



**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
DENGAN METODE *BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE (BARS)*
PADA CV. LINTAS NUSA**



TUGAS AKHIR
Program Studi
S1 Sistem Informasi

UNIVERSITAS
Dinamika

Oleh:
REZA APRILIAWAN PUTRA
18410100175

FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS DINAMIKA
2023

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
DENGAN METODE *BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE* (BARS)
PADA CV. LINTAS NUSA**

TUGAS AKHIR

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



Disusun Oleh:

Nama : Reza Apriliawan Putra

NIM : 18410100175

Program : S1 (Strata Satu)

Jurusan : Sistem Informasi

FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA

UNIVERSITAS DINAMIKA

2023

Tugas Akhir

RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE *BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE* (BARS) PADA CV. LINTAS NUSA

Dipersiapkan dan disusun oleh

Reza Apriliawan Putra

NIM: 18410100175

Telah diperiksa, dibahas dan disetujui oleh Dewan Pembahas

Pada: Senin, 31 Januari 2023

Susunan Dewan Pembahas

Pembimbing

- I. Julianto Lemantara, S.Kom., M.Eng.
NIDN. 0722108601
- II. Dr. M. J. Dewiyani Sunarto
NIDN. 0725076301

Pembahas

- I. Dr. Anjik Sukmaaji, S.Kom., M.Eng.
NIDN. 0731057301

Digitally signed by
Julianto
Date: 2023.02.13
14:01:04 +07'00'

Digitally signed by
Dewiyani
Date: 2023.02.14
09:15:55 +07'00'

Tugas Akhir ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana:

Digitally signed by
Universitas Dinamika
Date: 2023.02.14
16:41:20 +07'00'

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

NIDN. 0731017601

Dekan Fakultas Teknologi dan Informatika

UNIVERSITAS DINAMIKA

SURAT PERNYATAAN

PERSETUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Sebagai mahasiswa Universitas Dinamika, saya :

Nama : Reza Apriliawan Putra

NIM : 18410100175

Program Studi : S1 Sistem Informasi

Fakultas : Fakultas Teknologi dan Informatika

Jenis Karya : Tugas Akhir

Judul Karya : **RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE *BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE* (BARS) PADA CV. LINTAS NUSA**

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 5 Januari 2023

Yang menyatakan



Reza Apriliawan Putra

NIM. 18410100175

ABSTRAK

CV. Lintas Nusa adalah sebuah perusahaan yang berdiri dan melakukan usaha di bidang jasa *digital printing*, *offset printing* dan *packaging*. Pada CV. Lintas Nusa proses penilaian kinerja karyawan saat ini direktur masih belum menggunakan pedoman yang terukur sehingga hasil penilaian kinerja karyawan yang dihasilkan belum mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya, selain itu dalam proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan direktur kerap melakukan kesalahan perhitungan nilai sekitar 20%, yang disebabkan pencatatan nilai masih dilakukan menggunakan formulir setelah itu direktur akan *entry* menggunakan aplikasi *excel*. Hal ini akan berdampak saat direktur melakukan rekapitulasi hasil nilai keseluruhan karyawan dan pada perusahaan saat ini masih belum mempunyai aplikasi penilaian kinerja karyawan oleh sebab itu untuk melakukan keseluruhan proses penilaian kinerja karyawan, direktur membutuhkan waktu sekitar 7 hari. Solusi yang ditawarkan untuk permasalahan penilaian kinerja yang ada pada CV. Lintas Nusa adalah membuat rancang bangun aplikasi penilaian kinerja karyawan. Aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* ini dapat menilai kinerja karyawan dan mempercepat proses penilaian karyawan. Pada penilaian kinerja karyawan disini terdapat 5 kriteria yaitu kedisiplinan kerja, tanggung jawab, sikap, kuantitas dan kualitas dan skala rating *anchor* yang digunakan adalah 1 - 5. Pengujian terhadap aplikasi yang dibuat dengan menggunakan metode *blackbox testing*. Dari 121 kali pengujian yang dilakukan pada 12 modul, persentase menunjukkan tingkat keberhasilan sebesar 100% pada setiap fiturnya dan menghasilkan *output* sesuai yang diharapkan. Dengan adanya penerapan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* dapat menyelesaikan indikator/kriteria kinerja karyawan yang masih belum spesifik yaitu menggunakan deskripsi *anchor* untuk memberikan penilaian kepada karyawan. Setelah itu dengan adanya aplikasi penilaian kinerja karyawan kesalahan perhitungan yang terjadi sebelumnya dapat teratasi dengan menggunakan aplikasi ini hal ini dibuktikan melalui evaluasi sistem yang telah dilakukan dan untuk melakukan proses penilaian kinerja karyawan bagian administrasi dan sekretaris hanya membutuhkan waktu 3 hari untuk keseluruhan proses penilaian. Aplikasi ini juga dapat menghasilkan informasi berupa laporan penilaian kinerja karyawan per periode, laporan penilaian kinerja karyawan keseluruhan dan laporan penilaian kinerja karyawan per bagian.

Kata Kunci: *Behaviorally Anchor Rating Scale*, Penilaian Kinerja Karywan, Aplikasi Web

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah Subhanallahu Wa Ta'ala atas berkah dan rahmat serta segala kemudahan yang selalu diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir dengan judul “**Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) Pada CV. Lintas Nusa.***” Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) pada Fakultas Teknologi dan Informatika Universitas Dinamika.

Pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar besarnya kepada pihak yang membantu dan menyukseskan penyusunan Laporan Tugas Akhir ini, diantaranya:

1. Allah Subhanallahu Wa Ta'ala yang selalu memberikan petunjuk dan hikmah-Nya sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan berbagai rintangan.
2. Kepada kedua orang tua yang telah membiayai dan selalu memberikan motivasi disaat pengerjaan tugas akhir sampai saat ini
3. Kepada Bapak Dr. Anjik Sukmaaji, S.Kom., M.Eng. selaku ketua program studi sistem informasi dan juga sebagai dosen penguji yang selalu bersedia memberikan saran dan menguji kelayakan tugas akhir ini.
4. Kepada Bapak Julianto Lemantara, S.Kom., M.Eng. selaku Dosen Pembimbing I yang telah membantu penulis dengan bimbingan, motivasi, arahan dan saran yang membuat penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini.
5. Kepada Ibu Dr. M.J Dewiyani Sunarto selaku dosen pembimbing 2 yang telah membantu penulis dengan bimbingan, motivasi agar dapat menyelesaikan tugas akhir ini di semester 221, arahan dan saran yang membuat penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini.
6. Bapak Ari Nugroho, drg selaku direktur CV. Lintas Nusa yang sudah memberikan izin agar perusahaan dapat dijadikan objek penelitian tugas akhir ini.

7. Ibu Sylvia Tri Aquarini selaku sekretaris CV. Lintas Nusa yang sudah memberikan izin agar perusahaan dapat dijadikan objek penelitian tugas akhir ini.
8. Kepada empat sekawan Aldi Irwantono, Agung Waskito, dan Marcell Widya yang selalu mengerjakan bersama dan memberikan motivasi satu sama lain.
9. Dan pihak lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam pengerjaan tugas akhir ini.

Semoga Allah Ta'ala selalu memberikan balasan dan kelimpahan amal kebaikan yang berlipat kepada pihak yang telah memberikan bantuan dalam mengerjakan tugas akhir ini. Penulis menyadari bahwasannya tugas akhir ini jauh dari kata sempurna dikarenakan kurangnya ilmu dan pengalaman. Tetapi penulis selalu menuntut ilmu yang bermanfaat oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran sebagai bentuk bahan evaluasi. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pembaca.



Surabaya, 31 Januari 2023

UNIVERSITAS
Penulis
Dinamika
Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| ABSTRAK | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 3 |
| 1.3 Batasan Masalah | 3 |
| 1.4 Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.5 Manfaat..... | 4 |
| BAB II. LANDASAN TEORI | 5 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 5 |
| 2.2 Penilaian Kinerja | 5 |
| 2.3 <i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i> | 6 |
| 2.4 <i>System Development Life Cycle</i> | 8 |
| 2.5 <i>Black Box Testing</i> | 10 |
| BAB III. METODOLOGI PENELITIAN | 11 |
| 3.1 Tahap <i>Communication</i> | 11 |
| 3.1.1 Studi Literatur | 11 |

| | |
|--|-----------|
| 3.1.2. Observasi..... | 12 |
| 3.1.3. Wawancara | 12 |
| 3.1.4. Identifikasi Kebutuhan Sistem..... | 13 |
| 3.2 Tahap <i>Planning</i> | 16 |
| 3.2.1 Jadwal Penelitian..... | 16 |
| 3.3 Tahap <i>Modelling</i> | 17 |
| 3.3.1 Analisis dan Perancangan Sistem | 17 |
| 3.4 Tahap <i>Construction</i> | 34 |
| 3.4.1 Pengkodean | 34 |
| 3.4.2 Pengujian | 34 |
| 3.5 Evaluasi Sistem..... | 34 |
| 3.6 Pembuatan Laporan..... | 35 |
| BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 36 |
| 4.1 Kebutuhan Sistem..... | 36 |
| 4.1.1 Kebutuhan Perangkat Keras | 36 |
| 4.1.2 Kebutuhan Perangkat Lunak | 36 |
| 4.2 Implementasi Sistem | 37 |
| 4.2.1 Implementasi Halaman Penilaian Kinerja Karyawan Penilai | 37 |
| 4.2.2 Implementasi Rumus Perhitungan Kuantitatif Pada Sub Kriteria.... | 37 |
| 4.2.3 Implementasi Rumus Perhitungan Data Presensi Karyawan..... | 39 |
| 4.2.4. Implementasi Halaman Laporan Penilaian Kinerja Karyawan..... | 39 |
| 4.3 Pengujian Sistem | 41 |
| 4.3.1 Hasil Pengujian Sistem | 41 |
| 4.4 Evaluasi Sistem..... | 41 |

| | |
|---|----|
| 4.4.1 Evaluasi Penerapan Metode <i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i> | 42 |
| 4.4.2 Evaluasi Perhitungan Aplikasi Penilaian Kinerja | 43 |
| 4.4.3 Evaluasi Proses Aliran Penilaian Kinerja Karyawan..... | 45 |
| 4.5 Hasil Pembahasan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode <i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i> | 46 |
| 4.6 <i>User Acceptance Test</i> | 47 |
| BAB V. PENUTUP | 48 |
| 5.1 Kesimpulan | 48 |
| 5.2 Saran | 48 |
| DAFTAR PUSTAKA | 49 |
| LAMPIRAN | 51 |



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 5 |
| Tabel 3.1 Identifikasi Masalah..... | 14 |
| Tabel 3.2 Identifikasi Pengguna, Data, dan Informasi..... | 14 |
| Tabel 3.3 Identifikasi Fungsional..... | 15 |
| Tabel 3.4 Identifikasi Non-Fungsional | 16 |
| Tabel 3.5 Data Karyawan..... | 22 |
| Tabel 3.6 Parameter Penilaian Kinerja Karyawan | 22 |
| Tabel 3.7 Sub Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan..... | 22 |
| Tabel 3.8 Bobot Penilaian kinerja karyawan | 22 |
| Tabel 3.9 Menentukan <i>Anchor</i> sub kriteria..... | 23 |
| Tabel 3.10 Keterangan Nilai Akhir Penilaian Kinerja | 25 |
| Tabel 3.11 Menentukan Rating <i>Anchor</i> | 25 |
| Tabel 3.12 Menentukan Nilai Setiap <i>Anchor</i> | 27 |
| Tabel 4.1 Kebutuhan Perangkat Keras..... | 36 |
| Tabel 4.2 Kebutuhan Perangkat Lunak..... | 36 |
| Tabel 4.3 Penjelasan rumus fitur kuantitatif | 38 |
| Tabel 4.4 Penjelasan rumus fitur presensi..... | 39 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Pedoman Perumusan <i>Anchor</i> | 8 |
| Gambar 2.2 <i>Model System Development Life Cycle Waterfall</i> | 9 |
| Gambar 3.1 Metodologi Penelitian | 11 |
| Gambar 3.2 <i>Document Flow</i> Proses Bisnis Saat Ini | 13 |
| Gambar 3.3 Diagram <i>Input Process Output</i> – Penilaian Kinerja Karyawan | 18 |
| Gambar 3.4 <i>Flowchart</i> metode BARS | 21 |
| Gambar 3.5 <i>System flow diagram</i> penilaian kinerja karyawan | 29 |
| Gambar 3.6 <i>Context Diagram</i> Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan | 30 |
| Gambar 3.7 Diagram Jenjang Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan..... | 31 |
| Gambar 3.8 <i>Data Flow Diagram</i> Level 1 <i>Decompose</i> Proses Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan | 32 |
| Gambar 4.1 Implementasi Sistem Halaman Penilaian Kinerja Karyawan | 37 |
| Gambar 4.2 Implementasi rumus perhitungan data kuantitatif (Turun) | 38 |
| Gambar 4.3 Implementasi rumus perhitungan data kuantitatif (Naik) | 38 |
| Gambar 4.4 Implementasi rumus perhitungan data presensei | 39 |
| Gambar 4.5 Impelementasi Sistem Halaman Laporan Penilaian Kinerja Karyawan . | 40 |
| Gambar 4.6 <i>Output</i> laporan penilaian kinerja karyawan | 40 |
| Gambar 4.7 Evaluasi Penerapan Metode BARS..... | 42 |
| Gambar 4.8 Hasil hitung pada aplikasi penilaian kinerja | 45 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|-------------|---|
| Lampiran 1 | Jadwal Penelitian..... 51 |
| Lampiran 2 | System Flow Diagram..... 52 |
| Lampiran 3 | <i>Entity Relationship Diagram</i> 58 |
| Lampiran 4 | <i>Data Flow Diagram</i> 59 |
| Lampiran 5 | Struktur <i>database</i> 62 |
| Lampiran 6 | Desain antarmuka 68 |
| Lampiran 7 | Implementasi Sistem 84 |
| Lampiran 8 | Pengujian Sistem 100 |
| Lampiran 9 | Hasil pengujian sistem..... 116 |
| Lampiran 10 | <i>User Acceptance Test</i> 144 |
| Lampiran 11 | Hasil Plagiasi..... 151 |
| Lampiran 12 | Biodata Penulis..... 152 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

CV. Lintas Nusa adalah sebuah perusahaan yang berdiri dan melakukan usaha di bidang jasa *digital printing*, *offset printing* dan *packaging*. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2003 oleh Bapak Iwan dan Bapak Boy. Adapun produk yang dihasilkan oleh CV. Lintas Nusa diantaranya adalah kartu nama, brosur, kalender, buku, spanduk, banner, dan produk lain – lain yang berhubungan dengan percetakan. CV. Lintas Nusa saat ini berlokasi di Jl. Kalidami No.51, Mojo, Kec. Gubeng, Kota Surabaya, Jawa Timur. Sejak awal berdirinya, CV. Lintas Nusa tetap fokus dalam bidang percetakan hingga sampai saat ini CV. Lintas Nusa mempunyai beberapa mitra kerja yang tersebar di beberapa kota di Indonesia diantaranya seperti PT. Alkon Trainindo Utama, PT. Gramedia, PT. Unilever, dan Ace Hardware. Adapun untuk menunjang proses aktivitas bisnis yang terjadi di perusahaan, CV. Lintas Nusa memiliki karyawan sebanyak 39 orang yang terdiri dari 1 direktur, 1 wakil direktur, 5 pegawai dari bagian desain, 3 pegawai dari bagian administrasi, 6 pegawai dari bagian repro, 6 pegawai dari operator mesin, 6 pegawai dari bagian pengadaan *inventory* gudang, dan 11 pegawai dari bagian finishing.

Untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas aktivitas bisnis pada CV. Lintas Nusa maka perusahaan membutuhkan peningkatan sumber daya manusia yang terbaik, konsisten, dan berkualitas tinggi untuk dapat mendapatkan karyawan seperti kriteria tersebut maka perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan. Menurut (Setiobudi, 2017) penilaian kinerja adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seseorang karyawan. Saat ini penilaian kinerja karyawan yang ada pada CV. Lintas Nusa dilakukan oleh direktur setiap 6 bulan sekali, Adapun yang melakukan penilaian kinerja karyawan ini pada CV. Lintas Nusa dilakukan oleh direktur secara langsung, Direktur menilai setiap karyawannya dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Adapun

kriteria yang digunakan oleh CV. Lintas Nusa saat ini adalah 1.) Kedisiplinan kerja, 2.) Tanggung jawab, 3.) Sikap, 4.) Kuantitas, dan 5.) Kualitas.

