

Gambar 3.36 Desain Halaman Histori Penilaian Karyawan yang belum selesai

i. Desain Halaman Aspek Penilaian Sukses *Input*

Desain halaman aspek penilaian sukses *input* yaitu desain yang hampir sama dengan satu aspek penilaian yang berhasil di *input* yang membedakan adalah jika semua aspek penilaian sudah di *input* kan nilai kinerja oleh manajer maka akan muncul “semua aspek penilaian sudah dinilai” jika keseluruhan penilaian sudah selesai di *input* kan maka dapat dilakukan klik penyimpanan untuk perhitungan skor akhir. Desain dapat dilihat pada gambar 3.37 :



Gambar 3.37 Desain Halaman Aspek Penilaian Sukse *Input*

j. Desain Halaman Histori Penilaian dan skor akhir sukses

Desain halaman histori penilaian dan skor akhir sukses yaitu lanjutan dari desain akhir *input* an keseluruhan aspek penilaian hingga perhitungan skor akhir, sehingga muncul pada halaman histori penilaian sukses. Desain dapat dilihat pada gambar 3.38 :

Histori Penilaian S U R A B A Y A					
Penilaian Belum Selesai					
Show	10	entries	search		
Kode Penilaian	Waktu	KRA	Karyawan yg dinilai	Skor	Action
Pk-001	2018/09/12	Staf	Dinda Kirana	78	
Pk-002	2018/08/09	staf	Dio Saputra	89	

showing 1 to 1 entries previous next

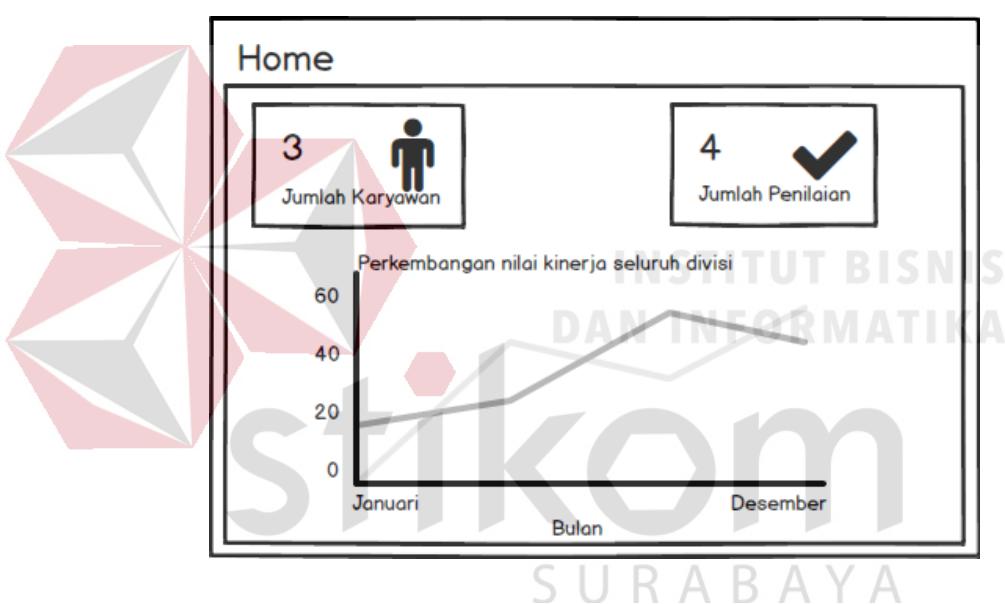
Gambar 3.38 Desain Halaman Histori Penilaian dan Skor Akhir Sukses

#### 4. Desain *Interface* halaman pimpinan

##### a. Desain Halaman Utama Pimpinan

Desain Halaman Utama pimpinan yaitu desain yang terapat informasi jumlah karyawan yang ada, informasi tentang penilaian kinerja karyawan dan grafik perkembangan penilaian kinerja karyawan seluruh divisi. Pada sistem khusus untuk pimpinan yaitu berwenang untuk mengelola beberapa data yaitu data karyawan, KRA dan kriteria penilaian atau sasaran kunci.

Desain Halaman utama dapat diliat pada gambar 3.39 :



Gambar 3.39 Desain Halaman Utama Pimpinan

##### b. Desain Halaman Laporan Kinerja Karyawan

Desain halaman laporan kinerja yaitu berisi tentang keseluruhan laporan penilaian kinerja hingga perhitungan skor akhir pada setiap bulan yang ditujukan untuk pimpinan, beserta halaman detail penilaian untuk melihat nilai per-aspek penilaian. Desain dapat dilihat pada gambar 3.40 :

Silahkan tentukan Range Laporan

Tanggal Awal...	Sampai	Tanggal Akhir...	Pilih Divisi
<input type="button" value="Filter"/>	<input type="button" value="Clear"/>		

Laporan Kinerja Karyawan

Show  entries

No.	Tanggal	NIK	Divisi	Nama Karyawan	Skor	Huruf	Action
1.	20-303-2017	4444	Staf	Dian Indria	96	A	<input type="button" value="Detail"/>

showing 1 to 1 entries

Gambar 3.40 Desain Halaman Laporan Penilaian Kinerja Karyawan

### c. Desain Halaman Rincian Penilaian Setiap Karyawan

Desain halaman rincian penilaian setiap karyawan yaitu berisi tentang rincian penilaian yang telah di *input* kan oleh manajer sesuai realisasi yang dilakukan karyawan sesuai dengan target yang ditentukan. Desain dapat dilihat pada gambar 3.41 :

Rincian Penilaian

<input type="button" value="Back"/>	Data Penilaian Tanggal 12 Juli 2017					
Data Karyawan	Sasaran Kunci	Bobot	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir
Dio Saputra Nik : 09898 Staff	absensi	10	70	60	86	q
	attitude					
	hubungan					
	penampilan					
	tugas pokok					
	tanggung jawab					
	Nilai	97				
	Nilai Akhir	A				

Gambar 3.41 Desain Halaman Rincian Penilaian Setiap Karyawan

d. Desain Halaman Laporan Bonus Karyawan

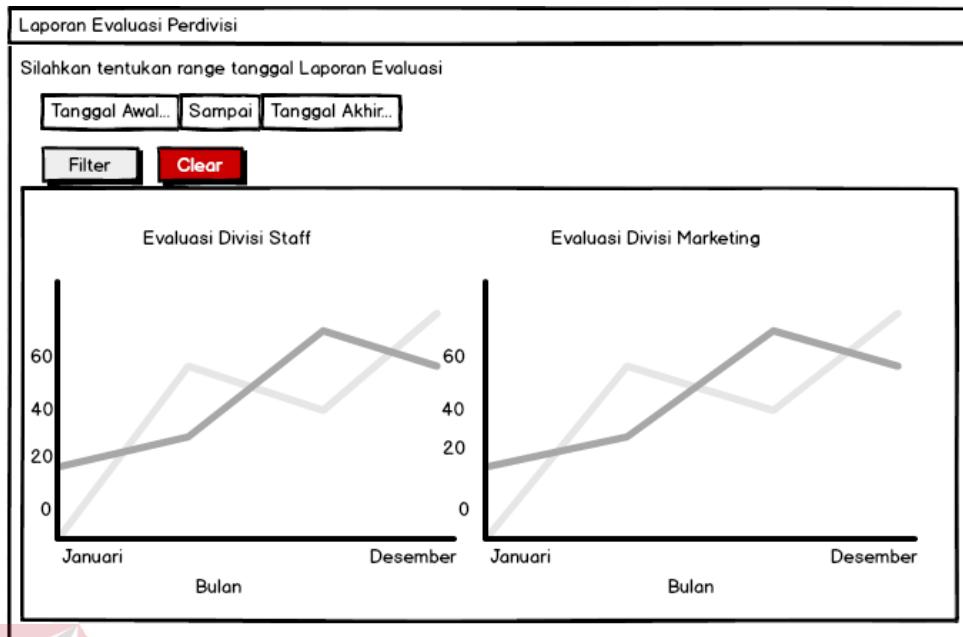
Desain halaman laporan bonus karyawan yaitu berisi laporan tentang 5 rangking teratas karyawan yang mencapai sesuai target yang diberikan oleh perusahaan. Desain dapat dilihat pada gambar 3.42:

Rangking	NIK	Nama Karyawan	Total Skor
Juara ke-1	1111	Dina Rosita	89
Juara ke-2	222	Deni	90

Gambar 3.42 Desain Halaman Laporan Bonus Karyawan

e. Desain Halaman Laporan Evaluasi Perdivisi

Desain halaman laporan evaluasi perdivisi yaitu tentang grafik naik turunnya kinerja karyawan sesuai staf dan *marketing* dalam setiap bulan dan tahunnya. Desain dapat dilihat pada gambar 3.43 :



Gambar 3.43 Desain Halaman Laporan Evaluasi Perdivisi

#### f. Desain Halaman Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan

Desain halaman laporan perkembangan kinerja yaitu tentang total penilaian skor akhir secara keseluruhan beserta desain rincian nilai pada setiap bulan dan dapat dilihat dalam grafik perkembangan setiap karyawan. Desain dapat dilihat pada gambar 3.44 , gambar 3.45 dan 3.46 :

The screenshot shows a table titled 'Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan'. At the top, there is a search bar with a magnifying glass icon and the word 'search'. Below the search bar, there is a 'Show' dropdown set to '10 entries'.

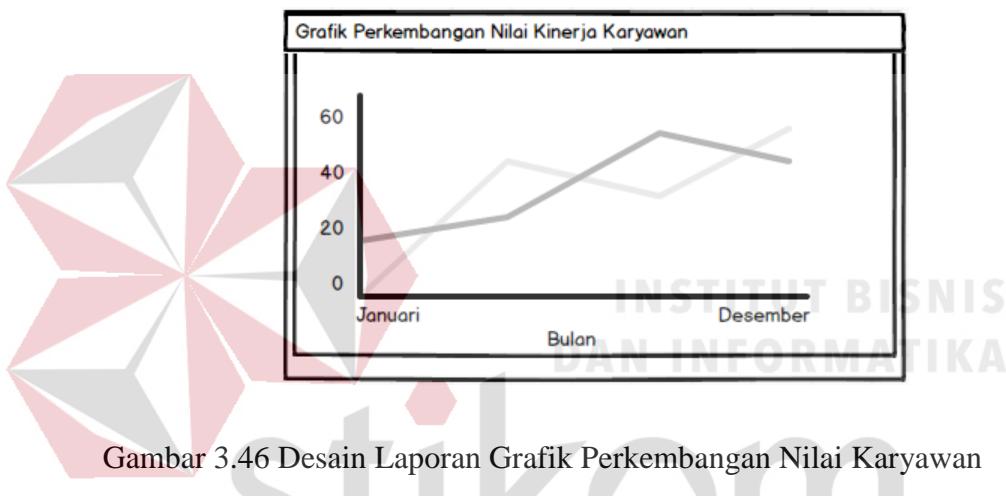
The table has columns for 'No', 'NIK', 'Nama KRA', 'Nama Karyawan', 'Rata-rata SKor', and 'Action'. The data is as follows:

No	NIK	Nama KRA	Nama Karyawan	Rata-rata SKor	Action
1.	1111	Staf	dina setiawan	98	<button>Detail</button>
2.	444	marketing	yoel prabowo	97	<button>Detail</button>
3.	666	staf	dinda prasita	89	<button>Detail</button>

Gambar 3.44 Desain Halaman Laporan Perkembang Kinerja Karyawan

Histori Penilaian			
Data Penilaian			
Show 10 entries			
Tanggal	Skor	Nilai Huruf	
mei 2018	87	A	
Juni 2018	78	A	
Juli 2018	80	A	
showing 1 to 1 entries			
		Prev	Next

