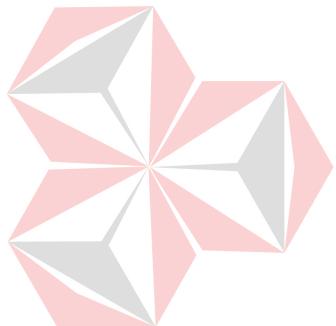


## LAPORAN KERJA PRAKTEK

### RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PADA PT. BEON INTERMEDIA



Disusun Oleh :

|                         |                 |
|-------------------------|-----------------|
| Erma Dwi Fendriawati    | (07.41010.0311) |
| Bilqish Nadia Revinggar | (07.41010.0315) |

SEKOLAH TINGGI  
MANAJEMEN INFORMATIKA & TEKNIK KOMPUTER  
SURABAYA  
2010

## LAPORAN KERJA PRAKTEK

### RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PADA PT. BEON INTERMEDIA

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian Tahap Akhir

Program Strata Satu (S1)



SEKOLAH TINGGI  
MANAJEMEN INFORMATIKA & TEKNIK KOMPUTER  
SURABAYA  
2010



*Kesabaran dan Keikhlasan adalah kunci utama dalam hidup yang penuh dengan ujian dan Allah SWT melihat bukan pada bentukmu ataupun perbuatanmu melainkan pada hatimu.....*

Ku persembahkan kepada

Ayahanda & Ibunda tercinta

Beserta semua orang yang menyayangi kami



## LAPORAN KERJA PRAKTEK

### RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PADA PT. BEON INTERMEDIA

Telah diperiksa, diuji dan disetujui

Surabaya, 7 Mei 2010

Disetujui:



NIDN: 0731057301

Mengetahui:

Ka-Prodi Sistem Informasi

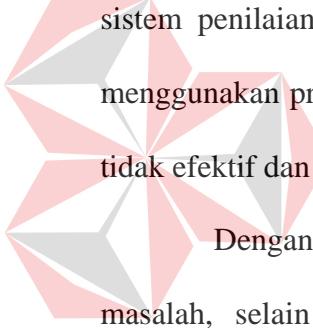
Dra.M.J. Dewiyani Sunarto, M.Pd

NIDN: 0725076301

## ABSTRAK

Penilaian terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap para pekerja memiliki standar mutu untuk mengukur keberhasilan kerja. Maka dari itu dibuatlah sebuah Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan, untuk melakukan proses penilaian setiap karyawan tersebut.

Studi kasus yang diambil adalah pada PT Beon Intermedia Surabaya. Berdasarkan wawancara dengan pihak perusahaan, didapatkan informasi bahwa



sistem penilaian kinerja karyawan yang ada pada PT Beon Intermedia masih menggunakan proses pencatatan manual. Kelemahan proses manual ini tentu saja tidak efektif dan tidak efisien dalam penggunaan waktu.

Dengan adanya aplikasi ini, sistem yang dibuat dapat memecahkan masalah, selain itu sistem juga dapat merancang dan membangun Sistem Penilaian Kinerja Karyawan .

**Kata kunci:** kinerja, efektif, efisien.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Allah SWT Penulis ucapkan atas selesaiannya kerja praktek dan pembuatan laporannya. Laporan ini disusun berdasarkan kerja praktek dan hasil studi yang dilakukan selama lebih kurang satu bulan di PT. Beon Intermedia.

Kerja Praktek ini membahas tentang Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja pada PT. Beon Intermedia.

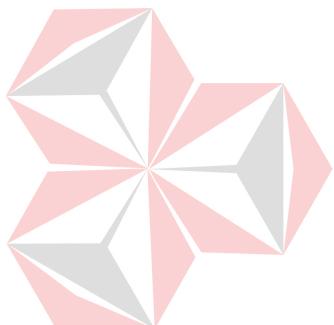
Penyelesaian laporan kerja praktek ini tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang benar-benar memberikan masukan dan dukungan kepada Penulis.

Untuk itu Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan ketabahan dan kemudahan dalam menyelesaikan laporan kerja praktek ini.
2. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang selalu mendoakan dan mendukung setiap langkah dan aktifitas Penulis.
3. Bapak Yoseph Jangkung Karyantoro, Drs., MBA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Teknik Komputer Surabaya.
4. Bapak Anjik Sukmaaji, S.Kom.,M.Eng selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberikan bimbingan selama proses pembuatan laporan kerja praktek ini.
5. Bapak Danton Prabawanto, selaku Direktur Utama yang telah menyediakan tempat kerja praktek kepada Penulis.
6. Segenap staff dan karyawan PT. Beon Intermedia yang tidak bisa kami sebutkan satu-persatu.

7. Hendra Darwinttha dan teman-teman tercinta yang tidak bisa kami sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada kami.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang setimpal kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan nasehat. Penulis menyadari bahwa kerja praktek yang dikerjakan masih banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran dari semua pihak sangatlah diharapkan agar aplikasi ini dapat lebih baik lagi dikemudian hari. Semoga laporan kerja praktek ini dapat diterima dan bermanfaat bagi penulis dan pihak lain.



Surabaya, Mei 2010  
UNIVERSITAS  
**Dinamika**  
Penulis

## DAFTAR ISI

|                                       |      |
|---------------------------------------|------|
| ABSTRAK .....                         | .iv  |
| KATA PENGANTAR .....                  | v    |
| DAFTAR ISI.....                       | vii  |
| DAFTAR GAMBAR .....                   | x    |
| DAFTAR TABEL .....                    | xii  |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                  | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN .....               | 1    |
| 1.1 Latar Belakang Masalah.....       | 1    |
| 1.2 Perumusan Masalah.....            | 3    |
| 1.3 Batasan Masalah.....              | 3    |
| 1.4 Tujuan.....                       | 4    |
| 1.5 Manfaat.....                      | 4    |
| 1.6 Sistematika Penulisan.....        | 4    |
| BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....  | 7    |
| 2.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....   | 7    |
| 2.2 Struktur Organisasi.....          | 10   |
| 2.3 Deskripsi Tugas.....              | 11   |
| 2.4 Denah Lokasi.....                 | 19   |
| BAB III LANDASAN TEORI.....           | 20   |
| 3.1 Pengertian Sistem Informasi ..... | 20   |
| 3.2 Program Penunjang .....           | 21   |
| 3.2.1 Visual Basic.NET .....          | 21   |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.2.2 .Net Framework.....                    | 21        |
| 3.2.3 MySQL.....                             | 23        |
| 3.3 Alat analisis dan Rancangan.....         | 24        |
| 3.3.1 Flow Chart .....                       | 24        |
| A. Data Flow Diagram.....                    | 25        |
| 3.3.2 Power Designer .....                   | 26        |
| 3.3.3 Entity Relationship Diagram(ERD) ..... | 27        |
| 3.3.4 Crystal Report.....                    | 28        |
| 3.4 Sistem Penilaian Kinerja Karyawan.....   | 28        |
| 3.5 Analisa dan Perancangan Sistem.....      | 29        |
| <b>BAB DESKRIPSI PEKERJAAN .....</b>         | <b>31</b> |
| 4.1 Menganalisa Sistem.....                  | 31        |
| 4.2 Mendesain Sistem.....                    | 33        |
| 4.2.1 System Flow .....                      | 33        |
| 4.2.2 Context Diagram .....                  | 35        |
| 4.2.3 Diagram Berjenjang.....                | 35        |
| 4.2.4 Data Flow Diagram .....                | 36        |
| A. Data Flow Diagram Level 0 .....           | 36        |
| B. DFD Level 1 Subsistem Penginputan .....   | 38        |
| C. DFD Level 1 Subsistem Penilaian .....     | 38        |
| D. DFD Level 1 Subsistem Laporan .....       | 39        |
| 4.2.5 Entity Relationship Diagram (ERD)..... | 40        |
| A. CDM(Conceptual Data Model) .....          | 40        |
| B. PDM(Physical Data Model).....             | 40        |

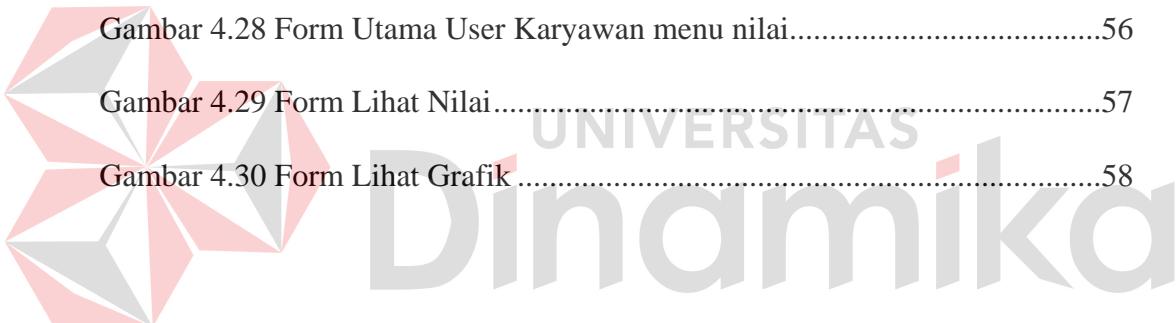
|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| 4.2.6 Struktur Tabel .....           | 41 |
| 4.3 Mengimplementasikan Sistem ..... | 43 |
| BAB V PENUTUP.....                   | 59 |
| 5.1 Kesimpulan.....                  | 59 |
| 5.2 Saran.....                       | 59 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                 | 60 |
| LAMPIRAN.....                        | 61 |



## **DAFTAR GAMBAR**

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 Struktur Organisasi.....   | 10 |
| Gambar 2.2 Denah Lokasi.....  | 19 |
| Gambar 4.1 Dokumen Flow Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan .....                         | 32 |
| Gambar 4.2 System Flow Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan .....                          | 34 |
| Gambar 4.3 Context Diagram Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan ..                         | 35 |
| Gambar 4.4 Hipo Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan .....                                 | 36 |
| Gambar 4.5 DFD Level 0 Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan .....                          | 37 |
| Gambar 4.6 DFD Level 1 Subsistem Penginputan Sistem Informasi Penilaian<br>Kinerja Karyawan ..... | 38 |
| Gambar 4.7 DFD Level 1 Subsistem Sistem Penilaian Informasi Penilaian Kinerja<br>Karyawan .....   | 39 |
| Gambar 4.8 DFD Level 1 Subsistem Laporan Sistem Informasi Penilaian Kinerja<br>Karyawan .....     | 39 |
| Gambar 4.9 CDM Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan .....                                  | 40 |
| Gambar 4.10 PDM Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan .....                                 | 41 |
| Gambar 4.11 Form Login.....   | 43 |
| Gambar 4.12 Form Utama User Manajer menu “Menu” .....   | 44 |
| Gambar 4.13 Form Utama User Manajer menu “Configuration” .....                                    | 45 |
| Gambar 4.14 Form Master Karyawan.....   | 46 |
| Gambar 4.15 Form Master Kriteria.....   | 47 |
| Gambar 4.16 Form Master Bagian.....   | 48 |
| Gambar 4.17 Form Utama User Manajer menu “Laporan” .....  | 48 |

|  |    |
|--|----|
| Gambar 4.18 Form Laporan nilai per Bagian .....          | 49 |
| Gambar 4.19 Form Laporan Grafik per Bagian .....         | 50 |
| Gambar 4.20 Form Laporan per Karyawan .....              | 51 |
| Gambar 4.21 Form Laporan nilai per Karyawan .....        | 52 |
| Gambar 4.22 Form Laporan Grafik per Karyawan .....       | 52 |
| Gambar 4.23 Form Laporan note per Karyawan .....         | 53 |
| Gambar 4.24 Form Ranking.....                            | 54 |
| Gambar 4.25 Form Utama User Karyawan tab Menu .....      | 54 |
| Gambar 4.26 Form Utama User Karyawan menu Penilaian..... | 55 |
| Gambar 4.27 Form Penilaian .....                         | 56 |
| Gambar 4.28 Form Utama User Karyawan menu nilai.....     | 56 |
| Gambar 4.29 Form Lihat Nilai.....                        | 57 |
| Gambar 4.30 Form Lihat Grafik .....                      | 58 |



## **DAFTAR TABEL**

|   |    |
|---|----|
| Tabel 3.1 Simbol block chart .....                  | 24 |
| Tabel 3.2 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan ..... | 29 |
| Tabel 4.1 Tabel Karyawan .....                      | 41 |
| Tabel 4.2 Tabel Bagian .....                        | 42 |
| Tabel 4.3 Tabel Guru/Karyawan.....                  | 42 |
| Tabel 4.4 Tabel Kriteria .....                      | 42 |



## **DAFTAR LAMPIRAN**

|   |     |
|---|-----|
| Lampiran 1 Script Program.....                                  | 61  |
| Lampiran 2 Kartu Bimbingan .....                                | 125 |
| Lampiran 3 Acuan Kerja .....                                    | 126 |
| Lampiran 4 Garis Besar Rencana Kerja Mingguan .....             | 127 |
| Lampiran 5 Log Harian Dan Catatan Perubahan Kerja Praktek ..... | 128 |
| Lampiran 6 Kehadiran Kerja Praktek .....                        | 129 |



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Penilaian terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap para pekerja memiliki standar mutu untuk mengukur keberhasilan kerja. Namun kualitas kerja dari beberapa pekerja tidak selamanya sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan penilaian terhadap kinerja yang dihasilkan (*performance*) menjadi menurun.

Stewart (1998:125-126) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu butir dari delapan butir pemberdayaan. Jika proses pemberdayaan melalui training telah dilaksanakan, pentinglah memantau perkembangannya dan menilai hasilnya. Pemantauan dan penilaian dilakukan secara terus-menerus sehingga menjadi sebagian ciri manajemen yang dijalankan, baik penilai maupun yang dinilai dengan mempertimbangkan sasaran-sasaran dan standar-standar yang telah ditetapkan, dipenuhi dan dicermati.

Salah satu praktik penilaian kinerja karyawan pada PT Beon Intermedia sebagaimana yang telah terlaksana, mencerminkan kemampuan karyawan yang telah memahami apa yang menjadi tujuan, sasaran, dan harapan perusahaan. Selanjutnya muncul suatu persoalan pada saat dihadapkan pada prestasi kerja,

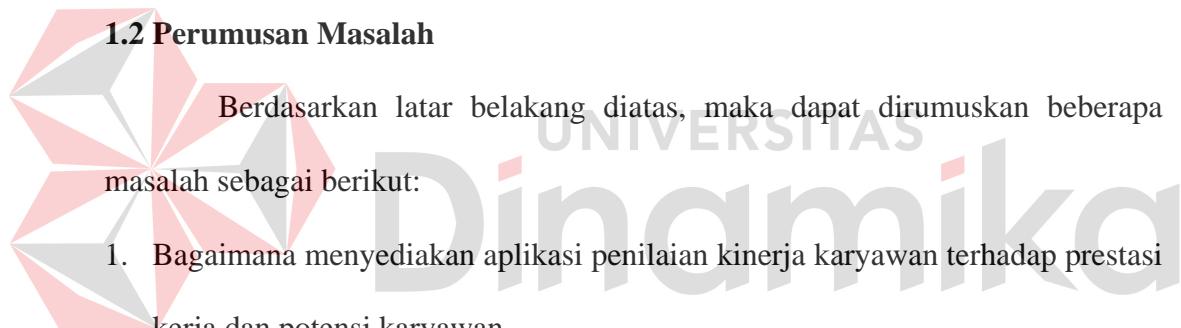
yaitu model penilaian yang telah menjadi ketentuan perusahaan tidak dapat memenuhi tuntutan kondisi dan situasi di lingkungan usaha akan menyebabkan karyawan memiliki sikap dan perilaku yang dipaksakan untuk memenuhi peraturan perusahaan. Selanjutnya, kreatifitas dan inisiatif karyawan untuk melakukan sesuatu yang menurutnya lebih baik akan hanya menjadi keinginan dan harapan yang tidak terlaksana karena terbebani dan terikat oleh kebijakan perusahaan atau pendapat yang berbeda dengan atasan.

Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis prestasi kerja di bawah standar maka perlu adanya penilaian yang objektif dengan metode penilaian perilaku yang direncanakan, yakni memandang sikap karyawan yang memperoleh beban tanggung jawab tugas-tugas di dalam perusahaan sebagai pertimbangan atas terbentuknya perilaku mereka. Dengan mempertimbangkan pengalaman-pengalaman yang terjadi sebelumnya dan memprediksi kejadian-kejadian mendatang akan dapat mengidentifikasi pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan, apakah dapat terlaksana dengan mudah atau bahkan sulit untuk diselesaikan. Hal ini akan sangat terkait dengan gambaran perilaku sebagai dimensi kerja terhadap metode penilaian kinerja sebagai bahan evaluasi pekerjaan karyawan di perusahaan.