Dari hasil wawancara, proses penilaian kinerja karyawan ini dilakukan oleh direktur, penilaian kinerja dilakukan sekitar 25% dengan menggunakan formulir penilaian kinerja karyawan yang terdapat 5 kriteria, dan sekitar 75% direktur saat melakukan penilaian karyawan tidak menggunakan formulir penilaian tetapi dengan menggunakan laporan lisan yang berdasarkan fakta dan temuan. Karyawan yang akan dinilai kinerja nya berjumlah 37 orang dari 39 orang yang dimana direktur dan wakil direktur tidak termasuk. Setelah direktur melakukan perhitungan penilaian kinerja dengan beberapa kriteria yang ada dan menghasilkan nilai total dari masing – masing karyawan maka selanjutnya dilakukan pemanggilan setiap karyawan mulai dari kinerja yang sesuai harapan sampai dengan kinerja yang tidak sesuai harapan, untuk memperoleh umpan balik perbaikan kinerja perusahaan dan karyawan. Penilaian kinerja karyawan ini bertujuan untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama bekerja seperti pemberi kenaikan gaji, promosi/kenaikan jabatan dan meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja (Chusminah & Haryati, 2019).

Permasalahan sekarang yang ada pada CV. Lintas Nusa adalah yang pertama belum adanya sistem penilaian kinerja karyawan berbasis website yang dapat monitoring kinerja karyawan dan mempermudah proses pencatatan sampai laporan, sehingga waktu yang digunakan saat melakukan penilaian kinerja membutuhkan waktu yang lebih lama dan cenderung tidak efisien. Permasalahan yang kedua yaitu Proses penilaian kinerja karyawan saat ini masih belum menggunakan indikator penilaian kinerja yang spesifik, sehingga hasil penilaian kinerja karyawan yang dihasilkan belum mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Hal ini terlihat dengan hasil survei menggunakan kuesioner bahwa tercatat 80% dari 20 (dua puluh) responden tidak puas dengan hasil penilaian kinerja yang pada CV. Lintas Nusa. Permasalahan ketiga adalah sekitar 20% terjadi kesalahan perhitungan penilaian kinerja karyawan pada CV. Lintas Nusa. Hal ini berdampak saat melakukan rekapitulasi hasil nilai keseluruhan kinerja karyawan, sehingga karyawan yang mempunyai kinerja bagus akan mendapatkan nilai

yang kurang, begitu juga sebaliknya karyawan yang justru kinerjanya kurang akan mendapatkan jumlah nilai yang tidak sesuai.

Berdasarkan kondisi dari permasalahan diatas maka perlu adanya perbaikan proses penilaian kinerja karyawan pada CV. Lintas Nusa yang dimana penilaian kinerja saat ini tidak ada standar penilaian serta tidak efisien. Maka solusi yang ditawarkan terkait permasalahan yang muncul adalah dengan merancang sebuah aplikasi penilaian kinerja karyawan berbasis website dengan metode *Behavioraly Anchor Rating Scale* (BARS) yang dapat mengatasi standar kriteria penilaian dan efisiensi penilaian kinerja karyawan. Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* ini sebuah metode yang dapat mengevaluasi karyawan dengan dimensi kinerja yang ditetapkan dan perilaku karyawan, sehingga metode ini cocok dengan perusahaan CV. Lintas Nusa dikarenakan kriteria yang sekarang digunakan oleh perusahaan untuk penilaian dapat dikembangkan dan dikombinasikan dengan penggunaan metode *Behaviorally Anchor Rating* (Kustiadi & Ikatrinasari, 2018). Adapun metode *Graphic Rating Scales* dalam penilaian kinerja masih terbilang umum yaitu tidak terlalu spesifik dan memiliki ruang lingkup kecil sehingga metode ini tidak dapat menilai sifat pribadi karyawan. Kelebihan dari metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* diantaranya adalah ukuran yang lebih akurat, standar yang lebih jelas, dan *feedback* karyawan untuk perusahaan (Evita et al., 2017).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada yaitu bagaimana merancang dan membangun sebuah aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* yang dapat membantu dalam menentukan nilai kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas maka dapat disimpulkan batasan dari permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Aplikasi hanya dapat diakses oleh pihak administrasi, direktur, sekretaris, dan karyawan
2. Aplikasi penilaian kinerja karyawan yang dirancang bangun berbasis website

3. Aplikasi akan digunakan oleh administrasi dan sekretaris sebagai penilai dan karyawan sebagai yang dinilai dapat melihat hasil akhir kinerja yang dihasilkan.
4. Aplikasi ini tidak mencakup kenaikan jabatan karyawan
5. Kriteria/parameter yang akan digunakan pada aplikasi bersifat dinamis dan untuk uji coba terdiri dari kedisiplinan kerja, tanggung jawab, sikap, kuantitas, dan kualitas.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan akhir dari melakukan penelitian tugas akhir ini adalah menghasilkan aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* pada CV. Lintas Nusa untuk mempermudah dan mempercepat proses penilaian karyawan pada perusahaan.

1.5 Manfaat

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menerapkan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* pada proses penilaian kinerja karyawan pada CV. Lintas Nusa agar dapat terukur.
2. Dengan adanya aplikasi penilaian kinerja karyawan, CV Lintas Nusa dapat melakukan proses penilaian kinerja karyawan dengan cepat.
3. Memberikan evaluasi terhadap karyawan dengan adanya aplikasi penilaian kinerja

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan dan tolak ukur yang memudahkan dalam menentukan langkah-langkah, konsep, dan teori. Daftar penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dapat dilihat pada Tabel 2.1 dibawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| Judul | Peneliti | Hasil Penelitian |
|--|-----------------------|--|
| Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Berbasis Website Menggunakan Metode <i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i> (Studi Kasus : SMPN 26 Surabaya) | (Prasetyawan, 2021) | Pada penelitian ini menghasilkan sebuah sistem yang dapat menilai kinerja guru SMPN 26 Surabaya, dengan menggunakan kriteria yang sudah ditentukan oleh Departemen pendidikan nasional no 35 tahun 2010 yang meliputi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional sehingga penilaian terhadap guru terukur dan objektif |
| Perbedaan : Penelitian yang dilakukan tidak memberikan visualisasi data berupa grafik dan hanya terdapat informasi jumlah indikator, jumlah anchor dan sebagainya, sedangkan penelitian sekarang akan memberikan informasi berupa visualisasi data grafik yang berisi data mulai dari jumlah karyawan, jumlah periode, peringkat karyawan dan lain sebagainya. | | |
| Perancangan Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode MBO dan BARS (Studi Kasus PLTA Maninjau) | (Taufik et al., 2016) | Pada penelitian ini menghasilkan sebuah aplikasi penilaian kinerja karyawan yang berbasis <i>excel</i> yang dapat diakses oleh manajer, dan metode yang digunakan adalah penggabungan antara metode <i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i> (BARS) dan teknik <i>Management By Objectives</i> (MBO). |
| Perbedaan : Aplikasi yang dirancang pada penelitian terdahulu (Taufik et al., 2016) menghasilkan aplikasi yang berbasis <i>desktop</i> yang tidak menampilkan grafik penilaian karyawan tiap periodenya dan kekurangan berbasis <i>desktop</i> tidak dapat update data secara berkala dan setelah update file akan dibagikan pada yang bersangkutan sedangkan penelitian sekarang aplikasi yang dihasilkan berbasis website dan dapat menampilkan beberapa grafik sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tidak perlu membagikan file aplikasinya kepada yang bersangkutan. | | |

2.2 Penilaian Kinerja

Menurut (Setiobudi, 2017) Penilaian Kinerja, atau yang juga dikenal dengan sebutan *Performance Appraisal* (PA), merupakan sistem yang formal yang digunakan untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan pada periode waktu tertentu. Selain itu, penilaian kinerja juga bisa berfungsi untuk mengidentifikasi, mengukur, mengamati, dan mencatat kekuatan serta kelemahan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Dengan menggunakan penilaian kinerja, diharapkan dapat meningkatkan performa kerja karyawan. Penilaian kinerja dirancang dengan tujuan untuk membantu perusahaan mencapai sasaran organisasi dan memotivasi performa karyawan. Penggunaan penilaian kinerja ini bertujuan untuk meningkatkan performa kerja dari karyawan. Penilaian kinerja dirancang dengan tujuan untuk membantu perusahaan mencapai sasaran organisasi dan memotivasi performa karyawan.

Menurut (Sutrisno, 2016) penilaian kinerja adalah sebuah bentuk aspek yang diperlukan dalam manajemen:

1. Mengelola operasi organisasi dengan efektif dan efisien, salah satu caranya adalah dengan memotivasi karyawan sebaik mungkin. Dengan memotivasi karyawan secara maksimum, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga operasi organisasi dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien
2. Sebagai pengambilan keputusan untuk karyawan yang bersangkutan
3. Dapat menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Karyawan mempunyai hak untuk umpan balik kepada atasan tentang penilaian kinerja yang dilaksanakan
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

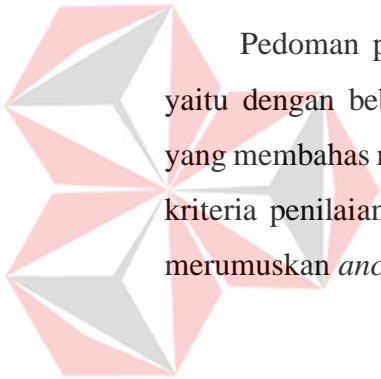
2.3 Behaviorally Anchor Rating Scale

Menurut (Kustiadi & Ikatrinasari, 2018) *Behaviorally Anchor Rating Scale*, Metode BARS adalah suatu metode untuk menilai performa dari kinerja karyawan berdasarkan dengan perilaku karyawan yang menentukan baik tidaknya sebuah tugas yang diberikan oleh karyawan tersebut. Metode BARS umumnya memiliki beberapa skala penilaian namun pada metode BARS memiliki lain dari skala nilai yaitu rating, rating pada metode BARS mulai dari 1 – 7, sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Metode ini tersusun dari beberapa *anchor* untuk melakukan penilaian kinerja. *Anchor* merupakan perilaku yang mengindikasikan kinerja untuk setiap dimensi, dengan nilai

yang disusun dari yang terbesar hingga yang terkecil. Adapun keunggulan dari metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* adalah sebagai berikut:

1. Standar yang lebih spesifik. Kejadian kritis di sepanjang skala memberikan penjelasan tentang apa yang harus dicari dalam kaitannya dengan kinerja yang sangat baik, kinerja rata-rata, dan sebagainya.
2. Umpan balik. Kejadian kritis membantu memberikan pemahaman mengenai peringkat yang diberikan kepada orang yang dinilai.
3. Dimensi independen. Pembagian secara terorganisir dari kejadian kritis ke dalam 5 hingga 10 dimensi pekerjaan (seperti “Tanggung Jawab”).
4. Konsistensi. Penilaian kinerja menggunakan metode BARS terlihat cukup konsisten dan dapat dipercaya secara relatif, karena penilaian yang diberikan oleh penilai yang berbeda terhadap orang yang sama cenderung sama

Pedoman perumusan *Anchor* pada metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* yaitu dengan beberapa cara diantaranya dengan menggunakan penelitian terdahulu yang membahas metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* dan menggunakan referensi kriteria penilaian kinerja pada perusahaan CV. Lintas Nusa. Adapun pedoman saat merumuskan *anchor* dapat dilihat pada Gambar 2.1 dibawah ini



UNIVERSITAS
Dinamika

Perumusan *Anchor*

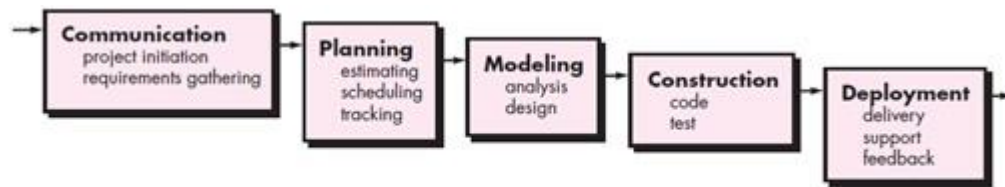


Gambar 2.1 Pedoman Perumusan *Anchor*

Sumber : (Dharma Putra et al., 2021)

2.4 *System Development Life Cycle*

Menurut Pressman (2010), *Model System Development Life Cycle (SDLC)*, yang juga dikenal sebagai model air terjun atau model siklus hidup klasik (*classic life cycle*), adalah sebuah pendekatan yang sistematis dan berurutan untuk pengembangan perangkat lunak. SDLC terdiri dari beberapa tahap, dimulai dengan spesifikasi kebutuhan pengguna dan dilanjutkan dengan tahap-tahap perencanaan, pemodelan, konstruksi, serta penyerahan sistem perangkat lunak ke para pelanggan/pengguna, yang diakhiri dengan dukungan berkelanjutan pada perangkat lunak lengkap yang dihasilkan



Gambar 2.2 Model System Development Life Cycle Waterfall

Sumber : (Pressman, 2015)

Model ini merupakan salah satu model yang paling sering digunakan dalam *Software Engineering*. Model ini mengikuti pendekatan yang sistematis, mulai dari tahap kebutuhan sistem hingga tahap *Communication*, *Planning*, *Modelling*, *Construction*, dan *Deployment*. Model ini disebut dengan *waterfall* karena tahap demi tahap yang dilalui harus menunggu selesainya tahap sebelumnya dan berjalan berurutan.

Adapun tahapan metode *waterfall* yang harus dikerjakan, yaitu :(Pressman, 2015) :

A. *Communication*

Pada tahap ini, peneliti melakukan komunikasi dengan pihak CV. Lintas Nusa untuk memahami tujuan yang ingin dicapai dan memulai pekerjaan yang bersifat teknis. Hasil dari komunikasi tersebut adalah inisialisasi proyek dengan cara menganalisis masalah yang sedang dihadapi, mengumpulkan data yang diperlukan, dan mengidentifikasi fungsi dan fitur yang diinginkan dari perangkat lunak. Data yang diperoleh dari jurnal, artikel, dan internet dapat digunakan sebagai data sekunder dalam penelitian.

B. *Planning*

Pada tahap ini, peneliti melakukan perencanaan dengan memberikan penjelasan tentang estimasi tugas teknis yang akan dilakukan, risiko yang mungkin terjadi, sumber daya yang diperlukan untuk pengembangan aplikasi, produk yang diinginkan, penjadwalan kegiatan pengembangan, dan pelacakan perkembangan pengerjaan aplikasi.

C. *Modelling*

Pada tahap ini dilakukan oleh peneliti yang dimana berfokus dalam merancang diagram arus data, struktur data, desain antarmuka, kebutuhan perangkat lunak dan keras dan logika program. Tahap ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang gambaran umum dari aplikasi yang akan dikembangkan.

D. *Construction*

Pada tahap ini peneliti akan merancang kode untuk aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan sesuai perencanaan yang ada pada tahapan *modelling*

E. *Deployment*

Tahap ini dilakukan oleh calon pengguna aplikasi penilaian kinerja karyawan untuk mencoba aplikasi yang telah dirancang sebelumnya, dan dengan tahapan ini dibutuhkan *maintanance* secara teratur agar aplikasi dapat berjalan dengan sesuai alur.

