



**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMIKARYA
DENGAN METODE *GRAPHIC RATING SCALES***

TUGAS AKHIR

**Program Studi
S1 Sistem Informasi**

**INSTITUT BISNIS
DAN INFORMATIKA**

stikom
SURABAYA

Oleh:

MOCHAMAD RIZAL RACHMADI

12.41010.0168

FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA

INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA STIKOM SURABAYA

2019

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SAMIKARYA DENGAN METODE *GRAPHIC RATING*
*SCALES***

TUGAS AKHIR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan

Program Sarjana Komputer

Oleh :

Nama : Mochamad Rizal Rachmadi

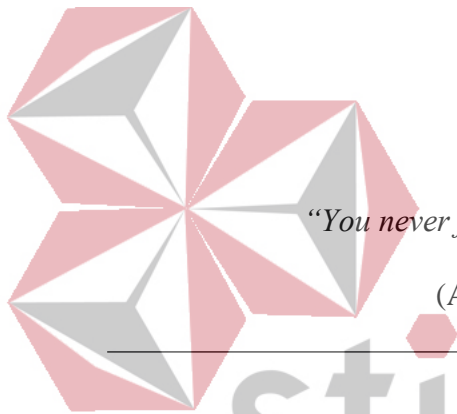
NIM : 12.41010.0168

Program : S1 (Strata Satu)

Jurusan : Sistem Informasi

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

2019



"You never fail until you stop trying"

(Albert Einstein)

stikom
SURABAYA

INSTITUT BISNIS
DAN INFORMATIKA

KUPERSEMBAHKAN KEPADA:

*Ibu, Bapak, Keluarga serta Saudara yang telah memberikan semangat,
motivasi serta dukungan moral berupa doa*

*Ibu dan Bapak Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam
memberikan arahan, bimbingan, serta motivasi*

*Teman-Teman Mahasiswa yang saling memotivasi dan membantu untuk
menuju keberhasilan*



INSTITUT BISNIS
DAN INFORMATIKA

stikom
SURABAYA

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SAMIKARYA DENGAN METODE *GRAPHIC RATING SCALES***

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Mochamad Rizal Rachmadi

NIM: 12.41010.0168

Telah diperiksa, diuji, dan disetujui oleh Dewan Penguji

Pada: Agustus 2019

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

I. Sulistiowati, S.Si., M.M

NIDN 0719016801

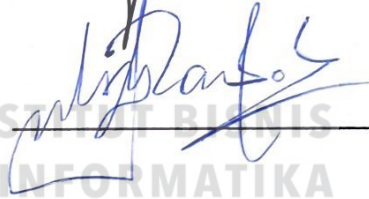
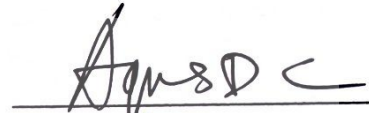
II. Agus Dwi Churniawan, S.Si., M.Kom

NIDN 0723088002

Pembahas

I. Julianto Lemantara, S.Kom., M.Eng

NIDN 0722108601



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



FAKULTAS TEKNOLOGI
DAN INFORMATIKA

stikom
SURABAYA

Dr. Jusak

NIDN 0708017101

Dekan Fakultas Teknologi dan Informatika

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

30/19
/8

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

Sebagai Mahasiswa Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya, saya:

Nama : Mochamad Rizal Rachmadi

NIM : 12.41010.0168

Program Studi : S1 Sistem Informasi

Fakultas : Teknologi dan Informatika

Jenis Karya : Tugas Akhir

Judul Karya : **RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMIKARYA
DENGAN METODE GRAPHIC RATING SCALES**

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 atau sebagian karya ilmiah saya tersebut untuk disimpan, dialihmediakan, dan dikelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) untuk selanjutnya didistribusikan atau dipublikasikan demi kepentingan akademis dengan mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
 2. Karya tersebut 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 tindakan plagiat di 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, Agustus 2019



Mochamad Rizal Rachmadi

NIM : 12.41010.0168

ABSTRAK

PT. Samikarya terletak pada Jalan Deandels, No.64, Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan. Perusahaan ini bergerak di bidang properti rumah dan memiliki jaringan perumahan yang tersebar di area Jawa Timur. Masalah yang ada pada perusahaan adalah keterlambatan pengumpulan penilaian kinerja, proses perhitungan penjualan yang masih manual, dan laporan penilaian kinerja serta laporan penjualan yang diterima pimpinan pusat terlambat.

Solusi untuk permasalahan tersebut adalah menggunakan aplikasi penilaian kinerja. Dengan aplikasi tersebut dapat memudahkan pimpinan pusat, pimpinan cabang, dan karyawan dalam melakukan proses penjualan, penilaian kinerja dan pembuatan laporan secara *real time*. Metode *Graphic Rating Scales* digunakan untuk menentukan hasil dari penilaian kinerja yang ada pada perusahaan.

Hasil uji coba menunjukkan dengan diterapkannya metode ini mampu memberi kontribusi bagi pimpinan untuk memberi keputusan terhadap karyawan yang sedang dinilai. Aplikasi juga dapat mempercepat proses penghitungan penjualan, laporan penjualan, dan laporan penilaian kinerja. Selain itu penilaian kinerja ini bisa berguna untuk membantu mengambil keputusan memperpanjang atau tidak kontrak dari tenaga kontrak.

Kata Kunci: *Penilaian Kinerja, Graphic Rating Scales, Website*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat yang diberikan sehingga penulis dapat melaksanakan Tugas Akhir dan menyelesaikan pembuatan laporan dari Tugas Akhir ini. Laporan ini disusun berdasarkan penelitian yang dilakukan selama lebih kurang satu bulan di PT Samikarya.

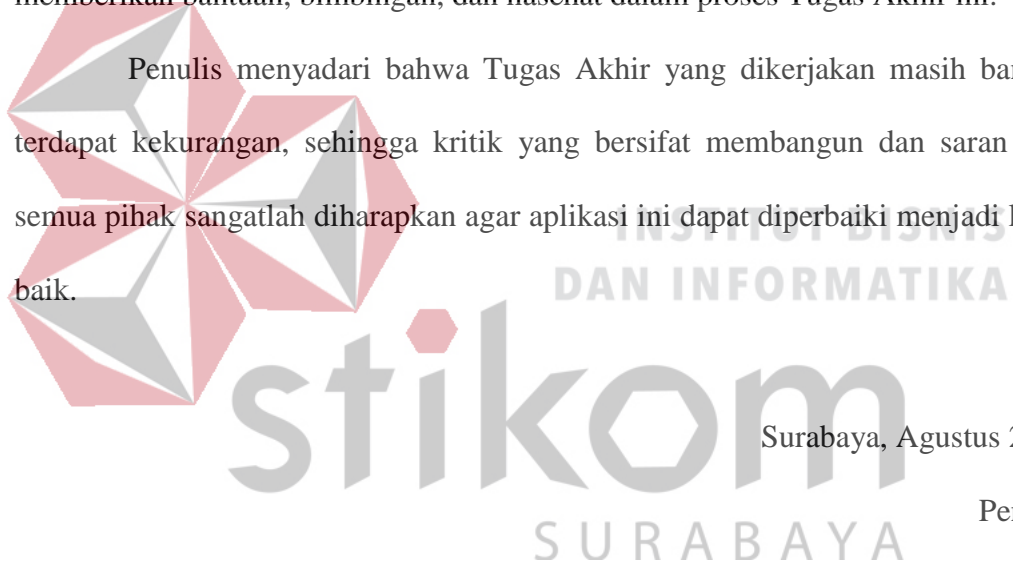
Penyelesaian laporan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan banyak masukan, nasehat, saran, kritik, dan dukungan moral maupun material kepada penulis. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

- 1) Bapak, ibu, dan kakak tercinta serta keluarga besarku yang selalu mendoakan, mendukung, dan memberikan semangat di setiap langkah dan aktifitas penulis.
- 2) Bapak Prof. Dr. Budi Jatmiko, M.Pd selaku Rektor Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya.
- 3) Bapak Dr. Anjik Sukmaaji, S.Kom., M.Eng. selaku Ketua Program Studi Sistem Informasi Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya.
- 4) Ibu Sulistiowati, S.Si., M.M. selaku dosen pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama proses pembuatan laporan Tugas Akhir ini.
- 5) Bapak Agus Dwi Churniawan, S.Si., M.Kom. selaku dosen pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama proses pembuatan laporan Tugas Akhir ini.

- 6) Segenap Staff dan karyawan PT. Samikarya yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.
- 7) Teman-teman dan dewan guru dari Silat Tauhid Indonesia yang selalu memberikan motivasi dan doa.
- 8) Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis.

Semoga Allah SWT memberikan kebaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan nasehat dalam proses Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir yang dikerjakan masih banyak terdapat kekurangan, sehingga kritik yang bersifat membangun dan saran dari semua pihak sangatlah diharapkan agar aplikasi ini dapat diperbaiki menjadi lebih baik.



Surabaya, Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| ABSTRAK | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 4 |
| 1.3 Batasan Masalah..... | 4 |
| 1.4 Tujuan | 4 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 5 |
| 1.6 Sistematika Penulisan | 5 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 7 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 7 |
| 2.2 Kinerja..... | 7 |
| 2.3 Penilaian Kinerja..... | 8 |
| 2.4 Sistem Penilaian Kinerja | 9 |
| 2.5 Skala Likert | 9 |
| 2.6 Metode Graphic Rating Scale | 11 |
| 2.7 <i>Standard Operating Procedure (SOP)</i> | 14 |
| 2.8 Siklus Hidup Pengembangan Sistem | 15 |

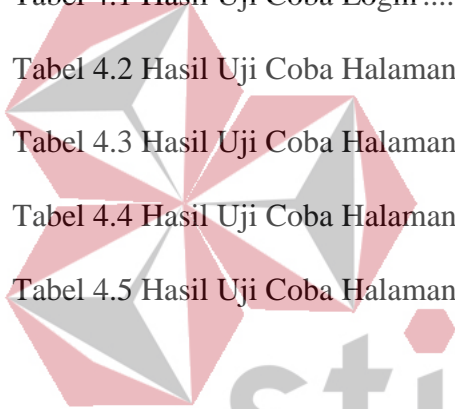
| | |
|--|-----------|
| 2.9 Waterfall..... | 15 |
| 2.10 Aplikasi | 17 |
| 2.11 Website..... | 18 |
| 2.12 PHP Hypertext Preprocessor (PHP)..... | 18 |
| 2.13 My Structure Query Language (MySQL) | 18 |
| 2.14 Alpha Testing | 19 |
| BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM | 20 |
| 3.1 Analisis Sistem..... | 20 |
| 3.1.1 Tahapan Communication..... | 20 |
| 3.1.2 Tahapan Planning | 34 |
| 3.1.3 Tahapan Modeling..... | 35 |
| BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI | 80 |
| 4.1 Implementasi Sistem..... | 80 |
| 4.1.1 Form Login..... | 80 |
| 4.1.2 Halaman Utama Pimpinan Pusat..... | 81 |
| 4.1.3 Halaman Master Data Kepala Cabang | 81 |
| 4.1.4 Halaman Master Data Karyawan..... | 82 |
| 4.1.5 Halaman Master Data Perumahan | 84 |
| 4.1.6 Halaman Master Data Indikator | 85 |
| 4.1.7 Halaman Master Data Kriteria..... | 86 |
| 4.1.8 Halaman Utama Karyawan..... | 87 |
| 4.1.9 Halaman Data Penjualan | 88 |
| 4.1.10 Halaman Utama Pimpinan Cabang | 89 |

| | | |
|----------------------|---------------------------------------|-----|
| 4.1.11 | Halaman Data Penilaian Kinerja | 90 |
| 4.1.12 | Halaman Daftar Penilaian Kinerja..... | 91 |
| 4.1.13 | Halaman Laporan | 92 |
| 4.2 | Pengujian sistem | 96 |
| 4.2.1 | Pengujian Login..... | 96 |
| 4.2.2 | Pengujian Halaman Master..... | 98 |
| 4.2.3 | Pengujian Halaman Penilaian..... | 99 |
| 4.2.4 | Pengujian Halaman Penjualan | 100 |
| 4.2.5 | Pengujian Halaman Laporan | 101 |
| 4.2.6 | Pengujian Perhitungan Sistem..... | 101 |
| 4.3 | Evaluasi Sistem..... | 102 |
| BAB V PENUTUP..... | | 104 |
| 5.1 | Kesimpulan | 104 |
| 5.2 | Saran | 104 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 105 |
| LAMPIRAN..... | | 107 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 2.1 Keterangan Tafsiran Nilai (Umar, 2011) | 11 |
| Tabel 2.2 Role Masalah..... | 14 |
| Tabel 3.1 Role Masalah..... | 23 |
| Tabel 3.2 Role Pengguna | 25 |
| Tabel 3.3 Fungsi Manajemen Pengolahan Data Master..... | 26 |
| Tabel 3.4 Fungsi Penilaian Kinerja | 27 |
| Tabel 3.5 Fungsi Penjualan | 28 |
| Tabel 3.6 Fungsi Laporan | 28 |
| Tabel 3.7 Kebutuhan Perangkat Keras | 29 |
| Tabel 3.8 Kebutuhan Perangkat Keras | 30 |
| Tabel 3.11 Jadwal Kerja..... | 34 |
| Tabel 3.12 Penjelasan <i>Sysflow</i> Mengelola Data Kepala Cabang | 37 |
| Tabel 3.13 Penjelasan <i>Sysflow</i> Mengelola Data Karyawan | 39 |
| Tabel 3.14 Penjelasan <i>Sysflow</i> Mengelola Data Perumahan..... | 41 |
| Tabel 3.15 Penjelasan <i>Sysflow</i> Mengelola Data Indikator | 43 |
| Tabel 3.16 Penjelasan <i>Sysflow</i> Mengelola Data Kriteria | 45 |
| Tabel 3.17 Penjelasan <i>Sysflow</i> Penjualan | 47 |
| Tabel 3.18 Penjelasan <i>Sysflow</i> Melakukan Penilaian Kinerja | 48 |
| Tabel 3.19 Penjelasan <i>Sysflow</i> Laporan | 49 |
| Tabel 3.20 Kebutuhan Data Tabel Pusat..... | 58 |
| Tabel 3.19 Kebutuhan Data Tabel Karyawan | 59 |

| | |
|--|-----|
| Tabel 3.22 Kebutuhan Data Tabel Kepala Cabang..... | 59 |
| Tabel 3.23 Kebutuhan Data Tabel Rumah..... | 60 |
| Tabel 3.24 Kebutuhan Data Tabel Indikator..... | 61 |
| Tabel 3.25 Kebutuhan Data Tabel Kriteria..... | 61 |
| Tabel 3.26 Kebutuhan Data Tabel Penilaian..... | 62 |
| Tabel 3.27 Kebutuhan Data Tabel Penjualan..... | 62 |
| Tabel 3.28 Pengujian Sistem..... | 78 |
| Tabel 4.1 Hasil Uji Coba Login | 97 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Coba Halaman Master | 98 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Coba Halaman Penilaian Kinerja | 99 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Coba Halaman Penjualan | 100 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Coba Halaman Penjualan | 101 |



INSTITUT BISNIS
DAN INFORMATIKA
stikom
SURABAYA

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Waterfall model (sumber: (Pressman, 2015)) | 16 |
| Gambar 3.1 Tahapan Metode Penelitian | 20 |
| Gambar 3.2 Document Flow Penilaian Kinerja Target penjualan | 21 |
| Gambar 3.3 Document Flow Penilaian Kinerja Pimpinan Cabang..... | 22 |
| Gambar 3.4 Diagram IPO Sistem Penilaian Kinerja Karyawan | 31 |
| Gambar 3.6 Sysflow Menambah Data Kepala Cabang..... | 36 |
| Gambar 3.7 Sysflow Mengubah Data Kepala Cabang | 37 |
| Gambar 3.8 Sysflow Menambah Data Karyawan..... | 38 |
| Gambar 3.9 Sysflow Mengubah Data Karyawan..... | 39 |
| Gambar 3.10 Sysflow Menambah Data Perumahan | 40 |
| Gambar 3.11 Sysflow Mengubah Data Perumahan | 41 |
| Gambar 3.12 Sysflow Menambah Data Indikator | 42 |
| Gambar 3.13 Sysflow Mengubah Data Indikator | 43 |
| Gambar 3.14 Sysflow Menambah Data Kriteria..... | 44 |
| Gambar 3.15 Sysflow Mengubah Data Kriteria..... | 45 |
| Gambar 3.16 Sysflow Melakukan Penjualan | 46 |
| Gambar 3.17 Sysflow Melakukan Penilaian Kinerja..... | 47 |
| Gambar 3.18 Sysflow Laporan | 48 |
| Gambar 3.19 HIPO (Diagram Jenjang)..... | 49 |
| Gambar 3.20 Context Diagram | 50 |
| Gambar 3.21 DFD Level 0..... | 51 |

| | |
|--|----|
| Gambar 3.22 <i>DFD</i> Level 1 pengolahan data master..... | 52 |
| Gambar 3.23 <i>DFD</i> Level 1 penjualan..... | 53 |
| Gambar 3.24 <i>DFD</i> Level 1 penilaian kinerja..... | 54 |
| Gambar 3.25 <i>DFD</i> Level 1 laporan..... | 55 |
| Gambar 3.26 <i>Conceptual Data Model</i> (CDM) | 56 |
| Gambar 3.27 <i>Physical Data Model</i> (PDM1) | 57 |
| Gambar 3.28 IO Login | 63 |
| Gambar 3.29 IO Halaman Utama | 64 |
| Gambar 3.30 Halaman Detail Master Pimpinan Pusat..... | 65 |
| Gambar 3.31 Halaman Tambah Master Pimpinan Pusat | 65 |
| Gambar 3.32 Halaman Detail Master Karyawan | 66 |
| Gambar 3.33 Halaman Tambah Master Karyawan..... | 67 |
| Gambar 3.34 Halaman Detail Master Perumahan..... | 68 |
| Gambar 3.35 Halaman Tambah Master Perumahan | 68 |
| Gambar 3.36 Halaman Detail Master Indikator..... | 69 |
| Gambar 3.37 Halaman Tambah Master Indikator..... | 70 |
| Gambar 3.38 Halaman Detail Master Kriteria | 70 |
| Gambar 3.39 Halaman Tambah Master Kriteria..... | 71 |
| Gambar 3.40 Halaman Utama Karyawan | 71 |
| Gambar 3.41 Detail Penjualan | 72 |
| Gambar 3.42 Tambah Penjualan..... | 72 |
| Gambar 3.43 Halaman Utama Pimpinan Cabang | 73 |
| Gambar 3.44 Daftar Penilaian..... | 74 |

| | |
|--|----|
| Gambar 3.45 Proses Penilaian..... | 74 |
| Gambar 3.46 Laporan Penilaian..... | 75 |
| Gambar 3.47 Laporan Penjualan..... | 75 |
| Gambar 3.48 Laporan Periode | 76 |
| Gambar 3.49 Laporan Bonus | 77 |
| Gambar 3.50 Laporan Per Daerah..... | 77 |
| Gambar 4.1 <i>Form Login</i> | 80 |
| Gambar 4.2 Halaman Utama..... | 81 |
| Gambar 4.3 Master Data Kepala Cabang..... | 82 |
| Gambar 4.4 Master Detail Data Kepala Cabang..... | 82 |
| Gambar 4.5 Master Data Karyawan..... | 83 |
| Gambar 4.6 Master Detail Data Karyawan..... | 83 |
| Gambar 4.7 Master Data Perumahan | 84 |
| Gambar 4.8 Master Detail Data Perumahan | 85 |
| Gambar 4.9 Master Data Indikator | 86 |
| Gambar 4.10 Master Detail Data Indikator..... | 86 |
| Gambar 4.11 Master Data Kriteria..... | 87 |
| Gambar 4.12 Master Detail Data Kriteria | 87 |
| Gambar 4.13 Halaman Utama Karyawan | 88 |
| Gambar 4.14 Data Inputan Penjualan | 89 |
| Gambar 4.15 Detail Data Penjualan..... | 89 |
| Gambar 4.16 Halaman Utama Pimpinan Cabang | 90 |
| Gambar 4.17 Halaman Inputan Penilaian | 91 |

| | |
|---|----|
| Gambar 4.18 Halaman Data Skor Penilaian | 91 |
| Gambar 4.19 Halaman Daftar Penilaian Kinerja | 92 |
| Gambar 4.20 Halaman Laporan Bonus | 93 |
| Gambar 4.21 Halaman Laporan Penjualan | 93 |
| Gambar 4.22 Halaman Laporan Penilaian | 94 |
| Gambar 4.23 Halaman Laporan Periode | 94 |
| Gambar 4.24 Halaman Laporan Periode Setiap Karyawan. | 95 |
| Gambar 4.25 Halaman Laporan Periode Setiap Karyawan Cetak. | 95 |
| Gambar 4.26 Halaman Laporan Per Daerah. | 96 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Samikarya terletak pada Jalan Deandels, No.64, Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan. Perusahaan ini bergerak di bidang properti rumah dan memiliki jaringan perumahan yang tersebar di area Jawa Timur. Daerah tersebut yaitu : Lamongan, Jember, Jombang, Tulungagung, dan Trenggalek. Setiap daerah perumahan kurang lebih memiliki 120 rumah dengan berbagai tipe yang siap huni. Pada setiap daerah cabang PT. Samikarya memiliki tenaga kerja mulai dari keamanan, administrasi, dan pemasaran. Bagian pemasaran bertugas untuk menjual setiap unit rumah tersebut. Karyawan pemasaran yang bekerja pada PT. Samikarya menggunakan sistem kontrak kerja. Jumlah tenaga pemasaran perusahaan adalah 35 orang yang tersebar tiap daerah cabang adalah 7 orang. Tugas bagian pemasaran sangatlah berperan penting bagi perusahaan. Setiap tenaga pemasaran dituntut untuk memenuhi target penjualan perusahaan. Target penjualan perbulan setiap karyawan pemasaran adalah dua unit rumah per bulannya.

Untuk menunjang kinerja karyawan pada bagian pemasaran, pimpinan PT Samikarya melakukan penilaian kinerja karyawan tiap akhir tahun agar mengetahui kinerja tiap individu. Proses penilaian kinerja di PT Samikarya dimulai bagian pemasaran memberikan data - data penjualan. Data - data penjualan tersebut akan di rekap oleh pimpinan cabang untuk dijadikan acuan penilaian yang dilakukan oleh pimpinan pusat. Pimpinan perusahaan akan menilai per individu karyawan menggunakan data tersebut. Setiap karyawan pemasaran diwajibkan untuk

mencapai target penjualan minimal dua unit KPR per bulannya. Karyawan dianggap memenuhi target apabila calon pembeli sudah memberikan pembayaran uang muka.

Prosedur penilaian di cabang dimulai dari pimpinan pusat memberikan formulir penilaian kinerja kepada Pimpinan Cabang. Form penilaian kinerja dikirim ke lima cabang perusahaan PT. Samikarya. Form penilaian tersebut kemudian dicetak sejumlah karyawan yang akan dinilai. Selanjutnya pimpinan cabang melakukan penilaian kepada karyawan bagian marketing. Pimpinan pusat memberikan waktu empat hari untuk melakukan penilaian. Apabila terjadi keterlambatan pengiriman form penilaian maka pimpinan pusat memberikan waktu tambahan selama dua hari. Penilaian meliputi beberapa aspek penilaian, antara lain target penjualan, integritas, kedisiplinan, penampilan, tanggung jawab, visi pemasaran.

Hasil penilaian kinerja tersebut digunakan perusahaan untuk membantu mengambil keputusan memperpanjang atau tidak kontrak karyawan pemasaran, dan juga sebagai acuan pemberian bonus gaji pada karyawan. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat masalah-masalah yang terjadi. Masalah yang sering terjadi adalah batas waktu empat hari yang tidak terpenuhi sehingga keterlambatan pengiriman form hasil penilaian kinerja ke perusahaan sering terjadi. Hal tersebut dikarenakan waktu penilaian tidak dilakukan secara bersamaan di seluruh cabang perusahaan. Akibat dari masalah-masalah tersebut adalah hasil pengiriman rekap nilai yang terlambat sehingga hasil penilaian keluar tidak tepat waktu.

Masalah lainnya adalah data penjualan yang di rekap secara manual oleh pimpinan cabang terlalu lama. Rata – rata untuk melakukan proses rekap data

penjualan adalah dua minggu, dikarenakan keterlambatan pengiriman hasil laporan penjualan dari karyawan. Hal ini berdampak pada penilaian yang dilakukan oleh pimpinan pusat mengalami keterlambatan disebabkan kurangnya aspek – aspek untuk melakukan penilaian kinerja. Pembagian Bonus penjualan bagi karyawan diperusahaan ini belum terkomputerisasi, hasil penjualan kemudian di bagi dua persen untuk dijadikan bonus karyawan. Laporan – laporan penjualan dan penilaian kinerja di perusahaan masih manual, sehingga berdampak untuk kehilangan data. Laporan – laporan itu antara lain laporan penilaian, laporan penjualan, laporan bonus karyawan, dan laporan periode. Laporan tersebut tidak bisa di cetak secara *real time*. Pimpinan pusat harus menunggu dari karyawan dan kepala cabang hanya untuk melihat laporan tersebut.

Metode *Graphic Rating Scales* merupakan salah satu metode yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Metode ini termasuk dalam metode yang mudah dikembangkan dan mudah dimodifikasi jika diperlukan adanya perubahan kriteria-kriteria yang menjadi bahan penilaian.

Dalam tugas akhir ini dengan diterapkannya metode ini diharapkan mampu memberi kontribusi bagi pimpinan untuk memberi keputusan terhadap karyawan yang sedang dinilai. Sedangkan bagi karyawan itu sendiri, penilaian kinerja ini bisa berguna untuk membantu mengambil keputusan memperpanjang atau tidak kontrak tenaga kontrak.

Berdasarkan dari permasalahan tersebut PT. Samikarya memerlukan sebuah sistem yang dapat mempermudah pimpinan melakukan penilaian kinerja secara cepat. Untuk itu dibuatlah sebuah aplikasi penilaian kinerja berbasis web yang akan mempercepat penilaian dan mempermudah pimpinan pusat dalam

menentukan hasil penilaian karyawan, bonus karyawan, perbandingan penilaian tiap tahun, perbandingan kinerja tiap karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang yang telah dibahas, maka dapat dirumuskan permasalahan adalah bagaimana merancang bangun aplikasi penilaian kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Samikarya.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian agar tidak menyimpang dari topik bahasan yang ada, maka diberikan batasan - batasan, yaitu:

1. Penilaian hanya dilakukan pada bagian pemasaran
2. Perangkat lunak yang dibangun berbasis *web*.
3. Pemberitahuan informasi penilaian melalui email.
4. Hanya merekomendasikan karyawan yang menerima bonus.
5. Penilaian kinerja karyawan pada penelitian ini menggunakan kerangka metode GRS menggunakan skala 0 – 5.
6. Menggunakan metode waterfall sampai tahap constuction.

1.4 Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penyusunan tugas akhir ini adalah rancang bangun aplikasi penilaian kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Samikarya.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari pembuatan sistem ini adalah membantu perusahaan dalam penilaian kinerja pada karyawan sehingga mempermudah perusahaan untuk melakukan pengambilan keputusan.

1.6 Sistematika Penulisan

Laporan Tugas Akhir yang berjudul “Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Samikarya Dengan Metode *Graphic Rating Scale*.” ini disusun secara sistematis kedalam beberapa bab. Dalam setiap bab memiliki keterkaitan dan menjelaskan tentang aplikasi yang dibuat.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dari Tugas Akhir, dan sistematika penulisan Tugas Akhir.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan analisa dan memecahkan masalah. Dalam hal ini, landasan teori yang digunakan untuk adalah teori tentang penilaian kinerja, serta metode.

BAB III ANALISIS DAN PERANSANGAN SISTEM

Bab ini berisi tentang tahap-tahap yang dikerjakan dalam penyelesaian sistem mulai dari identifikasi permasalahan, perancangan dan desain yang akan digunakan di dalam aplikasi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang kebutuhan aplikasi, evaluasi aplikasi serta pembuatan program untuk menjelaskan urutan dari tiap proses yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran. Dimana kesimpulan adalah rangkuman dari seluruh hasil pembahasan masalah. Untuk saran berisikan tentang pengembangan yang sebaiknya dilakukan agar aplikasi yang telah dibuat menjadi lebih baik.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan aplikasi penilaian telah banyak dilakukan. salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Heri Setyo Utomo (2010) dengan judul “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Graphic Rating Scales (Studi Kasus Di Pt. Eterindo Nusa Graha Gresik)” (Utomo, 2010). Tujuan dari penelitian ini adalah merancang bangun sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode Graphic Rating Scales untuk menentukan nilai kinerja karyawan. Sedangkan output yang dihasilkan dari aplikasi ini adalah laporan penilaian karyawan.

Perbedaan dalam penelitian tugas akhir ini dengan penelitian sebelumnya adalah aplikasi penilaian kinerja ini selain dapat memberikan laporan penilaian karyawan, juga dapat memberikan penilaian rekomendasi bonus karyawan, perbandingan penilaian tiap tahun, perbandingan kinerja tiap karyawan. Rekomendasi bonus karyawan diperoleh dari total penjualan rumah selama satu tahun dikalikan 2%. Nilai 2% diperoleh dari ketentuan bonus yang diberikan PT. Samikarya. Total penjualan adalah jumlah harga rumah yang terjual.

2.2 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi dibentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.3 Penilaian Kinerja

Adapun definisi mengenai penilaian kinerja yang dikemukakan oleh (Widodo, 2015), “Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu penilaian terhadap tingkat kinerja yang telah dijalankan oleh karyawan dan dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kompensasi, promosi, pengembangan atau pelatihan, maupun untuk pemeliharaan karyawan itu sendiri”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mengingat perlu dilaksanakannya penilaian atas kinerja karyawan, maka organisasi harus mempelajari semua informasi yang terkait dengan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja dan proses yang berjalan telah dilakukan

dengan baik dan hasil dari penilaian kinerja tersebut menunjukkan kinerja karyawan meningkat, maka pada umumnya kinerja organisasi tersebut berhasil (Edison, 2016).

2.4 Sistem Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah tindakan penilaian yang dapat dilakukan terhadap berbagai aktifitas ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik di mana perusahaan memerlukan penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian tersebut.

Dengan adanya penilaian kinerja, manajemen puncak dapat memperoleh dasar yang obyektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat memberikan motivasi dan rangsangan pada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien (Rusdiyanto, 2010).

2.5 Skala Likert

“Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiyono, 2015). Kuisisioner digunakan untuk menyebutkan metode maupun instrument yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan soft skill terhadap prestasi belajar. Data yang diperoleh dari teknik pengumpulan adalah persepsi siswa tentang soft skill dan prestasi belajar.

“Skala likert merupakan pengembangan dari skala rating, khusus dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu objek sikap atau perlakuan” (Rully Indrawan, 2014, h. 117).

Perhitungan skor penilaian untuk setiap pertanyaan (QS) didapatkan dari jumlah pengguna (PM) dikalikan dengan skala nilai (N). Jumlah skor tertinggi (ST_{tot}) didapatkan dari skala tertinggi (NT) dikalikan jumlah pertanyaan (Q_{tot}) dikalikan total pengguna (P_{tot}). Sedangkan nilai persentase akhir (Pre) diperoleh dari jumlah skor hasil pengumpulan data (JSA) dibagi jumlah skor tertinggi (ST_{tot}) dikalikan 100%.

Rumus skala *likert*:

$$QS(n) = PM \times N \quad \dots\dots\dots (2.1)$$

$$ST_{tot} = NT \times Q_{tot} \times P_{tot} \quad \dots\dots\dots (2.2)$$

$$Pre = JSA / ST_{tot} \times 100\% \quad \dots\dots\dots (2.3)$$

Keterangan:

QS(n) = Skor pertanyaan ke-n

PM = Jumlah pengguna yang menjawab

N = Skala nilai

ST_{tot} = Total skor tertinggi

NT = Skala nilai tertinggi

Q_{tot} = Total pertanyaan

P_{tot} = Total pengguna

Pre = presentase akhir (%)

JSA = Jumlah skor akhir

Analisis dilakukan dengan melihat persentase akhir dari proses perhitungan skor. Skala pengukuran nilai presentase dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Keterangan Tafsiran Nilai (Umar, 2011)

| Interval | Kriteria |
|--------------|---------------|
| 1,00 – 1,80 | Sangat Kurang |
| 1,81 – 2,60 | Kurang |
| 2,61 – 3,40 | Cukup |
| 3, 41 – 4,20 | Baik |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Baik |

2.6 Metode Graphic Rating Scale

Metode *Graphic Rating Scales* merupakan salah satu metode yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Metode ini termasuk dalam metode yang mudah dikembangkan dan mudah dimodifikasi jika diperlukan adanya perubahan kriteria-kriteria yang menjadi bahan penilaian. Dengan metode ini diharapkan mampu memberi kontribusi bagi pimpinan untuk memberi keputusan terhadap karyawan yang sedang dinilai. Sedangkan bagi karyawan itu sendiri, penilaian kinerja ini bisa berguna sebagai pengembangan karir.

