



**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN  
BERBASIS WEBSITE MENGGUNAKAN METODE 360 DERAJAT  
PADA PT. DAMAI SENTOSA DISTRIBUTOR**



**Oleh:**

**Gati Aji Pangestu**

**16410100081**

---

---

**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA**

**UNIVERSITAS DINAMIKA**

**2022**

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN  
BERBASIS WEBSITE MENGGUNAKAN METODE 360 DERAJAT  
PADA PT. DAMAI SENTOSA DISTRIBUTOR**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Sarjana Komputer**



**UNIVERSITAS  
Dinamika**

**Oleh :**

**Nama : Gati Aji Pangestu  
NIM : 16410100081  
Program : S1 Sistem Informasi**

**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN ONFORMATIKA  
UNIVERSITAS DINAMIKA**

**2022**

## Tugas Akhir

# RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS WEBSITE MENGGUNAKAN METODE 360 DERAJAT PADA PT. DAMAI SENTOSA DISTRIBUTOR

Dipersiapkan dan disusun oleh

**Gati Aji Pangestu**

**NIM: 16410100081**

Telah diperiksa, dibahas dan disetujui oleh Dewan Pembahas

Pada : Kamis, 16 Juni 2022

Susunan Dewan Pembahas

### Pembimbing:

I. Dr. M.J. Dewiyani Sunarto

NIDN: 0725076301

II. Sri Hariani Eko Wulandari, S.Kom., M.MT.

NIDN: 0726017801

### Pembahas:

I Ir. Henry Bambang Setyawan, M.M.

Dewiya  
ni

Digitally signed  
by Dewiyani  
Date: 2022.08.11  
12:08:27 +07'00'

Digitally signed  
by Sri Hariani  
Eko Wulandari  
Date:  
2022.08.11  
10:07:19 +07'00'

Digitally signed  
by Henry  
Bambang S

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



Digitally signed by  
Universitas Dinamika  
Date: 2022.08.19  
11:49:35 +07'00'

**Tri Sagirani, S.Kom., M.MT.**

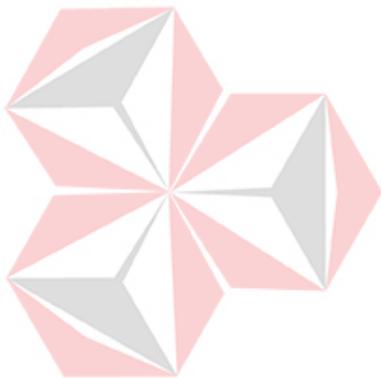
NIDN. 0731017601

Dekan Fakultas Teknologi dan Informatika

UNIVERSITAS DINAMIKA

*“Sesuatu Yang Bermanfaat Lebih Penting Dari Pada Sesuatu Hanya Sekadar  
Dipandang Hebat, Karena Sesuatu Yang Lebih Hebat Adalah Jika Hidupmu  
Dipenuhi Manfaat Bagi Sekeliling Hidupmu”*

By Gati Aji Pangestu



UNIVERSITAS  
**Dinamika**

## PERNYATAAN

### PERSETUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Sebagai mahasiswa Universitas Dinamika, Saya :

Nama : Gati Aji Pangestu  
NIM : 16410100081  
Program Studi : SI Sistem Informasi  
Fakultas : Fakultas Teknologi Dan Informatika  
Jenis Karya : Laporan Tugas Akhir  
Judul Karya : **RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS WEBSITE MENGGUNAKAN METODE 360 DERAJAT PADA PT. DAMAI SENTOSA DISTRIBUTOR**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

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

Demikian surat pernyataan ini Saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surabaya, 4 Agustus 2022

Yang menyatakan



**Gati Aji Pangestu**  
NIM : 16410100081

## ABSTRAK

Penilaian kinerja karyawan adalah salah satu cara untuk mengetahui kualitas SDM di perusahaan. PT. Damai Sentosa Distributor adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi *Food and Beverages* seluruh Indonesia yang beralamat di Jl. Undaan Wetan No 03 Surabaya. Proses penilaian kinerja di PT Damai Sentosa Distributor seringkali mengalami beberapa permasalahan seperti penyerahan laporan penilaian kinerja karyawan yang tak tepat waktu karena proses perhitungan dari pihak HRD masih manual dan sering terselipnya dokumen penilaian. Selain itu, tidak ada metode evaluasi yang tepat untuk mengevaluasi karyawan, yang mengarah pada penilaian subjektif. Evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan hanya menggunakan satu pihak sebagai peninjau yaitu kepala departemen, yang berakibat pada menurunnya motivasi kerja karyawan. Solusi untuk membantu mengevaluasi kinerja karyawan di PT Damai Sentosa Distributor adalah dengan membuat sistem untuk mengevaluasi kinerja karyawan dengan indikator yaitu disiplin, kemampuan teknis dan karakter. Aplikasi tinjauan kinerja ini akan berbasis situs web. Membangun sistem evaluasi kinerja menggunakan metodologi 360. Metode pengembangan aplikasi adalah *Waterfall Sistem Development Life Cycle (SDLC)*. Metode SDLC memiliki beberapa tahapan yaitu, pemilihan dan perencanaan sistem fase 1, analisis sistem fase 2, perancangan sistem fase 3, dan implementasi dan pengoperasian sistem fase. Hasil rancang bangun aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode 360 derajat berbasis web. Penelitian ini membuktikan bahwa aplikasi penilaian kinerja melalui metode 360 derajat dapat memberikan penilaian dengan hasil secara *Objectif*, dimana penilaian menggunakan data pendukung yang ada pada perusahaan. Aplikasi penilaian memberikan 5 pilihan jawaban yang beragam dan menyertakan metrik penilaian untuk penilaian yang akurat karena dapat mengurangi subjektivitas, dengan mengambil pendapat atau umpan balik dari tiga departemen, yaitu pimpinan, rekan kerja dan bawahan. Metode ini dapat meningkatkan penilaian kinerja karyawan pada PT Damai Sentosa Distributor. Dimana evaluasi kinerja karyawan dapat dilihat pada laporan yang ada pada sistem salah satunya laporan penilaian karyawan tiap penilai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aplikasi berjalan dengan baik sesuai dengan perancangan sistem. Dengan adanya penerapan sistem 360 derajat dapat membantu menghasilkan laporan kinerja karyawan yang lebih baik lagi untuk dapat dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan oleh manajemen PT. Damai Sentosa Distributor.

**Kata Kunci :** *Aplikasi, Penilaian Kinerja, Webbase, Metode 360 derajat, Sistem Aplikasi.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa. Karena dengan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan laporan Tugas Akhir yang berjudul “Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Website Menggunakan Metode 360 Derajat pada PT. Damai Sentosa Distributor”.

Sehingga pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih pada seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan laporan Tugas Akhir ini, diantaranya :

1. Kedua orang tua, kakak dan semua keluarga yang selalu memberi dukungan dan doa yang terbaik untuk penulis.
2. Ibu Tri Sagirani, S.Kom., M.MT. selaku Dekan Fakultas Teknologi dan Informatika Universitas Dinamika yang meluangkan waktu untuk memberikan dukungan dalam proses menyelesaikan Tugas Akhir ini.
3. Bapak Dr. Anjik Sukmaaji, S.Kom., M.Eng. selaku Ketua Program Studi S1 Sistem Informasi Universitas Dinamika. yang telah memberikan dukungan untuk penelitian Tugas Akhir ini
4. Dr MJ Dewiyani Sunarto dan Sri Hariani Eko Wulandari, S.Kom., M.MT.. selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan dukungan untuk penelitian Tugas Akhir ini.
5. Ir. Henry Bambang Setyawan, M.M. sebagai penguji yang mendukung dan mengarahkan penulis selama perkuliahan di Universitas Dinamika

Penulis menyadari laporan Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan oleh sebab itu penulis meminta maaf apabila masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan laporan ini serta mengharap kritik dan saran dari pembaca. Semoga laporan Tugas Akhir ini dapat menjadi bahan acuan dan bermanfaat untuk penelitian selanjutnya

Surabaya, 29 Juli 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	2
1.3 Batasan Masalah.....	3
1.4 Tujuan.....	3
1.5 Manfaat .....	3
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>4</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	4
2.2 Metode Umpan Balik 360 derajat .....	5
2.3 Analisis Metode 360 Derajat Di PT Damai Sentosa Distributor ....	6
2.4 Perhitungan Variabel (Dengan Metode 360 Derajat).....	8
2.5 Penyampaian Metode Umpan Balik.....	8
2.6 Keunggulan Penilaian 360 Derajat.....	12
2.7 Kekurangan Penilaian 360 Derajat.....	13
2.8 Faktor Keberhasilan Evaluasi 360 Derajat .....	13
2.9 Aplikasi.....	13
2.10 Website .....	14
2.11 Sistem Development Life Cycle .....	14
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>19</b>
3.1 Sistem Planning And Selection.....	20
3.1.1 Observasi .....	20
3.1.2 Wawancara .....	20
3.1.3 Studi Literatur.....	21

Gambar 2. 1 Struktur Organisasi PT. Damai Sentosa Distributor .....	6
Gambar 2. 2 Konsep Penilaian 360 Degree (Utomo, 2011) .....	7
Gambar 2. 3 Four Step of Sitem Development Life Cycle (Valacich,2015) .....	15
Gambar 3. 1 Sistem Development Life Cycle.....	19
Gambar 3. 2 Sistem Development Life Cycle.....	20
Gambar 3. 3 IPO Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja Lanjutan .....	24
Gambar 3. 4 Context Diagram .....	33
Gambar 3. 5 Data Flow Diagram.....	34
Gambar 3. 6 Data Flow Diagram Level 1 Penilaian Kinerja.....	34
Gambar 3. 7 CDM aplikasi penilaian kinerja karyawan .....	34
Gambar 3. 8 Physical Data Model Aplikasi Penilaian Kinerja .....	35
Gambar 3. 9 Halaman Home.....	36
Gambar 3. 10 Halaman Administrator.....	36
Gambar 3. 11 Desain Antarmuka User .....	37
Gambar 4. 1 Halaman Home.....	39
Gambar 4. 2 Halaman User .....	39
Gambar 4. 3 Halaman Form Penambahan User .....	40
Gambar 4. 4 Data Master .....	40
Gambar 4. 5 Halaman Input Data Master Divisi .....	41
Gambar 4. 6 Halaman Input Data Master Jabatan.....	41
Gambar 4. 7 Halaman Skema Penilaian.....	42
Gambar 4. 8 Halaman Sub Kriteria .....	42
Gambar 4. 9 Halaman Summary .....	43
Gambar 4. 10 Halaman Pengaturan Penilaian.....	43
Gambar 4. 11 Halaman Input Penilai .....	44
Gambar 4. 12 Pop Up Penilaian .....	44
Gambar 4. 13 Hasil Penilaian.....	44

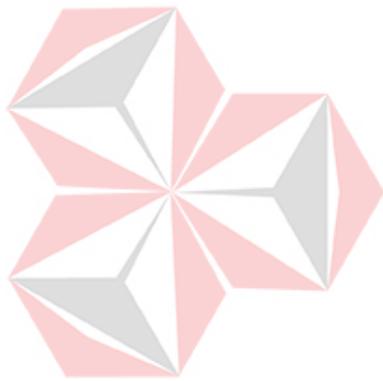
3.2	Sistem Analysis.....	21
3.2.1	<i>Identifikasi Masalah</i> .....	21
3.2.2	<i>Identifikasi Pengguna</i> .....	21
3.2.3	<i>Identifikasi Fungsional, Kebutuhan Data Dan Kebutuhan Informasi</i> .....	22
3.2.4	<i>IPO Diagram</i> .....	22
3.3	Sistem Design .....	27
3.4	Sistem Implementation and Operation .....	27
3.5	Design Sistem .....	28
3.6	Sistem alurchart.....	28
3.7	Context Diagram .....	33
3.8	Data Flow Diagram .....	34
3.9	Conceptual Data Mode .....	33
3.10	Physical Data Model .....	34
3.11	Desain Antarmuka Pengguna.....	36
3.12	Tahap Akhir (Hasil Pengembangan Sistem 360 Derajat).....	37
	<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
4.1	Kebutuhan Sistem .....	38
4.1.1	<i>Kebutuhan Perangkat Keras</i> .....	38
4.1.2	<i>Kebutuhan Perangkat Lunak</i> .....	38
4.2	Implementasi Sistem .....	38
4.3	Evaluasi Sistem .....	39
4.1.3	<i>Evaluasi Halaman Back-End</i> .....	45
4.1.4	<i>Evaluasi Halaman Front-End</i> .....	46
	<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>47</b>
5.1	Kesimpulan .....	48
5.2	Saran.....	48
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>50</b>
	<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>56</b>
	<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>51</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	4
Tabel 2. 2 Penilaian Dan Bobot.....	9
Tabel 2. 3 Keterangan Indikator Sub Kriteria .....	9
Tabel 2. 4 Bobot Penilaian Kinerja Oleh Pimpinan.....	9
Tabel 2. 5 Bobot Penilaian Kinerja Oleh Bawahan.....	10
Tabel 2. 6 Bobot Penilaian Kinerja Oleh Rekan Kerja.....	10
Tabel 2. 7 Bobot Penilaian Kinerja Oleh Bawahan .....	10
Tabel 2. 8 Penilaian Bobot .....	11
Tabel 2. 9 Contoh Penilaian Kinerja.....	11
Tabel 2. 10 Hasil Akhir.....	12
Tabel 3. 1 Identifikasi Masalah .....	21
Tabel 3. 2 Kebutuhan Fungsional, Kebutuhan Data.....	22
Tabel 4. 1 Kebutuhan Perangkat Keras.....	38
Tabel 4. 2 Kebutuhan Perangkat Lunak.....	38
Tabel 4. 3 Evaluasi Halaman Back-End .....	45
Tabel 4. 4 Evaluasi Halaman Front-end.....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Hasil Wawancara .....	51
Lampiran 2 Sistem Flow Chart.....	53



UNIVERSITAS  
**Dinamika**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

PT. Damai Sentosa Distributor adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi Food and Beverages seluruh Indonesia yang beralamat di Jl. Undaan Wetan No 03 Surabaya. Saat ini, perusahaan yang berdiri pada Oktober 2020 memiliki 50 karyawan yang terdiri dari bagian *Business and Sales*, Informasi Teknologi, *Human Resource*, *Quality Control*, *Finance* dan operasional dan Produksi. Perusahaan menjadi partner principal beberapa perusahaan antara lain PT. Mahesi Agri Karya, PT. Damai Sentosa Cooking Oil, PT. Daya Prima Rasa, dan lain-lain. Perusahaan memiliki visi yaitu menjadi perusahaan distribusi terdepan di bidang F&S dan terjadinya kerjasama berkesinambungan yang saling menguntungkan antar konsumen baik (Business to Business) maupun B2C (*Business to Consumer*). Dalam upaya mencapai visi tersebut, perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Oleh sebab itu, perusahaan melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui produktivitas SDM.

PT. Damai Sentosa Distributor memiliki lebih dari 20.000 Active Outlet yang tersebar di area nasional termasuk kota-kota besar di Indonesia. Tipe Outlet beraneka ragam, mulai dari Modern Trade, Agen, Horeca, Sub-Distributor, hingga retail. Saat ini, perusahaan memiliki karyawan sejumlah 50 orang. Karena banyaknya outlet yang harus dikelola, maka karyawan harus sering melakukan perjalanan keluar kota. Kualitas sumber daya manusia sangatlah penting, karena banyak yang harus bekerja di luar kantor. Oleh sebab itu, penilaian kinerja dilakukan agar bisa meningkatkan kualitas karyawan. Proses penilaian kinerja dilakukan 1 tahun sekali, tetapi evaluasi atau pengamatan kinerja, dilakukan secara rutin, baik harian mingguan, maupun bulanan, melalui absen, evaluasi kinerja bulanan. Proses penilaian kinerja karyawan pada PT. Damai Sentosa Distributor dimulai dari HRD membagikan form kepada kepala bagian (Manager) pada setiap divisi untuk memberikan penilaian berdasarkan indikator pada PT. Damai Sentosa Distributor. Kepala bagian menghitung nilai akhir dengan bobot setiap formulir yang dievaluasi. Setiap manajer harus segera memberikan penilaian dan

mengumpulkan form tersebut dengan batas waktu yang sudah ditentukan. Permasalahan yang dialami selama proses penilaian kinerja adalah karena seringkali manajer maupun karyawan keluar kota menyebabkan proses penilaian karyawan menjadi terhambat. Hal ini dikarenakan HRD harus menunggu manajer atau karyawan kembali ke kantor untuk memberikan penilaian, permasalahan berikutnya hilangnya, terselipnya, rusaknya form penilaian kinerja, selain itu banyaknya jumlah karyawan yang harus dinilai, menyebabkan bagian HRD membutuhkan waktu satu minggu untuk melakukan perekapan nilai kinerja. Permasalahan terakhir yaitu penilaian kinerja dianggap tidak objektif, karena terkadang ada faktor kedekatan hubungan menyebabkan karyawan tersebut mendapat nilai baik, jika tidak dekat, akan mendapat nilai tidak begitu bagus. Menurut Ilyas.Y (2004:16), bahwa penilaian kinerja yang baik adalah dengan mengevaluasi menggunakan metode 360 derajat. Teknik ini merupakan pengembangan terakhir dari teknik penilaian diri sendiri. Dalam metode 360 derajat, penilai adalah pimpinan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan. Teknik ini dapat memberikan data nilai yang lebih baik dan dapat dipercaya karena dilakukan penilaian silang.