Gambar 3.45 Desain Halaman Laporan Detail Perkembangan Kinerja Karyawan



Gambar 3.46 Desain Laporan Grafik Perkembangan Nilai Karyawan

### C. Desain Uji Coba

Desain *testing* adalah perincian perencanaan uji coba terhadap Sistem Informasi Manajemen Serikat Karyawan yang memiliki tujuan untuk memastikan semua fungsi sistem dapat berjalan dengan sempurna. Berikut adalah perincian desain *testing* yang dirancang oleh penulis :

Tabel 3.13 Tabel Desain Uji Coba

ID	Tujuan	Input	Hasil yang diharapkan
1.	Pengecekan fungsi <i>Login</i> dari Sistem	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Username</li> <li>• Password</li> </ul>	Sistem dapat melakukan <i>login</i> .
<b>Fungsi Master User</b>			
2.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD melihat data <i>user</i> pada <i>form</i> yang tersedia.		Sistem dapat menampilkan data <i>user</i> dari database.
3.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD melakukan edit data <i>user</i> pada <i>form</i> yang tersedia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nama <i>User</i></li> <li>• Jabatan</li> <li>• Username</li> <li>• Password</li> </ul>	Sistem dapat menerima form edit dari pengguna dan menyimpan dalam <i>database</i> .
<b>Fungsi Master Karyawan</b>			
4.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD dapat melakukan <i>input</i> data karyawan pada <i>form</i> yang tersedia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NIK</li> <li>• KRA</li> <li>• Nama Karyawan</li> <li>• Tambah Data</li> </ul>	Sistem dapat menerima form <i>input</i> dari pengguna dan menyimpan dalam <i>database</i> .
5.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD dapat melakukan pengeditan terhadap Data Karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tombol Edit</li> <li>• Data yang telah di-<i>update</i></li> <li>• Tombol Simpan</li> </ul>	Sistem dapat menerima form edit dari pengguna dan menyimpan dalam <i>database</i> .
6.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD dapat melakukan penghapusan terhadap Data Karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tombol Hapus</li> </ul>	Sistem dapat menghapus data dalam <i>database</i> .
<b>Fungsi Master KRA</b>			
7.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD dapat melihat data KRA.		Sistem dapat menampilkan data KRA dari <i>database</i> .

Tabel 3.13 Tabel Desain Uji Coba

ID	Tujuan	Input	Hasil yang diharapkan
8.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD dapat melakukan pengeditan terhadap Data KRA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tombol Edit</li> <li>• Data yang telah di-<i>update</i></li> <li>• Tombol Simpan</li> </ul>	Sistem dapat menerima form edit dari pengguna dan menyimpan dalam <i>database</i> .
<b>Fungsi Master Sasaran Kunci</b>			
9.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD dapat melakukan input sasaran kunci pada form yang tersedia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No.</li> <li>• KRA</li> <li>• Nama Sasaran Kunci</li> <li>• KPI</li> <li>• Bobot</li> <li>• Target</li> </ul>	Sistem dapat menerima form <i>input</i> dari pengguna dan menyimpan dalam database.
10.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD dapat melakukan pengeditan terhadap sasaran kunci.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tombol Edit</li> <li>• Data yang telah di-<i>update</i></li> <li>• Tombol Simpan</li> </ul>	Sistem dapat menerima form edit dari pengguna dan menyimpan dalam <i>database</i> .
11.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD dapat melakukan penghapusan terhadap sasaran kunci.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tombol Hapus</li> </ul>	Sistem dapat menghapus data dalam <i>database</i> .
<b>Fungsi Penilaian Kinerja</b>			
12.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai manajer dapat melakukan <i>input</i> penilaian kinerja karyawan yang akan dinilai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tombol Tambah Data</li> <li>• Nama karyawan</li> <li>• Tombol Simpan</li> </ul>	Sistem dapat menerima form <i>input</i> dari pengguna dan menyimpan dalam <i>database</i> .

Tabel 3.13 Tabel Desain Uji Coba

ID	Tujuan	Input	Hasil yang diharapkan
13.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai manajer dapat melakukan melanjutkan penilaian kinerja karyawan yang dinilai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Data Karyawan</li> <li>• Aspek Penilaian</li> <li>• Realisasi Penilaian</li> <li>• Tombol Simpan</li> </ul>	Sistem dapat menerima <i>form input</i> dari pengguna dan menyimpan dalam <i>database</i> .
14.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai manajer dapat melakukan perhitungan skor akhir penilaian kinerja karyawan yang dinilai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tombol klik menyimpan</li> </ul>	Sistem dapat menerima <i>form input</i> dari pengguna dan menyimpan dalam <i>database</i> .
15.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai manajer dapat melihat histori penilaian kinerja karyawan yang dinilai.		Sistem dapat menampilkan data penilaian dari <i>database</i> .
<b>Fungsi Pembuatan Laporan Penilaian Kinerja</b>			
16.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai pimpinan dapat melihat laporan penilaian kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Input range</i> tanggal penilaian</li> <li>• Detail</li> </ul>	Sistem dapat menampilkan data penilaian kinerja sesuai dengan filter dari <i>database</i> .
17.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai pimpinan dapat melihat laporan bonus kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Input range</i> tanggal penilaian</li> </ul>	Sistem dapat menampilkan data bonus kinerja sesuai dengan filter dari <i>database</i> .
18.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai pimpinan dapat melihat laporan evaluasi perdivisi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Input range</i> tanggal penilaian</li> </ul>	Sistem dapat menampilkan data evaluasi perdivisi

Tabel 3.13 Tabel Desain Uji Coba

ID	Tujuan	Input	Hasil yang diharapkan
			sesuai dengan filter dari <i>database</i> .
19.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai pimpinan dapat melihat laporan perkembangan karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Input range</i> tanggal penilaian</li> <li>• Detail</li> </ul>	Sistem dapat menampilkan data perkembangan karyawan sesuai dengan filter dari <i>database</i> .



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai tahapan Implementasi dan Evaluasi dari Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan menggunakan Metode *Key Performance Indicator* (KPI) pada PT Dua Daya Sakti.

#### 4.1 Kebutuhan Sistem

Diawali dengan analisis kebutuhan sistem pada PT Dua Daya Sakti yang membutuhkan adanya aplikasi penilaian kinerja karyawan yang dapat melakukan proses penilaian secara komputerisasi dengan metode *Key Performance Indicator*. Kebutuhan tersebut adalah kebutuhan perangkat keras (*Hardware*) dan perangkat lunak (*Software*). Berikut adalah perinciannya :

##### 4.1.1 Spesifikasi Sistem

Spesifikasi Sistem yaitu penjelasan mengenai kebutuhan untuk menerapkan sistem yang sudah dirancang. Berikut adalah perinciannya :

###### A. Bahasa Pemrograman

Rancang bangun aplikasi penilaian kinerja bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan dalam penilaian kinerja karyawan secara tersistem sehingga dapat diakses oleh pengguna, maka sistem yang dibutuhkan berbasis web dan bahasa pemrograman yang digunakan adalah PHP.

## B. Kebutuhan Perangkat Lunak (*Software*)

Kebutuhan perangkan lunak (*Software*) merupakan kebutuhan program pendukung dari sisi pengguna. Hal tersebut mendukung proses implemenetasi dari Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan, berikut adalah rincian spesifikasi *software* yang akan dibutuhkan :

- a. *XAMPP* sebagai virtual server untuk uji coba *software* yang dirancang, mengingat *software* yang di harapkan adalah berbasis web.
- b. *MySQL* sebagai *database* yang akan mengelola data dari *software* yang dirancang.
- c. *Mozilla Firefox* sebagai web browser untuk uji coba *software* yang dirancang.
- d. Notepad++ sebagai teks editor untuk menulis kode pemrograman.

## C. Kebutuhan Perangkat Keras (*Hardware*)

Untuk menjalankan berbagai macam *software* pendukung di atas, tentu juga membutuhkan *hardware*. Karena *hardware* dan *software* saling berkesinambungan dalam implementasi Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Key Performance Indicator* Pada PT Dua Daya Sakti. Berikut adalah rincian spesifikasi *hardware* yang akan dibutuhkan :

- a. *Processor Intel Core i3* karena *software* yang dirancang berbasis web, sehingga tidak membutuhkan prosesor dengan spesifikasi tinggi namun minimal memiliki *clock speed* 1.8 Ghz untuk menjaga efektivitas proses pengelolaan data maupun kinerja dari *software* sendiri.
- b. *Random Access Memory* (RAM) setidaknya minimal 1 GB karena terdapat *virtual server* untuk uji coba *software*.

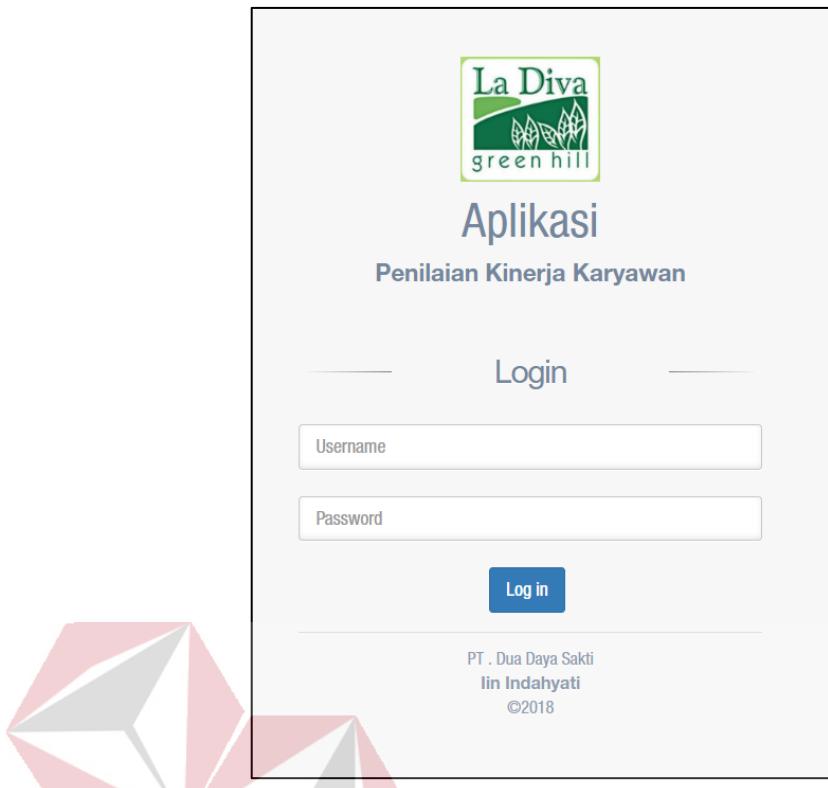
- c. Modem dengan speed minimal 1 Mbps untuk mendukung koneksi *internet*.
- d. *Network Card* yang terdapat port RJ-45 untuk mendukung koneksi *ethernet* dan juga mendukung koneksi nirkabel (*Wireless Fidelity*).
- e. *I/O Devices* atau perangkat input / output yaitu *Monitor/LCD*, *Mouse* dan *Keyboard*.

#### 4.1.2 Implementasi Sistem

Mengacu pada BAB III yaitu desain *interface*, desain tersebut diterapkan pada bentuk yang nyata yaitu hasil rancangan program. Pada bagian ini merupakan tampilan hasil rancangan program yang akan dirancang. Sesuai dengan desain di mana disesuaikan dengan pengguna yang dibagi menjadi 3 yaitu HRD, Manajer dan Pimpinan. Kemudian akan dijelaskan tentang bagaimana alur operasi dari aplikasi penilaian kinerja karyawan dari segi pengguna sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman dalam mengoperasikan aplikasi. Ketika pengguna menjalankan aplikasi tahap awal yang ditampilkan adalah halaman *Login* sesuai dengan 3 pengguna yang memiliki *user* dan *password* masing-masing, setelah *login* selesai aplikasi akan menampilkan halaman utama sesuai kebutuhan pengguna.

