



**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 INDAH YATI
14410100158**

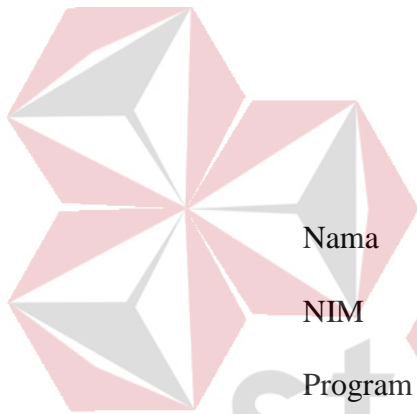
**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA
INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA STIKOM SURABAYA
2018**

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
MENGUNAKAN 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

**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 Penguji

Pada: 10 Agustus 2018

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

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

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

Pembahas

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

Tugas Akhir ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana



FAKULTAS TEKNOLOGI
DAN INFORMATIKA

stikom

Dr. Jusak

Dekan Fakultas Teknologi dan Informatika

FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA
INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA STIKOM SURABAYA

[Handwritten signatures and dates]
29/8/18

[Handwritten signature]
29/8/18

**PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Sebagai mahasiswa Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya, saya:

Nama : lin Indahyati
NIM : 14410100158
Program Studi : SI 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 Royalti 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 gelar kesarjanaan yang telah diberikan kepada saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 10 Agustus 2018

Yang menyatakan



lin Indahyati

NIM: 14410100158



“ 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 masukan 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

	Halaman
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	24
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
BAB II LANDASAN TEORI.....	31
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

	Halaman
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

	Halaman
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 <i>Data Flow Diagram Level 0</i>	71
Gambar 3.11 <i>Data Flow Diagram Level 1 Manajemen Master</i>	73
Gambar 3.12 <i>Data 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</i> Data Karyawan.....	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 (Input 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 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 realistis 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.					
		<i>Attitude</i> 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.					
Total								

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.					
		Tanggung jawab	% tanggung jawab <i>marketing</i> dalam pencapaian target penjualan.					
Total								

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
Total				100				<u>98</u>

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

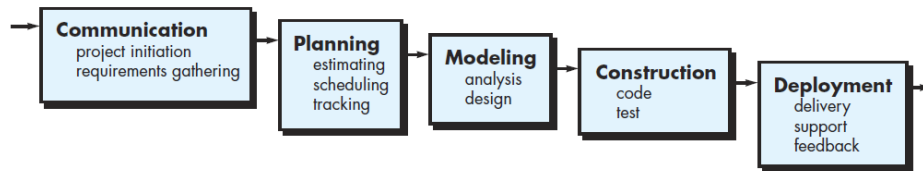
Yang dimaksud dengan aplikasi Web atau aplikasi berbasis Web (*Web-based application*) menurut (Janner, 2010) adalah aplikasi yang dijalankan melalui browser. Aplikasi seperti ini pertama kali dibangun hanya dengan menggunakan bahasa yang disebut HTML (*Hyper Text Markup Language*) dan protokol yang 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 perinciannya :

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">1. Kebutuhan Pengguna2. Kebutuhan Fungsional3. Kebutuhan Non Fungsional
2.	Observasi	<ol style="list-style-type: none">1. Metode penilaian kinerja yang pernah digunakan2. Permasalahan yang akan dicari solusinya dengan menggunakan aplikasi

Tabel 3.1 Pemetaan Metode Pengumpulan dan Hasil Penelitian

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

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 diperoleh 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 membuat 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.

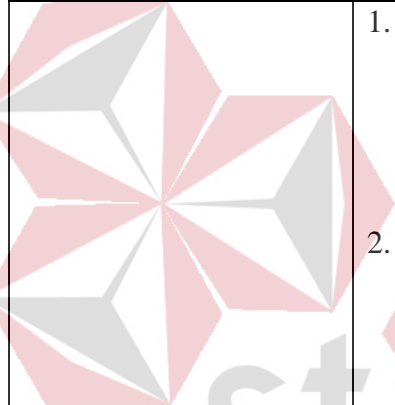
B. Analisis Kebutuhan Fungsional

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

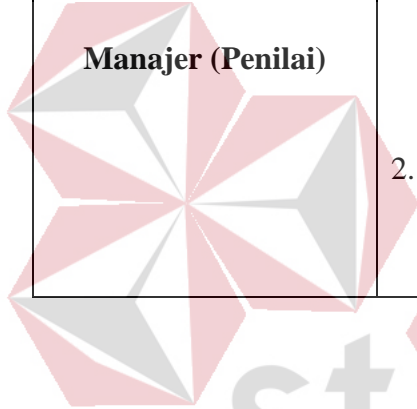
Pengguna	Kebutuhan	Fungsional
Pimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerima laporan mengenai penilaian kinerja karyawan. 2. Menerima laporan bonus pencapaian kinerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Penilaian Kinerja. 2. Laporan Bonus Pencapaian Penilaian Kinerja. 3. Laporan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

Tabel 3.3 Pemetaan Kebutuhan Pengguna dengan Fungsional

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

Tabel 3.3 Pemetaan Kebutuhan Pengguna dengan Fungsional

Pengguna	Kebutuhan	Fungsional
	6. Menerima laporan perkembangan penilaian kinerja karyawan.	
Manajer (Penilai)	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>																								

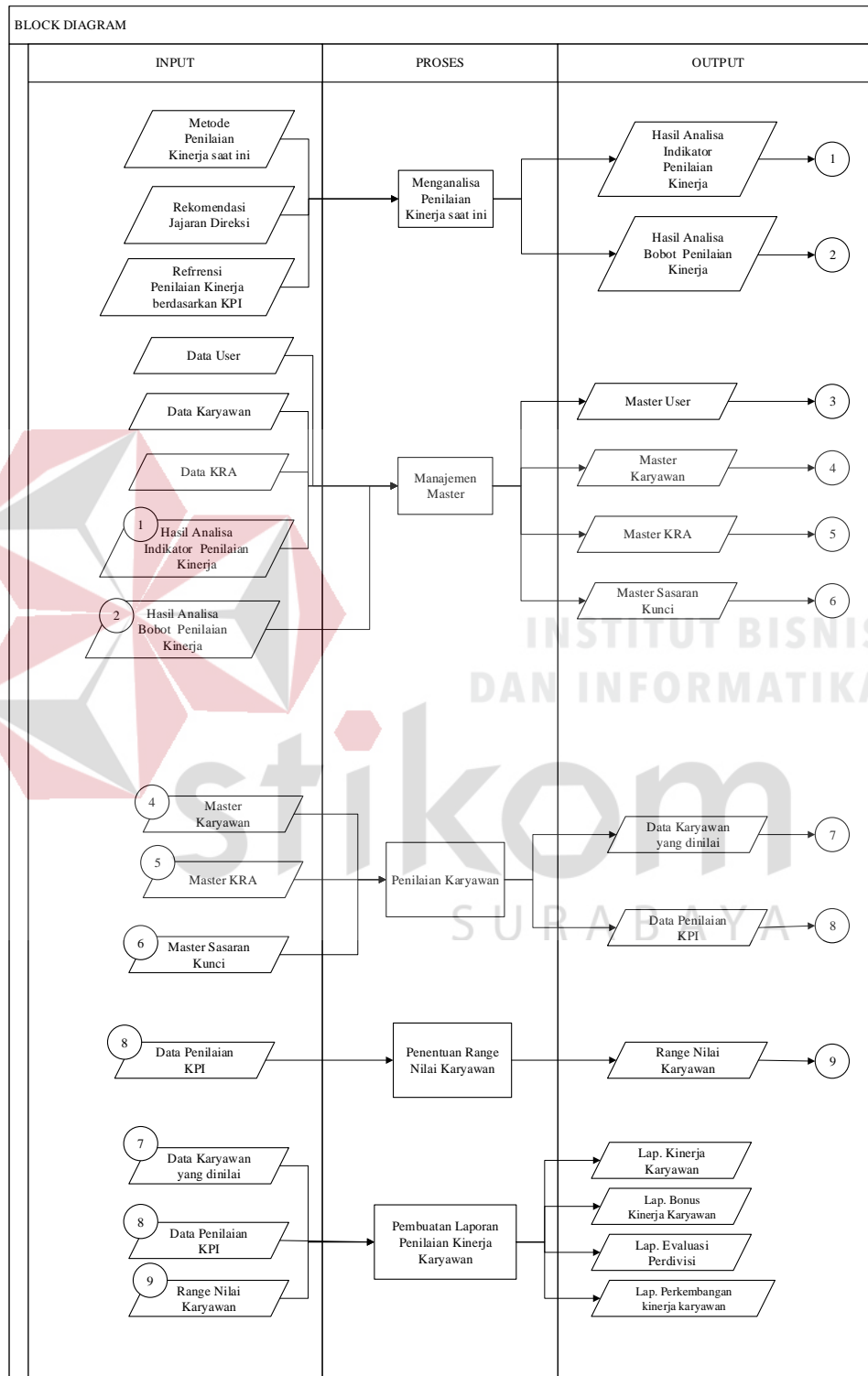
3.3 *Modelling*

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 terapkan 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.

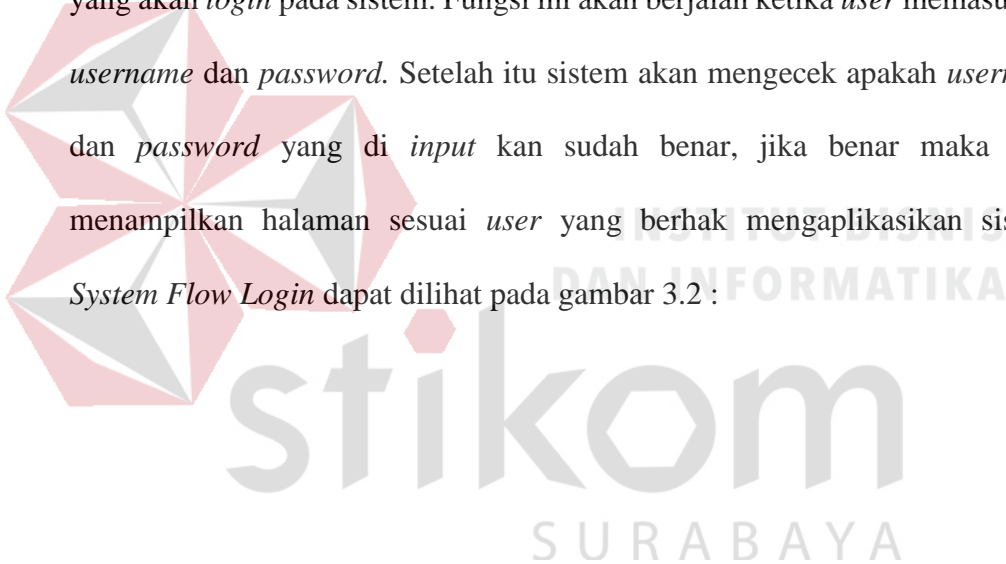
B. System Flow

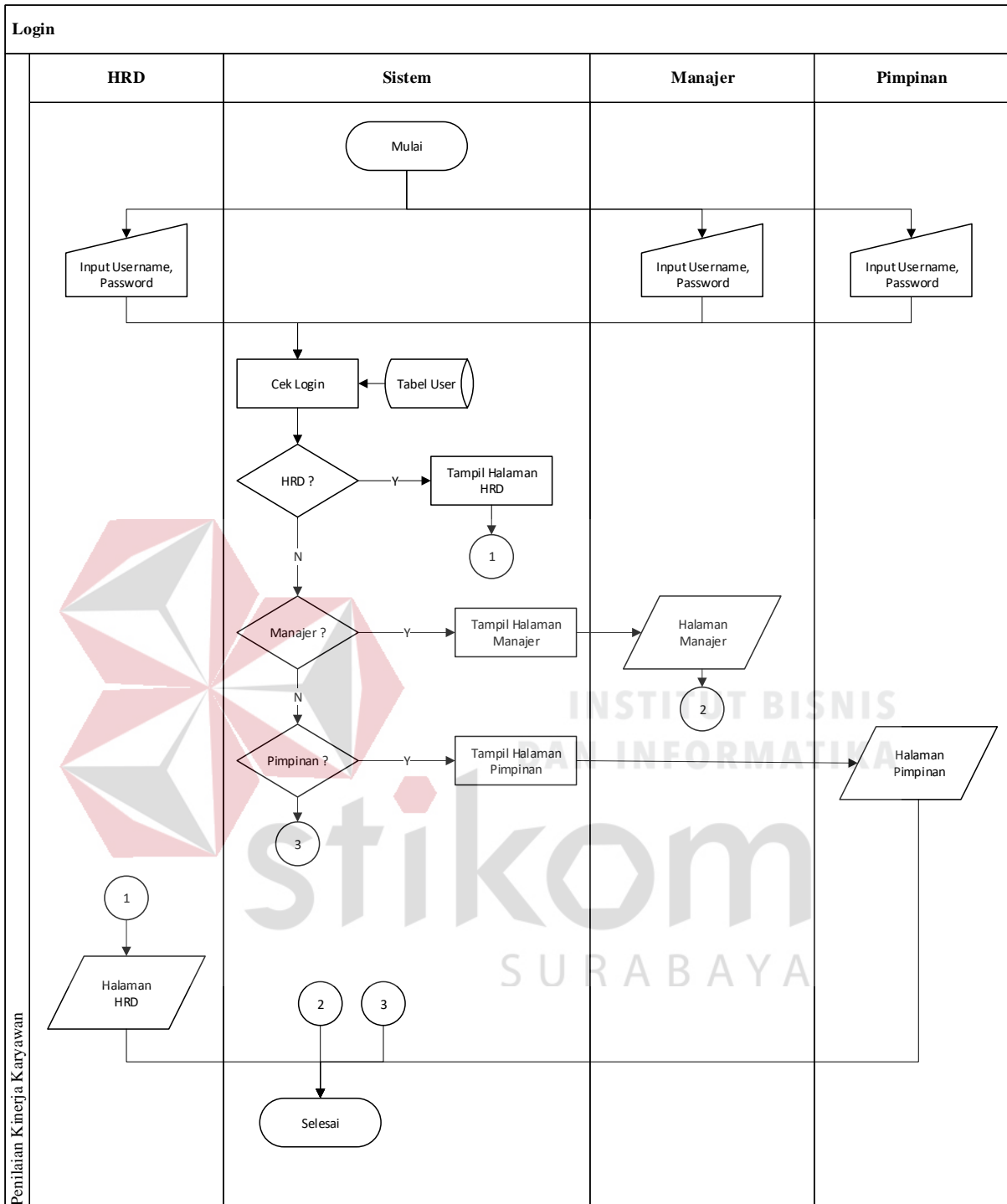
Pada *system flow* akan menjelaskan mengenai jalannya aplikasi penilaian kinerja karyawan dan juga menjelaskan *database* yang berinteraksi dengan aplikasi. berikut adalah perinciannya :

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 :