Solusi yang diberikan untuk membantu evaluasi kinerja karyawan pada PT. Damai Sentosa Distributor adalah dengan membuat sistem evaluasi kinerja karyawan dengan indikator-indikator tersebut adalah disiplin, kemampuan teknis dan kepribadian. Aplikasi ulasan kinerja ini akan didasarkan pada situs web. Untuk membangun sistem ini akan didasarkan pada metode penilaian kinerja yaitu 360 derajat yang akan digunakan di PT. Damai Sentosa Distributor dengan cara 1) Optimalkan penilaian mengurangi subjektivitas, 2) Mencegah formulir yang hilang, 3) Sumber penilaian melalui perspektif rekan kerja, bawahan dan pimpinan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks permasalahan di atas, maka dimungkinkan untuk membangun permasalahan khususnya bagaimana merancang sebuah aplikasi untuk mengevaluasi efisiensi kerja karyawan dengan metode 360 derajat pada PT. Damai

Sentosa

Distributor.

### 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa permasalahan dari draft tugas akhir ini adalah:

1. Metode yang digunakan adalah 360 derajat
2. Aturan penilaian kinerja karyawan yang digunakan berdasarkan dari HRD PT. Damai Sentosa Distributor.
3. Evaluasi variabel kinerja meliputi beberapa aspek yaitu kedisiplinan, keterampilan teknis dan kepribadian dalam bekerja yang sudah ditetapkan oleh pihak PT. Damai Sentosa Distributor.
4. Penilaian kinerja karyawan dilakukan pada level kepala bagian, staf dan admin, supervisor, kecuali direktur dan wakil direktur.

### 1.4 Tujuan

Berdasarkan tujuan dari rumusan masalah di atas, maka diimplementasikan perancangan aplikasi evaluasi kinerja pegawai dengan menggunakan metode web 360 derajat.

### 1.5 Manfaat

Manfaat yang diberikan dalam penelitian ini dapat membantu untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas kerja melalui aplikasi evaluasi kinerja karyawan.



UNIVERSITAS  
Dinamika

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis telah menggunakan Penelitian terdahulu sebagai acuan dalam mengembangkan sebuah sistem yang akan digunakan di PT. Damai Sentosa Distributor. Hal ini untuk memperkuat teori-teori yang akan dipakai dalam mengkaji rumus dan kebenaran sebuah metode agar dapat mengembangkan aplikasi sesuai kaidah yang baik dan benar. Dari penelitian-penelitian sebelumnya, penulis menemukan bahwa penelitian ini memiliki permasalahan yang hampir sama namun dalam kasus dan pemecahan masalah yang hampir sama, seperti yang dijelaskan oleh peneliti sebelumnya dalam penelitian sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Iqbal Alimuddin, 2019	Efektivitas Metode <i>Feedback</i> 360 Derajat Dalam Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. SWADHARMA Sarana Informatika Di Kota Makassar	Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah deskriptif-kualitatif dengan menggunakan dua macam sumber data, yaitu data primer dan sekunder. Data tersebut dianalisis secara deskriptif-kualitatif yaitu dengan cara, data yang diolah dengan baik menjadi perangkat informasi yang bisa memperoleh kesimpulan. Kemudian data yang dikumpulkan yang berkaitan dengan objek yang telah diteliti, dianalisis berdasarkan tanggapan informan yang diperoleh dari hasil wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode <i>feedback</i> 360 derajat berjalan efektif di PT. Swadharma Sarana Informatika meskipun menemukan masalah yang frekuensinya tidak begitu mempengaruhi efektivitas metode ini karena upaya yang dilakukan untuk mengatasinya adalah memperdalam pelatihan.

Perbedaan:

Masalah yang ditemukan pada proses penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *feedback* 360 derajat seperti penilai masih memiliki kompetensi yang masih kurang dalam menilai. Pada tugas akhir ini yang membedakan adalah dapat memeriksa bahwa kompetensi dan indikator menyesuaikan dengan yang sudah diterapkan pada PT. Damai Sentosa Distributor.

Ainur Rohman (2019)	Rancang Bangun Aplikasi Penilaian	Penilaian kinerja guru pada SD Hang Tuah VII Surabaya masih bersifat
---------------------	-----------------------------------	--

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Kinerja Guru Pada SD Hang Tuah VII Surabaya Menggunakan Metode 360 Derajat	subjektif karena penilaian guru hanya dinilai oleh kepala sekolah secara langsung dengan mempertimbangkan kriteria penilaian. Maka diusulkan pembuatan proses penilaian kinerja guru menggunakan metode 360 derajat serta mengacu PERMENDIKNAS No 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru

Perbedaan:

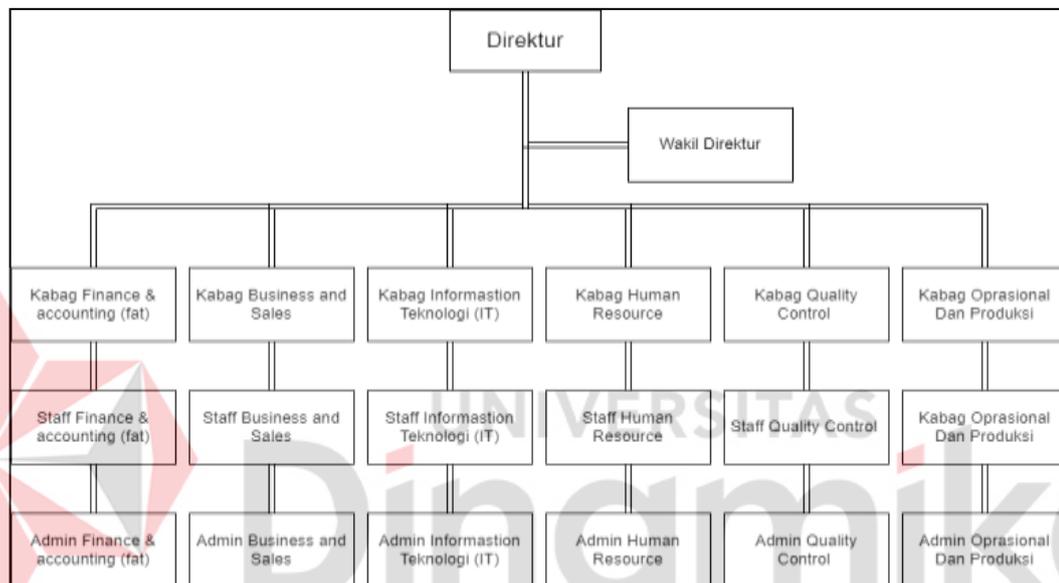
Pada Penelitian ini memiliki penilaian bersifat subjektif, yang mana penulis menggabungkan Parameter Permendiknas No 16d Tahun 2007 dengan metode 360 derajat yang tiap Parameter dan indikatornya telah disepakati dengan SD Hang Tuah VII Surabaya

## 2.2 Metode Umpan Balik 360 derajat

Menurut Ali (2013) Metode umpan balik 360 degree *feedback* secara umum dapat diartikan sebagai salah satu cara melakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh banyak pihak sehingga memperoleh hasil yang diperoleh diharapkan lebih jujur dan tepat sasaran. Dengan menggunakan metode ini kinerja seorang pekerja dinilai berdasarkan feedback dari setiap pekerja lain yang memiliki hubungan kinerja dengannya seperti rekan kerja dan pimpinan.

Sesuai penjelasan di atas PT. Damai Sentosa Distributor terbilang baru dalam penggunaan sistem penilaian karyawan menggunakan metode 360 derajat. Hal ini perlu dilakukan untuk membentuk kesadaran diri, pengembangan sumber daya manusia dan organisasi, meningkatkan komunikasi dan kerjasama tim serta mengurangi risiko diskriminasi. Tujuan penggunaan metode ini diharapkan dapat merubah pola perusahaan menjadi lebih baik dan dapat bersaing maka perlu dilakukan evaluasi karyawan. Penulis menggunakan 360 derajat dikarenakan metode yang adil dikarenakan dalam proses penilaiannya tidak dilakukan dengan satu sumber, melainkan beberapa sumber dengan nilai bobot masing-masing penilai yang telah diatur sesuai kaidah kebutuhan pada perusahaan tersebut. Metode 360 derajat ini akan bertujuan mengevaluasi terhadap kepala bagian atau Manager, Staf, bawahan dan sesama rekan kerja. Aplikasi ini juga berusaha untuk membantu terselesaikannya masalah yang ada di PT. Damai Sentosa Distributor diantaranya kejujuran dan tepat waktu, hal ini dikarenakan aplikasi penilaian karyawan ini

berbasis *website* dengan menerapkan menggunakan metode 360 derajat yang mana fokus pada metode ini adalah mendapatkan umpan balik dari setiap orang yang memiliki hubungan kerja dengan karyawan yang dinilai serta aturan bobot penilaian diatur sedemikian rupa sesuai kebutuhan pada perusahaan tersebut. Sehingga tujuan dari aplikasi ini agar dapat menghasilkan laporan penilaian karyawan yang baik, benar, jujur, tepat waktu, terstruktur sistem dengan baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Berikut ini adalah struktur organisasi Pada PT. Damai Sentosa Distributor dapat dilihat pada gambar 2.1

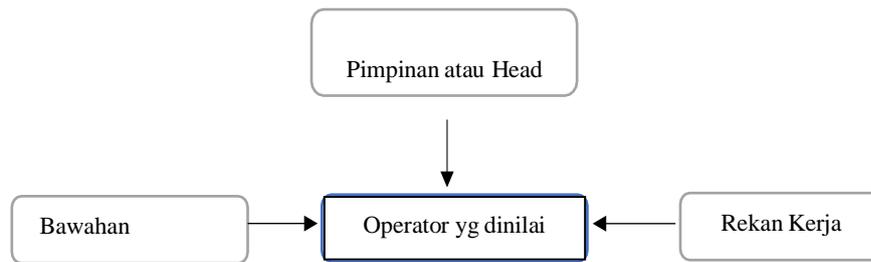


Gambar 2.1 Struktur Organisasi PT. Damai Sentosa Distributor

### 2.3 Analisis Metode 360 Derajat Di PT. Damai Sentosa Distributor

Proses penilaian karyawan dengan menggunakan metode 360 derajat yang dilakukan di PT. Damai Sentosa Distributor dapat dijelaskan sesuai gambar diatas, yang mana dari gambar telah dijelaskan terdapat 3 skema penilai yaitu:

1. Pimpinan atau *Head* yaitu Seseorang yang ditugaskan secara struktural menjadi pimpinan antara lain: Direktur, Manager atau Kepala bagian (Kabag), dan Supervisor.
2. Rekan kerja yaitu seseorang atau karyawan yang secara kedudukan level jabatan sama atau setara dengan karyawan yang dinilai.
3. Bawahan yaitu seseorang atau karyawan yang secara kedudukan level jabatan dibawah dengan karyawan yang dinilai.



Gambar 2.2 Konsep Penilaian 360 Degree  
(Sumber : Utomo, 2011)

Tiga skema penilai (sumber penilai) yang disebutkan diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang dinilai dapat dinilai maksimal oleh 3 skema yaitu Pimpinan, Rekan kerja dan bawahan. Akan tetapi pada aplikasi yang penulis buat, karyawan yang dinilai juga dapat dinilai 1 atau 2 penilai artinya sistem ini fleksibel sesuai kebutuhan dengan batas maksimal penilai adalah 3 sumber penilai.

Dalam Analisa kebutuhan sistem dengan metode 360 derajat yang dilakukan di PT. Damai Sentosa Distributor telah disepakati menggunakan 3 (tiga) variabel utama sebagai indikator dalam penilaian karyawan. Adapun variabel-variabel tersebut antara lain :

1. Kedisiplinan
2. Keterampilan Teknis atau Kinerja
3. Kepribadian.

Dari 3 variabel diatas PT. Damai Sentosa Distributor memberikan turunan atau Sub variabel pada masing-masing variabel, yang mana sub variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan , memiliki 3 sub variabel antara lain :
  - a. Kehadiran Dalam Bekerja
  - b. Keterlambatan Waktu Kedatangan
  - c. Sanksi Kedisiplinan
2. Keterampilan Teknis, memiliki 5 sub variabel antara lain :
  - a. Tanggung jawab
  - b. Kuantitas Kerja
  - c. Kualitas Kerja
  - d. Produktifitas Kerja
  - e. Pengetahuan Kerja

3. Kepribadian, memiliki 3 sub variable antara lain :
  - a. Kejujuran
  - b. Loyalitas
  - c. Penampilan

Proses pelaksanaan penilaian karyawan dengan metode 360 derajat di PT. Damai Sentosa Distributor melihat dari situasi dan kondisi yang ada di perusahaan, penilai yang terlibat hanya 3 (tiga) pihak yaitu pimpinan, rekan kerja, dan bawahan, manajemen PT. Damai Sentosa Distributor dalam meeting direksi sepakat untuk tidak melibatkan diri sendiri sebagai penilai agar tidak terjadi subjektivitas yang tinggi, dikarenakan diri sendiri kemungkinan besar akan membela diri dengan memberikan nilai tertinggi berdasarkan pada rasa ingin memperoleh nilai tinggi dalam penilaian tersebut. Pada pelaksanaan penilaian kinerja metode 360 derajat hal pertama yang dilakukan adalah melakukan pemilihan siapa yang dinilai dan menilai hal ini dilakukan oleh HRD sebagai pemegang penuh hak penuh atas akses aplikasi selain IT dikarenakan tim IT hanya menganalisis dan memperbaiki kemungkinan terjadi masalah atau bug. Langkah selanjutnya adalah langkah dimana memilih penilai dan bobot. Penilaian dan bobot akan dijelaskan oleh penulis pada sub bab selanjutnya.

#### **2.4 Perhitungan Variabel (Dengan Metode 360 Derajat)**

Pada proses penilaian karyawan metode 360 derajat dapat dijelaskan bahwa masing-masing penilai memiliki bobot sesuai yang diatur dan diset oleh PT. Damai Sentosa Distributor. Adapun penilaian dan pembobotan yang telah diset adalah sebagai berikut:

Berdasarkan rumus bobot penilaian karyawan di atas, maka sebagai berikut :

1. Jika karyawan yang dinilai memiliki 3 penilai, maka total penilaian akan dipengaruhi dan dihitung berdasarkan aturan nilai prosentase Pimpinan sebesar 60 % , Rekan Kerja 30% dan bawahan 10%
2. Jika karyawan yang dinilai memiliki 2 penilai , maka total penilaian akan dipengaruhi dan dihitung berdasarkan aturan nilai prosentase pimpinan sebesar 60 % dan Rekan Kerja 40%.
3. Jika karyawan yang dinilai memiliki 1 penilai , maka total penilaian akan

dipengaruhi dan dihitung berdasarkan aturan nilai prosentase pimpinan sebesar 100 %.

Pada proses penilaian karyawan karyawan penilai akan lebih mudah menilai dengan indikator atau penjelasan yang ada pada sub variabel atau sub kriteria, adapn penjelasan sebagai berikut.

