

RANCANG BANGUN SISTEM PENILAIAN KINERJA PADA PT.M2S

by Bangkit Indra Lesmana

Submission date: 30-Aug-2020 05:48PM (UTC+0500)

Submission ID: 1376265907

File name: doc-_bangkit_TA_edit_1_2982020.doc (1.79M)

Word count: 7272

Character count: 44463

TUGAS AKHIR
RANCANG BANGUN SISTEM PENILAIAN
KINERJA PADA PT.M2S



BANGKIT INDRA LESMANA
NPM : 17120011

12 **DOSEN PEMBIMBING**
Emmy Wahyuningtyas, S.Kom, M.MT

PROGRAM STUDI TEKNIK INFORMATIKA
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS WIJAYA KUSUMA SURABAYA
SURABAYA
2020

RANCANG BANGUN SISTEM PENILAIAN KINERJA PADA PT M2S

Bangkit Indra Lesmana
Program Studi Teknik Informatika Fakultas Teknik
Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
Bangkitindra.L@gmail.com

ABSTRAK

PT M2S merupakan perusahaan yang bergerak di bidang property. Penilaian kinerja karyawan merupakan satu proses yang harus dilakukan perusahaan untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, tetapi penilaian kinerja karyawan yang di terapkan di PT M2S belum memenuhi standart karena penilaiannya hanya dilakukan dengan melihat hasil fisiknya.

Penelitian ini diawali dengan menilai kemampuan kinerja masing-masing karyawan, kedisiplinan karyawan, ketetapan waktu mengerjakan saat mendapat perintah dari pimpinan, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu perusahaan.

Setelah mengetahui masalah yang terjadi pada PT M2S maka peneliti memutuskan untuk membuat aplikasi web penilaian kinerja, Aplikasi ini di anggap mampu mengatasi masalah penilaian kinerja karyawan pada perusahaan, Aplikasi ini juga menyediakan akses untuk mengisi kuisioner kepada setiap manager agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam memberikan penilaian terhadap karyawan.

Dengan adanya Aplikasi ini, PT. M2S mendapat kemudahan dalam proses penilaian kinerja karyawan. Aplikasi ini menghasilkan Laporan Analisa Penilaian untuk direktur yang dikembangkan dengan metode *Graphic Rating Scale*.

Kata kunci: *Penilaian Kinerja, Sistem, Rancang Bangun, Graphic Rating Scale*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahamat dan hidayah-nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan Proposal Tugas Akhir dengan judul “*RANCANG BANGUN SISTEM PENILAIAN KINERJA PADA PT.M2S*” yang merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam Tugas Akhir pada Program Studi Teknik Informatika Fakultas Teknik Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin, namun masih kurangnya pengetahuan dan pengalaman menyebabkan Proposal Tugas Akhir ini masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna. Penulisan Proposal Tugas Akhir ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak.

Surabaya, Juli 2020

Bangkit Indra Lesmana

DAFTAR ISI

6

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Batasan Masalah.....	3
1.4. Tujuan	3
1.5. Manfaat	4
1.6. Sistematika Penulisan.....	4
BAB 2.....	7
TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	7
2.1.1 Kegiatan Usaha	7
2.1.2 Susunan Organisasi Perusahaan	8
2.2. Pengertian Sistem.....	11
2.3. Konsep Penilaian Kinerja.....	11
2.3.1. Tujuan dan Manfaat <i>Penilaian</i> Kinerja.....	12
2.3.2. Sumber-sumber Penilaian Kinerja.....	13
2.3.3. Kinerja.....	13
2.3.4. Kriteria Pekerjaan	14
2.4. <i>Graphic Rating Scale</i> (GRS).....	14
2.5. Entity Relationship Diagram (ERD)	15

iii

2.6. Data Flow Diagram (DFD)	15
2.7. Pembobotan Pertanyaan	15
2.14 Hasil Wawancara Dengan PT M2S.....	17
BAB 3	18
METODE PENELITIAN	18
3.1. Tahapan Penelitian	18
3.2. Perumusan Masalah	19
3.3. Studi Literatur	19
3.4. Analisis Kebutuhan	19
3.5. Rancangan sistem.....	19
3.6. Implementasi	22
3.7. Pengujian Sistem	22
3.8. Dokumentasi	22
4.1 Perancangan Sistem	24
4.1.1 Proses Bisnis	24
4.1.2 Diagram Alir Sistem.....	26
4.2 <i>Data Flow Diagram</i> (DFD).....	32
4.3 <i>Entity Relationship Diagram</i> (ERD)	38
4.4 Rancangan Antarmuka Sistem	39
4.4 Kebutuhan Implementasi Sistem.....	48
4.4.1 Kebutuhan Minimum Perangkat Keras	48
4.4.1 Spesifikasi Minimum Perangkat Lunak.....	49
4.5 Pengujian Aplikasi	49
4.5.1 Uji Coba Halaman Login.....	49
4.5.2 Uji Coba Halaman Manajemen Data Karyawan.....	51
4.5.3 Uji Coba Halaman Manajemen Data Kriteria.....	53