Skala penilaian grafik merupakan metode penilaian kinerja yang paling umum dan sering digunakan, mulai diperkenalkan pada tahun 1920-an. Penilaian dilakukan dari berbagai faktor, penilai dapat memilih salah satu dari beberapa jawaban yang diberikan untuk setiap factor (Bangun, 2012).

Meskipun sistem-sistem seringkali memberikan penilaian keseluruhan, metode ini secara umum memungkinkan penggunaan lebih dari satu kriteria kinerja.

Salah satu penyebab populernya metode skala ini penilaian adalah kesederhanaannya, yang memungkinkan evaluasi yang cepat untuk banyak karyawan. Ketika mengkuantifikasikan nilainya, metode tersebut memfasilitasi perbandingan kinerja para karyawan. Faktor-faktor yang dipilih untuk evaluasi biasanya ada dua macam: yang berhubungan dengan pekerjaan (*job-related*) dan karakteristik-karakteristik pribadi.

Rumus menentukan nilai:

$$N1 = \frac{P \times skor}{Tg}$$

$$N2 = \frac{Jik}{Jip}$$

$$N_{tot} = \left(\left(\frac{P \times skor}{Tg} \right) \times 60\% \right) + \left(\left(\frac{N2+N3+N4+N5+N6}{TJip} \right) \times 40\% \right)$$

Keterangan :

N1 = Nilai rata – rata kriteria pembobotan 60%

N2, N3, N4, N5, N6 = Nilai rata – rata kriteria pembobotan 40%

P = Total penjualan karyawan per tahun X (jumlah skor penilaian)

Tg = Target penjualan per tahun

Jik = Jumlah nilai item tiap kriteria

(diperoleh dari nilai tiap indikator yang diberikan kepada karyawan)

Jip = Jumlah item penilaian

(diperoleh dari jumlah pertanyaan yang diberikan)

Tjip = Total item penilaian yang berada pada pembobotan 40%

Ntot = Total perolehan nilai karyawan

Contoh penghitungan :

$$N1 = \frac{24 \times 5}{24}$$

$$N1 = \frac{120}{24} = 5$$

$$N2 = \frac{(5+3+4+5)}{4} = 4,25$$

$$N3 = \frac{(5+3+4)}{3} = 4$$

$$N4 = \frac{(5+4+4)}{3} = 4,33$$

$$N5 = \frac{(3+4+5+4)}{4} = 4$$

$$N6 = \frac{(5+5+5)}{3} = 5$$

$$N_{tot} = \left(\left(\frac{120}{24} \right) \times 60\% \right) + \left(\left(\frac{4,25+4+4,33+4+5}{5} \right) \times 40\% \right)$$

$$N_{tot} = 4,72$$

Kemudian berdasarkan nilai tersebut, akan disesuaikan dengan skala yang telah dibuat. Pada contoh kali ini skala yang digunakan antara 0 sampai dengan 5. Sehingga nilai maksimal untuk hasil penilaian adalah 5 (lima) dan nilai minimal adalah (0). Kategorisasi nilai tersebut adalah seperti berikut :

1. Jika nilai N berada diantara 4,21 hingga 5,00 maka nilai yang diperoleh adalah A.
2. Jika nilai N berada diantara 3,41 hingga 4,20 maka nilai yang diperoleh adalah B.
3. Jika nilai N berada diantara 2,61 hingga 3,40 maka nilai yang diperoleh adalah C.

4. Jika nilai N berada diantara 1,00 hingga 1,80 maka nilai yang diperoleh adalah D.

Skala kategorisasi tersebut bukan keputusan terakhir. Rekomendasi tersebut hanya merupakan alat bantu bagi manajer dalam memberikan keputusan berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan.

2.7 Standard Operating Procedure (SOP)

Indikator – indikator dalam penilaian kinerja yang ada pada PT.

Samikarya. adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 Role Masalah

| Nilai | Indikator | Keterangan |
|-------|------------------|---|
| 60% | Target Penjualan | Memenuhi target yang diterapkan perusahaan |
| 40% | Integritas | Memahami dan mengenali perilaku sesuai kode etik |
| | | Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai (<i>values</i>) dan keyakinannya |
| | | Bertindak berdasarkan nilai (<i>values</i>) meskipun sulit untuk melakukan itu |
| | | Bertindak berdasarkan nilai (<i>values</i>) walaupun ada resiko atau biaya yang cukup besar |
| | | |
| | Kedisiplinan | Menggunakan peralatan Perusahaan dengan baik |
| | | Mengerjakan sesuai dengan instruksi |
| | | Ketaatan terhadap peraturan kantor |
| | Penampilan | Perilaku ketika berhadapan dengan konsumen |
| | | Kerapian dalam berpakaian |
| | | Kecepatan dalam memberikan layanan |
| | Tanggung Jawab | Mengerjakan tugas yang diberikan |

| Nilai | Indikator | Keterangan |
|-------|----------------|---|
| | | Menerima resiko dari setiap tindakan yang dilakukan |
| | | Bertanggung jawab terhadap konsumen |
| | | Memenuhi target penjualan |
| | Visi Pemasaran | Mampu menyampaikan detail produk dengan baik |
| | | Mampu menyusun strategi pemasaran |
| | | Memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumen |

Bonus kinerja diperoleh dari 2% penjualan rumah yang dilakukan oleh karyawan. Setiap penjualan rumah akan dihitung sebanyak 2% untuk diberikan kepada karyawan. Bonus tersebut diberikan oleh perusahaan kepada karyawan pada akhir tahun.

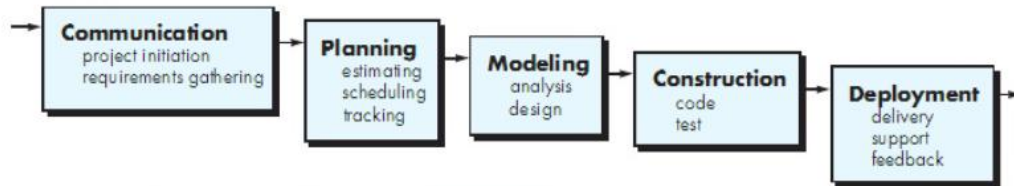
2.8 Siklus Hidup Pengembangan Sistem

Software Development Life Cycle (SDLC) merupakan sebuah rangkaian proses hidup dari sebuah perangkat lunak, mulai dari analisis hingga sebuah perangkat lunak tidak terpakai lagi. Perangkat lunak tersebut dinyatakan hidup kembali dalam sebuah revisi atau pengembangan baru. Bentuk SDLC yang digunakan adalah model *waterfall*.

2.9 Waterfall

Model *waterfall* adalah model klasik yang bersifat sistematis menggunakan pendekatan secara sekuensial untuk mengembangkan *software* yang dimulai dengan permintaan spesifikasi dari pelanggan dan melewati progres *planning*, *modeling*, *construction*, dan *deployment* dengan tujuan utama untuk

membantu penyelesaian *software* (Pressman, 2015). Berikut adalah urutan proses model *waterfall* menurut Pressman :



Gambar 2.1 Waterfall model (sumber: (Pressman, 2015))

Berikut ini adalah penjelasan dari tahap-tahap yang dilakukan di dalam model *waterfall* (Pressman, 2015):

1. *Communication* (komunikasi)

Langkah ini merupakan analisis terhadap kebutuhan *software*, dan tahap untuk mengadakan pengumpulan data dengan melakukan pertemuan dengan *customer*, maupun mengumpulkan data-data tambahan baik yang ada di jurnal, artikel, maupun dari internet.

2. *Planning* (perencanaan)

Proses *planning* merupakan lanjutan dari proses *communication* (*analysis requirement*). Tahapan ini menggambarkan tugas-tugas teknis yang dilakukan, sumber daya yang dibutuhkan, produk yang harus dihasilkan, dan jadwal-jadwal kerja termasuk rencana yang akan dilakukan.

3. *Modeling* (pemodelan)

Proses *modeling* ini akan menerjemahkan syarat kebutuhan-kebutuhan menjadi sebuah perancangan *software* yang dapat diperkirakan sebelum dibuat *coding*. Proses ini berfokus pada rancangan struktural data, arsitektur *software*, representasi *interface*, dan detail (algoritma) prosedural.

4. *Construction* (konstruksi)

Construction merupakan proses membuat kode. *Coding* atau pengkodean merupakan penerjemahan desain dalam bahasa yang bisa dikenali oleh komputer. *Programmer* akan menerjemahkan transaksi yang diminta oleh *user*. Tahapan inilah yang merupakan tahapan secara nyata dalam mengerjakan suatu *software*, artinya penggunaan komputer akan dimaksimalkan dalam tahapan ini. Setelah pengkodean selesai maka akan dilakukan *testing* terhadap perangkat lunak yang telah dibuat tadi. Tujuan *testing* adalah menemukan kesalahan-kesalahan terhadap perangkat lunak tersebut untuk kemudian bisa diperbaiki.

5. *Deployment* (pengoperasian)

Tahapan ini bisa dikatakan akhir dalam pembuatan sebuah *software* atau sistem. Setelah melakukan analisis, desain dan pengkodean maka sistem perangkat lunak yang sudah jadi akan digunakan oleh *user*. Kemudian *software* yang telah dibuat harus dilakukan pemeliharaan secara berkala.

2.10 Aplikasi

Perangkat lunak aplikasi adalah suatu subkelas perangkat lunak komputer yang memanfaatkan kemampuan komputer langsung untuk melakukan suatu tugas yang diinginkan pengguna. Biasanya di bandingkan dengan perangkat lunak sistem yang mengintegrasikan berbagai kemampuan komputer, tapi secara tidak langsung menerapkan kemampuan tersebut untuk mengerjakan suatu tugas yang menguntungkan pengguna (Safaat, 2012).

2.11 Website

Pengertian website adalah keseluruhan halaman- halaman web yang terdapat dalam sebuah domain yang mengandung informasi. Domain adalah sebuah nama unik yang dimiliki oleh sebuah perusahaan atau lembaga atau organisasi yang bisa diakses melalui internet. Sebuah website biasanya dibangun atas banyak halaman web yang saling berhubungan. Hubungan diantara satu halaman web dengan yang lainnya disebut hyperlink. Sedangkan teks yang menghubungkan media tersebut disebut hypertext (Yuhefizar, 2009).

2.12 PHP Hypertext Preprocessor (PHP)

PHP Hypertext adalah bahasa pengembangan web yang paling populer di pasar saat ini. PHP hanyalah sebuah Generator Markup HTML. Jika anda melihat source code dari PHP pada halaman web, Anda hanya akan melihat tag HTML, Mungkin beberapa Javascript juga, tapi tidak ada kode PHP mentah (Macintyre, Danchilla, & Gogola, 2011).

2.13 My Structure Query Language (MySQL)

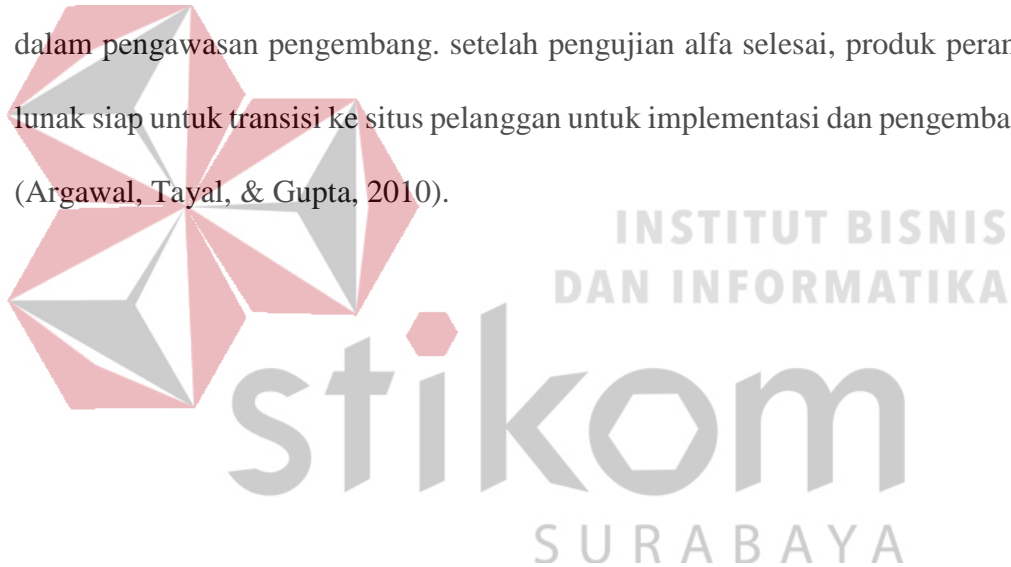
MySQL adalah *software* atau program database server. Sedangkan SQL adalah bahasa pemrogramannya, bahasa permintaan (query) dalam database server termasuk dalam Mysql itu sendiri. SQL juga dipakai dalam software database server lain, Seperti SQL server, Oracle, PostgreSQL dan lainnya (Nugroho, 2013).

MySQL merupakan database server yang paling sering di gunakan dalam pemograman PHP. MySQL digunakan untuk menyimpan data dalam database dan memanipulasi data – data yang diperlukan. Manipulasi data tersebut berupa

menambah, mengubah, dan menghapus data yang berada dalam database (Buana, 2014).

2.14 Alpha Testing

Alpha testing dilakukan di situs pengembang oleh pelanggan di bawah bimbingan tim. dalam tes ini, pengguna menguji perangkat lunak pada platform pengembangan dan menunjukkan kesalahan untuk dikoreksi. Karena beberapa pengguna di platform pengembangan yang melakukannya, memiliki kemampuan terbatas untuk mengekspos kesalahan dan memperbaikinya. tes alfa dilakukan dalam pengawasan pengembang. setelah pengujian alfa selesai, produk perangkat lunak siap untuk transisi ke situs pelanggan untuk implementasi dan pengembangan (Argawal, Tayal, & Gupta, 2010).

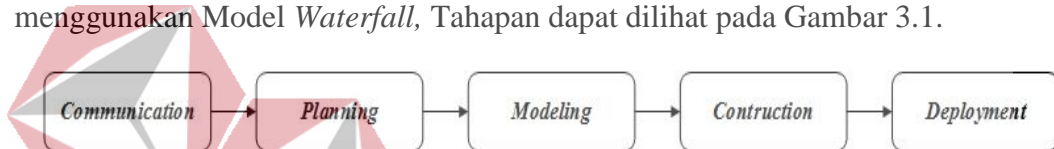


BAB III

ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

3.1 Analisis Sistem

Dalam bab ini membahas tentang tahapan-tahapan Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Samikarya Dengan Metode *Graphic Rating Scale*. Tahapan yang diperlukan dalam tugas akhir ini, agar proses pengerjaanya terarah dan sistematis. Dalam pengembangan sistem ini menggunakan Model *Waterfall*, Tahapan dapat dilihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1 Tahapan Metode Penelitian

Berikut ini merupakan implementasi dari penerapan metode penelitian pada PT Samikarya.

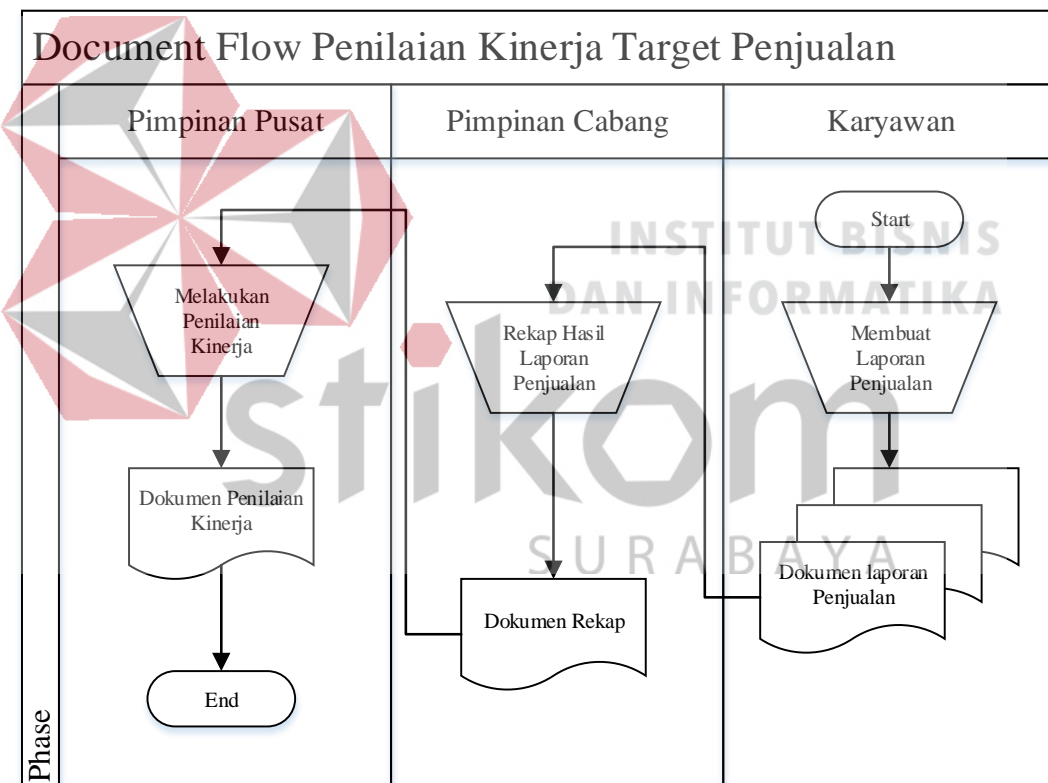
3.1.1 Tahapan Communication

Tahap komunikasi merupakan tahap pertama dalam penelitian ini. Pada tahapan ini akan dilakukan proses wawancara dengan pimpinan perusahaan. Pada proses wawancara dengan pimpinan perusahaan guna mendapatkan gambaran proses bisnis dalam penilaian kinerja. Dari proses wawancara tersebut juga dapat disimpulkan studi literatur yang dapat dipakai serta data-data pendukung yang akan digunakan. Proses wawancara juga berguna untuk menentukan gambaran model data dan laporan yang akan dikelola pimpinan perusahaan. Dari proses wawancara tersebut dapat diperoleh bentuk sistem penilaian kinerja dengan metode yang telah ditentukan.

A. Analisis Kebutuhan Bisnis

Pada tahap analisis bisnis ini akan dilakukan analisis terhadap proses bisnis yang sekarang sudah ada di PT Samikarya.

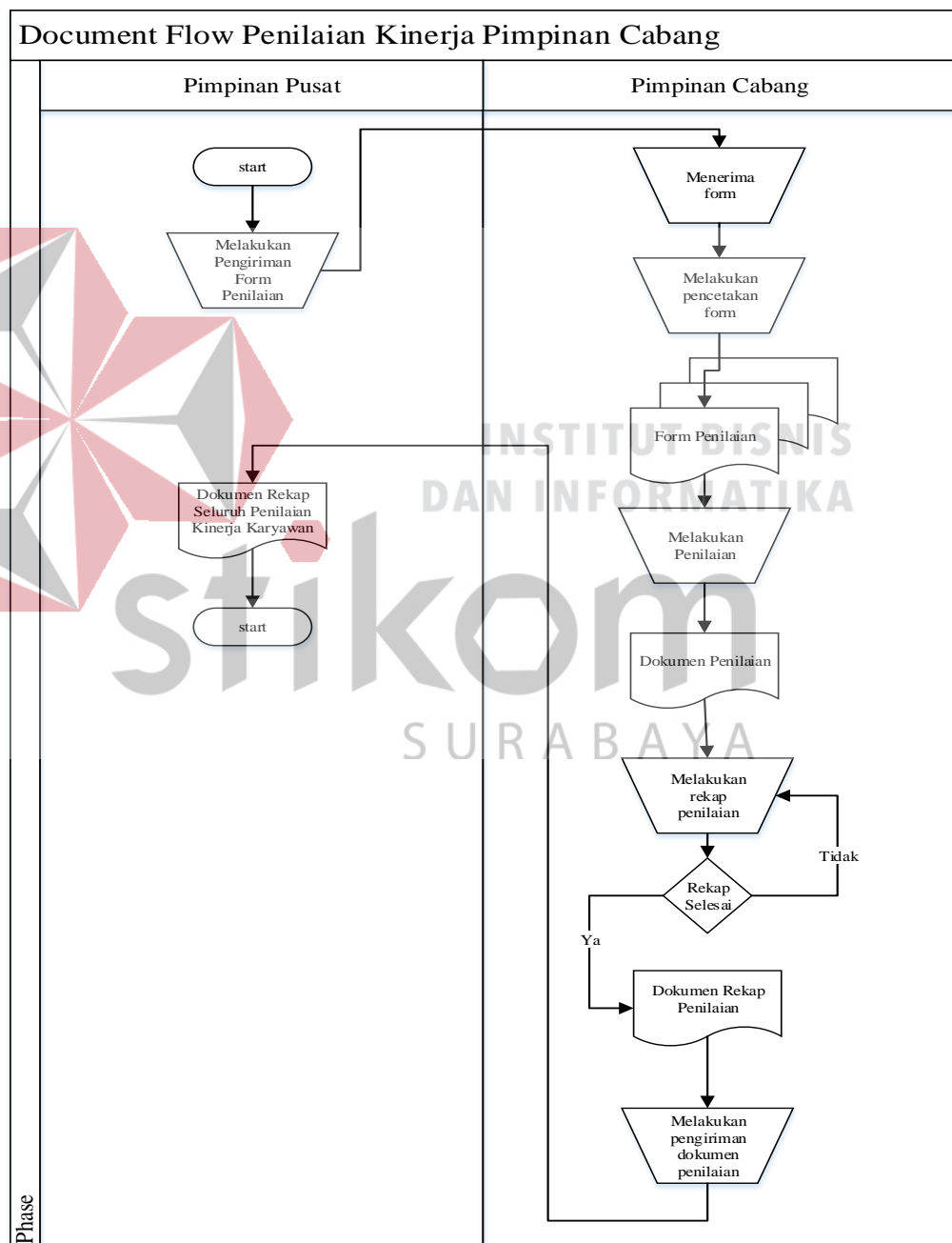
Proses penilaian kinerja di PT Samikarya dimulai bagian pemasaran memberikan data - data penjualan. Data - data penjualan tersebut akan di rekap oleh pimpinan cabang untuk dijadikan acuan penilaian yang dilakukan oleh pimpinan pusat. Pimpinan perusahaan akan menilai per individu karyawan menggunakan data tersebut.



Gambar 3.2 Document Flow Penilaian Kinerja Target penjualan

Prosedur penilaian di cabang dimulai dari pimpinan pusat memberikan formulir penilaian kinerja kepada Pimpinan Cabang. Form penilaian kinerja dikirim ke lima cabang perusahaan PT. Samikarya. Form penilaian tersebut kemudian

dicetak sejumlah karyawan yang akan dinilai. Selanjutnya pimpinan cabang melakukan penilaian kepada karyawan bagian marketing. Pimpinan pusat memberikan waktu empat hari untuk melakukan penilaian. Apabila terjadi keterlambatan pengiriman form penilaian maka pimpinan pusat memberikan waktu tambahan selama dua hari.



Gambar 3.3 Document Flow Penilaian Kinerja Pimpinan Cabang

Hasil penilaian kinerja tersebut digunakan perusahaan untuk membantu mengambil keputusan memperpanjang atau tidak kontrak karyawan pemasaran, dan juga sebagai acuan pemberian bonus gaji pada karyawan. Selain itu, ada output berupa laporan penilaian. Laporan itu adalah : menentukan hasil penilaian karyawan, bonus karyawan, perbandingan penilaian tiap tahun, perbandingan kinerja tiap karyawan.

1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dilakukan dengan cara mengamati proses bisnis penilaian kinerja, menentukan masalah dalam proses bisnis penilaian kinerja dan menentukan solusi. Sesuai alur yang sudah dijabarkan pada gambar 3.1 dan gambar 3.2, maka diperoleh beberapa permasalahan yang muncul saat dilakukan proses bisnis penilaian kinerja.

Tabel 3.1 Role Masalah

| Permasalahan | Dampak | Solusi |
|--|--|---|
| Batas waktu penilaian selama empat hari yang tidak terpenuhi sehingga keterlambatan pengiriman form hasil penilaian kinerja ke perusahaan sering terjadi | Pengiriman rekap nilai mengalami keterlambatan, sehingga hasil penilaian kinerja tidak keluar tepat waktu dan mempengaruhi keputusan untuk memperpanjang kontrak atau tidaknya karyawan. | Membangun dan mengimplementasikan aplikasi penilaian kinerja yang berbasis <i>web online</i> yang dapat terintegrasi secara langsung dengan cabang dan dapat di akses kapanpun. |

| Permasalahan | Dampak | Solusi |
|---|--|--|
| Data penjualan yang di rekap secara manual oleh pimpinan cabang terlalu lama. Rata – rata untuk melakukan proses rekap data penjualan adalah dua minggu | Penilaian yang dilakukan oleh pimpinan pusat mengalami keterlambatan. Hal ini berdampak pada penilaian yang dilakukan oleh pimpinan pusat mengalami keterlambatan disebabkan kurangnya aspek – aspek untuk melakukan penilaian kinerja | Membangun dan mengimplementasikan aplikasi penilaian kinerja yang berbasis <i>web online</i> untuk melakukan penghitungan agar tidak terjadi lagi keterlambatan hasil pengiriman data penjualan. |

2. Identifikasi Pengguna

Dalam tahap ini, menjelaskan mengenai aplikasi yang akan dirancang dan dibangun, maka dibuat analisis kebutuhan pengguna. Analisis kebutuhan pengguna digunakan untuk mengetahui kebutuhan user yang berhubungan dengan sistem. Berikut ini adalah kebutuhan pengguna:

Tabel 3.2 Role Pengguna

| No | Pengguna | Kebutuhan Data | Kebutuhan Fungsi | Kebutuhan Informasi |
|----|-----------------|--|---|---|
| 1 | Pimpinan Pusat | 1. Data karyawan 2. Data perumahan 3. Data kepalacabang 4. Data indikator 5. Data kriteria | 1. Manajemen data (karyawan, perumahan, cabang, penilai, kriteria) 2. Melihat laporan (penilaian kinerja, penjualan, rekomendasi bonus karyawan) | 1. Informasi hasil penilaian kinerja 2. Informasi penilaian kriteria 3. Informasi hasil <i>inputan</i> master data 4. Informasi rekap data penjualan 5. Informasi rekap hasil penilaian kinerja 6. Laporan |
| 2 | Pimpinan cabang | 1. Data perumahan 2. Data cabang 3. Daftar karyawan 4. Daftar kriteria 5. Daftar penilai 6. Daftar penjualan 7. Data penilaian | 1. Penilaian kinerja berdasarkan <i>GRS</i> 2. Melihat laporan (penjualan, penilaian) | 1. Informasi hasil penilaian kinerja 2. Informasi hasil <i>inputan</i> master data 3. Informasi rekap data penjualan |
| 3 | Karyawan | 1. Data perumahan 2. Data penjualan 3. Daftar cabang 4. Daftar perumahan 5. Daftar karyawan | 1. Manajemen data penjualan 2. Melihat data (perumahan, penjualan) | 1. Informasi data penjualan |

A Analisis Kebutuhan Fungsional

Kebutuhan fungsionalitas adalah suatu layanan sistem yang harus disediakan dan dapat berinteraksi dengan pengguna sistem, seperti apa saja di dalam sistem dan apa yang dapat dilakukan oleh pengguna. Aplikasi yang dirancang harus mampu memenuhi kebutuhan fungsionalitas sebagai berikut:

1. Fungsi Manajemen Pengolahan Data Master

Tabel 3.3 Fungsi Manajemen Pengolahan Data Master

| | | |
|---------------|--|--|
| Nama Fungsi | Manajemen pengolahan data master | |
| Stakeholder | Pimpinan Pusat, Karyawan, Pimpinan Cabang | |
| Deskripsi | Fungsi ini merupakan kegiatan yang dilakukan untuk proses pengimputan data master pendukung penilaian kinerja | |
| Kondisi Awal | Data yang dikumpulkan berasal dari laporan harian yang dilaporkan dari alur karyawan sampai ke pimpinan pusat | |
| Alur Normal | Aksi <i>Stakeholder</i> | Respon Sistem |
| | 1. Pengguna <i>login</i> 2. Membuka halaman form <i>Inputan</i> data master 3. Mengisi form <i>inputan</i> data master | Menampilkan dashboard, menampilkan form <i>inputan</i> data master |
| Kondisi Akhir | Fungsi ini menampilkan pengolahan <i>inputan</i> data master | |

2. Fungsi Penilaian Kinerja

Tabel 3.4 Fungsi Penilaian Kinerja

| | | |
|---------------|---|--|
| Nama Fungsi | Proses penilaian kinerja | |
| Stakeholder | Pimpinan Cabang | |
| Deskripsi | Fungsi ini merupakan kegiatan yang dilakukan untuk proses penilaian kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan <i>Graphic Rating Scales</i> pada proses sebelumnya | |
| Kondisi Awal | Proses perhitungan tidak menggunakan metode yang tepat | |
| Alur Normal | Aksi Stakeholder | Respon Sistem |
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengguna <i>login</i> 2. Pengguna membuka halaman utama dan memilih menu penilaian kinerja 3. Pengguna akan karyawan mana yang akan dinilai 4. Pengguna akan memilih bobot dan memasukkan target yang akan dicapai 5. Pengguna akan memilih proses penilaian | Sistem akan menampilkan informasi penilaian kinerja karyawan |
| Kondisi Akhir | Fungsi ini menyimpan, mengubah dan <i>mendelete</i> hasil penilaian kinerja | |

3. Fungsi Penjualan

Tabel 3.5 Fungsi Penjualan

| | | |
|---------------|--|--|
| Nama Fungsi | Penjualan | |
| Stakeholder | Karyawan | |
| Deskripsi | Fungsi ini merupakan kegiatan yang dilakukan untuk pencatatan proses penjualan unit rumah secara keseluruhan | |
| Kondisi Awal | - | |
| Alur Normal | Aksi Stakeholder | Respon Sistem |
| | 1. Pengguna <i>login</i> 2. Memilih menu tambah penjualan 3. Memasukkan data penjualan 4. Melakukan penyimpanan | Sistem akan menampilkan menu rekap penilaian kinerja |
| Kondisi Akhir | Fungsi ini menampilkan hasil penjualan unit rumah | |

4. Fungsi Laporan

Tabel 3.6 Fungsi Laporan

| | |
|--------------|---|
| Nama Fungsi | Manajemen laporan penilaian kinerja karyawan secara keseluruhan |
| Stakeholder | Pimpinan Pusat |
| Deskripsi | Fungsi ini merupakan kegiatan yang dilakukan untuk proses menampilkan laporan dari proses penilaian kinerja |
| Kondisi Awal | - |

| Alur Normal | Aksi Stakeholder | Respon Sistem |
|---------------|---|---|
| | 1. Pengguna <i>login</i> 2. Pengguna memilih menu laporan 3. Pengguna memilih jenis laporan | Sistem akan menampilkan informasi laporan |
| Kondisi Akhir | Fungsi ini menampilkan laporan | |

B Analisis Kebutuhan Sistem

Analisis kebutuhan sistem dilakukan untuk mengetahui spesifikasi kebutuhan sistem dalam membangun aplikasi penilaian kinerja karyawan berbasis *website* pada PT Samikarya. Spesifikasi kebutuhan sistem melibatkan analisis kebutuhan perangkat keras/*hardware* dan analisis perangkat lunak/*software*, serta blok diagram dari aplikasi.

1. Analisis Kebutuhan Perangkat Keras

Pada tahap ini dilakukan analisis kebutuhan perangkat keras yang mampu mendukung aplikasi penilaian kinerja retail toko pada PT Stars Internasional. Lihat pada tabel 3.7.