Tabel 2.2 Penilaian Dan Bobot

No	Jenis Penilai	Bobot 3 Penilai	Bobot 2 Penilai	Bobot 3 Penilai
1	Pimpinan	60	60	100
2	Rekan Kerja	30	40	-
3	Bawahan	10	-	-

(Sumber: PT. Damai Sentosa Distributor)

Tabel 2.3 Keterangan Indikator Sub Kriteria

No.	Faktor Penilaian	Keterangan Indikator
1	Kedisiplinan	Tidak sering ijin tanpa alasan atau tidak masuk Tidak sering datang terlambat melebihi waktu toleransi yaitu 15 menit Tidak mendapatkan larangan tidak masuk atau potongan uang makan atau tidak mendapatkan surat peringatan
	Kehadiran dalam berkerja	
	Ketetapan waktu kedatangan	
2	Sanksi kedisiplinan	Dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas Kecepatan, ketetapan dan efektifitas kerja Mencapai hasil kerja dan efisiensi biaya Penguasaan terhadap prinsip dan metode biaya
	Keterampilan	
	Tanggung jawab	
	Kuantitas kerja	
3	Produktifitas kerja	Terbuka dalam perkerjaan, komunikasi dua arah dan memberikan informasi yang baik Memberikan sumbangsih untuk kemajuan perusahaan dan menjaga nama baik perusahaan Rapi, bersih dan memiliki bau harum yang sewajarnya
	Pengetahuan kerja	
	Kepribadian	
	Kejujuran	
	Loyalitas	
	Penampilan	

(PT Damai Sentosa Distributor)

Selanjutnya menentukan Bobot sub variable atau sub kriteria dari setiap penilai. Adapun rincian dari bobot masing-masing sub variable per penilai adalah sebagai berikut :

Tabel 2.4 Bobot Penilaian Kinerja Oleh Pimpinan

No	Kriteria	Sub Kriteria	Bobot (%)
1	Kedisiplinan	Kehadiran Dalam berkerja	10
		Keterlambatan waktu	10

Tabel 2.4 Bobot Penilaian Kinerja Oleh Pimpinan

No	Kriteria	Sub Kriteria	Bobot (%)
2	Keterampilan	Sanksi Kedisiplinan	10
		Tanggung jawab	10
		Kuantitas kerja	5
		Kualitas Kerja	5
		Produktifitas Kerja	10
		Pengetahuan Kerja	10
3	Kepribadian	Kejujuran	10
		Loyalitas	10
		Penampilan	10

(Sumber : PT Damai Sentosa Distributor)

Tabel 2.5 Bobot Penilaian Kinerja Oleh Bawahan

No	Kriteria	Sub Kriteria	Bobot
1	Kepribadian	Kejujuran	40
		Loyalitas	40
		Penampilan	20

(Sumber : PT Damai Sentosa Distributor)

Tabel 2.6 Bobot Penilaian Kinerja Oleh Rekan Kerja

No	Kriteria	Subkriteria	Bobot (%)
1	Keterampilan	Tanggung jawab	10
		Kuantitas Kerja	10
		Kualitas Kerja	10
		Produktivitas Kerja	10
		Pengetahuan Kerja	10
2	Kepribadian	Kejujuran	20
		Loyalitas	20
		Penampilan	10

Jika penilaian secara subjektif maka pada kriteria kedisiplinan, data dapat diambil dari HRD yang mana akan diimport dari excel ke aplikasi berikut adalah keterangan pada tabel 2.7.

Tabel 2.7 Bobot Penilaian Kinerja Oleh Bawahan

Master			Nilai
1.	Master Kehadiran	Skala Nilai	
		26	5
		21-25	4
		16-20	3
		11-15	2
2.	Master Keterlambatan	0-10	1
		Skala Nilai	
		0-129	5
		130-259	4
		260-389	3
3.	Master Sanksi Kedisiplinan	390-519	2
		>=520	1
		Skala Nilai	
		Tidak Pernah (TP)	5

Tabel 2.7 Bobot Penilaian Kinerja Oleh Bawahan

Master	Nilai
Surat Teguran (ST)	4
Surat Peringatan 1 (SP1)	3
Surat Peringatan 2 (SP2)	2
Surat Peringatan 3 (SP3)	1

Berikut adalah contoh perhitungan mencari nilai, nilai dicari pada setiap subkriteria yang mempunyai bobot yang berbeda-beda, inpuatan nilai dimulai dari 1-5, perhitungan penilaian bobot dapat di lihat pada tabel 2.8 yang mencontohkan inpuatan nilai adalah 5 dan pada 3 penilai.

Tabel 2.8 Penilaian Bobot

Penilai	Kreteria	Sub Kreteria	Nilai X Bobot (%)	Nilai
1. Pimpinan	Kedisiplinan	Kehadiran Dalam berkerja	$(60\% * 5) * 10$	0.3
		Keterlambatan waktu	$(60\% * 5) * 10$	0.3
		Sanksi Kedisiplinan	$(60\% * 5) * 10$	0.3
	Keterampilan	Tanggung jawab	$(60\% * 5) * 10$	0.3
		Kuantitas kerja	$(60\% * 5) * 5$	0.15
		Kualitas Kerja	$(60\% * 5) * 5$	0.15
		Produktifitas Kerja	$(60\% * 5) * 10$	0.3
		Pengetahuan Kerja	$(60\% * 5) * 10$	0.3
		Kejujuran	$(60\% * 5) * 10$	0.3
		Loyalitas	$(60\% * 5) * 10$	0.3
2. Rekan Kerja	Kepribadian	Penampilan	$(60\% * 5) * 10$	0.3
		Tanggung jawab	$(30\% * 5) * 10$	0.15
		Kuantitas kerja	$(30\% * 5) * 10$	0.15
	Keterampilan	Kualitas Kerja	$(30\% * 5) * 10$	0.15
		Produktifitas Kerja	$(30\% * 5) * 10$	0.15
		Pengetahuan Kerja	$(30\% * 5) * 10$	0.15
	Kepribadian	Kejujuran	$(30\% * 5) * 20$	0.3
		Loyalitas	$(30\% * 5) * 20$	0.3
		Penampilan	$(30\% * 5) * 10$	0.15
		Kejujuran	$(10\% * 5) * 40$	0.2
3. Bawahan	Kepribadian	Loyalitas	$(10\% * 5) * 40$	0.2
		Penampilan	$(10\% * 5) * 20$	0.1
		<b>Total</b>		<b>5</b>

(Sumber PT. Damai Sentosa Distributor)

Untuk hasil akhir semua penilaian dijumlah untuk mendapatkan hasil akhir nilai :

$$(3 + 1.5 + 0.5) = 5$$

Dengan perhitungan nilai karyawan di atas maka dapat dihasilkan dengan nilai 5.

Dari hasil Penilaian final diatas, maka akan karyawan yang dinilai dapat diketahui kategori hasil sesuai tabel sebagai berikut :

Tabel 2. 9 Contoh Penilaian Kinerja

No	Indikator	Score Penilaian
----	-----------	-----------------

	1	2	3	4	5
1	Kedisiplinan				
2	Keterampilan				
3	Kerpibadian				

(Sumber : PT Damai Sentosa Distributor)

Keterangan Kategori Penilaian :

1. Nilai kurang dari 1 adalah Sangat Kurang
2. Nilai lebih dari 1 lebih kurang dari 2 adalah Kurang
3. Nilai lebih dari 2 kurang dari 3 adalah Cukup
4. Nilai lebih dari 3 kurang dari 4 adalah Baik
5. Nilai lebih 4 kurang dari 5 adalah Sangat Baik

Sehingga Nilai yang diperoleh dari perhitungan diatas yaitu 5 masuk kedalam kategori Sangat Baik. tetapi perlu dicatat data yang sudah diperoleh dan diolah, dalam kasus ini harus memperhatikan frekuensi pengambilan dan kebenaran datanya, jika digunakan sebagai untuk Evaluasi berkala dan sebagai bahan pengambilan keputusan maka diperlukan pengembalian data lebih dari sekali sebagai bahan komparasi agar lebih maksimal hasilnya.

## 2.5 Penyampaian Metode Umpan Balik

Tahapan ini sangat menentukan apakah karyawan yang dinilai mengetahui kelemahan yang seharusnya dikembangkan, dalam kasus ini penyampaian akan disampaikan melalui laporan hasil kinerja dan grafis nilai kinerja. Tabel di bawah ini menunjukkan rentang akhir yang akan ditampilkan informasinya di laporan hasil kinerja dan grafik nilai kinerja. Hasil akhir dapat dilihat pada tabel 2.10.

Tabel 2.10 Hasil Akhir

0-1	1,01-2	2,01-3	3,01-4	4,01-5
Sangat Buruk	Buruk	Cukup	Baik	Sangat Baik

(Sumber : PT Damai Sentosa Distributor)

## 2.6 Keunggulan Penilaian 360 Derajat

Menurut Wita Widjowati (2015) metode 360 Derajat memiliki keunggulan sebagai berikut:

- 1 Data evaluasi kinerja merupakan umpan balik dari berbagai sumber.
- 2 Penilaian dari berbagai sumber lebih bernilai dan dapat mengurangi bias.
- 3 Membangun pengembangan kompetensi karyawan dan perusahaan yang berkelanjutan karena menyederhanakan proses mengidentifikasi kekuatan yang berkelanjutan.

## 2.7 Kekurangan Penilaian 360 Derajat

Menurut Bacal (2002), kerugian dari sistem penilaian 360 derajat adalah:

1. Sertakan lebih banyak data dan informasi daripada metode respons sumber tunggal.
2. Pendekatan ini menggunakan skala penilaian yang kurang spesifik untuk membantu karyawan mengetahui apa yang perlu ditingkatkan.

## 2.8 Faktor Keberhasilan Evaluasi 360 Derajat

Menurut Mathis (2000) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam merancang evaluasi kinerja 360 derajat yang sukses antara lain:

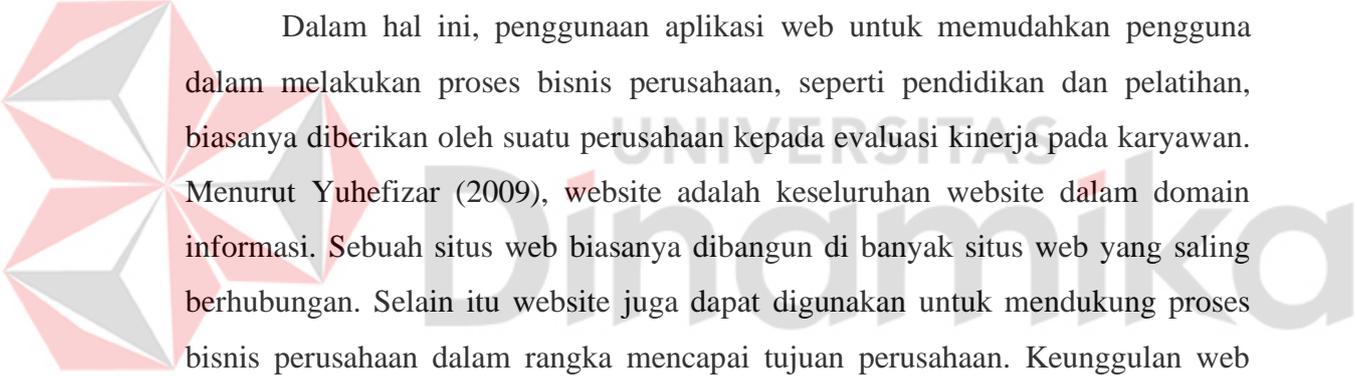
1. Sistem kompilasi harus valid, mudah dikelola, mudah dipahami dan mudah dipahami.
2. Komentar ulasan harus mengaburkan sumbernya.
3. Semua elemen evaluator harus memiliki pemahaman tentang sistem yang akan dilakukan, termasuk proses pengelolaan data.
4. Sistem hanya digunakan untuk tujuan pengembangan (*continuous improvement*).
5. Bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam perencanaan dalam program perusahaan, mengembangkan kompetensi utama dan mengembangkan kemampuan.

## 2.9 Aplikasi

Menurut Sanjaya (2015), aplikasi adalah perangkat lunak yang dibuat oleh sebuah perusahaan IT untuk melakukan tugas-tugas tertentu, misalnya : Microsoft Word, Microsoft Excel. Aplikasi berasal dari kata application yang artinya penerapan lamaran penggunaan. Aplikasi sendiri merupakan penerapan,

menyimpan sesuatu hal, data, permasalahan, pekerjaan kedalam suatu sarana atau media yang dapat digunakan untuk menerapkan atau mengimplementasikan hal atau permasalahan yang ada sehingga berubah menjadi suatu bentuk yang baru tanpa menghilangkan nilai-nilai dasar dari hal data, permasalahan, dan pekerjaan itu sendiri. Jadi aplikasi merupakan sebuah transformasi dari sebuah permasalahan atau pekerjaan berupa hal yang sulit dipahami menjadi lebih sederhana, mudah dan dapat dimengerti oleh pengguna. Aplikasi memiliki banyak jenis. Diantaranya aplikasi desktop yang beroperasi secara offline dan aplikasi web yang beroperasi secara online. Aplikasi web merupakan sebuah aplikasi yang menggunakan teknologi browser untuk menjalankan aplikasi dan diakses melalui jaringan komputer.

## **2.10 Website**

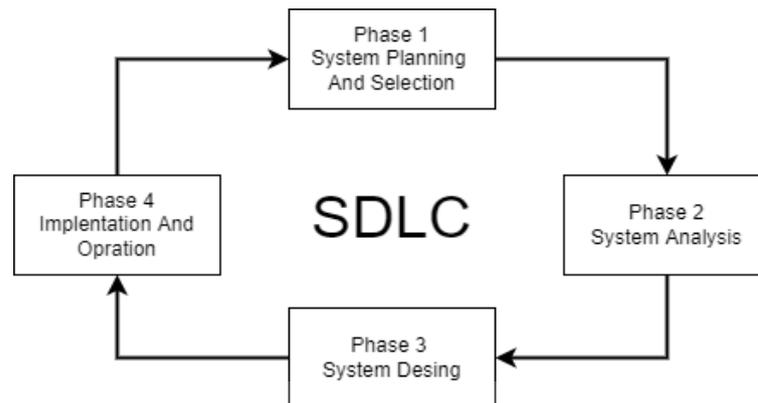


Dalam hal ini, penggunaan aplikasi web untuk memudahkan pengguna dalam melakukan proses bisnis perusahaan, seperti pendidikan dan pelatihan, biasanya diberikan oleh suatu perusahaan kepada evaluasi kinerja pada karyawan. Menurut Yuhefizar (2009), website adalah keseluruhan website dalam domain informasi. Sebuah situs web biasanya dibangun di banyak situs web yang saling berhubungan. Selain itu website juga dapat digunakan untuk mendukung proses bisnis perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Keunggulan web dibandingkan media cetak dan elektronik adalah kelengkapan informasi yang disajikan dengan biaya yang relatif murah.

## **2.11 Sistem Development Life Cycle**

Salah satu konsep dari Valacich (2015), model pengembangan sistem adalah dengan menggunakan *sistem development life cycle* (SDLC). Menurut konsep Valacich (2015), model pengembangan sistem adalah dengan menggunakan siklus hidup pengembangan sistem (SDLC) atau siklus hidup pengembangan sistem. Pengembangan atau perubahan dilakukan dengan menggunakan model dan metodologi yang digunakan oleh banyak orang yang telah mengembangkan sistem perangkat lunak sebelumnya. Di dalam SDLC mempunyai empat fase yaitu perencanaan dan pemilihan sistem, analisis sistem, perancangan sistem,

implementasi dan pengoperasian sistem. Berikut adalah empat fase siklus hidup pengembangan sistem sistem informasi terintegrasi berbasis web di PT. Damai Sentosa Distributor dapat dilihat di gambar 2.3 menggambarkan proses dari empat fase siklus hidup pengembangan sistem. Keempat proses tersebut akan menjadi acuan untuk membangun sistem informasi penilaian PT. Damai Sentosa Distributor seperti pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.3 *Four Step of Sistems Development Life Cycle*

(Sumber : Valacich,2015)

Berikut adalah penjelasan dari empat fase siklus hidup pengembangan sistem pada pembuatan aplikasi di PT. Damai Sentosa Distributor.

#### 1. Fase 1: Perencanaan Sistem dan Seleksi

- a. Mencari Perusahaan yang akan dibuatkan dan dikembangkan sebuah sistem atau aplikasi, disini ditentukan perusahaan tersebut adalah PT.Damai Sentosa Distributor.
- b. Identifikasi proyek yang akan dikembangkan dan dipilih, disini ditentukan aplikasi yang akan dibuat adalah Sistem penilaian Karyawanmenggunakan metode *360 degree feedback* atau 360 derajat.
- c. Menentukan Sasaran dan tujuan pengembangan aplikasi, pada fase ini sasaran dan tujuannya adalah terciptanya aplikasi penilaian karyawan yang handal dan terdijitalisasi atau terkomputerisasi sesuai kaidah dan metode yang jelas dan benar. Dimana selama ini dibutuhkan PT. Damai Sentosa Distributor dalam pekerjaan sehari-hari oleh HRD agar dapat menunjang kinerja serta Analisa terhadap perilaku karyawan.

- d. Menentukan pimpinan masalah atau bpimpinan development pada fase pembuatan aplikasi, pada fase ini bpimpinan masalah nya adalah terfokus pada aplikasi evaluasi karyawan dengan metode 360 derajat dimana modul-modul yang difokuskan adalah *import* data, form *mapping* penilai, form penilaiankaryawan, form final penilaian. Dimana master data yang akan dibuat mengikuti kebutuhan form yang ada, serta laporan juga masih laporan *summary* penilaian saja.