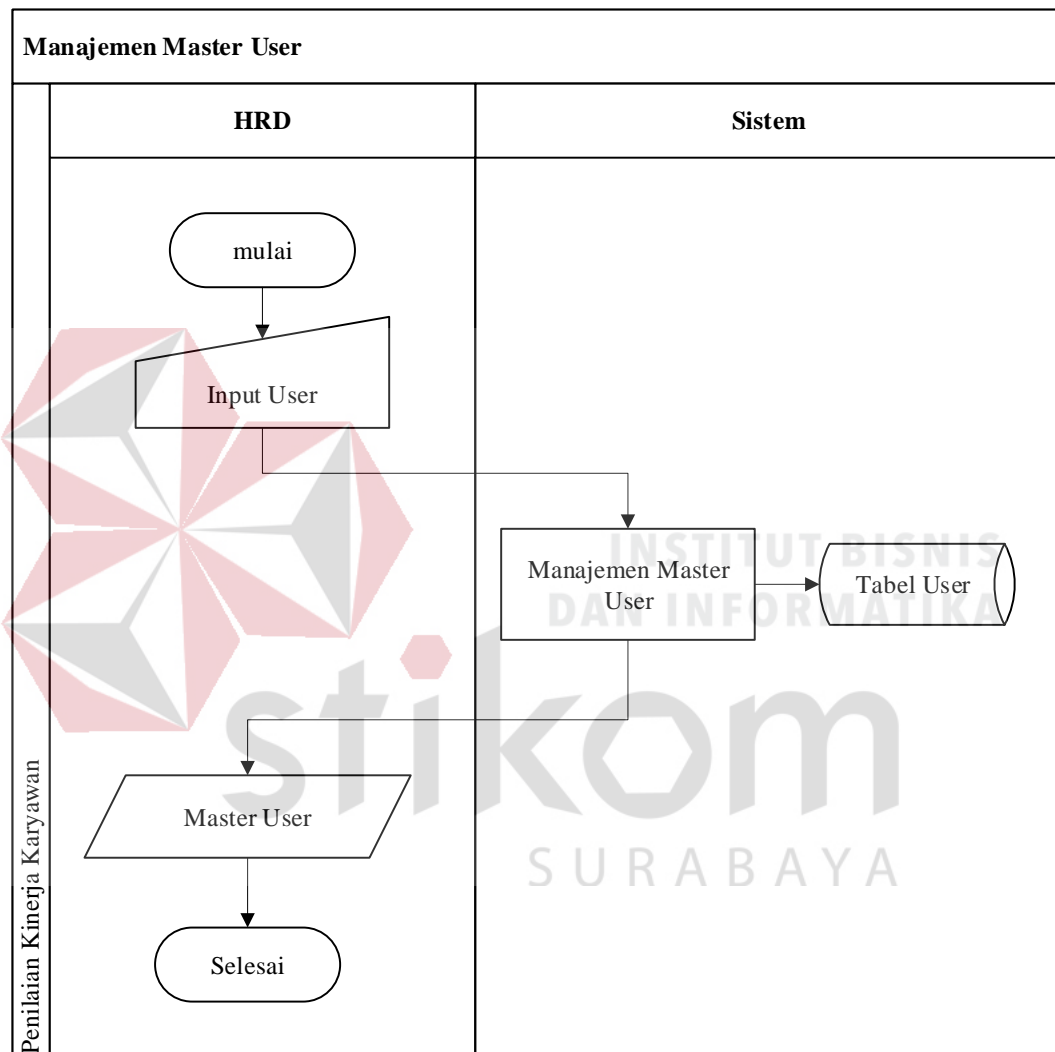




Gambar 3.2 System Flow Login User

2. System Flow Master User

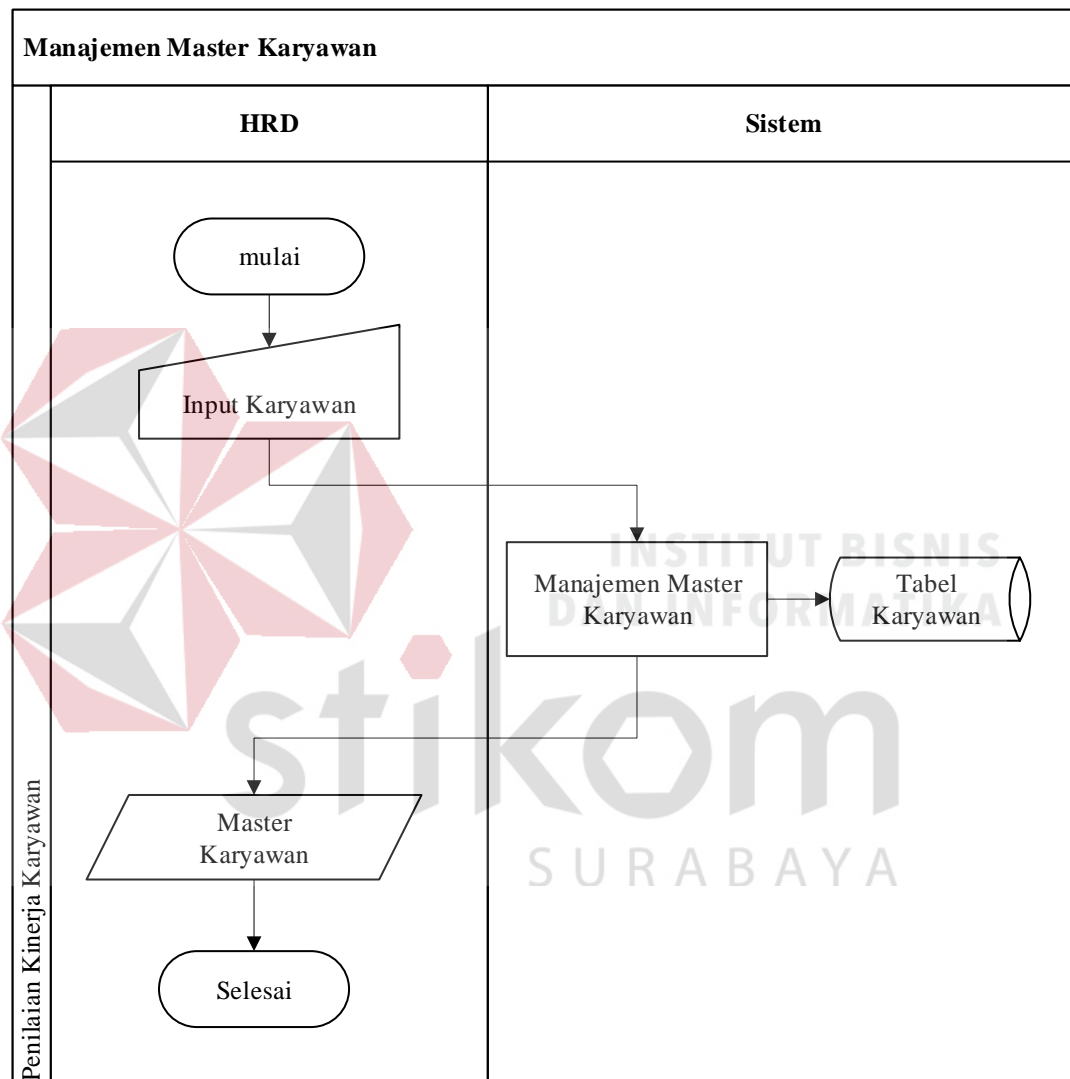
System Flow Master User merupakan fungsi yang menjelaskan mengenai sistem memasukkan data *user* yang di *input* kan oleh bagian HRD. *System Flow Master User* dapat dilihat pada gambar 3.3 :



Gambar 3.3 *System Flow Master User*

3. System Flow Master Karyawan

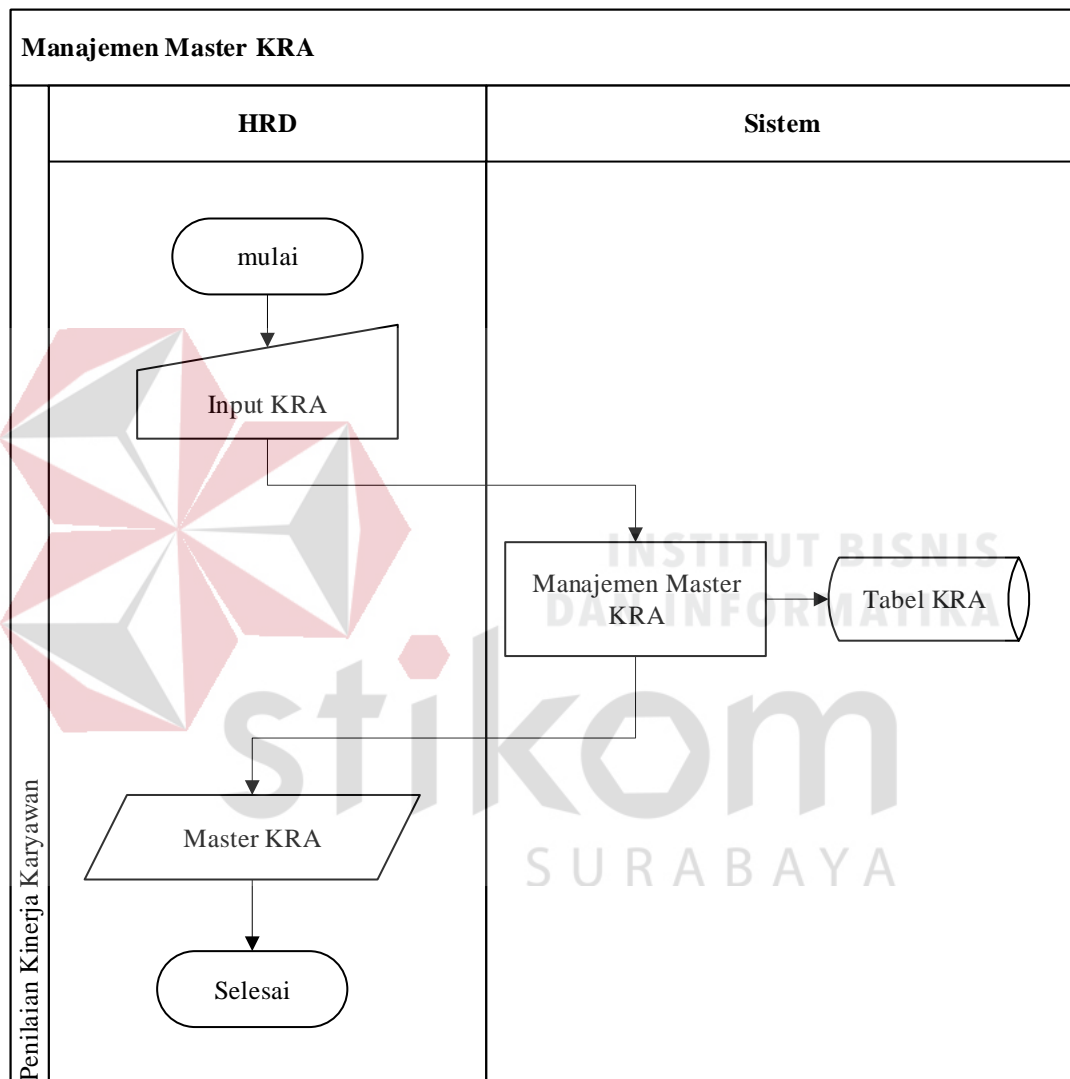
System Flow Master Karyawan merupakan fungsi yang menjelaskan mengenai sistem memasukkan data karyawan yang di *input* kan oleh bagian HRD. *System Flow* Master Karyawan dapat dilihat pada gambar 3.4 :



Gambar 3.4 *System Flow* Master Karyawan

4. System Flow Master KRA

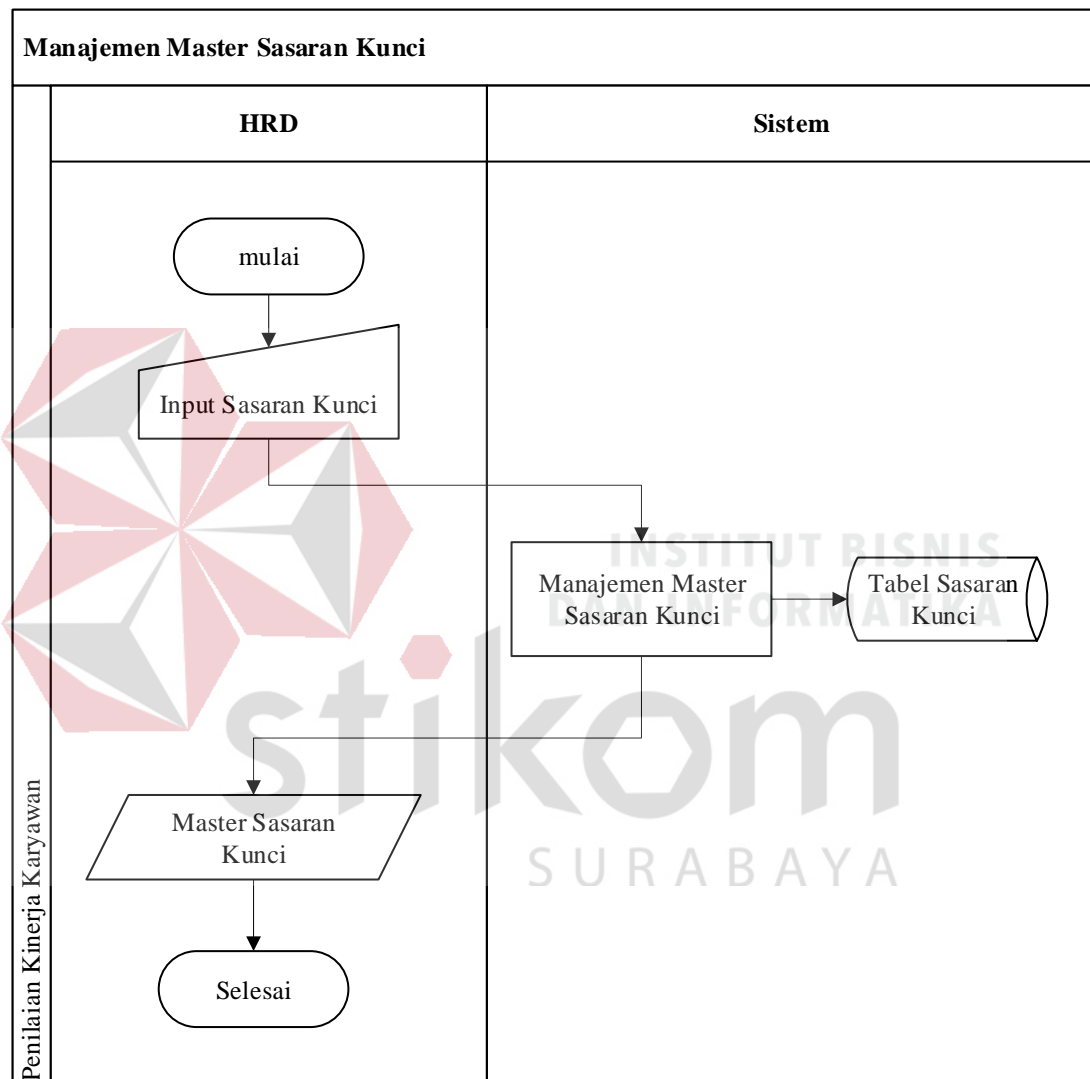
System Flow Master KRA merupakan fungsi yang menjelaskan mengenai sistem memasukkan data *Key Result Area* (KRA) yang di *input* kan oleh bagian HRD. *System Flow* Master KRA dapat dilihat pada gambar 3.5 :



