



**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI  
BERBASIS WEB PADA RUMAH SAKIT PARU SURABAYA**

**TUGAS AKHIR**

**Program Studi**

**S1 Sistem Informasi**

UNIVERSITAS

**Dinamika**

**Oleh:  
Tantri Mindrawan  
13410100032**

---

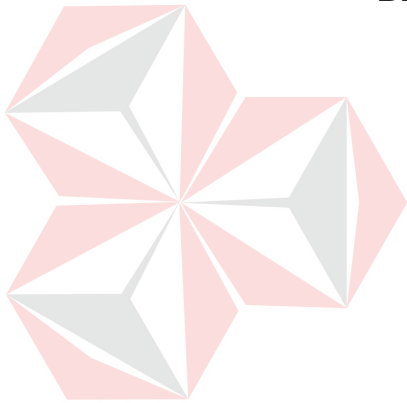
**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA  
INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA STIKOM SURABAYA  
2017**

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI  
BERBASIS WEB PADA RUMAH SAKIT PARU SURABAYA**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan**

**Program Sarjana Komputer**



**UNIVERSITAS**  
**Dinamika**

**Disusun Oleh:**

**Nama : TANTRI MINDRAWAN**

**Nim : 13410100032**

**Program : S1 (Strata Satu)**

**Jurusan : Sistem Informasi**

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

**2017**

**TUGAS AKHIR**  
**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI**  
**BERBASIS WEB PADA RUMAH SAKIT PARU SURABAYA**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**Tantri Mindrawan**

**NIM: 13.41010.0032**

Telah diperiksa, diuji, dan disetujui oleh Dewan Penguji

pada: Februari 2017

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing

**I. Ir. Henry Bambang Setyawan, M.M.** \_\_\_\_\_

**II. Julianto Lemantara, S.Kom., M.Eng.** \_\_\_\_\_

Pembahas

**I. Pantjawati Sudarmaningtyas, S.Kom.,** \_\_\_\_\_  
**M.Eng.**

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

**Dr. Jusak**

**Dekan Fakultas Teknologi dan Informatika**

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

## PERNYATAAN

### PERSETUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Sebagai mahasiswa Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya, saya :

Nama : Tantri Mindrawan  
NIM : 13410100032  
Program Studi : S1 Sistem Informasi  
Fakultas : Fakultas Teknologi dan Informatika  
Jenis Karya : Tugas Akhir  
Judul Karya : **RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN  
KINERJA PEGAWAI BERBASIS WEB PADA RUMAH  
SAKIT PARU SURABAYA**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

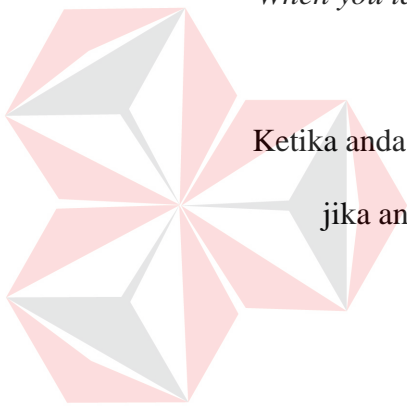
Surabaya, 10 Februari 2017  
Yang Menyatakan

Tantri Mindrawan  
NIM: 13410100032

*When you talk, you are only repeating what you already know, but if you listen,  
you may learn something new”*

Ketika anda berbicara, anda hanya akan mengulangi apa yang anda ketahui, tapi  
jika anda mendengar, mungkin anda akan belajar suatu hal yang baru

~ Dalai Lama

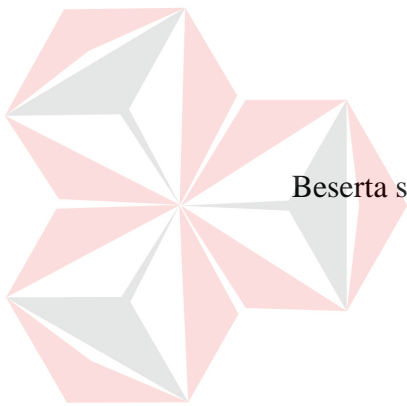


UNIVERSITAS  
Dinamika

*Ku persembahkan kepada*

Alm. Papah, Mamah, Kakak dan Terkasih

Beserta semua keluarga, teman dan sahabat yang menyayangiku dan telah  
mendukungku



UNIVERSITAS  
Dinamika

## ABSTRAK

Rumah Sakit Paru Surabaya memiliki dua penilaian kinerja yaitu penilaian prestasi kerja pegawai dan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja. Unit Sumber Daya Manusia (SDM) menemukan kasus kesalahan dalam melakukan perhitungan penilaian tersebut. Kesalahan perhitungan ini rata-rata terjadi pada tiga sampai lima pegawai tiap tahun. Permasalahan juga terjadi dari segi manajerial yaitu pembuatan laporan penilaian yang membutuhkan waktu rata-rata satu sampai dua minggu karena harus membuka file rekapitulasi penilaian kinerja pegawai.

Solusi yang diterapkan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah pembuatan aplikasi penilaian prestasi kerja pegawai berbasis *Key Performance Indicator* (KPI) dengan melihat empat aspek yaitu aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sementara itu penilaian kinerja pegawai pada unit kerja berbasis *Graphic Rating Scale* (GRS).

Berdasarkan hasil uji coba perhitungan manual dan aplikasi yang dilakukan untuk sembilan pegawai yang mewakili unit kerja masing-masing, diperoleh hasil bahwa tidak ada perbedaan antara perhitungan manual dengan aplikasi sehingga aplikasi dapat melakukan perhitungan secara akurat. Hasil uji coba menampilkan laporan dengan dua puluh data nilai pegawai membutuhkan waktu kurang lebih selama tiga puluh detik sehingga untuk menampilkan laporan keseluruhan data nilai pegawai sebanyak 216 pegawai membutuhkan waktu kurang lebih selama lima menit.

**Kata Kunci:** Penilaian Kinerja Pegawai, *Key Performance Indicator*, *Graphic Rating Scale*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa dan Sang Buddha, karena hanya dengan rahmat dan anugerah-Nya penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan Laporan Tugas Akhir yang berjudul Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis *Web* Pada Rumah Sakit Paru Surabaya.

Selama pelaksanaan Tugas Akhir hingga selesainya laporan Tugas Akhir ini dapat terwujud dan terselesaikan berkat bimbingan dan saran dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Alm. Tan Min Fu dan Ni Putu Meliani yang selalu memberikan do'a, dukungan serta selalu menguatkan penulis untuk segera menyelesaikan studi. Penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas pengorbanan Ayah dan Ibu sejak penulis kecil hingga dewasa. Mohon maaf penulis belum bisa menjadi anak kebanggaan untuk Ayah dan Ibu.
2. Kedua kakak penulis, Tania Dewi dan Tania Lusiana yang selalu memberikan dukungan moril, materil, serta untaian do'a selama penulis memulai sampai menyelesaikan Tugas Akhir ini.
3. Keluarga besar penulis yakni Kakek, Nenek, Paman, dan Bibi penulis yang selalu memberikan semangat dan do'a kepada penulis untuk dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
4. Bapak Ir. Henry Bambang Setyawan, M.M. selaku Dosen Pembimbing pertama yang telah meluangkan waktu untuk memberikan semangat, motivasi, dukungan, dorongan, dan dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

5. Bapak Julianto Lemantara, S.Kom., M.Eng., OCA., MCTS. selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama proses pembuatan laporan Tugas Akhir serta memberikan dorongan motivasi kepada penulis.
6. Ibu Pantjawati Sudarmaningtyas, S.Kom., M.Eng. selaku Dosen Pembahas Tugas Akhir yang dengan sabar memberikan arahan dan masukan kepada penulis.
7. Ibu Lilyastuti P., S.T., M.Kes. selaku Koordinator Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Paru Surabaya yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk dapat melaksanakan Tugas Akhir di Rumah Sakit Paru Surabaya.
8. Bapak Heri Praktikno, M.T. selaku dosen wali yang memberikan arahan kepada penulis untuk memutuskan mengambil Tugas Akhir ini serta memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.
9. Ibu Oktaviani, S.E., M.M. selaku dosen yang sudah penulis anggap sebagai Ibu sendiri yang telah memberikan dorongan motivasi dan selalu memberikan nasihat kepada penulis.
10. Terkasih yakni Ni Made Dwi Setia Jayanti yang telah memberikan dukungan semangat, motivasi, dan do'a kepada penulis untuk dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
11. Alan Kuncoro Raharjo, Kevin Widoni Oktorianto, Bagus Rahmadan, Sidiq Arbingta, Rully Herliyanto Raco, dan Bagus Ferry Pradityo serta teman-teman angkatan 2013 lainnya yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.

12. Agil Rijal, Mifta Khurosidin, Rosi Nanda Amalia, Andhika Maheva, Panji Pratama, dan Laras Tilottama yang merupakan teman seperjuangan untuk menyelesaikan Tugas Akhir.

13. Semua pihak yang telah membantu pelaksanaan Tugas Akhir dan penyelesaian laporan Tugas Akhir yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan balasan yang setimpal kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan serta bimbingan kepada penulis

Penulis menyadari bahwa laporan Tugas Akhir ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun dari rekan-rekan sangat dibutuhkan untuk menyempurnaan laporan Tugas Akhir ini. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih atas perhatian pembaca. Semoga laporan Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Surabaya, 10 Februari 2017

Tantri Mindrawan

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	4
1.3 Pembatasan Masalah .....	4
1.4 Tujuan .....	5
1.5 Manfaat .....	5
1.6 Sistematika Penulisan .....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Kinerja.....	8
2.2 Penilaian Kinerja.....	8
2.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	9
2.4 <i>Key Performance Indicator</i> (KPI).....	9
2.5 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) .....	10
2.6 Penilaian Sasaran Kerja Pegawai .....	11
2.6.1 Aspek Kuantitas.....	11
2.6.2 Aspek Kualitas.....	11

2.6.3	Aspek Waktu .....	12
2.6.4	Aspek Biaya.....	13
2.7	Penilaian Perilaku Kerja Pegawai Negri Sipil (PNS) .....	14
2.8	<i>Graphic Rating Scale</i> .....	15
2.9	Metode Pengembangan Sistem Dengan <i>System Development Life Cycle</i> .....	16
2.10	<i>Website</i> .....	18
2.11	<i>Aplikasi Web</i> .....	19
2.12	<i>Database</i> .....	19
2.13	<i>Database Management System</i> .....	20
2.14	Testing Software .....	21
2.14.1	<i>Usability Testing</i> .....	21
2.14.2	<i>Black-Box Testing</i> .....	22
2.15	<i>Hypertext Preprocessor (PHP)</i> .....	23
2.16	<i>My Structured Query Language (MySQL)</i> .....	23
BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM .....		25
3.1	Analisis Sistem.....	25
3.1.1	Analisis Proses Bisnis.....	27
3.1.2	Analisis Kebutuhan Pengguna.....	36
3.1.3	Analisis Kebutuhan Fungsional.....	40
3.1.4	Analisis Kebutuhan Non Fungsional.....	53
3.1.5	Analisis Kebutuhan Sistem.....	54
3.2	Perancangan Sistem atau <i>Modeling</i> .....	58
3.2.1	Proses Modeling .....	61
3.2.2	Data Modeling .....	114

3.2.3	Perancangan Antar Muka ( <i>Interface</i> ) .....	128
3.2.4	Perancangan Uji Coba Sistem .....	155
BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI.....		164
4.1	Implementasi Sistem .....	164
4.1.1	Kebutuhan Perangkat Keras .....	164
4.1.2	Kebutuhan Perangkat Lunak .....	165
4.1.3	Halaman <i>Login</i> .....	165
4.1.4	Unit Sumber Daya Manusia (Administrator) .....	166
4.1.5	Pegawai Yang Dinilai .....	189
4.1.6	Pejabat Penilai .....	193
4.1.7	Atasan Pejabat Penilai .....	203
4.1.8	Hasil Uji Coba Aplikasi.....	205
4.1.9	Hasil Uji Coba Perhitungan Manual dan Aplikasi .....	216
4.1.10	Hasil Uji Coba <i>Usability Testing</i> .....	278
4.2	Evaluasi Sistem .....	282
4.2.1	Pembahasan .....	282
BAB V PENUTUP.....		285
5.1	Kesimpulan .....	285
5.2	Saran.....	285
DAFTAR PUSTAKA .....		286
LAMPIRAN.....		<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Skala Nilai Perhitungan <i>Usability Testing</i> .....	22
Tabel 3.1 Permasalahan dan Solusi Proses Penilaian Kinerja Pegawai.....	34
Tabel 3.2 Kebutuhan Pengguna Unit Sumber Daya Manusia.....	37
Tabel 3.3 Kebutuhan Pengguna Pegawai Yang Dinilai .....	38
Tabel 3.4 Kebutuhan Pengguna Pejabat Penilai .....	38
Tabel 3.5 Kebutuhan Pengguna Atasan Pejabat Penilai .....	39
Tabel 3.6 Analisis Kebutuhan Fungsional .....	40
Tabel 3.7 Kebutuhan Fungsi Pengelolaan Data <i>Master</i> .....	42
Tabel 3.8 Kebutuhan Fungsi Pengelolaan Periode Penilaian.....	43
Tabel 3.9 Kebutuhan Fungsi Pengelolaan Data Hari Libur Nasional.....	44
Tabel 3.10 Kebutuhan Fungsi Pengelolaan Pengecualian Hari Libur .....	45
Tabel 3.11 Fungsi <i>Import</i> Data Absensi Pegawai.....	46
Tabel 3.12 Fungsi Pembuatan Laporan Kinerja Pegawai .....	46
Tabel 3.13 Kebutuhan Fungsi Pembuatan SKP .....	47
Tabel 3.14 Kebutuhan Fungsi Pemberitahuan Perubahan SKP .....	47
Tabel 3.15 Kebutuhan Fungsi Pengisian Realisasi Kegiatan Harian.....	48
Tabel 3.16 Kebutuhan Fungsi Pemberitahuan Progress Kerja.....	48
Tabel 3.17 Kebutuhan Fungsi Verifikasi Sasaran Kerja Pegawai .....	49
Tabel 3.18 Kebutuhan Fungsi Verifikasi Kegiatan Harian Pegawai .....	49
Tabel 3.19 Kebutuhan Fungsi Penilaian Sasaran Kerja Pegawai .....	50
Tabel 3.20 Kebutuhan Fungsi Penilaian Perilaku Kerja Pegawai.....	51
Tabel 3.21 Fungsi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai .....	51
Tabel 3.22 Fungsi Penilaian Kinerja Pegawai pada Unit Kerja.....	52

Tabel 3.23 Fungsi Verifikasi Nilai Prestasi Kerja Pegawai.....	53
Tabel 3.24 Analisis Kebutuhan Non Fungsional .....	54
Tabel 3.25 Perbandingan Bahasa Pemrograman <i>Web</i> .....	55
Tabel 3.26 Struktur Tabel Pangkat.....	119
Tabel 3.27 Struktur Tabel Tingkat Pegawai .....	119
Tabel 3.28 Struktur Tabel Unit Kerja .....	120
Tabel 3.29 Struktur Tabel Jabatan .....	120
Tabel 3.30 Struktur Tabel Pegawai.....	121
Tabel 3.31 Struktur Tabel Satuan Tugas Pokok.....	121
Tabel 3.32 Struktur Tabel Tugas Pokok .....	122
Tabel 3.33 Struktur Tabel Hari Libur Nasional .....	122
Tabel 3.34 Struktur Tabel Pengecualian Hari Libur .....	123
Tabel 3.35 Struktur Tabel Perilaku Kerja .....	123
Tabel 3.36 Struktur Tabel Hasil Kerja .....	123
Tabel 3.37 Struktur Skala Nilai Hasil Kerja .....	124
Tabel 3.38 Struktur Tabel Periode .....	124
Tabel 3.39 Struktur Tabel Absensi.....	125
Tabel 3.40 Struktur Tabel Sasaran Kerja Pegawai.....	125
Tabel 3.41 Struktur Tabel Realisasi Kegiatan Harian.....	126
Tabel 3.42 Struktur Tabel Penilaian Perilaku Kerja .....	126
Tabel 3.43 Struktur Tabel Nilai Akhir Prestasi Kerja.....	127
Tabel 3.44 Struktur Tabel Penilaian Hasil Kerja .....	127
Tabel 3.45 Struktur Tabel Nilai Akhir Unit Kerja .....	128
Tabel 3.46 Perencanaan Uji Coba <i>Form Login</i> .....	156
Tabel 3.47 Perencanaan Uji Coba <i>Form Input</i> Data Pegawai .....	156
Tabel 3.48 Perencanaan Uji Coba <i>Form Input</i> Daftar Sasaran Kerja Pegawai ..	157

Tabel 3.49 Perencanaan Uji Coba Menampilkan Sasaran Kerja Pegawai.....	157
Tabel 3.50 Perencanaan Uji Coba Notifikasi Perubahan Sasaran Kerja Pegawai .....	157
Tabel 3.51 Perencanaan Uji Coba <i>Form Input</i> Realisasi Kegiatan Pegawai .....	158
Tabel 3.52 Perencanaan Uji Coba Menampilkan Detail Realisasi Kegiatan .....	158
Tabel 3.53 Perencanaan Uji Coba Menampilkan Notifikasi Progress Kerja.....	159
Tabel 3.54 Perencanaan Uji Coba Penilaian Sasaran Kerja Pegawai .....	159
Tabel 3.55 Perencanaan Uji Coba <i>Form Input</i> Penilaian Perilaku Kerja .....	159
Tabel 3.56 Perencanaan Uji Coba Penilaian Prestasi Kerja Pegawai .....	160
Tabel 3.57 Perencanaan Uji Coba Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja.	160
Tabel 3.58 Perencanaan Uji Coba Menampilkan Laporan Penilaian Kinerja ....	161
Tabel 3.59 Daftar Pertanyaan Perencanaan <i>Usability Testing</i> .....	162
Tabel 4.1 Penjelasan Menu Yang Tersedia Unit Sumber Daya Manusia atau <i>Administrator</i> .....	167
Tabel 4.2 Penjelasan Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Pangkat .....	168
Tabel 4.3 Penjelasan Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Unit Kerja .....	169
Tabel 4.4 Penjelasan Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Jabatan .....	170
Tabel 4.5 Penjelasan Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Tingkat.....	171
Tabel 4.6 Penjelasan Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Pegawai.....	172
Tabel 4.7 Penjelasan Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Satuan Tugas Pokok .....	173
Tabel 4.8 Penjelasan Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Tugas Pokok .....	174
Tabel 4.9 Penjelasan Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Skala Nilai .....	175
Tabel 4.10 Penjelasan Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Perilaku Kerja .....	176
Tabel 4.11 Penjelasan Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Aspek Kerja .....	177
Tabel 4.12 Penjelasan Halaman Pengelolaan Hari Libur Nasional .....	178
Tabel 4.13 Penjelasan Halaman Pengelolaan Pengecualian Hari Libur .....	179
Tabel 4.14 Penjelasan Halaman Pengelolaan Periode Penilaian .....	180

Tabel 4.15 Penjelasan Halaman Pembuatan Laporan Penilaian Kinerja .....	181
Tabel 4.16 Penjelasan Halaman <i>Import Data Absensi</i> .....	182
Tabel 4.17 Penjelasan Menu Yang Tersedia Bagi Pegawai Yang Dinilai .....	189
Tabel 4.18 Penjelasan Halaman Pembuatan Daftar Sasaran Kerja Pegawai .....	190
Tabel 4.19 Penjelasan Halaman Pengisian Realisasi Kegiatan Pegawai .....	191
Tabel 4.20 Penjelasan Halaman Data Realisasi Kegiatan Pegawai .....	193
Tabel 4.21 Penjelasan Menu Yang Tersedia Bagi Pejabat Penilai .....	193
Tabel 4.22 Penjelasan Halaman Sasaran Kerja Pegawai .....	195
Tabel 4.23 Penjelasan Halaman Realisasi Kegiatan Pegawai.....	196
Tabel 4.24 Penjelasan Halaman Penilaian Sasaran Kerja Pegawai .....	197
Tabel 4.25 Penjelasan Halaman Penilaian Perilaku Kerja Pegawai.....	199
Tabel 4.26 Penjelasan Halaman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai .....	200
Tabel 4.27 Penjelasan Halaman Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja....	201
Tabel 4.28 Penjelasan Menu Yang Tersedia Bagi Atasan Pejabat Penilai .....	203
Tabel 4.29 Penjelasan Halaman Verifikasi Nilai Prestasi Kerja Pegawai .....	204
Tabel 4.30 Hasil Uji Coba <i>Form Login</i> .....	205
Tabel 4.31 Hasil Uji Coba <i>Form Input Data Pegawai</i> .....	206
Tabel 4.32 Hasil Uji Coba <i>Form Input Daftar Sasaran Kerja Pegawai</i> .....	207
Tabel 4.33 Hasil Uji Coba Menampilkan Sasaran Kerja Pegawai.....	208
Tabel 4.34 Hasil Uji Coba Menampilkan Notifikasi Perubahan SKP .....	209
Tabel 4.35 Hasil Uji Coba <i>Form Input Realisasi Kegiatan Pegawai</i> .....	209
Tabel 4.36 Hasil Uji Coba Menampilkan Detail Realisasi Kegiatan Pegawai ...	210
Tabel 4.37 Hasil Uji Coba Menampilkan Notifikasi Progres Kerja .....	211
Tabel 4.38 Hasil Uji Coba Menampilkan Nilai Sasaran Kerja Pegawai.....	212
Tabel 4.39 Hasil Uji Coba <i>Form Input Penilaian Perilaku Kerja</i> .....	212
Tabel 4.40 Hasil Uji Coba Penilaian Prestasi Kerja Pegawai .....	213

Tabel 4.41 Hasil Uji Coba Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja .....	214
Tabel 4.42 Hasil Uji Coba Menampilkan Laporan Penilaian Kinerja .....	214
Tabel 4.43 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (Pegawai Pertama) .....	217
Tabel 4.44 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Pertama) .....	220
Tabel 4.45 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (Pegawai Pertama) .....	222
Tabel 4.46 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja (Pegawai Pertama) .....	224
Tabel 4.47 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (Pegawai Kedua) .....	226
Tabel 4.48 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Kedua) .....	229
Tabel 4.49 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (Pegawai Kedua) .....	231
Tabel 4.50 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja (Skenario 2) .....	233
Tabel 4.51 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Ketiga) .....	235
Tabel 4.52 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Ketiga) .....	237
Tabel 4.53 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (Pegawai Ketiga) .....	239
Tabel 4.54 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Keempat) .....	241
Tabel 4.55 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Keempat) .....	243
Tabel 4.56 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (Pegawai Keempat) .....	245
Tabel 4.57 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Kelima) .....	247

Tabel 4.58 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Kelima).....	249
Tabel 4.59 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (Pegawai Kelima).....	251
Tabel 4.60 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Keenam) .....	253
Tabel 4.61 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Keenam) .....	255
Tabel 4.62 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (Pegawai Keenam) .....	257
Tabel 4.63 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Ketujuh).....	259
Tabel 4.64 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Ketujuh).....	262
Tabel 4.65 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (Pegawai Ketujuh).....	264
Tabel 4.66 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Kedelapan) .....	266
Tabel 4.67 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Kedelapan) .....	268
Tabel 4.68 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (Pegawai Kedelapan) .....	270
Tabel 4.69 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Kesembilan) .....	272
Tabel 4.70 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Kesembilan) .....	275
Tabel 4.71 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (Pegawai Kesembilan) .....	277
Tabel 4.72 Daftar Responden <i>Usability Testing</i> .....	279
Tabel 4.73 Hasil Uji Coba <i>Usability Testing</i> .....	280

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Contoh Graphic Rating Scale (Pierce, dkk, 2002) .....	16
Gambar 2.2 <i>Waterfall</i> Pressman .....	17
Gambar 3.1 Diagram Model Penelitian .....	25
Gambar 3.2 <i>Document Flow</i> Pembuatan Sasaran Kerja Pegawai.....	29
Gambar 3.3 <i>Document Flow</i> Penilaian Prestasi Kerja Pegawai .....	31
Gambar 3.4 <i>Document Flow</i> Penilaian Kinerja Pegawai pada Unit Kerja .....	33
Gambar 3.5 Blok Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai .....	59
Gambar 3.6 Blok Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai (Lanjutan) .....	60
Gambar 3.7 System Flow <i>Login</i> Pengguna.....	62
Gambar 3.8 System Flow Pengelolaan <i>Master</i> Pangkat.....	63
Gambar 3.9 System Flow Pengelolaan <i>Master</i> Unit Kerja.....	65
Gambar 3.10 System Flow Pengelolaan <i>Master</i> Jabatan.....	67
Gambar 3.11 System Flow Pengelolaan <i>Master</i> Tingkat .....	69
Gambar 3.12 System Flow Pengelolaan <i>Master</i> Pegawai .....	71
Gambar 3.13 System Flow Pengelolaan <i>Master</i> Satuan Tugas Pokok.....	73
Gambar 3.14 System Flow Pengelolaan <i>Master</i> Tugas Pokok.....	75
Gambar 3.15 System Flow Pengelolaan <i>Master</i> Skala Nilai Hasil Kerja .....	77
Gambar 3.16 System Flow Pengelolaan <i>Master</i> Perilaku Kerja .....	79
Gambar 3.17 System Flow Pengelolaan <i>Master</i> Aspek Kerja.....	81
Gambar 3.18 System Flow Pengelolaan Periode Penilaian.....	83
Gambar 3.19 System Flow Pengelolaan Data Hari Libur .....	85
Gambar 3.20 System Flow Pengelolaan Pengecualian Hari Libur.....	87
Gambar 3.21 System Flow <i>Import</i> Data Absensi .....	88

Gambar 3.22 <i>System Flow</i> Pembuatan Sasaran Kerja Pegawai.....	90
Gambar 3.23 <i>System Flow</i> Verifikasi Sasaran Kerja Pegawai .....	91
Gambar 3.24 <i>System Flow</i> Pemberitahuan Perubahan SKP .....	92
Gambar 3.25 <i>System Flow</i> Realisasi Kegiatan Harian.....	93
Gambar 3.26 <i>System Flow</i> Notifikasi atau Progress Kerja Pegawai.....	94
Gambar 3.27 <i>System Flow</i> Verifikasi Realisasi Kegiatan Harian Pegawai .....	95
Gambar 3.28 <i>System Flow</i> Penilaian Sasaran Kerja Pegawai .....	96
Gambar 3.29 <i>System Flow</i> Penilaian Perilaku Kerja Pegawai.....	97
Gambar 3.30 <i>System Flow</i> Penilaian Prestasi Kerja Pegawai.....	98
Gambar 3.31 <i>System Flow</i> Verifikasi Nilai Prestasi Kerja Pegawai.....	99
Gambar 3.32 <i>System Flow</i> Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja .....	100
Gambar 3.33 <i>System Flow</i> Pembuatan Laporan .....	102
Gambar 3.34 <i>Context Diagram</i> Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai .....	104
Gambar 3.35 Diagram Berjenjang Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai .....	106
Gambar 3.36 DFD <i>Level 0</i> Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai .....	108
Gambar 3.37 DFD <i>Level 1</i> Pengelolaan Data <i>Master</i> .....	109
Gambar 3.38 DFD <i>Level 1</i> Pengelolaan Hari Libur Nasional .....	110
Gambar 3.39 DFD <i>Level 1</i> Penilaian Kinerja Pegawai.....	111
Gambar 3.40 DFD <i>Level 1</i> Pembuatan Laporan .....	112
Gambar 3.41 DFD <i>Level 2</i> Pengelolaan <i>Master</i> Tugas Pokok .....	113
Gambar 3.42 DFD <i>Level 2</i> Pengelolaan SKP .....	113
Gambar 3.43 DFD <i>Level 2</i> Realisasi Kegiatan Harian .....	114
Gambar 3.44 <i>Conceptual Data Model</i> Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai .....	117
Gambar 3.45 <i>Physical Data Model</i> Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai.....	118
Gambar 3.46 Desain <i>Interface</i> Halaman <i>Login</i> .....	129
Gambar 3.47 Desain <i>Interface</i> Halaman <i>Master</i> Pangkat.....	130

Gambar 3.48 Desain <i>Interface</i> Halaman <i>Master</i> Unit Kerja.....	131
Gambar 3.49 Desain <i>Interface</i> Halaman <i>Master</i> Jabatan.....	132
Gambar 3.50 Desain <i>Interface</i> Halaman <i>Master</i> Tingkat .....	133
Gambar 3.51 Desain <i>Interface</i> Halaman <i>Master</i> Pegawai .....	134
Gambar 3.52 Desain <i>Interface</i> Halaman <i>Master</i> Satuan Tugas Pokok.....	135
Gambar 3.53 Desain <i>Interface</i> Halaman <i>Master</i> Tugas Pokok.....	136
Gambar 3.54 Desain <i>Interface</i> Halaman <i>Master</i> Skala Nilai.....	137
Gambar 3.55 Desain <i>Interface</i> Halaman <i>Master</i> Perilaku Kerja .....	138
Gambar 3.56 Desain <i>Interface</i> Halaman <i>Master</i> Aspek Kerja .....	139
Gambar 3.57 Desain <i>Interface</i> Halaman Hari Libur Nasional.....	140
Gambar 3.58 Desain <i>Interface</i> Halaman Pengecualian Hari Libur.....	141
Gambar 3.59 Desain <i>Interface</i> Halaman Pembuatan Periode Penilaian .....	142
Gambar 3.60 Desain <i>Interface</i> Halaman Pembuatan SKP.....	143
Gambar 3.61 Desain <i>Interface</i> Halaman <i>Input</i> Realisasi Kegiatan Pegawai .....	144
Gambar 3.62 Desain <i>Interface</i> Halaman Penilaian SKP.....	145
Gambar 3.63 Desain <i>Interface</i> Halaman Penilaian Perilaku Kerja.....	146
Gambar 3.64 Desain <i>Interface</i> Halaman Penilaian Prestasi Kerja.....	147
Gambar 3.65 Desain <i>Interface</i> Halaman Penilaian Pegawai Pada Unit Kerja....	148
Gambar 3.66 Desain <i>Interface</i> Halaman Pembuatan Laporan.....	149
Gambar 3.67 Rancangan Laporan Nilai Prestasi Kerja Keseluruhan Pegawai...	150
Gambar 3.68 Rancangan Laporan Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Tiap Unit .....	151
Gambar 3.69 Rancangan Laporan Grafik Perbandingan Nilai Prestasi Kerja Tiap Tahun .....	152
Gambar 3.70 Rancangan Laporan 10 Pegawai Dengan Nilai Prestasi Kerja Tertinggi .....	153
Gambar 3.71 Rancangan Laporan 10 Pegawai Dengan Nilai Prestasi Kerja Terendah .....	154

Gambar 3.72 Rancangan Laporan Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja.	155
Gambar 4.1 <i>Form Login</i> Aplikasi .....	165
Gambar 4.2 Menu Yang Tersedia Bagi Unit Sumber Daya Manusia.....	167
Gambar 4.3 Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Pangkat.....	168
Gambar 4.4 Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Unit Kerja.....	169
Gambar 4.5 Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Jabatan.....	170
Gambar 4.6 Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Tingkat .....	171
Gambar 4.7 Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Pegawai .....	172
Gambar 4.8 Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Satuan Tugas Pokok.....	173
Gambar 4.9 Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Tugas Pokok.....	174
Gambar 4.10 Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Skala Nilai.....	175
Gambar 4.11 Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Perilaku Kerja .....	176
Gambar 4.12 Halaman Pengelolaan <i>Master</i> Aspek Kerja .....	177
Gambar 4.13 Halaman Pengelolaan Hari Libur Nasional.....	178
Gambar 4.14 Halaman Pengelolaan Pengecualian Hari Libur Nasional .....	179
Gambar 4.15 Halaman Pengelolaan Periode Penilaian.....	180
Gambar 4.16 Halaman Pembuatan Laporan Penilaian Kinerja Pegawai .....	181
Gambar 4.17 Halaman <i>Import</i> Data Absensi .....	182
Gambar 4.18 Halaman Tampilan Laporan Penilaian Prestasi Kerja.....	183
Gambar 4.19 Tampilan Laporan Nilai Prestasi Kerja Keseluruhan Pegawai Bentuk PDF .....	184
Gambar 4.20 Grafik Perbandingan Nilai Prestasi Kerja Pegawai Tiap Tahun ...	184
Gambar 4.21 Laporan 10 Pegawai dengan Nilai Prestasi Kerja Tertinggi .....	185
Gambar 4.22 Tampilan <i>Pop up</i> Detail Nilai Prestasi Kerja Pegawai Tertinggi..	185
Gambar 4.23 Laporan 10 Pegawai dengan Nilai Prestasi Kerja Terendah .....	186
Gambar 4.24 Tampilan <i>Pop up</i> Detail Nilai Prestasi Kerja Pegawai Terendah .	186

Gambar 4.25 Laporan Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Tiap Unit .....	187
Gambar 4.26 Tampilan <i>Pop up</i> Detail Daftar Pegawai dan Nilai Prestasi Kerja Tiap Unit.....	187
Gambar 4.27 Halaman Tampilan Laporan Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja .....	188
Gambar 4.28 Halaman Tampilan Laporan Daftar Pegawai Yang Perlu Diberikan Pembinaan .....	188
Gambar 4.29 Tampilan Laporan Nilai Kinerja Pegawai pada Unit Kerja Bentuk PDF.....	189
Gambar 4.30 Menu Yang Tersedia Bagi Pegawai Yang Dinilai .....	189
Gambar 4.31 Halaman Pembuatan Daftar Sasaran Kerja Pegawai.....	190
Gambar 4.32 Halaman Pengisian Realisasi Kegiatan Pegawai .....	191
Gambar 4.33 Halaman Data Realisasi Kegiatan Pegawai .....	192
Gambar 4.34 Halaman Detail Realisasi Kegiatan Pegawai .....	192
Gambar 4.35 Menu Yang Tersedia Bagi Pejabat Penilai.....	193
Gambar 4.36 Halaman Sasaran Kerja Pegawai.....	194
Gambar 4.37 Halaman Realisasi Kegiatan Pegawai .....	195
Gambar 4.38 Halaman Detail Realisasi Kegiatan Pegawai .....	196
Gambar 4.39 Halaman Penilaian Sasaran Kerja Pegawai.....	197
Gambar 4.40 Penilaian Perilaku Kerja Pegawai .....	198
Gambar 4.41 Halaman <i>Input</i> Nilai Perilaku Kerja Pegawai .....	198
Gambar 4.42 Halaman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai.....	199
Gambar 4.43 Halaman Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja .....	200
Gambar 4.44 Pemberitahuan Progress Kerja .....	201
Gambar 4.45 Detail Pemberitahuan Progress Kerja .....	202
Gambar 4.46 Pemberitahuan Perubahan Sasaran Kerja Pegawai .....	202
Gambar 4.47 Menu Yang Tersedia Bagi Atasan Pejabat Penilai.....	203
Gambar 4.48 Halaman Nilai Prestasi Kerja Pegawai.....	203

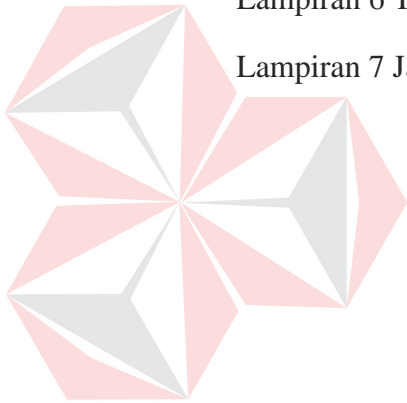
Gambar 4.49 Halaman Detail Nilai Prestasi Kerja Pegawai.....	204
Gambar 4.50 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Sasaran Kerja Pegawai Pada Aplikasi (Pegawai Pertama) .....	219
Gambar 4.51 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Perilaku Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Pertama).....	221
Gambar 4.52 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Pertama).....	223
Gambar 4.53 Hasil Uji Coba Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja Menggunakan Aplikasi (Pegawai Pertama) .....	225
Gambar 4.54 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Sasaran Kerja Pegawai Pada Aplikasi (Pegawai Kedua).....	228
Gambar 4.55 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Perilaku Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Kedua).....	230
Gambar 4.56 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Kedua).....	232
Gambar 4.57 Hasil Uji Coba Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja Menggunakan Aplikasi (Pegawai Kedua) .....	234
Gambar 4.58 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Sasaran Kerja Pegawai Pada Aplikasi (Pegawai Ketiga).....	236
Gambar 4.59 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Perilaku Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Ketiga) .....	238
Gambar 4.60 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Ketiga) .....	240
Gambar 4.61 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Sasaran Kerja Pegawai Pada Aplikasi (Pegawai Keempat).....	242
Gambar 4.62 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Perilaku Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Keempat).....	244
Gambar 4.63 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Keempat).....	246
Gambar 4.64 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Sasaran Kerja Pegawai Pada Aplikasi (Pegawai Kelima).....	248
Gambar 4.65 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Perilaku Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Kelima) .....	250

Gambar 4.66 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Kelima) .....	252
Gambar 4.67 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Sasaran Kerja Pegawai Pada Aplikasi (Pegawai Keenam) .....	254
Gambar 4.68 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Perilaku Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Keenam).....	256
Gambar 4.69 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Keenam).....	258
Gambar 4.70 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Sasaran Kerja Pegawai Pada Aplikasi (Pegawai Ketujuh).....	261
Gambar 4.71 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Perilaku Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Ketujuh) .....	263
Gambar 4.72 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Ketujuh) .....	265
Gambar 4.73 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Sasaran Kerja Pegawai Pada Aplikasi (Pegawai Kedelapan) .....	267
Gambar 4.74 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Perilaku Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Kedelapan).....	269
Gambar 4.75 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Kedelapan).....	271
Gambar 4.76 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Sasaran Kerja Pegawai Pada Aplikasi (Pegawai Kesembilan) .....	274
Gambar 4.77 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Perilaku Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Kesembilan).....	276
Gambar 4.78 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Kesembilan).....	278

## DAFTAR LAMPIRAN

### Halaman

Lampiran 1 Formulir SKP.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 2 Formulir Penilaian SKP.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 3 Formulir Penilaian Akhir Prestasi Kerja Pegawai ...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 4 Formulir Perekapan Nilai SKP Tiap Bulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 5 Formulir Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 6 Transkrip Wawancara.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 7 Jawaban Kuesioner <i>Usability Testing</i> .	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



UNIVERSITAS  
**Dinamika**

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit Paru merupakan instansi yang bergerak pada bidang pengobatan, perawatan, dan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat. Rumah Sakit Paru Surabaya saat ini memiliki jumlah pegawai kurang lebih sebanyak 216 orang diantaranya 146 orang merupakan pegawai negeri sipil (PNS) dan tujuh puluh orang merupakan pegawai honorer. Jumlah pegawai yang banyak tersebut membuat perusahaan membutuhkan suatu pengolahan dan penyediaan data-data pegawai untuk melakukan proses penilaian kinerja pegawai.

Penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Paru Surabaya terdiri atas dua penilaian yaitu penilaian prestasi kerja pegawai dengan berbasis *Key Performance Indicator* dan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja dengan berbasis *Graphic Rating Scale*. Tujuan dari penilaian prestasi kerja pada Rumah Sakit Paru Surabaya ialah untuk melakukan promosi kenaikan jabatan pegawai, kenaikan gaji pegawai, dan pemberian sanksi bagi pegawai sedangkan tujuan dari penilaian kinerja pegawai pada unit kerja ialah sebagai pertimbangan posisi pegawai dan untuk pemberian pembinaan pelatihan keterampilan pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai memiliki dua penilaian yaitu penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan penilaian perilaku kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja PNS memiliki permasalahan dimana proses pengolahan penilaian yang dilakukan masih menggunakan aplikasi Ms. Excel untuk menyimpan data nilai tiap kegiatan yang dilakukan masing-masing pegawai. Memasukkan data nilai tiap kegiatan pegawai juga dilakukan masih manual atau dengan mencatat jumlah kegiatan harian yang

dilakukan pada kertas formulir Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penggunaan kertas formulir yang digunakan dalam proses pencatatan nilai kegiatan saat ini juga membuat terjadinya penggunaan dan penumpukan kertas yang banyak sehingga tidak efisien dalam hal biaya operasional. Biaya operasional yang dikeluarkan untuk mencetak kertas formulir tersebut rata-rata berjumlah sebesar dua ratus ribu rupiah setiap bulan. Penggunaan Microsoft Excel masih belum membantu Unit SDM karena penggunaan Microsoft Excel masih terdapat kesalahan perhitungan nilai yang disebabkan kesalahan yang dilakukan Unit SDM dalam melakukan rumus penjumlahan nilai di dalam Microsoft Excel.

Menurut Unit SDM, kesalahan perhitungan nilai kinerja dapat membuat penilaian kinerja pegawai menjadi tidak valid. Berdasarkan wawancara, risiko kesalahan perhitungan nilai kinerja pegawai membuat Unit SDM mengalami kesalahan dalam menentukan promosi kenaikan jabatan pegawai atau kesalahan dalam pemberian sanksi pegawai. Setiap tahunnya terdapat rata-rata tiga sampai dengan lima pegawai mengalami kesalahan perhitungan nilai. Dampak dari kesalahan perhitungan ini berimbas pada produktivitas pegawai dalam bekerja.

Masalah lain yang juga dihadapi pada instansi yaitu pada proses penilaian kinerja pegawai pada unit kerja dimana masih menggunakan kertas formulir penilaian yang menyebabkan Unit SDM memerlukan waktu rata-rata satu minggu untuk melakukan rekapitulasi nilai unit kerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai pada unit kerja terdapat beberapa kriteria yang sama dengan penilaian perilaku kerja pegawai sehingga hal ini membuat penilaian dilakukan dua kali kerja. Nilai dari beberapa kriteria yang sama tersebut terkadang memiliki nilai yang berbeda. Terdapat rata-rata lima pegawai yang memiliki nilai berbeda dari beberapa kriteria

tersebut sehingga menurut Unit SDM perbedaan nilai tersebut menyebabkan kesalahan dalam menentukan pembinaan keterampilan pegawai.

Masalah juga terjadi pada segi manajerial, dimana penggunaan aplikasi Ms. Excel membutuhkan waktu rata-rata satu sampai tiga minggu untuk membuat laporan nilai pegawai pada tiga tahun terakhir. Hal ini disebabkan karena Unit SDM perlu mencari file nilai kinerja pegawai kembali pada tahun-tahun sebelumnya serta membandingkan nilai kinerja pegawai pada tahun sekarang. Dampak dari masalah tersebut ialah Unit SDM terlambat dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai sehingga tidak dapat secara langsung mengambil sebuah keputusan.

Berdasarkan hal tersebut maka diperlukan suatu aplikasi berbasis *web* yang dapat membantu Unit SDM dalam melakukan proses pengolahan data nilai untuk menghasilkan nilai akhir pegawai dan dapat diketahui pegawai dengan nilai yang memenuhi standar atau tidak memenuhi standar (nilai standar pegawai pada Rumah Sakit Paru adalah 76). Aplikasi dengan teknologi *web* juga dapat mempermudah pegawai untuk melakukan pencatatan realisasi kegiatan harian dimana saja dengan mudah dan cepat. Aplikasi juga dapat membantu dalam proses Penilaian Kinerja Pegawai yang dapat mengurangi penggunaan kertas formulir sehingga dapat meminimalkan biaya operasional. Aplikasi juga dapat memberikan informasi nilai dalam proses penilaian kinerja pegawai pada unit kerja berdasarkan penilaian perilaku kerja yang telah dilakukan sehingga dapat menghindari perbedaan nilai dari beberapa kriteria penilaian yang sama tersebut.

Selain itu Rumah Sakit Paru Surabaya juga membutuhkan aplikasi yang dapat membuat sebuah laporan kinerja pegawai yang dapat mendukung keputusan manajemen dengan memberikan informasi berupa laporan sepuluh pegawai dengan

nilai prestasi kerja tertinggi, laporan sepuluh pegawai dengan nilai prestasi kerja terendah, laporan nilai rata-rata prestasi kerja tiap unit, laporan grafik perbandingan nilai prestasi kerja pegawai tiap tahun, laporan nilai prestasi kerja keseluruhan pegawai, laporan daftar pegawai yang perlu diberikan pembinaan, dan laporan nilai kinerja pegawai pada unit kerja keseluruhan pegawai..

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu bagaimana merancang bangun aplikasi penilaian kinerja pegawai berbasis *web* pada Rumah Sakit Paru Surabaya.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam pembuatan sistem informasi penilaian kinerja pegawai ini ialah sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja pegawai terdiri atas dua penilaian yaitu penilaian prestasi kerja pegawai dengan berbasis *Key Performance Indicator* (KPI) yang ada pada Rumah Sakit Paru Surabaya yaitu berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja dengan berbasis *Graphic Rating Scale* (GRS).
2. Aplikasi berbasis *web* meliputi pembuatan SKP, penilaian SKP, pengisian kegiatan harian, penilaian perilaku kerja pegawai, dan penilaian pegawai pada unit kerja pegawai.
3. Tidak membahas proses presensi dari awal tetapi hanya mengambil data presensi yang sudah ada pada Ms. Excel untuk diekspor ke dalam aplikasi.

4. Metode pengembangan aplikasi yang digunakan sampai dengan tahap *construction*.

#### **1.4 Tujuan**

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menghasilkan aplikasi yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian SKP, penilaian perilaku kerja, dan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja serta dapat digunakan untuk melakukan pengisian realisasi kegiatan harian.
2. Menghasilkan aplikasi yang dapat menampilkan laporan untuk mendukung keputusan manajemen dalam hal promosi kenaikan jabatan pegawai, kenaikan gaji pegawai, dan pemberian pembinaan pelatihan pegawai dengan menampilkan nilai pegawai yang memiliki nilai di atas standar dan nilai di bawah standar.

#### **1.5 Manfaat**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam pembuatan aplikasi penilaian kinerja pegawai ini ialah sebagai berikut:

1. Dapat membantu Rumah Sakit Paru Surabaya dalam mengolah nilai kinerja pegawai.
2. Dapat membantu Rumah Sakit Paru Surabaya dalam melakukan rekapitulasi kinerja pegawai.
3. Dapat memberikan laporan kinerja pegawai berupa laporan yang menampilkan informasi nilai pegawai di atas standar atau di bawah standar yang dapat digunakan sebagai pendukung keputusan manajemen dalam hal promosi

kenaikan jabatan, pemberian pembinaan pegawai, dan pemberian sanksi pegawai.

4. Aplikasi penilaian kinerja ini bermanfaat dalam membantu mengurangi risiko kesalahan perhitungan nilai-nilai kegiatan yang dilakukan oleh pegawai.
5. Aplikasi ini dapat memberikan informasi nilai dari beberapa kriteria yang sama antara penilaian perilaku kerja dengan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja sehingga dapat mengurangi perbedaan nilai dalam proses penilaian kinerja pegawai pada unit kerja.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Secara garis besar sistematika penulisan pada laporan ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang permasalahan yang terjadi, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat, serta penjelasan mengenai sistematika penulisan pada penelitian ini.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai teori-teori yang mendukung atau digunakan sebagai acuan pada saat atau sebelum melakukan penelitian.

### **BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM**

Pada bab ini akan dijelaskan bagaimana awal proses penelitian ini dilakukan hingga menghasilkan sebuah perancangan yang diperoleh melalui beberapa tahapan seperti, pengumpulan data, identifikasi permasalahan, analisis permasalahan, solusi permasalahan serta dilanjutkan dengan perancangan sistem meliputi, *system flow*,

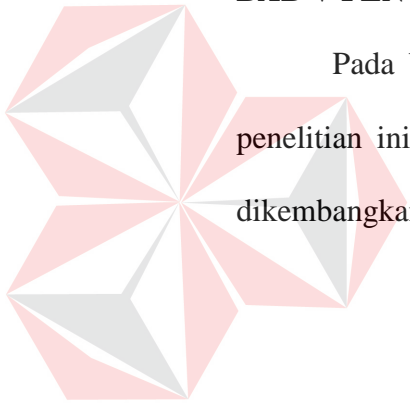
*data flow diagram, conceptual data model, physical data model, struktur basis data, dan interface.*

#### **BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai implementasi program atau aplikasi yang sudah dibuat, berdasarkan hasil analisis hingga perancangan dan akan dilakukan uji coba fungsional maupun non fungsional terhadap perangkat lunak yang dibangun. Tahap akhir adalah melakukan evaluasi terhadap uji coba yang sudah dilakukan.

#### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu hasil dari evaluasi, serta saran terkait dengan sistem yang dikembangkan.



UNIVERSITAS  
**Dinamika**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

Menurut Mulyadi (2007), kinerja merupakan keberhasilan yang telah diwujudkan dalam sasaran strategik oleh personel, tim, atau unit organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Menurut Rivai (2008), “Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Berdasarkan pengertian kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari keseluruhan kegiatan yang telah dilakukan oleh seseorang dalam perusahaan sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan.

#### **2.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam melakukan evaluasi terhadap perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan melihat kriteria yang sudah menjadi standar dalam perusahaan dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai (Jackson & Mathis, 2006). Berdasarkan definisi penilaian kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan tahapan atau kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

### 2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Samsudin (2010) yaitu sebagai berikut:

- a. Administratif yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan gaji
- b. Informatif yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
- c. Motivasi yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi pegawai untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Pada tingkat organisasi, penilaian kinerja bertujuan untuk:

- a. Menentukan kontribusi suatu unit atau divisi dalam perusahaan terhadap organisasi perusahaan secara keseluruhan.
- b. Memberikan dasar bagi penilaian prestasi manajer unit/divisi dalam perusahaan.
- c. Memberikan motivasi bagi manajer unit/divisi dalam mengelola divisi seirama dengan tujuan umum perusahaan.

### 2.4 *Key Performance Indicator* (KPI)

Indikator Kinerja Utama atau *Key Performance Indicator* (KPI) merupakan suatu indikator yang digunakan oleh perusahaan untuk mengetahui apakah strategi yang dijalankan sudah sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Moehariono, 2012). Menurut Parmenter (2007), KPI berisi mengenai serangkaian ukuran pada aspek-aspek kinerja organisasi yang paling penting untuk keberhasilan organisasi pada saat ini dan waktu yang akan datang. KPI memiliki peran dalam memperbaiki target

yang telah ada sehingga memberikan hasil yang lebih baik dari sebelumnya (Parmenter, 2007).

KPI tidak hanya digunakan sebagai penilaian ukuran keberhasilan dalam suatu perusahaan, tetapi KPI memiliki peran lain bagi perusahaan (Moeheriono, 2012), yaitu:

1. Sebagai indikator bagi pegawai untuk mengetahui dimana area pegawai tersebut harus bekerja dan menghasilkan *output* sesuai dengan target yang telah ditentukan.
2. Sebagai alat komunikasi atasan dengan bawahan ataupun perusahaan ke seluruh lini organisasi.
3. Sebagai media yang secara eksplisit menyatakan kemampuan proses yang harus dicapai, sehingga target perusahaan juga tercapai.

## **2.5 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negri Sipil (PNS)**

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian yang dilakukan secara sistematis oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Penilaian prestasi kerja PNS penekanannya pada tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati bersama antara PNS dengan pejabat penilai. Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013, Penilaian prestasi kerja PNS dibagi kedalam dua unsur yaitu sasaran kerja pegawai (SKP) dengan bobot nilai 60% dan perilaku kerja dengan bobot nilai 40%.

## 2.6 Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Nilai capaian SKP dinyatakan dengan angka dan sebutan, sebagai berikut:

- a. 91 – ke atas : Sangat Baik
- b. 76 – 90 : Baik
- c. 61 – 75 : Cukup
- d. 51 – 60 : Kurang
- e. 50 – ke bawah : Buruk

Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Penilaian Sasaran Kerja Pegawai atau SKP dilakukan dengan menghitung tingkat capaian SKP yang telah ditetapkan untuk setiap pelaksanaan kegiatan tugas jabatan, yang diukur dengan empat aspek yaitu aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.

### 2.6.1 Aspek Kuantitas

Aspek Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Perhitungan aspek kuantitas dapat dihitung dengan rumus:

$$\boxed{\text{Penilaian Capaian SKP (Aspek Kuantitas)} = \frac{\text{Realisasi Output (RO)}}{\text{Target Output (TO)}} \times 100} \dots\dots\dots(1)$$

### 2.6.2 Aspek Kualitas

Aspek kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Perhitungan aspek kualitas dapat dihitung dengan rumus:

$$\boxed{\text{Penilaian Capaian SKP (Aspek Kualitas)} = \frac{\text{Realisasi Kualitas (RK)}}{\text{Target Kualitas (TK)}} \times 100} \dots\dots\dots(2)$$

### 2.6.3 Aspek Waktu

Aspek waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Berikut ini beberapa rumus yang digunakan dalam melakukan perhitungan aspek waktu, yaitu:

1. Dalam hal kegiatan tidak dilakukan maka realisasi waktu 0 (nol), perhitungannya menggunakan rumus:

$$\boxed{\begin{array}{l} \text{Nilai Capaian SKP} \\ \text{Aspek Waktu untuk} \\ \text{kegiatan yang tidak} \\ \text{dilakukan} \end{array} = \frac{1,76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 0 \times 100} \dots\dots\dots(3)$$

2. Untuk aspek waktu tingkat efisiensi yang dapat ditoleransikan  $\leq 24\%$  diberikan nilai baik sampai dengan sangat baik. Dalam hal tingkat efisiensi waktu  $\leq 24\%$  dari target yang ditentukan maka untuk menghitung nilai capaian SKP dengan menggunakan rumus:

$$\boxed{\begin{array}{l} \text{Nilai Capaian SKP} \\ \text{Aspek Waktu tingkat} \\ \text{efisiensi} \leq 24\% \end{array} = \frac{1,76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100} \dots\dots\dots(4)$$

3. Untuk aspek waktu tingkat efisiensi  $> 24\%$  diberikan nilai cukup sampai dengan buruk. Dalam hal tingkat efisiensi waktu  $> 24\%$  dari target yang ditentukan maka untuk menghitung nilai capaian SKP dengan menggunakan rumus:

$$\boxed{\begin{array}{l} \text{Nilai Capaian SKP} \\ \text{Aspek Waktu tingkat} \\ \text{efisiensi} \leq 24\% \end{array} = \left\{ \left( \frac{1,76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100 \right) - 100 \right\}} \dots\dots\dots(5)$$

4. Untuk menghitung persentase tingkat efisiensi waktu dari target waktu sebagaimana dimaksud pada nomor 2 dan nomor 3, perhitungannya menggunakan rumus:

$$\text{Persentase Efisiensi waktu} = 100 \% - \left( \frac{\text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100 \% \right) \dots\dots\dots(6)$$

#### 2.6.4 Aspek Biaya

Aspek biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai. Berikut ini beberapa rumus yang digunakan dalam melakukan perhitungan aspek biaya, yaitu:

1. Dalam hal kegiatan tidak dilakukan maka realisasi biaya 0 (nol), perhitungannya menggunakan rumus:

$$\text{Nilai Capaian SKP Aspek Biaya untuk kegiatan yang tidak dilakukan} = \frac{1,76 \times \text{Target Biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 0 \times 100 \dots\dots\dots(7)$$

2. Untuk aspek biaya tingkat efisiensi yang dapat ditoleransikan  $\leq$  diberikan nilai baik sampai dengan sangat baik. Dalam hal tingkat efisiensi biaya  $\leq$  24% dari target yang ditentukan maka untuk menghitung nilai capaian SKP dengan menggunakan rumus:

$$\text{Nilai Capaian SKP Aspek Biaya tingkat efisiensi } \leq 24\% = \frac{1,76 \times \text{Target Biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 100 \dots\dots\dots(8)$$

3. Untuk aspek biaya tingkat efisiensi  $>$  24% diberikan nilai cukup sampai dengan buruk. Dalam hal tingkat efisiensi biaya  $>$  24% dari target yang ditentukan maka untuk menghitung nilai capaian SKP dengan menggunakan rumus:

$$\text{Nilai Capaian SKP} \\ \text{Aspek Biaya tingkat} \\ \text{efisiensi} > 24\% = 76 - \left\{ \left( \frac{1,76 \times \text{Target Biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 100 \right) - 100 \right\} \dots\dots\dots(9)$$

4. Untuk menghitung persentase tingkat efisiensi biaya dari target biaya sebagaimana dimaksud pada nomor 2 dan nomor 3 perhitungannya menggunakan rumus:

$$\text{Persentase Efisiensi} \\ \text{biaya} = 100 \% - \left( \frac{\text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 100 \% \right) \dots\dots\dots(10)$$

## 2.7 Penilaian Perilaku Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun unsur perilaku kerja ialah sebagai berikut:

1. Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
2. Integritas merupakan kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi.
3. Komitmen merupakan kesanggupan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
4. Disiplin merupakan kesanggupan seorang PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan

atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan sanksi.

5. Kerja sama merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab diembannya.
6. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

## 2.8 *Graphic Rating Scale*

*Graphic Rating Scale* (GRS) merupakan metode penilaian kinerja pegawai yang banyak digunakan oleh sebuah perusahaan atau organisasi karena dapat dikembangkan dan mudah untuk diperbaharui jika terdapat perubahan terhadap kriteria yang menjadi bahan penilaian (Ruky, 2006). Sistem GRS adalah metode “POPMAN” (*Person Oriented Performance Mangement*) yaitu penilaian yang memfokuskan kepada pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan bukan pada hasil dari kerja yang dilakukan oleh pegawai. Penggunaan metode *Graphic Rating Scale* sangat memudahkan seorang manajer atau atasan, karena seorang manajer dapat memberikan nilai secara cepat pada formulir GRS (Grobler, dkk , 2006). Contoh GRS adalah penggunaan skala satu sampai dengan lima dimana nilai satu sebagai nilai terburuk dan nilai lima sebagai nilai terbaik.

**Graphic Rating Scale**

Sloan Tool & Die, Inc.  
Duluth, Minnesota

Employee Rating Scale

Employee: Javier Alva  
Department: Accounting  
Rated by: Irene Huharsky  
Date: 3/17/01

Behavior:	Unsatisfactory	Questionable	Satisfactory	Outstanding
A. Quantity of work	1	2	3	4
B. Quality of work	1	2	3	4
C. Work initiative	1	2	3	4
D. Efficiency	1	2	3	4
E. Overall	1	2	3	4

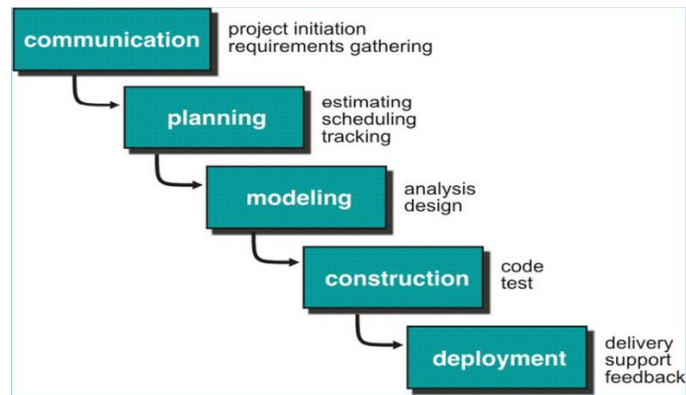
Gambar 2.1 Contoh Graphic Rating Scale (Pierce, dkk, 2002)

## 2.9 Metode Pengembangan Sistem Dengan *System Development Life Cycle*

*System Development Life Cycle* (SDLC) merupakan suatu urutan dari beberapa proses secara bertahap di dalam merancang dan mengembangkan sistem yang dikenal dengan nama *Information System Development* atau juga *Application Development* (Dewanto, 2004). Menurut Pressman (2015), SDLC merupakan proses yang digunakan untuk melakukan perancangan sistem serta metodologi yang digunakan untuk mengembangkan suatu sistem.

Metode pengembangan *waterfall* menurut Pressman (2015) ialah model yang bersifat sistematis dan berurutan dalam mengembangkan dan membangun sebuah perangkat lunak. Model *waterfall* merupakan model pengembangan perangkat lunak yang paling banyak dipakai dalam *Software Engineering* walaupun model ini dianggap model kuno karena diperkenalkan pada tahun 1970 oleh Winston Royce. Model ini dilakukan tahap demi tahap yang mengharuskan menyelesaikan tahap sebelumnya sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya sehingga model ini dikatan dengan model *waterfall*.

Fase-fase dalam model *waterfall* menurut Pressman (2015), yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.2 *Waterfall* Pressman

### **Tahap 1: *Communication (Project Initiation & Requirements Gathering)***

Tahap komunikasi merupakan tahap awal yang perlu dikerjakan sebelum memasuki pekerjaan yang bersifat teknis. Pada tahap ini dilakukan analisis mengenai permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dan membantu dalam mendefinisikan fitur dan fungsi dari perangkat lunak. Pengumpulan data-data tidak hanya sebatas melalui wawancara dan observasi pada organisasi tetapi juga didapatkan dari jurnal, artikel dan internet.

### **Tahap 2: *Planning (Estimating, Scheduling, Tracking)***

Tahap *planning* atau perencanaan merupakan tahapan yang akan menjelaskan mengenai tugas-tugas teknis yang akan dilakukan, risiko yang dapat terjadi, sumber daya yang diperlukan dalam pembuatan sistem, produk kerja yang ingin dihasilkan, penjadwalan kerja yang akan dilaksanakan, dan *tracking* proses pengerjaan sistem.

**Tahap 3: Modelling (Analysis and Design)**

Tahap ini merupakan tahapan untuk melakukan perancangan dan permodelan arsitektur sistem yang berfokus pada perancangan struktur data, arsitektur perangkat lunak, tampilan *interface* dan algoritma program.

**Tahap 4: Construction (Code and Test)**

Tahap *construction* merupakan proses penerjemahan dari bentuk desain menjadi kode atau Bahasa yang dapat dibaca oleh mesin. Setelah pemberian kode selesai maka tahap selanjutnya yaitu melakukan pengujian terhadap sistem dan juga kode yang telah dibuat. Tujuan dari melakukan pengujian ini ialah untuk menemukan kesalahan yang mungkin terjadi dan setelah mendapatkan kesalahan atau *bug* tersebut maka akan langsung diperbaiki.

**Tahap 5: Deployment (Delivery, Support, Feedback)**

Tahap *deployment* merupakan tahapan implementasi perangkat lunak ke pengguna, pemeliharaan perangkat lunak secara berkala, perbaikan perangkat lunak, evaluasi perangkat lunak, dan pengembangan perangkat lunak berdasarkan umpan balik yang diberikan agar sistem dapat tetap berjalan dan berkembang sesuai dengan fungsinya.

**2.10 Website**

Menurut Hardjono (2006), *website* adalah sebuah media yang menyediakan fasilitas hiperteks untuk menampilkan data berupa teks, gambar, suara, animasi, dan data multimedia lainnya. *Website* juga merupakan sistem *hypermedia* yang berarea luas yang ditujukan untuk akses secara universal (Hanson, 2000). Menurut Hanson (2000) juga mengatakan bahwa *website* merupakan sistem yang menyebabkan

pertukaran data di internet menjadi mudah dan efisien. Setiap halaman yang terdapat dalam sebuah *website* disebut dengan *homepage*.

### 2.11 Aplikasi Web

Aplikasi *web* adalah sebuah sistem informasi yang mendukung interaksi pengguna melalui antarmuka berbasis *web* (Simarmata, 2010). Aplikasi *web* adalah bagian dari *client-side* yang dapat dijalankan oleh *web browser*. *Client-side* mempunyai tanggung jawab untuk pengeksekusian proses bisnis. Berikut ini beberapa keuntungan dan kerugian aplikasi *web* menurut Murugusen pada (Simarmata, 2010).

Keuntungan dari aplikasi *web* yaitu sebagai berikut:

1. Pengontrolan melalui aplikasi
2. Kemampuan lintas platform
3. Pengontrolan versi
4. Masukan Pengguna

Kerugian dari aplikasi *web* yaitu sebagai berikut:

1. Kehilangan kecepatan
2. Batas penyajian data
3. Ancaman pada keamanan

### 2.12 Database

*Database* merupakan logikal data yang saling terhubung dan dirancang untuk memenuhi kebutuhan informasi dari suatu organisasi (Connolly & Begg, 2010). Menurut Inmon (2002), *database* adalah sekumpulan data yang saling terhubung dan disimpan yang biasanya telah memiliki redundansi yang terbatas dan

terkontrol berdasarkan suatu skema. Berdasarkan penjelasan *database* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *database* merupakan sekumpulan data yang saling terhubung satu sama lain yang datanya dapat diolah baik itu disimpan, diubah dan dihapus serta dapat ditampilkan kembali.

### 2.13 *Database Management System*

Menurut Fathansyah (2002), *Database Management System* (DBMS) merupakan suatu pengelolaan data secara fisik yang ditangani secara langsung oleh sebuah perangkat lunak yang khusus dimana perangkat lunak ini yang akan menentukan bagaimana data diorganisasi, disimpan, diubah dan diambil kembali. Berdasarkan pengertian DBMS tersebut maka dapat disimpulkan bahwa DBMS merupakan sebuah perangkat lunak yang digunakan untuk melakukan modifikasi dan mengolah data seperti dapat melihat, menambah, mengubah, menghapus.

Adapun manfaat dari adanya *Database Management System* menurut Bin Ladjamudin (2005) ialah sebagai berikut:

1. Kepraktisan yang artinya DBMS dapat mengurangi penggunaan kertas yang biasanya digunakan untuk menyimpan data maupun informasi karena pada DBMS dapat menyimpan informasi pada sistem.
2. Kecepatan yang artinya bahwa DBMS dapat melakukan pengolahan data seperti mengubah maupun menampilkan data secara cepat dari pada menggunakan kertas sebagai penyimpanan data dan informasi.
3. Mengurangi Kejemuan artinya bahwa penggunaan DBMS dapat mengurangi kebosanan seseorang yang harus melakukan tindakan berulang menggunakan tangan untuk melakukan penyimpanan data maupun perubahan data pada kertas.

## 2.14 *Testing Software*

*Testing software* merupakan proses untuk mengoperasikan perangkat lunak dalam suatu kondisi yang dikendalikan untuk mengetahui apakah perangkat lunak telah sesuai dan berlaku sebagaimana yang telah ditetapkan sesuai spesifikasi, melakukan pendeteksian *error*, dan melakukan validasi apakah spesifikasi yang telah ditetapkan sudah memenuhi keinginan atau kebutuhan dari pengguna yang sebenarnya (Romeo, 2003). *Testing* dapat dilihat sebagai suatu aktifitas yang menyeluruh dan terus-menerus sepanjang proses pengembangan. Tujuan akhir dari melakukan pengujian suatu perangkat lunak ialah untuk mendapatkan informasi yang dapat diandalkan secara konsisten (*reliable*) tentang hal yang mungkin sekitar perangkat lunak dengan cara termudah dan paling efektif.

### 2.14.1 *Usability Testing*

*Usability testing* merupakan pengujian aplikasi yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu aplikasi mudah digunakan atau *user friendly* (Romeo, 2003). Menurut Yumarlin (2016), “*usability testing* merupakan salah satu evaluasi terhadap suatu perangkat lunak aplikasi untuk mengetahui seberapa besar kemudahan suatu antarmuka dapat digunakan oleh pengguna saat berinteraksi dengan sistem”. Tahapan yang dapat dilakukan dalam melakukan *usability testing* menurut Zurriyadi dalam (Yumarlin, 2016) yaitu:

1. Menentukan Evaluator
2. Melakukan survei dengan Kuisioner
3. Melakukan pemilihan fungsi
4. Membuat tugas *usability testing* dibuat berdasarkan *learnability*, *efficiency*, *memorability*, *errors*, dan *satisfaction*.

5. Melaksanakan *usability testing* dengan wawancara
6. Melakukan analisa data dari hasil *usability testing* dan survey
7. Menyusun rekomendasi perbaikan aplikasi.

Menurut Arikunto pada (Saputra, dkk, 2014) tabel skala nilai perhitungan kuesioner pada *usability testing* yaitu:

Tabel 2.1 Skala Nilai Perhitungan *Usability Testing*

Skor	Kualifikasi	Hasil
85 – 100%	Sangat Baik (SB)	Berhasil
65 – 84%	Baik (B)	Berhasil
55 – 65%	Cukup (C)	Tidak Berhasil
0 – 54%	Kurang (K)	Tidak Berhasil

Perhitungan untuk tiap pertanyaan kuesioner akan dilakukan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai} = \frac{\text{Skor}}{\text{Jumlah Responden}} \dots\dots\dots(11)$$

#### 2.14.2 *Black-Box Testing*

*Black Box Testing* biasa disebut sebagai *behavioral testing*, *specification-based testig*, *input/output testing* atau *functional testing* dimana pengujian *black box testing* ini dapat dilakukan tanpa pengetahuan detil struktur internal sistem atau komponen yang dites (Romeo, 2003). Penggunaan *black-box testing* dapat melakukan perekayasaan perangkat lunak dengan menggunakan sekumpulan kondisi masukan yang dapat secara penuh memeriksa keseluruhan kebutuhan fungsional pada suatu program. Beberapa kategori *error* yang dapat diketahui dengan menggunakan *black-box testing* ialah sebagai berikut:

1. Fungsi yang hilang atau tidak benar
2. *Error* dari antar-muka
3. *Error* dari struktur data atau akses eksternal *database*

4. *Error* dari kinerja atau tingkah laku
5. *Error* dari inialisasi dan terminasi

### **2.15 Hypertext Preprocessor (PHP)**

PHP (*Hypertext Preprocessor*) adalah sebuah bahasa *scripting* yang terpasang pada HTML (*Hypertext Markup Language*). PHP menurut Sutarman (2003), merupakan salah satu bahasa *server-side* yang didesain khusus untuk aplikasi *web*. PHP merupakan sebuah *server-side embedded script language*, dimana perintah-perintah yang diberikan akan sepenuhnya dijalankan oleh *server* tetapi disertakan pada halaman HTML biasa.

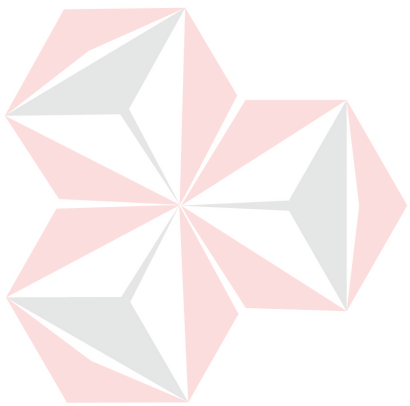
PHP memiliki keunggulan dimana bahasa ini mendukung banyak basis data seperti MySQL, MS-SQL, Ms. Access, PostgreSQL, mSQL, dan Oracle. Kelebihan lain dari PHP menurut Sutarman (2003), yaitu:

- a. PHP mudah dibuat dan kecepatan akses tinggi.
- b. PHP dapat berjalan dalam *web server* yang berbeda dan dalam sistem operasi yang berbeda.
- c. PHP merupakan bahasa yang *embedded* yang artinya dapat diletakkan dalam tag HTML
- d. PHP dapat digunakan secara gratis.

### **2.16 My Structured Query Language (MySQL)**

*My Structured Query Language* (MySQL) adalah *software* basis data yang tergolong tipe *database server* dan bersifat *open source* (Kadir, 2009). *Database Server* merupakan jenis basis data yang secara aktif memantau permintaan akses terhadap data. MySQL memiliki beberapa keuntungan yaitu bersifat gratis yang

dapat dengan mudah diunduh di *internet*, selain itu basis data MySQL bersifat *multiplatform* yang dapat diakses berbagai sistem operasi. *Database* MySQL dapat digunakan dalam pembuatan aplikasi berbasis *web* dan desktop.



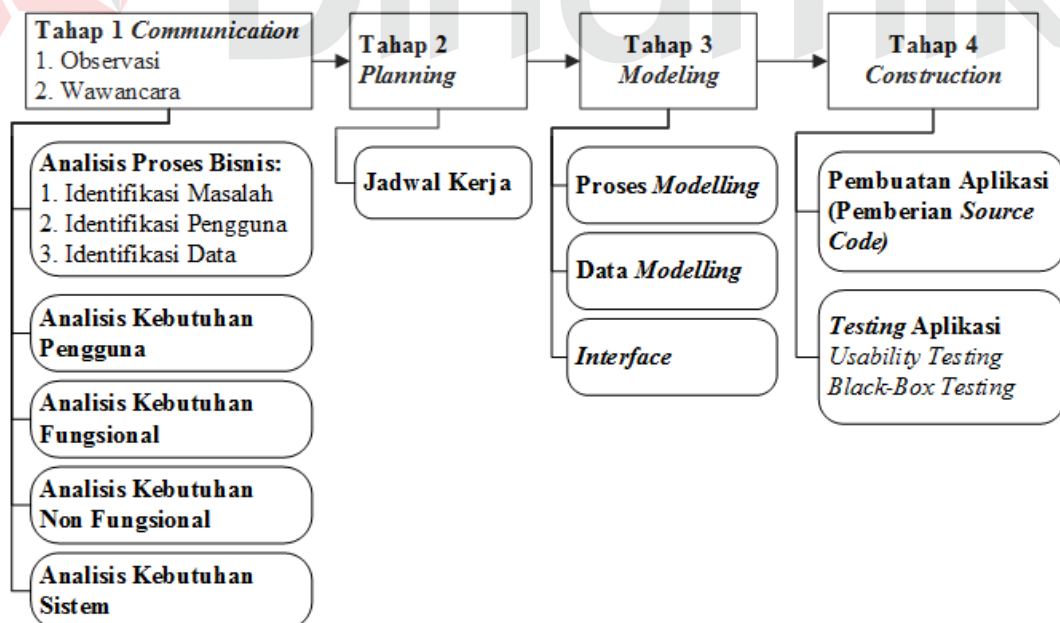
UNIVERSITAS  
Dinamika

## BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

### 3.1 Analisis Sistem

Perancangan aplikasi penilaian kinerja pegawai berbasis *web* ini menerapkan *System Development Life Cycle (SDLC) Waterfall Model* yang berguna untuk menggambarkan tahapan-tahapan dalam perancangan sistem serta langkah-langkah yang harus dikerjakan dari setiap tahapan. Tahapan-tahapan yang akan dilakukan pada perancangan sistem ini disesuaikan dengan model *waterfall* dimana terdiri dari tahap *communication*, *planning*, *modeling*, dan *construction*.