## 2. Fase 2: Sistem Analisis (Analisis Sistem).

Proses Analisis sistem ialah suatu metode evaluasi SDLC yang mendefinisikan keadaan sistem komputer dibutuhkan pada sebuah organisasi yang sesuai kaidah atau metode yang benar. Adapun proses Analisa sistem pada PT. Damai Sentosa Distributor adalah sebagai berikut :

- a. Requirement atas kebutuhan sistem yaitu mengumpulkan informasi mengenai sistem yang berjalan saat ini, kebutuhan sistem baru, kekurangan sistem lama dan harapan serta keinginan user untuk sistem baru. Adapun yang telah penulis lakukan pada fase ini adalah :
  - 1) Wawancara orang-orang yang terkait dengan sistem, terutama di departemen sumber daya manusia.
  - 2) Meneliti dokumen mencari solusi permasalahan, tuntutan dan arahan yang berujuk suatu sistem organisasi
  - 3) Memberikan masukan dan penjelasan atas sistem dengan metode 360 derajat pada jajaran HRD.
- b. Mengembangkan persyaratan sistem selama pemodelan, yang melibatkan proses atau tindakan yang secara grafis, menggambar, memanipulasi, menyimpan, dan mendistribusikan data antara sistem dan lingkungannya. Biasanya, pemodelan proses yang digunakan adalah data flow diagram (DFD).
- c. Mengembangkan persyaratan sistem dalam model data konseptual untuk tujuan menampilkan aturan tentang hubungan antara data, independen dari *database* atau persyaratan lainnya.

### 3. Fase 3: Sistem Design (Desain Sistem atau Perancangan Sistem).

Pada fase sistem design hal yang dilakukan penulis adalah membuat flowchart sistem atau desain I/O (Input atau Output), pembuatan mockup form dan membuat kerangka desain database untuk sistem yang akan di development. Adapun step-step yang penulis lakukan pada fase ini adalah sebagai berikut :

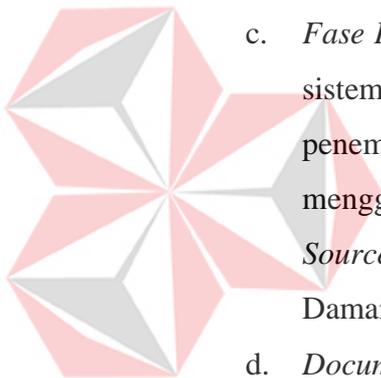
- a. Membuat Design *Flowchart* atau Desain I/O (Input atau Output). Pada proses pembuatan *flowchart* sistem, penulis mengacu pada proses *requirement* yang telah dilakukan pada fase sebelumnya.
- b. Membuat desain tampilan sistem. Pada fase ini penulis mencoba membuat tampilan *by excel* atas informasi-informasi yang dibutuhkan sesuai fase *requirement* sebelumnya dan dipaparkan pada PT. Damai Sentosa Distributor untuk verifikasi kebenaran atas informasi-informasi sebelum fase *development* dimulai.
- c. Membuat kerangka desain Database. Setelah pembuatan flowchart dan tampilan sistem maka perlu dibuatkan kerangka atau desain database penyimpanan serta menentukan jenis database apa yang akan digunakan . Adapun disini menggunakan database mariaDB atau Mysql, adapun tujuan dari pembuatan kerangka atau desain database ini adalah sebagai berikut:
  - 1) Pemilihan *database* yang tepat dan benar hal ini akan berpengaruh pada struktur data dan kestabilan data saat data yang diproses sangat besar atau banyak.
  - 2) Membangun desain basis data yang logis sesuai dengan kebutuhan data yang sebenarnya dan ada dalam bentuk *hard* dan *soft copy* dari sistem.
  - 3) Mengembangkan desain *database* logis yang berasal dari *database* fisik.
  - 4) Terjemahkan hubungan *database* ke dalam desain *database* dan file rekayasa.
  - 5) Pilih teknologi penyimpanan data yang efisien, akurat, dan aman.

### 4. Fase 4: Sistem *Implementation and Operation*.

Implementasi sistem dan penggunaan sistem merupakan tahap terakhir dari

*Sistem Development Life Cycle (SDLC)*. Pada fase ini ada beberapa tahapan yang telah penulis lakukan dalam proses *development* sistem 360 derajat di PT. Damai Sentosa Distributor, adapun tahapannya adalah sebagai berikut:

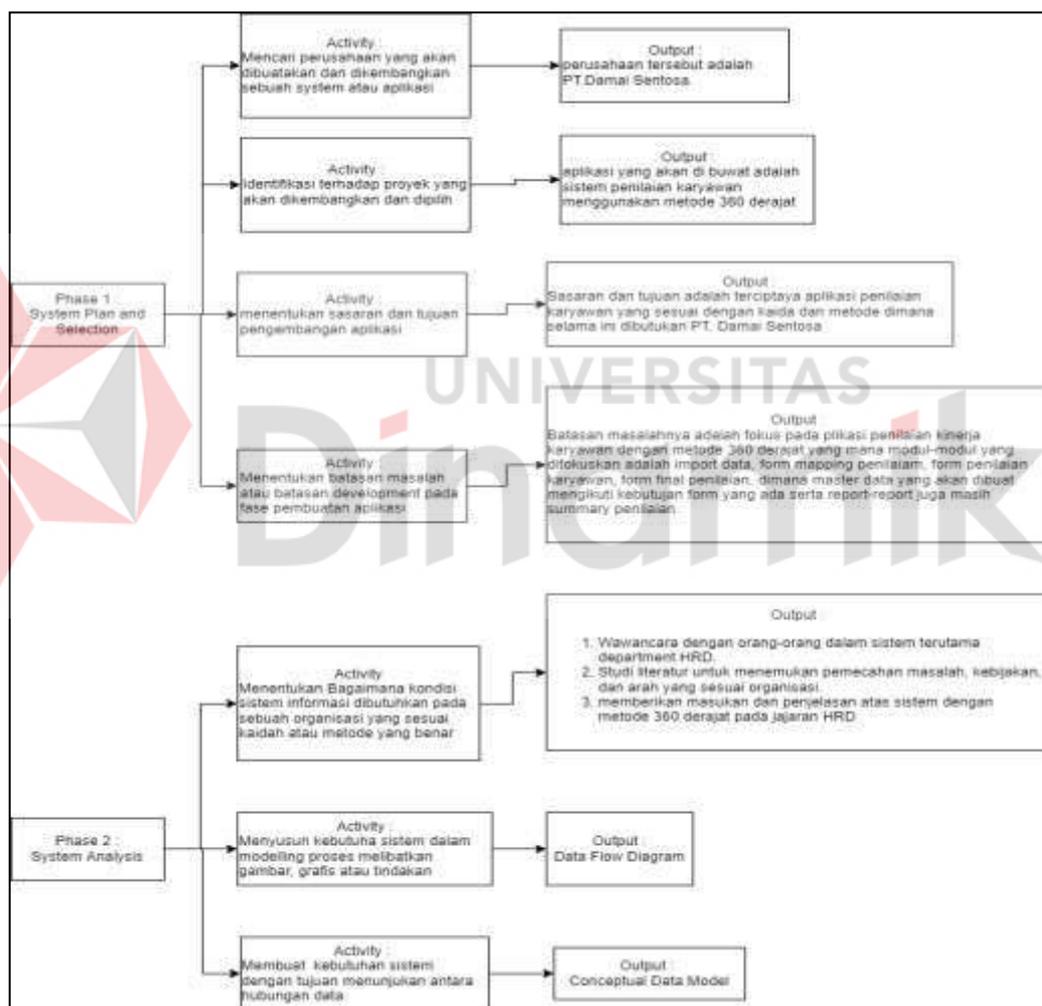
- a. Pembuatan *Coding* Program, Yaitu mengubah bentuk sistem desain ke dalam bentuk *source code* dengan bahasa pemrograman. Perlu dijelaskan proses pembuatan program pada aplikasi 360 derajat yaitu menggunakan bahasa pemrograman PHP dengan bantuan *framework Code Igniter (CI)* serta menggunakan *database MariaDB*.
- b. *Fase Testing*, yaitu Proses pengecekan program sesuai design *Flowchart* sistem. Hal ini dilakukan untuk menghindari adanya *error* dan tidak kesesuaian sistem yang telah dibuat. Fase testing pada pembuatan aplikasi 360 derajat terdapat 2 tahap yaitu testing oleh programmer atau IT dan testing oleh user pengguna (HRD).
- c. *Fase Installation*, pemasangan aplikasi yang sudah memenuhi kebutuhan sistem dan siap untuk diterapkan. Fase instalasi ini merupakan fase penempatan aplikasi pada server PT. Damai Sentosa Distributor (belum menggunakan domain dan hosting atau masih jaringan local). Dimana *Source code* yang telah disalin pada *PC* atau server yang dipakai di PT. Damai Sentosa Distributor.
- d. *Documentation*, dalam tahapan ini penulis mendokumentasikan dalam bentuk gambar dan laporan dari hasil *proses development*. Hal ini untuk memudahkan saat terdapat perubahan dalam perancangan sistem dan sebagai bukti bahwa sistem telah diterapkan. Selain dokumentasi dalam proses requirement sistem atau tahapan pembuatan sistem, kedepannya juga akan dibuatkan dokumentasi untuk *guide line* penggunaan aplikasi.
- e. *Training*, merupakan proses melakukan pelatihan tentang bagaimana cara pengoperasian aplikasi sistem 360 derajat. Pada proses *training* ini *user* yang sudah di *training* adalah departemen HRD.
- f. *Maintanance*, sistem yang dikembangkan mampu mendukung bisnis saat ini.



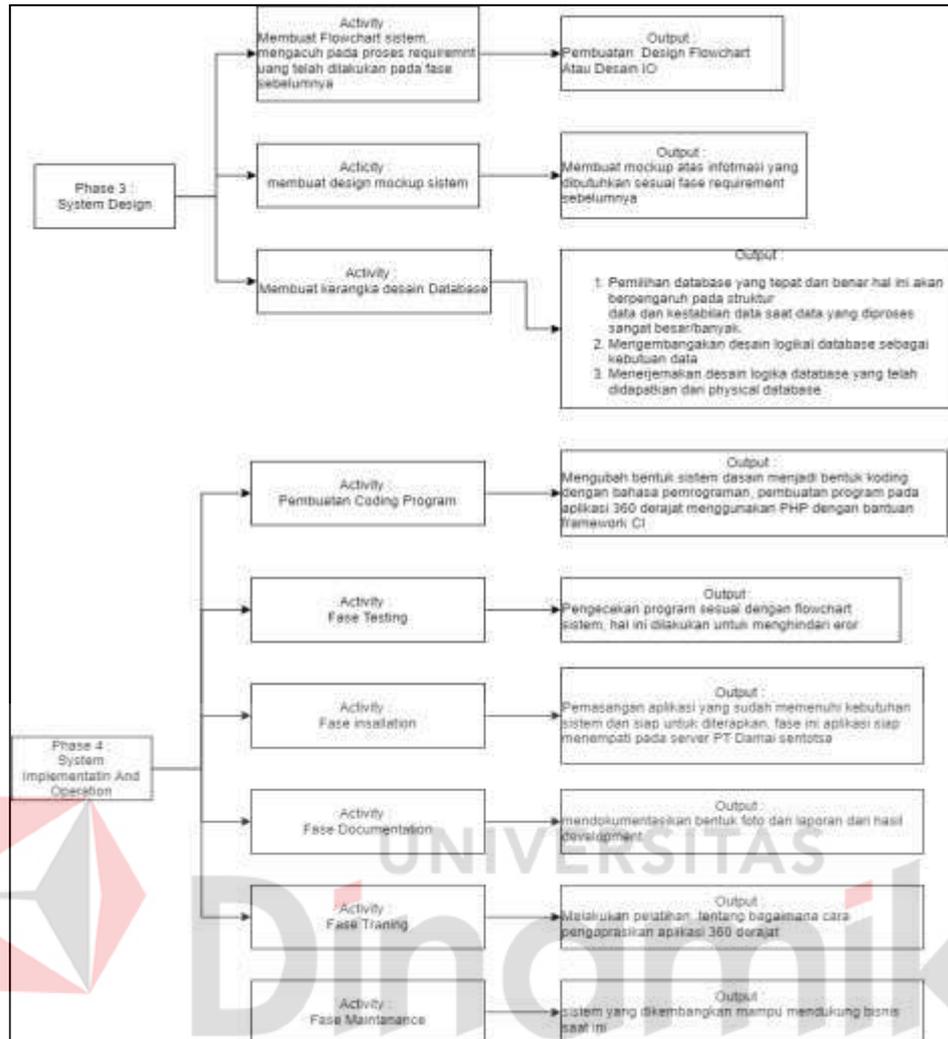
### BAB III

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang penulis gunakan untuk mengumpulkan informasi dan melaksanakan tugas akhir ini adalah dengan menggunakan pendekatan terhadap user yaitu divisi HRD, sehingga dapat diputuskan rumus perhitungan penilaian karyawan menggunakan metode 360 derajat. Selain itu, pada perencanaan pengembangan sistem aplikasi penulis menggunakan metode *Systems Development Life Cycle* (SDLC) yang akan penulis jelaskan pada gambar 3.1.



Gambar 3. 1 *Sistem Development Life Cycle*



Gambar 3. 2 Sistem Development Life Cycle

### 3.1 Sistem Planning And Selection

#### 3.1.1 Observasi

Pada tahap ini penulis melakukan observasi dengan mengamati tempat studi kasus di PT. Damai Sentosa Distributor yang berada Jl. Undakan Wetan No 03 Surabaya.

#### 3.1.2 Wawancara

Wawancara ini ditujukan kepada Bapak Ahmad Tofan selaku Human Resouce Development (HRD) PT. Damai Sentosa Distributor. Langkah ini dimaksudkan untuk mencari tahu informasi secara detail tentang kebutuhan pengembangan sistem aplikasi (*fase requirement*) serta mengungkap permasalahan

yang dihadapi selama ini agar dapat memberikan solusi yang terbaik.

### 3.1.3 Studi Literatur

Dalam perancangan sistem ini, penulis mencari referensi teori yang nantinya akan berguna sebagai dasar dalam membangun sistem sesuai dengan permasalahan yang dihadapi yang didapat dari fase wawancara diatas. Adapun studi literatur atas metode yang dapat penulis berikan kepada PT. Damai Sentosa Distributor yaitu tentang :

1. Metodologi 360 derajat untuk proses penilaian karyawan
2. Metodologi Systems Development Life Cycle (SDLC) untuk tahapan pengembangan sistem aplikasi.

## 3.2 Sistem Analysis

### 3.2.1 Identifikasi Masalah

Berikut merupakan identifikasi masalah yang terjadi pada proses penilaian kinerja yang terdapat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Identifikasi Masalah

No	Masalah	Dampak	Solusi
1	Penilaian kinerja PT. Damai Sentosa Distributor dengan menggunakan kertas <i>form</i> penilaian kinerja	Menyebabkan waktu lama saat proses mencetak <i>form</i> , menilai karyawan, mengevaluasi nilai satu demi satu karyawan dengan rata-rata lama waktu kurang lebih 1 jam	Membuat aplikasi penilaian kinerja sehingga dapat mempercepat penilaian kinerja karyawan dengan mengharapkan dapat memotong waktu
2	Terjadi kesalahan pada saat perhitungan nilai akhir, serta <i>form</i> penilaian seringkali rusak atau hilang	Perhitungan nilai akhir sering terjadi kesalahan dalam menghitung penilaian dan sering tidak terlaksananya kegiatan penilaian kinerja	Membuat perhitungan nilai akhir secara otomatis untuk meminimalisir dalam perhitungan nilai akhir dan meminimalisir <i>form</i> hilang atau rusak.
3	Penilaian kinerja karyawan hanya dapat dinilai dari atasan langsung ke karyawan setiap divisi masing-masing.	Penilaian menjadi satu arah yang menyebabkan penilaian <i>subjectif</i> , sehingga Manajer kesulitan dalam melakukan pengambilan keputusan yang objektif.	Aplikasi yang dibuat dengan menerapkan metode penilaian 360 derajat agar penilaian menjadi <i>objectif</i> dimana dapat menilai dari sisi atasan, bawahan, rekan kerja dan diri sendiri.

---

(PT. Damai Sentosa)

### 3.2.2 Identifikasi Pengguna

Hasil dari observasi dan wawancara maka dapat dilakukannya pengguna identifikasi untuk desain sistem yang akan dibuat. Pengguna tersebut dapat diidentifikasi yaitu:

- 1 Administrator yang terdiri dari Staff IT dan HR
- 2 HRD melakukan dapat melakukan pemilihan karyawan yang dapat dinilai dan menilai
- 3 User terdiri dari level manager, supervisor, staff dan admin yang dapat menilai dan dinilai sesuai dengan pemilihan admin.