Sikap tersebut di atas merupakan indikator karyawan untuk selalu memberikan respon yang positif pada atasannya, sebab atasan tidak secara langsung dapat menentukan faktor penilaian atas dasar *unfair* namun sangat mempertimbangkan aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam penilaian di lapangan.

PT Beon Intermedia yang terletak di Surabaya, *performance appraisal report* (hasil penilaian kinerja) yang telah disosialisasikan perlu adanya standarisasi dan ukuran penilaian yang tepat untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mendukung ke arah penilaian yang objektif sehingga mewujudkan prestasi kerja yang memadai bagi tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan.

Diharapkan dengan adanya aplikasi penilaian kinerja karyawan di PT Beon Intermedia bisa meminimalkan waktu dalam menilai setiap karyawan, dan mendapatkan laporan yang diharapkan oleh pemimpin di PT Beon Intermedia yang akurat.



## 1.3 Batasan Masalah

Pada pembuatan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan ini meliputi beberapa batasan-batasan yaitu:

1. Dalam pengumpulan data difokuskan pada ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan pada PT. Beon Intermedia Surabaya.

2. Laporan yang dihasilkan adalah laporan penilaian kinerja karyawan tiap bulan, triwulan, dan tahunan.
3. Penilaian ini dilakukan antar karyawan dalam satu bagian.
4. Aplikasi yang dibangun untuk seluruh karyawan dan Manajer di PT. Beon Intermedia.

#### **1.4 Tujuan**

Adapun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan ini memiliki tujuan-tujuan yang akan dicapai, antara lain:

1. Dapat merancang serta membangun *Sistem Infromasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Beon Intermedia.*
2. Dapat mengetahui peringkat karyawan PT Beon Intermedia Surabaya berdasarkan penilaian kinerja dari masing – masing bagian.
3. Dapat menentukan karyawan terbaik untuk mendapat bonus tahunan.

#### **1.5 Manfaat**

Diharapkan setelah pembuatan proyek ini dapat mempermudah manajer dalam pengambilan keputusan untuk penilaian kinerja karyawan. Dengan demikian pengolahan data hasil kinerja karyawan di perusahaan dapat berlangsung lebih cepat dan efisien sehingga dapat menghasilkan laporan yang akurat.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran menyeluruh terhadap masalah yang sedang

dibahas, maka sistematika penulisan dapat dibagi dalam beberapa bab, sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada Bab ini diuraikan tentang latar belakang permasalahan, sedangkan inti dari permasalahan digambarkan dalam perumusan masalah. Pembatasan masalah menjelaskan batasan-batasan dari sistem yang dirancang sehingga tidak keluar dari ketentuan yang ditetapkan. Tujuan penelitian berupa harapan dari hasil yang akan dicapai dari perancangan sistem tersebut.

## **BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum PT Beon Intermedia Surabaya yang menguraikan gambaran umum perusahaan seperti lokasi perusahaan, keadaan, kondisi dan situasi PT Beon Intermedia Surabaya. Selain itu, mencakup hal lain yang berkaitan dengan instansi/lembaga, seperti sejarah umum dan struktur organisasi PT Beon Intermedia Surabaya.

## **BAB III LANDASAN TEORI**

Pada Bab ini dijelaskan beberapa teori singkat yang berhubungan dengan sistem penilaian kinerja karyawan, analisa dan perancangan sistem informasi.

## **BAB IV DESKRIPSI PEKERJAAN**

Pada Bab ini diuraikan tentang prosedur dan langkah-langkah sistematis dalam menyelesaikan proyek. Bab ini juga berisi tentang perancangan sistem dengan menggunakan *Document Flow*, *Data Flow Diagram (DFD)*, dan *Entity Relationship Diagram (ERD)*. Bab ini juga mencantumkan spesifikasi program yang dibangun, hasil dan evaluasi permasalahan yang dirumuskan dan saran untuk mengubah atau menyederhanakan fungsi.

## BAB V PENUTUP

Pada Bab ini berisi tentang kesimpulan, dan penjelasan, serta saran-saran yang bermanfaat untuk peningkatan efisiensi sistem dan pengembangan sistem sebelumnya.

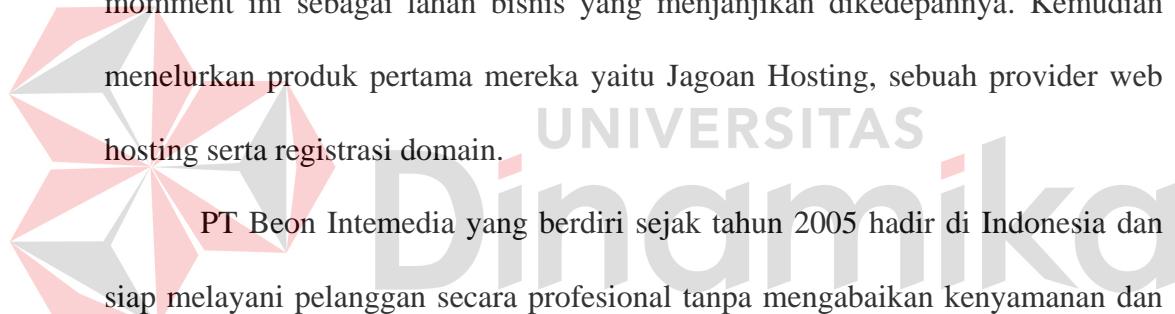


## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **2.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

World Wide Web adalah bisnis yang besar yang membutuhkan webhosting handal, layanan sesuai kebutuhan, tetapi dengan harga yang terjangkau. Kebutuhan berbagai kalangan akan server hosting serta jasa pendaftaran domain terpercaya di Indonesia membuat pendiri dari PT Beon Intimedia yaitu Danton Prabawanto dan Farid Rahman untuk memanfaatkan momment ini sebagai lahan bisnis yang menjanjikan dikedepannya. Kemudian menelurkan produk pertama mereka yaitu Jagoan Hosting, sebuah provider web hosting serta registrasi domain.



PT Beon Intimedia yang berdiri sejak tahun 2005 hadir di Indonesia dan siap melayani pelanggan secara profesional tanpa mengabaikan kenyamanan dan kebutuhannya. Pelayanan serta kehandalan server adalah ciri khas dari Jagoan Hosting dalam memberikan kepuasaan ke pelanggannya. Berjalan selama 2 tahun, Jagoan Hosting telah dapat membuktikan kepada kancah dunia internet khususnya di Indonesia sebagai web hosting termuda yang masuk dalam 10 web hosting terbaik di Indonesia. Beberapa hal berikut menjadikan Jagoan Hosting siap menjadi Partner terbaik Anda di dunia Internet dan menjadi penyedia layanan Hosting Handal di Indonesia.

## 1. Layanan Profesional

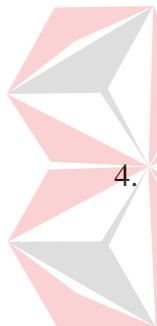
Dengan komitmen kami untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi Anda, tanggap serta profesional dalam menangani segala kebutuhan Anda senantiasa kami berikan untuk Anda.

## 2. Kecepatan Akses Tinggi

Faktor yang paling penting dalam sebuah website adalah kecepatan akses yang tinggi. Hal ini kami wujudkan dengan server-server kecepatan akses yang tinggi untuk Anda.

## 3. Harga Sangat Terjangkau

Efisiensi dan efektifitas yang kami lakukan menjadikan Jagoan Hosting mampu menghadirkan Hosting Murah dengan menggunakan patokan layanan dan harga luar negeri.



## 4. Full Control Panel

Control panel kami menggunakan CPanel dan Lxadmin untuk linux hosting. Dengan Fantastico autoinstaller, dilengkapi RVskin dengan dukungan berbagai bahasa, Fasilitas Unlimited (SubDomain, email, ftp, database) dan fitur handal lainnya.

## 5. Layanan 24 Jam

Tim support siap membantu anda baik melalui email, chat, maupun paging kapan saja. Team support yang dekat dengan domisili Anda karena kami hadir di Surabaya.

## 6. Server dan Network yang Cepat

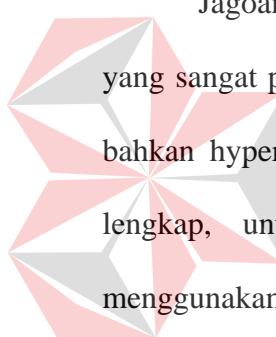
Dengan server Dual Intel Xeon Quad Core (8 core total) dan Dual CPU AMD Dual Core Opteron, serta didukung Equinix Internet Business

Exchange? (IBX?) data center dan IIX connection menjadikan server dan network sangat handal. Server IIX (Hosting Indonesia) berada di gedung pusat PT INDOSAT.

#### 7. Jaminan Uang Kembali dan Server Uptime

Jaminan uang kembali selama 30 hari dan jaminan 99.9% network uptime.

Selain Jagoan Hosting, PT. Beon Intermedia juga melayani jasa web development. Dan tahun 2009, web development telah di mantapkan posisinya menjadi divisi tersendiri yaitu Jagoan Web yang khusus menangani jasa design website, web development serta website e-commerce.

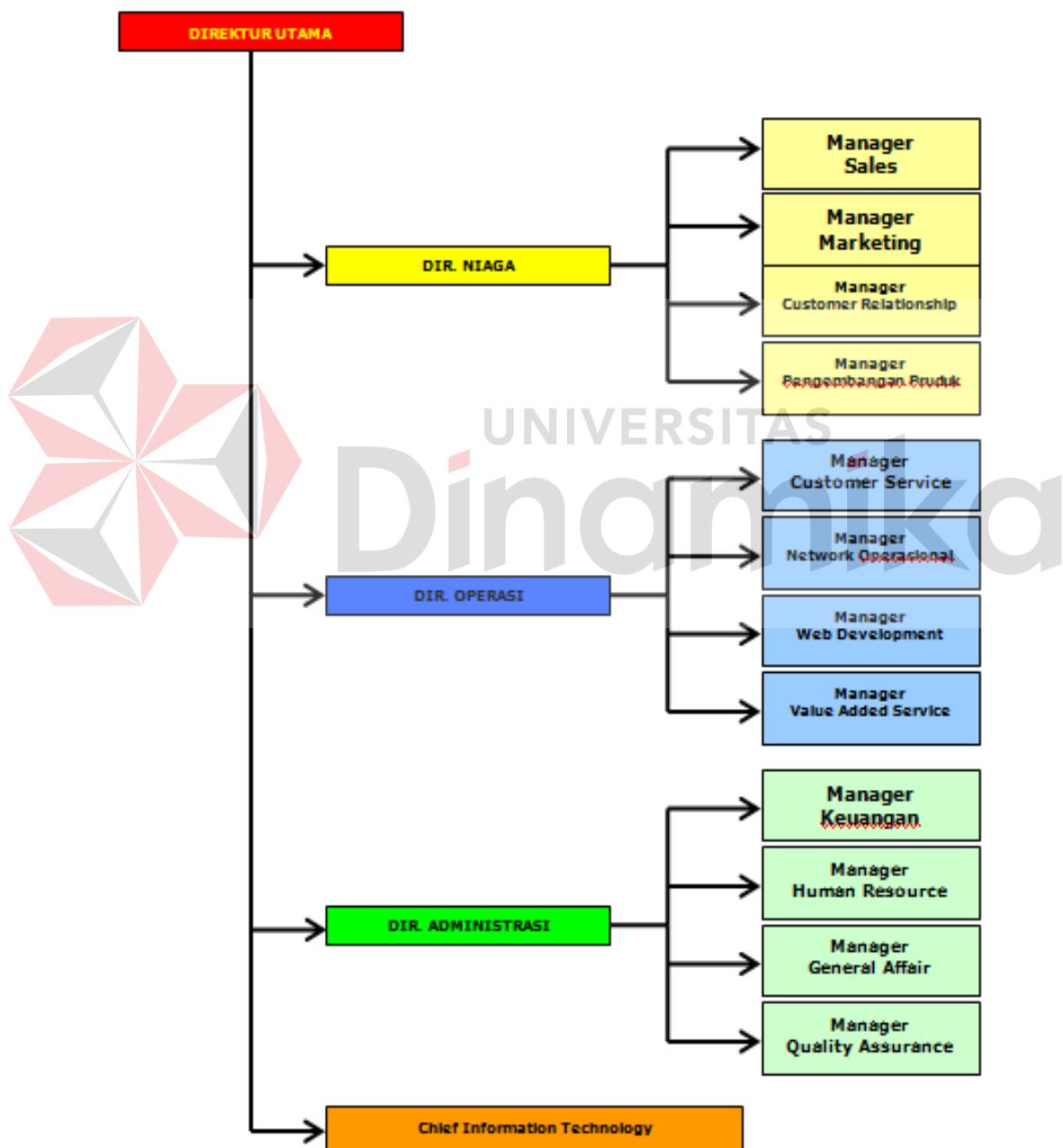


JagoanWeb menghadirkan produk JagoanStore, website toko online instan yang sangat profesional dan dilengkapi dengan fitur-fitur layaknya toko offline bahkan supermarket. Disamping fitur-fitur promosi toko online yang sangat lengkap, untuk memudahkan Anda berbisnis toko online, JagoanStore menggunakan CMS (content management system) untuk mengatur toko online Anda. Menggunakan JagoanStore bisa membuat Anda memiliki website bisnis online tanpa harus memahami scripting / teknik pembuatan website. CMS yang mudah digunakan dan dukungan dokumentasi yang lengkap akan semakin mempermudah Anda untuk memulai toko online / bisnis online Anda.

Dengan adanya 2 divisi unggulan PT Beon Intermedia ini, diharapkan misi PT Beon Intermedia "best online partner" dapat terus dipertahankan dan dipercaya oleh pelanggan setia mereka.

## 2.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sistem pengendali jalannya kegiatan dimana terdapat pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian pada organisasi tersebut, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2.1 di bawah ini :



Gambar 2.1 Struktur Organisasi

### 2.3 Deskripsi Tugas

#### a. Direktur Utama

Direktur Utama mempunyai tugas memimpin dan mengkoordinasikan semua kegiatan Direktur Niaga, Direktur Operasi,Direktur Administrasi, dan Chief Information Technology melakukan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan instansi terkait.

#### b. Direktur Niaga

Tugas Direktur Niaga ini adalah mencapai tujuan yang bersifat keniagaan (business objective) dalam mencapai keuntungan/laba sebesar-besarnya.

#### c. Direktur Operasi

1. Menentukan prosedur pemakaian dan tata tertib penggunaan fasilitas
2. Sebagai penanggung jawab operasional fasilitas Umum;

#### d. Direktur Administrasi

Direktur Administrasi tugasnya adalah koordinasi dan membantu operasional umum organisasi. Untuk mengelola suatu proyek atau acara organisasi guna menjamin audit dan dokumentasi pekerjaan tersimpan dengan baik sesuai prosedur. Ia harus dapat bekerja mandiri, termotivasi, pro-aktif, dan menjaga komunikasi antar seluruh karyawan PT. Beon Intermedia.

#### e. Chief Information Technology

1. Mengembangkan dan menyusun strategi dan rencana TI perusahaan untuk jangka pendek, menengah, dan panjang, untuk

memastikan kesesuaian dengan strategi dan rencana perusahaan dalam mencapai sasaran usaha.

2. Menganalisa dan mengkaji perkembangan dan tren teknologi informasi serta pengaruhnya ke industri dan bidang usaha berkecimpung, untuk menjadi landasan bagi penetapan dan penyusunan rekomendasi pengembangan TI secara korporat.
3. Menyusun anggaran bagian TI dan mengontrol penggunaan dan realisasi dari anggaran tersebut untuk memastikan efektifitas dan efisiensinya.
4. Mengkordinir perencanaan arsitektur TI dengan membangun suatu pendekatan arsitektural TI untuk keseluruhan sistem perusahaan/korporat, menyiapkan kapasitas perencanaan sehingga pelayanan kepada pelanggan terpelihara secara konsisten dan tidak kompromis, mempertimbangkan kreasi-nilai dalam membangun suatu arsitektur perusahaan aplikasi, dan selalu mengupdate pengetahuan tentang perkembangan TI yang mutakhir.
5. Mengarahkan dan mengkordinir penciptaan manajemen pelayanan TI yang efektif untuk seluruh cabang, unit dan korporat, dengan:
  - a. bermitra dengan provider yang melayani perusahaan untuk menjamin perolehan pelayanan yang benar dan yang dibutuhkan oleh kegiatan usaha agar sejalan dengan proses-proses dalam perusahaan.
  - b. mengkordinir pelaksanaan SLA (service level agreement) TI di seluruh perusahaan.