Metode penelitian dilakukan untuk dapat mengerjakan Tugas Akhir sesuai dengan tahapan-tahapan yang diperlukan agar dalam pengerjaan dapat dilakukan dengan terstruktur dan sistematis. Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1 Diagram Model Penelitian

Tahapan *Communication* merupakan tahapan awal yang akan dilakukan dalam melakukan pembuatan Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis *Web* Pada Rumah Sakit Paru Surabaya. Pada tahapan ini dilakukan pengumpulan data yang berguna dalam pengembangan aplikasi penilaian kinerja pegawai yang diperoleh dari berbagai sumber yang terlibat. Pada tahap *communication* ini dilakukan dua cara untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan yaitu:

1. Observasi

Pada kegiatan observasi ini dilakukan pengamatan secara langsung proses yang terjadi dalam melakukan penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Paru Surabaya. Pengumpulan data dengan cara observasi ini dilakukan untuk mendapatkan informasi dan data yang berhubungan dalam penyelesaian masalah dan untuk mengetahui langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan Koordinator Unit SDM yang memiliki tanggung jawab dalam proses penilaian kinerja pegawai. Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan sehingga dari informasi yang didapatkan tersebut dapat dibangun sebuah sistem yang mampu menangani permasalahan yang dihadapi dalam proses penilaian kinerja pegawai. Beberapa informasi yang didapatkan dalam proses wawancara ialah informasi mengenai data-data yang akan diolah, proses penilaian kinerja yang meliputi dua proses yaitu penilaian kinerja pegawai berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan penilaian

kinerja berdasarkan perilaku pegawai serta laporan yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam penilaian kinerja pegawai.

Pada tahap komunikasi ini juga dilakukan terhadap beberapa analisis yang diperlukan dalam proses pengembangan sistem yaitu analisis proses bisnis, analisis kebutuhan pengguna, analisis kebutuhan fungsionalitas, analisis kebutuhan non fungsional, dan analisis kebutuhan sistem.

### **3.1.1 Analisis Proses Bisnis**

Pada tahapan analisis bisnis ini akan dilakukan analisis terhadap proses bisnis yang terjadi pada proses penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Paru Surabaya. Tahapan yang dilakukan dalam analisis bisnis yaitu dengan melakukan identifikasi masalah, identifikasi pengguna, identifikasi data, dan identifikasi fungsi.

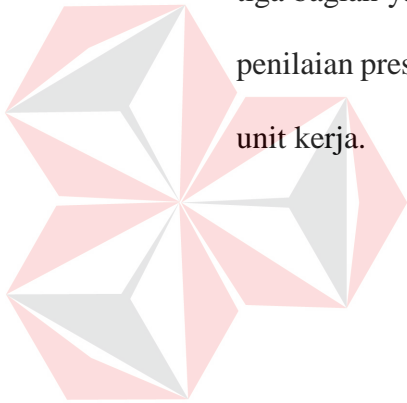
#### **1. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah didapatkan dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi proses penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Paru Surabaya memiliki dua penilaian yaitu penilaian prestasi kerja pegawai dan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai diawali dengan pegawai melakukan pembuatan SKP dan setelah itu melakukan realisasi kegiatan harian. Setelah itu, pejabat penilai akan melakukan penilaian SKP dan penilaian Perilaku kerja pegawai. Pada proses penilaian kinerja pegawai pada unit kerja akan dilakukan oleh pejabat penilai untuk menilai beberapa aspek kinerja pegawai.

Proses penilaian prestasi kerja pegawai memiliki tahapan yaitu pegawai yang dinilai menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP), pegawai yang dinilai

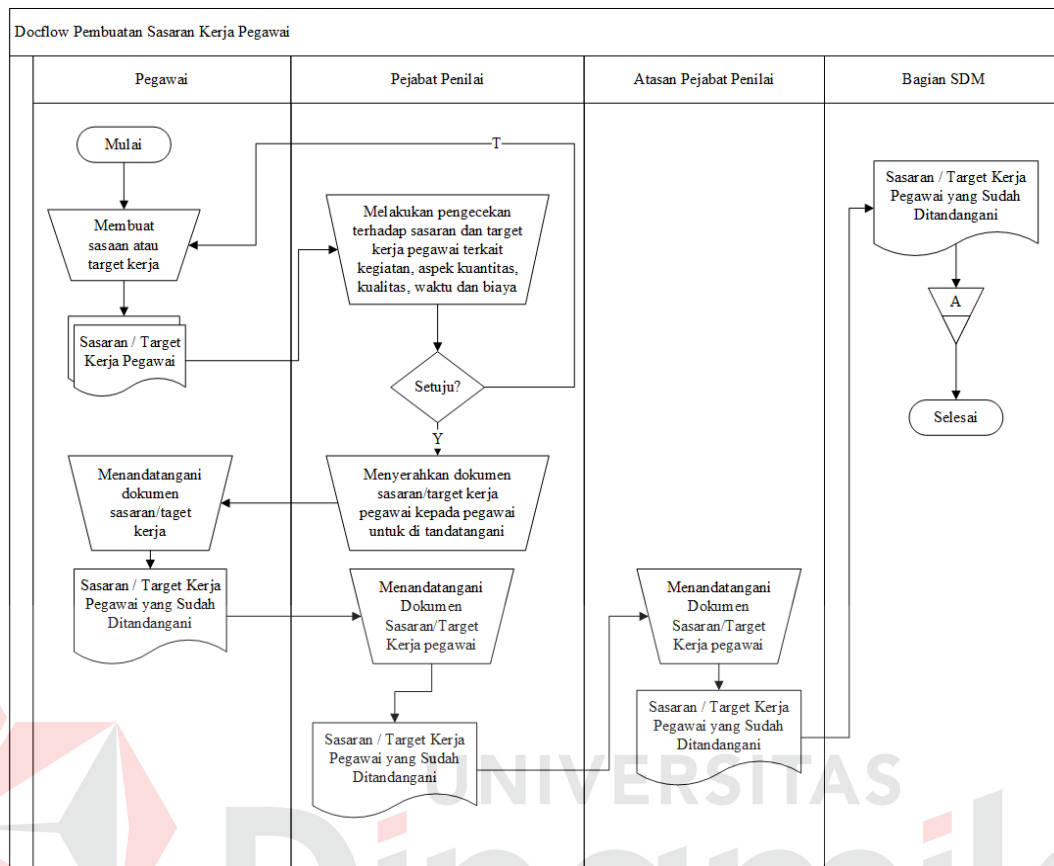
melakukan pengisian kegiatan harian, pejabat penilai melakukan penilaian SKP, melakukan penilaian perilaku kerja pegawai, dan melakukan penilaian akhir prestasi kerja pegawai.

Proses penilaian kinerja pegawai pada unit kerja memiliki tahapan yaitu pejabat penilai melakukan penilaian kehadiran dan keterlambatan pegawai, penilaian terhadap aspek kerja pegawai serta memberikan kesimpulan penilaian. Gambaran proses penilaian kinerja pegawai yang saat ini terjadi pada Rumah Sakit Paru Surabaya dapat dilihat pada *document flow*. *Document flow* yang ada pada proses penilaian kinerja pegawai di Rumah Sakit Paru Surabaya ini dibagi menjadi tiga bagian yaitu *document flow* pembuatan sasaran kerja pegawai, *document flow* penilaian prestasi kerja pegawai, dan *document flow* penilaian kinerja pegawai pada unit kerja.



UNIVERSITAS  
Dinamika

### A. Document Flow Pembuatan Sasaran Kerja Pegawai

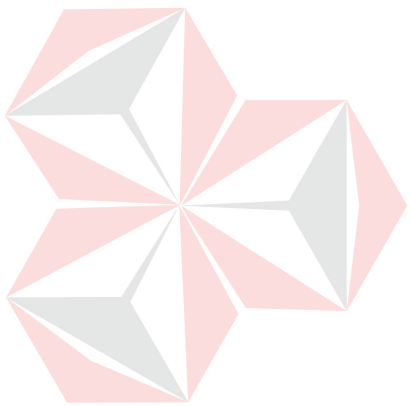


Gambar 3.2 Document Flow Pembuatan Sasaran Kerja Pegawai

Gambar 3.2 merupakan gambaran proses pembuatan SKP di Rumah Sakit

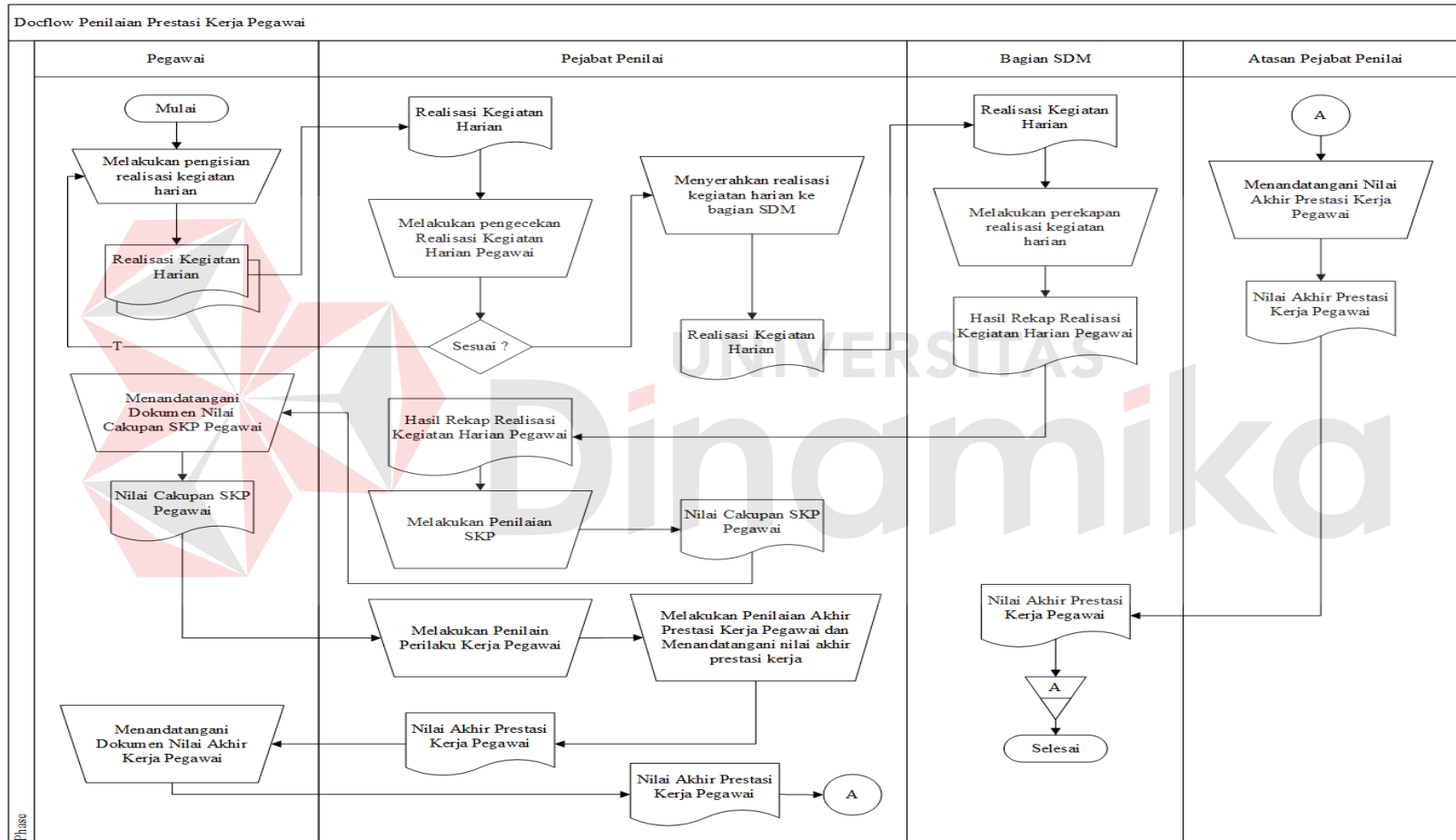
Paru Surabaya. Proses pembuatan SKP akan dilakukan oleh pegawai dengan membuat beberapa kegiatan yang akan dilakukan selama satu tahun bekerja sesuai dengan jabatan dari pegawai tersebut. Setelah pegawai selesai dalam membuat SKP, pegawai tersebut perlu meminta persetujuan kepada pejabat penilai dimana pejabat penilai tersebut merupakan kepala bagian. Jika SKP tersebut belum mendapatkan persetujuan oleh pejabat penilai maka pegawai tersebut perlu melakukan konsultasi ke pejabat penilai dan pegawai perlu membuat ulang SKP tersebut. Jika SKP telah disetujui oleh pejabat penilai maka pegawai perlu menandatangani SKP yang telah dibuat tersebut serta meminta tanda tangan

persetujuan dari pejabat penilai dan atasan pejabat penilai. Atasan pejabat penilai disini merupakan kepala Rumah Sakit Paru Surabaya. Setelah proses pembuatan SKP selesai dan telah ditandatangani oleh pegawai, pejabat penilai dan atasan pejabat penilai, SKP yang telah selesai tersebut lalu diserahkan ke unit SDM untuk dilakukan perekapan dan diarsipkan.



UNIVERSITAS  
**Dinamika**

## B. Document Flow Penilaian Prestasi Kerja Pegawai



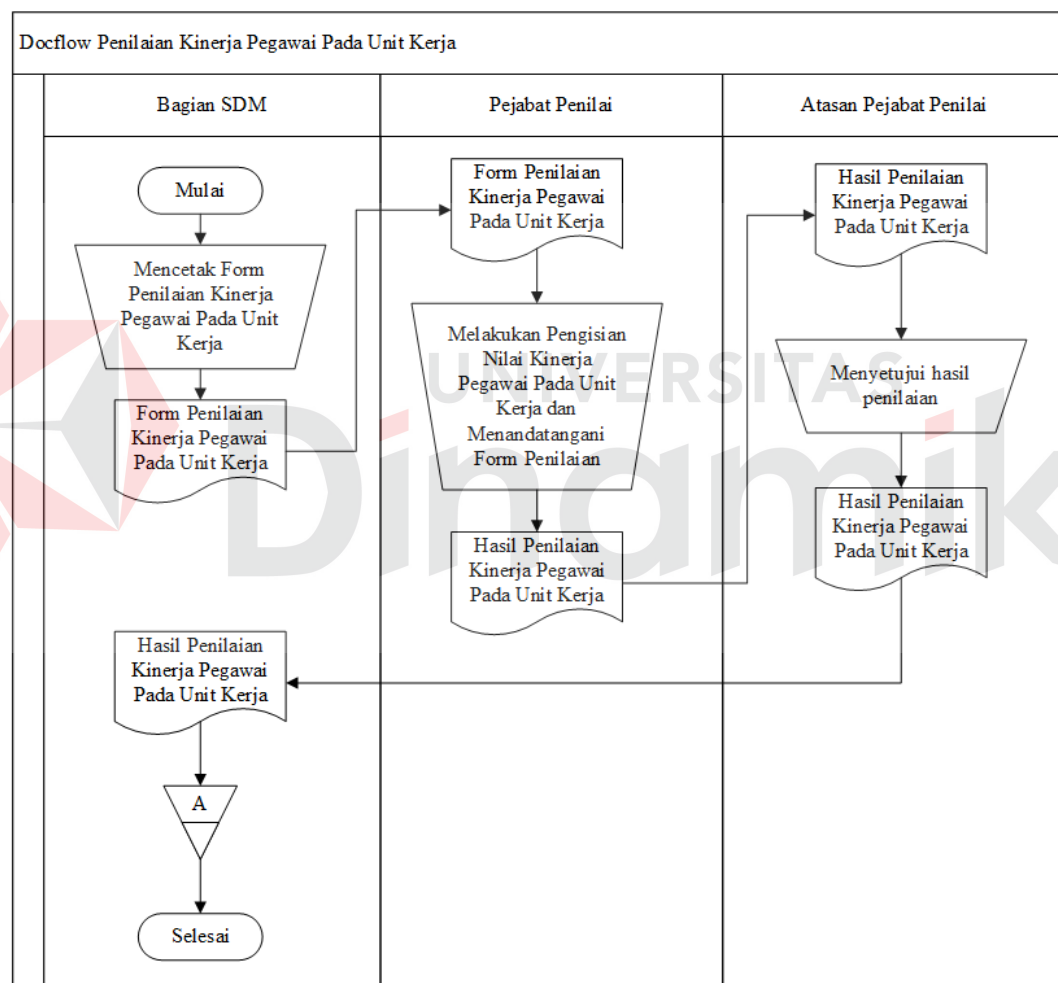
Gambar 3.3 Document Flow Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Gambar 3.3 menjelaskan tentang aliran dokumen proses penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai ini terdiri atas dua penilaian yaitu penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) dan penilaian perilaku kerja pegawai. Prosedur pertama yang dilakukan dalam proses penilaian prestasi kerja pegawai ialah pegawai yang dinilai akan melakukan pengisian nilai realisasi kegiatan harian berdasarkan SKP yang telah disepakati antara pegawai dengan pejabat penilai. Realisasi kegiatan harian ini akan dilakukan pemeriksaan oleh pejabat penilai. Realisasi kegiatan harian yang telah selesai diperiksa akan dilakukan perekapan oleh unit SDM. Hasil rekapan realisasi kegiatan harian ini akan diberikan kepada pejabat penilai untuk dilakukan proses penilaian SKP pegawai. Proses penilaian SKP pegawai akan melakukan perbandingan antara target dan realisasi dimana meliputi empat aspek yang akan dinilai yaitu aspek kuantitas, aspek kualitas, aspek waktu dan aspek biaya. Nilai capaian SKP tiap kegiatan akan dijumlahkan dan setelah itu dilakukan rata-rata untuk mendapatkan nilai cakupan SKP pegawai. Nilai akhir cakupan SKP pegawai akan ditandatangani oleh pegawai yang dinilai tersebut. Nilai akhir cakupan SKP akan dikalikan dengan bobot penilaian yaitu sebesar 60%.

Proses penilaian prestasi kerja pegawai berikutnya adalah proses penilaian perilaku kerja pegawai. Penilaian perilaku kerja pegawai akan dilakukan oleh pejabat penilai dengan menilai enam kriteria perilaku kerja. Nilai dari tiap-tiap kriteria tersebut akan dihitung nilai rata-rata perilaku kerja tersebut. Nilai akhir perilaku kerja akan dilakukan pengalihan dengan bobot sebesar 40%. Setelah proses penilaian perilaku kerja selesai dilakukan, pejabat penilai akan langsung melakukan penilaian akhir prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja pegawai dihitung dengan

menjumlahkan nilai akhir cakupan setelah dikali dengan 60% dan nilai perilaku kerja pegawai setelah dikalikan dengan 40%. Nilai akhir prestasi kerja pegawai tersebut setelah itu akan ditandatangani oleh atasan pejabat penilai sebagai bentuk persetujuan. Nilai akhir prestasi kerja pegawai tersebut setelah itu diberikan kepada Unit SDM untuk diarsipkan.

### C. Document Flow Penilaian Kinerja Pegawai pada Unit Kerja



Gambar 3.4 Document Flow Penilaian Kinerja Pegawai pada Unit Kerja

Gambar 3.4 merupakan aliran dokumen pada proses penilaian kinerja pegawai pada unit kerja. Penilaian kinerja pegawai pada unit kerja merupakan penilaian yang dilakukan oleh rumah sakit selain melakukan penilaian prestasi kerja

pegawai. Penilaian kinerja pegawai pada unit kerja pegawai ini diawali dari Unit SDM mencetak formulir penilaian kinerja pegawai pada unit kerja, *form* tersebut akan diserahkan kepada pejabat penilai untuk dilakukan penilaian kinerja pegawai. Terdapat dua belas aspek hasil kerja yang dinilai serta menilai absensi pegawai terkait berapa jumlah kali ijin, sakit dan tidak masuk serta berapa kali pegawai yang dinilai pulang kerja cepat. Setelah pejabat penilai melakukan penilaian kinerja pegawai, pejabat penilai akan memberikan hasil penilaian tersebut kepada atasan pejabat penilai untuk di setujui. Hasil penilaian kinerja pegawai yang telah disetujui oleh atasan pejabat penilai akan langsung diberikan ke unit SDM untuk di lakukan rekapitulasi dan diarsipkan.

Proses bisnis yang terjadi pada proses penilaian kinerja pegawai di Rumah Sakit Paru Surabaya masih mengalami kendala dan beberapa masalah sehingga menimbulkan beberapa akibat bagi instansi. Beberapa permasalahan yang terjadi pada proses penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Paru Surabaya serta solusi yang diberikan untuk mengurangi permasalahan tersebut dapat dilihat pada Tabel

3.1.

Tabel 3.1 Permasalahan dan Solusi Proses Penilaian Kinerja Pegawai

Permasalahan	Akibat	Solusi
Proses pengisian realisasi kegiatan harian yang dilakukan oleh pegawai masih menggunakan kertas formulir yang menyebabkan tidak efisien dalam biaya operasional serta pengguna kertas formulir menyebabkan kertas tersebut rusak atau hilang sehingga	Biaya tidak efisien yang membutuhkan biaya rata-rata sebesar 200 ribu rupiah setiap bulan.	Membuat aplikasi yang dapat digunakan langsung oleh pegawai untuk melakukan pengisian realisasi kegiatan harian.

Permasalahan	Akibat	Solusi
menyebabkan pegawai perlu meminta kembali formulir pengisian realiasi kegiatan harian tersebut.		
Proses perhitungan nilai SKP sering mengalami kesalahan dalam perhitungan yang dikarenakan Unit kepegawaian salah dalam memasukkan rumus penilaian SKP.	Produktivitas pegawai menjadi menurun karena salah dalam melakukan perhitungan nilai dan kesalahan dalam pengambilan keputusan.	Membuat aplikasi yang dapat melakukan proses penilaian sasaran kerja pegawai dengan melakukan perhitungan secara otomatis di dalam sistem.
Pejabat penilai tidak dapat secara langsung memantau realisasi kegiatan harian yang telah dilakukan oleh pegawai, dikarenakan pejabat penilai perlu menunggu pegawai mengumpulkan hasil realisasi kegiatan harian.	Tidak dapat secara langsung memverifikasi hasil realisasi kegiatan harian pegawai.	Membuat aplikasi yang dapat digunakan oleh pejabat penilai untuk melakukan verifikasi kegiatan harian yang dilakukan oleh pegawai.
Proses pembuatan laporan nilai kinerja pegawai memerlukan waktu rata-rata satu sampai dua minggu karena harus melakukan proses rekapitulasi nilai kinerja pegawai.	Pihak manajemen tidak dapat secara langsung mendapatkan laporan hasil nilai kinerja pegawai sehingga menjadi terlambat dalam pengambilan keputusan.	Membuat aplikasi yang dapat menampilkan laporan keseluruhan nilai kinerja pegawai pada unit kerja, laporan daftar pegawai yang perlu diberikan pembinaan, laporan nilai prestasi kerja keseluruhan pegawai, laporan sepuluh pegawai dengan nilai prestasi kerja tertinggi, laporan sepuluh pegawai dengan nilai prestasi kerja terendah, laporan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai tiap unit dan laporan grafik

Permasalahan	Akibat	Solusi
		perbandingan nilai prestasi kerja pegawai tiap tahun..

## 2. Identifikasi Pengguna

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Rumah Sakit Paru Surabaya, pengguna yang terlibat pada proses penilaian kinerja pegawai yaitu Unit SDM, atasan pejabat penilai, pejabat penilai, dan pegawai yang dinilai.

## 3. Identifikasi Data

Setelah melakukan proses identifikasi permasalahan dan pengguna, maka dapat dilakukan proses identifikasi data. Proses penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Paru Surabaya memerlukan data sebagai berikut: Data Pangkat, Data Unit Kerja, Data Tingkat Pegawai, Data Jabatan, Data Pegawai, Data Tugas Pokok, Data Perilaku Kerja, Data Aspek Hasil Kerja, Data Periode, Data Hari Libur Nasional, Data Pengecualian Hari Libur, Data Skala Nilai Hasil Kerja dan Absensi.

### 3.1.2 Analisis Kebutuhan Pengguna

Analisis kebutuhan pengguna berfungsi untuk mengetahui kebutuhan dari masing-masing pengguna yang berhubungan langsung dengan sistem. Pengguna tersebut terbagi menjadi kedudukan yang berbeda, yaitu sebagai admin (Koordinator Sumber Daya Manusia), atasan pejabat penilai (Kepala Rumah Sakit Paru Surabaya), pejabat penilai (Kepala Unit), dan pegawai yang dinilai (Staff Rumah Sakit Paru Surabaya). Kedudukan yang berbeda dari setiap pengguna tersebut memiliki fungsi yang berbeda sesuai dengan kebutuhan data dan informasi

dari setiap pengguna. Untuk penerapan sistem pada aplikasi dapat dilihat dari kebutuhan pengguna dalam penilaian kinerja pegawai sebagai berikut:

### A. Unit Sumber Daya Manusia

Tabel 3.2 Kebutuhan Pengguna Unit Sumber Daya Manusia

<b>Tugas dan Tanggung Jawab</b>	<b>Kebutuhan Data</b>	<b>Kebutuhan Informasi</b>
Mengelola Data Pangkat	Data Pangkat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Laporan Nilai Kinerja Pada Unit Kerja Keseluruhan Pegawai.</li> <li>2. Laporan Daftar Pegawai Yang Perlu Diberikan Pembinaan</li> <li>3. Laporan Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Tiap Unit</li> <li>4. Laporan Grafik Perbandingan Nilai Prestasi Kerja Pegawai Tiap Tahun</li> <li>5. Laporan 10 Pegawai Dengan Nilai Prestasi Kerja Tertinggi.</li> <li>6. Laporan 10 Pegawai Dengan Nilai Prestasi Kerja Terendah</li> <li>7. Laporan Nilai Prestasi Kerja Keseluruhan Pegawai</li> </ol>
Mengelola Data Jabatan	Data Jabatan	
Mengelola Data Tingkat Pegawai	Data Tingkat Pegawai	
Mengelola Data Unit Kerja	Data Unit Kerja	
Mengelola Data Satuan Tugas Pokok	Data Satuan Tugas Pokok	
Mengelola Data Tugas Pokok	Data Tugas Pokok	
Mengelola Data Perilaku Kerja	Data Perilaku Kerja	
Mengelola Data Aspek Hasil Kerja	Data Aspek Hasil kerja	
Mengelola Data Periode	Data Periode	
Mengelola Data Skala Nilai Hasil Kerja	Data Skala Nilai Hasil Kerja	
Mengelola Periode Penilaian	Data Periode Penilaian	
Mengelola Data Hari Libur Nasional	Data Hari Libur nasional	
Mengelola Data Hari Pengecualian Hari Libur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daftar Hari Libur Nasional</li> <li>2. Data Jabatan</li> </ol>	
Mengelola Data Absensi	<i>Import data absensi</i>	

<b>Tugas dan Tanggung Jawab</b>	<b>Kebutuhan Data</b>	<b>Kebutuhan Informasi</b>
Membuat Laporan Penilaian Kinerja Pegawai	1. Data Periode 2. Data Nilai Akhir Kinerja Pegawai	

## B. Pegawai Yang Dinilai

Tabel 3.3 Kebutuhan Pengguna Pegawai Yang Dinilai

<b>Tugas dan Tanggung Jawab</b>	<b>Kebutuhan Data</b>	<b>Kebutuhan Informasi</b>
Membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	1. Data Tugas Pokok 2. Data Nilai Target Tiap Kegiatan	1. Nilai Sasaran Kerja Pegawai 2. Nilai Perilaku Kerja Pegawai
Menerima Informasi Perubahan Sasaran Kerja Pegawai	1. Daftar SKP	3. Nilai Hasil Kerja
Mengisi Realisasi Kegiatan Harian	1. Daftar SKP 2. Data Nilai Realisasi Kegiatan Harian	
Menerima Informasi Progres Kerja	1. Daftar SKP 2. Daftar Realisasi Kegiatan Pegawai	

## C. Pejabat Penilai

Tabel 3.4 Kebutuhan Pengguna Pejabat Penilai

<b>Tugas dan Tanggung Jawab</b>	<b>Kebutuhan Data</b>	<b>Kebutuhan Informasi</b>
Melakukan Verifikasi Terhadap Sasaran Kerja Pegawai	1. Data Pegawai 2. Data SKP	1. Realisasi Kegiatan Pegawai
Melakukan Verifikasi Terhadap Kegiatan Harian Pegawai	1. Data Pegawai 2. Data SKP 3. Data Realisasi Kegiatan	
Melakukan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai	1. Data Pegawai 2. Data SKP 3. Data Realisasi Kegiatan 4. Data Nilai SKP	

<b>Tugas dan Tanggung Jawab</b>	<b>Kebutuhan Data</b>	<b>Kebutuhan Informasi</b>
Melakukan Penilaian Perilaku Kerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Data Pegawai</li> <li>2. Data Perilaku Kerja</li> <li>3. Data Nilai Perilaku Kerja Pegawai</li> </ol>	
Melakukan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Data Pegawai</li> <li>2. Data Nilai Perilaku Kerja</li> <li>3. Data Nilai SKP</li> </ol>	
Melakukan Penilaian Kinerja Pegawai pada Unit Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Data Pegawai</li> <li>2. Data Hasil Kerja</li> <li>3. Data Nilai Hasil Kerja</li> </ol>	

#### D. Atasan Pejabat Penilai

Tabel 3.5 Kebutuhan Pengguna Atasan Pejabat Penilai

<b>Kebutuhan Fungsi</b>	<b>Kebutuhan Data</b>	<b>Kebutuhan Informasi</b>
Melakukan Verifikasi Terhadap Nilai Prestasi Kerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Data Pegawai</li> <li>2. Data Nilai Prestasi Kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Laporan Nilai Kinerja Pada Unit Kerja Keseluruhan Pegawai.</li> <li>2. Laporan Daftar Pegawai Yang Perlu Diberikan Pembinaan</li> <li>3. Laporan Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Tiap Unit</li> <li>4. Laporan Grafik Perbandingan Nilai Prestasi Kerja Pegawai Tiap Tahun</li> <li>5. Laporan 10 Pegawai Dengan Nilai Prestasi Kerja Tertinggi.</li> <li>6. Laporan 10 Pegawai Dengan Nilai Prestasi Kerja Terendah</li> <li>7. Laporan Nilai Prestasi Kerja Keseluruhan Pegawai</li> </ol>

### 3.1.3 Analisis Kebutuhan Fungsional

Kebutuhan fungsionalitas merupakan suatu layanan sistem yang harus disediakan dan bagaimana sistem berinteraksi dengan pengguna sistem, seperti pengguna dapat melakukan apa saja di dalam sistem. Hasil implementasi fungsi ini didapatkan dari hasil analisis kebutuhan pengguna serta melihat dari permasalahan dan solusi yang diajukan. Berikut ini tabel kebutuhan fungsional berdasarkan analisis permasalahan dan solusi.

Tabel 3.6 Analisis Kebutuhan Fungsional

Permasalahan	Solusi	Kebutuhan Fungsional
Proses pengisian realisasi kegiatan harian yang dilakukan oleh pegawai masih menggunakan kertas formulir yang menyebabkan tidak efisien dalam biaya operasional serta pengguna kertas formulir menyebabkan kertas tersebut rusak atau hilang sehingga menyebabkan pegawai perlu meminta kembali formulir pengisian realiasi kegiatan harian tersebut.	Membuat aplikasi yang dapat digunakan langsung oleh pegawai untuk melakukan pengisian realisasi kegiatan harian.	Fungsi Pengisian Realisasi Kegiatan Harian
Proses perhitungan nilai SKP sering mengalami kesalahan dalam perhitungan yang dikarenakan Unit kepegawaian salah dalam memasukkan rumus penilaian SKP.	Membuat aplikasi yang dapat melakukan proses penilaian sasaran kerja pegawai dengan melakukan perhitungan secara otomatis di dalam sistem.	Fungsi Penilaian Sasaran Kerja Pegawai
Pejabat penilai tidak dapat secara langsung	Membuat aplikasi yang dapat digunakan oleh	Fungsi Verifikasi Kegiatan Harian Pegawai

Permasalahan	Solusi	Kebutuhan Fungsional
memantau realisasi kegiatan harian yang telah dilakukan oleh pegawai, dikarenakan pejabat penilai perlu menunggu pegawai mengumpulkan hasil realisasi kegiatan harian.	pejabat penilai untuk melakukan verifikasi kegiatan harian yang dilakukan oleh pegawai.	
Proses pembuatan laporan nilai kinerja pegawai memerlukan waktu rata-rata satu sampai dua minggu karena harus melakukan proses rekapitulasi nilai kinerja pegawai.	Membuat aplikasi yang dapat menampilkan laporan keseluruhan nilai kinerja pegawai pada unit kerja, laporan daftar pegawai yang perlu diberikan pembinaan, laporan nilai prestasi kerja keseluruhan pegawai, laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja tertinggi, laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja terendah, laporan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai tiap unit dan laporan grafik perbandingan nilai prestasi kerja pegawai tiap tahun...	Fungsi Pembuatan Laporan Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis kebutuhan fungsional pada Tabel 3.6 yang diturunkan dari permasalahan dan solusi maka dapat dibuat kebutuhan fungsional pada tiap unit sebagai berikut.

## A. Kebutuhan Fungsional Unit Sumber Daya Manusia

### 1. Fungsi Pengelolaan Data *Master*

Tabel 3.7 Kebutuhan Fungsi Pengelolaan Data *Master*

<b>Nama Fungsi</b>	Fungsi Pengelolaan Data <i>Master</i>	
<b>Pengguna</b>	Unit SDM	
<b>Deskripsi</b>	Fungsi ini merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melakukan pengelolaan data <i>master</i>	
<b>Kondisi Awal</b>	Data <i>master</i>	
<b>Alur Normal</b>	<b>Aksi Pengguna</b>	<b>Respon Sistem</b>
	<b>Menyimpan data <i>master</i></b>	
	Pengguna memilih menu <i>master</i> .	Sistem akan menampilkan halaman <i>master</i> data yang telah dipilih
	Pengguna memasukkan data <i>master</i> kedalam <i>form</i> tambah data dan setelah itu menekan tombol tambah	Sistem akan melakukan fungsi penambahan data dari <i>form</i> tersebut ke dalam tabel <i>master</i> dan setelah itu menampilkan pesan berhasil jika berhasil disimpan atau pesan gagal jika gagal dalam proses penyimpanan.
	<b>Mengubah data <i>master</i></b>	
	Pengguna mencari data <i>master</i> yang ingin dilakukan perubahan data.	Sistem akan menampilkan data sesuai yang dipilih ke dalam <i>form</i> perubahan data <i>master</i>
	Pengguna memasukkan data perubahan ke dalam <i>form</i> dan setelah itu menekan tombol ubah.	Sistem akan melakukan perubahan data pada tabel <i>master</i> dan setelah itu menampilkan pesan berhasil atau gagal.
	<b>Menghapus data <i>master</i></b>	
	Pengguna mencari data <i>master</i> yang ingin dilakukan hapus data	Sistem akan menampilkan data sesuai yang dipilih ke dalam <i>form</i> hapus data <i>master</i> .
	Jika data <i>master</i> tersebut belum digunakan pada tabel lain maka pengguna dapat dengan langsung menekan tombol hapus.	Sistem akan melakukan hapus data pada tabel <i>master</i> dan menampilkan pesan berhasil maupun gagal.
<b>Kondisi Akhir</b>	Fungsi ini dapat melakukan pengelolaan data <i>master</i>	

## 2. Fungsi Pengelolaan Periode Penilaian

Tabel 3.8 Kebutuhan Fungsi Pengelolaan Periode Penilaian

<b>Nama Fungsi</b>	Fungsi Pengelolaan Periode Penilaian	
<b>Pengguna</b>	Unit SDM	
<b>Deskripsi</b>	Fungsi ini merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menentukan periode penilaian kinerja pegawai.	
<b>Kondisi Awal</b>	Data Periode Penilaian	
<b>Alur Normal</b>	<b>Aksi Pengguna</b>	<b>Respon Sistem</b>
	<b>Halaman Pembuatan Periode Penilaian</b>	
	Pengguna memilih menu periode penilaian	Sistem menampilkan halaman periode penilaian yang berisi <i>form</i> dan tabel periode penilaian
	<b>Menambah Data Periode Penilaian</b>	
	Pengguna memasukkan data periode penilaian dengan memasukkan data periode penilaian yang berisi tanggal awal dan tanggal akhir, jenis periode dan keterangan periode setelah itu pengguna melakukan simpan periode dengan melakukan klik pada tombol tambah.	Sistem akan melakukan penyimpanan data periode penilaian ke dalam tabel periode dan setelah itu menampilkan pesan berhasil atau gagal..
	<b>Mengubah Data Periode Penilaian</b>	
	Pengguna mencari data periode penilaian yang ingin diubah data.	Sistem akan menampilkan data sesuai yang dipilih ke dalam <i>form</i> ubah data periode penilaian
	Pengguna memasukkan data perubahan ke dalam <i>form</i> dan setelah itu menekan tombol ubah.	Sistem akan melakukan ubah data periode pada tabel periode dan setelah itu menampilkan pesan berhasil atau gagal.
	<b>Menghapus Data Periode Penilaian</b>	
	Pengguna mencari data periode penilaian yang ingin dihapus	Sistem akan menampilkan data sesuai yang dipilih ke dalam <i>form</i> hapus data periode penilaian.
Jika data periode penilaian tersebut belum digunakan pada tabel lain maka	Sistem akan melakukan penghapusan data pada tabel periode dan menampilkan pesan berhasil maupun gagal.	

	pengguna dapat langsung menekan tombol hapus.	
<b>Kondisi Akhir</b>	Fungsi ini dapat melakukan pengelolaan periode penilaian	

### 3. Fungsi Pengelolaan Data Hari Libur Nasional

Tabel 3.9 Kebutuhan Fungsi Pengelolaan Data Hari Libur Nasional

<b>Nama Fungsi</b>	Fungsi Pengelolaan Data Hari Libur Nasional	
<b>Pengguna</b>	Unit SDM	
<b>Deskripsi</b>	Fungsi ini merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menentukan hari libur nasional	
<b>Kondisi Awal</b>	Data Hari Libur Nasional	
<b>Alur Normal</b>	<b>Aksi Pengguna</b>	<b>Respon Sistem</b>
	<b>Halaman Pengelolaan Hari Libur Nasional</b>	
	Pengguna memilih menu hari libur nasional	Sistem menampilkan halaman hari libur nasional yang berisi <i>form</i> dan tabel hari libur nasional
	<b>Menambah Data Hari Libur Nasional</b>	
	Pengguna memasukkan data hari libur nasional dengan memilih <i>range</i> tanggal dan keterangan hari libur setelah itu pengguna melakukan simpan periode dengan melakukan klik pada tombol tambah.	Sistem akan melakukan penyimpanan data hari libur nasional ke dalam tabel hari libur nasional dan setelah itu menampilkan pesan berhasil atau gagal.
	<b>Mengubah Data Hari Libur Nasional</b>	
	Pengguna mencari data data hari libur nasional yang ingin diubah data.	Sistem akan menampilkan data sesuai yang dipilih ke dalam <i>form</i> ubah data hari libur nasional
	Pengguna memasukkan data perubahan ke dalam <i>form</i> dan setelah itu menekan tombol Ubah.	Sistem akan melakukan ubah data hari libur pada tabel hari libur nasional dan setelah itu menampilkan pesan berhasil atau gagal.
	<b>Menghapus Data Hari Libur Nasional</b>	
	Pengguna mencari data hari libur nasional yang ingin dihapus	Sistem akan menampilkan data sesuai yang dipilih ke dalam <i>form</i> hapus data hari libur nasional
Jika data hari libur nasional tersebut belum digunakan	Sistem akan melakukan penghapusan data pada tabel data hari libur nasional dan	

	pada tabel lain maka pengguna dapat langsung menekan tombol hapus.	menampilkan pesan berhasil maupun gagal.
<b>Kondisi Akhir</b>	Fungsi ini dapat melakukan pengelolaan hari libur nasional	

#### 4. Fungsi Pengelolaan Pengecualian Hari Libur

Tabel 3.10 Kebutuhan Fungsi Pengelolaan Pengecualian Hari Libur

<b>Nama Fungsi</b>	Fungsi Pengelolaan Data Hari Libur Nasional	
<b>Pengguna</b>	Unit SDM	
<b>Deskripsi</b>	Fungsi ini merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengelola data pengecualian hari libur	
<b>Kondisi Awal</b>	Data Hari Libur Nasional dan Data Jabatan	
<b>Alur Normal</b>	<b>Aksi Pengguna</b>	<b>Respon Sistem</b>
	<b>Halaman Pengelolaan Pengecualian Hari Libur</b>	
	Pengguna memilih menu pengecualian hari libur	Sistem menampilkan halaman pengecualian hari libur nasional yang berisi <i>form</i> dan tabel pengecualian hari libur nasional
	<b>Menambah Data Pengecualian Hari Libur</b>	
	Pengguna memasukkan data pengecualian hari libur nasional dengan memilih <i>range</i> tanggal dan keterangan hari libur setelah itu pengguna melakukan simpan data pengecualian hari libur dengan melakukan klik pada tombol tambah.	Sistem akan melakukan penyimpanan data pengecualian hari libur nasional ke dalam tabel pengecualian hari libur dan setelah itu menampilkan pesan berhasil atau gagal.
	<b>Mengubah Data Hari Libur Nasional</b>	
	Pengguna mencari data data pengecualian hari libur nasional yang ingin diubah data.	Sistem akan menampilkan data sesuai yang dipilih ke dalam <i>form</i> ubah data pengecualian hari libur nasional
	Pengguna memasukkan data perubahan ke dalam <i>form</i> dan setelah itu menekan tombol Ubah.	Sistem akan melakukan ubah data pengecualian hari libur pada tabel hari libur nasional dan setelah itu menampilkan pesan berhasil atau gagal.
	<b>Menghapus Data Hari Libur Nasional</b>	

	Pengguna mencari data pengecualian hari libur nasional yang ingin dihapus	Sistem akan menampilkan data sesuai yang dipilih ke dalam <i>form</i> hapus data pengecualian hari libur nasional
	Setelah itu menekan tombol hapus.	Sistem akan melakukan penghapusan data pada tabel data pengecualian hari libur dan menampilkan pesan berhasil maupun gagal.
<b>Kondisi Akhir</b>	Fungsi ini dapat melakukan pengelolaan pengecualian hari libur nasional	

## 5. *Import* Data Absensi Pegawai

Tabel 3.11 Fungsi *Import* Data Absensi Pegawai

<b>Nama Fungsi</b>	Fungsi <i>Import</i> Data Absensi Pegawai	
<b>Pengguna</b>	Unit SDM	
<b>Deskripsi</b>	Fungsi ini dilakukan untuk <i>import</i> data absensi pegawai	
<b>Kondisi Awal</b>	Data Absensi	
<b>Alur Normal</b>	<b>Aksi Pengguna</b>	<b>Respon Sistem</b>
	<b>Halaman <i>Import</i> Data Absensi Pegawai</b>	
	Pengguna memilih menu <i>import</i> absensi pegawai	Sistem akan menampilkan halaman <i>import</i> absensi pegawai.
	Pengguna mengunggah file absensi pegawai dengan format Ms. Excel.	Sistem akan melakukan penyimpanan data absensi pegawai sesuai dengan file yang diunggah oleh Unit SDM.
<b>Kondisi Akhir</b>	Fungsi ini dapat melakukan <i>import</i> data absensi pegawai.	

## 6. Fungsi Pembuatan Laporan

Tabel 3.12 Fungsi Pembuatan Laporan Kinerja Pegawai

<b>Nama Fungsi</b>	Fungsi Pembuatan Laporan Kinerja Pegawai	
<b>Pengguna</b>	Unit SDM	
<b>Deskripsi</b>	Fungsi ini dilakukan untuk melakukan pembuatan laporan kinerja pegawai	
<b>Kondisi Awal</b>	Data Periode	
<b>Alur Normal</b>	<b>Aksi Pengguna</b>	<b>Respon Sistem</b>
	<b>Halaman Pembuatan Laporan Kinerja Pegawai</b>	

	Pengguna memilih menu laporan	Sistem akan menampilkan halaman pembuatan laporan
	Pengguna memilih periode penilaian atau unit kerja pegawai yang ingin dibuatkan laporan nilai kinerja pegawai.	Sistem akan menampilkan laporan nilai kinerja pegawai berdasarkan periode dan unit kerja yang telah dipilih.
<b>Kondisi Akhir</b>	Fungsi ini dapat melakukan penilaian perilaku kerja pegawai.	

## B. Kebutuhan Fungsional Pegawai Yang Dinilai

### 1. Fungsi Pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Tabel 3.13 Kebutuhan Fungsi Pembuatan SKP

<b>Nama Fungsi</b>	Fungsi Pembuatan Sasaran Kerja Pegawai	
<b>Pengguna</b>	Pegawai yang Dinilai	
<b>Deskripsi</b>	Fungsi ini merupakan kegiatan untuk melakukan pembuatan SKP	
<b>Kondisi Awal</b>	Data <i>Master</i> Tugas Pokok	
<b>Alur Normal</b>	<b>Aksi Pengguna</b>	<b>Respon Sistem</b>
	<b>Halaman Pembuatan SKP</b>	
	Pengguna memilih menu pembuatan SKP	Sistem akan menampilkan halaman pembuatan SKP
	Pengguna memilih tugas pokok sesuai dengan jabatan masing-masing dan memasukkan angka target dari masing-masing tugas pokok.	Sistem akan melakukan penyimpanan data SKP yang telah disimpan oleh pegawai.
<b>Kondisi Akhir</b>	Fungsi ini dapat melakukan pembuatan SKP	

### 2. Fungsi Pemberitahuan Perubahan Sasaran Kerja Pegawai

Tabel 3.14 Kebutuhan Fungsi Pemberitahuan Perubahan SKP

<b>Nama Fungsi</b>	Fungsi Pemberitahuan Perubahan Sasaran Kerja Pegawai
<b>Pengguna</b>	Pegawai yang dinilai
<b>Deskripsi</b>	Fungsi ini dilakukan untuk memberikan pemberitahuan kepada pegawai mengenai perubahan sasaran kerja pegawai baik itu penambahan tugas maupun perubahan dari segi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya dari pejabat penilai.
<b>Kondisi Awal</b>	Data Realisasi Kegiatan, Daftar SKP

<b>Alur Normal</b>	<b>Aksi Pengguna</b>	<b>Respon Sistem</b>
	<b>Halaman Pemberitahuan Progress Kerja</b>	
	Pengguna memilih menu pemberitahuan progress kerja	Sistem akan menampilkan halaman pemberitahuan perubahan sasaran kerja pegawai.
<b>Kondisi Akhir</b>	Fungsi ini dapat menampilkan pemberitahuan perubahan sasaran kerja pegawai	

### 3. Fungsi Pengisian Realisasi Kegiatan Harian

Tabel 3.15 Kebutuhan Fungsi Pengisian Realisasi Kegiatan Harian

<b>Nama Fungsi</b>	Fungsi Pengisian Realisasi Kegiatan Harian	
<b>Pengguna</b>	Pegawai yang dinilai	
<b>Deskripsi</b>	Fungsi ini dilakukan untuk melakukan pengisian realisasi kegiatan harian sesuai dengan SKP yang telah disepakati	
<b>Kondisi Awal</b>	Data Nilai Kegiatan Harian, Daftar SKP	
<b>Alur Normal</b>	<b>Aksi Pengguna</b>	<b>Respon Sistem</b>
	<b>Halaman Pengisian Realisasi Kegiatan Harian</b>	
	Pengguna memilih menu pengisian realisasi kegiatan harian.	Sistem akan menampilkan halaman pengisian realisasi kegiatan harian sesuai dengan SKP pegawai.
	Pengguna memasukkan nilai kegiatan dari masing-masing tugas pokok yang ada pada daftar SKP dan setelah itu menekan tombol simpan.	Sistem akan melakukan penyimpanan nilai kegiatan harian kedalam tabel <i>database</i> .
<b>Kondisi Akhir</b>	Fungsi ini dapat melakukan pengisian realisasi kegiatan harian.	

### 4. Fungsi Pemberitahuan Progress Kerja

Tabel 3.16 Kebutuhan Fungsi Pemberitahuan Progress Kerja

<b>Nama Fungsi</b>	Fungsi Pemberitahuan Progress Kerja	
<b>Pengguna</b>	Pegawai yang dinilai	
<b>Deskripsi</b>	Fungsi ini dilakukan untuk memberikan pemberitahuan kepada pegawai mengenai progress kerja yang telah dilakukan.	
<b>Kondisi Awal</b>	Data Realisasi Kegiatan, Daftar SKP	
<b>Alur Normal</b>	<b>Aksi Pengguna</b>	<b>Respon Sistem</b>
	<b>Halaman Pemberitahuan Progress Kerja</b>	

	Pengguna memilih menu pemberitahuan progress kerja	Sistem akan menampilkan halaman pemberitahuan progress kerja dengan membandingkan nilai daftar SKP dan realisasi kegiatan serta jumlah bulan yang telah dilewati,
<b>Kondisi Akhir</b>	Fungsi ini dapat menampilkan pemberitahuan progress kerja pegawai	

### C. Kebutuhan Fungsional Pejabat Penilai

#### 1. Fungsi Verifikasi Sasaran Kerja Pegawai

Tabel 3.17 Kebutuhan Fungsi Verifikasi Sasaran Kerja Pegawai

<b>Nama Fungsi</b>	Fungsi Verifikasi Sasaran Kerja Pegawai	
<b>Pengguna</b>	Pejabat Penilai	
<b>Deskripsi</b>	Fungsi ini merupakan kegiatan untuk melakukan verifikasi SKP pegawai yang telah dibuat oleh pegawai dinilai.	
<b>Kondisi Awal</b>	Data Pegawai dan Data SKP	
<b>Alur Normal</b>	<b>Aksi Pengguna</b>	<b>Respon Sistem</b>
	<b>Halaman Verifikasi Sasaran Kerja Pegawai</b>	
	Pengguna memilih menu Sasaran Kerja Pegawai	Sistem akan menampilkan halaman daftar pegawai beserta dengan tombol untuk melihat SKP pegawai
	Pengguna memilih tombol Lihat SKP.	Sistem akan menampilkan daftar SKP pegawai
	Pengguna memilih tombol verifikasi SKP pegawai	Sistem akan merubah status daftar SKP pegawai menjadi terverifikasi.
<b>Kondisi Akhir</b>	Fungsi ini dapat melakukan verifikasi sasaran kerja pegawai	

#### 2. Fungsi Verifikasi Kegiatan Harian Pegawai

Tabel 3.18 Kebutuhan Fungsi Verifikasi Kegiatan Harian Pegawai

<b>Nama Fungsi</b>	Fungsi Verifikasi Kegiatan Harian Pegawai
<b>Pengguna</b>	Pejabat Penilai
<b>Deskripsi</b>	Fungsi ini dilakukan untuk melakukan verifikasi nilai kegiatan harian pegawai
<b>Kondisi Awal</b>	Data Nilai Kegiatan Harian Pegawai dan Data Pegawai

Alur Normal	Aksi Pengguna	Respon Sistem
	Halaman Verifikasi Kegiatan Harian Pegawai	
	Pengguna memilih menu realisasi kegiatan harian pegawai	Sistem akan menampilkan halaman yang berisi daftar pegawai.
	Pengguna memilih tombol Lihat Realiasi yang ada pada setiap baris data pegawai.	Sistem akan menampilkan halaman realisasi kegiatan harian berdasarkan pegawai yang dipilih.
Pengguna melakukan pengecekan terhadap data pegawai tersebut jika sudah sesuai pengguna memilih tombol verifikasi pada masing-masing kegiatan.	Sistem akan menyimpan status verifikasi dari masing-masing nilai kegiatan harian.	
<b>Kondisi Akhir</b>	Fungsi dapat melakukan verifikasi kegiatan harian pegawai.	

### 3. Fungsi Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Tabel 3.19 Kebutuhan Fungsi Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Nama Fungsi	Fungsi Penilaian Sasaran Kerja Pegawai	
Pengguna	Pejabat Penilai	
Deskripsi	Fungsi ini merupakan kegiatan untuk melakukan penilaian SKP Pegawai	
Kondisi Awal	Data Pegawai, Data SKP, dan Data Realiasi Kegiatan Pegawai	
Alur Normal	Aksi Pengguna	Respon Sistem
	Halaman Penilaian Sasaran Kerja Pegawai	
	Pengguna memilih menu Penilaian SKP Pegawai	Sistem akan menampilkan halaman daftar pegawai beserta dengan tombol untuk melakukan penilaian sasaran kerja pegawai
	Pengguna memilih tombol penilaian SKP.	Sistem akan menampilkan nilai SKP dengan melakukan perbandingan antara realisasi kegiatan dengan target. Sistem akan melakukan perhitungan nilai capaian SKP dengan menjumlahkan dari masing-masing nilai aspek yang dihitung, yaitu aspek kuantitas, aspek kualitas, aspek waktu, dan aspek biaya. Nilai ke empat aspek tersebut akan dijumlahkan dan dirata-rata. Setelah mendapatkan nilai capaian SKP dari masing-masing uraian

		kegiatan maka dilakukan dengan perhitungan total dan mencari rata-rata. Nilai total capaian SKP tersebut nantinya akan dikali dengan 60%.
<b>Kondisi Akhir</b>	Fungsi ini dapat melakukan penilaian sasaran kerja pegawai	

#### 4. Fungsi Penilaian Perilaku Kerja Pegawai

Tabel 3.20 Kebutuhan Fungsi Penilaian Perilaku Kerja Pegawai

<b>Nama Fungsi</b>	Fungsi Penilaian Perilaku Kerja Pegawai	
<b>Pengguna</b>	Pejabat Penilai	
<b>Deskripsi</b>	Fungsi ini dilakukan untuk melakukan penilaian perilaku kerja pegawai.	
<b>Kondisi Awal</b>	Data Nilai Perilaku Kerja, Data Perilaku Kerja	
<b>Alur Normal</b>	<b>Aksi Pengguna</b>	<b>Respon Sistem</b>
	<b>Halaman Penilaian Perilaku Kerja Pegawai</b>	
	Pengguna memilih menu penilaian perilaku kerja	Sistem akan menampilkan halaman penilaian perilaku kerja dengan menampilkan daftar nama pegawai.
	Pengguna memilih tombol penilaian perilaku kerja	Sistem akan menampilkan halaman <i>form</i> penilaian perilaku kerja pegawai
	Pengguna memasukkan nilai perilaku kerja pegawai	Sistem akan melakukan penyimpanan nilai perilaku kerja pegawai dan menampilkan pesan berhasil maupun gagal menyimpan
<b>Kondisi Akhir</b>	Fungsi ini dapat melakukan penilaian perilaku kerja pegawai.	

#### 5. Fungsi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Tabel 3.21 Fungsi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

<b>Nama Fungsi</b>	Fungsi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	
<b>Pengguna</b>	Pejabat Penilai	
<b>Deskripsi</b>	Fungsi ini merupakan kegiatan untuk melakukan penilaian prestasi kerja Pegawai	
<b>Kondisi Awal</b>	Data Pegawai, Data SKP Pegawai, Data Realiasi Kegiatan Pegawai, dan Data Nilai Perilaku Kerja	
<b>Alur Normal</b>	<b>Aksi Pengguna</b>	<b>Respon Sistem</b>
	<b>Halaman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai</b>	

	Pengguna memilih menu Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	Sistem akan menampilkan halaman daftar pegawai beserta dengan tombol untuk melakukan penilaian prestasi
	Pengguna memilih tombol penilaian prestasi.	Sistem akan menampilkan nilai SKP pegawai dan nilai perilaku kerja. Kedua nilai tersebut akan dihitung perhitungan akhir prestasi kerja secara otomatis oleh sistem. Perhitungan akhir nilai prestasi kerja yaitu dengan mengalikan nilai SKP dengan 60% dan dijumlahkan dengan perkalian nilai perilaku kerja dengan 40%.
	Pengguna memilih tombol simpan nilai	Sistem akan melakukan penyimpanan nilai prestasi kerja pegawai.
<b>Kondisi Akhir</b>	Fungsi ini dapat melakukan penilaian prestasi kerja pegawai.	

## 6. Fungsi Penilaian Kinerja Pegawai pada Unit Kerja

Tabel 3.22 Fungsi Penilaian Kinerja Pegawai pada Unit Kerja

<b>Nama Fungsi</b>	Fungsi Penilaian Kinerja Pegawai pada Unit Kerja	
<b>Pengguna</b>	Pejabat Penilai	
<b>Deskripsi</b>	Fungsi ini dilakukan untuk melakukan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja.	
<b>Kondisi Awal</b>	Data Nilai Aspek Hasil Kerja, Data Aspek Hasil Kerja	
<b>Alur Normal</b>	<b>Aksi Pengguna</b>	<b>Respon Sistem</b>
	<b>Halaman Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja</b>	
	Pengguna memilih menu penilaian kinerja pegawai pada unit kerja	Sistem akan menampilkan halaman penilaian kinerja pegawai pada unit kerja dengan menampilkan daftar nama pegawai.
Pengguna memilih tombol penilaian unit.	Sistem akan menampilkan halaman <i>form</i> penilaian kinerja pegawai pada unit kerja. Sistem akan memberikan rekomendasi nilai beberapa aspek yang sama antara penilaian perilaku kerja dengan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja.	

	Pengguna memasukkan nilai penilaian kinerja pegawai pada unit kerja.	Sistem akan melakukan penyimpanan nilai kinerja pegawai pada unit kerja dan menampilkan pesan berhasil maupun gagal menyimpan
<b>Kondisi Akhir</b>	Fungsi ini dapat melakukan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja.	

#### D. Kebutuhan Fungsional Atasan Pejabat Penilai

##### 1. Fungsi Verifikasi Nilai Prestasi Kerja Pegawai

Tabel 3.23 Fungsi Verifikasi Nilai Prestasi Kerja Pegawai

<b>Nama Fungsi</b>	Fungsi Verifikasi Nilai Prestasi Kerja Pegawai	
<b>Pengguna</b>	Atasan Pejabat Penilai	
<b>Deskripsi</b>	Fungsi ini dilakukan untuk melakukan verifikasi nilai prestasi kerja pegawai	
<b>Kondisi Awal</b>	Data Nilai Prestasi Kerja Pegawai dan Data Pegawai	
<b>Alur Normal</b>	<b>Aksi Pengguna</b>	<b>Respon Sistem</b>
	<b>Halaman Verifikasi Nilai Prestasi Kerja Pegawai</b>	
	Pengguna memilih menu nilai prestasi kerja pegawai	Sistem akan menampilkan halaman yang berisi daftar pegawai.
	Pengguna memilih tombol Detail Nilai yang ada pada setiap baris data pegawai.	Sistem akan menampilkan halaman detail nilai prestasi kerja berdasarkan pegawai yang dipilih.
	Pengguna melakukan pengecekan terhadap nilai prestasi kerja pegawai tersebut jika sudah sesuai pengguna memilih tombol verifikasi.	Sistem akan menyimpan status verifikasi nilai prestasi kerja pegawai.
<b>Kondisi Akhir</b>	Fungsi dapat melakukan verifikasi nilai prestasi kerja pegawai.	

#### 3.1.4 Analisis Kebutuhan Non Fungsional

Analisis kebutuhan non fungsional dilakukan untuk mengetahui spesifikasi kebutuhan sistem beserta dengan hak akses pada sistem penilaian kinerja pegawai

pada Rumah Sakit Paru Surabaya. Setiap entitas memiliki hak akses yang berbeda dalam menggunakan fungsi-fungsi di dalam sistem.

Tabel 3.24 Analisis Kebutuhan Non Fungsional

Kriteria	Kebutuhan Non Fungsional
Keamanan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>User login</i> menggunakan NIP pegawai dan <i>password</i> pegawai.</li> <li>2. Adanya pembatasan hak akses antara Unit SDM, Atasan Pejabat Penilai, Pejabat Penilai dan Pegawai Yang Dinilai.</li> </ol>
<i>Usability</i>	Mempermudah pengguna dalam mengakses dan menggunakan aplikasi penilaian kinerja pegawai.
Kecepatan Jaringan	Perlu adanya jaringan server tersendiri pada Rumah Sakit Paru Surabaya.

### 3.1.5 Analisis Kebutuhan Sistem

Analisis kebutuhan sistem dilakukan untuk mengetahui spesifikasi kebutuhan sistem dalam membangun aplikasi penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Paru Surabaya. Aplikasi penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Paru Surabaya ini berbasis *web* dikarenakan jika menggunakan *desktop* maka jaringan yang digunakan yaitu *intranet*. Jaringan *intranet* memiliki kelemahan dimana jaringan *intranet* hanya dapat diakses di lingkungan *internal* perusahaan. Penggunaan *intranet* tidak dapat memberikan akses kepada pegawai untuk dapat menggunakan aplikasi di luar lingkungan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka dipertimbangkan untuk menggunakan aplikasi berbasis *web*. Penggunaan aplikasi berbasis *web* membutuhkan beberapa kebutuhan perangkat lunak dan perangkat keras.

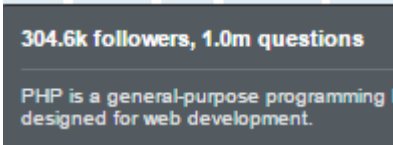
## A. Kebutuhan Perangkat Lunak

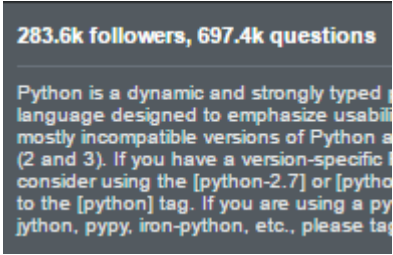
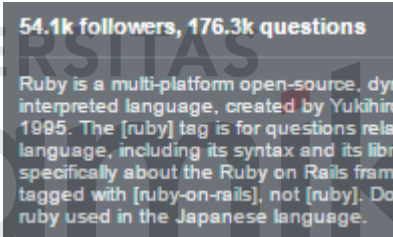
Kebutuhan perangkat lunak atau *software* adalah suatu program yang digunakan untuk mengembangkan dan membangun aplikasi penilaian kinerja pegawai berbasis *web*. Adapun perangkat lunak yang digunakan ialah sebagai berikut:

1. Sistem operasi menggunakan sistem operasi windows 7 sampai dengan yang terbaru.
2. XAMPP untuk membuat *web server* localhost.
3. Bahasa pemrograman yang digunakan yaitu *Hypertext Preprocessor* (PHP)
4. Basis data yang digunakan yaitu *My Structured Query Language*.

Berdasarkan 10 Bahasa Pemrograman terpopuler versi TIOBE tahun 2017 maka Bahasa Pemrograman yang dipilih untuk dilakukan perbandingan yaitu Bahasa Pemrograman PHP, Python, dan Ruby. Berikut ini perbandingan antara bahasa pemrograman PHP dibandingkan dengan Bahasa pemrograman Python dan Ruby dapat dilihat pada Tabel 3.25.

Tabel 3.25 Perbandingan Bahasa Pemrograman *Web*

Bahasa Pemrograman <i>Web</i>	Lisensi	Tujuan dan Rata-Rata <i>Run Time</i>	Pengguna
<i>Hypertext Preprocessor</i> (PHP)	Gratis ( <i>Open Source</i> )	PHP di desain untuk pengembangan aplikasi <i>web</i> agar menghasilkan halaman <i>web</i> dinamis.  Rata-rata <i>run time</i> untuk <i>function</i> pada	Pada forum <i>stackoverflow</i> , PHP memiliki jumlah pengikut kurang lebih sebanyak 304 ribu pengikut.  

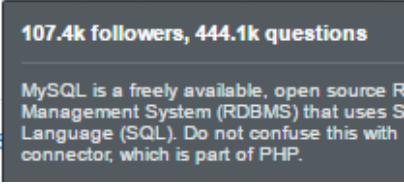
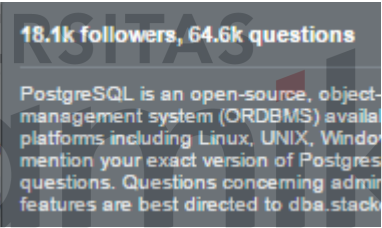
Bahasa Pemrograman Web	Lisensi	Tujuan dan Rata-Rata Run Time	Pengguna
		PHP yaitu selama 3,8 detik.	
Python	Gratis (Open Source)	Menekankan pada produktivitas dan kode.  Rata-rata <i>run time</i> untuk <i>function</i> pada Python yaitu selama 1,7 detik.	Pada forum <i>stackoverflow</i> , Python memiliki jumlah pengikut kurang lebih sebanyak 283 ribu pengikut.  
Ruby	Gratis (Open Source)	Didesain untuk membuat pemrograman lebih menyenangkan dan fleksibel.  Rata-rata <i>run time</i> untuk <i>function</i> pada Ruby yaitu selama 2,9 detik.	Pada forum <i>stackoverflow</i> , Ruby memiliki jumlah pengikut kurang lebih sebanyak 54 ribu pengikut.  

Berdasarkan pada Tabel 3.25 dengan melihat pertimbangan dari tujuan dan jumlah pengguna dari Bahasa pemrograman *web* yang ada maka Bahasa pemrograman yang digunakan yaitu Bahasa pemrograman PHP karena memiliki tujuan untuk mengembangkan halaman *web* yang dinamis serta memiliki jumlah pengikut terbanyak di forum *stackoverflow*.

*Database* yang digunakan untuk aplikasi penilaian kinerja pegawai berbasis *web* pada Rumah Sakit Paru Surabaya ini yaitu *database* MySQL. Penggunaan *database* MySQL dipilih dikarenakan dukungan komunitas yang memiliki banyak

pengikut untuk *database* MySQL. Berikut ini perbandingan antara *database* MySQL dengan PostgreSQL yang dapat dilihat pada Tabel 3.26.

Tabel 3.26 Perbandingan Penggunaan *Database*

<i>Database</i>	Lisensi	Arsitektur	Komunitas
<i>My Structured Query Language</i>	Gratis	Arsitektur Multithreading	Pada forum <i>stackoverflow</i> MySQL memiliki jumlah pengikut kurang lebih sebanyak 107 ribu pengikut. 
PostgreSQL	Gratis	Arsitektur Multiproses	Pada forum <i>stackoverflow</i> PostgreSQL memiliki jumlah pengikut kurang lebih sebanyak 18 ribu pengikut. 

## B. Kebutuhan Perangkat Keras

Berdasarkan analisis kebutuhan perangkat lunak yang telah dibuat untuk membangun aplikasi penilaian kinerja pegawai berbasis *web* maka dapat dilanjutkan dengan analisis kebutuhan perangkat keras. Kebutuhan perangkat keras merupakan komponen peralatan fisik yang membentuk sistem komputer terstruktur, serta perangkat keras lain yang mendukung komputer dalam menjalankan fungsinya. Kebutuhan hardware yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

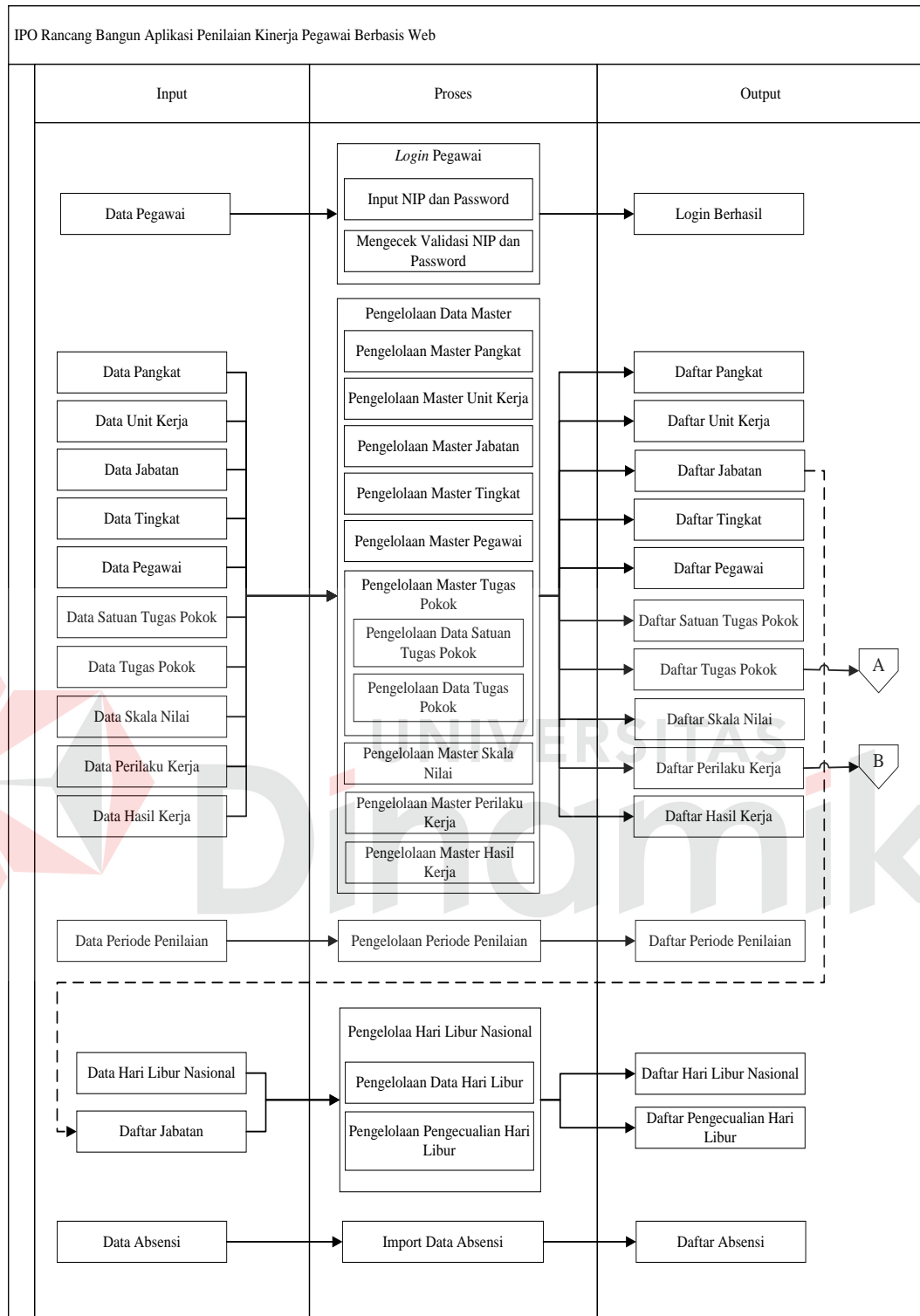
1. *Processor core 2 duo*
2. 256MB RAM

3. *Monitor* dengan resolusi 1024 x 768
4. *Mouse* dan *Keyboard*

### **3.2 Perancangan Sistem atau *Modeling***

Tahapan sebelum melakukan perancangan sistem atau modeling ialah dengan menentukan rencana kerja pengembangan aplikasi. Rencana kerja pengembangan aplikasi penilaian ini ialah selama tiga bulan untuk melakukan pengumpulan data, analisis, perancangan sistem, pembuatan sistem, uji coba sistem dan pembuatan laporan.

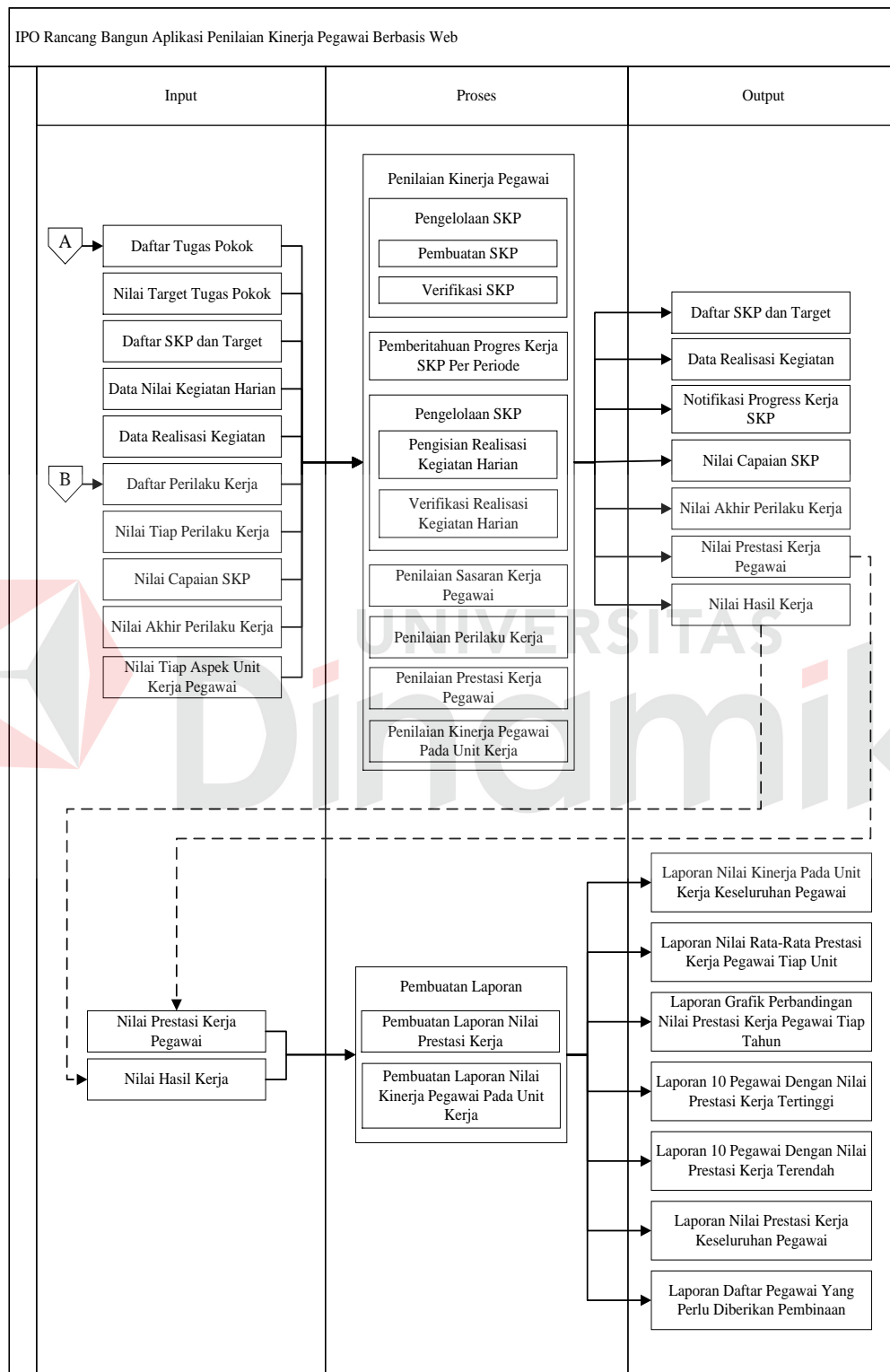
Berdasarkan analisis dari permasalahan yang telah dilakukan, maka tahap selanjutnya ialah melakukan desain dan perancangan sesuai dengan analisis yang telah dilakukan. Tujuan dari desain dan perancangan sistem ini adalah untuk membuat kerangka dasar dalam melakukan implementasi ke sistem yang akan dibuat atau dibangun. Perancangan sistem yang dibuatkan disesuaikan dengan blok diagram yang telah dibuat. Adapun blok diagram dari Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Gambar 3.5 dan Gambar 3.6.