### 3.2.3 Identifikasi Fungsional, Kebutuhan Data Dan Kebutuhan Informasi

Berikut ini hasil identifikasi kebutuhan Fungsional, Kebutuhan Data, dan Kebutuhan Informasi seperti pada Tabel 3.2.

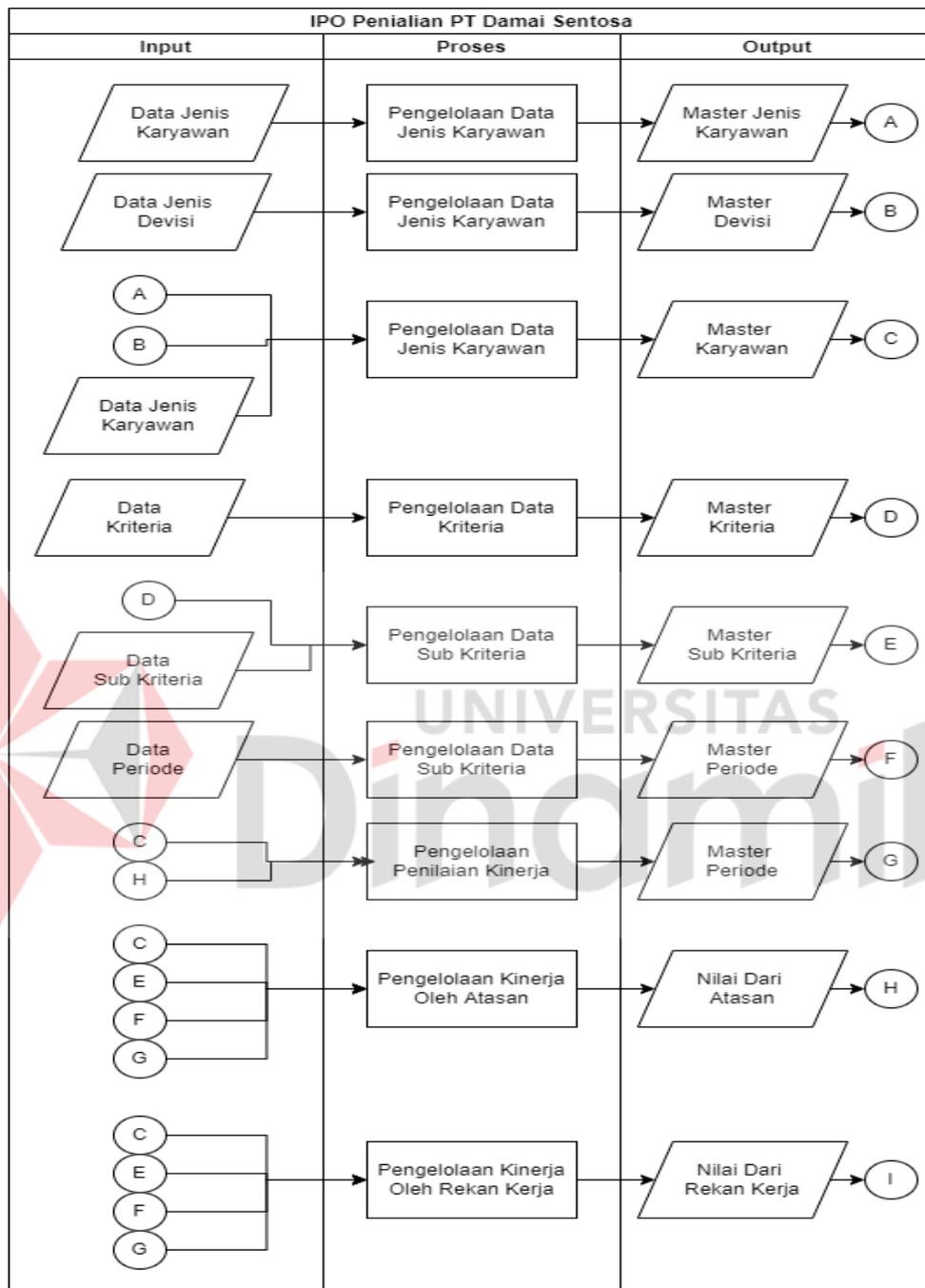
Tabel 3.2 Kebutuhan Fungsional, Kebutuhan Data

Pengguna	Fungsional	Kebutuhan Data
1. Admin	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fungsi Master Jenis User</li> <li>2. Fungsi Master User</li> <li>3. Fungsi Master Kriteria</li> <li>4. Fungsi Master Sub Kriteria</li> <li>5. Fungsi Master Periode</li> <li>6. Fungsi Master Devisi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Data Karyawan</li> <li>2. Data Jenis Karyawan</li> <li>3. Data Divisi</li> <li>4. Data Penilai</li> <li>5. Data Detail Penilai</li> <li>6. Data Kriteria</li> <li>7. Data Sub Kriteria</li> <li>8. Data Penilai</li> <li>9. Data Periode</li> </ol>
2. Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fungsi Penilaian Rekan Kerja</li> <li>2. Fungsi Penilaian Kinerja Diri Sendiri</li> <li>3. Fungsi Laporan Individu</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Data Karyawan</li> <li>2. Data Jenis Karyawan</li> <li>3. Data Divisi</li> <li>4. Data Penilai</li> <li>5. Data Detail Penilai</li> <li>6. Data Kriteria</li> <li>7. Data Isi Sub-Kriteria</li> <li>8. Data Penilai</li> <li>9. Data Periode</li> </ol>
3. Kepala Bagian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fungsi Memilih Penilai</li> <li>2. Fungsi Penilaian Kinerja</li> <li>3. Fungsi Laporan Penilaian Kinerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Data Karyawan</li> <li>2. Data Jenis Karyawan</li> <li>3. Data Divisi</li> <li>4. Data Penilai</li> <li>5. Data Detail Penilai</li> <li>6. Data Penilai</li> <li>7. Data Periode</li> <li>8. Data Kriteria</li> <li>9. Data Sub Kriteria</li> </ol>

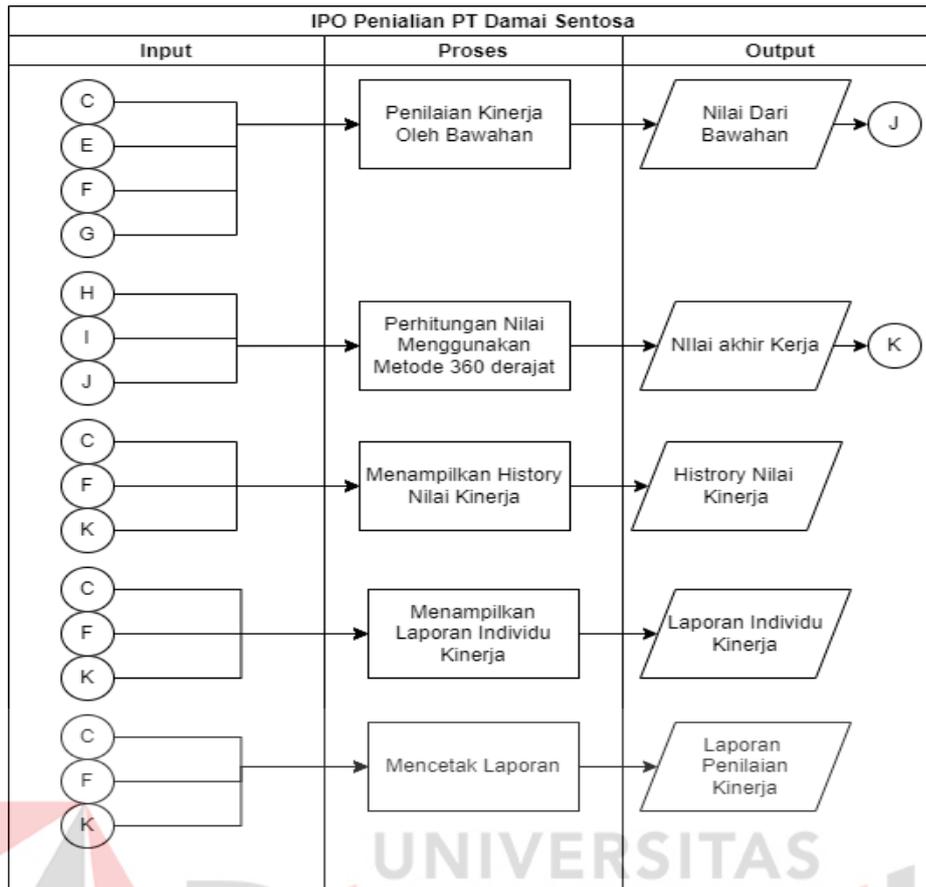
### 3.2.4 IPO Diagram

Berikut ini adalah perancangan aplikasi Berbagi berbasis Android

menggunakan model sistem skematik IPO yang meliputi input, proses dan output dari setiap fungsi dan modul yang disediakan yang dapat dilihat pada gambar 3.3.



Gambar 3.3 IPO Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja



Gambar 3.4 IPO Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja

Pada Gambar 3.3 adalah keterangan IPO Diagram yang mendeskripsikan informasi dari *Input*, *Process*, dan *Output* dari membangun aplikasi kinerja karyawan. Berikut informasi mengenai dari variabel 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 Kriteria: data yang berisikan mengenai sejumlah atribut jenis kriteria yang mencakup id kriteria, nama kompetensi hingga bobot dari kompetensi yang akan diisi. Data ini akan berperan penting untuk proses perhitungan nilai kinerja karyawan.
- e. Periode data: data yang mengenai tentang atribut-atribut agenda pelaksanaan penilaian kinerja yang akan menjadi keterangan yang menjelaskan kapan penilaian kinerja dilaksanakan.
- f. Master Jenis Karyawan : merupakan kumpulan data jenis karyawan yang telah dikelola dan disimpan ke aplikasi *database* penilaian kinerja karyawan.
- g. Karyawan: hasil kumpulan data karyawan yang telah dikelola dan disimpan pada *database* aplikasi penilaian kinerja karyawan guna melakukan login kedalam aplikasi.
- h. Master Jenis Kriteria: merupakan kumpulan data kriteria yang dikelola dan *disave* pada *database* aplikasi penilaian kinerja
- i. Master Isi Kriteria: merupakan kumpulan data sub kriteria yang dikelola dan *disave* pada *database* aplikasi penilaian kinerja karyawan.
- j. Master Periode: merupakan kumpulan data periode yang telah dikelola dan disimpan pada *database* aplikasi penilaian kinerja karyawan.
- k. Master Penilai: merupakan kumpulan data penilai yang telah dipilih oleh direktur yang dibutuhkan untuk proses penilaian kinerja karyawan.
- l. 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. Data pengelolaan : 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 Pimpinan : Proses ini dilakukan oleh kepala bagian untuk menilai karyawan yang bekerja pada divisinya.
- d. Penilaian Kinerja Oleh Bawahan: Proses ini dilakukan oleh 3 rekan sekerja yang telah dipilih pimpinan untuk menilai kinerja seorang karyawan yang berada pada divisi yang sama.
- e. Perhitungan Nilai Akhir Kinerja : Proses menghitung nilai dengan rumus metode 360 derajat yang sudah ditentukan sebelumnya.
- f. Mengirimkan Notifikasi Ke User : Aplikasi mengecek terlebih dahulu apakah ada tugas penilaian baru untuk pimpinan, karyawan baik itu menilai rekan kerja atau menilai diri sendiri sebelum mengirimkan notifikasi.
- g. Menampilkan Laporan Individu Kinerja Karyawan : Aplikasi menampilkan detail informasi mengenai penilaian kinerja kepada karyawan.
- h. Mencetak Hasil Penilaian Kinerja : Pembuatan hasil penilaian kinerja karyawan pada periode tertentu.

### 3. Output

- a. Data master : sejumlah data dilakukan pengelolaan melalui admin sehingga bisa dilakukan penyimpanan pada master data.
- b. Nilai Akhir Kinerja : Hasil perhitungan dari nilai pimpinan, nilai rekan sekerja dan nilai diri sendiri yang akan disimpan dengan rapi di *database* aplikasi penilaian kinerja karyawan
- c. Notifikasi Ke Pimpinan Untuk Melakukan Penilaian : Akan muncul notifikasi jika ada penilaian yang harus dilakukan oleh pimpinan
- 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. Laporan Individu Karyawan Kerja: document atau hasil dari penilaian kinerja yang bisa diakses karyawan di aplikasi

- f. Hasil Penilaian Kinerja : Hasil penilaian kinerja karyawan yanghanya dapat diakses oleh pimpinan untuk disimpan dalam format file PDF atau dicetak

### 3.3 Sistem Design

Pada bagian perancangan sistem, akan dilakukan perancangan I/O dan perancangan database untuk pengembangan sistem.

- 1 I/O Desain, membuat desain sistem dari hasil analisis sistem sebelumnya.
  - 2 Desain database, ada lima tujuan desain database:
  - 3 Struktur data yang stabil tidak mungkin berubah seiring waktu)  
Membangun desain basis data logis sesuai dengan kebutuhan data aktual dan ada dalam sistem hard dan soft copy
  - 4 Mengembangkan desain database logis yang berasal dari
  - 5 database fisik
  - 6 Terjemahkan hubungan basis data ke dalam desain basis data dan file rekayasa
  - 7 Memilih teknologi penyimpanan data yang efisien, akurat dan aman.
- bagian sistem design (perancangan sistem) akan dibuat dengan desain I/O dan desain database untuk pembuatan sistem.

### 3.4 Sistem Implementation and Operation

Pada tahap ini mengimplementasikan dan mengoperasikan hasil dari sistem yang dikembangkan dengan terdapat enam kegiatan dalam fase terakhir ini, yaitu:

1. *Coding*, mengubah bentuk sistem desain ke dalam bentuk *source code* dengan bahasa pemrograman.
2. *Testing*, dilakukan untuk menghindari adanya *error* dan tidak kesesuaian sistem.
3. *Installation*, pemasangan aplikasi yang sudah memenuhi kebutuhan sistem dan siap untuk diterapkan.
4. *Documentation*, mendokumentasikan dalam bentuk gambar dan laporan dari hasil sistem *implementation and operation* untuk memudahkan saat

ada perubahan sistem dan sebagai bukti bahwa sistem telah diterapkan.

5. Training, melakukan pelatihan tentang bagaimana cara pengoperasian aplikasi tersebut.

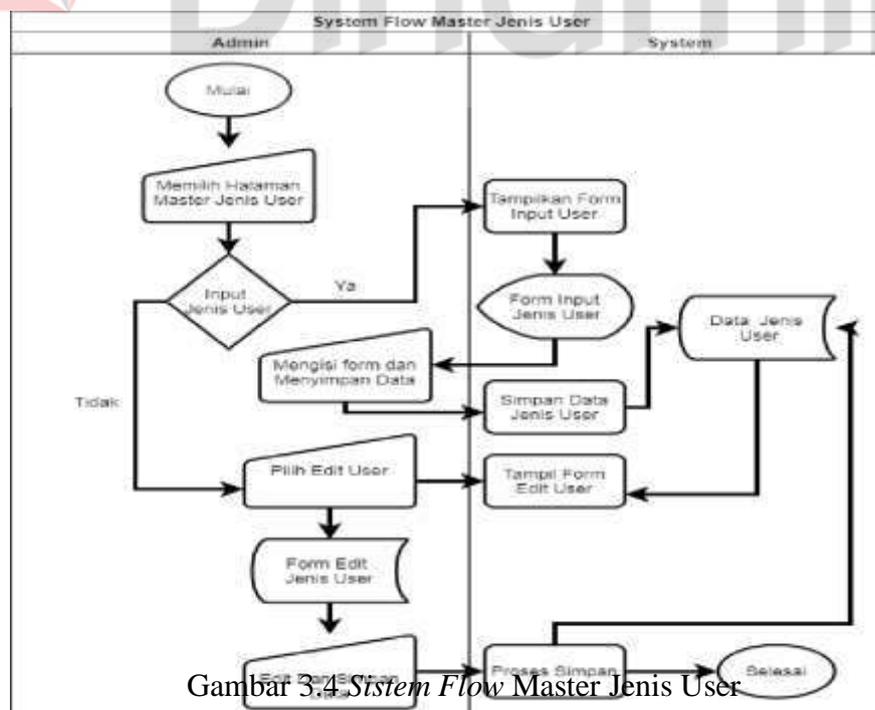
### 3.5 Design Sistem

Perancangan sistem yang telah dibangun meliputi perancangan struktur *flowchart* sistem aplikasi, diagram konteks aplikasi, diagram alir data aplikasi, representasi informasi aplikasi (CDM), *relationship table* (ERD), pemodelan data (PDM) dan perancangan antarmuka pengguna. dibutuhkan untuk membangun sistem.