- 
- c. menjamin pemberian manajemen pelayanan SLA yang tepat, demikian pula untuk pelayanan internal.
  - d. menyiapkan rencana pemulihan pada upaya antisipasi terhadap tiap serangan bahaya yang sama artinya dengan menjamin sistem TI secara maksimum.
  - e. mempertimbangkan biaya dan dasar-dasar dalam negosiasi kontrak.
  - f. menyeleksi, merekomendasikan dan memberikan pelatihan TI yang tepat kepada staff TI di perusahaan.
6. Mengarahkan dan mengordinir pendayagunaan software dan hardware untuk mencapai kinerja optimum di seluruh perusahaan.
7. Mengordinir perencanaan dan pelaksanaan proyek TI yang besar di seluruh perusahaan, untuk memastikan integrasi korporat dan pencapaian target penyelesaian proyek dengan tepat waktu.

f. Manager Sales & Marketing

- 1. Menentukan harga jual, produk yang akan dilaunching, jadwal kunjungan serta sistem promosi untuk memastikan tercapainya target penjualan.
- 2. Memonitor perolehan order serta merangkumkan forecast untuk memastikan kapasitas produksi tersedia secara optimal.
- 3. Memonitor jumlah stock seluruh Dept. Sales & Marketing untuk memastikan umur stock perusahaan tidak melebihi target yang telah ditentukan.

4. Menganalisa dan mengembangkan strategi marketing untuk meningkatkan jumlah pelanggan dan area sesuai dg target yang ditentukan.
5. Menganalisa dan memberikan arah pengembangan design & warna, untuk memastikan pengembangan produk sesuai dengan kebutuhan pasar.
6. Melakukan evaluasi kepuasan pelanggan dari hasil survei seluruh sales team untuk memastikan tercapainya target kepuasan pelanggan yang ditentukan.
7. Menerapkan budaya, sistem, dan peraturan intern perusahaan serta menerapkan manajemen biaya, untuk memastikan budaya perusahaan dan sistem serta peraturan dijalankan dengan optimal.



g. Manager Customer Relationship

Tugas Manager Customer Relationship adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang penting bagi pelanggan, mengusung falsafah customer oriented, dan menyediakan dukungan pelanggan yang sempurna.

h. Manager Pengembangan Produk

Tugas dari Manager Pengembangan Produk adalah Merencanakan, mengembangkan dan mengimplementasikan strategi pengembangan produk.

i. Manager Customer Service

Tugas Manager Customer Service adalah menangani keluhan / komplain pelanggan, mencatat dan mengikuti semua aspek penjualan.

j. Manager Network Operational

Tugas Manager Network Operasional adalah menangani permasalahan yang terletak pada jaringan internal maupun eksternal.

k. Manager Web Development

Tugas Manager Web Development adalah menangani dan mengembangkan Web sebagai salah satu sarana antara client dan perusahaan.

l. Manager Value Add Service

Tugas Manager Value Add Service adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama.



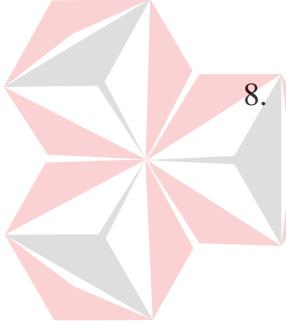
m. Manager Keuangan

1. Memonitor, mengumpulkan data dan menganalisa posisi kas perusahaan dan aliran kas dengan melihat pertimbangan kondisi modal, piutang, pembayaran dan pengeluaran secara kontinu untuk memastikan keseimbangan kondisi keuangan perusahaan.
2. Memastikan kelancaran hubungan dengan pihak perbankan untuk mendapatkan kesepakatan, kepercayaan, kerjasama dan aktifitas perbankan lainnya yang dapat membantu proses perbankan untuk perusahaan sesuai prioritas yang diharapkan.
3. Melakukan koordinasi koleksi data keuangan serta sistem dan prosedur keuangan lainnya agar seluruh aktivitas keuangan yang dilakukan perusahaan dapat terkoordinasi dan terdokumentasi dengan baik sesuai peraturan perusahaan.

4. Melakukan analisa keuangan dengan perbandingan kondisi dengan pasar dan valuta asing untuk analisa keuangan yang akurat.
5. Menjalankan tugas-tugas terkait lainnya dalam upaya pencapaian target perusahaan.

n. Manager Human Resource

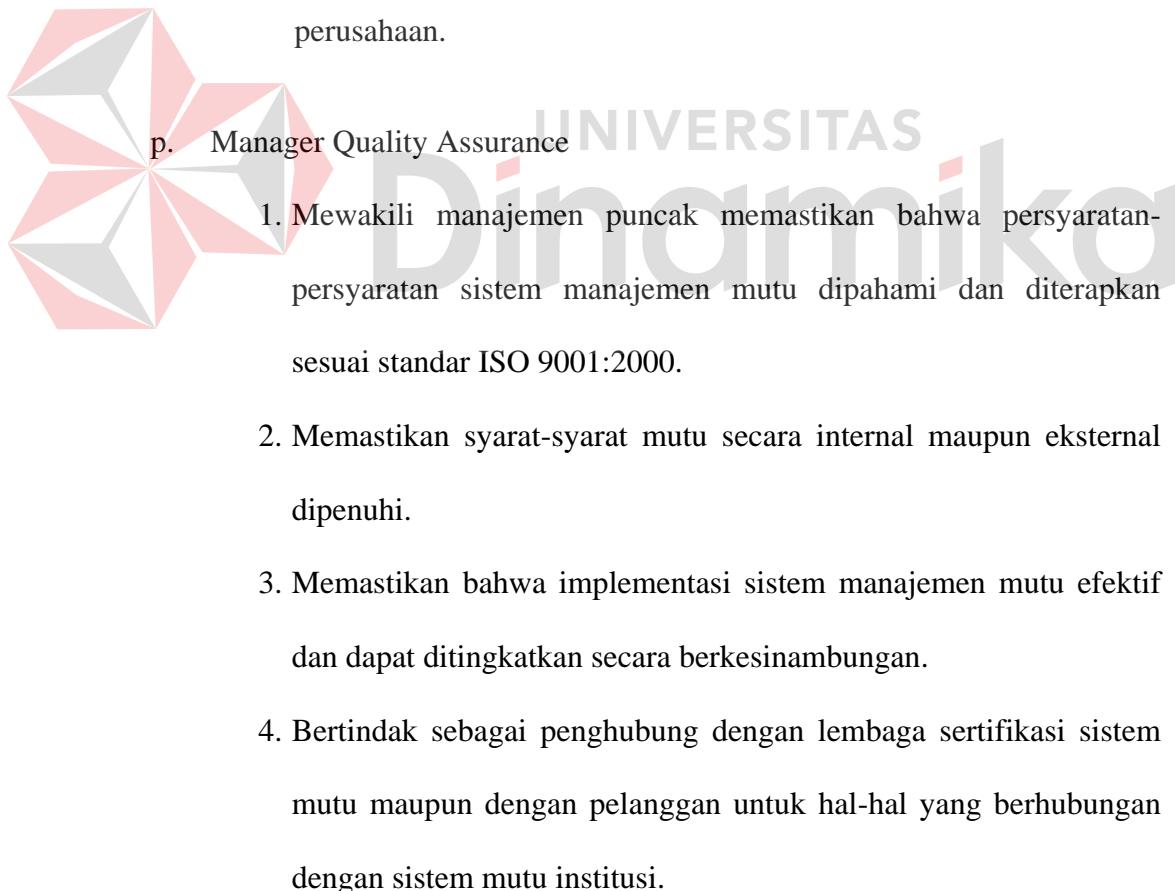
1. Menyusun strategi dan kebijakan pengelolaan SDM di perusahaan berdasarkan strategi jangka panjang dan jangka pendek yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku agar diperoleh SDM dengan kinerja, kapabilitas dan kompetensi yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
2. Menyusun rencana kerja dan anggaran bagiannya sesuai dengan strategi, kebijakan dan sistem SDM yang telah ditetapkan untuk memastikan tercapainya sasaran bagian SDM.
3. Mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan fungsi SDM di seluruh perusahaan untuk memastikan semuanya sesuai dengan strategi, kebijakan, sistem dan rencana kerja yang telah disusun.
4. Mengkoordinasikan dan mengontrol anggaran bagian SDM agar digunakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan rencana kerja.
5. Mengarahkan, menganalisa dan mengelola praktik dan prosedur remunerasi untuk memastikan paket remunerasi yang ditetapkan perusahaan kompetitif, sejalan dengan praktik industri, sesuai kemampuan finansial perusahaan dan adil secara internal.

- 
6. Mengkoordinasikan dan mengontrol penyusunan dan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan, termasuk identifikasi kebutuhan pelatihan dan evaluasi pelatihan, untuk memastikan tercapainya target tingkat kemampuan dan kompetensi setiap karyawan.
  7. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan perkembangan organisasi, serta mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan permintaan dan kualifikasi yang diinginkan dalam jangka waktu yang telah disepakati.
  8. Menyusun sistem manajemen kinerja, serta mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan siklus manajemen kinerja, mulai dari perencanaan, pembimbingan, sampai dengan penilaian kinerja, untuk memastikan tercapainya target kinerja individu, unit, maupun perusahaan.
  9. Mengelola dan mengontrol aktifitas administrasi kantor, kepersonaliaan, dan sistem informasi SDM untuk memastikan tersedianya dukungan yang optimal bagi kelancaran operasional perusahaan.

o. Manager General Affair

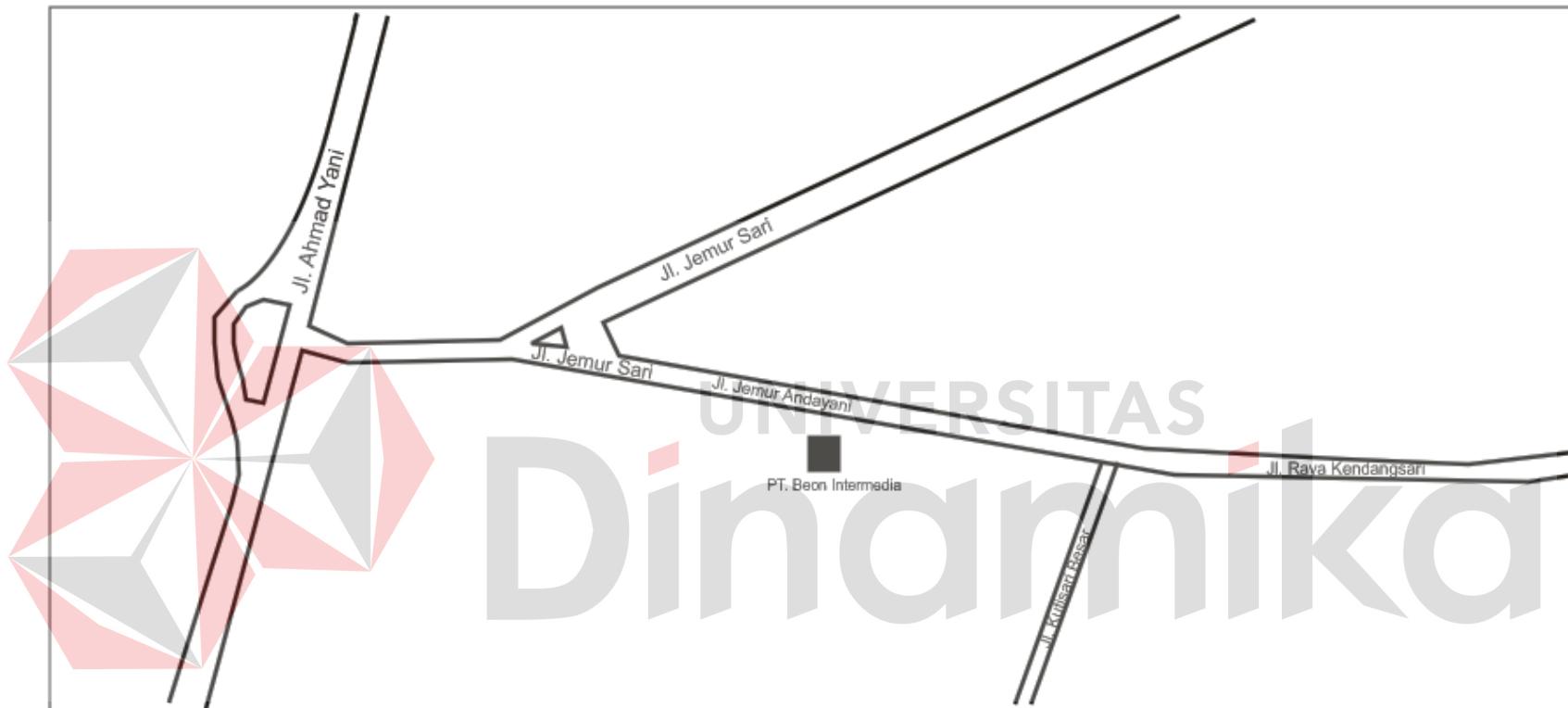
1. Merencanakan strategi implementasi atas kebijakan perusahaan secara menyeluruh agar dapat dijalankan secara optimal.

2. Memonitor pelaksanaan kebijakan dan strategi perusahaan serta memastikan kelancaran pelaksanaannya agar dapat berjalan secara maksimal dan tepat.
3. Mengontrol dan mengevaluasi implementasi strategi agar memperoleh masukan strategis sebagai usulan untuk kebijakan tahun berikutnya.
4. Mengevaluasi dan menganalisa hasil implementasi strategi perusahaan serta mencari usulan atas pemecahan masalah yang timbul.
5. Mengarahkan fungsi setiap departemen dalam menjalankan strategi perusahaan.



1. Mewakili manajemen puncak memastikan bahwa persyaratan-persyaratan sistem manajemen mutu dipahami dan diterapkan sesuai standar ISO 9001:2000.
2. Memastikan syarat-syarat mutu secara internal maupun eksternal dipenuhi.
3. Memastikan bahwa implementasi sistem manajemen mutu efektif dan dapat ditingkatkan secara berkesinambungan.
4. Bertindak sebagai penghubung dengan lembaga sertifikasi sistem mutu maupun dengan pelanggan untuk hal-hal yang berhubungan dengan sistem mutu institusi.

## 2.4 Denah Lokasi



Gambar 2.2 Denah Lokasi

## **BAB III**

### **LANDASAN TEORI**

#### **3.1 Pengertian Sistem Informasi**

(Hartono, 1989 : 1) Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan kegiatan atau menyelesaikan suatu tujuan tertentu.

(Hartono, 1989 : 8) Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya.

Sistem Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menrimanya. Data merupakan bentuk yang masih mentah yang belum dapat bercerita banyak, sehingga perlu untuk diolah lebih lanjut. Karena pada saat ini, para pembuat keputusan memahami bahwa informasi tidak hanya sekedar produk sampingan bisnins yang sedang dijalankan, namun juga sebagai bahan pengisi bisnis dan menjadi faktor kritis dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu usaha.

Untuk menghasilkan informasi yang berkualitas maka dibuatlah sistem informasi. (Hartono, 1989 : 11) Sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

## 3.2 Program Penunjang

Untuk membuat Sistem Informasi Penilaian Kinerja pada PT Beon Intermedia, dibutuhkan beberapa perangkat lunak untuk memudahkan perancangan design maupun sistem. Perangkat lunak tersebut antara lain :

### 3.2.1 Visual Basic .NET

Microsoft Visual Basic .NET adalah sebuah alat untuk mengembangkan dan membangun aplikasi yang bergerak di atas sistem .NET Framework, dengan menggunakan bahasa BASIC. Dengan menggunakan alat ini, para pembuat program dapat membangun aplikasi Windows Forms. Alat ini dapat diperoleh secara terpisah dari beberapa produk lainnya (seperti Microsoft Visual C++, Visual C#, atau Visual J#), atau juga dapat diperoleh secara terpadu dalam Microsoft Visual Studio .NET. Bahasa Visual Basic .NET sendiri menganut paradigma bahasa pemrograman berorientasi objek yang dapat dilihat sebagai evolusi dari Microsoft Visual Basic versi sebelumnya yang diimplementasikan di atas .NET Framework. Peluncurannya mengundang kontroversi, mengingat banyak sekali perubahan yang dilakukan oleh Microsoft, dan versi baru ini tidak kompatibel dengan versi terdahulu.

### 3.2.2 .NET Framework

*Microsoft .NET Framework* (dibaca *Microsoft Dot Net Framework*) adalah sebuah komponen yang dapat ditambahkan ke sistem operasi Microsoft Windows atau telah terintegrasi ke dalam Windows (mulai dari Windows Server 2003 dan versi-versi Windows terbaru). Kerangka kerja ini menyediakan sejumlah besar solusi-solusi program untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan umum suatu

program baru, dan mengatur eksekusi program-program yang ditulis secara khusus untuk framework ini. .NET Framework adalah kunci penawaran utama dari Microsoft, dan dimaksudkan untuk digunakan oleh sebagian besar aplikasi-aplikasi baru yang dibuat untuk platform Windows.