Gambar 3.5 Blok Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai

Gambar 3.5 merupakan Blok Diagram yang berisi *input*, *process* dan *output* yang akan dikembangkan untuk membuat aplikasi penilaian kinerja pegawai.

Terdapat beberapa proses yang disesuaikan dengan kebutuhan fungsional pengguna.



Gambar 3.6 Blok Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai (Lanjutan)

Gambar 3.6 merupakan blok diagram lanjutan dari Gambar 3.5. Pada Gambar 3.6. terdapat beberapa proses yang melakukan proses penilaian kinerja pegawai dan proses pembuatan laporan penilain kinerja pegawai.

### 3.2.1 Proses Modeling

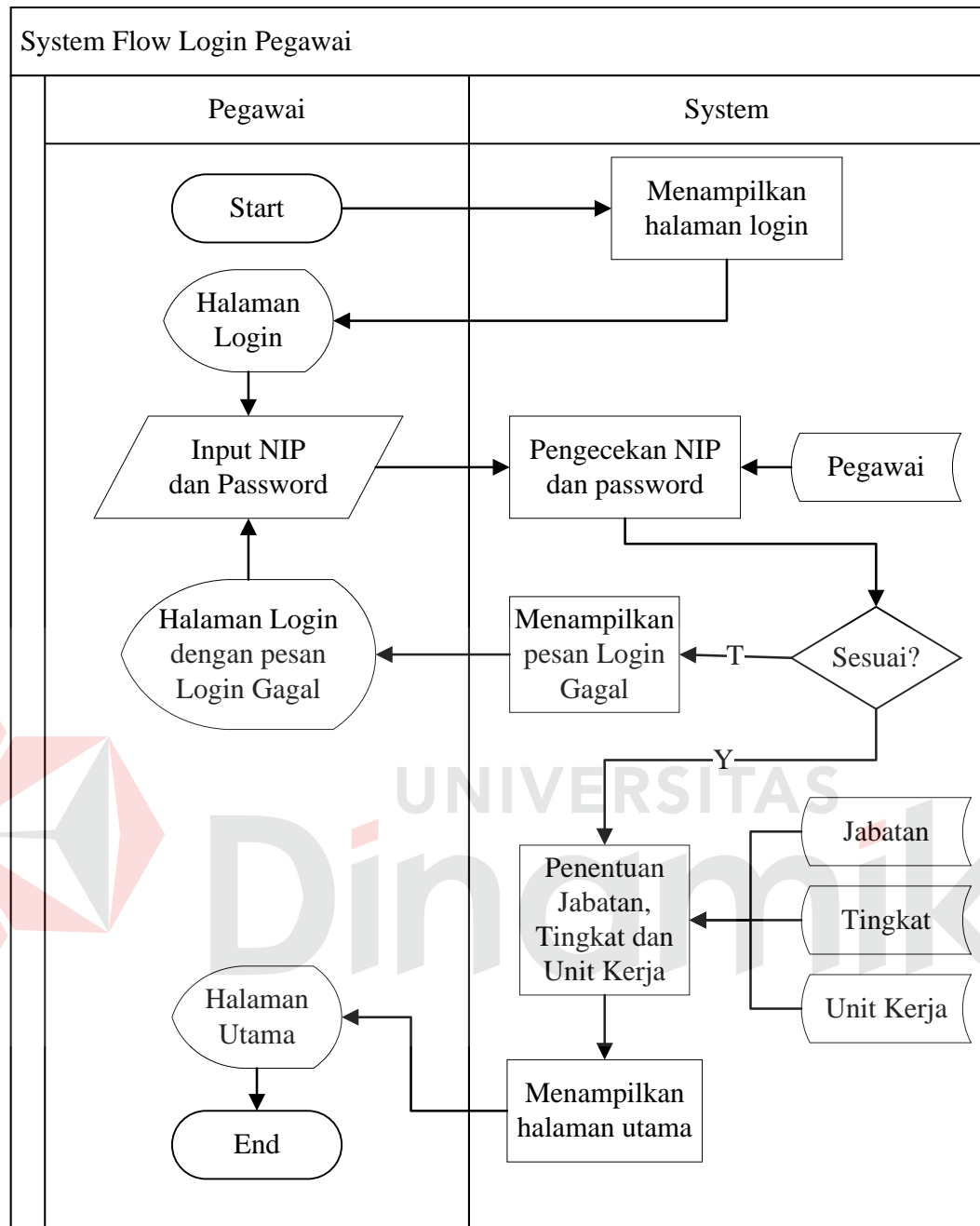
Proses *Modeling* menggambarkan bagaimana suatu sistem dan bisnis beroperasi serta mengilustrasikan aktivitas-aktivitas yang dilakukan dan bagaimana data berpindah. Pada proses *modeling* akan dilakukan perancangan *System Flow* dan perancangan *Data Flow Diagram* (DFD).

#### A. System Flow

*System flow* merupakan bagan atau perangkat diagram grafik yang mengkomunikasikan aliran data dan memiliki arus pekerjaan dari suatu sistem yang menjelaskan urutan prosedur yang terdapat di dalam sistem.

##### A.1. System Flow Login Pengguna

*System Flow* ini menggambarkan tentang proses *login* yang dapat dilakukan oleh pegawai. Proses ini dapat dilakukan oleh pegawai dengan memasukkan nomor pegawai dan *password*. Sistem akan melakukan pengecekan terhadap kesesuaian no pegawai dan *password*, sistem juga akan melakukan pengecekan terhadap unit kerja, jabatan dan tingkat pegawai. Pengecekan ini bertujuan untuk menampilkan menu sesuai dengan tingkat pegawai, unit kerja dan jabatan pegawai. *System Flow Login* dapat dilihat pada Gambar 3.7.

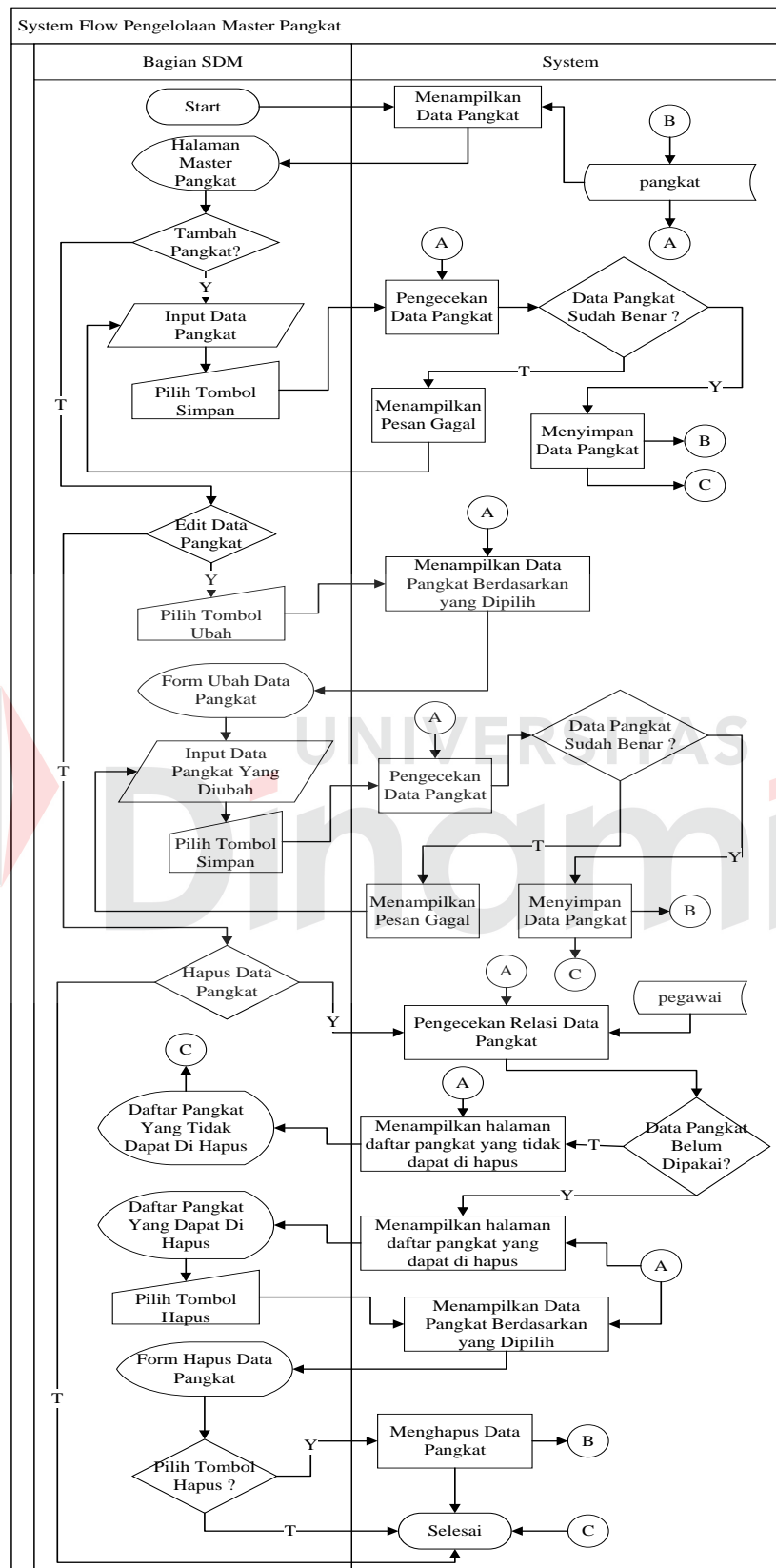


Gambar 3.7 System Flow *Login* Pengguna

### A.2. System Flow Pengelolaan Master

*System flow* pengelolaan *master* merupakan gambaran alur sistem dalam proses maintenance data *master* pada aplikasi. Pengelolaan data *master* ini meliputi tambah data, ubah data dan hapus data.

### A.2.1 System Flow Pengelolaan Master Pangkat



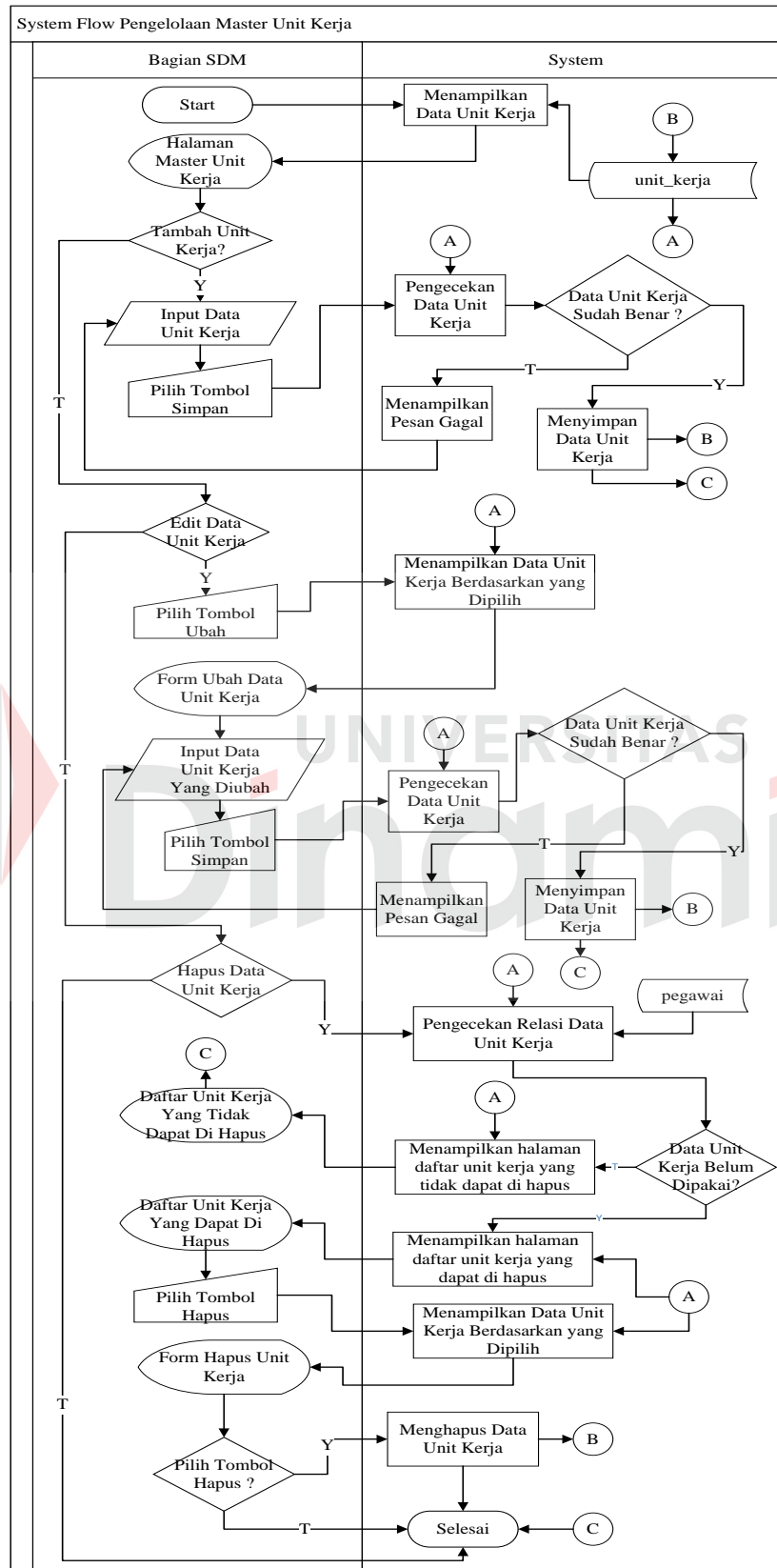
Gambar 3.8 System Flow Pengelolaan Master Pangkat

Gambar 3.8 merupakan *system flow* yang menggambarkan tentang proses pengelolaan data *master* pangkat. Data *master* pangkat dapat diolah seperti disimpan, diubah, dan dapat dihapus. Fungsi hapus pada pengelolaan *master* pangkat dapat dilakukan jika data tersebut belum digunakan pada tabel lain atau tabel transaksi. Pengelolaan data *master* pangkat dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login* dan memiliki akses untuk melakukan pengelolaan *master* pangkat.



UNIVERSITAS  
Dinamika

A.2.2 System Flow Pengelolaan Master Unit Kerja



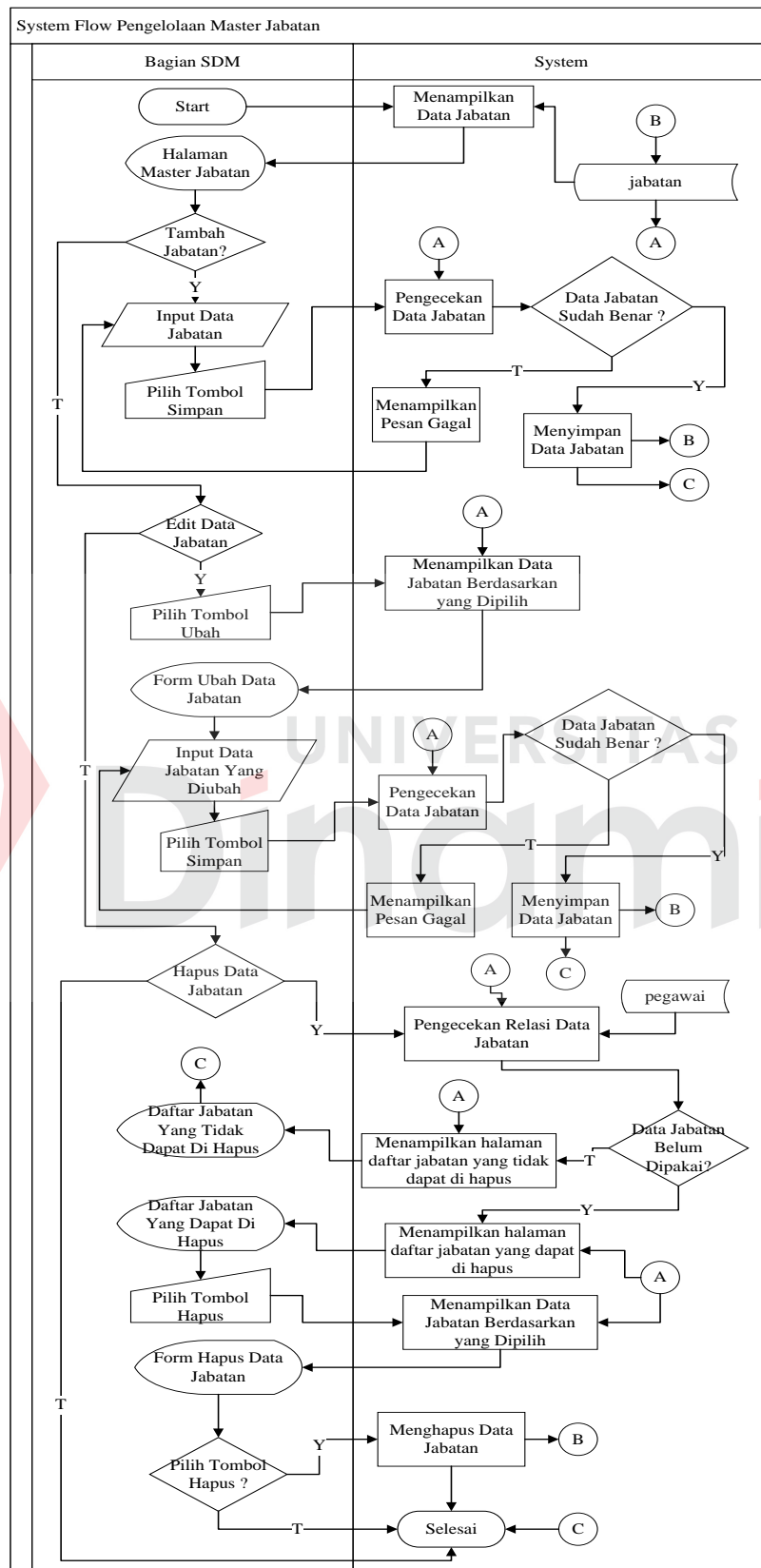
Gambar 3.9 System Flow Pengelolaan Master Unit Kerja

Gambar 3.9 merupakan *system flow* yang menggambarkan tentang proses pengelolaan data *master* unit kerja pegawai. Data *master* unit kerja dapat diolah seperti disimpan, diubah, dan dapat dihapus. Fungsi hapus pada pengelolaan *master* unit kerja dapat dilakukan jika data tersebut belum digunakan pada tabel lain atau tabel transaksi. Pengelolaan data *master* unit kerja dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login* dan memiliki akses untuk melakukan pengelolaan *master* unit kerja.



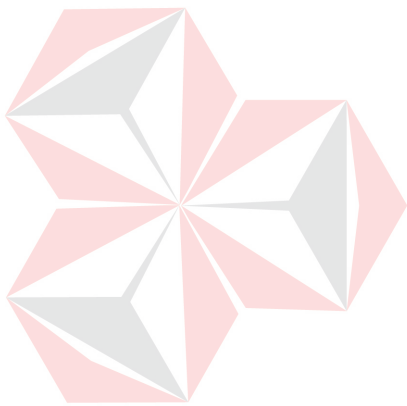
UNIVERSITAS  
Dinamika

### A.2.3 System Flow Pengelolaan Master Jabatan



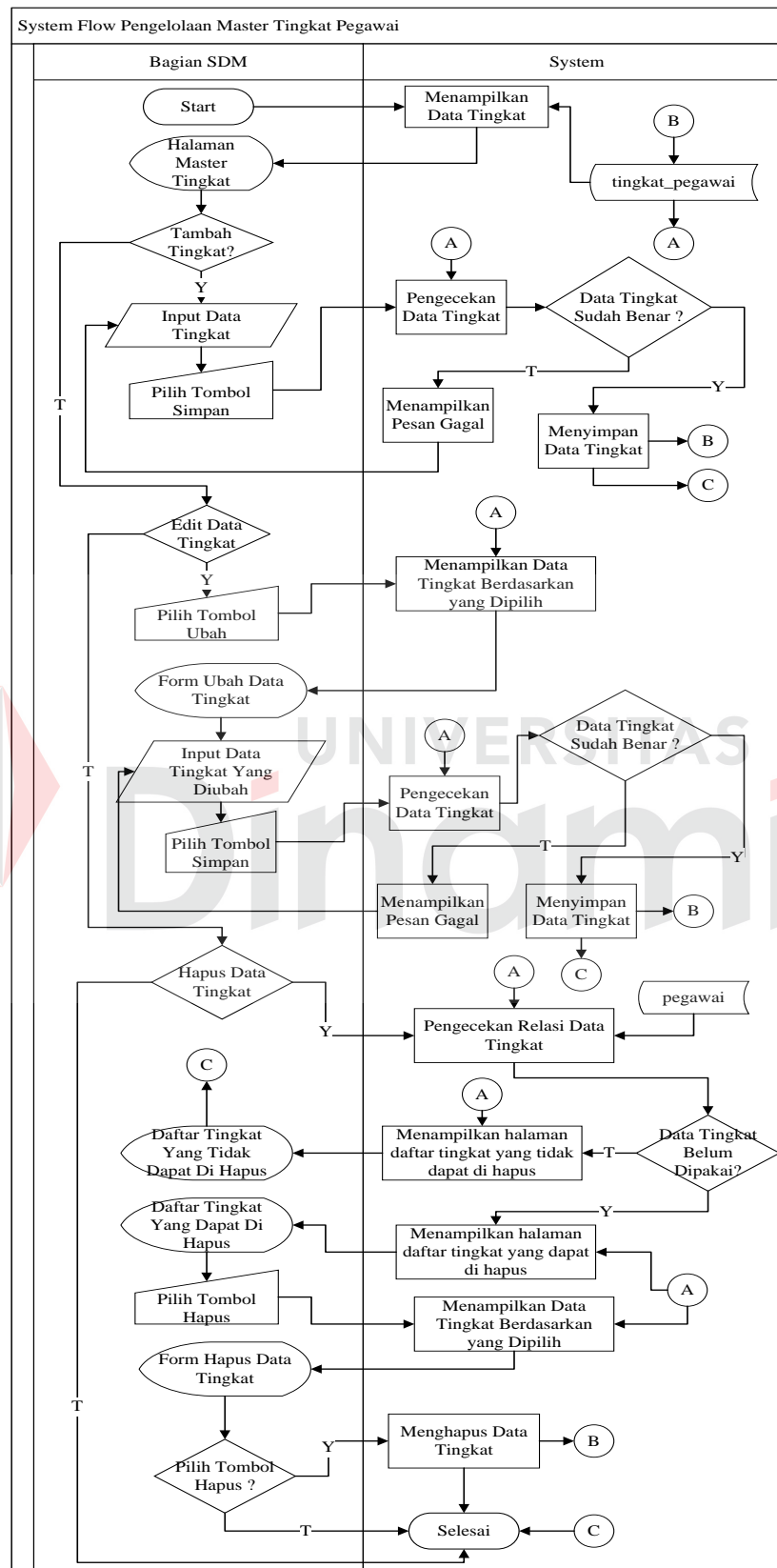
Gambar 3.10 System Flow Pengelolaan Master Jabatan

Gambar 3.10 merupakan *system flow* yang menggambarkan tentang proses pengelolaan data *master* unit jabatan. Data *master* jabatan dapat diolah seperti disimpan, diubah, dan dapat dihapus. Fungsi hapus pada pengelolaan *master* jabatan dapat dilakukan jika data tersebut belum digunakan pada tabel lain atau tabel transaksi. Pengelolaan data *master* jabatan dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login* dan memiliki akses untuk melakukan pengelolaan *master* jabatan.



UNIVERSITAS  
Dinamika

### A.2.4 System Flow Pengelolaan Master Tingkat



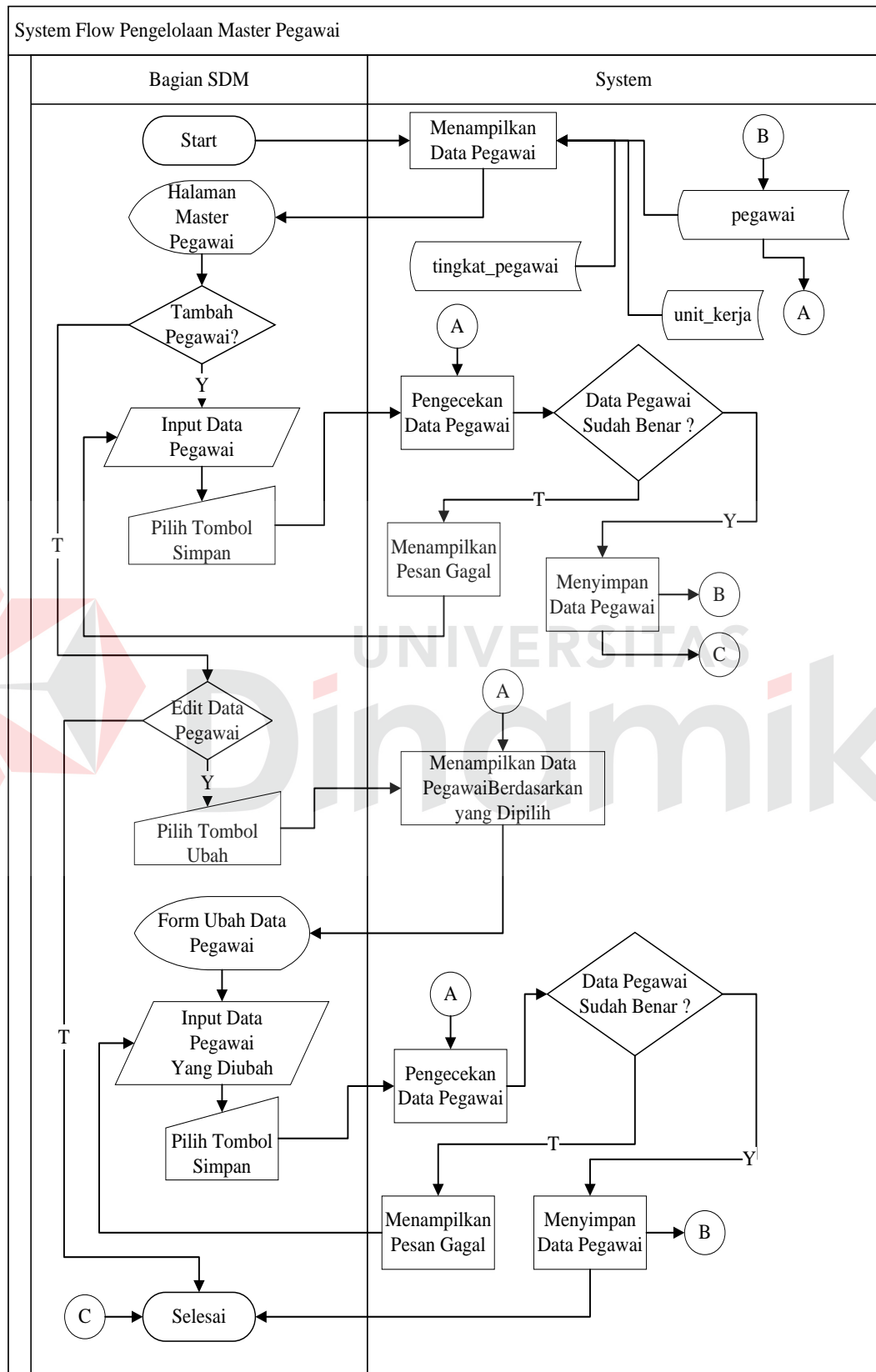
Gambar 3.11 System Flow Pengelolaan Master Tingkat

Gambar 3.11 merupakan *system flow* yang menggambarkan tentang proses pengelolaan data *master* tingkat pegawai. Data *master* tingkat pegawai dapat diolah seperti disimpan, diubah, dan dapat dihapus. Fungsi hapus pada pengelolaan *master* tingkat pegawai dapat dilakukan jika data tersebut belum digunakan pada tabel lain atau tabel transaksi. Pengelolaan data *master* tingkat dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login* dan memiliki akses untuk melakukan pengelolaan *master* tingkat pegawai.



UNIVERSITAS  
Dinamika

### A.2.5 System Flow Pengelolaan Master Pegawai



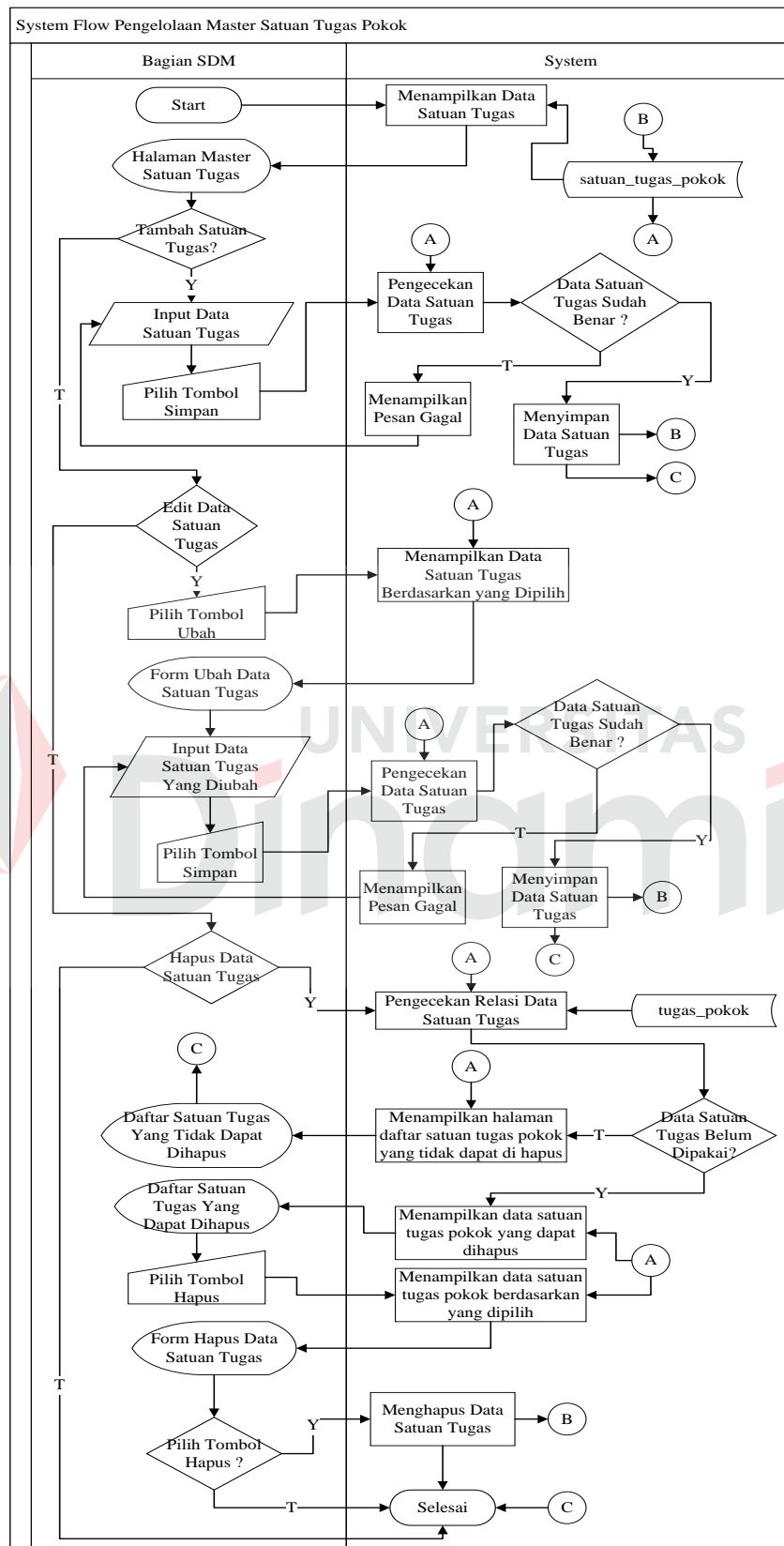
Gambar 3.12 System Flow Pengelolaan Master Pegawai

Gambar 3.12 merupakan *system flow* yang menggambarkan tentang proses pengelolaan data *master* pegawai. Data *master* pegawai dapat diolah seperti disimpan, diubah, dan dapat dihapus. Fungsi hapus pada pengelolaan *master* pegawai dapat dilakukan jika data tersebut belum digunakan pada tabel lain atau tabel transaksi. Pengelolaan data *master* pegawai dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login* dan memiliki akses untuk melakukan pengelolaan *master* pegawai.



UNIVERSITAS  
Dinamika

### A.2.6 System Flow Pengelolaan Master Satuan Tugas Pokok



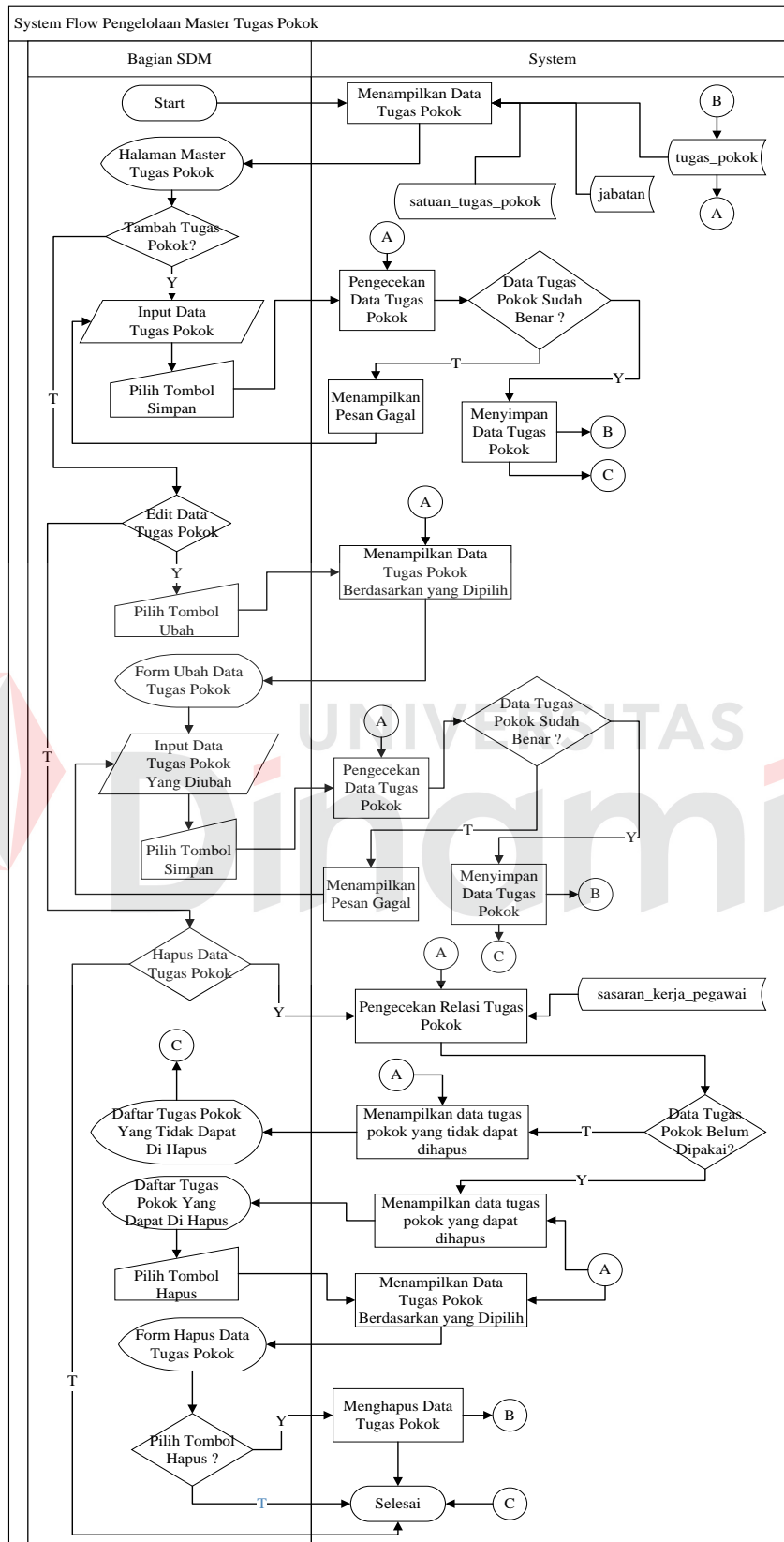
Gambar 3.13 System Flow Pengelolaan Master Satuan Tugas Pokok

Gambar 3.13 merupakan *system flow* yang menggambarkan tentang proses pengelolaan data *master* satuan tugas pokok. Data *master* satuan tugas pokok dapat diolah seperti disimpan, diubah, dan dapat dihapus. Fungsi hapus pada pengelolaan *master* satuan tugas pokok dapat dilakukan jika data tersebut belum digunakan pada tabel lain atau tabel transaksi. Pengelolaan data *master* satuan tugas pokok dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login* dan memiliki akses untuk melakukan pengelolaan *master* satuan tugas pokok.



UNIVERSITAS  
Dinamika

A.2.7 System Flow Pengelolaan Master Tugas Pokok



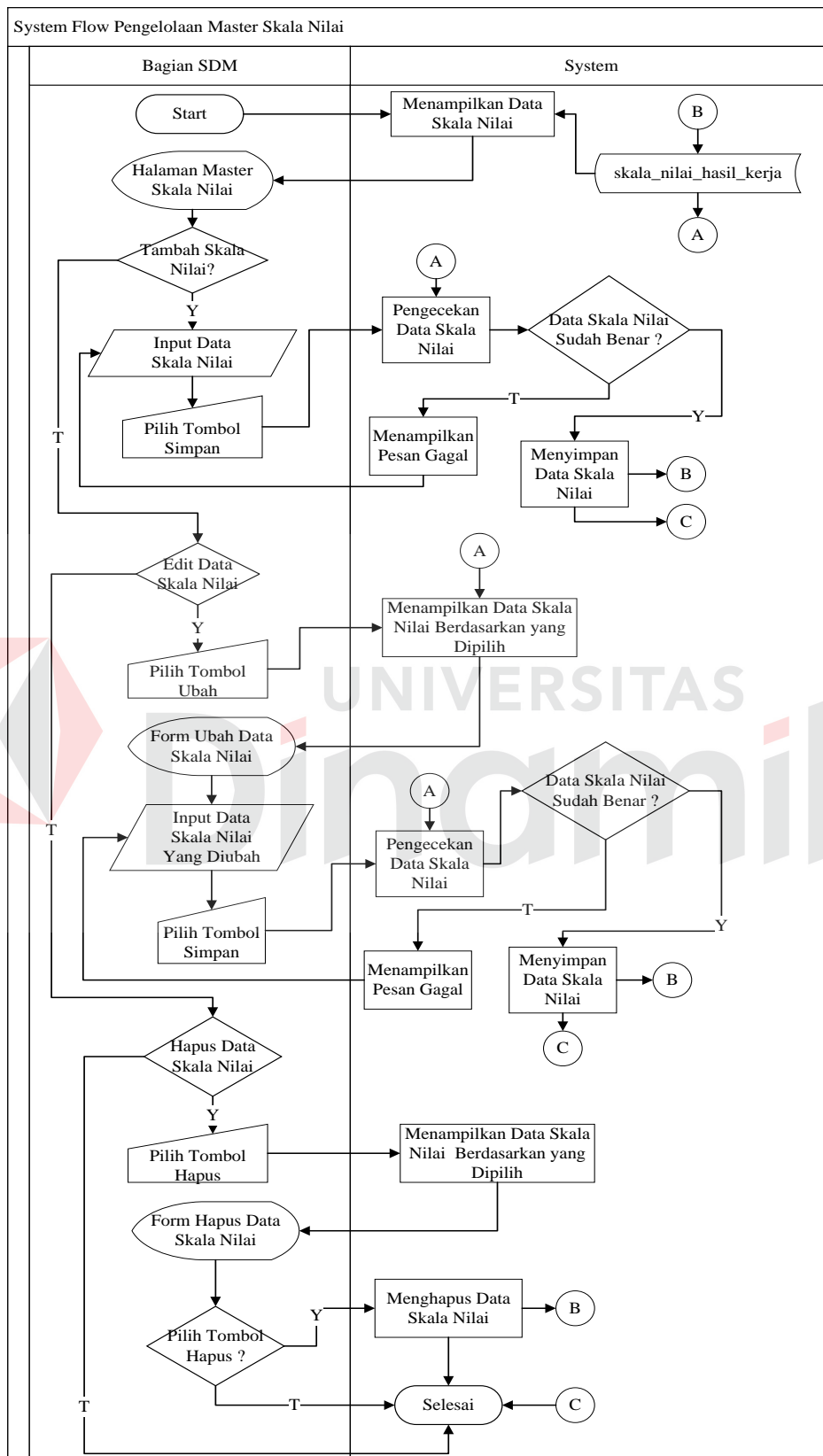
Gambar 3.14 System Flow Pengelolaan Master Tugas Pokok

Gambar 3.14 merupakan *system flow* yang menggambarkan tentang proses pengelolaan data *master* tugas pokok. Data *master* tugas pokok dapat diolah seperti disimpan, diubah, dan dapat dihapus. Fungsi hapus pada pengelolaan *master* tugas pokok dapat dilakukan jika data tersebut belum digunakan pada tabel lain atau tabel transaksi. Pengelolaan data *master* tugas pokok dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login* dan memiliki akses untuk melakukan pengelolaan *master* tugas pokok.



UNIVERSITAS  
Dinamika

### A.2.8 System Flow Pengelolaan Master Skala Nilai Hasil Kerja



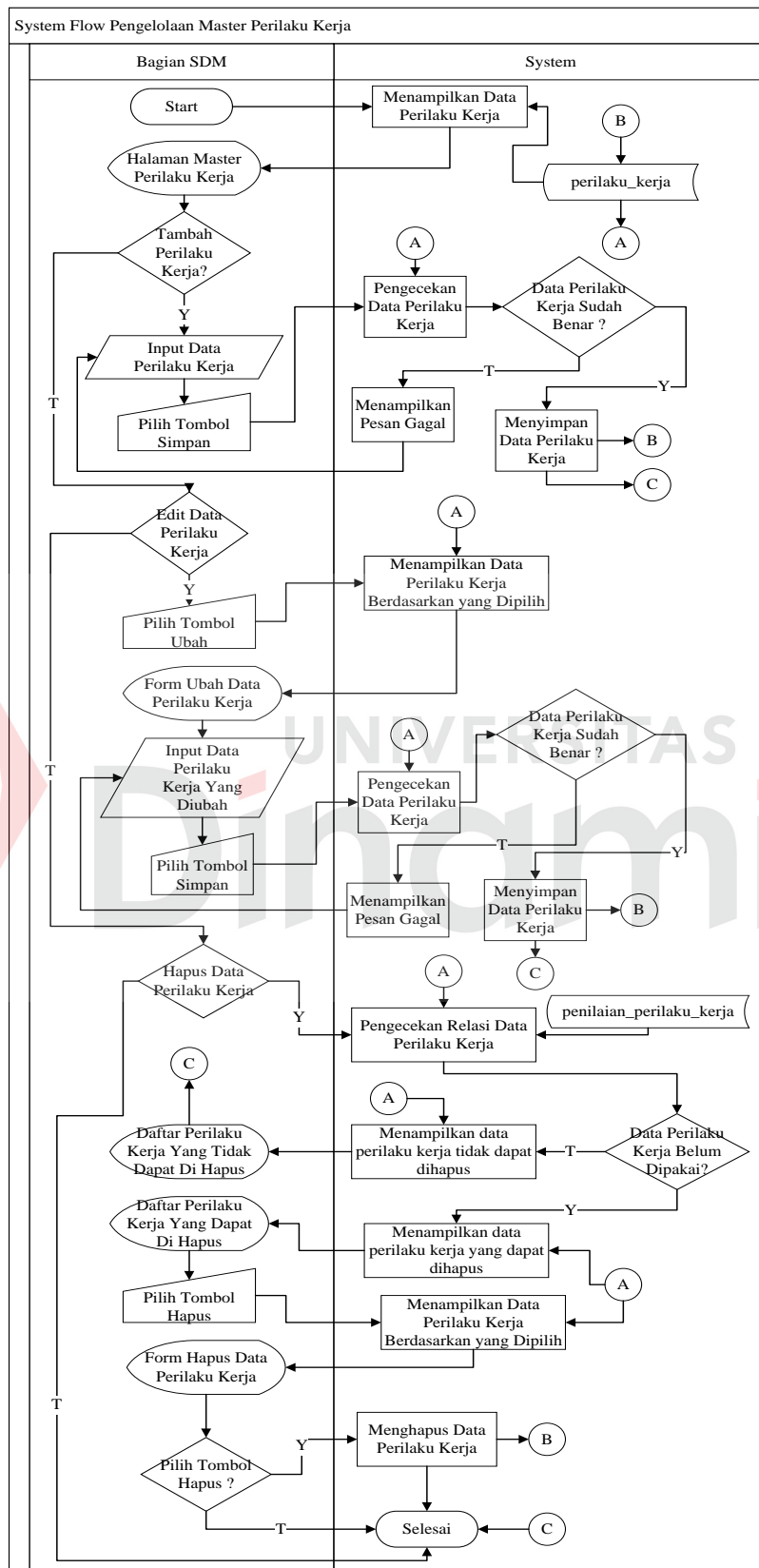
Gambar 3.15 System Flow Pengelolaan Master Skala Nilai Hasil Kerja

Gambar 3.15 merupakan *system flow* yang menggambarkan tentang proses pengelolaan data *master* skala nilai hasil kerja. Data *master* skala nilai hasil kerja dapat diolah seperti disimpan, diubah, dan dapat dihapus. Pengelolaan data *master* skala nilai hasil kerja dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login* dan memiliki akses untuk melakukan pengelolaan *master* skala nilai hasil kerja.



UNIVERSITAS  
Dinamika

### A.2.9 System Flow Pengelolaan Master Perilaku Kerja



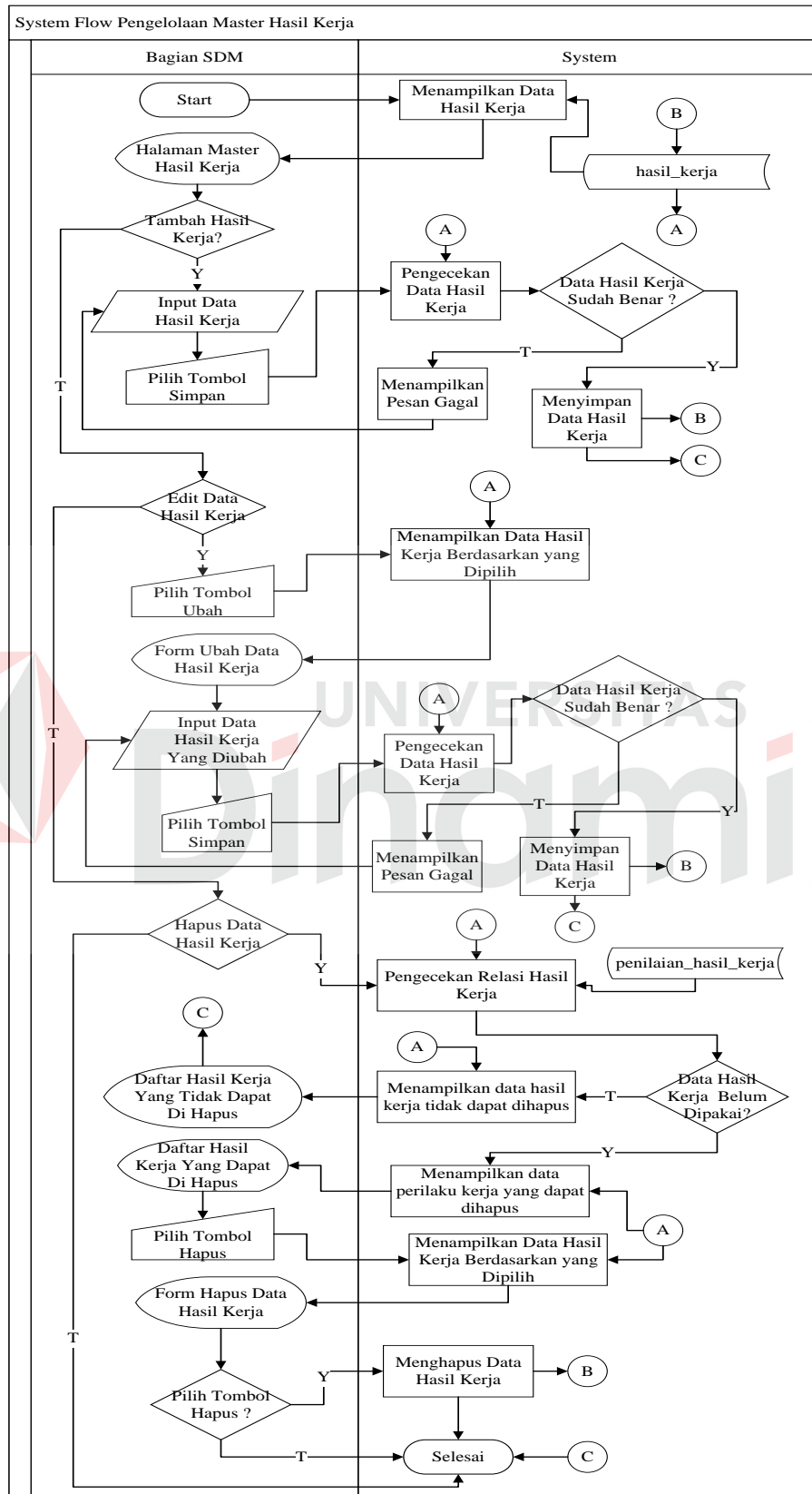
Gambar 3.16 System Flow Pengelolaan Master Perilaku Kerja

Gambar 3.16 merupakan *system flow* yang menggambarkan tentang proses pengelolaan data *master* perilaku kerja. Data *master* perilaku kerja dapat diolah seperti disimpan, diubah, dan dapat dihapus. Fungsi hapus pada pengelolaan *master* perilaku kerja dapat dilakukan jika data tersebut belum digunakan pada tabel lain atau tabel transaksi. Pengelolaan data *master* perilaku kerja dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login* dan memiliki akses untuk melakukan pengelolaan *master* perilaku kerja.



UNIVERSITAS  
Dinamika

A.2.10 System Flow Pengelolaan Master Hasil Kerja



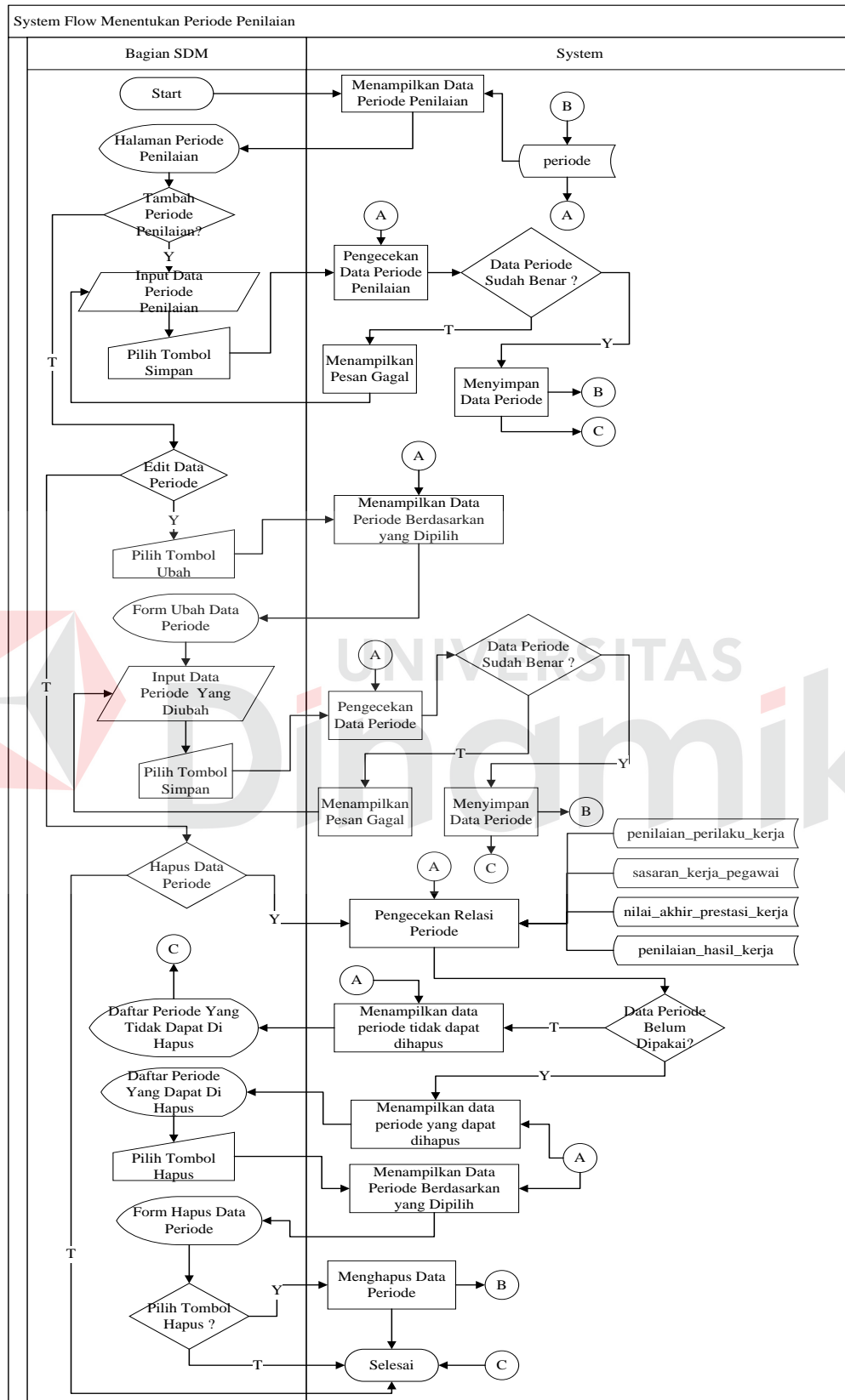
Gambar 3.17 System Flow Pengelolaan Master Hasil Kerja

Gambar 3.17 merupakan *system flow* yang menggambarkan tentang proses pengelolaan data *master* hasil kerja. Data *master* hasil kerja dapat diolah seperti disimpan, diubah, dan dapat dihapus. Fungsi hapus pada pengelolaan *master* hasil kerja dapat dilakukan jika data tersebut belum digunakan pada tabel lain atau tabel transaksi. Pengelolaan data *master* hasil kerja dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login* dan memiliki akses untuk melakukan pengelolaan *master* hasil kerja.



UNIVERSITAS  
Dinamika

### A.3. System Flow Pengelolaan Periode Penilaian

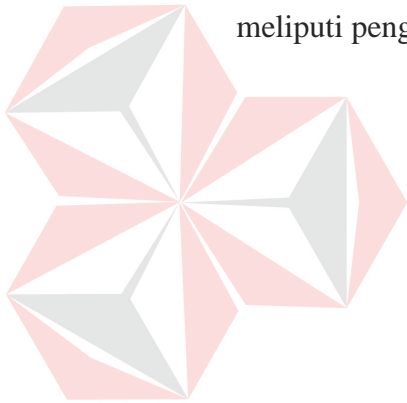


Gambar 3.18 System Flow Pengelolaan Periode Penilaian

Gambar 3.18 merupakan *system flow* yang menggambarkan tentang proses pengelolaan periode penilaian. Data periode penilaian dapat diolah seperti disimpan, diubah, dan dapat dihapus. Fungsi hapus pada periode penilaian dapat dilakukan jika data tersebut belum digunakan pada tabel lain atau tabel transaksi. Penentuan periode penilaian dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login* dan memiliki akses untuk melakukan penentuan periode penilaian.

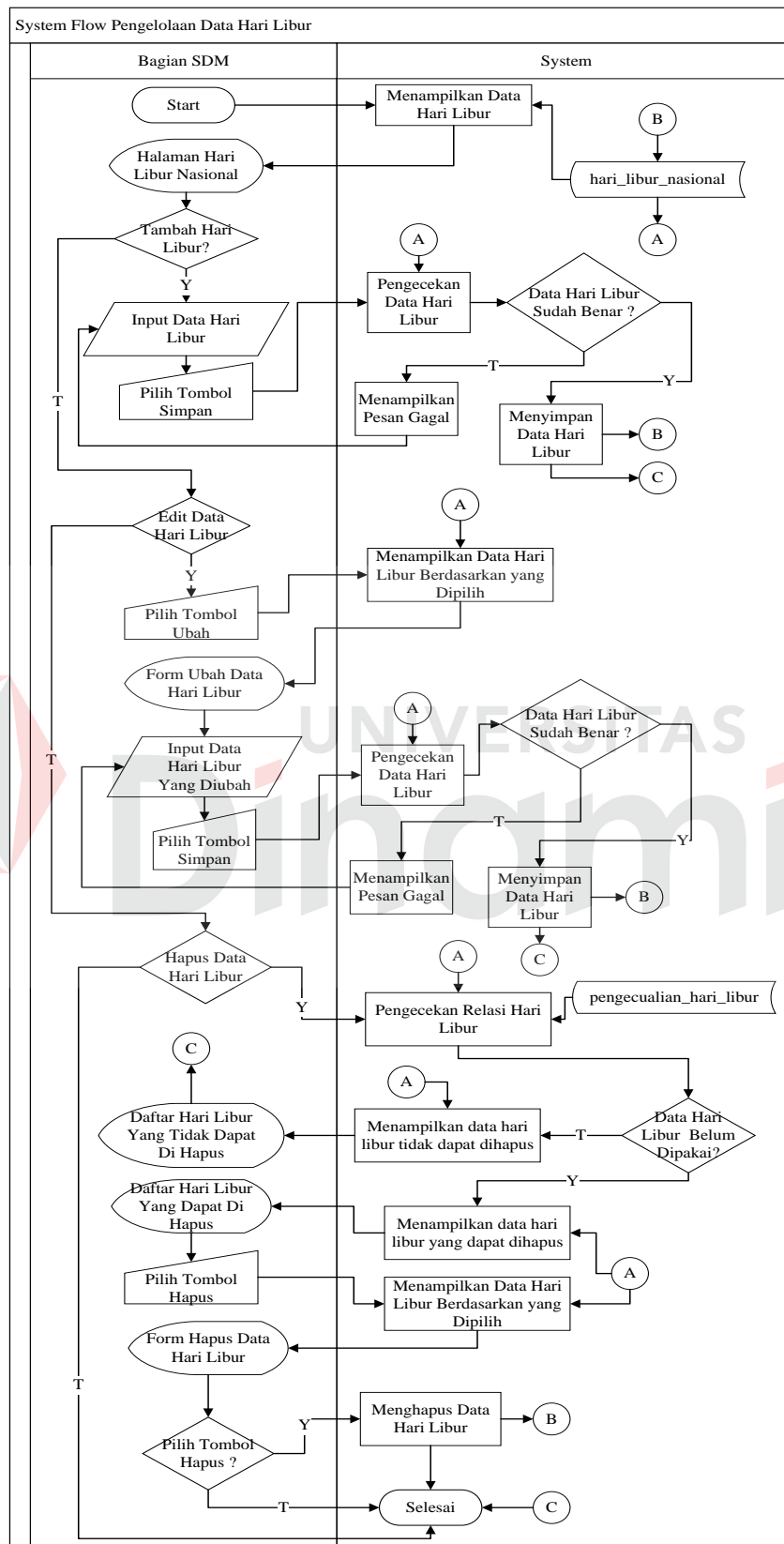
#### **A.4. System Flow Pengelolaan Hari Libur Nasional**

*System flow* menentukan hari libur nasional merupakan gambaran alur sistem dalam proses penentuan hari libur nasional. Penentuan hari libur nasional meliputi pengelolaan data hari libur dan pengelolaan pengecualian hari libur.



UNIVERSITAS  
**Dinamika**

### A.4.1. System Flow Pengelolaan Data Hari Libur



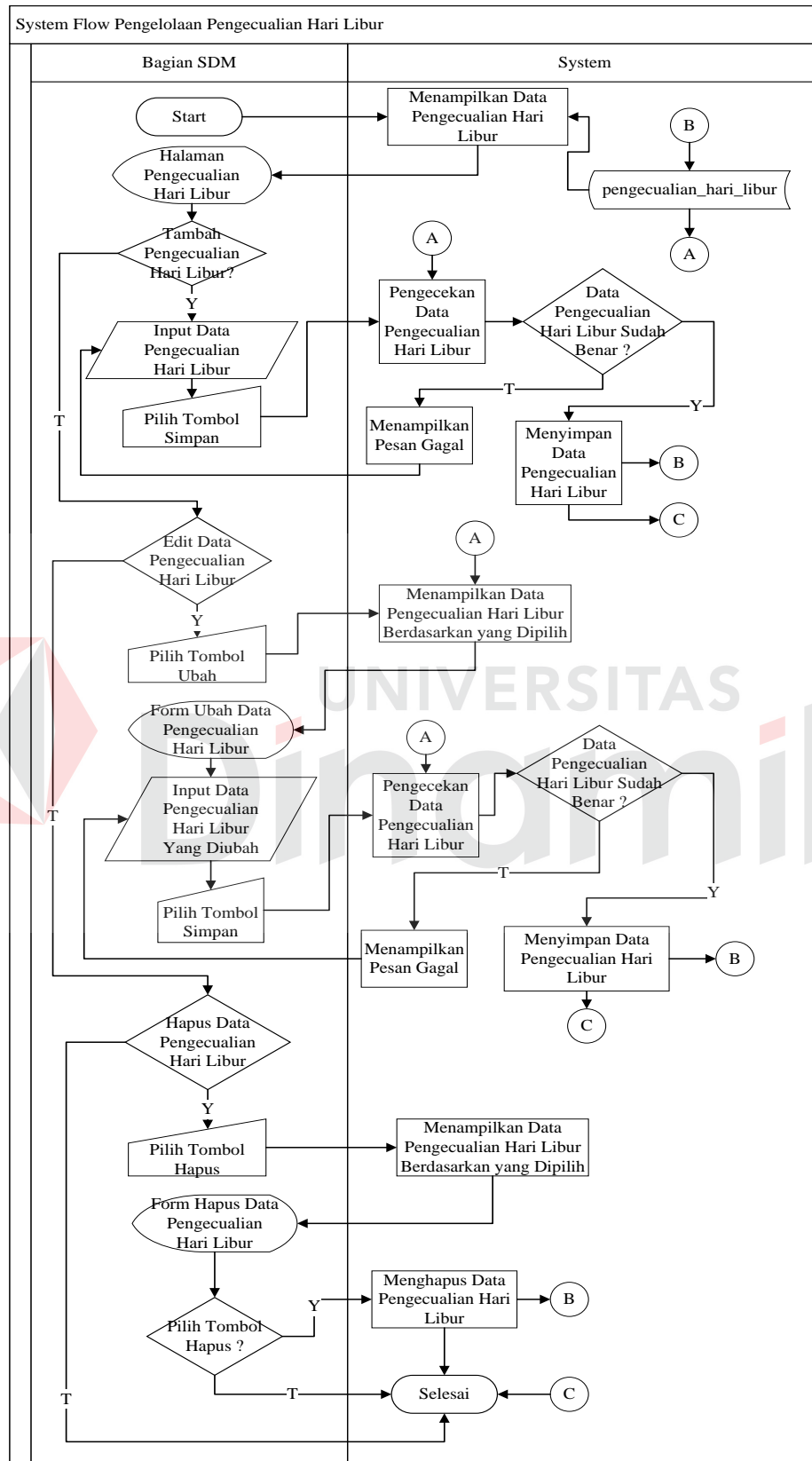
Gambar 3.19 System Flow Pengelolaan Data Hari Libur

Gambar 3.19 merupakan *system flow* yang menggambarkan tentang proses pengelolaan data hari libur. Data hari libur dapat diolah seperti disimpan, diubah, dan dapat dihapus. Fungsi hapus pada pengelolaan data hari libur dapat dilakukan jika data tersebut belum digunakan pada tabel lain atau tabel transaksi. Pengelolaan data hari libur dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login* dan memiliki akses untuk melakukan pengelolaan data hari libur.



UNIVERSITAS  
Dinamika

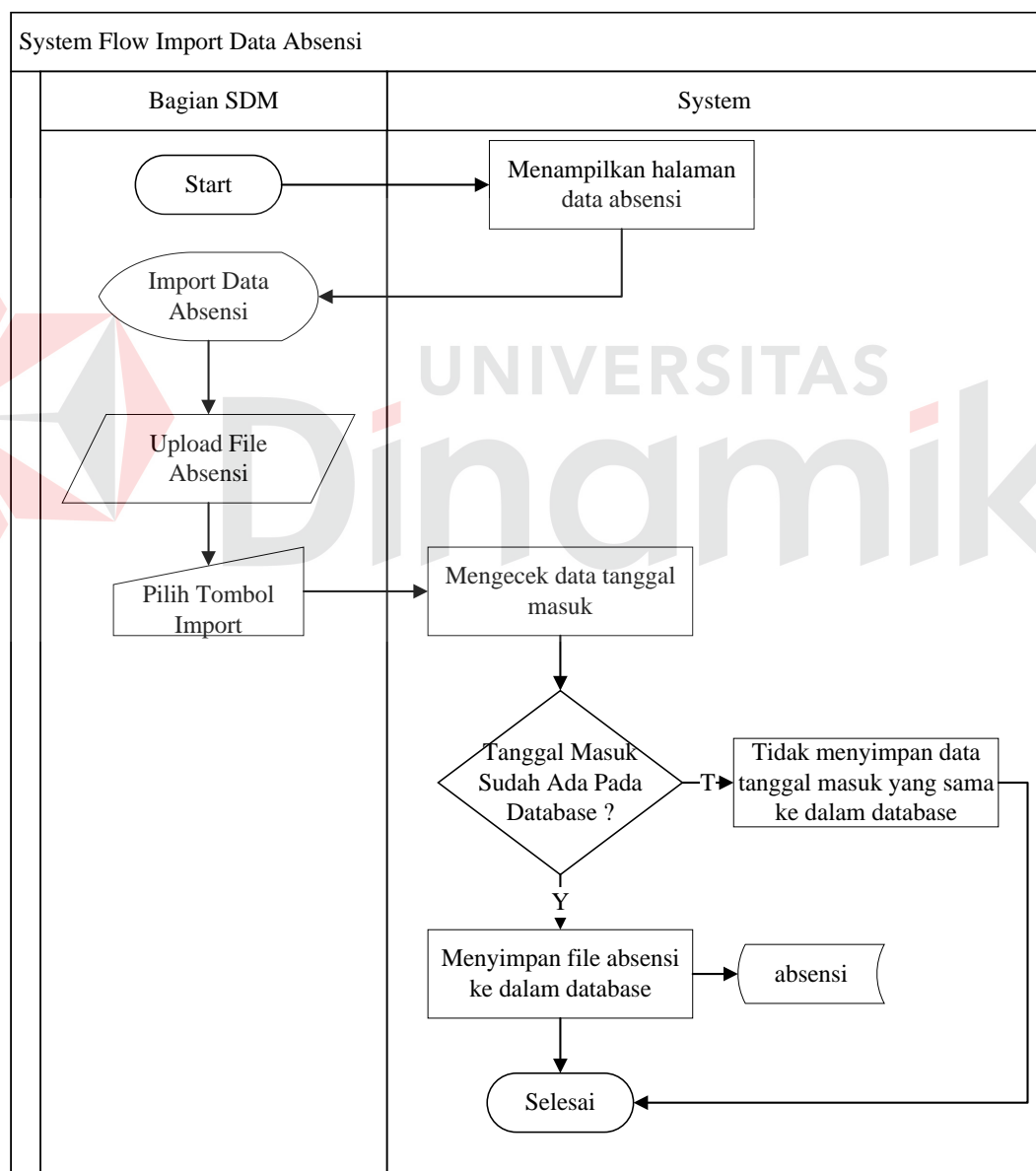
A.4.2. System Flow Pengelolaan Pengecualian Hari Libur



Gambar 3.20 System Flow Pengelolaan Pengecualian Hari Libur

Gambar 3.20 merupakan *system flow* yang menggambarkan tentang proses pengelolaan data pengecualian hari libur. Data pengecualian hari libur dapat diolah seperti disimpan, diubah, dan dapat dihapus. Pengelolaan data pengecualian hari libur dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login* dan memiliki akses untuk melakukan pengelolaan data pengecualian hari libur.

#### A.5. *System Flow Import Data Absensi*

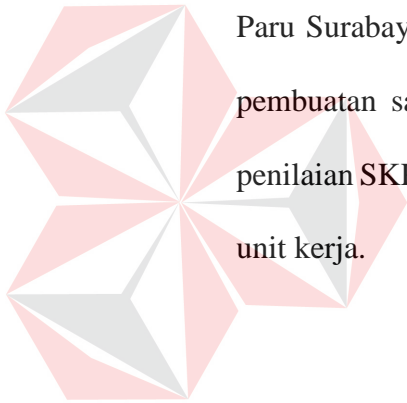


Gambar 3.21 *System Flow Import Data Absensi*

Gambar 3.21 merupakan *system flow* yang menggambarkan tentang proses *import* data absensi pegawai. *Import* data absensi pegawai akan mengupload file absensi dengan format csv dan menyimpan isi dari file tersebut ke dalam *database*. Data absensi diperlukan untuk memberikan informasi kepada pejabat penilai sehingga dapat memberikan nilai perilaku kerja pegawai berdasarkan kehadiran pegawai.

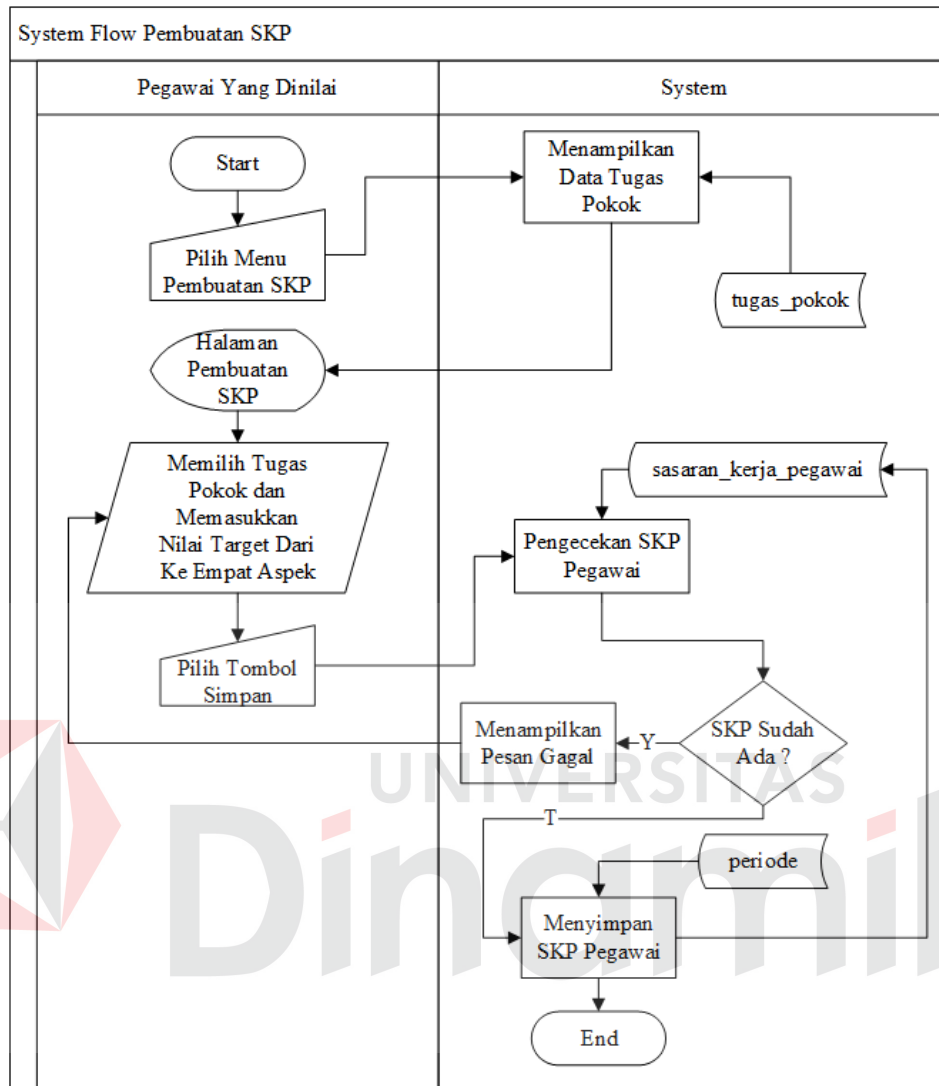
#### **A.6. System Flow Penilaian Kinerja Pegawai**

*System flow* penilaian kinerja pegawai merupakan gambaran alur sistem dalam proses penilaian kinerja pegawai sesuai dengan yang ada pada Rumah Sakit Paru Surabaya. Penilaian kinerja pegawai meliputi pembuatan periode penilaian, pembuatan sasaran kerja pegawai, pengisian realisasi kegiatan harian pegawai, penilaian SKP, penilaian perilaku kerja pegawai dan Penilaian kinerja pegawai pada unit kerja.