### 3.6 Sistem Flow Chart

#### 1. Sistem Flow Master Jenis User

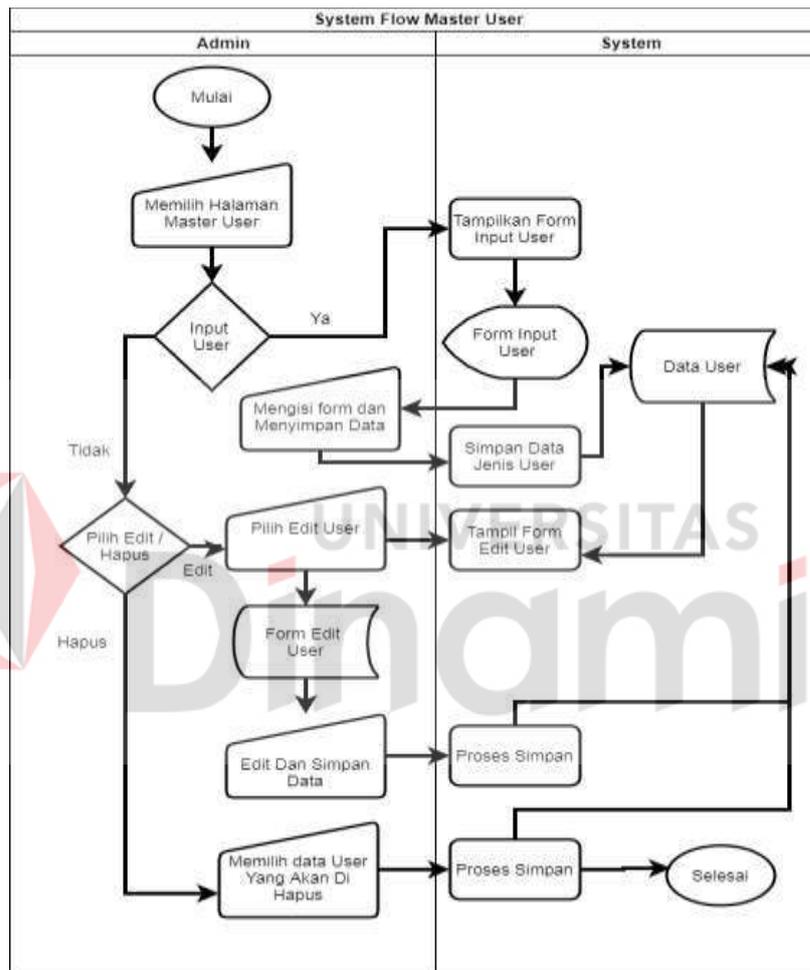
Diperlihatkan melalui Gambar 3.4 *Sistem Flow Master Jenis User*, Cara awal yakni admin yang mau menjalankan input maupun edit data jenis user pada sistem wajib mengisi form terdahulu yang berisi nama jabatan dan level atau tingkatan dari jabatan tersebut. Untuk keterangan lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 2



Gambar 3.4. *Sistem Flow Master Jenis User*

## 2. Sistem Flow Master User

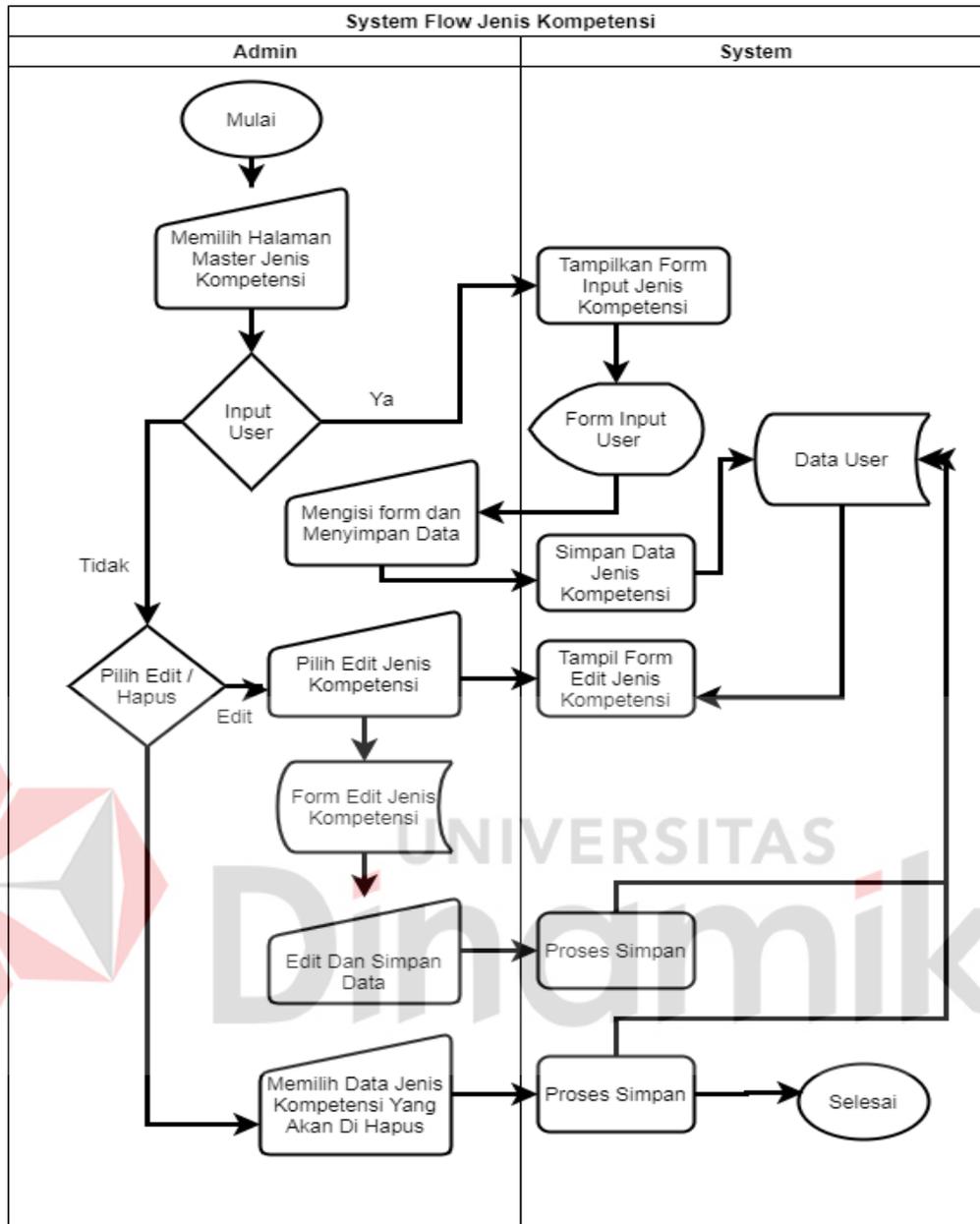
Diperlihatkan melalui Gambar 3.5 *Sistem Flow Master User*, Cara awal yakni admin yang mau menjalankan input maupun edit user data pada sistem wajib mengisi terdahulu berisi nip, nama lengkap, password, jabatan, divisi, tempat lahir, tempat tinggal, tanggal lahir, status perkawinan, jenis kelamin & nomor telpon. Pada fungsi ini admin juga dapat melakukan hapus data user.



Gambar 3.5 *Sistem Flow Master Jenis User*

## 3. Sistem Flow Master Kriteria

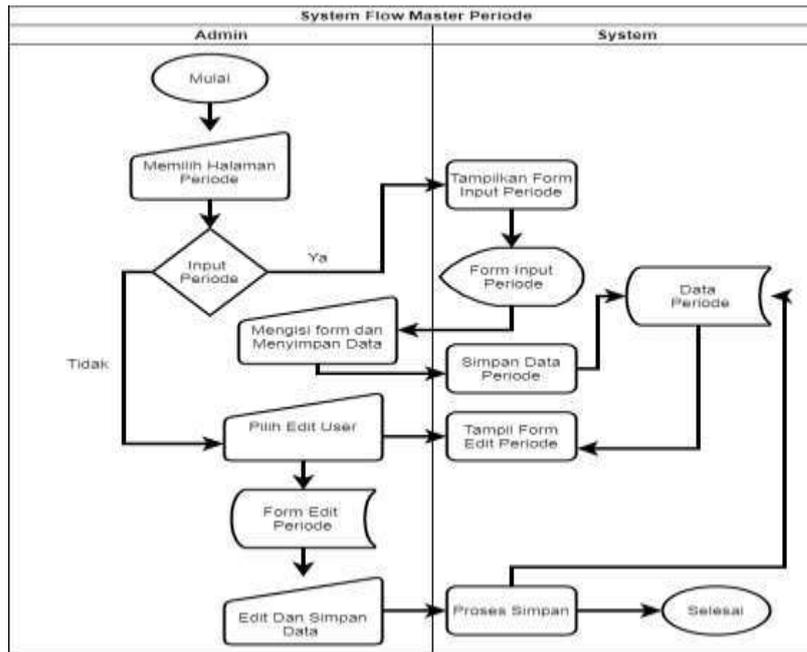
Diperlihatkan melalui Gambar 3.6 *Sistem Flow Master Kriteria*, Cara awal yakni admin yang mau menjalankan input maupun edit data kriteria pada sistem wajib mengisi form terdahulu yang berisi nama kompetensi dan bobot kompetensi. Pada fungsi ini admin juga dapat melakukan hapus data kriteria.



Gambar 3.6 Sistem Flow Master Jenis Kriteria

#### 4. Sistem Flow Master Periode

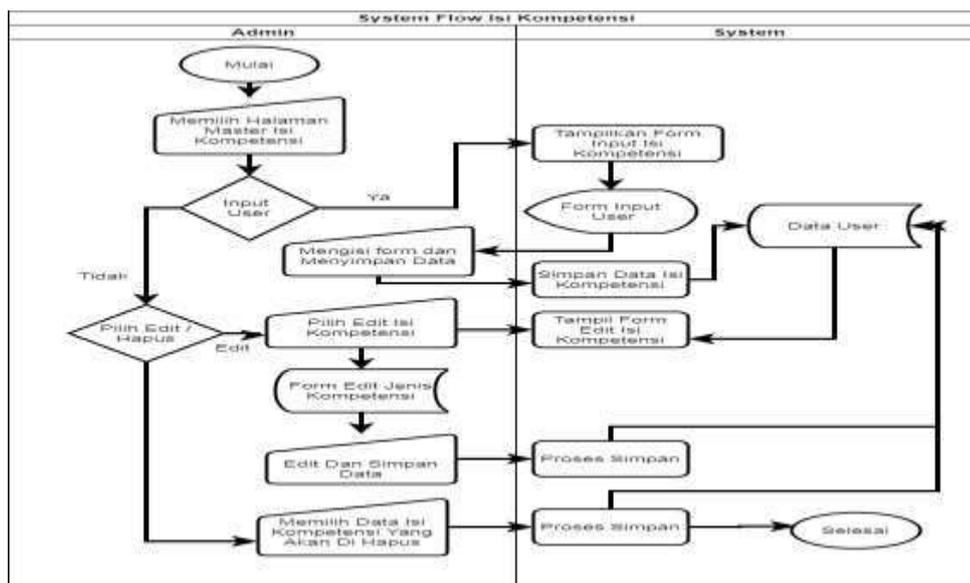
Diperlihatkan melalui Gambar 3.7 Sistem Flow Master Periode, Cara awal yakni admin yang mau menjalankan input maupun edit data periode ke ke sistem wajib mengisi form terdahulu yang berisi tahun, semester, persentase pimpinan, persentase rekan kerja dan persentase diri sendiri.



Gambar 3.7 Sistem Flow Master Periode

### 5. Sistem Flow Master Isi Kriteria

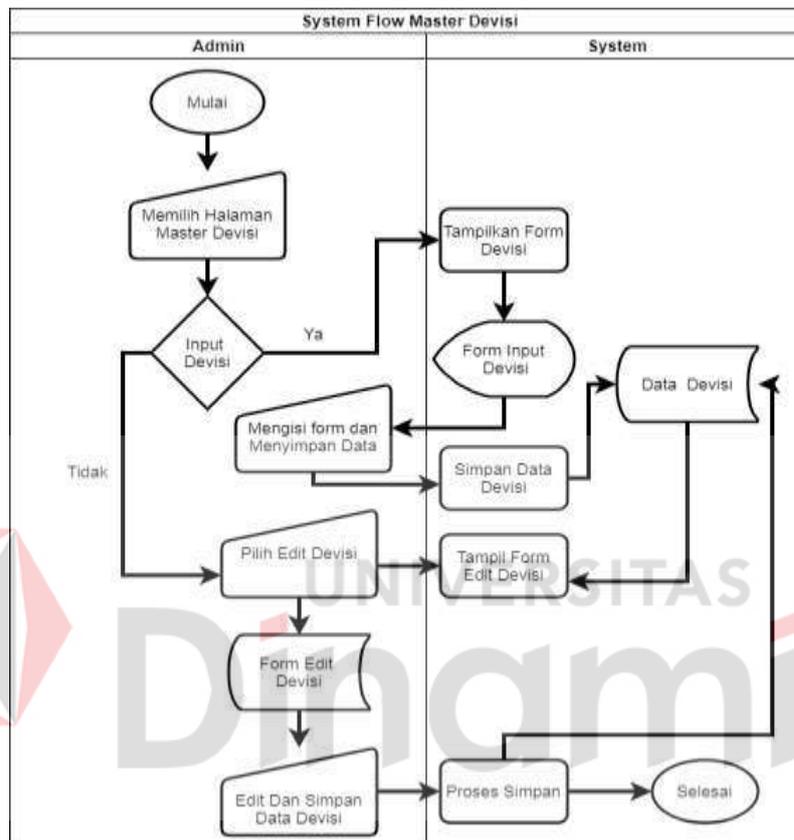
Diperlihatkan melalui Gambar 3.8 Sistem Flow Master Sub kriteria, Cara awal yakni admin yang mau menjalankan input maupun edit data sub kriteria ke sistem wajib mengisi form terdahulu yang berisi kriteria, sub kriteria dan penilai dari kompetensi ini nantinya. Pada fungsi ini admin juga dapat melakukan hapus data sub kriteria.



Gambar 3.8 Sistem Flow Isi Kriteria

### 5. *Sistem Flow Master Divisi*

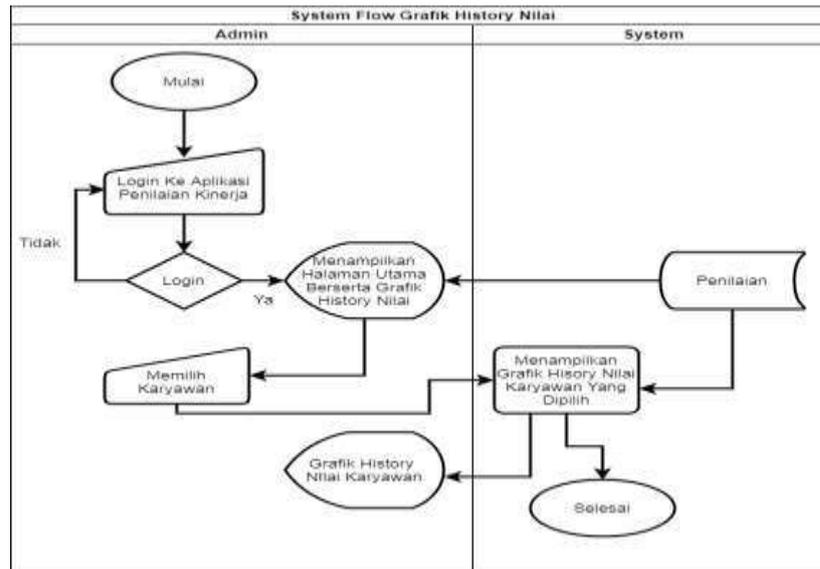
Diperlihatkan melalui Gambar 3.9 *Sistem Flow Master Divisi*, Cara awal yakni admin yang mau menjalankan input maupun edit data divisi pada sistem wajib mengisi form terdahulu yang berisi nama divisi. Pada fungsi ini admin juga dapat melakukan hapus data divisi.