Pada dasarnya, .NET Framework memiliki 2 komponen utama: CLR dan .NET Framework Class Library.

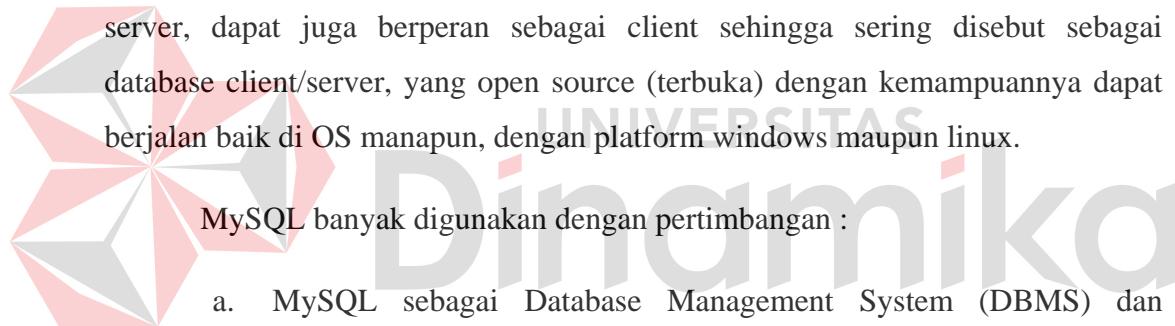
Program - program yang ditulis untuk .NET Framework dijalankan pada suatu lingkungan software yang mengatur persyaratan-persyaratan runtime program. *Runtime environment* ini, yang juga merupakan suatu bagian dari .NET Framework, dikenal sebagai *Common Language Runtime* (CLR). CLR menyediakan penampilan dari *application virtual machine*, sehingga para programmer tidak perlu mengetahui kemampuan CPU tertentu yang akan menjalankan program. CLR juga menyediakan layanan-layanan penting lainnya seperti jaminan keamanan, pengaturan memori, *garbage collection* dan *exception handling* / penanganan kesalahan pada saat *runtime*. Class library dan CLR ini merupakan komponen inti dari .NET Framework. Kerangka kerja itu pun dibuat sedemikian rupa agar para programmer dapat mengembangkan program komputer dengan jauh lebih mudah, dan juga untuk mengurangi kerawanan aplikasi dan juga komputer dari beberapa ancaman keamanan.

CLR adalah turunan dari CLI (Common Language Infrastructure) yang saat ini merupakan standar ECMA. Untuk keterangan lebih lanjut, silakan mengunjungi situs ECMA atau kunjungi sumber pranala di bawah artikel ini.

Solusi-solusi program pembentuk *class library* dari .NET Framework mengcover area yang luas dari kebutuhan program pada bidang user interface, pengaksesan data, koneksi basis data, kriptografi, pembuatan aplikasi berbasis web, algoritma numerik, dan komunikasi jaringan. Fungsi-fungsi yang ada dalam *class library* dapat digabungkan oleh *programmer* dengan kodennya sendiri untuk membuat suatu program aplikasi baru.

### 3.2.3 MySQL

MySQL adalah sebuah program database server yang mampu menerima dan mengirimkan datanya dengan sangat cepat, multiuser serta menggunakan perintah standar SQL (Structured Query Language). MySQL adalah sebuah server, dapat juga berperan sebagai client sehingga sering disebut sebagai database client/server, yang open source (terbuka) dengan kemampuannya dapat berjalan baik di OS manapun, dengan platform windows maupun linux.



MySQL banyak digunakan dengan pertimbangan :

- a. MySQL sebagai Database Management System (DBMS) dan Relation Database Management System (RDBMS)
- b. MySQL mampu menyimpan data berkapasitas besar hingga berukuran Gigabyte
- c. MySQL didukung oleh driver ODBC artinya MySQL dapat diakses menggunakan aplikasi apa saja
- d. Perintah-perintah pada dan aturan-aturan pada MySQL maupun proses instalasinya relatif mudah digunakan
- e. Konektifitas dan keamanan

### 3.3 Alat Analisis dan Rancangan

#### 3.3.1 Flow Chart

*Flowchart* adalah bagan yang menunjukkan alur dalam program ataupun prosedur sistem secara fisik. Bagan alur digunakan terutama untuk alat bantu komunikasi dan dokumentasi. Bagan alur sistem digambar dengan menggunakan simbol-simbol yang tampak antara lain berikut ini :

Adapun symbol-simbol yang sering digunakan dalam block chart dapat dilihat pada table 3.1 dibawah:

Tabel 3.1 Simbol block chart

| Simbol | Keterangan   |
|--------|--|
|        | Menandakan dokumen , bisa dalam bentuk surat, formulir, buku/bendel/berkas atau cetakan. |
|        | Multi Dokumen  |
|        | Proses Manual  |
|        | Proses yang dilakukan oleh computer  |
|        | Menandakan dokumen yang diarsipkan (arsip manual).                                       |
|        | Data penyimpanan (data storage)  |
|        | Proses apa saja yang tidak terdefinisi termasuk aktivitas fisik.                         |
|        | Terminasi yang mewakili symbol tertentu untuk digunakan pada aliran lain pada            |

|   |  |
|---|--|
|   | halaman yang lain.   |
|  | Terminasi yang mewakili symbol tertentu untuk digunakan pada aliran lain pada halaman yang sama. |

|   |   |
|---|---|
|  | Terminasi yang menandakan awal dan akhir dari suatu aliran. |
|  | Pengambilan keputusan (decision).                           |
|  | Layar peraga (monitor).                                     |
|  | Pemasukan data secara manual.                               |

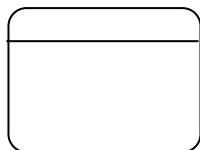


#### A. Data Flow Diagram (DFD)

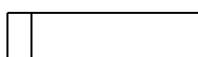
“Data Flow Diagram (DFD)” sering digunakan untuk menggambarkan suatu sistem yang telah ada atau baru yang telah dikembangkan secara logika tanpa mempertimbangkan lingkungan fisik dimana data tersebut mengalir (H.M. Jogiyanto, 1989:700). Diagram ini digunakan untuk menggambarkan arus data di dalam sistem secara terstruktur dan jelas. Selain itu DFD juga merupakan gambaran dari sistem yang baik. Adapun beberapa simbol yang sering dipakai dalam DFD terdiri dari :



Simbol ini merupakan simbol eksternal entity, digunakan sebagai sumber dari inputan sistem atau tujuan dari output sistem.



Simbol proses dimana sering digunakan untuk melakukan perubahan terhadap input yang masuk sehingga menghasilkan data dari perubahan input yang diolah tadi.



Simbol dari penyimpanan data, sering digunakan sebagai simpanan dari data yang dapat berupa suatu file atau basis data .



### 3.3.2 Power Designer

Simbol yang menggambarkan aliran data, yang sering digunakan untuk menghubungkan antara proses dengan proses, proses dengan sumber proses dan proses dengan tujuan. Sedangkan anak panahnya menunjukkan arah aliran datanya.

**UNIVERSITAS  
Dinamika**

Power Designer merupakan suatu tool berupa software untuk mendesain sistem dan rancangan Entity Relationship Diagram (ERD) yang dikembangkan oleh Sybase Inc. Ada dua model data, yaitu : *Entity Relationship Diagram* (ERD) dan model relasional. Keduanya menyediakan cara untuk mendeskripsikan perancangan basis data pada peringkat logika.

- Model ERD atau *Conceptual Data Model* (CDM) : model yang dibuat berdasarkan anggapan bahwa dunia nyata terdiri dari koleksi obyek-obyek dasar yang dinamakan entitas (*entity*) serta hubungan (*relationship*) antara entitas-entitas itu.
- Model Relasional atau *Physical Data Model* (PDM) : model yang menggunakan sejumlah tabel untuk menggambarkan data serta hubungan

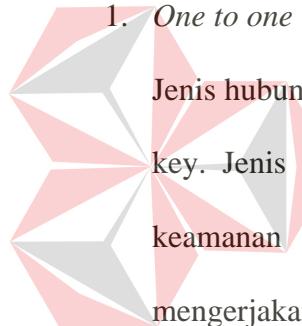
antara data-data tersebut. Setiap tabel mempunyai sejumlah kolom di mana setiap kolom memiliki nama yang unik.

### 3.3.3 Entity Relationship Diagram (ERD)

ERD merupakan notasi grafis dalam pemodelan data konseptual yang mendeskripsikan hubungan antar penyimpanan. ERD digunakan untuk memodelkan struktur data dan hubungan antar data, karena hal ini relatif kompleks. Dengan ERD kita dapat menguji model dan mengabaikan proses apa yang harus dilakukan.

ERD dapat dikategorikan menjadi tiga bagian, yaitu :

1. *One to one relationship*



Jenis hubungan antar tabel yang menggunakan bersama sebuah kolom primary key. Jenis hubungan ini tergolong jarang digunakan, kecuali untuk alasan keamanan atau kecepatan akses data. Misalnya satu departemen hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan saja dan satu pekerjaan hanya dikerjakan oleh satu departemen saja.

2. *One to many relationship*

Jenis hubungan antar tabel dimana satu *record* pada satu tabel terhubung dengan beberapa *record* pada tabel lain. Jenis hubungan ini merupakan yang paling sering digunakan. Misalnya suatu pekerjaan hanya dikerjakan oleh satu departemen saja, namun suatu departemen dapat mengerjakan beberapa macam pekerjaan sekaligus.

3. *Many to many relationship*

Jenis hubungan ini merupakan hubungan antar tabel dimana beberapa *record* pada satu tabel terhubung dengan beberapa *record* pada tabel lain. Misalnya

satu departemen mampu mengerjakan banyak pekerjaan, juga satu pekerjaan dapat ditangani oleh banyak departemen.

### **3.3.4 Crystal Report**

Merupakan software yang digunakan untuk pembuatan laporan. Dengan cara mengoneksi nama tabel yang akan dibuatkan laporannya. Setelah tampilan data ada maka klik dan drag semua field yang ada sesuai dengan tampilan yang diinginkan. Biasanya crystal report adalah komponen dari VB.Net.

## **3.4 Sistem Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja merupakan media yang tepat dan bermanfaat untuk mengevaluasi pekerjaan, mengembangkan dan memotivasi karyawan. Namun, penilaian kinerja dapat juga menjadi sumber kerisauan, keributan, atau frustasi bagi karyawan. Hal tersebut dikarenakan masih adanya ketidakpastian dan ambiguitas dalam sistem penilaiannya.

Sedangkan untuk uraian pencapaian optimal tentang kriteria kompetensi pada kelompok manajemen dapat dilihat pada Tabel 3.1 (Sumber: Buku Program Kerja PT. Beon Intermedia 2008).

Setiap faktor penilaian individu sesuai dengan fungsi dan peranannya memiliki bobot penilaian yang sama dengan range nilai 1-10.

**Tabel 3.2 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan**

| UNSUR PENILAIAN            | URAIAN PENCAPAIAN OPTIMAL   |
|----------------------------|---|
| 1. Disiplin Waktu          | Kedatangan dan kepergian yang tepat waktu. Keandalan janji waktu (istirahat, makan, pertemuan, tugas).  |
| 2. Kerjasama               | Hubungan kerjasama yang dijalin dengan rekan kerja, termasuk juga hubungan dengan pelanggan dan supervisor.   |
| 3. Tanggung Jawab          | Secara sadar dan berani mau mengakui apa yang dilakukan, kemudian ia berani memikul segala resikonya  |
| 4. Kepedulian              | Keinginan yang timbul dari diri sendiri untuk memperoleh tugas-tugas tambahan/ baru, dan kesiapan bertanggung jawab yang lebih besar.   |
| 5. Produktivitas Kerja     | Pemahaman terhadap pekerjaan, ketrampilan, penerapan teknik yang dikuasai, perangkat, serta kinerja tugas yang diberikan.   |
| 6. Kualitas Kerja          | Keandalan dalam menuntaskan tugas dengan prakarsa sendiri, kemampuan merampungkan tugas tepat waktu dengan pengawasan minimum.  |
| 7. Inisiatif               | Cakap dan sistematis dalam mengatur pekerjaan serta menentukan saat yang tepat dalam pendelegasian wewenang.  |
| 8. Kemandirian             | Kepercayaan akan kemampuan diri untuk menyelesaikan persoalan-persoalan tanpa bantuan khusus dari orang lain, keengganhan untuk dikontrol orang lain, dapat melakukan sendiri kegiatan-kegiatan dan menyelesaikan sendiri masalah-masalah yang dihadapi   |
| 9. Kepemimpinan            | Sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. |
| 10. Hubungan Antar Pribadi | Aktif melakukan kontak yang berhubungan dengan pekerjaan, memelihara hubungan kerja.  |
| 11. Pengorganisasian       | Penyusunan prioritas sangat jelas dan terarah sehingga memudahkan bagi pencapaian sasaran - sasaran kerja.  |
| 12. Pemecahan Masalah      | Pengambilan keputusan (decision making), yang didefinisikan sebagai memilih solusi terbaik dari sejumlah alternatif yang tersedia   |

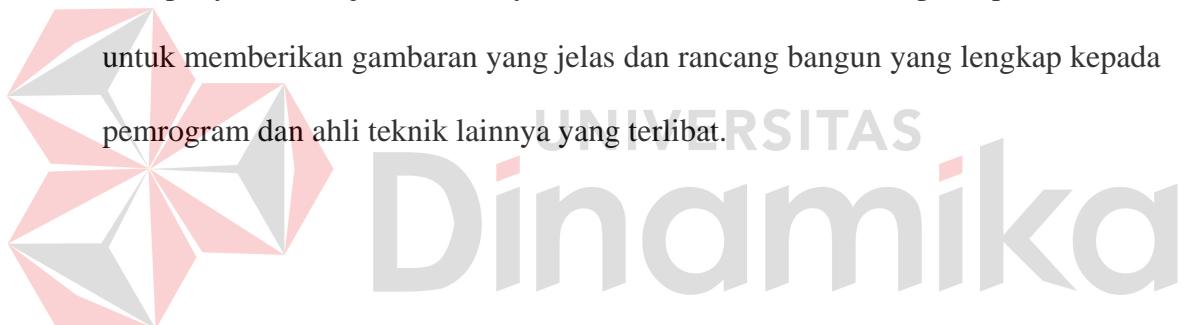
### **3.5 Analisa dan Perancangan Sistem**

Analisis sistem didefinisikan sebagai uraian dari sistem informasi yang besar dan utuh ke dalam bagian-bagian komponennya dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengevaluasikan permasalahan, kesempatan, hambatan

yang terjadi dan kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat diusulkan perbaikannya. Langkah-langkah dasar dalam melakukan analisa system (Kendall , 2002 : 11) :

1. Identifikasi masalah
2. Memahami kerja dari sistem yang ada
3. Menganalisa sistem
4. Membuat laporan hasil analisis

Perancangan sistem dapat didefinisikan sebagai tahap setelah perancangan sistem secara umum dan perancangan sistem secara terinci. Perancangan sistem mempunyai dua tujuan utama yaitu memenuhi kebutuhan kepada pemakai dan untuk memberikan gambaran yang jelas dan rancang bangun yang lengkap kepada pemrogram dan ahli teknik lainnya yang terlibat.



## **BAB IV**

### **DESKRIPSI PEKERJAAN**

Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan yang dijalankan PT Beon Intermedia Surabaya masih tergolong manual. Manual disini mempunyai arti bahwa belum adanya sebuah sistem yang mampu mengelola data-data dan laporan yang diselesaikan antar bagian secara otomatis.

Kerja praktek ini dilakukan selama 160 jam dengan pembagian waktu dalam satu minggu, 8 jam setiap hari. Dalam kerja praktek ini, diharuskan menemukan permasalahan yang ada, mempelajari serta memberikan solusi bagi masalah yang timbul.