UNIVERSITAS  
Dinamika

### A.6.1. System Flow Pembuatan SKP

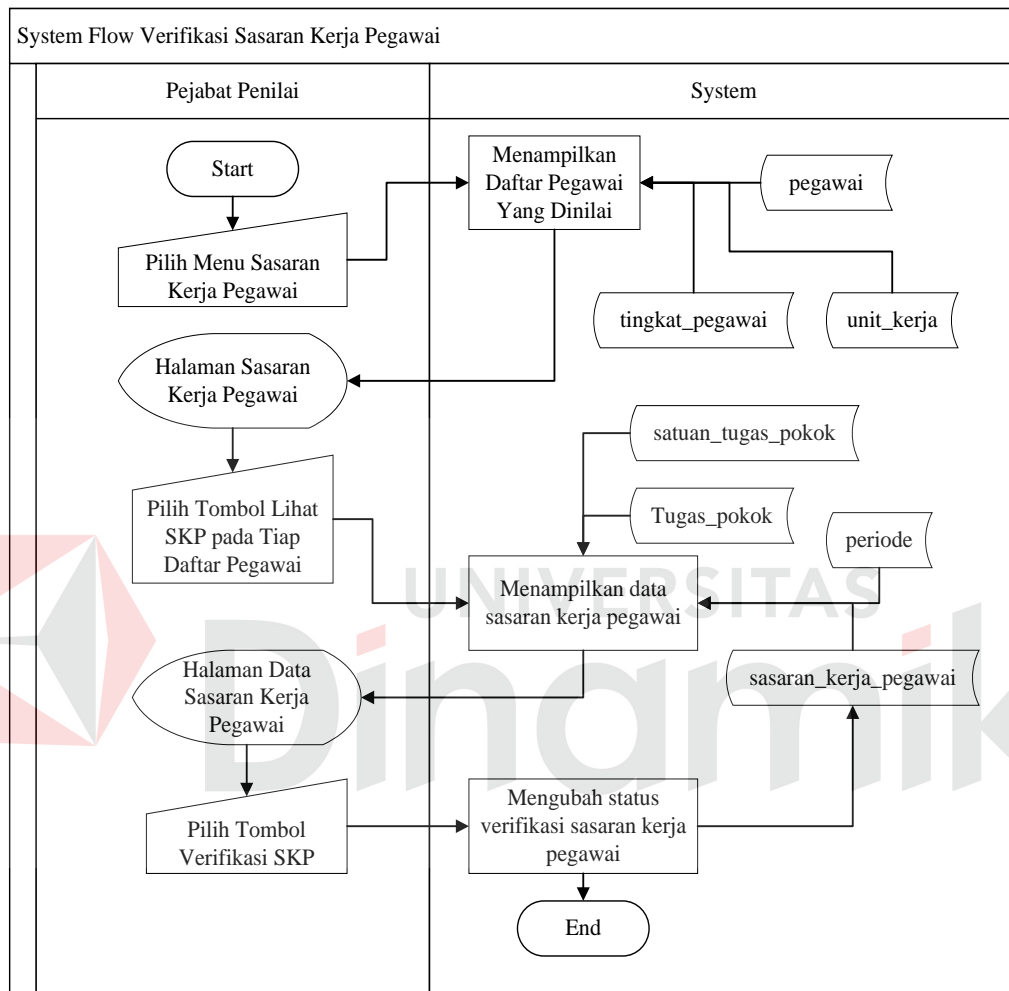


Gambar 3.22 System Flow Pembuatan Sasaran Kerja Pegawai

Gambar 3.22 merupakan *System flow* yang menggambarkan tentang proses pembuatan SKP. Pembuatan SKP pegawai dilakukan dengan cara pegawai memilih tugas pokok yang akan ditampilkan pada sistem sesuai dengan jabatan dari pegawai tersebut. SKP pegawai dapat dihapus jika SKP pegawai tersebut belum disetujui oleh pejabat penilai. Proses pembuatan SKP juga mengharuskan pegawai untuk memasukkan target dari 4 aspek yaitu aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

Pembuatan SKP dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login* dan memiliki akses untuk pembuatan SKP.

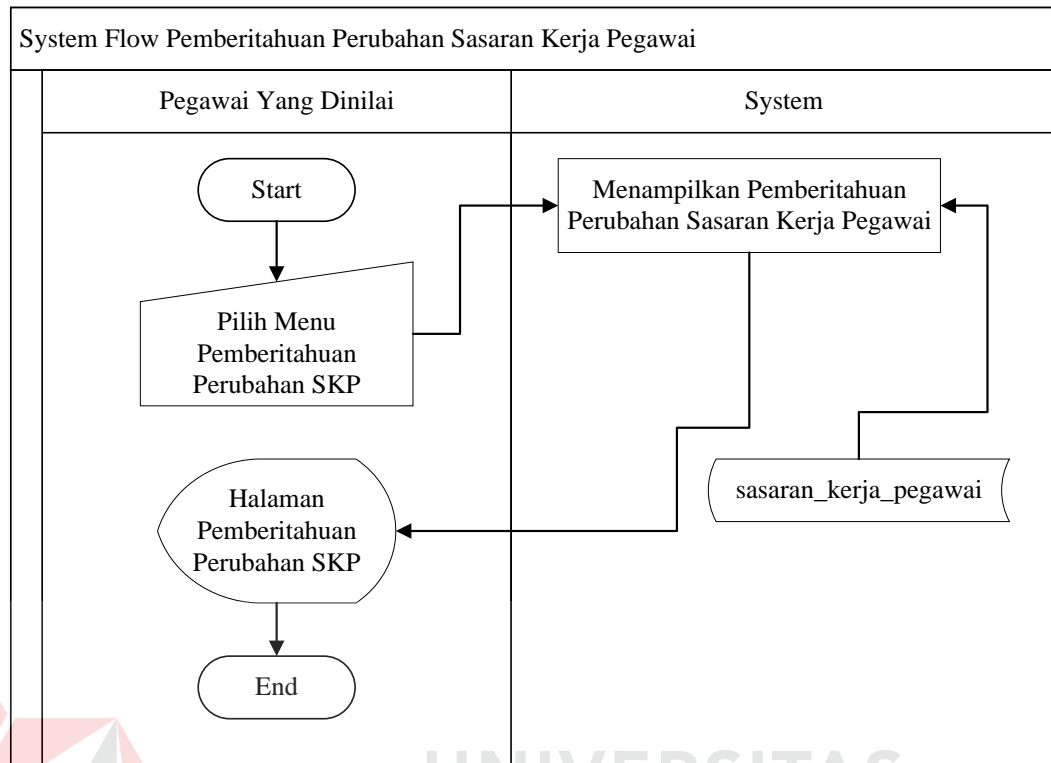
#### A.6.2. System Flow Verifikasi Sasaran Kerja Pegawai



Gambar 3.23 System Flow Verifikasi Sasaran Kerja Pegawai

Gambar 3.23 merupakan *System flow* yang menggambarkan tentang proses verifikasi SKP yang telah dibuat oleh pegawai. Verifikasi SKP pegawai akan melakukan perubahan status verifikasi SKP pegawai. Verifikasi SKP pegawai dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login*, memiliki akses untuk melakukan verifikasi SKP pegawai.

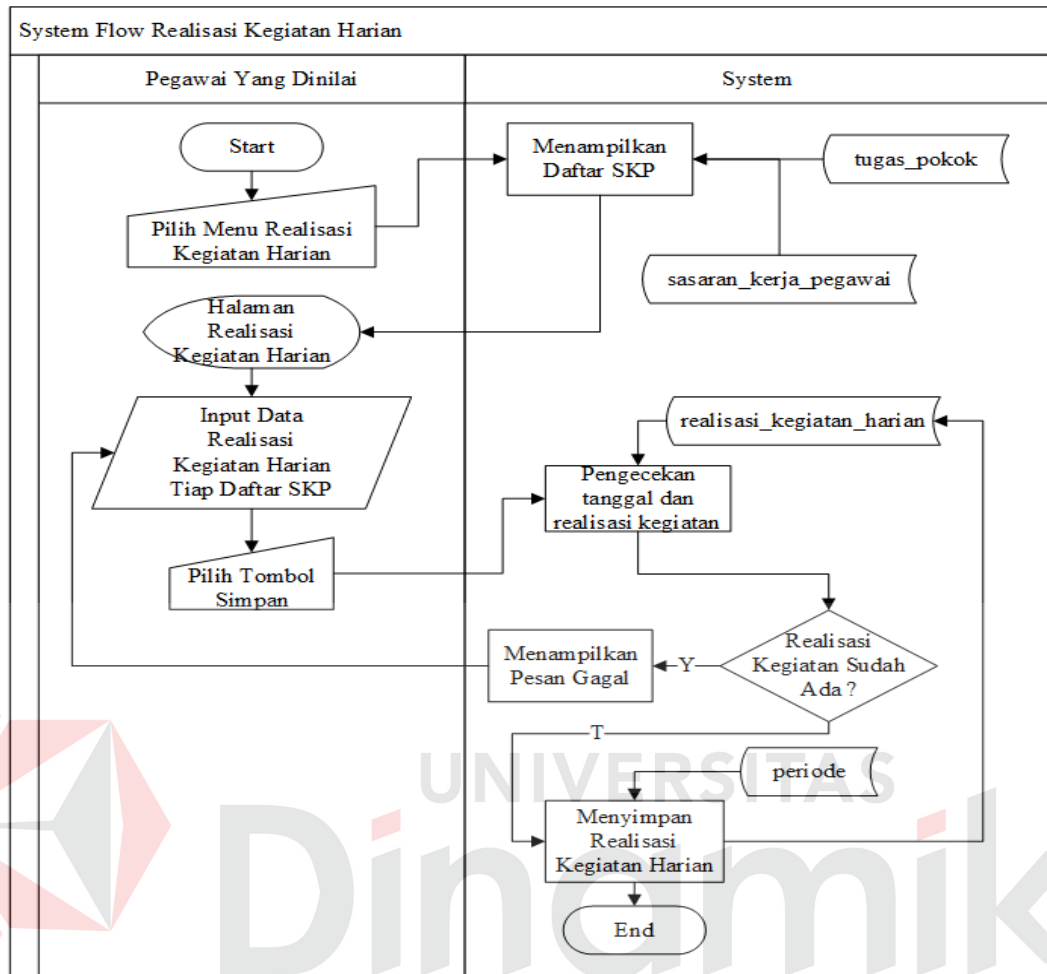
### A.6.3. System Flow Pemberitahuan Perubahan SKP



Gambar 3.24 System Flow Pemberitahuan Perubahan SKP

Gambar 3.24 merupakan *System flow* yang menggambarkan tentang proses menampilkan pemberitahuan perubahan sasaran kerja pegawai. Pemberitahuan sasaran kerja pegawai akan menampilkan daftar SKP yang mengalami perubahan dari segi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya maupun penambahan tugas tambahan dari pejabat penilai. Pemberitahuan perubahan sasaran kerja pegawai dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login*.

#### A.6.4. System Flow Realisasi Kegiatan Harian

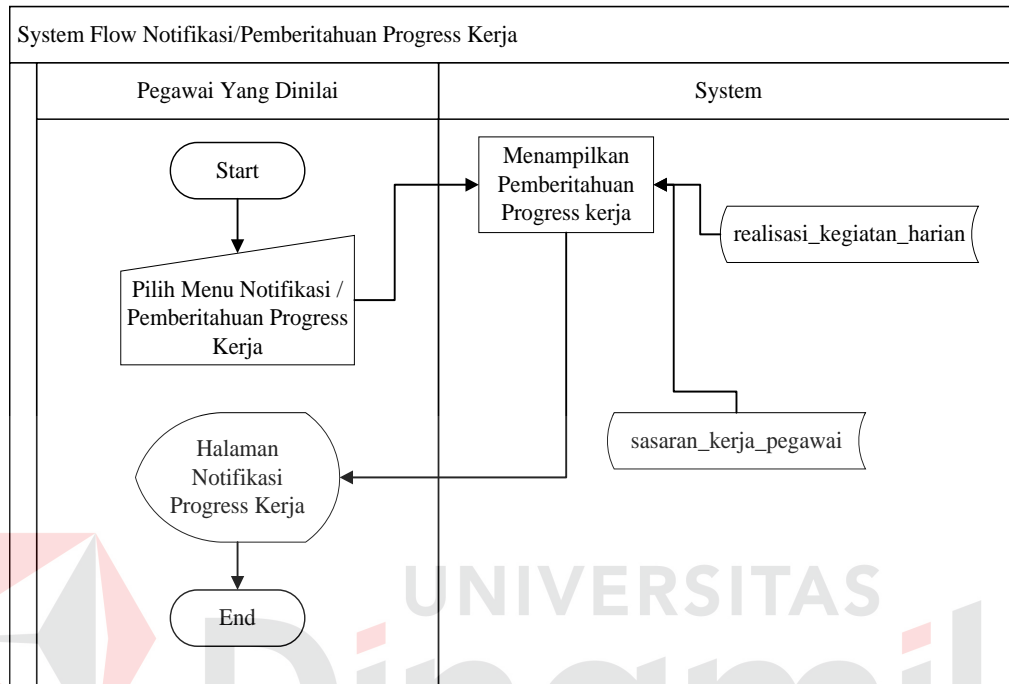


Gambar 3.25 System Flow Realisasi Kegiatan Harian

Gambar 3.25 merupakan *System flow* yang menggambarkan tentang proses pengisian realisasi kegiatan harian pegawai sesuai dengan SKP yang telah disepakati antara pegawai dengan pejabat penilai. Pengisian realisasi kegiatan harian dilakukan dengan mengisi nilai pada tiap daftar SKP sesuai dengan yang telah dikerjakan oleh pegawai. Pengisian realisasi kegiatan harian juga disesuaikan dengan hari bekerja pegawai. Pengisian realisasi kegiatan harian dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login*, memiliki akses untuk mengisi realisasi kegiatan harian dan telah mempunyai SKP yang telah disetujui dan disepakati.

Pengisian realisasi kegiatan harian pegawai akan di ambil tindakan oleh pejabat penilai apakah disetujui atau tidak.

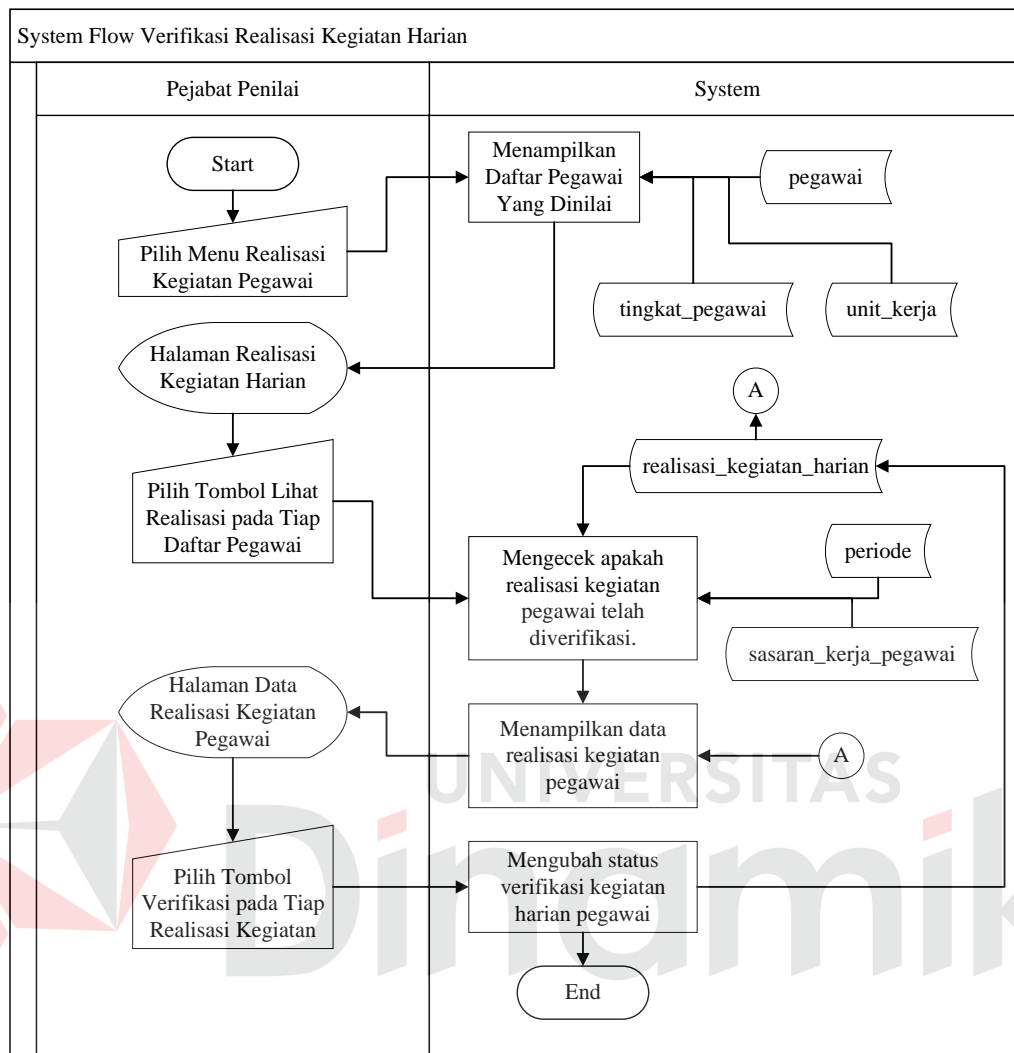
#### A.6.5. System Flow Pemberitahuan Progress Kerja



Gambar 3.26 System Flow Notifikasi atau Progress Kerja Pegawai

Gambar 3.26 merupakan *System flow* yang menggambarkan tentang proses menampilkan progress kerja pegawai sesuai dengan periode penilaian. Pemberitahuan progress kerja akan menampilkan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah dihitung di dalam sistem. Notifikasi atau pemberitahuan progress kerja dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login*.

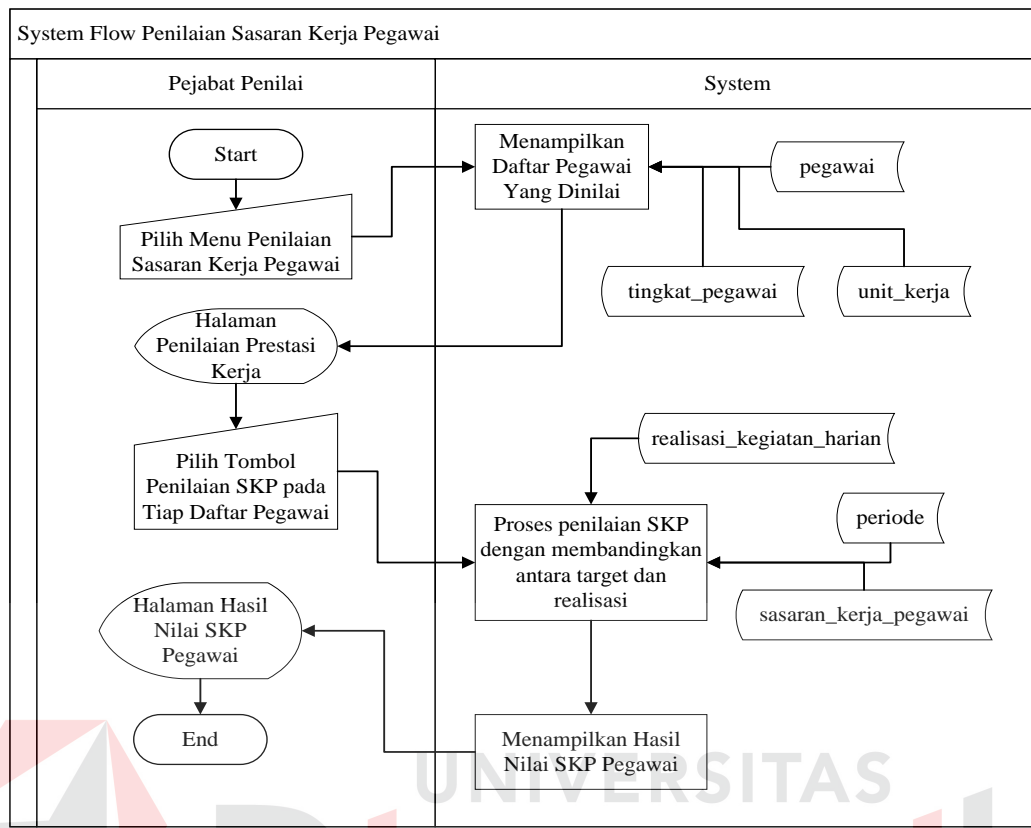
### A.6.6. System Flow Verifikasi Kegiatan Harian Pegawai



Gambar 3.27 System Flow Verifikasi Realisasi Kegiatan Harian Pegawai

Gambar 3.27 merupakan *System flow* yang menggambarkan tentang proses verifikasi realisasi kegiatan harian pegawai yang telah dibuat oleh pegawai. Verifikasi realisasi kegiatan harian pegawai akan melakukan perubahan status verifikasi realisasi kegiatan harian menjadi sudah diverifikasi. Verifikasi realisasi kegiatan harian pegawai dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login*, memiliki akses untuk melakukan verifikasi realisasi kegiatan harian pegawai.

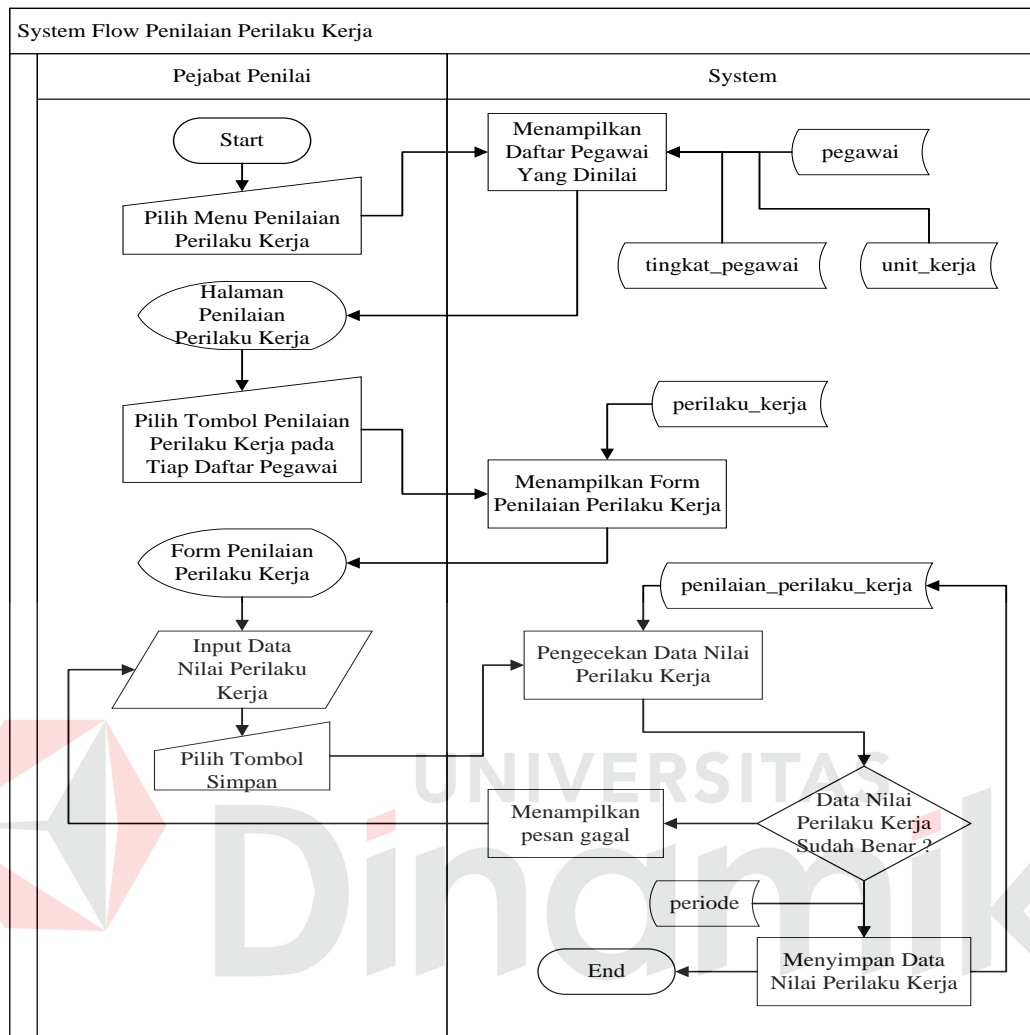
### A.6.7. System Flow Penilaian Sasaran Kerja Pegawai



Gambar 3.28 System Flow Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Gambar 3.28 merupakan *System flow* yang menggambarkan tentang proses penilaian sasaran kerja pegawai. Proses penilaian sasaran kerja pegawai ini akan diawali dengan pejabat penilai memilih menu penilaian sasaran kerja pegawai setelah itu memilih pegawai yang akan dilakukan penilaian SKP. Penilaian SKP akan sepenuhnya dilakukan oleh sistem dengan melakukan perbandingan antara target dan realisasi tiap tugas pokok pegawai. Perbandingan akan dilakukan oleh sistem sesuai dengan rumus yang telah di buat. Penilaian SKP pegawai dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login*, mempunyai akses untuk melakukan penilaian SKP, serta penilaian SKP hanya dapat dilakukan pada bulan Desember atau akhir tahun.

### A.6.8. System Flow Penilaian Perilaku Kerja

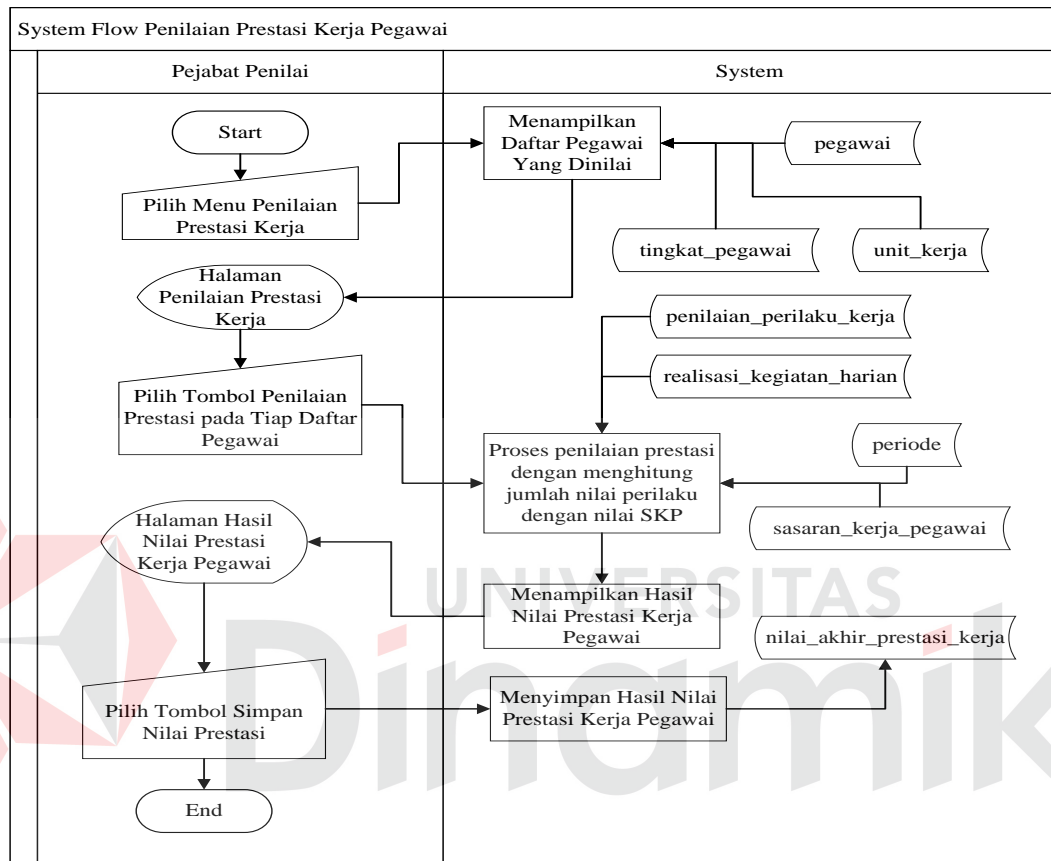


Gambar 3.29 System Flow Penilaian Perilaku Kerja Pegawai

Gambar 3.29 merupakan *System flow* yang menggambarkan tentang proses penilaian perilaku kerja pegawai. Penilaian perilaku kerja pegawai merupakan salah satu penilaian dari penilaian prestasi kerja pegawai. Terdapat 6 kriteria perilaku kerja yang digunakan untuk menilai pegawai. Proses penilaian perilaku kerja diawali dengan pejabat penilai memilih menu penilaian perilaku kerja pegawai yang akan dilakukan setiap bulan. Sistem akan menampilkan daftar nama-nama pegawai sesuai dengan para pegawai yang berada di bawah tanggung jawab pejabat penilai. Penilaian perilaku kerja dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan

*login*, mempunyai akses untuk melakukan penilaian perilaku kerja, serta penilaian SKP hanya dapat dilakukan satu bulan sekali.

#### A.6.9. System Flow Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

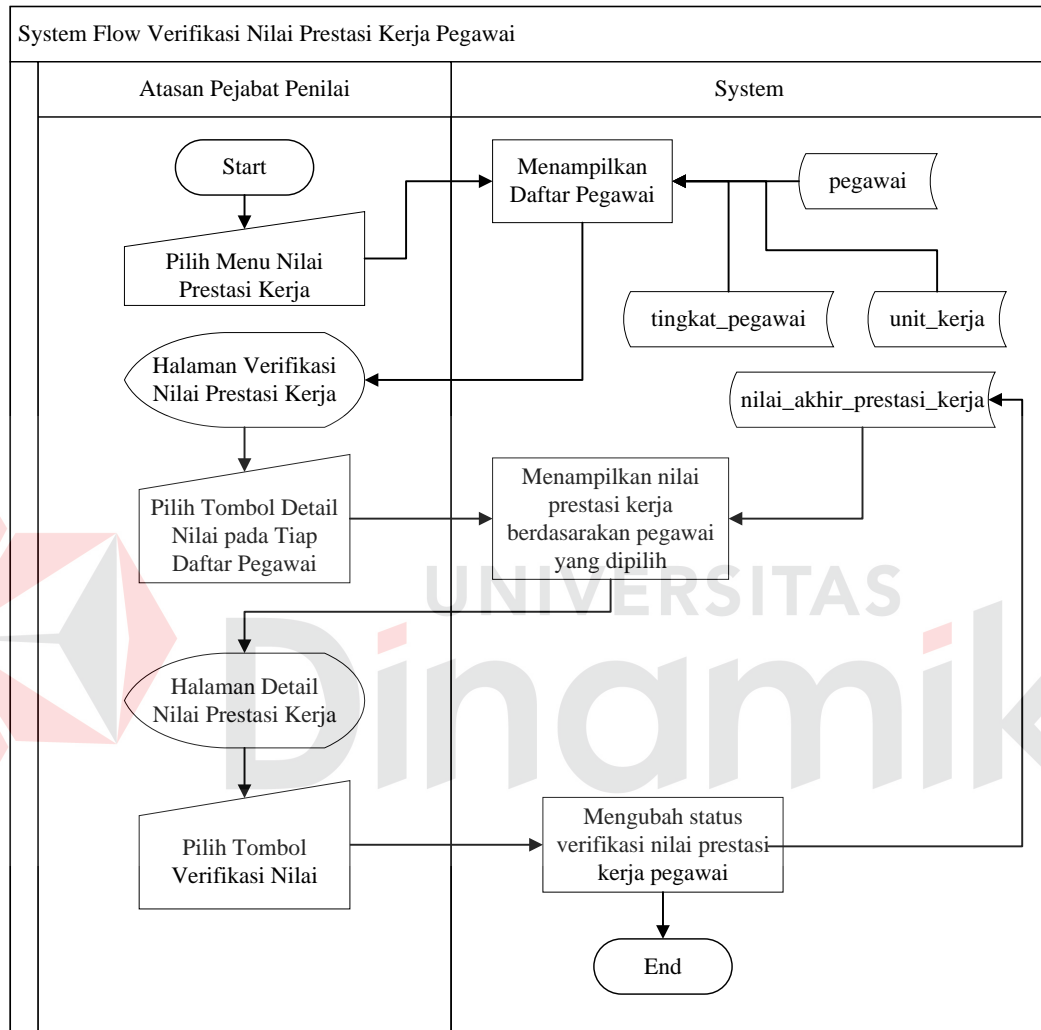


Gambar 3.30 System Flow Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Gambar 3.30 merupakan *System flow* yang menggambarkan tentang proses penilaian prestasi kerja pegawai. Proses penilaian prestasi kerja pegawai ini akan diawali dengan pejabat penilai memilih menu penilaian prestasi kerja pegawai setelah itu memilih pegawai yang akan dilakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja pegawai akan sepenuhnya dilakukan oleh sistem dengan melakukan perhitungan akhir antara nilai SKP dan nilai perilaku kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login*,

mempunyai akses untuk melakukan penilaian prestasi kerja, serta penilaian prestasi kerja hanya dapat dilakukan pada bulan Desember atau akhir tahun.

#### A.6.10. System Flow Verifikasi Nilai Prestasi Kerja Pegawai

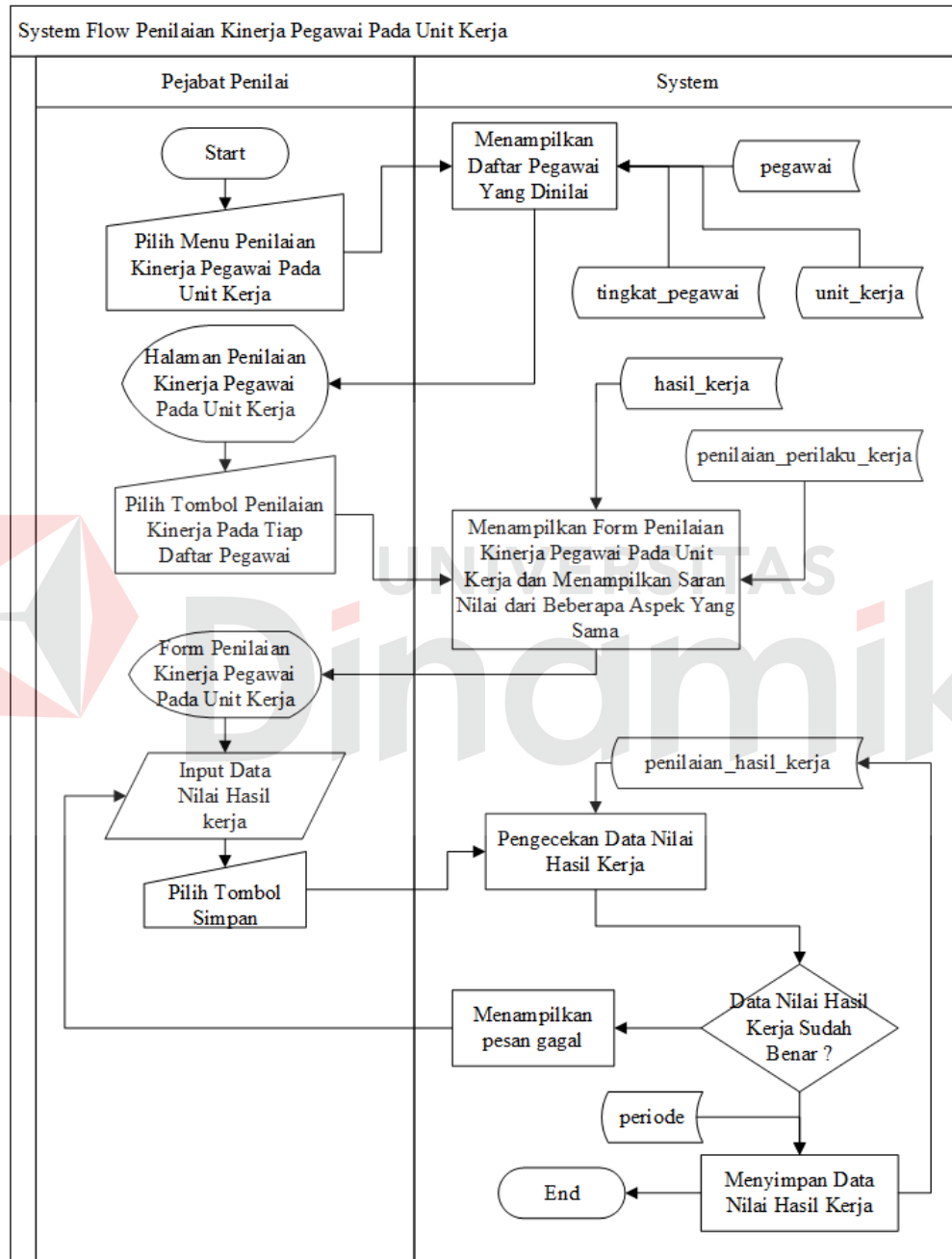


Gambar 3.31 System Flow Verifikasi Nilai Prestasi Kerja Pegawai

Gambar 3.31 merupakan *System flow* yang menggambarkan tentang proses verifikasi nilai prestasi kerja pegawai yang telah dilakukan penilaian sebelumnya oleh pejabat penilai. Verifikasi nilai prestasi kerja pegawai akan melakukan perubahan status verifikasi nilai prestasi kerja pegawai menjadi sudah diverifikasi. Verifikasi nilai prestasi kerja pegawai dapat dilakukan jika pengguna telah

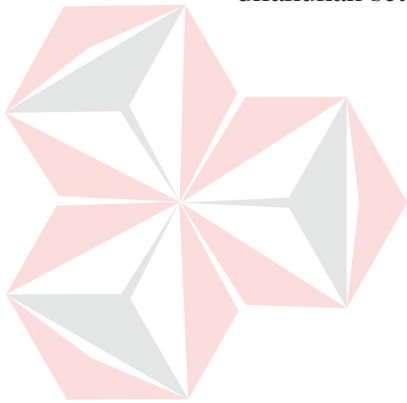
melakukan *login*, memiliki akses untuk melakukan verifikasi nilai prestasi kerja pegawai.

#### A.6.11. System Flow Penilaian Pegawai pada Unit Kerja



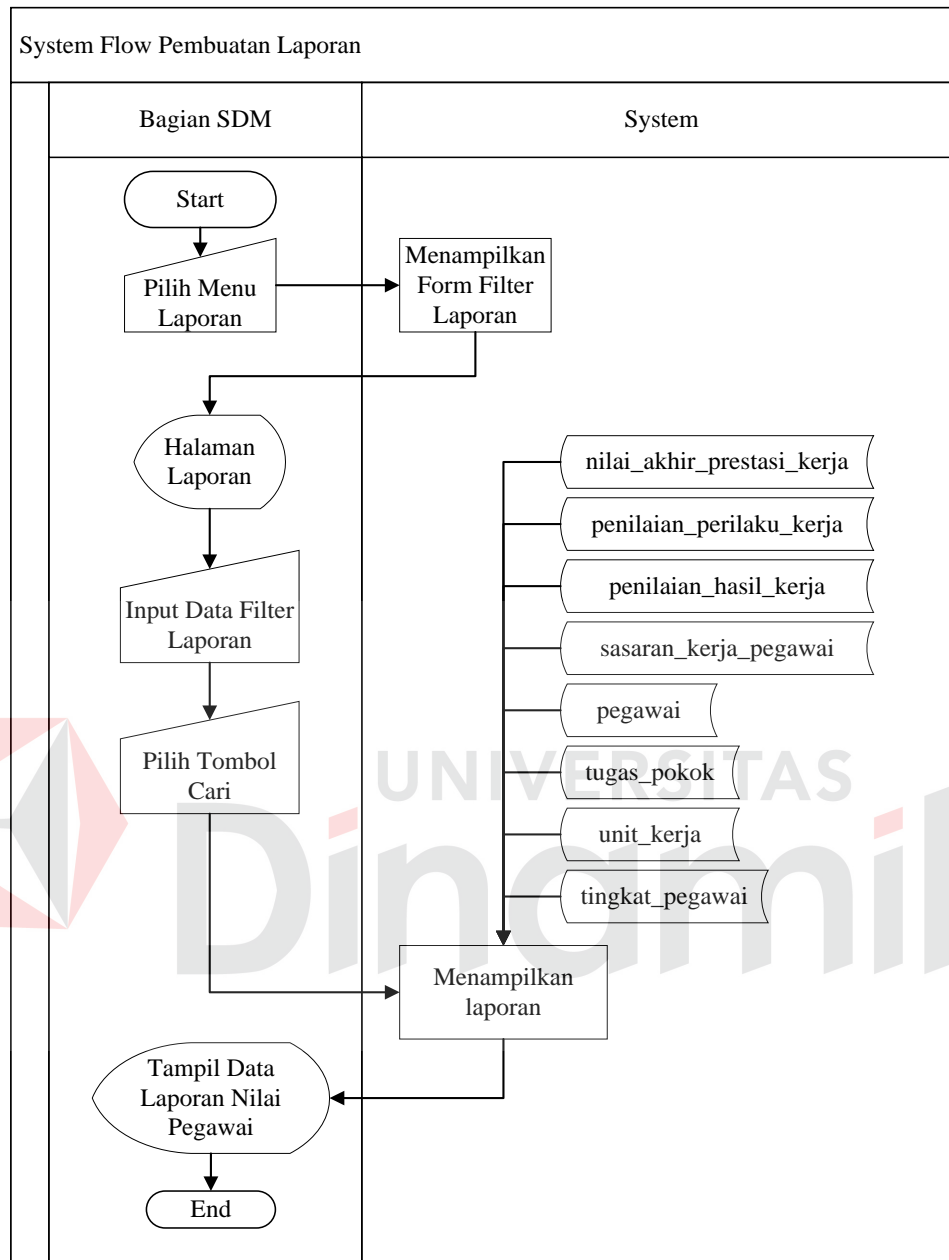
Gambar 3.32 System Flow Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja

Gambar 3.32 merupakan *System flow* yang menggambarkan tentang proses penilaian kinerja pegawai pada unit kerja. Terdapat dua belas kriteria aspek yang dinilai pada proses penilaian kinerja pegawai pada unit kerja. Proses penilaian kinerja pegawai pada unit kerja diawali dengan pejabat penilai memilih menu penilaian kinerja pegawai pada unit setelah itu sistem akan menampilkan daftar nama-nama pegawai sesuai dengan para pegawai yang berada di bawah tanggung jawab pejabat penilai. Penilaian kinerja pegawai pada unit kerja dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan *login*, mempunyai akses untuk melakukan penilaian kinerja pegawai, serta penilaian kinerja pegawai pada unit kerja hanya dapat dilakukan setiap semester atau setiap enam bulan sekali.



UNIVERSITAS  
Dinamika

### A.7. System Flow Pembuatan Laporan



Gambar 3.33 System Flow Pembuatan Laporan

Gambar 3.33 merupakan *system flow* yang menggambarkan tentang proses pembuatan laporan penilaian kinerja pegawai. Pembuatan laporan penilaian pegawai hanya dapat dilakukan oleh Unit SDM. Laporan penilaian kinerja pegawai yang akan ditampilkan yaitu nilai-nilai kinerja pegawai yang sudah diverifikasi oleh pejabat penilai dan atasan pejabat penilai. Pembuatan laporan penilaian kinerja

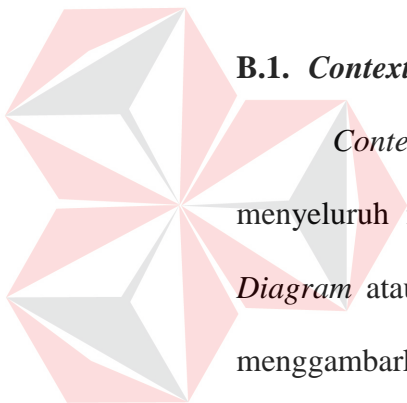
pegawai dapat dilakukan jika pengguna telah melakukan login dan memiliki akses dalam melakukan pembuatan laporan kinerja pegawai.

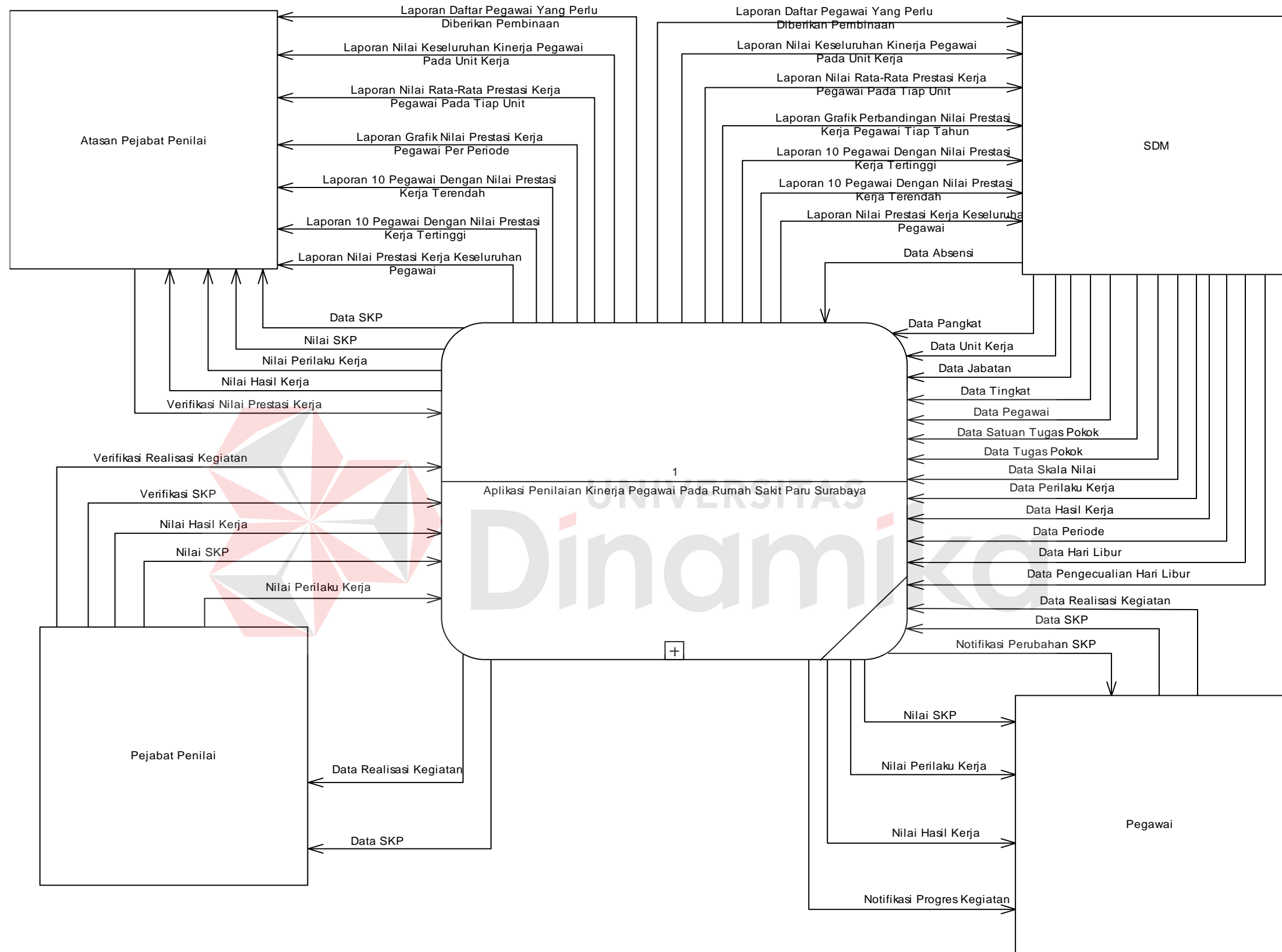
## **B. Data Flow Diagram**

*Data Flow Diagram* merupakan cara yang dilakukan untuk memodelkan proses dalam analisis dan perancangan perangkat lunak. DFD juga merupakan suatu metode untuk membuat rancangan sebuah sistem yang berorientasi pada alur data bergerak. DFD sering digunakan untuk menggambarkan suatu sistem yang telah ada atau sistem baru yang dikembangkan secara logika. Pada DFD akan dijelaskan mengenai aliran data yang terdapat didalam sistem.

### **B.1. Context Diagram**

*Context Diagram* merupakan sebuah gambaran yang menampilkan secara menyeluruh mengenai aliran data pada *Data Flow Diagram* (DFD). *Context Diagram* atau diagram konteks juga merupakan level tertinggi dari DFD yang menggambarkan seluruh *input* ke sistem atau *output* dari sistem. Entitas yang berinteraksi dalam sistem yaitu SDM, pegawai, pejabat penilai dan atasan pejabat penilai. *Context Diagram* Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Paru Surabaya dapat dilihat pada Gambar 3.34.

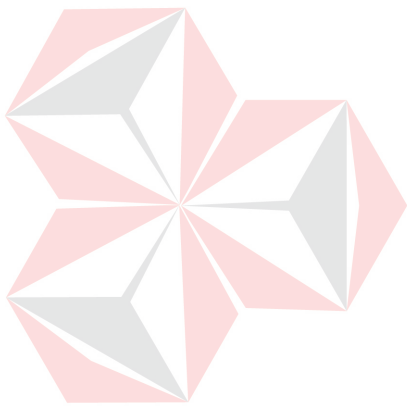




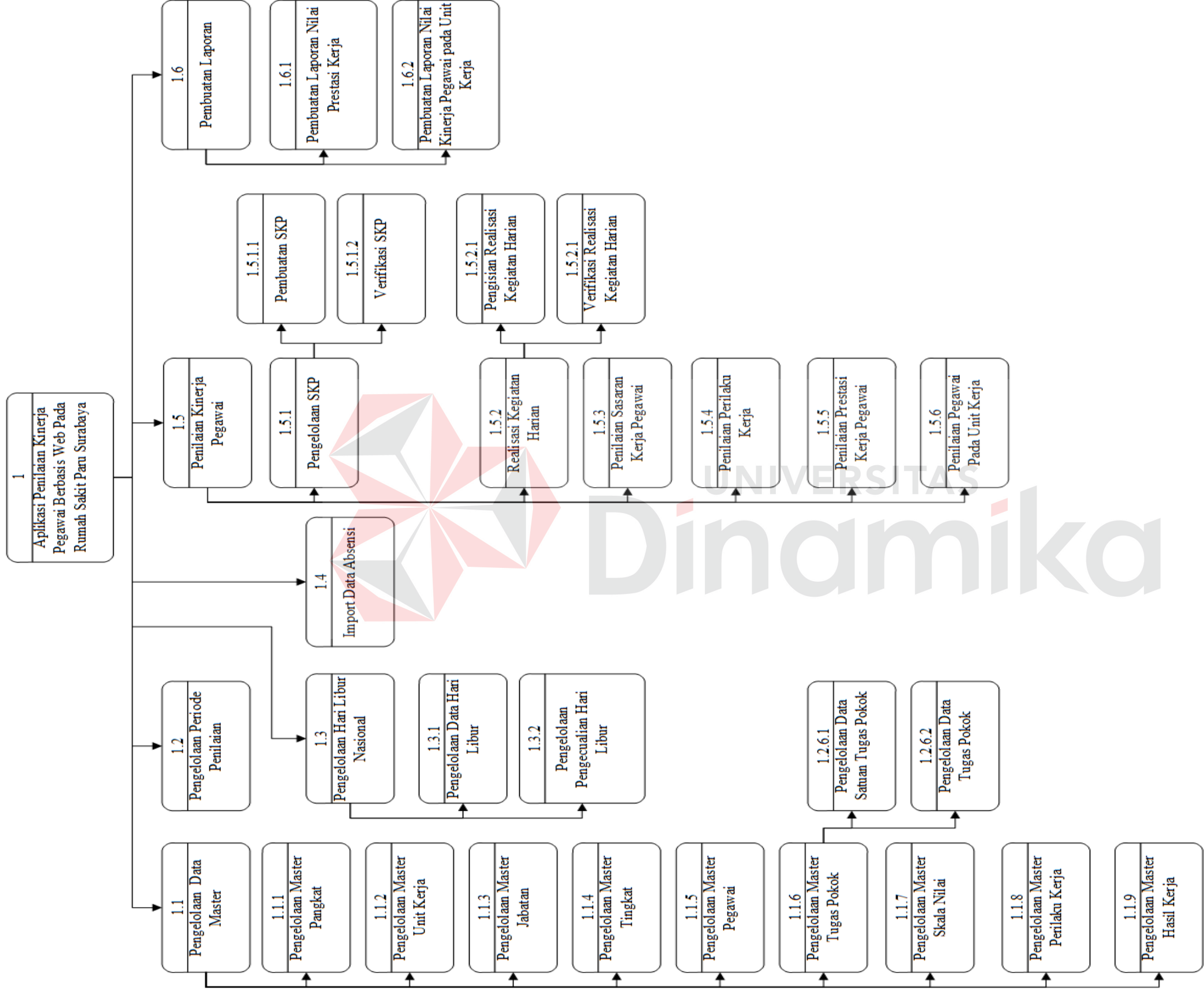
Gambar 3.34 Context Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai

## B.2. Diagram Berjenjang

Diagram Berjenjang merupakan sebuah bagan atau gambaran dari setiap proses-proses yang ada pada suatu aplikasi. Diagram jenjang dari aplikasi penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Paru Surabaya terdapat tiga proses besar yaitu pengelolaan data *master*, penilaian kinerja pegawai dan pembuatan laporan kinerja pegawai. Bagan dari diagram berjenjang ini akan digunakan sebagai pedoman dalam membuat *Data Flow Diagram*. Diagram berjenjang aplikasi penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Paru Surabaya dapat dilihat pada Gambar 3.35.



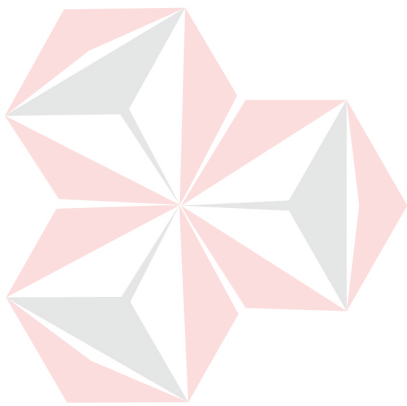
UNIVERSITAS  
**Dinamika**



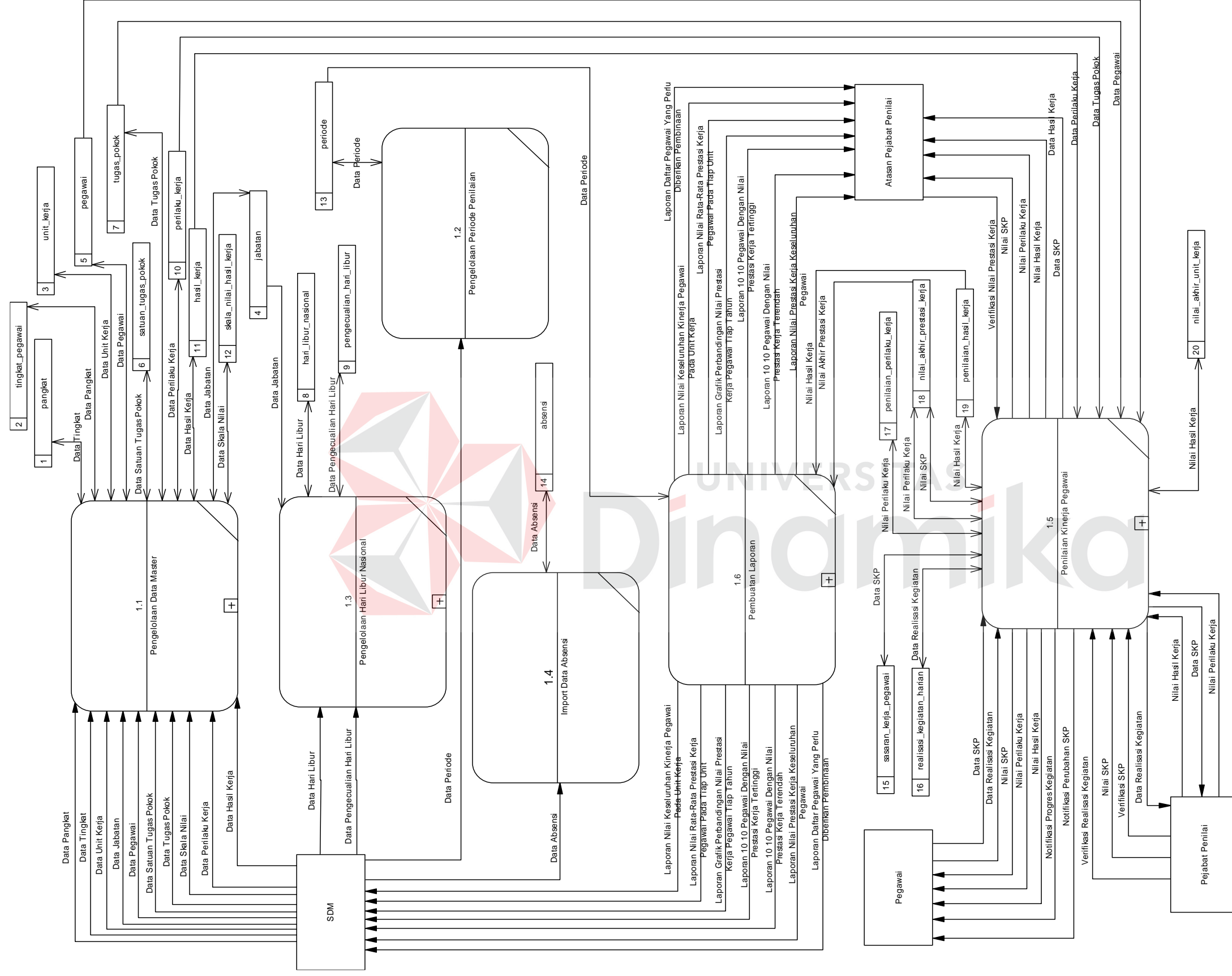
Gambar 3.35 Diagram Berjenjang Aplikasi

### **B.3. Data Flow Diagram Level 0**

*Data flow diagram level 0* digambarkan secara global proses-proses yang ada pada aplikasi penilaian kinerja pegawai. DFD *level 0* pada penilaian kinerja pegawai ini dimulai dari mengelola hak akses, mengelola data *master*, menentukan periode penilaian, menentukan hari libur nasional, mengelola data absensi, penilaian kinerja pegawai dan pembuatan laporan. *Data flow diagram level 0* dapat dilihat pada gambar 3.36.



UNIVERSITAS  
**Dinamika**

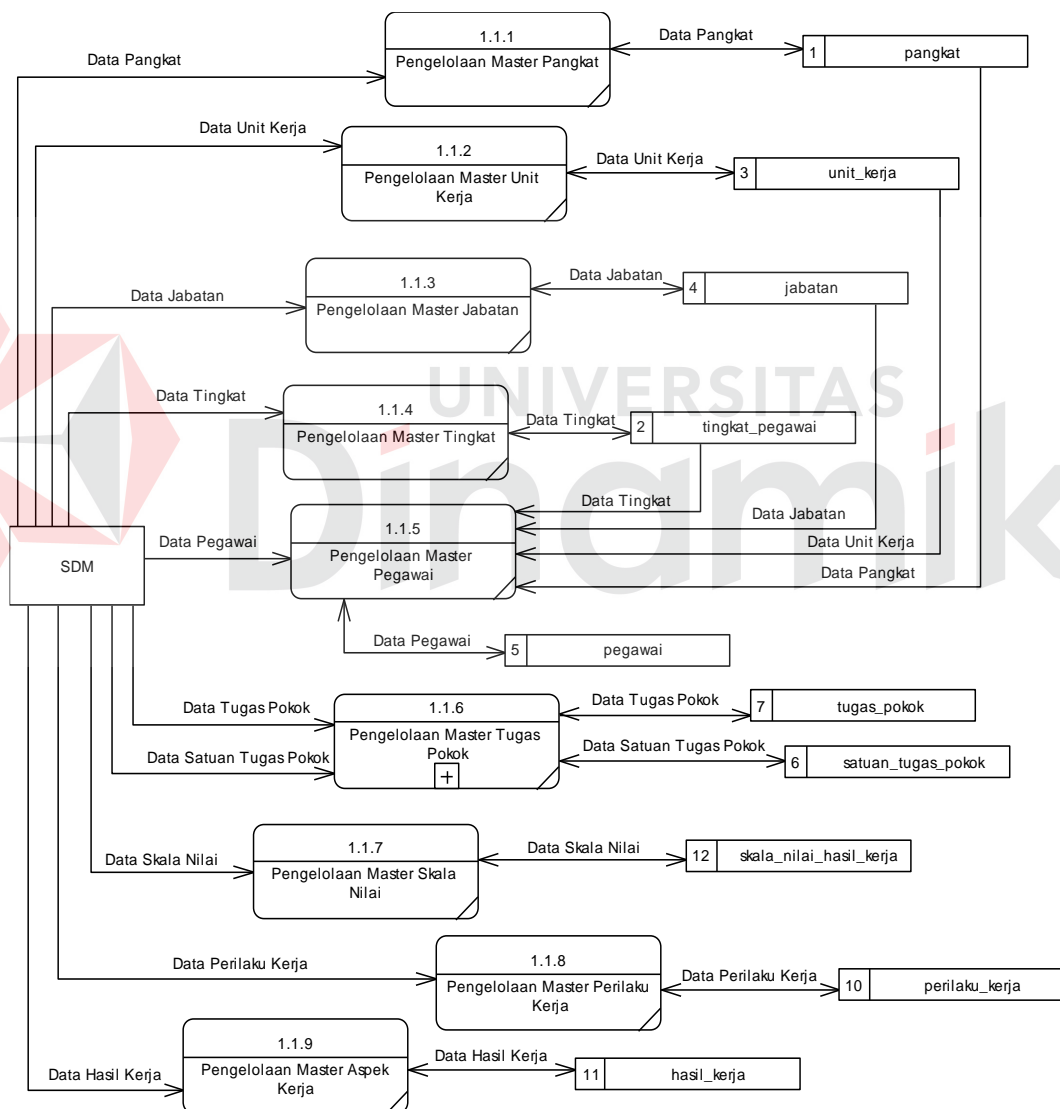


Gambar 3.36 DFD Level 0 Aplikasi Penilaian

#### B.4. Data Flow Diagram Level 1

*Data flow diagram level 1* merupakan diagram yang menguraikan proses yang ada pada *data flow diagram level 0*. Pada DFD *level 1* digambarkan secara lebih detail proses-proses utama yakni pengolahan data *master*, penilaian kinerja pegawai, dan pembuatan laporan.

##### B.4.1. DFD Level 1 Pengelolaan Data Master

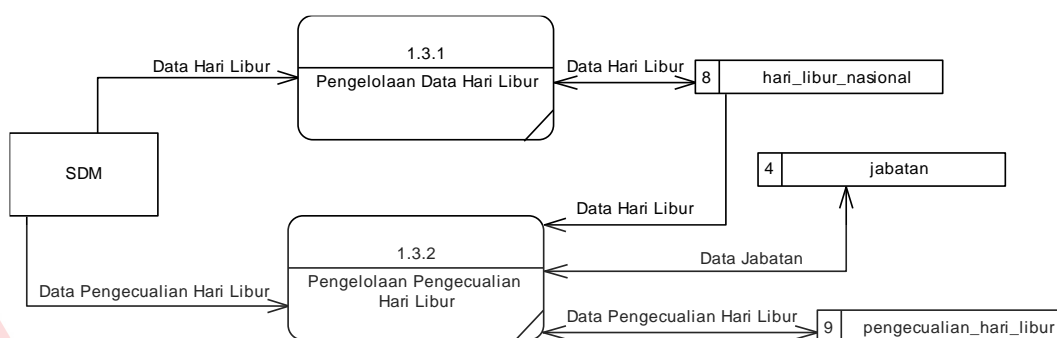


Gambar 3.37 DFD Level 1 Pengelolaan Data Master

Gambar 3.37 merupakan *Data Flow Diagram Level 1* Pengelolaan Data Master merupakan detail proses yang terjadi pada proses pengelolaan data *master*. Pada

pengelolaan hak akses terdapat sembilan proses yang terjadi yaitu pengelolaan *master* pangkat, pengelolaan *master* unit kerja, pengelolaan *master* jabatan, pengelolaan *master* tingkat, pengelolaan *master* pegawai, pengelolaan *master* tugas pokok, pengelolaan *master* skala nilai, pengelolaan *master* perilaku kerja dan pengelolaan *master* aspek kerja.

#### B.4.2. DFD Level 1 Pengelolaan Hari Libur Nasional

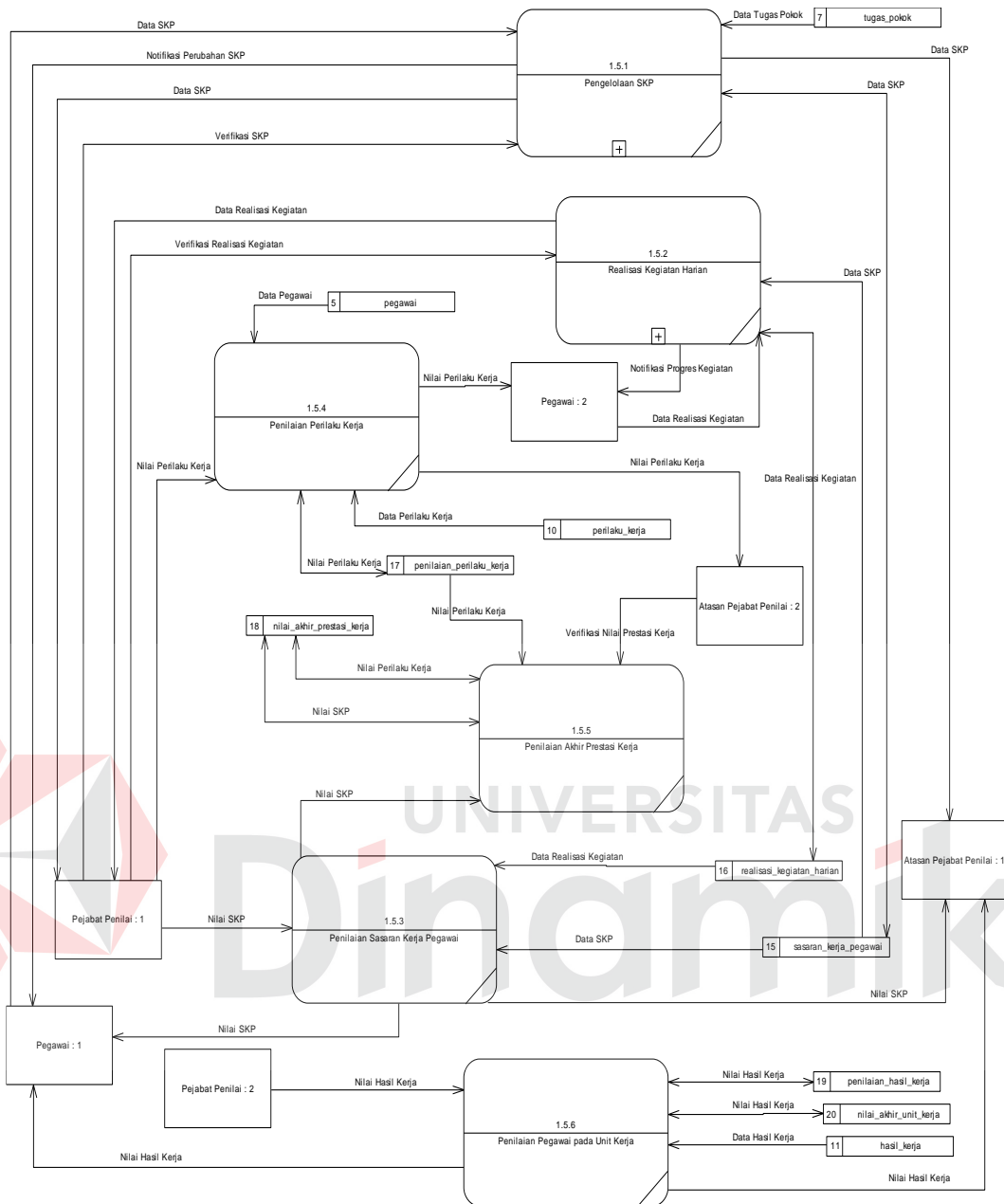


Gambar 3.38 DFD Level 1 Pengelolaan Hari Libur Nasional

Gambar 3.38 merupakan *Data Flow Diagram Level 1* Pengelolaan hari libur nasional. *Data Flow Diagram Level 1* Pengelolaan hari libur nasional merupakan detail proses yang terjadi pada proses pengelolaan hari libur nasional. Pada proses pengelolaan hari libur nasional terdapat dua proses yang terjadi yaitu proses pengelolaan data hari libur dan proses pengelolaan pengecualian hari libur.

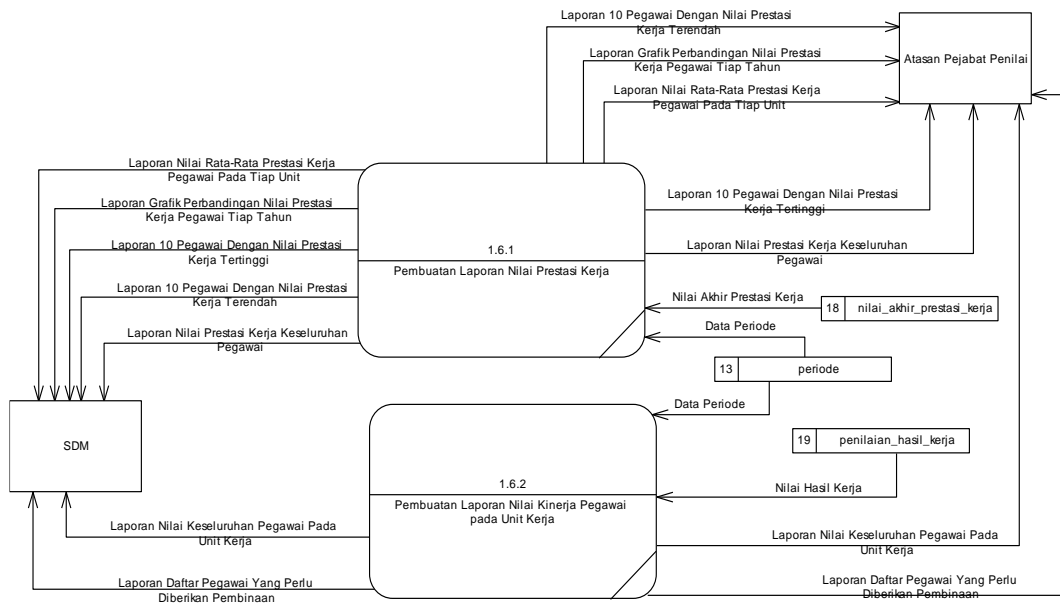
#### B.4.3. DFD Level 1 Penilaian Kinerja Pegawai

*Data Flow Diagram Level 1* penilaian kinerja pegawai merupakan detail proses yang terjadi pada proses penilaian kinerja pegawai. Pada proses penilaian kinerja pegawai terdapat enam proses yang terjadi yaitu proses pengelolaan SKP, realisasi kegiatan harian, penilaian sasaran kerja pegawai, penilaian perilaku kerja, penilaian akhir prestasi kerja dan penilaian pegawai pada unit kerja. *Data Flow Diagram Level 1* Penilaian Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Gambar 3.39.



Gambar 3.39 DFD Level 1 Penilaian Kinerja Pegawai

#### B.4.4. DFD Level 1 Pembuatan Laporan



Gambar 3.40 DFD Level 1 Pembuatan Laporan

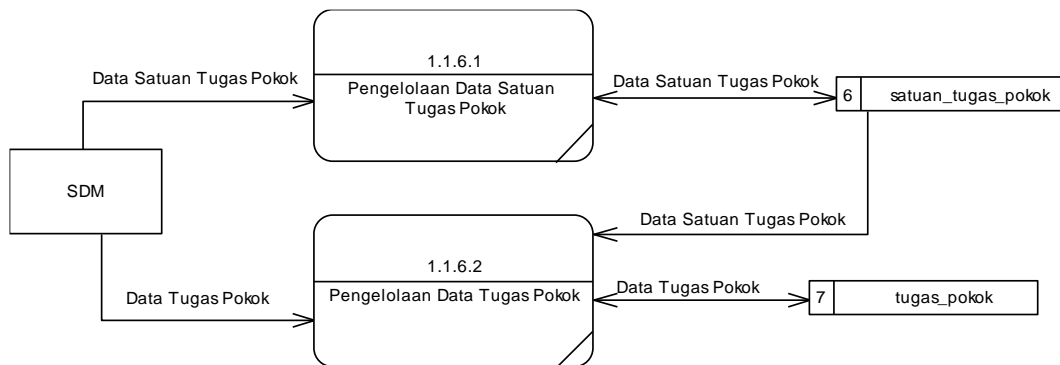
Gambar 3.40 merupakan *Data Flow Diagram Level 1* Pembuatan Laporan.