2.5 *Black Box Testing*

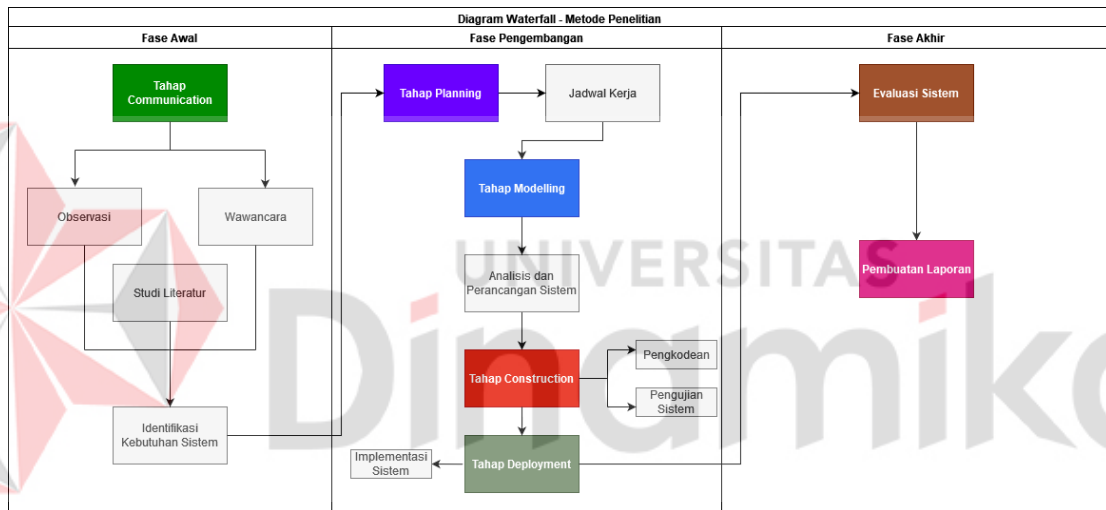
Pengujian *black box* adalah cara untuk menguji perangkat lunak dari sudut pandang spesifikasi fungsional tanpa melihat desain dan kode program untuk memastikan bahwa fungsi sesuai dengan kebutuhan spesifikasi. Metode ini mudah digunakan karena hanya membutuhkan batas bawah dan batas atas dari data yang diharapkan. (Cholifah, Yulianingsih, & Sagita, 2018).

Dalam pengujian *black box*, fungsionalitas dan non-fungsionalitas sistem diuji tanpa memperhatikan desain atau kode programnya. Metode ini digunakan untuk menemukan kategori *error* berikut:

1. Fungsionalitas tidak berfungsi atau *lost-coding*
2. *Error* pada *user interface*
3. *Error* pada kinerja aplikasi
4. *Error* pada inisiasi dan terminasi

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada metodologi penelitian ini membahas tahapan – tahapan yang akan dilakukan selama melakukan penelitian analisis dan perancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada CV. Lintas Nusa. Adapun dari tahapan ini memakai metode *waterfall*, dimana metode ini terdiri dari tahap *communication*, tahap *planning*, tahap *modelling*, tahap *construction*, tahap *deployment*. Diagram metodologi penelitian dapat dilihat pada Gambar 3.1 bawah ini.



Gambar 3.1 Metodologi Penelitian

3.1 Tahap *Communication*

Pada tahap *communication* diantara lain ada beberapa kegiatan seperti mengobservasi perusahaan atau juga bisa disebut menganalisis proses bisnis CV. Lintas Nusa, pada saat tahap observasi pada perusahaan dilakukan juga wawancara kepada pihak internal perusahaan untuk menanyakan beberapa hal – hal yang dibutuhkan saat perancangan sistem, serta juga mengumpulkan data yang diperlukan dari buku ataupun jurnal. Adapun beberapa tahapan *communication* ini, yaitu :

3.1.1. Studi Literatur

Pada tahap studi literatur dilakukan mengumpulkan informasi tentang topik penelitian melalui studi literatur untuk memperdalam teori dan memahami cara

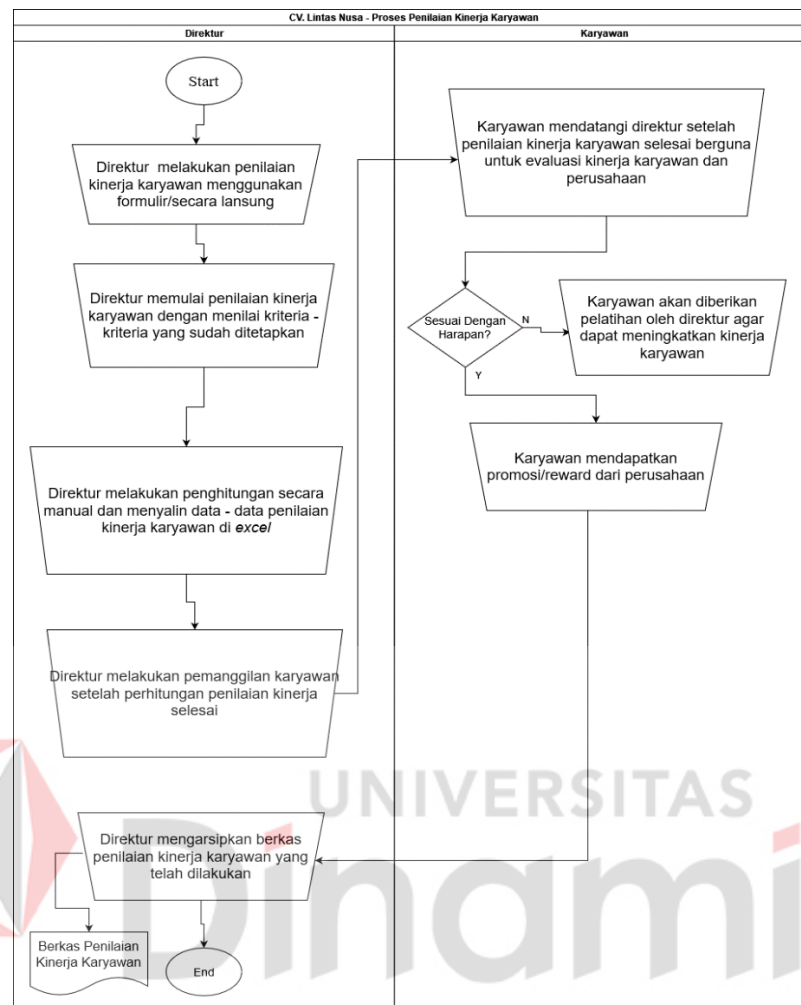
penerapan sistem yang dibuat. Informasi dan data dikumpulkan dengan mengakses sumber-sumber seperti artikel, buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, dan internet

3.1.2. Observasi

Pada tahap ini dilakukan observasi pada CV. Lintas Nusa, Tujuan dari observasi ini agar dapat mengetahui proses penilaian kinerja karyawan yang terjadi saat ini pada perusahaan CV. Lintas Nusa mulai dari awal proses penilaian kinerja karyawan, tujuan penilaian kinerja karyawan sampai dengan hasil penilaian kinerja karyawan. Observasi ini dilakukan secara wawancara langsung pada pihak direktur CV. Lintas Nusa.

3.1.3. Wawancara

Pada tahap wawancara ini dilakukan oleh direktur CV. Lintas Nusa. Wawancara ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi proses penilaian kinerja karyawan saat ini yang sedang berjalan dan juga permasalahan yang dihadapi saat menjalankan aktivitas penilaian kinerja karyawan di CV. Lintas Nusa. Dari wawancara yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa CV. Lintas Nusa, penilaian kinerja karyawan dilakukan 6 bulan sekali dan dalam melakukan aktivitas penilaian kinerja karyawan dimulai dari direktur yang melakukan penilaian menggunakan formulir atau secara langsung setelah direktur melakukan penilaian kinerja dengan kriteria – kriteria yang sudah ditetapkan oleh perusahaan maka direktur melakukan perhitungan penilaian kinerja karyawan dan mengentry data di aplikasi *excel*, setelah melakukan penghitungan dan *entry* maka direktur melakukan pemanggilan karyawan yang kinerjanya sesuai harapan dan tidak sesuai harapan, selanjutnya karyawan mendatangi direktur guna untuk evaluasi kinerja, jika kinerja sesuai harapan maka direktur akan memberikan promosi/reward dan apabila jika kinerja tidak sesuai harapan maka direktur memberikan masukan yang berupa pelatihan pada karyawan. Setelah itu direktur mengarsipkan berkas penilaian kinerja karyawan. *Document flow* proses bisnis saat ini dapat dilihat pada Gambar 3.2 dibawah ini.



Gambar 3.2 *Document Flow* Proses Bisnis Saat Ini

3.1.4. Identifikasi Kebutuhan Sistem

Identifikasi kebutuhan sistem dibagi menjadi empat bagian, yaitu, Identifikasi data pengguna, data, dan informasi, identifikasi kebutuhan fungsional dan identifikasi kebutuhan non fungsional

A. Identifikasi Masalah

Pada tahap identifikasi permasalahan dilakukan penyusunan mulai dari permasalahan, dampak, dan alternatif solusi berdasarkan dengan tahap observasi dan wawancara dan juga berdasarkan proses bisnis saat ini yang ada pada CV. Lintas Nusa. Berikut adalah hasil identifikasi masalah, dampak, dan solusi alternatif yang dapat dilihat pada Tabel 3.1 di bawah ini

Tabel 3.1 Identifikasi Masalah

| No | Permasalahan | Dampak | Solusi |
|----|--|--|--|
| 1. | Belum adanya sistem penilaian kinerja karyawan berbasis website yang dapat monitoring kinerja karyawan dan mempermudah proses pencatatan sampai laporan. | Waktu yang digunakan saat melakukan penilaian kinerja membutuhkan waktu yang lebih lama dan cenderung tidak efisien. | Membuat sebuah aplikasi penilaian kinerja karyawan dapat mempercepat waktu penilaian yang sebelumnya dibutuhkan waktu 1 minggu, dan diupayakan menjadi sekitar 2 – 3 hari. |
| 2. | Proses penilaian kinerja karyawan saat ini masih belum menggunakan indikator penilaian kinerja yang spesifik | Hasil penilaian kinerja karyawan yang dihasilkan belum mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya | Membuat sebuah sistem/aplikasi penilaian kinerja karyawan menggunakan sebuah metode BARS untuk menentukan nilai kinerja masing – masing karyawan. |
| 3. | Proses perhitungan penilaian kinerja karyawan terjadi kesalahan sekitar 20% | Hal ini berdampak saat melakukan rekapitulasi hasil nilai keseluruhan kinerja karyawan, sehingga karyawan yang mempunyai kinerja bagus akan mendapatkan nilai yang kurang, begitu juga sebaliknya karyawan yang justru kinerjanya kurang akan mendapatkan jumlah nilai yang tidak sesuai | Pembuatan aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan perhitungan otomatis yang dapat menghilangkan kesalahan perhitungan penilaian kinerja karyawan hingga 20% |

B. Identifikasi Pengguna, Data dan informasi

Setelah dilakukan observasi, wawancara, dan identifikasi permasalahan, lalu dilakukan identifikasi pengguna dan informasi yang diperlukan oleh setiap pengguna untuk aplikasi penilaian yang akan dirancang (perangkat lunak) yang akan dibuat. Identifikasi pengguna, data, dan informasi dari aplikasi penilaian kinerja dapat dilihat pada Tabel 3.2 di bawah ini

Tabel 3.2 Identifikasi Pengguna, Data, dan Informasi

| Pengguna | Data | Informasi |
|--------------|--|---|
| Administrasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Data <i>user</i> 2. Data karyawan 3. Data jabatan 4. Data Bagian 5. Data kriteria 6. Data sub – kriteria 7. Data Anchor | <ol style="list-style-type: none"> 1. Informasi data <i>user</i> 2. Informasi karyawan 3. Informasi jabatan 4. Informasi bagian 5. Informasi kriteria 6. Informasi Sub – kriteria 7. Informasi <i>anchor</i> |

| | | |
|------------|--|--|
| | 8. Data periode penilaian | 8. Informasi periode penilaian 9. Informasi Hasil penilaian kinerja karyawan 10. Informasi hasil akhir penilaian kinerja karyawan 11. Laporan hasil penilaian kinerja karyawan per periode, per bagian, atau secara keseluruhan |
| Direktur | 1. Data karyawan | 1. Informasi karyawan 2. Informasi hasil akhir penilaian kinerja karyawan 3. Laporan hasil penilaian kinerja karyawan per periode, per bagian, atau secara keseluruhan |
| Sekretaris | 1. Data karyawan 2. Data kriteria 3. Data sub – kriteria 4. Data Anchor | 1. Informasi karyawan 2. Informasi kriteria 3. Informasi sub - kriteria 4. Informasi <i>anchor</i> 5. Informasi hasil akhir penilaian kinerja karyawan 6. Laporan hasil penilaian kinerja karyawan per periode, per bagian, atau secara keseluruhan |
| Karyawan | 1. Data karyawan | 1. Informasi hasil penilaian akhir kinerja karyawan |

C. Identifikasi Kebutuhan Fungsional

Berdasarkan proses bisnis yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan beberapa kebutuhan fungsional untuk menunjang aplikasi penilaian kinerja, adapun kebutuhan fungsional dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3 Identifikasi Fungsional

| Pengguna | Fungsional |
|--------------|--|
| Administrasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Fungsi pengelolaan <i>user</i> 2. Fungsi data master : <ol style="list-style-type: none"> a. Fungsi pengelolaan karyawan b. Fungsi pengelolaan jabatan c. Fungsi pengelolaan bagian d. Fungsi pengelolaan kriteria e. Fungsi pengelolaan sub-kriteria f. Fungsi pengelolaan <i>anchor</i> g. Fungsi pengelolaan periode penilaian h. Fungsi pengelolaan riwayat penilaian |
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. Fungsi <i>import</i> data pendukung 2. Fungsi melakukan penilaian kinerja karyawan per periode 3. Fungsi melihat riwayat penilaian kinerja karyawan 4. Fungsi pembuatan laporan hasil penilaian kinerja karyawan 5. Fungsi pembuatan laporan hasil penilaian kinerja karyawan per periode |

| | |
|------------|--|
| Direktur | 6. Fungsi pembuatan laporan hasil penilaian kinerja karyawan per bagian 1. Fungsi melihat riwayat penilaian kinerja karyawan 2. Fungsi pembuatan laporan hasil penilaian kinerja karyawan 3. Fungsi pembuatan laporan hasil penilaian kinerja karyawan per periode 4. Fungsi pembuatan laporan hasil penilaian kinerja karyawan per bagian |
| Sekretaris | 1. Fungsi melakukan penilaian kinerja karyawan per periode 2. Fungsi melihat riwayat penilaian kinerja karyawan 3. Fungsi pembuatan laporan hasil penilaian kinerja karyawan 4. Fungsi pembuatan laporan hasil penilaian kinerja karyawan per periode 5. Fungsi pembuatan laporan hasil penilaian kinerja karyawan per bagian |
| Karyawan | 1. Fungsi melihat nilai akhir kinerja karyawan 2. Fungsi melihat nilai akhir kinerja karyawan per periode |

D. Identifikasi Kebutuhan Non Fungsional

Identifikasi kebutuhan non-fungsional bertujuan untuk mengetahui kebutuhan selain kebutuhan fungsional yang harus dipenuhi oleh perangkat lunak yang akan dibangun. Berikut hasil identifikasi kebutuhan non-fungsional yang dapat dilihat pada Tabel 3.4

Tabel 3.4 Identifikasi Non-Fungsional

| Kriteria | Kebutuhan non-fungsional |
|----------------------|--|
| <i>Usability</i> | Aplikasi penilaian kinerja karyawan ini dibuat dengan menggunakan tampilan desain antarmuka yang sederhana sehingga dapat mudah dipahami oleh pengguna aplikasi. |
| <i>Reliability</i> | Aplikasi penilaian kinerja karyawan ini dibuat dengan keunggulan dari sistemnya dalam arti data yang berada di sistem akan terjamin keamanannya |
| <i>Portability</i> | Aplikasi penilaian kinerja karyawan ini dapat digunakan atau diakses dimana saja, dan juga aplikasi ini dapat berjalan pada perangkat apapun |
| <i>Response time</i> | Aplikasi penilaian kinerja karyawan ini dapat memuat komponen – komponen aplikasi setidaknya 10 detik jika koneksi yang digunakan cukup memadai |

3.2 Tahap *Planning*

3.2.1. Jadwal Penelitian

Pada tahap *planning*, proses ini bertujuan untuk menetapkan rencana pelaksanaan analisis dan perancangan sistem, termasuk jadwal kegiatan yang akan dilakukan. Jadwal penelitian dapat dilihat pada lampiran 1.