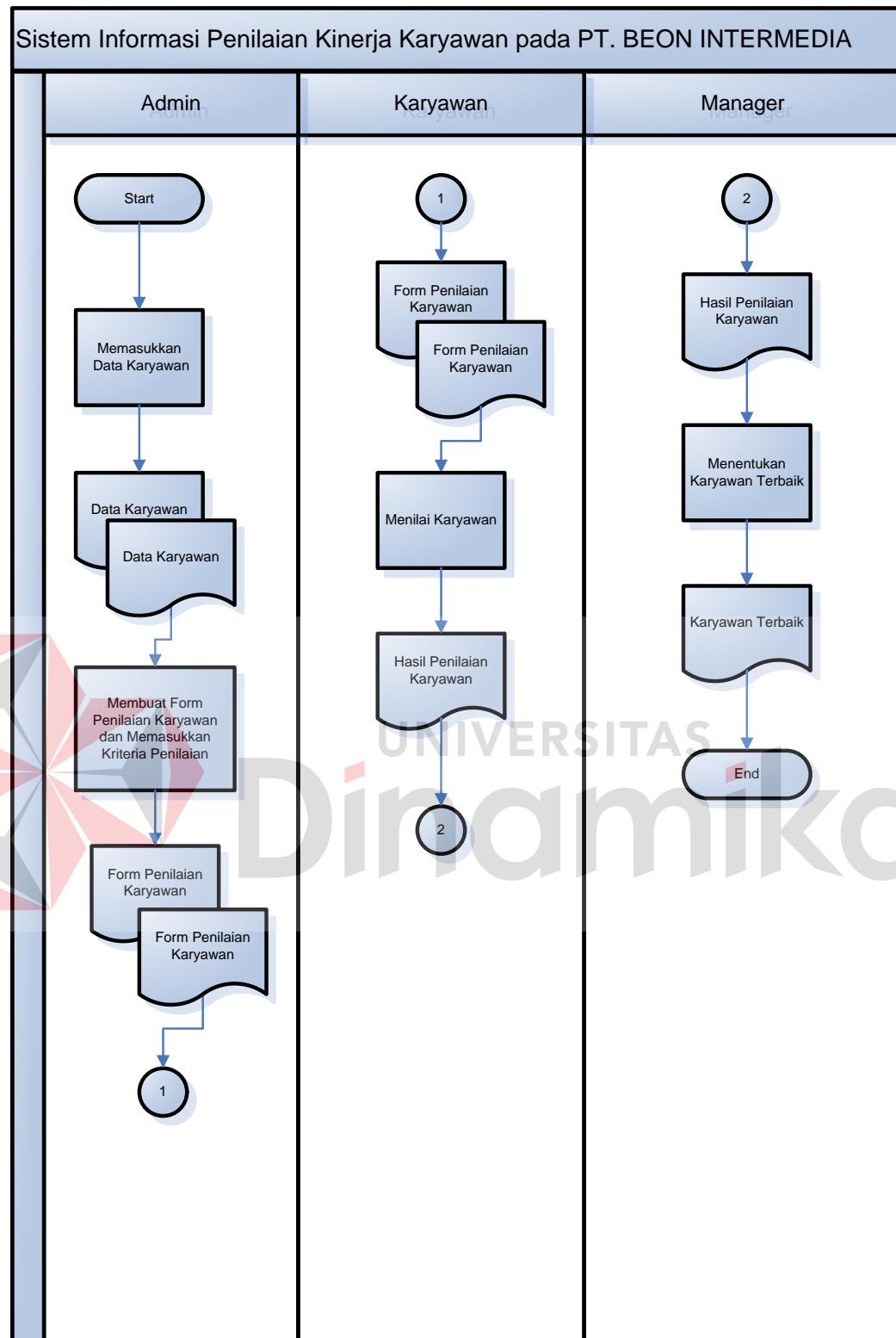
Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan langkah-langkah yaitu:

- a. Menganalisa sistem
- b. Mendesain sistem
- c. Mengimplementasikan sistem
- d. Melakukan pembahasan terhadap hasil implementasi sistem.

Keempat langkah tersebut dilakukan agar dapat menemukan solusi dari permasalahan yang ada. Lebih jelasnya dipaparkan pada sub bab dibawah ini.

#### **4.1 Menganalisa Sistem**

Menganalisa sistem merupakan langkah awal dalam membuat sistem baru. Langkah pertama adalah melakukan wawancara. Wawancara dilakukan oleh dua orang dengan pemilik Perusahaan. Pemilik memberikan informasi tentang mekanisme penilaian kinerja terhadap karyawan. Berikut prosesnya :



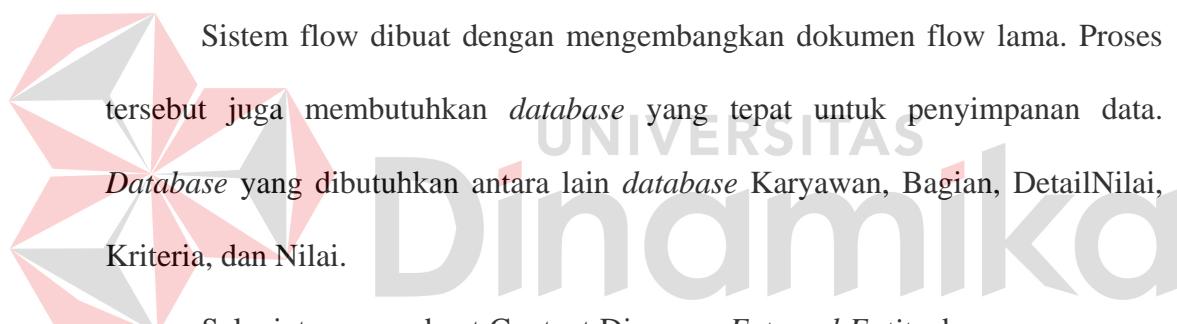
Gambar 4.1 Document Flow Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan pada

PT Beon Intermedia

## 4.2 Mendesain Sistem

Desain sistem merupakan tahap pengembangan setelah analisis sistem dilakukan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam desain sistem ini adalah:

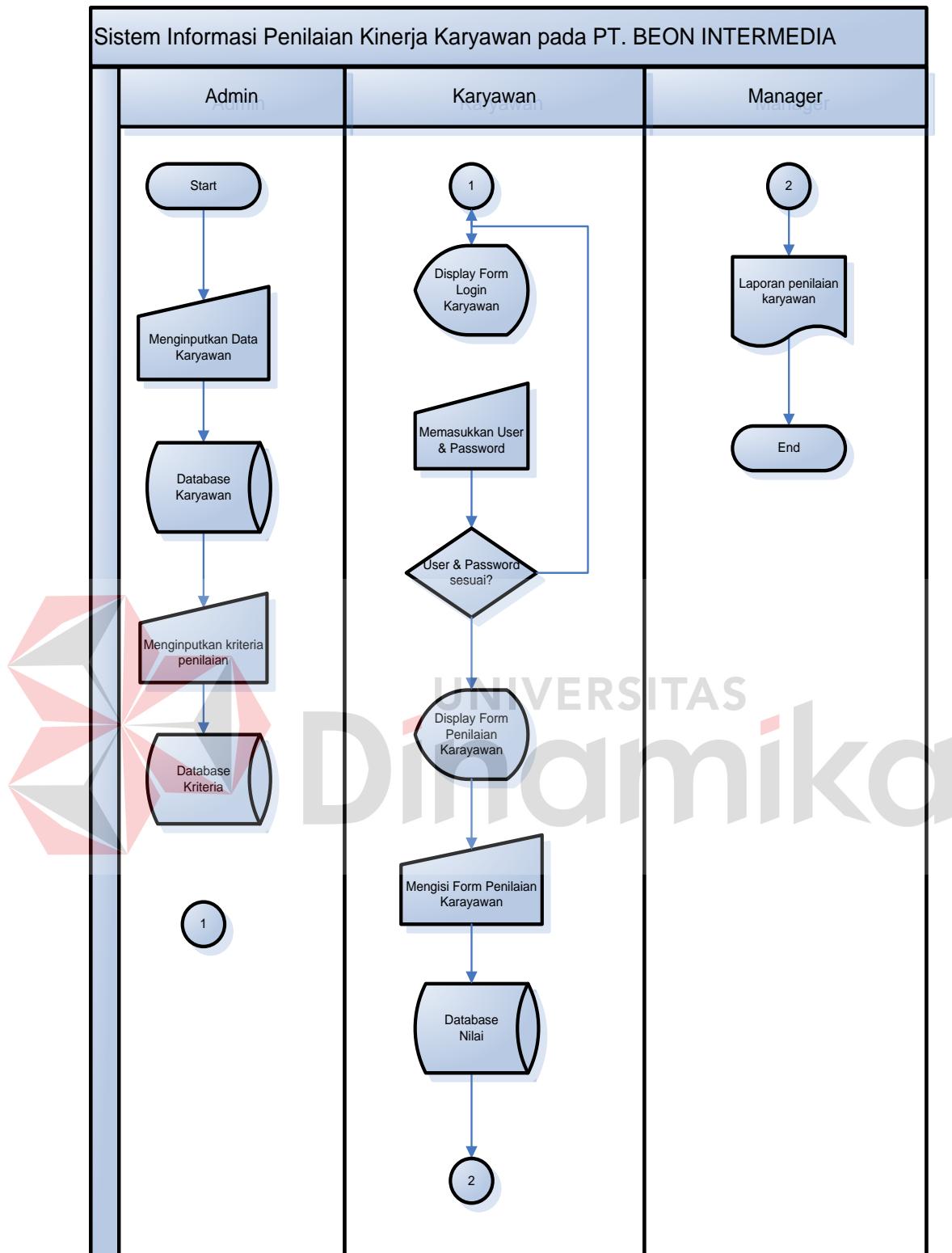
- a. System Flow
- b. Context Diagram
- c. HIPO
- d. Data Flow Diagram
- e. Conceptual Data Model
- f. Physical Data Model
- g. Struktur Tabel



Selanjutnya membuat Context Diagram. *External Entity* dan proses-proses yang terjadi pada *Context Diagram* didapat dari sistem flow yang telah dibuat. Pendesain kemudian menyusun secara lengkap masing-masing proses beserta file-file yang dibutuhkan pada DFD. File yang terdapat pada DFD digunakan sebagai acuan membuat ERD dan struktur tabel.

### 4.2.1 System Flow

Berikut ini merupakan sistem yang telah dikembangkan dari sistem yang lama. Dalam Sistem Flow, beberapa proses dilakukan secara komputerisasi dan menggunakan database terpusat.

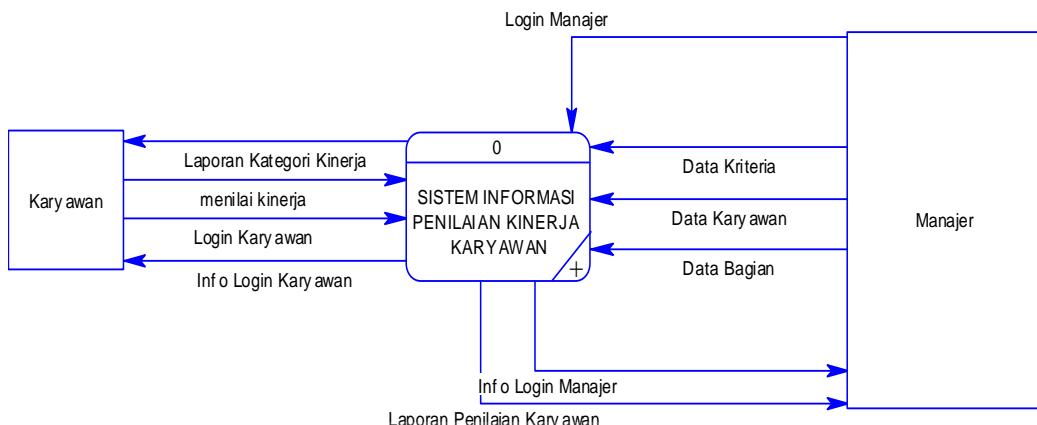


Gambar 4.2 System Flow Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan

pada PT Beon Intermedia

#### 4.2.2 Context Diagram

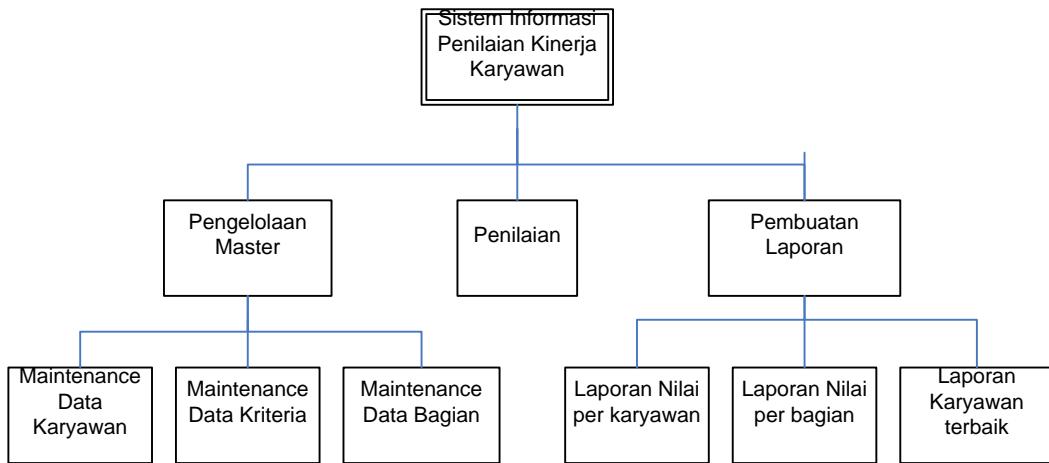
Pada Context Diagram Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan ini terdiri dari 2 entitas (bagian), yaitu manajer, dan karyawan. Kedua entitas tadi memberikan input data dan menerima output data yang diperlukan.



Gambar 4.3 Context Diagram Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan

#### 4.2.3 Diagram Berjenjang

Diagram berjenjang merupakan merupakan diagram urutan proses yang terjadi dalam Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan. Urutan proses dimulai dari pemeliharaan *file* induk, penilaian, dan cetak laporan.



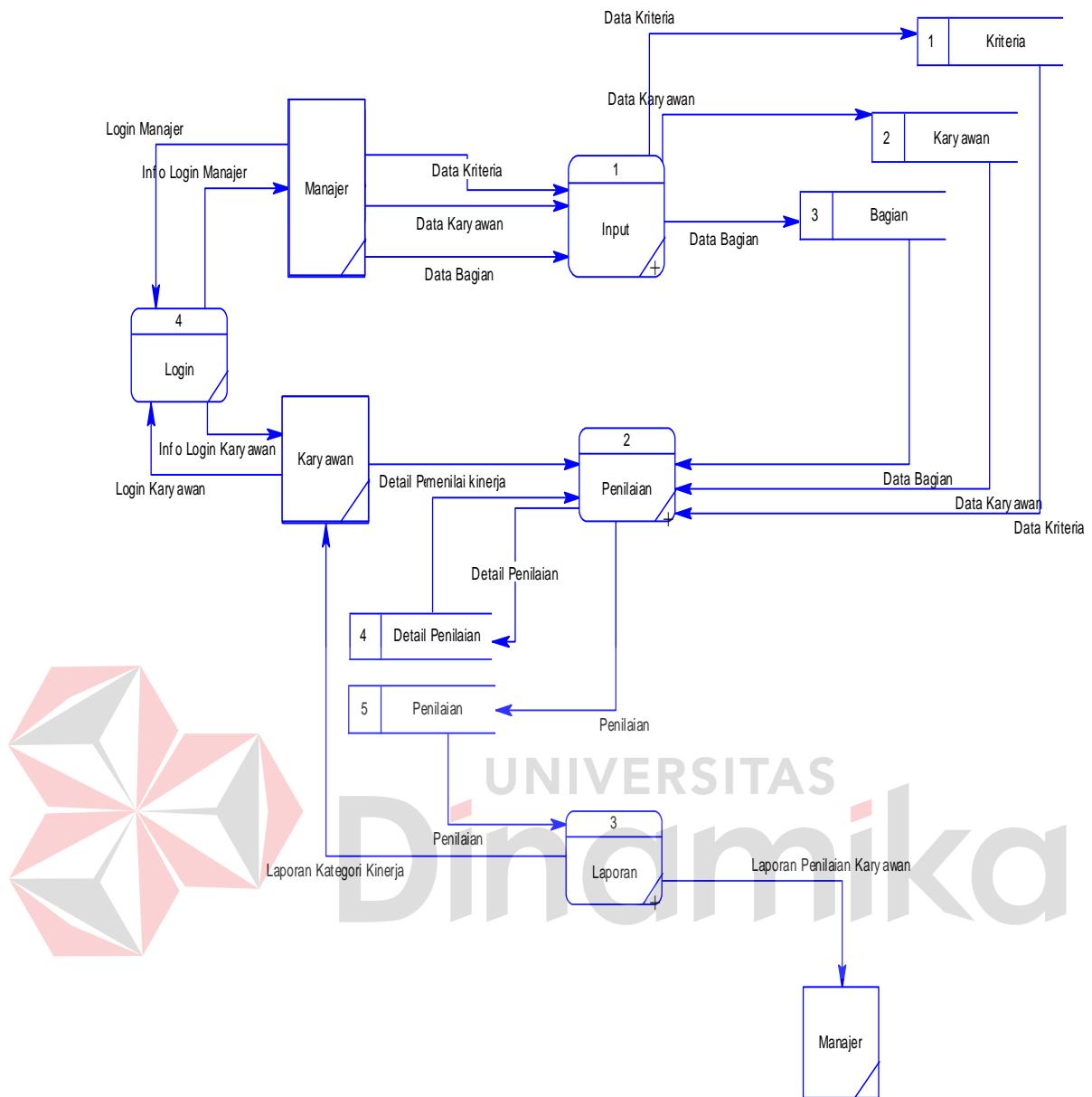
Gambar 4.4 HIPO (*Hierarky Input Process Output*) Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Beon Intermedia

#### 4.2.4 Data Flow Diagram

Berikut ini adalah Data Flow Diagram Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Beon Intermedia, dari sinilah kita bisa mengetahui aliran data yang ada didalam sistem yang terstruktur. Dalam perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan penggunaan DFD adalah suatu cara yang mungkin harus digunakan, hal ini disebabkan supaya dapat mempermudah dalam memahami sistem yang ada dalam suatu perusahaan ataupun badan usaha.

##### A. Data Flow Diagram level 0

Data flow diagram dibagi menjadi 2 level, yaitu level 0 dan level 1. Dimana pada level 0 terdapat 3 proses, yaitu proses input, proses penilaian, dan proses pembuatan laporan. Sedangkan untuk level 1 menjelaskan tentang proses yang terjadi didalam proses data flow diagram pada level 0.

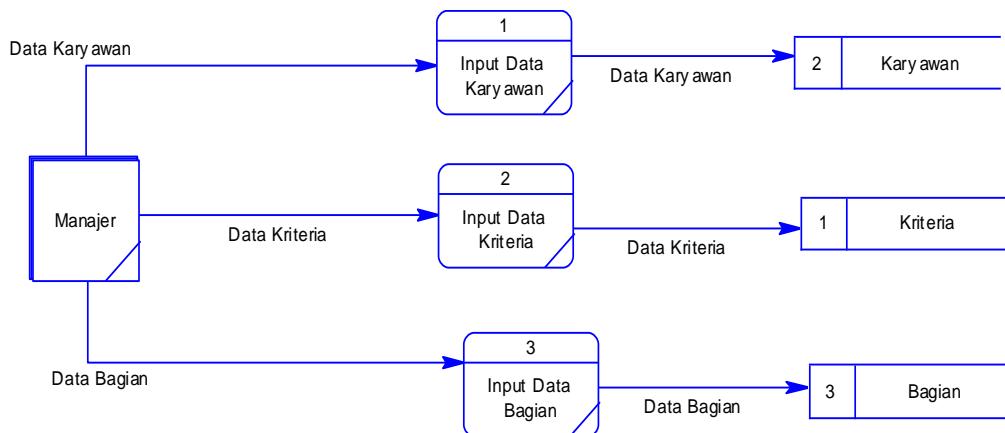


Gambar 4.5 Data Flow Diagram Level 0 Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

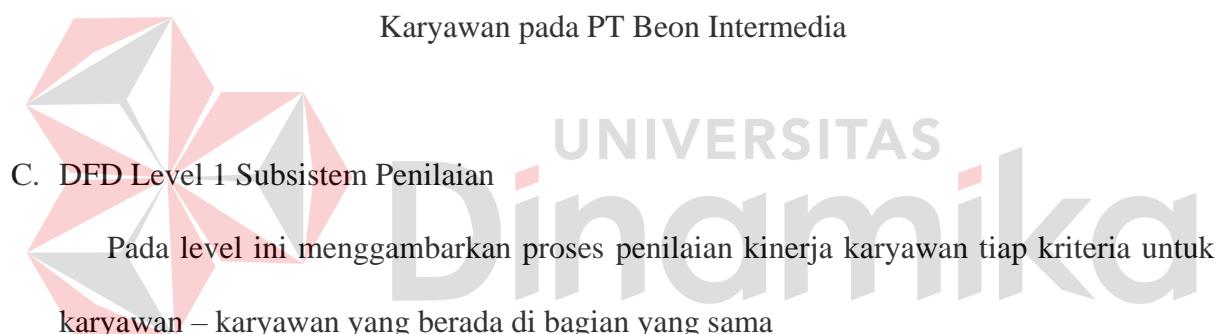
pada PT Beon Intermedia

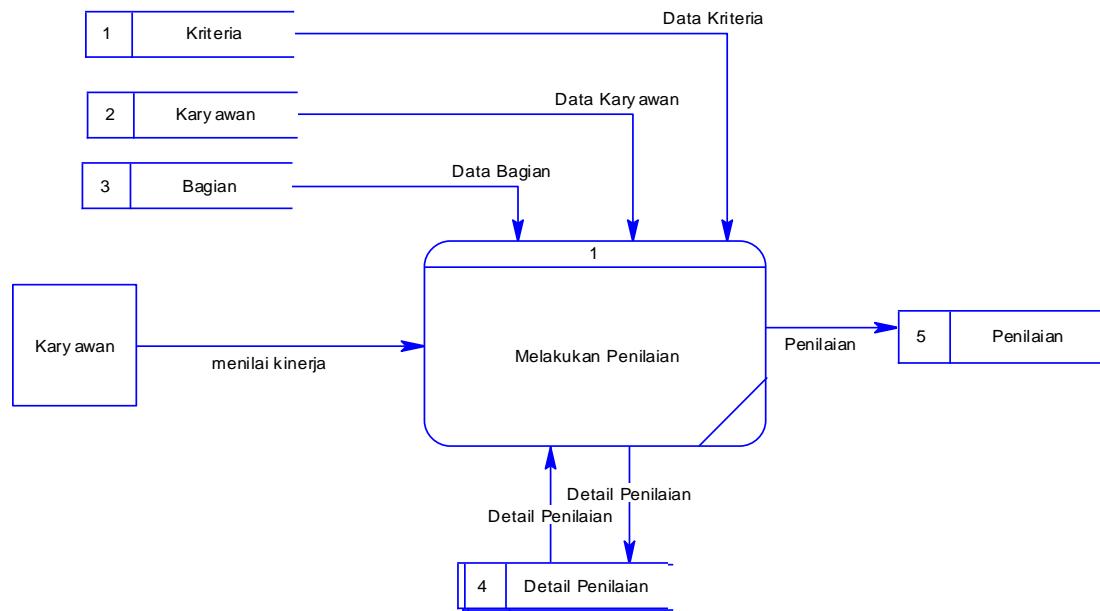
## B. DFD Level 1 Subsistem Penginputan

DFD Level 1 Subsistem Penginputan ini menggambarkan proses pendataan karyawan, kriteria, dan bagian pada PT Beon Intermedia.



Gambar 4.6 DFD Level 1 Subsistem Penginputan Sistem Informasi Penilaian Kinerja

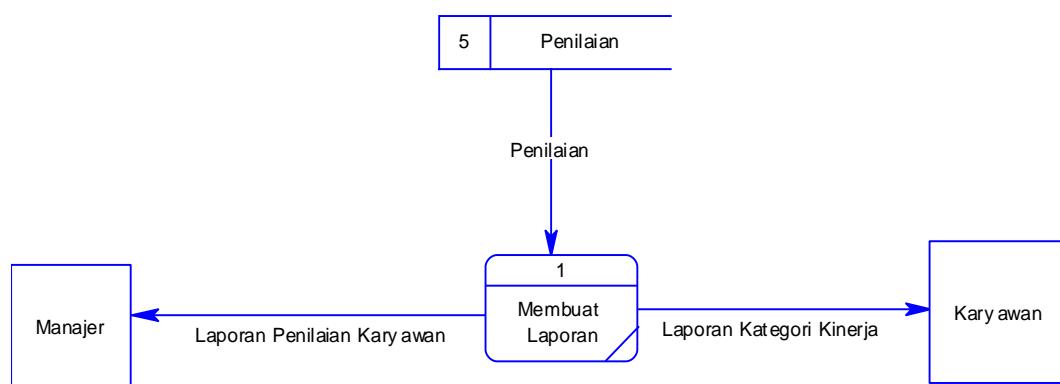




Gambar 4. 7 DFD Level 1 Subsistem Sistem Penilaian Informasi Penilaian Kinerja Karyawan

**D. DFD Level 1 Subsistem Laporan**

DFD Level 1 Subsistem Laporan merupakan gambaran proses pencetakan laporan dalam memberikan informasi kepada Manajer maupun Karyawan.



Gambar 4. 8 DFD Level 1 Subsistem Laporan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan

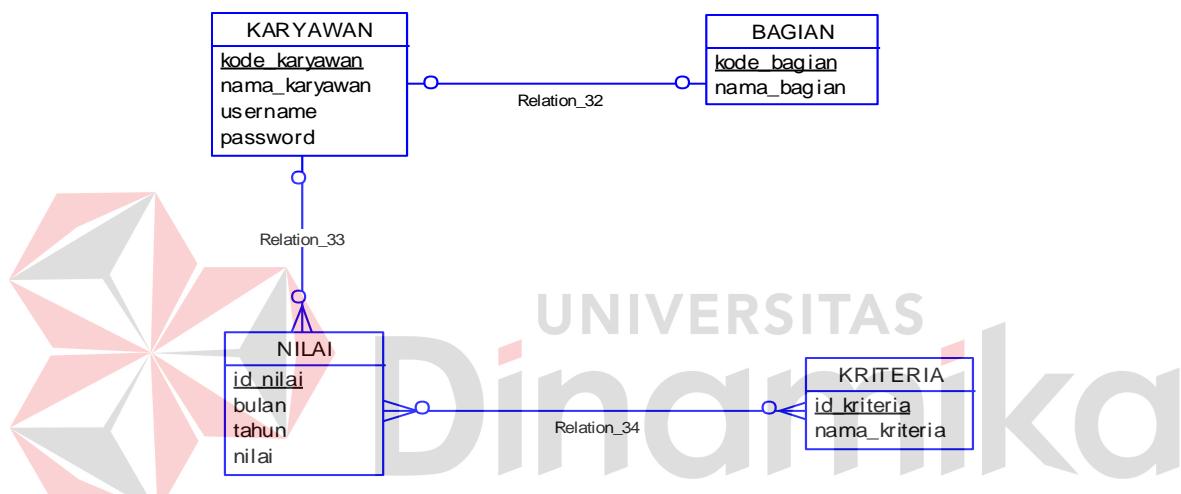
pada PT Beon Intermedia

#### 4.2.5 Entity Relational Diagram

*Entity Relational Diagram* (ERD) merupakan gambaran struktur *database* dari Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan yang telah dikembangkan. ERD dibagi menjadi dua, yaitu *Conceptual Data Model* (CDM) atau secara logik dan *Physical Data Model* (PDM) atau secara fisik.

##### A. CDM (Conceptual Data Model)

Pada *Conceptual Data Model*, terdapat empat buah tabel yang saling terintegrasi secara logik. Tiga tabel merupakan tabel master dan 1 tabel transaksi.

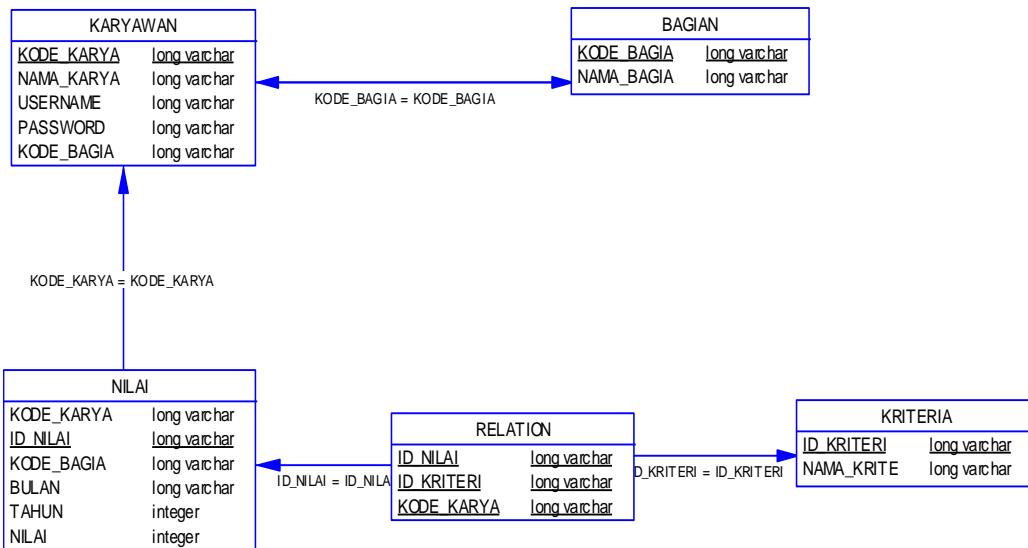


Gambar 4.9 Conceptual Data Diagram Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan

pada PT Beon Intermedia

##### B. PDM (Physical Data Model)

Pada *Physical Data Model* yang tertera dibawah, telah menunjukkan adanya relasi antar tabel. Terlihat bahwa antar tabel satu dengan yang lain saling memberikan informasi berupa identitas (kode) untuk mengenali tabel yang lain.



Gambar 4.10 Physical Data Model Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Beon Intermedia

#### 4.2.6 Struktur Tabel

Program Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Beon Intermedia ini, memiliki *database* yang terdiri dari 4 tabel.

Tabel – tabel tersebut memiliki struktur tabel yang saling terintegrasi dan memberikan informasi yang cukup lengkap bagi pengguna sistem. Berikut penjelasan struktur tabel dari tiap tabel:

##### 1. Tabel Karyawan

Primary key : kode\_karyawan

Foreign key : kode\_bagian

Fungsi : Sebagai penyimpanan data karyawan

Tabel 4.1 Tabel Karyawan

| No | Field         | Data Type | Length | Description        |
|----|---------------|-----------|--------|--------------------|
| 1  | Kode_karyawan | Varchar   | 20     | Identitas Karyawan |
| 2  | Nama_Karyawan | Varchar   | 30     | Nama Karyawan      |
| 3  | Username      | Varchar   | 10     | Username Karyawan  |
| 4  | Password      | Varchar   | 10     | Password Operator  |

## 2. Tabel Bagian

Primary key : Kode\_Bagian

Foreign key : -

Fungsi : Menyimpan data bagian perusahaan

Tabel 4.2 Tabel Bagian

| No | Field       | Data Type | Length | Description      |
|----|-------------|-----------|--------|------------------|
| 1  | Kode_Bagian | Varchar   | 10     | Identitas bagian |
| 2  | Nama_Bagian | Varchar   | 30     | Nama bagian      |

## 3. Tabel Nilai

Primary key : ID\_Nilai

Foreign key : Kode\_Karyawan, Kode\_Bagian.

Fungsi : Menyimpan nilai karyawan.

Tabel 4.3 Tabel Guru/Karyawan

| No | Field    | Data Type | Length | Description     |
|----|----------|-----------|--------|-----------------|
| 1  | ID_Nilai | Varchar   | 10     | Identitas nilai |
| 2  | Bulan    | Varchar   | 20     | Nama Bulan      |
| 3  | Tahun    | Integer   |        | Jenis Tahun     |
| 4  | Nilai    | Integer   |        | Nominal Nilai   |

## 4. Tabel Kriteria

Primary key : Id\_Kriteria

Foreign key : -

Fungsi : Menyimpan data kriteria penilaian

Tabel 4.4 Tabel Kriteria

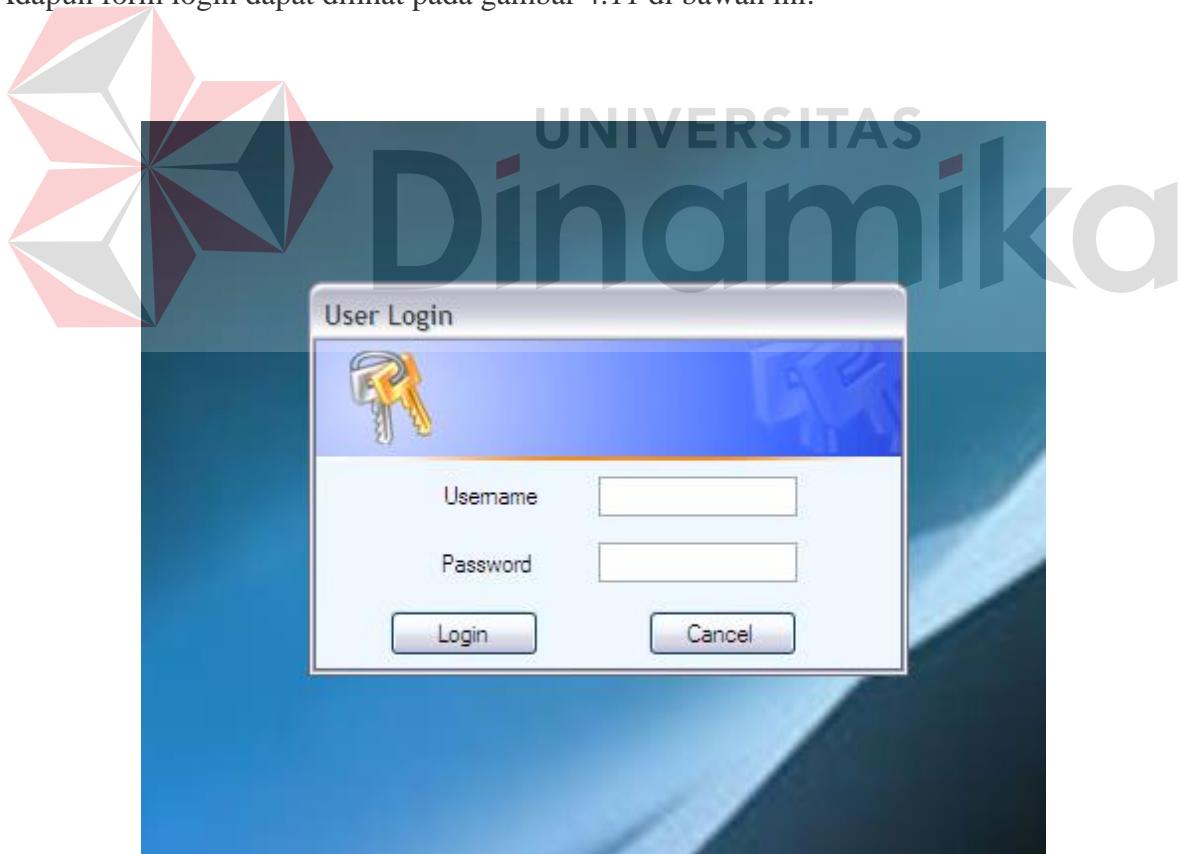
| No | Field         | Data Type | Length | Description        |
|----|---------------|-----------|--------|--------------------|
| 1  | Id_Kriteria   | VarChar   | 10     | Identitas Kriteria |
| 2  | Nama_Kriteria | Varchar   | 30     | Nama Kriteria      |

### 4.3 Mengimplementasikan Sistem

Mengimplementasikan sistem merupakan tahap pengujian dimana desain sistem dapat berjalan dengan baik. Implementasi dilakukan oleh dua orang, yaitu penganalisa sistem dan pendesain input output. Desain *form* yang telah dibuat oleh pendesain input output cukup sesuai untuk mengimplementasikan sistem, sehingga tidak membutuhkan banyak perubahan.