Gambar 3.5 *System Flow* Master KRA

5. System Flow Master Sasaran Kunci

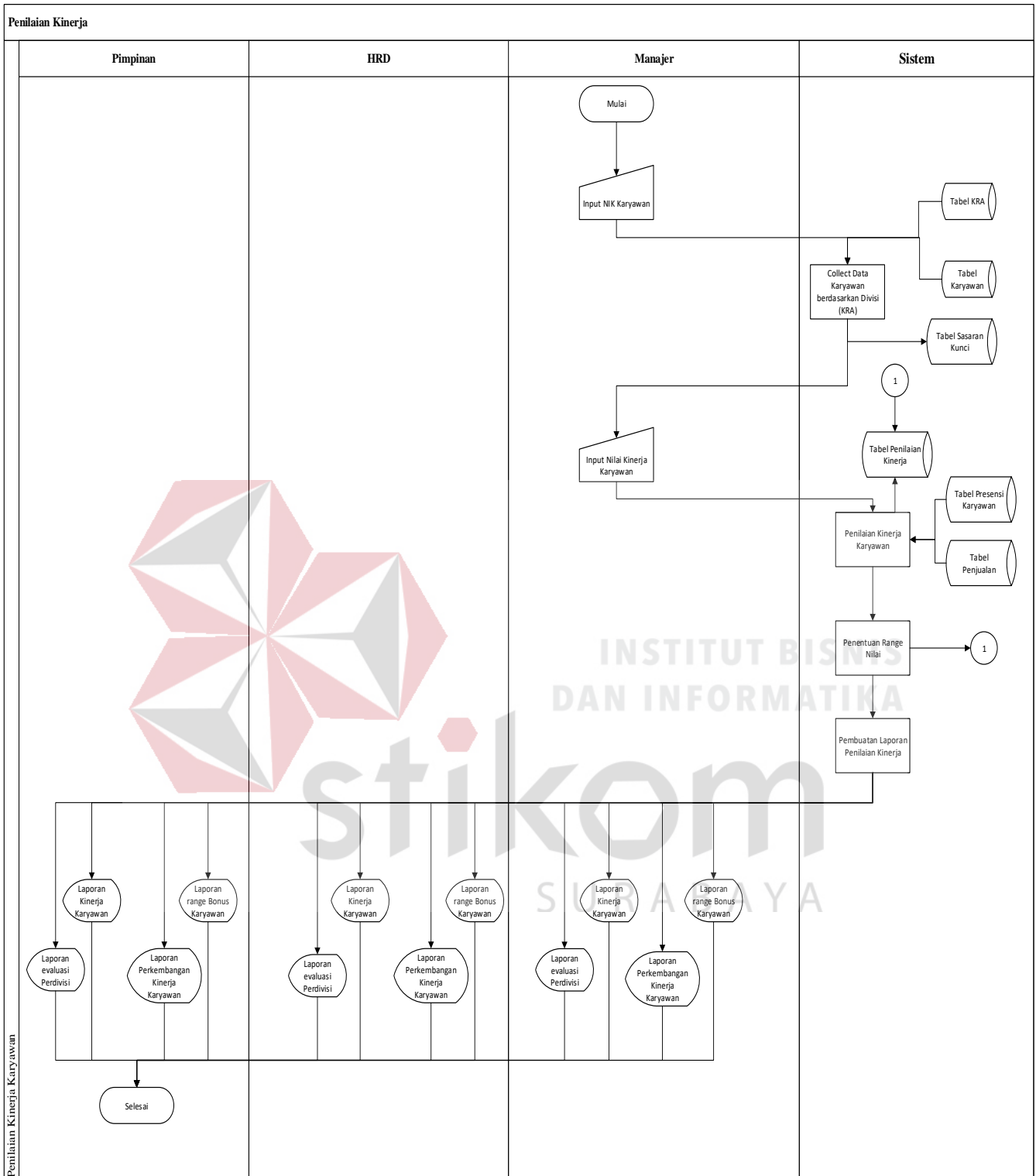
System Flow Master Sasaran Kunci merupakan fungsi yang menjelaskan mengenai sistem memasukkan data sasaran kunci yang di *input* kan oleh bagian HRD. *System Flow* Master Sasaran Kunci dapat dilihat pada gambar 3. 6 :



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 kelompokkan 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

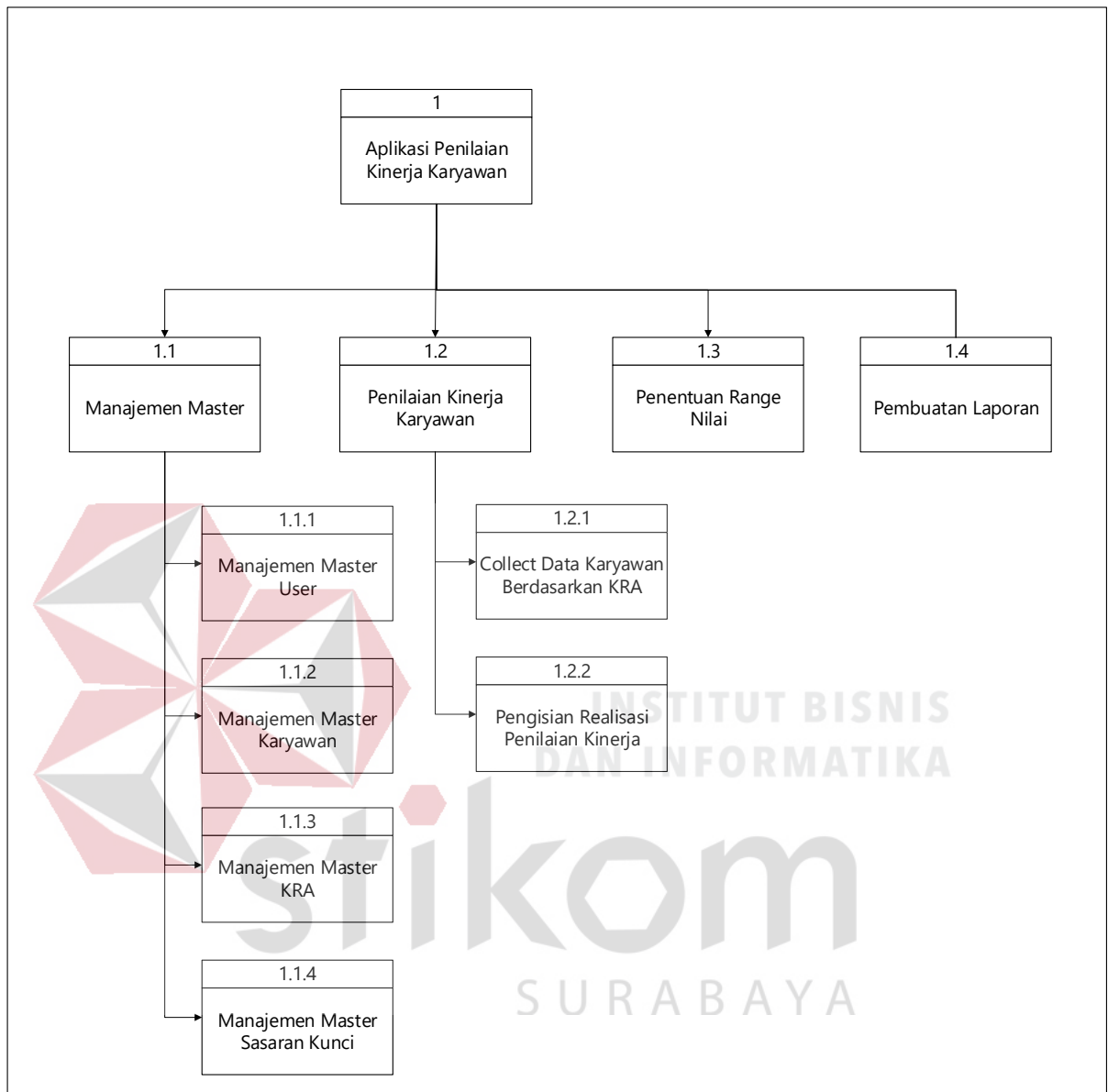
3.3.2 Data Model

A. Data Flow Diagram

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

a. Diagram Jenjang

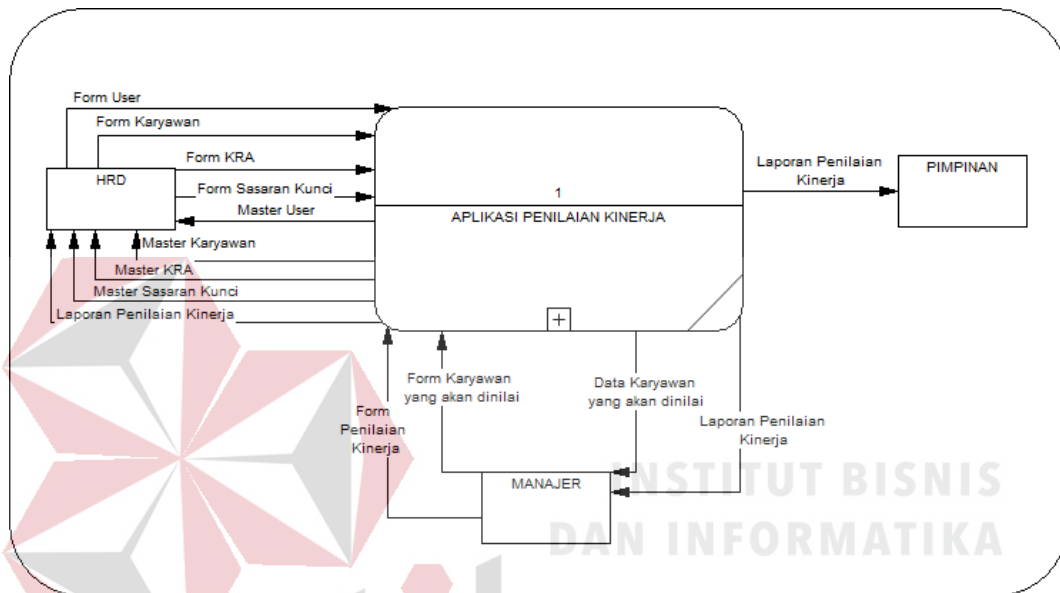
Pada diagram jenjang menggambarkan urutan seluruh proses yang terjadi di dalam Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan. Pada Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan dibagi menjadi 4 proses sesuai dengan fungsinya. Proses tersebut adalah Manajemen Master, Penilaian Kinerja Karyawan, Penentuan *Range*, dan Pembuatan 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.



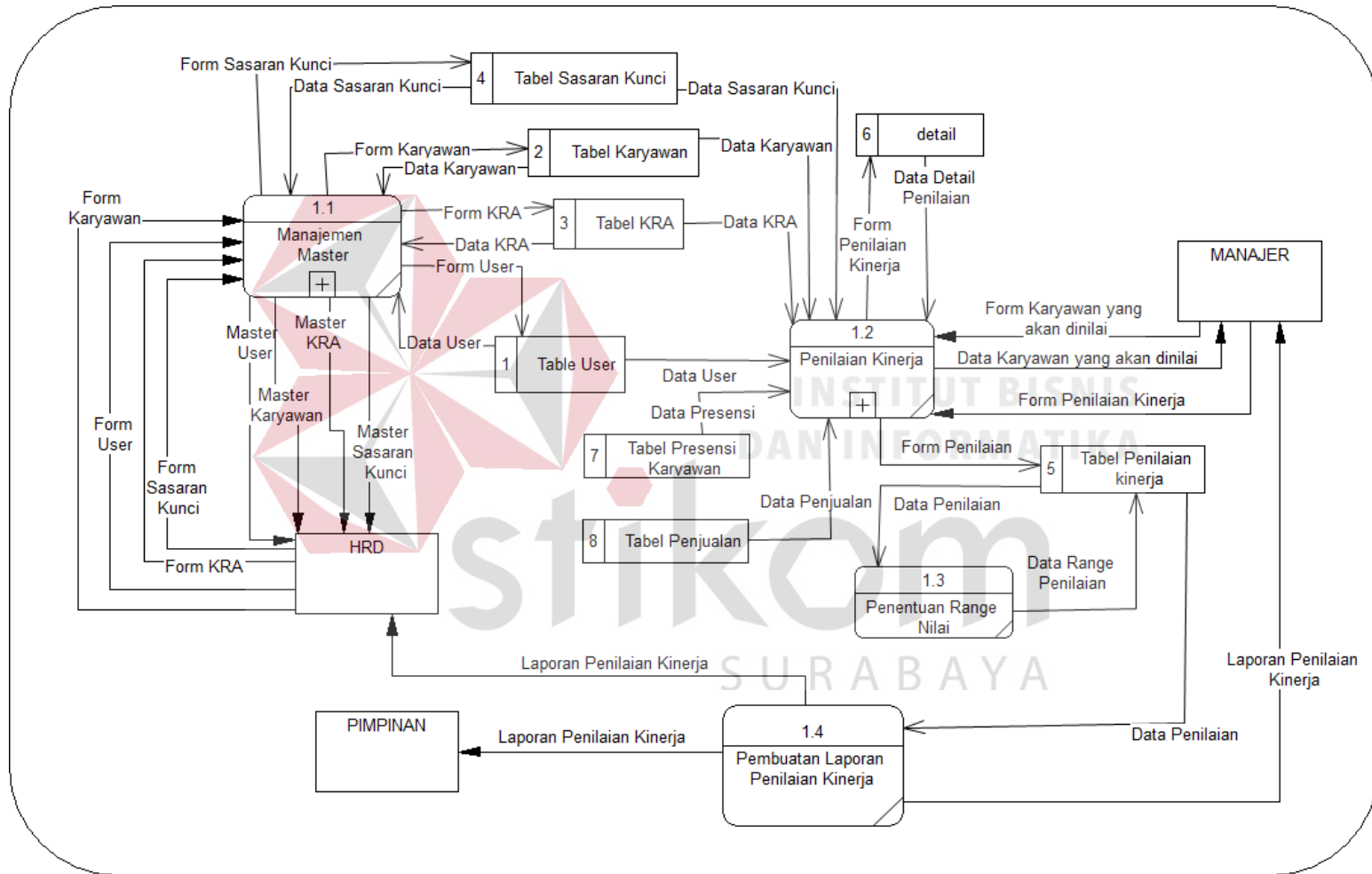
Gambar 3.9 *Context Diagram*

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.