3.3 Tahap *Modelling*

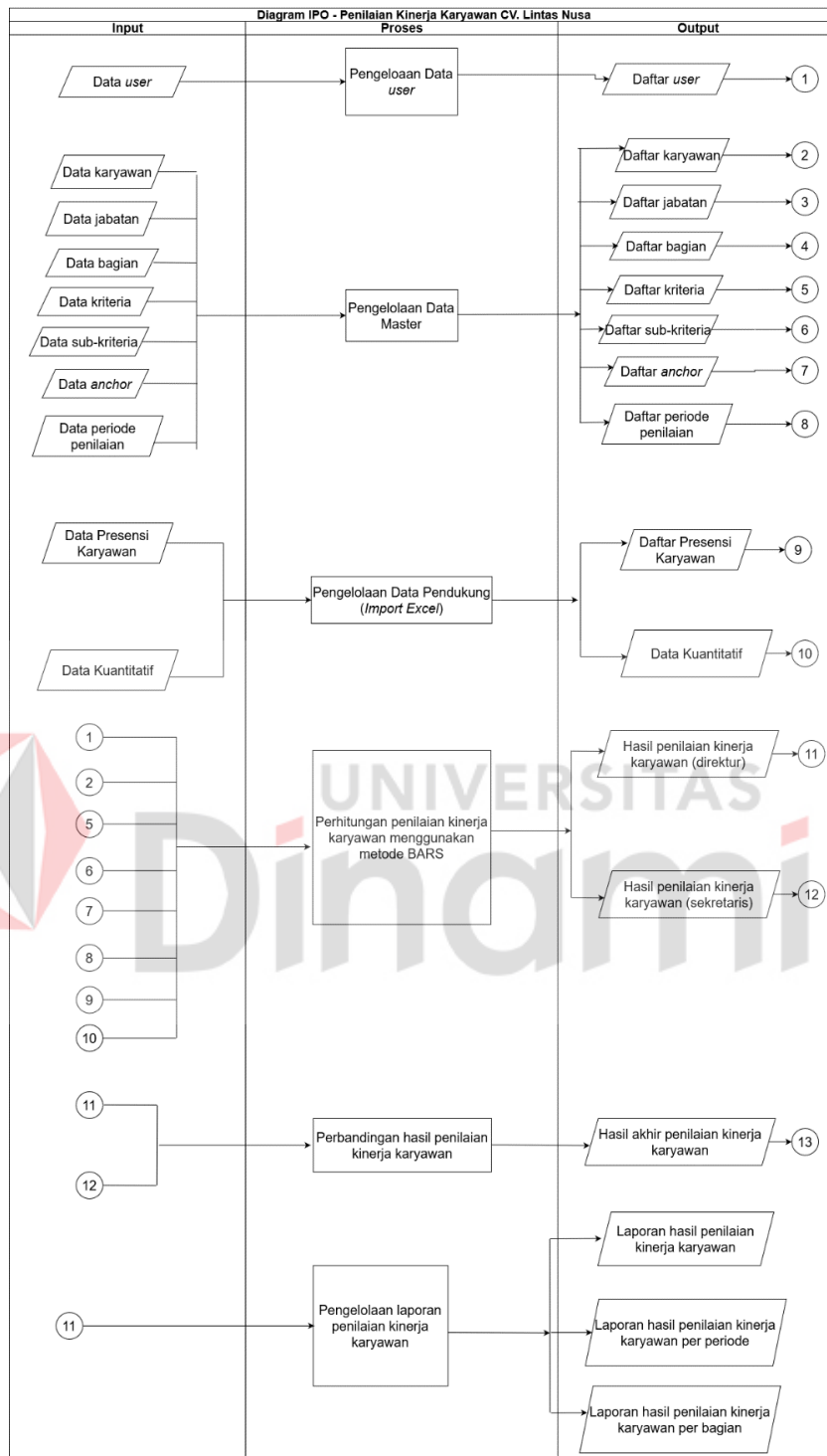
3.3.1. Analisis dan Perancangan Sistem

A. Diagram Input, Proses, dan Output (IPO)

Pada tahap ini, desain sistem dibuat dengan menggunakan diagram IPO untuk memberikan gambaran rancang bangun yang nantinya akan digunakan dalam proses pembuatan aplikasi. Hasil pemodelan IPO diagram dapat dilihat pada Gambar 3.3 di bawah ini



UNIVERSITAS
Dinamika



Gambar 3.3 Diagram *Input Process Output* – Penilaian Kinerja Karyawan

Ini ada penjelasan diagram *Input Process Output* penilaian kinerja karyawan dari Gambar 3.3 diatas.

Input

1. Data Karyawan

Data ini menyertakan daftar karyawan yang telah tercatat dalam aplikasi penilaian kinerja karyawan.

2. Data Presensi

Data ini menyertakan presensi karyawan yang telah di-*import* oleh penilai guna untuk melakukan penilaian kinerja karyawan

3. Data Kuantitatif

Data ini menyertakan data berupa pelanggaran, target kerja, dan yang data – data yang telah di-*import* oleh penilai guna proses penilaian kinerja karyawan. Data kuantitatif ini dapat berupa hasil jumlah data yang sudah di-*import*.

4. Data Kriteria

Data ini menyertakan data kriteria yang akan digunakan oleh penilai pada saat proses penilaian kinerja karyawan terjadi.

5. Data Anchor

Data ini menyertakan data anchor yang akan digunakan oleh penilai pada saat proses penilaian kinerja karyawan terjadi.

Proses

1. Perhitungan penilaian kinerja karyawan dengan metode BARS

Pada proses ini dilakukan perhitungan penilaian kinerja karyawan sesuai dengan inputan dari penilai berdasarkan kriteria, sub kriteria, dan anchor.

2. Perbandingan hasil penilaian kinerja karyawan

Pada proses ini dilakukan perhitungan rata – rata penilaian kinerja karyawan yang sebelumnya telah dilakukan oleh kedua penilai dan hasil penjumlahan akan dimasukkan ke *database*.

Output

1. Daftar hasil penilaian kinerja karyawan

Data ini menyertakan daftar hasil dari penilaian kinerja karyawan yang sebelumnya sudah melakukan proses penilaian kinerja.

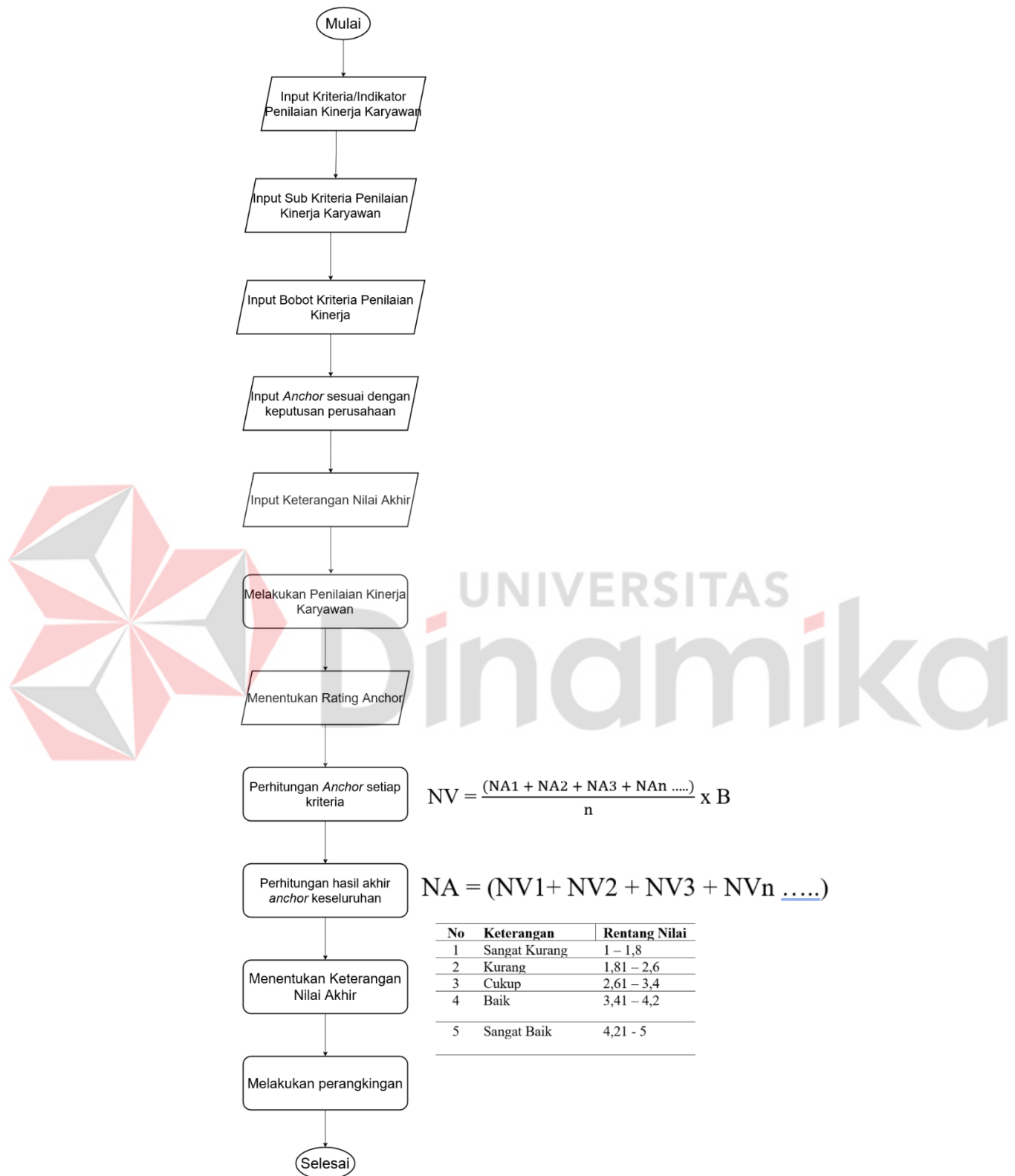
Aplikasi akan melakukan proses penilaian kinerja karyawan diawali dengan bagian administrasi memasukkan data karyawan, data kriteria, data sub kriteria, data *anchor*, data pendukung (presensi karyawan dan data kuantitatif), setelah itu bagian administrasi melakukan penilaian kinerja karyawan menggunakan perhitungan BARS. Setelah itu hasil penilaian kinerja karyawan akan tersimpan ke dalam *database* dan aplikasi dapat menghasilkan laporan penilaian kinerja karyawan per periode, per bagian, dan seluruh periode.

B. *Flowchart Behaviorally Anchor Rating Scale*

Pada tahapan ini dilakukan penggambaran proses penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale*. Berikut adalah alur proses penilaian kinerja dengan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* yang dapat dilihat pada Gambar 3.4.



UNIVERSITAS
Dinamika



Gambar 3.4 Flowchart metode BARS

Berikut adalah contoh proses perhitungan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* pada perusahaan CV. Lintas Nusa.

1. Menentukan karyawan yang akan dinilai

Tabel 3.5 Data Karyawan

| Kode | Karyawan |
|-------|----------|
| KR-01 | Paksan |

2. Menentukan Kriteria/Parameter

Adapun parameter indikator penilaian kinerja karyawan yang digunakan adalah berdasarkan dari standar perusahaan tersebut. Dapat dilihat pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6 Parameter Penilaian Kinerja Karyawan

| Kriteria |
|--------------------|
| Kedisiplinan Kerja |
| Tanggung Jawab |
| Sikap |
| Kuantitas |
| Kualitas |

3. Menentukan Sub Kriteria

Tabel 3.7 Sub Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

| Kriteria | Sub Kriteria |
|--------------------|---|
| Kedisiplinan Kerja | Presensi Karyawan Mengikuti regulasi peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan |
| Tanggung Jawab | Melaksanakan tugas/jobdesk masing – masing bagian dengan sebaik – baiknya Mempunyai peran aktif dalam belajar menyesuaikan diri |
| Sikap | Mendengarkan dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasan Berbuat baik dan mempunyai sifat kooperatif dengan sesama karyawan |
| Kuantitas | Menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan |
| Kualitas | Menuntaskan perkerjaan dengan kualitas yang setara (ditetapkan oleh perusahaan) atau dapat lebih baik dari standar perusahaan |

4. Menentukan bobot nilai kriteria

Tabel 3.8 Bobot Penilaian kinerja karyawan

| No | Kriteria Penilaian | Persentase |
|----|--------------------|------------|
| 1. | Kedisiplinan kerja | 20% |

| No | Kriteria Penilaian | Persentase |
|----|--------------------|------------|
| 2. | Tanggung jawab | 30% |
| 3. | Sikap | 15% |
| 4. | Kuantitas | 20% |
| 5. | Kualitas | 15% |

5. Menentukan *Anchor* dari setiap sub kriteria

Tabel 3.9 Menentukan *Anchor* sub kriteria

| Sub Kriteria | Anchor | Rating |
|--|---|--|
| Presensi Karyawan | Secara konsisten hadir tanpa izin | 5 |
| | Kehadiran/tingkat presensi 76% - 99% | 4 |
| | Kehadiran/tingkat presensi 50% - 75% | 3 |
| | Kehadiran/tingkat presensi 26% - 50% | 2 |
| | Kehadiran/tingkat presensi 0% - 25% | 1 |
| Mengikuti regulasi peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan | Selalu mentaati aturan – aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tanpa terkecuali | 5 |
| | Mentaati beberapa peraturan perusahaan tetapi terkadang tidak mentaati sebagian kecil peraturan perusahaan | 4 |
| | Melakukan pelanggaran tetapi masih dibatas wajar dengan ketetapan perusahaan | 3 |
| | Terkadang melanggar aturan – aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan | 2 |
| | Sering melanggar aturan – aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan | 1 |
| | Melaksanakan tugas/jobdesk masing – masing bagian dengan sebaik – baiknya | Memiliki kemampuan dan keterampilan untuk dapat memahami seluruh jobdesk yang diberikan oleh perusahaan. |
| Memiliki kemampuan dan keterampilan untuk dapat memahami jobdesk yang diberikan oleh perusahaan namun masih mengalami sedikit kendala dalam pelaksanaannya | | 4 |
| Memiliki kemampuan dan kurang memiliki wawasan dalam keterampilan jobdesk yang diberikan oleh perusahaan | | 3 |
| Tidak memiliki kemampuan tetapi masih memiliki keterampilan dalam mengerjakan jobdesk yang diberikan oleh perusahaan | | 2 |
| Tidak memiliki kemampuan dan kurang memiliki keterampilan mengerjakan jobdesk yang diberikan oleh perusahaan | | 1 |
| Mempunyai peran aktif dalam belajar menyesuaikan diri | Mempunyai kekonsisten peduli dalam belajar penyesuaian diri dan semangat dalam mempelajari lingkungan kerjanya | 5 |
| | Mempunyai peduli dalam belajar penyesuaian diri dan semangat dalam mempelajari lingkungan kerjanya tetapi tidak konsisten | 4 |
| | Mempunyai peduli dalam belajar penyesuaian diri dan semangat tetapi tidak bergerak kecuali dengan perintah dari atasan langsung | 3 |
| | Mempunyai peduli dalam belajar penyesuain diri tetapi tidak bersemangat untuk mempelajari | 2 |
| | Tidak mepedulikan perusahaan dalam belajar penyesuaian diri | 1 |
| Mendengarkan dan mengikuti apa yang | Selalu melakukan perintah dan mentaati atasan dengan konsisten tanpa adanya bermalas - malasan | 5 |

| | | |
|--|--|---|
| diperintahkan oleh atasan | Sesekali tidak melakukan perintah atasan tetapi masih dalam batasan wajar perusahaan | 4 |
| | Terkadang mampu melakukan apa yang diperintahkan oleh atasan | 3 |
| | Tidak mendengarkan atasan dan melakukan apa yang diperintahkan atasan sesuai dengan kondisi | 2 |
| | Tidak mendengarkan sama sekali dari perintah atasan | 1 |
| Berbuat baik dan mempunyai sifat kooperatif dengan sesama karyawan | Mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan baik dan memberikan nasihat kepada karyawan dan juga dapat menyelesaikan masalah kerja tim dengan konsisten | 5 |
| | Mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan baik tetapi terkadang tidak dapat menyelesaikan masalah kerja tim | 4 |
| | Mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dan memberikan nasihat sesama karyawan tetapi hanya beberapa karyawan saja | 3 |
| | Mampu berkoordinasi dan berkomunikasi tetapi panik dalam mengemukakan pendapat | 2 |
| | Tidak dapat sama sekali dalam berkoordinasi dan berkomunikasi dalam lingkungan kerja | 1 |
| Menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan | Dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara konsisten | 5 |
| | Dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan terkadang pengerjaannya kurang baik | 4 |
| | Dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tetapi pengerjaannya kurang baik | 3 |
| | Tidak dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tetapi tetap mengerjakan tugasnya | 2 |
| | Tidak dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan terjadi setiap kali | 1 |
| Menuntaskan pekerjaan dengan kualitas yang setara (ditetapkan oleh perusahaan) atau dapat lebih baik dari standar perusahaan | Kualitas hasil pekerjaan yang sangat baik bahkan kualitas nya lebih baik dari standar dan permintaan klien | 5 |
| | Kualitas hasil pekerjaan yang sangat baik sesuai dengan perusahaan dan permintaan klien | 4 |
| | Kualitas hasil pekerjaan yang tidak memenuhi standar perusahaan dan permintaan klien | 3 |
| | Kualitas hasil pekerjaan yang kurang tetapi sesuai dengan permintaan klien | 2 |
| | Kualitas hasil pekerjaan yang sangat kurang dan tidak sesuai dengan keinginan klien | 1 |

6. Menentukan Keterangan Nilai Akhir

Setelah itu penilai dapat menentukan keterangan nilai akhir yang telah disediakan dan sesuai dengan kinerja dari masing – masing karyawan dan dapat dilihat pada Tabel 3.10.