#### 1. Form Login

Form ini digunakan untuk proses verifikasi dan validasi karyawan yang berhak masuk dalam program ini. Karena setiap karyawan memiliki hak akses yang berberda-beda. Dalam form ini terdapat proses validasi antara username dan password, jika username dan password tidak cocok maka akan muncul pesan kesalahan memasukkan username atau password. Adapun form login dapat dilihat pada gambar 4.11 di bawah ini.



Gambar 4.11 Form Login

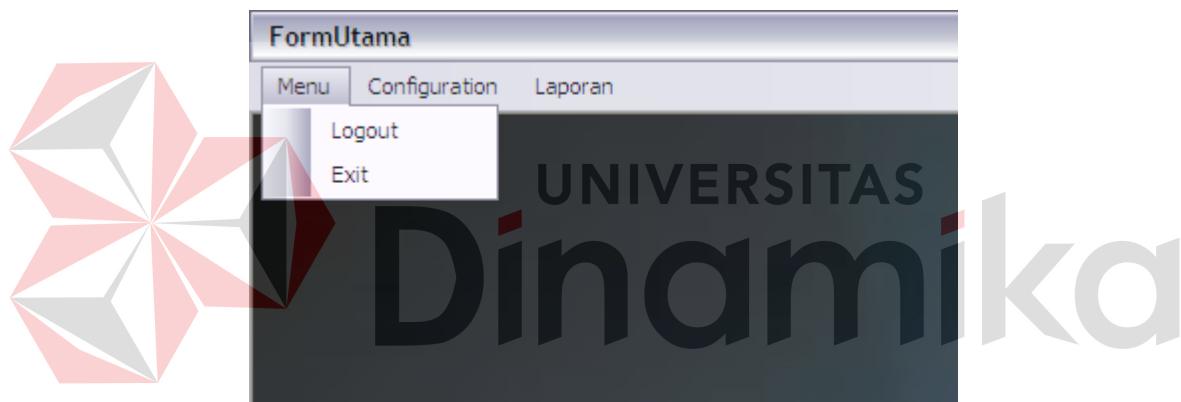
Textbox Username pada form login adalah identitas dari user yang melakukan login. Sedangkan password adalah kata kunci untuk login. Keduanya harus cocok. Jika tidak cocok,

maka user tidak dapat melakukan login dan tidak dapat mengoperasikan sistem. Tombol login adalah tombol untuk pengecekan kebenaran username dan password. Jika benar, maka user yang login dapat masuk. Tombol cancel digunakan untuk pembatalan login.

## 2. User Manajer

Dalam sistem ini manajer bisa berperan sebagai admin. Jadi untuk user manajer selain dapat melihat laporan, user manajer juga berhak memanipulasi data. Pada form utama untuk user manajer terdapat 3 menu, yaitu: *menu, configuration, dan laporan*.

Untuk menu *menu* terdapat sub menu logout dan exit. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.12 di bawah ini.



Gambar 4.12 Form Utama User Manajer menu “Menu”

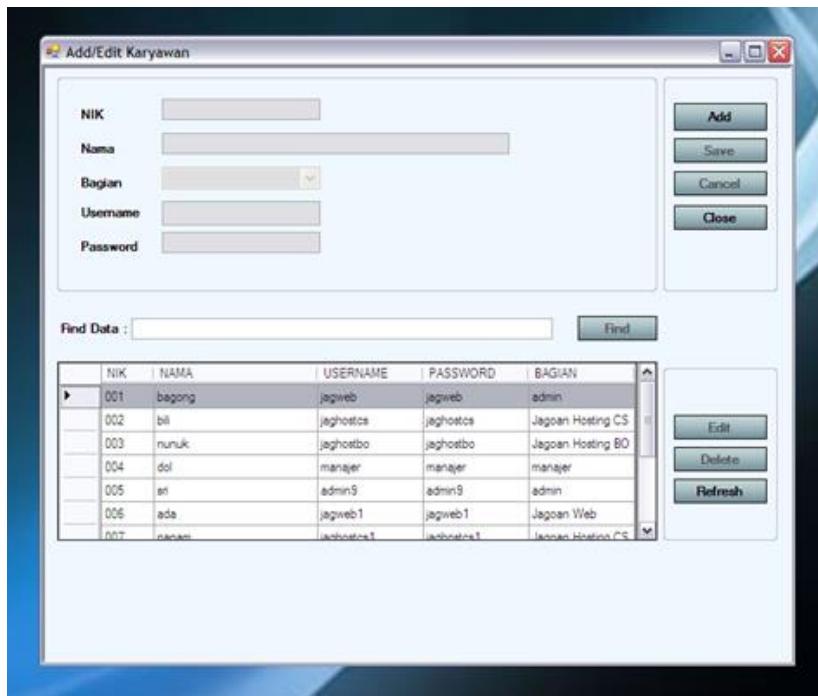
Untuk menu *configuration* terdapat sub menu master karyawan, master kriteria, dan master bagian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.13 di bawah ini.



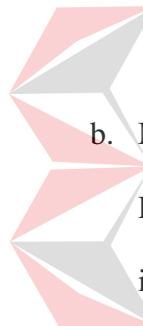
Gambar 4.13 Form Utama User Manajer menu “Configuration”

a. Mater karyawan

Dalam form master karyawan terdapat textbox NIK untuk mengisikan NIK karyawan, kemudian textbox Nama untuk mengisikan nama karyawan, combobox bagian untuk menentukan termasuk bagian mana, textbox username untuk menentukan username dan textbox password untuk menentukan password yang bisa digunakan untuk masuk ke dalam sistem. Dalam form ini juga disediakan textbox find yang digunakan untuk memudahkan pencarian data, dengan menekan tombol find data yang telah diketik pada textbox find akan dicari yang kemudian ditampilkan pada control gridview, proses pencarian dengan menyesuaikan keyword yang telah diketik pada textbox find berdasarkan semua data. Control gridview digunakan untuk menampilkan semua data. Pada form master karyawan dilengkapi tombol *add*, *save*, *cancel*, *close*, *edit*, *delete*, dan *refresh*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.14 di bawah ini.



Gambar 4.14 Form Master Karyawan



#### b. Master Kriteria

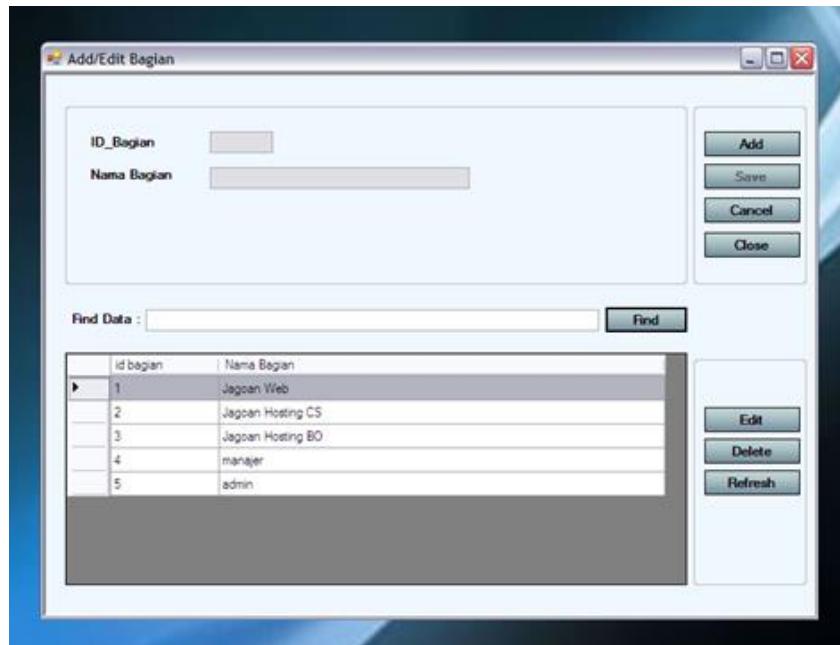
Dalam form master kriteria terdapat textbox id kriteria untuk mengisikan id kriteria, kemudian textbox kriteria untuk mengisikan nama kriteria sesuai penilaian. Dalam form ini juga disediakan textbox find yang digunakan untuk memudahkan pencarian data, dengan menekan tombol find data yang telah diketik pada textbox find akan dicari yang kemudian ditampilkan pada control gridview, proses pencarian dengan menyesuaikan keyword yang telah diketik pada textbox find berdasarkan semua data. Control gridview digunakan untuk menampilkan semua data. Pada form master karyawan dilengkapi tombol *add*, *save*, *cancel*, *close*, *edit*, *delete*, dan *refresh*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.15 di bawah ini.

| ID Kriteria | Nama Kriteria         |
|-------------|-----------------------|
| K10         | Hubungan antar prbedi |
| K3          | Kepemimpinan          |
| K3          | Kemandirian           |
| K7          | Inisiatif             |
| K6          | Kualitas kerja        |
| K5          | Produktivitas-Kerja   |
| K4          | Kepedulian            |
| K3          | Tenggung Jawab        |
| K2          | Kerjasama             |

Gambar 4.15 Form Master Kriteria

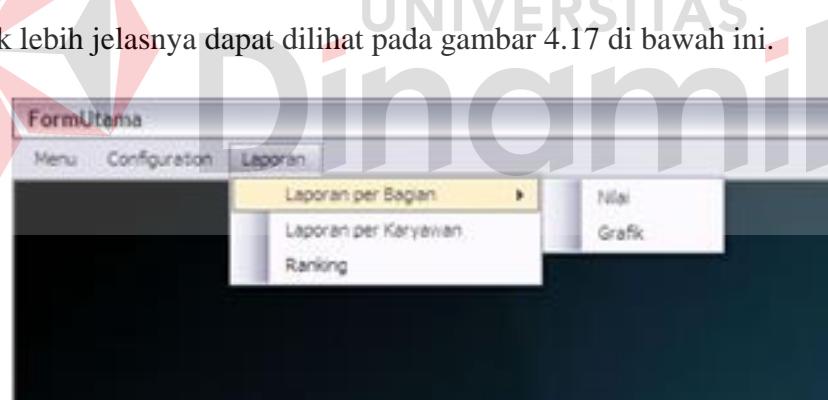
### c. Master Bagian

Dalam form master kriteria terdapat textbox id bagian untuk mengisikan id bagian, kemudian textbox bagian untuk mengisikan nama bagian, Dalam form ini juga disediakan textbox find yang digunakan untuk memudahkan pencarian data, dengan menekan tombol find data yang telah diketik pada textbox find akan dicari yang kemudian ditampilkan pada control gridview, proses pencarian dengan menyesuaikan keyword yang telah diketik pada textbox find berdasarkan semua data. Control gridview digunakan untuk menampilkan semua data. Pada form master karyawan dilengkapi tombol *add*, *save*, *cancel*, *close*, *edit*, *delete*, dan *refresh*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.16 di bawah ini.



Gambar 4.16 Form Master Bagian

Untuk menu laporan terdapat sub menu laporan per bagian, laporan per karyawan, dan ranking. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.17 di bawah ini.

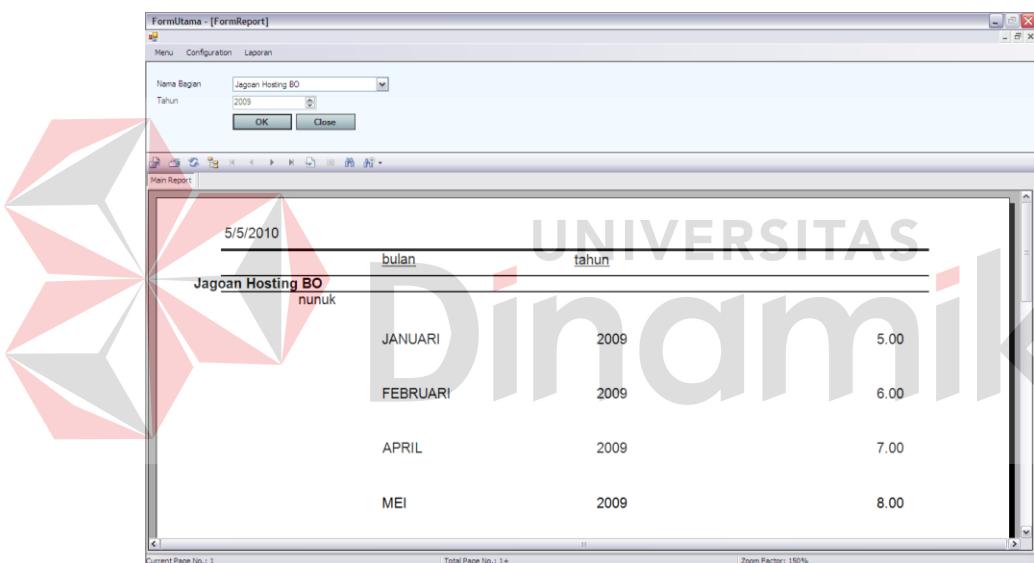


Gambar 4.17 Form Utama User Manajer menu “Laporan”

a. Laporan per bagian

Pada Laporan per bagian terdapat 2 form yaitu form Laporan nilai perbagian dan form Laporan grafik per bagian.

Untuk form laporan nilai per bagian terdapat combobox nama bagian yang berisi nama-nama bagian yang dimiliki karyawan dan numerik updown tahun yang berisi tahun. Untuk mendapatkan laporan nilai, sebelumnya harus memilih nama bagian dan tahun yang ingin diketahui. Lalu tekan OK, dapat dilihat pada gambar 4.18 di bawah ini.



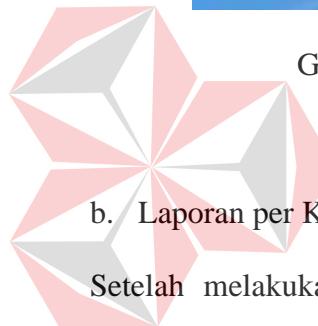
Gambar 4.18 Form Laporan nilai per Bagian

Untuk form laporan grafik per bagian terdapat combobox nama bagian yang berisi nama-nama bagian yang dimiliki karyawan dan numerik updown tahun yang berisi tahun. Untuk mendapatkan laporan grafik, sebelumnya harus memilih nama bagian dan tahun yang ingin diketahui lalu tekan OK. Dalam form ini terdapat fasilitas print yang merupakan hasil convert grafik dalam bentuk \*.pdf.

Dapat dilihat pada gambar 4.19 di bawah ini.



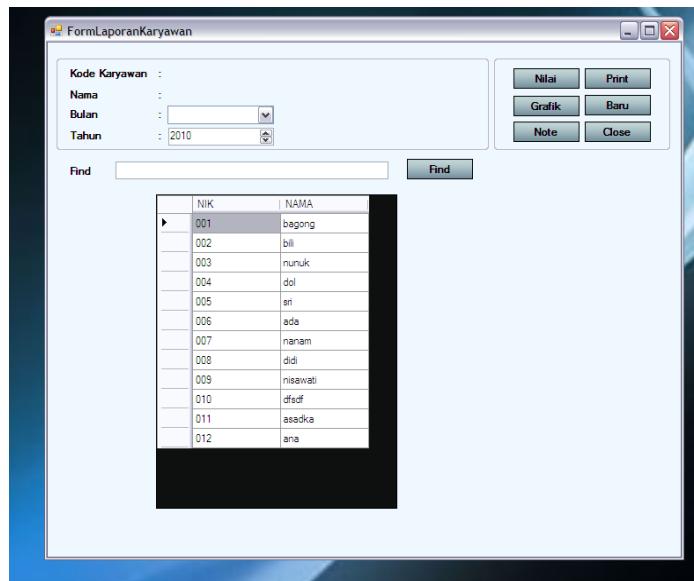
Gambar 4.19 Form Laporan Grafik per Bagian



## UNIVERSITAS Dinamika

### b. Laporan per Karyawan

Setelah melakukan pilihan laporan per karyawan selanjutnya akan tampil form laporan per karyawan yang menampilkan semua data karyawan dalam control gridview. Untuk mengetahui laporan seorang karyawan pertama harus mengisi kode karyawan, nama, bulan, dan tahun. Untuk mengetahui kode karyawan dan nama dapat menggunakan fasilitas find atau langsung double click pada control gridview sesuai data yang diinginkan. Tampilan awal laporan per karyawan dapa dilihat pada gambar 4.20 di bawah ini.



Gambar 4.20 Form Laporan per Karyawan

Jika karyawan yang diinginkan telah ketemu, user tinggal memilih laporan dalam bentuk apa yang diinginkan. Ada 3 macam bentuk yaitu: laporan nilai masing-masing kriteria, laporan dalam bentuk grafik, laporan note dari karyawan lain.

Bentuk yang pertama yaitu laporan nilai masing-masing kriteria dapat dilihat dengan menekan tombol nilai. Kemudian akan ditampilkan rata-rata nilai per kriteria yang dinilai oleh karyawan lain dalam satu bagian. Selain itu pada textbox rata-rata juga ditampilkan rata-rata nilai keseluruhan. Dapat dilihat pada gambar 4.21 di bawah ini.

The screenshot shows a Windows application window titled 'FormLaporanKaryawan'. In the top-left corner, there is a search bar labeled 'Find' and a 'Find' button. On the right side of the header are buttons for 'Nilai', 'Print', 'Grafik', 'Baru', 'Note', and 'Close'. Below the header, there is a table with columns 'Kriteria' and 'Nilai rata-rata'. The table contains 14 rows of data. At the bottom of the table, there is a text box labeled 'Rata-rata' containing the value '8.583333333333333'. The data in the table is as follows:

| Kriteria            | Nilai rata-rata |
|---------------------|-----------------|
| DISIPLIN WAKTU      | 8               |
| Hubungan antar ...  | 9               |
| Inisiatif           | 9               |
| Kemandirian         | 9               |
| Kepedulian          | 8               |
| Kepemimpinan        | 9               |
| Kejasaama           | 8               |
| Kualitas kerja      | 9               |
| Pemecahan Mas...    | 8               |
| Pengorganisasian    | 8               |
| Produktivitas-Kerja | 9               |
| Tanggung Jawab      | 9               |

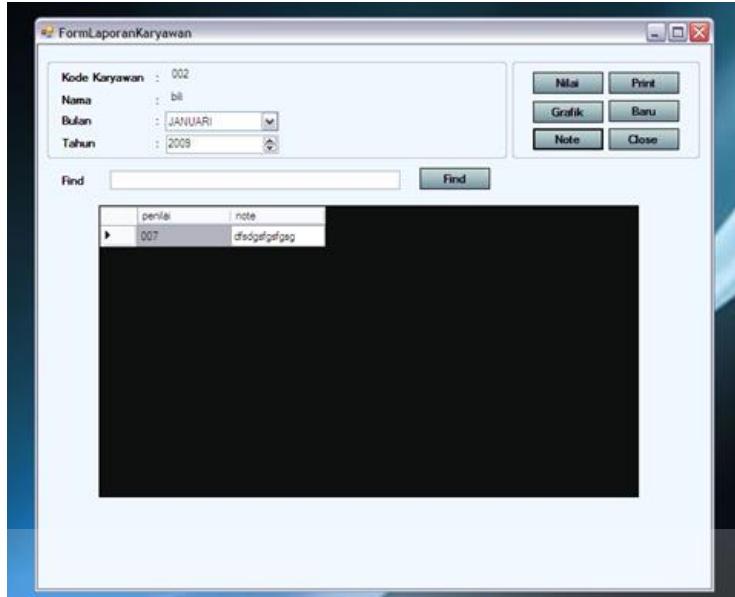
Gambar 4.21 Form Laporan nilai per Karyawan

Bentuk yang kedua yaitu laporan dalam bentuk grafik dapat dilihat dengan menekan tombol grafik. Kemudian akan ditampilkan rata-rata nilai tiap karyawan tiap bulan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 4.22 di bawah ini.



Gambar 4.22 Form Laporan Grafik per Karyawan

Bentuk yang ketiga yaitu laporan note dari karyawan lain dapat dilihat dengan menekan tombol note. Kemudian akan ditampilkan note yang berasal dari karyawan lain. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.23 di bawah ini.

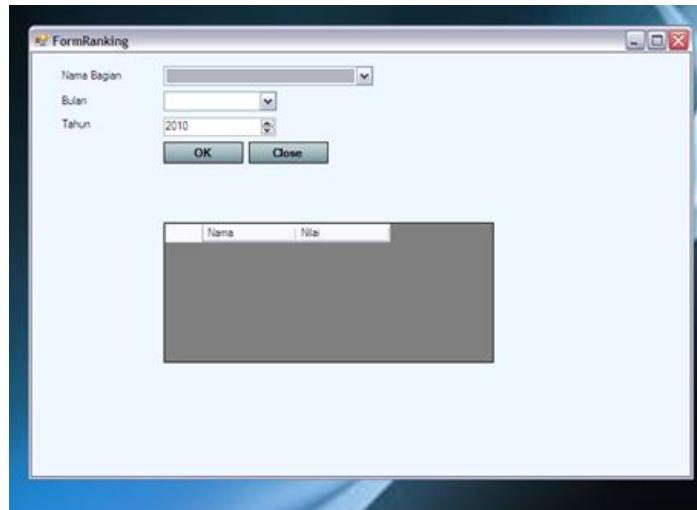


Gambar 4.23 Form Laporan note per Karyawan

Dalam form Laporan per karyawan juga terdapat fasilitas print yang merupakan hasil convert ke file \*.pdf.

### c. Ranking

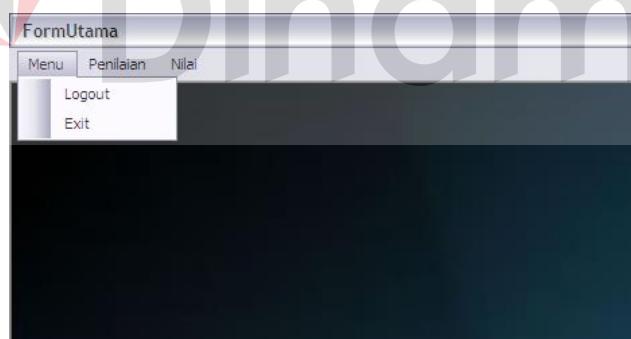
Sub menu selanjutnya yaitu ranking. Pada form ini menampilkan urutan nilai karyawan mulai dari yang terbaik dan dalam nilai masing-masing kriteria tidak terdapat nilai < 6. Dengan memasukkan nama bagian, bulan, dan tahun kemudian menekan tombol OK. Selanjutnya control gridview akan menampilkan urutan karyawan terbaik. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.24 di bawah ini.



Gambar 4.24 Form Ranking

### 3. User Karyawan

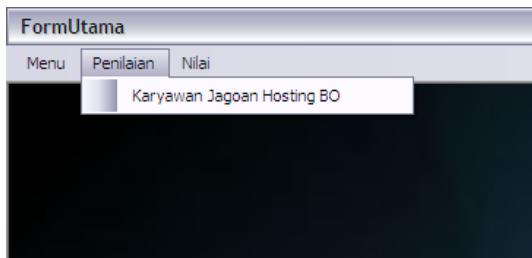
Pada form utama untuk user karyawan terdapat 3 menu yaitu: menu, penilaian, dan nilai. Untuk menu *menu* terdapat sub menu logout dan exit. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.25 di bawah ini.



Gambar 4.25 Form Utama User Karyawan tab Menu

Untuk tab sub menu logout digunakan untuk keluar dari user yang sedang login, sedangkan tab sub menu exit digunakan untuk keluar dari program.

Tab menu penilaian menampilkan form penilaian berdasarkan bagian user yang sedang login. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.26 di bawah ini.



Gambar 4.26 Form Utama User Karyawan menu Penilaian

Dalam menu penilaian hanya menampilkan sub menu nama bagian dari karyawan yang sedang login. Jadi penilaian hanya dapat dilakukan antar karyawan dalam satu bagian.

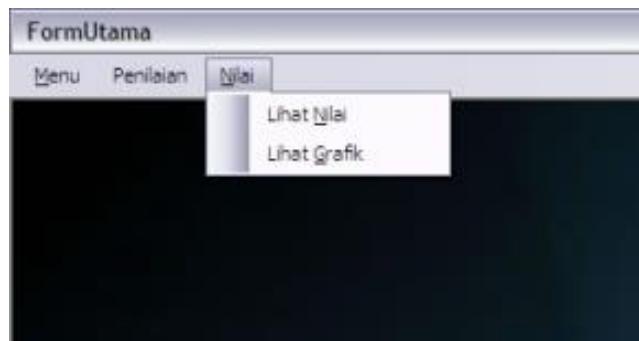
Setelah sub menu nama bagian penilaian di klik, selanjutnya tampil form penilaian kinerja. Dalam form ini terdapat textbox id nilai yang diisi secara otomatis, selain itu ada combobox bulan dan combobox tahun sesuai waktu penilaian. Terdapat identitas user yang sedang login atau menilai, sedangkan karyawan yang akan dinilai dapat dipilih dengan memilih nama yang berada di combobox. Jika karyawan sudah pernah dinilai, maka dalam combobox nama karyawan yang akan dinilai akan berwarna merah. Selain melakukan penilaian, juga bisa memberikan catatan (note) untuk karyawan yang dinilai. Setelah selesai melakukan penilaian, selanjutnya user menghitung nilai akhir yang merupakan nilai rata2. Lalu menekan button save untuk menyimpan. Jika ada perbaikan atau ingin merubah nilai karyawan yang telah dinilai, pilihlah nama karyawan yang akan dirubah dengan menggunakan fasilitas update nilai.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.27 di bawah ini.



Gambar 4.27 Form Penilaian

Selanjutnya yaitu menu nilai, pada menu nilai terdapat dua sub menu yaitu sub menu lihat nilai dan sub menu lihat grafik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.28 di bawah ini.



Gambar 4.28 Form Utama User Karyawan menu nilai

a. Lihat nilai

Dalam sub menu lihat nilai akan menampilkan form lihat nilai, form lihat nilai ini berisi nilai rata-rata dari masing-masing kriteria yang diperoleh dari penilaian karyawan satu bagian. Nilai ini dapat dilihat dengan memilih bulan dan tahun pada combobox bulan dan combobox tahun sesuai yang diinginkan. Setelah itu tekan button tampilkan yang akan menampilkan nilai dari masing-masing kriteria dan nilai rata-rata tiap bulan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.29 di bawah ini.

The screenshot shows a Windows application window titled "FormLihatNilai". At the top, there are four input fields: "Kode Karyawan : 002", "Nama : bili", "Bulan : JANUARI", and "Tahun : 2009". Below these are two buttons: "Tampilkan" and "Close". The main area is a table with two columns: "Kriteria" and "Nilai rata-rata". The table contains the following data:

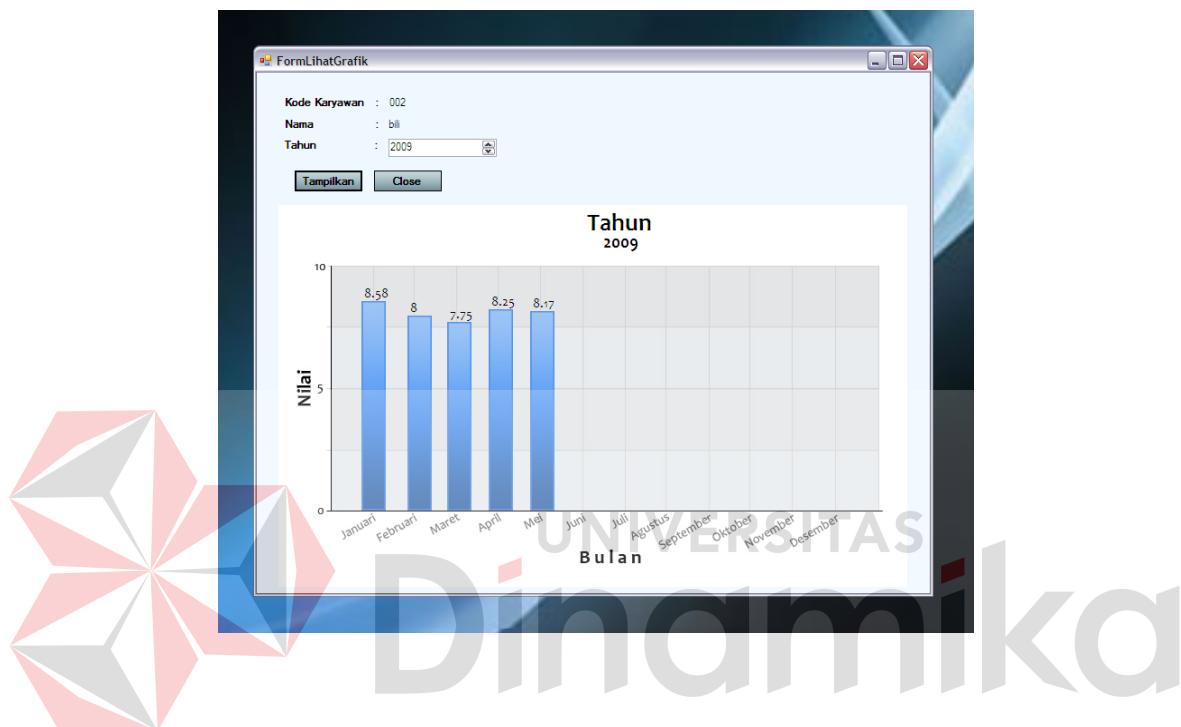
| Kriteria            | Nilai rata-rata |
|---------------------|-----------------|
| DISIPLIN WAKTU      | 8               |
| Hubungan antar ...  | 9               |
| Inisiatif           | 9               |
| Kemandirian         | 9               |
| Kepedulian          | 8               |
| Kepemimpinan        | 9               |
| Kerjasama           | 8               |
| Kualitas kerja      | 9               |
| Pemecahan Mas...    | 8               |
| Pengorganisasian    | 8               |
| Produktivitas-Kerja | 9               |
| Tanggung Jawab      | 9               |

At the bottom left, there is a label "Rata-rata" followed by a text box containing the value "8.583333333333333".

Gambar 4.29 Form Lihat Nilai

### b. Lihat Grafik

Dalam sub menu lihat grafik menampilkan form lihat grafik untuk nilai rata-rata karyawan pertahun. Untuk tahun dapat dipilih dalam numerik updown tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.30 di bawah ini.



Gambar 4.30 Form Lihat Grafik

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan proses perancangan sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Beon Intermedia, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan dapat digunakan untuk mengukur prestasi dan kinerja karyawan pada PT. Beon Intermedia seperti yang telah diuji cobakan pada pembahasan.
2. Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan pada PT. Beon Intermedia.



Berdasarkan penjelasan tentang sistem penilaian kinerja karyawan yang telah dibuat, dapat diberikan saran untuk pengembangan sistem ini. Sistem dapat dikembangkan menjadi sistem yang lebih kompleks, lebih otomatis, dan terintegrasi antara satu bagian dengan bagian yang lain. Karena sistem yang ada sekarang dapat dipastikan akan mengalami perkembangan untuk kedepannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Hartono, Jogyanto, 1989, *Analisis & Disain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, Andi Offset, Yogyakarta.

Herlambang, Soendoro, dan Haryanto Tanuwijaya, 2005, *Sistem Informasi: konsep, teknologi, dan manajemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Kendall, dan Kendall, 2003, *Analisis dan Perancangan Sistem Jilid 1*, Prenhallindo, Jakarta.