*Data Flow Diagram Level 1* Pembuatan Laporan merupakan detail proses yang terjadi pada proses pembuatan laporan. Pada proses pembuatan laporan terdapat 2 proses yang terjadi yaitu proses pembuatan laporan nilai prestasi kerja dan pembuatan laporan nilai kinerja pegawai pada unit kerja.

#### B.5. Data Flow Diagram Level 2

*Data flow diagram level 2* merupakan diagram yang menguraikan proses yang ada pada *data flow diagram level 1*. Pada DFD level 2 digambarkan secara lebih detail proses-proses yang terjadi pada *data flow diagram 1*.

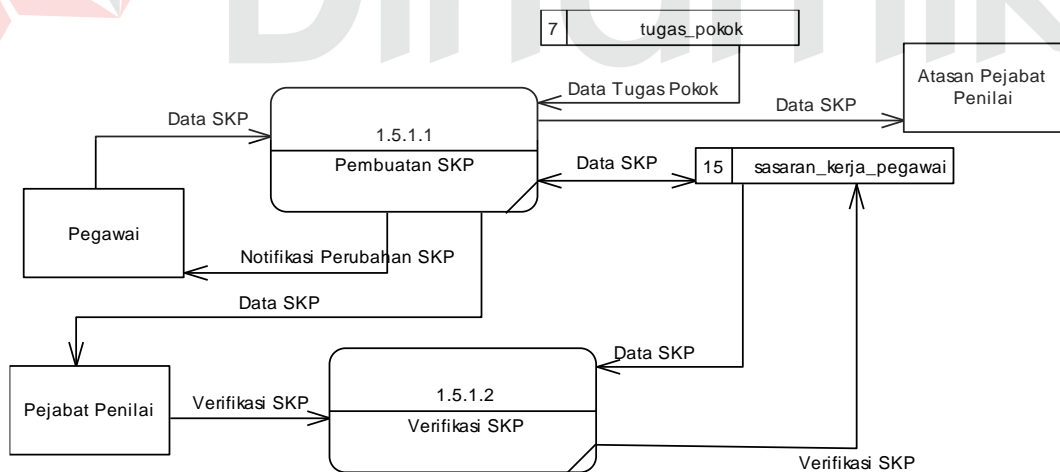
### B.5.1. Data Flow Diagram Level 2 Pengelolaan Master Tugas Pokok



Gambar 3.41 DFD Level 2 Pengelolaan Master Tugas Pokok

Gambar 3.41 merupakan *Data Flow Diagram Level 2* Pengelolaan Master Tugas Pokok. *Data Flow Diagram Level 1* Pengelolaan Master Tugas Pokok merupakan detail proses yang terjadi pada proses pengelolaan *master* tugas pokok. Pada proses pengelolaan *master* tugas pokok terdapat dua proses yang terjadi yaitu proses pengelolaan data satuan tugas pokok dan pengelolaan data tugas pokok.

### B.5.2. Data Flow Diagram Level 2 Pengelolaan SKP

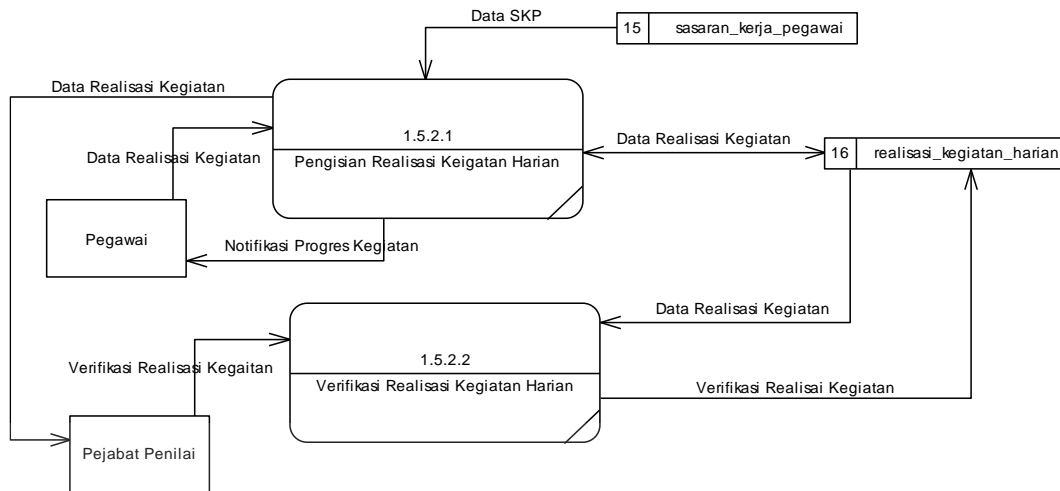


Gambar 3.42 DFD Level 2 Pengelolaan SKP

Gambar 3.42 merupakan *Data Flow Diagram Level 2* Pengelolaan SKP. *Data Flow Diagram Level 2* Pengelolaan SKP merupakan detail proses yang terjadi pada

proses pengelolaan SKP. Pada proses pengelolaan SKP terdapat 2 proses yang terjadi yaitu proses pembuatan SKP dan proses verifikasi SKP.

### B.5.3. Data Flow Diagram Level 2 Realisasi Kegiatan Harian



Gambar 3.43 DFD Level 2 Realisasi Kegiatan Harian

Gambar 3.43 merupakan *Data Flow Diagram Level 2 Realisasi Kegiatan Harian*. *Data Flow Diagram Level 2 Realisasi Kegiatan Harian* merupakan detail proses yang terjadi pada proses realisasi kegiatan harian. Pada proses realisasi kegiatan harian terdapat 2 proses yang terjadi yaitu proses pengisian realisasi kegiatan harian dan verifikasi realisasi kegiatan harian.

### 3.2.2 Data Modeling

Pada data *modeling* menggambarkan mengenai bagaimana hubungan antara data-data, konsep untuk menerangkan data, dan batasan-batasan data yang terintegrasi di dalam suatu basis data. *Data modeling* dilakukan untuk membuat perancangan *database*.

## A. *Entity Relationship Diagram*

*Entity Relationship Diagram* (ERD) merupakan sebuah gambaran struktur *database* dari sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang telah dikembangkan. ERD dapat dibagi menjadi dua, yaitu *Conceptual Data Model* (CDM) secara logika dan *Physical Data Model* (PDM) secara fisik.

### A.1. *Conceptual Data Model*

*Conceptual Data Model* (CDM) merupakan gambaran keseluruhan struktur basis data bagi aplikasi yang akan digunakan dengan bentuk *logic*. CDM terdiri dari obyek yang tidak diimplementasikan secara langsung ke dalam basis data yang sesungguhnya. CDM hanya memberikan gambaran yang lengkap dari struktur basis data yaitu arti, hubungan, dan batasan-batasan.

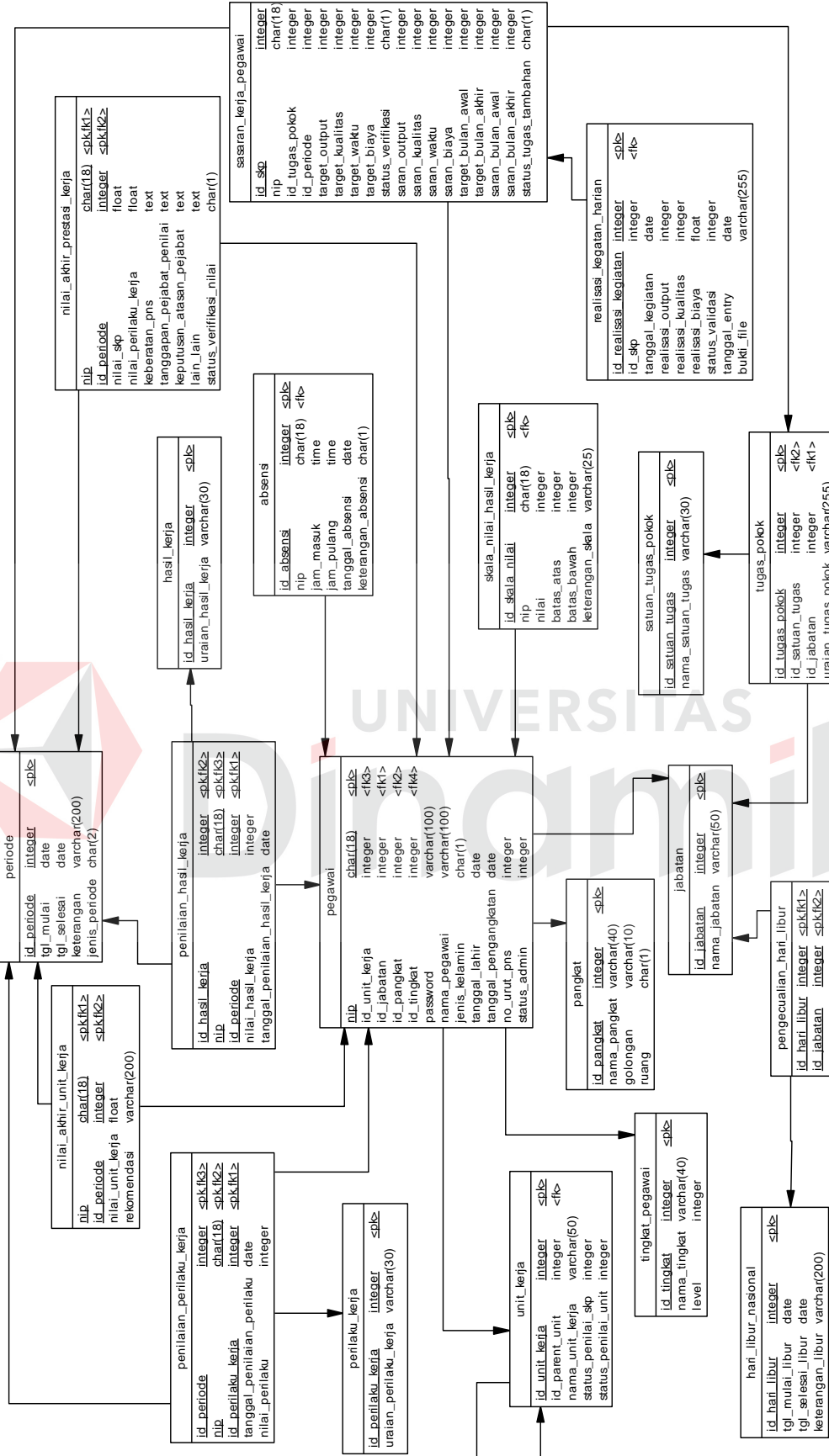
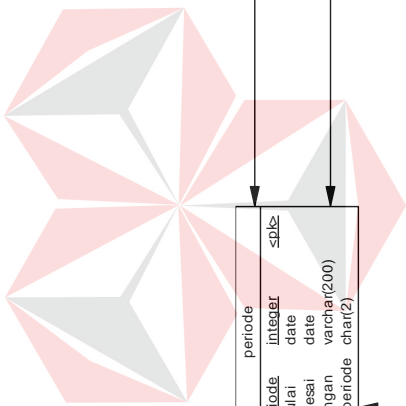
CDM pada aplikasi penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Paru Surabaya ini terdiri atas tiga belas tabel *master*, yaitu: unit kerja, tingkat pegawai, hari libur nasional, jabatan, satuan tugas pokok, tugas pokok, perilaku kerja, hasil kerja, skala nilai hasil kerja, pangkat, pegawai, periode, dan pengecualian hari libur. Pada CDM juga menghasilkan lima tabel transaksi yaitu absensi, sasaran kerja pegawai, realiasi kegiatan, penilaian perilaku kerja, dan penilaian hasil kerja.. CDM Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Gambar 3.44.



## A.2. *Physical Data Model*

*Physical Data Model* (PDM) merupakan penggambaran struktur basis data yang berbentuk fisik dan model yang memiliki sejumlah tabel untuk menggambarkan data serta hubungan antar data-data tersebut. PDM juga merupakan gambaran struktur data yang akan diimplementasikan oleh DBMS. Pada PDM juga sudah tergambar jelas relasi antar tabel dengan ditunjukkan *primary key* dan *foreign key* nya masing-masing.

PDM juga merupakan hasil *generate* dari rancangan CDM. PDM yang dihasilkan pada CDM maka nantinya tabel tersebut akan digunakan sebagai panduan untuk membuat *database* di aplikasi *database*. PDM pada aplikasi penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Paru Surabaya ini terdiri atas tiga belas tabel *master*, yaitu: unit kerja, tingkat pegawai, hari libur nasional, jabatan, satuan tugas pokok, tugas pokok, perilaku kerja, hasil kerja, skala nilai hasil kerja, pangkat, pegawai, periode, dan pengecualian hari libur. Pada PDM juga terdapat tujuh tabel transaksi yaitu absensi, sasaran kerja pegawai, realiasi kegiatan, penilaian perilaku kerja, penilaian hasil kerja, nilai akhir prestasi kerja, dan nilai akhir unit kerja. PDM Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Gambar 3.45.



3.45 Physical Data Model Aplikasi Penilaian

## B. Struktur Basis Data

Berdasarkan *Physical Data Model* (PDM) yang telah dirancang sebelumnya, dapat dibentuk sebuah struktur basis data yang akan digunakan menyimpan data pada aplikasi. Perancangan *database* harus disesuaikan dengan DFD dan ERD yang telah dibuat. Struktur tabel yang diperlukan meliputi nama tabel, nama atribut, tipe data, serta data lengkap seperti *primary key* dan *foreign key*. Rancangan basis data aplikasi ini terdiri dari tabel-tabel sebagai berikut:

### B.1. Tabel Pangkat

Nama Tabel : pangkat

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data pangkat

*Primary Key* : id\_pangkat

*Foreign Key* : -

Tabel 3.27 Struktur Tabel Pangkat

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	id_pangkat	Integer		<i>Primary Key</i>
2	nama_pangkat	Varchar	40	
3	golongan	Varchar	10	
4	ruang	Char	1	

### B.2. Tabel Tingkat Pegawai

Nama Tabel : tingkat\_pegawai

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data tingkat pegawai

*Primary Key* : id\_tingkat

*Foreign Key* : -

Tabel 3.28 Struktur Tabel Tingkat Pegawai

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	id_tingkat	Integer		<i>Primary Key</i>

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
2	nama_tingkat	Varchar	40	
3	level	Integer		

### B.3. Tabel Unit Kerja

Nama Tabel : unit\_kerja

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data unit kerja

*Primary Key* : id\_unit\_kerja

*Foreign Key* : parent\_unit

Tabel 3.29 Struktur Tabel Unit Kerja

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	id_unit_kerja	Integer		<i>Primary Key</i>
2	id_parent_unit	Integer		<i>Foreign Key</i>
3	nama_unit_kerja	Varchar	50	
4	status_penilai_skp	Integer		
5	status_penilai_unit	Integer		

### B.4. Tabel Jabatan

Nama Tabel : jabatan

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data jabatan

*Primary Key* : id\_jabatan

*Foreign Key* : -

Tabel 3.30 Struktur Tabel Jabatan

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	id_jabatan	Integer		<i>Primary Key</i>
2	nama_jabatan	Varchar	50	

### B.5. Tabel Pegawai

Nama Tabel : pegawai

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data pegawai

*Primary Key* : nip

*Foreign Key* : id\_unit\_kerja, id\_jabatan, id\_pangkat, id\_tingkat

Tabel 3.31 Struktur Tabel Pegawai

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	nip	Char	18	<i>Primary Key</i>
2	id_unit_kerja	Integer		<i>Foreign Key</i>
3	id_jabatan	Integer		<i>Foreign Key</i>
4	id_pangkat	Integer		<i>Foreign Key</i>
5	password	Varchar	100	
6	nama_pegawai	Varchar	100	
7	jenis_kelamin	Char	1	
8	tanggal_lahir	Date		
9	tanggal_pengangkatan	Date		
10	no_urut_pns	Integer		
11	status_admin	integer		

### B.6. Tabel Satuan Tugas Pokok

Nama Tabel : satuan\_tugas\_pokok

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data satuan tugas pokok

*Primary Key* : id\_satuan\_tugas

*Foreign Key* : -

Tabel 3.32 Struktur Tabel Satuan Tugas Pokok

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	id_satuan_tugas	Integer		<i>Primary Key</i>
2	nama_satuan_tugas	Varchar	30	

### B.7. Tabel Tugas Pokok

Nama Tabel : tugas\_pokok

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data tugas pokok

*Primary Key* : id\_tugas\_pokok

*Foreign Key* : id\_satuan\_tugas, id\_jabatan

Tabel 3.33 Struktur Tabel Tugas Pokok

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	id_tugas_pokok	Integer		<i>Primary Key</i>
2	id_satuan_tugas	Integer		<i>Foreign Key</i>
3	id_jabatan	Integer		<i>Foreign key</i>
4	uraian_tugas_pokok	Varchar	255	

### B.8. Tabel Hari Libur Nasional

Nama Tabel : hari\_libur\_nasional

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data hari libur nasional

*Primary Key* : id\_hari\_libur

*Foreign Key* : -

Tabel 3.34 Struktur Tabel Hari Libur Nasional

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	id_hari_libur	Integer		<i>Primary Key</i>
2	tgl_mulai_libur	Date		
3	tgl_selesai_libur	Date		
4	keterangan_libur	Varchar	200	

### B.9. Tabel Pengecualian Hari Libur

Nama Tabel : pengecualian\_hari\_libur

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data pengecualian hari libur

*Primary Key* : id\_hari\_libur, id\_jabatan

*Foreign Key* : id\_hari\_libur, id\_jabatan

Tabel 3.35 Struktur Tabel Pengecualian Hari Libur

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	id_hari_libur	Integer		<i>Primary Key, Foreign Key</i>
2	id_jabatan	Integer		<i>Foreign Key, Foreign Key</i>

**B.10. Tabel Perilaku Kerja**

Nama Tabel : perilaku\_kerja

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data perilaku kerja

*Primary Key* : id\_perilaku\_kerja

*Foreign Key* : -

Tabel 3.36 Struktur Tabel Perilaku Kerja

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	id_perilaku_kerja	Integer		<i>Primary Key</i>
2	uraian_perilaku_kerja	Varchar	30	

**B.11. Tabel Hasil Kerja**

Nama Tabel : hasil\_kerja

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data hasil kerja

*Primary Key* : id\_hasil\_kerja

*Foreign Key* : -

Tabel 3.37 Struktur Tabel Hasil Kerja

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	id_hasil_kerja	Integer		<i>Primary Key</i>
2	uraian_hasil_kerja	Varchar	30	

**B.12. Tabel Skala Nilai Hasil Kerja**

Nama Tabel : skala\_nilai\_hasil\_kerja

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data skala nilai hasil kerja

*Primary Key* : id\_skala\_nilai

*Foreign Key* : nip

Tabel 3.38 Struktur Skala Nilai Hasil Kerja

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	id_skala_nilai	Integer		<i>Primary Key</i>
2	nip	Char	18	<i>Foreign Key</i>
2	nilai	Integer		
3	batas_atas	Integer		
4	batas_bawah	Integer		
5	keterangan_skala	Varchar	25	

### B.13. Tabel Periode

Nama Tabel : periode

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data periode

*Primary Key* : id\_periode

*Foreign Key* : -

Tabel 3.39 Struktur Tabel Periode

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	id_periode	Integer		<i>Primary Key</i>
2	tgl_mulai	Date		
3	tgl_selesai	Date		
4	keterangan	Varchar	200	
5	jenis_periode	Char	2	

### B.14. Tabel Absensi

Nama Tabel : absensi

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data absensi

*Primary Key* : id\_absensi

*Foreign Key* : nip

Tabel 3.40 Struktur Tabel Absensi

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	id_absensi	Integer		<i>Primary Key</i>
2	nip	Char	18	<i>Foreign key</i>
3	jam_masuk	Time		
4	jam_pulang	Time		
5	tanggal_absensi	Date		
6	keterangan_absensi	Char	1	

### B.15. Tabel Sasaran Kerja Pegawai

Nama Tabel : sasaran\_kerja\_pegawai

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data sasaran kerja pegawai

*Primary Key* : id\_skp

*Foreign Key* : nip, id\_tugas\_pokok, id\_periode

Tabel 3.41 Struktur Tabel Sasaran Kerja Pegawai

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	id_skp	Integer		<i>Primary Key</i>
2	nip	Char	18	<i>Foreign Key</i>
3	id_tugas_pokok	Integer		<i>Foreign Key</i>
4	id_periode	Integer		<i>Foreign key</i>
5	target_output	Integer		
6	target_kualitas	Integer		
7	target_waktu	Integer		
8	target_biaya	integer		
9	status_verifikasi	Char	1	
10	saran_output	Integer		
11	saran_kualitas	Integer		
12	saran_biaya	Integer		
13	saran_waktu	Integer		
14	target_bulan_awal	Integer		
15	target_bulan_akhir	Integer		
16	saran_bulan_awal	Integer		
17	saran_bulan_akhir	Integer		
18	status_tugas_tambahan	Char	1	

**B.16. Tabel Realisasi Kegiatan Harian**

Nama Tabel : realisasi\_kegiatan\_harian

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data realisasi kegiatan

*Primary Key* : id\_realisasi\_kegiatan

*Foreign Key* : id\_skp

Tabel 3.42 Struktur Tabel Realisasi Kegiatan Harian

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	id_realisasi_kegiatan	Integer		<i>Primary Key</i>
2	id_skp	Integer		<i>Foreign Key</i>
3	tanggal_kegiatan	Date		
4	realisasi_output	Integer		
5	realisasi_biaya	Float		
6	status_validasi	Integer		
7	tanggal_entry	Date		
8	bukti_file	Varchar	255	

**B.17. Tabel Penilaian Perilaku Kerja**

Nama Tabel : penilaian\_perilaku\_kerja

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data hari libur nasional

*Primary Key* : id\_periode, nip, id\_perilaku\_kerja

*Foreign Key* : id\_periode, nip, id\_perilaku\_kerja

Tabel 3.43 Struktur Tabel Penilaian Perilaku Kerja

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	id_periode	Integer		<i>Primary Key, Foreign Key</i>
2	nip	Char	18	<i>Primary Key, Foreign Key</i>
3	id_perilaku_kerja	Integer		<i>Primary Key, Foreign Key</i>
4	tanggal_penilaian_perilaku	Date		
5	nilai_perilaku	Integer		

**B.18. Tabel Nilai Akhir Prestasi Kerja**

Nama Tabel : nilai\_akhir\_prestasi\_kerja

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data nilai akhir prestasi kerja

*Primary Key* : nip, id\_periode

*Foreign Key* : nip, id\_periode

Tabel 3.44 Struktur Tabel Nilai Akhir Prestasi Kerja

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	nip	Char	18	<i>Primary Key, Foreign Key</i>
2	id_periode	Integer		<i>Primary Key, Foreign Key</i>
3	nilai_skp	Float		
4	nilai_perilaku_kerja	Float		
5	keberatan_pns	Text		
6	tanggapan_pejabat_penilai	Text		
7	keputusan_atasan_pejabat	Text		
8	lain_lain	Text		
9	status_verifikasi_nilai	Char	1	

**B.19. Tabel Penilaian Hasil Kerja**

Nama Tabel : penilaian\_hasil\_kerja

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data penilaian hasil kerja

*Primary Key* : id\_hasil\_kerja, nip, id\_periode

*Foreign Key* : id\_hasil\_kerja, nip, id\_periode

Tabel 3.45 Struktur Tabel Penilaian Hasil Kerja

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	id_hasil_kerja	Integer		<i>Primary Key, Foreign Key</i>
2	nip	Char	18	<i>Primary Key, Foreign Key</i>
3	id_periode	Integer		<i>Primary Key, Foreign Key</i>

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
4	nilai_hasil_kerja	Integer		
5	tanggal_penilaian_hasil_kerja	Date		

### B.20. Tabel Nilai Akhir Unit Kerja

Nama Tabel : nilai\_akhir\_unit\_kerja

Fungsi : Menyimpan dan mengolah data nilai akhir unit kerja

*Primary Key* : nip, id\_periode

*Foreign Key* : nip, id\_periode

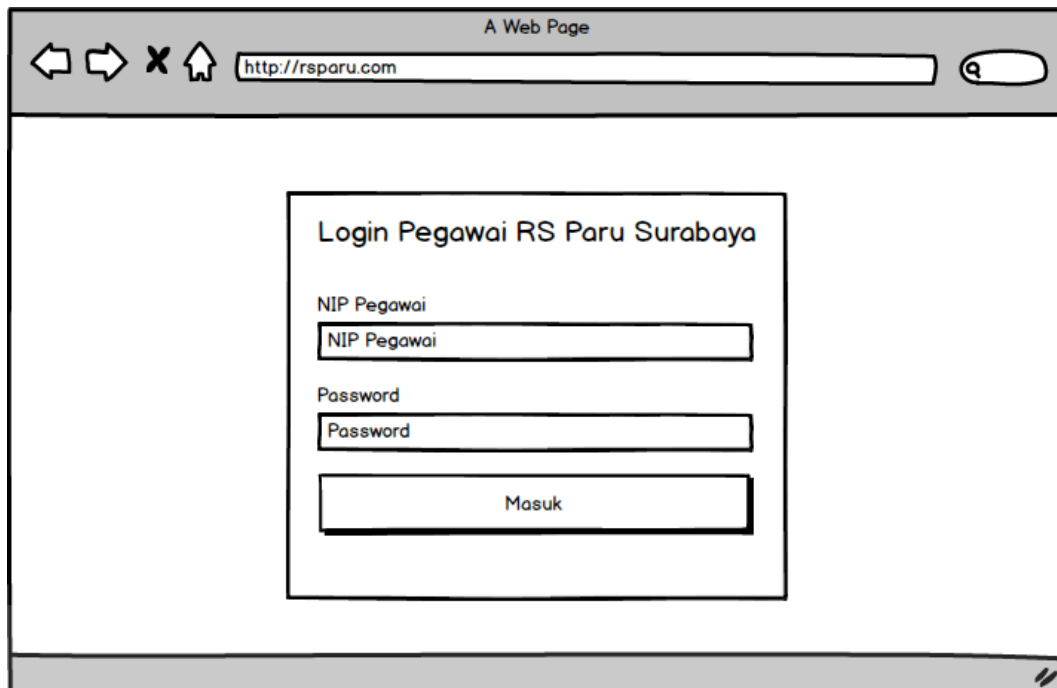
Tabel 3.46 Struktur Tabel Nilai Akhir Unit Kerja

No	Field	Tipe Data	Panjang	Keterangan
1	nip	Char	18	<i>Primary Key, Foreign Key</i>
2	id_periode	Integer		<i>Primary Key, Foreign Key</i>
3	nilai_unit_kerja	Integer		
4	rekomendasi	Text		

### 3.2.3 Perancangan Antar Muka (*Interface*)

Rancangan *interface* dibuat mengenai desain antar muka yang nantinya digunakan oleh pengguna. Rancangan tersebut berguna untuk memudahkan pengguna dalam mengoperasikan aplikasi penilaian kinerja. Desain *interface* akan disesuaikan dengan kebutuhan dan mengacu pada *system flow*. Adapun desain antar muka atau *interface* aplikasi penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

### A. Perancangan Halaman *Login*



The image shows a web browser window titled "A Web Page" with the address bar containing "http://rsparu.com". The main content area displays a login form with the following elements:

- Title: Login Pegawai RS Paru Surabaya
- Label: NIP Pegawai
- Input field: NIP Pegawai
- Label: Password
- Input field: Password
- Button: Masuk

Gambar 3.46 Desain *Interface* Halaman *Login*

Gambar 3.46 merupakan desain *interface* halaman *login*. Halaman *login* ini digunakan untuk keamanan sistem. Tujuan dari halaman *login* ini ialah untuk dapat menggunakan aplikasi utama bagi orang yang berhak memakai dan berjalan sesuai dengan hak aksesnya masing-masing. Pada halaman *login* terdapat dua *form* yaitu *form textbox* dan *form password* serta terdapat tombol masuk.

## B. Perancangan Halaman *Master Pangkat*

The screenshot shows a web browser window titled "A Web Page" with the URL "http://rsparu.com". The page layout includes a navigation menu on the left with items: "Logo", "Main Navigation", "Beranda ...", "Master ...", "Hari Libur ...", and "Laporan ...". The main content area is split into two sections. The top section, "Tambah Data Pangkat", features a "Nama User" field, a "Nama Pangkat" text input, a "Golongan" dropdown menu labeled "Pilih Golongan", a "Ruang" dropdown menu labeled "Pilih Ruang", and two buttons: "Tambah" and "Batal". The bottom section, "Data Master Pangkat", contains a table with the following data:

No	Nama Pangkat	Golongan/Ruang	Aksi
1	Nama Pangkat 1	IV/b/	Edit    Hapus

Gambar 3.47 Desain *Interface* Halaman *Master Pangkat*

Gambar 3.47 merupakan desain *interface* halaman *master pangkat*. Halaman *master pangkat* ini bertujuan untuk melakukan pengelolaan data *master pangkat*. Halaman *master pangkat* ini terdiri dari *form* pengelolaan *master pangkat* dan tabel yang berisi data-data *master pangkat*. Pada halaman *master pangkat* terdiri atas *form textbox* dan *combo box* serta terdapat dua tombol yaitu tombol tambah dan tombol batal.

### C. Perancangan Halaman *Master Unit Kerja*

The screenshot shows a web browser window with the URL `http://rsparu.com`. The page layout includes a navigation sidebar on the left with links for 'Beranda', 'Master', 'Hari Libur', and 'Laporan'. The main content area is titled 'Tambah Data Unit Kerja' and contains a form with the following fields:

- Nama User**: A text input field at the top right.
- Nama Unit Kerja**: A text input field.
- Status Penilaian SKP**: A dropdown menu with 'Iya' selected.
- Status Penilai Unit**: A dropdown menu with 'Iya' selected.
- Unit Kerja Parent**: A dropdown menu with 'Pilih Unit Kerja Parent' selected.

Below the form are two buttons: 'Tambah' and 'Batal'. Underneath is a table titled 'Data Master Unit Kerja' with the following data:

N	Nama Unit Ke	Status Peni	Status Peni	Parent Unit	Aksi
1	Radiologi	Tidak	Tidak	Penunjang Alat P	Edit    Hapus

Gambar 3.48 Desain *Interface* Halaman *Master Unit Kerja*

Gambar 3.48 merupakan desain *interface* halaman *master* unit kerja.

Halaman *master* unit kerja ini bertujuan untuk melakukan pengelolaan data *master* unit kerja. Halaman *master* pangkat ini terdiri dari *form* pengelolaan *master* unit kerja dan tabel yang berisi data-data *master* unit kerja. Pada halaman *master* unit kerja terdiri atas *form textbox* dan *combo box* serta terdapat dua tombol yaitu tombol tambah dan tombol batal.

#### D. Perancangan Halaman *Master Jabatan*

The screenshot shows a web browser window titled "A Web Page" with the URL "http://rsparu.com". The interface is divided into several sections:

- Navigation:** A sidebar on the left contains a "Logo" and a "Main Navigation" menu with items: "Beranda ...", "Master ...", "Hari Libur ...", and "Laporan ...".
- User Information:** A field labeled "Nama User" is located at the top right of the main content area.
- Add Job Form:** A section titled "Tambah Data Jabatan" contains a text input field for "Nama Jabaan" and two buttons: "Tambah" and "Batal".
- Data Table:** A section titled "Data Master Jabatan" contains a table with the following data:
 

No	Nama Jabatan	Aksi
1	Perekam Medis	Edit    Hapus

Gambar 3.49 Desain *Interface* Halaman *Master Jabatan*

Gambar 3.49 merupakan desain *interface* halaman *master jabatan*. Halaman *master jabatan* ini bertujuan untuk melakukan pengelolaan data *master jabatan*.

Halaman *master jabatan* ini terdiri dari *form* pengelolaan *master jabatan* dan tabel yang berisi data-data *master jabatan*. Pada halaman *master jabatan* terdiri atas *form*

*textbox* serta terdapat dua tombol yaitu tombol tambah dan tombol batal.

### E. Perancangan Halaman *Master Tingkat*

No	Tingkat	Level	Aksi
1	Staff	4	Edit    Hapus

Gambar 3.50 Desain *Interface* Halaman *Master Tingkat*

Gambar 3.50 merupakan desain *interface* halaman *master tingkat*. Halaman *master tingkat* ini bertujuan untuk melakukan pengelolaan data *master jabatan*. Halaman *master tingkat* ini terdiri dari *form* pengelolaan *master tingkat* dan tabel yang berisi data-data *master tingkat*. Pada halaman *master pangkat* terdiri atas *form textbox* serta terdapat dua tombol yaitu tombol tambah dan tombol batal.

## F. Perancangan Halaman *Master* Pegawai

The screenshot shows a web browser window with the URL `http://rsparu.com`. The page layout includes a navigation sidebar on the left and a main content area. The main content area is titled "Nama User" and contains a "Tambah Data Pegawai" form. The form has several input fields and dropdown menus, each with a corresponding "+X" button. The fields are: Nama Pegawai, Nomor Urut PNS, Jabatan (with a dropdown and "+Jabatan" button), Tingkat (with a dropdown and "+Tingkat" button), Pangkat (with a dropdown and "+Pangkat" button), Unit Kerja (with a dropdown and "+Unit" button), Jenis Kelamin (with a dropdown), Password, Ulangi Password, Tanggal Lahir (with the value "1980-02-02"), and Tanggal Pengangkatan (with the value "2000-07-19"). At the bottom of the form are "Tambah" and "Batal" buttons. Below the form is a "Data Master Pegawai" table with the following data:

No	NIP	Nama P.	Jenis Kelamin	Aksi
1	196110291985032002	Winarti	Perempuan	Edit    Hapus

Gambar 3.51 Desain *Interface* Halaman *Master* Pegawai

Gambar 3.51 merupakan desain *interface* halaman *master* pegawai. Halaman *master* pegawai ini bertujuan untuk melakukan pengelolaan data *master* jabatan. Halaman *master* pegawai ini terdiri dari *form* pengelolaan *master* pegawai dan tabel yang berisi data-data *master* pegawai. Pada halaman *master* pegawai terdiri atas *form textbox* dan *combo box* serta terdapat empat tombol yaitu tombol tambah jabatan, tambah pangkat, tambah tingkat, tambah unit, tombol tambah dan tombol batal.

### G. Perancangan Halaman *Master* Satuan Tugas Pokok

No	Nama Jabatan	Aksi
1	Perekam Medis	Edit    Hapus

Gambar 3.52 Desain *Interface* Halaman *Master* Satuan Tugas Pokok

Gambar 3.52 merupakan desain *interface* halaman *master* satuan tugas pokok. Halaman *master* satuan tugas pokok ini bertujuan untuk melakukan pengelolaan data *master* satuan tugas pokok. Halaman *master* satuan tugas pokok ini terdiri dari *form* pengelolaan *master* satuan tugas pokok dan tabel yang berisi data-data *master* satuan tugas pokok. Pada halaman *master* satuan tugas pokok terdiri atas *form textbox* dan terdapat dua tombol yaitu tombol tambah dan tombol batal.

## H. Perancangan Halaman *Master* Tugas Pokok

The screenshot shows a web browser window with the URL `http://rsparu.com`. The page is titled "A Web Page". On the left, there is a "Main Navigation" menu with items: "Beranda ...", "Master ...", "Hari Libur ...", and "Laporan ...". The main content area is divided into two sections:

**Tambah Data Tugas Pokok**

Uraian Tugas Pokok:

Satuan Tugas Pokok:

Jabatan:

Angka Kredit:

**Data Master Tugas Pokok**

No	Uraian Tugas Pokok	Satuan Tugas Pokok	Jabatan	Aksi
1	Melaksanakan Tugas	Setiap Kali	Perawat	Edit    Hapus

Gambar 3.53 Desain *Interface* Halaman *Master* Tugas Pokok

Gambar 3.53 merupakan desain *interface* halaman *master* tugas pokok.

Halaman *master* tugas pokok ini bertujuan untuk melakukan pengelolaan data *master* tugas pokok. Halaman *master* tugas pokok ini terdiri dari *form* pengelolaan *master* tugas pokok dan tabel yang berisi data-data *master* tugas pokok. Pada halaman *master* tugas pokok terdiri atas *form textbox* dan *combo box* serta terdapat empat tombol yaitu tombol tambah satuan, tambah jabatan, tombol tambah dan tombol batal.

## I. Perancangan Halaman *Master* Skala Nilai

The screenshot shows a web browser window with the URL `http://rsparu.com`. The page layout includes a navigation sidebar on the left with a 'Logo' and 'Main Navigation' menu containing 'Beranda ...', 'Master ...', 'Hari Libur ...', and 'Laporan ...'. The main content area is titled 'Tambah Data Skala Nilai' and contains a form with the following fields: 'Nilai' (text input), 'Batas Bawah' (text input), 'Batas Atas' (text input), and 'Keterangan' (text input). Below the form are two buttons: 'Tambah' and 'Batal'. At the bottom of the page, there is a table titled 'Data Master Skala Nilai Aspek Kerja' with the following data:

No	Nilai	Range Nilc	Keterangan	Aksi
1	5	91 - 100	Sangat Baik	Edit    Hapus

Gambar 3.54 Desain *Interface* Halaman *Master* Skala Nilai

Gambar 3.54 merupakan desain *interface* halaman *master* skala nilai.

Halaman *master* skala nilai ini bertujuan untuk melakukan pengelolaan data *master* skala nilai. Halaman *master* skala nilai ini terdiri dari *form* pengelolaan *master* skala nilai dan tabel yang berisi data-data *master* skala nilai. Pada halaman *master* skala nilai terdiri atas *form textbox* dan terdapat dua tombol yaitu tombol tambah dan tombol batal.

## J. Perancangan Halaman *Master* Perilaku Kerja

No	Uraian Perilaku Kerja	Aksi
1	Kepemimpinan	Edit    Hapus

Gambar 3.55 Desain *Interface* Halaman *Master* Perilaku Kerja

Gambar 3.55 merupakan desain *interface* halaman *master* perilaku kerja.

Halaman *master* perilaku kerja ini bertujuan untuk melakukan pengelolaan data *master* perilaku kerja. Halaman *master* perilaku kerja ini terdiri dari *form* pengelolaan *master* perilaku kerja dan tabel yang berisi data-data *master* perilaku kerja.

## K. Perancangan Halaman *Master* Aspek Kerja

No	Aspek Hasil Kerja	Aksi
1	Tanggung Jawab	Edit    Hapus

Gambar 3.56 Desain *Interface* Halaman *Master* Aspek Kerja

Gambar 3.56 merupakan desain *interface* halaman *master* aspek kerja. Halaman *master* aspek kerja ini bertujuan untuk melakukan pengelolaan data *master* aspek kerja. Halaman *master* aspek kerja ini terdiri dari *form* pengelolaan *master* aspek kerja dan tabel yang berisi data-data *master* aspek kerja. Pada halaman *master* aspek kerja terdiri atas *form textbox* dan terdapat dua tombol yaitu tombol tambah dan tombol batal.

## L. Perancangan Halaman Hari Libur Nasional

No	Tanggal Mulai	Tanggal Seles	Keterangan	Aksi
1	26 Februari 2017	27 Maret 2017	Hari Libur Bersama	Edit    Hapus

Gambar 3.57 Desain *Interface* Halaman Hari Libur Nasional

Gambar 3.57 merupakan desain *interface* halaman hari libur nasional. Halaman hari libur nasional ini bertujuan untuk melakukan pengelolaan data hari libur nasional. Halaman hari libur nasional ini terdiri dari *form* pengelolaan hari libur nasional dan tabel yang berisi data-data hari libur nasional. Pada halaman *master* hari libur nasional terdiri atas *form textbox* dan terdapat dua tombol yaitu tombol tambah dan tombol batal.

### M. Perancangan Halaman Pengecualian Hari Libur

The screenshot shows a web browser window with the URL 'http://rsparu.com'. The page layout includes a left sidebar with a 'Logo' and 'Main Navigation' menu containing 'Beranda ...', 'Master ...', 'Hari Libur ...', and 'Laporan ...'. The main content area is titled 'Tambah Data Pengecualian Hari Libur' and features a 'Nama User' input field. Below this, there are two dropdown menus: 'Hari Libur' with a '+Hari Libur' button and 'Jabatan' with a '+Jabatan' button. At the bottom of this section are 'Tambah' and 'Batal' buttons. A table titled 'Data Jabatan Pengecualian Hari Libur' is displayed below, with the following data:

No	Jabr	Keterangan	Tanggal Libur	Aksi
1	Fisioter	Hari Libur	28 Januari 2017 s/d 29 Januari 2017	Edit    Hapus

Gambar 3.58 Desain *Interface* Halaman Pengecualian Hari Libur

Gambar 3.58 merupakan desain *interface* halaman pengecualian hari libur.

Halaman pengecualian hari libur ini bertujuan untuk melakukan pengelolaan data pengecualian hari libur. Halaman pengecualian hari libur ini terdiri dari *form* pengelolaan pengecualian hari libur dan tabel yang berisi data-data pengecualian hari libur. Pada halaman pengecualian hari libur terdiri atas *form textbox* dan *combo box* serta terdapat empat tombol yaitu tombol tambah hari libur, tambah jabatan, tombol tambah dan tombol batal.

## N. Perancangan Halaman Pembuatan Periode Penilaian

The screenshot shows a web browser window with the URL `http://rsparu.com`. The page is titled "A Web Page". On the left, there is a "Main Navigation" menu with items: "Beranda ...", "Master ...", "Hari Libur ...", and "Laporan ...". The main content area is divided into two sections. The top section is titled "Tambah Data Periode" and contains a "Nama User" field, a "Periode Penilaian" dropdown menu (showing "2017-01-07 - 2017-01-10"), a "Keterangan" text input field, a "Jenis Periode" dropdown menu (showing "Pilih Jenis Periode"), and two buttons: "Tambah" and "Batal". The bottom section is titled "Periode Penilaian Kinerja Pegawai" and contains a table with the following data:

No	Periode Penilaian	Jenis Periode	Keterangan	Aksi
1	28 Januari 2017 s/d 29	Periode Perilaku	Penilaian Kinerja	Edit    Hapus

Gambar 3.59 Desain *Interface* Halaman Pembuatan Periode Penilaian

Gambar 3.59 merupakan desain *interface* halaman pembuatan periode penilaian. Halaman pembuatan periode penilaian ini bertujuan untuk melakukan pengelolaan data pembuatan periode penilaian. Halaman pembuatan periode penilaian ini terdiri dari *form* pengelolaan pembuatan periode penilaian dan tabel yang berisi data-data pembuatan periode penilaian. Pada halaman pembuatan periode penilaian terdiri atas *form textbox* dan *combo box* serta terdapat dua tombol yaitu tombol tambah dan tombol batal.

## O. Perancangan Halaman Pembuatan SKP

Gambar 3.60 Desain *Interface* Halaman Pembuatan SKP

Gambar 3.60 merupakan desain *interface* halaman pembuatan SKP.

Halaman pembuatan SKP ini hanya dapat diakses oleh pegawai yang dinilai.

Halaman pembuatan SKP ini akan berisi *form* yang dimana terdapat *form* daftar tugas pokok yang sesuai dengan jabatan pegawai tersebut beserta dengan *form*

target dari ke empat aspek yang akan dikerjakan oleh pegawai tersebut. Pada

halaman pembuatan sasaran kerja pegawai terdiri atas *form textbox* dan *combo box*

serta terdapat dua tombol yaitu tombol tambah dan tombol batal.

## P. Perancangan Halaman *Input* Realisasi Kegiatan

Gambar 3.61 Desain *Interface* Halaman *Input* Realisasi Kegiatan Pegawai

Gambar 3.61 merupakan desain *interface* halaman *input* realisasi kegiatan pegawai. Halaman *input* realisasi kegiatan pegawai ini merupakan halaman dimana pegawai melakukan pengisian realisasi kegiatan sesuai dengan daftar SKP yang telah dibuat oleh pegawai tersebut. Halaman *input* realisasi kegiatan pegawai ini berisi *form* tanggal kegiatan beserta dengan *form* realisasi *output*, realisasi mutu dan realisasi biaya yang harus diisi oleh pegawai. Pada halaman *input* realisasi kegiatan terdiri atas *form textbox* dan *combo box* serta terdapat satu tombol yaitu tombol simpan realisasi.

## Q. Perancangan Halaman Penilaian SKP

Logo

Main Navigation

Beranda ...

Penilaian Kinerja ...

Sasaran Kerja Pegawai

Realisasi Kegiatan ...

Penilaian SKP ...

Penilaian Prestasi ...

Penilaian Perilaku ...

Penilaian Unit Kerja

Nama User

Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

No	I. Pejabat Penilai	No	II. Pegawai Yang Dinilai
1	Nama : Dr Eka	1	Nama : Monika
2	NIP : 201612222160210	2	NIP: 19890129120291209
3	Jabatan : Kepala Bagian	3	Jabatan: Staff
4	Pangkat/Gol.Ruang : Pelaksana/ I a	4	Pangkat/Gol.Ruang: Pelaksana/ I a
5	Unit Kerja: RS Paru Surabaya	5	Unit Kerja: RS Paru Surabaya

No	III. Kegiatan Tugas Pokok	AK	T Output	T Mutu	T Waktu	T Biaya	AK	R Output	R Mutu	R Waktu	R Biaya	Penghitungan	Nilai SKP
1	Melaksanakan Tugas	30	1000	100	6	Rp 0	0.7	24	28	2	4	103.72	25.93
												Nilai Cakupan	25.93
												Kriteria	Buruk

Gambar 3.62 Desain *Interface* Halaman Penilaian SKP

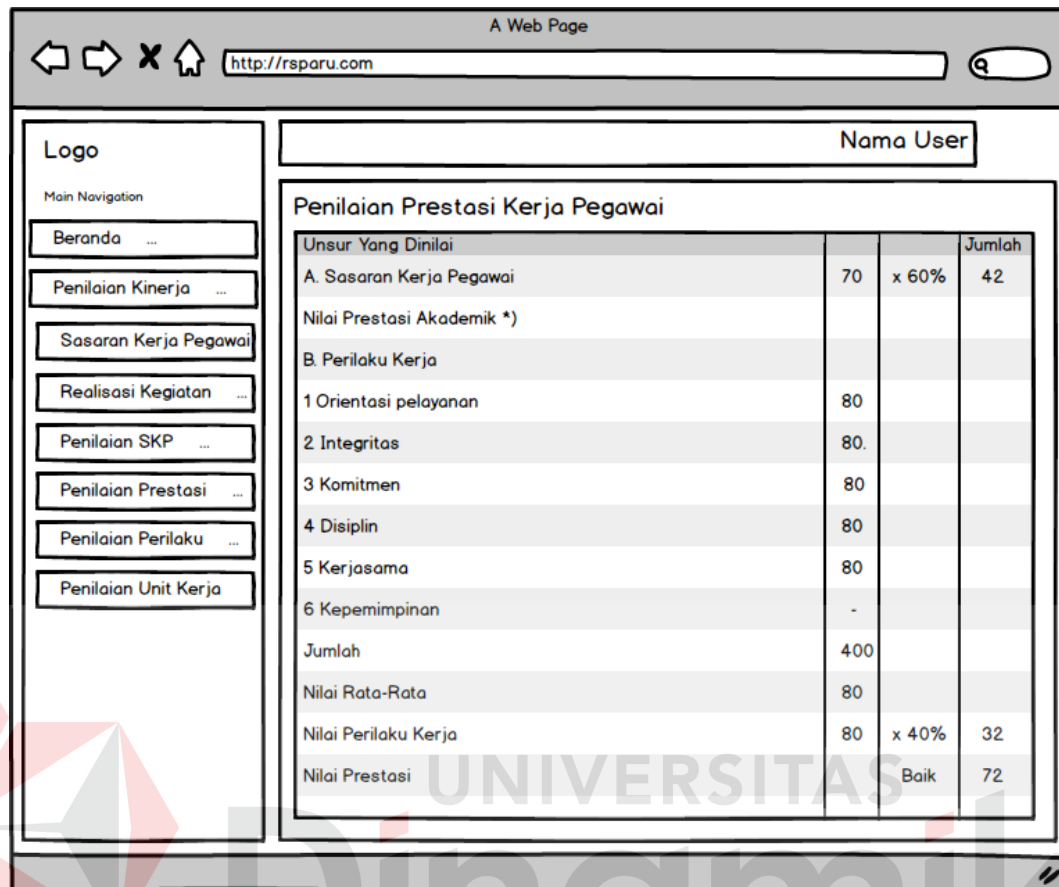
Gambar 3.62 merupakan desain *interface* halaman penilaian SKP. Halaman penilaian SKP hanya dapat diakses oleh pejabat penilai. Pada halaman penilaian SKP akan menampilkan tabel yang telah terisi secara otomatis nilai akhir SKP melalui perhitungan yang terjadi pada sistem. Pada halaman penilaian SKP terdiri dari tabel yang berisi nilai sasaran kerja pegawai.

## R. Perancangan Halaman Penilaian Perilaku Kerja

Gambar 3.63 Desain *Interface* Halaman Penilaian Perilaku Kerja

Gambar 3.63 merupakan desain *interface* halaman penilaian perilaku kerja pegawai. Halaman penilaian perilaku kerja pegawai hanya dapat diakses oleh pejabat penilai yang bertujuan untuk melakukan penilaian kinerja pegawai berdasarkan perilaku kerja pegawai tersebut. Halaman penilaian perilaku kerja pegawai tersebut berisi enam *form* yang sesuai dengan daftar perilaku kerja yang ada pada pengelolaan data *master* perilaku kerja pegawai. Pada halaman penilaian perilaku kerja terdiri atas *form textbox* dan terdapat dua tombol yaitu tombol simpan dan tombol kembali.

## S. Perancangan Halaman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai



Gambar 3.64 Desain *Interface* Halaman Penilaian Prestasi Kerja

Gambar 3.64 merupakan desain *interface* halaman penilaian prestasi kerja.

Halaman penilaian prestasi kerja hanya dapat diakses oleh pejabat penilai. Pada halaman penilaian prestasi kerja akan menampilkan tabel yang telah terisi secara otomatis nilai akhir prestasi kerja. Nilai prestasi kerja terbagi menjadi nilai SKP pegawai dan nilai perilaku kerja pegawai. Pada halaman penilaian prestasi kerja terdiri atas tabel yang berisi nilai akhir prestasi kerja pegawai.

## T. Perancangan Halaman Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja

Logo

Main Navigation

Beranda ...

Penilaian Kinerja ...

Sasaran Kerja Pegawai

Realisasi Kegiatan ...

Penilaian SKP ...

Penilaian Prestasi ...

Penilaian Perilaku ...

Penilaian Unit Kerja

A Web Page

http://rsparu.com

Nama User

### Form Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja

NIP Pegawai

Nama Pegawai

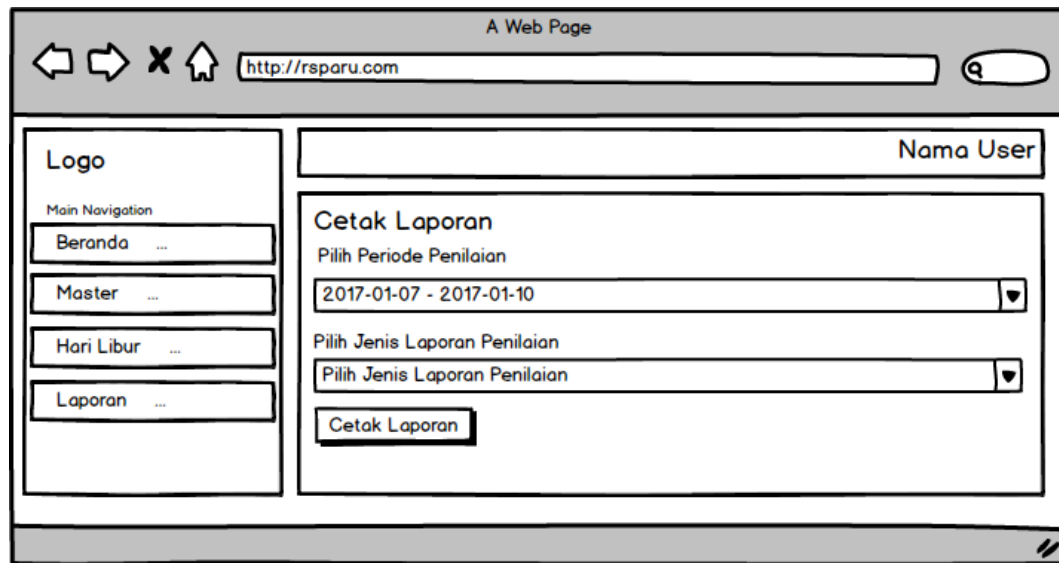
No	Aspek	Buruk	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
1	Kualitas Kerja	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Kuantitas Kerja	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Inisiatif	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Disiplin	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Tanggung Jawab	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Motivasi	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Kerja Sama	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Pemahaman Terhadap Tugas	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Penyesuaian Diri	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Kepemimpinan	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Pemecahan Masalah	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Pengambilan Keputusan	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Simpan Kembali

Gambar 3.65 Desain *Interface* Halaman Penilaian Pegawai Pada Unit Kerja

Gambar 3.65 merupakan desain *interface* halaman penilaian kinerja pegawai pada unit kerja. Halaman penilaian kinerja pegawai pada unit kerja pegawai hanya dapat diakses oleh pejabat penilai. Halaman penilaian kinerja pegawai ini terdapat dua belas aspek penilaian yang harus diisi oleh pejabat penilai. Halaman pengisian nilai pada halaman tersebut menggunakan *form* tipe *radio button*. Pada halaman penilaian kinerja pegawai pada unit kerja terdiri atas *form* tipe *radio button* serta terdapat dua tombol yaitu tombol simpan dan tombol kembali.

## U. Perancangan Halaman Pembuatan Laporan



Gambar 3.66 Desain *Interface* Halaman Pembuatan Laporan

Gambar 3.66 merupakan desain *interface* halaman pembuatan laporan.

Halaman pembuatan laporan tersebut hanya dapat diakses oleh Unit SDM.

Halaman tersebut bertujuan untuk melakukan cetak laporan nilai kinerja pegawai.

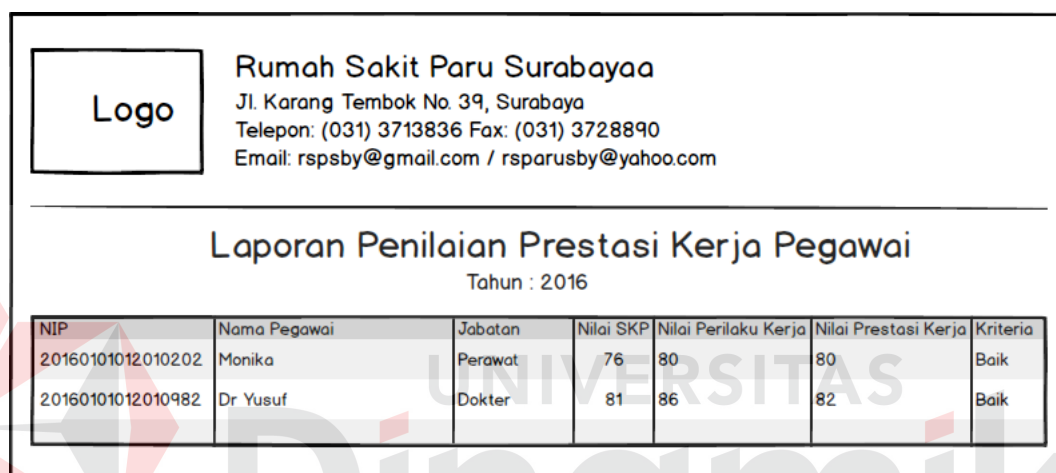
Pada halaman tersebut terdapat dua *form* yang harus dipilih oleh Unit SDM yaitu *form* pilih periode penilaian dan jenis laporan yang ingin dicetak. Pada halaman

pembuatan laporan terdiri dari *form combobox* dan terdapat satu tombol yaitu tombol cetak laporan.

## V. Perancangan Tampilan Laporan Kinerja Pegawai

Perancangan tampilan laporan kinerja pegawai ini merupakan desain tampilan dari laporan penilaian kinerja pegawai yang terdiri dari laporan nilai prestasi kerja pegawai dan laporan nilai kinerja pegawai pada unit kerja. Berikut ini desain laporan yang akan ditampilkan pada Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai.

### V.1. Nilai Prestasi Kerja Keseluruhan Pegawai

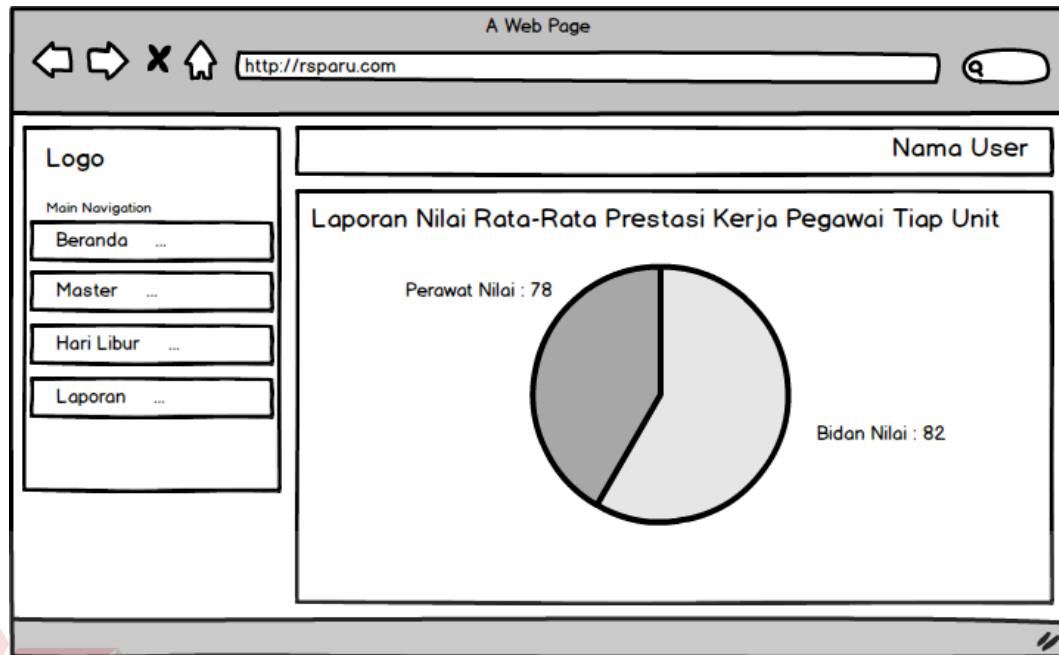


NIP	Nama Pegawai	Jabatan	Nilai SKP	Nilai Perilaku Kerja	Nilai Prestasi Kerja	Kriteria
20160101012010202	Monika	Perawat	76	80	80	Baik
20160101012010982	Dr. Yusuf	Dokter	81	86	82	Baik

Gambar 3.67 Rancangan Laporan Nilai Prestasi Kerja Keseluruhan Pegawai

Gambar 3.67 merupakan rancangan laporan nilai prestasi kerja keseluruhan pegawai. Laporan penilaian prestasi kerja pegawai tersebut menampilkan nilai SKP pegawai, nilai perilaku kerja pegawai, nilai prestasi kerja pegawai dan kriteria yang didapatkan oleh pegawai tersebut berdasarkan nilai prestasi kerja. Laporan nilai prestasi kerja keseluruhan pegawai terdapat tabel dan *header* yang menampilkan logo dan deskripsi Rumah Sakit Paru Surabaya. Laporan nilai prestasi kerja keseluruhan pegawai akan ditampilkan berdasarkan periode yang dipilih oleh pengguna.

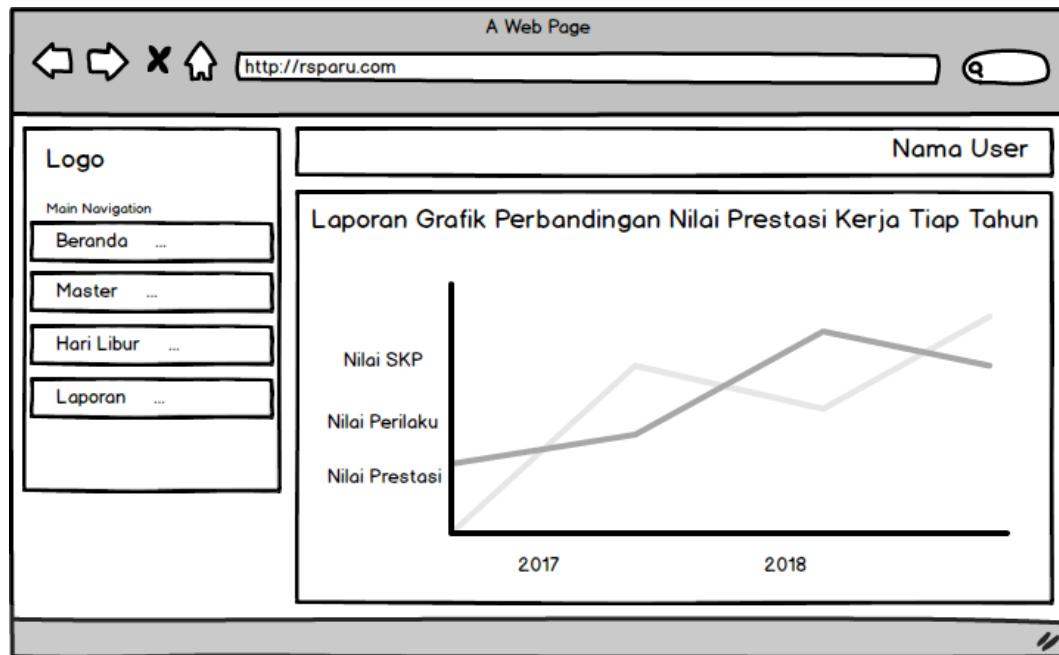
## V.2. Perancangan Tampilan Laporan Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Pada Tiap Unit



Gambar 3.68 Rancangan Laporan Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Tiap Unit

Gambar 3.68 merupakan rancangan laporan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai tiap unit. Laporan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai tiap unit akan berbentuk *pie chart*. Laporan penilaian prestasi kerja pegawai tersebut menampilkan nilai SKP pegawai, nilai perilaku kerja pegawai, nilai prestasi kerja pegawai yang dihitung nilai-rata keseluruhan pegawai pada tiap unit. Laporan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai pada tiap unit akan ditampilkan berdasarkan periode yang dipilih oleh pengguna.

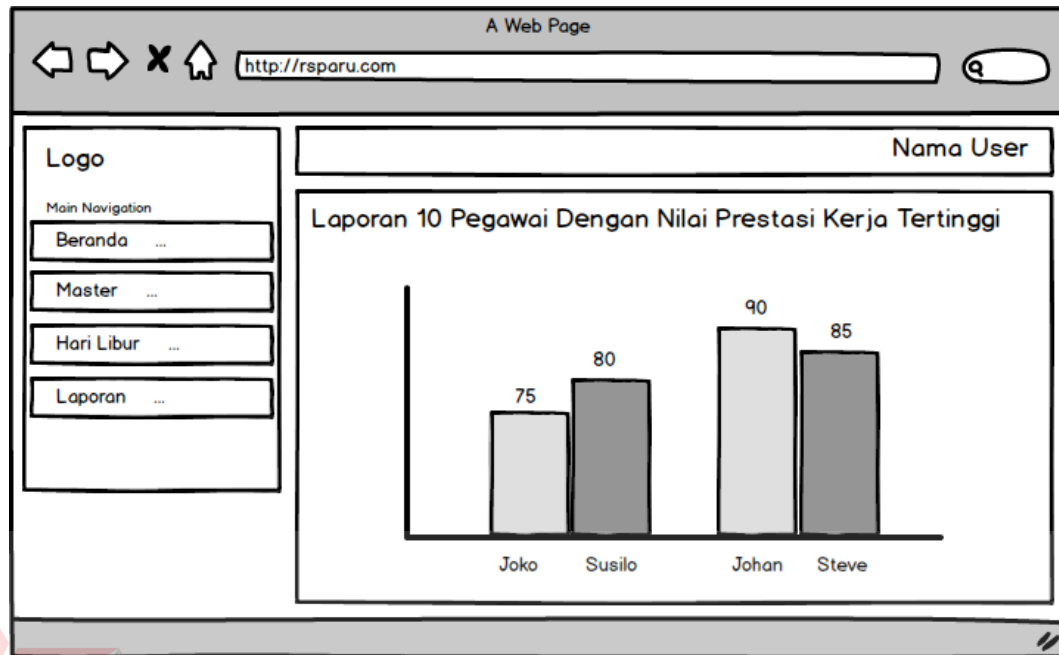
### V.3. Perancangan Tampilan Laporan Grafik Nilai Pegawai Per Periode



Gambar 3.69 Rancangan Laporan Grafik Perbandingan Nilai Prestasi Kerja Tiap Tahun

Gambar 3.69 merupakan rancangan laporan grafik perbandingan nilai prestasi kerja pegawai tiap tahun. Laporan grafik perbandingan nilai prestasi kerja tiap tahun akan ditampilkan dengan bentuk *line chart* yang digunakan untuk melihat apakah nilai prestasi kerja pegawai dari tahun ke tahun mengalami kenaikan atau penurunan. Nilai yang ditampilkan pada laporan tersebut yaitu nilai akhir prestasi kerja pegawai tiap tahun.

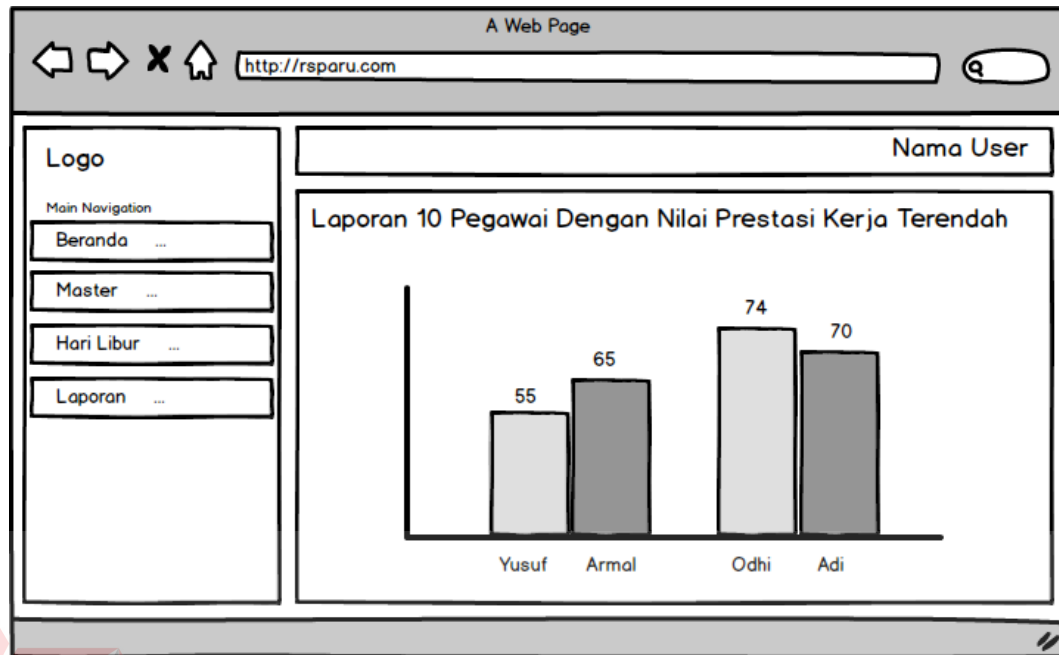
#### V.4. Perancangan Tampilan Laporan 10 Pegawai Dengan Nilai Prestasi Kerja Tertinggi



Gambar 3.70 Rancangan Laporan 10 Pegawai Dengan Nilai Prestasi Kerja Tertinggi

Gambar 3.70 merupakan rancangan laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja tertinggi. Laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja tertinggi akan ditampilkan dengan bentuk *column chart* yang digunakan untuk melihat daftar 10 nama pegawai yang memiliki nilai tertinggi. Nilai yang ditampilkan pada laporan tersebut yaitu nilai akhir prestasi kerja pegawai tiap periode.

## V.5. Perancangan Tampilan Laporan 10 Pegawai Dengan Nilai Prestasi Kerja Terendah



Gambar 3.71 Rancangan Laporan 10 Pegawai Dengan Nilai Prestasi Kerja Terendah

Gambar 3.71 merupakan rancangan laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja pegawai terendah. Laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja terendah akan ditampilkan dengan bentuk *column chart* yang digunakan untuk melihat daftar 10 nama pegawai yang memiliki nilai terendah. Nilai yang ditampilkan pada laporan tersebut yaitu nilai akhir prestasi kerja pegawai tiap periode.

## V.6. Perancangan Tampilan Laporan Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja

Logo	<b>Rumah Sakit Paru Surabaya</b> Jl. Karang Tembok No. 39, Surabaya Telepon: (031) 3713836 Fax: (031) 3728890 Email: rpsby@gmail.com / rpsparusby@yahoo.com			
<b>Laporan Penilaian Kinerja Pegawai pada Unit Kerja</b> Periode Penilaian : 1 Januari - 6 Juni 2017				
NIP	Nama Pegawai	Jabatan	Nilai Kinerja	Kriteria
20160101012010202	Monika	Perawat	80	Baik
20160101012010982	Dr Yusuf	Dokter	82	Baik

Gambar 3.72 Rancangan Laporan Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja

Gambar 3.72 merupakan rancangan laporan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja. Laporan penilaian kinerja pegawai tersebut menampilkan nilai kinerja pegawai pada unit kerja beserta dengan kriterianya. Laporan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja terdapat tabel dan *header* yang menampilkan logo dan deskripsi Rumah Sakit Paru Surabaya. Laporan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja akan ditampilkan berdasarkan periode penilaian yang dipilih oleh pengguna.

### 3.2.4 Perancangan Uji Coba Sistem

Perancangan uji coba sistem dilakukan untuk mengetahui apakah aplikasi yang telah dikerjakan telah sesuai dengan kebutuhan pengguna. Perancangan uji coba dilakukan setelah perancangan dan desain aplikasi serta aplikasi yang dibuat telah selesai dikerjakan. Uji coba dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap fungsionalitas dari aplikasi yang dibangun. Uji coba ini dilakukan dengan cara *usability testing* dengan melakukan survey aplikasi kepada beberapa pengguna serta melakukan uji coba sistem dengan menggunakan *black box testing*. \

## A. Perancangan Uji Coba Sistem Dengan Black Box Testing

Perencanaan uji coba sistem dengan *black box testing* merupakan perencanaan uji coba sistem yang akan dilakukan dengan memeriksa keseluruhan kebutuhan fungsional pada suatu program apakah sudah sesuai dan berhasil untuk dijalankan.

### A.1. Perencanaan Uji Coba *Form Login*

Tabel 3.47 Perencanaan Uji Coba *Form Login*

No	Tujuan	Skenario	Hasil yang diharapkan
1	Mengisi <i>form</i> NIP Pegawai dan Kata Sandi benar kemudian klik masuk	Memasukkan NIP dan Kata Sandi Benar	<i>Login</i> berhasil dan masuk ke dalam halaman utama aplikasi
2	Mengisi <i>form</i> NIP Pegawai dan Kata Sandi salah kemudian klik <i>login</i>	Memasukkan NIP dan Kata Sandi Salah	<i>Login gagal</i> dan menampilkan pesan NIP atau Kata Sandi tidak terdaftar

### A.2. Perencanaan Uji Coba *Form Input Data Pegawai*

Tabel 3.48 Perencanaan Uji Coba *Form Input Data Pegawai*

No	Tujuan	Skenario	Hasil yang diharapkan
1	Mengisi data yang ada pada <i>form input</i> data pegawai secara lengkap dan benar, kemudian klik tambah.	Memasukkan data sesuai dengan <i>form master</i> data pegawai dengan lengkap dan benar	Aplikasi dapat menyimpan data pegawai ke tabel pegawai dan menampilkan pesan data berhasil disimpan

### A.3. Perencanaan Uji Coba *Form Input* Daftar Sasaran Kerja Pegawai

Tabel 3.49 Perencanaan Uji Coba *Form Input* Daftar Sasaran Kerja Pegawai

No	Tujuan	Skenario	Hasil yang diharapkan
1	Mengisi data secara lengkap pada <i>form input</i> daftar SKP	Memasukkan data sesuai dengan <i>form</i> pembuatan daftar sasaran kerja pegawai secara lengkap dan benar.	Aplikasi dapat menyimpan data ke daftar SKP pegawai dan memunculkan data yang dimasukkan ke dalam daftar SKP.

### A.4. Perencanaan Uji Coba Menampilkan Sasaran Kerja Pegawai

Tabel 3.50 Perencanaan Uji Coba Menampilkan Sasaran Kerja Pegawai

No	Tujuan	Skenario	Hasil yang diharapkan
1	Menampilkan sasaran kerja pegawai yang telah dibuat oleh pegawai dengan memilih tombol lihat SKP.	Masuk ke dalam halaman sasaran kerja pegawai setelah itu memilih tombol lihat SKP	Aplikasi dapat menampilkan daftar sasaran kerja pegawai sesuai dengan yang telah dibuat oleh pegawai.
2	Melakukan verifikasi sasaran kerja pegawai yang telah dibuat oleh pegawai	Masuk ke dalam halaman sasaran kerja pegawai setelah itu memilih tombol lihat SKP setelah itu memilih tombol verifikasi	Aplikasi dapat mengubah status daftar SKP dari belum diverifikasi menjadi sudah diverifikasi

### A.5. Perencanaan Uji Coba Notifikasi Perubahan Sasaran Kerja Pegawai

Tabel 3.51 Perencanaan Uji Coba Notifikasi Perubahan Sasaran Kerja Pegawai

No	Tujuan	Skenario	Hasil yang diharapkan
1	Menampilkan notifikasi jika terdapat perubahan sasaran kerja pegawai dari pejabat penilai	Masuk ke dalam aplikasi dengan melakukan <i>login</i> , setelah itu akan muncul kotak pemberitahuan	Aplikasi dapat menampilkan pemberitahuan jika terjadi perubahan

No	Tujuan	Skenario	Hasil yang diharapkan
		pada halaman utama aplikasi	pada SKP pegawai dari pejabat penilai.