Tabel 3.10 Keterangan Nilai Akhir Penilaian Kinerja

| No | Keterangan | Rentang Nilai |
|----|---------------|---------------|
| 1 | Sangat Kurang | 1 – 1,8 |
| 2 | Kurang | 1,81 – 2,6 |
| 3 | Cukup | 2,61 – 3,4 |
| 4 | Baik | 3,41 – 4,2 |
| 5 | Sangat Baik | 4,21 - 5 |

7. Menentukan Rating *Anchor*

Berikut adalah contoh proses penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode BARS dengan nama karyawan Paksan dan dapat dilihat pada Tabel 3.11.

Tabel 3.11 Menentukan Rating *Anchor*

| No | Kriteria | Bobot | Sub Kriteria | Anchor | Nilai Rating (Administarasi) | Rating (Sekretaris) |
|----|--------------------|-------|---|--|------------------------------|---------------------|
| 1 | Kedisiplinan Kerja | 20% | Presensi Karyawan | Secara konsisten hadir tanpa izin | 5 | - |
| | | | Mengikuti regulasi peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan | Mentaati beberapa peraturan perusahaan tetapi terkadang tidak mentaati sebagian kecil peraturan perusahaan | 4 | 4 |
| 2 | Tanggung jawab | 30% | Melaksanakan tugas/jobdesk masing – masing bagian dengan sebaik – baiknya | Memiliki kemampuan dan kurang memiliki wawasan dalam keterampilan jobdesk yang diberikan oleh perusahaan | 3 | 5 |
| | | | Mempunyai peran aktif dalam belajar menyesuaikan diri | Mempunyai kekonsisten peduli dalam belajar penyesuaian | 5 | 3 |

| No | Kriteria | Bobot | Sub Kriteria | Nilai | | |
|----|-----------|-------|--|--|------------------------|---------------------|
| | | | | Anchor | Rating (Administarasi) | Rating (Sekretaris) |
| | | | | diri dan semangat dalam mempelajari lingkungan kerjanya | | |
| | | | Mendengarkan dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasan | Sesekali tidak melakukan perintah atasan tetapi masih dalam batasan wajar perusahaan | 4 | 4 |
| 3 | Sikap | 15% | Berbuat baik dan mempunyai sifat kooperatif dengan sesama karyawan | Mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan baik tetapi terkadang tidak dapat menyelesaikan masalah kerja tim | 4 | 5 |
| 4 | Kuantitas | 20% | Menyelesaikan tugas dengan target yang telah ditetapkan | Dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan terkadang pengerjaanya kurang baik | 4 | 4 |
| 5 | Kualitas | 15% | Menuntaskan perkejaan dengan kualitas yang setara (ditetapkan oleh perusahaan) atau dapat lebih baik dari standar perusahaan | Kualitas hasil pekerjaan yang tidak memenuhi standar perusahaan dan permintaan klien | 3 | 3 |

8. Perhitungan *Anchor* Setiap Kriteria

Pada tahap ini adalah yaitu menghitung *anchor* pada setiap kriteria dengan cara menjumlahkan rating kemudian dibagi dengan jumlah sub kriteria yang digunakan lalu dikali dengan bobot kriteria yang sudah ditetapkan. Berikut ini contoh perhitungan *anchor* setiap kriteria. Dapat dilihat pada Tabel 3.12.

Rating *Anchor* (Administrasi) : 5 dan 4

Rating *Anchor* (Sekretaris) : 4

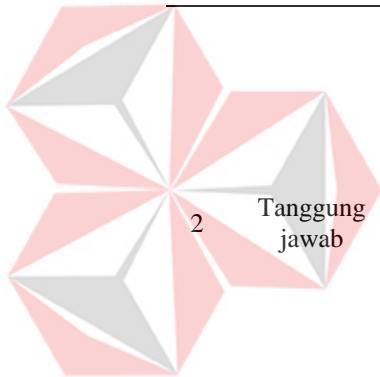
Jumlah Sub Kriteria : 2

Bobot Kriteria : 20%

$$NV = \frac{(5 + 4)}{2} \times 20\% = 0,7 \quad (1)$$

Tabel 3.12 Menentukan Nilai Setiap *Anchor*

| No | Kriteria | Bobot | Sub Kriteria | Nilai | |
|----|--------------------|-------|---|---|---------------------------|
| | | | | Anchor | Hasil Rating (Sekretaris) |
| 1 | Kedisiplinan Kerja | 20% | Presensi Karyawan | Kehadiran/tingkat presensi 76% - 99% | - |
| | | | Mengikuti regulasi peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan | Melakukan pelanggaran tetapi masih dibatas wajar dengan ketetapan perusahaan | 0,9 0,4 |
| 2 | Tanggung jawab | 30% | Melaksanakan tugas/jobdesk masing – masing bagian dengan sebaik – baiknya | Memiliki kemampuan dan keterampilan untuk memahami jobdesk yang diberikan oleh perusahaan dan sering terlambat 1 hari | 1,2 1,2 |
| | | | Mempunyai peran aktif dalam belajar menyesuaikan diri | Mempunyai kekonsisten peduli dalam belajar penyesuaian diri dan semangat dalam mempelajari lingkungan kerjanya | |
| 3 | Sikap | 15% | Mendengarkan dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasan | Sesekali tidak melakukan perintah atasan tetapi masih dalam batasan wajar perusahaan | 0,6 0,675 |
| | | | Berbuat baik dan mempunyai sifat kooperatif dengan sesama karyawan | Mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan baik tetapi terkadang tidak dapat menyelesaikan masalah kerja tim | |
| 4 | Kuantitas | 20% | Menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan | Dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan terkadang pengerjaanya kurang baik | 0,8 0,8 |



| No | Kriteria | Bobot | Sub Kriteria | Nilai | | |
|----|----------|-------|--|--|--------------|---------------------|
| | | | | Anchor | Hasil Rating | Rating (Sekretaris) |
| 5 | Kualitas | 15% | Menuntaskan perkejaan dengan kualitas yang setara (ditetapkan oleh perusahaan) atau dapat lebih baik dari standar perusahaan | Kualitas hasil pekerjaan yang tidak memenuhi standar perusahaan dan permintaan klien | 0,45 | 0,45 |

9. Perhitungan hasil akhir *anchor* keseluruhan

Pada tahap ini dilakukan penjumlahan seluruh *anchor* yang telah dihitung sebelumnya.

$$\text{NA (Administrasi)} = 0,9 + 1,2 + 0,6 + 0,8 + 0,45 = 3,95$$

$$\text{NA (Sekretaris)} = 0,4 + 1,2 + 0,675 + 0,8 + 0,45 = 3,525$$

$$\text{Nilai Akhir (Perbandingan)} = 3,95 / 3,525 = 3,7375$$

10. Menentukan Keterangan Nilai Akhir

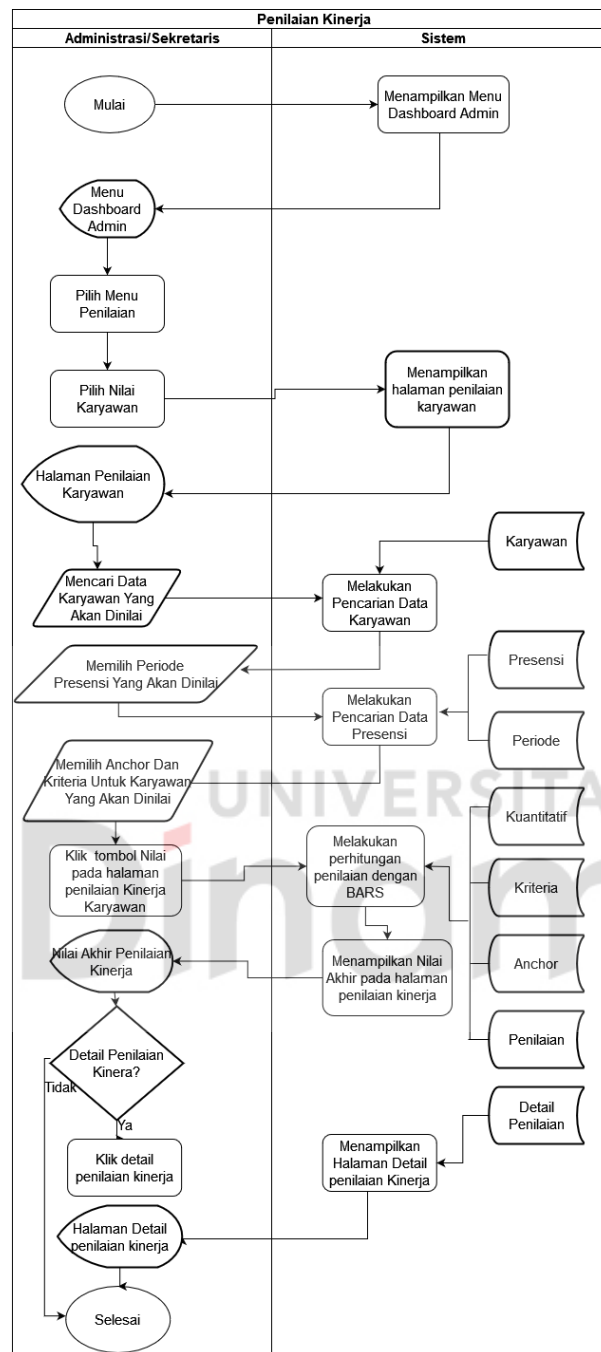
Pada tahap ini dilakukan penentuan nilai akhir yang dihasilkan sebelumnya, nilai akhir menghasilkan 3,7375 yang berarti “Baik”

C. *System Flow Diagram*

System flow diagram adalah sebuah diagram yang terdiri atas aliran data dan informasi. *System flow diagram* ini berguna untuk mengetahui bagaimana alur proses aplikasi penilaian kinerja yang berlangsung. Aktivitas data dan informasi disini digambarkan sebagai panah yang menyambungkan ke simbol satu sama antar lain.

***System Flow Diagram* Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode BARS**

System flow diagram penilaian kinerja karyawan dengan metode BARS, Proses ini akan terdiri dari perhitungan penilaian kinerja karyawan yang digambarkan sebagai diagram. *System flow* ini dapat dilihat pada Gambar 3.5 berikut



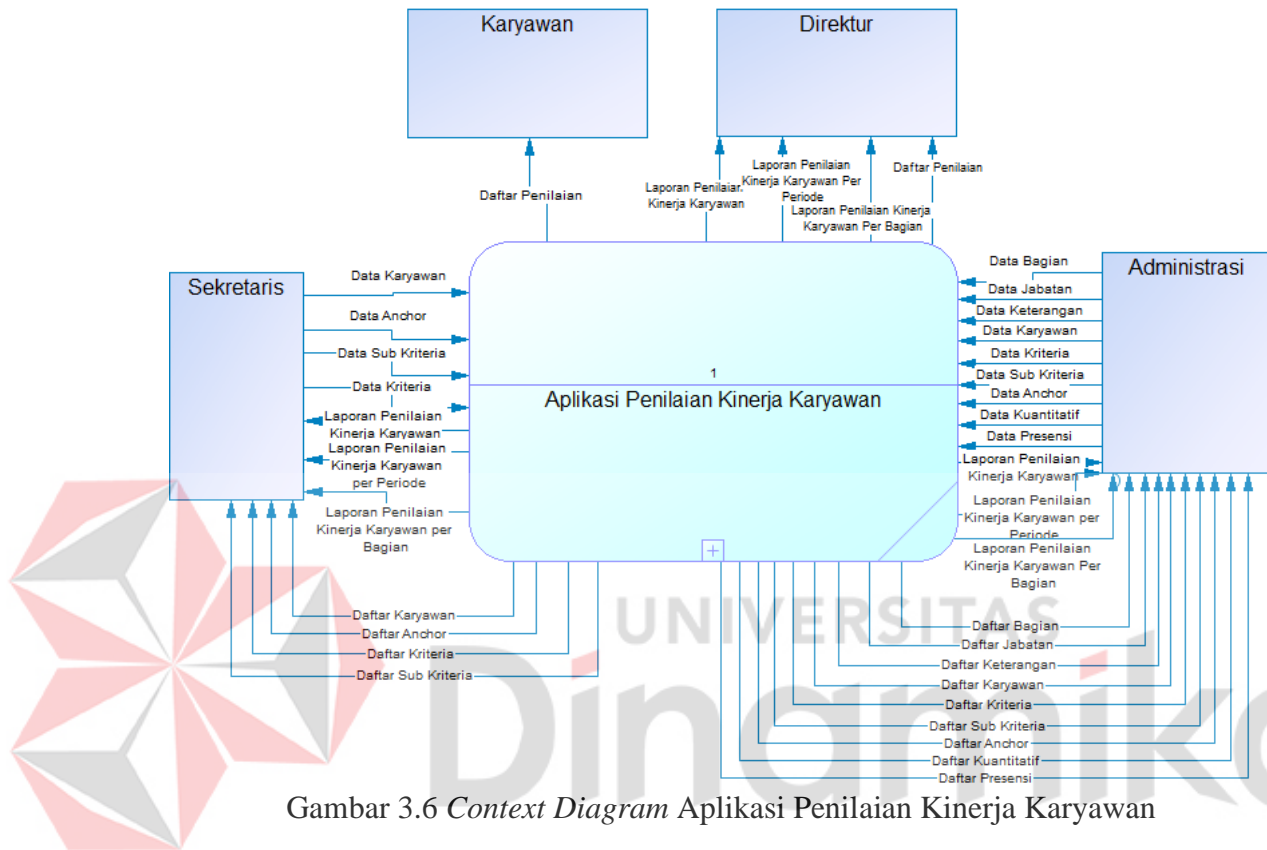
Gambar 3.5 System flow diagram penilaian kinerja karyawan

D. Data Flow Diagram

1. Context Diagram Atau Data Flow Diagram (DFD) Level 0

Context diagram atau bisa juga disebut *Data Flow Diagram* (DFD) level 0 ini akan menggambarkan ruang lingkup sistem yang akan diimplementasikan ke aplikasi

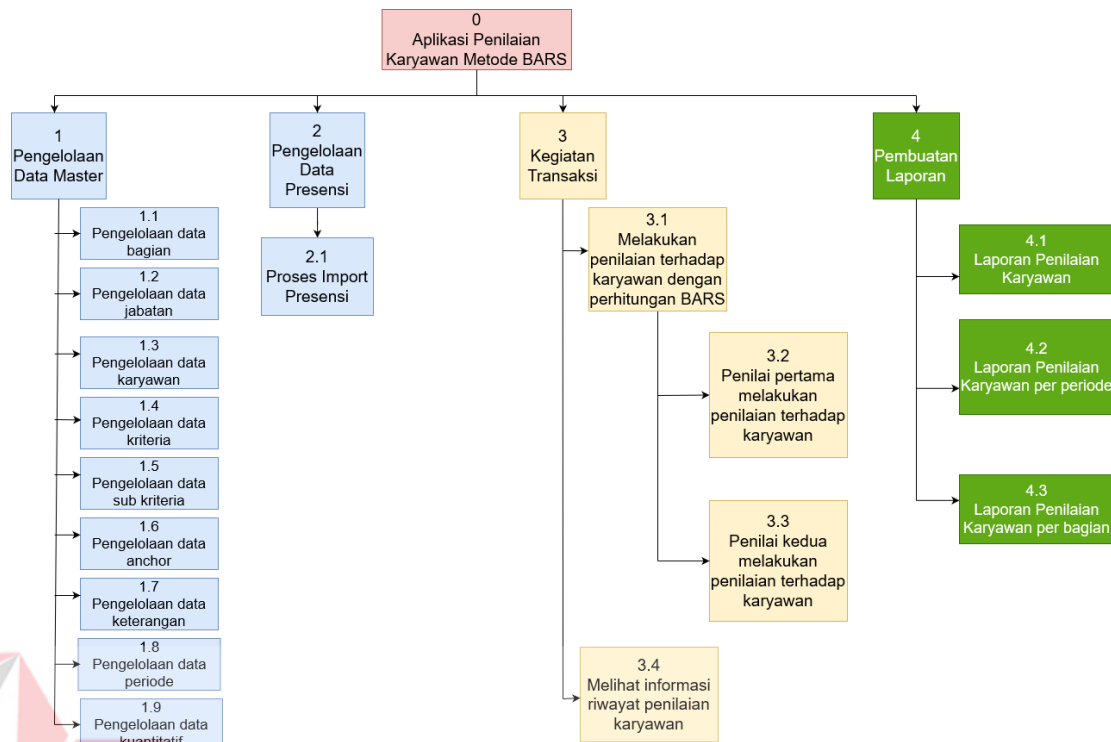
secara umum. Adapun context diagram dari aplikasi penilaian kinerja karyawan yakni mempunyai 4 entitas yaitu administrasi, direktur, sekretaris, dan karyawan. *Context Diagram* aplikasi penilaian kinerja ini dapat dilihat Gambar 3.6 berikut ini