##### A. Halaman *Login*

Pada halaman awal aplikasi penilaian kinerja karyawan yaitu *form login*. *Form Login* digunakan oleh pengguna untuk masuk ke dalam aplikasi, selain itu sebagai keamanan untuk aplikasi menentukan pengguna yang berhak mengakses aplikasi tersebut. *Form login* dapat dilihat pada gambar 4.1 :



Gambar 4.1 Halaman Login

## B. Halaman HRD

### 1. Halaman Utama HRD

Pada halaman utama HRD akan muncul informasi jumlah karyawan dan jumlah penilaian kinerja setelah sukses meng-inputkan *username* dan *password*. Pada halaman utama HRD terdapat informasi yang berupa jumlah seluruh karyawan, jumlah seluruh penilaian dan grafik perkembangan penilaian kinerja pada seluruh divisi perusahaan. Halaman dapat dilihat pada gambar 4.2 :



Gambar 4.2 Halaman Utama HRD

## 2. Halaman Utama Master User

Pada halaman utama master *user* hanya HRD yang memiliki wewenang untuk dapat melihat data keseluruhan *user*. Halaman dapat dilihat pada gambar 4.3 :

Kode	Nama	Username	Jabatan	Action
U-0001	ADMINISTRATOR	admin	ADMINISTRATOR	
U-0002	MANAJER PENILAI STAFF	user1	MANAJER PENILAI STAFF	
U-0003	HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT	hrd	HRD	
U-0004	PIMPINAN	pimpinan	PIMPINAN	
U-0005	MANAJER PENILAI MARKETING	user2	MANAJER PENILAI MARKETING	

Gambar 4.3 Halaman Utama Master User

## 3. Halaman Edit Master User

Pada halaman edit master *user* yaitu untuk edit master *user* jika terjadi kesalahan penulisan nama *user* pada tabel. Halaman edit master *user* dapat dilihat pada gambar 4.4 :

The screenshot shows a form titled 'Edit User'. It contains a single input field labeled 'Nama User:' with the value 'ADMINISTRATOR' entered. Below the input field are two buttons: a blue 'Save' button and a white 'Back' button.

Gambar 4.4 Halaman Edit Master User

#### 4. Halaman Utama Master Karyawan

Halaman utama master karyawan terdapat informasi tabel keseluruhan data karyawan. Pada halaman utama master karyawan juga terdapat tombol untuk tambah data karyawan baru. Halaman master karyawan dapat dilihat pada gambar 4.5 :

The screenshot shows a table titled 'Master Karyawan'. The table has four columns: 'NIK', 'Divisi', 'Nama Karyawan', and 'Action'. The 'Action' column contains icons for edit and delete. The table displays three entries:

NIK	Divisi	Nama Karyawan	Action
111111	STAFF	YOEL PRABOWO	
222222	MARKETING	FERDY BUDI SETIAWAN	
333333	STAFF	DICKY EKA PUTRA	

Gambar 4.5 Halaman Utama Master Karyawan

#### 5. Halaman Tambah Data Karyawan

Pada halaman tambah data karyawan terdapat NIK, KRA dana Nama Karyawan yang harus di *input* kan. Halaman tambah data karyawan dapat dilihat pada gambar 4.6 :

Tambah Karyawan

NIK :	<input type="text"/>
KRA :	MARKETING ▾
Nama Karyawan :	<input type="text"/>
<input type="button" value="Save"/> <input type="button" value="Back"/>	

Gambar 4.6 Halaman Utama Tambah Data Karyawan

#### 6. Halaman Edit Data Karyawan

Halaman edit data karyawan sama dengan halaman tambah data karyawan, yang membedakan halaman edit data karyawan yaitu jika ada kesalahan data karyawan seperti kesalahan penulisan nama karyawan maka dapat di edit pada halaman tersebut. Halaman edit data karyawan dapat dilihat pada gambar 4.7 :

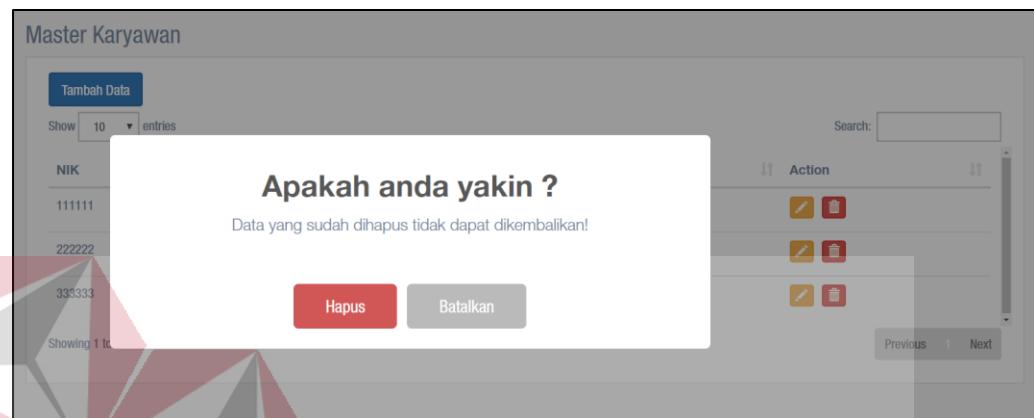
Edit Karyawan

NIK :	<input type="text" value="444444"/>
KRA :	MARKETING ▾
Nama Karyawan :	<input type="text" value="IIN INDAHYATI"/>
<input type="button" value="Save"/> <input type="button" value="Back"/>	

Gambar 4.7 Halaman Edit Data Karyawan

## 7. Halaman Hapus Data Karyawan

Pada halaman hapus karyawan adalah apabila terdapat karyawan yang sudah tidak bekerja pada perusahaan maka data karyawan tersebut akan dihapus pada halaman tersebut. Halaman hapus karyawan dapat dilihat pada gambar 4.8 :



Gambar 4.8 Halaman Hapus Data Karyawan

## 8. Halaman Utama KRA

Pada halaman utama KRA hanya dapat melihat keseluruhan divisi yang ada pada perusahaan. Halaman utama KRA dapat dilihat pada gambar 4.9 :

No.	Nama KRA	Action
1.	MARKETING	
2.	STAFF	

Showing 1 to 2 of 2 entries

Gambar 4.9 Halaman Utama KRA

## 9. Halaman Edit KRA

Pada halaman edit KRA yaitu untuk edit divisi yang ada pada perusahaan jika terdapat kesalahan penulisan. Halaman edit KRA dapat dilihat pada gambar 4.10 :

The screenshot shows a simple form titled 'Edit KRA'. It has a single input field labeled 'Nama KRA:' containing the text 'MARKETING'. Below the input field are two buttons: a blue 'Save' button and a white 'Back' button.

Gambar 4.10 Halaman Edit KRA

## 10. Halaman Utama Sasaran Kunci

Pada halaman utama sasaran kunci yaitu untuk keseluruhan kriteria penilaian kinerja pada perusahaan di mana pada halaman utama sasaran kunci dapat dilakukan penambahan sasaran kunci, edit dan hapus. Halaman utama sasaran kunci dapat dilihat pada gambar 4.11 :

The screenshot shows a table titled 'Master Sasaran Kunci'. The table has columns: No., KRA, Nama Sasaran Kunci, KPI, Bobot, Target, and Action. The data is as follows:

No.	KRA	Nama Sasaran Kunci	KPI	Bobot	Target	Action
1.	STAFF	Absensi Karyawan	% absensi pada setiap 6 bulan yang harus dicapai karyawan.	10	70	
2.	STAFF	Kedisiplinan Karyawan	% keterlambatan setiap karyawan selama 6 bulan	20	70	
3.	STAFF	Attitude Karyawan	% sikap staff terhadap kerjasama sesama karyawan dan perusahaan	10	60	
4.	STAFF	Hubungan atau Penyesuaian Diri	% penyesuaian setiap karyawan dengan karyawan lain pada perusahaan	10	60	
5.	STAFF	Tugas Pokok	% jumlah target yang telah dicapai sesuai ketentuan yang sudah ditetapkan pada setiap 6 bulan	10	70	
6.	STAFF	Tanggung Jawab	% tanggung jawab staf dalam pencapaian target pekerjaan internal perusahaan	40	75	

Showing 1 to 6 of 6 entries

Gambar 4.11 Halaman Utama Sasaran Kunci

## 11. Halaman Tambah Sasaran Kunci

Pada halaman tambah sasaran kunci yaitu untuk penambahan kriteria baru yang dilakukan oleh HRD. Dalam halaman penambahan sasaran kunci terdapat kolom divisi, nama sasaran kunci, *key performance Indicator* (KPI), bobot dan target. Halaman tambah sasaran kunci dapat dilihat pada gambar 4.12 :

The screenshot shows a web-based application window titled "Tambah Sasaran Kunci Baru". On the left side, there is a large, stylized logo composed of overlapping red and grey geometric shapes. The main form area has the following fields:

- KRA :
- Nama Sasaran Kunci :
- KPI :
- Bobot :
- Target :

At the bottom of the form are two buttons: "Save" (in blue) and "Back".

Gambar 4.12 Halaman Tambah Sasaran Kunci

## 12. Halaman Edit Sasaran Kunci

Pada halaman edit sasaran kunci yaitu untuk edit kriteria atau sasaran kunci jika terjadi kesalahan penulisan. Halaman sasaran kunci dapat dilihat pada gambar 4.13 :

Edit Sasaran Kunci

KRA :	STAFF ▾
Nama Sasaran Kunci :	Absensi Karyawan
KPI :	% absensi pada setiap 6 bulan yang harus dicapai karyawan.
Bobot :	10
Target :	70
<input type="button" value="Save"/> <input type="button" value="Back"/>	

Gambar 4.13 Halaman Edit Sasaran Kunci

### 13. Halaman Hapus Sasaran Kunci

Pada halaman hapus sasaran kunci yaitu halaman untuk menghapus sasaran kunci jika terdapat sasaran kunci atau kriteria yang sudah tidak digunakan.

Halaman hapus sasaran kunci dapat dilihat pada gambar 4.14 :

Master Sasaran Kunci

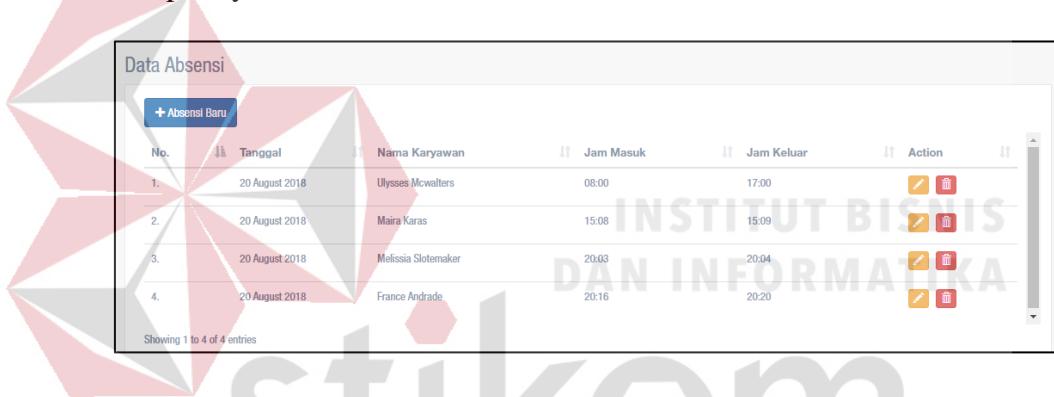
Tambah Data		Show 10 entries	Search:			
No.		Bobot	Target	Action		
1.		10	70			
2.		20	70			
3.		10	60			
4.	STAFF	Hubungan atau Penyesuaian Diri	% penyesuaian setiap karyawan dengan karyawan lain pada perusahaan	10	60	
5.	STAFF	Tugas Pokok	% jumlah target yang telah dicapai sesuai ketentuan yang sudah ditetapkan pada setiap 6 bulan	10	70	
6.	STAFF	Tanggung Jawab	% tanggung jawab staf dalam pencapaian target pekerjaan internal perusahaan	40	75	