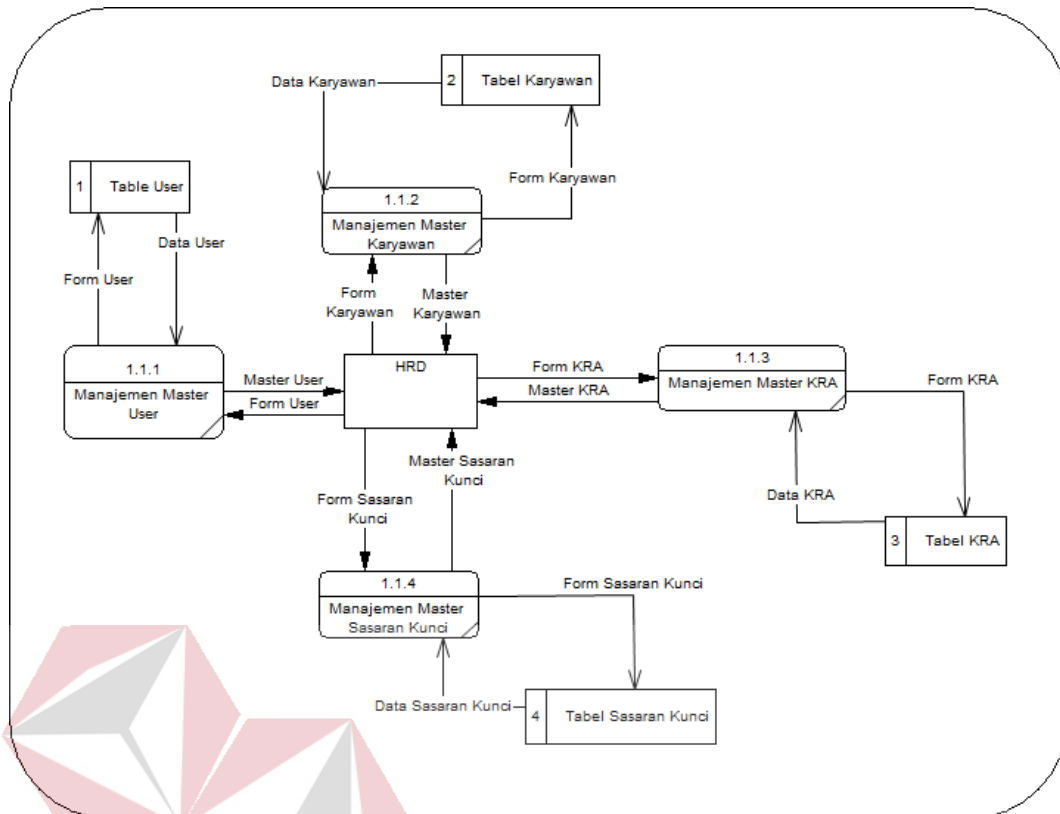
Gambar 3.10 Data Flow Diagram Level 0

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**

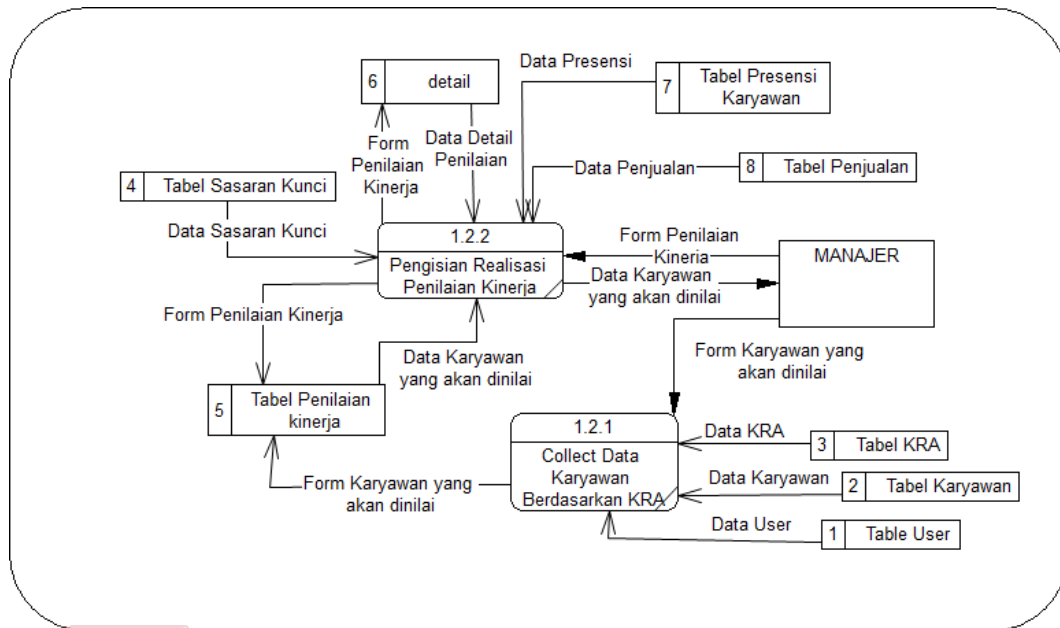
Pada proses Manajemen Master dimulai dari sub proses manajemen master *user* terlebih dahulu di mana entitas yang berkaitan adalah HRD. *Input* dari sub proses berupa form *user* yang akan disimpan di dalam data store tabel *user*. Untuk sub proses yang kedua adalah manajemen master *user* di mana entitas 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:



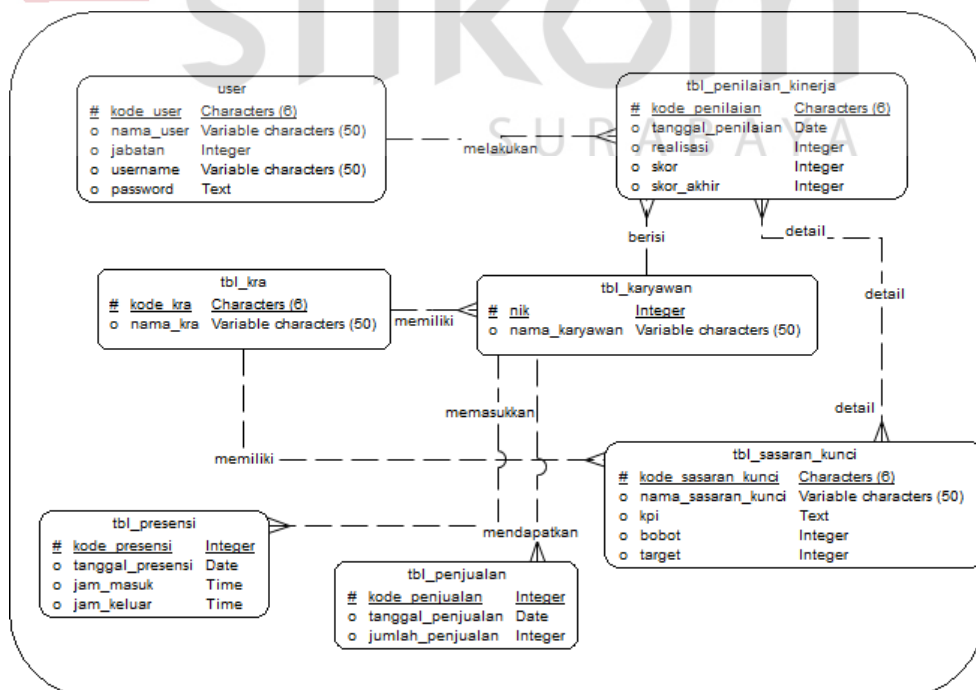
Gambar 3.12 Data Flow Diagram Level 1 Penilaian Kinerja

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

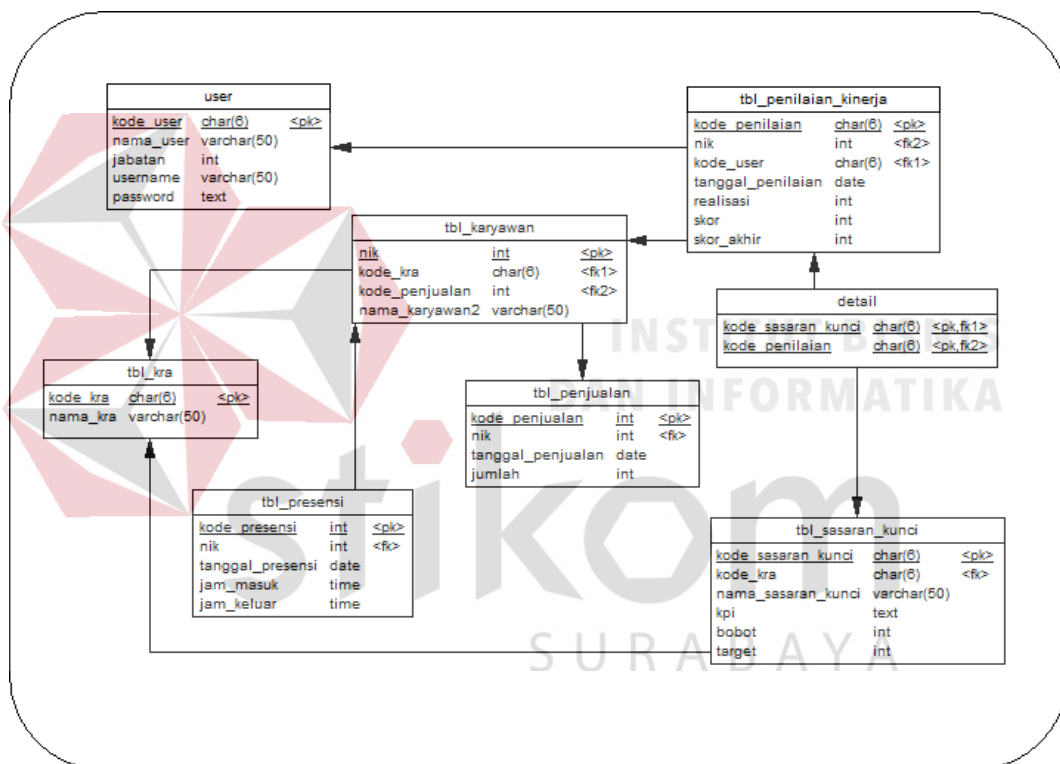
Secara *Logical* jumlah tabel yang ada pada *database* aplikasi penilaian kinerja karyawan berjumlah 7 tabel, yang terdiri dari tabel user, tabel penilaian kinerja, tabel KRA, tabel karyawan, tabel sasaran kunci, tabel presensi dan tabel penjualan. Di mana terdapat relasi yang berbeda pada satu tabel 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		



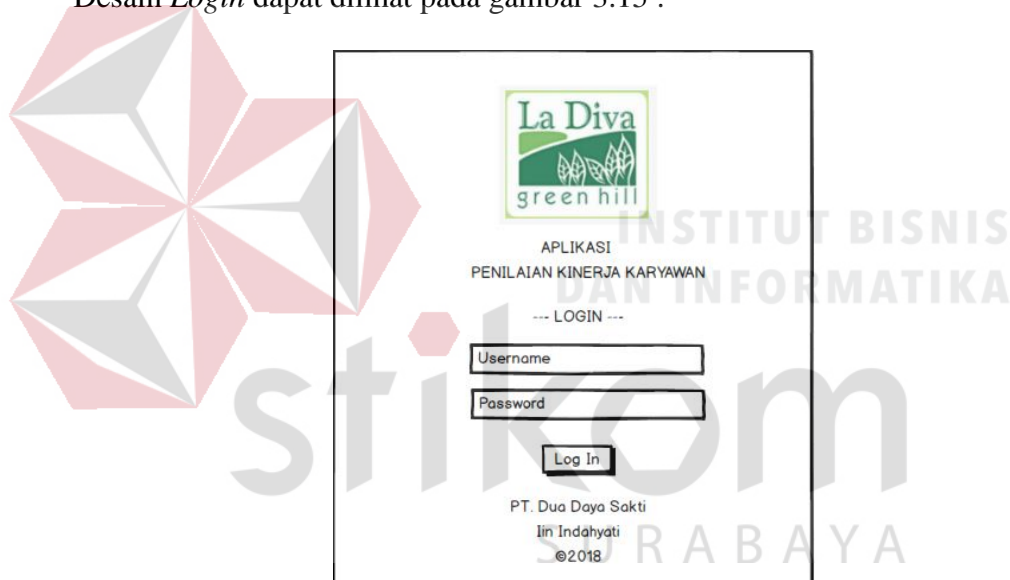
B. Desain *Interface*

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 :



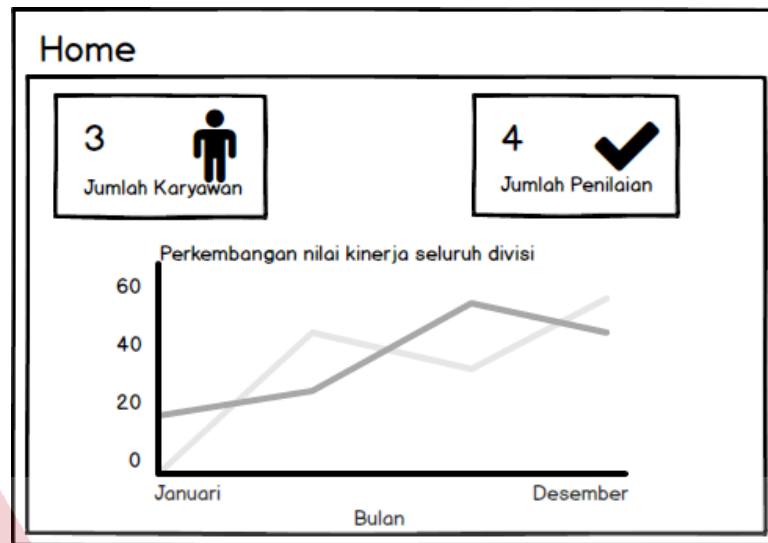
Gambar 3.15 Desain *Interface* Halaman *Login*

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 dilihat 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:

NIK	Divisi	Nama Karyawan	Action
1111	Marketing	Witra Larfindi	[Edit] [Delete]
211	Staff	Iin Indahyati	[Edit] [Delete]
3111	Staff	Alya dotti	[Edit] [Delete]
4111	Staff	Hilda agustin	[Edit] [Delete]

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 :

The screenshot shows a web interface titled "Master User". It features a search bar with a magnifying glass icon and the text "search". Below the search bar is a "Show" dropdown menu set to "10" and the text "entries". A table with the following data is displayed:

Kode	Nama	Username	Jabatan	action
U-111	Admin	Admin	ADMINISTRATOR	

At the bottom of the table, it says "showing 1 to 2 of 2 entries" and there are "previous" and "next" buttons.

Gambar 3.18 Desain Halaman Utama Master *User*

d. Desain Halaman Edit Master *User*

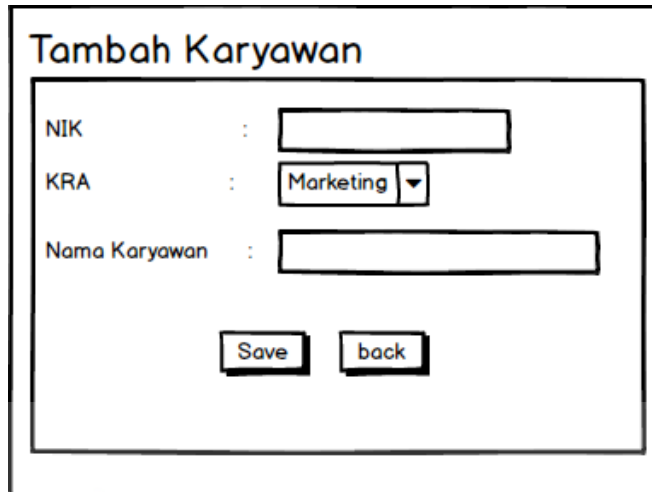
Desain Halaman edit master *user* yaitu desain untuk edit nama *user* pada perusahaan jika terdapat kesalahan penulisan nama *user*. Desain dapat dilihat pada gambar 3.19:

The screenshot shows a web interface titled "Edit Master User". It features a form with a label "Nama User" and a text input field containing "Administrator". Below the input field are two buttons: "Save" and "back".

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 :

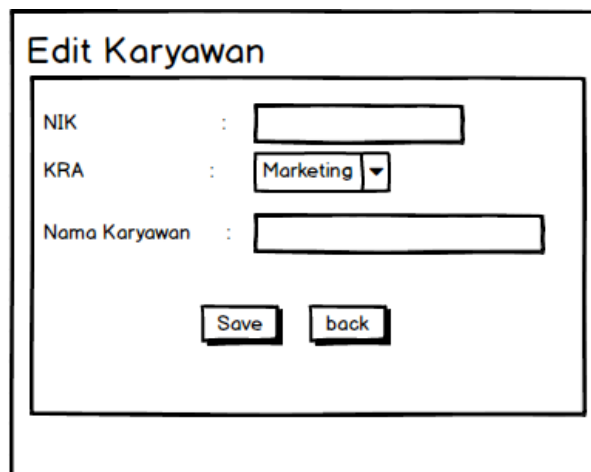
KRA :

Nama Karyawan :

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 :

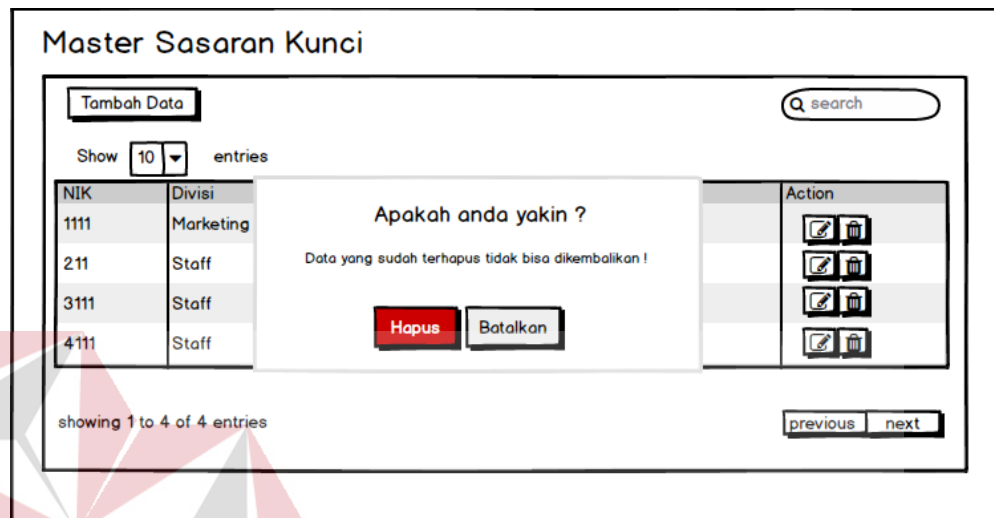
KRA :