Gambar 3.9 *Sistem Flow Master Divisi*

### 6. *Sistem Flow Grafik History Nilai Karyawan*

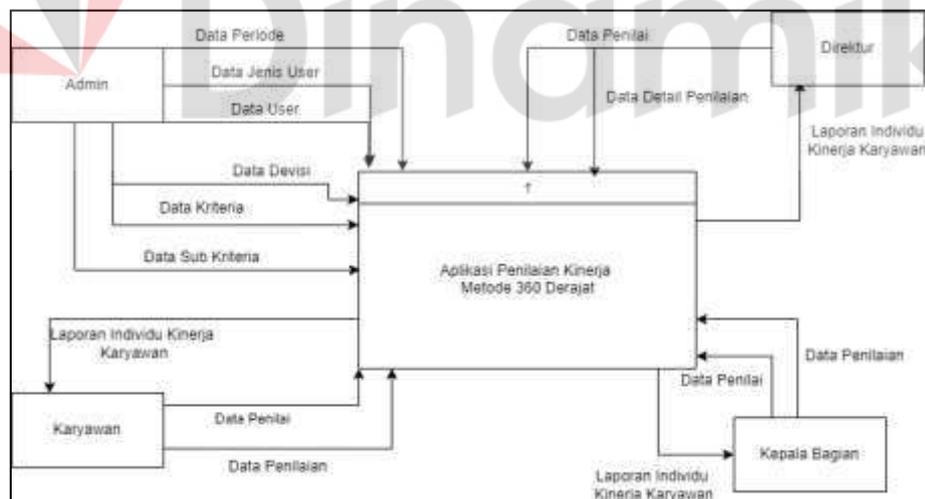
Diperlihatkan melalui Gambar 3.10 *Sistem Flow Grafik History Nilai Karyawan*, Cara awal yakni pimpinan (direktur maupun kepala bagian) yang mau melaksanakan login ke aplikasi penilaian kinerja, setelah berhasil login sistem otomatis akan menampilkan grafik history nilai dari salah satu karyawan. Pimpinan dapat melihat nilai dari karyawan lain dengan cara memilih pada combobox yang ada pada aplikasi.



Gambar 3.10 Sistem Grafik History Nilai

### 3.7 Context Diagram

Melalui Gambar 3.9 *Context Diagram* kinerja penilaian karyawan, ditemukan 4 integrasi yang berhubungan pada sistem. Keempat *entity* diantaranya ialah admin, direktur, kepala bagian serta karyawan.



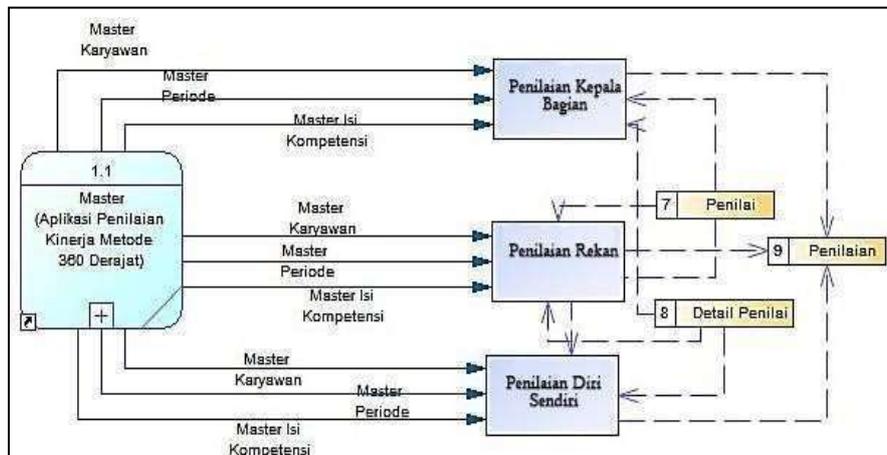
Gambar 3. 11 Context Diagram

### 3.8 Conceptual Data Model

*Conceptual Data Model* atau yang disingkat menjadi CDM adalah hasil tentang muatan informasi konsep desain database yang akan dibuat pada proses



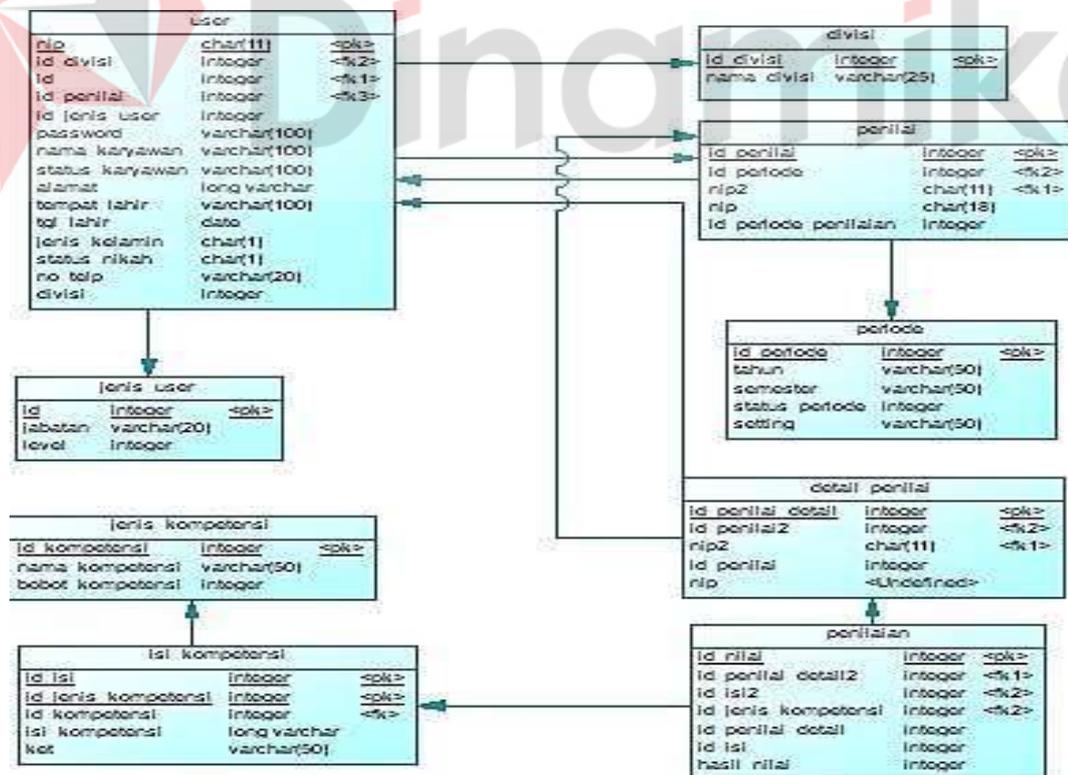
Data flow diagram level 1 proses penilaian kinerja Berikut adalah data flow diagram level 1 proses penilaian kinerja dari aplikasi penilaian kinerja karyawan.



Gambar 3. 14 Data Flow Diagram Level 1 Penilaian Kinerja

### 3.10 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 3.15.



Gambar 3. 15 Physical Data Model Aplikasi Penilaian Kinerja

### 3.11 Desain Antarmuka Pengguna

Pada tampilan desain antarmuka pengguna akan memperlihatkan berupa desain prototype serta fitur yang akan digunakan sebagai acuan desain tampilan yang akan diimplementasikan ke dalam sistem.

#### 1. Desain Halaman Admin

Pada halaman Admin ini merupakan halaman utama untuk *admin* yang berisikan penjelasan fitur-fitur utama dan periode, jenis karyawan, karyawan, sub kriteria, kriteria, periode, divisi yang sudah ditambahkan di sistem. Desain dapat dilihat pada Gambar 3.16 dibawah ini :



Gambar 3. 16 Halaman Home

#### 2. Desain Antarmuka Administrator

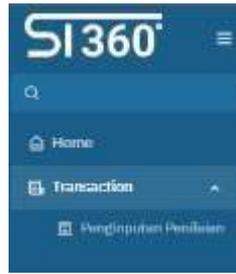
Berikut adalah Desain Antarmuka Administrator yang menjelaskan dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3. 17 Halaman Administrator

#### 3. Desain Antarmuka User Penilai

Berikut adalah desain antarmuka dari halaman user penilai. Dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.18 Desain Antarmuka User

### 3.12 Tahap Akhir (Hasil Pengembangan Sistem 360 Derajat)

Pada Tahap akhir penelitian ini akan menghasilkan sebuah laporan yang berisikan hasil implementasi dan hasil pengujian terhadap sistem aplikasi. Adapun hasil dari pengembangan sistem ini adalah:

1. Sistem dibuat sesuai kebutuhan (*fase requirement*) PT. Damai Sentosa Distributor yaitu membuat sebuah sistem yang terdijitalisasi berbasis web base dengan metode perhitungan 360 derajat, yang mana sebelumnya hanya menggunakan inputan berdasarkan sudut pandang Human Resource Development (HRD) menggunakan form excel.
2. Sistem dapat membantu Human Resource Development (HRD) mengurangi waktu pekerjaan dalam mendistribusikan dokumen penilaian kinerja karyawan yang selama ini masih dilakukan manual. Dengan adanya sistem berbasis web base, penilai dapat melakukan proses penilaian secara langsung pada aplikasi. Sehingga perkiraan estimasi waktu yang digunakan dalam menilai karyawan total 50 kurang lebih 3 hari yang mana semula 2-3minggu (dengan catatan team penilai segera menjalankan tugas sesuai SOP penilaian yang berlaku).
3. Penerapan Sistem penilaian karyawan dengan metode 360 derajat dapat memberikan laporan penilaian lebih detail dan lebih ter-arah sesuai dengan aturan bobot dan kriteria yang telah ditentukan.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Kebutuhan Sistem

Untuk menjalankan sistem dengan baik, dibutuhkan perangkat lunak dan perangkat keras yang mendukung. Berikut ini merupakan spesifikasi minimum dari kebutuhan perangkat lunak dan kebutuhan perangkat keras.

##### 4.1.1 Kebutuhan Perangkat Keras

Berikut merupakan spesifikasi perangkat keras yang dibutuhkan pada aplikasi penilaian kinerja sesuai dengan tabel berikut.

Tabel 4.1 Kebutuhan Perangkat Keras

Keterangan	Spesifikasi
<i>Processor</i>	<i>Inter core 3</i>
<i>Ram</i>	<i>Minimum 2 GB</i>
<i>Screen size</i>	<i>Resolusi 1024 x 768</i>

##### 4.1.2 Kebutuhan Perangkat Lunak

Berikut merupakan spesifikasi perangkat lunak yang dibutuhkan pada aplikasi penilaian kinerja sesuai dengan Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Kebutuhan Perangkat Lunak

Keterangan	Spesifikasi
<i>Sistem Oprasi</i>	<i>Windows10</i>
<i>Web Browser</i>	<i>Google Chrome, Firefox</i>
<i>Web Server Local</i>	<i>Xampp</i>
<i>Text Edition</i>	<i>Atom</i>
<i>Database Server</i>	<i>MySql</i>

#### 4.2 Implementasi Sistem

Tahap selanjutnya merupakan implementasi sistem, yang mana pada implementasi sistem ini merupakan tahapan penerapan aplikasi sesuai prosedur dan requirement. Tujuan dari tahapan ini agar sistem dapat digunakan sesuai fungsi. Detail dari hasil implementasi sistem akan dijelaskan pada tahapan evaluasi sistem.

### 4.3 Evaluasi Sistem

Ketika tahapan *Requirement* dan Implementasi sudah dilakukan, maka tahapan selanjutnya merupakan pengujian penggunaan sistem. Tujuan pengujian adalah untuk lebih menitik tekankan pada hasil yang akan dicapai. Pada pengujian tersebut penulis menggunakan uji coba melalui pemakaian *black-box testing*. Pada tahap pengujian ditemukan 2 sektor yakni fungsi halaman *back-end* dan halaman fungsi *front-end*. Berikut merupakan tampilan sistem yang dapat Sebagai Berikut:

#### 1. Halaman Home



Gambar 4.1 Halaman *Home*

#### 1. Master User

Pada halaman *master User*, *user (admin)* dapat melakukan input karyawan yang dapat menggunakan akses pada aplikasi. Berikut tampilan halaman master user:

No. Urut	F. Kode Jabatan	Nama Jabatan	Aksi
1	3A021	Direktur Utama	[Edit] [Hapus]
2	3A022	Wakil Direktur Utama	[Edit] [Hapus]
3	3A023	Direktur Business & Sales	[Edit] [Hapus]
4	3A024	Direktur Finance Accounting Tax (FAT)	[Edit] [Hapus]

Gambar 4.2 Halaman User

Pada Gambar L.3 adalah halaman *form* penambahan *user*, pada form ini admin dapat menambahkan *user*, informasi umum untuk penambahan *user* adalah *username*, *password*, nama karyawan dan tipe *user*. Tiper *user* terdapat dua pilihan

yaitu administrator dan *user*.

Gambar 4.3 Halaman Form Penambahan User

## 2. Data Master Karyawan

No.	NIP	Nama Lengkap	Divisi	Jabatan	Umur	Kota	Action
1	00001	Nadya Putri Oktavia	Finance Accounting & Tax (FAT)	Manager Finance Accounting Tax (FAT)	25	Gresik	[Edit] [Delete]
2	00002	Gufion Adi	Business & Marketing	Manager Business & Marketing	38	Surabaya	[Edit] [Delete]
3	00003	Febiani Fanda	Business & Marketing	Staff Administrasi	22	Surabaya	[Edit] [Delete]
4	00004	Sinyan Putra Ajiand	Teknologi Informasi (TI/IT)	Manager Teknologi Informasi (TI / IT)	26	Sidoarjo	[Edit] [Delete]
5	00005	Wahyu Ningsih	Finance Accounting & Tax (FAT)	Staff Finance Accounting Tax (FAT)	26	Surabaya	[Edit] [Delete]
6	00006	Setia Adi Laksana	Produksi	Staff Produksi	24	Sidoarjo	[Edit] [Delete]

Gambar 4.4 Data Master Karyawan

Pada halaman 4.4 adalah data master karyawan. Data master terdiri dari master karyawan, divisi, jabatan, skema penilai, kriteria, bobot kriteria, sub kriteria, dan bobot sub kriteria, pada halaman master data, pada menu karyawan. Admin dapat menambahkan karyawan, inputan master karyawan ini terdiri dari NIP, Nama Lengkap, Divisi, Jabatan, umur, dan kota.

Halaman Data master divisi adalah halaman dimana admin dapat menambahkan divisi pada perusahaan. *Add* divisi adalah fitur dimana dapat menambahkan divisi yang terdapat *inputan* berupa Kode divisi, nama divisi, lokasi divisi dan *action*. Fitur *action* ialah dapat merubah dan meng hapus data pada master data divisi. dapat dilihat pada gambar 4.5

No Urut	Kode Divisi	Nama Divisi	Lokasi Divisi	Action
1	DIV01	Executive Position	Gedung Pusat	 
2	DIV02	Finance Accounting & Tax (FAT)	Gedung Pusat	 
3	DIV03	Business & Marketing	Gedung Pusat	 
4	DIV04	Teknologi Informasi (TI/IT)	Gedung Pusat	 
5	DIV05	Human Resource (HR)	Gedung Pusat	 
6	DIV06	Operasional	Unit 1	 
7	DIV07	Produksi	Unit 1	 

Gambar 4.5 Halaman Input Data Master Divisi

No. Urut	Kode Jabatan	Nama Jabatan	Level Jabatan	Action
1	JAB01	Direktur Utama	1	 
2	JAB02	Wakil Direktur Utama	2	 
3	JAB03	Direktur Business & Sales	3	 
4	JAB04	Direktur Finance Accounting Tax (FAT)	3	 
5	JAB05	Direktur Human Resource (HR)	3	 
6	JAB06	Direktur Teknologi Informasi (TI/IT)	3	 

Gambar 4.6 Halaman Input Data Master Jabatan

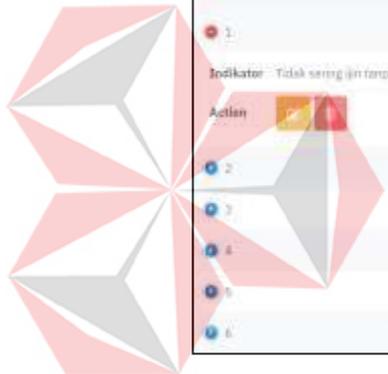
Halaman Data master divisi jabatan adalah halaman dimana admin dapat menambahkan jabatan. Add divisi adalah fitur dimana dapat menambahkan jabatan yang terdapat *inputan* berupa kode jabatan, nama jabatan, level jabatan dan *action*. Fitur *action* ialah dapat merubah dan menghapus data pada master data jabatan.

Pada gambar 4.7 adalah skema penilai yaitu dinamika jika 3 penilai memiliki bobot untuk pemimpin 60%, rekan kerja 30%, dan bawahan 10% jika penilai hanya 2 yaitu memiliki bobot untuk pimpinan 60% dan rekan kerja 40% jika penilai hanya 1 yaitu khusus untuk bobot pemimpin saja yaitu 100%.

Halaman sub kriteria adalah dimana setiap kriteria mempunyai sub kriteria yang mana dalam satu kriteria mempunyai banyak kreteria. Halaman sub kriteria juga mempunyai bobot pada setiap kriteria.