Tabel 3.7 Kebutuhan Perangkat Keras

| Komponen | Spesifikasi |
|------------------|---|
| <i>Processor</i> | Intel Pentium Dual-Core T4200 2.00GHz atau lebih tinggi |
| <i>Memmmory</i> | 2,00 GB atau lebih tinggi |
| <i>Hard Disk</i> | 300 GB atau lebih tinggi |
| <i>Monitor</i> | Resolusi 1024x768 atau lebih tinggi |

| | |
|------------------|---------------------------|
| <i>Keyboard</i> | Logitech K120 atau bebas |
| <i>Mouse</i> | Logitech M100r atau bebas |
| Jarigan Internet | Bebas |

2. Analisis Kebutuhan Perangkat Lunak

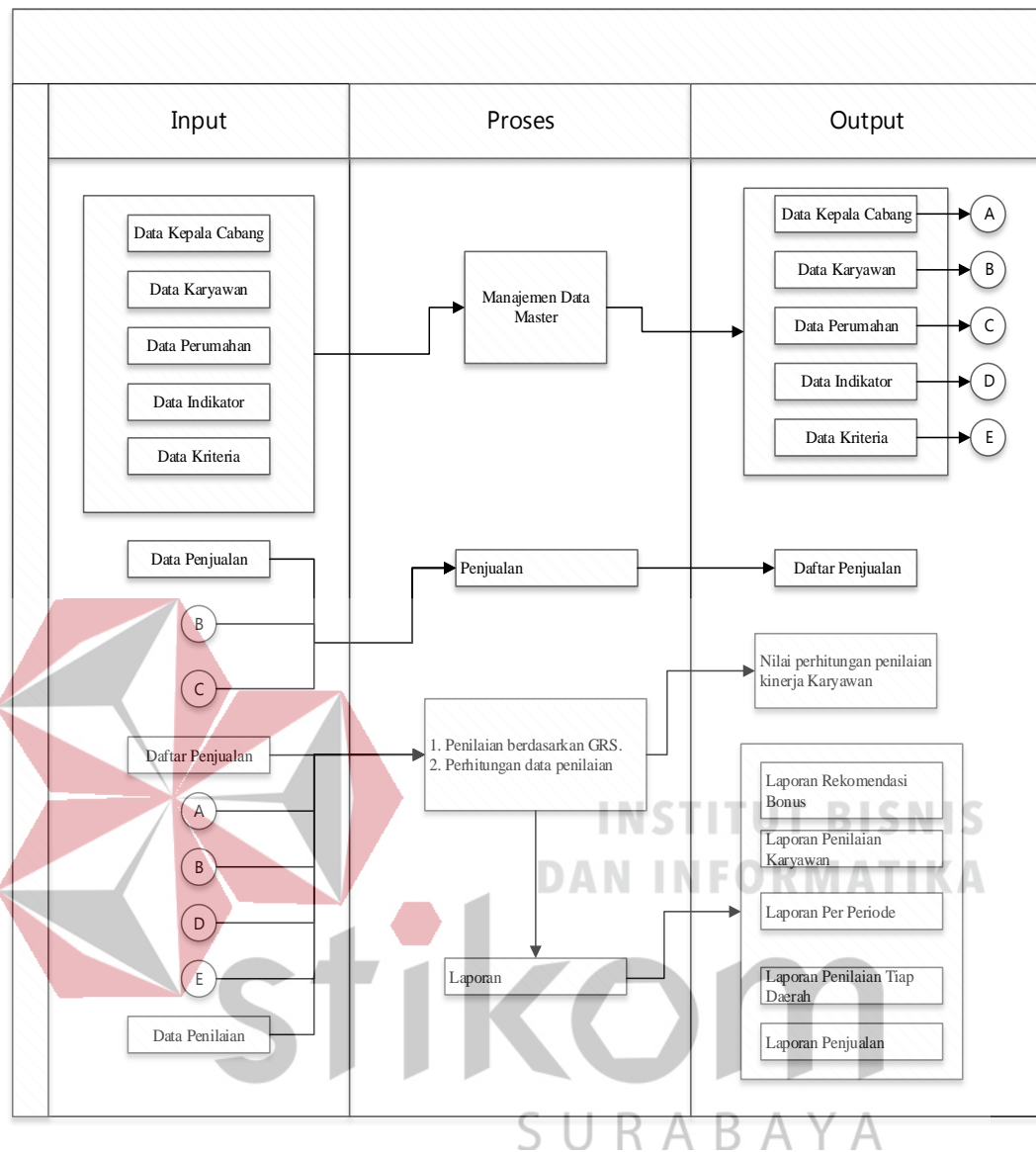
Pada tahap analisa kebutuhan perangkat lunak menjelaskan tentang aplikasi-aplikasi yang dapat mendukung berjalannya aplikasi penilaian kinerja retail toko. Lihat pada tabel 3.8.

Tabel 3.8 Kebutuhan Perangkat Keras

| Komponen | Spesifikasi |
|--------------------|---|
| Sistem Operasi | Windows 7 Profesional 32bit atau lebih tinggi |
| Database | MySQL |
| Bahasa Pemrograman | PHP 7 |
| Aplikasi Server | XAMPP Version 7.0.9.1 |
| Browser | Cyberfox atau bebas |

B. Blok Diagram

Pada blok diagram ini didasarkan dari hasil analisis kebutuhan fungsional yang telah dilakukan, maka dapat digambarkan blok diagram untuk aplikasi sebagai berikut:



Gambar 3.4 Diagram Input, Proses, Output Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Input*

- Data kepala cabang adalah data yang berisikan identitas penilai dan kepala cabang.
- Data karyawan adalah data yang berisikan karyawan pemasaran yang akan dinilai.
- Data indikator adalah data indikator penilaian.

- d. Data perumahan adalah data unit perumahan yang dimiliki PT Samikarya.
- e. Data penjualan data berisi data penjualan unit rumah PT Samikarya.
- f. Data kriteria berisi penjabaran dari indikator penilaian.
- g. Data penilaian adalah data penilaian yang ada pada PT. Samikarya.

2. Process

- a. Mengelolah data master merupakan proses pengolahan data-data *inputan* kedalam tabel penyimpanan sistem berdasarkan jenis data dan fungsi data.
- b. Proses perhitungan berdasarkan *graphic rating scales* merupakan proses pengambilan data nilai sebagai skala penilaian kinerja yang melalui proses perhitungan dengan rumusan yang telah ditentukan.
- c. Proses penilaian kinerja merupakan proses penilaian yang dilakukan berdasarkan data-data nilai perhitungan *graphic rating scales* yang kemudian akan menghasilkan nilai perhitungan penilaian kinerja setiap karyawan.
- d. Penjualan merupakan proses penjualan yang dilakukan oleh PT. Samikarya.
- e. Laporan merupakan proses penyusunan laporan dari hasil penilaian kinerja yang telah melalui proses perekapan.

3. Output

- a. Daftar kepala cabang adalah daftar data kepala cabang setelah melalui proses pengolahan data master.

- b. Daftar karyawan daftar data karyawan pemasaran di PT Samikarya setelah melalui proses pengolahan data master.
- c. Daftar cabang daftar data cabang perusahaan dari PT Samikarya setelah melalui proses pengolahan data master.
- d. Daftar indikator daftar data indikator setelah melalui proses pengolahan data master.
- e. Daftar perumahan daftar data unit perumahan setelah melalui proses pengolahan data master.
- f. Daftar kriteria daftar data kriteria tentang penilaian kinerja setelah melalui proses pengolahan data master.
- g. Daftar penjualan daftar data penjualan unit rumah setelah melalui proses pengolahan data master.
- h. Nilai perhitungan penilaian kinerja karyawan merupakan hasil dari proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan sistem.
- i. Laporan rekomendasi bonus merupakan laporan hasil rekomendasi bonus berdasarkan hasil penilaian kinerja.
- j. Laporan penilaian karyawan merupakan laporan hasil penilaian kinerja pegawai.
- k. Laporan per periode merupakan laporan hasil perbandingan penilaian kinerja karyawan tiap periode tahunnya..
- l. Laporan penialain tiap daerah merupakan laporan hasil penilaian kinerja karyawan tiap are cabang PT Samikarya..
- m. Laporan penjualan merupakan laporan hasil penjualan unit rumah dari PT Samikarya

3.1.2 Tahapan Planning

Tahapan *Planning* mendeskripsikan alur dalam penilaian kinerja yang akan dilaksanakan untuk membangun aplikasi penilaian kinerja karyawan pada PT Samikarya. Untuk studi literatur dilakukan selama pengerjaan aplikasi mulai dari bulan Desember 2018 hingga April 2019. Sedangkan untuk pengumpulan data, perancangan, pembuatan aplikasi, hingga testing aplikasi dilakukan mulai dari bulan Desember 2018 hingga April 2019.

Tabel 3.9 Jadwal Kerja

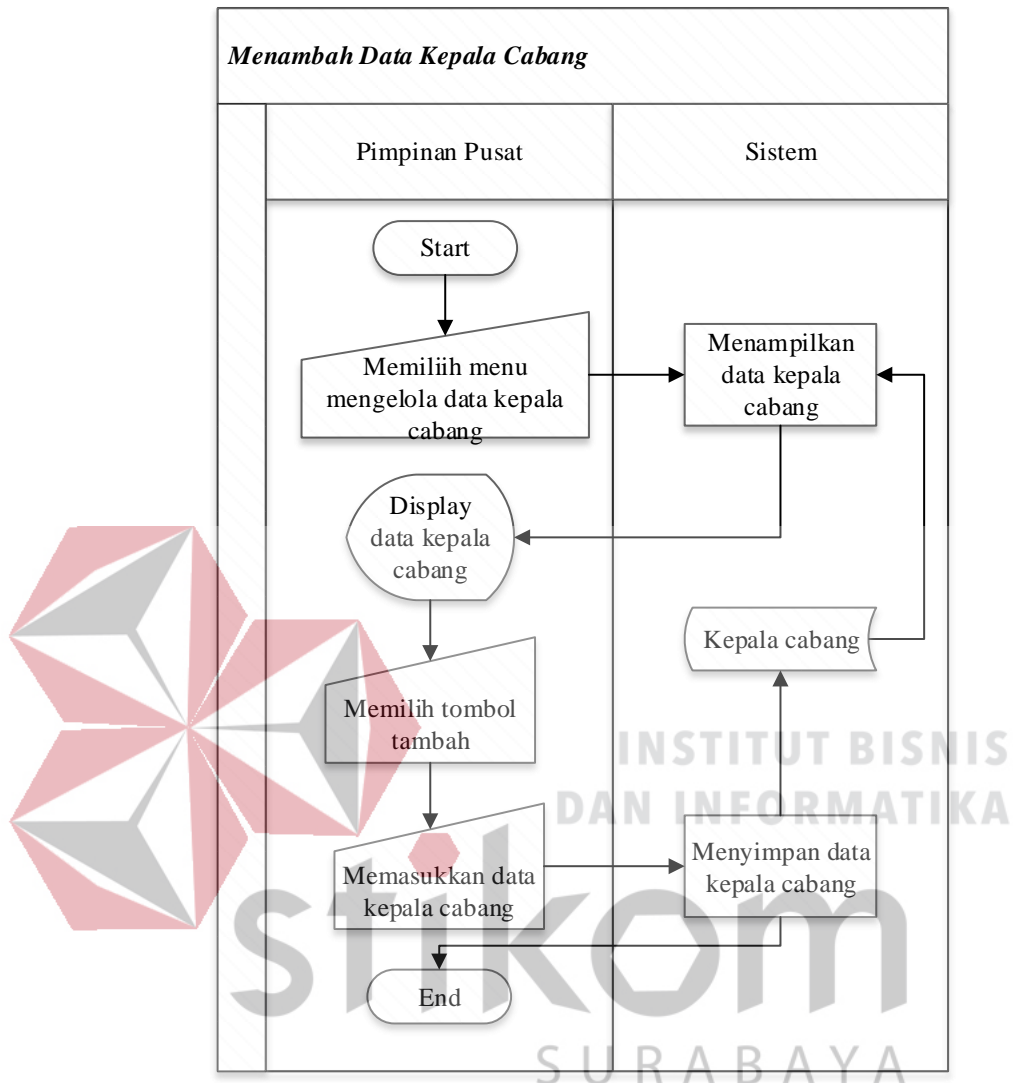
| No | Kegiatan | Desember 2018 | Januari 2019 | Februari 2019 | Maret 2019 | April 2019 | Mei 2019 |
|----|---|---------------|--------------|---------------|------------|------------|----------|
| | <i>Communication</i> (komunikasi) | | | | | | |
| | Wawancara | | | | | | |
| | Studi Literatur | | | | | | |
| | <i>Planning</i> (perencanaan) | | | | | | |
| | Analisis dan identifikasi permasalahan | | | | | | |
| | <i>Modelling</i> (pemodelan) | | | | | | |
| | <i>Analysis</i> (analisis kebutuhan perangkat lunak) dan <i>design</i> (desain) | | | | | | |
| | <i>Construction</i> | | | | | | |

| No | Kegiatan | Desember 2018 | | | | Januari 2019 | | | | Februari 2019 | | | | Maret 2019 | | | | April 2019 | | | | Mei 2019 | | | |
|----|--|---------------|--|--|--|--------------|--|--|--|---------------|--|--|--|------------|--|--|--|------------|--|--|--|----------|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | (Konstruksi) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <i>Coding</i> (pengkodean) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <i>Testing</i> (Uji coba) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <i>Deployment</i> (pengoperasian) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <i>Delivery</i> (pengiriman) dan <i>Feedback</i> (umpan balik) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Pembuatan Laporan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

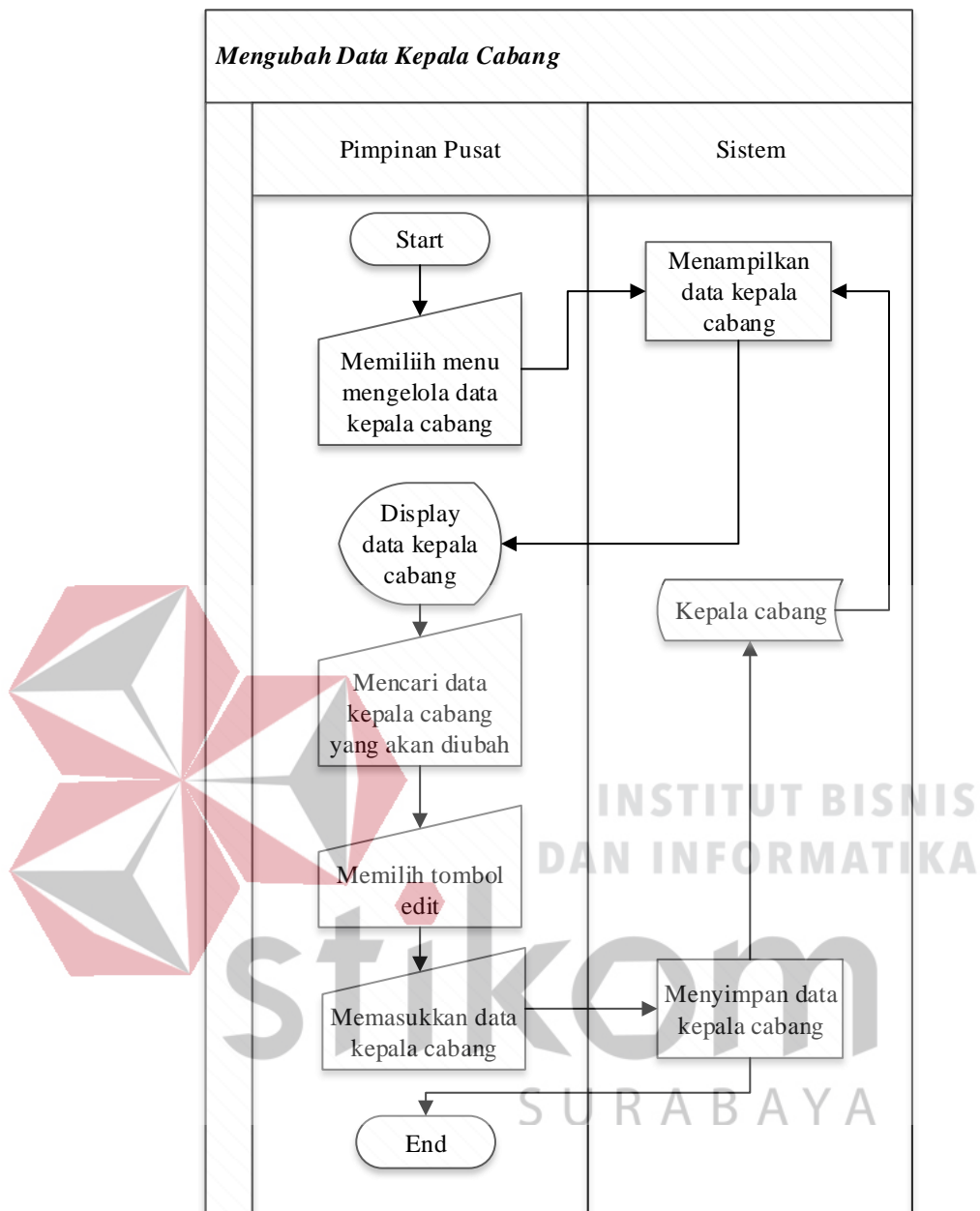
3.1.3 Tahapan Modeling

Tahapan ini adalah tahap perancangan dan permodelan arsitektur sistem yang berfokus pada perancangan struktur data, arsitektur *software*, tampilan *interface*, dan algoritma program. Tujuannya untuk lebih memahami gambaran besar dari apa yang akan dikerjakan. Berikut adalah hasil pemodelan dalam pembuatan aplikasi penilaian kinerja karyawan.

A. *System Flow* Master Data Kepala Cabang



Gambar 3.5 *Sysflow* Menambah Data Kepala Cabang



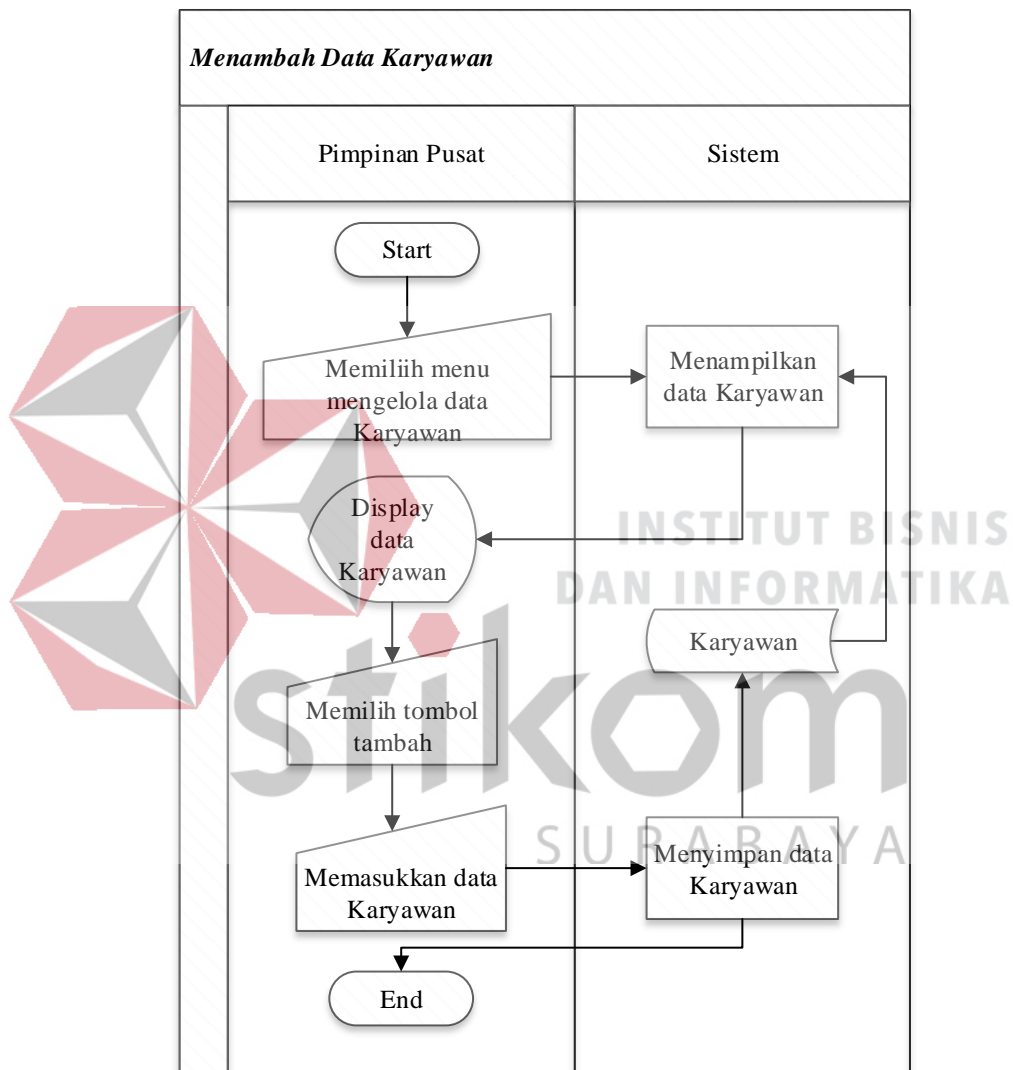
Gambar 3.6 *System flow* Mengubah Data Kepala Cabang

Tabel 3.10 Penjelasan *System flow* Mengelola Data Kepala Cabang

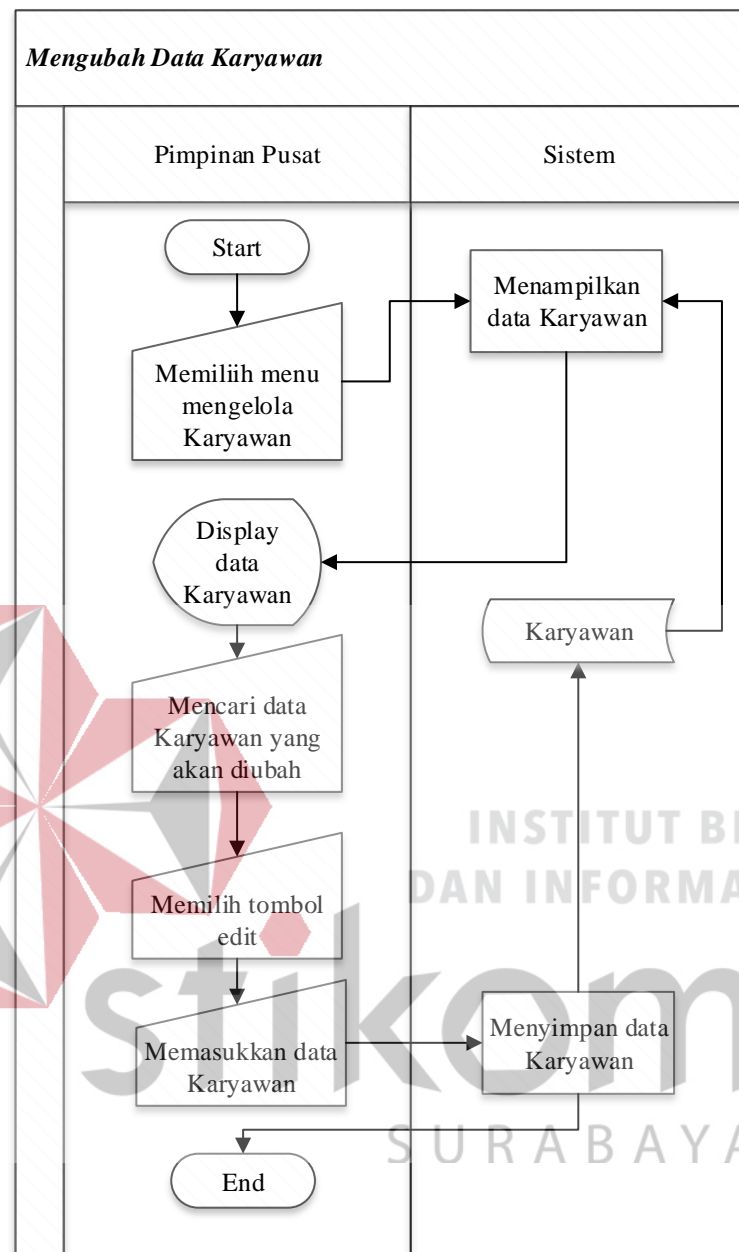
| Mengelola Data Kepala Cabang | |
|------------------------------|--|
| Tujuan | Dapat melakukan proses ubah dan tambah data kepala cabang dari tabel kepala cabang |
| Masukan | Data Kepala Cabang |
| Proses | <ul style="list-style-type: none"> - Mengubah data kepala cabang - Menambah data kepala cabang |

| Mengelola Data Kepala Cabang | |
|------------------------------|--------------------|
| Keluaran | Data Kepala Cabang |
| Pemeran | Pimpinan Pusat |

B. System Flow Master Data Karyawan



Gambar 3.7 System flow Menambah Data Karyawan



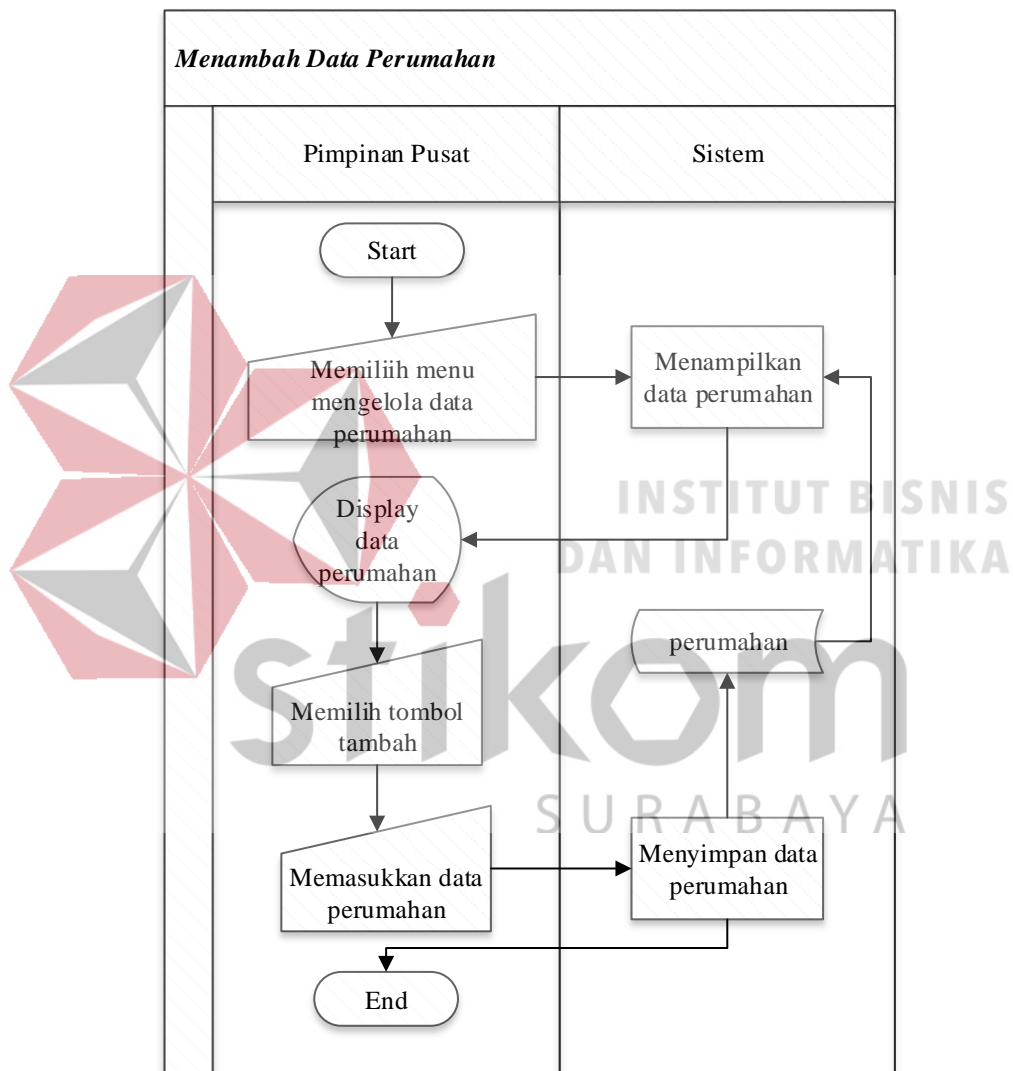
Gambar 3.8 Sysflow Mengubah Data Karyawan

Tabel 3.11 Penjelasan Sysflow Mengelola Data Karyawan

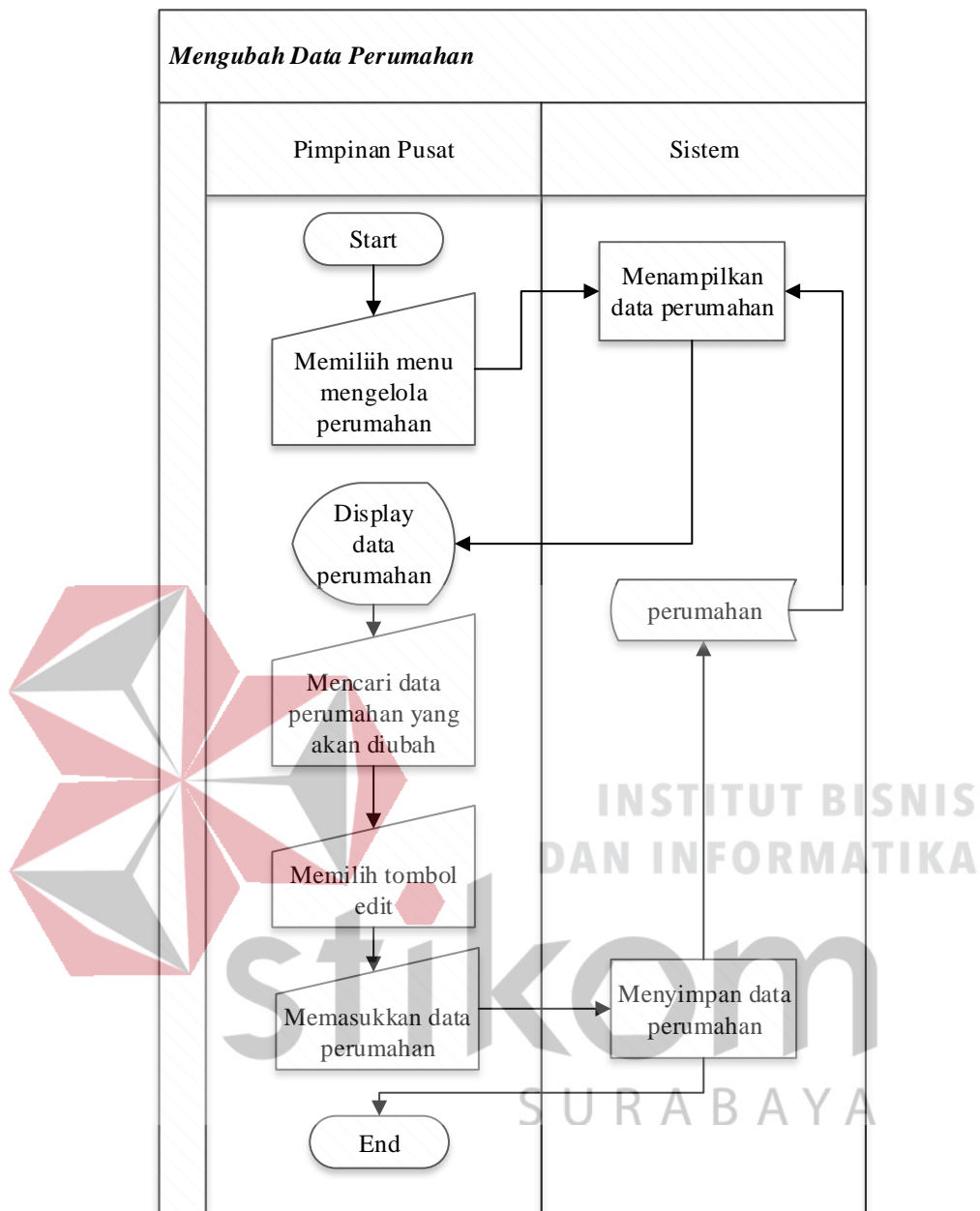
| Mengelola Data Karyawan | |
|-------------------------|--|
| Tujuan | Dapat melakukan proses ubah dan tambah data karyawan dari tabel karyawan |
| Masukan | Data Karyawan |
| Proses | <ul style="list-style-type: none"> - Mengubah data karyawan - Menambah data karyawan |

| Mengelola Data Karyawan | |
|-------------------------|----------------|
| Keluaran | Data Karyawan |
| Pemeran | Pimpinan Pusat |

C. System Flow Master Data Perumahan



Gambar 3.9 Sysflow Menambah Data Perumahan



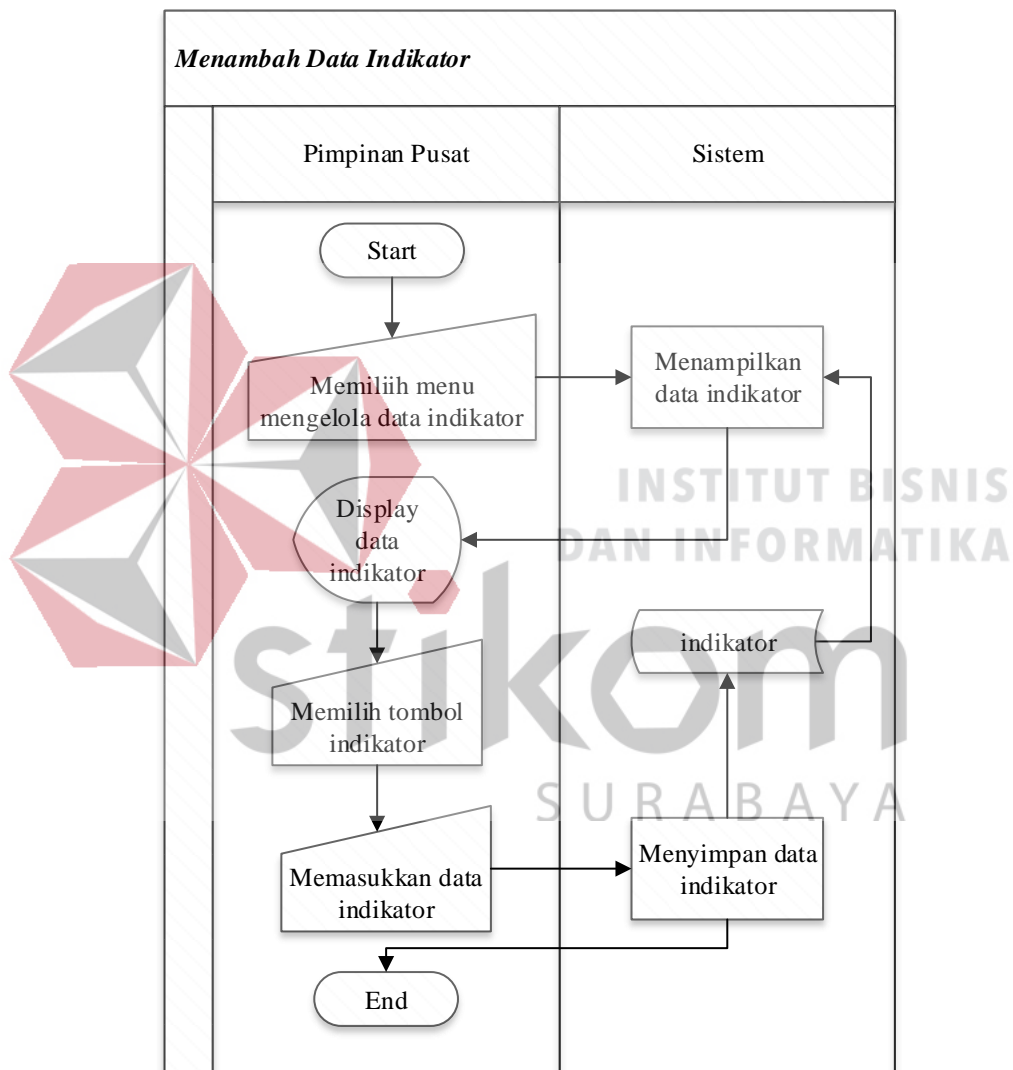
Gambar 3.10 Sysflow Mengubah Data Perumahan

Tabel 3.12 Penjelasan Sysflow Mengelola Data Perumahan

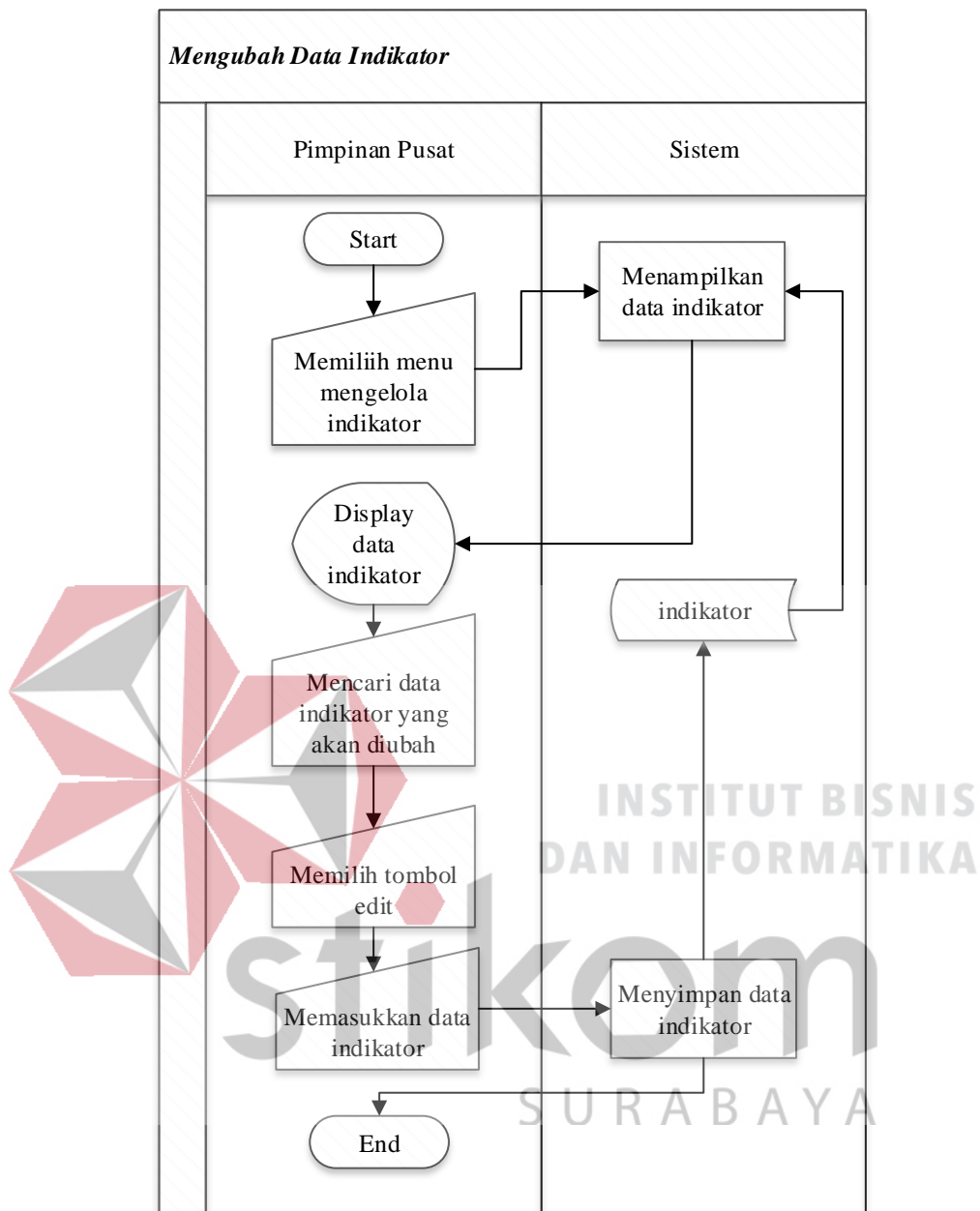
| Mengelola Data Perumahan | |
|--------------------------|--|
| Tujuan | Dapat melakukan proses ubah dan tambah data perumahan dari tabel perumahan |
| Masukan | Data Rumah |
| Proses | - Mengubah data perumahan |

| Mengelola Data Perumahan | |
|--------------------------|---------------------------|
| | - Menambah data perumahan |
| Keluaran | Data Rumah |
| Pemeran | Pimpinan Pusat |

D. System Flow Master Data Indikator



Gambar 3.11 Sysflow Menambah Data Indikator



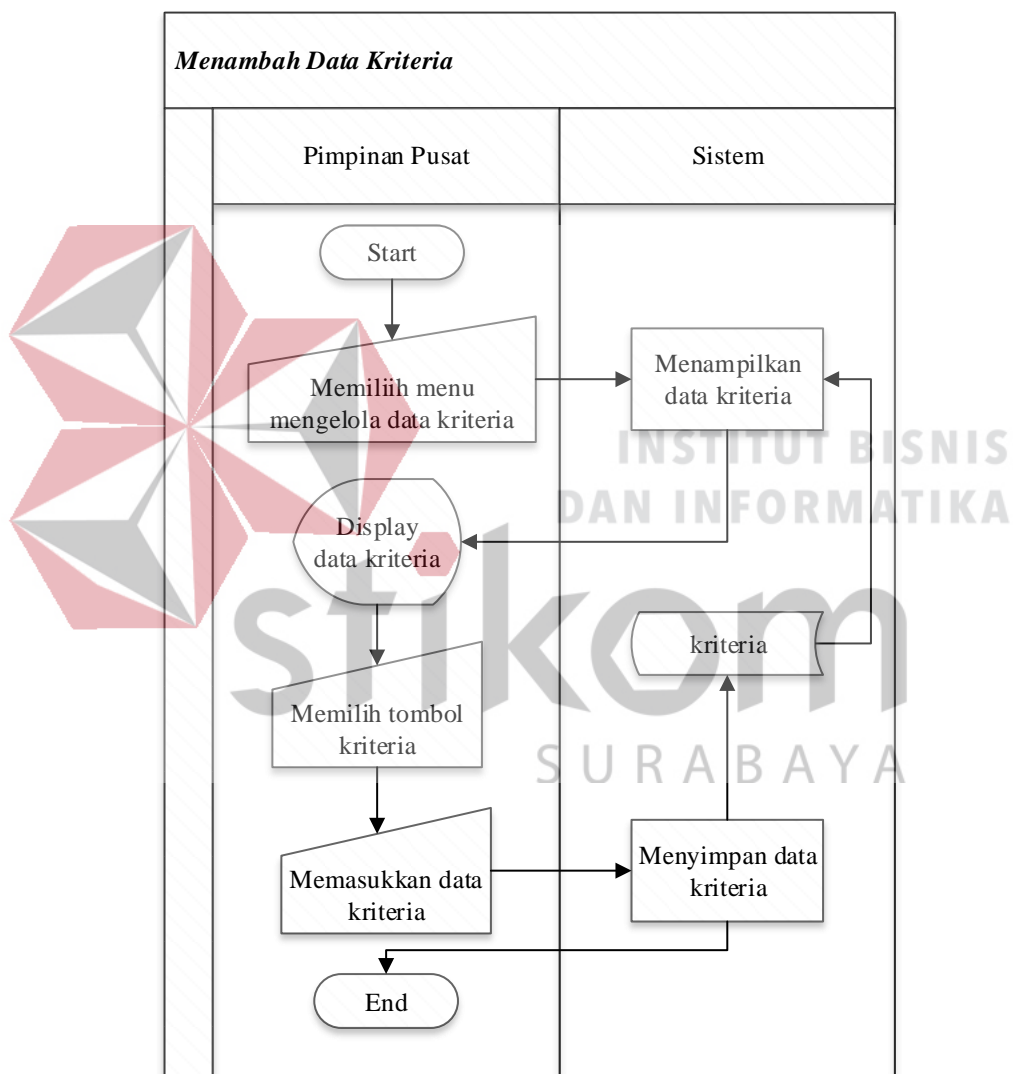
Gambar 3.12 Sysflow Mengubah Data Indikator

Tabel 3.13 Penjelasan Sysflow Mengelola Data Indikator

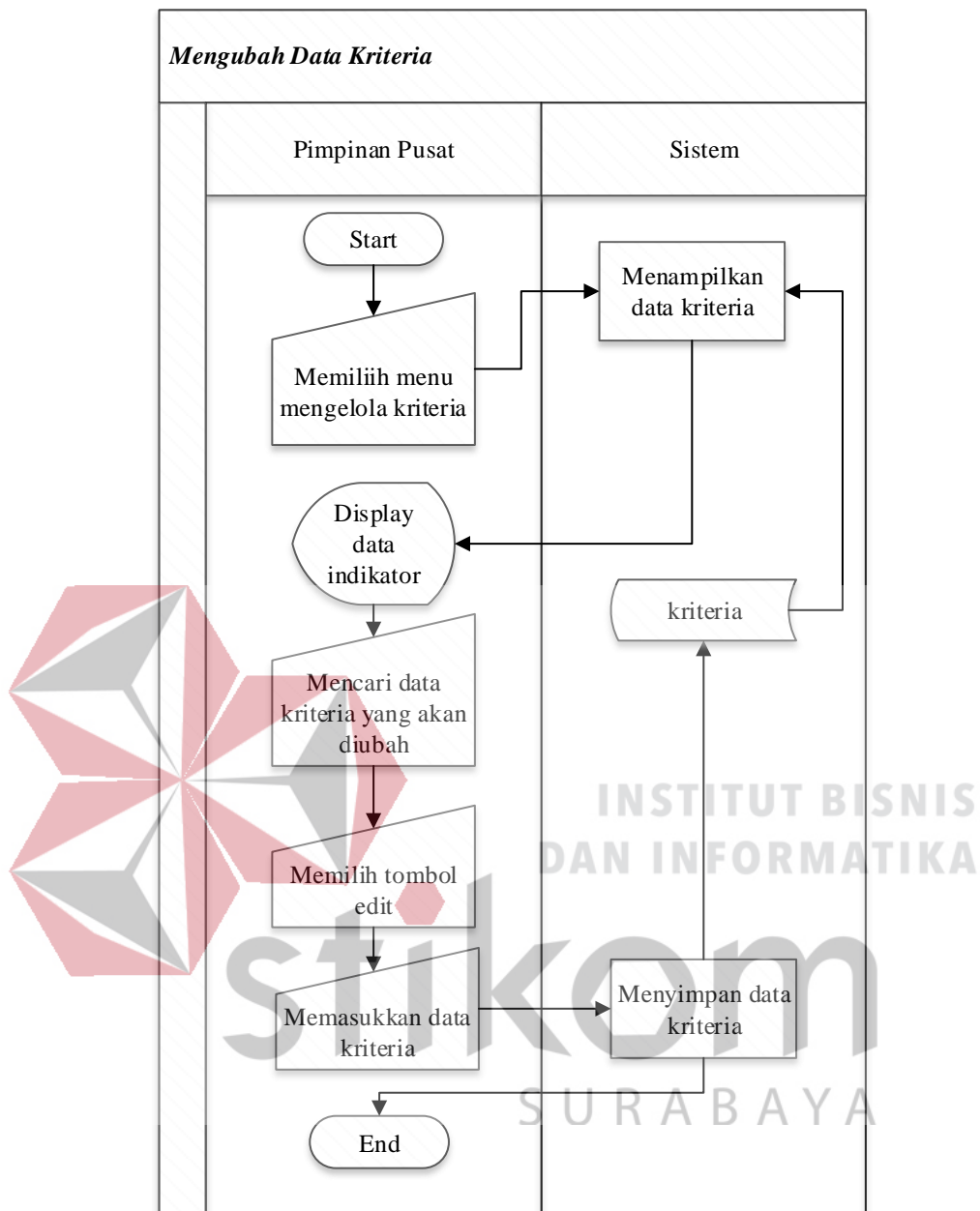
| Mengelola Data Indikator | |
|--------------------------|--|
| Tujuan | Dapat melakukan proses ubah dan tambah data indikator dari tabel indikator |
| Masukan | Data Indikator |
| Proses | - Mengubah data indikator |

| Mengelola Data Indikator | |
|--------------------------|---------------------------|
| | - Menambah data indikator |
| Keluaran | Data Indikator |
| Pemeran | Pimpinan Pusat |

E. *System Flow Master Data Kriteria*



Gambar 3.13 Sysflow Menambah Data Kriteria



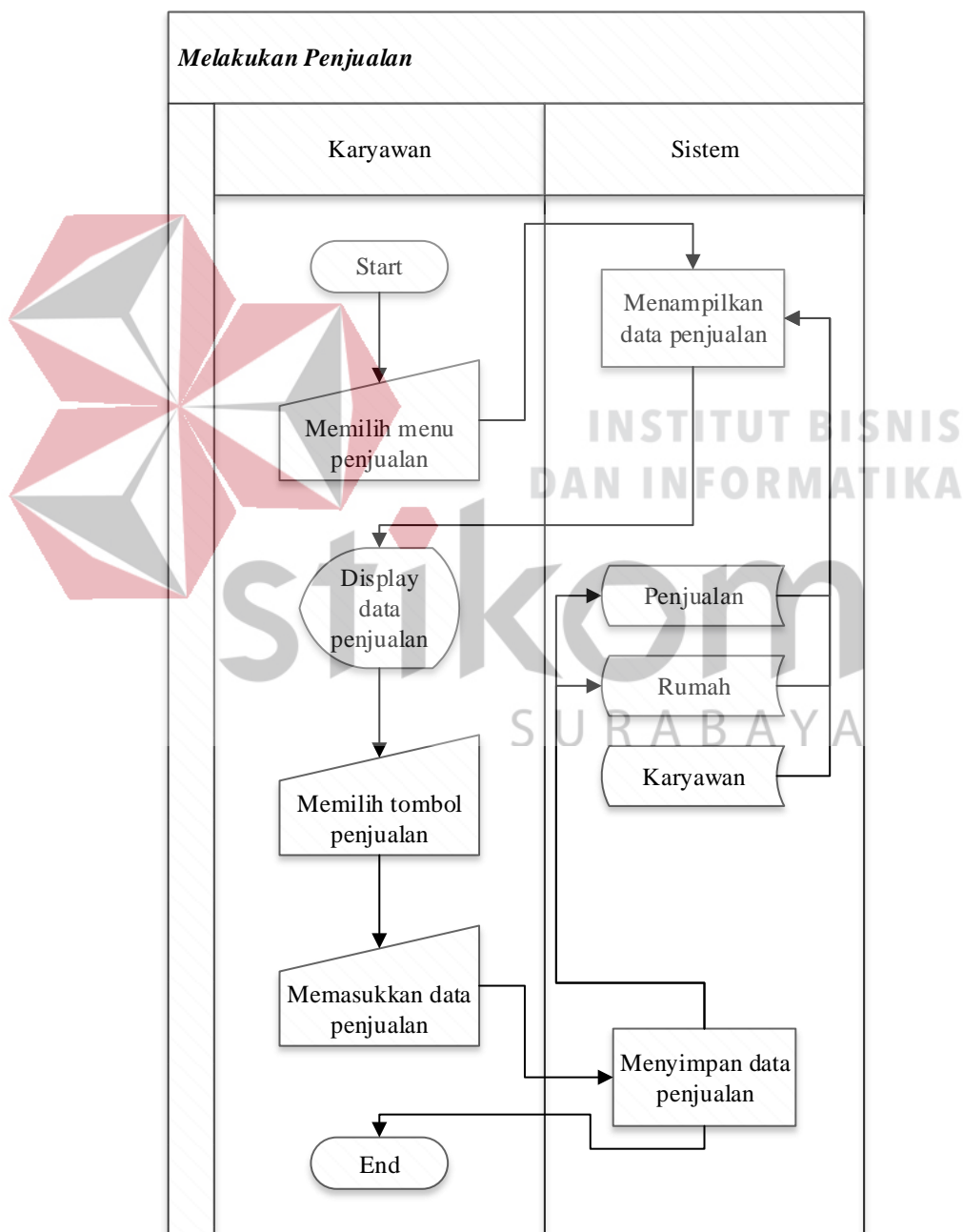
Gambar 3.14 Sysflow Mengubah Data Kriteria

Tabel 3.14 Penjelasan Sysflow Mengelola Data Kriteria

| Mengelola Data Kriteria | |
|-------------------------|--|
| Tujuan | Dapat melakukan proses ubah dan tambah data kriteria dari tabel kriteria |
| Masukan | Data Kriteria |
| Proses | - Mengubah data kriteria |

| Mengelola Data Kriteria | |
|-------------------------|--------------------------|
| | - Menambah data kriteria |
| Keluaran | Data Kriteria |
| Pemeran | Pimpinan Pusat |

F. *System Flow Melakukan Penjualan*

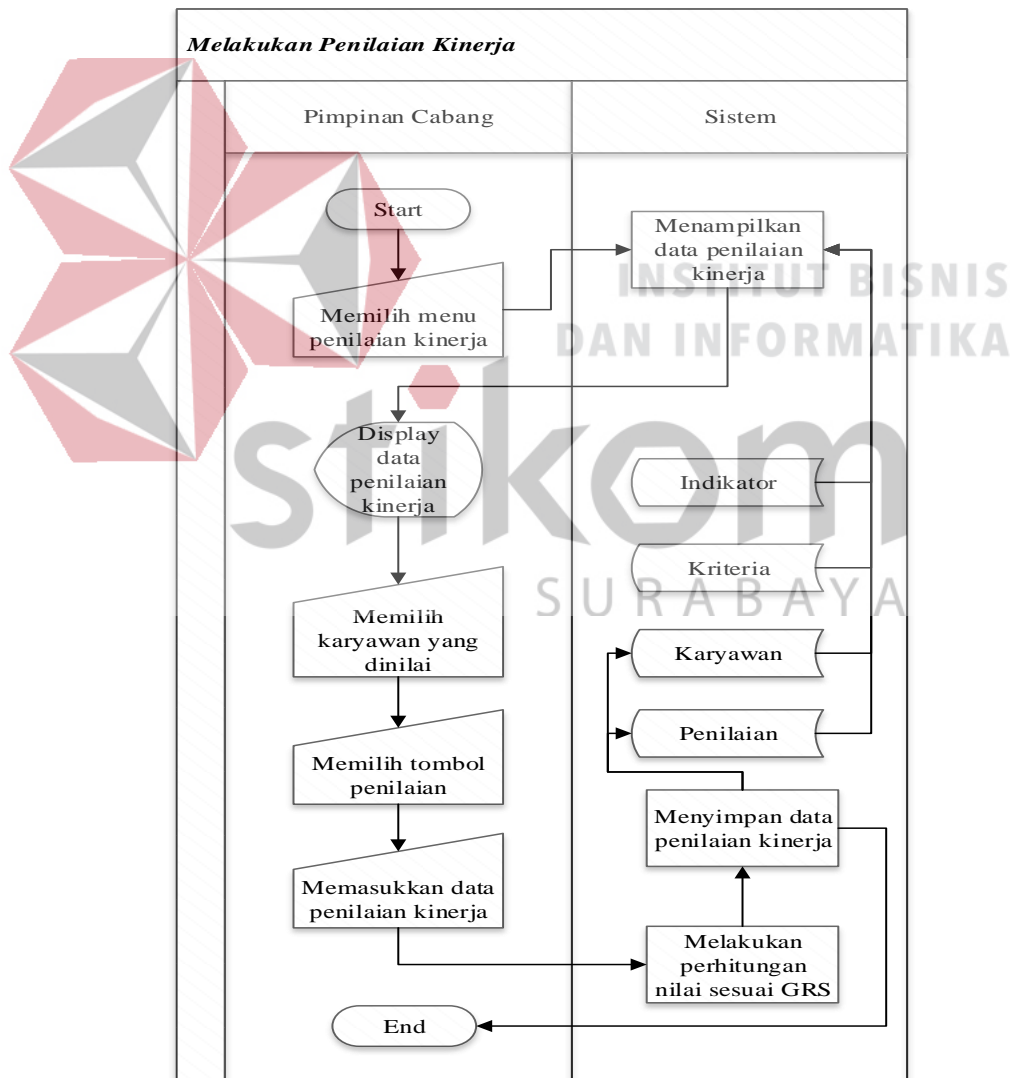


Gambar 3.15 *Sysflow* Melakukan Penjualan

Tabel 3.15 Penjelasan *Sysflow* Penjualan

| Mengelola Penjualan | |
|---------------------|---|
| Tujuan | Dapat melakukan proses penjualan |
| Masukan | Data Penjualan, Data Rumah, Data Karyawan |
| Proses | - Melakukan penjualan |
| Keluaran | Data Penjualan, Data Rumah |
| Pemeran | Karyawan |

G. *System Flow* Melakukan Penilaian Kinerja

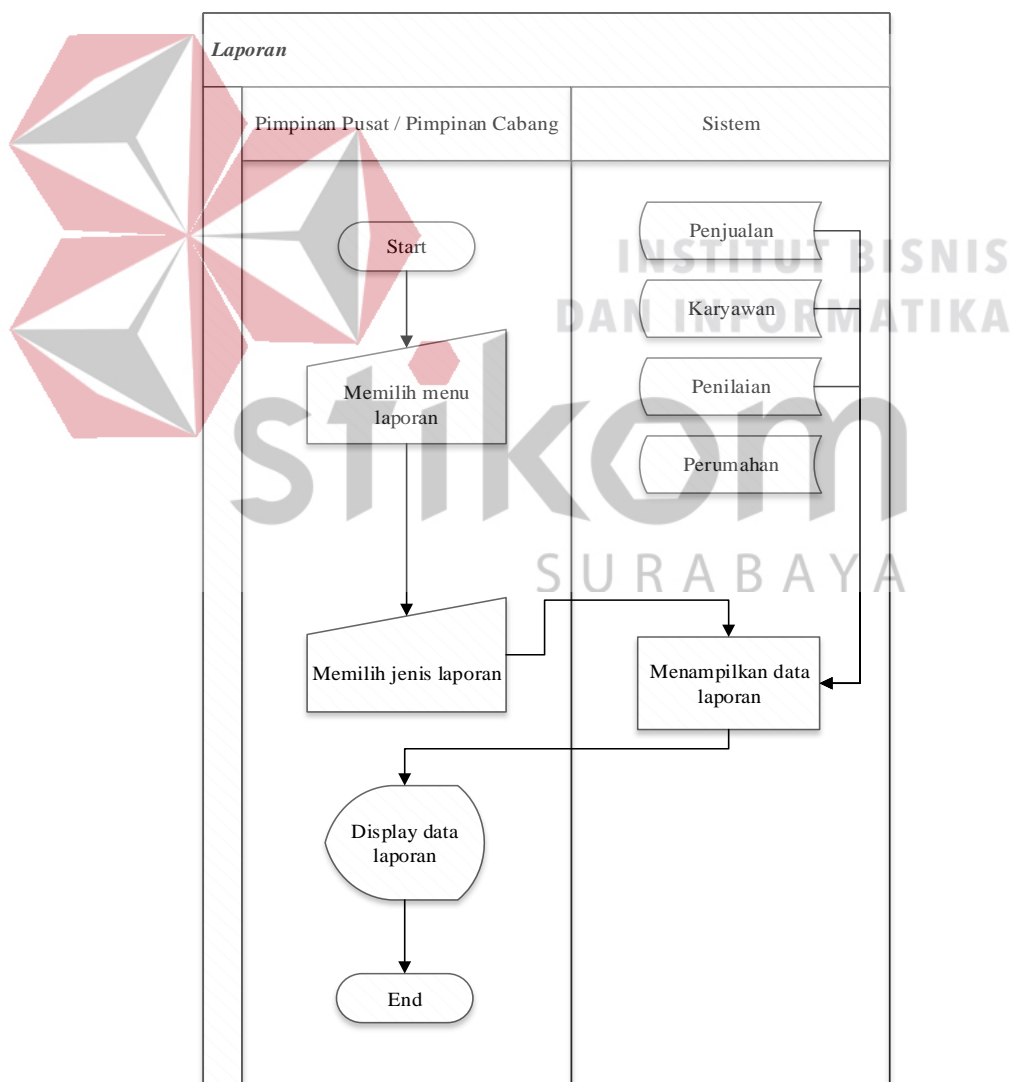


Gambar 3.16 *Sysflow* Melakukan Penilaian Kinerja

Tabel 3.16 Penjelasan *Sysflow* Melakukan Penilaian Kinerja

| Mengelola Penilaian Kinerja | |
|-----------------------------|--|
| Tujuan | Dapat melakukan proses penilaian kinerja |
| Masukan | Data Indikator, Data Kriteria, Data Karyawan, Data Penilaian |
| Proses | - Melakukan penilaian kinerja |
| Keluaran | Data Karyawan, Data Penilaian |
| Pemeran | Kepala Cabang |

H. *System Flow* Laporan



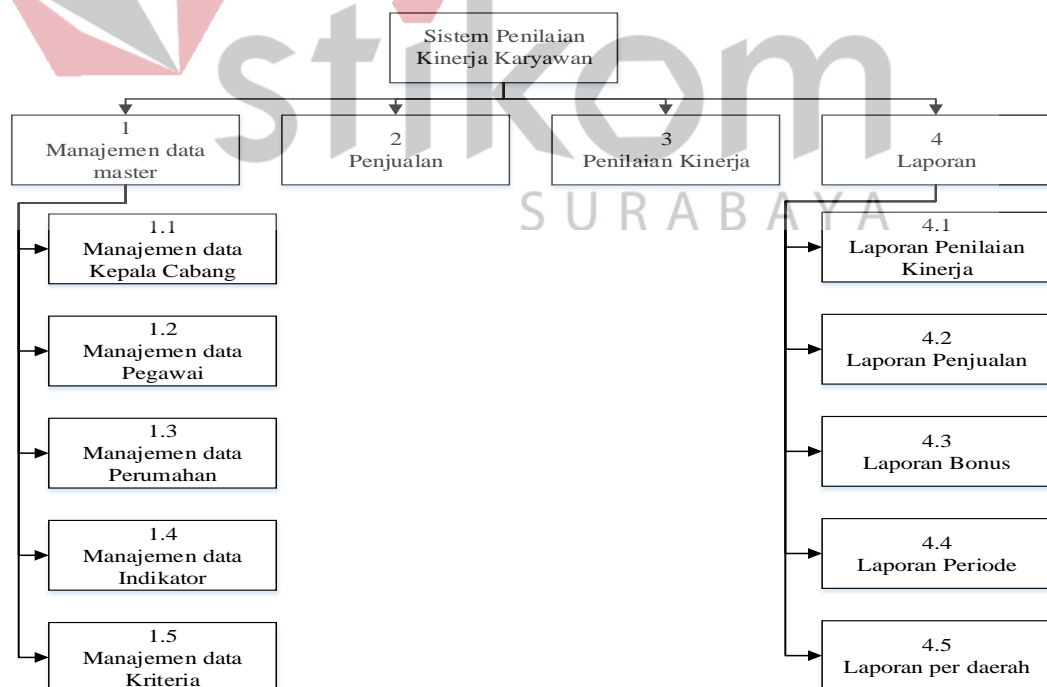
Gambar 3.17 *Sysflow* Laporan

Tabel 3.17 Penjelasan *Sysflow* Laporan

| Laporan | |
|----------|--|
| Tujuan | Dapat menampilkan laporan |
| Masukan | Data Penjualan, Data Karyawan, Data Penilaian |
| Proses | <ul style="list-style-type: none"> - Memilih laporan penjualan - Memilih laporan penilaian - Memilih laporan bonus - Memilih laporan periode - Memilih laporan per daerah |
| Keluaran | Hasil penjualan, hasil penilaian, hasil bonus, hasil periode |
| Pemeran | Pimpinan Pusat, Kepala Cabang |

I. Diagram Jenjang (HIPO)

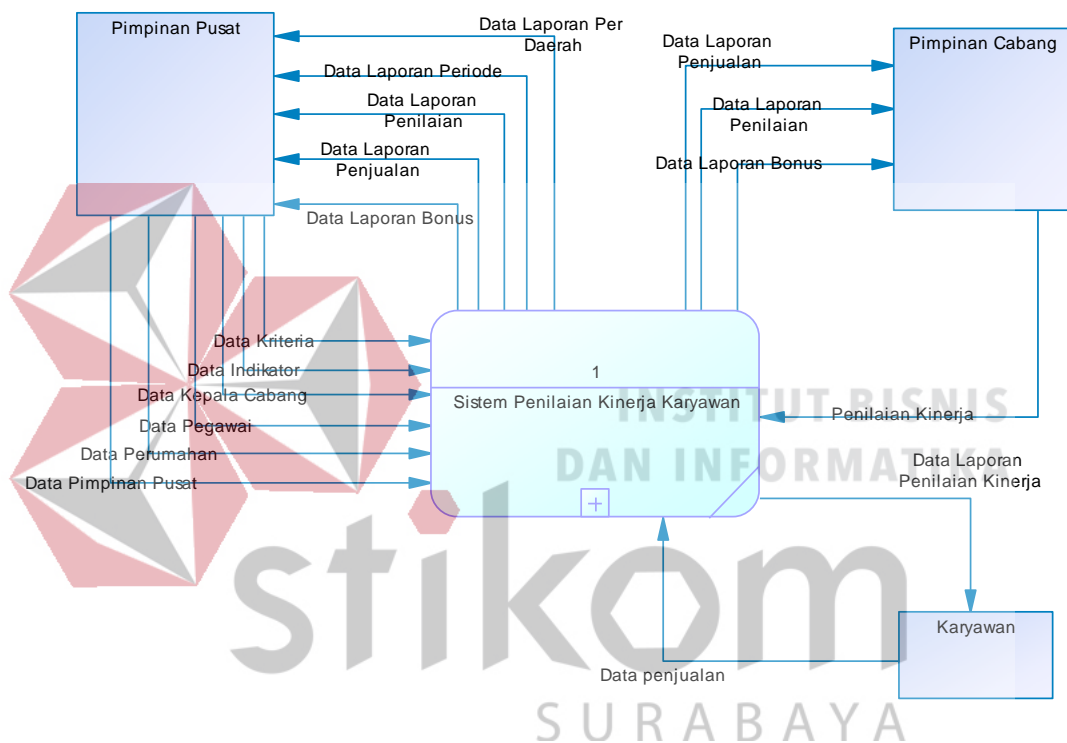
Dalam diagram jenjang di bawah ini dijelaskan bahwa HIPO sistem penilaian kinerja Karyawan dengan menggunakan metode *Graphic Rating Scale* PT Samikarya mempunyai lima anak proses seperti gambar berikut:



Gambar 3.18 HIPO (Diagram Jenjang)

J. Context Diagram

Context diagram dari sistem penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Graphic Rating Scale* PT Samikarya menggambarkan proses secara umum. Dalam Context Diagram ini melibatkan 3 *entity* yaitu: Pimpinan pusat, Pimpinan Cabang, Karyawan, seperti terlihat pada gambar 3.19.