Nama Karyawan :

Gambar 3.21 Desain Halaman *Edit* Data Karyawan

g. Desain Halaman Hapus Data Karyawan

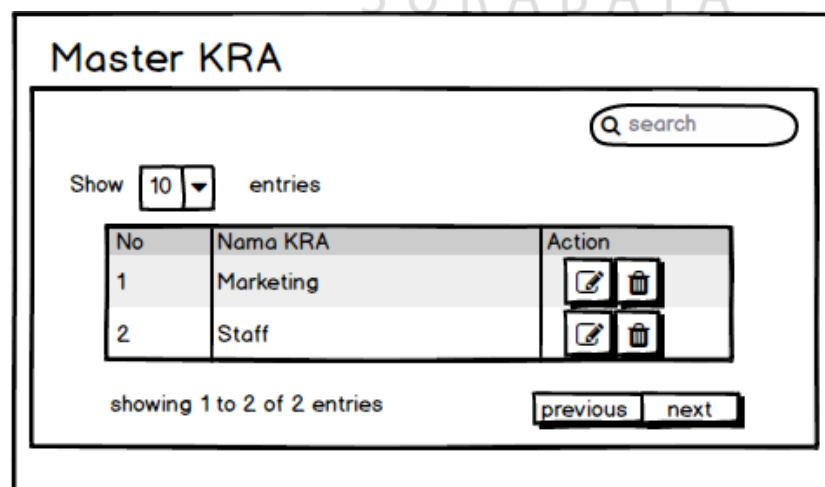
Desain Halaman hapus data karyawan adalah apabila ada karyawan yang sudah tidak bekerja pada perusahaan maka data karyawan akan dihapus, sehingga desain hapus data karyawan dapat dilihat pada gambar 3.22 :



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 :



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 :

Gambar 3.24 Desain Halaman Edit KRA

j. Desain Halaman Utama Sasaran Kunci

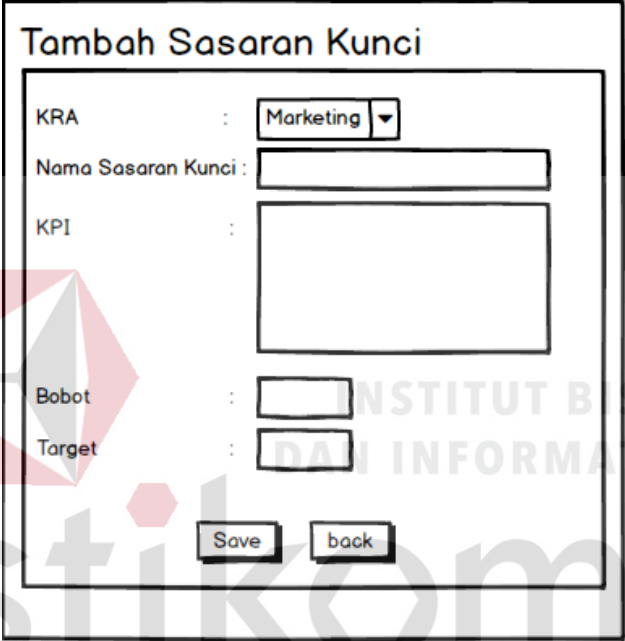
Desain Halaman Utama Sasaran Kunci yaitu desain untuk kriteria penilaian kinerja pada perusahaan di mana pada desain sasaran kunci dapat dilakukan penambahan sasaran kunci baru. Desain dapat dilihat pada gambar 3.25 :

No	KRA	Sasaran Kunci	KPI	Bobot	Target	Action
1	staff	absensi karyawan	% Absensi pada setiap bulan	10	70	 
2	Staff	kedisiplinan karyawan	%kedisiplinan karyawan	20	70	 
3	Staff	Atittude 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	 

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 :



The image shows a web form titled "Tambah Sasaran Kunci". The form contains the following elements:

- KRA**: A dropdown menu with "Marketing" selected.
- Nama Sasaran Kunci**: A text input field.
- KPI**: A large text area for input.
- Bobot**: A text input field.
- Target**: A text input field.
- Buttons**: "Save" and "back" buttons at the bottom.

A watermark for "STIKOM SURABAYA" is visible in the background of the form.

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 :

Nama Sasaran Kunci :

KPI :

Bobot :

Target :

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

Show entries

No	KRA	Sasaran Kunci	KPI	Bobot	Target	Action
1	staff	absesnsi 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	Atittude 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

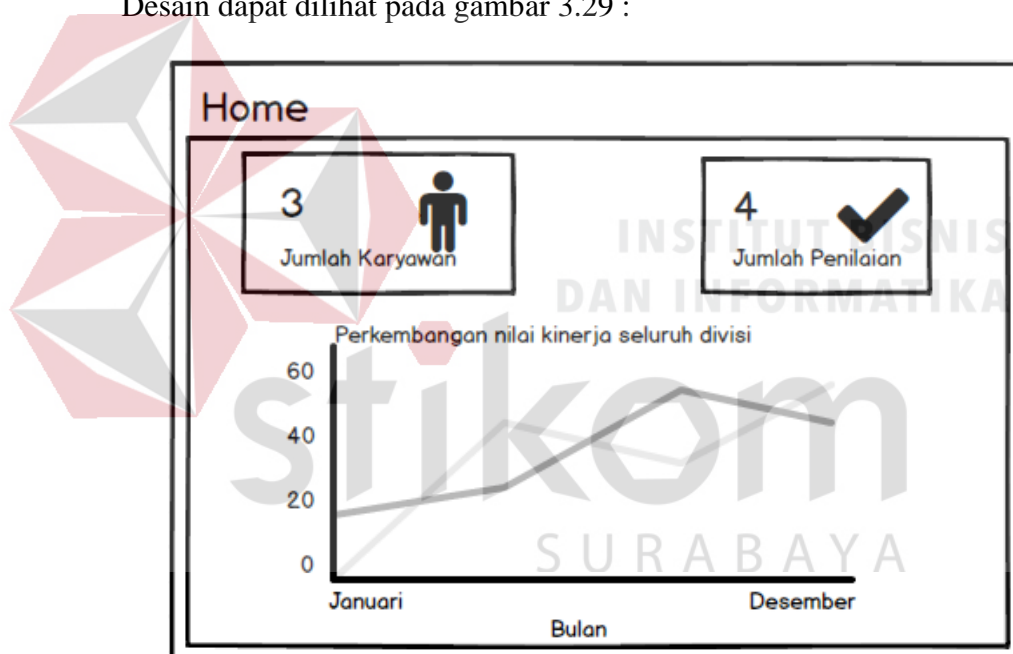
Gambar 3.28 Desain Halaman Hapus Sasaran Kunci

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 entries

Kode Penilaian	Waktu	KRA	Karyawan yg dinilai	Skor	Action
Pk-001	2018/09/12	Staf	Dinda Kirana	78	

showing 1 to 1 entries

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

Show entries

Kode Penilaian	Waktu	KRA	Karyawan yg dinilai	Skor	Action
No data available in table					

showing 0 to 0 entries

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	Aspek Penilaian
Dio Saputra	Absensi Karyawan
Nik : 09898	Kedisiplinan Karyawan
Staff	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 :

Penilaian #PK-001

Aspek Penilaian	
% absensi pada setiap 6 bulan yang harus dicapai karyawan.	
Target	Bobot
70	10

Realisasi :

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 :

SUKSES ! Nilai Sudah Tersimpan.

Penilaian #PK-001

Data Karyawan	Aspek Penilaian
Dio Saputra Nik : 09898 Staff	Kedisiplinan Karyawan
	Attitude Karyawan
	Hubungan atau penyesuaian diri
	Tugas Pokok
	Tanggung Jawab

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 :

SUKSES ! penilaian baru berhasil disimpan. segera lanjutkan penilaian!

Penilaian yg blm selesai

<-Penilaian sudah Selesai + Penilaian Baru

Show entries

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

showing 1 to 1 entries

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 :

SUKSES ! Nilai Sudah Tersimpan.

[Back](#)

Penilaian #PK-001

Data Karyawan	Aspek Penilaian
Dio Saputra Nik : 09898 Staff	Semua aspek Penilaian sudah dinilai ! Klik untuk menyimpan penilaian

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 :

Sukses ! Penilaian berhasil disimpan !

Histori Penilaian

Penilaian Belum Selesai

Show entries

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](#)

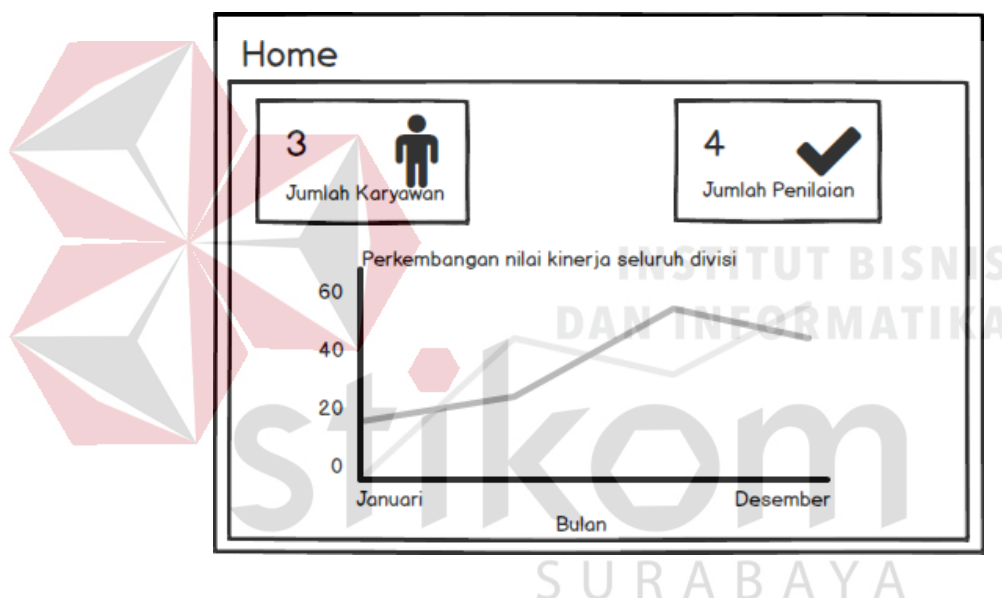
Gambar 3.38 Desain Halaman Histori Penilaian dan Skor Akhir Sukses

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 dilihat 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

Filter Clear

Laporan Kinerja Karyawan

Show 10 entries Q search

No.	Tanggal	NIK	Divisi	Nama Karyawan	Skor	Huruf	Action
1.	20-303-2017	4444	Staf	Dian Indria	96	A	Detail

showing 1 to 1 entries previous next

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

Back

Data Karyawan

Dio Saputra
Nik : 09898
Staff

Data Penilaian Tanggal 12 Juli 2017

Sasaran Kunci	Bobot	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir
absensi	10	70	60	86	9
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

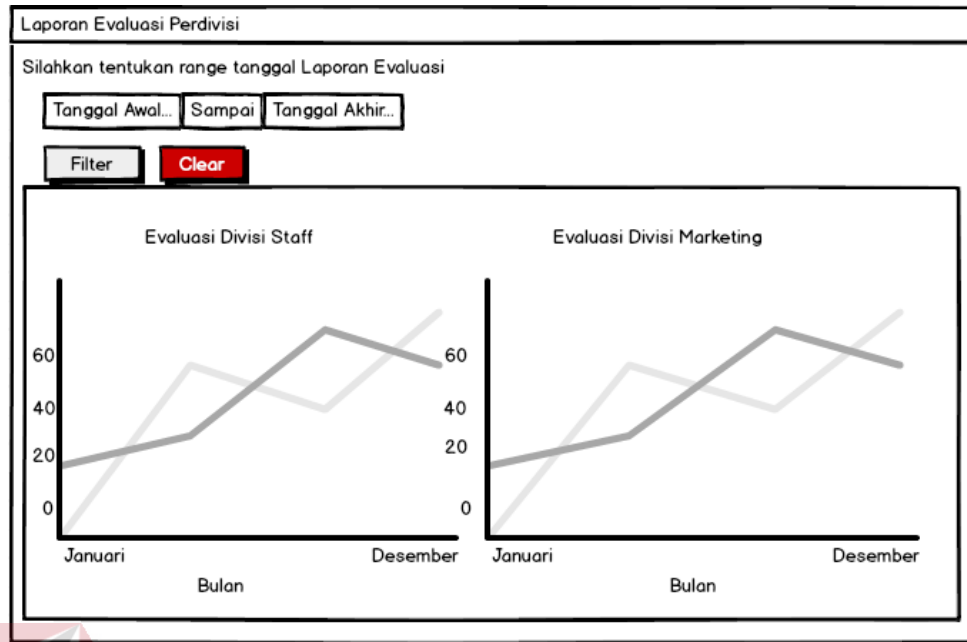
Desain halaman laporan bonus karyawan yaitu berisi laporan tentang 5 ranking teratas karyawan yang mencapai sesuai target yang diberikan oleh perusahaan. Desain dapat dilihat pada gambar 3.42:

Ranking	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 :

Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan

Show 10 entries

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

Gambar 3.44 Desain Halaman Laporan Perkembang Kinerja Karyawan

Histori Penilaian

Back

Data Karyawan

Dio Saputra
Nik : 09898
Staff

Data Penilaian

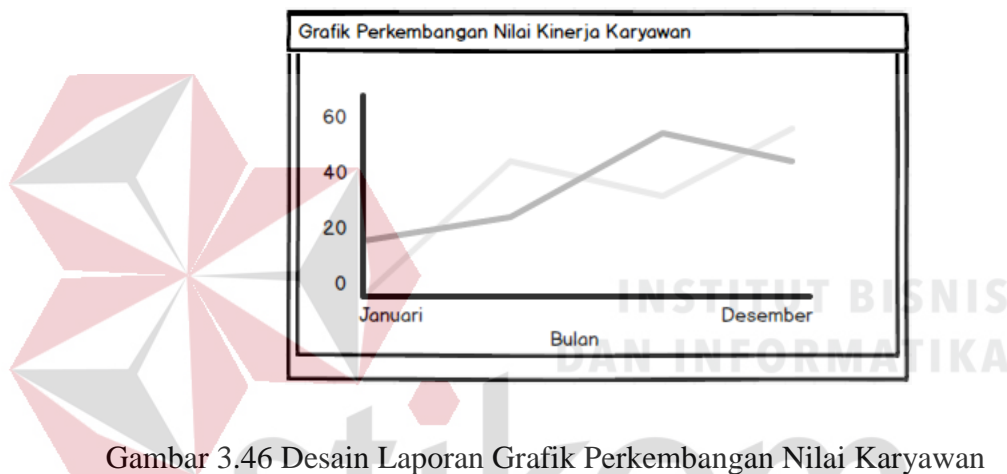
Show 10 entries

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 sitem 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"> • <i>Username</i> • <i>Password</i> 	Sistem dapat melakukan <i>login</i> .
Fungsi Master User			
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"> • Nama <i>User</i> • Jabatan • <i>Username</i> • <i>Password</i> 	Sistem dapat menerima form edit dari pengguna dan menyimpan dalam <i>database</i> .
Fungsi Master Karyawan			
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"> • NIK • KRA • Nama Karyawan • Tambah Data 	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"> • Tombol Edit • Data yang telah di-<i>update</i> • Tombol Simpan 	Sistem dapat menerima <i>form</i> 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"> • Tombol Hapus 	Sistem dapat menghapus data dalam <i>database</i> .
Fungsi Master KRA			
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

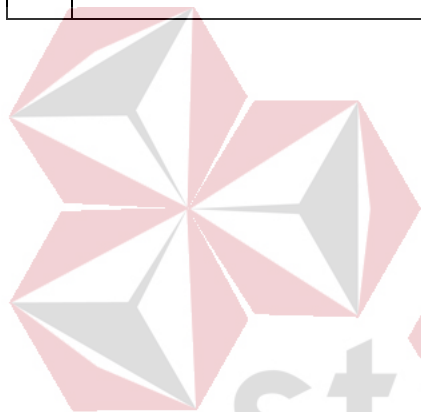
ID	Tujuan	Input	Hasil yang diharapkan
8.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD dapat melakukan pengeditan terhadap Data KRA.	<ul style="list-style-type: none"> • Tombol Edit • Data yang telah di-<i>update</i> • Tombol Simpan 	Sistem dapat menerima form edit dari pengguna dan menyimpan dalam <i>database</i> .
Fungsi Master Sasaran Kunci			
9.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD dapat melakukan input sasaran kunci pada form yang tersedia.	<ul style="list-style-type: none"> • No. • KRA • Nama Sasaran Kunci • KPI • Bobot • Target 	Sistem dapat menerima <i>form input</i> dari pengguna dan menyimpan dalam <i>database</i> .
10.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD dapat melakukan pengeditan terhadap sasaran kunci.	<ul style="list-style-type: none"> • Tombol Edit • Data yang telah di-<i>update</i> • Tombol Simpan 	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"> • Tombol Hapus 	Sistem dapat menghapus data dalam <i>database</i> .
Fungsi Penilaian Kinerja			
12.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai manajer dapat melakukan <i>input</i> penilaian kinerja karyawan yang akan dinilai.	<ul style="list-style-type: none"> • Tombol Tambah Data • Nama karyawan • Tombol Simpan 	Sistem dapat menerima <i>form 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"> • Data Karyawan • Aspek Penilaian • Realisasi Penilaian • Tombol Simpan 	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"> • Tombol klik menyimpan 	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> .
Fungsi Pembuatan Laporan Penilaian Kinerja			
16.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai pimpinan dapat melihat laporan penilaian kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Input range</i> tanggal penilaian • Detail 	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"> • <i>Input range</i> tanggal penilaian 	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"> • <i>Input range</i> tanggal penilaian 	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"> • <i>Input range</i> tanggal penilaian • Detail 	Sistem dapat menampilkan data perkembangan karyawan sesuai dengan filter dari <i>database</i> .