Gambar 3.6 *Context Diagram* Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan

2. Diagram Jenjang

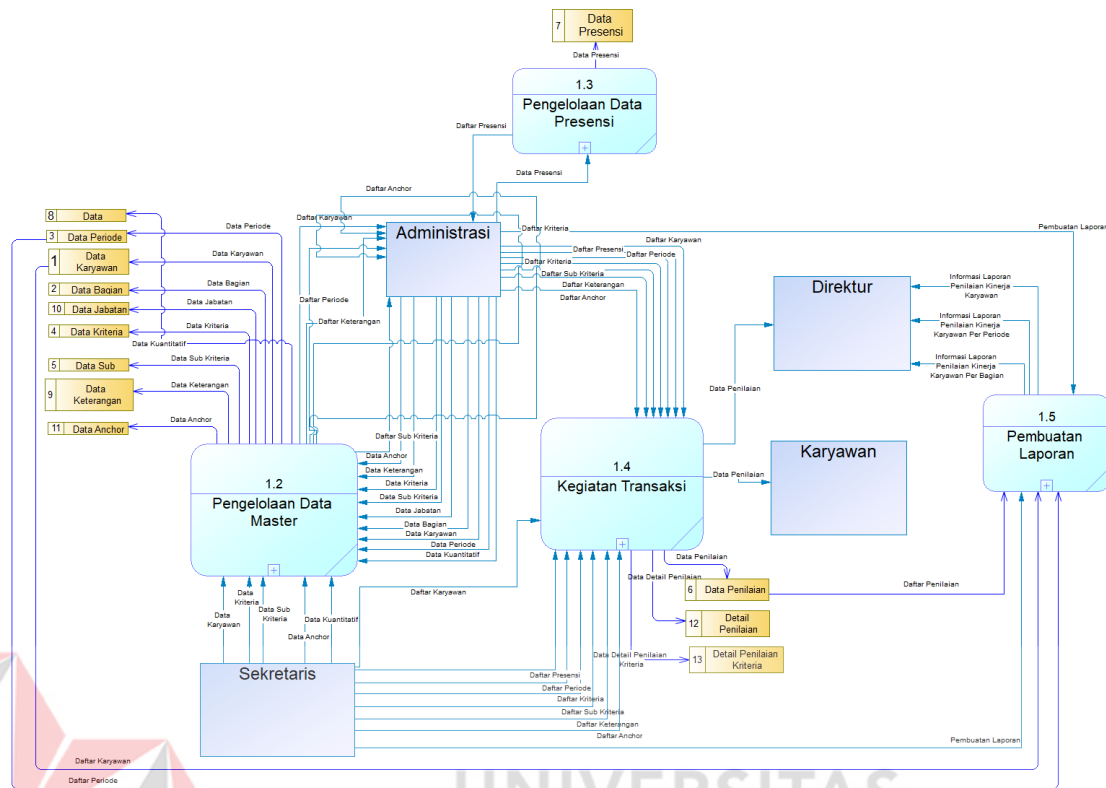
Diagram berjenjang atau *Hierarchical Input-Process-Output* (HIPO) adalah sebuah diagram yang menggambarkan input, proses dan output setiap fungsional. Diagram HIPO ini akan dapat dikembangkan lagi menjadi Data Flow Diagram Level 1 dan seterusnya. Adapun diagram jenjang ini akan menggambarkan sistem penilaian kinerja yang terdiri dari pengelolaan data, transaksi, dan pembuat laporan penilaian kinerja. Diagram berjenjang penilaian kinerja dapat dilihat Gambar 3.7 berikut ini



Gambar 3.7 Diagram Jenjang Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan

3. Data Flow Diagram Level 1

Data flow diagram (DFD) Level 1 adalah sebuah diagram yang menunjukkan bagaimana data masuk dan keluar dari proses yang ada pada DFD, proses ini dilakukan oleh *user* yang terkait. Diagram DFD memiliki level lebih detail dibandingkan context diagram yang sebelumnya telah dibuat. Kedua diagram tersebut saling terkait dan berkaitan dengan proses yang terjadi dalam sistem informasi tersebut. Pada Gambar 3.8 dibawah ini menghasilkan 4 proses dan 3 aktor yang terlibat dalam arus data penggunaan aplikasi penilaian kinerja karyawan. Adapun untuk *Data Flow Diagram Level 2* dapat dilihat pada lampiran 4.



Gambar 3.8 Data Flow Diagram Level 1 Decompose Proses Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan

E. Entity Relationship Diagram

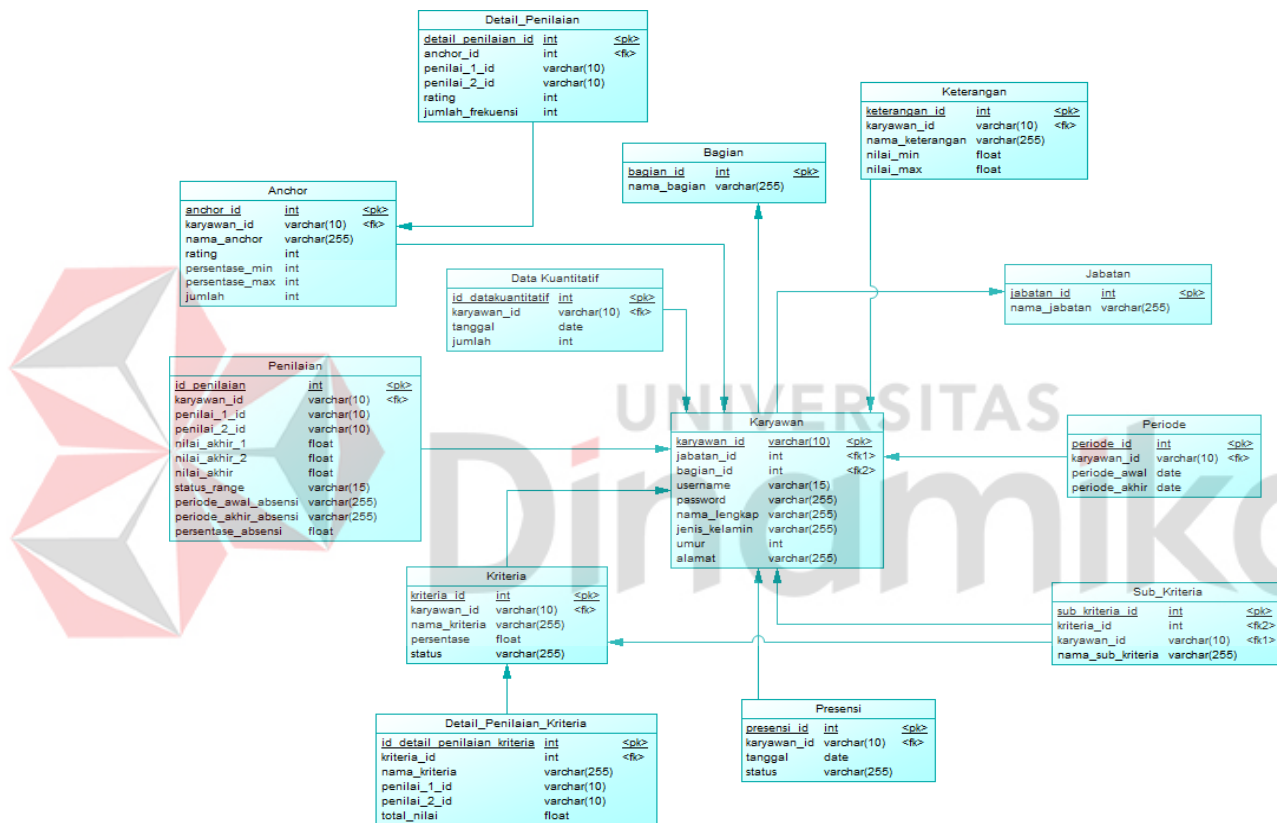
Entity Relationship Diagram (ERD) adalah penyingkatan dari dua model yang mempunyai tabel dan berhubungan antar relasi. Diagram model ini terdiri dari CDM dan PDM. Adapun *Conceptual Data Model* (CDM) adalah sebuah konsep database yang akan dibuat pada aplikasi, dan adapun *Physical Data Model* (PDM) adalah hasil dari generate dari *Conceptual Data Model* (CDM) yang terdiri *primary key*, *foreign key*, dan panjang data.

1. Conceptual Data Model

Conceptual Data Model merupakan diagram yang menggambarkan keseluruhan entitas dan struktur logika dari sebuah *database*. Adapun dalam penelitian ini menghasilkan 11 tabel yang terdiri dari 10 tabel pengelolaan master dan 1 tabel transaksi. Untuk diagram *Conceptual Data Model* dapat dilihat pada lampiran 3.

2. Physical Data Model

Physical Data Model merupakan diagram yang merupakan hasil dari *generate* dari *Conceptual Data Model*, dan ini merupakan diagram yang menunjukkan implemementasi hubungan antara entitas data yang sebelumnya telah dibuat dalam bentuk *Conceptual Data Model*. Adapun dalam penelitian ini menghasilkan 13 tabel yang terdiri dari 10 tabel pengelolaan master dan 3 tabel transaksi. Adapun Untuk diagram *Physical Data Model* dapat dilihat pada Gambar 3.9.



Gambar 3.9 Physical Data Model

F. Struktur Desain Basis Data

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, *Physical Data Model* adalah deskripsi dari struktur *database*. Setiap entitas dalam *Entity Relationship Diagram* akan diwujudkan menjadi tabel *database*. Informasi yang terdapat pada setiap tabel diantaranya nama tabel, tipe data, panjang data, dan deskripsi penggunaan tabel tersebut. Dapat dilihat pada lampiran 5.

G. Desain Antarmuka

Desain antarmuka atau *User Interface* adalah sebuah tampilan prototipe dari aplikasi, prototipe ini juga sebagai acuan saat merancang dan mengembangkan aplikasi. Ini adalah desain antarmuka fitur penilaian yang dapat dilihat sebagai berikut pada Gambar 3.10. Informasi lebih lanjut dari desain antarmuka dapat dilihat pada lampiran 6.

The screenshot shows a web application interface for 'CV. Lintas Nusa'. The main content area is titled 'Tambah Penilaian' (Add Evaluation). It contains several form fields: a text input for 'Karyawan' (Employee), a 'Penilaian Presensi' (Attendance Evaluation) section with 'Periode Awal' (Start Period) and 'Periode Akhir' (End Period) date pickers, a 'Persentase Kehadiran' (Attendance Percentage) input, and 'Keterangan Sub Kriteria' (Sub-criteria Description) and 'Anchor' inputs. Below this is a 'Penilaian Karyawan' (Employee Evaluation) section with 'Kriteria 1' (Criteria 1) and 'Persentase' (Percentage) inputs. At the bottom, there is a table with columns 'No', 'Keterangan', and 'Anchor'. The table contains one row with the number '1', the text 'Lorem ipsum', and the text 'Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing'. A 'Save' button is located at the bottom right of the form area.

Gambar 3.10 Desain Antarmuka Fitur Penilaian Kinerja Karyawan

3.4 Tahap *Construction*

3.4.1. Pengkodean

Pada tahapan pengkodean ini dilakukan pengembangan aplikasi oleh peneliti, aplikasi yang akan dikembangkan ada aplikasi penilaian kinerja karyawan yang berbasis website sesuai dengan tahap analisis dan perancangan yang telah dilakukan sebelumnya.

3.4.2. Pengujian

Pada tahap ini juga dilakukan proses pengujian aplikasi yang telah dibuat pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *black box testing*

3.5 Evaluasi Sistem

Pada tahapan evaluasi sistem ini dilakukan monitoring aplikasi penilaian kinerja karyawan dan rekapitulasi data penilaian kinerja karyawan, tahapan ini

dibutuhkan untuk dapat mengukur dampak yang diberikan oleh aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS).

3.6 Pembuatan Laporan

Tahap pembuatan laporan, peneliti akan mendokumentasikan keseluruhan dari penelitian tersebut mulai dari aplikasi dan dokumen untuk laporan tugas akhir yang mencakup topik, permasalahan, dan hasil pembahasan



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Kebutuhan Sistem

Kebutuhan sistem ini dilakukan untuk menentukan apa yang dibutuhkan dari segi perangkat lunak dan perangkat keras untuk aplikasi penilaian kinerja karyawan sebagai berikut.

4.1.1. Kebutuhan Perangkat Keras

Adapun untuk menjalankan aplikasi penilaian kinerja yang dikembangkan pada penelitian ini diperlukan kebutuhan perangkat keras. Untuk aplikasi website penilaian kinerja karyawan yang ditujukan untuk Administrasi, Direktur, sekretaris dan karyawan maka diperlukan perangkat keras yang memadai dan dapat dilihat pada Tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1 Kebutuhan Perangkat Keras

| Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan | |
|-------------------------------------|---------------------------|
| <i>Processor</i> | Intel Pentium 4 |
| <i>Memory</i> | 2 GB |
| <i>Storage</i> | 250 GB |
| Resolusi | 1024x680 Atau lebih besar |

4.1.2. Kebutuhan Perangkat Lunak

Adapun untuk menjalankan aplikasi penilaian kinerja yang dikembangkan pada penelitian ini diperlukan kebutuhan perangkat lunak. Untuk aplikasi website penilaian kinerja karyawan yang ditujukan untuk Administrasi, direktur, sekretaris dan karyawan maka diperlukan perangkat lunak agar dapat menjalankan aplikasi penilaian kinerja dan dapat dilihat pada Tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2 Kebutuhan Perangkat Lunak

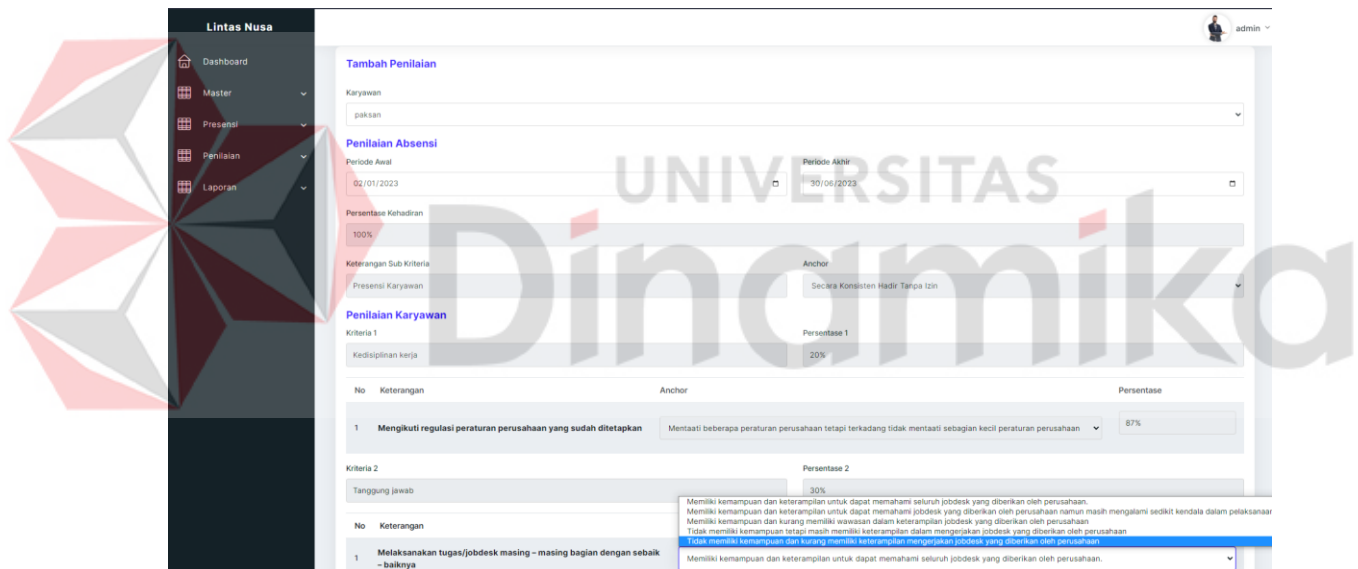
| Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan | |
|-------------------------------------|---|
| <i>Operating System (OS)</i> | Setidaknya menggunakan Windows 7 |
| <i>Web Browser</i> | Firefox, Chrome, Brave, Opera, Microsoft Edge dan lain - lain |
| <i>Web Server</i> | XAMPP (APACHE) |
| <i>Database</i> | Mysql |
| Bahasa Pemrograman | PHP (<i>Hypertext Preprocessor</i>) PHP >= 7.2.5 |
| Text Editor | Sublime Text 3 dan Visual Studio Code |

4.2 Implementasi Sistem

Implementasi sistem ini adalah sebuah langkah yang dilakukan setelah kebutuhan sistem sudah terpenuhi yang sebelumnya juga sudah dilakukan proses analisis dan perancangan. Berikut adalah beberapa tampilan dari halaman aplikasi penilaian kinerja karyawan

4.2.1. Implementasi Halaman Penilaian Kinerja Karyawan Penilai

Halaman ini merupakan halaman penilaian kinerja yang menampilkan karyawan yang akan dinilai yang dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini. Halaman penilaian ini akan memuat beberapa data yang dibutuhkan saat penilaian seperti karyawan, presensi, periode, kriteria, dan anchor. Implementasi halaman lainnya dapat dilihat pada lampiran 7.