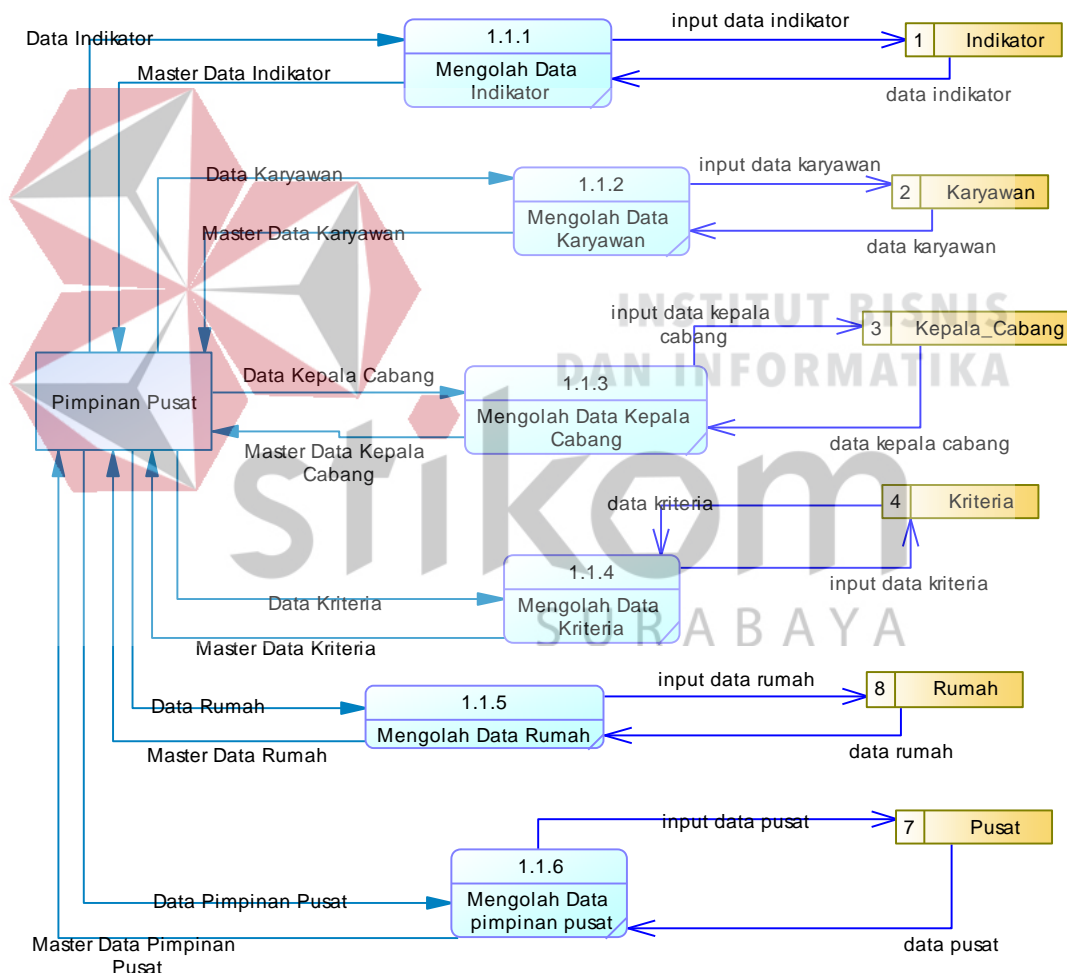
Gambar 3.19 Context Diagram

K. Data Flow Diagram (DFD) level 0

DFD level 0 dari sistem penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Graphic Rating Scales* PT Samikarya menggambarkan proses secara umum yang terjadi pada proses pengolahan data master, proses penilaian kinerja, proses penjualan dan laporan. Dalam DFD level 0 ini melibatkan 3 *entity* yaitu: Pimpinan pusat, Pimpinan Cabang, Karyawan, seperti terlihat pada gambar 3.20.

L. Data Flow Diagram (DFD) level 1 Pengolahan Data Master

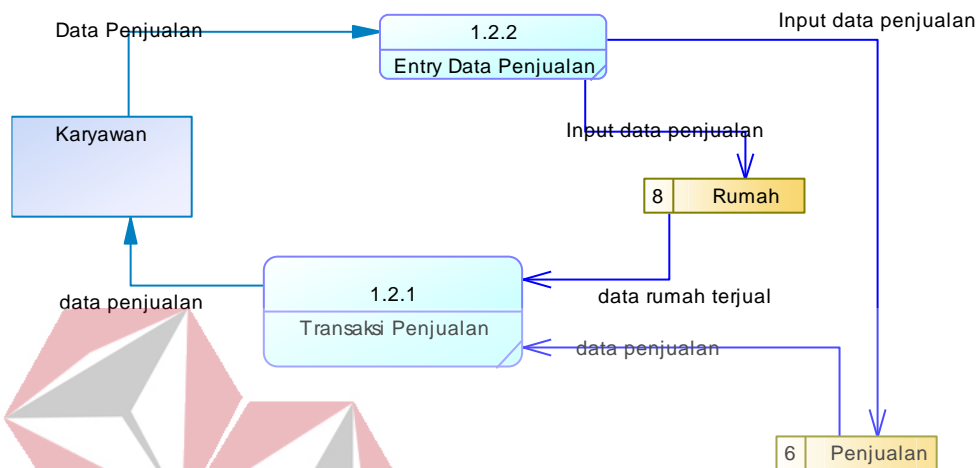
DFD level 1 dari pengolahan data master menggambarkan proses pengolahan data master yang terdiri dari input data, edit data dan hapus data yang dibedakan berdasarkan dari bagian. Dalam DFD level 1 ini melibatkan 1 entitiy yaitu : Pimpinan Pusat dan 6 proses yaitu pengolahan data indikator, data kriteria, pengolahan data kepala cabang, pengolahan data karyawan, pengolahan data rumah, dan data pimpinan pusat seperti terlihat pada gambar 3.22.



Gambar 3.21 DFD Level 1 pengolahan data master

M. Data Flow Diagram (DFD) level 1 Penjualan

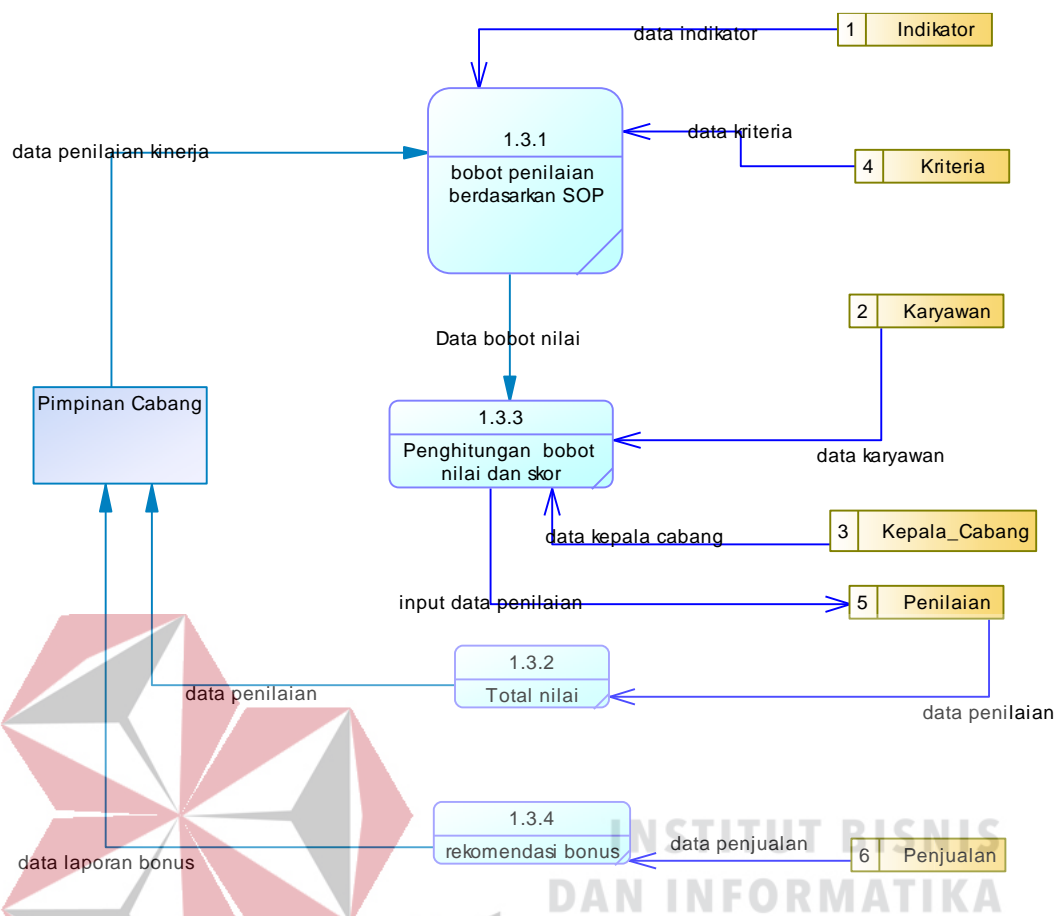
DFD level 1 dari penjualan menggambarkan proses penjualan. Dalam DFD level 1 ini melibatkan 1 entitiy yaitu : karyawan dan 1 proses yaitu transaksi penjualan seperti terlihat pada gambar 3.23.



Gambar 3.22 DFD Level 1 penjualan

N. Data Flow Diagram (DFD) level 1 Penilaian Kinerja

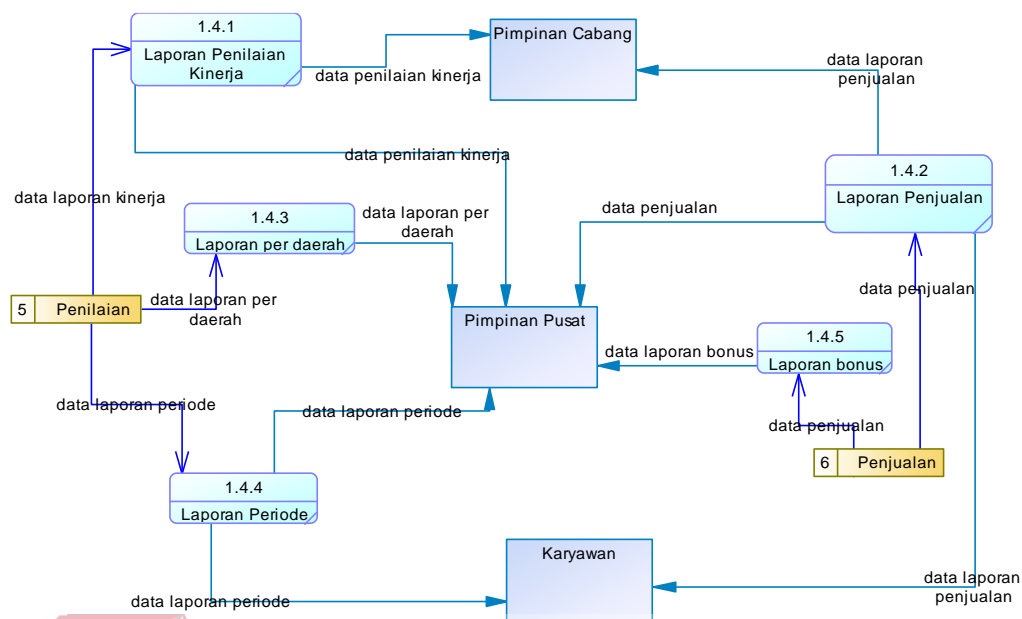
DFD level 1 dari penilaian kinerja menggambarkan proses penilaian kinerja yang ada pada sistem. Dalam DFD level 1 ini melibatkan 1 entitiy yaitu : karyawan dan 1 proses yaitu transaksi penjualan seperti terlihat pada gambar 3.24.



Gambar 3.23 DFD Level 1 penilaian kinerja

O. Data Flow Diagram (DFD) level 1 Laporan

DFD level 1 dari laporan menggambarkan proses laporan yang ada pada sistem. Dalam DFD level 1 ini melibatkan 3 entitiy yaitu : pimpinan pusat, pimpinan cabang, karyawan dan 5 proses yaitu laporan penilaian kinerja, laporan per daerah, laporan penjualan, laporan bonus, laporan periode seperti terlihat pada gambar 3.25.



Gambar 3.24 DFD Level 1 laporan

P. Perancangan Basis Data

Setelah merancang proses dari sistem dengan menggunakan software requirement kemudian context diagram dan data flow diagram, maka proses selanjutnya yaitu merancang skema database. Pada tahap merancang skema database digunakan beberapa cara yaitu membuat entity relationship diagram (ERD) dan menyusun struktur tabel.

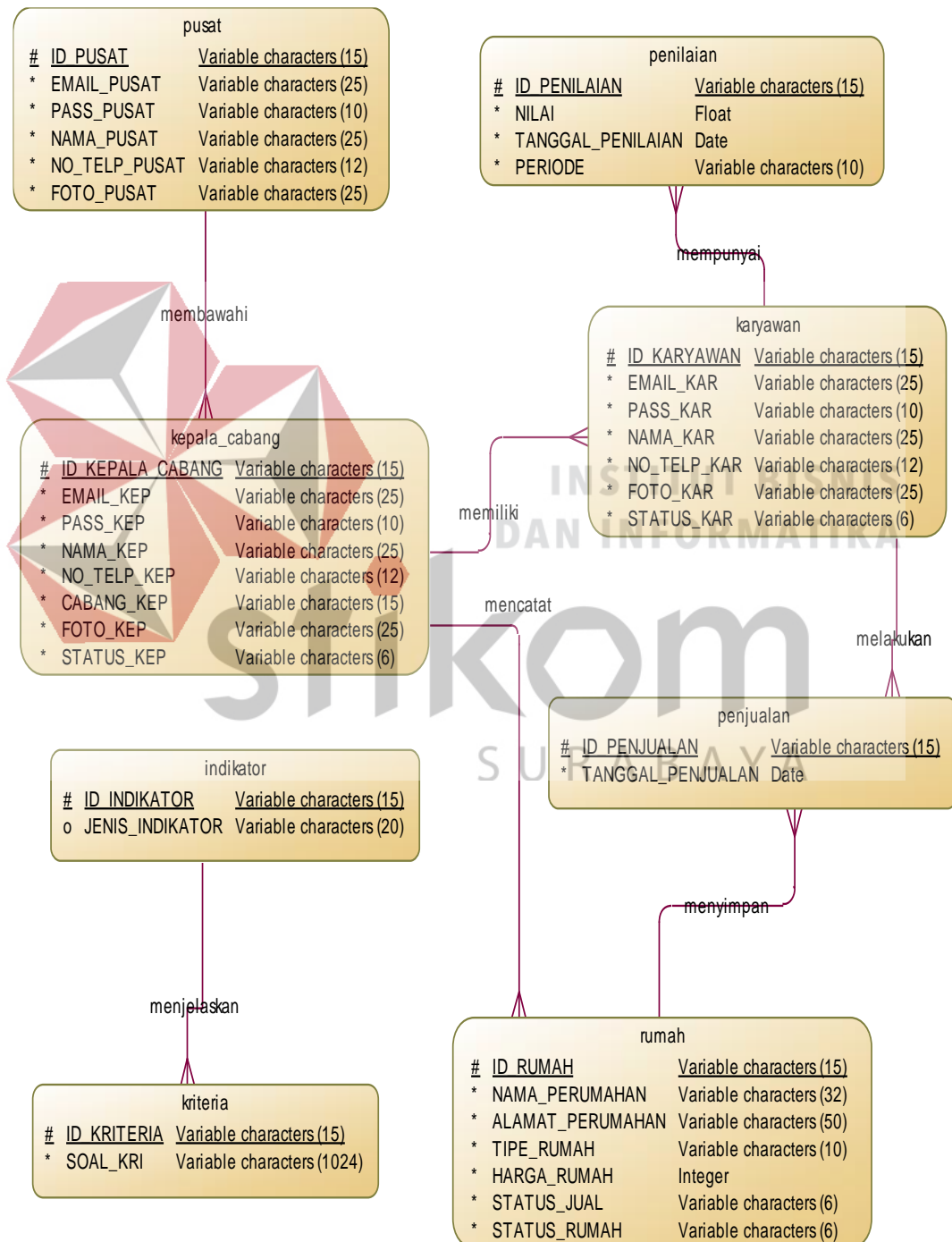
1. Conceptual Data Model (CDM)

CDM menggambarkan keseluruhan dari konsep struktur basis data yang dirancang untuk suatu sistem. Berdasarkan generate pada *data store* di DFD, menghasilkan 14 tabel yaitu toko, barang, penjualan toko, kehilangan, keluhan, karyawan, master stok barang, *user*, pendapatan toko, master nilai perhitungan, master penilaian kinerja, master rekap. CDM ini dapat dilihat pada Gambar 3.26.

2. Physicall Data Model (PDM)

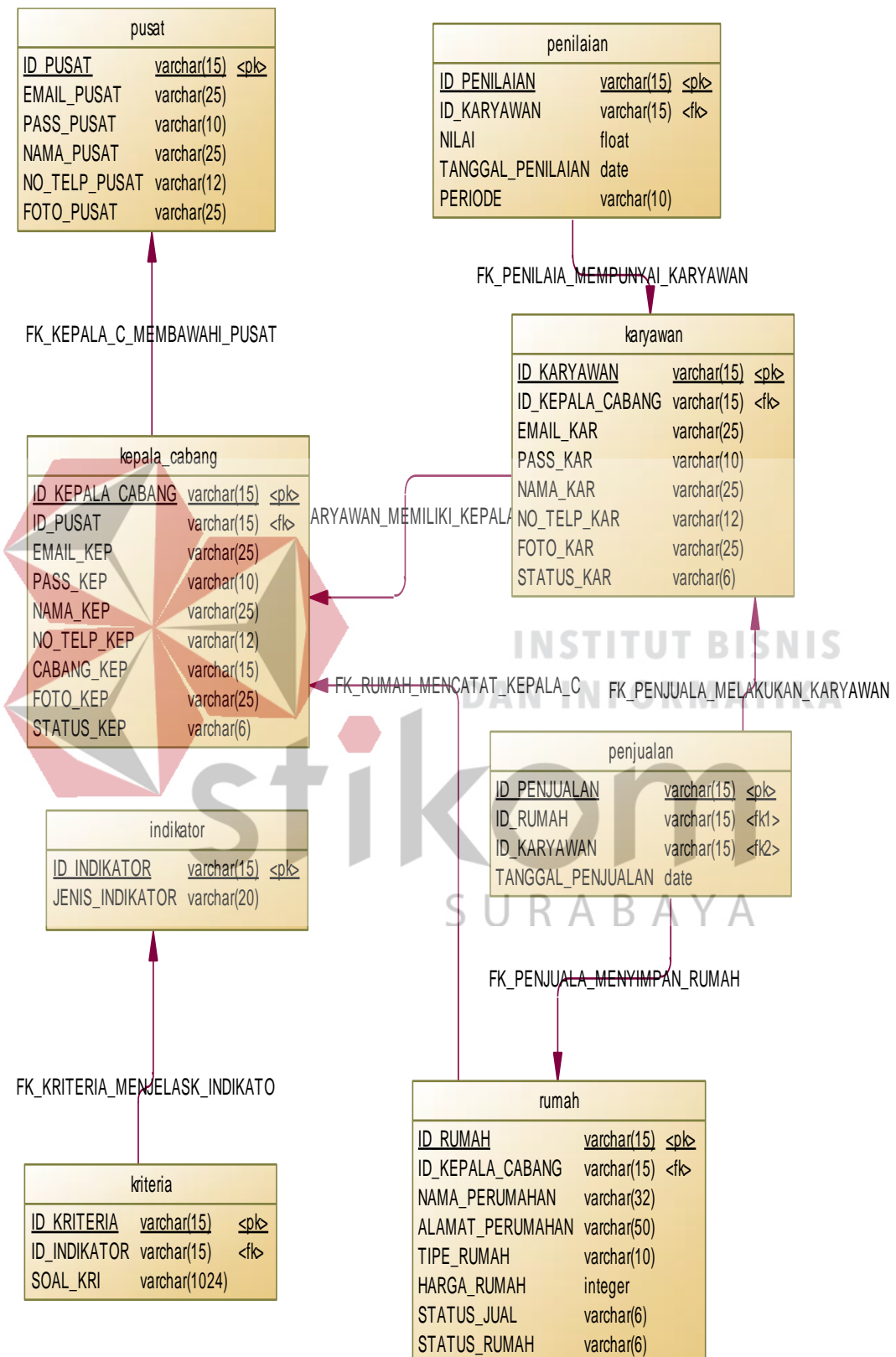
PDM merupakan tahap selanjutnya dalam membangun *database*, PDM aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PMI Surabaya dapat dilihat pada gambar 3.27.

Conceptual Data Model (CDM)



Gambar 3.25 CDM

Physicall Data Model (PDM)



Gambar 3.26 PDM

3. Struktur Tabel

Pada Struktur tabel ini akan dijelaskan tentang beberapa tabel yang digunakan dalam perancangan sistem. Pada tiap tabel akan dijelaskan nama tabel, struktur kolom, tipe data setiap kolom, *key* (*primary* dan *foreign*), fungsi tiap kolom serta keterangan tabel yang dijelaskan sebagai berikut.

a. Tabel Pusat

Nama Tabel : Pusat

Primary Key : ID_PUSAT

Fungsi : Untuk menyimpan data pimpinan pusat (admin program)

Tabel 3.18 Kebutuhan Data Tabel Pusat

| No | Field | Type Data | Contstraint | Keterangan |
|----|---------------|--------------|--------------------|------------------------------|
| 1 | ID_PUSAT | Varchar (15) | PK, Auto Increment | Id Pimpinan Pusat |
| 2 | EMAIL_PUSAT | Varchar (25) | Not Null | Email Pimpinan Pusat |
| 3 | PASS_PUSAT | Varchar (10) | Not Null | Password Pimpinan Pusat |
| 4 | NAMA_PUSAT | Varchar (25) | Not Null | Nama Pimpinan Pusat |
| 5 | NO_TELP_PUSAT | Varchar (12) | Not Null | Nomor telepon Pimpinan Pusat |
| 6 | FOTO_PUSAT | Varchar (25) | Not Null | Foto Pimpinan Pusat |

b. Tabel Karyawan

Nama Tabel : Karyawan

Primary Key : ID_KARYAWAN

Fungsi : Untuk menyimpan data karyawan

Tabel 3.19 Kebutuhan Data Tabel Karyawan

| No | Field | Type Data | Contstraint | Keterangan |
|----|------------------|--------------|--------------------|------------------------|
| 1 | ID_KARYAWAN | Varchar (15) | PK, Auto Increment | Id Karyawan |
| 2 | ID_KEPALA_CABANG | Varchar (15) | FK | Id Kepala Cabang |
| 3 | EMAIL_KAR | Varchar (25) | Not Null | Email Karyawan |
| 4 | PASS_KAR | Varchar (10) | Not Null | Password Karyawan |
| 5 | NAMA_KAR | Varchar (25) | Not Null | Nama Karyawan |
| 6 | NO_TELP_KAR | Varchar (12) | Not Null | Nomor Telepon Karyawan |
| 7 | FOTO_KAR | Varchar (25) | Not Null | Foto Karyawan |
| 8 | STATUS_KAR | Varchar (6) | Not Null | Status Karyawan |

c. Tabel Kepala Cabang

Nama Tabel : Kepala Cabang

Primary Key : ID_KEPALA_CABANG

Fungsi : Untuk menyimpan data kepala cabang

Tabel 3.20 Kebutuhan Data Tabel Kepala Cabang

| No | Field | Type Data | Contstraint | Keterangan |
|----|------------------|--------------|--------------------|------------------------|
| 1 | ID_KEPALA_CABANG | Varchar (15) | PK, Auto Increment | Id Kepala Cabang |
| 2 | EMAIL_KEP | Varchar (25) | Not Null | Email Kepala Cabang |
| 3 | PASS_KEP | Varchar (10) | Not Null | Password Kepala Cabang |

| No | Field | Type Data | Constraint | Keterangan |
|----|-------------|--------------|------------|--------------------------------|
| 4 | NAMA_KEP | Varchar (25) | Not Null | Nama Kepala Cabang |
| 5 | NO_TELP_KEP | Varchar (12) | Not Null | Nomor Telepon Kepala Cabang |
| 6 | CABANG_KEP | Varchar (15) | Not Null | Cabang Penugasan Kepala Cabang |
| 7 | FOTO_KEP | Varchar (25) | Not Null | Foto Kepala Cabang |
| 8 | STATUS_KEP | Varchar (6) | Not Null | Status Kepala Cabang |

d. Tabel Rumah

Nama Tabel : Rumah

Primary Key : ID_RUMAH

Fungsi : Untuk menyimpan data rumah

Tabel 3.21 Kebutuhan Data Tabel Rumah

| No | Field | Type Data | Constraint | Keterangan |
|----|------------------|--------------|--------------------|------------------|
| 1 | ID_RUMAH | Varchar (15) | PK, Auto Increment | Id Perumahan |
| 2 | ID_KEPALA_CABANG | Varchar (15) | FK | Id Kepala Cabang |
| 3 | NAMA_PERUMAHAN | Varchar (32) | Not Null | Nama Perumahan |
| 4 | ALAMAT_PERUMAHAN | Varchar (50) | Not Null | Alamat Perumahan |
| 5 | TIPE_RUMAH | Varchar (10) | Not Null | Tipe Perumahan |
| 6 | HARGA_RUMAH | Integer | Not Null | Harga Rumah |
| 7 | STATUS_JUAL | Varchar (6) | Not Null | Status Penjualan |

| No | Field | Type Data | Contstraint | Keterangan |
|----|--------------|-------------|-------------|--------------|
| 8 | STATUS_RUMAH | Varchar (6) | Not Null | Status Rumah |

e. Tabel Indikator

Nama Tabel : Indikator

Primary Key : ID_INDIKATOR

Fungsi : Untuk menyimpan data indikator

Tabel 3.22 Kebutuhan Data Tabel Indikator

| No | Field | Type Data | Contstraint | Keterangan |
|----|-----------------|--------------|--------------------|-----------------|
| 1 | ID_INDIKATOR | Varchar (15) | PK, Auto Increment | Id Indikator |
| 2 | JENIS_INDIKATOR | Varchar (20) | Not Null | Jenis Indikator |

f. Tabel Kriteria

Nama Tabel : Kriteria

Primary Key : ID_KRITERIA

Fungsi : Untuk menyimpan data kriteria

Tabel 3.23 Kebutuhan Data Tabel Kriteria

| No | Field | Type Data | Contstraint | Keterangan |
|----|--------------|----------------|--------------------|---------------|
| 1 | ID_KRITERIA | Varchar (15) | PK, Auto Increment | Id Kriteria |
| 2 | ID_INDIKATOR | Varchar (15) | FK | Id Indikator |
| 3 | SOAL_KRI | Varchar (1024) | Not Null | Soal Kriteria |

g. Tabel Penilaian

Nama Tabel : Penilaian

Primary Key : ID_PENILAIAN

Fungsi : Untuk menyimpan data Penilaian

Tabel 3.24 Kebutuhan Data Tabel Penilaian

| No | Field | Type Data | Constraint | Keterangan |
|----|-------------------|--------------|---------------------|---------------------------|
| 1 | ID_PENILAIAN | Varchar (15) | PK, Auto, Increment | Id Penilaian |
| 2 | ID_KARYAWAN | Varchar (15) | FK | Id Karyawan |
| 3 | NILAI | Float | Not Null | Menyimpan Hasil Penilaian |
| 4 | TANGGAL_PENILAIAN | Date | Not Null | Tanggal penilaian |
| 5 | PERIODE | Varchar (10) | Not Null | Periode Penilaian |

h. Tabel Penjualan

Nama Tabel : Penjualan

Primary Key : ID_PENJUALAN

Fungsi : Untuk menyimpan data Penjualan

Tabel 3.25 Kebutuhan Data Tabel Penjualan

| No | Field | Type Data | Constraint | Keterangan |
|----|--------------|--------------|--------------------|--------------|
| 1 | ID_PENJUALAN | Varchar (15) | PK, Auto Increment | Id Penjualan |
| 2 | ID_KARYAWAN | Varchar (15) | FK | Id Karyawan |
| 3 | ID_RUMAH | Varchar (15) | FK | Id Rumah |

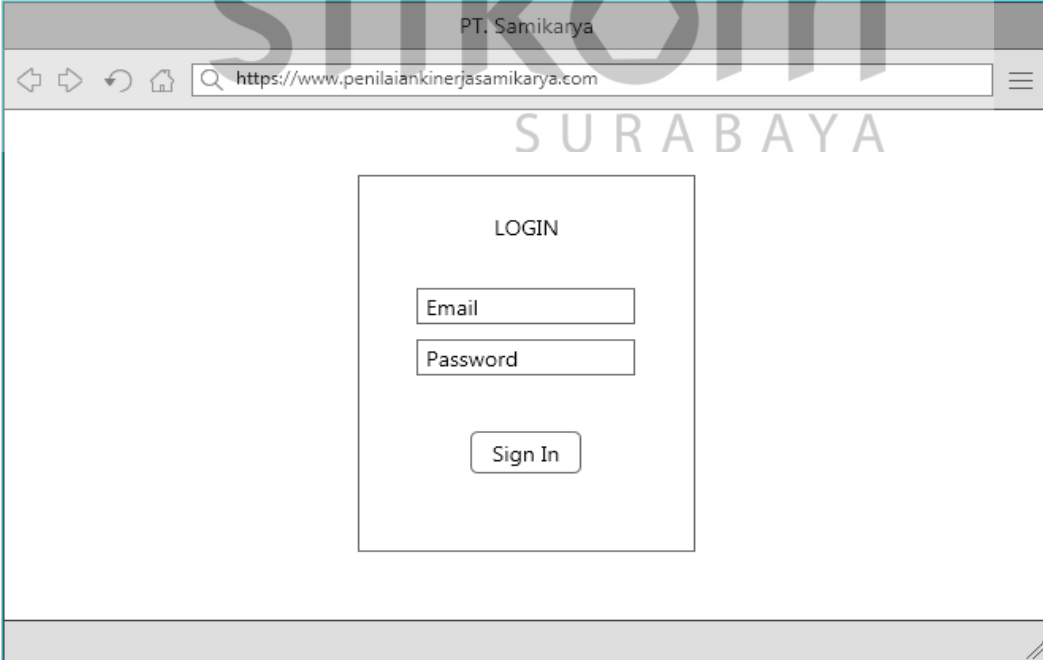
| No | Field | Type Data | Contstraint | Keterangan |
|----|-------------------|-----------|-------------|-------------------|
| 4 | TANGGAL_PENJUALAN | Date | Not Null | Tanggal Penjualan |

Q. Desain User Interface

Pada tahap ini dilakukan perancangan antarmuka antara pengguna dengan sistem yang dibuat. Desain antarmuka ini dibuat dengan menggunakan perangkat lunak *Mockplus*.

1. Halaman Login

Halaman *login* merupakan tampilan awal dari aplikasi. Halaman ini dapat dilihat pada Gambar 3.28 yang digunakan sebagai keamanan sistem, dengan tujuan agar sistem digunakan oleh orang yang tepat sesuai dengan hak aksesnya masing-masing. Pimpinan Pusat, pimpinan cabang, dan karyawan perlu memasukkan *username* dan *password* kemudian menekan tombol *login*.