INSTITUT BISNIS
DAN INFORMATIKA

stikom

SURABAYA

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 perangkat lunak (*Software*) merupakan kebutuhan program pendukung dari sisi pengguna. Hal tersebut mendukung proses implementasi 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*.

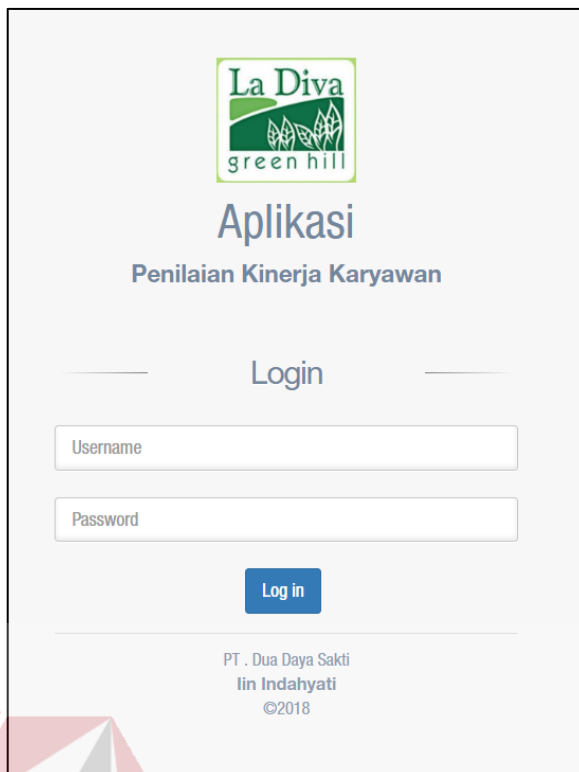
- c. Modem dengan speed minimal 1 Mbps untuk mendukung koneksi *internet*.
- d. *Network Card* yang terdapat port RJ-45 untuk mendukung koneksi *ethernet* dan juga mendukung koneksi nirkabel (*Wireless Fidelity*).
- e. *I/O Devices* atau perangkat input / output yaitu *Monitor/LCD*, *Mouse* dan *Keyboard*.

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 :



La Diva
green hill

Aplikasi
Penilaian Kinerja Karyawan

Login

Username

Password

Log in

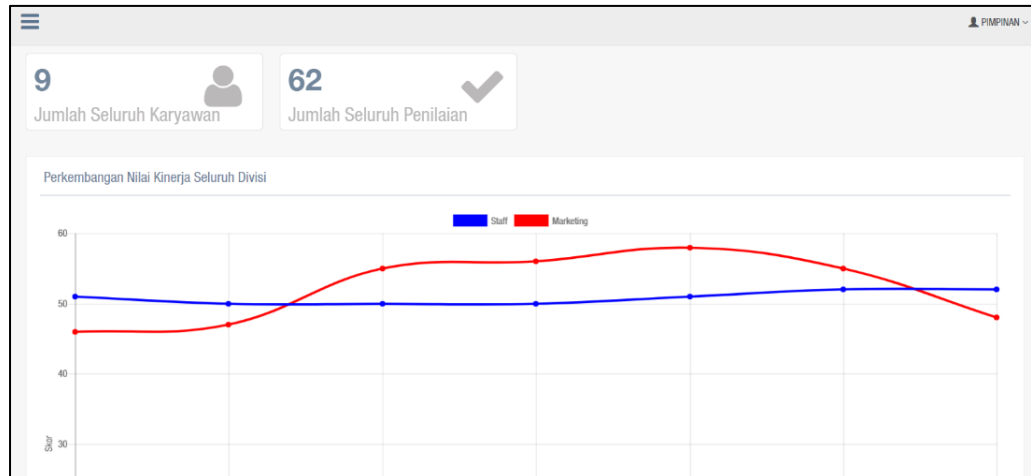
PT . Dua Daya Sakti
lin Indahyati
©2018

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-*input* kan *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 :

The screenshot shows a table titled 'Master User' with the following data:

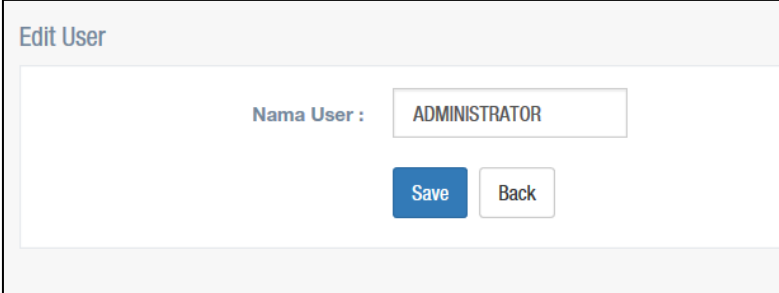
Kode	Nama	Username	Jabatan	Action
U-0001	ADMINISTRATOR	admin	ADMINISTRATOR	
U-0002	MANAJER PENILAI STAFF	user1	MANAJER PENILAI STAFF	
U-0003	HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT	hrd	HRD	
U-0004	PIMPINAN	pimpinan	PIMPINAN	
U-0005	MANAJER PENILAI MARKETING	user2	MANAJER PENILAI MARKETING	

Showing 1 to 5 of 5 entries

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 :



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 :

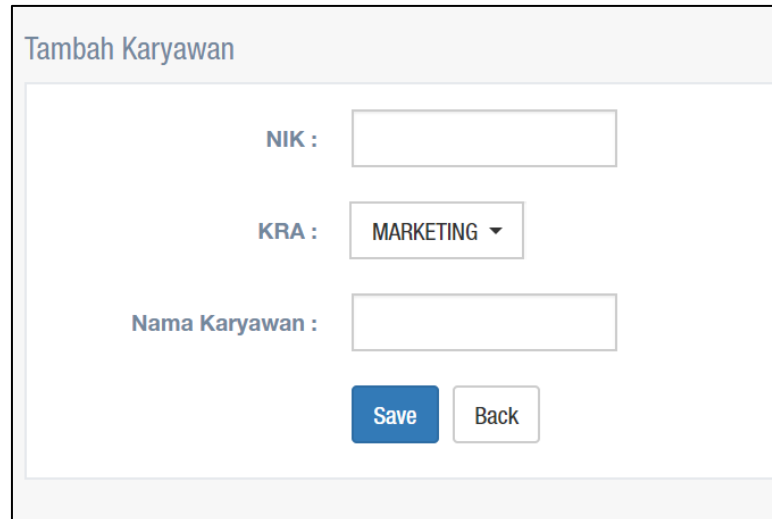


NIK	Divisi	Nama Karyawan	Action
111111	STAFF	YOEL PRABOWO	[Edit] [Delete]
222222	MARKETING	FERDY BUDI SETIAWAN	[Edit] [Delete]
333333	STAFF	DICKY EKA PUTRA	[Edit] [Delete]

Gambar 4.5 Halaman Utama Master Karyawan

5. Halaman Tambah Data Karyawan

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



Tambah Karyawan

NIK :

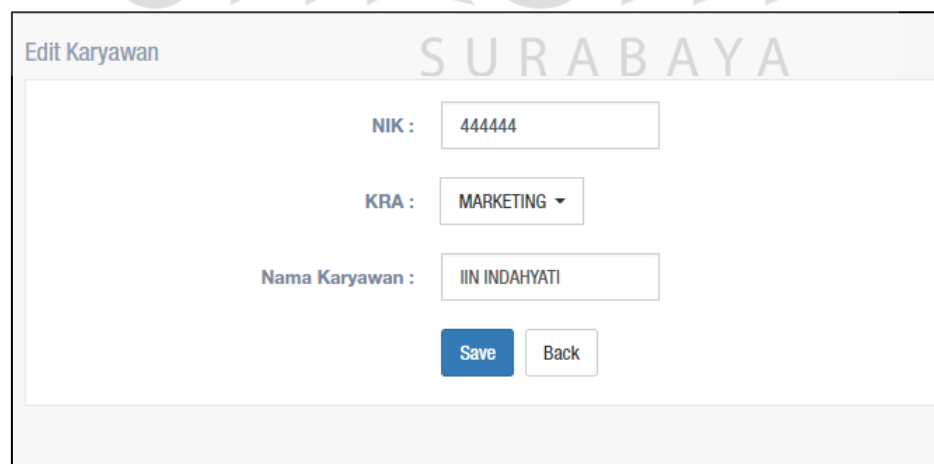
KRA :

Nama Karyawan :

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 :

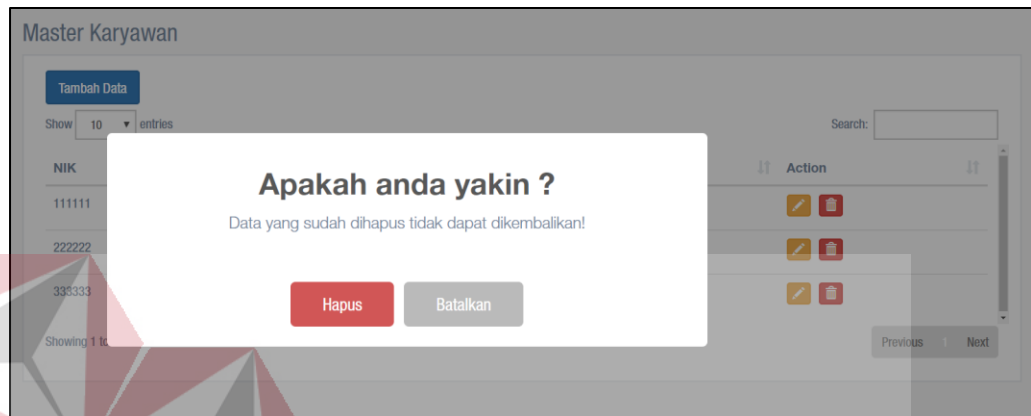
KRA :

Nama Karyawan :

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 :

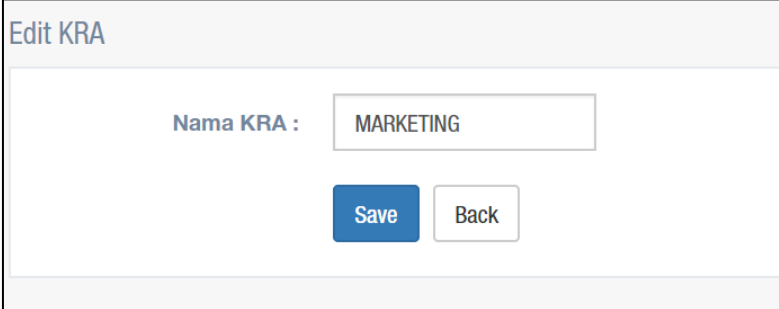
No.	Nama KRA	Action
1.	MARKETING	
2.	STAFF	

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 :





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 :



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 dengn 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 stat dalam pencapaian target pekerjaan internal perusahaan	40	75	 

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 :



Tambah Sasaran Kunci Baru

KRA :

Nama Sasaran Kunci :

KPI :

Bobot :

Target :

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 :

Form Edit Sasaran Kunci:

- KRA: STAFF
- Nama Sasaran Kunci: Absensi Karyawan
- KPI: % absensi pada setiap 6 bulan yang harus dicapai karyawan.
- Bobot: 10
- Target: 70
- Buttons: Save, 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

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

Hapus Batalkan

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

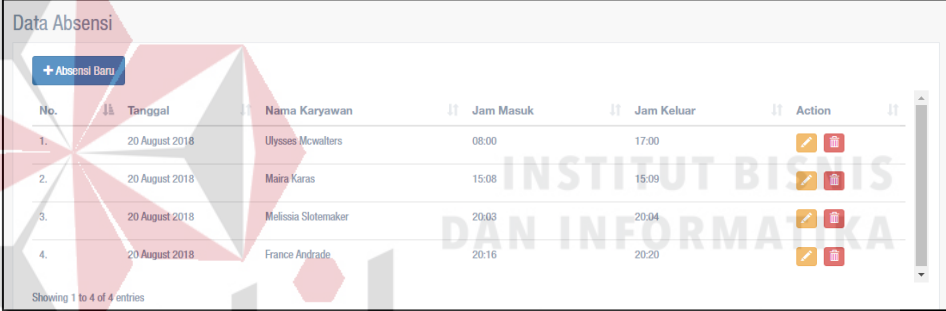
Showing 1 to 6 of 6 entries









Previous Next

Gambar 4.14 Halaman Hapus Sasaran Kunci

14. Halaman Presensi Karyawan

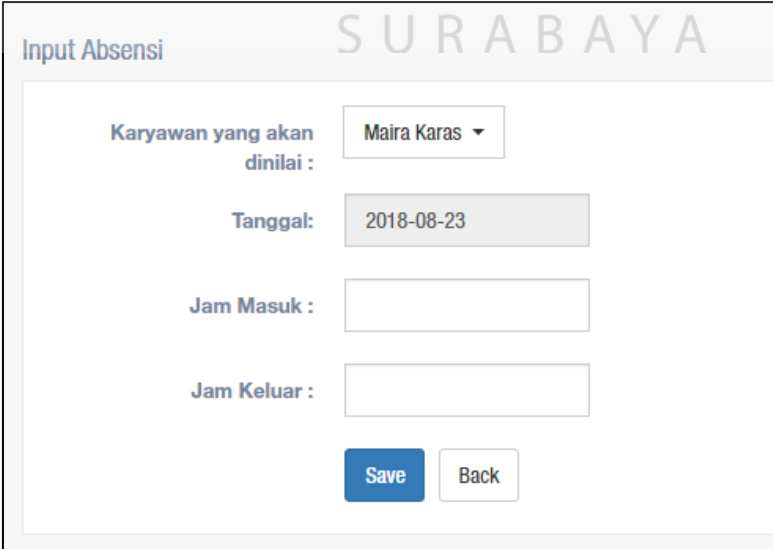
Pada halaman presensi karyawan HRD memiliki kewenangan untuk menginput kan presensi karyawan setiap harinya. Pada halaman ini akan menghitung jumlah presensi setiap karyawan untuk jumlah keseluruhan presensi setiap bulan untuk dilakukan perhitungan penilaian kinerja pada halaman kinerja karyawan. Halaman 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 :