Showing 1 to 6 of 6 entries

Gambar 4.14 Halaman Hapus Sasaran Kunci

#### 14. Halaman Presensi Karyawan

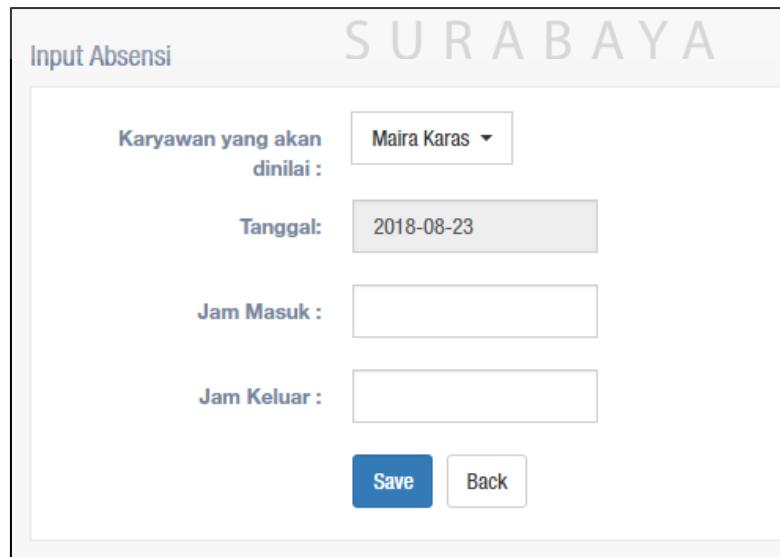
Pada halaman presensi karyawan HRD memiliki kewenangan untuk meng *input* kan presensi karyawan setiap harinya. Pada halaman ini akan menghitung jumlah presensi setiap karyawan untuk jumlah keseluruhan presensi setiap bulan untuk dilakukan perhitungan penilaian kinerja pada halaman kinerja karyawan. Halaman dapat dilihat pada gambar 4.15 untuk data presensi seluruh karyawan dan pada gambar 3.16 untuk halaman *input* presensi pada halaman tersebut terdapat *input* jam masuk dan jam pulang setiap karyawan :



Data Absensi					
No.	Tanggal	Nama Karyawan	Jam Masuk	Jam Keluar	Action
1.	20 August 2018	Ulysses Mcwalters	08:00	17:00	 
2.	20 August 2018	Maira Karas	15:08	15:09	 
3.	20 August 2018	Melissia Slotemaker	20:03	20:04	 
4.	20 August 2018	France Andrade	20:16	20:20	 

Showing 1 to 4 of 4 entries

Gambar 4.15 Halaman Data Absensi Karyawan



### SURABAYA

#### Input Absensi

Karyawan yang akan dinilai :	<input type="button" value="Maira Karas ▾"/>
Tanggal:	<input type="text" value="2018-08-23"/>
Jam Masuk :	<input type="text"/>
Jam Keluar :	<input type="text"/>
<input type="button" value="Save"/> <input type="button" value="Back"/>	

Gambar 4.16 Halaman *Input* Presensi

## C. Halaman Manajer

### 1. Halaman Utama Manajer

Pada halaman utama manajer yaitu terdapat 2 manajer bagian staf dan *marketing* di mana informasi yang ada adalah jumlah karyawan, jumlah penilaian karyawan yang sudah dinilai oleh manajer dan grafik perkembangan nilai kinerja *marketing* dan staf. Pada halaman utama manajer mempunyai wewenang untuk menilai karyawan sesuai divisi/staf. Waktu penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh manajer ialah pada tanggal 25 dan 26 setiap bulannya. Halaman utama manajer dapat dilihat pada gambar 4.17 dan gambar 4.18 :



Gambar 4.17 Halaman Utama Manajer (*Marketing*)



Gambar 4.18 Halaman Utama Manajer (Staf)

## 2. Halaman Histori Penilaian

Pada halaman histori penilaian yaitu terdapat keseluruhan penilaian yang telah dihitung oleh manajer. Terdapat notifikasi penilaian yang belum dinilai pada halaman tersebut dan tombol untuk melanjutkan penilaian baru. Pada tabel histori terdapat nama karyawan yang telah selesai dinilai sehingga untuk melihat detail penilaian dapat dilihat pada *action*. Berikut adalah halaman histori penilaian dan detail rincian penilaian dapat dilihat pada gambar 4.19 :

Histori Penilaian				
Klik disini untuk melakukan penilaian baru / melanjutkan penilaian <b>0 →</b>				
Show: 10 entries	Tanggal	Karyawan yang dinilai	Skor	Action
PK-056	03 July 2018	Beth Barbone	39	
PK-057	05 July 2018	Wei Nobel	39	
PK-060	11 July 2018	Evan Zigomalas	48	
PK-061	13 July 2018	France Andrade	64	
PK-063	17 July 2018	Tyisha Veness	52	

Gambar 4.19 Halaman Histori Penilaian

## 3. Halaman Detail Penilaian Karyawan

Pada halaman detail penilaian karyawan akan muncul ketika pada halaman histori penilaian dilakukan detail untuk mengetahui nilai karyawan pada tabel. Halaman detail Penilaian karyawan dapat dilihat pada gambar 4.20 :

Detail Penilaian						
Data Penilaian Tanggal 03 July 2018						
Sasaran Kunci	Bobot	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir	
Absensi dan kedisiplinan karyawan	10	70	24	34	3	
Attitude karyawan	10	60	46	77	8	
Hubungan atau penyesuaian diri	10	60	52	87	9	
Penampilan	10	15	3	20	2	
Tugas Pokok	30	10	5	50	15	
Tanggung jawab	30	75	5	7	2	
<b>Nilai</b>				<b>39</b>		
Nilai Huruf				E		

Gambar 4.20 Halaman Detail Penilaian Karyawan

#### 4. Halaman Penilaian Baru

Pada halaman penilaian baru terdapat menu tambah penilaian, tabel penilaian dan notifikasi penilaian yang belum diselesaikan. Tampilan halaman penilaian baru dapat dilihat pada gambar 4.21 :

Penilaian yang belum selesai						
Klik disini untuk melihat Penilaian yang sudah selesai						
Show	entries	+ Penilaian Baru 1				
Kode Penilaian	Tanggal	Karyawan yang dinilai	KRA	Status Penilaian	Action	

No data available in table

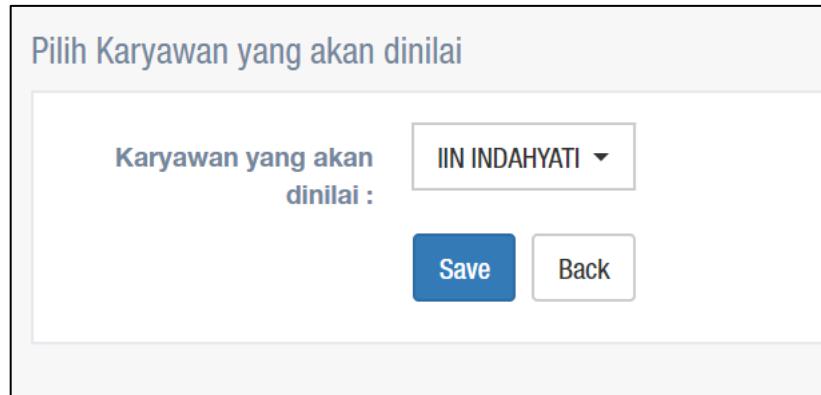
Showing 0 to 0 of 0 entries

Previous Next

Gambar 4.21 Halaman Penilaian Baru

#### 5. Halaman Memilih Karyawan yang akan dinilai

Pada halaman penilaian karyawan yang dipilih adalah *input* nama karyawan yang akan dinilai kemudian simpan dan melanjutkan penilaian. Halaman memilih karyawan dapat dilihat pada gambar 4.22 :



Gambar 4.22 Halaman Memilih Karyawan yang akan Dinilai

#### 6. Halaman *Draft* Penilaian

Pada halaman *draft* penilaian adalah masukkan dari nama karyawan yang akan dinilai sehingga untuk melanjutkan penilaian dapat dilihat pada gambar 4.23 untuk tombol lanjutkan penilaian.

INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA					
SIKOM SURABAYA					
Penilaian yang belum selesai					
<b>Sukses!</b> Penilaian baru berhasil disimpan!. Segera lanjutkan penilaian!					
<a href="#">← Klik disini untuk melihat Penilaian yang sudah selesai</a>	<a href="#">+ Penilaian Baru 0</a>	Search: <input type="text"/>	Action		
Show 10 entries					
Kode Penilaian	Tanggal	Karyawan yang dinilai	KRA	Status Penilaian	Action
PK-027	2018-07-23 14:50:29	IIN INDAHYATI	STAFF	Belum Selesai	<a href="#">Lanjutkan ➔</a>
Showing 1 to 1 of 1 entries					
Previous 1 Next					

Gambar 4.23 Halaman Draft Penilaian

#### 7. Halaman Aspek Penilaian

Pada halaman aspek penilaian yaitu berisi data karyawan dan aspek penilaian yang akan di *input* kan realisasi penilaianya. Halaman aspek penilaian dapat dilihat pada gambar 4.24 :

The screenshot shows a web-based performance evaluation system. On the left, under 'Data Karyawan', it lists 'IIN INDAHYATI' with ID '444444' and category 'STAFF'. On the right, under 'Aspek Penilaian', there is a vertical list of six evaluation criteria: 'Absensi Karyawan', 'Kedisiplinan Karyawan', 'Attitude Karyawan', 'Hubungan atau Penyesuaian Diri', 'Tugas Pokok', and 'Tanggung Jawab'. Each criterion is represented by a blue horizontal bar.

Gambar 4.24 Halaman Aspek Penilaian

#### 8. Halaman Detail Aspek Penilaian

Pada halaman detail aspek penilaian yaitu detail salah satu kriteria aspek penilaian untuk *input* realisasi penilaian kinerja karyawan. Pada halaman detail aspek penilaian terdapat perincian aspek penilaian, target dan bobot. Halaman dapat dilihat pada gambar 4.25 :

The screenshot shows a detailed view of the 'Aspek Kedisiplinan Karyawan' section. It includes a table with columns 'Target' and 'Bobot', showing values 70 and 20 respectively. To the right, there is a progress bar labeled 'Realisasi : 50' with a slider and a 'Simpan' button.