4.5.4 Uji Coba Halaman Kuesioner	55
4.5.5 Uji Coba Analisis Hasil Kuesioner	56
4.5.6 Uji Coba <i>Generate</i> Laporan Hasil Penilaian Individu ...	58
4.5.7 Uji Coba <i>Generate</i> Laporan Hasil Penilaian Divisi	59
4.5.8 Uji Coba <i>Generate</i> Laporan Hasil Penilaian Seluruh Divisi	61
BAB 5 PENUTUP	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 pembobotan pertanyaan	16
Tabel 4.1 Skenario Pengujian Fungsi Login	50
Tabel 4.2 Skenario Pengujian Fungsi Manajemen Data	52
Tabel 4.3 Skenario Pengujian Fungsi Manajemen Kriteria ...	54
Tabel 4.4 Skenario Pengujian Fungsi Manajemen Kuesioner	56
Tabel 4.5 Skenario Pengujian Fungsi Analisa Hasil	58
Tabel 4.6 Skenario Pengujian Laporan Individu	58
Tabel 4.7 Skenario Pengujian Laporan per Divisi	59
Tabel 4.8 Skenario Pengujian Laporan Seluruh Divisi	63

DAFTAR GAMBAR

2.1 Struktur Organisasi PT. M2S	23
2.1 Diagram Alur Penelitian.....	26
3.2 DFD Level 0 Sistem Penilaian Kinerja	27
4.1 Diagram Proses Bisnis	28
4.2 Diagram Alir Sistem Proses Login.....	29
4.3 Diagram Alir Sistem Master Kriteria Penilaian	30
4.4 Diagram Alir Sistem Master Divisi.....	31
4.5 Diagram Alir Sistem Master Karyawan	32
4.6 Diagram Alir Sistem Master Pertanyaan.....	33
4.7 Diagram Alir Perhitungan Hasil Kuesioner	34
4.8 Diagram Alir Laporan	35
4.9 DFD Level 1	36
4.10 Level 2 Manajemen divisi	37
4.11 Level 2 Proses Master Pengguna	39
4.12 Level 2 Proses Master Data Kuesioner	40
4.13 Level 2 Proses Pengisian Kuesioner	41
4.14 Level 2 Proses Perhitungan Kuesioner.....	41
4.15 Level 2 Proses menampilkan laporan.....	42
4.16 Rancangan Konseptual Hubungan Antar Entitas	43
4.17 Rancangan Fisikal Hubungan Antar Entitas	44
4.18 Rancangan Antarmuka Login.....	44
4.19 Rancangan Antarmuka Master Cabang	45
4.20 Rancangan Antarmuka Master Bagian.....	46
4.21 Rancangan Antarmuka Master Divisi	47
4.22 Rancangan Antarmuka Master karyawan	47
4.23 Rancangan Antarmuka Kriteria Penilaian.....	48

4.24 Rancangan Antarmuka Master Kuesioner	49
4.25 Rancangan Antarmuka Detail Kuesioner	56
4.26 Rancangan Antarmuka Pengisian kuesioner	57
4.27 Form Login.....	57
4.28 Form List Karyawan.....	58
4.29 Form List Kriteria Penilaian.....	59
4.30 Form List Pertanyaan Kuesioner	60
4.31 Form Perhitungan Kuesioner	60
4.32 Form Hasil Analisa Dan Pemutakhiran Status	61
4.32 contoh output per divisi.....	62
4.34 Form Cetak Laporan	62
4.35 Contoh Output Penilaian	63

PENDAHULUAN**1.1. Latar Belakang**

Bisnis property di Indonesia merupakan bisnis yang mengalami perkembangan secara signifikan. Terlihat dengan banyaknya pembangunan perumahan – perumahan baru dengan harga yang bersaing. Selain itu komponen penunjang kepemilikan rumah juga semakin mudah serta menjangkau beragam lapisan masyarakat, contohnya dengan kucuran KPR (Kredit Kepemilikan Rumah) yang melimpah. Hampir seluruh Bank besar di Indonesia memiliki produk kredit kepemilikan rumah dengan beragam variasi pembiayaan.

Tingkat persaingan di dunia bisnis saat ini khususnya di Indonesia sangat ketat, tidak terkecuali pada sector property yang mengalami perkembangan dan tumbuh dinamis adalah sector rumah tinggal serta pusat pertokoan seperti rumah kios dan ruko.