No.	Tanggal	Nama Karyawan	Jam Masuk	Jam Keluar	Action
1.	20 August 2018	Ulyses Mcwalters	08.00	17.00	 
2.	20 August 2018	Maira Karas	15.08	15.09	 
3.	20 August 2018	Melissa Stotemaker	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



Input Absensi SURABAYA

Karyawan yang akan dinilai : Maira Karas ▼

Tanggal: 2018-08-23

Jam Masuk :

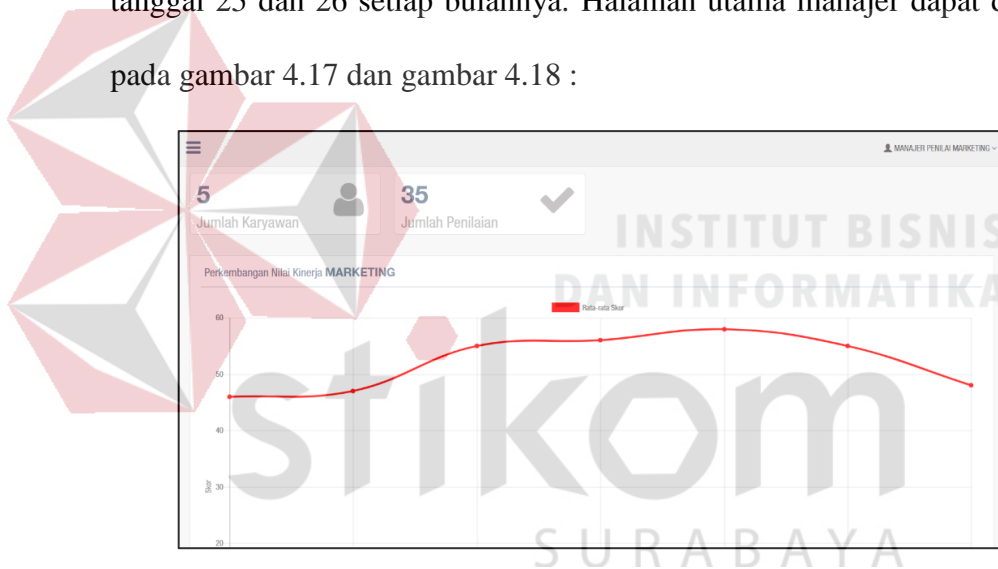
Jam Keluar :

Gambar 4.16 Halaman Input Presensi

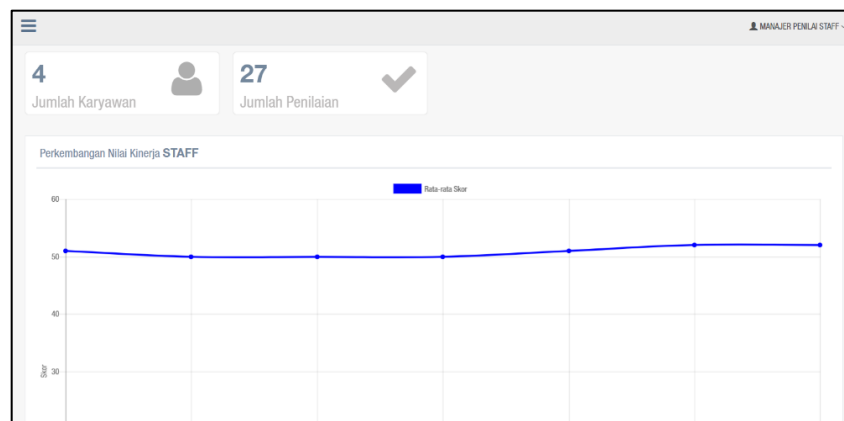
C. Halaman Manajer

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 Utaman 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 :

Kode Penilaian	Tanggal	Karyawan yang dinilai	Skor	Action
PK-056	03 July 2018	Beth Barbone	39	[Search] [Delete]
PK-057	05 July 2018	Wei Nobel	39	[Search] [Delete]
PK-060	11 July 2018	Evan Zigomalas	48	[Search] [Delete]
PK-061	13 July 2018	France Andrade	64	[Search] [Delete]
PK-063	17 July 2018	Tyisha Veness	52	[Search] [Delete]

Showing 31 to 35 of 35 entries

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

← Back

Data Karyawan

NIK : 222222
Divisi : MARKETING
Nama : Beth Barbone

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
Nilai				39	
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 + Penilaian Baru 1

Show 10 entries Search:

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.

Kode Penilaian	Tanggal	Karyawan yang dinilai	KRA	Status Penilaian	Action
PK-027	2018-07-23 14:50:29	IIN INDAHAYATI	STAFF	Belum Selesai	Lanjutkan →

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 penilaiannya. Halaman aspek penilaian dapat dilihat pada gambar 4.24 :

Penilaian #PK-027

Data Karyawan

IIN INDAHAYATI
 444444
 STAFF

Aspek Penilaian

- Absensi Karyawan
- Kedisiplinan Karyawan
- Attitude Karyawan
- Hubungan atau Penyesuaian Diri
- Tugas Pokok
- Tanggung Jawab

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 :

Penilaian #PK-080

Aspek Kedisiplinan Karyawan

% keterlambatan setiap karyawan selama 6 bulan

Target	Bobot
70	20

Realisasi : 50

Simpan

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

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

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 :

Penilaian #PK-027

← Back

Data Karyawan

IIN INDAHAYATI

4444444

STAFF

Aspek Penilaian

Absensi Karyawan	65
Kedisiplinan Karyawan	
Attitude Karyawan	
Hubungan atau Penyesuaian Diri	
Tugas Pokok	
Tanggung Jawab	

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 :

Penilaian #PK-027

Data Karyawan

IIN INDAHAYATI

4444444

STAFF

Aspek Penilaian

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 :

Kode Penilaian	Tanggal	KRA	Karyawan yang dinilai	Skor	Action
PK-007	2018-06-25 16:17:17	STAFF	IIN INDAHAYATI	82	Hapus
PK-012	2018-06-25 21:17:01	STAFF	DICKY EKA PUTRA	87	Hapus

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.

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	

Gambar 4.31 Halaman Data Penjualan Karyawan

Input Penjualan

Nama Karyawan :

Tanggal:

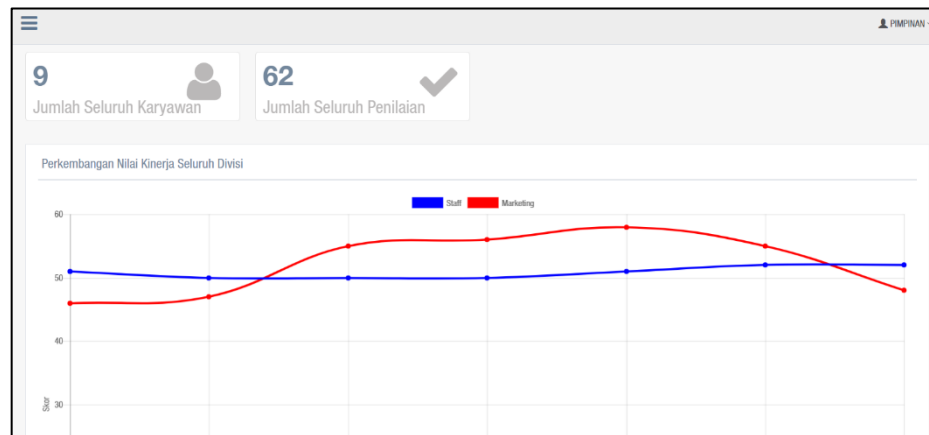
Jumlah Penjualan:

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...

Filter Clear

Laporan Kinerja Karyawan

Show 10 entries Search:

No.	Tanggal	NIK	Divisi	Nama Karyawan	Skor	Huruf	
1.	12-July-2018	333333	MARKETING	NURQORAH OKTAVIANTI	97	A	Detail
2.	09-July-2018	444444	STAFF	INI INDAHAYATI	87	A	Detail
3.	06-July-2018	222222	MARKETING	FERDY BUDI SETIAWAN	77	B+	Detail
4.	06-July-2018	111111	STAFF	YOEL PRABOWO	95	A	Detail

Showing 1 to 4 of 4 entries Previous Next

Gambar 4.34 Halaman Laporan Kinerja Karyawan

Rincian Penilaian

← Back

Data Karyawan

NIK : 333333
Divisi : MARKETING
Nama : NURQORAH OKTAVIANTI

Data Penilaian Tanggal 12 July 2018

Sasaran Kunci	Bobot	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir
Absensi dan kedisiplinan karyawan	10	70	60	86	9
Attitude karyawan	10	60	50	83	8
Hubungan atau penyesuaian diri	10	60	60	100	10
Penampilan	10	15	15	100	10
Tugas Pokok	30	10	10	100	30
Tanggung jawab	30	75	75	100	30
Nilai				97	
Nilai Huruf				A	

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...

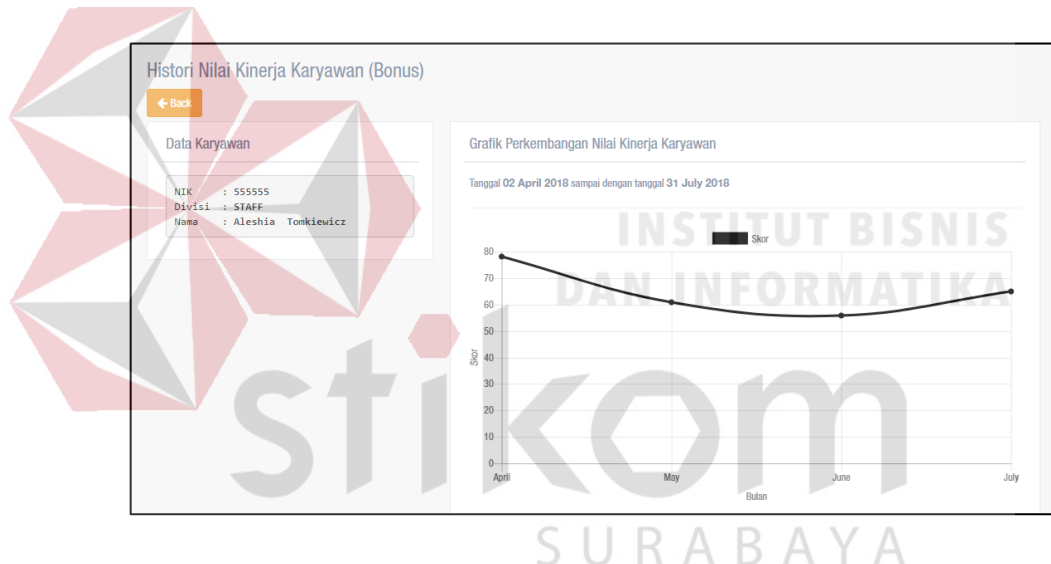
Pilih Divisi... Tanggal Awal... sampai Tanggal Akhir...

OK 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	55555	Aleshia Tomkiewicz	61	Rincian
Juara ke - 2	44444	Melissia Slotemaker	51	Rincian
Juara ke - 3	11111	Maira Karas	49	Rincian
Juara ke - 4	88888	Ulysses Mcwalters	47	Rincian

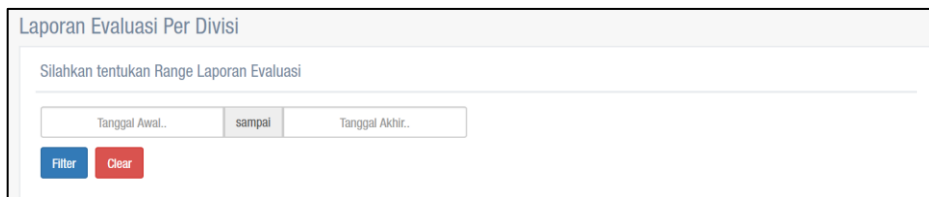
Gambar 4.36 Halaman Laporan Bonus Karyawan



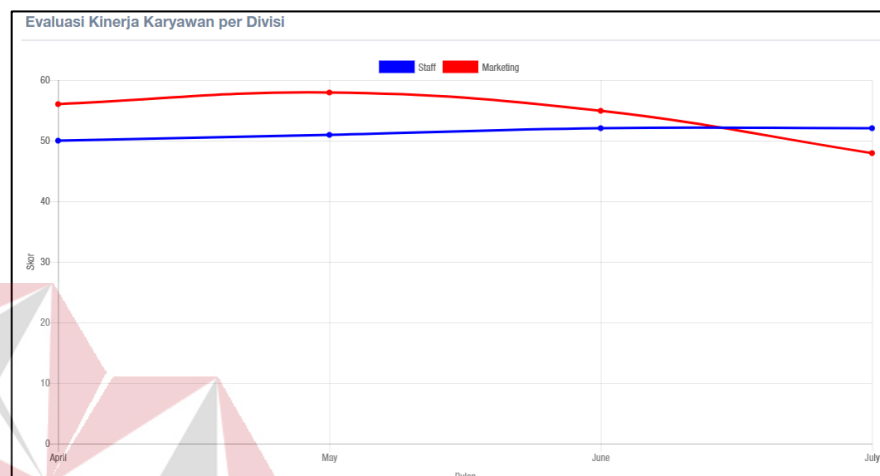
Gambar 4.37 Halaman Rincian grafik penilaian karyawan

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 :



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

Semua Divisi

Filter Clear

Gambar 4.40 Halaman Filter Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan

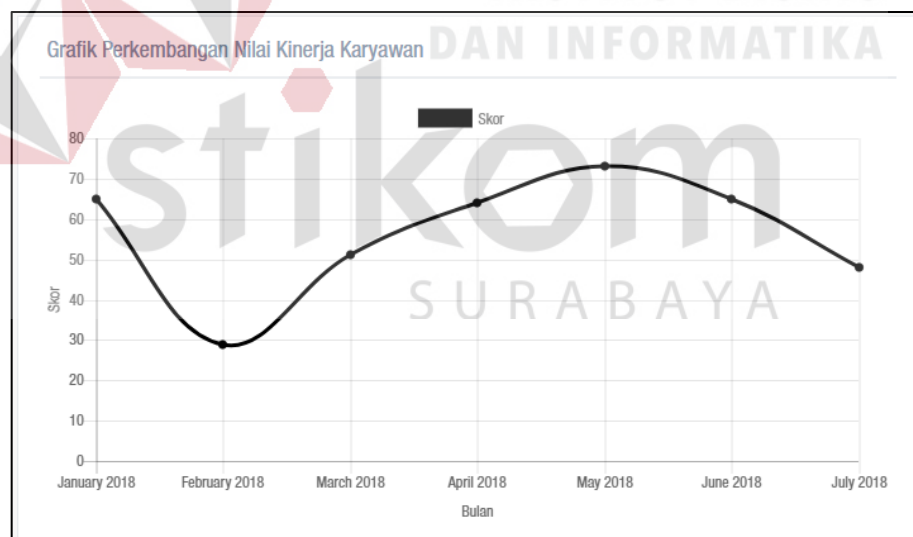
Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan

Show 10 entries Search:

No.	NIK	Nama KRA	Nama Karyawan	Rata-rata Skor	
1.	333333	MARKETING	NURQORIAH OKTAVANTI	97	Detail
2.	111111	STAFF	YOEL PRABOWO	95	Detail
3.	444444	STAFF	INI INDAHAYATI	85	Detail
4.	222222	MARKETING	FERDY BUDI SETUWAN	77	Detail

Showing 1 to 4 of 4 entries Previous Next

Gambar 4.41 Halaman Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan



Gambar 4.42 Halaman Grafik Perkembangan Kinerja Karyawan

Histori Perkembangan Kinerja Karyawan

← Back

Data Karyawan

NIK : 444444
Divisi : STAFF
Nama : IIN INDAHAYATI

Data Perkembangan Nilai Kinerja Karyawan

Show 10 entries

Tanggal	Skor	Nilai Huruf	Action
25 June 2018	82	A	Detail
09 July 2018	87	A	Detail

Showing 1 to 2 of 2 entries

Previous 1 Next

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 di buat 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 informasi 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*

ID	Tujuan	Input	Hasil yang diharapkan	Hasil Implementasi
1.	Pengecekan fungsi <i>Login</i> dari sistem.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Username</i> • <i>Password</i> 	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	<ul style="list-style-type: none"> 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.