#### A.6. Perencanaan Uji Coba *Form Input* Realisasi Kegiatan Pegawai

Tabel 3.52 Perencanaan Uji Coba *Form Input* Realisasi Kegiatan Pegawai

No	Tujuan	Skenario	Hasil yang diharapkan
1	Mengisi data secara lengkap pada <i>form input</i> realisasi kegiatan pegawai	Memasukkan data sesuai dengan <i>form input</i> realisasi kegiatan pegawai secara lengkap dan benar	Aplikasi dapat menyimpan data ke tabel realisasi kegiatan harian dan memunculkan pesan realisasi kegiatan berhasil ditambah.

#### A.7. Perencanaan Uji Coba Menampilkan Detail Realisasi Kegiatan

Tabel 3.53 Perencanaan Uji Coba Menampilkan Detail Realisasi Kegiatan

No	Tujuan	Skenario	Hasil yang diharapkan
1	Menampilkan detail realisasi kegiatan pegawai per tanggal dengan menekan tombol detail	Masuk ke dalam halaman realisasi kegiatan pegawai setelah itu memilih tombol lihat realisasi	Aplikasi dapat menampilkan realisasi kegiatan pegawai sesuai dengan tanggal yang dipilih.
2	Melakukan verifikasi realisasi kegiatan pegawai	Masuk ke dalam halaman realisasi kegiatan pegawai setelah itu memilih tombol lihat realisasi dan setelah itu memilih tombol verifikasi	Aplikasi dapat mengubah status realisasi kegiatan dari belum diverifikasi menjadi sudah diverifikasi

### A.8. Perencanaan Uji Coba Menampilkan Notifikasi Progress Kerja

Tabel 3.54 Perencanaan Uji Coba Menampilkan Notifikasi Progress Kerja

No	Tujuan	Skenario	Hasil yang diharapkan
1	Menampilkan notifikasi progress jika pada bulan tertentu belum mencapai 50% maupun 90%	Masuk ke dalam aplikasi dengan melakukan <i>login</i> , setelah itu akan muncul kotak pemberitahuan pada halaman utama aplikasi	Aplikasi dapat menampilkan pemberitahuan jika terdapat kegiatan pegawai belum mencapai 50% maupun 90%

### A.9. Perencanaan Uji Coba Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Tabel 3.55 Perencanaan Uji Coba Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

No	Tujuan	Skenario	Hasil yang diharapkan
1	Memilih tombol penilaian SKP dan menampilkan nilai sasaran kerja pegawai secara otomatis.	Masuk ke dalam halaman penilaian sasaran kerja pegawai dan memilih tombol penilaian SKP	Aplikasi dapat menampilkan nilai sasaran kerja pegawai dengan membandingkan antara nilai target dan nilai realisasi.

### A.10. Perencanaan Uji Coba *Form Input* Penilaian Perilaku Kerja

Tabel 3.56 Perencanaan Uji Coba *Form Input* Penilaian Perilaku Kerja

No	Tujuan	Skenario	Hasil yang diharapkan
1	Mengisi data nilai perilaku kerja secara lengkap dan benar pada <i>form</i> penilaian perilaku kerja	Masuk ke dalam halaman penilaian perilaku kerja pegawai dan memilih tombol penilaian perilaku kerja	Aplikasi dapat menyimpan nilai perilaku kerja ke tabel penilaian perilaku kerja pegawai dan memunculkan pesan nilai perilaku kerja berhasil disimpan

### A.11. Perencanaan Uji Coba Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Tabel 3.57 Perencanaan Uji Coba Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

No	Tujuan	Skenario	Hasil yang diharapkan
1	Memilih tombol penilaian prestasi dan menampilkan nilai prestasi kerja secara otomatis	Masuk ke dalam halaman penilaian prestasi kerja pegawai dan memilih tombol penilaian prestasi setelah itu memilih tombol simpan nilai	Aplikasi dapat menampilkan nilai prestasi kerja pegawai secara otomatis dengan menghitung nilai SKP dan nilai perilaku kerjas serta berhasil menyimpan nilai ke dalam <i>database</i> .
2	Memverifikasi nilai prestasi kerja pegawai	Masuk ke dalam halaman nilai prestasi kerja pegawai setelah itu memilih tombol detail nilai. Langkah selanjutnya yaitu memilih tombol verifikasi.	Aplikasi dapat mengubah status verifikasi nilai prestasi kerja pegawai dari belum diverifikasi menjadi sudah diverifikasi.

### A.12. Perencanaan Uji Coba Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja

Tabel 3.58 Perencanaan Uji Coba Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja

No	Tujuan	Skenario	Hasil yang diharapkan
1	Mengisi data nilai kinerja pegawai pada unit kerja secara lengkap dan benar pada <i>form</i> penilaian	Masuk ke dalam halaman penilaian kinerja pegawai pada unit kerja dan memilih tombol penilaian kinerja pegawai pada unit kerja	Aplikasi dapat menyimpan nilai kinerja pegawai pada unit kerja ke tabel penilaian hasil kerja dan memunculkan pesan nilai berhasil disimpan

### A.13. Perencanaan Uji Coba Menampilkan Laporan Penilaian Kinerja

Tabel 3.59 Perencanaan Uji Coba Menampilkan Laporan Penilaian Kinerja

No	Tujuan	Skenario	Hasil yang diharapkan
1	Menampilkan laporan penilaian prestasi kerja pegawai dalam bentuk PDF.	Masuk ke dalam halaman pembuatan laporan, memilih periode penilaian dan jenis penilaian yang ingin ditampilkan laporannya.	Aplikasi dapat menampilkan laporan penilaian prestasi kerja pegawai sesuai periode yang dipilih berbentuk PDF
2	Menampilkan laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja pegawai tertinggi	Masuk ke dalam halaman pembuatan laporan, memilih periode penilaian dan jenis penilaian yang ingin ditampilkan laporannya	Aplikasi dapat menampilkan laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja tertinggi dalam bentuk grafik <i>column</i> .
3	Menampilkan laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja terendah	Masuk ke dalam halaman pembuatan laporan, memilih periode penilaian dan jenis penilaian yang ingin ditampilkan laporannya	Aplikasi dapat menampilkan laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja terendah dalam bentuk grafik <i>column</i> .
4	Menampilkan laporan nilai rata-rata prestasi kerja tiap unit	Masuk ke dalam halaman pembuatan laporan, memilih periode penilaian dan jenis penilaian yang ingin ditampilkan laporannya	Aplikasi dapat menampilkan nilai rata-rata prestasi kerja tiap unit dalam bentuk <i>pie chart</i> .
5	Menampilkan laporan grafik perbandingan nilai prestasi kerja tiap tahun	Masuk ke dalam halaman pembuatan laporan, memilih periode penilaian dan jenis penilaian yang ingin ditampilkan laporannya	Aplikasi dapat menampilkan grafik perbandingan nilai prestasi kerja tiap tahun dalam bentuk <i>line chart</i> .
6	Menampilkan laporan daftar pegawai yang perlu diberikan pembinaan	Masuk ke dalam halaman pembuatan laporan, memilih periode penilaian dan jenis penilaian yang ingin ditampilkan laporannya.	Aplikasi dapat menampilkan laporan daftar pegawai yang perlu diberikan pembinaan.

No	Tujuan	Skenario	Hasil yang diharapkan
7	Menampilkan laporan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja pegawai dalam bentuk PDF.	Masuk ke dalam halaman pembuatan laporan, memilih periode penilaian dan jenis penilaian yang ingin ditampilkan laporannya.	Aplikasi dapat menampilkan laporan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja sesuai periode yang dipilih berbentuk PDF

### B. Perencanaan Uji Coba Sistem Dengan Usability Testing

Perencanaan uji coba sistem dengan *usability testing* dilakukan dengan menggunakan survey dan kuesioner yang akan diberikan kepada masing-masing pengguna sehingga akan didapatkan jawaban langsung dari pengguna apakah aplikasi telah sesuai dengan kebutuhan fungsional pengguna. *Usability testing* akan dilakukan kepada tiga responden yaitu 10 (sepuluh) pegawai. *Form* kuesioner ini digunakan untuk melakukan pengujian *usability testing*. Hasil dari *form* kuesioner akan dihitung perhitungan akhir setelah itu disesuaikan dengan skala nilai perhitungan uji *usability testing*. Rancangan kuesioner yang akan digunakan untuk melakukan pengujian *usability testing* dapat dilihat pada Tabel 3.60.

Tabel 3.60 Daftar Pertanyaan Perencanaan *Usability Testing*

No	Pertanyaan	Jawaban		
		Ya	Tidak	Uraian
<b><i>Learnability</i></b>				
1	Apakah tulisan teks yang digunakan untuk halaman pada aplikasi sudah jelas bagi anda, mengapa?			
2	Apakah menu-menu yang ada pada aplikasi mudah untuk dipahami?			
<b><i>Eficiency</i></b>				

No	Pertanyaan	Jawaban		
		Ya	Tidak	Uraian
3	Apakah saat menu yang anda klik dapat dengan cepat menampilkan halaman tersebut?			
4	Apakah saat menyimpan data pada <i>form</i> dapat dengan cepat melakukan penyimpanan data?			
5	Apakah saat menampilkan nilai prestasi kerja pada aplikasi, aplikasi dapat dengan cepat menampilkan nilai prestasi kerja pegawai?			
<b>Memorability</b>				
6	Apakah Anda dapat menggunakan aplikasi dengan lancar hanya dengan 1 kali pelatihan penggunaan aplikasi?			
<b>Error</b>				
7	Apakah anda menemukan link yang anda klik terjadi <i>error</i> ? tuliskan link tersebut			
8	Apakah anda menemukan respon yang tidak terjadi apa-apa ketika anda klik menu?			
<b>Satisfaction</b>				
9	Apakah menurut anda aplikasi penilaian kinerja tersebut telah memenuhi kebutuhan anda?			
10	Apakah menurut anda informasi yang ditampilkan sudah sesuai?			
11	Bagaimanakah menurut anda desain aplikasi penilaian kinerja secara keseluruhan? Uraikan.			
12	Apa menurut anda aplikasi mudah digunakan?			

## BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

### 4.1 Implementasi Sistem

Tahap implementasi sistem merupakan tahapan untuk membuat perangkat lunak yang disesuaikan dengan rancangan atau desain sistem yang telah dirancang dan dikembangkan sebelumnya. Implementasi sistem digunakan untuk menampilkan dan menjelaskan fitur-fitur yang ada pada aplikasi penilaian kinerja pegawai berbasis *web* pada Rumah Sakit Paru Surabaya.

Tahapan implementasi perlu memperhatikan spesifikasi kebutuhan sistem yang akan digunakan untuk dapat mengakses dan menggunakan sistem. Kebutuhan sistem yang perlu diperhatikan ialah kebutuhan perangkat keras dan kebutuhan perangkat lunak.

#### 4.1.1 Kebutuhan Perangkat Keras

Kebutuhan perangkat keras merupakan komponen peralatan fisik yang membentuk suatu sistem komputer terstruktur, serta perangkat keras lain yang mendukung komputer dalam menjalankan fungsinya. Perangkat keras yang digunakan setidaknya memiliki spesifikasi dan kinerja yang baik untuk dapat menjalankan sistem tanpa ada suatu masalah. Kebutuhan hardware yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

- a. *Processor core 2 duo*
- b. *Memory 500 MB*
- c. *Monitor* dengan resolusi 1024 x 768
- d. *Mouse dan Keyboard*

#### 4.1.2 Kebutuhan Perangkat Lunak

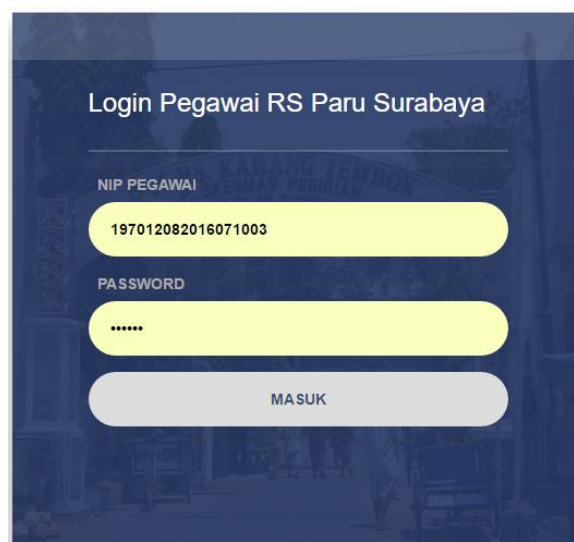
Kebutuhan perangkat lunak atau *software* adalah suatu program yang digunakan untuk dapat menjalankan aplikasi atau sistem yang telah dibangun.

Adapun perangkat lunak yang digunakan ialah sebagai berikut:

- a. Sistem operasi menggunakan sistem operasi windows 7 sampai dengan yang terbaru.
- b. Google Chrome sebagai browser untuk mengakses *website*.

#### 4.1.3 Halaman Login

Aplikasi penilaian kinerja pegawai berbasis *web* pada Rumah Sakit Paru Surabaya dijalankan berdasarkan pembagian hak akses untuk setiap pengguna yang ada pada sistem. Penjelasan berikut ini difokuskan pada fungsi-fungsi utama aplikasi sesuai dengan yang telah dispesifikasikan. Halaman yang sama dari setiap pengguna yaitu halaman *login*. Setiap pengguna akan melakukan *login* pada satu halaman *login*.



Login Pegawai RS Paru Surabaya

NIP PEGAWAI  
197012082016071003

PASSWORD  
\*\*\*\*\*

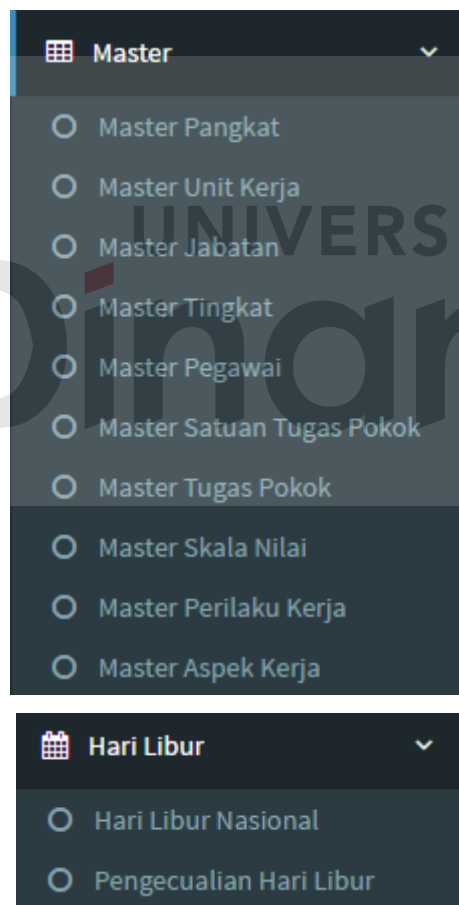
MASUK

Gambar 4.1 *Form Login* Aplikasi

Gambar 4.1 merupakan halaman *form login* aplikasi penilaian kinerja pegawai. Halaman ini berlaku bagi semua pengguna. Kolom isian NIP Pegawai digunakan untuk memasukkan nip pegawai, kolom isian *password* digunakan untuk memasukkan *password* dan tombol masuk digunakan sebagai perintah sistem untuk melakukan *autentifikasi* pengguna. Setelah pengguna berhasil melakukan *login* ke dalam aplikasi maka akan tampil halaman utama aplikasi penilaian kinerja pegawai.

#### 4.1.4 Unit Sumber Daya Manusia (Administrator)

##### A. Menu Yang Tersedia





Gambar 4.2 Menu Yang Tersedia Bagi Unit Sumber Daya Manusia

Adapun penjelasan mengenai menu yang tersedia bagi Unit Sumber daya manusia atau *administrator* dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Penjelasan Menu Yang Tersedia Unit Sumber Daya Manusia atau *Administrator*

Fungsional	Pemilihan Menu	
Deskripsi	Menu yang tersedia pada Unit Sumber Daya Manusia atau <i>Administrator</i>	
Fungsi Menu	<i>Master</i> Pangkat	Berfungsi untuk masuk ke dalam halaman pengelolaan <i>master</i> pangkat
	<i>Master</i> Unit Kerja	Berfungsi untuk masuk ke dalam halaman pengelolaan <i>master</i> unit kerja
	<i>Master</i> Jabatan	Berfungsi untuk masuk ke dalam halaman pengelolaan <i>master</i> jabatan
	<i>Master</i> Tingkat	Berfungsi untuk masuk ke dalam halaman pengelolaan <i>master</i> tingkat pegawai
	<i>Master</i> Pegawai	Berfungsi untuk masuk ke dalam halaman pengelolaan <i>master</i> pegawai
	<i>Master</i> Satuan Tugas Pokok	Berfungsi untuk masuk ke dalam halaman pengelolaan <i>master</i> satuan tugas pokok
	<i>Master</i> Tugas Pokok	Berfungsi untuk masuk ke dalam halaman pengelolaan <i>master</i> tugas pokok
	<i>Master</i> Skala Nilai	Berfungsi untuk masuk ke dalam halaman pengelolaan <i>master</i> skala nilai
	<i>Master</i> Perilaku Kerja	Berfungsi untuk masuk ke dalam halaman pengelolaan <i>master</i> perilaku kerja
	<i>Master</i> Aspek Kerja	Berfungsi untuk masuk ke dalam halaman pengelolaan <i>master</i> aspek kerja
	Hari Libur Nasional	Berfungsi untuk masuk ke dalam halaman pengelolaan data hari libur nasional

Fungsional	Pemilihan Menu	
	Pengecualian Hari Libur	Berfungsi untuk masuk ke dalam halaman pengelolaan pengecualian hari libur tiap jabatan
	Absensi Pegawai	Berfungsi untuk masuk ke dalam halaman absensi pegawai untuk melakukan <i>import</i> absensi pegawai.
	Periode Penilaian	Berfungsi untuk masuk ke dalam halaman pengelolaan data periode
	Laporan Penilaian Kinerja	Berfungsi untuk masuk ke dalam halaman pembuatan laporan penilaian kinerja pegawai.

## B. Pengelolaan *Master Pangkat*

Gambar 4.3 Halaman Pengelolaan *Master Pangkat*

Adapun penjelasan mengenai Halaman Pengelolaan *Master Pangkat* dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Penjelasan Halaman Pengelolaan *Master Pangkat*

Fungsional	Pengelolaan <i>Master Pangkat</i>
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan pengelolaan data pangkat seperti melakukan simpan, edit, dan hapus data.

Fungsional	Pengelolaan <i>Master Pangkat</i>	
Fungsi Tombol	Tambah	Berfungsi untuk menyimpan data pangkat pada <i>database</i>
	Batal	Berfungsi untuk mengosongkan semua <i>form</i> yang sudah diisi.
Fungsi <i>Link</i>	Edit	Berfungsi untuk mengubah data pangkat pada <i>database</i> .
	Hapus	Berfungsi untuk menghapus data pangkat pada <i>database</i> . Link hapus akan tampil jika data pangkat belum digunakan pada tabel lain.

### C. Pengelolaan *Master Unit Kerja*

The screenshot displays the 'Master Unit Kerja' management interface. At the top, there is a navigation bar with 'Data Master Unit Kerja' and a breadcrumb 'Home > Master Unit Kerja'. A modal form titled 'Tambah Data Unit Kerja' is open, containing the following fields:

- Nama Unit Kerja:** Pelayanan medik
- Status Penilai SKP:** Iya
- Status Penilai Unit:** Iya
- Unit Kerja Parent:** Keperawatan

Below the form are 'Tambah' and 'Batal' buttons. Underneath, a table titled 'Data Master Unit Kerja' shows the current data:

No	Nama Unit Kerja	Status Penilai SKP	Status Penilai Unit	Parent Unit	Aksi
1	Test Unit	Iya	Iya	Bedah	[Edit] [Hapus]
2	Radiologi	Tidak	Tidak	Penunjang Alat Medik	[Edit] [Hapus]

Gambar 4.4 Halaman Pengelolaan *Master Unit Kerja*

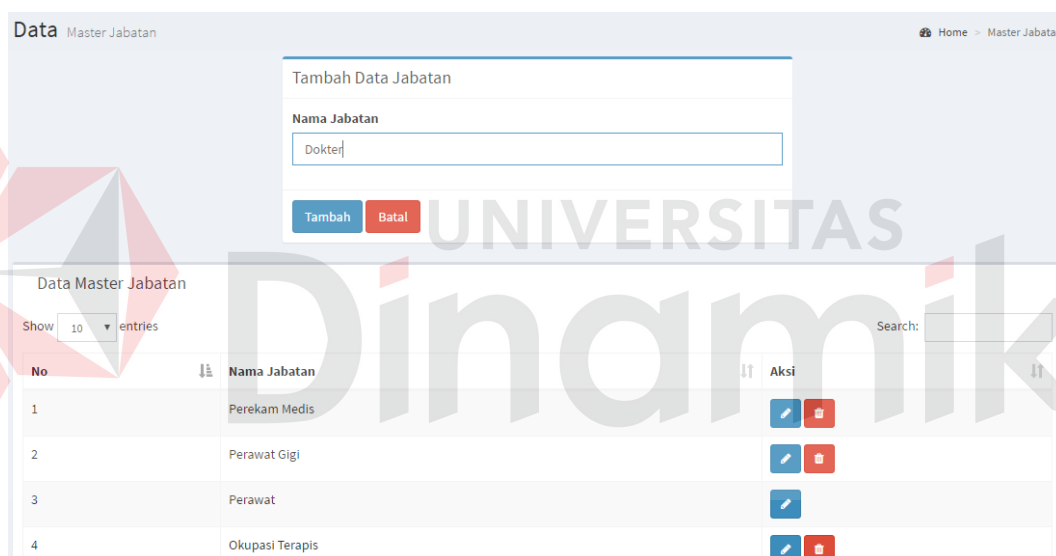
Adapun penjelasan mengenai Halaman Pengelolaan *Master Unit Kerja* dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Penjelasan Halaman Pengelolaan *Master Unit Kerja*

Fungsional	Pengelolaan <i>Master Unit Kerja</i>
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan pengelolaan data unit kerja seperti melakukan simpan, edit, dan hapus data.

Fungsional	Pengelolaan <i>Master Unit Kerja</i>	
Fungsi Tombol	Tambah	Berfungsi untuk menyimpan data unit kerja pada <i>database</i>
	Batal	Berfungsi untuk mengosongkan semua <i>form</i> yang sudah diisi.
Fungsi <i>Link</i>	Edit	Berfungsi untuk mengubah data unit kerja pada <i>database</i>
	Hapus	Berfungsi untuk menghapus data unit kerja pada <i>database</i> . Link hapus akan tampil jika data unit kerja belum digunakan pada tabel lain.

#### D. Pengelolaan *Master Jabatan*



Gambar 4.5 Halaman Pengelolaan *Master Jabatan*

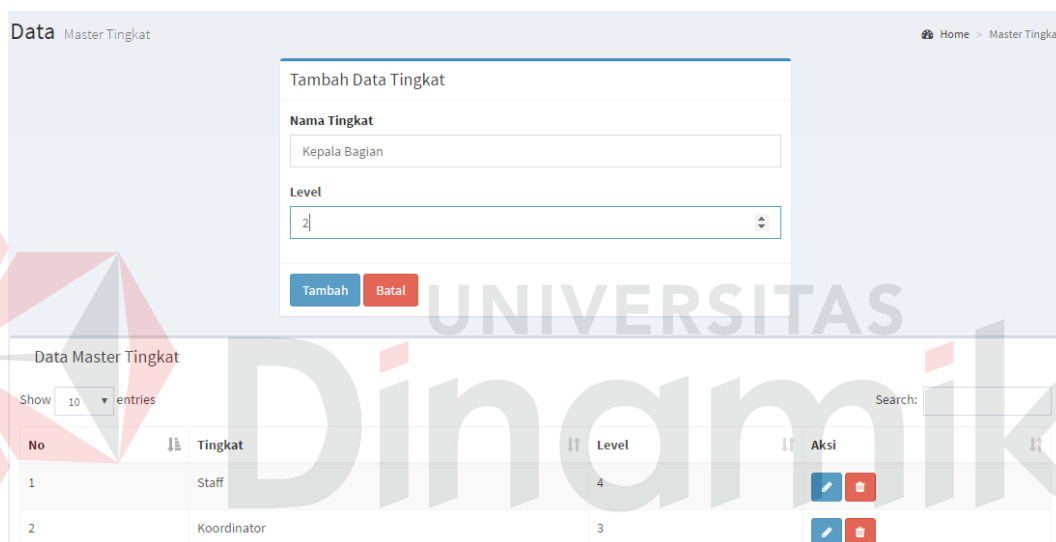
Adapun penjelasan mengenai Halaman Pengelolaan *Master Jabatan* dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Penjelasan Halaman Pengelolaan *Master Jabatan*

Fungsional	Pengelolaan <i>Master Jabatan</i>	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan pengelolaan data jabatan seperti melakukan simpan, edit, dan hapus data.	
Fungsi Tombol	Tambah	Berfungsi untuk menyimpan data jabatan pada <i>database</i>

Fungsional	Pengelolaan <i>Master Jabatan</i>	
	Batal	Berfungsi untuk mengosongkan semua <i>form</i> yang sudah diisi.
Fungsi <i>Link</i>	Edit	Berfungsi untuk mengubah data jabatan pada <i>database</i>
	Hapus	Berfungsi untuk menghapus data jabatan pada <i>database</i> . Link hapus akan tampil jika data jabatan belum digunakan pada tabel lain.

### E. Pengelolaan *Master Tingkat*



Gambar 4.6 Halaman Pengelolaan *Master Tingkat*

Adapun penjelasan mengenai Halaman Pengelolaan *Master Tingkat* dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Penjelasan Halaman Pengelolaan *Master Tingkat*

Fungsional	Pengelolaan <i>Master Tingkat</i>	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan pengelolaan data tingkat seperti melakukan simpan, edit, dan hapus data.	
Fungsi Tombol	Tambah	Berfungsi untuk menyimpan data tingkat pada <i>database</i>
	Batal	Berfungsi untuk mengosongkan semua <i>form</i> yang sudah diisi.
Fungsi <i>Link</i>	Edit	Berfungsi untuk mengubah data tingkat pada <i>database</i>

Fungsional	Pengelolaan <i>Master Tingkat</i>	
	Hapus	Berfungsi untuk menghapus data tingkat pada <i>database</i> . Link hapus akan tampil jika data tingkat belum digunakan pada tabel lain.

## F. Pengelolaan *Master Pegawai*

Tambah Data Pegawai

Nama Pegawai:  Nomor Urut PNS:

Jabatan:  + Jabatan Tingkat:  + Tingkat

Pangkat:  + Pangkat Unit Kerja:  + Unit Kerja

Jenis Kelamin:  Password:

Tanggal Lahir:  Ulangi Password:

Tanggal Pengangkatan:

Tambah Batal

Data Master Pegawai

Show 10 entries Search:

No	NIP	Nama Pegawai	Jenis Kelamin	Tingkat Pegawai	Unit Kerja	Aksi
1	196110291985032002	Winarti, GKM	Perempuan	Kepala Bagian	Tata Usaha	

Gambar 4.7 Halaman Pengelolaan *Master Pegawai*

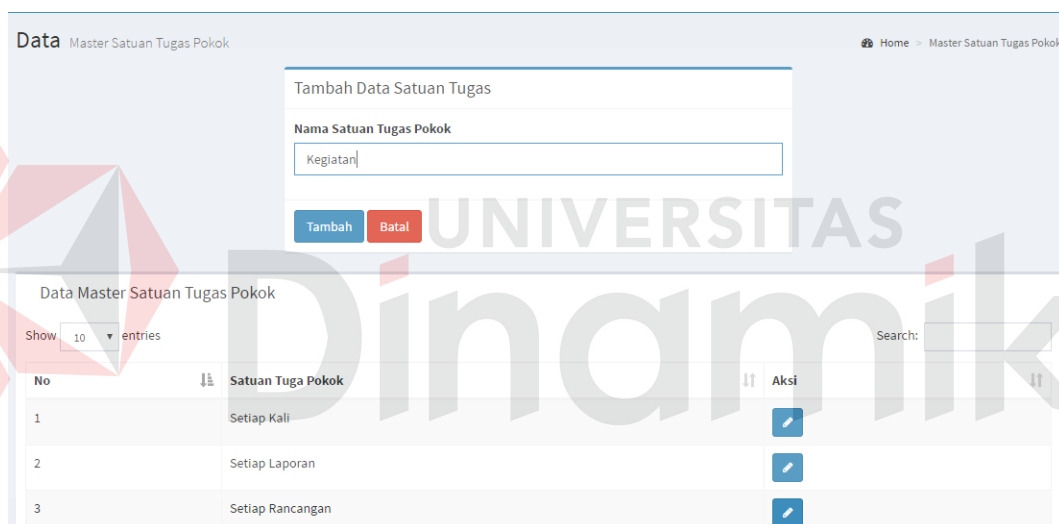
Adapun penjelasan mengenai Halaman Pengelolaan *Master Tingkat* dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Penjelasan Halaman Pengelolaan *Master Pegawai*

Fungsional	Pengelolaan <i>Master Pegawai</i>	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan pengelolaan data pegawai seperti melakukan simpan dan edit data.	
Fungsi Tombol	+ Jabatan	Tombol yang digunakan untuk menampilkan modal tambah jabatan
	+ Pangkat	Tombol yang digunakan untuk menampilkan modal tambah pangkat

Fungsional	Pengelolaan <i>Master Pegawai</i>	
	+ Tingkat	Tombol yang digunakan untuk menampilkan modal tambah tingkat
	+ Unit Kerja	Tombol yang digunakan untuk menampilkan modal tambah unit kerja
	Tambah	Berfungsi untuk menyimpan data pegawai pada <i>database</i>
	Batal	Berfungsi untuk mengosongkan semua <i>form</i> yang sudah diisi.
Fungsi <i>Link</i>	Edit	Berfungsi untuk mengubah data pegawai pada <i>database</i>

### G. Pengelolaan *Master Satuan Tugas Pokok*



Gambar 4.8 Halaman Pengelolaan *Master Satuan Tugas Pokok*

Adapun penjelasan mengenai Halaman Pengelolaan *Master Satuan Tugas Pokok* dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Penjelasan Halaman Pengelolaan *Master Satuan Tugas Pokok*

Fungsional	Pengelolaan <i>Master Satuan Tugas Pokok</i>	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan pengelolaan data satuan tugas pokok seperti melakukan simpan, edit, dan hapus data.	
Fungsi Tombol	Tambah	Berfungsi untuk menyimpan data satuan tugas pokok pada <i>database</i>

Fungsional	Pengelolaan <i>Master Satuan Tugas Pokok</i>	
	Batal	Berfungsi untuk mengosongkan semua <i>form</i> yang sudah diisi.
Fungsi <i>Link</i>	Edit	Berfungsi untuk mengubah data satuan tugas pokok pada <i>database</i>
	Hapus	Berfungsi untuk menghapus data satuan tugas pokok pada <i>database</i> . Link hapus akan tampil jika data satuan tugas pokok belum digunakan pada tabel lain.

## H. Pengelolaan *Master Tugas Pokok*

The screenshot shows a web application interface for managing 'Master Tugas Pokok'. At the top, there is a breadcrumb trail: 'Home > Master Tugas Pokok'. A modal window titled 'Tambah Data Tugas Pokok' is open, containing the following fields:

- Uraian Tugas Pokok:** Melaksanakan Kegiatan Seminar Kesehatan
- Satuan Tugas Pokok:** File (with a '+ Satuan' button)
- Jabatan:** Dokter (with a '+ Jabatan' button)
- Angka Kredit:** 6.290

Below the modal, there is a table titled 'Data Master Tugas Pokok' with the following data:

No	Uraian Tugas Pokok	Satuan Tugas Pokok	Jabatan	Aksi
1	Melaksanakan Tugas Anestesi Operasi Khusus	Setiap Kali	Perawat	[Edit] [Hapus]
2	Melaksanakan Tugas Anestesi Operasi Besar	Setiap Kali	Perawat	[Edit]

Gambar 4.9 Halaman Pengelolaan *Master Tugas Pokok*

Adapun penjelasan mengenai Halaman Pengelolaan *Master Tugas Pokok* dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Penjelasan Halaman Pengelolaan *Master Tugas Pokok*

Fungsional	Pengelolaan <i>Master Tugas Pokok</i>	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan pengelolaan data tugas pokok seperti melakukan simpan, edit, dan hapus data.	
Fungsi Tombol	+ Satuan	Tombol yang digunakan untuk menampilkan modal tambah satuan

Fungsional	Pengelolaan <i>Master</i> Tugas Pokok	
	+ Jabatan	Tombol yang digunakan untuk menampilkan modal tambah jabatan
	Tambah	Berfungsi untuk menyimpan data tugas pokok pada <i>database</i>
	Batal	Berfungsi untuk mengosongkan semua <i>form</i> yang sudah diisi.
Fungsi <i>Link</i>	Edit	Berfungsi untuk mengubah data tugas pokok pada <i>database</i>
	Hapus	Berfungsi untuk menghapus data tugas pokok pada <i>database</i> . Link hapus akan tampil jika data tugas pokok belum digunakan pada tabel lain.

## I. Pengelolaan *Master* Skala Nilai

The screenshot displays the 'Master Skala Nilai' management interface. At the top, there is a 'Tambah Data Skala Nilai' form with the following fields: 'Nilai' (4), 'Batas Bawah' (67), 'Batas Atas' (70), and 'Keterangan' (Cukup). Below the form are 'Tambah' and 'Batal' buttons. Underneath is a table titled 'Data Master Skala Nilai Aspek Kerja' with columns: 'No', 'Nilai', 'Range Nilai', 'Keterangan', and 'Aksi'. The table contains two entries:

No	Nilai	Range Nilai	Keterangan	Aksi
1	5	91 - 100	Sangat Baik	[Edit] [Hapus]
2	4	76 - 90	Baik	[Edit] [Hapus]

Gambar 4.10 Halaman Pengelolaan *Master* Skala Nilai

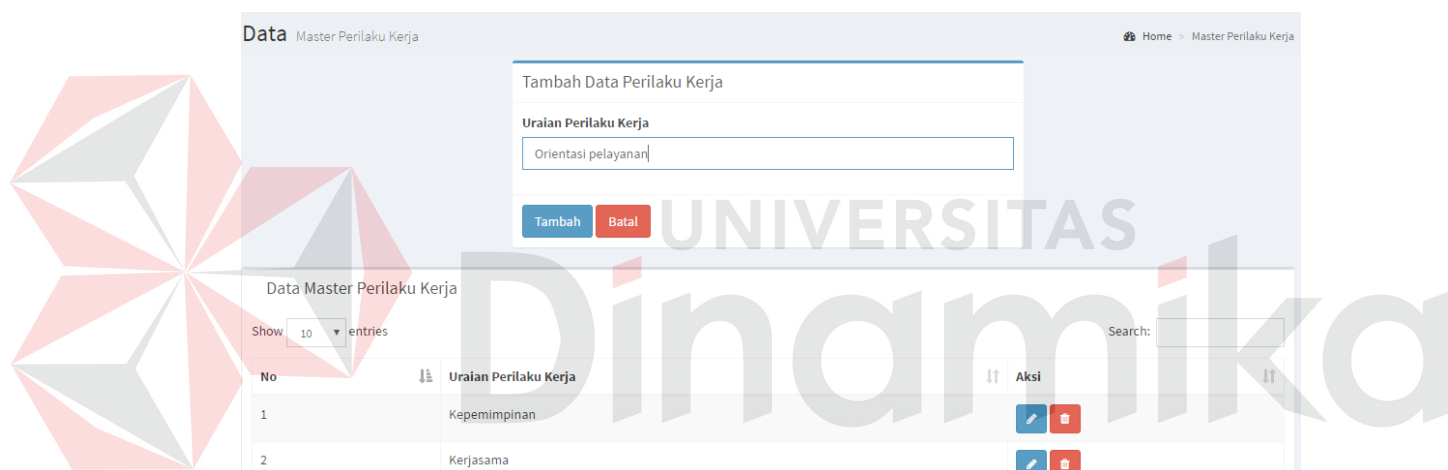
Adapun penjelasan mengenai Halaman Pengelolaan *Master* Skala Nilai dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Penjelasan Halaman Pengelolaan *Master* Skala Nilai

Fungsional	Pengelolaan <i>Master</i> Skala Nilai
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan pengelolaan data skala nilai seperti melakukan simpan, edit, dan hapus data.

Fungsional	Pengelolaan <i>Master Skala Nilai</i>	
Fungsi Tombol	Tambah	Berfungsi untuk menyimpan data skala nilai pada <i>database</i>
	Batal	Berfungsi untuk mengosongkan semua <i>form</i> yang sudah diisi.
Fungsi <i>Link</i>	Edit	Berfungsi untuk mengubah data skala nilai pada <i>database</i>
	Hapus	Berfungsi untuk menghapus data skala nilai pada <i>database</i> . Link hapus akan tampil jika data skala nilai belum digunakan pada tabel lain.

## J. Pengelolaan *Master Perilaku Kerja*



Gambar 4.11 Halaman Pengelolaan *Master Perilaku Kerja*

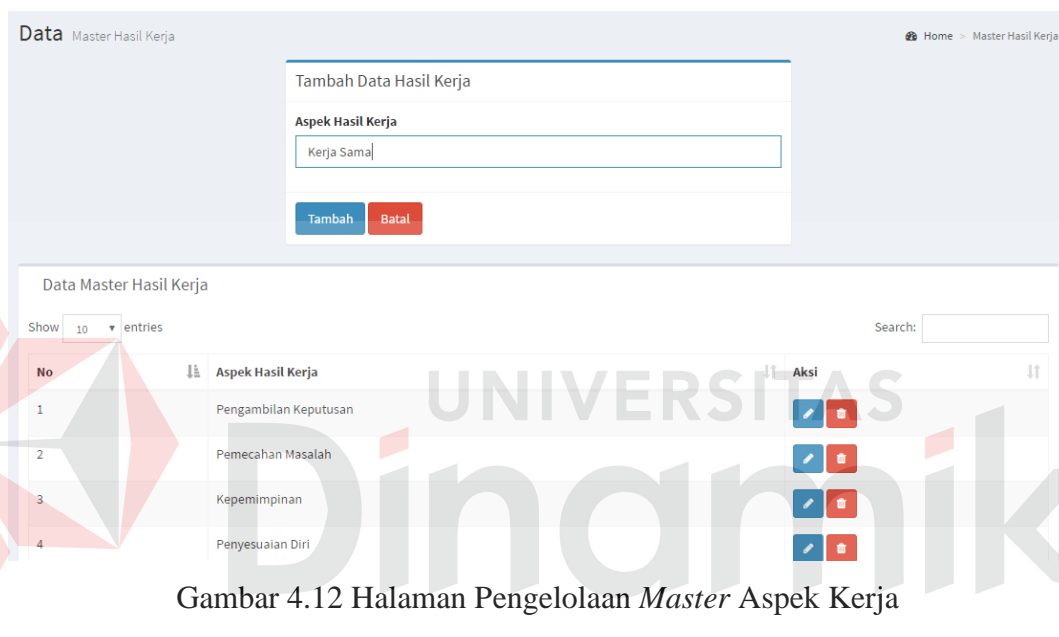
Adapun penjelasan mengenai Halaman Pengelolaan *Master Perilaku Kerja* dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Penjelasan Halaman Pengelolaan *Master Perilaku Kerja*

Fungsional	Pengelolaan <i>Master Perilaku Kerja</i>	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan pengelolaan data perilaku kerja seperti melakukan simpan, edit, dan hapus data.	
Fungsi Tombol	Tambah	Berfungsi untuk menyimpan data perilaku kerja pada <i>database</i>
	Batal	Berfungsi untuk mengosongkan semua <i>form</i> yang sudah diisi.

Fungsional	Pengelolaan <i>Master Perilaku Kerja</i>	
Fungsi <i>Link</i>	Edit	Berfungsi untuk mengubah data perilaku kerja pada <i>database</i>
	Hapus	Berfungsi untuk menghapus data perilaku kerja pada <i>database</i> . Link hapus akan tampil jika data perilaku kerja belum digunakan pada tabel lain.

## K. Pengelolaan *Master Aspek Kerja*



Gambar 4.12 Halaman Pengelolaan *Master Aspek Kerja*

Adapun penjelasan mengenai Halaman Pengelolaan *Master Aspek Kerja* dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Penjelasan Halaman Pengelolaan *Master Aspek Kerja*

Fungsional	Pengelolaan <i>Master Aspek Kerja</i>	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan pengelolaan data aspek kerja seperti melakukan simpan, edit, dan hapus data.	
Fungsi Tombol	Tambah	Berfungsi untuk menyimpan data aspek kerja pada <i>database</i>
	Batal	Berfungsi untuk mengosongkan semua <i>form</i> yang sudah diisi.
Fungsi <i>Link</i>	Edit	Berfungsi untuk mengubah data aspek kerja pada <i>database</i>

Fungsional	Pengelolaan <i>Master Aspek Kerja</i>	
	Hapus	Berfungsi untuk menghapus data aspek kerja pada <i>database</i> . Link hapus akan tampil jika data aspek kerja belum digunakan pada tabel lain.

## L. Pengelolaan Hari Libur Nasional

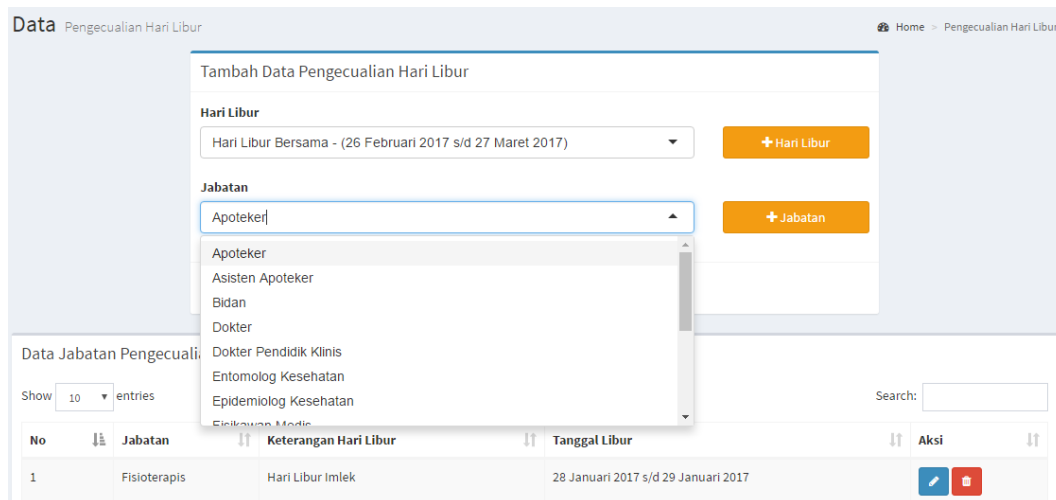
Gambar 4.13 Halaman Pengelolaan Hari Libur Nasional

Adapun penjelasan mengenai Halaman Pengelolaan Hari Libur Nasional dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Penjelasan Halaman Pengelolaan Hari Libur Nasional

Fungsional	Pengelolaan Hari Libur Nasional	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan pengelolaan data hari libur nasional seperti melakukan simpan, edit, dan hapus data.	
Fungsi Tombol	Tambah	Berfungsi untuk menyimpan data hari libur nasional pada <i>database</i>
	Batal	Berfungsi untuk mengosongkan semua <i>form</i> yang sudah diisi.
Fungsi <i>Link</i>	Edit	Berfungsi untuk mengubah data hari libur nasional pada <i>database</i>
	Hapus	Berfungsi untuk menghapus data hari libur nasional pada <i>database</i> . Link hapus akan tampil jika data hari libur nasional belum digunakan pada tabel lain.

## M. Pengelolaan Pengecualian Hari Libur



Gambar 4.14 Halaman Pengelolaan Pengecualian Hari Libur Nasional

Adapun penjelasan mengenai Halaman Pengelolaan Pengecualian Hari Libur Nasional dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Penjelasan Halaman Pengelolaan Pengecualian Hari Libur Nasional

Fungsional	Pengelolaan Pengecualian Hari Libur Nasional	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan pengelolaan data pengecualian hari libur nasional seperti melakukan simpan, edit, dan hapus data.	
Fungsi Tombol	+ Hari Libur	Tombol yang digunakan untuk menampilkan modal tambah hari libur nasional
	+ Jabatan	Tombol yang digunakan untuk menampilkan modal tambah jabatan
	Tambah	Berfungsi untuk menyimpan data pengecualian hari libur pada <i>database</i>
	Batal	Berfungsi untuk mengosongkan semua <i>form</i> yang sudah diisi.
Fungsi Link	Edit	Berfungsi untuk mengubah data pengecualian hari libur pada <i>database</i>
	Hapus	Berfungsi untuk menghapus data pengecualian hari libur pada <i>database</i> . Link hapus akan tampil jika data pengecualian hari libur belum digunakan pada tabel lain.

## N. Pembuatan Periode Penilaian

Data Pembuatan Periode Penilaian Kinerja Home > Pembuatan Periode

Tambah Data Periode

**Periode Penilaian**

**Keterangan**

**Jenis Periode**

Periode Penilaian Kinerja Pegawai

Show  entries Search:

No	Periode Penilaian	Jenis Periode	Keterangan	Aksi
1	01 Februari 2017 s/d 23 Februari 2017	Periode Perilaku Kerja	Penilaian Perilaku Kerja Bulan Februari Tahun 2017	<input type="button" value="Edit"/> <input type="button" value="Hapus"/>
2	01 Januari 2017 s/d 20 Juni 2017	Periode Unit Kerja	Penilaian Unit Kerja Semester 1 Tahun 2017	<input type="button" value="Edit"/> <input type="button" value="Hapus"/>

Gambar 4.15 Halaman Pengelolaan Periode Penilaian

Adapun penjelasan mengenai Halaman Pengelolaan Periode Penilaian dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Penjelasan Halaman Pengelolaan Periode Penilaian

Fungsional	Pengelolaan Periode Penilaian	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan pengelolaan data periode penilaian seperti melakukan simpan, edit, dan hapus data.	
Fungsi Tombol	Tambah	Berfungsi untuk menyimpan data periode penilaian pada <i>database</i>
	Batal	Berfungsi untuk mengosongkan semua <i>form</i> yang sudah diisi.
Fungsi Link	Edit	Berfungsi untuk mengubah data periode penilaian pada <i>database</i>
	Hapus	Berfungsi untuk menghapus data periode penilaian pada <i>database</i> . Link hapus akan tampil jika data periode penilaian belum digunakan pada tabel lain.

## O. Pembuatan Laporan Penilaian Kinerja Pegawai

aporan Penilaian Kinerja Pegawai

Cetak Laporan Penilaian Kinerja Pegawai

**Pilih Periode Penilaian**

2017-01-11 - 2017-01-11

**Pilih Jenis Laporan Penilaian**

Penilaian Prestasi Kerja

Cari Laporan

Gambar 4.16 Halaman Pembuatan Laporan Penilaian Kinerja Pegawai

Adapun penjelasan mengenai Halaman Pembuatan Laporan Penilaian Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15 Penjelasan Halaman Pembuatan Laporan Penilaian Kinerja

Fungsional	Pembuatan Laporan Penilaian Kinerja	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk membuat laporan penilaian kinerja pegawai. Laporan penilaian kinerja terdapat dua jenis yaitu laporan penilaian prestasi kerja pegawai dan laporan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja.	
Fungsi Tombol	Cetak Laporan	Berfungsi untuk menampilkan laporan penilaian kinerja pegawai

## P. Halaman Import Data Absensi

Gambar 4.17 Halaman *Import* Data Absensi

Adapun penjelasan mengenai Halaman Tampilan Laporan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Penjelasan Halaman *Import* Data Absensi

Fungsional	Halaman <i>Import</i> Data Absensi	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan <i>import</i> data absensi berupa upload file format .xls.	
Fungsi Tombol	Pilih file	Berfungsi untuk memilih file absensi yang akan diupload untuk dilakukan <i>import</i> ke <i>database</i> .
	Import	Berfungsi untuk menyimpan file absensi yang sudah dipilih ke dalam <i>database</i>

## Q. Halaman Tampilan Laporan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Laporan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai


Periode Penilaian : 01 Januari 2017 - 31 Desember 2018 Cetak PDF

Show  entries Search:

No	NIP Pegawai	Nama Pegawai	Jabatan	Unit Kerja	Nilai SKP	Nilai Perilaku Kerja	Nilai Prestasi Kerja	Aksi
1	196210231990031004	Drg. F. Henry Christyanto, M.Kes	Dokter	UPT	76	88	80.8	<a href="#">Detail</a>
2	196902062000082008	Dr. Sri Wahyuni R.	Dokter	Pelayanan Dan Penunjang Akademik	90	88	89.2	<a href="#">Detail</a>
3	197906182009021004	I Wayan Tonny	Fisioterapis	UKM Dan LITBANG	77.4	83.4	79.8	<a href="#">Detail</a>
4	197910181970021009	Eko Pramono	Apoteker	Penunjang Alat Medik	87	91.3	88.7	<a href="#">Detail</a>
5	198011202003112003	Sarifah Hariati	Epidemiolog Kesehatan	Keperawatan	78.9	75	77.3	<a href="#">Detail</a>
6	198105072006041012	Wawan Sirojuddin, S.Kep., Ns	Perawat	Keperawatan	68.2	80.9	73.3	<a href="#">Detail</a>
7	198906142012062001	Reni Sriwahyuni	Bidan	Bedah	77.9	84.3	80.5	<a href="#">Detail</a>

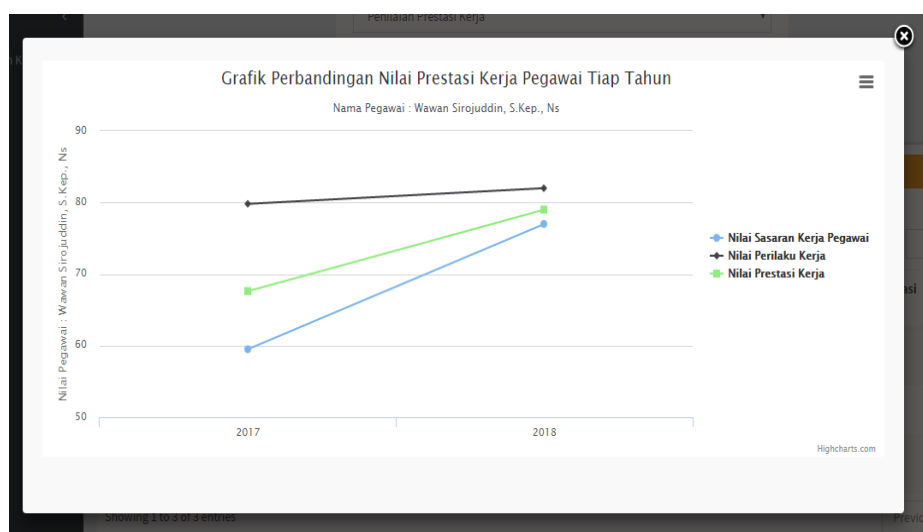
Gambar 4.18 Halaman Tampilan Laporan Penilaian Prestasi Kerja

Gambar 4.18 merupakan tampilan laporan penilaian prestasi kerja yang menampilkan nilai prestasi kerja seluruh pegawai yang ada di Rumah Sakit Paru Surabaya. Pada tampilan laporan akan menampilkan nilai Sasaran Kerja Pegawai, nilai perilaku kerja dan nilai prestasi kerja pegawai. Laporan yang ditampilkan akan sesuai dengan periode yang dipilih oleh pengguna. Pada laporan juga terdapat tombol Cetak PDF. Jika tombol Cetak PDF dipilih oleh pengguna maka akan ditampilkan laporan dengan bentuk PDF. Tampilan laporan dalam bentuk PDF akan ditampilkan seperti pada Gambar 4.19.

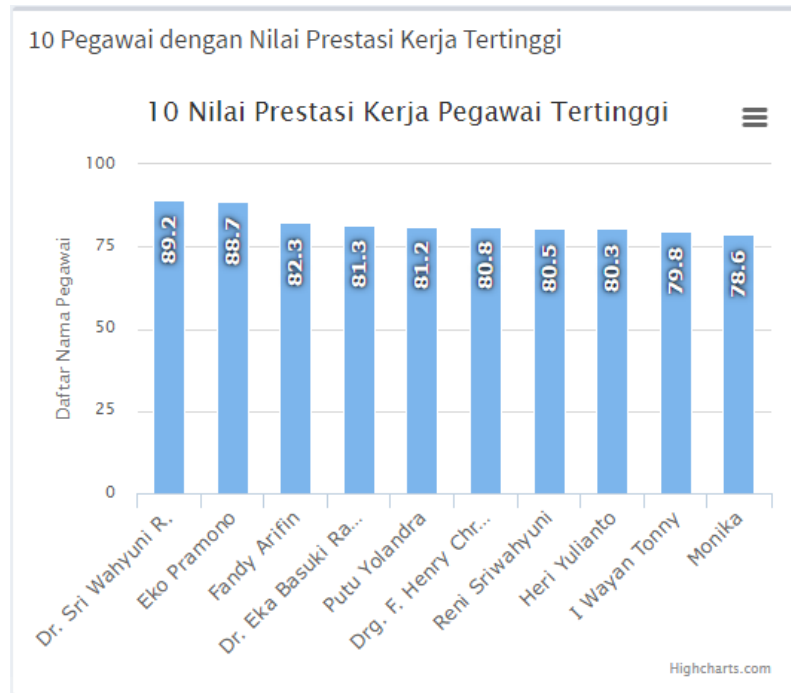
Rumah Sakit Paru Surabaya						
 <p>Jalan Karang Tembok No. 39 Surabaya Phone: (+62-31) 371 3839   Fax: (+62-31) 372 8890 Email: rpsby@gmail.com / rpsaruby@yahoo.com</p>						
Laporan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai						
Periode: 01 Januari 2017 - 31 Desember 2018						
No	NIP	Nama Pegawai	Jabatan	Nilai SKP	Nilai Perilaku Kerja	Nilai Prestasi Kerja
1	196210231990031004	Drg. F. Henry Christyanto, M.Kes	Dokter	76	88	80.8
2	196902062000082008	Dr. Sri Wahyuni R.	Dokter	90	88	89.2
3	197906182009021004	I Wayan Tonny	Fisioterapis	77.4	83.4	79.8
4	197910181970021009	Eko Pramono	Apoteker	87	91.3	88.7
5	198011202003112003	Sarifah Hariati	Epidemiolog Kesehatan	78.9	75	77.3
6	198105072006041012	Wawan Sirojuddin, S.Kep., Ns	Perawat	68.2	80.9	73.3
7	198906142012062001	Reni Sriwahyuni	Bidan	77.9	84.3	80.5
8	198907122009011010	Fandy Arifin	Apoteker	77.8	89	82.3
9	198909022015032015	Monika	Perawat	80	76.5	78.6
10	199006132010071002	Heri Yulianto	Asisten Apoteker	78.9	82.5	80.3
11	201612222016121002	Dr. Eka Basuki Rachmad	Dokter	82.9	78.8	81.3
12	201701182017011002	Putu Yolandra	Apoteker	76.7	88	81.2

Gambar 4.19 Tampilan Laporan Nilai Prestasi Kerja Keseluruhan Pegawai Bentuk PDF

Halaman tampilan laporan penilaian prestasi kerja pegawai juga terdapat tombol Detail yang dapat digunakan oleh pengguna untuk melihat grafik perbandingan nilai prestasi kerja pegawai tiap tahun sesuai dengan periode yang telah dipilih oleh pengguna. Tampilan laporan berupa grafik perbandingan nilai prestasi kerja pegawai tiap tahun dapat dilihat pada Gambar 4.20. Pada grafik perbandingan nilai prestasi kerja pegawai tiap tahun menggunakan *line chart* dan menampilkan nilai prestasi kerja pegawai, nilai SKP dan nilai perilaku kerja pegawai tiap tahun.



Gambar 4.20 Grafik Perbandingan Nilai Prestasi Kerja Pegawai Tiap Tahun



Gambar 4.21 Laporan 10 Pegawai dengan Nilai Prestasi Kerja Tertinggi

Gambar 4.21 merupakan tampilan laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja tertinggi di Rumah Sakit Paru Surabaya. Laporan menggunakan *chart* dengan tipe *bar chart*. Pada laporan menampilkan nilai prestasi kerja pegawai beserta dengan nama pegawai. Pengguna dapat melakukan klik pada masing-masing *bar* sehingga akan muncul *pop up* yang berisikan detail nilai prestasi kerja pegawai. Tampilan *pop up* detail nilai prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada Gambar 4.22.

No	NIP Pegawai	Nama Pegawai	Jabatan	Pangkat	Nilai SKP	Nilai Perilaku Kerja	Nilai Prestasi Kerja
1	196902062000082008	Dr. Sri Wahyuni R.	Dokter	Pengatur	90	88	89.2

Gambar 4.22 Tampilan *Pop up* Detail Nilai Prestasi Kerja Pegawai Tertinggi



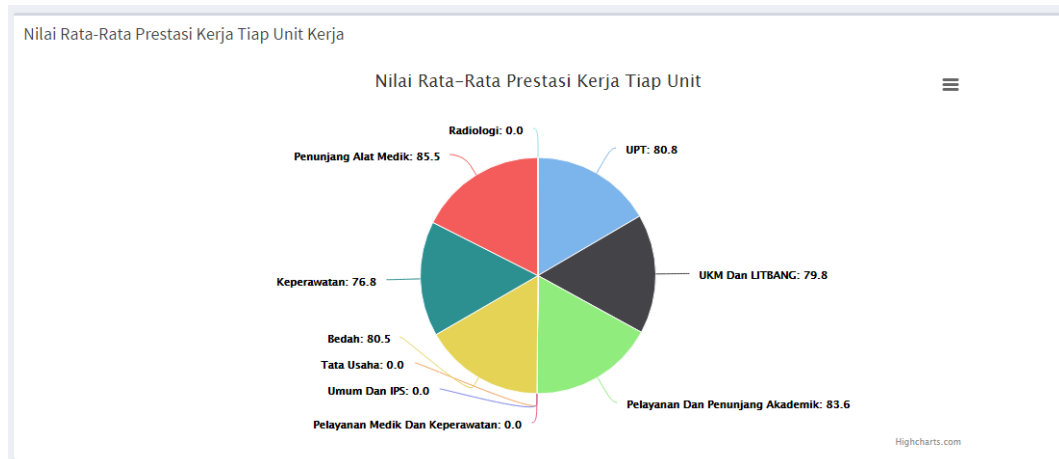
Gambar 4.23 Laporan 10 Pegawai dengan Nilai Prestasi Kerja Terendah

Gambar 4.23 merupakan tampilan laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja terendah di Rumah Sakit Paru Surabaya. Laporan menggunakan *chart* dengan tipe *bar chart*. Pada laporan menampilkan nilai prestasi kerja pegawai beserta dengan nama pegawai. Pengguna dapat melakukan klik pada masing-masing *bar* sehingga akan muncul *pop up* yang berisikan detail nilai prestasi kerja pegawai.

Tampilan *pop up* detail nilai prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada Gambar 4.24.

Detail Nilai Prestasi Kerja Pegawai - Nama Pegawai : Wawan Sirojuddin, S.Kep., Ns							
No	NIP Pegawai	Nama Pegawai	Jabatan	Pangkat	Nilai SKP	Nilai Perilaku Kerja	Nilai Prestasi Kerja
1	198105072006041012	Wawan Sirojuddin, S.Kep., Ns	Perawat	Penata Tingkat 1	68.2	80.9	73.3

Gambar 4.24 Tampilan *Pop up* Detail Nilai Prestasi Kerja Pegawai Terendah



Gambar 4.25 Laporan Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Tiap Unit

Gambar 4.25 merupakan tampilan laporan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai tiap unit di Rumah Sakit Paru Surabaya. Tampilan laporan menggunakan *chart* dengan tipe *pie chart*. Pada *chart* ditampilkan unit-unit kerja yang ada di Rumah Sakit Paru Surabaya yang disesuaikan dengan struktur organisasi serta terdapat nilai rata-rata dari tiap unit tersebut. Pengguna dapat melakukan klik pada masing-masing *pie chart* sehingga akan muncul *pop up* yang berisikan daftar pegawai dan nilai prestasi kerja pegawai. Tampilan *pop up* daftar pegawai dan nilai prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada Gambar 4.26.

Daftar Nilai Pegawai - Unit Kerja : Keperawatan

No	NIP Pegawai	Nama Pegawai	Unit Kerja	Pangkat	Nilai SKP	Nilai Perilaku Kerja	Nilai Prestasi Kerja
1	198011202003112003	Sarifah Hariati	Keperawatan	Pembina Tingkat 123	78.9	75	77.3
2	198105072006041012	Wawan Sirojuddin, S.Kep., Ns	Keperawatan	Penata Tingkat 1	68.2	80.9	73.3
3	198909022015032015	Monika	Keperawatan	Pelaksana	80	76.5	78.6
4	201701182017011002	Putu Yolandra	Keperawatan	Pelaksana	76.7	88	81.2
Rata-rata Nilai							76.8

Gambar 4.26 Tampilan *Pop up* Detail Daftar Pegawai dan Nilai Prestasi Kerja Tiap Unit

## R. Halaman Tampilan Laporan Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja


No	NIP Pegawai	Nama Pegawai	Jabatan	Unit Kerja	Nilai Kinerja Pada Unit	Aksi
1	197906182009021004	I Wayan Tonny	Fisioterapis	UKM Dan LITBANG	3.7	<a href="#">Detail</a>
2	198011202003112003	Sarifah Hariati	Epidemiolog Kesehatan	Keperawatan	4.1	<a href="#">Detail</a>
3	198105072006041012	Wawan Sirojuddin, S.Kep., Ns	Perawat	Keperawatan	4.4	<a href="#">Detail</a>
4	201612222016121002	Dr. Eka Basuki Rachmad	Dokter	Pelayanan Dan Penunjang Akademik	3	<a href="#">Detail</a>

Gambar 4.27 Halaman Tampilan Laporan Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja

No	NIP Pegawai	Nama Pegawai	Jabatan	Unit Kerja	Nilai Kinerja Pada Unit
1	197906182009021004	I Wayan Tonny	Fisioterapis	UKM Dan LITBANG	2.7
2	198011202003112003	Sarifah Hariati	Epidemiolog Kesehatan	Keperawatan	2.3

Gambar 4.28 Halaman Tampilan Laporan Daftar Pegawai Yang Perlu Diberikan Pembinaan

Gambar 4.27 merupakan tampilan laporan kinerja pegawai pada unit kerja yang menampilkan nilai keseluruhan pegawai. Pada tampilan laporan akan menampilkan nilai kinerja pada unit beserta dengan nip dan nama pegawai. Laporan yang ditampilkan akan sesuai dengan periode yang dipilih oleh pengguna. Pada laporan juga terdapat tombol Cetak PDF. Jika tombol Cetak PDF dipilih oleh pengguna maka akan ditampilkan laporan dengan bentuk PDF. Gambar 4.28 merupakan tampilan laporan daftar pegawai yang perlu diberikan pembinaan, laporan tersebut akan tampil jika terdapat pegawai yang memiliki nilai kinerja pegawai pada unit kerja di bawah 3. Tampilan laporan dalam bentuk PDF akan ditampilkan seperti pada Gambar 4.29.

Rumah Sakit Paru Surabaya					
 <p>Jalan Karang Tembok No. 39 Surabaya Phone: (+62-31) 371 3836  Fax: (+62-31) 372 8890 Email: rpsby@gmail.com / rpsarusby@yahoo.com</p>					
Laporan Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja					
Periode: 1 Januari 2017 - 31 Desember 2017					
No	NIP	Nama Pegawai	Unit Kerja	Jabatan	Nilai
1	197906182009021004	I Wayan Tonny	UKM Dan LITBANG	Fisioterapis	3.7
2	198011202003112003	Sarifah Hariati	Keperawatan	Epidemiolog Kesehatan	4.1
3	198105072006041012	Wawan Sirojuddin, S.Kep., Ns	Keperawatan	Perawat	4.4
4	201612222016121002	Dr. Eka Basuki Rachmad	Pelayanan Dan Penunjang Akademik	Dokter	3

Gambar 4.29 Tampilan Laporan Nilai Kinerja Pegawai pada Unit Kerja Bentuk PDF

#### 4.1.5 Pegawai Yang Dinilai

##### A. Menu Yang Tersedia



Gambar 4.30 Menu Yang Tersedia Bagi Pegawai Yang Dinilai

Adapun penjelasan mengenai menu yang tersedia bagi pegawai yang dinilai dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17 Penjelasan Menu Yang Tersedia Bagi Pegawai Yang Dinilai

Fungsional	Pemilihan Menu
Deskripsi	Menu yang tersedia bagi Pegawai Yang Dinilai

Fungsional	Pemilihan Menu	
Fungsi Menu	Sasaran Kerja Pegawai	Berfungsi untuk membuat daftar Sasaran Kerja Pegawai
	Input Realisasi Kegiatan	Berfungsi untuk masuk ke dalam halaman pengelolaan <i>master</i> unit kerja
	Data Realisasi Kegiatan	Berfungsi untuk masuk ke dalam halaman pengelolaan <i>master</i> jabatan

## B. Pembuatan Daftar Sasaran Kerja Pegawai

Tambah SKP

Kegiatan Tugas Pokok Jabatan  
Melaksanakan Tugas Anestesi Operasi Besar

Target Kuantitas Output: 1000  
Target Kualitas Mutu: 100  
Target Waktu: 01/2017 - 12/2017  
Target Biaya: 0

Tambah Batal

Sasaran Kerja Pegawai

NO	I. PEJABAT PENILAI		NO	II. PEGAWAI YANG DINILAI	
1	Nama	Dr. Eka Basuki Rachmad	1	Nama	Andreas Yulianto
2	NIP	201612222016121002	2	NIP	198107172010011004
3	Jabatan	Kepala Bagian Pelayanan Dan Penunjang Akademik	3	Jabatan	Staff Keperawatan
4	Pangkat / Gol. Ruang	Pelaksana / Ta	4	Pangkat / Gol. Ruang	Pengatur / II d
5	Unit Kerja	RS Paru Surabaya	5	Unit Kerja	RS Paru Surabaya

No	III. KEGIATAN TUGAS POKOK JABATAN	AK	TARGET				Aksi	Status
			KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		
1	Melaksanakan Tugas Anestesi Operasi Besar	0.03	100 Setiap Kali	100	7 Bulan	-		Belum diverifikasi

Simpan Daftar SKP

Gambar 4.31 Halaman Pembuatan Daftar Sasaran Kerja Pegawai

Adapun penjelasan mengenai Halaman Pembuatan Daftar Sasaran Kerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18 Penjelasan Halaman Pembuatan Daftar Sasaran Kerja Pegawai

Fungsional	Pembuatan Daftar Sasaran Kerja Pegawai
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan pembuatan daftar sasaran kerja pegawai (SKP). Pada halaman ini dapat

Fungsional	Pembuatan Daftar Sasaran Kerja Pegawai	
	melakukan tambah daftar SKP, hapus daftar SKP dan menyimpan daftar SKP ke dalam <i>database</i> .	
Fungsi Tombol	Tambah	Berfungsi untuk menambah daftar sasaran kerja pegawai.
	Batal	Berfungsi untuk mengosongkan semua <i>form</i> yang sudah diisi.
	Simpan Daftar SKP	Berfungsi untuk menyimpan seluruh daftar SKP yang telah ditambah.
Fungsi Link	Hapus	Berfungsi untuk menghapus daftar SKP yang sudah ditambah.

### C. Pengisian Realisasi Kegiatan Harian

Realisasi Kegiatan Harian Pegawai

Home > Master Satuan Tugas Pokok

Realisasi Kegiatan

Tanggal: 2017-01-02

No	Tugas Pokok	Realisasi Output	Realisasi Biaya	Realisasi Kualitas	Upload Bukti
1	Melaksanakan Tugas Anestesi Operasi Besar	100	0	90	Pilih File   black-wallpaper-14.jpg
2	Melaksanakan Tugas Anestesi Operasi Kecil	100	0	90	Pilih File   elivebuy_po...humb800.jpg

Simpan Realisasi

Gambar 4.32 Halaman Pengisian Realisasi Kegiatan Pegawai

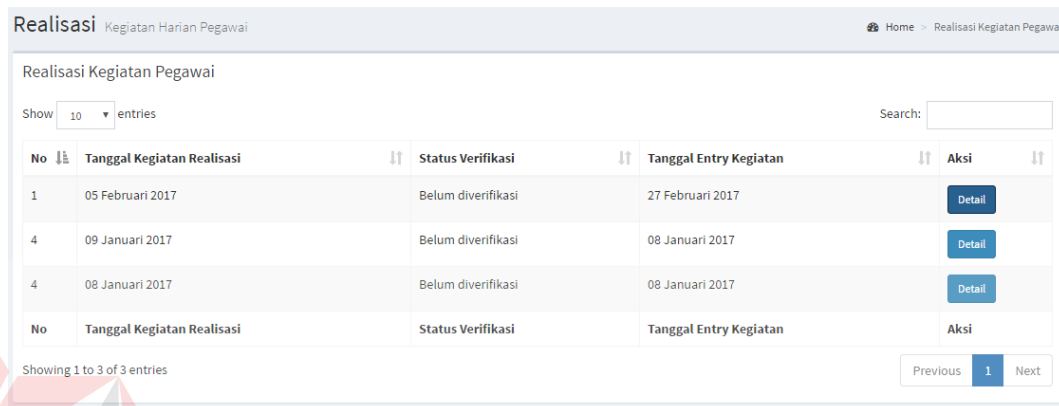
Adapun penjelasan mengenai Halaman Pengisian Realisasi Kegiatan Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19 Penjelasan Halaman Pengisian Realisasi Kegiatan Pegawai

Fungsional	Pengisian Realisasi Kegiatan Pegawai	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan pengisian realisasi kegiatan pegawai berdasarkan daftar SKP yang telah dibuat dan telah diverifikasi oleh pejabat penilai.	
Fungsi Tombol	Pilih File	Berfungsi untuk mengupload file berupa gambar mengenai bukti realisasi kegiatan yang telah dilakukan

Fungsional	Pengisian Realisasi Kegiatan Pegawai	
	Simpan Realisasi	Berfungsi untuk menyimpan realisasi kegiatan pegawai yang telah di masukkan oleh pegawai
Fungsi <i>Link</i>	Hapus	Berfungsi untuk menghapus daftar SKP yang sudah ditambah.

#### D. Halaman Data Realisasi Kegiatan Harian



Realisasi Kegiatan Harian Pegawai

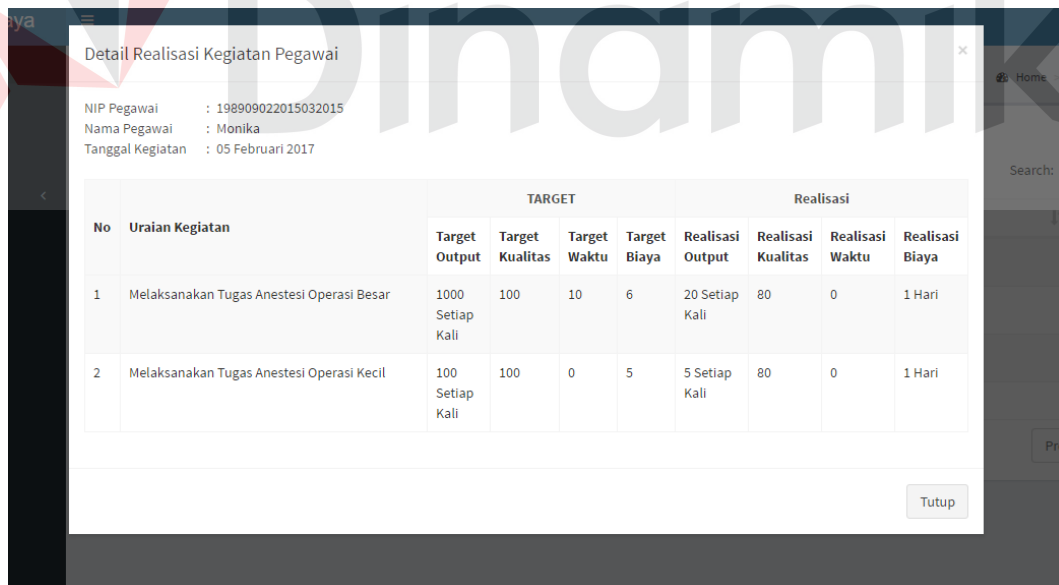
Show 10 entries Search:

No	Tanggal Kegiatan Realisasi	Status Verifikasi	Tanggal Entry Kegiatan	Aksi
1	05 Februari 2017	Belum diverifikasi	27 Februari 2017	<a href="#">Detail</a>
4	09 Januari 2017	Belum diverifikasi	08 Januari 2017	<a href="#">Detail</a>
4	08 Januari 2017	Belum diverifikasi	08 Januari 2017	<a href="#">Detail</a>

Showing 1 to 3 of 3 entries

Previous 1 Next

Gambar 4.33 Halaman Data Realisasi Kegiatan Pegawai



Detail Realisasi Kegiatan Pegawai

NIP Pegawai : 198909022015032015  
 Nama Pegawai : Monika  
 Tanggal Kegiatan : 05 Februari 2017

No	Uraian Kegiatan	TARGET				Realisasi			
		Target Output	Target Kualitas	Target Waktu	Target Biaya	Realisasi Output	Realisasi Kualitas	Realisasi Waktu	Realisasi Biaya
1	Melaksanakan Tugas Anestesi Operasi Besar	1000 Setiap Kali	100	10	6	20 Setiap Kali	80	0	1 Hari
2	Melaksanakan Tugas Anestesi Operasi Kecil	100 Setiap Kali	100	0	5	5 Setiap Kali	80	0	1 Hari

Tutup

Gambar 4.34 Halaman Detail Realisasi Kegiatan Pegawai

Adapun penjelasan mengenai Halaman Pengisian Realisasi Kegiatan Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20 Penjelasan Halaman Data Realisasi Kegiatan Pegawai

<b>Fungsional</b>	<b>Halaman Data Realisasi Kegiatan Pegawai</b>	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melihat kembali data realisasi kegiatan pegawai per tanggal yang telah di masukkan pada realisasi kegiatan.	
Fungsi Tombol	Detail	Berfungsi untuk menampilkan modal halaman detail realisasi kegiatan pegawai
	Tutup	Berfungsi untuk menutup Modal detail realisasi kegiatan pegawai

#### 4.1.6 Pejabat Penilai

##### A. Menu Yang Tersedia



Gambar 4.35 Menu Yang Tersedia Bagi Pejabat Penilai

Adapun penjelasan mengenai menu yang tersedia bagi pejabat penilai dapat dilihat pada Tabel 4.21.

Tabel 4.21 Penjelasan Menu Yang Tersedia Bagi Pejabat Penilai

<b>Fungsional</b>	<b>Pemilihan Menu</b>	
Deskripsi	Menu yang tersedia bagi Pejabat Penilai	
Fungsi Menu	Sasaran Kerja Pegawai	Berfungsi untuk melihat daftar SKP pegawai berdasarkan pegawai yang dinilai oleh pejabat penilai dan melakukan

Fungsional	Pemilihan Menu	
		verifikasi dan memberikan saran kepada pegawai.
	Realisasi Kegiatan Pegawai	Berfungsi untuk melihat daftar realisasi kegiatan pegawai sesuai dengan daftar SKP pegawai.
	Penilaian SKP	Berfungsi untuk melakukan penilaian Sasaran Kerja Pegawai dengan menampilkan nilai SKP secara otomatis pada sistem dengan menghitung empat aspek SKP.
	Penilaian Perilaku Kerja	Berfungsi untuk melakukan penilaian perilaku kerja pegawai berdasarkan data perilaku kerja yang telah diolah.
	Penilaian Prestasi Kerja	Berfungsi untuk melakukan penilaian akhir prestasi kerja secara otomatis oleh sistem dengan melakukan perhitungan akhir antara nilai SKP dengan nilai perilaku kerja pegawai.
	Penilaian Unit Kerja	Berfungsi untuk melakukan penilaian kinerja pegawai berdasarkan unit kerja pegawai.

## B. Halaman Sasaran Kerja Pegawai

[← Kembali](#)

NO	I. PEJABAT PENILAI	NO	II. PEGAWAI YANG DINILAI
1	Nama: Dr. Eka Basuki Rachmad	1	Nama: Monika
2	NIP: 201612222016121002	2	NIP: 198909022015032015
3	Jabatan: Kepala Bagian Pelayanan Dan Penunjang Akademik	3	Jabatan: Staff Keperawatan
4	Pangkat / Gol. Ruang: Pelaksana / I a	4	Pangkat / Gol. Ruang: Pelaksana / I a
5	Unit Kerja: RS Paru Surabaya	5	Unit Kerja: RS Paru Surabaya

No	III. KEGIATAN TUGAS POKOK JABATAN	AK	TARGET							Aksi / Status	
			KUANTITAS OUTPUT	SARAN OUTPUT	KUALITAS MUTU	SARAN MUTU	WAKTU	SARAN WAKTU	BIAYA		SARAN BIAYA
1	Melaksanakan Tugas Anestesi Operasi Besar (0.03/Setiap Kali)	30	1000 Setiap Kali	<input type="text"/>	100	<input type="text"/>	Jan - Des	<input type="text" value="01/2017"/>	10	<input type="text"/>	Belum Diverifikasi
								<input type="text" value="Bulan Akhir"/>			
2	Melaksanakan Tugas Anestesi Operasi Kecil (0.002/Setiap Kali)	0.2	100 Setiap Kali	<input type="text"/>	100	<input type="text"/>	Jan - Des	<input type="text" value="Bulan Awal"/>	0	<input type="text"/>	Belum Diverifikasi
								<input type="text" value="Bulan Akhir"/>			
Jumlah Angka Kredit		30.2									

[Verifikasi](#)

Gambar 4.36 Halaman Sasaran Kerja Pegawai

Adapun penjelasan mengenai Halaman Sasaran Kerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.22.

Tabel 4.22 Penjelasan Halaman Sasaran Kerja Pegawai

Fungsional	Halaman Sasaran Kerja Pegawai	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melihat sasaran kerja pegawai yang telah dibuat oleh pegawai yang dinilai serta digunakan untuk memberikan saran mengenai empat aspek dari SKP serta digunakan untuk melakukan verifikasi SKP pegawai.	
Fungsi Tombol	Detail	Berfungsi untuk menampilkan modal halaman detail realisasi kegiatan pegawai
	Tutup	Berfungsi untuk menutup Modal detail realisasi kegiatan pegawai

### C. Halaman Realisasi Kegiatan Pegawai

The screenshot displays the 'Realisasi Kegiatan Pegawai' interface. At the top, it shows the employee's details: NIP Pegawai: 198909022015032015 and Nama Pegawai: Monika. Below this is a table with the following data:

No	Tanggal Kegiatan Realisasi	Status Verifikasi	Tanggal Entry Kegiatan	Aksi
1	05 Februari 2017	Belum diverifikasi	27 Februari 2017	Verifikasi, Detail
2	09 Januari 2017	Belum diverifikasi	08 Januari 2017	Verifikasi, Detail
3	08 Januari 2017	Belum diverifikasi	08 Januari 2017	Verifikasi, Detail

The page also features a search bar, a 'Kembali' button, and a footer indicating 'Showing 1 to 3 of 3 entries' with 'Previous' and 'Next' navigation options.

Gambar 4.37 Halaman Realisasi Kegiatan Pegawai

No	Uraian Kegiatan	TARGET				Realisasi			
		Target Output	Target Kualitas	Target Waktu	Target Biaya	Realisasi Output	Realisasi Kualitas	Realisasi Waktu	Realisasi Biaya
1	Melaksanakan Tugas Anestesi Operasi Besar	1000 Setiap Kali	100	10	6	20 Setiap Kali	80	0	1 Hari
2	Melaksanakan Tugas Anestesi Operasi Kecil	100 Setiap Kali	100	0	5	5 Setiap Kali	80	0	1 Hari

Gambar 4.38 Halaman Detail Realisasi Kegiatan Pegawai

Adapun penjelasan mengenai Halaman Realisasi Kegiatan Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.23.

Tabel 4.23 Penjelasan Halaman Realisasi Kegiatan Pegawai

Fungsional	Halaman Realisasi Kegiatan Pegawai	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melihat realisasi kegiatan pegawai pertanggal yang telah dimasukkan oleh pegawai. Pada halaman ini juga dilakukan verifikasi realisasi kegiatan pegawai	
Fungsi Tombol	Verifikasi	Berfungsi untuk melakukan verifikasi realisasi kegiatan pegawai
	Detail	Berfungsi untuk menampilkan modal halaman detail realisasi kegiatan pegawai
	Tutup	Berfungsi untuk menutup Modal detail realisasi kegiatan pegawai

## D. Halaman Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Penilaian Sasaran Kerja Pegawai												Home > Penilaian SKP	
Sasaran Kerja Pegawai												Kembali	
NO	I. PEJABAT PENILAI					NO	II. PEGAWAI YANG DINILAI						
1	Nama	Dr. Sri Wahyuni R.				1	Nama	Fandy Arifin					
2	NIP	196902062000082008				2	NIP	198907122009011010					
3	Jabatan	Koordinator Pelayanan Dan Penunjang Akademik				3	Jabatan	Koordinator Penunjang Alat Medik					
4	Pangkat / Gol. Ruang	Pengatur / II d				4	Pangkat / Gol. Ruang	Pelaksana / I a					
5	Unit Kerja	RS Paru Surabaya				5	Unit Kerja	RS Paru Surabaya					
No	III. KEGIATAN TUGAS POKOK JABATAN	AK	TARGET				AK	Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		
1	membuat surat pesanan (0.004/Setiap Kali)	0.112	28 Setiap Kali	100	4	Rp 75.000	0.104	26 Setiap Kali	90	4	74000	336.19	84.05
2	mengajukan usulan obat program (0.004/Setiap Kali)	0.096	24 Setiap Kali	100	6	Rp 300.000	0.096	24 Setiap Kali	90	5	290000	362	90.5
3	menilai barang dropping/sumbangan (0.01/Setiap Kali)	0.34	34 Setiap Kali	100	11	Rp 150.000	0.33	33 Setiap Kali	90	11	150000	339.06	84.76
Jumlah Angka Kredit		0.548					0.53					1037.25	259.31
Nilai Cakupan SKP												86.44	
Kriteria												Baik	

Gambar 4.39 Halaman Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Adapun penjelasan mengenai Halaman Penilaian Sasaran Kerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.24.

Tabel 4.24 Penjelasan Halaman Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Fungsional	Halaman Penilaian Sasaran Kerja Pegawai	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan penilaian sasaran kerja pegawai. Penilaian sasaran kerja pegawai telah dilakukan secara otomatis oleh sistem.	
Fungsi Tombol	Kembali	Berfungsi untuk kembali ke halaman sebelum halaman penilaian kinerja pegawai.

## E. Halaman Penilaian Perilaku Kerja Pegawai

Penilaian Perilaku Kerja Pegawai Home > Penilaian Perilaku Kerja

Data Pegawai

Show  entries Search:

No	NIP	Nama Pegawai	Tingkat Pegawai	Unit Kerja	Aksi
1	197003112004062005	DR. S. Berthalina T., SPTHT	Koordinator	Pelayanan Medik Dan Keperawatan	<a href="#">Penilaian Perilaku Kerja</a>
2	198107172010011004	Andreas Yulianto	Staff	Keperawatan	<a href="#">Penilaian Perilaku Kerja</a>
3	198909022015032015	Monika	Staff	Keperawatan	<a href="#">Lihat Nilai Perilaku Kerja</a>

Showing 1 to 3 of 3 entries Previous **1** Next

Gambar 4.40 Penilaian Perilaku Kerja Pegawai

Penilaian Perilaku Kerja Pegawai

Form Nilai Perilaku Kerja

NIP Pegawai : 197910181970021009  
 Nama Pegawai : Eko Pramono

Orientasi Pelayanan

Integritas

Komitmen

Disiplin

Kerjasama

Kepemimpinan

[Simpan](#) [Kembali](#)

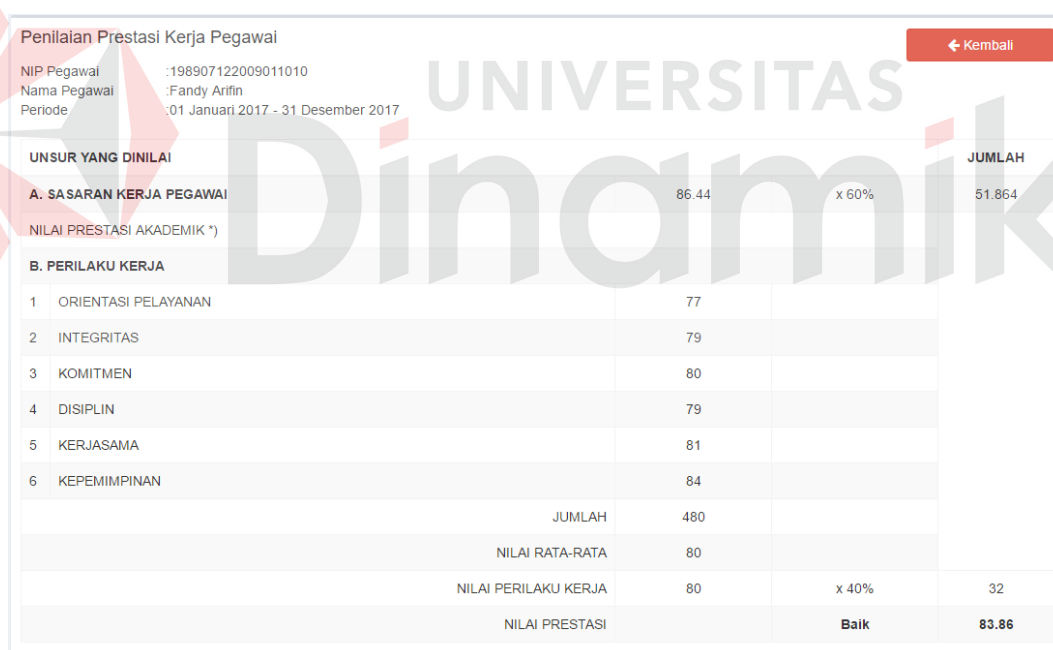
Gambar 4.41 Halaman *Input* Nilai Perilaku Kerja Pegawai

Adapun penjelasan mengenai Halaman Penilaian Perilaku Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.25.

Tabel 4.25 Penjeleasan Halaman Penilaian Perilaku Kerja Pegawai

Fungsional	Halaman Penilaian Perilaku Kerja Pegawai	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan penilaian perilaku kerja pegawai.	
Fungsi Tombol	Penilaian Perilaku Kerja	Berfungsi untuk masuk ke halaman penilaian perilaku kerja pegawai.
	Lihat Nilai Perilaku Kerja Pegawai	Berfungsi untuk masuk ke halaman lihat nilai perilaku kerja yang telah diisi oleh pejabat penilai.
	Simpan	Berfungsi untuk menyimpan data nilai perilaku kerja ke dalam <i>database</i>
	Kembali	Berfungsi untuk kembali ke halaman sebelum halaman penilaian kinerja pegawai.

## F. Halaman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai



Penilaian Prestasi Kerja Pegawai			
NIP Pegawai :198907122009011010		<a href="#">← Kembali</a>	
Nama Pegawai :Fandy Arifin			
Periode :01 Januari 2017 - 31 Desember 2017			
UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH
A. SASARAN KERJA PEGAWAI			86.44 x 60%
NILAI PRESTASI AKADEMIK *)			51.864
B. PERILAKU KERJA			
1	ORIENTASI PELAYANAN	77	
2	INTEGRITAS	79	
3	KOMITMEN	80	
4	DISIPLIN	79	
5	KERJASAMA	81	
6	KEPEMIMPINAN	84	
JUMLAH		480	
NILAI RATA-RATA		80	
NILAI PERILAKU KERJA		80 x 40%	32
NILAI PRESTASI		Baik	83.86

Gambar 4.42 Halaman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Adapun penjelasan mengenai Halaman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.26.

Tabel 4.26 Penjelasan Halaman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

<b>Fungsional</b>	<b>Halaman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai</b>	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai telah dilakukan secara otomatis oleh sistem.	
Fungsi Tombol	Kembali	Berfungsi untuk kembali ke halaman sebelum halaman penilaian kinerja pegawai.

### G. Halaman Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja

Form Penilaian Unit Kerja

NIP Pegawai : 197003112004062005  
 Nama Pegawai : DR. S. Berthalina T., SPTHT

No	Aspek	Nilai				
		KS/1	K/2	C/3	CB/4	B/5
1	Kualitas Kerja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Kuantitas Kerja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Inisiatif	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Disiplin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Tanggung Jawab	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Motivasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Kerja Sama	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Pemahaman Terhadap Tugas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
9	Penyesuaian Diri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Kepemimpinan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Pemecahan Masalah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Pengambilan Keputusan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

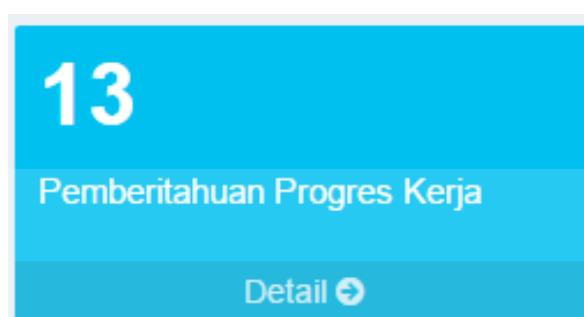
Gambar 4.43 Halaman Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja

Adapun penjelasan mengenai Halaman Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.27.

Tabel 4.27 Penjelasan Halaman Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja

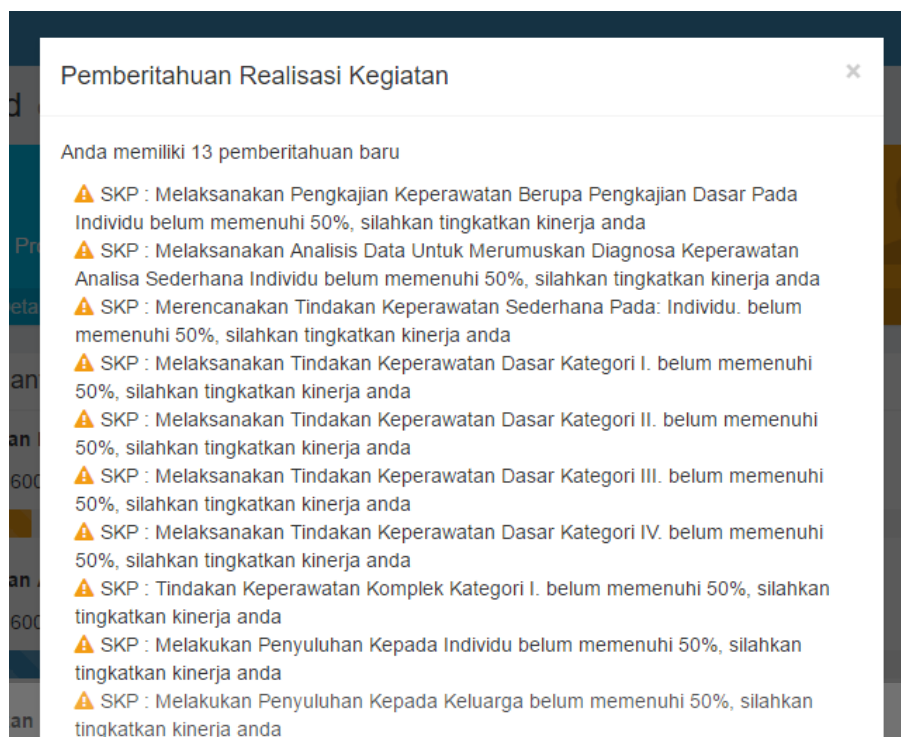
Fungsional	Halaman Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja	
Deskripsi	Halaman ini digunakan untuk melakukan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja. Penilaian kinerja pegawai pada unit kerja telah dilakukan secara otomatis oleh sistem.	
Fungsi Tombol	Kembali	Berfungsi untuk kembali ke halaman sebelum halaman penilaian kinerja pegawai.

## H. Pemberitahuan Progress Kerja



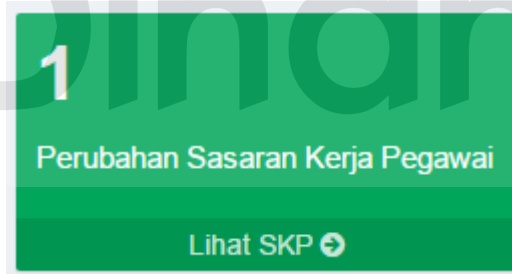
Gambar 4.44 Pemberitahuan Progress Kerja

Gambar 4.44 merupakan kotak pemberitahuan mengenai progress kerja pegawai. Pada kotak pemberitahuan tersebut akan menampilkan jumlah pemberitahuan progress kerja dan terdapat tombol detail. Pemberitahuan progress kerja ini meliputi pemberitahuan progress kerja pada suatu kegiatan yang belum mencapai 50% maupun belum mencapai 90%. Tombol detail berfungsi untuk menampilkan modal yang berisi detail pemberitahuan mengenai kegiatan yang belum mencapai 50% maupun 90%. Detail pemberitahuan progress kerja tersebut dapat dilihat pada Gambar 4.45.



Gambar 4.45 Detail Pemberitahuan Progress Kerja

## I. Pemberitahuan Perubahan Sasaran Kerja Pegawai

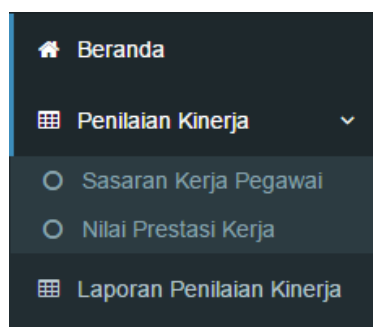


Gambar 4.46 Pemberitahuan Perubahan Sasaran Kerja Pegawai

Gambar 4.46 merupakan kotak pemberitahuan perubahan sasaran kerja pegawai, kotak pemberitahuan ini akan menampilkan pemberitahuan mengenai jumlah sasaran kerja pegawai yang mengalami perubahan baik itu penambahan tugas maupun perubahan waktu, kuantitas, kualitas dan biaya yang disarankan oleh pejabat penilai. Pada kotak pemberitahuan juga terdapat tombol lihat SKP yang jika diklik akan diarahkan ke halaman sasaran kerja pegawai.

## 4.1.7 Atasan Pejabat Penilai

### A. Menu Yang Tersedia



Gambar 4.47 Menu Yang Tersedia Bagi Atasan Pejabat Penilai

Adapun penjelasan mengenai menu yang tersedia bagi atasan pejabat penilai dapat dilihat pada Tabel 4.28.

Tabel 4.28 Penjelasan Menu Yang Tersedia Bagi Atasan Pejabat Penilai

Fungsional	Pemilihan Menu	
Deskripsi	Menu yang tersedia bagi Pejabat Penilai	
Fungsi Menu	Sasaran Kerja Pegawai	Berfungsi untuk melihat daftar SKP pegawai berdasarkan pegawai yang dinilai oleh pejabat penilai.
	Nilai Prestasi Kerja	Berfungsi untuk melihat nilai prestasi kerja pegawai dan melakukan verifikasi nilai prestasi kerja pegawai

### B. Halaman Verifikasi Nilai Prestasi Kerja Pegawai

No	NIP	Nama Pegawai	Tingkat Pegawai	Unit Kerja	Status	Aksi
1	197906182009021004	I Wayan Tonny	Staff	UKM Dan LITBANG	Belum Diverifikasi	Detail Nilai Prestasi
2	196902062000082008	Dr. Sri Wahyuni R.	Koordinator	Pelayanan Dan Penunjang Akademik	Belum Diverifikasi	Detail Nilai Prestasi
3	199006132010071002	Heri Yulianto	Staff	Pelayanan Dan Penunjang Akademik	Belum Diverifikasi	Detail Nilai Prestasi
4	201612222016121002	Dr. Eka Basuki Rachmad	Kepala Bagian	Pelayanan Dan Penunjang Akademik	Belum Diverifikasi	Detail Nilai Prestasi
5	196110291985032002	Winarti, GKM	Kepala Bagian	Tata Usaha	Belum Diverifikasi	Detail Nilai Prestasi
6	197012082016071003	Joko Susilo	Koordinator	Tata Usaha	Belum Diverifikasi	Detail Nilai Prestasi
7	197003112004062005	DR. S. Berthalina T., SPTHT	Koordinator	Pelayanan Medik Dan Keperawatan	Belum Diverifikasi	Detail Nilai Prestasi

Gambar 4.48 Halaman Nilai Prestasi Kerja Pegawai

UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH
<b>A. SASARAN KERJA PEGAWAI</b>	45.99	x 60%	27.594
NILAI PRESTASI AKADEMIK *)			
<b>B. PERILAKU KERJA</b>			
1 ORIENTASI PELAYANAN	80		
2 INTEGRITAS	90		
3 KOMITMEN	85		
4 DISIPLIN	78		
5 KERJASAMA	90		
6 KEPEMIMPINAN	0		
	JUMLAH		423
	NILAI RATA-RATA		70.5
	NILAI PERILAKU KERJA	70.5	x 40%
			28.2
	NILAI PRESTASI	Kurang	55.79
<a href="#">Verifikasi Nilai</a>			

Gambar 4.49 Halaman Detail Nilai Prestasi Kerja Pegawai

Adapun penjelasan mengenai Halaman Verifikasi Nilai Prestasi Kerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.29.

Tabel 4.29 Penjelasan Halaman Verifikasi Nilai Prestasi Kerja Pegawai

Fungsional	Halaman Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja	
Deskripsi	Halaman ini digunakan oleh atasan pejabat penilai untuk melihat nilai akhir prestasi kerja pegawai dan digunakan untuk melakukan verifikasi nilai prestasi kerja pegawai.	
Fungsi Tombol	Verifikasi Semua	Berfungsi untuk mengubah semua nilai yang belum diverifikasi menjadi sudah diverifikasi
	Detail Nilai Prestasi	Berfungsi untuk masuk ke dalam halaman detail nilai prestasi kerja pegawai
	Kembali	Berfungsi untuk kembali ke halaman sebelum halaman penilaian kinerja pegawai.
	Verifikasi Nilai	Berfungsi untuk melakukan verifikasi terhadap nilai prestasi kerja pegawai.

#### 4.1.8 Hasil Uji Coba Aplikasi

Pada tahap ini akan dilakukan uji coba terhadap perangkat lunak yang telah dikembangkan dan dibangun, apakah perangkat lunak tersebut telah sesuai dengan fungsional dan non-fungsional yang telah dirancang sebelumnya. Uji coba meliputi pengujian terhadap fitur dasar aplikasi dan uji coba validasi pengguna terhadap pemakaian aplikasi dengan menggunakan *black box testing*. Uji coba yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

##### A. Hasil Uji Coba *Form Login*

*Form login* merupakan *form* yang digunakan untuk masuk ke dalam aplikasi penilaian kinerja pegawai. Hasil uji coba *form login* dapat dilihat pada Tabel 4.30.


Tabel 4.30 Hasil uji coba *form login*

No	Tujuan	Hasil Yang Diharapkan	Keluaran Sistem (Hasil) Dan Respon Time
1	Mengisi <i>form</i> NIP Pegawai dan Kata Sandi benar kemudian klik masuk	<i>Login</i> berhasil dan masuk ke dalam halaman utama aplikasi	Sukses melakukan <i>login</i> dan masuk ke dalam halaman utama aplikasi.  Kecepatan <i>response time</i> : 0 / 44 requests   0 B / 3,6 KB transferred   Finish: 1,23 s
2	Mengisi <i>form</i> NIP Pegawai dan Kata Sandi salah kemudian klik <i>login</i>	Muncul pesan NIP atau Kata Sandi tidak terdaftar pada halaman <i>login</i>	Sukses memunculkan pesan NIP Pegawai dan Kata Sandi tidak terdaftar.  Kecepatan <i>response time</i> : 1 / 13 requests   440 B / 1,4 KB transferred   Finish: 5,91 s

## B. Hasil Uji Coba *Form Input Data Pegawai*

*Form input* data pegawai dapat ditampilkan jika pengguna telah melakukan *login* dengan benar ke dalam aplikasi dan memiliki akses untuk melakukan pengelolaan *master pangkat*. Hasil uji coba *form input* data pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.31.

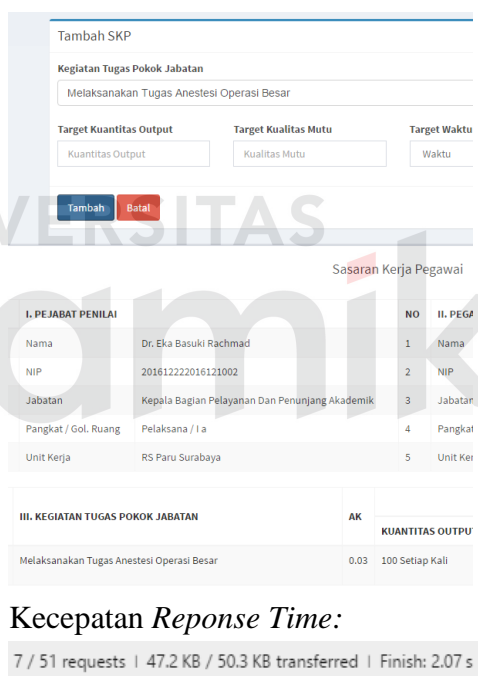
Tabel 4.31 Hasil Uji Coba *Form Input Data Pegawai*

No	Tujuan	Hasil Yang Diharapkan	Keluaran Sistem (Hasil)
1	Mengisi data yang ada pada <i>form input</i> data pegawai secara lengkap dan benar, kemudian klik tambah.	Aplikasi dapat menyimpan data pegawai ke tabel pegawai dan memunculkan pesan data berhasil disimpan.	 <p>The screenshot shows a web application interface. At the top, there is a header 'Tambah Data Pegawai'. Below it, there is a form with several input fields: 'Nama Pegawai' (with a text input), 'Jabatan' (with a dropdown menu), 'Pangkat' (with a dropdown menu), 'Jenis Kelamin' (with a radio button for 'Laki-Laki'), 'Tanggal Lahir' (with a date picker), and 'Tanggal Pengangkatan' (with a date picker). Below the form, there is a table titled 'Data Master Pegawai' which is currently empty. At the bottom of the screenshot, there is a green notification box with a checkmark and the text 'Data pegawai Putu Yolandra berhasil ditambah!'. Below the notification, there is a section titled 'Kecepatan Response Time:' followed by a status bar showing '32 / 76 requests   155 KB / 158 KB transferred   Finish: 58.80 s  '.</p>

### C. Hasil Uji Coba *Form Input* Daftar Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

*Form input* daftar SKP dapat ditampilkan jika pengguna telah melakukan *login* dengan benar ke dalam aplikasi dan memiliki akses untuk melakukan pembuatan Daftar SKP serta periode penilaian telah dibuat. Hasil uji coba *form input* Daftar SKP dapat dilihat pada Tabel 4.32.

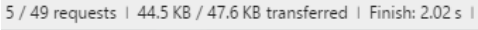

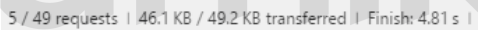
Tabel 4.32 Hasil Uji Coba *Form Input* Daftar Sasaran Kerja Pegawai

No	Tujuan	Hasil Yang Diharapkan	Keluaran Sistem (Hasil)
1	Mengisi data secara lengkap pada <i>form input</i> daftar SKP	Aplikasi dapat menyimpan data ke daftar SKP pegawai dan memunculkan data yang dimasukkan ke dalam daftar SKP.	<p>Sukses menyimpan data ke dalam daftar SKP dan memunculkan data tersebut ke dalam daftar SKP.</p> 

### D. Hasil Uji Coba Menampilkan Sasaran Kerja Pegawai

Detail sasaran kerja pegawai dapat ditampilkan jika pengguna telah melakukan *login* dengan benar ke dalam aplikasi dan memiliki akses untuk menampilkan detail sasaran kerja pegawai serta periode penilaian telah dibuat. Hasil uji coba menampilkan sasaran kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.33.

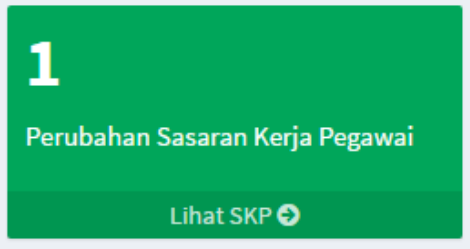
Tabel 4.33 Hasil Uji Coba Menampilkan Sasaran Kerja Pegawai

No	Tujuan	Hasil Yang Diharapkan	Keluaran Sistem (Hasil)
1	Menampilkan sasaran kerja pegawai yang telah dibuat oleh pegawai dengan memilih tombol lihat SKP.	Aplikasi dapat menampilkan daftar sasaran kerja pegawai sesuai dengan yang telah dibuat oleh pegawai.	Sukses menampilkan sasaran kerja pegawai yang telah dibuat oleh pegawai. <i>Output</i> dapat dilihat pada Gambar 4.31. Kecepatan <i>reponse time</i> : 
2	Melakukan verifikasi sasaran kerja pegawai yang telah dibuat oleh pegawai	Aplikasi dapat mengubah status daftar SKP dari belum diverifikasi menjadi sudah diverifikasi	Sukes mengubah status daftar sasaran kerja pegawai menjadi belum diverifikasi menjadi sudah diverifikasi.  Kecepatan <i>response time</i> : 

### E. Hasil Uji Coba Menampilkan Notifikasi Perubahan SKP

Notifikasi Perubahan SKP ditampilkan pada halaman *dashboard* atau beranda ketika pegawai melakukan *login* ke dalam aplikasi. Notifikasi akan muncul jika SKP yang dibuat oleh pegawai dilakukan perubahan oleh pejabat baik itu perubahan dari segi kuanitas, kualitas, waktu, biaya maupun terdapat tugas tambahan yang diberikan oleh pejabat penilai. Hasil uji coba menampilkan notifikasi perubahan SKP dapat dilihat pada Tabel 4.34.

Tabel 4.34 Hasil Uji Coba Menampilkan Notifikasi Perubahan SKP

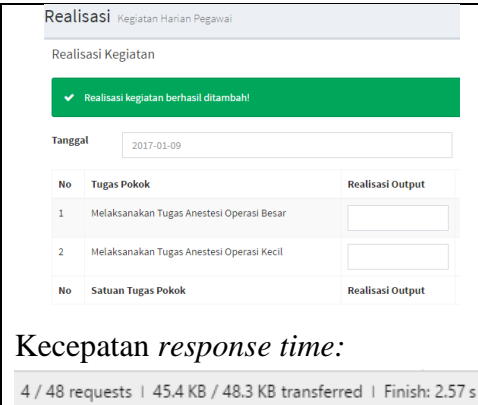
No	Tujuan	Hasil Yang Diharapkan	Keluaran Sistem (Hasil)
1	Menampilkan notifikasi jika terdapat perubahan sasaran kerja pegawai dari pejabat penilai	Aplikasi dapat menampilkan pemberitahuan jika terjadi perubahan pada SKP pegawai dari pejabat penilai.	<p>Sukses menampilkan notifikasi perubahan SKP dengan memunculkan jumlah SKP yang mengalami perubahan.</p>  <p>Jika pada tombol lihat SKP diklik oleh pengguna maka akan diarahkan ke halaman SKP.</p>

#### F. Hasil Uji Coba *Form Input* Realisasi Kegiatan Pegawai

*Form input* realisasi kegiatan pegawai dapat ditampilkan jika pengguna telah melakukan *login* dengan benar ke dalam aplikasi dan memiliki akses untuk melakukan pengisian realisasi kegiatan pegawai serta periode penilaian telah dibuat. Hasil uji coba *form input* realisasi kegiatan pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.35.

Tabel 4.35 Hasil Uji Coba *Form Input* Realisasi Kegiatan Pegawai

No	Tujuan	Hasil Yang Diharapkan	Keluaran Sistem (Hasil)
1	Mengisi data secara lengkap pada <i>form input</i> realisasi kegiatan pegawai	Aplikasi dapat menyimpan data ke tabel realisasi kegiatan harian dan memunculkan pesan realisasi kegiatan berhasil ditambah.	Sukses menyimpan data ke dalam tabel realisasi kegiatan dan memunculkan pesan data realisasi kegiatan berhasil ditambah.

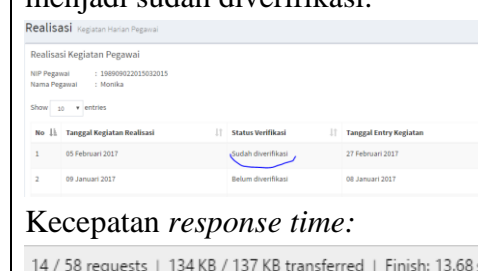
			 <p>Realisasi Kegiatan Harian Pegawai</p> <p>Realisasi Kegiatan</p> <p>✓ Realisasi kegiatan berhasil ditambah!</p> <p>Tanggal: 2017-01-09</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>Tugas Pokok</th> <th>Realisasi Output</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Melaksanakan Tugas Anestesi Operasi Besar</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Melaksanakan Tugas Anestesi Operasi Kecil</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>No Satuan Tugas Pokok      Realisasi Output</p> <p>Kecepatan <i>response time</i>: 4 / 48 requests   45.4 KB / 48.3 KB transferred   Finish: 2.57 s  </p>	No	Tugas Pokok	Realisasi Output	1	Melaksanakan Tugas Anestesi Operasi Besar		2	Melaksanakan Tugas Anestesi Operasi Kecil	
No	Tugas Pokok	Realisasi Output										
1	Melaksanakan Tugas Anestesi Operasi Besar											
2	Melaksanakan Tugas Anestesi Operasi Kecil											

### G. Hasil Uji Coba Menampilkan Detail Realisasi Kegiatan Pegawai

Detail realisasi kegiatan pegawai dapat ditampilkan jika pengguna telah melakukan *login* dengan benar ke dalam aplikasi dan memiliki akses untuk menampilkan detail realisasi kegiatan pegawai serta periode penilaian telah dibuat.

Hasil uji coba menampilkan detail realisasi kegiatan pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.36.

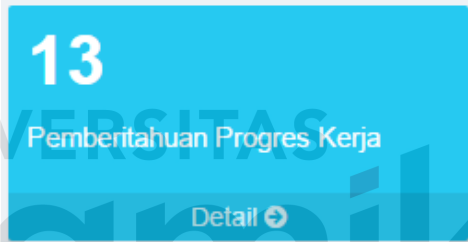
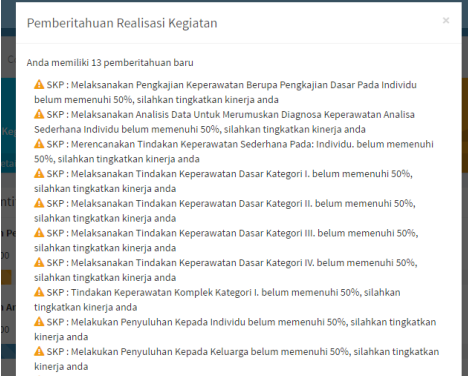
Tabel 4.36 Hasil Uji Coba Menampilkan Detail Realisasi Kegiatan Pegawai

No	Tujuan	Hasil Yang Diharapkan	Keluaran Sistem (Hasil)												
1	Menampilkan detail realisasi kegiatan pegawai per tanggal dengan menekan tombol detail	Aplikasi dapat menampilkan realisasi kegiatan pegawai sesuai dengan tanggal yang dipilih.	<p>Sukses menampilkan data detail realisasi kegiatan pegawai berdasarkan tanggal yang dipilih. <i>Output</i> dapat dilihat pada Gambar 4.34.</p> <p>Kecepatan <i>response time</i>: 8 / 52 requests   87.1 KB / 89.9 KB transferred   Finish: 4.45 s  </p>												
2	Melakukan verifikasi realisasi kegiatan pegawai	Aplikasi dapat mengubah status realisasi kegiatan dari belum diverifikasi menjadi sudah diverifikasi	<p>Sukses mengubah status realisasi kegiatan dari belum diverifikasi menjadi sudah diverifikasi.</p>  <p>Realisasi Kegiatan Harian Pegawai</p> <p>Realisasi Kegiatan Pegawai</p> <p>NIP Pegawai : 198909022015012015 Nama Pegawai : Monika</p> <p>Show 20 entries</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>Tanggal Kegiatan Realisasi</th> <th>Status Verifikasi</th> <th>Tanggal Entry Kegiatan</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>05 Februari 2017</td> <td>Sudah diverifikasi</td> <td>27 Februari 2017</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>09 Januari 2017</td> <td>Belum diverifikasi</td> <td>08 Januari 2017</td> </tr> </tbody> </table> <p>Kecepatan <i>response time</i>: 14 / 58 requests   134 KB / 137 KB transferred   Finish: 13.68 s  </p>	No	Tanggal Kegiatan Realisasi	Status Verifikasi	Tanggal Entry Kegiatan	1	05 Februari 2017	Sudah diverifikasi	27 Februari 2017	2	09 Januari 2017	Belum diverifikasi	08 Januari 2017
No	Tanggal Kegiatan Realisasi	Status Verifikasi	Tanggal Entry Kegiatan												
1	05 Februari 2017	Sudah diverifikasi	27 Februari 2017												
2	09 Januari 2017	Belum diverifikasi	08 Januari 2017												

## H. Hasil Uji Coba Menampilkan Notifikasi Progress Kerja

Notifikasi Progress Kerja ditampilkan pada halaman *dashboard* atau beranda ketika pegawai melakukan *login* ke dalam aplikasi. Notifikasi akan muncul jika pada bulan tertentu progress kerja pegawai belum memenuhi target. Notifikasi muncul jika progress kerja pegawai belum mencapai 50% maupun 90%. Hasil uji coba menampilkan notifikasi progress kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.37.

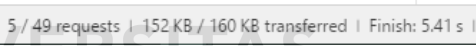
Tabel 4.37 Hasil Uji Coba Menampilkan Notifikasi Progres Kerja

No	Tujuan	Hasil Yang Diharapkan	Keluaran Sistem (Hasil)
1	Menampilkan notifikasi progress jika pada bulan tertentu belum mencapai 50% maupun 90%	Aplikasi dapat menampilkan pemberitahuan jika terdapat kegiatan pegawai belum mencapai 50% maupun 90%	<p>Sukses menampilkan notifikasi progress kerja yang belum mencapai 50% maupun 90% persen pekerjaan.</p>  <p>Untuk melihat detail notifikasi progress kerja dapat dilakukan dengan memilih tombol detail.</p>  <p><b>Kecepatan <i>response time</i>:</b></p> <p>5 / 49 requests   44.4 KB / 47.4 KB transferred   Finish: 2.23 s  </p>

### I. Hasil Uji Coba Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Penilaian sasaran kerja pegawai dapat ditampilkan jika pengguna telah melakukan *login* dengan benar ke dalam aplikasi dan memiliki akses untuk melakukan penilaian sasaran kerja pegawai serta periode penilaian telah dibuat. Hasil uji coba menampilkan penilaian sasaran kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.38.

Tabel 4.38 Hasil Uji Coba Menampilkan Nilai Sasaran Kerja Pegawai

No	Tujuan	Hasil Yang Diharapkan	Keluaran Sistem (Hasil)
1	Memilih tombol penilaian SKP dan menampilkan nilai sasaran kerja pegawai secara otomatis.	Aplikasi dapat menampilkan nilai sasaran kerja pegawai dengan membandingkan antara nilai target dan nilai realisasi.	Sukses menampilkan nilai sasaran kerja pegawai secara otomatis dalam sistem. <i>Output</i> dapat dilihat pada Gambar 4.39. Kecepatan <i>response time</i> : 

### J. Hasil Uji Coba *Form Input* Penilaian Perilaku Kerja

*Form input* penilaian perilaku kerja dapat ditampilkan jika pengguna telah melakukan *login* dengan benar ke dalam aplikasi dan memiliki akses untuk melakukan penilaian perilaku kerja pegawai serta periode penilaian telah dibuat. Hasil uji coba *form input* penilaian perilaku kerja dapat dilihat pada Tabel 4.39.

Tabel 4.39 Hasil Uji Coba *Form Input* Penilaian Perilaku Kerja

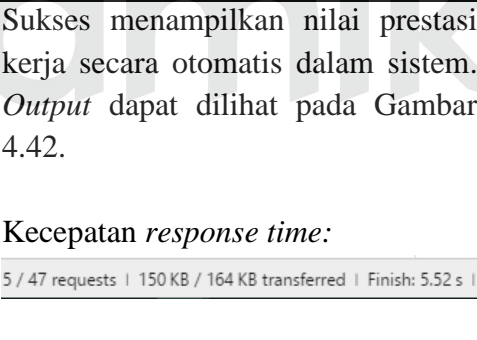
No	Tujuan	Hasil Yang Diharapkan	Keluaran Sistem (Hasil)
1	Mengisi data nilai perilaku kerja secara lengkap dan benar pada	Aplikasi dapat menyimpan nilai perilaku kerja ke tabel penilaian perilaku kerja	Sukses menyimpan nilai perilaku kerja ke dalam tabel dan menampilkan pesan nilai perilaku kerja berhasil disimpan.

No	Tujuan	Hasil Yang Diharapkan	Keluaran Sistem (Hasil)
	form penilaian perilaku kerja	pegawai dan memunculkan pesan nilai perilaku kerja berhasil disimpan	 <p>Penilaian Perilaku Kerja Pegawai</p> <p>Data Pegawai</p> <p>✓ Nilai Perilaku Kerja DR. S. Berthalina T., SPTHT berhasil disimpan!</p> <p>Kecepatan <i>response time</i>:</p> <p>13 / 54 requests   132 KB / 142 KB transferred   Finish: 20.30 s  </p>

### K. Hasil Uji Coba Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Penilaian prestasi kerja dapat ditampilkan jika pengguna telah melakukan *login* dengan benar ke dalam aplikasi dan memiliki akses untuk melakukan penilaian prestasi kerja pegawai serta periode penilaian telah dibuat. Hasil uji coba menampilkan penilaian prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.40.


Tabel 4.40 Hasil Uji Coba Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

No	Tujuan	Hasil Yang Diharapkan	Keluaran Sistem (Hasil)
1	Memilih tombol penilaian prestasi dan menampilkan nilai prestasi kerja secara otomatis	Aplikasi dapat menampilkan nilai prestasi kerja pegawai secara otomatis dengan menghitung nilai SKP dan nilai perilaku kerja.	 <p>Sukses menampilkan nilai prestasi kerja secara otomatis dalam sistem. <i>Output</i> dapat dilihat pada Gambar 4.42.</p> <p>Kecepatan <i>response time</i>:</p> <p>5 / 47 requests   150 KB / 164 KB transferred   Finish: 5.52 s  </p>

### L. Hasil Uji Coba Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja

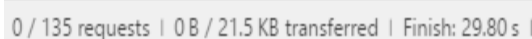
Penilaian kinerja pegawai pada unit kerja dapat ditampilkan jika pengguna telah melakukan *login* dengan benar ke dalam aplikasi dan memiliki akses untuk melakukan penilaian kinerja pegawai serta periode penilaian telah dibuat. Hasil uji coba menampilkan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja dapat dilihat pada Tabel 4.41.

Tabel 4.41 Hasil Uji Coba Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja

No	Tujuan	Hasil Yang Diharapkan	Keluaran Sistem (Hasil)
1	Mengisi data nilai kinerja pegawai pada unit kerja secara lengkap dan benar pada <i>form</i> penilaian	Aplikasi dapat menyimpan nilai kinerja pegawai pada unit kerja ke tabel penilaian hasil kerja kerja dan memunculkan pesan nilai berhasil disimpan	Aplikasi dapat menyimpan nilai kinerja pegawai pada unit kerja ke dalam tabel penilaian hasil kerja <i>Output</i> dapat dilihat pada Gambar 4.43.  Kecepatan <i>response time</i> : 

### M. Hasil Uji Coba Menampilkan Laporan Penilaian Kinerja

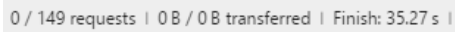
Laporan enilaian kinerja pegawai pda unit kerja dapat ditampilkan jika pengguna telah melakukan *login* dengan benar ke dalam aplikasi dan memiliki akses untuk menampilkan laporan penilaiin kinerja pegawai serta periode penilaian telah dibuat. Hasil uji coba menampilkan laporan penilaian kinerja pegawai untuk dua puluh data pegawai pada aplikasi membutuhkan waktu 30 detik



Hasil uji coba menampilkan beberapa

laporan penilaian kinerja pegawai dilihat pada Tabel 4.42.

Tabel 4.42 Hasil Uji Coba Menampilkan Laporan Penilaian Kinerja

No	Tujuan	Hasil Yang Diharapkan	Keluaran Sistem (Hasil)
1	Menampilkan laporan penilaian prestasi kerja pegawai dalam bentuk PDF.	Aplikasi dapat menampilkan laporan penilaian prestasi kerja pegawai sesuai periode yang dipilih berbentuk PDF	Sukses menampilkan laporan penilaian prestasi kerja pegawai dalam bentuk PDF. <i>Output</i> dapat dilihat pada Gambar 4.19.  Kecepatan <i>response time</i> : 
2	Menampilkan laporan grafik perbandingan	Aplikasi dapat menampilkan grafik perbandingan nilai	Sukses menampilkan laporan grafik perbandingan nilai prestasi kerja pegawai tiap tahun dalam

No	Tujuan	Hasil Yang Diharapkan	Keluaran Sistem (Hasil)
	nilai prestasi kerja per tahun	prestasi kerja pegawai tiap tahun dalam bentuk <i>line chart</i> .	bentuk <i>line chart</i> . <i>Output</i> dapat dilihat pada Gambar 4.20. Kecepatan <i>response time</i> : <small>0 / 57 requests   0 B / 6.9 KB transferred   Finish: 7.69 s  </small>
3	Menampilkan laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja tertinggi	Aplikasi dapat menampilkan laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja tertinggi dalam bentuk grafik <i>column</i> .	Sukses menampilkan laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja tertinggi dalam bentuk grafik <i>column</i> . <i>Output</i> dapat dilihat pada Gambar 4.21. Kecepatan <i>response time</i> : <small>0 / 57 requests   0 B / 6.8 KB transferred   Finish: 7.58 s  </small>
4	Menampilkan laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja terendah	Aplikasi dapat menampilkan laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja terendah dalam bentuk grafik <i>column</i> .	Sukses menampilkan laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja terendah dalam bentuk grafik <i>column</i> . <i>Output</i> dapat dilihat pada Gambar 4.22. Kecepatan <i>response time</i> : <small>0 / 61 requests   0 B / 7.6 KB transferred   Finish: 34.38 s  </small>
5	Menampilkan laporan nilai rata-rata prestasi kerja tiap unit	Aplikasi dapat menampilkan nilai rata-rata prestasi kerja tiap unit dalam bentuk <i>pie chart</i> .	Sukses menampilkan laporan nilai rata-rata prestasi kerja tiap unit dalam bentuk <i>pie chart</i> . <i>Output</i> dapat dilihat pada Gambar 4.23. Kecepatan <i>response time</i> : <small>0 / 61 requests   0 B / 7.0 KB transferred   Finish: 3.37 s  </small>
6	Menampilkan laporan daftar pegawai yang perlu diberikan pembinaan	Aplikasi dapat menampilkan laporan daftar pegawai yang perlu diberikan pembinaan.	Sukses menampilkan laporan daftar pegawai yang perlu diberikan pembinaan. <i>Output</i> dapat dilihat pada Gambar 4.28. Kecepatan <i>response time</i> : <small>0 / 57 requests   0 B / 6.0 KB transferred   Finish: 8.81 s  </small>
7	Menampilkan laporan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja pegawai dalam bentuk PDF.	Aplikasi dapat menampilkan laporan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja sesuai periode yang dipilih berbentuk PDF	Sukses menampilkan laporan kinerja pegawai pada unit kerja dalam bentuk PDF. <i>Output</i> dapat dilihat pada Gambar 4.29 Kecepatan <i>response time</i> : <small>0 / 57 requests   0 B / 6.0 KB transferred   Finish: 8.81 s  </small>

#### **4.1.9 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual dan Aplikasi**

Hasil uji coba perhitungan manual dan aplikasi dilakukan untuk mengetahui apakah perhitungan manual dengan perhitungan menggunakan aplikasi telah sesuai dan memiliki kesamaan nilai. Uji coba perhitungan manual dan aplikasi perlu dilakukan karena digunakan untuk memastikan bahwa aplikasi telah melakukan proses perhitungan nilai dengan benar dan sesuai dengan tahapan pada proses perhitungan manual.



UNIVERSITAS  
**Dinamika**

**A. Hasil Uji Coba Perhitungan (Pegawai Pertama)**

**A.1. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai**

Tabel 4.43 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (Pegawai Pertama)

No	Kegiatan Tugas Jabatan	AK	Target				Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya	Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya		
1	Membuat surat pesanan (0.004/Setiap Kali)	0.112	28	100	4	75000	26	90	4	74000	336.19 *)	84.05 **)
2	Mengajukan usulan obat program (0.004/Setiap Kali)	0.096	24	100	6	300000	24	90	5	290000	362	90.5
3	(Tugas Tambahan) menilai barang dropping/sumbangan (0.01/Setiap Kali)	0.34	34	100	11	150000	33	90	11	150000	339.06	84.77
Jumlah		0.548									1037.25	259.32
Nilai Cakupan SKP											86.44 ***)	

Tabel 4.43 merupakan hasil uji coba perhitungan manual penilaian sasaran kerja pegawai untuk pegawai pertama. Proses perhitungan nilai sasaran kerja pegawai dibagi menjadi 4 aspek yaitu aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Berikut ini merupakan proses perhitungan nilai sasaran kerja pegawai.

\*) Angka ini diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$a. \text{ Aspek Kuantitas} = \frac{RO}{TO} \times 100 = \frac{26}{28} \times 100 = 92.86$$

$$b. \text{ Aspek Kualitas} = \frac{RK}{TK} \times 100 = \frac{90}{100} \times 100 = 90$$

c. Untuk mengetahui persentase efisiensi waktu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Presentase Waktu} = 100\% - \left( \frac{RW}{TW} \times 100\% \right) = 100\% - \left( \frac{4}{4} \times 100\% \right) = 0$$

Jadi tingkat efisiensi waktu = 0% merupakan bagian dari tingkat efisiensi waktu  $\leq 24\%$ , dalam hal ini untuk menghitung nilai capaian SKP aspek waktu menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Aspek Waktu} &= \left( \frac{1.76 \times TW - RW}{TW} \right) \times 100 \\ &= \left( \frac{1.76 \times 4 - 4}{4} \right) \times 100 = 76 \end{aligned}$$

d. Untuk mengetahui persentase efisiensi biaya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Persentase efisiensi biaya} &= 100\% - \left( \frac{RB}{TB} \times 100\% \right) \\ &= 100\% - \left( \frac{74000}{75000} \times 100\% \right) = 1.33\% \end{aligned}$$

Karena persentase efisiensi biaya 1.33% merupakan bagian dari tingkat efisiensi biaya  $\leq 24\%$ , maka perhitungan nilai capaian SKP aspek biaya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Aspek Biaya} &= \left( \frac{1.76 \times TB - RB}{TB} \right) \times 100 \\ &= \left( \frac{1.76 \times 75000 - 74000}{75000} \right) \times 100 = 77.33\end{aligned}$$

Dengan demikian penilaian capaian SKP pada akhir tahun kegiatan membuat surat pesanan aspek kuantitas nilainya yaitu 92.86, aspek kualitas yaitu 90, aspek waktu yaitu = 76 dan aspek biaya yaitu = 77.33. Jumlah keempat aspek tersebut dijumlahkan =  $92.86 + 90 + 76 + 77.33 = 336.19$ .

\*\*\*) Angka ini diperoleh dengan menjumlahkan keempat aspek tersebut setelah itu dibagi 4 aspek yang ada =  $(92.86 + 90 + 76 + 77.33) / 4 = 336.19 / 4 = 84.05$

\*\*\*\*) Angka ini diperoleh dengan menjumlahkan keempat aspek tersebut dibagi 3 kegiatan yang ada =  $(84.05 + 90.5 + 84.77) / 3 = 259.32 / 3 = 86.44$

Berikut ini hasil perhitungan yang dilakukan oleh sistem dengan melakukan perhitungan 4 aspek setelah itu dicari nilai rata-rata dari jumlah 4 aspek tiap kegiatan tersebut. Hasil uji coba penilaian SKP pada aplikasi telah menunjukkan hasil yang sesuai dengan penilaian manual terbukti pada kegiatan nomor 1 memiliki nilai capaian SKP sama antara perhitungan manual dan aplikasi serta terbukti dari hasil nilai cakupan SKP yang telah menunjukkan nilai sama. Hasil uji coba perhitungan nilai SKP pada aplikasi dapat dilihat pada Gambar 4.50.

No	III. KEGIATAN TUGAS POKOK JABATAN	AK	TARGET				AK	Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		
1	membuat surat pesanan (0.004/Setiap Kali)	0.112	28 Setiap Kali	100	4	Rp 75.000	0.104	26 Setiap Kali	90	4	74000	336.19	84.05
2	mengajukan usulan obat program (0.004/Setiap Kali)	0.096	24 Setiap Kali	100	6	Rp 300.000	0.096	24 Setiap Kali	90	5	290000	362	90.5
3	menilai barang dropping/sumbangan (0.01/Setiap Kali)	0.34	34 Setiap Kali	100	11	Rp 150.000	0.33	33 Setiap Kali	90	11	150000	339.06	84.76
Jumlah Angka Kredit		0.548					0.53					1037.25	259.31
Nilai Cakupan SKP													86.44

Gambar 4.50 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Sasaran Kerja Pegawai Pada Aplikasi (Pegawai Pertama)

## A.2. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja


Penilaian perilaku kerja dilakukan setiap bulan dengan menghitung 6 aspek yang menjadi kriteria penilaian yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Perhitungan manual penilaian perilaku kerja untuk pegawai pertama dapat dilihat pada Tabel 4.44.

Tabel 4.44 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Pertama)

Aspek	Nilai Perilaku Kerja (Bulan)												Nilai Akhir (Rata-Rata)
	Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nop	Des	
Orientasi Pelayanan	80	77	75	80	83	80	75	75	75	75	75	75	77
Integritas	77	67	85	77	78	77	85	80	80	85	80	80	79
Komitmen	76	80	86	76	80	76	86	77	80	86	77	77	80
Disiplin	83	76	78	83	75	86	78	76	77	78	76	76	79
Kerjasama	78	80	80	78	85	78	80	86	76	80	86	86	81
Kepemimpinan	80	83	86	80	86	80	86	86	86	86	86	86	84
Jumlah	474	463	490	474	487	477	490	480	474	490	480	480	480
<b>Rata-rata</b>	<b>79</b>	<b>77</b>	<b>82</b>	<b>79</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>82</b>	<b>80</b>	<b>79</b>	<b>82</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>80</b>

Tabel 4.44 merupakan hasil uji coba perhitungan manual penilaian perilaku kerja tiap bulan untuk pegawai pertama. Nilai akhir perilaku kerja didapat dari nilai rata-rata penilaian perilaku kerja selama satu tahun.

Hasil uji coba penilaian perilaku kerja pada aplikasi telah menunjukkan hasil yang sama dengan nilai akhir perilaku kerja yang dilakukan secara manual. Terbukti dari hasil nilai perilaku kerja menunjukkan nilai yang sama antara perhitungan manual dan perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi. Hasil uji coba penilaian perilaku kerja pada aplikasi untuk pegawai pertama dapat dilihat pada Gambar 4.51.



B. PERILAKU KERJA		
1	ORIENTASI PELAYANAN	77
2	INTEGRITAS	79
3	KOMITMEN	80
4	DISIPLIN	79
5	KERJASAMA	81
6	KEPEMIMPINAN	84
JUMLAH		480
NILAI RATA-RATA		80
NILAI PERILAKU KERJA		80

Gambar 4.51 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Perilaku Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Pertama)

### A.3. Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pegawai

Uji coba perhitungan nilai prestasi kerja pegawai pada pegawai pertama didapatkan dari menjumlahkan antara nilai capaian SKP yang dikalikan dengan 60% dan nilai perilaku kerja pegawai yang dikalikan dengan 40%. Perhitungan manual penilaian prestasi kerja pegawai untuk pegawai pertama dapat dilihat pada Tabel 4.45.

Tabel 4.45 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (Pegawai Pertama)

Unsur Yang Dinilai			Jumlah	
<b>A. Sasaran Kerja Pegawai</b>		86.44	x 60%	51.864
Nilai Prestasi Akademik *)				
<b>B. Perilaku Kerja</b>				
1	Orientasi Pelayanan	77		
2	Integritas	79		
3	Komitmen	80		
4	Disiplin	79		
5	Kerjasama	81		
6	Kepemimpinan	84		
Jumlah		480		
Nilai Rata-rata		80		
Nilai Perilaku Kerja		80	x 40%	32
<b>Nilai Prestasi</b>				<b>83.86</b>

Hasil uji coba perhitungan manual prestasi kerja pegawai untuk pegawai pertama didapatkan bahwa nilai prestasi kerja pegawai tersebut yaitu 83.86. Berikut ini perhitungan nilai prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh aplikasi. Hasil perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi menunjukkan bahwa aplikasi dapat menampilkan nilai sesuai dengan perhitungan manual ini terbukti dari hasil nilai SKP yang dikalikan 60%, nilai perilaku kerja yang dikalikan dengan 40%. Hasil penjumlahan nilai akhir SKP dan nilai akhir perilaku kerja menunjukkan nilai yang sama antara perhitungan manual dengan perhitungan aplikasi. Perhitungan nilai

prestasi kerja pegawai pada aplikasi untuk pegawai pertama dapat dilihat pada Gambar 4.52.

UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH
<b>A. SASARAN KERJA PEGAWAI</b>		86.44	x 60%
NILAI PRESTASI AKADEMIK *)			51.864
<b>B. PERILAKU KERJA</b>			
1	ORIENTASI PELAYANAN	77	
2	INTEGRITAS	79	
3	KOMITMEN	80	
4	DISIPLIN	79	
5	KERJASAMA	81	
6	KEPEMIMPINAN	84	
JUMLAH		480	
NILAI RATA-RATA		80	
NILAI PERILAKU KERJA		80	x 40%
NILAI PRESTASI		<b>Baik</b>	<b>83.86</b>

Gambar 4.52 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Pertama)

#### A.4. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit

Penilaian kinerja pegawai pada unit kerja dilakukan 1 tahun 2 kali atau tiap 1 semester. Penilaian kinerja pegawai pada unit kerja pegawai meliputi 12 aspek yang dinilai. Penilaian kinerja pegawai pada unit kerja menggunakan skala rating 1 sampai dengan 5. Nilai akhir kinerja pegawai pada unit kerja dilakukan dengan mencari nilai rata-rata dari 12 aspek yang dinilai tersebut. Hasil uji coba perhitungan manual penilaian kinerja pegawai pada unit kerja untuk pegawai pertama dapat dilihat pada Tabel 4.46.

Tabel 4.46 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja (Pegawai Pertama)

No	Aspek	Nilai					Jumlah
		KS/1	K/2	C/3	CB/4	B/5	
1	Kualitas Kerja				√		4
2	Kuantitas Kerja				√		4
3	Inisiatif					√	5
4	Disiplin					√	5
5	Tanggung Jawab					√	5
6	Motivasi					√	5
7	Kerja sama					√	5
8	Pemahaman Terhadap Tugas					√	5
9	Penyesuaian Diri					√	5
10	Kepemimpinan					√	5
11	Pemecahan Masalah					√	5
12	Pengambilan Keputusan				√		4
<b>Total</b>							57
<b>Rata-rata</b>							4.75

Pada perhitungan manual penilaian kinerja pegawai pada unit kerja untuk pegawai pertama didapat bahwa nilai akhir kinerja pegawai tersebut yaitu 4.75. Hal ini sesuai dengan proses perhitungan nilai kinerja pegawai pada unit kerja dengan menggunakan aplikasi. Hal ini terbukti dengan melihat hasil uji coba perhitungan nilai kinerja pegawai di unit kerja pada Gambar 4.53.

No	Aspek	Nilai				
		KS/1	K/2	C/3	CB/4	B/5
1	Kualitas Kerja				X	
2	Kuantitas Kerja				X	
3	Inisiatif					X
4	Disiplin					X
5	Tanggung Jawab					X
6	Motivasi					X
7	Kerjasama					X
8	Pemahaman Terhadap Tugas					X
9	Penyesuaian Diri					X
10	Kepemimpinan					X
11	Pemecahan Masalah					X
12	Pengambilan Keputusan				X	
					<b>Jumlah Nilai</b>	<b>57</b>
					<b>Rata-rata Nilai</b>	<b>4.75</b>

Gambar 4.53 Hasil Uji Coba Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja Menggunakan Aplikasi (Pegawai Pertama)



## B. Hasil Uji Coba Perhitungan (Pegawai Kedua)

### B.1. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Tabel 4.47 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (Pegawai Kedua)

No	Kegiatan Tugas Jabatan	AK	Target				Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya	Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya		
1	Mengkaji Rancangan Kerangka Acuan (0.08/File)	1.92	24	100	12	0	21	80	11	0	251.83	83.94
2	Mengolah Laporan Secara Elektronik (0.06/Berkas)	0.72	12	100	10	0	12	90	12	0	246	82
3	Menyusun Rancangan Kebijakan Program Lingkungan, Lingkungan Sehat Dan Pembelajaran Masyarakat (0.09/Rancangan)	1.35	16	100	6	0	14	90	12	0	153.5	51.17
4	Mengolah Laporan Secara Manual (0.05/Berkas)	0.5	10	100	6	0	9	90	12	0	156	52
Jumlah		4.49									807.33	269.11
Nilai Cakupan SKP											67.28 ***)	

Tabel 4.47 merupakan hasil uji coba perhitungan manual penilaian sasaran kerja pegawai untuk pegawai kedua. Proses perhitungan nilai sasaran kerja pegawai dibagi menjadi 4 aspek yaitu aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Berikut ini merupakan proses perhitungan nilai sasaran kerja pegawai.

\*) Angka ini diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$a. \text{ Aspek Kuantitas} = \frac{RO}{TO} \times 100 = \frac{21}{24} \times 100 = 87.5$$

$$b. \text{ Aspek Kualitas} = \frac{RK}{TK} \times 100 = \frac{80}{100} \times 100 = 80$$

c. Untuk mengetahui persentase efisiensi waktu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Presentase Waktu} = 100\% - \left( \frac{RW}{TW} \times 100\% \right) = 100\% - \left( \frac{11}{12} \times 100\% \right) =$$

8.33%

Jadi tingkat efisiensi waktu = 8.33% merupakan bagian dari tingkat efisiensi waktu  $\leq 24\%$ , dalam hal ini untuk menghitung nilai capaian SKP aspek waktu menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Aspek Waktu} &= \left( \frac{1.76 \times TW - RW}{TW} \right) \times 100 \\ &= \left( \frac{1.76 \times 12 - 11}{12} \right) \times 100 = 84.33 \end{aligned}$$

d. Karena tidak ada penentuan target biaya pada SKP dan realisasi tidak adanya biaya maka untuk perhitungan aspek biaya tidak dilakukan sehingga nanti untuk perhitungan capaian SKP hanya akan jumlah dari 3 aspek yang ada.

Dengan demikian penilaian capaian SKP pada akhir tahun kegiatan membuat surat pesanan aspek kuantitas nilainya yaitu 87.5, aspek kualitas yaitu 80,

aspek waktu yaitu = 84.33 dan aspek biaya tidak ada. Jumlah ketiga aspek tersebut dijumlahkan =  $87.5 + 80 + 84.33 = 251.83$ .

\*\*\*) Angka ini diperoleh dengan menjumlahkan ketiga aspek tersebut setelah itu dibagi 4 aspek yang ada =  $(87.5 + 80 + 84.33) / 3 = 251.83 / 3 = 83.94$

\*\*\*\*) Angka ini diperoleh dengan menjumlahkan ketiga aspek tersebut dibagi 4 kegiatan yang ada =  $(83.94 + 82 + 51.17 + 52) / 4 = 269.11 / 4 = 67.28$

Berikut ini hasil perhitungan yang dilakukan oleh sistem dengan melakukan perhitungan 3 aspek setelah itu dicari nilai rata-rata dari jumlah 3 aspek tiap kegiatan tersebut. Hasil uji coba penilaian SKP pada aplikasi telah menunjukkan hasil yang sesuai dengan penilaian manual terbukti pada kegiatan nomor 1 memiliki nilai capaian SKP sama antara perhitungan manual dan aplikasi serta terbukti dari hasil nilai cakupan SKP yang telah menunjukkan nilai sama. Hasil uji coba perhitungan nilai SKP pada aplikasi untuk pegawai kedua dapat dilihat pada Gambar 4.54.

No	III. KEGIATAN TUGAS POKOK JABATAN	AK	TARGET				AK	Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		
1	Mengkaji Rancangan Kerangka Acuan (0.08/File)	1.92	24 File	100	12	Rp 0	1.68	21 File	80	11	0	251.83	83.94
2	Mengolah Laporan Secara Elektronik (0.06/Berkas)	0.72	12 Berkas	100	10	Rp 0	0.72	12 Berkas	90	12	0	246	82
3	Menyusun Rancangan Kebijakan Program Lingkungan, Lingkungan Sehat Dan Pembelajaran Masyarakat (0.09/Rancangan)	1.35	16 Rancangan	100	6	Rp 0	1.26	14 Rancangan	90	12	0	153.5	51.17
4	Mengolah Laporan Secara Manual (0.05/Berkas)	0.5	10 Berkas	100	6	Rp 0	0.45	9 Berkas	90	12	0	156	52
Jumlah Angka Kredit		4.49					4.11					807.33	269.11
Nilai Cakupan SKP												67.28	

Gambar 4.54 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Sasaran Kerja Pegawai Pada Aplikasi (Pegawai Kedua)

## B.2. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja

Penilaian perilaku kerja dilakukan setiap bulan dengan menghitung 6 aspek yang menjadi kriteria penilaian yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Perhitungan manual penilaian perilaku kerja untuk pegawai kedua dapat dilihat pada Tabel 4.48.

Tabel 4.48 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Kedua)

Aspek	Nilai Perilaku Kerja (Bulan)												Nilai Akhir (Rata-Rata)
	Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nop	Des	
Orientasi Pelayanan	76	77	75	80	83	78	75	75	75	75	67	75	75.92
Integritas	76	80	85	77	78	90	85	80	80	85	67	80	80.25
Komitmen	76	79	86	76	80	76	86	77	80	86	67	77	78.83
Disiplin	76	88	78	83	75	86	78	76	77	78	67	76	78.17
Kerjasama	76	87	80	78	85	78	77	86	76	80	67	86	79.67
Kepemimpinan	76	90	86	80	86	80	86	86	76	86	86	86	83.67
Jumlah	456	501	490	474	487	488	487	480	464	490	421	480	476.51
<b>Rata-rata</b>	<b>76</b>	<b>84</b>	<b>82</b>	<b>79</b>	<b>81</b>	<b>81</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>77</b>	<b>82</b>	<b>70</b>	<b>80</b>	<b>79.42</b>

Tabel 4.48 merupakan hasil uji coba perhitungan manual penilaian perilaku kerja tiap bulan untuk pegawai kedua. Nilai akhir perilaku kerja didapat dari nilai rata-rata penilaian perilaku kerja selama 1 (satu) tahun.

Hasil uji coba penilaian perilaku kerja pada aplikasi telah menunjukkan hasil yang sama dengan nilai akhir perilaku kerja yang dilakukan secara manual. Terbukti dari hasil nilai rata-rata perilaku kerja selama 1 (satu) tahun telah menunjukkan nilai yang sama antara perhitungan manual dan perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi. Hasil uji coba penilaian perilaku kerja pada aplikasi untuk pegawai kedua dapat dilihat pada Gambar 4.55.

B. PERILAKU KERJA		
1	ORIENTASI PELAYANAN	75.92
2	INTEGRITAS	80.25
3	KOMITMEN	78.83
4	DISIPLIN	78.17
5	KERJASAMA	79.67
6	KEPEMIMPINAN	83.67
JUMLAH		476.51
NILAI RATA-RATA		79.42

Gambar 4.55 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Perilaku Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Kedua)

### B.3. Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pegawai

Uji coba perhitungan nilai prestasi kerja pegawai untuk pegawai kedua didapatkan dari menjumlahkan antara nilai capaian SKP yang dikalikan dengan 60% dan nilai perilaku kerja pegawai yang dikalikan dengan 40%. Perhitungan manual penilaian prestasi kerja pegawai untuk pegawai kedua dapat dilihat pada Tabel 4.49.

Tabel 4.49 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (Pegawai Kedua)

Unsur Yang Dinilai			Jumlah	
<b>A. Sasaran Kerja Pegawai</b>		67.28	x 60%	40.37
Nilai Prestasi Akademik *)				
<b>B. Perilaku Kerja</b>				
1	Orientasi Pelayanan	75.92		
2	Integritas	80.25		
3	Komitmen	78.83		
4	Disiplin	78.17		
5	Kerjasama	79.67		
6	Kepemimpinan	83.67		
Jumlah		476.51		
Nilai Rata-rata		79.42		
Nilai Perilaku Kerja		79.42	x 40%	31.77
<b>Nilai Prestasi</b>				<b>72.14</b>

Hasil uji coba perhitungan manual prestasi kerja pegawai untuk pegawai kedua didapatkan bahwa nilai prestasi kerja pegawai tersebut yaitu 72,14. Berikut ini perhitungan nilai prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh aplikasi. Hasil perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi menunjukkan bahwa aplikasi dapat menampilkan nilai sesuai dengan perhitungan manual ini terbukti dari hasil nilai SKP yang dikalikan 60% dan nilai perilaku kerja yang dikalikan dengan 40%. Hasil nilai prestasi kerja pegawai menunjukkan nilai yang sama antara perhitungan

manual dengan perhitungan aplikasi. Perhitungan nilai prestasi kerja pegawai pada aplikasi untuk pegawai kedua dapat dilihat pada Gambar 4.56.

UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH
<b>A. SASARAN KERJA PEGAWAI</b>		67.28	x 60%
			40.37
NILAI PRESTASI AKADEMIK *)			
<b>B. PERILAKU KERJA</b>			
1	ORIENTASI PELAYANAN	75.92	
2	INTEGRITAS	80.25	
3	KOMITMEN	78.83	
4	DISIPLIN	78.17	
5	KERJASAMA	79.67	
6	KEPEMIMPINAN	83.67	
JUMLAH		476.51	
NILAI RATA-RATA		79.42	
NILAI PERILAKU KERJA		79.42	x 40%
			31.77
NILAI PRESTASI			Cukup
			72.14

Gambar 4.56 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Kedua)

#### B.4. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit

Penilaian kinerja pegawai pada unit kerja dilakukan 1 tahun 2 kali atau tiap 1 semester. Penilaian kinerja pegawai pada unit kerja pegawai meliputi 12 aspek yang dinilai. Penilaian kinerja pegawai pada unit kerja menggunakan skala rating 1 sampai dengan 5. Nilai akhir kinerja pegawai pada unit kerja dilakukan dengan mencari nilai rata-rata dari 12 aspek yang dinilai tersebut. Hasil uji coba perhitungan manual penilaian kinerja pegawai pada unit kerja pada untuk pegawai kedua dapat dilihat pada Tabel 4.50.