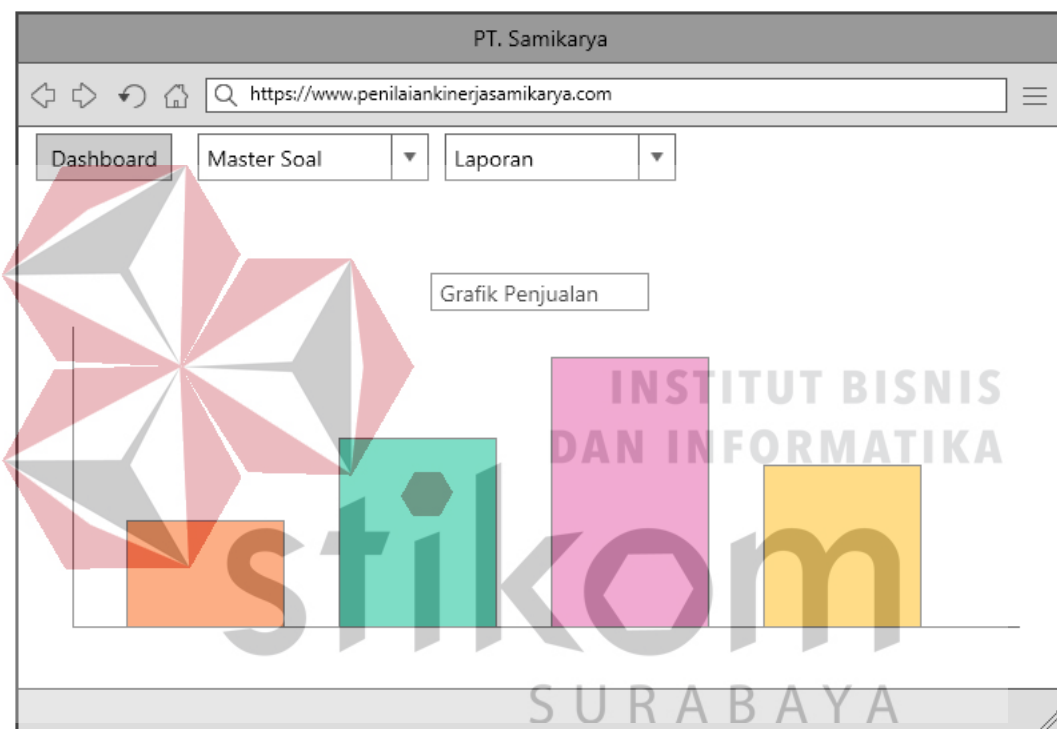
The image shows a web browser window with the address bar displaying "https://www.penilaiankinerjasamikarya.com". The page title is "PT. Samikarya". The main content area features a login form with the following elements:

- A heading "LOGIN" centered at the top of the form.
- An input field labeled "Email".
- An input field labeled "Password".
- A button labeled "Sign In" below the password field.

Gambar 3.27 IO Login

2. Halaman Utama Pimpinan Pusat

Halaman Utama Admin merupakan tampilan awal dalam aplikasi penilaian kinerja karyawan, yang memiliki beberapa menu yang mengarahkan pengguna ke halaman lain. Pada bagian *dashboard* terdapat data tabel yang menampung informasi tentang penilaian kinerja karyawan. dan juga tombol *logout* untuk keluar. Seperti pada Gambar 3.29.



Gambar 3.28 IO Halaman Utama

3. Halaman Master Data Pimpinan Cabang

Halaman master data pimpinan cabang digunakan oleh pimpinan pusat untuk mengelola pimpinan cabang, yang dibutuhkan dalam data tersebut adalah *email*, *Password*, nama, nomor telepon, cabang, dan foto. Dalam mengolah data pimpinan cabang terdapat tiga fungsi yaitu simpan, ubah dan hapus. Halaman master data pimpinan cabang dapat dilihat pada Gambar 3.30 dan Gambar 3.31.

PT. Samikarya

https://www.penilaiankinerjasamikarya.com

Dashboard Master Kepala Cabang Laporan

Tambah

| NIK | Email | Password | Nama | No telp | Cabang | Foto | Action |
|-----|-------|----------|------|---------|--------|------|------------|
| | | | | | | | Edit Hapus |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

Gambar 3.29 Halaman Detail Master Pimpinan Pusat

INSTITUT BISNIS
DAN INFORMATIKA

TAMBAH DATA KEPALA CABANG

stikom
SURABAYA

Email

Password

Nama

No Telp

Cabang

Foto

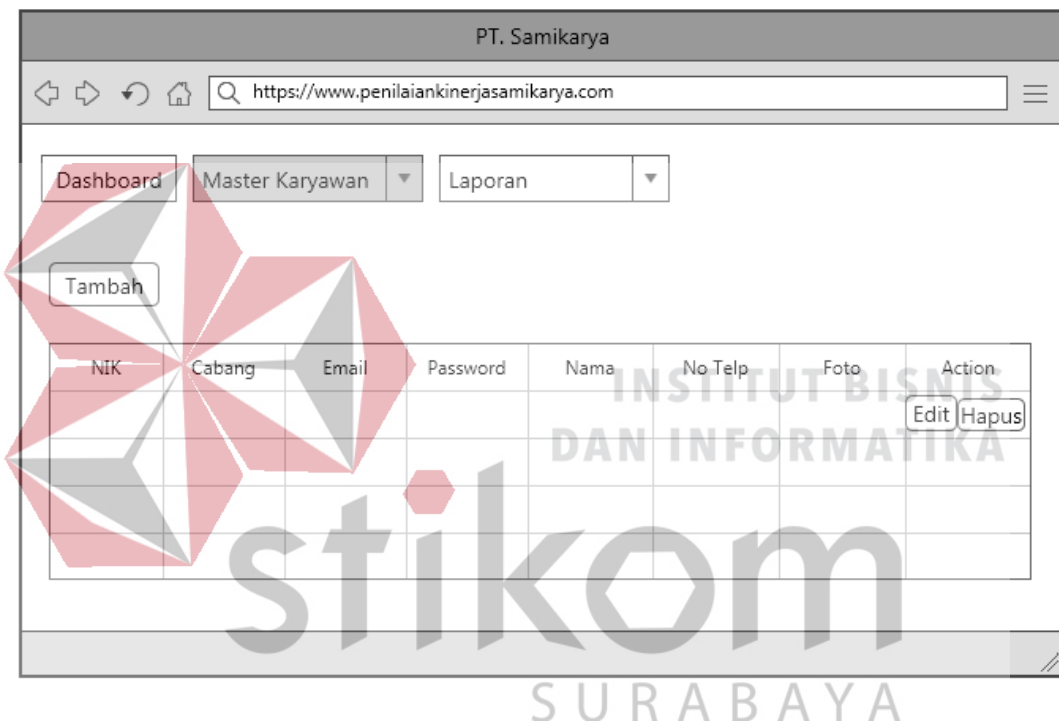
Pilih File

Close Simpan

Gambar 3.30 Halaman Tambah Master Pimpinan Pusat

4. Halaman Master Data Karyawan

Halaman master data karyawan digunakan oleh pimpinan pusat untuk mengelola karyawan, yang dibutuhkan dalam data tersebut adalah cabang, *email*, *Password*, nama, nomor telepon, dan foto. Dalam mengolah data karyawan terdapat tiga fungsi yaitu simpan, ubah dan hapus. Halaman master data karyawan dapat dilihat pada Gambar 3.32 dan Gambar 3.33.



Gambar 3.31 Halaman Detail Master Karyawan



EDIT DATA KARYAWAN

Cabang

Email

Password

Nama

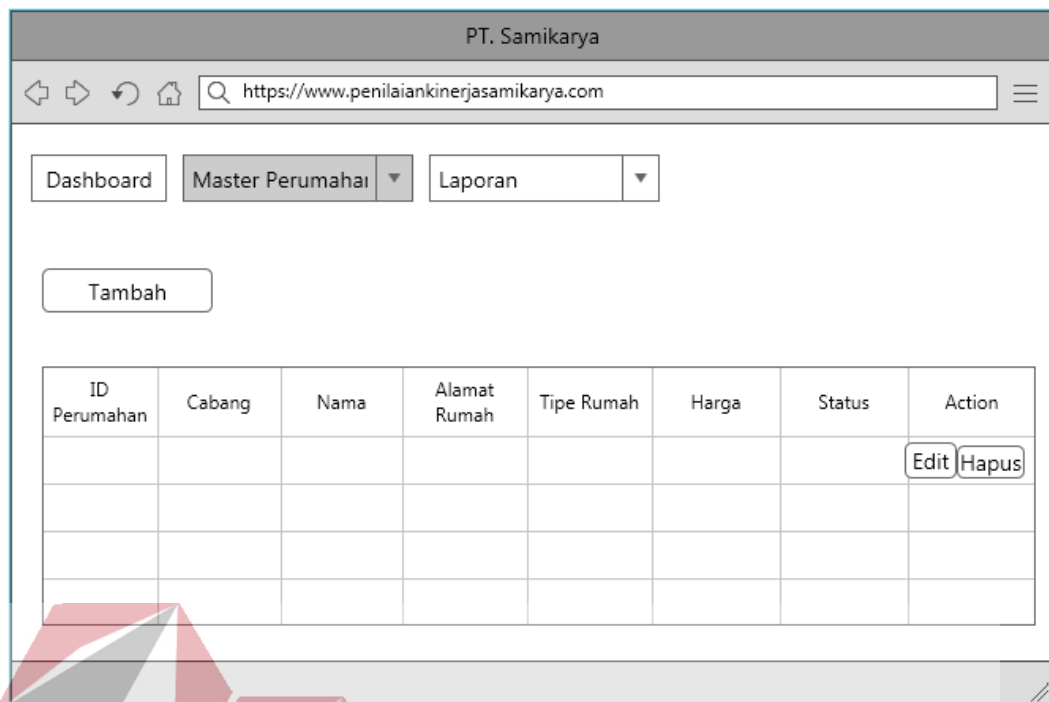
No Telp

Foto

Gambar 3.32 Halaman Tambah Master Karyawan

5. Halaman Master Data Perumahan

Halaman master data perumahan digunakan oleh pimpinan pusat untuk mengelola perumahan, yang dibutuhkan dalam data tersebut adalah cabang, nama perumahan, alamat, tipe umah, dan harga. Dalam mengolah data perumahan terdapat tiga fungsi yaitu simpan, ubah dan hapus. Halaman master data perumahan dapat dilihat pada Gambar 3.34 dan Gambar 3.35.



Gambar 3.33 Halaman Detail Master Perumahan

TAMBAH DATA PERUMAHAN

Cabang

Nama

Alamat Rumah

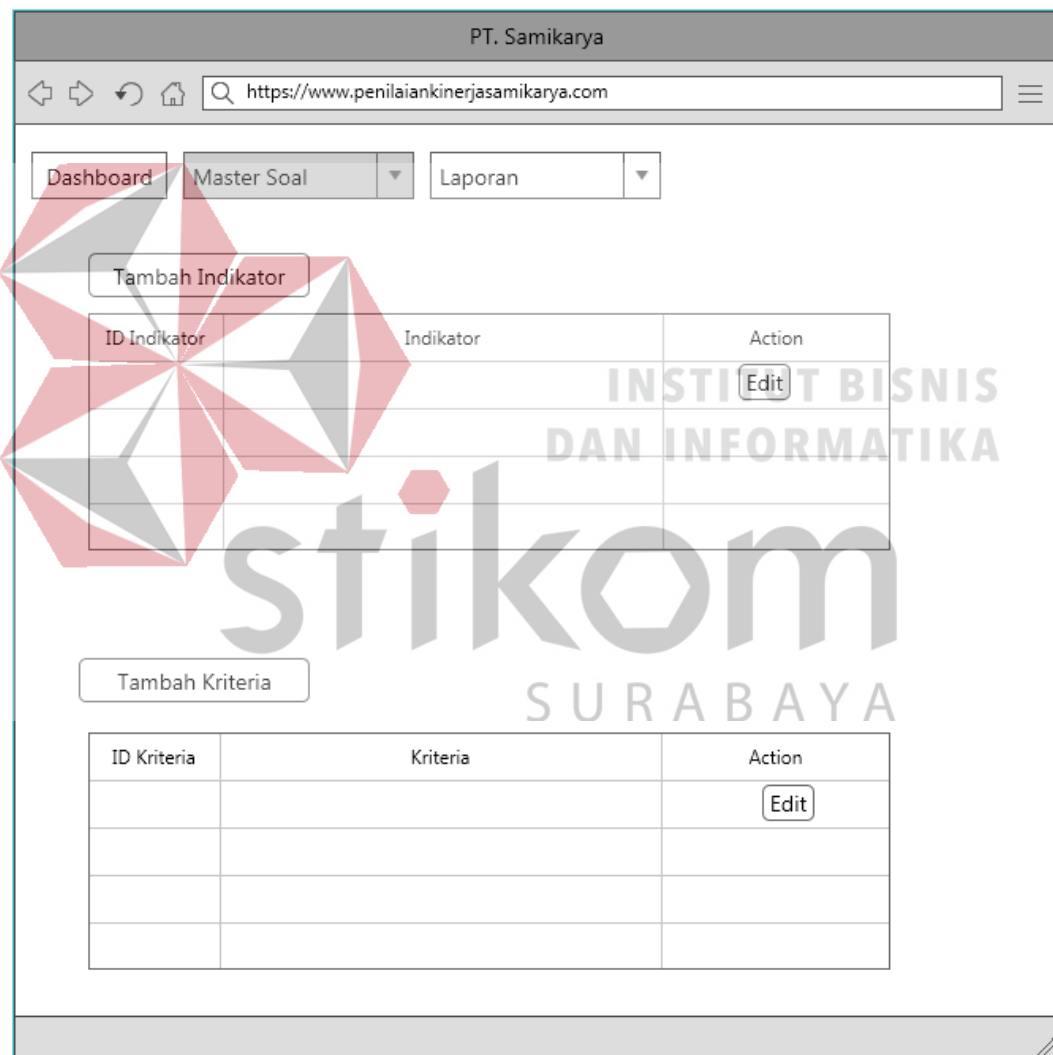
Tipe Rumah

Harga Rumah

Gambar 3.34 Halaman Tambah Master Perumahan

6. Halaman Master Data Indikator

Halaman master data indikator digunakan oleh pimpinan pusat untuk mengelola indikator, yang dibutuhkan dalam data tersebut adalah indikator penilaian. Dalam mengolah data indikator terdapat tiga fungsi yaitu simpan, dan ubah. Halaman master data indikator dapat dilihat pada Gambar 3.36 dan Gambar 3.37.



Gambar 3.35 Halaman Detail Master Indikator

TAMBAH DATA INDIKATOR

Indikator

Close
Simpan

Gambar 3.36 Halaman Tambah Master Indikator

7. Halaman Master Data Kriteria

Halaman master data kriteria digunakan oleh pimpinan pusat untuk mengelola kriteria, yang dibutuhkan dalam data tersebut adalah indikator dan kriteria penilaian. Dalam mengolah data kriteria terdapat tiga fungsi yaitu simpan, dan ubah. Halaman master data kriteria dapat dilihat pada Gambar 3.38 dan Gambar 3.39.

PT. Samikarya
https://www.penilaiankinerjasamikarya.com

Dashboard
Master Soal
Laporan

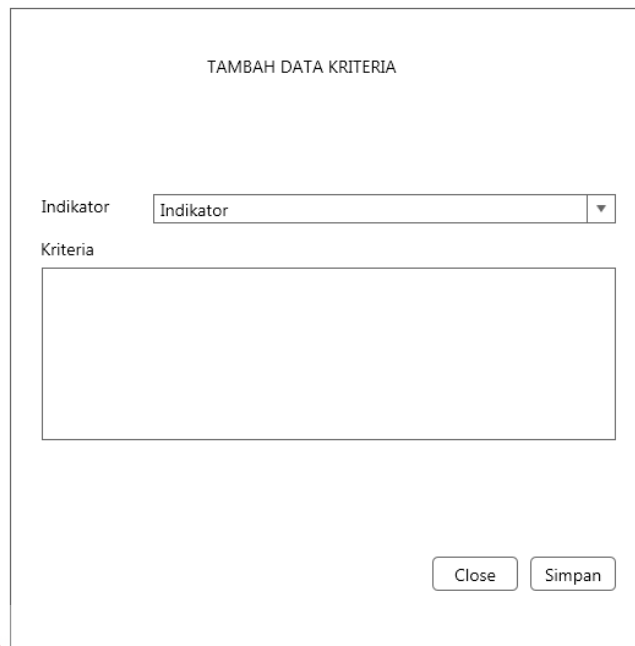
Tambah Indikator

| ID Indikator | Indikator | Action |
|--------------|-----------|-------------------|
| | | Edit |
| | | |
| | | |
| | | |

Tambah Kriteria

| ID Kriteria | Kriteria | Action |
|-------------|----------|-------------------|
| | | Edit |
| | | |
| | | |
| | | |

Gambar 3.37 Halaman Detail Master Kriteria



TAMBAH DATA KRITERIA

Indikator

Kriteria

Close Simpan

Gambar 3.38 Halaman Tambah Master Kriteria

8. Halaman Utama Karyawan

Halaman utama karyawan memiliki beberapa menu yang mengarahkan pengguna ke halaman lain. Pada bagian *dashboard* terdapat data tabel yang menampung informasi tentang penjualan yang telah dilakukan oleh karyawan. Seperti pada Gambar 3.40.



PT. Samikarya

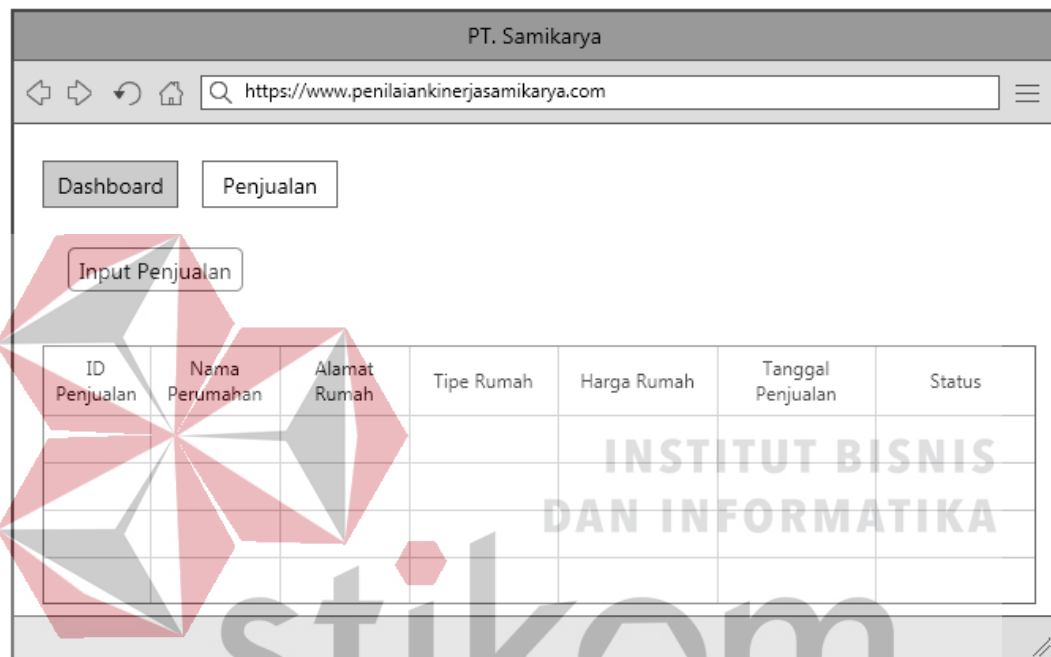
Dashboard Penjualan

| Data Penjualan | | |
|----------------|-----------|------------|
| Nama | Penjualan | Pendapatan |
| | | |
| | | |
| | | |

Gambar 3.39 Halaman Utama Karyawan

9. Halaman Penjualan

Halaman penjualan digunakan oleh karyawan untuk mengelola penjualan, yang dibutuhkan dalam data tersebut adalah alamat rumah. Dalam mengolah data penjualan hanya dapat melakukan simpan. Halaman master data kriteria dapat dilihat pada Gambar 3.41 dan Gambar 3.42.



Gambar 3.40 Detail Penjualan

Input Penjualan

Alamat Rumah

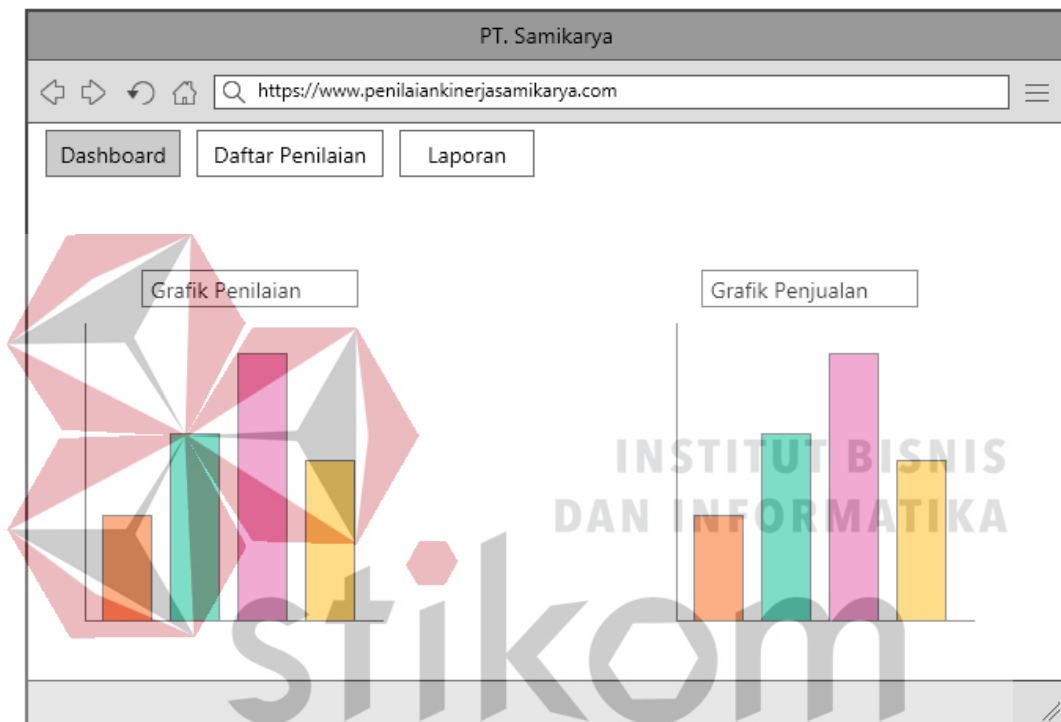
Alamat Rumah ▼

Close Simpan

Gambar 3.41 Tambah Penjualan

10. Halaman Utama Pimpinan Cabang

Halaman utama pimpinan cabang memiliki beberapa menu yang mengarahkan pengguna ke halaman lain. Pada bagian *dashboard* terdapat data grafik yang menampilkan informasi tentang penjualan dan penilaian. Halaman utama pimpinan pusat dapat dilihat pada Gambar 3.43.



Gambar 3.42 Halaman Utama Pimpinan Cabang

11. Halaman Penilaian Kinerja

Halaman penilaian kinerja digunakan oleh pimpinan cabang untuk mengelola penilaian kinerja karyawan. Dalam penilaian kinerja terdapat satu fungsi yaitu simpan. Data yang telah dimasukkan tidak dapat dirubah. Halaman master data kriteria dapat dilihat pada Gambar 3.44 dan Gambar 3.45.

PT. Samikarya

https://www.penilaiankinerjasamikarya.com

Dashboard Daftar Penilaian Laporan

| NIK | Nama | Nilai Angka | Nilai Huruf |
|-----|------|-------------|-------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Gambar 3.43 Daftar Penilaian

Penilaian Kinerja

Integritas

1. Memahami dan mengenali perilaku sesuai kode etik

☐ Buruk
 ☐ Sedang
 ☒ Baik
 ☐ Sangat Baik

2. Bertindak berdasarkan nilai (values) meskipun sulit untuk melakukan

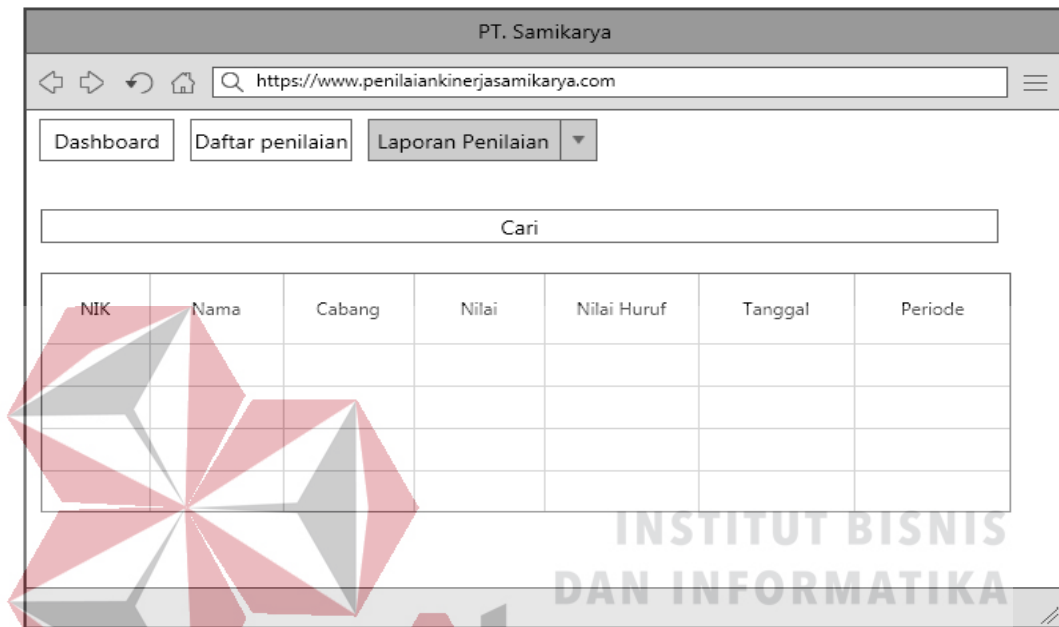
☐ Buruk
 ☐ Sedang
 ☒ Baik
 ☐ Sangat Baik

Close Simpan

Gambar 3.44 Proses Penilaian

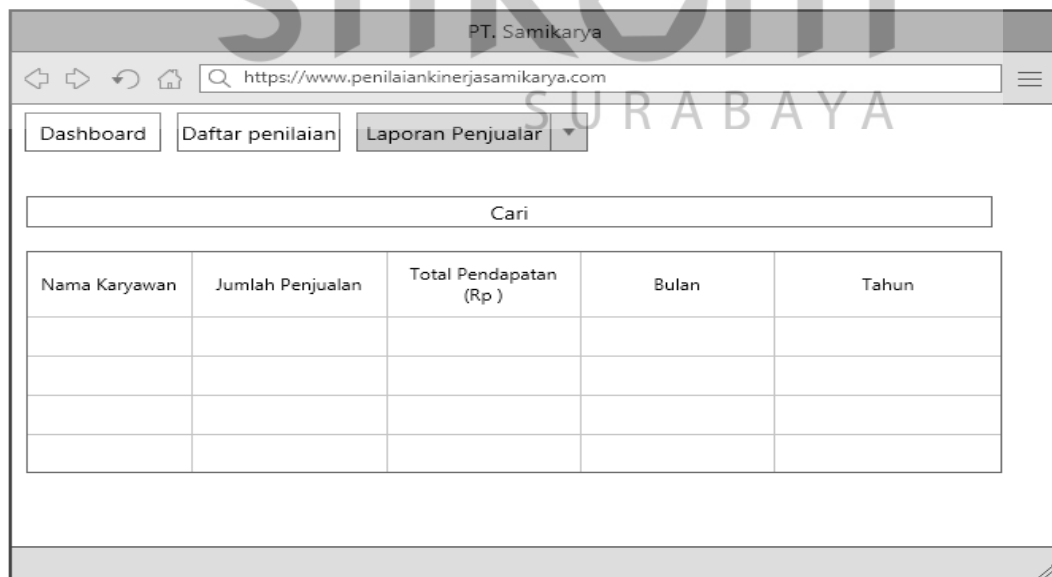
12. Halaman Laporan

Halaman laporan digunakan oleh pimpinan pusat dan pimpinan cabang untuk melihat laporan penilaian kinerja, penjualan, dan laporan periode.. Halaman laporan dapat dilihat pada Gambar 3.46, Gambar 3.447Gambar 3.48.



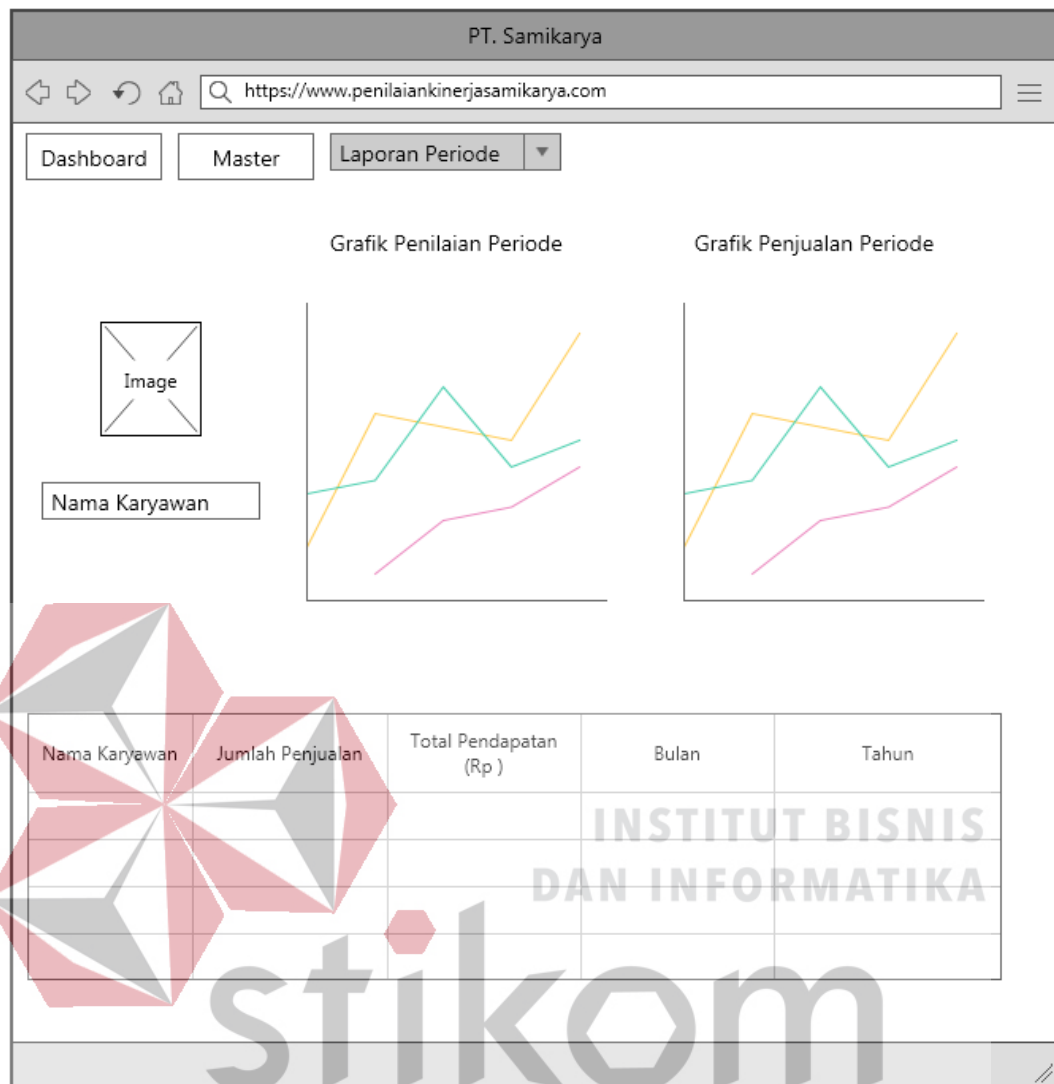
| NIK | Nama | Cabang | Nilai | Nilai Huruf | Tanggal | Periode |
|-----|------|--------|-------|-------------|---------|---------|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

Gambar 3.45 Laporan Penilaian



| Nama Karyawan | Jumlah Penjualan | Total Pendapatan (Rp) | Bulan | Tahun |
|---------------|------------------|------------------------|-------|-------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Gambar 3.46 Laporan Penjualan



Gambar 3.47 Laporan Periode

PT. Samikarya

https://www.penilaiankinerjasamikarya.com

Dashboard Data Master **Laporan Bonus**

Cari

| NIK | Nama Karyawan | Cabang | Penjualan | Total (Rp) | Bonus |
|-----|---------------|--------|-----------|-------------|-------|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

Gambar 3.48 Laporan Bonus

PT. Samikarya

https://www.penilaiankinerjasamikarya.com

Dashboard Data Master **Laporan Per Daerah**

Cari

| Nomor | Cabang | Action |
|-------|--------|--------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Gambar 3.49 Laporan Per Daerah

R. Pengujian Sistem

Setelah melakukan perancangan basis data dan perancangan aplikasi penilaian kinerja, pada tahap selanjutnya yaitu melakukan perancangan uji coba. Tahapan uji coba dilakukan untuk mengetahui apakah aplikasi yang dibuat telah sesuai dengan kebutuhan dari PT Samikarya, uji coba dilakukan dengan cara uji coba sistem yang dilakukah oleh ahli sistem. Hal ini dilakukan untuk menguji fungsionalitas dari aplikasi yang telah dibangun. Uji fungsionalitas yang digunakan adalah *alpha testing* dan berikut ini adalah perancangan uji coba pada aplikasi penilaian kinerja karyawan Tabel 3.28.