No. T1	Kode Skema Penilai T2	Nama Skema Penilai T3	Aturan Bobot untuk 1 Penilai (%) T4	Aturan Bobot untuk 2 Penilai (%) T4	Aturan Bobot untuk 3 Penilai (%) T4
1	SKM01	Head / Pimpinan	100	60	60
2	SKM02	Bekas Kerja	0	40	30
3	SKM03	Bawahan / Diri Sendiri	0	0	10
TOTAL			100	100	100

Gambar 4.7 Halaman Skema Penilaian



No.	T1	Kode SubKriteria T2	Nama SubKriteria T3	Nama Kriteria T4
1.		SBK01	Kehadiran Dalam Bekerja	Kedisiplinan
Indikator: Tidak sering izin tanpa alasan atau tidak masuk				
Aksi: 				
2.		SBK02	Keberhasilan dalam Keluasan	Kedisiplinan
3.		SBK03	Sikap Kedisiplinan	Kedisiplinan
4.		SBK04	Tanggung jawab	Keterampilan Teknis/Kinerja
5.		SBK05	Kuantitas Kerja	Keterampilan Teknis/Kinerja
6.		SBK06	Hasilnya Kerja	Keterampilan Teknis/Kinerja

Gambar 4.8 Halaman Sub Kriteria

### 3. Menu Transaksi

Didalam menu transaksi terdapat beberapa menu Halaman *Summary Data* HRD adalah data kedisiplinan dari perusahaan. Data ini didapat dari aktivitas disiplin yang ada di excel lalu diimport pada aplikasi. Halaman menu transaksi dapat dilihat pada gambar L.9.

No.Urut	Periode Bulan	periode Tahun	Remarks	Action
1	January	2020		[Green] [Red]
2	May	2020		[Green] [Red]
3	September	2020		[Green] [Red]
4	December	2020		[Green] [Red]

Gambar 4.9 Halaman *Summary*

Halaman Pengaturan penilaian adalah halaman dimana HRD dapat memilih penilai dan menilai dari setiap divisi. Halaman ini berisi *add mapping* penilai yang memiliki fungsi memilih penilai dan meniali dalam *add mapping* terdapat juga inputan di antaranya periode bulan, periode tahun, divisi penilaian dan skema jumlah penilai yang dapat dilihat pada gambar L.10

No.Urut	Bulan Penilaian	Tahun Penilaian	Divisi Penilaian	Jumlah Penilai	Action
1	January	2020	Finance Accounting & Tax (FAT)	2	[Green] [Red]
2	May	2020	Finance Accounting & Tax (FAT)	2	[Green] [Red]
3	September	2020	Finance Accounting & Tax (FAT)	3	[Green] [Red]
4	February	2020	Finance Accounting & Tax (FAT)	3	[Green] [Red]
5	December	2020	Finance Accounting & Tax (FAT)	3	[Green] [Red]

Gambar 4.10 Halaman Pengaturan Penilaian

Halaman pengaturan penilai adalah *user* menilai yang sudah ditetapkan oleh HRD. Terdapat tiga *button* pada *form* fungsi tombol tersebut adalah isi *form*, reset penilaian dan hapus. Jika *button* isi *form* muncul pop-up halaman berisikan informasi yang dinilai dan *inputan* yang dinilai contoh halaman tersebut sebagai berikut pada gambar 4.11 dan gambar 4.12

Master Penilaian

Data Karyawan Untuk Lembaran

Show 13 of 1 entries

No.	Id	Bulan	Tahun	Nama Termini	Nama Divisi	Jabatan	Jml.Penilai	Nama Penilai
1		January	2020	Wahyu Wignati	Finance Accounting & Tax (FAT)	Staff Finance Accounting Tax (FAT)	1	Nadya Putri Oktavia
1		January	2020	Wahyu Wignati	Finance Accounting & Tax (FAT)	Staff Finance Accounting Tax (FAT)	1	Wahyu Wignati
1		January	2020	Wahyu Wignati	Finance Accounting & Tax (FAT)	Staff Finance Accounting Tax (FAT)	1	Elisa Putri Senjaya

Showing 1 to 3 of 3 entries

Gambar 4.11 Halaman Input Penilai

Periode Bulan: Desember, Periode Tahun: 2020, Divisi: Finance Accounting & Tax (FAT), Nama Penilai: Wahyu Wignati, Skema Penilai: Head / Product, Jml Penilai: 1

NIP Karyawan Termini: 00001, Nama Karyawan Termini: Nadya Putri Oktavia, Jabatan: Manager Finance Accounting Tax (FAT), Bobot Penilai: 40, Grandtotal Penilaian: 1.40

Detail Information

Nama Subkriteria	Kode Subkriteria	Nama Subkriteria	Indikator	Bobot Penilai %	Nilai Input	Bobot Subkriteria %	Jumlah Penilaian
Kemampuan	SK001	Kemampuan Dalam Berkerja	Tidak bingung (jika terbiasa dengan atau tidak pernah)	40	4 - Exceeds Expectations	50	0.28
Kemampuan	SK002	Kemampuan Berkerja	Tidak bingung (jika terbiasa dengan atau tidak pernah)	40	4 - Exceeds Expectations	50	0.28
Kemampuan	SK003	Sikap Berkerja	Tidak bingung (jika terbiasa dengan atau tidak pernah)	40	4 - Exceeds Expectations	50	0.28

Gambar 4.12 Pop Up Penilaian

4. Report

Halaman 4.13 adalah halaman dimana halaman hasil dari penilaian hasil dapat dilihat dari gambar di atas terdapat beberapa kolom yang berisikan nilai pemimpin, nilai rekan kerja, nilai bawahan, total kumulatif dan evaluasi hasil.

Periode Bulan: September, Periode Tahun: 2020, Divisi Penilaian: Finance Accounting & Tax (FAT)

Start Data Penilaian Baru

Detail Information

Nama Karyawan Termini	NIP	Jabatan	Tot. Nilai Hasil / Rerataan	Tot. Bekan Kerja	Tot. Insentif	Total Kumulatif	Kategori Hasil
Nadya Putri Oktavia	00001	Manager Fata	5.00	0.00	0.00	0.00	Sangat Baik
Nadya Putri Oktavia	00001	Manager Fata	3.00	2.00	0.00	5.00	Sangat Baik
Nadya Putri Oktavia	00001	Manager Fata	3.00	1.00	0.00	5.00	Sangat Baik

Gambar 4.13 Hasil Penilaian

### 4.3.1 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 4.3.

Tabel 4. 3 Evaluasi Halaman *Back-End*

No	Tujuan	Masukan	Keluaran	Hasil
<b>Login</b>				
1	Hak akses login sukses	melakukan inputan dengan benar	Masuk pada dashboard	Pengguna berhasil masuk pada dashboard admin
2	Hak akses Login gagal	Melakukan inputan dengan salah	Email dan password salah	Pemberitahuan Email atau password salah
<b>Jenis Master User</b>				
1	Input data jenis user	Melakukan pengisian data secara benar	Data berhasil di simpan	data muncul pada tabel jenis user
2	Update data jenis user	Mengubah data jenis user	Data berhasil diubah	Data berhasil diubah pada tabel jenis user
3	Hapus data jenis user	Menghapus data jenis user	Data berhasil dihapus	data dapat dihapus pada tabel jenis user
<b>Pengelolaan Master User</b>				
1	Input data user	Melakukan inputan dengan benar	Data berhasil di simpan	Data tampil pada tabel user
2	Ubah data user	Mengganti nama user	Data berhasil diubah	Data berhasil diubah pada tabel user
3	Hapus data user	Menghapus nama user	Data berhasil dihapus	Data berhasil dihapus pada tabel user
<b>Pengelolaan Master Kriteria</b>				
1	input data kriteria	Melakukan inputan dengan benar	Data berhasil di simpan	Data tampil pada tabel jenis kriteria
2	Ubah data kriteria	Mengganti bobot kriteria	Data berhasil diubah	Data berhasil diubah pada tabel kriteria
3	Hapus data kriteria	Menghapus data kriteria	Data berhasil dihapus	Data berhasil dihapus pada tabel jenis kom
<b>Pengelolaan Master Sub Kriteria</b>				
1	input data sub kriteria	Melakukan inputan dengan benar	Data berhasil di simpan	Data tampil pada tabel sub kriteria
2	Ubah data sub kriteria	Mengganti data penilaian dari sub kriteria	Data berhasil diubah	Data berhasil diubah pada tabel sub kriteria
3	Hapus data sub kriteria	Menghapus data sub kriteria	Data berhasil dihapus	Data berhasil dihapus pada tabel sub kriteria
<b>Pengelolaan Master Divisi</b>				

No	Tujuan	Masukan	Keluaran	Hasil
1	Input data master divisi	Melakukan inputan dengan benar	Data berhasil di simpan	Data tampil pada tabel master divisi
2	Ubah data master divisi	Mengganti data penilaian master divisi	Data berhasil diubah	Data berhasil diubah pada tabel master divisi
3	Hapus data master divisi	Menghapus data master divisi	Data berhasil dihapus	Data berhasil dihapus pada tabel master divisi

#### 4.3.2 Evaluasi Halaman *Front-End*

Halaman *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 dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4 Evaluasi Halaman *Front-end*

No	Tujuan	Masukan	Keluaran	Hasil
<b>Login</b>				
1	Hak akses login sukses	Melakukan inputan dengan benar	Masuk pada dashboard	Pengguna berhasil masuk pada dashboard admin
2	Hak akses Login gagal	Melakukan inputan dengan salah	Email dan password salah	Pemberitahuan email atau password salah
<b>Memilih Penilai</b>				
1	Input data penilai	Input data penilai	Input data penilai	Data tampil pada tabel penilai
2	Ubah data penilai	Ubah data penilai	Ubah data penilai	Data berhasil diubah pada tabel penilai
3	Hapus data penilai	Hapus data penilai	Hapus data penilai	Data berhasil dihapus pada tabel penilai
<b>Penilaian Kinerja</b>				
1	input data penilaian kinerja	input data penilaian kinerja	input data penilaian kinerja	Data tampil pada tabel penilaian kienja
2	Ubah data penilaian kinerja	Ubah data penilaian kinerja	Ubah data penilaian kinerja	Data berhasil diubah pada tabel penilaian kinerja
3	Hapus data penilaian kinerja	Hapus data penilaian kinerja	Hapus data penilaian kinerja	Data berhasil dihapus padat tabel penilaian kinerja
<b>Laporan Penilaian Kinerja</b>				
1	Membuka penilaian kinerja	Mengklik ikon detail pada halaman laporan penilaian kinerja	Menampilkan hasil detail penilaian kinerja dari karyawan yang telah dipilih	Hasil detail penilaian muncul pada halaman baru
2	Membuka <i>preview export pdf</i>	Mengklik ikon pdf pada halaman laporan penilaian kinerja	Menampilkan nilai periode sebelumnya dalam bentuk grafik	Hasil penilaian dari semua karyawan muncul pada halaman

#### 4.4 Hasil Uji Coba Sistem

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

Tabel 4.5 Tabel Hasil Uji Coba Sistem

No	Tujuan	Manual	Sistem	Kesimpulan
<b>Memilih Penilai</b>				
1	Membandingkan waktu yang dihabiskan untuk pemilihan penilai	90-200 detik	15-20 detik	Menggunakan sistem lebih cepat karena tidak perlu memilih nama penilai pada kertas
<b>Melakukan Penilaian</b>				
2	Membandingkan waktu yang dihabiskan untuk pengisian form penilaian	10-12 menit	5-7 menit	Menggunakan sistem lebih cepat karena tidak perlu membagikan form penilaian dari kertas tidak perlu repot untuk menghapus penilaian yang salah
<b>Pengumpulan Data Penilaian Kinerja</b>				
3	Membandingkan waktu yang dihabiskan untuk mengumpulkan data Penilaian Kinerja	1-3 hari	1 detik	Menggunakan sistem data akan langsung disimpan ke database penilaian
<b>Perhitungan Nilai Akhir</b>				
4	Menghitung nilai yang dihabiskan untuk menghitung nilai kinerja karyawan	7-12 hari	1 detik	Menggunakan sistem data akan langsung dihitung otomatis penilaian jika sudah mengisi form penilaian
<b>Pembuatan Laporan Penilaian Kinerja Karyawan</b>				
5	Membandingkan waktu yang dihabiskan untuk membuat laporan hasil penilaian kinerja karyawan	2-5 hari	1 detik	Sistem akan otomatis membuat laporan jika penilaian setiap pegawai telah terisi

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil pembuatan dan pengujian aplikasi Penilaian Karyawan pada PT. Damai Sentosa Distributor dengan metode 360 derajat bisa disimpulkan bahwa :

1. Sistem dibuat sesuai kebutuhan dan tujuan, yaitu membuat sebuah sistem yang terdijitalisasi dengan metode yang baik dan benar sehinggamampu memberikan hasil penilaian karyawan yang terukur, dapat dipertanggungjawabkan dan mempercepat proses penilaian yang dilakukan oleh pihak HRD.
2. Sistem dapat membantu mengurangi waktu pengerjaan dalam mendistribusikan dokumen penilaian kinerja karyawan saat ini. Dengan adanya sistem berbasis website dan penilai dapat melakukan proses penilaian secara langsung pada sistem, maka waktu yang digunakan kurang dari 3 hari dengan catatan tim penilai segera menjalankan tugas sesuai SOP penilaian yang berlaku.
3. Aplikasi dapat memberikan laporan berbentuk grafik yang memudahkan pihak HRD & *Management* dalam mengevaluasi serta melihat potensi - potensi yang ada pada Sumber Daya Manusia di PT. Damai Sentosa Distributor.
4. Penerapan Sistem penilaian kinerja karyawan dengan Metode 360 Derajat dapat memberikan data penilaian kinerja karyawan lebih detail dan lebih terarah sesuai dan dapat menentukan hasil akhir apakah karyawan tersebut sudah memenuhi standar minimal penilaian kinerja karyawan.

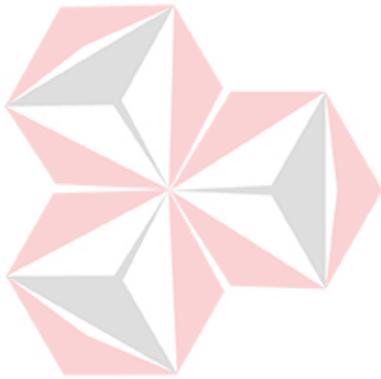
#### **5.2 Saran**

Atas dasar sistem yang penulis buat, penulis memberikan beberapa saran agar aplikasi yang dibuat dapat bermanfaat dan dapat dikembangkan lebih maksimal lagi. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Agar aplikasi ini berjalan sesuai tujuan maka harus dilakukan sesuai prosedur yang telah dibuat dan disepakati.
2. Diharapkan aplikasi dapat diakses melalui domain resmi perusahaan, hal ini

agar dapat diakses melalui Network diluar PT. Damai Sentosa Distributor dan untuk arah pengembangan menggunakan versi Mobile Apps.

3. Sistem yang dibuat diharapkan dianalisa dan selalu di perbarui sesuai kebutuhan perusahaan PT. Damai Sentosa Distributor.
4. Arah pengembangan sistem ini penulis harapkan dapat menjadi point tambahan untuk membuat sistem HRIS (Human Resource Information Sistem) yang lebih kompleks, handal dan sesuai kebutuhan perusahaan PT. Damai Sentosa Distributor. Adapun sistem HRIS yang kompleks yang dimaksud dapat menunjang sistem Payrol, Sistem Kehadiran atau Absensi, Sistem Perizinan HRD dan lain sebagainya.
5. Keandalan sistem pastinya harus didukung dengan infrastruktur yang lebih baik lagi, diharapkan untuk server aplikasi dan server *database* dapat lebih ditingkatkan sehingga dapat menunjang *performance* lebih maksimal lagi.



UNIVERSITAS  
Dinamika

## DAFTAR PUSTAKA

- Antonioni, D. (1996). Designing an Effective 360 Degree Appraisal Feedback Process, *Organizational Dynamics*. Autumn, 24-38.
- Arief, M.Rudyanto. (2011). *Pemrograman Web Dinamis PHP Menggunakan PHP dan MYSQL*. Yogyakarta: Andi
- Hakim, L., & Musalini, U. (2004). *Cara Cerdas Menguasai Layout, Desain dan Aplikasi Web*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Lepsinger, R., & Lucia, A.D. (2004). *Using 360 Degree Feedback in a Talent Management*. New York: McGraw-Hills Companies.Inc
- Langer , A.M. (2008) *Analysis And Design Of Information Sistem*. London, UK: Springer-Verlag Londong Limited.
- Pressman, R. S., & Maxim, B. R. (2015). *Software Engineering: A Practitioner's Approach*. New York, USA: McGraw-Hill Companies, inc
- Utomo, J.S., Purnomo Budi Santoso dan Rahmi Yuniarti. (2011). Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Berbasis 360 Degree Feedback dan Analytical HierarchyProcess. 3(1)
- Valacich, George and Hoffer. (2015). *Essential Of Sistems Analysis And Desaign*. Essex, England: Pearson Education Limited.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada