



UNIVERSITAS
Dinamika

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA
KARYAWAN BERBASIS *WEBSITE* MENGGUNAKAN
METODE 360 DERAJAT (STUDI KASUS : PT SURYA SEGARA
SAFETY MARINE)**

TUGAS AKHIR



**Program Studi
S1 SISTEM INFORMASI**

UNIVERSITAS
Dinamika

Oleh:

REFO FATTAHILLAH RAMADHAN

16410100063

FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA

UNIVERSITAS DINAMIKA

2021

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA
KARYAWAN BERBASIS *WEBSITE* MENGGUNAKAN
METODE 360 DERAJAT (STUDI KASUS : PT SURYA
SEGARA SAFETY MARINE)**

TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan

Program Sarjana Komputer

**UNIVERSITAS
Dinamika**

Oleh :

Nama : Refo Fattahillah Ramadhan

NIM : 16410100063

Program Studi : S1 Sistem Informasi

FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA

UNIVERSITAS DINAMIKA

2021

Tugas Akhir

RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS WEBSITE MENGGUNAKAN METODE 360 DERAJAT (STUDI KASUS : PT SURYA SEGARA SAFETY MARINE)

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Refo Fattahillah Ramadhan

NIM : 16410100063

Telah diperiksa, diuji dan disetujui oleh Dewan Pembahas

Pada: Kamis, 11 Februari 2021

Susunan Dewan Pembahas

Pembimbing:

I. Slamet, M.T., CCNA
NIDN: 0701127503

Digitally signed by Slamet A.
DN: cn=Slamet A, o=Universitas
Dinamika, ou,
email=slamet@dinamika.ac.id,
c=ID
Date: 2021.02.13 06:37:13 +07'00'

II. I Gusti Ngurah Alit Widana Putra, S.T., M.Eng.
NIDN: 0805058602

Digitally signed by
Universitas
Dinamika
Date: 2021.02.13
12:25:48 +07'00'

Pembahas:

Tan Amelia, S.Kom., M.MT.
NIDN: 0728017602

Digitally signed
by Universitas
Dinamika
Date: 2021.02.15
08:08:55 +07'00'

Tugas Akhir ini sudah diterima menjadi suatu persyaratan

Guna mendapatkan gelar sarjana

Dr. Jusak

Digitally signed
by Universitas
Dinamika
Date: 2021.02.17
11:53:13 +07'00'

NIDN: 0708017101

Dekan Fakultas Teknologi dan Informatika

UNIVERSITAS DINAMIKA

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

Sebagai mahasiswa Universitas Dinamika, saya :

Nama : Refo Fattahillah Ramadhan
NIM : 16410100063
Program Studi : S1 Sistem Informasi
Fakultas : Fakultas Teknologi dan Informatika
Jenis Karya : Laporan Tugas Akhir
Judul Karya : **RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN
KINERJA KARYAWAN BERBASIS WEBSITE
MENGUNAKAN METODE 360 DERAJAT (STUDI
KASUS : PT SURYA SEGARA SAFETY MARINE)**

Menyatakan sesungguhnya mengenai:

1. Untuk mengembangkan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni, saya memberi persetujuan pada Universitas Dinamika Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti Free Right*) mengenai semua isi maupun separuh karya ilmiah saya itu guna dilakukan penyimpanan, dilakukan pengalihmedia serta dilakukan pengelolaan berbentuk pangkalan data (*database*) yang kemudian dilakukan distribusi maupun dilakukan publikasi bagi keperluan akademis secara tetap melakukan pencantuman nama saya menjadi penulis maupun pencipta serta menjadi pemilik Hak Cipta
2. Karya itu merupakan karya orsinil saya, bukanlah plagiat separuh ataupun semuanya. Kutipan, karya maupun aspirasi orang lainnya terdapat pada karya ilmiah tersebut merupakan semata acuan saja yang dilakukan pencantuman pada Daftar Pustaka saya.
3. Jika pada kemudian hari didapatkan serta dibuktikan keberadaan perilaku plagiat dalam karya ilmiah yang saya buat sehingga saya memiliki kesediaan mendapatkan pencabutan pada gelar kesarjanaan yang sudah dipercayakan pada saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

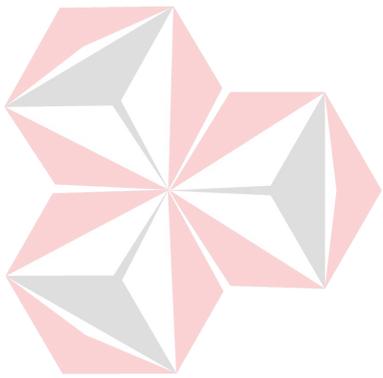
Surabaya, 11 Februari 2021

Yang menyatakan



Refo Fattahillah Ramadhan

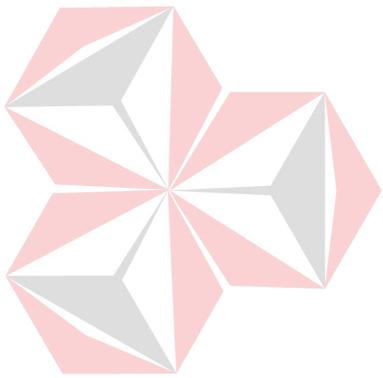
NIM: 16410100063



UNIVERSITAS
Dinamika

"Self Love is The Best Love."

- Anonymous



UNIVERSITAS
Kupersembahkan kepada
Dinamika
Keluarga tercinta

Beserta semua teman-teman yang selalu mendukungku.

ABSTRAK

Penilaian kinerja karyawan adalah salah satu cara untuk mengetahui kualitas SDM di perusahaan. Proses penilaian kinerja di PT Surya Segara Safety Marine seringkali mengalami beberapa permasalahan seperti penyerahan laporan penilaian kinerja karyawan yang tak tepat waktu karena proses perhitungan dari pihak HRD masih belum menggunakan sistem. Selain itu belum adanya metode penilaian yang tepat untuk menilai karyawan yang menyebabkan penilaian subjektif. Penilaian yang diterapkan oleh perusahaan hanya menggunakan satu sisi sebagai penilai yaitu kepala bagian yang menyebabkan berkurangnya motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk merancang aplikasi penilaian kinerja karyawan berbasis *website* melalui metode 360 derajat dalam PT Surya Segara Safety Marine, sehingga bisa menolong perusahaan pada proses penilaian kinerja guna pengembangan sumber daya manusia. Penelitian memakai pendekatan kualitatif melalui teknik pengumpulan data memakai observasi dan wawancara. Metode pembuatan aplikasi dengan *System Development Life Cycle (SDLC) Waterfall*. Hasil penelitian didapatkan bawa aplikasi penilaian kinerja melalui metode 360 derajat ini dapat memberikan notifikasi penilaian kinerja sebagai pengingat agar user segera melakukan proses penilaian kinerja. Aplikasi penilaian kinerja melalui metode 360 derajat ini menyediakan 4 opsi jawaban yang membuat hasil penilaian lebih variatif dan menyertakan indikator penilaian sehingga penilaian menjadi objektif karena mengambil pendapat atau feedback dari tiga pihak yaitu atasan, rekan sekerja, serta diri sendiri. Diharapkan metode ini dapat menjadikan penilaian kinerja pada PT Surya Segara Safety Marine menjadi lebih objektif dapat mengembalikan motivasi kerja karyawan dibandingkan dengan penilaian yang telah dilakukan sebelumnya.

Kata Kunci : *Aplikasi, Penilaian Kinerja, Website, Metode 360 Derajat*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya haturkan kehadirat Allah SWT atas segala anugrah rahmat juga hidayah-Nya, Penulis bisa menuntaskan penelitian serta melakukan penyusunan suatu Laporan Tugas Akhir yang berjudul “Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Website Menggunakan Metode 360 Derajat (Studi Kasus : PT Surya Segara Safety Marine)”. Laporan tugas akhir yang saya buat dilakukan penyusunan pada konteks penulisan laporan bagi kualifikasi melakukan penyelesaian Program Sarjana Komputer di Program Studi S1 Sistem Informasi Universitas Dinamika.

Saat menjalankan penelitian atau menyusun laporan ini, penulis tak sedikit memperoleh sokongan serta motivasi melalui sejumlah pihak dengan cara langsung juga tak langsung. Jadi dalam kesempatan yang diberikan, penulis menghaturkan ucapan terimakasih sebesar mungkin bagi seluruh pihak yang sudah menolong saat melakukan penyelesaian Laporan Tugas Akhir ini, khususnya bagi:

1. Allah SWT yang sudah menunjukkan, menguatkan serta memberi kesehatan bagi penulis saat menyusun penelitian Tugas Akhir sampai penyusunan laporan ini.
2. Bapak, Ibu serta Adek yang merupakan bagian kehidupan yang senantiasa mendukung, menasihati serta mendoakan penulis..
3. Bapak Prof. Dr. Budi Jatmiko, M.Pd. selaku Rektor Universitas Dinamika yang sudah melakukan pengesahan serta memberikan peluang dengan cara sah pada penyusunan penelitian Tugas Akhir.
4. Bapak Dr. Anjik Sukmaaji, S.Kom., M.Eng. selaku Kepala Program Studi S1 Sistem Informasi Universitas Dinamika.
5. Ibu Tri Sagirani, S.Kom., M.MT. selaku Dosen Wali yang sudah memberikan dukungan serta bimbingan penulis semasa perkuliahan pada Universitas Dinamika.
6. Bapak Slamet, M.T., CCNA dan Bapak I Gusti Ngurah Alit Widana Putra, S.T., M.Eng. selaku dosen pembimbing yang sudah memotivasi, memberikan bimbingan juga mendukung pada penelitian tugas akhir.

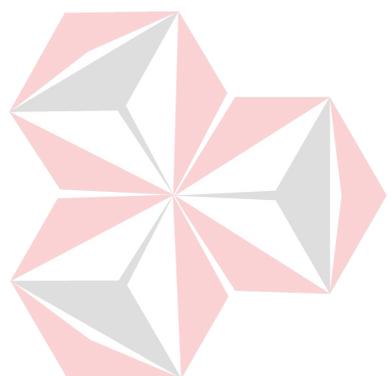
DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Batasan Masalah	4
1.4. Tujuan	4
1.5. Manfaat	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
2.1. Aplikasi	5
2.2. <i>Website</i>	5
2.3. Tenaga Kerja	6
2.4. Kinerja	6
2.5. Penilaian Kerja	7
2.6. Macam-Macam Penilaian Kinerja	7
2.7. Metode 360 Derajat	9
2.8. <i>PHP</i>	14
2.9. <i>SDLC Waterfall</i>	15
2.10. <i>Conceptual Data Model</i>	15
2.11. <i>Physical Data Model</i>	15
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	16
3.1. Perumusan Masalah	17
3.1.1. Observasi	17
3.1.2. Wawancara	17

3.1.3.	Identifikasi Permasalahan	17
3.2.	Pengumpulan Data.....	18
3.2.1.	Kebutuhan Pengguna	18
3.2.2.	Kebutuhan Data	19
3.2.3.	Kebutuhan Fungsional	19
3.2.4.	IPO Diagram.....	20
3.3.	Pengolahan Data	26
3.3.1.	<i>System Flow</i>	26
3.3.2.	<i>Context Diagram</i>	30
3.3.3.	<i>Data Flow Diagram</i>	31
3.3.4.	<i>Conceptual Data Model</i>	32
3.3.5.	<i>Physical Data Model</i>	33
3.3.6.	Desain Antarmuka	34
BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI.....		35
4.1.	Implementasi Sistem.....	35
4.1.1.	Fungsi Master Jenis User	35
4.1.2.	Fungsi Master User	36
4.1.3.	Fungsi Master Jenis Kompetensi.....	36
4.1.4.	Fungsi Master Isi Kompetensi.....	36
4.1.5.	Fungsi Master Periode	36
4.1.6.	Fungsi Master Divisi.....	37
4.1.7.	Fungsi Grafik <i>History</i> Nilai Karyawan	37
4.1.8.	Fungsi Memilih Penilai	37
4.1.9.	Fungsi Penilaian Kinerja	37
4.1.10.	Fungsi Notifikasi Penilaian Kinerja	38
4.1.11.	Fungsi Laporan Penilaian Kinerja.....	38
4.1.12.	Fungsi Laporan Individu Kinerja Karyawan	39
4.2.	Evaluasi Sistem.....	39



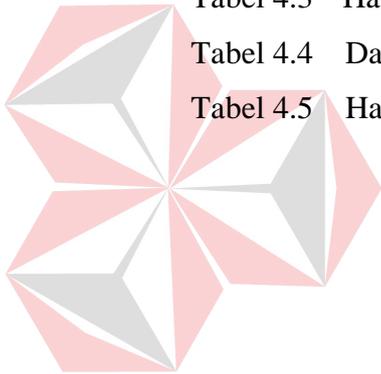
4.2.1. Evaluasi Halaman Back-End.....	39
4.2.2. Evaluasi Halaman Front-End	44
4.3. Analisis Hasil Uji Coba	44
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	48
5.1. Kesimpulan.....	48
5.2. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA.....	50



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR TABEL

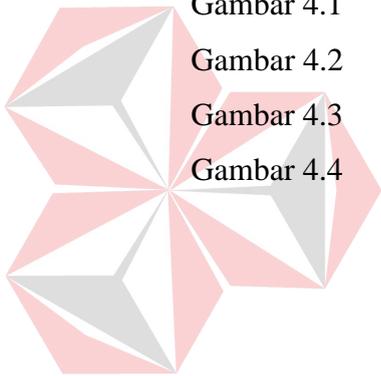
	Halaman
Tabel 2.1 Isi Kompetensi Keandalan Untuk Form Penilaian Dari Atasan.....	11
Tabel 2.2 Isi Kompetensi Keandalan Untuk Form Penilaian Dari Rekan.....	12
Tabel 2.3 Isi Kompetensi Keandalan Untuk Form Penilaian Diri Sendiri.....	12
Tabel 2.4 Matriks Persentase Penilaian Kinerja.....	13
Tabel 2.5 Rentang Nilai Akhir	14
Tabel 3.1 Identifikasi Masalah	17
Tabel 3.2 Kebutuhan Fungsional.....	19
Tabel 4.1 Evaluasi Halaman Back-End.....	40
Tabel 4.2 Evaluasi Halaman Front-End	81
Tabel 4.3 Hasil Uji Coba Sistem	44
Tabel 4.4 Data Pengguna	45
Tabel 4.5 Hasil Evaluasi Sistem	46



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR GAMBAR

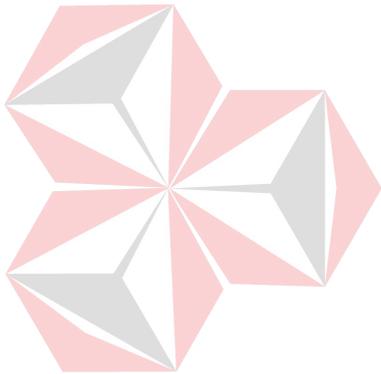
	Halaman
Gambar 2.1 Metode <i>Waterfall</i>	15
Gambar 3.1 Langkah Langkah Penelitian	16
Gambar 3.2 Diagram IPO Aplikasi Penilaian Kinerja	21
Gambar 3.3 <i>System Flow</i> Penilaian Kinerja	29
Gambar 3.4 <i>Context Diagram</i> Aplikasi Penilaian Kinerja	31
Gambar 3.5 Diagram Jenjang	31
Gambar 3.6 <i>Data Flow Diagram</i> Level 0	32
Gambar 3.7 <i>Conceptual Data Model</i> Aplikasi Penilaian Kinerja	33
Gambar 3.8 <i>Physical Data Model</i> Aplikasi Penilaian Kinerja	33
Gambar 4.1 Halaman Login Aplikasi Penilaian Kinerja.....	35
Gambar 4.2 Halaman Fungsi Penilaian Kinerja.....	38
Gambar 4.3 Halaman Fungsi Laporan Penilaian Kinerja.....	38
Gambar 4.4 Halaman Fungsi Laporan Individu Kinerja Karyawan	39



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I	Struktur Organisasi PT Surya Segara Safety..... 51
Lampiran II	Hasil Wawancara 51
Lampiran III	System Flow Aplikasi Penilaian Kinerja..... 54
Lampiran IV	<i>Data Flow Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja</i> 62
Lampiran V	Desain Antarmuka 63
Lampiran VI	Implementasi 65
Lampiran VII	Lanjutan Isi Kompetensi 76
Lampiran VIII	Evaluasi Halaman Front End 81



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB I

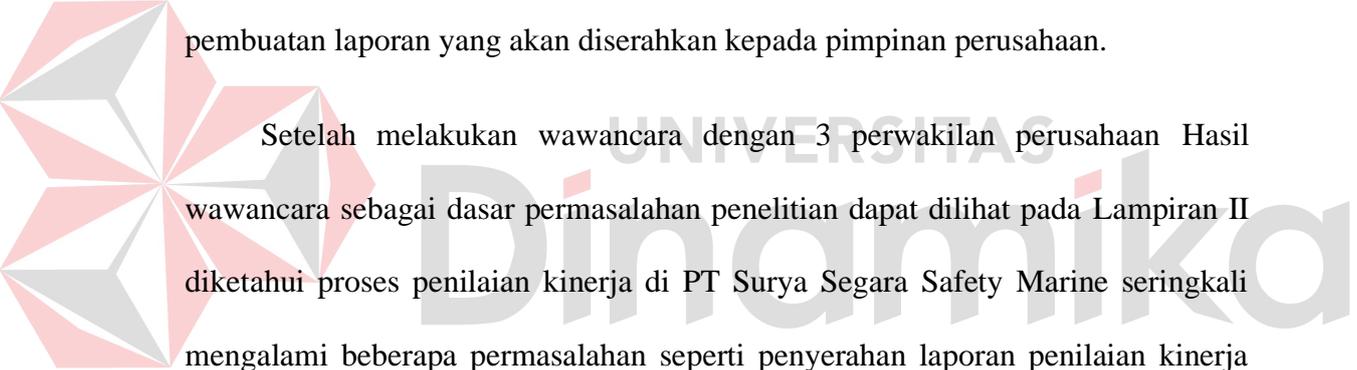
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PT Surya Segara Safety Marine didirikan pada tahun 1974 di Surabaya, setelah 46 tahun berdiri PT Surya Segara Safety Marine telah memulai dimensi baru dan telah mendiversifikasi bisnisnya dengan tidak hanya memasok peralatan maritim tetapi juga melakukan servis dan pemeliharaan peralatan maritim yang digunakan di laut. Beberapa diantaranya adalah sekoci, *liferafts*, pemadam api dan banyak lainnya. Di kantor pusat Surabaya, perusahaan memiliki karyawan tetap sebanyak 44 orang yang mencakup sebuah kepala bagian pada masing-masing departemen, 10 karyawan di bagian produksi, 8 orang di bagian umum, 17 karyawan pada bagian ekspedisi, 7 karyawan di bagian HRD atau pengembangan dan 2 orang di toko. Karena melakukan diversifikasi bisnis perusahaan pastinya memerlukan sumber daya manusia yang bisa bersaing serta mempunyai kualitas guna mendukung proses bisnis tambahan pada perusahaan yang nantinya juga akan berperan besar atas meningkatnya serta menjamainya mutu barang dan jasa yang disediakan perusahaan tersebut sebab kebaikan sumber daya manusia bisa memacu kesuksesan perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan adalah salah satu cara untuk mengetahui kualitas SDM di perusahaan. PT Surya Segara Safety Marine sebagai salah satu perusahaan pemasok alat *safety* di laut mempunyai peran penting untuk mempertahankan kualitas layanan atau bahkan meningkatkan layanan mereka. Penilaian kinerja di PT Surya Segara Safety Marine dilakukan dua kali dalam satu tahun pada karyawan

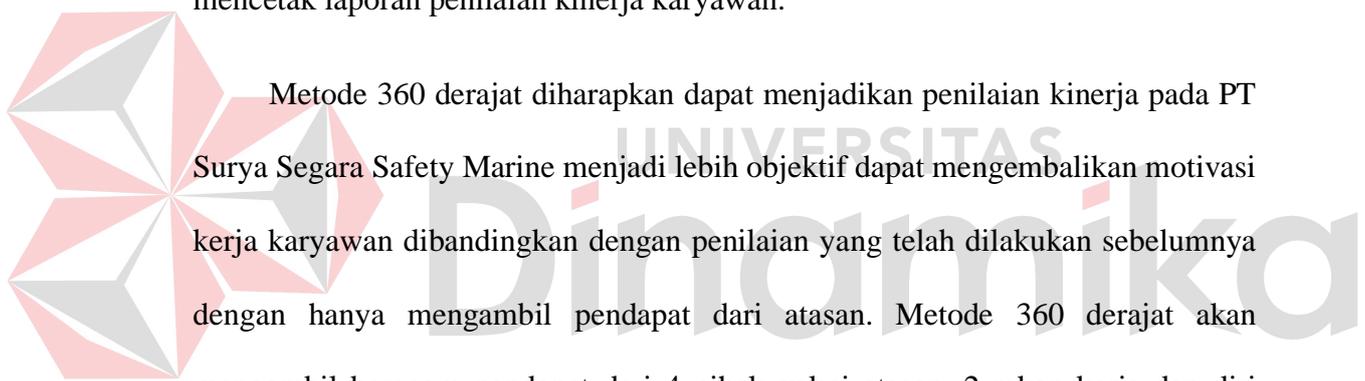
tetap, penilaian kinerja awal dilakukan pada bulan juli untuk menilai periode pertama dalam satu tahun yaitu periode bulan januari – juni serta pada bulan januari untuk menilai periode kedua yaitu pada bulan juli – desember. Proses penilaian kinerja di perusahaan ini masih memanfaatkan form penilaian berupa lembaran kertas yang dibagikan oleh bagian Human Requirement & Development (HRD) pada kepala bagian setiap divisi terdapat pada perusahaan setelah itu kepala bagian ingin menjalankan penilaian kinerja pada karyawan yang terdapat pada divisinya. Proses penilaian ini diberikan waktu sepanjang satu minggu. Sesudah proses penilaian selesai maka kepala bagian menyerahkan form penilaian tersebut kepada bagian HRD untuk dilakukan proses lebih lanjut yaitu penghitungan nilai dan pembuatan laporan yang akan diserahkan kepada pimpinan perusahaan.



Setelah melakukan wawancara dengan 3 perwakilan perusahaan Hasil wawancara sebagai dasar permasalahan penelitian dapat dilihat pada Lampiran II diketahui proses penilaian kinerja di PT Surya Segara Safety Marine seringkali mengalami beberapa permasalahan seperti penyerahan laporan penilaian kinerja karyawan yang tak tepat waktu karena proses perhitungan dari pihak HRD masih belum menggunakan sistem. Masalah lain yang timbul dalam proses penilaian kinerja karyawan di perusahaan ini adalah belum adanya metode penilaian yang tepat untuk melakukan penilaian karyawan, lembar penilaian yang perusahaan sediakan hanya mempunyai dua opsi jawaban yaitu baik serta tak baik yang membuat penilaian menjadi sedikit sulit yang mana karyawan yang semestinya memperoleh nilai yang bagus malahan memperoleh nilai yang tak cocok dengan kinerjanya serta penilaian yang diterapkan oleh perusahaan hanya menggunakan satu sisi sebagai penilai yaitu kepala bagian dianggap kurang adil bagi sebagian

banyak karyawan karena menurut mereka kepala bagian kurang bisa memperhatikan upaya kerja yang mereka lakukan dan hanya peduli kepada hasil akhir dari sebuah pekerjaan hal tersebut menyebabkan berkurangnya motivasi kerja karyawan untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada PT Surya Segara Safety Marine, maka perlu adanya aplikasi penilaian kinerja yang dapat mengambil pendapat dari berbagai pihak menggunakan metode 360 derajat sebagai dasar penilaian, memiliki notifikasi agar tidak ada penilaian yang terlewatkan, serta dapat menampilkan *history* perkembangan nilai karyawan tiap periode dan menampilkan maupun mencetak laporan penilaian kinerja karyawan.



Metode 360 derajat diharapkan dapat menjadikan penilaian kinerja pada PT Surya Segara Safety Marine menjadi lebih objektif dapat mengembalikan motivasi kerja karyawan dibandingkan dengan penilaian yang telah dilakukan sebelumnya dengan hanya mengambil pendapat dari atasan. Metode 360 derajat akan mengambil beragam pendapat dari 4 pihak yakni atasan, 2 rekan kerja dan diri sendiri.

1.2. Rumusan Masalah

Selaras pada latar belakang masalah yang sudah dijabarkan, bisa dilakukan perumusan permasalahan yakni bagaimanakah merancang bangun aplikasi penilaian kinerja karyawan melalui pemakaian metode 360o dalam PT Surya Segara Safety Marine ?

1.3. Batasan Masalah

Aplikasi penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pembahasan mempunyai batasan masalah, diantaranya:

1. Aplikasi penilaian tak melakukan pembahasan mengenai perhitungan bonus maupun gaji.
2. Metode penilaian menggunakan metode 360 derajat sebagai acuannya.
3. Aplikasi hanya dapat menilai karyawan dengan level staff

1.4. Tujuan

Penulisan tugas akhir yang dijalankan bertujuan melakukan penghasilan aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan metode 360 derajat pada PT Surya Segara Safety Marine yang bisa menolong perusahaan pada pemberian nilai kinerja bagi karyawan guna mengembangkan sumber daya manusia.

1.5. Manfaat

Manfaat yang diberikan pada pembuatan aplikasi penilaian kinerja karyawan dalam PT Surya Segara Safety Marine ini adalah:

1. Dapat mengatasi masalah yang ada pada proses penilaian kinerja karyawan seperti keterlambatan penyerahan laporan kinerja dan berkurangnya motivasi kinerja karyawan.
2. Mampu melakukan pengubahan data jika terjadi kekurangan ataupun kesalahan data pada proses input data.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Aplikasi

(Sanjaya, 2015) memaparkan aplikasi ialah suatu instrumen yang *developer* buat aplikasi guna membantu pengguna mengerjakan tugas-tugas tertentu. Banyak sekali jenis aplikasi yang bisa ditemukan saat ini seperti browser, *text editor*, *music player* hingga *antivirus*. Jogiyanto dilakukan pengutipan oleh Ramzi (2013) aplikasi adalah suatu rancangan yang terdiri dari kumpulan perintah untuk mengelola suatu data. Dijelaskan juga mengenai arti aplikasi dengan cara umum merupakan sebuah proses transformasi pengelolaan data melalui cara manual hingga bisa terkomputerisasi sehingga data yang diolah dapat berdayaguna secara maksimal.

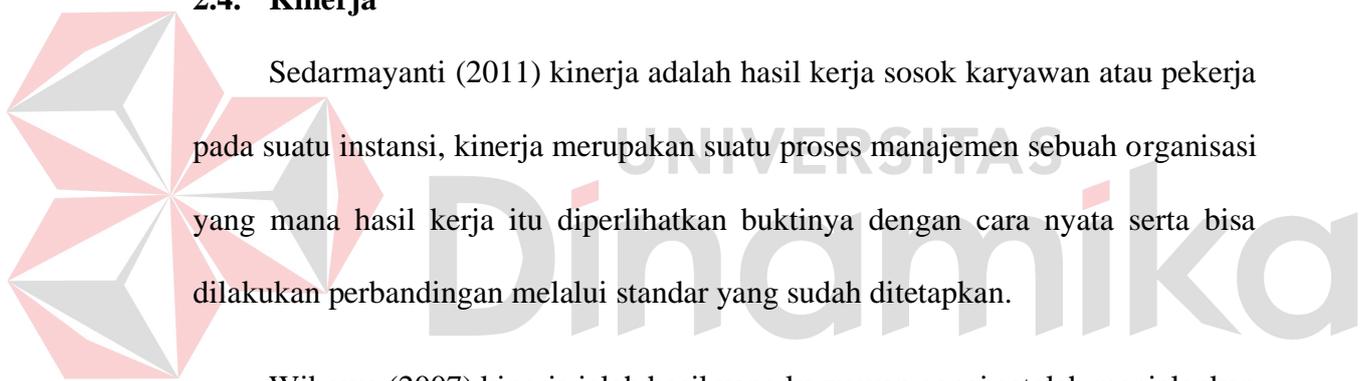
2.2. Website

Hakim dan Uus (2004) *website* adalah fasilitas internet yang dapat mengkoneksikan dokumen pada lingkup lokal juga global. Dokumen yang dapat diakses dalam *website* dinamakan *web page* serta terdapat *link* yang memungkinkan *user* dapat melakukan perpindahan pada sebuah laman pada laman lainnya (*hyper text*). Laman *website* dapat dibuka dan diakses melalui aplikasi browser seperti Google Chrome, Mozilla Firefox, Safari dan aplikasi browser yang lain.

2.3. Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak (2005) tenaga kerja merupakan produk yang sedang bekerja, telah bekerja serta mencari pekerjaan. Tenaga kerja tersusun atas 2 yakni angkatan kerja serta bukan angkatan kerja. Syarat untuk menjadi calon tenaga kerja yang baik yaitu memiliki pengetahuan yang luas, dapat berkomunikasi secara tertulis maupun lisan dengan baik, keterampilan yang dapat menunjang pekerjaan, motivasi yang kuat, mau bekerja keras dan dapat bekerja secara tepat dan teliti. Kesimpulannya tenaga kerja merupakan setiap orang baik itu pria maupun wanita yang mampu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat menghasilkan pendapatan.

2.4. Kinerja



Sedarmayanti (2011) kinerja adalah hasil kerja sosok karyawan atau pekerja pada suatu instansi, kinerja merupakan suatu proses manajemen sebuah organisasi yang mana hasil kerja itu diperlihatkan buktinya dengan cara nyata serta bisa dilakukan perbandingan melalui standar yang sudah ditetapkan.

Wibowo (2007) kinerja ialah hasil yang karyawan gapai setelah menjalankan seperangkat upaya yang disebut pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007) kinerja adalah sebuah hasil yang didapat dari sebuah pekerjaan yang besar kecilnya sebuah nilai dipegaruhi oleh mutu serta kuantitas yang karyawan capai saat menjalankan pekerjaan selaras pada tanggung jawab yang sudah didapatkan.

Kesimpulannya kinerja adalah sebuah kondisi yang wajib dideteksi harus juga disampaikan bagi pihak yang ditentukan guna mendeteksi hasil pencapaian selama satu periode penuh.

2.5. Penilaian Kerja

Mathis dan Jackson (2006), *performance appraisal* atau penilaian kinerja merupakan proses evaluasi untuk mengetahui baik tidaknya pegawai menjalankan pekerjaan mereka dan dilakukan perbandingan pada beberapa standar yang telah ditentukan, yang selanjutnya dijalankan komunikasi informasi itu bagi pegawai. Kegiatan penilaian kerja pula dinamakan evaluasi karyawan, tinjauan kerja, pemeringkatan kerja serta penilaian hasil.

Kesimpulannya bisa didefinisikan mengenai penilaian kinerja itu merupakan proses penilaian hasil kinerja nyata pada standar mutu maupun kuantitas yang tiap-tiap karyawan hasilkan. Proses penilaian kinerja karyawan wajib dijalankan guna mendeteksi pencapaian yang bisa diraih tiap-tiap pegawai. Apakah pencapaian yang didapatkan oleh karyawan bagus, cukup, maupun masih kurang. Penilaian kerja penting untuk tiap-tiap karyawan serta bermanfaat untuk perusahaan guna *decision making*.

2.6. Macam-Macam Penilaian Kinerja

Malayu (2007) memaparkan terdapat sejumlah metode penilaian kinerja, antara lain seperti di bawah ini:

1. *Employee Comparison*

Metode tersebut adalah metode yang dimana penilaian dijalankan secara membandingkan antarpekerja.

2. *Rating Scale*

Metode penilaian tersebut dilakukan dengan cara memberi nilai langsung melalui supervisor maupun atasan guna melakukan pengukuran beberapa ciri-

ciri misalnya kontribusi, inisiatif, kematangan, serta ketergantungan terhadap goal atau tujuan pekerjaan.

3. *Freform Easy*

Metode penilaian ini mewajibkan sosok penilai melakukan pembuatan suatu deskripsi yang memaparkan karyawan atau pekerja yang sedang diberi nilai.

4. *Assesment Centre*

Metode penilaian tersebut adalah metode yang mana perusahaan akan membentuk tim khusus penilai baik dari internal dan eksternal atau kombinasi antara internal dan eksternal

5. *Checklist*

Salah satu metode penilaian dimana bagian personalia akan memberi informasi ataupun masukan kepada karyawan yang sedang dinilai.

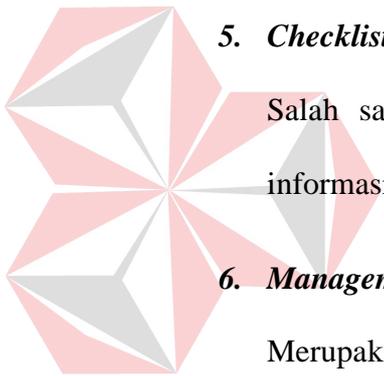
6. *Management By Objective*

Merupakan salah satu metode penilaian kinerja dimana karyawan akan ikut serta dalam pengambilan keputusan terkait kinerja karyawan melalui memberikan perhatian kompetensi bawahan saat melakukan penentuan setiap tujuannya yang sudah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

7. *Critical Incident*

Metode penilaian ini mengikutsertakan atasan sebagai penilai yang ingin melakukan pencatatan seluruh peristiwa tentang tindak tanduk bawahan setiap hari saat melakukan pekerjaan dan kemudian akan dicatat ke dalam buku catatan khusus.

8. *Metode 360 Derajat*



Metode 360 derajat ialah metode penilaian kinerja yang membutuhkan input melalui sejumlah bagian pada perusahaan serta sejumlah sumber dari luas. Dengan menggunakan metode tersebut, karyawan pada semua tahapan akan memberikan nilai, mencakup kolega kerja, bawahan, atasan hingga diri sendiri dan juga pihak eksternal. metode 360 derajat menyediakan penilaian yang lebih obyektif dalam melaksanakannya.

2.7. Metode 360 Derajat

Metode 360 derajat secara umum bisa diartikan menjadi suatu cara untuk melakukan pemberian nilai kinerja yang dijalankan melalui tak sedikit pihak jadi hasil yang nantinya didapatkan memiliki harapan lebih obyektif, jujur serta pas sasaran. Melalui pemakaian metode ini kinerja sosok pekerja diberikan penilaian sesuai pada feedback masing-masing pekerja lain yang mempunyai relasi kerja padanya contohnya partner kerja, atasan dan customer. Singkatnya metode 360 derajat ini melakukan pengumpulan pendapat melalui bermacam-macam narasumber pada ruang lingkup kerja karyawan (Ali, 2013).

Berikut adalah garis besar tahapan dari penerapan penilaian kinerja 360 derajat berdasarkan (Lepsinger & Antoinette, 2004) :

1. Perencanaan

Sebagai suatu proses yang tidak dapat dikesampingkan, tahap perencanaan ini perlu dilaksanakan dengan baik. Lepsinger & Antoinette menyatakan beberapa hal yang penting dan harus diperhatikan pada tahapan ini yaitu menentukan cara terbaik untuk siapa saja yang akan dinilai, jenis pengumpulan data beserta kuantitasnya, cara menjaga anonimitas dan

kerahasiaan penilai, serta memastikan jumlah wawancara atau kuisioner yang sesuai.

2. Pengenalan proses metode 360 derajat

Tahap pengenalan dimulai dari mengidentifikasi hal-hal yang berkaitan dengan pengambil keputusan dan pihak yang sedang dinilai. Cara mengenalkan proses ini dapat melalui rapat dalam level pribadi atau kelompok, maupun dengan menggunakan surat pengantar baik itu konvensional atau email

3. Pemilihan Penilai

Lepsinger & Antoinette menyatakan bahwa penilai bisa berasal dari beberapa perspektif seperti atasan, penyelia dan kolega. Anonimitas juga diperlukan agar penilaian yang dilakukan bisa menjadi lebih objektif

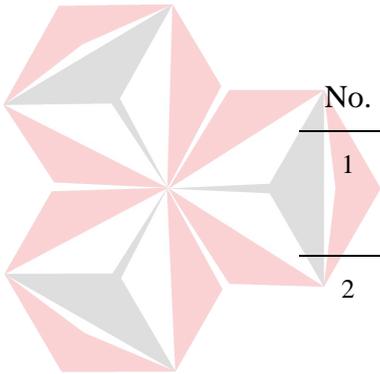
4. Pengambilan data penilaian

Data penilaian dapat diambil melalui dua cara yaitu secara otomatis melalui sistem maupun secara manual dengan menggunakan administrator. Aspek yang selanjutnya adalah kriteria berupa instrumen penilaian dalam menerapkan metode *360 degree feedback* yaitu *soft core competence* yang disesuaikan dengan *value* atau nilai-nilai yang ada dalam perusahaan. Kamus kompetensi berupa *soft core competence* dibuat agar karyawan PT Surya Segara Safety Marine dalam setiap melakukan segala sesuatu dilandasi oleh nilai-nilai dari perusahaan. *Core soft competence* yang disajikan dalam kamus kompetensi PT Surya Segara Safety Marine yaitu :

a. Keandalan

Keandalan atau *reliability* adalah kemampuan untuk menyediakan layanan yang akurat dan terpercaya. Kinerja harus sesuai dengan harapan pelanggan tanpa kesalahan. Definisi lain dari keandalan adalah kemampuan untuk melaksanakan jasa yang dijanjikan dengan terpercaya dan akurat. Tabel di bawah ini menjabarkan isi kompetensi keandalan yang harus diisi oleh atasan untuk menilai kinerja dari karyawan. Untuk lanjutan isi kompetensi selain keandalan dapat dilihat pada lampiran VII.

Tabel 2.1 Isi Kompetensi Keandalan Untuk Form Penilaian Dari Atasan



No.	Faktor Penilaian	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
1	Karyawan ini mengerjakan tugas menepati deadline	1	2	3	4
2	Karyawan ini penuh antusias saat menerima tugas baru	1	2	3	4
3	Karyawan ini memperhatikan waktu dalam melaksanakan pekerjaannya	1	2	3	4
4	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	1	2	3	4
5	Karyawan ini memberikan kualitas pada pekerjaannya.	1	2	3	4

Tabel 2.2 menjabarkan isi kompetensi keandalan yang harus diisi oleh rekan sekerja untuk menilai kinerja dari karyawan.

Tabel 2.2 Isi Kompetensi Keandalan Untuk Form Penilaian Dari Rekan

No.	Faktor Penilaian	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
1	Karyawan ini memiliki inisiatif dalam bekerja	1	2	3	4
2	Karyawan ini memiliki etos kerja yang tinggi	1	2	3	4
3	Menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dan rasa percaya diri	1	2	3	4
4	Menjunjung tinggi kode etik PT Surya Segara Safety Marine	1	2	3	4
5	Karyawan ini datang kerja tepat waktu	1	2	3	4

Tabel di bawah ini menjabarkan isi kompetensi keandalan yang harus diisi oleh karyawan untuk menilai kinerja dari diri sendiri.

Tabel 2.3 Isi Kompetensi Keandalan Untuk Form Penilaian Diri Sendiri

No.	Faktor Penilaian	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
1	Karyawan ini memiliki inisiatif dalam bekerja	1	2	3	4
2	Karyawan ini memiliki etos kerja yang tinggi	1	2	3	4
3	Menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi karyawan, dan rasa percaya diri	1	2	3	4
4	Menjunjung tinggi kode etik PT Surya Segara Safety Marine	1	2	3	4

5	Karyawan ini datang kerja tepat waktu	1	2	3	4
---	---------------------------------------	---	---	---	---

5. Pengolahan data penilaian

Data yang sudah diperoleh dapat diolah oleh pihak pertama maupun pihak ketiga, dalam kasus ini harus memperhatikan frekuensi pengambilan data jika digunakan sebagai bagian untuk pengembangan diri maka diperlukan pengambilan data lebih dari sekali dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Tabel di bawah ini akan menjelaskan persentase penilaian berdasarkan jabatan yang sudah disetujui oleh pihak perusahaan setelah pengenalan metode 360 derajat dilakukan.

Tabel 13 Matriks Persentase Penilaian Kinerja

X	Atasan	Rekan Sekerja	Diri Sendiri
Karyawan	50%	30%	20%

Setelah semua pihak (kepala bagian, 2 rekan sekerja yang terpilih dan diri sendiri) melakukan penilaian, maka langkah selanjutnya adalah menghitung total akhir dari hasil kinerja dengan rumus :

$$P = \frac{\sum_{i=1}^I (m_i \times nP_i)}{t} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

- P* = Proses penilaian metode 360 derajat
- n* = Jumlah karyawan yang melakukan penilaian
- mi* = Jumlah nilai yang diberikan jabatan ke-i
- Npi* = Persentase penilaian sesuai jabatan ke-i
- t* = jumlah indikator

6. Penyampaian Umpan Balik

Tahapan ini sangat menentukan apakah karyawan yang dinilai mengetahui kelemahan yang seharusnya dia kembangkan, dalam kasus ini penyampaian akan disampaikan melalui laporan hasil kinerja dan grafik nilai kinerja. Tabel di bawah ini menunjukkan rentang nilai akhir yang akan ditampilkan informasinya di laporan hasil kinerja dan grafik nilai kinerja.

Tabel 14 Rentang Nilai Akhir

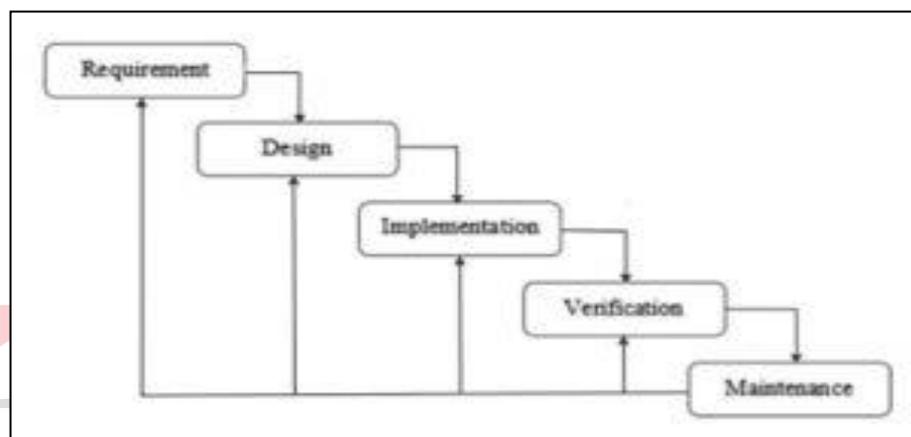
No.	Rentang	Keterangan
1	330 – 301	(A) Sangat Baik
2	300 – 220	(B) Baik
3	219 – 110	(C) Kurang
4	110	(D) Sangat Kurang

2.8. PHP

PHP merupakan bahasa program yang berintegrasi pada file HTML guna melakukan pembuatan kedinamisan laman *web*. PHP ialah bahasa *server-side-scripting* yang berarti sintaks atau penulisan program php bisa dijalankan oleh server dan selanjutnya hasilnya akan dilakukan pengiriman pada browser yang menggunakan format HTML sehingga sintaks yang dirancang tak bisa dilihat pengguna jadi keamanan data dapat diberikan jaminan. PHP memang didesain guna menyusun kedinamisan laman website yakni sebuah laman yang bisa melakukan pembentukan sebuah tampilan sesuai pada request sekarang dari *user*, contohnya memperlihatkan kandungan *database* pada laman *website* (Arief, 2011).

2.9. SDLC Waterfall

Metode waterfall seringkali disebut sebagai siklus hidup klasik, model ini sebenarnya adalah "Linear Sequential Model", dimana mendeskripsikan pendekatan secara sistematis serta bertahap dalam pengembangan sebuah sistem dilakukan dari spesifikasi keperluan user kemudian berkesinambungan lewat tingkatan seperti design, implementasi, pengujian, hingga maintenance atau perawatan (Pressman 2012).



Gambar 2.1 Metode Waterfall

2.10. Conceptual Data Model

CDM (*Conceptual Data Model*) ialah sebuah prinsip yang berhubungan pada persepsi *user* mengenai data yang dilakukan penyimpanan pada *database*. (Salahuddin, 2013).

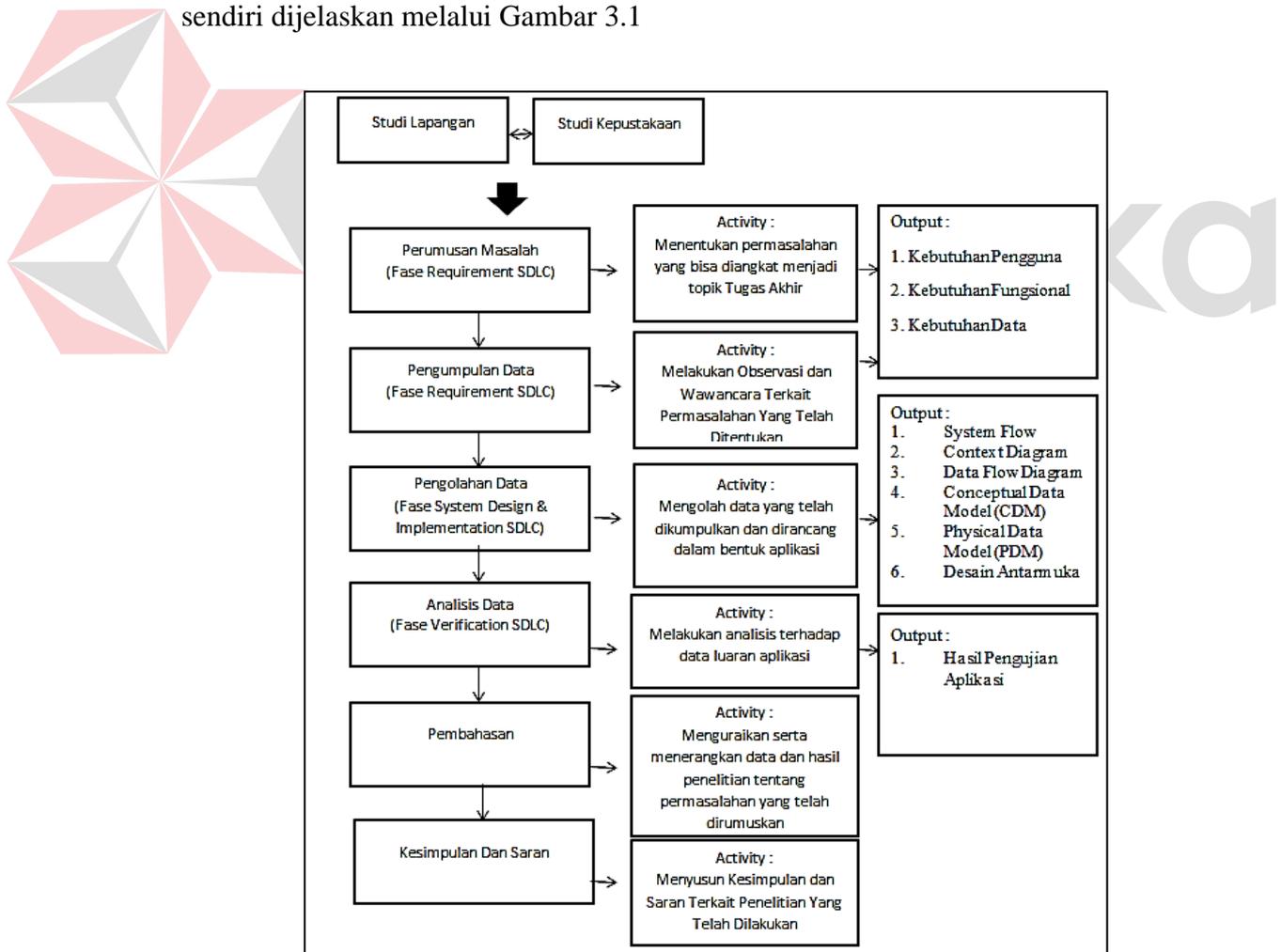
2.11. Physical Data Model

PDM (*Physical Data Model*) ialah konsep yang memakai beberapa tabel guna memvisualisasikan data juga relasi antardata tersebut. Masing-masing tabel memiliki beberapa kolom dimana masing-masing kolom mempunyai keunikan nama bersamaan jenis datanya. (Salahuddin, 2013).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah tahap guna melakukan pengumpulan sejumlah data yang ingin dipakai pada proses membuat aplikasi penilaian kinerja karyawan melalui pemakaian metode 360 derajat. Metode penelitian memakai metode kualitatif, teknik pengumpulan data memakai observasi dan wawancara serta metode pembuatan aplikasi ini adalah *System Development Life Cycle (SDLC)* Waterfall dengan referensi Pressman (2012). Langkah-langkah dari penelitian ini sendiri dijelaskan melalui Gambar 3.1



Gambar 3.1 Langkah-Langkah Penelitian

3.1. Perumusan Masalah

3.1.1. Observasi

Observasi yang sudah dijalankan di PT Surya Segara Safety Marine dan mendapatkan permasalahan yang ada pada proses penilaian kinerja.

3.1.2. Wawancara

Wawancara yang dijalankan melalui kepala bagian serta beberapa karyawan di semua divisi terkait proses penilaian kinerja.

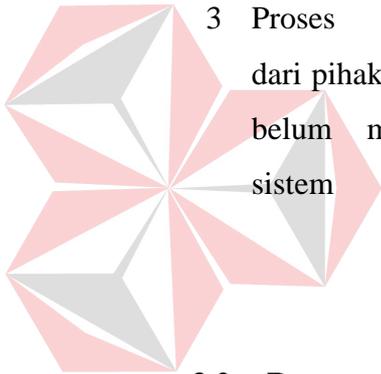
3.1.3. Identifikasi Permasalahan

Melalui hasil observasi serta wawancara didapatkan bahwa proses bisnis penilaian kinerja dalam PT Surya Segara Safety Marine yaitu perusahaan memiliki tenaga kerja tetap yang saat ini berjumlah 44 karyawan. Jangka berjalannya penilaian kinerja dijalankan 2 kali pada setahun setiap 6 bulan sekali. Permasalahan yang terjadi pada proses penilaian kinerja di PT Surya Segara Safety Marine akan dijabarkan pada tabel yang ada di bawah ini.

Tabel 3.1 Identifikasi Masalah

No.	Masalah	Dampak	Solusi
1	Form penilaian yang hanya menyediakan 2 opsi jawaban	Penilaian kian sulit yang mana karyawan yang semestinya memperoleh nilai yang bagus ternyata memperoleh nilai yang tak cocok dengan kinerjanya	Melakukan rancang bangun aplikasi penilaian kinerja melalui metode 360 derajat yang memiliki opsi jawaban yang lebih beragam untuk penilaian yang objektif

No.	Masalah	Dampak	Solusi
2	Penilaian yang hanya menggunakan pendapat atasan dirasa kurang adil bagi sebagian besar karyawan	Menyebabkan berkurangnya motivasi kerja karyawan	Melakukan rancang bangun aplikasi penilaian kinerja melalui metode 360 derajat agar dapat mengambil pendapat dari banyak pihak untuk menentukan nilai kinerja sehingga penilaian menjadi subjektif dan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan
3	Proses perhitungan dari pihak HRD belum menggunakan sistem	Penyerahan laporan penilaian kinerja karyawan yang tak tepat waktu	Melakukan rancang bangun aplikasi penilaian kinerja yang dapat melakukan perhitungan otomatis dengan metode 360 derajat



3.2. Pengumpulan Data

Setelah melakukan observasi dan wawancara secara mendalam terkait proses penilaian kinerja maka didapatkan berbagai kebutuhan yang nantinya berguna untuk proses perancangan aplikasi yaitu kebutuhan pengguna, kebutuhan fungsional dan kebutuhan data.

3.2.1. Kebutuhan Pengguna

Selaras pada identifikasi permasalahan, wawancara serta hasil observasi sehingga bisa diidentifikasi data bagi *software* yang ingin dilakukan pembuatan, yakni:

1. Direktur
2. Kepala Bagian
3. Admin
4. Karyawan

3.2.2. Kebutuhan Data

Selaras pada hasil observasi, wawancara dan identifikasi permasalahan serta pengguna sehingga bisa diidentifikasi data bagi *software* yang ingin dilakukan pembuatan, yakni :

1. Data Karyawan
2. Data Jenis Karyawan
3. Data Divisi
4. Data Penilai
5. Data Detail Penilai
6. Data Jenis Kompetensi
7. Data Isi Kompetensi
8. Data Penilaian
9. Data Periode

3.2.3. Kebutuhan Fungsional

Selaras pada hasil observansi, wawancara dan identifikasi permasalahan, pengguna serta data sehingga bisa diidentifikasi keperluan fungsional bagi *software* yang ingin dilakukan pembuatan yakni:

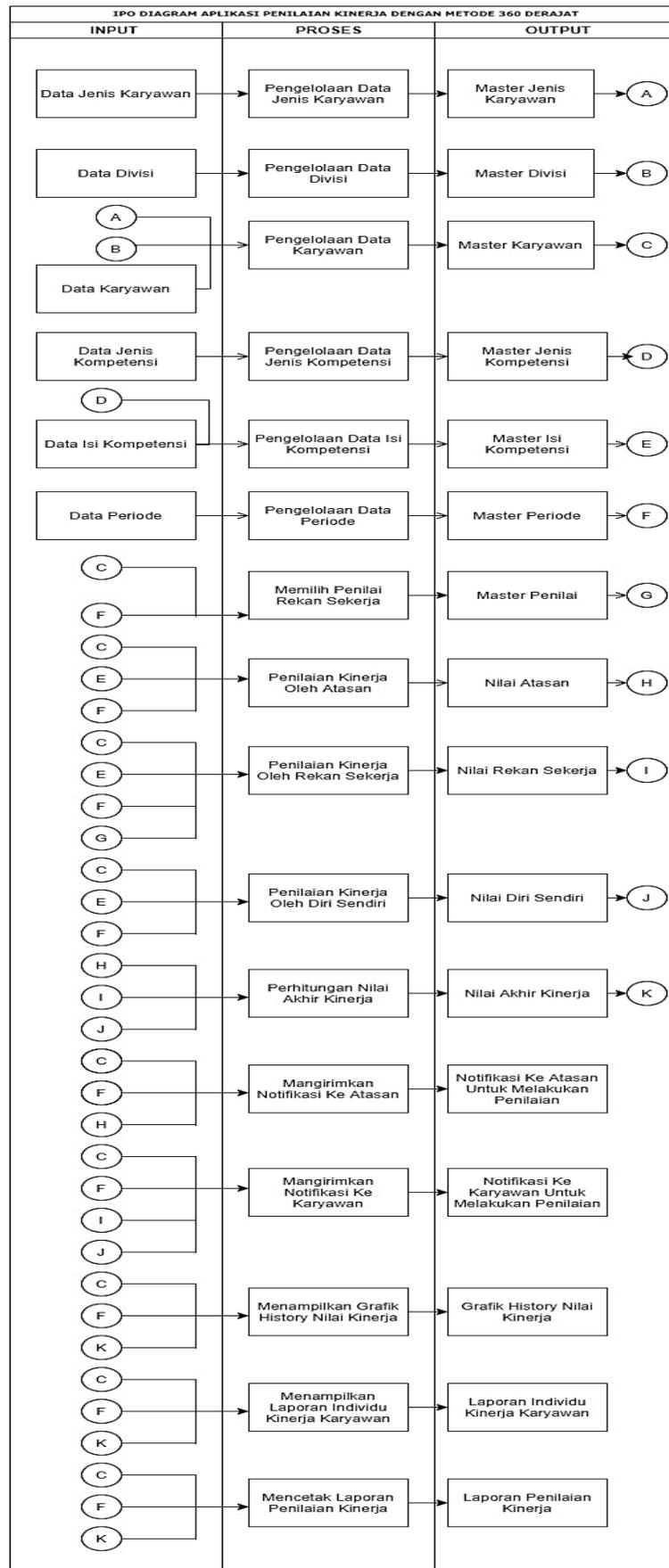
Tabel 3.2 Kebutuhan Fungsional

Pengguna	Kebutuhan Fungsional
Admin	1. Fungsi Master JenisUser 2. Fungsi Master User

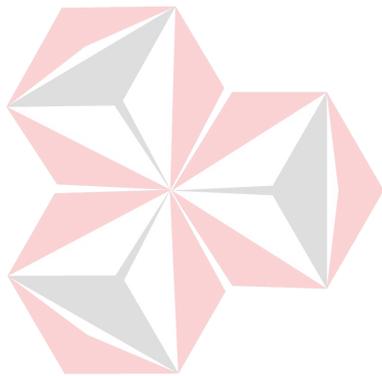
Pengguna	Kebutuhan Fungsional
	3. Fungsi Master Jenis Kompetensi 4. Fungsi Master Isi Kompetensi 5. Fungsi Master Periode 6. Fungsi Master Divisi
Direktur	1. Fungsi Grafik History Nilai Karyawan 2. Fungsi Memilih Penilai 3. Fungsi Laporan Penilaian Kinerja 4. Fungsi Notifikasi Penilaian Kinerja
Kepala Bagian	1. Fungsi Grafik History Nilai Karyawan 2. Fungsi Memilih Penilai 3. Fungsi Penilaian Kinerja 4. Fungsi Laporan Penilaian Kinerja 5. Fungsi Notifikasi Penilaian Kinerja
Karyawan	1. Fungsi Penilaian Kinerja Rekan Sekerja (Jika Terpilih Sebagai Penilai) 2. Fungsi Penilaian Kinerja Diri Sendiri 3. Fungsi Laporan Individu Kinerja Karyawan 4. Fungsi Notifikasi Penilaian Kinerja

3.2.4. IPO Diagram

IPO Diagram akan menjelaskan alur dari aplikasi penilaian kinerja menggunakan metode 360 derajat yang akan dirancang sesuai permasalahan yang ada pada PT Surya Segara Safety Marine. IPO Diagram bisa dilihat dalam Gambar 3.2.



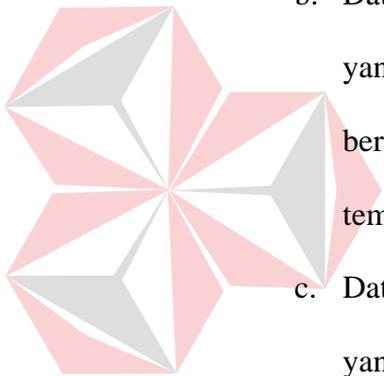
Gambar 3.2 Diagram IPO Aplikasi Penilaian Kinerja



Gambar 3.2 menunjukkan IPO Diagram yang memaparkan tentang input, proses, serta output pada aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan. Di bawah ini merupakan pemaparan pada setiap bagian:

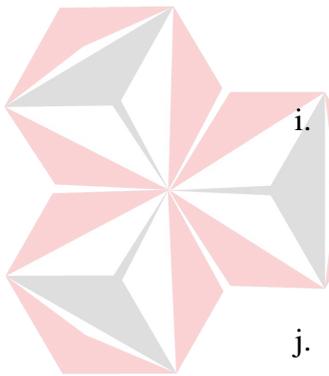
1. Input

- a. Data Jenis Karyawan: data yang berisikan mengenai sejumlah atribut jenis karyawan yang mencakup id jenis karyawan, nama jabatan serta level jabatan. Data ini akan berperan penting terhadap aplikasi karena menentukan hak akses dari user yang akan mengakses aplikasi penilaian kinerja.
- b. Data Divisi: data yang berisikan mengenai sejumlah atribut divisi kerja yang mencakup id divisi dan nama divisi. Data ini nantinya akan berperan penting untuk mengelompokkan karyawan sesuai divisi tempat mereka bekerja.
- c. Data Karyawan: data yang mengandung sejumlah atribut karyawan yang mencakup nip (nomor induk pegawai) dan informasi pribadi lainnya seperti tempat serta tanggal lahir, alamat, jenis kelamin, status nikah hingga nomor telfon.
- d. Data Jenis Kompetensi: data yang berisikan mengenai sejumlah atribut jenis kompetensi yang mencakup id kompetensi, nama kompetensi hingga bobot dari kompetensi yang akan diisi. Data ini akan berperan penting untuk proses perhitungan nilai kinerja karyawan.
- e. Data Isi Kompetensi: data yang berisi tentang atribut-atribut kompetensi yang akan menjadi tolak ukur untuk melakukan proses



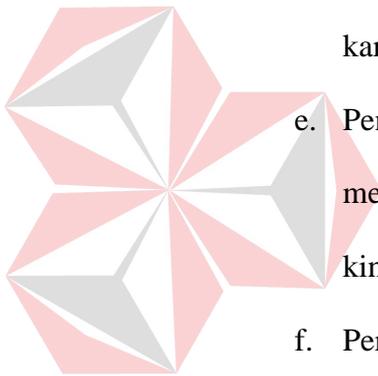
memberikan nilai kinerja karyawan dalam PT Surya Segara Safety Marine.

- f. Data Periode: data yang berisi tentang atribut-atribut periode pelaksanaan penilaian kinerja yang akan menjadi keterangan yang menjelaskan kapan penilaian kinerja dilaksanakan.
- g. Master Jenis Karyawan : merupakan kumpulan data jenis karyawan yang telah dikelola dan disimpan pada database aplikasi penilaian kinerja karyawan.
- h. Master Karyawan: merupakan kumpulan data karyawan yang telah dikelola dan disimpan pada database aplikasi penilaian kinerja karyawan guna melakukan login kedalam aplikasi.
- i. Master Jenis Kompetensi: merupakan kumpulan data jenis kompetensi yang telah dikelola dan disimpan pada database aplikasi penilaian kinerja
- j. Master Isi Kompetensi: merupakan kumpulan data isi kompetensi yang telah dikelola dan disimpan pada database aplikasi penilaian kinerja karyawan.
- k. Master Periode: merupakan kumpulan data periode yang telah dikelola dan disimpan pada database aplikasi penilaian kinerja karyawan.
- l. Master Penilai: merupakan kumpulan data penilai yang telah dipilih oleh direktur yang dibutuhkan untuk proses penilaian kinerja karyawan.
- m. Penilaian: merupakan data hasil penilaian yang disimpan dalam database aplikasi penilaian kinerja yang berguna agar aplikasi dapat menampilkan grafik dari hasil penilaian kinerja.



2. Proses

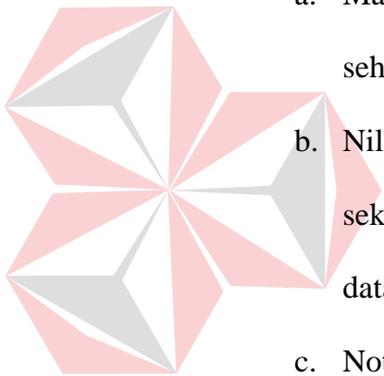
- a. Pengelolaan Data : menjalankan pengelolaan data contohnya input, update, delete dalam masing-masing master data.
- b. Memilih Penilai Rekan Sekerja : Proses ini dilakukan oleh direktur maupun kepala bagian untuk menentukan rekan sekerja karyawan yang menjadi penilai atau asesor dari suatu proses penilaian kinerja.
- c. Penilaian Kinerja Oleh Atasan : Proses ini dilakukan oleh kepala bagian untuk menilai karyawan yang bekerja pada divisinya.
- d. Penilaian Kinerja Oleh Rekan Sekerja : Proses ini dilakukan oleh 3 rekan sekerja yang telah dipilih atasan untuk menilai kinerja seorang karyawan yang berada pada divisi yang sama.
- e. Penilaian Kinerja Oleh Diri Sendiri : Untuk melengkapi penilaian menggunakan metode 360 derajat pendapat diri sendiri mengenai kinerja diperlukan untuk mendapatkan nilai akhir kinerja.
- f. Perhitungan Nilai Akhir Kinerja : Proses menghitung nilai dengan rumus yang sudah ditentukan sebelumnya.
- g. Mengirimkan Notifikasi Ke Atasan : Aplikasi mengecek terlebih dahulu apakah ada tugas penilaian baru untuk atasan sebelum mengirimkan notifikasi.
- h. Mengirimkan Notifikasi Ke Karyawan : Aplikasi mengecek terlebih dahulu apakah ada tugas penilaian baru untuk karyawan baik itu menilai rekan kerja atau menilai diri sendiri sebelum mengirimkan notifikasi.



- i. Menampilkan Grafik History Nilai Karyawan : Aplikasi menampilkan informasi terkait penilaian kinerja yang sedang atau telah dilaksanakan dalam bentuk grafik di halaman web.
- j. Menampilkan Laporan Individu Kinerja Karyawan : Aplikasi menampilkan detail informasi mengenai penilaian kinerja kepada karyawan.
- k. Mencetak Laporan Penilaian Kinerja : Pembuatan laporan penilaian kinerja karyawan pada periode tertentu.

3. Output

- a. Master Data : sejumlah data yang dilakukan pengelolaan melalui admin sehingga bisa dilakukan penyimpanan pada master data.
- b. Nilai Akhir Kinerja : Hasil perhitungan dari nilai atasan, nilai rekan sekerja dan nilai diri sendiri yang akan disimpan dengan rapi di database aplikasi penilaian kinerja karyawan
- c. Notifikasi Ke Atasan Untuk Melakukan Penilaian : Akan muncul notifikasi jika ada penilaian yang harus dilakukan oleh atasan
- d. Notifikasi Ke Karyawan Untuk Melakukan Penilaian : Akan muncul notifikasi jika ada penilaian yang harus dilakukan oleh karyawan baik itu menilai rekan kerja atau menilai diri sendiri
- e. Grafik History Nilai Kinerja : informasi nilai dari suatu proses penilaian kinerja yang ditampilkan dengan bentuk grafik di halaman web.
- f. Laporan Individu Kinerja Karyawan : laporan penilaian kinerja yang bisa diakses karyawan di aplikasi



- g. Laporan Penilaian Kinerja : laporan penilaian kinerja karyawan yang hanya dapat diakses oleh atasan untuk disimpan dalam format file PDF atau dicetak

3.3. Pengolahan Data

Pada bagian pengolahan data ingin dilakukan pembuatan rancangan melalui *system flow*, *context diagram*, *data flow diagram*, *conceptual data model*, *physical data model*, serta desain *input/output* yang diperlukan semasa sistem dibuat. Dalam proses tersebut adalah penerjemahan kualifikasi keperluan pada suatu perancangan *software* yang bisa diprasangkakan sebelum melakukan pembuatan koding.

3.3.1. System Flow

1. System Flow Master Jenis User

Diperlihatkan melalui Gambar L3.3 *System Flow* Master Jenis User, Cara awal yakni admin yang mau menjalankan input maupun edit data jenis user pada sistem wajib mengisi form terdahulu yang berisi nama jabatan dan level atau tingkatan dari jabatan tersebut.

2. System Flow Master User

Diperlihatkan melalui Gambar L3.4 *System Flow* Master User, Cara awal yakni admin yang mau menjalankan input maupun edit data user pada sistem wajib mengisi form terdahulu yang berisi nip, nama lengkap, password, jabatan, divisi, tempat lahir, tempat tinggal, tanggal lahir, status perkawinan, jenis kelamin & nomor telpon. Pada fungsi ini admin juga dapat melakukan hapus data user.

3. System Flow Master Jenis Kompetensi

Diperlihatkan melalui Gambar L3.5 *System Flow* Master Jenis Kompetensi, Cara awal yakni admin yang mau menjalankan input maupun edit data jenis kompetensi pada sistem wajib mengisi form terdahulu yang berisi nama kompetensi dan bobot kompetensi. Pada fungsi ini admin juga dapat melakukan hapus data jenis kompetensi.

4. *System Flow* Master Isi Kompetensi

Diperlihatkan melalui Gambar L3.6 *System Flow* Master Isi Kompetensi, Cara awal yakni admin yang mau menjalankan input maupun edit data isi kompetensi ke sistem wajib mengisi form terdahulu yang berisi jenis kompetensi, isi kompetensi dan penilai dari kompetensi ini nantinya. Pada fungsi ini admin juga dapat melakukan hapus data isi kompetensi.

5. *System Flow* Master Periode

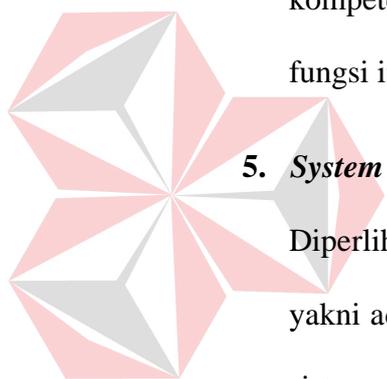
Diperlihatkan melalui Gambar L3.7 *System Flow* Master Periode, Cara awal yakni admin yang mau menjalankan input maupun edit data periode ke ke sistem wajib mengisi form terdahulu yang berisi tahun, semester, persentase atasan, persentase rekan kerja dan persentase diri sendiri.

6. *System Flow* Master Divisi

Diperlihatkan melalui Gambar L3.8 *System Flow* Master Divisi, Cara awal yakni admin yang mau menjalankan input maupun edit data divisi pada sistem wajib mengisi form terdahulu yang berisi nama divisi. Pada fungsi ini admin juga dapat melakukan hapus data divisi.

7. *System Flow* Grafik History Nilai Karyawan

Diperlihatkan melalui Gambar L3.9 *System Flow* Grafik History Nilai



Karyawan, Cara awal yakni atasan (direktur maupun kepala bagian) yang mau melaksanakan login ke aplikasi penilaian kinerja, setelah berhasil login sistem otomatis akan menampilkan grafik history nilai dari salah satu karyawan. Atasan dapat melihat nilai dari karyawan lain dengan cara memilih pada combobox yang ada pada aplikasi.

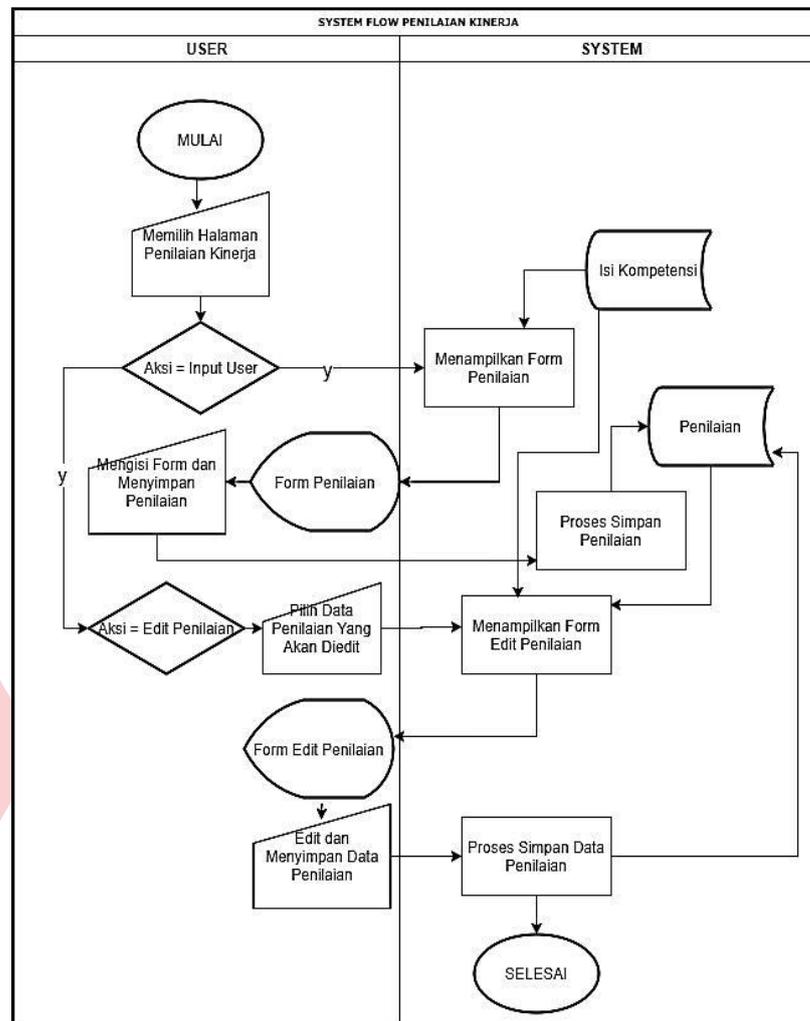
8. *System Flow* Memilih Penilai

Diperlihatkan melalui Gambar L3.10 *System Flow* Memilih Penilai, Cara awal yakni atasan (direktur maupun kepala bagian) yang mau melaksanakan login ke aplikasi penilaian kinerja, setelah berhasil login selanjutnya membuka tab memilih penilai. Atasan dapat menambahkan dan mengedit data penilai dengan mengisi form yang berisi karyawan yang dinilai, penilai 1, penilai 2 dan penilai 3. Pada fungsi ini atasan juga dapat melakukan hapus data penilai.

9. *System Flow* Penilaian Kinerja

Diperlihatkan melalui Gambar 3.3 *System Flow* Penilaian Kinerja, sytem flow ini mewakili 4 fungsi yaitu fungsi penilaian kinerja (direktur), fungsi penilaian kinerja (kepala bagian), fungsi penilaian kinerja rekan sekerja (karyawan) dan fungsi penilaian kinerja diri sendiri (karyawan). Cara awal yakni *user* (direktur, kepala bagian dan karyawan) yang ingin melakukan *login* ke aplikasi penilaian kinerja, setelah berhasil *login* selanjutnya membuka *tab* penilaian kinerja. Sistem otomatis akan menampilkan daftar penilaian kinerja karyawan yang harus dilakukan. *User* melakukan penilaian kinerja dengan menggunakan isi kompetensi yang sudah

ditentukan. Untuk melakukan penilaian kinerja bisa juga melalui *tab* notifikasi.



Gambar 3.3 *System Flow* Penilaian Kinerja

10. *System Flow* Notifikasi Penilaian Kerja

Diperlihatkan melalui Gambar L3.12 *System Flow* Notifikasi Penilaian Kinerja, Cara awal yakni *user* (direktur, kepala bagian dan karyawan) yang mau melaksanakan login ke aplikasi penilaian kinerja, setelah berhasil login selanjutnya sistem otomatis akan memeriksa apakah ada penilaian kinerja yang belum dilakukan. Setelah melakukan pengecekan dan ditemukan penilaian kinerja yang harus dinilai maka sistem akan

menampilkan daftar penilaian yang harus dilakukan tersebut pada tab notifikasi.

11. System Flow Laporan Penilaian Kerja

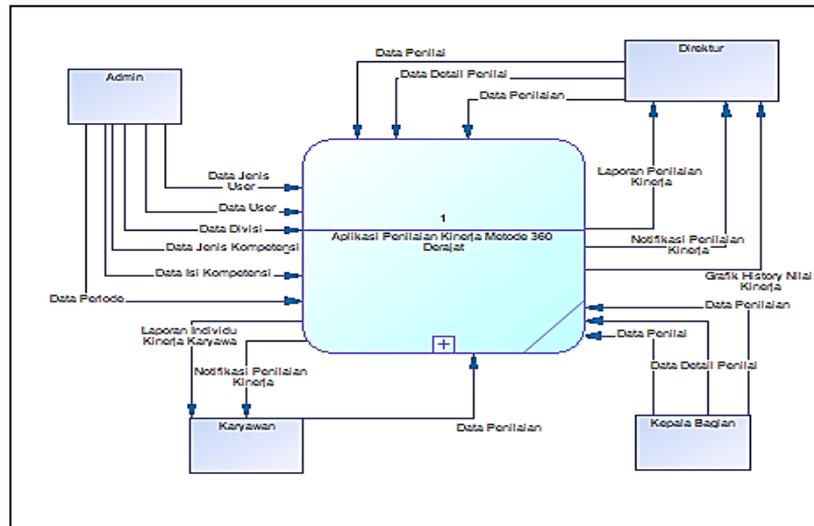
Diperlihatkan melalui Gambar L3.13 *System Flow* Laporan Penilaian Kinerja, Cara awal yakni *user* (direktur dan kepala bagian) yang mau melaksanakan login ke aplikasi penilaian kinerja, setelah berhasil login selanjutnya masuk ke tab laporan penilaian kinerja, sistem akan otomatis menampilkan daftar laporan karyawan, user bisa melihat detail atau melakukan save laporan ke format pdf.

12. System Flow Laporan Individu Kinerja Karyawan

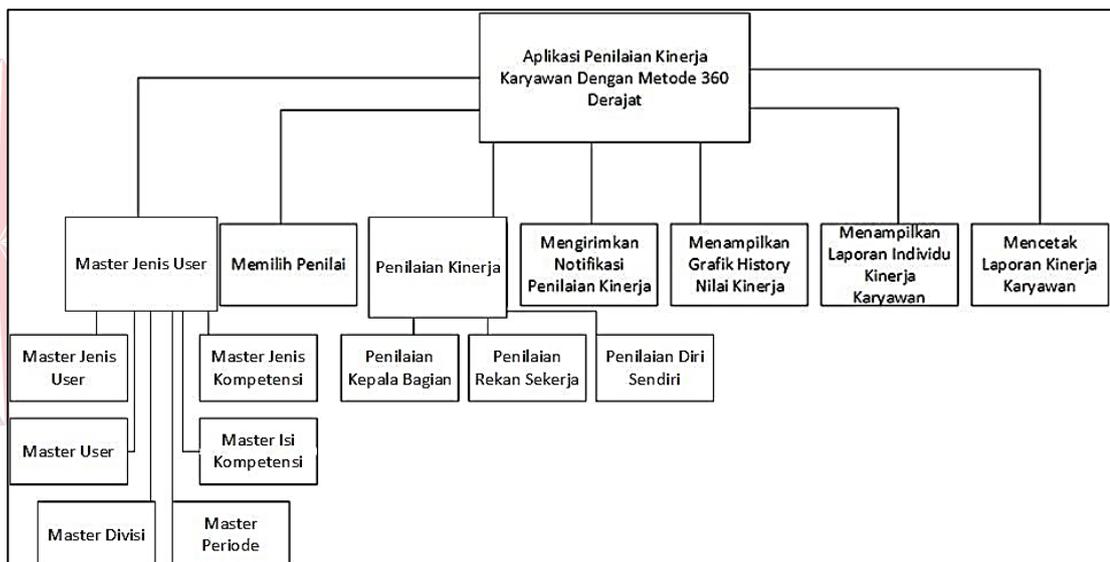
Diperlihatkan melalui Gambar L3.14 *System Flow* Laporan Individu Kinerja Karyawan, Cara awal yakni *user* (karyawan) yang ingin melakukan login ke aplikasi penilaian kinerja, setelah berhasil login selanjutnya masuk ke tab laporan penilaian kinerja, sistem secara otomatis memperlihatkan laporan kinerja beserta grafik pencapaian kinerja.

3.3.2. Context Diagram

Diperlihatkan melalui Gambar 3.4 *context diagram* penilaian kinerja karyawan, ditemukan 4 integrasi yang berhubungan pada sistem. Keempat *entity* diantaranya adalah admin, direktur, kepala bagian serta karyawan. Diagram jentang dari aplikasi penilaian kinerja dapat dilihat pada Gambar 3.5



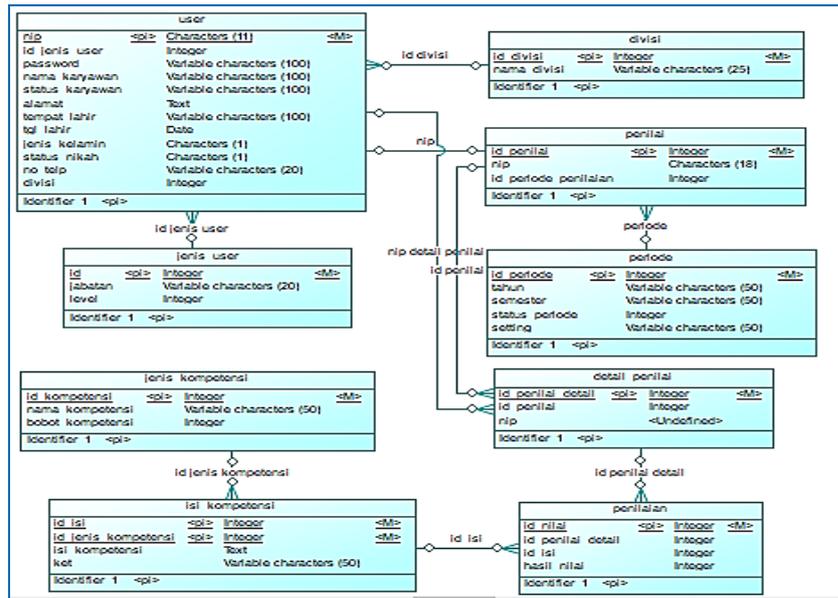
Gambar 3.4 Context Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja



Gambar 3.5 Diagram Jenjang

3.3.3. Data Flow Diagram

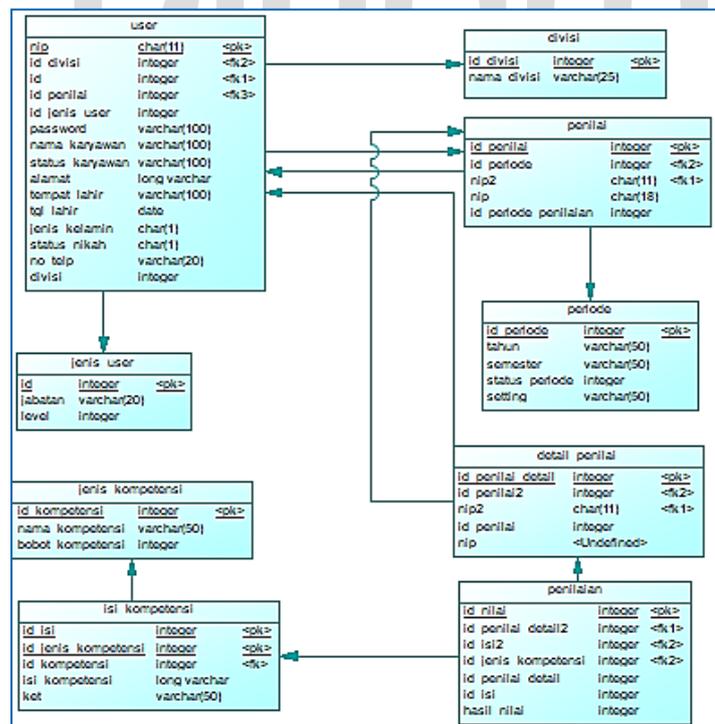
Diperlihatkan melalui Gambar L3.16 *data flow diagram* atau yang disingkat menjadi DFD dari aplikasi penilaian kinerja karyawan yang menggambarkan tiap proses dan fungsi yang ada pada sistem. Supaya bisa memantau rincian tentang *data flow diagram* diperlihatkan melalui lampiran IV.



Gambar 3.7 Conceptual Data Model Aplikasi Penilaian Kinerja

3.3.5. Physical Data Model

Physical Data Model atau yang disingkat menjadi PDM adalah rancangan struktur basis data yang ingin dibuat pada program aplikasi penilaian kinerja karyawan. PDM bisa dilihat Dalam Gambar L3.20.

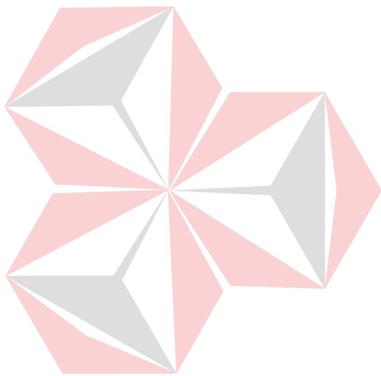


Gambar 3.8 Physical Data Model Aplikasi Penilaian Kinerja

3.3.6. Desain Antarmuka

Dalam desain antarmuka bisa menunjukkan sebuah desain dari aplikasi penilaian kinerja karyawan beserta fitur yang ingin digunakan di dalam sistem. Desain antarmuka dalam aplikasi penilaian kinerja karyawan diperlihatkan melalui lampiran V.

1. Desain antarmuka admin
2. Desain antarmuka atasan
3. Desain antarmuka karyawan
4. Desain antarmuka penilaian



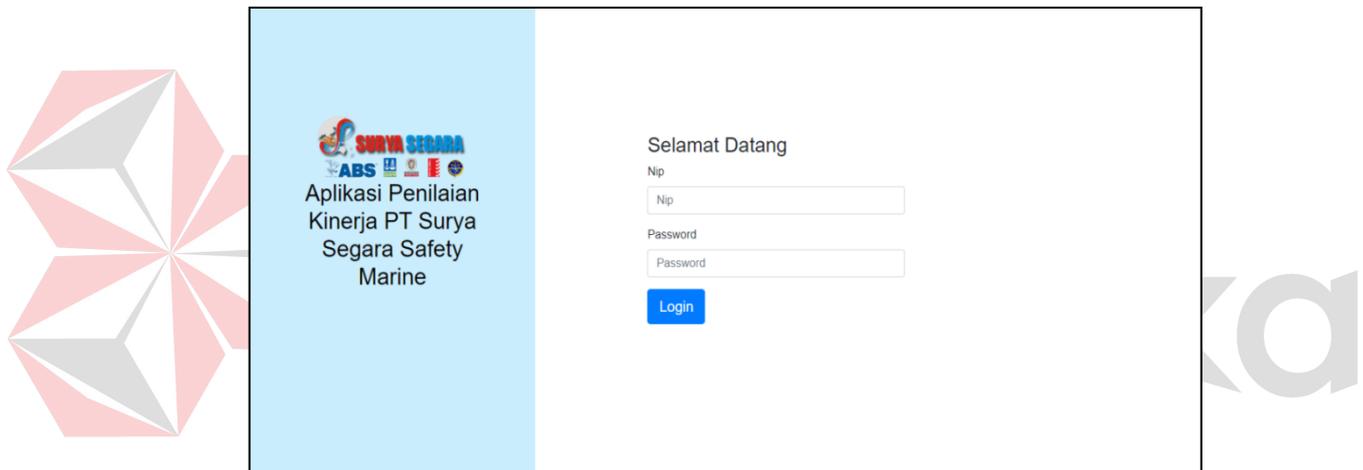
UNIVERSITAS
Dinamika

BAB IV

IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

4.1. Implementasi Sistem

Langkah ini dijalankan membuat aplikasi selaras pada desain serta rancangan sistem yang ada dalam bab terdahulu. Aplikasi penilaian kerja yang dibuat diselaraskan pada keperluan yang terdapat dalam PT Surya Segara Safety Marine. Halaman login aplikasi penilaian kinerja diperlihatkan melalui gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1 Halaman Login Aplikasi Penilaian Kinerja

4.1.1. Fungsi Master Jenis User

Pada halaman ini memuat data jenis user yang meliputi posisi atau jabatan dari user yang akan mengakses aplikasi penilaian kinerja. Halaman utama dari fungsi master jenis user diperlihatkan melalui lampiran VI Gambar L1.37 sementara bagi form tambah user serta edit user diperlihatkan melalui Gambar L1.19 dan Gambar L1.20

4.1.2. Fungsi Master User

Pada halaman ini berisikan data user yang mencakup informasi pribadi sekaligus *username* dan *password* dari user yang akan mengakses aplikasi penilaian kinerja. Halaman utama fungsi master user diperlihatkan melalui lampiran VI Gambar L1.37 sedangkan untuk form edit user dan tambah user akan dijelaskan pada Gambar L1.21 dan Gambar L1.22.

4.1.3. Fungsi Master Jenis Kompetensi

Pada halaman ini berisikan data jenis kompetensi yang mengelompokkan kompetensi sesuai jenisnya. Halaman utama master jenis kompetensi diperlihatkan melalui gambar 4.4 sedangkan form tambah dan edit master jenis kompetensi diperlihatkan melalui lampiran VI Gambar L1.23 dan Gambar L1.24.

4.1.4. Fungsi Master Isi Kompetensi

Pada halaman ini memuat data kompetensi yang nantinya akan digunakan untuk proses penilaian kinerja karyawan. Halaman utama dari fungsi master isi kompetensi diperlihatkan melalui gambar 4.5 sedangkan form tambah dan edit master isi kompetensi diperlihatkan melalui lampiran VI Gambar L1.25 dan Gambar L1.26.

4.1.5. Fungsi Master Periode

Pada halaman ini berisikan data periode dari pelaksanaan penilaian kinerja yang dilakukan. Halaman utama dari fungsi master periode diperlihatkan melalui gambar 4.6 sedangkan form tambah dan edit master periode diperlihatkan melalui lampiran VI Gambar L1.27 dan Gambar L1.28.

4.1.6. Fungsi Master Divisi

Pada halaman ini memuat data divisi yang ada pada PT Surya Segara Safety Marine. Halaman utama dari fungsi master divisi diperlihatkan melalui gambar 4.7 sedangkan form tambah dan edit master divisi diperlihatkan melalui lampiran VI Gambar L1.29 dan Gambar L1.30.

4.1.7. Fungsi Grafik *History* Nilai Karyawan

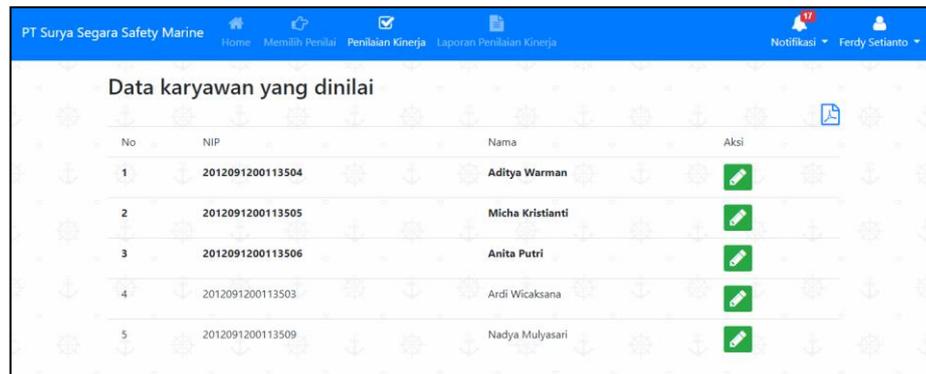
Pada halaman ini menampilkan grafik yang mewakili nilai karyawan pada beberapa periode, dapat memilih karyawan yang ingin dilihat *history* nilai kinerjanya. Halaman dari fungsi grafik *history* nilai karyawan bisa dipantau melalui gambar L1.42

4.1.8. Fungsi Memilih Penilai

Pada halaman ini atasan yakni kepala bagian dapat memutuskan penilai dari suatu karyawan yang ingin diberikan penilaian. Halaman dari fungsi memilih penilai diperlihatkan melalui gambar L1.43 sedangkan form tambah serta edit penilai bisa dipantau melalui lampiran VI Gambar L1.31 dan Gambar L1.32.

4.1.9. Fungsi Penilaian Kinerja

Pada halaman ini sistem akan menampilkan form nilai dan user harus mengisi form tersebut dan menyimpan penilaian setelah form telah terisi semuanya. Halaman dari fungsi penilaian kinerja bisa dipantau melalui gambar 4.2 sementara form penilaian dari fungsi penilaian kinerja diperlihatkan melalui lampiran VI Gambar L1.33.



No	NIP	Nama	Aksi
1	2012091200113504	Aditya Warman	
2	2012091200113505	Micha Kristianti	
3	2012091200113506	Anita Putri	
4	2012091200113503	Ardi Wicaksana	
5	2012091200113509	Nadya Mulyasari	

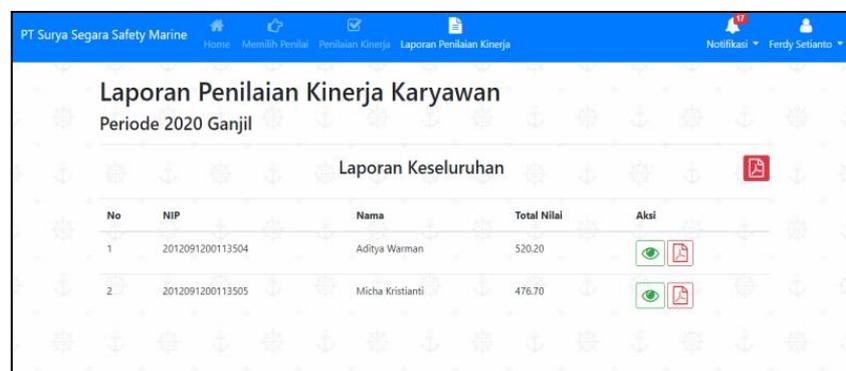
Gambar 4.2 Halaman Fungsi Penilaian Kinerja

4.1.10. Fungsi Notifikasi Penilaian Kinerja

Pada fungsi ini tab notifikasi dapat menampilkan daftar dari penilaian yang harus dilakukan oleh suatu user. Tampilan dari fungsi notifikasi penilaian kinerja bisa dipantau melalui lampiran VI gambar L1.44

4.1.11. Fungsi Laporan Penilaian Kinerja

Pada fungsi ini atasan dapat mengakses informasi penilaian kinerja karyawan, terdapat dua opsi untuk mengakses informasi kinerja karyawan yaitu dengan detail serta *export pdf*. Halaman utama dari fungsi laporan penilaian kinerja bisa dipantau melalui gambar 4.3. sedangkan aksi detail dan export pdf fungsi laporan penilaian kinerja karyawan diperlihatkan melalui lampiran VI Gambar L1.34 dan Gambar L1.35.



No	NIP	Nama	Total Nilai	Aksi
1	2012091200113504	Aditya Warman	520.20	
2	2012091200113505	Micha Kristianti	476.70	

Gambar 4.3 Halaman Fungsi Laporan Penilaian Kinerja

4.1.12. Fungsi Laporan Individu Kinerja Karyawan

Pada fungsi ini karyawan dapat mengakses informasi dari hasil penilaian kinerja dirinya sendiri. Sistem pasti memperlihatkan informasi hasil penilaian kinerja dalam rangkaian grafik yang tersusun. Halaman dari fungsi laporan individu penilaian kinerja karyawan bisa dipantau melalui gambar 4.4.



Gambar 4.4 Halaman Fungsi Laporan Individu Kinerja Karyawan

4.2. Evaluasi Sistem

Penulis menjalankan uji coba aplikasi melalui pemakaian *Black-box Testing*. Pada pengujian tersebut ditemukan 2 sektor yang yang dilakukan pengujian fungsinya yakni halaman Back-End berbentuk fungsi khusus untuk admin dan halaman Front-End yang merupakan fungsi untuk karyawan dan atasan.

4.2.1. Evaluasi Halaman Back-End

Halaman Back-End adalah laman khusus administrator maupun laman belakang pada suatu aplikasi yang mempunyai kontrol penuh saat menyuguhkan data maupun informasi pada halaman front-end. Pada halaman back-end ditemukan sejumlah fungsi yang ingin dilakukan pengujian fungsi. Selanjutnya hasil uji coba diperlihatkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Evaluasi Halaman Back-End

No	Tujuan	Masukkan	Keluaran yang diharapkan	Hasil Keluaran Sistem
Login				
1.	Hak akses login sukses	Melakukan pengisian data secara benar	Masuk pada dashboard admin	Pengguna berhasil masuk pada dashboard admin
2.	Hak akses login gagal	Mengisi data yang salah	Email atau password salah	Peringatan email atau password salah
Pengelolaan Master Jenis User				
3.	Input data jenis user	Melakukan pengisian data sevara benar	Data sukses disimpan kedalam <i>database</i>	Data muncul pada tabel data jenis user
4.	Update data jenis user	Mengganti data nama jenis user dengan nama "test" menjadi "uji coba"	Data berhasil diubah	Data berhasil diubah dan tampil pada tabel data jenis user
5.	Delete data jenis user	Menghapus data jenis user dengan nama "uji coba"	Data berhasil dihapus	Data berhasil diubah dan data tak muncul dalam tabel jenis user
6.	Penelusuran data jenis user	Melakukan pencarian data melalui berdasarkan nama jabatan. Contoh: "Admin".	Data berhasil ditemukan	Data yang dilakukan pencarian muncul pada tabel data jenis user

No	Tujuan	Masukkan	Keluaran yang diharapkan	Hasil Keluaran Sistem
Pengelolaan Master User				
7.	Input data user	Melakukan pengisian data secara benar	Data sukses dilakukan penyimpanan kedalam <i>database</i>	Data tampil pada tabel data user
8.	Update data user	Mengganti data nama user dengan nama "coba" menjadi "berhasil"	Data berhasil diubah	Data berhasil diubah dan muncul dalam tabel data user
9.	Menghapus data user	Melakukan penghapusan data user dengan nama "berhasil"	Data berhasil dihapus	Data berhasil dilakukan perubahan serta data tak muncul dalam tabel user
10.	Pencarian data user	Mencari data berdasarkan nama user. Misal: "Joko".	Data berhasil ditemukan	Data yang dicari tampil di tabel user
Pengelolaan Master Jenis Kompetensi				
11.	Memasukkan data jenis kompetensi	Melakukan pengisian data secara benar	Data sukses disimpan kedalam <i>database</i>	Data muncul pada tabel data jenis kompetensi
12.	Update data jenis kompetensi	Mengganti bobot jenis kompetensi dengan nama "keandalan" dari 20% menjadi 30%	Data berhasil diubah	Data berhasil diubah dan tampil pada tabel data jenis kompetensi
13.	Delete data jenis kompetensi	Menghapus data jenis kompetensi dengan nama "coba"	Data berhasil dihapus	Data berhasil diubah dan data tak muncul dalam tabel jenis kompetensi

No	Tujuan	Masukkan	Keluaran yang diharapkan	Hasil Keluaran Sistem
14.	Penelusuran data jenis kompetensi	Melakukan pencarian data berdasarkan nama jenis kompetensi. Misal: "Kepribadian".	Data berhasil ditemukan	Data yang dicari tampil di tabel jenis kompetensi
Pengelolaan Master Isi Kompetensi				
15.	Memasukkan data isi kompetensi	Melakukan pengisian data secara benar	Data sukses disimpan kedalam <i>database</i>	Data muncul pada tabel data isi kompetensi
16.	Update data isi kompetensi	Mengganti data penilai dari isi kompetensi 'Karyawan ini mengerjakan tugas menepati deadline' dari diri sendiri menjadi atasan	Data sukses diubah	Data sukses dilakukan perubahan serta muncul dalam tabel isi kompetensi
17.	Delete data isi kompetensi	Menghapus data dari isi kompetensi 'coba'	Data berhasil dihapus	Data berhasil dilakukan perubahan serta data tak muncul dalam tabel isi kompetensi
18.	Penelusuran data isi kompetensi	Melakukan pencarian data berdasarkan penilai. Misal: "atasan".	Data berhasil ditemukan	Data yang dicari tampil di tabel isi kompetensi
Pengelolaan Master Periode				
19.	Input data periode	Mengisi data dengan benar	Data berhasil disimpan kedalam <i>database</i>	Data tampil pada tabel data periode
20.	Update periode	Mengganti data bobot persentase penilaian dari tahun	Data berhasil diubah	Data berhasil diubah dan

No	Tujuan	Masukkan	Keluaran yang diharapkan	Hasil Keluaran Sistem
		2020 semester ganjil dari '40:30:30' menjadi '50:30:20'		tampil pada tabel periode
21.	Delete periode	data Menghapus data dari periode 'coba'	Data berhasil dihapus	Data berhasil dilakukan perubahan serta data tak muncul dalam tabel periode
22.	Pencarian periode	data Mencari data berdasarkan periode. Misal: "2020".	Data berhasil ditemukan	Data yang dicari tampil di tabel periode

Pengelolaan Master Divisi

23.	Input divisi	data Mengisi data dengan benar	Data berhasil disimpan kedalam <i>database</i>	Data tampil pada tabel data divisi
24.	Update divis	data Mengganti data nama divisi dari 'coba' menjadi 'produksi'	Data berhasil diubah	Data berhasil diubah dan tampil pada tabel divisi
25.	Delete divisi	data Menghapus data dari divisi 'coba'	Data berhasil dihapus	Data berhasil dilakukan perubahan serta data tak muncul dalam tabel divisi
26.	Pencarian divisi	data Mencari data berdasarkan penilai. Misal: "umum".	Data berhasil ditemukan	Data yang dicari tampil di tabel divisi

4.2.2. Evaluasi Halaman Front-End

Laman Front-End merupakan halaman pemakai yang ingin memakai sistem. Laman ini mengandung data yang sudah diolah atau informasi yang berasal dari halaman back-end yang dikelola oleh admin. Hasil uji coba untuk beberapa halaman front-end ada pada lampiran VIII Tabel 14.

4.3. Hasil Uji Coba Sistem

Melalui hasil uji coba sistem akan dilakukan perbandingan antara penilaian dengan menggunakan aplikasi dan penilaian manual yang sebelumnya diterapkan . hasil uji coba sistem itu bisa dipaparkan seperti di bawah ini:

Tabel 4.3 Hasil Uji Coba Sistem

No	Tujuan	Manual	Sistem	Kesimpulan
Memilih Penilai				
1.	Membandingkan waktu yang dihabiskan untuk pemilihan penilai	90 – 200 detik	15-20 detik	Menggunakan sistem lebih cepat karena tidak perlu melihat data karyawan di kertas dan menulis nama penilai yang dipilih
Melakukan Penilaian				
2	Membandingkan waktu yang dihabiskan untuk pengisian form penilaian	10 – 12 Menit	5 -7 Menit	Menggunakan sistem lebih cepat karena tidak perlu membalik form penilaian dari kertas tidak perlu repot untuk menghapus penilaian yang salah

Pengumpulan Data Penilaian Kinerja

3	Membandingkan waktu yang dihabiskan untuk mengumpulkan data Penilaian Kinerja	1 – 2 Hari Kerja	1 detik	Menggunakan sistem data akan langsung disimpan ke <i>database</i> penilaian
---	-------------------------------------------------------------------------------	------------------	---------	-----------------------------------------------------------------------------

Perhitungan Nilai Akhir Kinerja

4	Membandingkan waktu yang dihabiskan untuk menghitung total nilai kinerja karyawan	7 – 10 hari kerja	1 detik	Menggunakan
---	-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------	---------	-------------

No	Tujuan	Manual	Sistem	Kesimpulan
	waktu yang dihabiskan untuk menghitung total nilai kinerja karyawan			System penilaian akan otomatis terhitung jika penilai sudah mengisi form penilaian

Pembuatan Laporan Penilaian Kinerja Karyawan

5	Membandingkan waktu yang dihabiskan untuk membuat laporan hasil penilaian kinerja karyawan	2 - 4 hari	5 detik	Sistem akan otomatis membuat laporan penilaian kinerja karyawan
---	--------------------------------------------------------------------------------------------	------------	---------	-----------------------------------------------------------------

Total

100%

4.4. Evaluasi Sistem

Melalui evaluasi sistem yang dilakukan akan terlihat pengaruh aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan metode 360 derajat kepada pengguna. Evaluasi Sistem bisa dipaparkan seperti di bawah ini:

Tabel 4.4 Data Pengguna

Level Pengguna	Jabatan	Jumlah Responden
User	Direktur	1
User	Kepala Bagian	4
User	Karyawan	30

Hasil evaluasi terkait aplikasi penilaian kinerja pada PT Surya Segara Safety

Marine dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Hasil Evaluasi Sistem

No	Pertanyaan	Pendapat Responden		Persentase (%)
		Ya	Tidak	
1	Apakah aplikasi mengambil penilaian dari pendapat atasan, rekan dan diri sendiri	35	0	100
2	Apakah motivasi bekerja anda akan meningkat jika menerapkan metode penilaian 360 derajat	31	4	88,5
3	Apakah penilaian menjadi objektif dengan adanya pengambilan pendapat dari rekan kerja dan diri sendiri	32	3	91,4
4	Apakah aplikasi penilaian kinerja dengan metode 360 derajat ini bisa mengatasi masalah yang ada yaitu	30	5	85,7

berkurangnya motivasi
akibat penilaian yang
hanya dilakukan oleh
atasan?

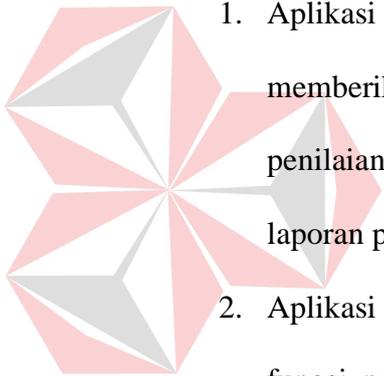
Total

91,4

4.5. Analisis Hasil Uji Coba

Melalui hasil uji coba serta evaluasi sistem sehingga tahap ini bisa dijalankan analisa bagi hasil uji coba serta evaluasi sistem. Analisis hasil uji coba itu bisa dipaparkan seperti di bawah ini:

1. Aplikasi ini dapat menghandel proses bisnis yang berkaitan dengan memberikan nilai bagi kinerja. Sejak pengelolaan data karyawan, proses penilaian kinerja menggunakan metode 360 derajat hingga proses pembuatan laporan penilaian kinerja.
2. Aplikasi ini mampu mempercepat proses penilaian kinerja karena adanya fungsi notifikasi dan karyawan maupun atasan dapat mengecek langsung penilaian yang harus dilakukan.
3. Laporan penilaian kinerja untuk karyawan berupa grafik hal ini memudahkan karyawan membaca informasi pada laporan penilaian kinerja mereka.



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

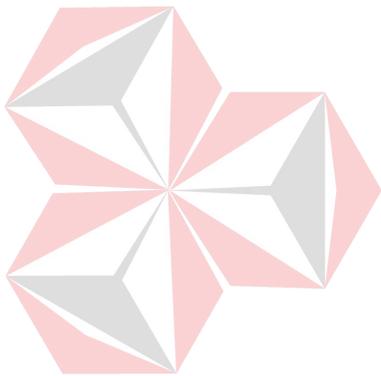
Selaras pada hasil uji coba bagi aplikasi penilaian kinerja karyawan menggunakan metode 360 derajat bisa disimpulkan mengenai:

1. Berdasarkan hasil uji coba sistem, aplikasi ini dapat memangkas waktu yang semulanya 90 – 200 detik menjadi 15 – 20 detik dari proses memilih penilai secara manual, proses melakukan penilaian dari 10 – 12 menit menjadi 5 – 7 menit, pengumpulan data yang semulanya 1 – 2 hari kerja menjadi 1 detik, proses perhitungan nilai akhir dari 7 – 20 hari kerja menjadi 2 detik serta proses pembuatan laporan penilaian kinerja karyawan dari 2 – 4 hari menjadi 5 detik. Sehingga Aplikasi ini dapat memangkas waktu dari proses penilaian kinerja manual yang saat ini diterapkan pada PT Surya Segara Safety Marine.
2. Aplikasi bisa memperlihatkan laporan hasil kinerja karyawan berbentuk grafik yang akan memudahkan pengguna guna memantau hasil pemberian nilai kinerja.
3. Berdasarkan hasil Evaluasi sistem didapatkan hasil persentase sebesar 91,4% sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Aplikasi ini dapat mengembalikan motivasi kinerja karyawan dengan metode 360 derajat yang menyebabkan keobjektifan penilaian sebab mengambil pendapat atau *feedback* dari tiga pihak yaitu atasan, rekan sekerja serta diri sendiri.

5.2. Saran

Saran bagi pengembangan aplikasi penilaian kinerja tersebut diantaranya:

1. Aplikasi ini bisa dilakukan pengembangan lagi melalui penghubungan pada aplikasi penggajian.
2. Pengguna aplikasi harus memenuhi prosedur penilaian yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan metode 360 derajat.



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. (2013). *Penelitian Pendidikan Presedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Arief, M.Rudyanto. (2011). *Pemrograman Web Dinamis Menggunakan PHP dan MYSQL*. Yogyakarta: Andi
- A.S, Rossa dan M. Shalahuddin. (2013). *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek*. Bandung:Penerbit Informatika.
- Hakim, Lukmanul dan Uus Musalini. (2004). *Cara Cerdas Menguasai Layout, Desain dan Aplikasi Web*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lepsinger, R., & Lucia, A.D. (2004). *Using 360 Degree Feedback in a Talent Management*. New York: McGraw-Hills Companies.Inc.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia.Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pressman, Roger, S. 2012. *Rekayasa Perangkat Lunak.Pendekatan Praktisi. Edisi 7*. Yogyakarta : Andi.
- Sanjaya, W. (2015). *Media Komunikasi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Veithzal, Rivai. (2005).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.