Kode	Nama	Username	Jabatan	Action
U-001	ADMINISTRATOR	admin	ADMINISTRATOR	<input checked="" type="checkbox"/>
U-002	MANAJER PENILAI STAFF	user1	MANAJER PENILAI STAFF	<input checked="" type="checkbox"/>
U-003	HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT	hrd	HRD	<input checked="" type="checkbox"/>
U-004	PIMPINAN	pimpinan	PIMPINAN	<input checked="" type="checkbox"/>
U-005	MANAJER PENILAI MARKETING	user2	MANAJER PENILAI MARKETING	<input checked="" type="checkbox"/>

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

Gambar 4.46 Hasil Uji Coba Master *User* (Edit)

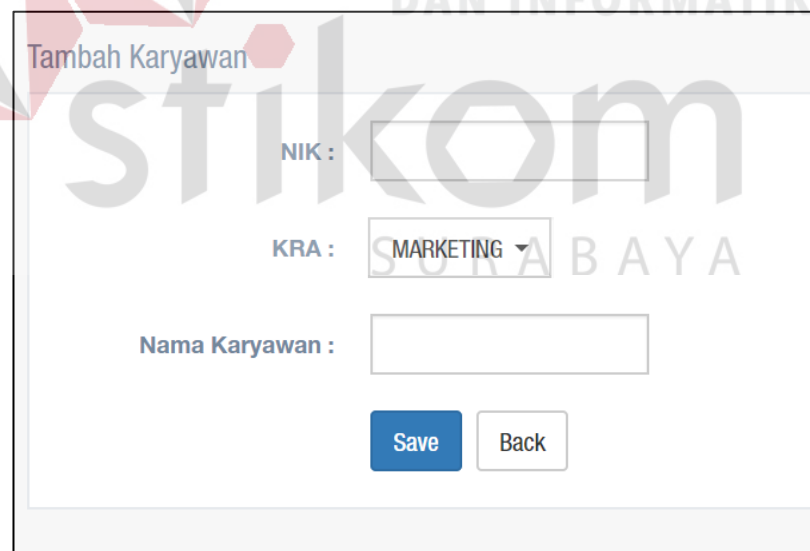
c. Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Karyawan

Tabel 4.3 Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Karyawan

ID	Tujuan	<i>Input</i>	Hasil yang Diharapkan	Hasil Implemntasi
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"> • NIK • KRA • Nama Karyawan • Tambah Data 	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.
5.	Pengguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD melakukan pengeditan	<ul style="list-style-type: none"> • Tombol Edit • Data yang telah di <i>update</i> • Tombol simpan 	Sistem dapat menerima <i>form edit</i> 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"> • Tombol Hapus 	Sistem dapat menghapus data dalam <i>database</i> .	Sistem menampilkan notifikasi sukses yang menandakan proses <i>delete</i> sukses.



Tambah Karyawan

NIK :

KRA :

Nama Karyawan :

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

Edit Karyawan

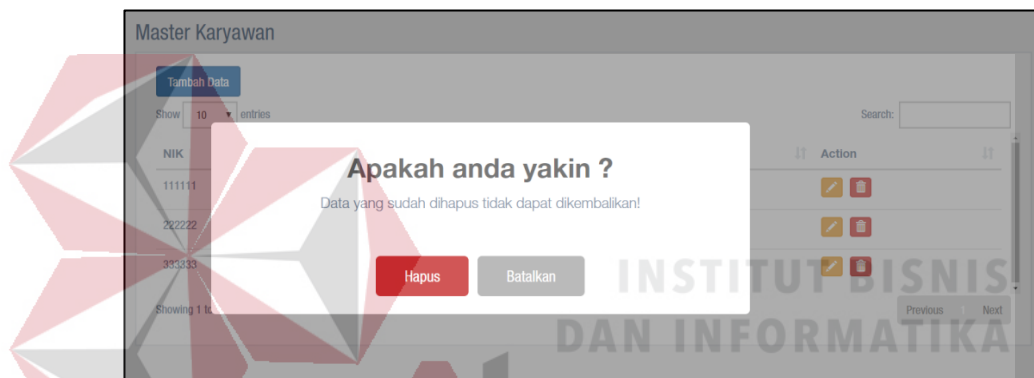
NIK : 444444

KRA : MARKETING

Nama Karyawan : IIN INDAHAYATI

Save 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)

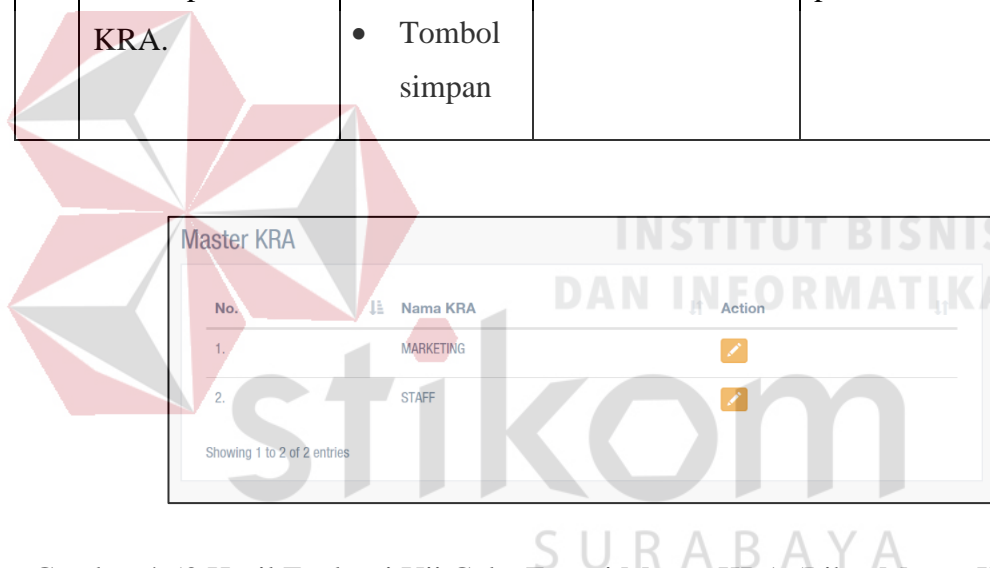
d. Hasil Evaluasi Uji Coba Fungsi Master KRA

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 <i>database</i> .	Sistem menampilkan <i>interface</i> 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"> • Tombol edit • Data yang telah di update • Tombol simpan 	Sistem dapat menerima <i>form</i> edit 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)

The screenshot shows the 'Edit KRA' form. The form contains the following elements:

- Title: Edit KRA
- Label: Nama KRA :
- Input field: MARKETING
- Buttons: Save (blue), Back (white)

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.	Pegguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD melakukan <i>Input</i> sasaran kunci pada <i>form</i> yang tersedia.	<ul style="list-style-type: none"> • No. • KRA • Nama Sasaran Kunci • KPI • Bobot • Target 	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.	Pegguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD dapat melakukan edit terhadap sasaran kunci.	<ul style="list-style-type: none"> • Tombol edit • Data yang telah di <i>update</i> • Tombol simpan 	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.	Pegguna yang memiliki kewenangan sebagai HRD dapat melakukan	<ul style="list-style-type: none"> • Tombol hapus 	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

ID	Tujuan	Input	Hasil yang Diharapkan	Hasil Implementasi
	hapus terhadap sasaran kunci.			

Tambah Sasaran Kunci Baru

KRA :

Nama Sasaran Kunci :

KPI :

Bobot :

Target :

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

Save Back

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

Master Sasaran Kunci

Tambah Data

Show 10 entries

Search:

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

Hapus Batal

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

Previous Next

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.	Pegguna yang memiliki kewenangan sebagai Manajer dapat melakukan <i>Input</i> data penilaian kinerja karyawan yang akan dinilai.	<ul style="list-style-type: none"> • Tombol tambah data • Nama karyawan • Tombol simpan 	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.	Pegguna yang memiliki kewenangan sebagai Manajer dapat melanjutkan penilaian kinerja karyawan yang dinilai.	<ul style="list-style-type: none"> • Data karyawan • Aspek penilaian • Realisasi penilaian • Tombol simpan 	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.	Pegguna yang memiliki kewenangan sebagai manajer dapat melakukan	<ul style="list-style-type: none"> • Tombol klik simpan 	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.

← Back

Penilaian #PK-027

Data Karyawan

IIN INDAHAYATI
444444
STAFF

Aspek Penilaian

Absensi Karyawan 65

Kedisiplinan Karyawan

Attitude Karyawan

Hubungan atau Penyesuaian Diri

Tugas Pokok

Tanggung Jawab

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

Penilaian #PK-027

Data Karyawan

IIN INDAHAYATI

444444

STAFF

Aspek Penilaian

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

Sukses! Penilaian berhasil disimpan!

Histori Penilaian

Klik disini untuk melakukan penilaian baru / melanjutkan penilaian →

Show 10 entries

Kode Penilaian	Tanggal	Karyawan yang dinilai	Skor	Action
PK-007	25 June 2018	IIN INDAHAYATI	82	Hapus
PK-018	06 July 2018	YOEL PRABOWO	95	Hapus
PK-027	23 July 2018	IIN INDAHAYATI	81	Hapus

Showing 1 to 3 of 3 entries

Previous Next

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"> • <i>Input range</i> tanggal penilaian • Detail 	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"> • <i>Input range</i> tanggal penilaian • Detail 	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"> • <i>Input range</i> tanggal penilaian 	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"> • <i>Input range</i> tanggal penilaian • <i>Detail</i> 	Sistem dapat menampilkan data perkembangan karyawan sesuai dengan filter dari <i>database</i> .	Sistem sukses menampilkan Laporan Perkembangan Kinerja Karyawan dan grafik penilaian kinerja karyawan.

Silahkan tentukan Range Laporan

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

Filter Clear

Laporan Kinerja Karyawan

Show 10 entries Search:

No.	Tanggal	NIK	Divisi	Nama Karyawan	Skor	Huruf	
1.	12-July-2018	333333	MARKETING	NURGORIAH OKTAMANTI	97	A	Detail
2.	09-July-2018	444444	STAFF	INI INDAHAYATI	87	A	Detail
3.	06-July-2018	222222	MARKETING	FERDY BUDI SETIAWAN	77	B+	Detail
4.	06-July-2018	111111	STAFF	YOEL PRABOWO	95	A	Detail

Showing 1 to 4 of 4 entries Previous Next

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

Laporan Bonus Karyawan

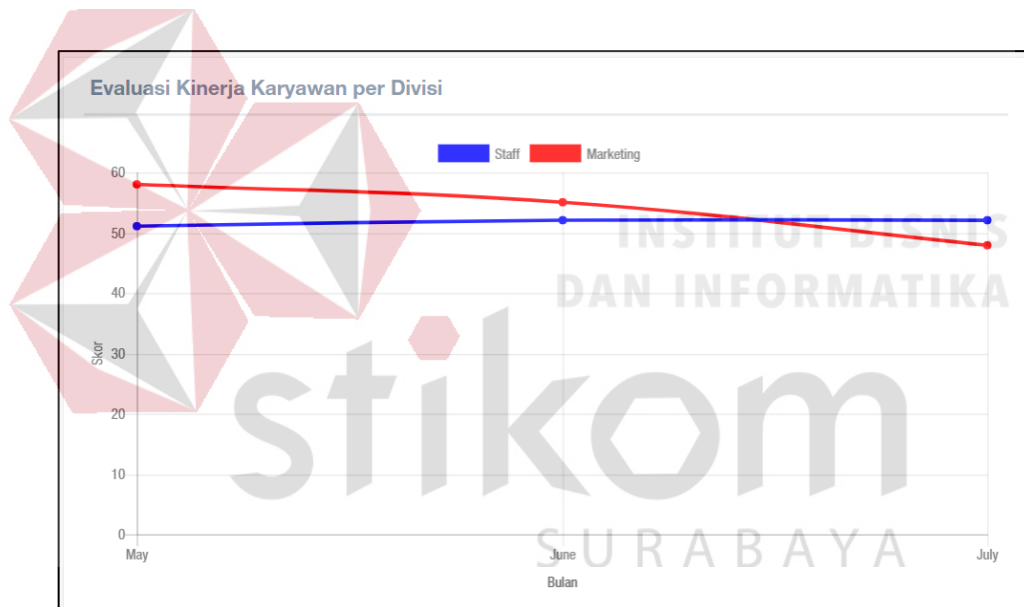
Silahkan tentukan Range Penilaian dan Divisi yang dipilih...

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

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 INDAHAYATI	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

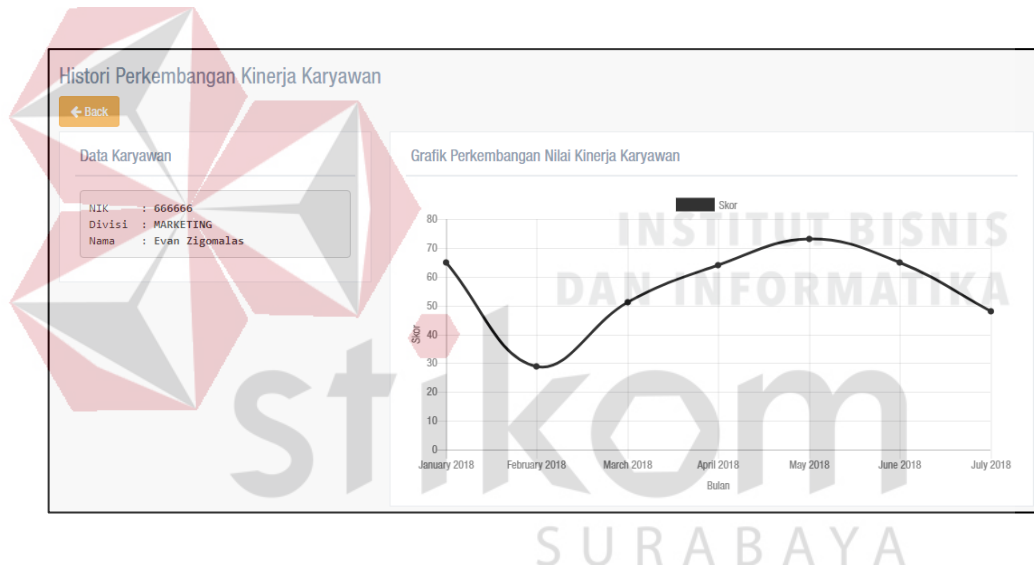
Show 10 entries Search:

No.	NIK	Nama KRA	Nama Karyawan	Rata-rata Skor	
1.	333333	MARKETING	NIUROORAH OKTAVIANI	97	Detail
2.	111111	STAFF	YOEL PRABOWO	95	Detail
3.	444444	STAFF	IIN INDAHAYATI	85	Detail
4.	222222	MARKETING	FERDY BUDI SETIAWAN	77	Detail

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 rekap tentang perkembangan penilaian kinerja karena tidak ada rekap 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.