Aspek Kedisiplinan Karyawan	
% keterlambatan setiap karyawan selama 6 bulan	
Target	Bobot
70	20

Gambar 4.25 Halaman Detail Aspek Penilaian

Untuk aspek absensi dalam hal ini realisasi tidak dapat dimasukkan secara manual, namun sistem mengambil data presensi dari tabel presensi yang tersedia pada perusahaan. Sehingga berikut ini adalah tampilan dari halaman realisasi aspek absensi karyawan :

Penilaian #PK-079

Aspek Absensi dan kedisiplinan karyawan	
Jumlah absensi yang harus dicapai karyawan setiap bulan	
Target	Bobot
20	10

Realisasi :  Hari

**Simpan**

Gambar 4.26 Halaman Detail Aspek Penilaian (Absensi)

Begitu juga dengan aspek realisasi tugas pokok khusus KRA *Marketing* di mana sistem mengambil data langsung dari tabel penjualan yang dilakukan oleh karyawan yang dinilai. Berikut adalah tampilan dari halaman realisasi aspek tugas pokok pada KRA *marketing* :

Penilaian #PK-079

Aspek Tugas Pokok	
Target penjualan yang harus dicapai sesuai ketentuan yang sudah ditetapkan	
Target	Bobot
3	30

Realisasi :  Properti

**Simpan**

Gambar 4.27 Halaman Detail Aspek Penilaian (Tugas Pokok *Marketing*)

#### 9. Halaman Satu Aspek Penilaian Sukses *Input*

Halaman satu aspek penilaian sukses *input* adalah halaman di mana setelah satu atau beberapa aspek telah dilakukan *input* realisasi penilaian secara otomatis aspek yang sudah dinilai akan berganti warna dan tidak dapat edit atau ganti penilaian. Halaman dapat dilihat pada gambar 4.28 :

Aspek Penilaian	Skor
Absensi Karyawan	65
Kedisiplinan Karyawan	70
Attitude Karyawan	45
Hubungan atau Penyesuaian Diri	60
Tugas Pokok	68
Tanggung Jawab	45

Gambar 4.28 Halaman Satu Aspek Penilaian Sukses Input

#### 10. Halaman Seluruh Aspek Penilaian Sudah Dinilai

Halaman seluruh aspek penilaian sudah dinilai yaitu halaman untuk perhitungan skor akhir jika keseluruhan aspek telah dinilai. Halaman dapat dilihat pada gambar 4.29 :

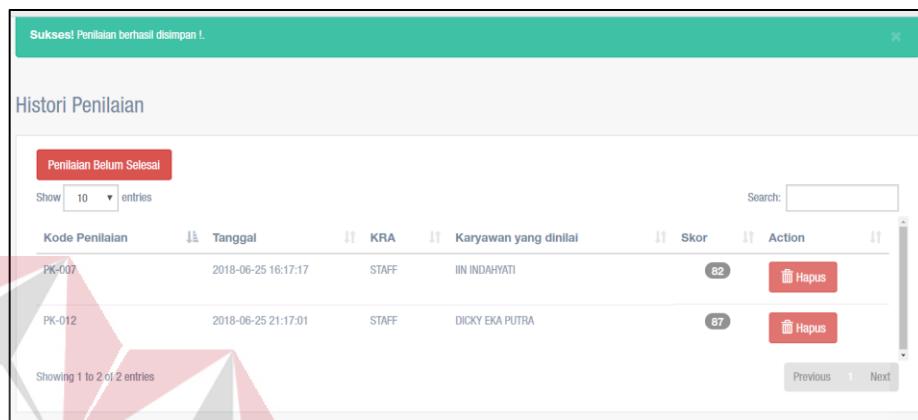
Aspek Penilaian	Skor
Absensi Karyawan	65
Kedisiplinan Karyawan	70
Attitude Karyawan	45
Hubungan atau Penyesuaian Diri	60
Tugas Pokok	68
Tanggung Jawab	45

[Klik untuk Menyimpan Penilaian](#)

Gambar 4.29 Halaman Seluruh Aspek Penilaian Sudah Dinilai

## 11. Halaman Histori Penilaian dan Skor Akhir Sukses

Pada halaman histori penilaian dan skor akhir sukses yaitu halaman yang memunculkan nama karyawan telah sukses dan muncul skor akhir dari realisasi penilaian. Halaman dapat dilihat pada gambar 4.30 :



The screenshot shows a table titled "Histori Penilaian" with the following data:

Penilaian Belum Selesai					
Show	10	entries	Search:	Action	
Kode Penilaian	Tanggal	KRA	Karyawan yang dinilai	Skor	
PK-007	2018-06-25 16:17:17	STAFF	IIN INDAHYATI	82	<button>Hapus</button>
PK-012	2018-06-25 21:17:01	STAFF	DICKY EKA PUTRA	87	<button>Hapus</button>

Showing 1 to 2 of 2 entries

Gambar 4.30 Halaman Histori Penilaian dan Skor Akhir Sukses

## 12. Halaman Penjualan

Pada halaman penjualan hanya ada pada halaman manajer *marketing*, halaman ini digunakan untuk *input* penjualan yang telah dilakukan oleh setiap karyawan *marketing*. Di mana halaman penjualan termasuk penilaian tugas pokok pada kriteria sasaran kunci tabel KPI. Halaman dapat dilihat pada gambar 4.31 adalah halaman data keseluruhan penjualan yang telah di *input* kan manajer ketika karyawan *marketing* melakukan penjualan. Pada gambar 3.32 adalah halaman *input* penjualan karyawan terdapat kolom tanggal saat melakukan penjualan dan jumlah penjualan yang diperoleh.

Data Penjualan					
No.	Tanggal	Nama Karyawan	Jumlah Penjualan	Action	
1.	20 August 2018	France Andrade	2		
2.	20 August 2018	Wei Nobel	5		
3.	21 August 2018	France Andrade	1		

Showing 1 to 3 of 3 entries

Gambar 4.31 Halaman Data Penjualan Karyawan



Input Penjualan

Nama Karyawan :	Beth Barbone
Tanggal:	<input type="text"/>
Jumlah Penjualan:	<input type="text"/>
	<input type="button" value="Save"/> <input type="button" value="Back"/>

Gambar 4.32 Halaman Input Penjualan

#### D. Halaman Pimpinan

##### 1. Halaman Utama Pimpinan

Pada halaman utama pimpinan akan muncul informasi jumlah karyawan dan jumlah penilaian kinerja setelah sukses meng-*input* kan *username* dan *password*. Pada halaman utama pimpinan terdapat informasi yang berupa jumlah seluruh karyawan, jumlah seluruh penilaian dan grafik perkembangan penilaian kinerja pada seluruh divisi perusahaan. Halaman dapat dilihat pada gambar 4.33 :



Gambar 4.33 Halaman Utama Pimpinan

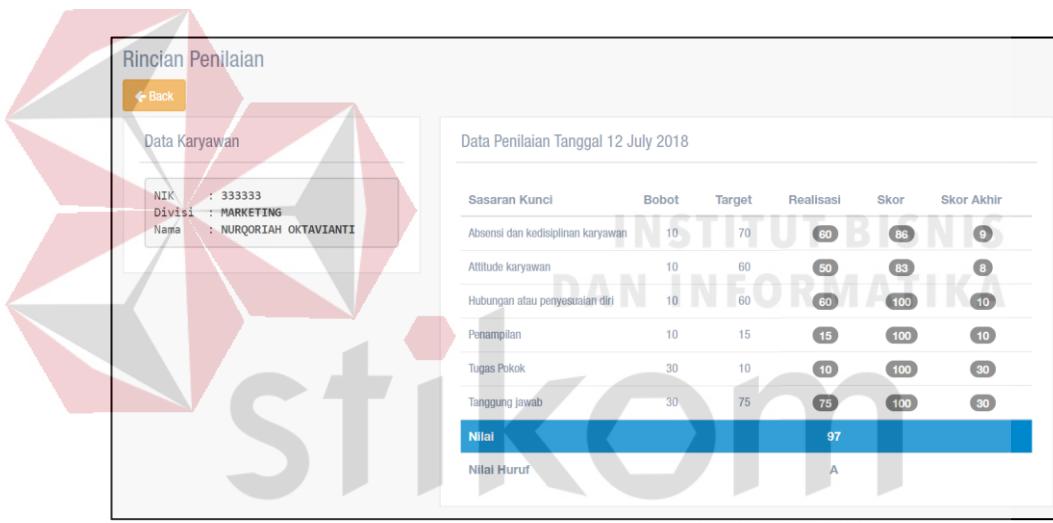
## 2. Halaman Laporan Kinerja Karyawan

Pada halaman laporan kinerja karyawan terdapat tabel keseluruhan penilaian kinerja karyawan. Informasi yang dapat diperoleh dalam halaman laporan kinerja karyawan adalah waktu yang dilakukan saat penilaian, data karyawan yang sudah dinilai, skor akhir setiap karyawan setiap bulannya dan *range* nilai yang diperoleh dari skor akhir. Pada halaman laporan kinerja terdapat detail untuk melihat rincian penilaian setiap karyawan. Halaman laporan kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 4.34 dan gambar 4.35 :

Silahkan tentukan Range Laporan										
Tanggal Awal..		sampai	Tanggal Akhir..		Pilih Divisi..					
<b>Filter</b> <b>Clear</b>										
<b>Laporan Kinerja Karyawan</b>										
Show 10 entries Search:										
No.	Tanggal	NIK	Divisi	Nama Karyawan	Skor	Huruf				
1.	12-July-2018	333333	MARKETING	NURQORIAH OKTAVIANTI	97	A	<b>Detail</b>			
2.	09-July-2018	444444	STAFF	IIN INDAHYATI	87	A	<b>Detail</b>			
3.	06-July-2018	222222	MARKETING	FERDY BUDI SETIAWAN	77	B+	<b>Detail</b>			
4.	06-July-2018	111111	STAFF	YOEL PRABOWO	95	A	<b>Detail</b>			

Showing 1 to 4 of 4 entries Previous Next

Gambar 4.34 Halaman Laporan Kinerja Karyawan



Gambar 4.35 Halaman Rincian Laporan Kinerja Karyawan

### 3. Halaman Laporan Bonus Karyawan

Pada halaman laporan bonus karyawan terdapat informasi tabel karyawan yang berhak mendapatkan bonus sesuai waktu yang ditetapkan oleh HRD dan pimpinan. Terdapat rincian dan grafik penilaian setiap karyawan. Halaman dapat dilihat pada gambar 4.36 dan grafik dapat dilihat pada gambar 4.37 :

Laporan Bonus Karyawan

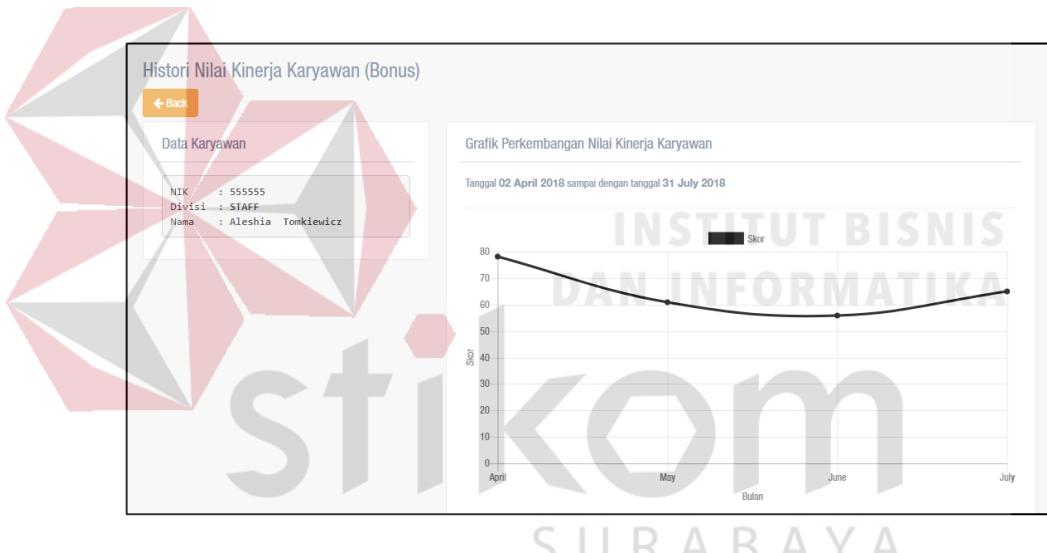
Silahkan tentukan Range Penilaian dan Divisi yang dipilih...

Pilih Divisi..	Tanggal Awal..	sampai	Tanggal Akhir..
<input type="button" value="OK"/>	<input type="button" value="Clear"/>		

5 Ranking teratas Karyawan divisi STAFF Periode 01 June 2018 sampai dengan 31 July 2018

Ranking	NIK	Nama Karyawan	Rata-rata Skor	Action
Juara ke - 1	555555	Aleshia Tomkiewicz	61	<input type="button" value="Rincian"/>
Juara ke - 2	444444	Melissia Slotemaker	51	<input type="button" value="Rincian"/>
Juara ke - 3	111111	Maira Karas	49	<input type="button" value="Rincian"/>
Juara ke - 4	888888	Ulysses Mcwalters	47	<input type="button" value="Rincian"/>

Gambar 4.36 Halaman Laporan Bonus Karyawan



Gambar 4.37 Halaman Rincian grafik penilaian karyawan

#### 4. Halaman Laporan Evaluasi Perdivisi

Pada halaman Laporan Evaluasi Perdivisi terdapat informasi grafik kenaikan dan penurunan penilaian keseluruhan karyawan. Pada halaman laporan evaluasi perdivisi juga dapat di filter dengan menentukan bulan atau tanggal yang akan di lihat kenaikan dan penurunan setiap divisi. Halaman laporan evaluasi perdivisi dan filter waktu bulan dan tanggal dapat dilihat pada gambar 4.38 dan gambar 4.39 :

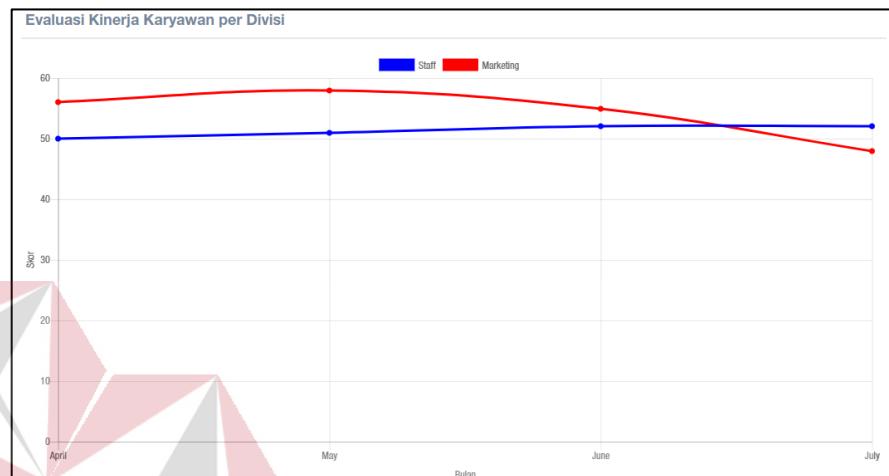
Laporan Evaluasi Per Divisi

Silahkan tentukan Range Laporan Evaluasi

Tanggal Awal. sampai Tanggal Akhir..

**Filter** **Clear**

Gambar 4.38 Halaman Laporan Evaluasi Perdivisi Filter Waktu



Gambar 4.39 Halaman Grafik Laporan Evaluasi Perdivisi

##### 5. Halaman Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan

Pada halaman laporan perkembangan kinerja karyawan terdapat informasi keseluruhan penilaian karyawan. Pada halaman ini *user* dapat melihat sesuai divisi yang diinginkan. Kemudian pada halaman ini *user* juga dapat melihat detail grafik setiap karyawan dan rincian *range* penilaian setiap bulannya pada setiap karyawan. Masing-masing halaman dapat dilihat pada gambar 4.40 untuk halaman filter laporan perkembangan kinerja karyawan, gambar 4.41 halaman laporan perkembangan kinerja karyawan, gambar 4.42 halaman grafik perkembangan penilaian kinerja karyawan, dan gambar 4.43 halaman detail laporan perkembangan kinerja karyawan :

Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan

Silahkan Pilih Divisi

Gambar 4.40 Halaman Filter Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan

Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan

No.	NIK	Nama KRA	Nama Karyawan	Rata-rata Skor		
1.	33333	MARKETING	NURQORIAH OKTAVIANTI	97	<input type="button" value="Detail"/>	
2.	11111	STAFF	YOEL PRABOWO	95	<input type="button" value="Detail"/>	
3.	44444	STAFF	IIN INDAHYATI	85	<input type="button" value="Detail"/>	
4.	22222	MARKETING	FERDY BUDI SETIAWAN	77	<input type="button" value="Detail"/>	

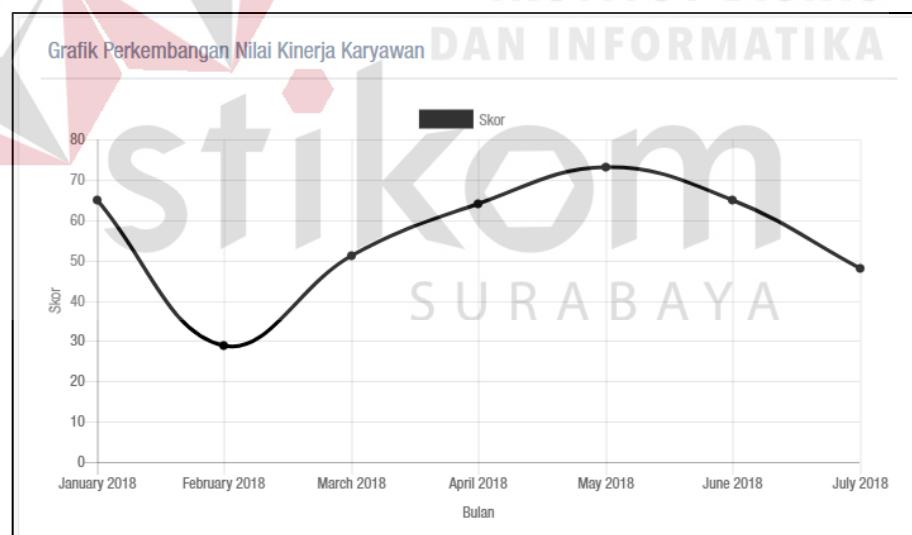
Showing 1 to 4 of 4 entries

Search:

Show:  entries

Previous | Next

Gambar 4.41 Halaman Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan



Gambar 4.42 Halaman Grafik Perkembangan Kinerja Karyawan

Histori Perkembangan Kinerja Karyawan					
Data Karyawan		Data Perkembangan Nilai Kinerja Karyawan			
<a href="#">Back</a>					
NIK : 444444	Divisi : STAFF	Tanggal	Skor	Nilai Huruf	
Divisi : STAFF	Nama : IIN INDAHYATI	25 June 2018	82	A	
		09 July 2018	87	A	
Showing 1 to 2 of 2 entries				<a href="#">Detail</a>	
				<a href="#">Detail</a>	
				<a href="#">Previous</a> <a href="#">1</a> <a href="#">Next</a>	

Gambar 4.43 Halaman Detail Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan

#### 4.1.3 Hasil Uji Coba Sistem

Proses *testing* adalah proses pengujian terhadap aplikasi yang telah dibuat untuk memastikan tidak ada *bug* terkait teknis dari aplikasi, untuk memastikan bahwa semua kebutuhan sudah terpenuhi oleh aplikasi yang telah dibuat dan untuk memastikan bahwa aplikasi berfungsi sesuai dengan seharusnya. Berikut adalah hasil uji coba dari desain uji coba yang telah dirancang:

##### a. Hasil Evaluasi Uji Coba Form Login

Pada hasil evaluasi uji coba *form login* terdapat 3 tampilan yang berbeda sesuai dengan *user* yang di *input*kan yaitu HRD dan pimpinan yang memiliki tampilan sama di mana informasi yang didapatkan adalah jumlah karyawan dan jumlah seluruh penilaian. Kemudian tampilan manajer staf dan *marketing* yang memiliki tampilan utama di mana pada halaman terdapat infirmasi jumlah karyawan, jumlah penilaian yang telah dilakukan dan grafik perkembangan penilaian kinerja karyawan sesuai divisi staf dan marketing. Hasil tampilan evaluasi uji coba dapat dilihat pada tabel 4.1 dan gambar 4.44 berikut :

Tabel 4.1 Hasil Evaluasi Uji Coba *Form Login*

<b>ID</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Input</b>	<b>Hasil yang diharapkan</b>	<b>Hasil Implementasi</b>
1.	Pengecekan fungsi <i>Login</i> dari sistem.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Username</i></li> <li>• <i>Password</i></li> </ul>	Sistem dapat melakukan <i>login</i> .	Proses <i>Login</i> sukses dan pengguna masuk ke dalam sistem dengan informasi sesuai dengan kewenangannya.

Gambar 4.44 Hasil Evaluasi Uji Coba Form *Login*

### b. Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Master User

Tabel 4.2 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Master

ID	Tujuan	Input	Hasil yang diharapkan	Hasil Implementasi
2.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD melihat data user.		Sistem dapat menampilkan data <i>user</i> dari database.	Sistem menampilkan notifikasi sukses yang menandakan proses <i>input</i> sukses.
3.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD dapat melakukan edit data user	• Nama <i>User</i>	Sistem dapat menerima <i>form</i> edit dari pengguna dan menyimpan dalam <i>database</i> .	Sistem menampilkan notifikasi sukses yang menandakan proses <i>input</i> sukses.

Master User				
Show	10	entries	Search:	
Kode	Nama	Username	Jabatan	Action
U-0001	ADMINISTRATOR	admin	ADMINISTRATOR	<input checked="" type="checkbox"/>
U-0002	MANAJER PENILAI STAFF	user1	MANAJER PENILAI STAFF	<input checked="" type="checkbox"/>
U-0003	HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT	hrd	HRD	<input checked="" type="checkbox"/>
U-0004	PIMPINAN	pimpinan	PIMPINAN	<input checked="" type="checkbox"/>
U-0005	MANAJER PENILAI MARKETING	user2	MANAJER PENILAI MARKETING	<input checked="" type="checkbox"/>

Gambar 4.45 Hasil Uji Coba Master User (Lihat Master User)

The screenshot shows a user interface titled 'Edit User'. At the top, it displays the text 'Nama User : ADMINISTRATOR'. Below this are two buttons: a blue 'Save' button and a white 'Back' button.

Gambar 4.46 Hasil Uji Coba Master User (Edit)

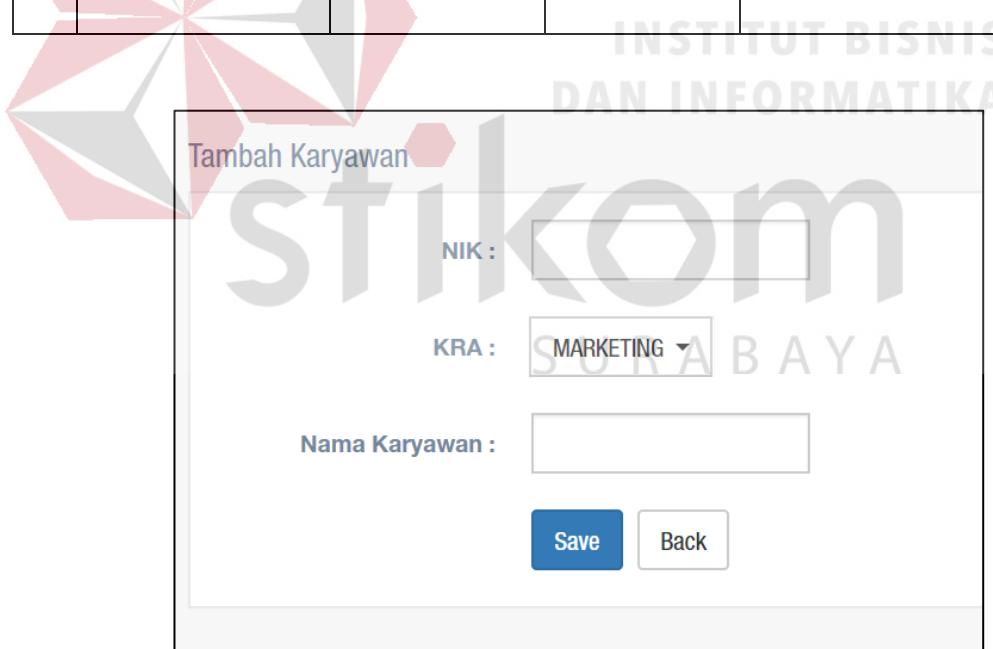
### c. Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Karyawan

Tabel 4.3 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Karyawan

ID	Tujuan	Input	Hasil yang Diharapkan	Hasil Implementasi
4.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD melakukan <i>Input</i> data karyawan pada <i>form</i> yang tersedia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NIK</li> <li>• KRA</li> <li>• Nama Karyawan</li> <li>• Tambah Data</li> </ul>	Sistem dapat menerima form <i>input</i> dari pengguna dan menyimpan dalam <i>database</i> .	Sistem menampilkan notifikasi sukses yang menandakan proses <i>input</i> sukses.
5.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD melakukan pengeditan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tombol Edit</li> <li>• Data yang telah di <i>update</i></li> <li>• Tombol simpan</li> </ul>	Sistem dapat menerima form edit dari pengguna dan menyimpan	Sistem menampilkan notifikasi sukses yang menandakan proses <i>edit</i> sukses.