Gambar 4.1 Implementasi Sistem Halaman Penilaian Kinerja Karyawan

4.2.2. Implementasi Rumus Perhitungan Kuantitatif Pada Sub Kriteria

Pada Gambar 4.2 dan Gambar 4.3 dibawah ini terdapat rumus perhitungan dari salah satu fitur dari aplikasi penilaian kinerja karyawan, fitur ini terdapat pada pengelolaan data kuantitatif yang dimana terdapat 2 macam untuk menentukan nilai persentase yaitu naik atau turun. Sebelum menggunakan fitur ini *user* (penilai) melakukan *setting* terdahulu untuk menentukan sub kriteria mana yang akan di-kuantitatifkan dengan mengakses fitur sub kriteria, setelah itu *user* (penilai) mengakses

fitur kuantitatif untuk menambahkan data kuantitatif dengan cara *import excel*, dan tahap terakhir aplikasi akan menghitung otomatis data kuantitatif *excel* yang telah di-*import*.

```
if ($sub->status_persentase == 'turun') {
    $persentase = 100 - ($kuantitatif / (24 * 6)) * 100;
    $persentase = intval(round($persentase));
}
```

Gambar 4.2 Implementasi rumus perhitungan data kuantitatif (Turun)

```
} elseif ($sub->status_persentase == 'naik') {
    $persentase = ($kuantitatif / (24 * 6)) * 100;
    $persentase = intval(round($persentase));
}
```

Gambar 4.3 Implementasi rumus perhitungan data kuantitatif (Naik)

A. Penjelasan *code* perhitungan data kuantitatif

Berikut adalah penjelasan *code* yang ada pada fitur data kuantitatif dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Penjelasan rumus fitur kuantitatif

| Variabel Aplikasi | Penjelasan |
|---|---|
| \$kuantitatif | Pada variabel ini adalah untuk menyimpan/menghitung seluruh jumlah <i>file excel</i> yang telah di- <i>import</i> , pada kasus ini yaitu data pelanggaran |
| 24 | Pada variabel ini adalah jumlah hari kerja karyawan yang telah ditetapkan oleh pihak CV. Lintas Nusa |
| 6 | Pada variabel ini adalah periode penilaian atau jumlah bulan saat melakukan penilaian kinerja karyawan, pada kasus ini perusahaan CV. Lintas Nusa melakukan penilaian kinerja karyawan 6 bulan sekali atau 1 semester |
| 100 | Pada variabel ini digunakan untuk mengkonversi atau mengubah nilai menjadi persentase |
| \$persentase | Pada variabel ini untuk menyimpan hasil nilai akhir yang melalui tahapan perhitungan |
| Contoh Perhitungan Data Kuantitatif (Naik) | Contoh Perhitungan Data Kuantitatif (Turun) |
| $\$persentase = (\$kuantitatif / (24*6)) * 100$ | $\$persentase = 100 - (\$kuantitatif / (24*6))$ |
| $\$persentase = (20/144) * 100$ | $* 100$ |
| $\$persentase = 0,13 * 100$ | $\$persentase = 100 - (20/144) * 100$ |

\$persentase = 13%

\$persentase = 100 – (0,13 * 100)

\$persentase = 100 – 13

\$persentase = 87%

4.2.3. Implementasi Rumus Perhitungan Data Presensi Karyawan

Pada Gambar 4.4 dibawah ini terdapat rumus perhitungan dari salah satu fitur dari aplikasi penilaian kinerja karyawan, fitur ini terdapat pada pengelolaan data presensi karyawan setelah itu *user* (penilai) menambahkan data presensi dengan cara *import excel*, dan tahap terakhir aplikasi akan menghitung otomatis data presensi karyawan *excel* yang telah di-*import*.

```
$persentase = ($presensi / (24 * 6)) * 100;
```

Gambar 4.4 Implementasi rumus perhitungan data presensi

A. Penjelasan *code* perhitungan data presensi karyawan

Berikut adalah penjelasan *code* yang ada pada fitur presensi karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Penjelasan rumus fitur presensi

| Variabel Aplikasi | Penjelasan |
|--|---|
| \$presensi | Pada variabel ini adalah untuk menyimpan/menghitung seluruh total jumlah hadir pada <i>file excel</i> yang telah di- <i>import</i> , pada kasus ini yaitu data presensi karyawan |
| 24 | Pada variabel ini adalah jumlah hari kerja karyawan yang telah ditetapkan oleh pihak CV. Lintas Nusa |
| 6 | Pada variabel ini adalah periode penilaian atau jumlah bulan saat melakukan penilaian kinerja karyawan, pada kasus ini perusahaan CV. Lintas Nusa melakukan penilaian kinerja karyawan 6 bulan sekali atau 1 semester |
| 100 | Pada variabel ini digunakan untuk mengkonversi atau mengubah nilai menjadi persentase |
| \$persentase | Pada variabel ini untuk menyimpan hasil nilai akhir yang melalui tahapan perhitungan |
| Contoh Perhitungan Data Presensi Karyawan | |
| \$persentase = (\$presensi / (24*6)) * 100 | |
| \$persentase = (122/144) * 100 | |
| \$persentase = 0,847 * 100 | |
| \$persentase = 84,7% | |

4.2.4. Implementasi Halaman Laporan Penilaian Kinerja Karyawan

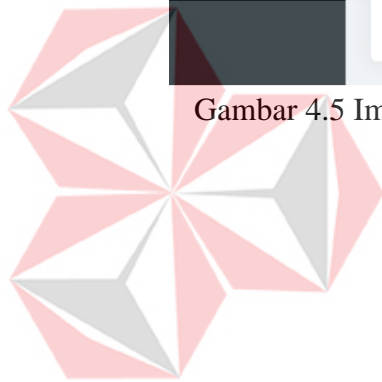
Halaman ini merupakan halaman laporan penilaian kinerja yang menampilkan beberapa filter yang akan dicetak oleh penilai yang dapat dilihat pada Gambar 4.5 dan

output laporan dapat dilihat pada Gambar 4.6 berikut ini. Halaman laporan disini mempunyai beberapa filter seperti filter terendah-tertinggi, bagian, periode yang akan dicetak. Implementasi halaman lainnya dapat dilihat pada lampiran 7.

The screenshot shows a web application interface for 'Lintas Nusa'. The sidebar menu includes: Dashboard, Master, Presensi, Penilaian, and Laporan. The main content area is titled 'Laporan Penilaian Karyawan' and includes a search bar and a table of employee performance data. The table has columns for No, Bagian, Karyawan, Nilai Akhir, Keterangan, Periode Awal, and Periode Akhir. The data is as follows:

| No | Bagian | Karyawan | Nilai Akhir | Keterangan | Periode Awal | Periode Akhir |
|----|----------------------------|----------|-------------|------------|-----------------|---------------|
| 1 | administrasi | udin | 3.7625 | Baik | 10 October 2022 | 17 March 2023 |
| 2 | pengadaan inventory gudang | dino | 3.8625 | Baik | 10 October 2022 | 17 March 2023 |
| 3 | operator mesin | rina | 3.9875 | Baik | 10 October 2022 | 17 March 2023 |
| 4 | operator mesin | arnold | 4.1375 | Baik | 10 October 2022 | 17 March 2023 |
| 5 | administrasi | paksan | 3.825 | Baik | 10 October 2022 | 17 March 2023 |

Gambar 4.5 Impelementasi Sistem Halaman Laporan Penilaian Kinerja Karyawan



UNIVERSITAS
Dinamika



DIGITAL PRINTING & OFFSET

Jl. Kalidami No. 51 Surabaya

Telp. 031.59360802/Fax. 031 591 5438

Laporan Penilaian Karyawan

| No | Bagian | Karyawan | Nilai Akhir | Keterangan | Periode Awal | Periode Akhir |
|----|----------------------------|----------|-------------|------------|-----------------|---------------|
| 1 | administrasi | udin | 3.7625 | Baik | 10 October 2022 | 17 March 2023 |
| 2 | pengadaan inventory gudang | dino | 3.8625 | Baik | 10 October 2022 | 17 March 2023 |
| 3 | operator mesin | rina | 3.9875 | Baik | 10 October 2022 | 17 March 2023 |
| 4 | operator mesin | arnold | 4.1375 | Baik | 10 October 2022 | 17 March 2023 |
| 5 | administrasi | paksan | 3.825 | Baik | 10 October 2022 | 17 March 2023 |

Gambar 4.6 *Output* laporan penilaian kinerja karyawan

4.3 Pengujian Sistem

Tahap pengujian sistem adalah tahap yang digunakan untuk mengetahui apakah aplikasi yang telah dibuat bekerja dengan baik atau tidak dengan menguji fungsi-fungsi yang ada di dalamnya. Terdapat 12 fungsi pada aplikasi penilaian kinerja karyawan yang telah diuji. Informasi hasil pengujian dari pengembangan aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* di CV. Lintas Nusa. Informasi lebih detail dapat dilihat pada lampiran 8.

4.3.1. Hasil Pengujian Sistem

Tahap hasil pengujian sistem merupakan tahap di mana memberikan bukti bahwa sannya sistem yang telah diuji berhasil. Berikut adalah tabel hasil pengujian sistem yang dapat dilihat pada Tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Sistem Blackbox Fitur Aplikasi Penilaian Kinerja

| No | Fungsi | Rata – Rata Jumlah Pengujian | Rata-Rata Hasil Pengujian |
|------------------------|------------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| 1 | Pengelolaan Bagian | 3,6 | 100% |
| 2 | Pengelolaan Jabatan | 3,6 | 100% |
| 3 | Pengelolaan Keterangan | 3,6 | 100% |
| 4 | Pengelolaan Karyawan | 4,3 | 100% |
| 5 | Pengelolaan Kriteria | 3 | 100% |
| 6 | Pengelolaan Sub Kriteria | 5,3 | 100% |
| 7 | Pengelolaan Anchor | 4,3 | |
| 8 | Pengelolaan Kuantitatif | 4 | 100% |
| 9 | Pengelolaan Periode | 4 | 100% |
| 10 | Pengelolaan Data Presensi | 2 | 100% |
| 11 | Penilaian Kinerja Karyawan | 2 | 100% |
| 12 | Laporan Penilaian Kinerja Karyawan | 3,5 | 100% |
| Hasil Pengujian | | | 100% |

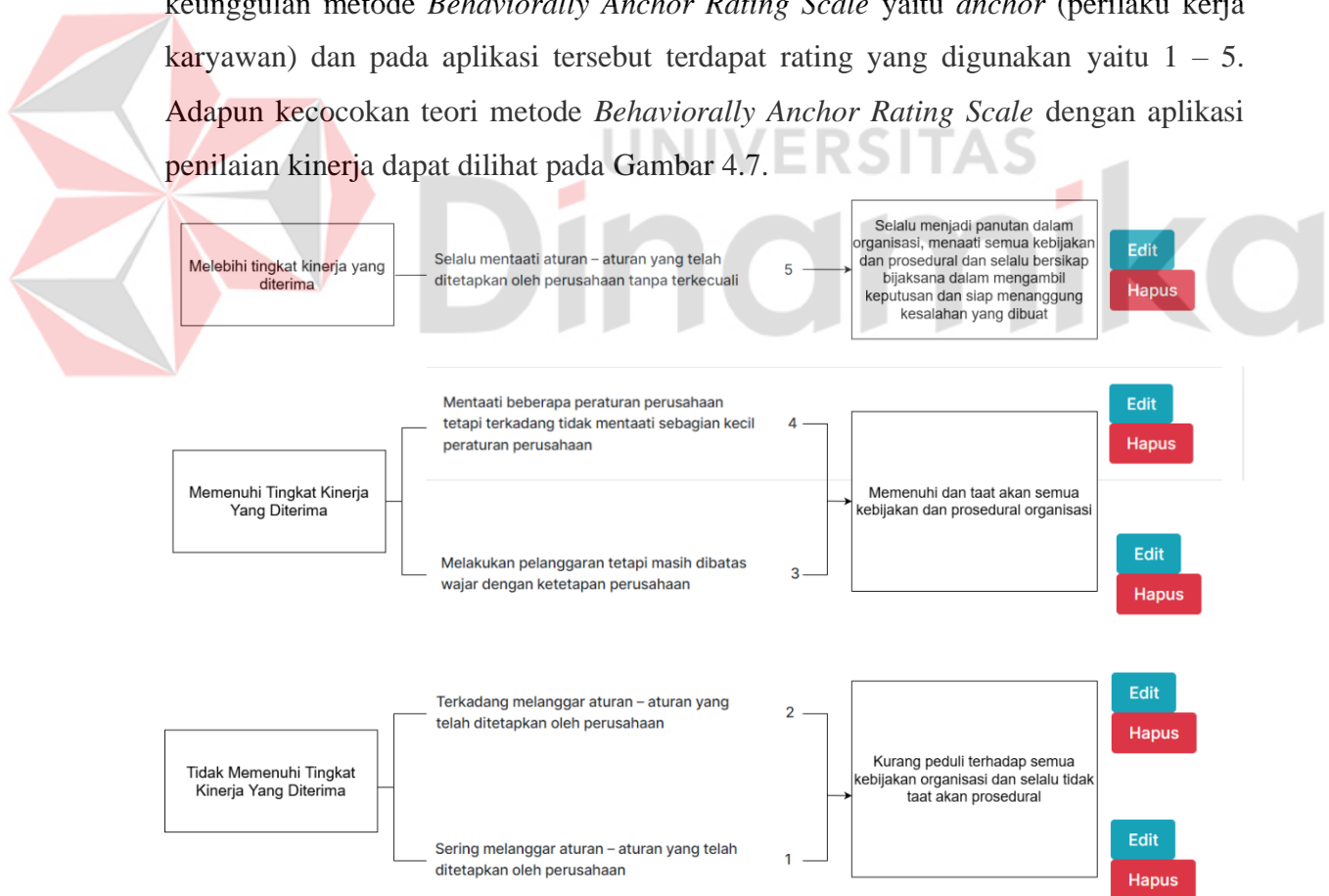
4.4 Evaluasi Sistem

Evaluasi sistem adalah tahap yang dilakukan setelah pengujian fungsi sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan telah selesai. Evaluasi disini terdapat 3 macam yaitu evaluasi penerapan metode BARS yang dimana membahas apakah teori BARS sesuai dengan penerapan aplikasi penilaian kinerja. Setelah itu terdapat Evaluasi perhitungan sistem penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pengujian menggunakan perhitungan secara manual untuk mengetahui akurasi perhitungan data

nilai akhir kinerja dan yang terakhir ada evaluasi proses aliran penilaian kinerja karyawan yang membahas waktu untuk melakukan proses penilaian kinerja.