Tabel 3.26 Pengujian Sistem

| No | Fungsionalitas | Skenario Pengujian | Hasil yang diharapkan |
|----|------------------------|--|--|
| 1 | Melakukan <i>login</i> | a Masukkan <i>username</i> dan <i>password</i> b Klik tombol masuk | a Dalam <i>text field</i> akan muncul <i>username</i> dan <i>password</i> b Masuk ke halaman utama sesuai dengan profil dan jabatan pengguna |
| 2 | Mengelola data master | a Memilih halaman master data b Melakukan <i>Inputan</i> dalam <i>text field</i> dan memilih jenis pilihan c Klik <i>save change</i> atau simpan data d Klik simbol <i>edit</i> data e Edit data yang berada di <i>text field</i> f Klik <i>save change</i> atau simpan data g Klik simbol <i>delete</i> atau hapus data | a Menampilkan halaman master data yang dipilih b Menampilkan <i>inputan</i> data di <i>text field</i> c Muncul notifikasi data tersimpan atau gagal tersimpan, data akan tampil pada data tabel d Muncul label <i>edit</i> data master sesuai dengan halaman master data yang dipilih e Menampilkan data pada <i>text field</i> f Muncul notifikasi data tersimpan atau gagal g Data akan terhapus |

| No | Fungsionalitas | Skenario Pengujian | Hasil yang diharapkan |
|----|--|--|--|
| 3 | Mengelola halaman penilaian kinerja karyawan | a. Memilih halaman penilaian kinerja karyawan b. Memilih karyawan pada menu pilihan c. Melakukan pengisian skor d. Klik <i>save</i> penilaian | a. Menampilkan halaman penilaian kinerja karyawan b. Menampilkan pilihan karyawan c. Menampilkan hasil penilaian d. Menampilkan data yang berhasil disimpan |
| 4 | Mengelola halaman penjualan | a. Memilih halaman penjualan b. Memilih rumah yang akan dibeli pelanggan c. Klik simpan | a. Menampilkan halaman penjualan b. Menampilkan pilihan rumah c. Menampilkan data yang berhasil di simpan |
| 5 | Mengelola halaman laporan | a. Memilih halaman laporan b. Melihin jenis laporan yang diinginkan | a. Menampilkan halaman laporan b. Menampilkan laporan yang diinginkan oleh user |
| 6 | logout | a. Klik <i>logout</i> | a. Keluar dari halaman penilaian kinerja PT Samikarya dan kembali ke halaman <i>login</i> |

BAB IV

IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

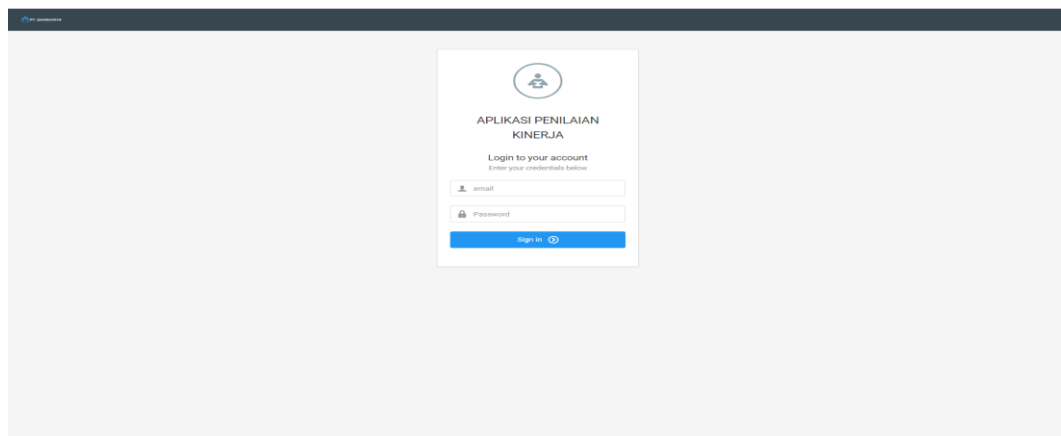
Hasil dan pembahasan merupakan detail penjelasan mengenai *Form* yang terdapat dalam aplikasi sistem penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Graphoc Rating Scales*.

4.1 Implementasi Sistem

Tahap ini merupakan implementasi dari analisis dan desain sistem yang telah dibuat. Implementasi yang dibuat berdasarkan kebutuhan PT. Samikarya dan digunakan agar dapat memudahkan pengguna untuk menggunakan aplikasi penilaian kinerja karyawan berbasis *web*.

4.1.1 Form Login

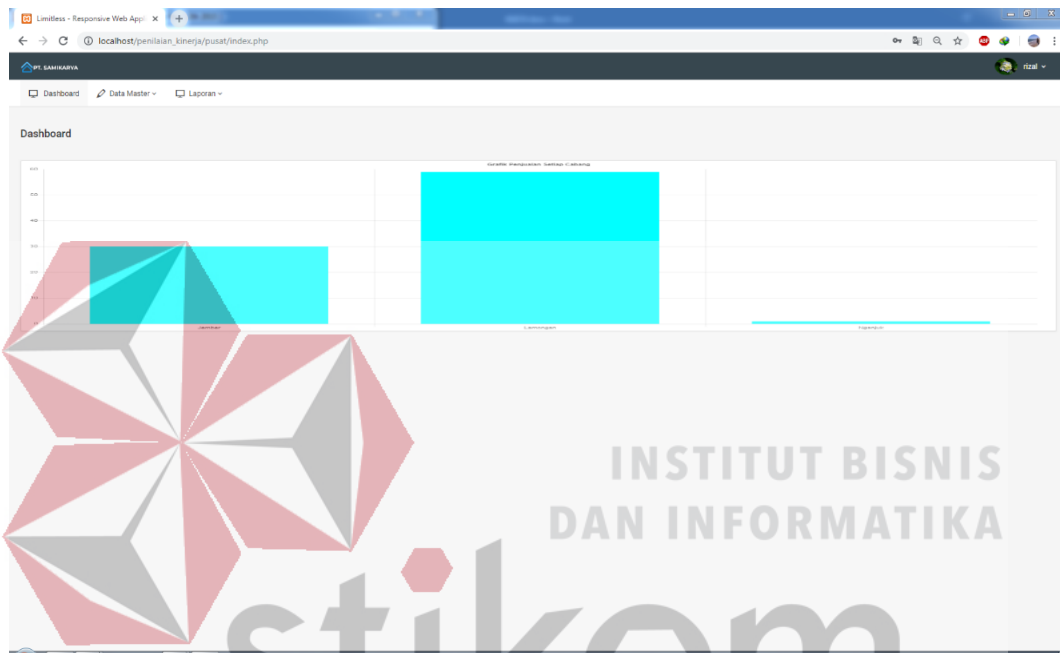
Pada *Form login* digunakan oleh *user* untuk masuk ke dalam aplikasi menggunakan *username* dan *password* yang diinputkan. Aplikasi digunakan oleh tiga *user* yaitu pimpinan pusat, pimpinan cabang dan karyawan. Tampilan *Form Login* dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 *Form Login*

4.1.2 Halaman Utama Pimpinan Pusat

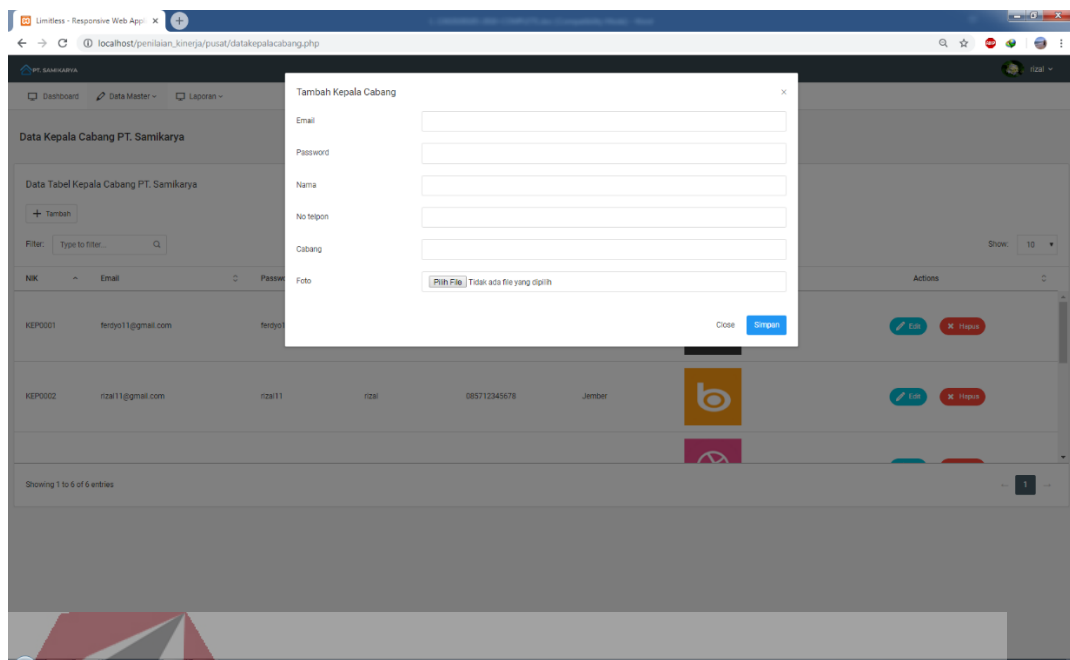
Halaman utama pimpinan pusat berisikan informasi yang menampilkan beberapa menu antara lain menu pengolahan data master, dan laporan. Dalam halaman utama juga terdapat informasi hasil penjualan setiap cabang. Tampilan *Form* Halaman Utama Pimpinan Pusat dapat dilihat pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2 Halaman Utama

4.1.3 Halaman Master Data Kepala Cabang

Halaman master data kepala cabang berisikan *form* pengolahan master data kepala cabang. Di dalam *form* tersebut terdapat beberapa *Inputan* yang nantinya akan digunakan dalam pengisian data kepala cabang. Dalam *form* master data kepala cabang juga terdapat fungsi *edit* dan *delete* yang berguna untuk mengubah dan menghapus data kepala cabang. Tampilan *Form* master data kepala cabang dapat dilihat pada Gambar 4.3, 4.4.



Gambar 4.3 Master Data Kepala Cabang

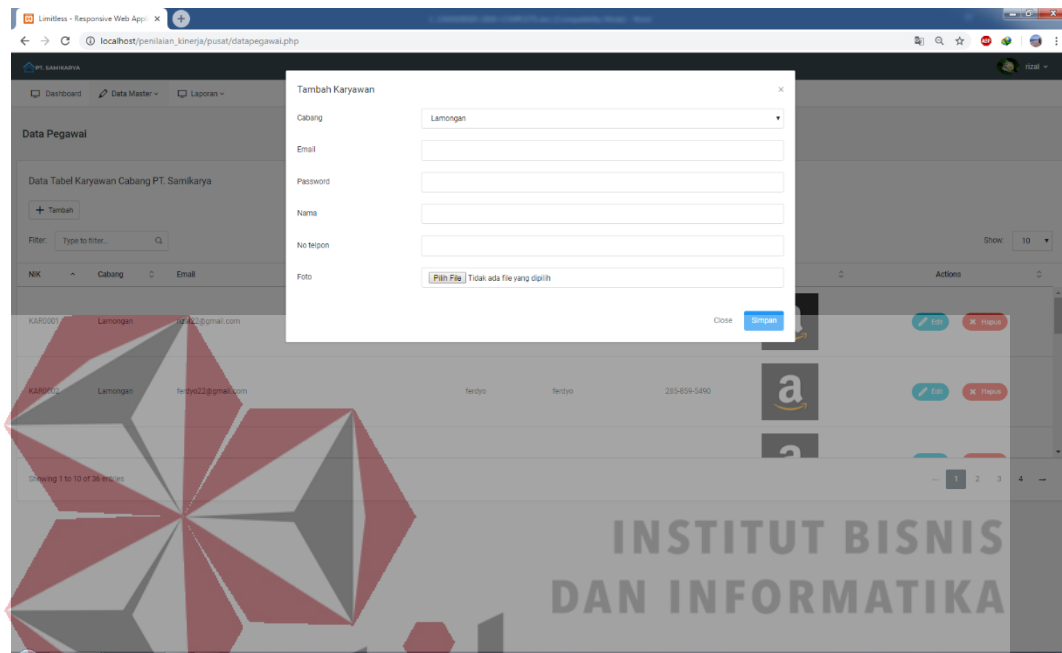


Gambar 4.4 Master Detail Data Kepala Cabang

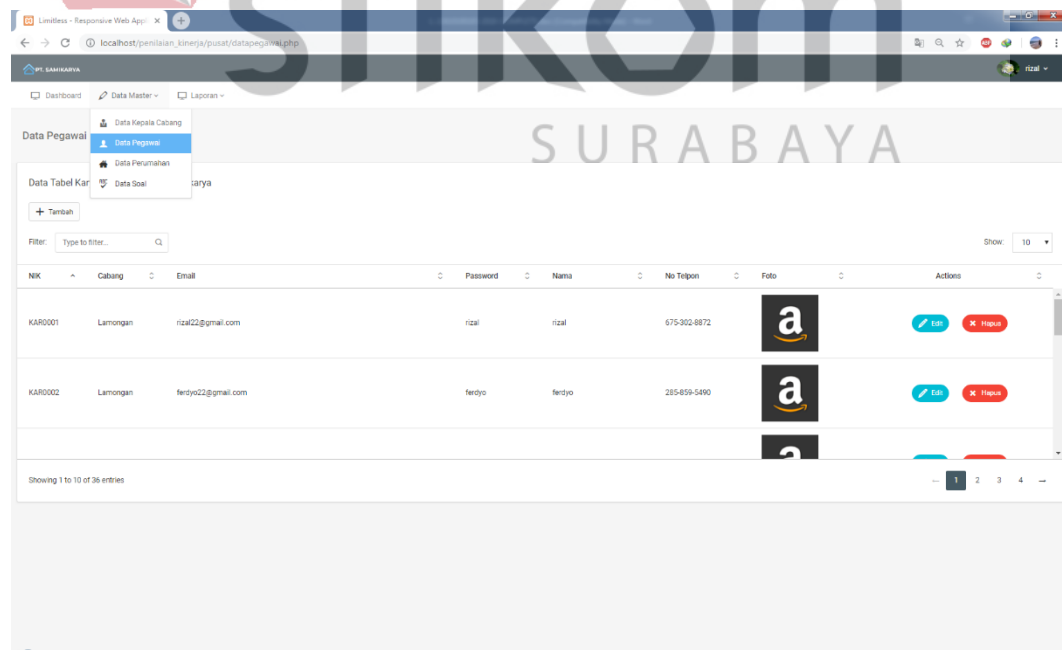
4.1.4 Halaman Master Data Karyawan

Halaman master data karyawan berisikan *form* pengolahan master data karyawan. Di dalam *form* tersebut terdapat beberapa *Inputan* yang nantinya akan

digunakan dalam pengisian data karyawan. Dalam *form* master data karyawan juga terdapat fungsi *edit* dan *delete* yang berguna untuk mengubah dan menghapus data karyawan. Tampilan *Form* master data karyawan dapat dilihat pada Gambar 4.5, 4.6.



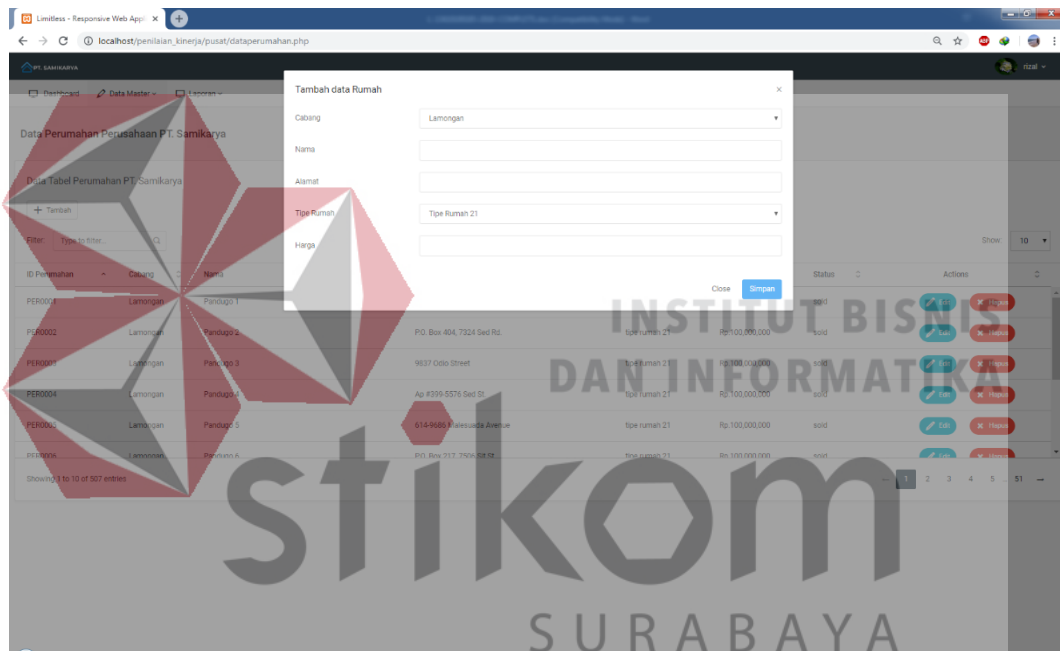
Gambar 4.5 Master Data Karyawan



Gambar 4.6 Master Detail Data Karyawan

4.1.5 Halaman Master Data Perumahan

Halaman master data perumahan berisikan *form* pengolahan master data perumahan. Di dalam *form* tersebut terdapat beberapa *Inputan* yang nantinya akan digunakan dalam pengisian data perumahan. Dalam *form* master data perumahan juga terdapat fungsi *edit* dan *delete* yang berguna untuk mengubah dan menghapus data perumahan. Tampilan *Form* master data perumahan dapat dilihat pada Gambar 4.7, 4.8.



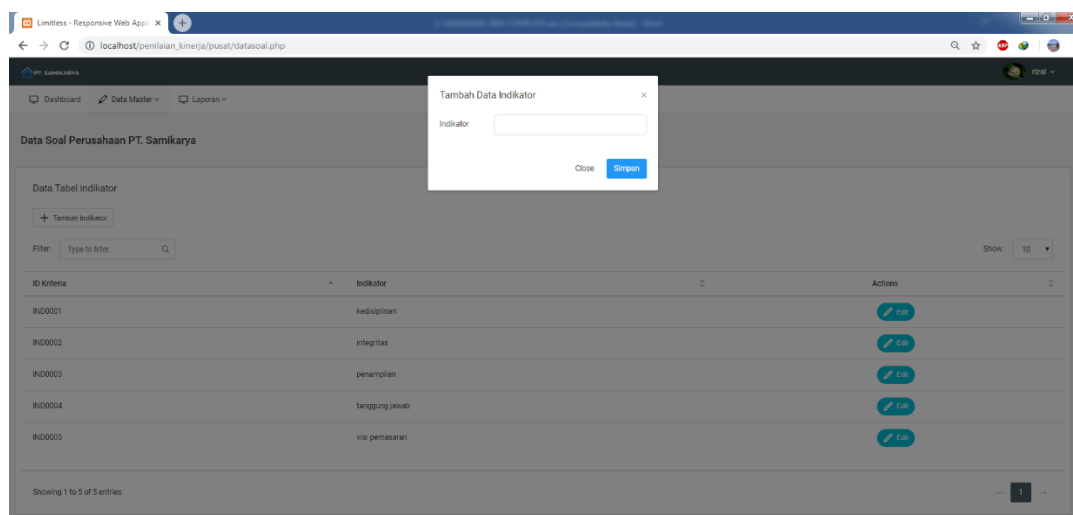
Gambar 4.7 Master Data Perumahan

| ID Perumahan | Cabang | Nama | Alamat | Tipe Rumah | Harga | Status | Actions |
|--------------|----------|------------|---------------------------|---------------|-----------------|--------|--|
| PER0001 | Lamongan | Pandugo 1 | 897-9795 Ultricies Av | tipe rumah 21 | Rp. 100,000,000 | sold | Edit Hapus |
| PER0002 | Lamongan | Pandugo 2 | P.O. Box 404, 7324 Sed Rd | tipe rumah 21 | Rp. 100,000,000 | sold | Edit Hapus |
| PER0003 | Lamongan | Pandugo 3 | 9637 Odo Street | tipe rumah 21 | Rp. 100,000,000 | sold | Edit Hapus |
| PER0004 | Lamongan | Pandugo 4 | Ap #399-5576 Sed St | tipe rumah 21 | Rp. 100,000,000 | sold | Edit Hapus |
| PER0005 | Lamongan | Pandugo 5 | 614-9686 Malesuada Avenue | tipe rumah 21 | Rp. 100,000,000 | sold | Edit Hapus |
| PER0006 | Lamongan | Pandugo 6 | P.O. Box 217, 7306 Sit St | tipe rumah 21 | Rp. 100,000,000 | sold | Edit Hapus |
| PER0007 | Lamongan | Pandugo 7 | Ap #229-5746 Erat Avenue | tipe rumah 21 | Rp. 100,000,000 | sold | Edit Hapus |
| PER0008 | Lamongan | Pandugo 8 | 290-3709 Erit Av | tipe rumah 21 | Rp. 100,000,000 | sold | Edit Hapus |
| PER0009 | Lamongan | Pandugo 9 | 7604 Ur St | tipe rumah 21 | Rp. 100,000,000 | sold | Edit Hapus |
| PER0010 | Lamongan | Pandugo 10 | Ap #256-1495 Enim Rd | tipe rumah 21 | Rp. 100,000,000 | sold | Edit Hapus |
| PER0011 | Lamongan | Pandugo 11 | P.O. Box 925, 5207 Et St | tipe rumah 21 | Rp. 100,000,000 | sold | Edit Hapus |
| PER0012 | Lamongan | Pandugo 12 | Ap #126-5642 Sed Av | tipe rumah 21 | Rp. 100,000,000 | sold | Edit Hapus |
| PER0013 | Lamongan | Pandugo 13 | 496-619 Vestibulum Rd | tipe rumah 21 | Rp. 100,000,000 | sold | Edit Hapus |

Gambar 4.8 Master Detail Data Perumahan

4.1.6 Halaman Master Data Indikator

Halaman master data indikator berisikan *form* pengolahan master data indikator. Di dalam *form* tersebut terdapat beberapa *Inputan* yang nantinya akan digunakan dalam pengisian data indikator. Dalam *form* master data indikator juga terdapat fungsi *edit* yang berguna untuk mengubah data indikator. Tampilan *Form* master data indikator dapat dilihat pada Gambar 4.9, 4.10.



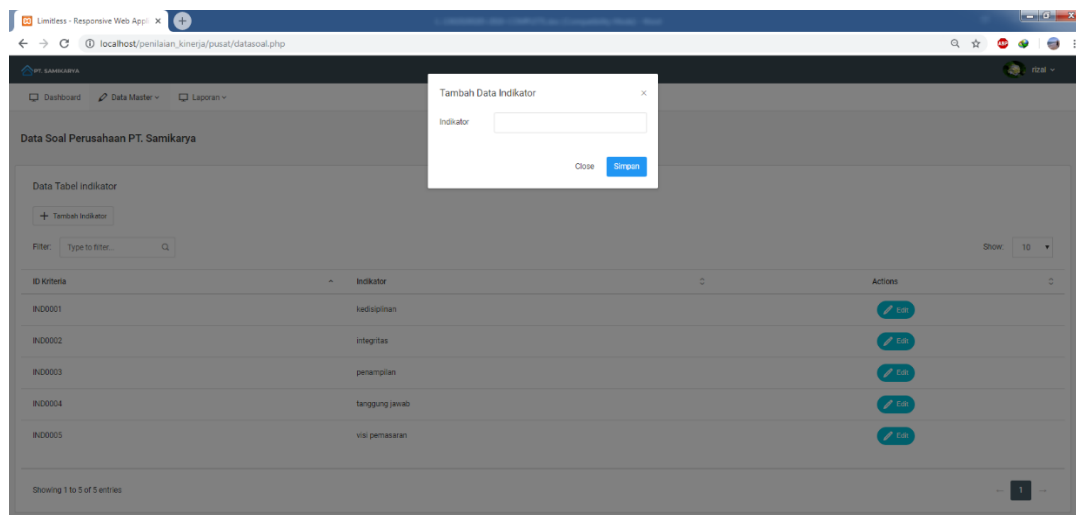
Gambar 4.9 Master Data Indikator



Gambar 4.10 Master Detail Data Indikator

4.1.7 Halaman Master Data Kriteria

Halaman master data kriteria berisikan *form* pengolahan master data kriteria. Di dalam *form* tersebut terdapat beberapa *Inputan* yang nantinya akan digunakan dalam pengisian data kriteria. Dalam *form* master data kriteria juga terdapat fungsi *edit* yang berguna untuk mengubah data kriteria. Tampilan *Form* master data kriteria dapat dilihat pada Gambar 4.11, 4.12.



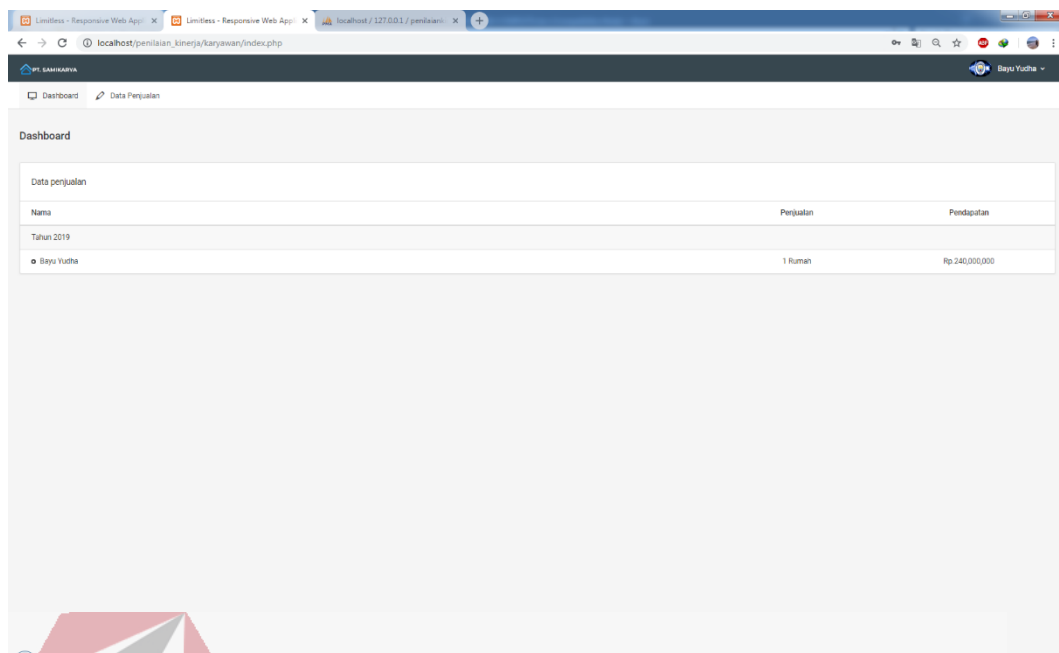
Gambar 4.11 Master Data Kriteria



Gambar 4.12 Master Detail Data Kriteria

4.1.8 Halaman Utama Karyawan

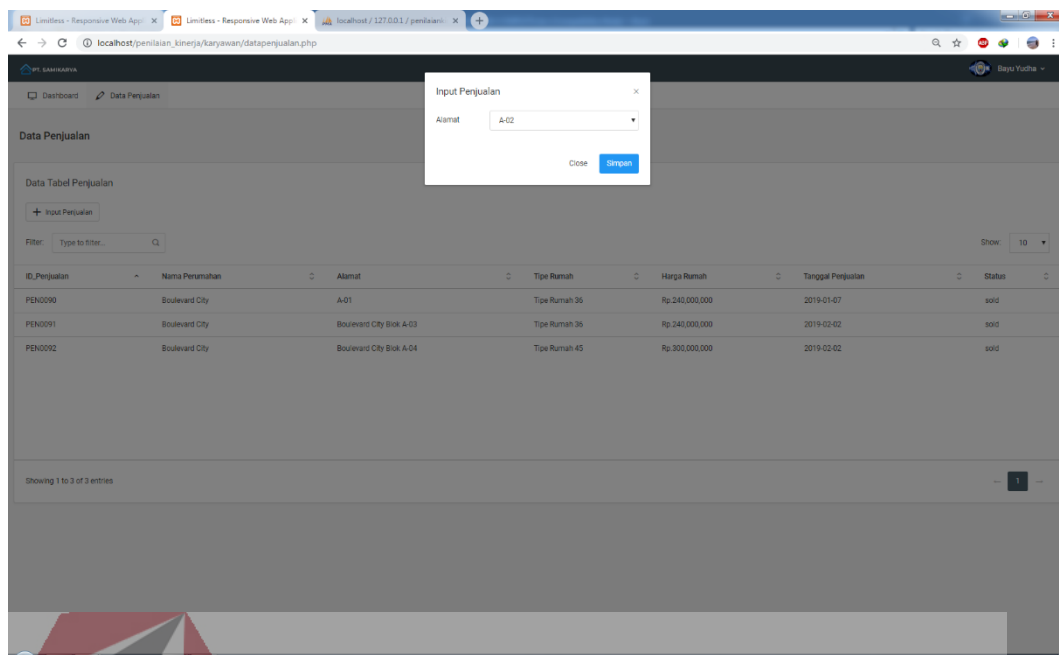
Halaman Utama berisikan *form* tampilan informasi total rumah yang dijual karyawan serta total pendapatan dalam penjualan unit rumah yang dijual oleh karyawan.. Tampilan *Form* dilihat pada Gambar 4.13.



Gambar 4.13 Halaman Utama Karyawan

4.1.9 Halaman Data Penjualan

Halaman data penjualan berisikan *form* pengolahan data penjualan. Di dalam *form* tersebut terdapat beberapa *Inputan* yang nantinya akan digunakan dalam pengisian data penjualan. Tampilan *Form* master data penjualan dapat dilihat pada Gambar 4.14, 4.15.