Perkembangan dunia industry bahan bangunan yang saat ini semakin pesat, di dukung dengan peralatan dan kemampuan sumberdaya yang memadai dalam menciptakan hasil bahan bangunan yang berdaya guna tinggi baik dari segi kualitas maupun harga. Sumber daya manusia juga menjadi potensi paling penting dalam perusahaan, karena SDM yang produktif akan menghasilkan laba untuk perusahaan dengan cara selalu melatih dan dikembangkan kemampuannya.

Penilaian kinerja sangatlah penting bagi perusahaan, dengan menilai prestasi sebagai bentuk meningkatkan

produktifitas karyawan maupun perusahaan. Sayangnya, tujuan tersebut sering tidak tercapai karena tidak sedikit perusahaan yang melakukan penilaian kinerja yang kurang baik.

Hal ini didasarkan pada observasi awal, yakni ditemukan kendala pada PT M2S yang melakukan penilaian kinerja karyawan dengan perhitungan secara manual pada kertas. Sehingga membuat proses penilaian kinerja sering terhenti bahkan sudah hampir tidak berjalan dan tidak diterapkan. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh masing-masing divisi diantaranya divisi teknik, divisi marketing, divisi keuangan. Sebelum HRD menyerahkan hasil penilaian kinerja kepada pimpinan HRD membutuhkan waktu 3 hari untuk membuat laporan hasil dari setiap penilaian yang dilakukan masing-masing divisi. Dengan adanya penilaian kinerja seperti ini menyulitkan bagian HRD, karena HRD membuat laporan penilaian kinerja tidak sesuai dengan hasil kinerja karyawan melainkan melakukan penilaian kinerja sesuai keputusannya. Di samping itu, banyaknya dokumen pendukung termasuk data absensi untuk menunjang penilaian yang harus dibuka dan dibaca membutuhkan waktu yang lama dalam proses penilaian kinerja. Pada akhirnya hal tersebut berdampak kepada ketidakpuasan karyawan atas hasil penilaian kinerja, Jenjang karir karyawan bisa tidak termonitor, Kenaikan gaji, reward tidak merata, Penilaian yang selama ini dilakukan kurang obyektif. Waktu yang diperlukan untuk penilaian terlalu lama.

Dengan adanya suatu masalah yang memiliki dampak pada PT M2S, maka solusi yang diperlukan adalah menerapkan penilaian kinerja melalui WEB dirasakan penting, dikarenakan mampu membantu pimpinan dalam menerima hasil laporan

penilaian kinerja tanpa harus kembali ke kantor dan dapat di buka kapan dan di manapun pimpinan berada. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai, “ RANCANG BANGUN SISTEM PENILAIAN KINERJA PADA PT M2S ”.

8

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat di rumuskan permasalahan yaitu: Bagaimana membuat suatu aplikasi berbasis web yang bisa membantu melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mempersingkat waktu, mengurangi penggunaan kertas dan meningkatkan efektifitas penilaian kinerja karyawan.

2

1.3. Batasan Masalah

Agar pembahasan masalah yang telah ditetapkan lebih terarah, maka dilakukan pembatasan masalah dan asumsi masalah, yaitu:

- 1) Aplikasi yang dibangun berbasis web.
- 2) Tidak membahas tentang jenjang karir
- 3) Pembobotan jawaban menggunakan skala Likert.
- 4) Kriteria, item kriteria dan pembobotan mengikuti aturan yang diterbitkan oleh divisi HRD PT. M2S
- 5) Karyawan yang bisa dinilai paling sedikit telah bekerja selama 4 bulan sejak berakhirnya masa percobaan.

1.4. Tujuan

Tujuan penelitian tugas akhir ini membuat aplikasi sistem penilaian kinerja berbasis web, Aplikasi ini mampu

mengatasi masalah penilaian kinerja karyawan pada PT M2S, Aplikasi ini juga memberikan akses khusus untuk mengisi kuisioner kepada setiap manager agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Dengan adanya Aplikasi Penilaian Kinerja ini, PT. M2S lebih mendapat kemudahan dalam proses penilaian kinerja karyawan. Aplikasi ini menghasilkan Laporan Analisis Penilaian untuk direktur yang dapat membantu direktur dalam menentukan karyawan yang diberi *reward*.