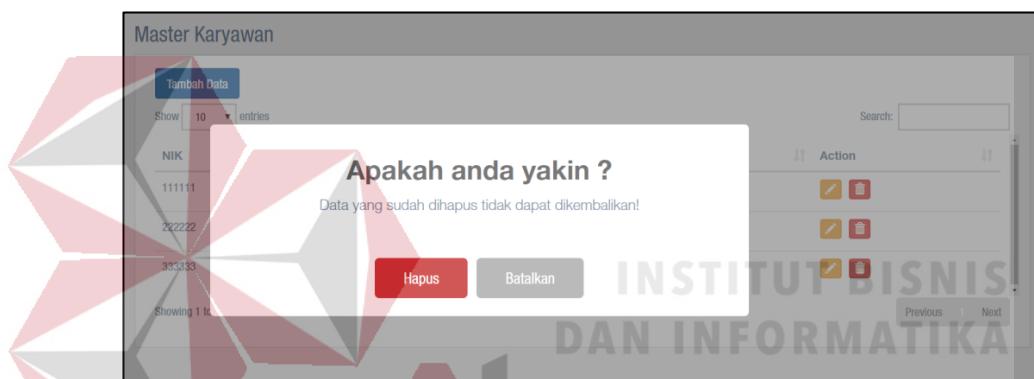
Tabel 4.3 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Karyawan

ID	Tujuan	Input	Hasil yang Diharapkan	Hasil Implementasi
	terhadap data karyawan.		dalam <i>database</i> .	
6.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD dapat melakukan penghapusan terhadap data karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tombol Hapus</li> </ul>	Sistem dapat menghapus data dalam <i>database</i> .	Sistem menampilkan notifikasi sukses yang menandakan proses <i>delete</i> sukses.

Gambar 4.47 Hasil Evaluasi Uji Coba Master Karyawan (*Input* Data Karyawan)

The screenshot shows a form titled 'Edit Karyawan'. It contains three input fields: 'NIK : 444444', 'KRA : MARKETING', and 'Nama Karyawan : IIN INDAHYATI'. Below the fields are two buttons: 'Save' and 'Back'.

Gambar 4.48 Hasil Evaluasi Uji Coba Master Karyawan (Edit Data Karyawan)



Gambar 4.49 Hasil Evaluasi Uji Coba Master Karyawan (Hapus Data Karyawan)

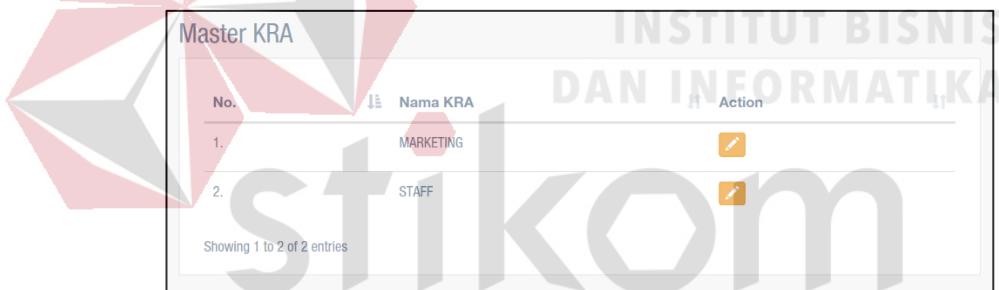
#### d. Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Master KRA

Tabel 4.4 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Master KRA

ID	Tujuan	Input	Hasil yang Diharapkan	Hasil Implementasi
7.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD melihat KRA		Sistem dapat menampilkan data KRA dari database.	Sistem menampilkan interface berupa tabel KRA.

Tabel 4.4 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Master KRA

ID	Tujuan	Input	Hasil yang Diharapkan	Hasil Implementasi
8.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD melakukan edit terhadap data KRA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tombol edit</li> <li>• Data yang telah di update</li> <li>• Tombol simpan</li> </ul>	Sistem dapat menerima <i>form edit</i> dari pengguna dan menyimpan dalam <i>database</i> .	Sistem menampilkan notifikasi sukses yang menandakan proses <i>edit</i> sukses.



Gambar 4.50 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Master KRA (Lihat Master KRA)

Gambar 4.51 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Master KRA (Edit Master KRA)

**e. Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Master Sasaran Kunci**

Tabel 4.5 Hasil Evaluasi Uji Coba Master Sasaran Kunci

ID	Tujuan	Input	Hasil yang Diharapkan	Hasil Implementasi
9.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD melakukan <i>Input</i> sasaran kunci pada <i>form</i> yang tersedia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No.</li> <li>• KRA</li> <li>• Nama Sasaran Kunci</li> <li>• KPI</li> <li>• Bobot</li> <li>• Target</li> </ul>	Sistem dapat menerima <i>form input</i> dari pengguna dan menyimpan dalam <i>database</i> .	Sistem menampilkan notifikasi sukses yang menandakan proses <i>input</i> sukses.
10.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD dapat melakukan edit terhadap sasaran kunci.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tombol edit</li> <li>• Data yang telah di <i>update</i></li> <li>• Tombol simpan</li> </ul>	Sistem dapat menerima form edit dari pengguna dan menyimpan dalam <i>database</i> .	Sistem menampilkan notifikasi sukses yang menandakan proses <i>edit</i> sukses.
11.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD dapat melakukan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tombol hapus</li> </ul>	Sistem dapat menghapus data dalam <i>database</i> .	Sistem menampilkan notifikasi sukses yang menandakan proses <i>delete</i> sukses.

Tabel 4.5 Hasil Evaluasi Uji Coba Master Sasaran Kunci

<b>ID</b>	<b>Tujuan</b>	<i>Input</i>	<b>Hasil yang Diharapkan</b>	<b>Hasil Implementasi</b>
	hapus terhadap sasaran kunci.			

The screenshot shows a software window titled "Tambah Sasaran Kunci Baru". Inside the window, there are several input fields and dropdown menus:

- KRA : MARKETING
- Nama Sasaran Kunci : (empty input field)
- KPI : (empty input field)
- Bobot : (empty input field)
- Target : (empty input field)

At the bottom of the window are two buttons: "Save" and "Back".

Gambar 4.52 Hasil Evaluasi Uji Coba Master Sasaran Kunci (Tambah Sasaran Kunci)

**Edit Sasaran Kunci**

KRA :	STAFF ▾
Nama Sasaran Kunci :	Absensi Karyawan
KPI :	% absensi pada setiap 6 bulan yang harus dicapai karyawan.
Bobot :	10
Target :	70
<input type="button" value="Save"/> <input type="button" value="Back"/>	

Gambar 4.53 Hasil Evaluasi Uji Coba Master Sasaran Kunci (Edit Sasaran Kunci)

**Master Sasaran Kunci**

No.	Bobot	Target	Action
1.	10	70	
2.	20	70	
3.	10	60	
4.	10	80	
5.	10	70	
6.	40	75	

Show 10 entries

**Apakah anda yakin ?**  
Data yang sudah dihapus tidak dapat dikembalikan!

Showing 1 to 6 of 6 entries

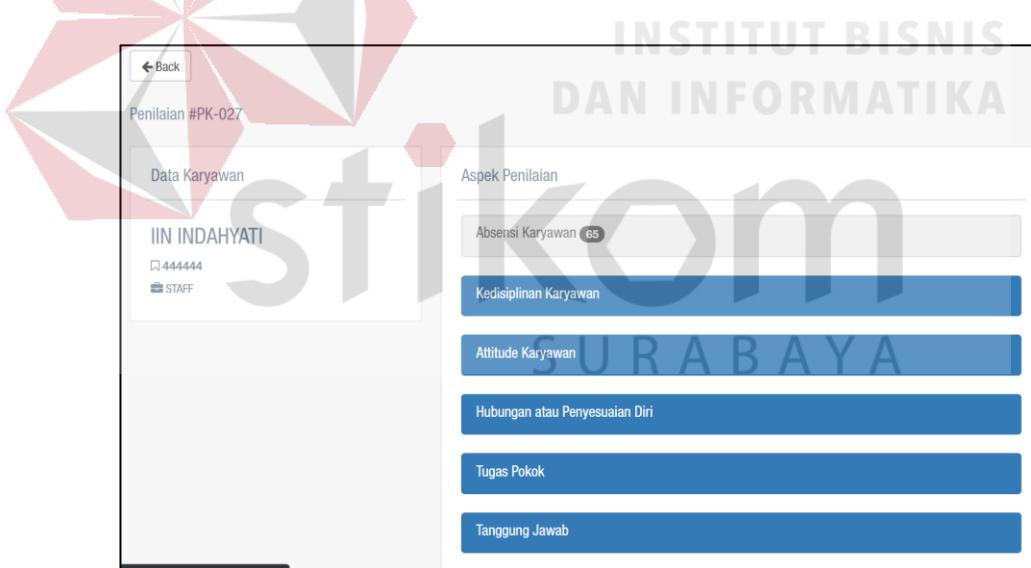
Gambar 4.54 Hasil Evaluasi Uji Coba Master Sasaran Kunci (Hapus Sasaran Kunci)

### f. Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Penilaian Kinerja

Tabel 4.6 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Penilaian Kinerja

ID	Tujuan	Input	Hasil yang diharapkan	Hasil Implementasi
12.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai Manajer dapat melakukan <i>Input</i> data penilaian kinerja karyawan yang akan dinilai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tombol tambah data</li> <li>• Nama karyawan</li> <li>• Tombol simpan</li> </ul>	Sistem dapat menerima form <i>input</i> dari pengguna dan menyimpan dalam <i>database</i> .	Sistem menampilkan notifikasi sukses yang menandakan proses tambah data sukses.
13.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai Manajer dapat melanjutkan penilaian kinerja karyawan yang dinilai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Data karyawan</li> <li>• Aspek penilaian</li> <li>• Realisasi penilaian</li> <li>• Tombol simpan</li> </ul>	Sistem dapat menerima form <i>input</i> dari pengguna dan menyimpan dalam <i>database</i> .	Sistem menampilkan notifikasi sukses yang menandakan proses <i>input</i> sukses.
14.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai manajer dapat melakukan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tombol klik simpan</li> </ul>	Sistem dapat menerima form <i>input</i> dari pengguna dan	Sistem menampilkan notifikasi sukses yang menandakan proses

	proses perhitungan skor akhir penilaian kinerja karyawan yang dinilai.		menyimpan dalam database.	perhitungan sukses.
15.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai manajer dapat melihat histori penilaian kinerja karyawan yang dinilai.		Sistem dapat menampilkan data penilaian dari <i>database</i> .	Sistem menampilkan <i>interface</i> berupa tabel Histori Penilaian Kinerja Karyawan.



Gambar 4.55 Hasil Uji Coba Fungsi Penilaian Kinerja (Input Penilaian)

Penilaian #PK-027

<b>Data Karyawan</b> <b>IIN INDAHYATI</b> 444444 STAFF	<b>Aspek Penilaian</b> Absensi Karyawan <b>65</b> Kedisiplinan Karyawan <b>70</b> Attitude Karyawan <b>45</b> Hubungan atau Penyesuaian Diri <b>50</b> Tugas Pokok <b>68</b> Tanggung Jawab <b>45</b>  <a href="#">Klik untuk Menyimpan Penilaian</a>
---	---

Gambar 4.56 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Penilaian Kinerja (Simpan Data Penilaian)

Sukses! Penilaian berhasil disimpan.