Tabel 4.50 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja (Skenario 2)

No	Aspek	Nilai					Jumlah
		KS/1	K/2	C/3	CB/4	B/5	
1	Kualitas Kerja			√			3
2	Kuantitas Kerja			√			3
3	Inisiatif		√				2
4	Disiplin		√				2
5	Tanggung Jawab		√				2
6	Motivasi			√			3
7	Kerja sama			√			3
8	Pemahaman Terhadap Tugas			√			3
9	Penyesuaian Diri		√				2
10	Kepemimpinan		√				2
11	Pemecahan Masalah					√	5
12	Pengambilan Keputusan				√		4
<b>Total</b>							34
<b>Rata-rata</b>							2.83

Pada perhitungan manual penilaian kinerja pegawai pada unit kerja untuk pegawai kedua didapat bahwa nilai akhir kinerja pegawai tersebut yaitu 2.83. Hal ini sesuai dengan proses perhitungan nilai kinerja pegawai pada unit kerja dengan menggunakan aplikasi. Hal ini terbukti dengan melihat hasil uji coba perhitungan nilai kinerja pegawai di unit kerja (pegawai kedua) pada Gambar 4.57.

No	Aspek	Nilai				
		KS/1	K/2	C/3	CB/4	B/5
1	Kualitas Kerja			X		
2	Kuantitas Kerja			X		
3	Inisiatif		X			
4	Disiplin		X			
5	Tanggung Jawab		X			
6	Motivasi			X		
7	Kerjasama			X		
8	Pemahaman Terhadap Tugas			X		
9	Penyesuaian Diri		X			
10	Kepemimpinan		X			
11	Pemecahan Masalah					X
12	Pengambilan Keputusan				X	
<b>Jumlah Nilai</b>					<b>34</b>	
<b>Rata-rata Nilai</b>					<b>2.83</b>	

Gambar 4.57 Hasil Uji Coba Penilaian Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja Menggunakan Aplikasi (Pegawai Kedua)

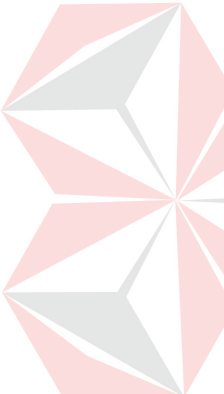
### C. Hasil Uji Coba Perhitungan (Pegawai Ketiga)

#### C.1. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Tabel 4.51 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Ketiga)

No	Kegiatan Tugas Jabatan	AK	Target				Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya	Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya		
1	Mengkaji Rancangan Kerangka Acuan (0.08/File)	8	100	100	6	1300000	97	90	6	1300000	339	84.75
2	Mengolah Laporan Secara Elektronik (0.06/Berkas)	9	150	100	6	500000	115	90	6	240000	290.67	72.67
3	Mengolah Laporan Secara Manual (0.05/Berkas)	12.5	250	100	6	650000	190	90	6	150000	265.08	66.27
4	Menyusun Rancangan Kebijakan Program (0.09/Rancangan)	15.75	175	100	6	725000	120	90	6	250000	269.05	67.26
Jumlah		45.25									1163.8	290.95
Nilai Cakupan SKP											72.74	

Tabel 4.51 merupakan hasil uji coba perhitungan manual penilaian sasaran kerja pegawai untuk pegawai ketiga. Proses perhitungan nilai sasaran kerja pegawai dibagi menjadi 4 aspek yaitu aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Berikut ini hasil perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi dengan melakukan perhitungan 4 aspek setelah itu dicari nilai rata-rata dari jumlah 4 aspek tiap kegiatan tersebut. Hasil uji coba penilaian SKP pada aplikasi telah menunjukkan hasil yang sesuai dengan penilaian manual terbukti pada kegiatan nomor 1 memiliki nilai capaian SKP sama antara perhitungan manual dan aplikasi serta terbukti dari hasil nilai cakupan SKP yang telah menunjukkan nilai sama. Hasil uji coba perhitungan nilai SKP pada aplikasi dapat dilihat pada Gambar 4.58.



No	III. KEGIATAN TUGAS POKOK JABATAN	AK	TARGET				AK	Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		
1	Mengkaji Rancangan Kerangka Acuan (0.08/File)	8	100 File	100	6	Rp 1.300.000	7.76	97 File	90	6	1300000	339	84.75
2	Mengolah Laporan Secara Elektronik (0.06/Berkas)	9	150 Berkas	100	6	Rp 500.000	6.9	115 Berkas	90	6	240000	290.67	72.67
3	Mengolah Laporan Secara Manual (0.05/Berkas)	12.5	250 Berkas	100	6	Rp 650.000	9.5	190 Berkas	90	6	150000	265.08	66.27
4	Menyusun Rancangan Kebijakan Program Lingkungan, Lingkungan Sehat Dan Pembelajaran Masyarakat (0.09/Rancangan)	15.75	175 Rancangan	100	6	Rp 725.000	10.8	120 Rancangan	90	6	250000	269.05	67.26
Jumlah Angka Kredit		45.25					34.96					1163.8	290.95
Nilai Cakupan SKP												72.74	

Gambar 4.58 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Sasaran Kerja Pegawai Pada Aplikasi (Pegawai Ketiga)

## C.2. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja

Penilaian perilaku kerja dilakukan setiap bulan dengan menghitung 6 aspek yang menjadi kriteria penilaian yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Perhitungan manual penilaian perilaku kerja untuk pegawai ketiga dapat dilihat pada Tabel 4.52.

Tabel 4.52 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Ketiga)

Aspek	Nilai Perilaku Kerja (Bulan)												Nilai Akhir (Rata-Rata)
	Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nop	Des	
Orientasi Pelayanan	67	77	75	80	83	80	75	75	75	75	75	67	75.33
Integritas	77	67	85	77	78	77	85	66	80	85	80	67	77
Komitmen	76	80	67	90	73	78	86	66	76	91	67	67	76.42
Disiplin	83	65	78	83	77	86	76	76	77	78	67	67	76.08
Kerjasama	69	80	68	67	85	78	65	86	76	80	86	67	75.58
Kepemimpinan	80	83	86	80	86	81	86	86	81	86	86	67	82.33
Jumlah	452	452	459	477	482	480	473	455	465	495	461	402	462.74
<b>Rata-rata</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>77</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>79</b>	<b>76</b>	<b>78</b>	<b>83</b>	<b>77</b>	<b>67</b>	<b>77.12</b>

Tabel 4.52 merupakan hasil uji coba perhitungan manual penilaian perilaku kerja tiap bulan untuk pegawai ketiga. Nilai akhir perilaku kerja didapat dari nilai rata-rata penilaian perilaku kerja selama 1 (satu) tahun.

Hasil uji coba penilaian perilaku kerja pada aplikasi telah menunjukkan hasil yang sama dengan nilai akhir perilaku kerja yang dilakukan secara manual. Terbukti dari hasil nilai rata-rata perilaku kerja selama 1 (satu) tahun telah menunjukkan nilai yang sama antara perhitungan manual dan perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi. Hasil uji coba penilaian perilaku kerja pada aplikasi untuk pegawai ketiga dapat dilihat pada Gambar 4.59.



B. PERILAKU KERJA		
1	ORIENTASI PELAYANAN	75.33
2	INTEGRITAS	77
3	KOMITMEN	76.42
4	DISIPLIN	76.08
5	KERJASAMA	75.58
6	KEPEMIMPINAN	82.33
JUMLAH		462.74
NILAI RATA-RATA		77.12

Gambar 4.59 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Perilaku Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Ketiga)

### C.3. Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pegawai

Uji coba perhitungan nilai prestasi kerja pegawai untuk pegawai ketiga didapatkan dari menjumlahkan antara nilai capaian SKP yang dikalikan dengan 60% dan nilai perilaku kerja pegawai yang dikalikan dengan 40%. Perhitungan manual penilaian prestasi kerja pegawai untuk pegawai ketiga dapat dilihat pada Tabel 4.53.

Tabel 4.53 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Prestasi Kerja Pegawai  
(Pegawai Ketiga)

Unsur Yang Dinilai			Jumlah	
<b>A. Sasaran Kerja Pegawai</b>		72.74	x 60%	43.64
Nilai Prestasi Akademik *)				
<b>B. Perilaku Kerja</b>				
1	Orientasi Pelayanan	75.33		
2	Integritas	77		
3	Komitmen	76.42		
4	Disiplin	76.08		
5	Kerjasama	75.58		
6	Kepemimpinan	82.33		
Jumlah		462.74		
Nilai Rata-rata		77.12		
Nilai Perilaku Kerja		77.12	x 40%	30.85
<b>Nilai Prestasi</b>				<b>74.49</b>

Hasil uji coba perhitungan manual prestasi kerja pegawai untuk pegawai ketiga didapatkan bahwa nilai prestasi kerja pegawai tersebut yaitu 74,49. Berikut ini perhitungan nilai prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh aplikasi. Hasil perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi menunjukkan bahwa aplikasi dapat menampilkan nilai sesuai dengan perhitungan manual ini terbukti dari hasil nilai SKP yang dikalikan 60% dan nilai perilaku kerja yang dikalikan dengan 40%. Hasil nilai prestasi kerja pegawai menunjukkan nilai yang sama antara perhitungan manual dengan perhitungan aplikasi. Perhitungan nilai prestasi kerja pegawai untuk pegawai ketiga pada aplikasi dapat dilihat pada Gambar 4.60.

UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH	
<b>A. SASARAN KERJA PEGAWAI</b>		72.74	x 60%	43.64
NILAI PRESTASI AKADEMIK *)				
<b>B. PERILAKU KERJA</b>				
1	ORIENTASI PELAYANAN	75.33		
2	INTEGRITAS	77		
3	KOMITMEN	76.42		
4	DISIPLIN	76.08		
5	KERJASAMA	75.58		
6	KEPEMIMPINAN	82.33		
JUMLAH		462.74		
NILAI RATA-RATA		77.12		
NILAI PERILAKU KERJA		77.12	x 40%	30.85
NILAI PRESTASI			<b>Cukup</b>	<b>74.49</b>

Gambar 4.60 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Ketiga)



## D. Hasil Uji Coba Perhitungan (Pegawai Keempat)

### D.1. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Tabel 4.54 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Keempat)

No	Kegiatan Tugas Jabatan	AK	Target				Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya	Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya		
1	Tugas Di Unit Pelayanan Kesehatan Yang Mempunyai Resiko Tinggi (0/Setiap Kali)	0	500	100	12	500000	479	90	6	465000	318.8	79.7
2	Tindakan Keperawatan Komplek Kategori I. (0/Setiap Kali)	0	650	100	6	1400000	613	90	6	1350000	339.88	84.97
3	Menyelenggarakan Pelatihan Kader Dengan Menerima Konsultasi Penyusunan Dasar (0.004/Setiap Laporan)	1.4	350	100	8	645000	347	90	6	615000	344.79	86.2
Jumlah		1.4									1003.47	250.87
Nilai Cakupan SKP											83.62	

Tabel 4.54 merupakan hasil uji coba perhitungan manual penilaian sasaran kerja pegawai untuk pegawai keempat. Proses perhitungan nilai sasaran kerja pegawai dibagi menjadi 4 aspek yaitu aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Berikut ini hasil perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi dengan melakukan perhitungan 4 aspek setelah itu dicari nilai rata-rata dari jumlah 4 aspek tiap kegiatan tersebut. Hasil uji coba penilaian SKP pada aplikasi telah menunjukkan hasil yang sesuai dengan penilaian manual terbukti pada kegiatan nomor 1 memiliki nilai capaian SKP sama antara perhitungan manual dan aplikasi serta terbukti dari hasil nilai cakupan SKP yang telah menunjukkan nilai sama. Hasil uji coba perhitungan nilai SKP untuk pegawai keempat pada aplikasi dapat dilihat pada

Gambar 4.61.

No	III. KEGIATAN TUGAS POKOK JABATAN	AK	TARGET				AK	Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		
1	Tugas Di Unit Pelayanan Kesehatan Yang Mempunyai Resiko Tinggi (0/Setiap Kali)	0	500 Setiap Kali	100	12	Rp 500.000	0	479 Setiap Kali	90	6	465000	318.8	79.7
2	Tindakan Keperawatan Komplek Kategori I (0/Setiap Kali)	0	650 Setiap Kali	100	6	Rp 1.400.000	0	613 Setiap Kali	90	6	1350000	339.88	84.97
3	Menyelenggarakan Pelatihan Kader Dengan Menerima Konsultasi Penyusunan Program Pelatihan Dasar (0.004/Setiap Laporan)	1.4	350 Setiap Laporan	100	8	Rp 645.000	1.388	347 Setiap Laporan	90	6	615000	344.79	86.2
Jumlah Angka Kredit		1.4					1.388					1003.47	250.87
Nilai Cakupan SKP												83.62	

Gambar 4.61 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Sasaran Kerja Pegawai Pada Aplikasi (Pegawai Keempat)

## D.2. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja


Penilaian perilaku kerja dilakukan setiap bulan dengan menghitung 6 aspek yang menjadi kriteria penilaian yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Perhitungan manual penilaian perilaku kerja untuk pegawai keempat dapat dilihat pada Tabel 4.55.

Tabel 4.55 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Keempat)

Aspek	Nilai Perilaku Kerja (Bulan)												Nilai Akhir (Rata-Rata)
	Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nop	Des	
Orientasi Pelayanan	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Integritas	77	67	85	77	78	77	85	66	80	85	80	67	77
Komitmen	76	80	67	90	73	78	86	66	76	91	67	67	76.42
Disiplin	83	65	65	65	65	65	76	76	77	77	67	67	70.67
Kerjasama	69	69	69	69	69	69	65	86	76	80	86	67	72.83
Kepemimpinan	80	83	86	80	86	81	86	86	81	81	81	81	82.67
Jumlah	452	431	439	448	438	437	465	447	457	481	448	416	446.59
<b>Rata-rata</b>	<b>75</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>75</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>78</b>	<b>75</b>	<b>76</b>	<b>80</b>	<b>75</b>	<b>69</b>	<b>74.43</b>

Tabel 4.55 merupakan hasil uji coba perhitungan manual penilaian perilaku kerja tiap bulan untuk pegawai ketiga. Nilai akhir perilaku kerja didapat dari nilai rata-rata penilaian perilaku kerja selama 1 (satu) tahun.

Hasil uji coba penilaian perilaku kerja pada aplikasi telah menunjukkan hasil yang sama dengan nilai akhir perilaku kerja yang dilakukan secara manual. Terbukti dari hasil nilai rata-rata perilaku kerja selama 1 (satu) tahun telah menunjukkan nilai yang sama antara perhitungan manual dan perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi. Hasil uji coba penilaian perilaku kerja pada aplikasi untuk pegawai keempat dapat dilihat pada Gambar 4.62.



B. PERILAKU KERJA		
1	ORIENTASI PELAYANAN	67
2	INTEGRITAS	77
3	KOMITMEN	76.42
4	DISIPLIN	70.67
5	KERJASAMA	72.83
6	KEPEMIMPINAN	82.67
JUMLAH		446.59
NILAI RATA-RATA		74.43

Gambar 4.62 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Perilaku Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Keempat)

### D.3. Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pegawai

Uji coba perhitungan nilai prestasi kerja pegawai untuk pegawai keempat didapatkan dari menjumlahkan antara nilai capaian SKP yang dikalikan dengan 60% dan nilai perilaku kerja pegawai yang dikalikan dengan 40%. Perhitungan manual penilaian prestasi kerja pegawai untuk pegawai keempat dapat dilihat pada Tabel 4.56.

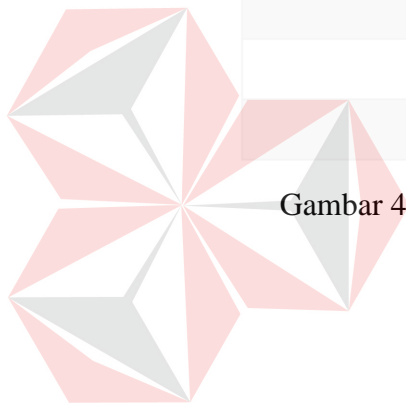
Tabel 4.56 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (Pegawai Keempat)

Unsur Yang Dinilai			Jumlah
<b>A. Sasaran Kerja Pegawai</b>		83.62	x 60%
Nilai Prestasi Akademik *)			
<b>B. Perilaku Kerja</b>			
1	Orientasi Pelayanan	67	
2	Integritas	77	
3	Komitmen	76.42	
4	Disiplin	70.67	
5	Kerjasama	72.83	
6	Kepemimpinan	82.67	
Jumlah		446.59	
Nilai Rata-rata		74.43	
Nilai Perilaku Kerja		74.43	x 40%
<b>Nilai Prestasi</b>			<b>79.94</b>

Hasil uji coba perhitungan manual prestasi kerja pegawai untuk pegawai keempat didapatkan bahwa nilai prestasi kerja pegawai tersebut yaitu 79,94. Berikut ini perhitungan nilai prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh aplikasi. Hasil perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi menunjukkan bahwa aplikasi dapat menampilkan nilai sesuai dengan perhitungan manual ini terbukti dari hasil nilai SKP yang dikalikan 60% dan nilai perilaku kerja yang dikalikan dengan 40%. Hasil nilai prestasi kerja pegawai menunjukkan nilai yang sama antara perhitungan manual dengan perhitungan aplikasi. Perhitungan nilai prestasi kerja pegawai untuk pegawai keempat pada aplikasi dapat dilihat pada Gambar 4.63.

UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH	
<b>A. SASARAN KERJA PEGAWAI</b>		83.62	x 60%	50.17
NILAI PRESTASI AKADEMIK *)				
<b>B. PERILAKU KERJA</b>				
1	ORIENTASI PELAYANAN	67		
2	INTEGRITAS	77		
3	KOMITMEN	76.42		
4	DISIPLIN	70.67		
5	KERJASAMA	72.83		
6	KEPEMIMPINAN	82.67		
JUMLAH		446.59		
NILAI RATA-RATA		74.43		
NILAI PERILAKU KERJA		74.43	x 40%	29.77
NILAI PRESTASI			<b>Baik</b>	<b>79.94</b>

Gambar 4.63 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Keempat)



## E. Hasil Uji Coba Perhitungan (Pegawai Kelima)

### E.1. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Tabel 4.57 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Kelima)

No	Kegiatan Tugas Jabatan	AK	Target				Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya	Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya		
1	menyiapkan rencana kegiatan dengan menyajikan rancangan kegiatan	0.2	10	100	4	0	8	90	6	0	196	65.33
2	menyiapkan rencana kegiatan dengan mengkaji data-data	0.3	15	100	5	0	13	90	7	0	212.67	70.89
3	meretur perbekalan farmasi yang tidak sesuai persyaratan	0.125	25	100	5	0	25	90	8	0	206	68.67
4	menganalisis usulan pembelian	0.2	20	100	4	0	10	80	5	0	181	60.33
Jumlah		0.825									795.67	265.22
Nilai Cakupan SKP											66.31	

Tabel 4.57 merupakan hasil uji coba perhitungan manual penilaian sasaran kerja pegawai untuk pegawai kelima. Proses perhitungan nilai sasaran kerja pegawai dibagi menjadi 4 aspek yaitu aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Berikut ini hasil perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi dengan melakukan perhitungan 4 aspek setelah itu dicari nilai rata-rata dari jumlah 4 aspek tiap kegiatan tersebut. Hasil uji coba penilaian SKP pada aplikasi telah menunjukkan hasil yang sesuai dengan penilaian manual terbukti pada kegiatan nomor 1 memiliki nilai capaian SKP sama antara perhitungan manual dan aplikasi serta terbukti dari hasil nilai cakupan SKP yang telah menunjukkan nilai sama. Hasil uji coba perhitungan nilai SKP untuk pegawai kelima pada aplikasi dapat dilihat pada

Gambar 4.64.

No	III. KEGIATAN TUGAS POKOK JABATAN	AK	TARGET				AK	Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		
1	menyiapkan rencana kegiatan dengan menyajikan rancangan kegiatan (0.02/Setiap Kali)	0.2	10 Setiap Kali	100	4	Rp 0	0.16	8 Setiap Kali	90	6	0	196	65.33
2	menyiapkan rencana kegiatan dengan mengkaji data-data (0.02/Setiap Kali)	0.3	15 Setiap Kali	100	5	Rp 0	0.26	13 Setiap Kali	90	7	0	212.67	70.89
3	meretur perbekalan farmasi yang tidak sesuai persyaratan (0.005/Setiap Kali)	0.125	25 Setiap Kali	100	5	Rp 0	0.125	25 Setiap Kali	90	8	0	206	68.67
4	menganalisis usulan pembelian (0.01/Setiap Kali)	0.2	20 Setiap Kali	100	4	Rp 0	0.1	10 Setiap Kali	80	5	0	181	60.33
Jumlah Angka Kredit		0.825					0.645					795.67	265.22
Nilai Cakupan SKP												66.31	

Gambar 4.64 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Sasaran Kerja Pegawai Pada Aplikasi (Pegawai Kelima)

## E.2. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja

Penilaian perilaku kerja dilakukan setiap bulan dengan menghitung 6 aspek yang menjadi kriteria penilaian yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Perhitungan manual penilaian perilaku kerja untuk pegawai kelima dapat dilihat pada Tabel 4.58.

Tabel 4.58 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Kelima)

Aspek	Nilai Perilaku Kerja (Bulan)												Nilai Akhir (Rata-Rata)
	Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nop	Des	
Orientasi Pelayanan	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	70.5
Integritas	66	67	68	67	68	69	70	71	72	73	67	75	69.42
Komitmen	67	68	69	66	67	68	69	70	71	72	67	74	69
Disiplin	68	69	70	65	66	67	68	69	70	71	67	73	68.58
Kerjasama	69	70	71	64	65	66	67	68	69	70	67	72	68.17
Kepemimpinan	70	71	72	63	64	65	66	67	68	69	86	71	69.33
Jumlah	405	411	417	393	399	405	411	417	423	429	429	441	415
<b>Rata-rata</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>66</b>	<b>67</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>71</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>74</b>	<b>69.17</b>

Tabel 4.58 merupakan hasil uji coba perhitungan manual penilaian perilaku kerja tiap bulan untuk pegawai kelima. Nilai akhir perilaku kerja didapat dari nilai rata-rata penilaian perilaku kerja selama 1 (satu) tahun.

Hasil uji coba penilaian perilaku kerja pada aplikasi telah menunjukkan hasil yang sama dengan nilai akhir perilaku kerja yang dilakukan secara manual. Terbukti dari hasil nilai rata-rata perilaku kerja selama 1 (satu) tahun telah menunjukkan nilai yang sama antara perhitungan manual dan perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi. Hasil uji coba penilaian perilaku kerja pada aplikasi untuk pegawai kelima dapat dilihat pada Gambar 4.65.



B. PERILAKU KERJA		
1	ORIENTASI PELAYANAN	70.5
2	INTEGRITAS	69.42
3	KOMITMEN	69
4	DISIPLIN	68.58
5	KERJASAMA	68.17
6	KEPEMIMPINAN	69.33
JUMLAH		415
NILAI RATA-RATA		69.17

Gambar 4.65 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Perilaku Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Kelima)

### E.3. Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pegawai

Uji coba perhitungan nilai prestasi kerja pegawai untuk pegawai kelima didapatkan dari menjumlahkan antara nilai capaian SKP yang dikalikan dengan 60% dan nilai perilaku kerja pegawai yang dikalikan dengan 40%. Perhitungan manual penilaian prestasi kerja pegawai untuk pegawai kelima dapat dilihat pada Tabel 4.59.

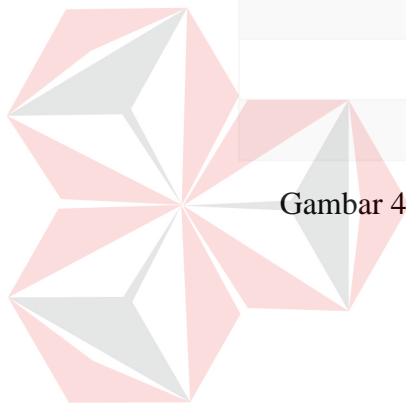
Tabel 4.59 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (Pegawai Kelima)

Unsur Yang Dinilai			Jumlah
<b>A. Sasaran Kerja Pegawai</b>		66.31	x 60%
Nilai Prestasi Akademik *)			
<b>B. Perilaku Kerja</b>			
1	Orientasi Pelayanan	70.5	
2	Integritas	69.42	
3	Komitmen	69	
4	Disiplin	68.58	
5	Kerjasama	68.17	
6	Kepemimpinan	69.33	
Jumlah		415	
Nilai Rata-rata		69.17	
Nilai Perilaku Kerja		69.17	x 40%
<b>Nilai Prestasi</b>			<b>67.46</b>

Hasil uji coba perhitungan manual prestasi kerja pegawai untuk pegawai ketiga didapatkan bahwa nilai prestasi kerja pegawai tersebut yaitu 67,46. Berikut ini perhitungan nilai prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh aplikasi. Hasil perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi menunjukkan bahwa aplikasi dapat menampilkan nilai sesuai dengan perhitungan manual ini terbukti dari hasil nilai SKP yang dikalikan 60% dan nilai perilaku kerja yang dikalikan dengan 40%. Hasil nilai prestasi kerja pegawai menunjukkan nilai yang sama antara perhitungan manual dengan perhitungan aplikasi. Perhitungan nilai prestasi kerja pegawai untuk pegawai kelima pada aplikasi dapat dilihat pada Gambar 4.66.

UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH	
<b>A. SASARAN KERJA PEGAWAI</b>		66.31	x 60%	39.79
NILAI PRESTASI AKADEMIK *)				
<b>B. PERILAKU KERJA</b>				
1	ORIENTASI PELAYANAN	70.5		
2	INTEGRITAS	69.42		
3	KOMITMEN	69		
4	DISIPLIN	68.58		
5	KERJASAMA	68.17		
6	KEPEMIMPINAN	69.33		
JUMLAH		415		
NILAI RATA-RATA		69.17		
NILAI PERILAKU KERJA		69.17	x 40%	27.67
NILAI PRESTASI			<b>Cukup</b>	<b>67.46</b>

Gambar 4.66 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Kelima)



## F. Hasil Uji Coba Perhitungan (Pegawai Keenam)

### F.1. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Tabel 4.60 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Keenam)

No	Kegiatan Tugas Jabatan	AK	Target				Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya	Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya		
1	Mengolah Laporan Secara Elektronik (0.06/Berkas)	3	50	100	7	500000	48	80	6	345000	335.29	83.82
2	Mengkaji Rancangan Kerangka Acuan (0.08/File)	5.2	65	100	7	155000	64	80	7	150000	333.69	83.42
3	Mengolah Laporan Secara Elektronik (0.06/Berkas)	2.7	45	100	7	0	10	90	8	0	173.94	57.98
4	Mengolah Laporan Secara Manual (0.05/Berkas)	3.25	65	100	7	0	10	80	5	0	166.81	55.6
Jumlah		14.15									1009.72	280.83
Nilai Cakupan SKP											70.21	

Tabel 4.60 merupakan hasil uji coba perhitungan manual penilaian sasaran kerja pegawai untuk pegawai keenam. Proses perhitungan nilai sasaran kerja pegawai dibagi menjadi 4 aspek yaitu aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Berikut ini hasil perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi yang disesuaikan dengan rumus yang sama dengan perhitungan manual. Hasil uji coba penilaian SKP pada aplikasi telah menunjukkan hasil yang sesuai dengan penilaian manual terbukti pada kegiatan nomor 1 memiliki nilai capaian SKP sama antara perhitungan manual dan aplikasi serta terbukti dari hasil nilai cakupan SKP yang telah menunjukkan nilai sama. Hasil uji coba perhitungan nilai SKP untuk pegawai keenam pada aplikasi dapat dilihat pada Gambar 4.67.



No	III. KEGIATAN TUGAS POKOK JABATAN	AK	TARGET				AK	Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		
1	Mengolah Laporan Secara Elektronik (0.06/Berkas)	3	50 Berkas	100	7	Rp 500.000	2.88	48 Berkas	80	6	345000	335.29	83.82
2	Mengkaji Rancangan Kerangka Acuan (0.08/File)	5.2	65 File	100	7	Rp 155.000	5.12	64 File	80	7	150000	333.69	83.42
3	Mengolah Laporan Secara Elektronik (0.06/Berkas)	2.7	45 Berkas	100	7	Rp 0	0.6	10 Berkas	90	8	0	173.94	57.98
4	Mengolah Laporan Secara Manual (0.05/Berkas)	3.25	65 Berkas	100	7	Rp 0	0.5	10 Berkas	80	5	0	166.81	55.6
Jumlah Angka Kredit		14.15					9.1					1009.72	280.83
												Nilai Cakupan SKP	70.21

Gambar 4.67 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Sasaran Kerja Pegawai Pada Aplikasi (Pegawai Keenam)

## F.2. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja

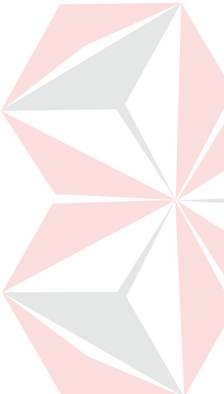
Penilaian perilaku kerja dilakukan setiap bulan dengan menghitung 6 aspek yang menjadi kriteria penilaian yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Perhitungan manual penilaian perilaku kerja untuk pegawai keenam dapat dilihat pada Tabel 4.61.

Tabel 4.61 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Keenam)

Aspek	Nilai Perilaku Kerja (Bulan)												Nilai Akhir (Rata-Rata)
	Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nop	Des	
Orientasi Pelayanan	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	70.5
Integritas	73	72	68	67	68	69	70	71	72	73	67	75	70.42
Komitmen	67	68	69	66	67	68	69	70	71	72	67	74	69
Disiplin	68	69	70	65	66	67	68	69	88	71	67	73	70.08
Kerjasama	69	70	68	67	66	65	64	63	62	61	60	80	66.25
Kepemimpinan	70	71	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	74.67
Jumlah	412	416	422	412	414	416	418	420	440	424	408	449	420.92
<b>Rata-rata</b>	<b>69</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>69</b>	<b>69</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>73</b>	<b>71</b>	<b>68</b>	<b>75</b>	<b>70.15</b>

Tabel 4.61 merupakan hasil uji coba perhitungan manual penilaian perilaku kerja tiap bulan untuk pegawai keenam. Nilai akhir perilaku kerja didapat dari nilai rata-rata penilaian perilaku kerja selama 1 (satu) tahun.

Hasil uji coba penilaian perilaku kerja pada aplikasi telah menunjukkan hasil yang sama dengan nilai akhir perilaku kerja yang dilakukan secara manual. Terbukti dari hasil nilai rata-rata perilaku kerja selama 1 (satu) tahun telah menunjukkan nilai yang sama antara perhitungan manual dan perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi. Hasil uji coba penilaian perilaku kerja pada aplikasi untuk pegawai keenam dapat dilihat pada Gambar 4.68.



B. PERILAKU KERJA		
1	ORIENTASI PELAYANAN	70.5
2	INTEGRITAS	70.42
3	KOMITMEN	69
4	DISIPLIN	70.08
5	KERJASAMA	66.25
6	KEPEMIMPINAN	74.67
	JUMLAH	420.92
	NILAI RATA-RATA	70.15

Gambar 4.68 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Perilaku Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Keenam)

### F.3. Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pegawai

Uji coba perhitungan nilai prestasi kerja pegawai untuk pegawai keenam didapatkan dari menjumlahkan antara nilai capaian SKP yang dikalikan dengan 60% dan nilai perilaku kerja pegawai yang dikalikan dengan 40%. Perhitungan manual penilaian prestasi kerja pegawai untuk pegawai keenam dapat dilihat pada Tabel 4.62.

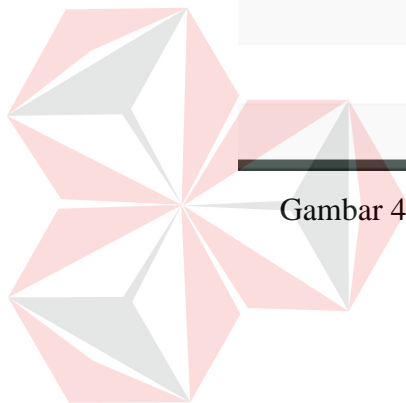
Tabel 4.62 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (Pegawai Keenam)

Unsur Yang Dinilai			Jumlah
<b>A. Sasaran Kerja Pegawai</b>		70.21	x 60%
Nilai Prestasi Akademik *)			
<b>B. Perilaku Kerja</b>			
1	Orientasi Pelayanan	70.5	
2	Integritas	70.42	
3	Komitmen	69	
4	Disiplin	70.08	
5	Kerjasama	66.25	
6	Kepemimpinan	74.67	
Jumlah		420.92	
Nilai Rata-rata		70.15	
Nilai Perilaku Kerja		70.15	x 40%
<b>Nilai Prestasi</b>			<b>70.19</b>

Hasil uji coba perhitungan manual prestasi kerja pegawai untuk pegawai keenam didapatkan bahwa nilai prestasi kerja pegawai tersebut yaitu 70,19. Berikut ini perhitungan nilai prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh aplikasi. Hasil perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi menunjukkan bahwa aplikasi dapat menampilkan nilai sesuai dengan perhitungan manual ini terbukti dari hasil nilai SKP yang dikalikan 60% dan nilai perilaku kerja yang dikalikan dengan 40%. Hasil nilai prestasi kerja pegawai menunjukkan nilai yang sama antara perhitungan manual dengan perhitungan aplikasi. Perhitungan nilai prestasi kerja pegawai untuk pegawai keenam pada aplikasi dapat dilihat pada Gambar 4.69.

UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH	
<b>A. SASARAN KERJA PEGAWAI</b>		70.21	x 60%	42.13
NILAI PRESTASI AKADEMIK *)				
<b>B. PERILAKU KERJA</b>				
1	ORIENTASI PELAYANAN	70.5		
2	INTEGRITAS	70.42		
3	KOMITMEN	69		
4	DISIPLIN	70.08		
5	KERJASAMA	66.25		
6	KEPEMIMPINAN	74.67		
JUMLAH		420.92		
NILAI RATA-RATA		70.15		
NILAI PERILAKU KERJA		70.15	x 40%	28.06
NILAI PRESTASI			<b>Cukup</b>	<b>70.19</b>

Gambar 4.69 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Keenam)



## G. Hasil Uji Coba Perhitungan (Pegawai Ketujuh)


### G.1. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Tabel 4.63 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Ketujuh)

No	Kegiatan Tugas Jabatan	AK	Target				Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya	Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya		
1	Tugas Di Unit Pelayanan Kesehatan Yang Mempunyai Resiko Tinggi	0	25	100	12	0	25	90	11	0	274.33	91.44
2	Menyelenggarakan Pelatihan Kader Dengan Melaksanakan Pelatihan Kader	0.09	30	100	12	0	30	90	7	0	248.33	82.78
3	Menyelenggarakan Pelatihan Kader Dengan Menerima Konsultasi Penyusunan Program Pelatihan Dasar	0.06	15	100	12	0	11	90	12	0	239.33	79.78
4	Menyelenggarakan Pelatihan Kader Dengan Menyusun Pelatihan Untuk Kader	0.585	45	100	12	0	39	90	12	0	252.67	84.22
5	Menjadi Anggota Profesi Tingkat	12.25	35	100	12	0	35	90	10	0	282.67	94.22

No	Kegiatan Tugas Jabatan	AK	Target				Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya	Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya		
	Provinsi/Kabupaten/Kota. Anggota Aktif											
6	Melaksanakan Tugas Jaga Malam	0.5	25	100	12	0	14	90	9	0	221	73.67
7	Melakukan Penyuluhan Dengan Menyusun Program Metode Sederhana	1.495	65	100	12	0	48	90	10	0	256.51	85.5
Jumlah		14.98									1774.85	591.62
Nilai Cakupan SKP											84.52	

Tabel 4.63 merupakan hasil uji coba perhitungan manual penilaian sasaran kerja pegawai untuk pegawai ketujuh. Proses perhitungan nilai sasaran kerja pegawai dibagi menjadi 4 aspek yaitu aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Berikut ini hasil perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi yang disesuaikan dengan rumus yang sama dengan perhitungan manual. Hasil uji coba penilaian SKP pada aplikasi telah menunjukkan hasil yang sesuai dengan penilaian manual terbukti pada kegiatan nomor 1 memiliki nilai capaian SKP sama antara perhitungan manual dan aplikasi serta terbukti dari hasil nilai cakupan SKP yang telah menunjukkan nilai sama. Hasil uji coba perhitungan nilai SKP untuk pegawai ketujuh pada aplikasi dapat dilihat pada Gambar 4.70.



No	III. KEGIATAN TUGAS POKOK JABATAN	AK	TARGET				AK	Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		
1	Tugas Di Unit Pelayanan Kesehatan Yang Mempunyai Resiko Tinggi (0/Setiap Kali)	0	25 Setiap Kali	100	12	Rp 0	0	25 Setiap Kali	90	11	0	274.33	91.44
2	Menyelenggarakan Pelatihan Kader Dengan Melaksanakan Pelatihan Kader (0.003/Setiap Kali)	0.09	30 Setiap Kali	100	12	Rp 0	0.09	30 Setiap Kali	90	7	0	248.33	82.78
3	Menyelenggarakan Pelatihan Kader Dengan Menerima Konsultasi Penyusunan Program Pelatihan Dasar (0.004/Setiap Laporan)	0.06	15 Setiap Laporan	100	12	Rp 0	0.044	11 Setiap Laporan	90	12	0	239.33	79.78
4	Menyelenggarakan Pelatihan Kader Dengan Menyusun Pelatihan Untuk Kader (0.013/Setiap Rancangan)	0.585	45 Setiap Rancangan	100	12	Rp 0	0.507	39 Setiap Rancangan	90	12	0	252.67	84.22
5	Menjadi Anggota Profesi Tingkat Provinsi/Kabupaten/Kota. Anggota Aktif (0.35/Setiap Kali)	12.25	35 Setiap Kali	100	12	Rp 0	12.25	35 Setiap Kali	90	10	0	282.67	94.22
6	Melaksanakan Tugas Jaga Malam (0.02/Setiap Kali)	0.5	25 Setiap Kali	100	12	Rp 0	0.28	14 Setiap Kali	90	9	0	221	73.67
7	Melakukan Penyuluhan Dengan Menyusun Program Metode Sederhana (0.023/Setiap Program)	1.495	65 Setiap Program	100	12	Rp 0	1.104	48 Setiap Program	90	10	0	256.51	85.5
Jumlah Angka Kredit		14.98					14.275					1774.85	591.62
Nilai Cakupan SKP												84.52	

Gambar 4.70 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Sasaran Kerja Pegawai Pada Aplikasi (Pegawai Ketujuh)

## G.2. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja


Penilaian perilaku kerja dilakukan setiap bulan dengan menghitung 6 aspek yang menjadi kriteria penilaian yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Perhitungan manual penilaian perilaku kerja untuk pegawai ketujuh dapat dilihat pada Tabel 4.64.

Tabel 4.64 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Ketujuh)

Aspek	Nilai Perilaku Kerja (Bulan)												Nilai Akhir (Rata-Rata)
	Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nop	Des	
Orientasi Pelayanan	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	85.5
Integritas	73	72	68	67	68	69	70	71	72	73	67	75	70.42
Komitmen	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Disiplin	89	87	85	83	81	79	77	75	73	71	69	67	78
Kerjasama	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	82.5
Kepemimpinan	70	71	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	74.67
Jumlah	469	469	474	472	472	472	472	472	472	472	465	472	471.09
<b>Rata-rata</b>	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>78</b>	<b>79</b>	<b>78.52</b>

Tabel 4.64 merupakan hasil uji coba perhitungan manual penilaian perilaku kerja tiap bulan untuk pegawai ketujuh. Nilai akhir perilaku kerja didapat dari nilai rata-rata penilaian perilaku kerja selama 1 (satu) tahun.

Hasil uji coba penilaian perilaku kerja pada aplikasi telah menunjukkan hasil yang sama dengan nilai akhir perilaku kerja yang dilakukan secara manual. Terbukti dari hasil nilai rata-rata perilaku kerja selama 1 (satu) tahun telah menunjukkan nilai yang sama antara perhitungan manual dan perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi. Hasil uji coba penilaian perilaku kerja pada aplikasi untuk pegawai ketujuh dapat dilihat pada Gambar 4.71.



B. PERILAKU KERJA		
1	ORIENTASI PELAYANAN	85.5
2	INTEGRITAS	70.42
3	KOMITMEN	80
4	DISIPLIN	78
5	KERJASAMA	82.5
6	KEPEMIMPINAN	74.67
JUMLAH		471.09
NILAI RATA-RATA		78.52

Gambar 4.71 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Perilaku Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Ketujuh)

### G.3. Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pegawai

Uji coba perhitungan nilai prestasi kerja pegawai untuk pegawai ketujuh didapatkan dari menjumlahkan antara nilai capaian SKP yang dikalikan dengan 60% dan nilai perilaku kerja pegawai yang dikalikan dengan 40%. Perhitungan manual penilaian prestasi kerja pegawai untuk pegawai ketujuh dapat dilihat pada Tabel 4.65.

Tabel 4.65 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (Pegawai Ketujuh)

Unsur Yang Dinilai			Jumlah
<b>A. Sasaran Kerja Pegawai</b>		84.52	x 60%
Nilai Prestasi Akademik *)			
<b>B. Perilaku Kerja</b>			
1	Orientasi Pelayanan	85.5	
2	Integritas	70.42	
3	Komitmen	80	
4	Disiplin	78	
5	Kerjasama	82.5	
6	Kepemimpinan	74.67	
Jumlah		471.09	
Nilai Rata-rata		78.52	
Nilai Perilaku Kerja		78.52	x 40%
<b>Nilai Prestasi</b>			<b>82.12</b>

Hasil uji coba perhitungan manual prestasi kerja pegawai untuk pegawai ketujuh didapatkan bahwa nilai prestasi kerja pegawai tersebut yaitu 82,12. Berikut ini perhitungan nilai prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh aplikasi. Hasil perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi menunjukkan bahwa aplikasi dapat menampilkan nilai sesuai dengan perhitungan manual ini terbukti dari hasil nilai SKP yang dikalikan 60% dan nilai perilaku kerja yang dikalikan dengan 40%. Hasil nilai prestasi kerja pegawai menunjukkan nilai yang sama antara perhitungan manual dengan perhitungan aplikasi. Perhitungan nilai prestasi kerja pegawai untuk pegawai ketujuh pada aplikasi dapat dilihat pada Gambar 4.72.

UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH	
<b>A. SASARAN KERJA PEGAWAI</b>		84.52	x 60%	50.71
NILAI PRESTASI AKADEMIK *)				
<b>B. PERILAKU KERJA</b>				
1	ORIENTASI PELAYANAN	85.5		
2	INTEGRITAS	70.42		
3	KOMITMEN	80		
4	DISIPLIN	78		
5	KERJASAMA	82.5		
6	KEPEMIMPINAN	74.67		
JUMLAH		471.09		
NILAI RATA-RATA		78.52		
NILAI PERILAKU KERJA		78.52	x 40%	31.41
NILAI PRESTASI			<b>Baik</b>	<b>82.12</b>

Gambar 4.72 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Ketujuh)



## H. Hasil Uji Coba Perhitungan (Pegawai Kedelapan)

### H.1. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Tabel 4.66 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Kedelapan)

No	Kegiatan Tugas Jabatan	AK	Target				Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya	Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya		
1	membuat tulisan ilmiah populer di bidang kesehatan yang disebarluaskan melalui media massa (2/Setiap Kali)	140	70	100	6	2500000	35	80	7	2150000	279.33	69.83
2	mengajar pada pendidikan dan pelatihan pegawai (0.03/Setiap Kali)	3.15	105	100	6	3200000	105	70	5	3000000	344.92	86.23
Jumlah		143.2									624.25	156.06
Nilai Cakupan SKP											78.03	

Tabel 4.66 merupakan hasil uji coba perhitungan manual penilaian sasaran kerja pegawai untuk pegawai kedelapan. Proses perhitungan nilai sasaran kerja pegawai dibagi menjadi 4 aspek yaitu aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Berikut ini hasil perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi yang disesuaikan dengan rumus yang sama dengan perhitungan manual. Hasil uji coba penilaian SKP pada aplikasi telah menunjukkan hasil yang sesuai dengan penilaian manual terbukti pada kegiatan nomor 1 memiliki nilai capaian SKP sama antara perhitungan manual dan aplikasi serta terbukti dari hasil nilai cakupan SKP yang telah menunjukkan nilai sama. Hasil uji coba perhitungan nilai SKP untuk pegawai kedelapan pada aplikasi dapat dilihat pada Gambar 4.73.



No	III. KEGIATAN TUGAS POKOK JABATAN	AK	TARGET				AK	Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		
1	membuat tulisan ilmiah populer di bidang kesehatan yang disebarluaskan melalui media massa (2/Setiap Kali)	140	70 Setiap Kali	100	6	Rp. 2.500.000	70	35 Setiap Kali	80	7	2150000	279.33	69.83
2	mengajar pada pendidikan dan pelatihan pegawai (0.03/Setiap Kali)	3.15	105 Setiap Kali	100	6	Rp. 3.200.000	3.15	105 Setiap Kali	70	5	3000000	344.92	86.23
Jumlah Angka Kredit		143.15					73.15					624.25	156.06
Nilai Cakupan SKP												78.03	
Kriteria												Baik	

Gambar 4.73 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Sasaran Kerja Pegawai Pada Aplikasi (Pegawai Kedelapan)

## H.2. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja

Penilaian perilaku kerja dilakukan setiap bulan dengan menghitung 6 aspek yang menjadi kriteria penilaian yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Perhitungan manual penilaian perilaku kerja untuk pegawai kedelapan dapat dilihat pada Tabel 4.67.

Tabel 4.67 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Kedelapan)

Aspek	Nilai Perilaku Kerja (Bulan)												Nilai Akhir (Rata-Rata)
	Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nop	Des	
Orientasi Pelayanan	65	66	61	62	63	65	67	67	69	64	64	65	64.83
Integritas	73	72	68	67	68	69	70	71	72	73	67	75	70.42
Komitmen	62	62	67	65	67	68	64	63	62	66	70	80	66.33
Disiplin	60	67	66	77	62	62	77	75	73	71	67	67	68.67
Kerjasama	63	78	65	80	67	64	60	68	67	66	60	60	66.5
Kepemimpinan	61	61	61	61	60	66	76	75	67	73	66	60	65.58
Jumlah	384	406	388	412	387	394	414	419	410	413	394	407	402.33
<b>Rata-rata</b>	<b>64</b>	<b>68</b>	<b>65</b>	<b>69</b>	<b>65</b>	<b>66</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>66</b>	<b>68</b>	<b>67.06</b>

Tabel 4.67 merupakan hasil uji coba perhitungan manual penilaian perilaku kerja tiap bulan untuk pegawai kedelapan. Nilai akhir perilaku kerja didapat dari nilai rata-rata penilaian perilaku kerja selama 1 (satu) tahun.

Hasil uji coba penilaian perilaku kerja pada aplikasi telah menunjukkan hasil yang sama dengan nilai akhir perilaku kerja yang dilakukan secara manual. Terbukti dari hasil nilai rata-rata perilaku kerja selama 1 (satu) tahun telah menunjukkan nilai yang sama antara perhitungan manual dan perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi. Hasil uji coba penilaian perilaku kerja pada aplikasi untuk pegawai kedelapan dapat dilihat pada Gambar 4.74.



B. PERILAKU KERJA		
1	ORIENTASI PELAYANAN	64.83
2	INTEGRITAS	70.42
3	KOMITMEN	66.33
4	DISIPLIN	68.67
5	KERJASAMA	66.5
6	KEPEMIMPINAN	65.58
	JUMLAH	402.33
	NILAI RATA-RATA	67.06

Gambar 4.74 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Perilaku Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Kedelapan)

### H.3. Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pegawai

Uji coba perhitungan nilai prestasi kerja pegawai untuk pegawai kedelapan didapatkan dari menjumlahkan antara nilai capaian SKP yang dikalikan dengan 60% dan nilai perilaku kerja pegawai yang dikalikan dengan 40%. Perhitungan manual penilaian prestasi kerja pegawai untuk pegawai kedelapan dapat dilihat pada Tabel 4.68.

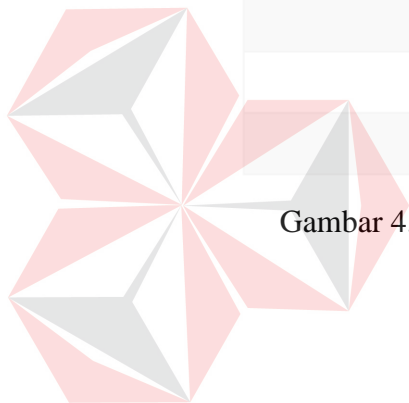
Tabel 4.68 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (Pegawai Kedelapan)

Unsur Yang Dinilai			Jumlah
<b>A. Sasaran Kerja Pegawai</b>		78.03	x 60%
Nilai Prestasi Akademik *)			
<b>B. Perilaku Kerja</b>			
1	Orientasi Pelayanan	64.83	
2	Integritas	70.42	
3	Komitmen	66.33	
4	Disiplin	68.67	
5	Kerjasama	66.5	
6	Kepemimpinan	65.58	
Jumlah		402.33	
Nilai Rata-rata		67.06	
Nilai Perilaku Kerja		67.06	x 40%
<b>Nilai Prestasi</b>			<b>73.64</b>

Hasil uji coba perhitungan manual prestasi kerja pegawai untuk pegawai kedelapan didapatkan bahwa nilai prestasi kerja pegawai tersebut yaitu 73,64. Berikut ini perhitungan nilai prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh aplikasi. Hasil perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi menunjukkan bahwa aplikasi dapat menampilkan nilai sesuai dengan perhitungan manual ini terbukti dari hasil nilai SKP yang dikalikan 60% dan nilai perilaku kerja yang dikalikan dengan 40%. Hasil nilai prestasi kerja pegawai menunjukkan nilai yang sama antara perhitungan manual dengan perhitungan aplikasi. Perhitungan nilai prestasi kerja pegawai untuk pegawai kedelapan pada aplikasi dapat dilihat pada Gambar 4.75.

UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH	
<b>A. SASARAN KERJA PEGAWAI</b>		78.03	x 60%	46.82
NILAI PRESTASI AKADEMIK *)				
<b>B. PERILAKU KERJA</b>				
1	ORIENTASI PELAYANAN	64.83		
2	INTEGRITAS	70.42		
3	KOMITMEN	66.33		
4	DISIPLIN	68.67		
5	KERJASAMA	66.5		
6	KEPEMIMPINAN	65.58		
JUMLAH		402.33		
NILAI RATA-RATA		67.06		
NILAI PERILAKU KERJA		67.06	x 40%	26.82
NILAI PRESTASI			<b>Cukup</b>	<b>73.64</b>

Gambar 4.75 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Kedelapan)



## I. Hasil Uji Coba Perhitungan (Pegawai Kesembilan)

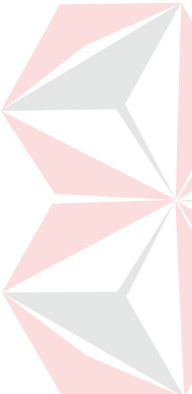
### I.1. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai

Tabel 4.69 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Kesembilan)

No	Kegiatan Tugas Jabatan	AK	Target				Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya	Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya		
1	melaksanakan anamnesa pasien pada kasus patologis kegawatdarutan kebidanan	0.11	55	100	6	0	55	100	6	0	276	92
2	melaksanakan pemeriksaan fisik klien/pasien pada kasus fisiologis tanpa masalah	0.52	65	100	11	1500000	65	100	11	1500000	352	88
3	melakukan pemeriksaan urine reduksi	0.21	70	100	7	0	70	100	7	0	276	92
4	melakukan pemeriksaan urine protein	0.39	78	100	4	0	78	100	4	0	276	92

No	Kegiatan Tugas Jabatan	AK	Target				Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya	Kuantitas Output	Kualitas Mutu	Waktu	Biaya		
5	membuat diagnosa kebidanan sesuai dengan hasil pengkajian pada kasus fisiologis tanpa masalah	0.465	93	100	11	0	93	100	11	0	276	92
6	melaksanakan pemeriksaan fisik klien/pasien pada kasus patologis kegawatdarutan kebidanan	0.172	86	100	8	0	86	100	8	0	276	92
Jumlah		1.867									1732	548
Nilai Cakupan SKP											91.33	

Tabel 4.69 merupakan hasil uji coba perhitungan manual penilaian sasaran kerja pegawai untuk pegawai kesembilan. Proses perhitungan nilai sasaran kerja pegawai dibagi menjadi 4 aspek yaitu aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Berikut ini hasil perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi yang disesuaikan dengan rumus yang sama dengan perhitungan manual. Hasil uji coba penilaian SKP pada aplikasi telah menunjukkan hasil yang sesuai dengan penilaian manual terbukti pada kegiatan nomor 1 memiliki nilai capaian SKP sama antara perhitungan manual dan aplikasi serta terbukti dari hasil nilai cakupan SKP yang telah menunjukkan nilai sama. Hasil uji coba perhitungan nilai SKP untuk pegawai kesembilan pada aplikasi dapat dilihat pada Gambar 4.76.



No	III. KEGIATAN TUGAS POKOK JABATAN	AK	TARGET				AK	Realisasi				Penghitungan	Nilai Capaian SKP
			KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		KUANTITAS OUTPUT	KUALITAS MUTU	WAKTU	BIAYA		
1	melaksanakan anamnesa pasien pada kasus patologi kegawatdarutan kebidanan (0.002/Setiap Kali)	0.11	55 Setiap Kali	100	6	Rp 0	0.11	55 Setiap Kali	100	6	0	276	92
2	melaksanakan pemeriksaan fisik klien/pasien pada kasus fisiologis tanpa masalah (0.008/Setiap Kali)	0.52	65 Setiap Kali	100	11	Rp 1.500.000	0.52	65 Setiap Kali	100	11	1500000	352	88
3	melakukan pemeriksaan urine reduksi (0.003/Setiap Kali)	0.21	70 Setiap Kali	100	7	Rp 0	0.21	70 Setiap Kali	100	7	0	276	92
4	melakukan pemeriksaan urine protein (0.005/Setiap Kali)	0.39	78 Setiap Kali	100	4	Rp 0	0.39	78 Setiap Kali	100	4	0	276	92
5	membuat diagnosa kebidanan sesuai dengan hasil pengkajian pada kasus fisiologis tanpa masalah (0.005/Setiap Kali)	0.465	93 Setiap Kali	100	11	Rp 0	0.465	93 Setiap Kali	100	11	0	276	92
6	melaksanakan pemeriksaan fisik klien/pasien pada kasus patologi kegawatdarutan kebidanan (0.002/Setiap Kali)	0.172	86 Setiap Kali	100	8	Rp 0	0.172	86 Setiap Kali	100	8	0	276	92
Jumlah Angka Kredit		1.867					1.867					1732	548
Nilai Cakupan SKP												91.33	

Gambar 4.76 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Sasaran Kerja Pegawai Pada Aplikasi (Pegawai Kesembilan)

## I.2. Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja

Penilaian perilaku kerja dilakukan setiap bulan dengan menghitung 6 aspek yang menjadi kriteria penilaian yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Perhitungan manual penilaian perilaku kerja untuk pegawai kesembilan dapat dilihat pada Tabel 4.70.

Tabel 4.70 Hasil Uji Coba Perhitungan Penilaian Perilaku Kerja (Pegawai Kesembilan)

Aspek	Nilai Perilaku Kerja (Bulan)												Nilai Akhir (Rata-Rata)
	Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nop	Des	
Orientasi Pelayanan	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	85.5
Integritas	83	87	88	90	91	90	83	87	88	98	96	96	89.75
Komitmen	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Disiplin	89	87	85	83	81	82	83	84	85	86	87	88	85
Kerjasama	88	86	87	80	81	82	83	84	85	86	87	88	84.75
Kepemimpinan	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Jumlah	516	517	518	512	513	515	511	518	522	535	536	539	521
<b>Rata-rata</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>85</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>85</b>	<b>86</b>	<b>87</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>90</b>	<b>86.83</b>

Tabel 4.70 merupakan hasil uji coba perhitungan manual penilaian perilaku kerja tiap bulan untuk pegawai kesembilan. Nilai akhir perilaku kerja didapat dari nilai rata-rata penilaian perilaku kerja selama 1 (satu) tahun.

Hasil uji coba penilaian perilaku kerja pada aplikasi telah menunjukkan hasil yang sama dengan nilai akhir perilaku kerja yang dilakukan secara manual. Terbukti dari hasil nilai rata-rata perilaku kerja selama 1 (satu) tahun telah menunjukkan nilai yang sama antara perhitungan manual dan perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi. Hasil uji coba penilaian perilaku kerja pada aplikasi untuk pegawai kesembilan dapat dilihat pada Gambar 4.77.



B. PERILAKU KERJA		
1	ORIENTASI PELAYANAN	85.5
2	INTEGRITAS	89.75
3	KOMITMEN	80
4	DISIPLIN	85
5	KERJASAMA	84.75
6	KEPEMIMPINAN	96
JUMLAH		521
NILAI RATA-RATA		86.83

Gambar 4.77 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Perilaku Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Kesembilan)

### I.3. Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pegawai

Uji coba perhitungan nilai prestasi kerja pegawai untuk pegawai kesembilan didapatkan dari menjumlahkan antara nilai capaian SKP yang dikalikan dengan 60% dan nilai perilaku kerja pegawai yang dikalikan dengan 40%. Perhitungan manual penilaian prestasi kerja pegawai untuk pegawai kesembilan dapat dilihat pada Tabel 4.71.

Tabel 4.71 Hasil Uji Coba Perhitungan Manual Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (Pegawai Kesembilan)

Unsur Yang Dinilai			Jumlah
<b>A. Sasaran Kerja Pegawai</b>		91.33	x 60%
Nilai Prestasi Akademik *)			
<b>B. Perilaku Kerja</b>			
1	Orientasi Pelayanan	85.5	
2	Integritas	89.75	
3	Komitmen	80	
4	Disiplin	85	
5	Kerjasama	84.75	
6	Kepemimpinan	96	
Jumlah		521	
Nilai Rata-rata		86.83	
Nilai Perilaku Kerja		86.83	x 40%
<b>Nilai Prestasi</b>			<b>89.53</b>

Hasil uji coba perhitungan manual prestasi kerja pegawai untuk pegawai kesembilan didapatkan bahwa nilai prestasi kerja pegawai tersebut yaitu 89,53. Berikut ini perhitungan nilai prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh aplikasi. Hasil perhitungan yang dilakukan oleh aplikasi menunjukkan bahwa aplikasi dapat menampilkan nilai sesuai dengan perhitungan manual ini terbukti dari hasil nilai SKP yang dikalikan 60% dan nilai perilaku kerja yang dikalikan dengan 40%. Hasil nilai prestasi kerja pegawai menunjukkan nilai yang sama antara perhitungan manual dengan perhitungan aplikasi. Perhitungan nilai prestasi kerja pegawai untuk pegawai kesembilan pada aplikasi dapat dilihat pada Gambar 4.78.

UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH	
<b>A. SASARAN KERJA PEGAWAI</b>		91.33	x 60%	54.8
NILAI PRESTASI AKADEMIK *)				
<b>B. PERILAKU KERJA</b>				
1	ORIENTASI PELAYANAN	85.5		
2	INTEGRITAS	89.75		
3	KOMITMEN	80		
4	DISIPLIN	85		
5	KERJASAMA	84.75		
6	KEPEMIMPINAN	96		
JUMLAH		521		
NILAI RATA-RATA		86.83		
NILAI PERILAKU KERJA		86.83	x 40%	34.73
NILAI PRESTASI			<b>Baik</b>	<b>89.53</b>

Gambar 4.78 Hasil Uji Coba Perhitungan Nilai Prestasi Kerja Pada Aplikasi (Pegawai Kesembilan)

#### 4.1.10 Hasil Uji Coba *Usability Testing*

Uji coba *usability testing* dilakukan untuk mengetahui apakah aplikasi telah sesuai dengan prosedur penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Paru Surabaya. Responden yang dilakukan untuk melakukan pengujian *usability testing* terdapat 8 (delapan) responden yang bertindak sebagai Unit SDM, pejabat penilai, dan pegawai yang dinilai. Daftar pegawai Rumah Sakit Paru Surabaya yang bertindak sebagai responden dalam uji coba *usability testing* dapat dilihat pada Tabel 4.72.

Tabel 4.72 Daftar Responden *Usability Testing*

Responden	Nama Pegawai	Jabatan	Jenis Kelamin
1	Elisabet	Koodinator HUMAS	Perempuan
2	Hetty S.	Koordinator Keuangan	Perempuan
3	Siti Murtini	Kepala Seksi UKM & LITBANG	Perempuan
4	Winarti	Kepala Sub Unit Tata Usaha	Perempuan
5	Lilyastuti	Koordinator Kepegawaian	Perempuan
6	Ayu	Staf Keuangan	Perempuan
7	Okky Aditya Surya	Teknisi Elektromedis	Laki-laki
8	dr. Indri	Koordinator LITBANG	Perempuan

Setiap daftar pegawai yang menjadi responden memiliki waktu dalam melakukan *usability testing* yaitu 30 (tiga puluh) menit. *Form usability testing* memiliki beberapa komponen penilaian yaitu *learnability*, *efficiency*, *memorability*, *errors*, dan *satisfaction*. Tahap sebelum melakukan *usability testing* yaitu membuat *form* kuesioner, menyusun skrip *usability testing*, melaksanakan *usability testing* dengan wawancara dan setelah itu menyebarkan kuesioner dan mengisi *form* kuesioner. Setelah melakukan pengisian *form* kuesioner dilanjutkan dengan melakukan analisa data hasil *usability testing*. Perhitungan analisa data dilakukan dengan mengubah kedalam bentuk angka setiap jawaban dengan aturan angka 1 (satu) apabila jawaban positif dan angka 0 (nol) diberikan kepada jawaban negatif. Hasil analisis data hasil *usability testing* dapat dilihat pada Tabel 4.73.

Tabel 4.73 Hasil Uji Coba *Usability Testing*

No	Pertanyaan	Responden (Jawaban dalam angka)								Jawaban Positif	Jawaban Negatif
		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8		
<b><i>Learnability</i></b>											
1	Apakah tulisan teks yang digunakan untuk halaman pada aplikasi sudah jelas bagi anda, mengapa?	1	1	1	1	1	1	1	1	100	0
2	Apakah menu-menu yang ada pada aplikasi mudah untuk dipahami?	1	1	1	1	1	1	1	1	100	0
<b><i>Eficiency</i></b>											
3	Apakah saat menu yang anda klik dapat dengan cepat menampilkan halaman tersebut?	1	1	1	1	1	1	1	1	100	0
4	Apakah saat menyimpan data pada <i>form</i> dapat dengan cepat melakukan penyimpanan data?	1	1	1	1	1	1	1	0	87.5	12.5
5	Apakah saat menampilkan nilai prestasi kerja pada aplikasi, aplikasi dapat dengan cepat menampilkan nilai prestasi kerja pegawai?	1	1	1	1	1	1	1	1	100	0
<b><i>Memorability</i></b>											
6	Apakah Anda dapat menggunakan aplikasi dengan lancar hanya dengan 1 kali pelatihan penggunaan aplikasi?	1	1	1	1	1	0	0	1	75	25

No	Pertanyaan	Responden (Jawaban dalam angka)								Jawaban Positif	Jawaban Negatif
		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8		
<b>Error</b>											
7	Apakah anda menemukan link yang anda klik terjadi <i>error</i> ? tuliskan link tersebut	1	1	1	1	1	1	1	0	87.5	12.5
8	Apakah anda menemukan respon yang tidak terjadi apa-apa ketik anda klik menu?	1	1	1	1	1	0	1	0	75	25
<b>Satisfaction</b>											
9	Apakah menurut anda aplikasi penilaian kinerja tersebut telah memenuhi kebutuhan anda?	1	1	1	0	1	1	1	0	75	25
10	Apakah menurut anda informasi yang ditampilkan sudah sesuai?	1	1	1	1	1	1	1	1	100	0
11	Bagaimanakah menurut anda desain aplikasi penilaian kinerja secara keseluruhan? Uraikan.	1	1	1	1	1	1	1	1	100	0
12	Apa menurut anda aplikasi mudah digunakan?	1	1	1	1	1	1	1	1	100	0
<b>Total Keseluruhan</b>										<b>1100</b>	<b>100</b>
<b>Rata-rata</b>										<b>91.67</b>	<b>8.33</b>

Pada Tabel 4.72 didapatkan bahwa hasil jawaban *usability testing* mendapatkan nilai sebesar 91,67% pertanyaan mendapatkan jawaban positif. Hasil dari *usability testing* akan dilakukan penentuan kualifikasi apakah aplikasi telah memenuhi kualifikasi baik atau belum. Hasil dari perhitungan skala nilai *usability testing* yang terdapat pada Tabel 2.1 didapatkan bahwa nilai 91.67 memenuhi kualifikasi sangat baik dan hasil dinyatakan bahwa aplikasi berhasil dan sesuai dengan kebutuhan pengguna.

## 4.2 Evaluasi Sistem

Berdasarkan pada hasil uji coba sistem pada masing-masing *form* aplikasi penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Paru Surabaya dinilai sudah layak jika keseluruhan hasil uji coba aplikasi ini sesuai dengan hasil keluaran yang di harapkan, serta aplikasi dinilai layak jika dalam uji coba langsung kepada pengguna, pengguna memberikan respon yang baik terhadap aplikasi penilaian kinerja pegawai. Pada uji coba yang telah dilakukan pada fitur-fitur dasar di dalam *form* aplikasi penilaian kinerja pegawai disimpulkan bahwa fitur-fitur tersebut telah berjalan dengan baik dan benar karena *output* yang dihasilkan pada aplikasi sesuai dengan harapan.

### 4.2.1 Pembahasan

Penelitian ini telah menghasilkan aplikasi penilaian kinerja pegawai bagi Rumah Sakit Paru Surabaya yang terdiri atas beberapa fitur yaitu pembuatan sasaran kerja pegawai, verifikasi sasaran kerja pegawai, pengisian realisasi kegiatan pegawai, verifikasi realisasi kegiatan pegawai, penilaian sasaran kerja pegawai, penilaian perilaku kerja, penilaian prestasi kerja, penilaian kinerja pegawai pada

unit kerja, dan pembuatan laporan penilaian kinerja pegawai. Beberapa fitur yang ada pada aplikasi terdapat 4 (empat) fitur yang sudah dapat menyelesaikan permasalahan yang ada.

Pertama yaitu pegawai dapat langsung melakukan pembuatan sasaran kerja pegawai pejabat penilai dapat dengan langsung memverifikasi sasaran kerja pegawai yang telah dibuat serta pegawai juga dapat dengan langsung melakukan pengisian realisasi kegiatan hari pegawau di dalam aplikasi. Fitur ini menjadi solusi bagi permasalahan dalam proses rekapitulasi serta fitur ini juga menjadi solusi bagi permasalahan penggunaan kertas, dimana tanpa adanya penggunaan aplikasi pihak instansi membutuhkan penggunaan kertas sebanyak rata-rata satu rim untuk melakukan pengisian formulir sasaran kerja pegawai dan formulir pengisian realisasi kegiatan harian. Namun dengan adanya aplikasi penilaian kinerja pegawai ini pihak instansi dapat menghemat penggunaan kertas dari segi pembuatan sasaran kerja pegawai dan pengisian realisasi kegiatan harian.

Kedua yaitu pejabat penilai dapat melakukan penilaian kinerja pegawai dengan melakukan penilaian sasaran kerja pegawai, penilaian perilaku kerja pegawai dan penilaian kinerja pegawai tanpa takut terjadi kesalahan dalam proses perhitungan, karena didalam fitur ini aplikasi sudah dapat melakukan perhitungan otomatis didalam sistem. Fitur ini menjadi solusi bagi permasalahan kesalahan perhitungan kinerja pegawai. Berdasarkan uji coba perhitungan antara manual dengan sistem didapatkan bahwa aplikasi dapat melakukan perhitungan secara akurat dimana dari sembilan percobaan perhitungan yang berbeda didapat nilai seratus persen benar dan cocok antara perhitungan nilai manual dengan sistem.

Ketiga yaitu aplikasi dapat memberikan saran dalam proses penilaian kinerja pegawai pada unit kerja, dimana terdapat beberapa kriteria penilaian yang sama antara penilaian perilaku kerja dengan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja. Fitur ini menjadi solusi untuk permasalahan nilai yang berbeda dari beberapa aspek yang sama antara penilaian perilaku kerja dan penilaian kinerja pegawai pada unit kerja. Hasil uji coba perhitungan penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada sub bagian hasil uji coba perhitungan manual dan aplikasi.

Keempat yaitu aplikasi dapat memberikan laporan penilaian kinerja pegawai secara cepat kepada manajerial dengan membutuhkan waktu kurang lebih selama lima menit sehingga pihak manajerial dapat langsung melakukan evaluasi kinerja pegawai. Fitur ini menjadi solusi bagi permasalahan dalam pelaporan penilaian kinerja pegawai yang membutuhkan waktu rata-rata 1 sampai dengan dua minggu untuk menghasil laporan nilai kinerja sebanyak 216 pegawai. Waktu yang diperlukan untuk menghasilkan laporan pada aplikasi yaitu tiga puluh detik untuk 20 data yang digunakan, sehingga jika menggunakan seluruh data pegawai pada Instansi maka jumlah data pegawai dibagi dengan jumlah data yang digunakan pada aplikasi yaitu 216 dibagi dengan 20 dan setelah itu dikalikan dengan jumlah waktu *response time* untuk 20 data. Waktu yang diperlukan oleh aplikasi untuk pembuatan laporan pada aplikasi yaitu  $((216/20)*30)/60$  menit = 5.4 menit.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil implementasi aplikasi penilaian kinerja pegawai berbasis *web* pada Rumah Sakit Paru Surabaya yaitu sebagai berikut:

1. Aplikasi dapat menghilangkan kesalahan perhitungan nilai kinerja pegawai yang telah dihitung secara otomatis melalui aplikasi dan aplikasi juga dapat memberikan rekomendasi nilai di dalam proses penilaian kinerja pegawai pada unit kerja pegawai.
2. Aplikasi dapat menghasilkan laporan penilaian kinerja pegawai secara cepat yang terdiri atas laporan nilai prestasi kerja keseluruhan pegawai, laporan nilai kinerja pada unit kerja keseluruhan pegawai, laporan daftar pegawai yang perlu diberikan pembinaan, laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja tertinggi, laporan 10 pegawai dengan nilai prestasi kerja terendah, laporan grafik perbandingan nilai prestasi kerja pegawai tiap tahun, dan laporan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai tiap unit.

#### **5.2 Saran**

Saran yang diperlukan untuk pengembangan aplikasi penilaian kinerja pegawai berbasis *web* ini yaitu dengan penambahan metode 360 derajat untuk proses penilaian kinerja pegawai pada unit kerja, dimana setiap pegawai yang terdapat pada unit kerja dapat melakukan penilaian terhadap sesama rekan kerja sehingga nilai yang didapatkan oleh pegawai menjadi lebih akurat dan sesuai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bin Ladjamudin, A.-B. (2005). *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Connolly, T., & Begg, C. (2010). *Database Systems: a practical approach to design, implementation, and management. 5th Edition*. Boston: Pearson Education.
- Dewanto, J. (2004). System Development Life Cycle dengan Beberapa Pendekatan. *FASILKOM Vol.2 No.1*, 2, 39.
- Fathansyah. (2002). *Basis Data*. Bandung: Informatika.
- Grobler, P., Warnich, S., Carrell, M., Elbert, N., & Hatfield, R. (2006). *Human Resource Management in South Africa*. Africa: Jennifer Pegg.
- Hanson, W. (2000). *Pemasaran Internet*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hardjono, D. (2006). *Seri Panduan Lengkap Menguasai Pemrograman Web Dengan PHP 5*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Inmon, W. (2005). *Building The Data Warehouse Fourth Edition*. Indiana: Wiley Publishing.
- Jackson, J., & Mathis, R. (2006). *Human Resource Managemen (10th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kadir, A. (2009). *Membuat Aplikasi Web dengan PHP + Database MySQL*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personel Berbasis Balanced Scorecard*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKNP.
- Parmenter, D. (2007). *Key Performance Indicators*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

- Pierce, J., Donal, G. G., & Randal, W. D. (2002). *Management and Organization*. Jakarta: Indonesia Indeks.
- Pressman, R. (2015). *Rekayasa Perangkat Lunak : Pendekatan Praktisi Buku 1*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Rivai, & Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Romeo. (2003). *Testing dan Implementasi Sistem, Edisi Pertama*. Surabaya: Stikom Surabaya.
- Ruky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pusaka Utama.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Saputra, E., Mazalisa, Z., & Andryani, R. (2014). Usability Testing Untuk Mengukur Penggunaan Website Inspektorat Kota Palembang. *Jurnal Teknik Informatika*.
- Simarmata, J. (2010). *Rekayasa Web*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sutarman. (2003). *Membangun Aplikasi Web dengan PHP dan MySQL*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yumarlin, M. (2016). Evaluasi Penggunaan Website Universitas Janabdra dengan Menggunakan Metode Usability Testing. *Jurnal Informasi Interaktif Vol.1 No.1*, 41.