Gambar 4.14 Data Inputan Penjualan

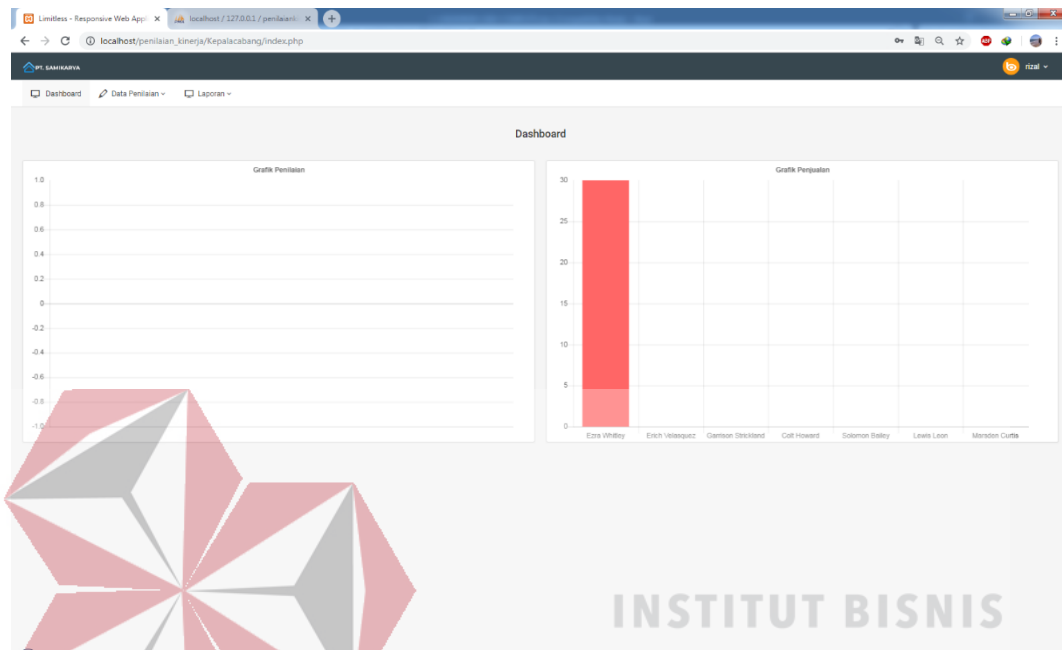


Gambar 4.15 Detail Data Penjualan

4.1.10 Halaman Utama Pimpinan Cabang

Halaman utama pimpinan cabang berisikan informasi yang menampilkan beberapa menu antara lain menu proses penilaian, dan laporan. Dalam halaman

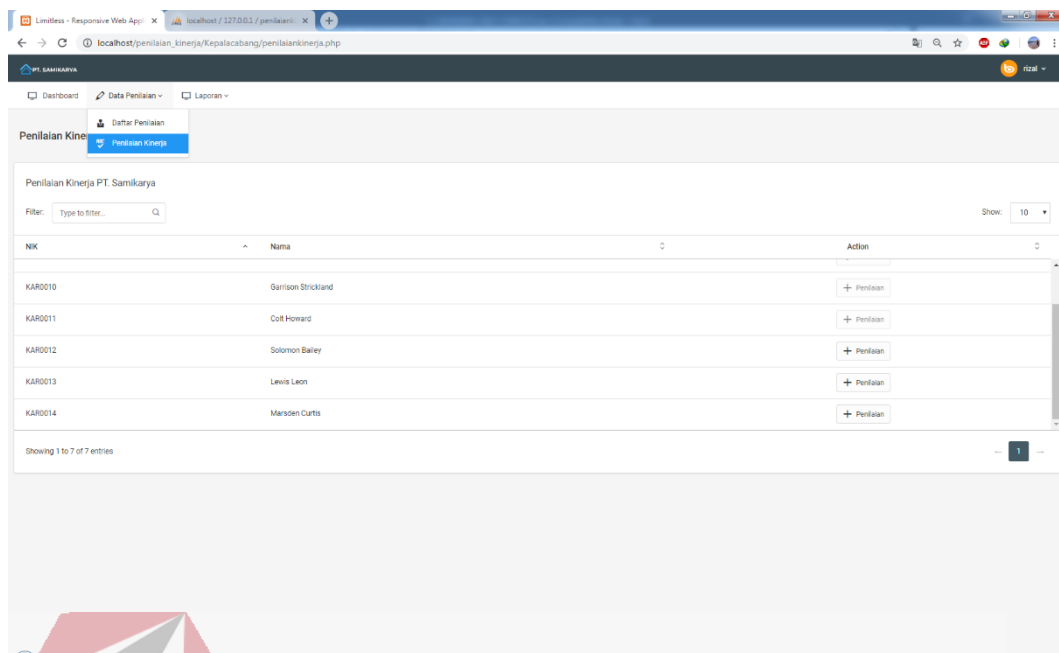
utama juga terdapat informasi hasil penjualan dan penilaian setiap karyawan cabang. Tampilan *Form* Halaman Utama Pimpinan Cabang dapat dilihat pada Gambar 4.16.



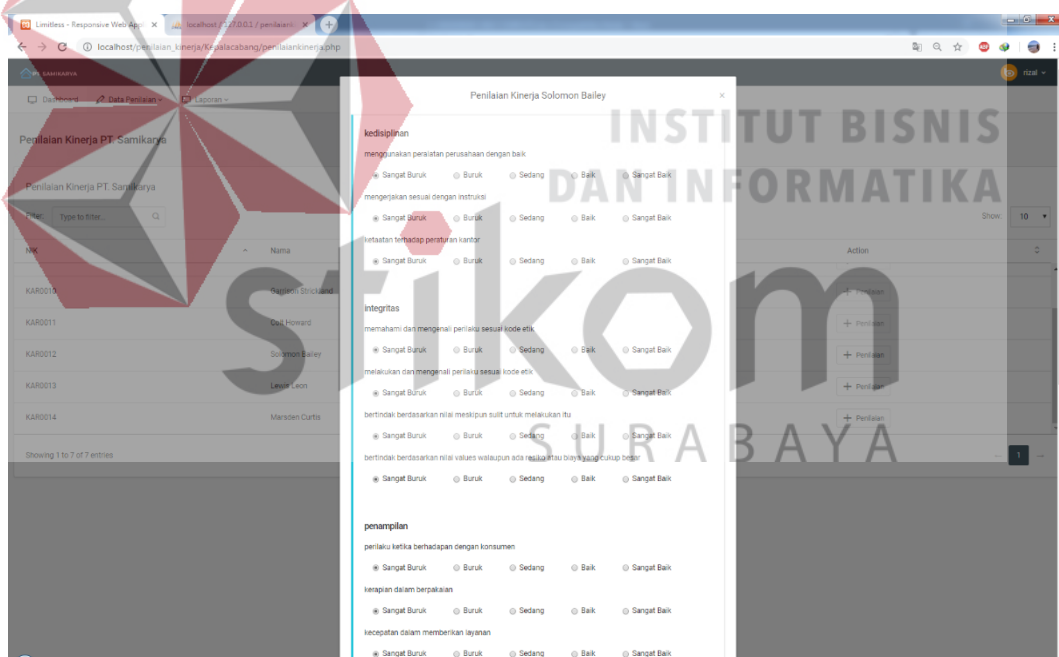
Gambar 4.16 Halaman Utama Pimpinan Cabang

4.1.11 Halaman Data Penilaian Kinerja

Halaman penilaian kinerja berisikan *form* pengolahan penilaian yang data penilaiannya diperoleh dari proses penilaian kriteria terlebih dahulu. Didalam form tersebut pengguna harus *menginputkan* data skor secara manual. Tampilan penilaian kinerja dapat dilihat pada Gambar 4.17 dan Gambar 4.18.



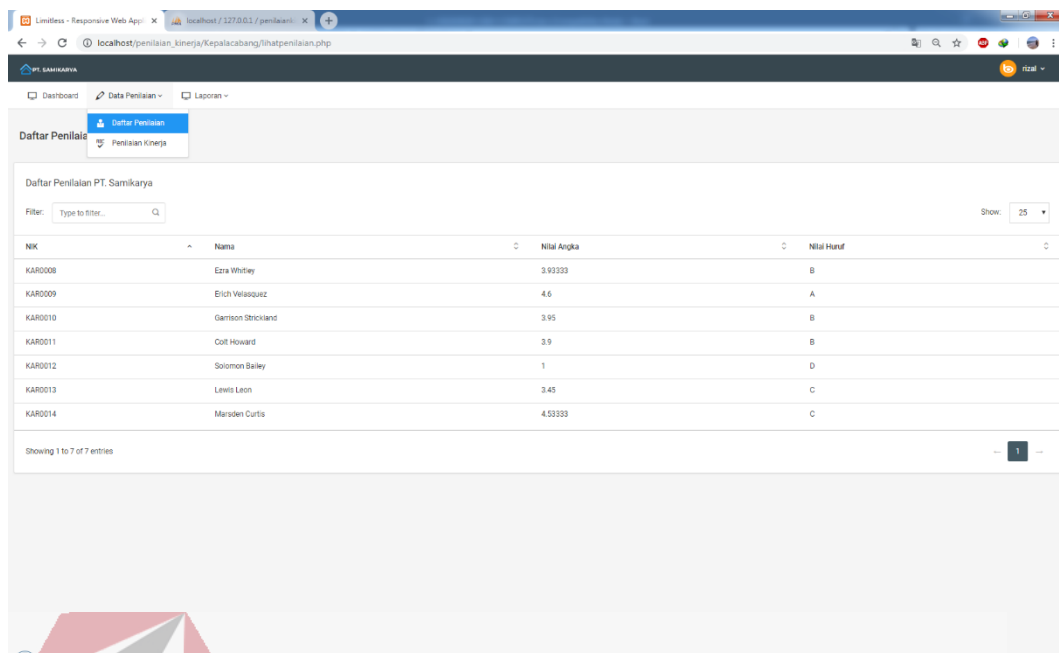
Gambar 4.17 Halaman Inputan Penilaian



Gambar 4.18 Halaman Data Skor Penilaian

4.1.12 Halaman Daftar Penilaian Kinerja

Halaman daftar penilaian kinerja berisikan informasi yang menampilkan hasil penilaian yang telah dilakukan. Dalam halaman Tampilan *Form* Halaman daftar penilaian kinerja dapat dilihat pada Gambar 4.19.



Daftar Penilaian PT. Samikarya

Filter: Type to filter... Show: 25

| NIK | Nama | Nilai Angka | Nilai Huruf |
|---------|---------------------|-------------|-------------|
| KAR0008 | Ezra Whitley | 3.93333 | B |
| KAR0009 | Erich Velasquez | 4.6 | A |
| KAR0010 | Garrison Strickland | 3.95 | B |
| KAR0011 | Colt Howard | 3.9 | B |
| KAR0012 | Solomon Bailey | 1 | D |
| KAR0013 | Lewis Leon | 3.45 | C |
| KAR0014 | Marsden Curtis | 4.53333 | C |

Showing 1 to 7 of 7 entries

Gambar 4.19 Halaman Daftar Penilaian Kinerja

4.1.13 Halaman Laporan

Halaman laporan berisikan *form* yang mengelola laporan hasil proses penilaian kinerja dan penjualan. Dalam halaman laporan ini dibedakan menjadi beberapa laporan, yaitu : laporan bonus, laporan penjualan, laporan penilaian, laporan periode, dan laporan per daerah. Tampilan halaman laporan dapat dilihat pada Gambar 4.20, 4.21, 4.22, 4.23, 4.24, 4.25, 4.26.

Laporan Penjualan PT. Samikarya

Filter: Type to filter...

Show: 10

| NIK | Nama | cabang | Alamat | Harga | Tanggal |
|---------|-------|----------|----------------------------|------------------|------------|
| KAR0001 | rizal | Lamongan | B97-9795 Utricies Av. | Rp.100,000,000 | 2018-12-24 |
| KAR0001 | rizal | Lamongan | P.O. Box 404, 7324 Sed Rd. | Rp.100,000,000 | 2018-12-24 |
| KAR0001 | rizal | Lamongan | 9837 Odio Street | Rp.100,000,000 | 2018-12-24 |
| KAR0001 | rizal | Lamongan | Ap #399-5576 Sed St. | Rp.100,000,000 | 2018-12-24 |
| KAR0001 | rizal | Lamongan | 614-9586 Malesuada Avenue | Rp.100,000,000 | 2018-12-24 |
| KAR0001 | rizal | Lamongan | P.O. Box 217, 7506 Sit St. | Rp.100,000,000 | 2018-12-24 |
| KAR0001 | rizal | Lamongan | Ap #229-5746 Ensl Avenue | Rp.100,000,000 | 2018-12-24 |
| Total | | | 90 | Rp.9.140.000,000 | |

Showing 1 to 10 of 90 entries

Gambar 4.20 Halaman Laporan Bonus

Laporan Rekomendasi Bonus Karyawan PT. Samikarya

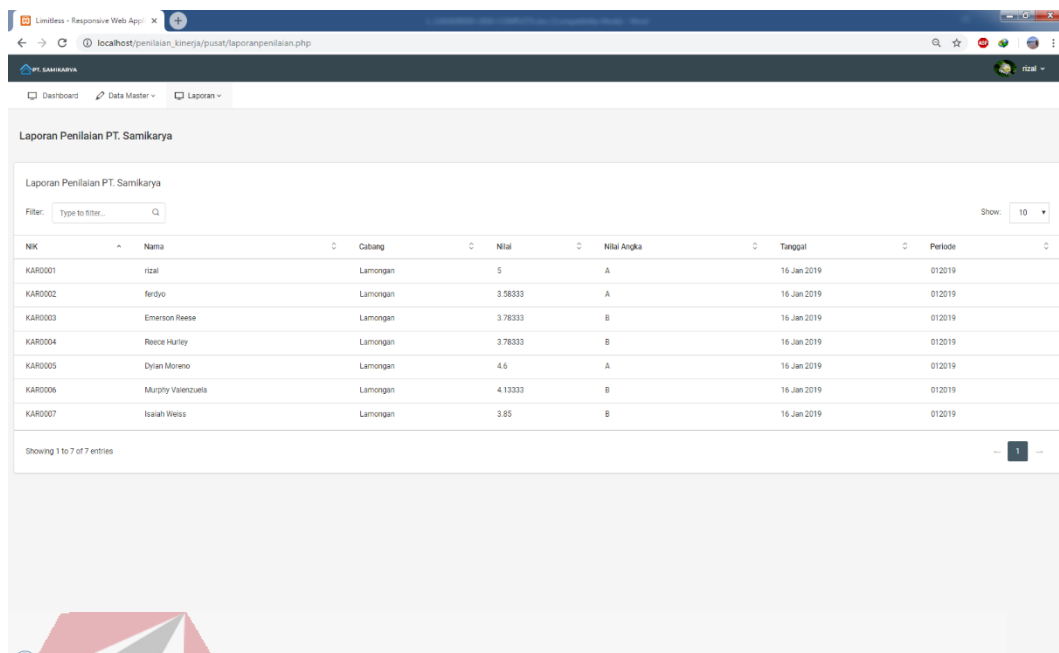
Filter: Type to filter...

Show: 10

| NIK | Nama | cabang | Penjualan | Total (Rp) | Bonus |
|---------|-------------------|----------|-----------|------------------|---------------|
| KAR0001 | rizal | Lamongan | 10 | Rp.1.000.000,000 | Rp.20.000,000 |
| KAR0002 | ferdyo | Lamongan | 8 | Rp.800.000,000 | Rp.16.000,000 |
| KAR0003 | Emerson Reese | Lamongan | 10 | Rp.1.000.000,000 | Rp.20.000,000 |
| KAR0004 | Reece Hurley | Lamongan | 10 | Rp.1.000.000,000 | Rp.20.000,000 |
| KAR0005 | Dylan Moreno | Lamongan | 7 | Rp.700.000,000 | Rp.14.000,000 |
| KAR0006 | Murphy Valenzuela | Lamongan | 6 | Rp.600.000,000 | Rp.12.000,000 |
| KAR0007 | Isalah Weiss | Lamongan | 5 | Rp.500.000,000 | Rp.10.000,000 |

Showing 1 to 9 of 9 entries

Gambar 4.21 Halaman Laporan Penjualan



Laporan Penilaian PT. Samikarya

Filter:

Show: 10

| NIK | Nama | Cabang | Nilai | Nilai Angka | Tanggal | Periode |
|---------|-------------------|----------|---------|-------------|-------------|---------|
| KAR0001 | rizal | Lamongan | 5 | A | 16 Jan 2019 | 012019 |
| KAR0002 | ferdyo | Lamongan | 3.58333 | A | 16 Jan 2019 | 012019 |
| KAR0003 | Emerson Reese | Lamongan | 3.76333 | B | 16 Jan 2019 | 012019 |
| KAR0004 | Raece Hurley | Lamongan | 3.76333 | B | 16 Jan 2019 | 012019 |
| KAR0005 | Dylan Moreno | Lamongan | 4.6 | A | 16 Jan 2019 | 012019 |
| KAR0006 | Murphy Valenzuela | Lamongan | 4.13333 | B | 16 Jan 2019 | 012019 |
| KAR0007 | Isaiah Weiss | Lamongan | 3.85 | B | 16 Jan 2019 | 012019 |

Showing 1 to 7 of 7 entries

Gambar 4.22 Halaman Laporan Penilaian



Laporan Penilaian Per Periode PT. Samikarya

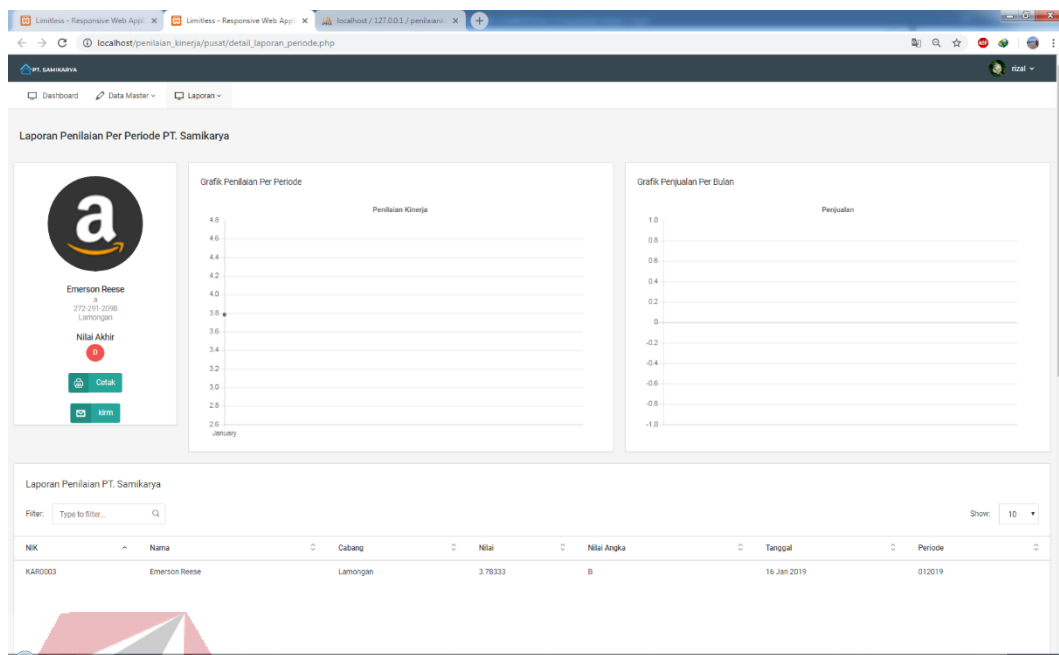
Filter:

Show: 10

| NIK | Nama | Cabang | Action |
|---------|---------------|----------|--------|
| KAR0001 | rizal | Lamongan | Lihat |
| KAR0002 | ferdyo | Lamongan | Lihat |
| KAR0003 | Emerson Reese | Lamongan | Lihat |
| KAR0004 | Raece Hurley | Lamongan | Lihat |
| KAR0005 | Dylan Moreno | Lamongan | Lihat |

Showing 1 to 7 of 7 entries

Gambar 4.23 Halaman Laporan Periode



Gambar 4.24 Halaman Laporan Periode Setiap Karyawan.

PT. SAMIKARYA
Jln Deandels, No 64 Kecamatan Brondong, Lamongan
(031) 2131242

ID Karyawan : KAR0001
Email Karyawan : rizal22@gmail.com
No Telpun : 675-302-8872

Nama Karyawan : rizal
Kota Cabang : Lamongan
Nilai Akhir : D / 2.25

Laporan Penilaian

| NIK | Nama | Cabang | Nilai | Nilai Huruf | Tanggal | Periode |
|---------|-------|----------|-------|-------------|------------|---------|
| KAR0001 | rizal | Lamongan | 5 | 5 | 2019-01-16 | 012019 |

Laporan Penjualan

| NIK | Nama | Cabang | Alamat | Harga | Tanggal |
|---------|-------|----------|---------------------------|-----------------|------------|
| KAR0001 | rizal | Lamongan | Ap #577-7522 Eleifend Ave | Rp. 100.000.000 | 2019-01-06 |
| KAR0001 | rizal | Lamongan | 8446 Odio Avenue | Rp. 100.000.000 | 2019-01-06 |

Page 1/1

Gambar 4.25 Halaman Laporan Periode Setiap Karyawan Cetak.

Laporan Penilaian Per Daerah PT. Samikarya

Laporan Penilaian PT. Samikarya

Filter: Type to filter...

Show: 10

| NIK | Nama | Cabang | Nilai | Nilai Angka | Tanggal | Periode |
|---------|-------------------|----------|---------|-------------|-------------|---------|
| KAR0001 | rizal | Lamongan | 5 | A | 16 Jan 2019 | 012019 |
| KAR0002 | fendro | Lamongan | 3.58333 | A | 16 Jan 2019 | 012019 |
| KAR0003 | Emerson Reese | Lamongan | 3.78333 | B | 16 Jan 2019 | 012019 |
| KAR0004 | Raece Hurley | Lamongan | 3.78333 | B | 16 Jan 2019 | 012019 |
| KAR0005 | Dylan Moreno | Lamongan | 4.6 | A | 16 Jan 2019 | 012019 |
| KAR0006 | Murphy Valenzuela | Lamongan | 4.13333 | B | 16 Jan 2019 | 012019 |
| KAR0007 | Isalah Weiss | Lamongan | 3.85 | B | 16 Jan 2019 | 012019 |

Showing 1 to 7 of 7 entries

Laporan Penjualan PT. Samikarya

Laporan Penjualan PT. Samikarya

Filter: Type to filter...

Show: 10

| NIK | Nama | Cabang | Alamat | Harga | Tanggal |
|---------|-------|----------|----------------------------|----------------|------------|
| KAR0001 | rizal | Lamongan | 897-6795 Ultricies Av. | Rp.100.000.000 | 2018-12-24 |
| KAR0001 | rizal | Lamongan | P.O. Box 404, 7324 Sed Rd. | Rp.100.000.000 | 2018-12-24 |
| KAR0001 | rizal | Lamongan | 9837 Odio Street | Rp.100.000.000 | 2018-12-24 |

Gambar 4.26 Halaman Laporan Per Daerah.

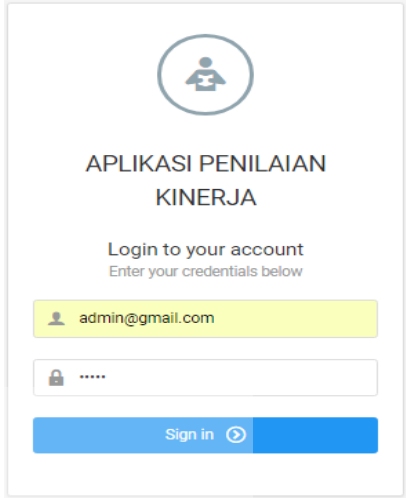
4.2 Pengujian sistem

Uji coba aplikasi yang dilakukan dengan menggunakan *blackbox testing* untuk menguji aplikasi secara fungsional. Uji coba pada aplikasi sistem pendukung keputusan pemilihan program studi ini dilakukan untuk mengetahui apakah aplikasi berjalan sebagaimana mestinya.

4.2.1 Pengujian Login

Pengujian *form* login dilakukan dengan melakukan *Inputan username* dan *password*. Hasil uji coba dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Hasil Uji Coba Login

| Nama Tes | Proses | Output yang diharapkan | Hasil | Dokumentasi |
|----------------|---------------------------------|---|--------|---|
| Uji Coba Login | Login aplikasi | Pengguna dapat masuk kehalaman utama | Sesuai |  |
| | Uji login berdasarkan jabatan | Pada saat login sistem akan membaca user yang akan login beserta mengenali jabatan user | Sesuai | Aplikasi pada halaman utama pada user profil akan menampilkan nama dan jabatan. |
| | Login gagal atau password salah | Aplikasi tidak menampilkan notifikasi namun hanya menghilangkan | Sesuai | |

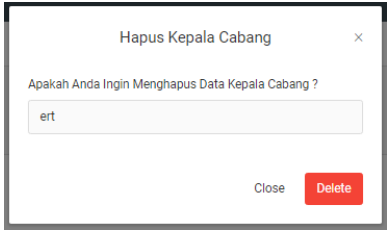
| Nama Tes | Proses | <i>Output</i> yang diharapkan | Hasil | Dokumentasi |
|----------|--------|---|-------|-------------|
| | | <i>Inputan</i> dan menampilkan tampilan login kembali | | |

4.2.2 Pengujian Halaman Master

Pengujian *form* master dilakukan dengan melakukan *inputan* data yang dibutuhkan dan mencoba tombol fungsi. Hasil uji coba dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Hasil Uji Coba Halaman Master

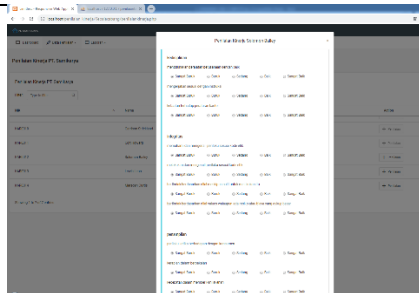
| Nama Tes | Proses | <i>Output</i> yang diharapkan | Hasil | Dokumentasi |
|-------------------------|-------------------------------|---|--------|--|
| Uji Coba halaman master | Membuka halaman master | Aplikasi akan menampilkan halaman master yang dipilih | Sesuai | |
| | Melakukan <i>inputan</i> data | <i>Inputan</i> tampil dalam text field yang ada | Sesuai | Aplikasi akan menampilkan data yang telah disimpan |
| | Proses ubah data | Aplikasi akan menampilkan <i>form</i> edit data | Sesuai | Aplikasi akan menampilkan data yang telah diubah |

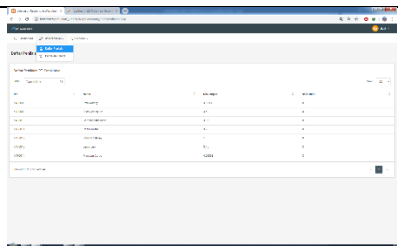
| Nama Tes | Proses | Output yang diharapkan | Hasil | Dokumentasi |
|----------|-----------------------|--|--------|---|
| | Proses menghapus data | Aplikasi akan menampilkan peringatan data dihapus atau tidak | Sesuai | Aplikasi akan memberikan peringatan kepada pengguna  |

4.2.3 Pengujian Halaman Penilaian

Pengujian *form* penilaian dilakukan dengan melakukan klik pada pilihan penilaian kinerja yang telah ada. Hasil uji coba dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Hasil Uji Coba Halaman Penilaian Kinerja

| Nama Tes | Proses | Output yang diharapkan | Hasil | Dokumentasi |
|------------------------------------|---------------------------------|---|--------|---|
| Uji Coba Halaman penilaian Kinerja | Masuk halaman penilaian kinerja | Aplikasi akan menampilkan halaman penilaian | Sesuai | |
| | Melakukan Penilaian | Aplikasi akan menampilkan karyawan yang | Sesuai |  |

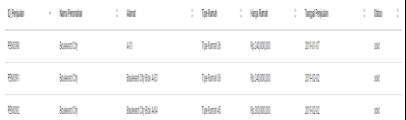
| Nama Tes | Proses | Output yang diharapkan | Hasil | Dokumentasi |
|----------|--------------------------------------|--|--------|---|
| | | dilakukan penilaian | | |
| | Proses penilaian berhasil dimasukkan | Aplikasi akan menampilkan data yang telah dimasukkan | Sesuai |  |

4.2.4 Pengujian Halaman Penjualan

Pengujian *form* penjualan dilakukan dengan melakukan klik pada pilihan menu penjualan yang telah ada. Hasil uji coba dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Hasil Uji Coba Halaman Penjualan


| Nama Tes | Proses | Output yang diharapkan | Hasil | Dokumentasi |
|----------------------------|-------------------------|--|--------|---|
| Uji Coba Halaman penjualan | Masuk halaman penjualan | Aplikasi akan menampilkan penjualan | Sesuai | |
| | Melakukan penjualan | Aplikasi akan menampilkan proses penjualan | Sesuai |  |

| Nama Tes | Proses | Output yang diharapkan | Hasil | Dokumentasi |
|----------|--------------------------------------|--|--------|---|
| | Proses penjualan berhasil dimasukkan | Aplikasi akan menampilkan data yang telah dimasukkan | Sesuai |  |

4.2.5 Pengujian Halaman Laporan

Pengujian *form* laporan dilakukan dengan melakukan klik pada pilihan menu laporan yang telah ada. Hasil uji coba dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 Hasil Uji Coba Halaman Penjualan

| Nama Tes | Proses | Output yang diharapkan | Hasil | Dokumentasi |
|--------------------------|-----------------------|-----------------------------------|--------|---|
| Uji Coba Halaman Laporan | Masuk halaman laporan | Aplikasi akan menampilkan laporan | Sesuai |  |
| | Menampilkan laporan | Aplikasi akan menampilkan laporan | Sesuai | |

4.2.6 Pengujian Perhitungan Sistem

Pengujian perhitungan dilakukan untuk mengetahui hasil perhitungan dengan rumusan yang ada pada sistem. Dengan pengujian perhitungan tersebut

akan diketahui apakah rumus yang ada dalam sistem sesuai dengan yang diharapkan.

Proses uji coba perhitungan :

$$N1 = \frac{24 \times 5}{24}$$

$$N1 = \frac{120}{24} = 5$$

$$N2 = \frac{(5+3+4+5)}{4} = 4,25$$

$$N3 = \frac{(5+3+4)}{3} = 4$$

$$N4 = \frac{(5+4+4)}{3} = 4,33$$

$$N5 = \frac{(3+4+5+4)}{4} = 4$$

$$N6 = \frac{(5+5+5)}{3} = 5$$

$$N_{tot} = \left(\left(\frac{120}{24} \right) \times 60\% \right) + \left(\left(\frac{4,25+4+4,33+4+5}{5} \right) \times 40\% \right)$$

$$N_{tot} = 4,72$$

Nilai Angka = 4,72 dan Nilai Huruf = A

4.3 Evaluasi Sistem

Setelah di evaluasi, maka program yang tersebut akan dianalisis apakah program tersebut sudah sesuai dengan tujuan awal dari pembuatan program tersebut atau tidak. Setelah dievaluasi hasil program maka diketahui bahwa program tersebut sudah sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Bahwa program tersebut sudah dapat memecahkan permasalahan yang ada pada PT. Samikarya dalam mengelola dan menilai kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji coba *alpha testing* menunjukkan bahwa keseluruhan *test case* atau tujuan pengujian telah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa aplikasi

yang telah dibuat mampu digunakan untuk mengautentikasi pengguna sistem, menyimpan data master dan menampilkan hasil perhitungan dengan sesuai. Aplikasi juga menampilkan laporan penjualan, laporan penilaian kinerja, laporan rekomendasi bonus, dan laporan per daerah secara *real time*. Keterlambatan pengiriman laporan dan penilaian kinerja yang terjadi sebelum adanya aplikasi berhasil diatasi dengan baik.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari pembuatan aplikasi penilaian kinerja pada PT Samikarya yaitu :

1. Aplikasi yang dibuat dapat menghasilkan nilai hasil dari penilaian kinerja.
2. Aplikasi yang dibuat menggunakan metode *Graphic Rating Scales* menjadi ukuran dalam memberikan nilai pembandingan antar karyawan dengan acuan produktivitasnya.
3. Aplikasi yang dibuat menghasilkan laporan *real time* yang dapat diakses oleh pimpinan pusat sehingga keterlambatan yang sebelumnya terjadi sudah tidak ada lagi.

5.2 Saran

Berdasarkan aplikasi yang sudah dibuat, saran yang dapat diberikan untuk mengembangkan aplikasi penilaian kinerja, yaitu: aplikasi yang lebih efisien dalam penggunaan dan dapat digabungkan dengan sistem pendukung keputusan, yang nantinya informasi dalam aplikasi ini bisa dijadikan rujukan dalam pembuatan sistem tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Argawal, B., Tayal, S., & Gupta, M. (2010). *Software Engineering and Testing*. Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Buana, I. K. (2014). *Jago pemrograman PHP*. Dunia Komputer. Jakarta: Indonesia.
- Macintyre, P., Danchilla, B., & Gogola, M. (2011). *Pro PHP programming*. Apress. Bandung
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nugroho, B. (2013). *Dasar Pemograman web PHP – MySQL dengan dreamweaver*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Pressman, R. (2015). *Rekayasa Perangkat Lunak: Pendekatan Praktisi Buku I*. Yogyakarta: Andi.
- Rusdiyanto, A. F. (2010). *Skripsi: Analisis Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Pada PDAM Kabupaten Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Safaat, N. H. (2012). (Edisi Revisi). *Pemograman Aplikasi Mobile Smartphone dan Tablet PC Berbasis Android*. Bandung: Informatika.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Utomo, H. S. (2010). *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Graphic Rating Scales (Studi Kasus Di PT. Erterindo Nusa Graha Gresik)*. Surabaya: STIKOM Surabaya.

Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Yuhefizar. (2009). *Cara Mudah Membangun Website Interaktif Menggunakan*

Content Management System Joomla, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Elex Media

Komputindo.