Histori Penilaian

Klik disini untuk melakukan penilaian baru / melanjutkan penilaian 0 →

Show	entries	Tanggal	Karyawan yang dinilai	Skor	Action
10		25 June 2018	IIN INDAHYATI	82	Hapus
		06 July 2018	YOEL PRABOWO	95	Hapus
		23 July 2018	IIN INDAHYATI	81	Hapus

Showing 1 to 3 of 3 entries

Gambar 4.57 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Penilaian Kinerja (Sukses hitung Penilaian)

### g. Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Laporan Penilaian

Tabel 4.7 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Laporan Penilaian

ID	Tujuan	Input	Hasil yang Diharapkan	Hasil Implementasi
16.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai pimpinan dapat melihat laporan penilaian kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Input range</i> tanggal penilaian</li> <li>• Detail</li> </ul>	Sistem dapat menampilkan data penilaian kinerja sesuai dengan filter dari <i>database</i> .	Sistem sukses menampilkan Laporan Penilaian kinerja karyawan.
17.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai pimpinan dapat melihat laporan bonus karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Input range</i> tanggal penilaian</li> <li>• Detail</li> </ul>	Sistem dapat menampilkan data bonus kinerja sesuai dengan filter dari <i>database</i> .	Sistem sukses menampilkan Histori Laporan Bonus Karyawan dan grafik Penilaian Kinerja.
18.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai pimpinan dapat melihat laporan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Input range</i> tanggal penilaian</li> </ul>	Sistem dapat menampilkan data evaluasi per divisi sesuai dengan filter dari <i>database</i> .	Sistem sukses menampilkan Laporan Evaluasi Per divisi.

Tabel 4.7 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Laporan Penilaian

ID	Tujuan	Input	Hasil yang Diharapkan	Hasil Implementasi
	evaluasi perdivisi.			
19.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai pimpinan dapat melihat laporan perkembangan kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Input range</i> tanggal penilaian</li> <li>• Detail</li> </ul>	<p>Sistem dapat menampilkan data perkembangan karyawan sesuai dengan filter dari <i>database</i>.</p>	<p>Sistem sukses menampilkan Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan dan grafik penilaian kinerja karyawan.</p>

Silahkan tentukan Range Laporan

Tanggal Awal.. sampai Tanggal Akhir.. Pilih Divisi..

Filter Clear

Laporan Kinerja Karyawan

No.	Tanggal	NIK	Divisi	Nama Karyawan	Skor	Huruf	Detail
1.	12-July-2018	333333	MARKETING	NURORIAH OKTAVANTI	97	A	<button>Detail</button>
2.	09-July-2018	444444	STAFF	IIN INDAHYATI	87	A	<button>Detail</button>
3.	06-July-2018	222222	MARKETING	FERDY BUDI SETIAWAN	77	B+	<button>Detail</button>
4.	06-July-2018	111111	STAFF	YOEL PRABOWO	96	A	<button>Detail</button>

Showing 1 to 4 of 4 entries

Previous Next

Gambar 4.58 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Laporan Penilaian (Laporan Kinerja)

Laporan Bonus Karyawan

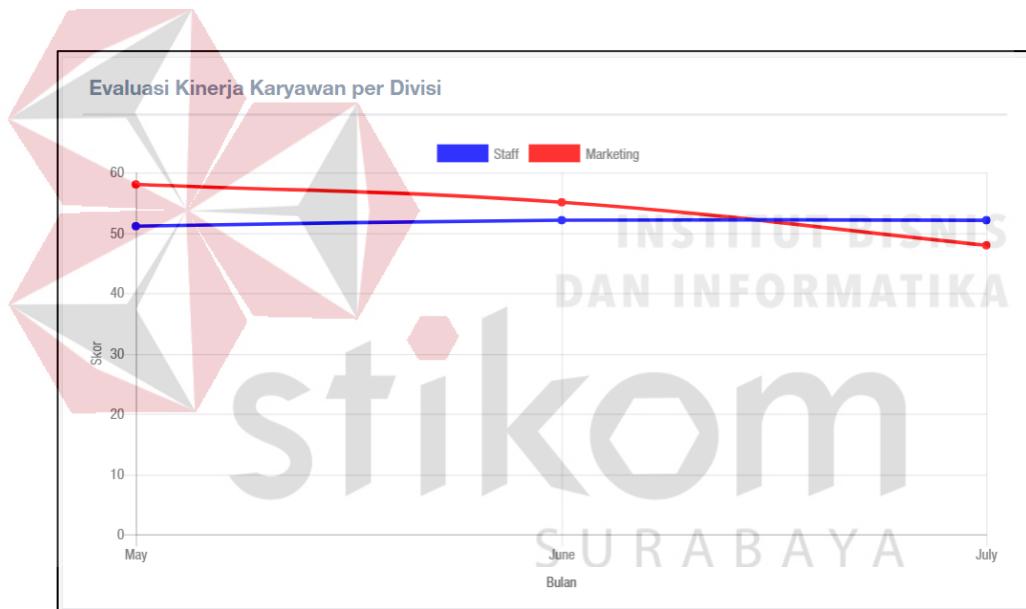
Silahkan tentukan Range Penilaian dan Divisi yang dipilih...

Pilih Divisi..	Tanggal Awal..	sampai	Tanggal Akhir..
<input type="button" value="OK"/>	<input type="button" value="Clear"/>		

5 Ranking teratas Karyawan divisi STAFF Periode 01-May-2018 sampai dengan 31-July-2018

Ranking	NIK	Nama Karyawan	Total Skor
Juara ke - 1	111111	YOEL PRABOWO	95
Juara ke - 2	444444	IIN INDAHYATI	85

Gambar 4.59 Laporan Evaluasi Uji Coba Penilaian Kinerja (Laporan Bonus Kinerja)



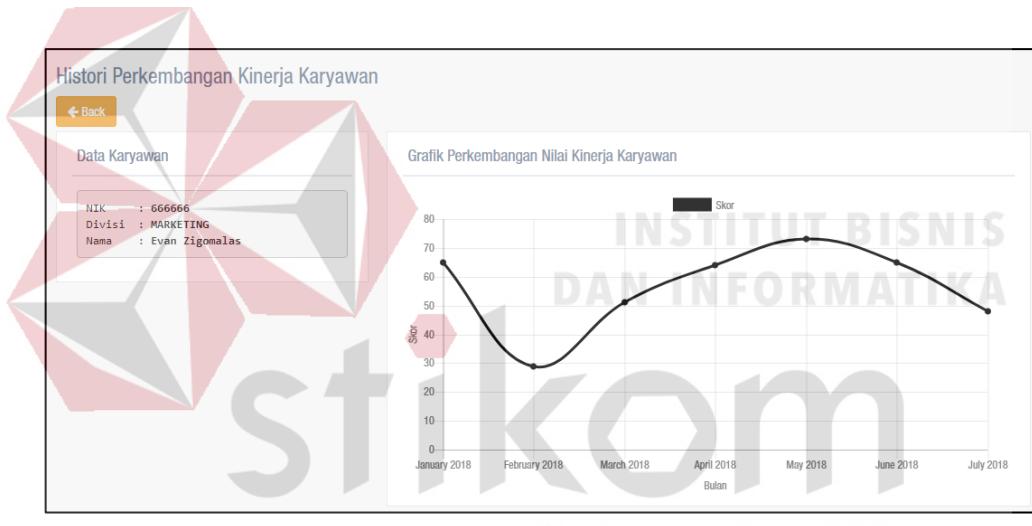
Gambar 4.60 Laporan Evaluasi Uji Coba Penilaian Kinerja (Grafik Bonus Penilaian Kinerja)

Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan					
Show	10	entries	Search:		
No.	NIK	Nama KRA	Nama Karyawan	Rata-rata Skor	
1.	333333	MARKETING	NURQORIAH OKTAVIANTI	97	<button>Detail</button>
2.	111111	STAFF	YOEL PRABOWO	85	<button>Detail</button>
3.	444444	STAFF	IIN INDAHYATI	85	<button>Detail</button>
4.	222222	MARKETING	FERDY BUDI SETIAWAN	77	<button>Detail</button>

Showing 1 to 4 of 4 entries

Previous | Next

Gambar 4.61 Laporan Evaluasi Uji Coba Penilaian Kinerja (Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan)



Gambar 4.62 Laporan Evaluasi Uji Coba Penilaian Kinerja (Grafik Perkembangan Penilai Karyawan)

## 4.2 Deployment

Pada tahapan *deployment* dalam proses pengembangan *software* adalah penerapan perangkat lunak (*software*) yang telah dirancang dan dikembangkan serta diserahkan kepada pengguna akhir untuk menggunakan perangkat lunak (*software*) yang telah dirancang.

Sehingga pengguna akhir dapat memberikan *feedback* jika terdapat permasalahan selama perangkat lunak (*software*) yang digunakan sebagai evaluasi terhadap perangkat lunak (*software*) yang telah dirancang hingga dikembangkan. Setelah dilakukan pengujian terhadap Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Key Performance Indicator* ini oleh pengguna akhir dapat disimpulkan bahwa :

1. Pimpinan dan HRD kesulitan dalam penentuan bonus karyawan sehingga membuat proses penilaian kinerja karyawan terhenti, dengan adanya fungsi laporan bonus kinerja karyawan permasalahan tersebut dapat diselesaikan.
2. Manajer kesulitan dalam mengevaluasi penilaian karyawan sesuai dengan kriteria yang ditentukan dan belum ada alat bantu untuk penilaian pada perusahaan , sehingga dengan adanya fungsi penilaian kinerja permasalahan tersebut dapat diselesaikan.
3. Tidak ada rekап tentang perkembangan penilaian kinerja karena tidak ada rekап dan alat bantu perusahaan untuk menilai dan menyimpan data secara tersistem, sehingga dengan adanya fungsi laporan penilaian kinerja permasalahan tersebut dapat diselesaikan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian tugas akhir yang dilakukan pada PT Dua Daya Sakti yaitu dapat menghasilkan Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode *Key Performance Indicator* (KPI) dan menghasilkan laporan penilaian kinerja dengan rincian sebagai berikut :

1. Aplikasi dapat melakukan pencatatan karyawan, *Key Result Area* (KRA), *Key Performance Indicator* (KPI) dan melakukan penilaian kinerja secara tersistem.
2. Aplikasi dapat memberikan informasi karyawan yang memenuhi target dan mendapat bonus sesuai rangking dari perhitungan aplikasi.
3. Aplikasi dapat memberikan informasi perkembangan kenaikan dan penurunan penilaian kinerja karyawan dan evaluasi penilaian kinerja karyawan.

Sehingga setelah dilakukan Analisis dan Perancangan Solusi pada BAB III lalu Implementasi dan Evaluasi pada BAB IV untuk menyampaikan kebutuhan informasi aplikasi yang telah dirinci di atas, dapat disimpulkan bahwa permasalahan dapat terselesaikan dengan menggunakan Rancang Bangun Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Key Performance Indicator* (KPI) pada PT Dua Daya Sakti.

## 5.2 Saran

Adapun saran untuk pengembangan dari Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Key Performance Indicator* pada PT Dua Daya Sakti agar lebih baik adalah sebagai berikut :

1. Karyawan diberikan wewenang untuk ikut serta mengakses Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan untuk mendapatkan informasi secara langsung mengenai hasil penilaian kinerja oleh pihak manajer.
2. Manajer dapat ditambahkan secara dinamis sesuai dengan KRA, sehingga apabila sewaktu-waktu terdapat penambahan divisi lain program pada perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan bisnis perusahaan.



## **DAFTAR PUSTAKA**

- Iveta, G. (2012). Human Resources Key Performance Indicators. *Journal Of Competitiveness*, 177-128.
- Janner, S. (2010). *Rekayasa Perangkat Lunak*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Pressman, R. S., & Maxim, B. (2014). *Software Engineering: A Practitioner's Approach 8th Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soemohadiwidjojo, A. T. (2017). *KPI untuk Perusahaan Industri*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Warren, C. S. (2014). *Accounting Indonesia Adaptation*. Jakarta: Salemba empat.