4.4.1. Evaluasi Penerapan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale*

Berdasarkan penerapan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* yang telah dilakukan, pemilihan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* adalah yang paling tepat pada studi kasus ini dikarenakan kriteria yang ada sebelumnya pada CV. Lintas Nusa dapat dikombinasikan dengan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* sehingga menghasilkan penilaian yang dapat mengukur kinerja dengan menggabungkan perilaku dari karyawan tersebut dan juga dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Teori *Behaviorally Anchor Rating Scale* tersebut sudah cocok dengan aplikasi penilaian kinerja, yang dimana aplikasi sudah memuat salah satu keunggulan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* yaitu *anchor* (perilaku kerja karyawan) dan pada aplikasi tersebut terdapat rating yang digunakan yaitu 1 – 5. Adapun kecocokan teori metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* dengan aplikasi penilaian kinerja dapat dilihat pada Gambar 4.7.



Gambar 4.7 Evaluasi Penerapan Metode BARS

4.4.2. Evaluasi Perhitungan Aplikasi Penilaian Kinerja

Pada tahapan evaluasi disini dilakukan evaluasi perhitungan penilaian kinerja karyawan yang bekerja pada aplikasi, hal ini untuk dapat mengatasi masalah yang terjadi pada perusahaan CV. Lintas Nusa, yang sebelumnya masih terdapat kesalahan perhitungan sekitar 20%. Adapun pada tahapan evaluasi perhitungan penilaian kinerja karyawan dilakukan perhitungan *manual* dan dilakukan perbandingan hasil nilai akhir kinerja dengan aplikasi dan perhitungan *manual*. Adapun evaluasi perhitungan sistem dapat dilihat pada Tabel 4.6 dan Tabel 4.7.

Tabel 4.6 Evaluasi Perhitungan Aplikasi Penilaian Kinerja

| No | Kriteria | Bobot | Sub Kriteria | Nilai | | |
|----------------------------|--------------------|-------|---|--|------------------------|---------------------|
| | | | | Anchor | Rating (Administarasi) | Rating (Sekretaris) |
| 1 | Kedisiplinan Kerja | 20% | Presensi Karyawan | Secara konsisten hadir tanpa izin | 5 | - |
| | | | Mengikuti regulasi peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan | Mentaati beberapa peraturan perusahaan tetapi terkadang tidak mentaati sebagian kecil peraturan perusahaan | 4 | 4 |
| Perhitungan (Administrasi) | | | : $(5 + 4)/2 * 20\% : 0,9$ | | | |
| Perhitungan (Sekretaris) | | | : $(4)/1 * 20\% : 0,4$ | | | |
| 2 | Tanggung jawab | 30% | Melaksanakan tugas/jobdesk masing – masing bagian dengan sebaik – baiknya | Memiliki kemampuan dan kurang memiliki wawasan dalam keterampilan jobdesk yang diberikan oleh perusahaan | 3 | 5 |
| | | | Mempunyai peran aktif dalam belajar menyesuaikan diri | Mempunyai kekonsisten peduli dalam belajar penyesuaian diri dan semangat dalam mempelajari lingkungan kerjanya | 5 | 3 |
| Perhitungan (Administrasi) | | | : $(3 + 5)/2 * 30\% : 1,2$ | | | |
| Perhitungan (Sekretaris) | | | : $(5 + 3)/2 * 30\% : 1,2$ | | | |
| 3 | Sikap | 15% | Mendengarkan dan mengikuti | Sesekali tidak melakukan | 4 | 4 |

| No | Kriteria | Bobot | Sub Kriteria | Nilai | | |
|----------------------------|-----------|-------|--|--|-----------------------|---------------------|
| | | | | Anchor | Rating (Administrasi) | Rating (Sekretaris) |
| | | | apa yang diperintahkan oleh atasan | perintah atasan tetapi masih dalam batasan wajar perusahaan | | |
| | | | Berbuat baik dan mempunyai sifat kooperatif dengan sesama karyawan | Mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan baik tetapi terkadang tidak dapat menyelesaikan masalah kerja tim | 4 | 5 |
| Perhitungan (Administrasi) | | | : $(4 + 4)/2 * 15\%$: 0,6 | | | |
| Perhitungan (Sekretaris) | | | : $(4 + 5)/2 * 15\%$: 0,675 | | | |
| 4 | Kuantitas | 20% | Menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan | Dapat menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan terkadang pengerjaannya kurang baik | 4 | 4 |
| Perhitungan (Administrasi) | | | : $(4)/1 * 20\%$: 0,8 | | | |
| Perhitungan (Sekretaris) | | | : $(4)/1 * 20\%$: 0,8 | | | |
| 5 | Kualitas | 15% | Menuntaskan pekerjaan dengan kualitas yang setara (ditetapkan oleh perusahaan) atau dapat lebih baik dari standar perusahaan | Kualitas hasil pekerjaan yang tidak memenuhi standar perusahaan dan permintaan klien | 3 | 3 |
| Perhitungan (Administrasi) | | | : $(3)/1 * 15\%$: 0,45 | | | |
| Perhitungan (Sekretaris) | | | : $(3)/1 * 15\%$: 0,45 | | | |

Tabel 4.7 Penjumlahan Nilai Akhir Kinerja

| Nilai Akhir (Administrasi) | Nilai Akhir (Sekretaris) |
|---------------------------------------|--|
| $0,9 + 1,2 + 0,6 + 0,8 + 0,45 = 3,95$ | $0,4 + 1,2 + 0,675 + 0,8 + 0,45 = 3,525$ |
| Perbandingan Hasil Nilai Akhir | |
| $(3,95 + 3,525)/2 = 3,7375$ | |
| Keterangan Nilai Akhir | |
| 3,7375 (Baik) | |

| No | Karyawan | Nilai 1 | Nilai 2 | Nilai Akhir | Keterangan | Status | Status Range | Aksi |
|----|----------|---------|---------|-------------|------------|---------------|--------------|--------|
| 1 | paksan | 3.95 | 3.525 | 3.7375 | Baik | Sudah dinilai | Normal | Detail |

Gambar 4.8 Hasil hitung pada aplikasi penilaian kinerja

Berdasarkan Gambar 4.8, Kesimpulan akhir menunjukkan bahwasannya karyawan yang bernama Paksan mendapat nilai kinerja sebesar 3,7375 yang nilai ini masuk dalam kategori “Baik”. Dari kesimpulan yang sudah didapatkan bahwasannya perhitungan penilaian kinerja dan untuk menentukan nilai kategori sudah benar.

4.4.3. Evaluasi Proses Aliran Penilaian Kinerja Karyawan

Setelah itu, akan dilakukan perbandingan evaluasi terhadap proses penilaian kinerja saat ini dengan proses sistem penilaian kinerja yang telah dirancang. Berikut pada Tabel 4.8 adalah perbandingan rinci antara proses penilaian saat ini dengan sistem penilaian yang sudah dirancang.

Tabel 4.8 Evaluasi Proses Penilaian Kinerja Karyawan

| Proses Penilaian Kinerja Saat Ini | | Proses Penilaian Kinerja Baru | |
|--|--------|---|--------|
| Kegiatan | Waktu | Kegiatan | Waktu |
| - Direktur mencetak <i>form</i> penilaian kinerja atau menggunakan laporan secara lisan | 1 hari | - Input data <i>master</i> | 1 hari |
| - Direktur membuat perhitungan penilaian kinerja dan <i>entry</i> dalam <i>excel</i> | 3 hari | - Melakukan penilaian kinerja karyawan dengan periode yang telah ditentukan | 2 hari |
| - Direktur merekap hasil penilaian kinerja karyawan | 2 hari | - Merekap hasil akhir laporan penilaian kinerja karyawan | |
| - Direktur melakukan cetak hasil laporan penilaian kinerja karyawan dan pengarsipan laporan penilaian kinerja karyawan | 2 hari | - Cetak laporan hasil akhir penilaian kinerja karyawan | |

| | | | |
|--|---|--|---|
| <p>Kesimpulan : Proses penilaian kinerja saat ini memerlukan waktu lama, karena direktur setelah melakukan pencatatan nilai pada form, direktur melakukan <i>entry</i> nilai untuk perhitungan pada aplikasi <i>excel</i> dan melakukan pengarsipan hasil laporan penilaian kinerja karyawan</p> | <p>Prakira Waktu Yang diperlukan : >7 hari</p> | <p>Kesimpulan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proses penilaian kinerja dengan menggunakan aplikasi dapat menghitung nilai secara otomatis dan meminimalisir terjadinya kesalahan perhitungan. - Proses arsip laporan pada bagian penilai dapat dilakukan dengan menggunakan fitur yang telah disediakan pada aplikasi | <p>Prakira Waktu Yang diperlukan : 3 hari</p> |
|--|---|--|---|

4.5 Hasil Pembahasan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale*

Penelitian ini menghasilkan sebuah aplikasi penilaian kinerja karyawan yang dapat diakses secara *real time*, sehingga dapat memudahkan pengguna dari pihak administrasi, direktur, sekretaris dan karyawan dalam melakukan monitoring nilai kinerja karyawan, proses penilaian kinerja hingga pembuatan laporan penilaian kinerja karyawan. Sehingga penilai tidak perlu lagi menghitung nilai kinerja karyawan secara manual melainkan langsung melalui aplikasi dan dapat terhitung secara otomatis. Aplikasi penilaian kinerja karyawan juga memudahkan pihak direktur sehingga direktur hanya memonitor hasil penilaian kinerja dan melakukan perekapan hasil akhir penilaian kinerja karyawan. Dari pihak karyawan aplikasi ini dapat mengurangi ketidakpuasan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan aplikasi untuk memantau nilai kinerja dari masing – masing karyawan.

Adapun aplikasi penilaian kinerja karyawan ini menghasilkan beberapa fitur diantaranya seperti fitur *dashboard*, pengelolaan jabatan, pengelolaan bagian, pengelolaan karyawan, pengelolaan kriteria, pengelolaan sub kriteria, pengelolaan *anchor* pengelolaan keterangan, pengelolaan periode, pengelolaan data presensi, pengelolaan data kuantitatif, penilaian kinerja dengan *Behaviorally Anchor Rating Scale*, dan laporan penilaian kinerja karyawan.

Berikut adalah hasil kuesioner yang ditujukan kepada pihak CV. Lintas Nusa yaitu bagian administrasi, direktur, sekretaris, dan karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Kuesioner Pembahasan

| Pertanyaan | Jawaban |
|--|---------|
| Apakah aplikasi ini dapat membantu pihak CV. Lintas Nusa terkhususnya dalam proses penilaian kinerja karyawan? | YA |
| Apakah aplikasi ini dapat melakukan monitoring terhadap data penilaian kinerja karyawan? | YA |
| Apakah semua fungsi aplikasi penilaian kinerja karyawan dapat berfungsi secara normal? | YA |
| Apakah aplikasi ini dapat mengatasi perhitungan yang sebelumnya masih mengalami kesalahan? | YA |
| Apakah aplikasi ini dapat melakukan penilaian kinerja karyawan secara efisien daripada proses sebelum adanya aplikasi penilaian, sehingga saat melakukan proses penilaian kinerja karyawan hanya membutuhkan waktu 3 hari? | YA |
| Apakah aplikasi ini dapat menawarkan data penilaian secara <i>real time</i> ? | YA |
| (Untuk Karyawan) Apakah dengan penggunaan aplikasi ini dapat mengurangi ketidakpuasan karyawan saat menghasilkan nilai akhir kinerja? | YA |

4.6 User Acceptance Test

Pada tahapan ini dilakukan pengujian aplikasi terhadap *user* yaitu bagian administrasi, direktur, sekretaris, dan karyawan yang dimana tujuan pengujian ini untuk mengetahui apakah fungsi yang terdapat pada aplikasi dapat bekerja dengan baik dan diterima. Untuk hasilnya pada pengguna administrasi terdapat 42 *test case* dan keseluruhannya dapat diterima mulai dari pencatatan data, melakukan penilaian kinerja hingga pembuatan laporan, untuk pengguna sekretaris terdapat 18 *test case* dan keseluruhannya dapat diterima mulai dari pencatatan data, melakukan penilaian kinerja hingga pembuatan laporan, untuk pengguna direktur terdapat 5 *test case* dan keseluruhannya dapat diterima mulai dari melihat riwayat penilaian kinerja karyawan yang telah dilakukan hingga pembuatan laporan, dan untuk pengguna karyawan terdapat 2 *test case* dan keseluruhannya dapat diterima. Berdasarkan pengujian UAT dapat disimpulkan bahwasannya aplikasi ini dapat diterima oleh pengguna. Informasi detail dapat dilihat pada lampiran 10

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil implementasi dan hasil pengujian yang dilakukan pada pengembangan aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* pada CV. Lintas Nusa, sehingga diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* telah bekerja secara efisien yang hanya memakan waktu 3 hari dalam melakukan proses penilaian dan dapat mengatasi kesalahan perhitungan nilai kinerja dengan dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi proses alur penilaian kinerja karyawan.
2. Aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* dapat mengurangi ketidakpuasan karyawan dengan melakukan kuesioner hasil dari aplikasi penilaian selain itu aplikasi ini menggunakan penilaian yang terukur dengan memanfaatkan salah satu fitur pada metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* yaitu penggunaan *anchor*.
3. Pada 12 fungsi aplikasi penilaian kinerja karyawan perhitungan *Behaviorally Anchor Rating Scale* telah dilakukan pengujian dengan metode *blackbox testing* dan didapatkan persentase keberhasilan 100%.

5.2 Saran

Berdasarkan aplikasi penilaian kinerja karyawan yang telah dikembangkan maka dibutuhkan pengembangan lebih lanjut seperti mengintegrasikan sistem *fingerprint* kehadiran ke dalam aplikasi penilaian kinerja karyawan sehingga dapat melakukan perhitungan secara lansung tanpa perlu menggunakan file *import excel*, selain itu aplikasi ini dapat dikembangkan menjadi aplikasi *mobile* sehingga dapat memudahkan mobilitas pengguna saat menggunakan aplikasi penilaian kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133–140.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Dharma Putra, Y., Kumara, I. N. S., Ariyani, N. W. S., & Swamardika, I. B. A. (2021). Literature Review Analisis Kinerja SDM Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS). *Majalah Ilmiah Teknologi Elektro*, 20(1), 103. <https://doi.org/10.24843/mite.2021.v20i01.p12>
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- Hartanto, A. I. (2022). *Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale pada CV Deny Aluminium Berbasis Website*. <https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/6754/>
- Prasetyawan, H. (2021). *Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Berbasis Website Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (Studi Kasus : SMPN 26 Surabaya)*. <https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/5508/>
- Pratama, D. P. Y. (2022). *Rancang Bangun Aplikasi Tracer Study Berbasis Website pada SMAN 20 Surabaya*.
- Pressman. (2015). *Rekayasa Perangkat Lunak : Pendekatan Praktisi Buku I*.
- Rouza, E., & Yanto, B. (2020). Penerapan Bars (Behaviorally Anchor Rating Scale) Berbasis Web Dalam Penilaian Kinerja Karyawan. *ZONasi: Jurnal Sistem Informasi*, 1(2), 115–129. <https://doi.org/10.31849/zn.v1i2.3690>
- Sari, N., & Mardalena, E. (2021). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 2(1), 36–46.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3),

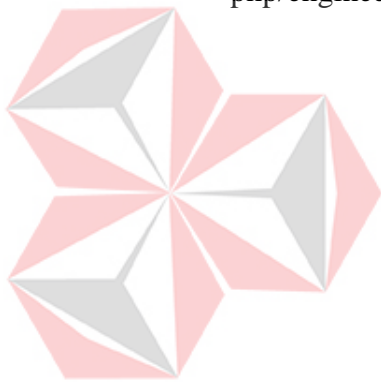
170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group.

Taufik, T., Fithri, P., & Prathama, Y. E. (2016). Perancangan Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dengan metode MBO dan BARS (Studi Kasus PLTA Maninjau). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 13(2), 760. <https://doi.org/10.25077/josi.v13.n2.p760-770.2014>

Utari, L. P. S., & Palguna, I. G. R. (2020). Implementasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. GAE. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(5), 5–24.

Wahyuni, A. T., Triwibisono, C., & ... (2021). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Divisi Harvesting Pt Xyz Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scales (bars). *EProceedings ...*, 8(5), 7767–7776. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/engineering/article/view/16384%0Ahttps://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/engineering/article/view/16384/16097>



UNIVERSITAS
Dinamika