1.5. Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Mempersingkat waktu penilaian kinerja.
2. Penilaian kinerja bias dilakukan dimanapun melalui WEB.
3. Mengurangi penggunaan kertas.
4. Mempermudah direktur untuk mendapat penilaian kinerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, sistematika penulisan dapat dikelompokkan sebagai berikut:

2

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang latar belakang permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, perumusan masalah yang ingin diselesaikan, pembatasan masalah untuk aplikasi yang dibuat, tujuan dari aplikasi yang dibuat, aplikasi penilaian kinerja yang diharapkan dapat bermanfaat untuk

kemajuan PT M2S, serta sistematika penulisan yang digunakan dalam pengerjaan pembuatan laporan tugas akhir ini.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan tentang teori-teori dasar yang digunakan dalam membantu menyelesaikan permasalahan. Pada bab ini juga dijelaskan tentang teori *Graphic Rating Scales* (GRS) yang digunakan untuk penilaian kinerja.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tahapan yang dikerjakan dalam pembuatan sistem penilaian kinerja mulai bagaimana merumuskan masalah, bagaimana data dikumpulkan, identifikasi masalah, analisis apa saja yang diperlukan, merancang system dan basis data, merancang diagram aliran data, dan antar muka sistem.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, memuat hal-hal yang dilakukan beserta analisis yang digunakan dalam menyelesaikan penelitian.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bagian akhir dari dokumentasi laporan tugas akhir yang didapatkan dari hasil uji coba sistem penilaian kinerja karyawan PT. M2S. Saran berisi ide pengembangan sistem lebih lanjut agar sistem semakin efektif dan efisien terutama dalam implementasinya di PT. M2S.

DAFTAR PUSTAKA

Pada bagian ini memuat sumber-sumber literatur yang digunakan dalam pembuatan laporan proposal tugas akhir.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Gambaran Umum Perusahaan

PT M2S berdiri pada tahun 2010 di Surabaya yang pada awal berdirinya pengembang properti ini membangun 93 unit rumah, kemudian pada tahun 2012 kembali membangun perumahan yang kedua dengan *brand* Menteng Residence yang berlokasi di Jl. Raya Krian dengan membangun 75 unit rumah serta membangun 5 ruko 4 miko. Fasilitas umum yang menjadi ciri khas perumahannya adalah jalan kompleks dengan row jalan 8 meter yang terbuat dari *paving block*, sekuriti 24 jam, mushola, taman, dan kolam renang. PT. M2S menawarkan rumah dengan Tipe 54 (6x 14m), Tipe 60 (7x14m), Tipe 37 (6x12m), Tipe 46 (6x13m), Tipe 56 (7m x 13m).

2.1.1 Kegiatan Usaha

Kegiatan usaha yang dilakukan oleh PT. M2S adalah jual beli properti khususnya rumah dan ruko yang dibangun sendiri, dengan sistem pembayaran secara tunai dan kredit.

Aktivitas finansial bekerja sama dengan Bank Tabungan Negara (BTN) dan Bank Bukopin yang telah disepakati, hal ini bertujuan agar penjualan properti dapat memenuhi target dan memudahkan calon pembeli. Untuk sistem pembayaran kredit PT. M2S menyediakan tenor 5 tahun, 10 tahun dan 15 tahun yang masing-masing dikenai bunga yang berbeda namun masih terjangkau.

2.1.2 Susunan Organisasi Perusahaan

Organisasi merupakan suatu wadah sekumpulan orang-orang yang bekerja sama (proses kerja sama dari pada sejumlah manusia) yang terikat dalam hubungan formal pada suatu hierarki untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut [1] organisasi adalah sekelompok masyarakat yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Tujuan utama dari organisasi adalah untuk mempermudah pelaksanaan tugas dan/atau pencapaian tujuan disamping menghasilkan spesialisasi setiap deskripsi tugas maupun deskripsi pekerjaan.

Terbentuknya kerja sama yang baik diantara entitas dalam suatu organisasi, diharapkan terciptanya mata rantai tugas dan kerja yang dinamis dan harmonis. Keadaan ini sering disebut dengan hubungan secara vertikal, sedangkan hubungan antara bagian-bagian departemen didalam perusahaan yang sejajar disebut hubungan secara horizontal. Gambar 2.1 menunjukkan struktur organisasi PT. M2S



Gambar 2.1 Struktur Organisasi PT. M2S

Tugas dan tanggung jawab masing-masing entitas yang tercantum pada struktur organisasi PT. M2S adalah sebagai berikut:

1. Komisaris Utama

11

Tugas pokok dan fungsi dari Komisaris adalah bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian PT. M2S, apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai dalam menjalankan tugas sebagaimana mestinya.

2. Direktur Utama

11

Tugas pokok dan fungsi dari Direktur adalah bertanggung jawab atas pengurusan PT. M2S untuk kepentingan perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan.

3. Direktur Marketing

Direktur marketing bertanggungjawab pada operasi pemasaran secara keseluruhan perusahaan seperti merencanakan, mengarahkan dan mengawasi seluruh kegiatan pemasaran perusahaan.

4. Verifikasi

Melaksanakan tugas lain yang berkaitan dengan pemverifikasi dan pembukuan anggaran sesuai dengan perintah atasan.

5. Manajer Teknik

Memberikan instruksi dan pengarahan segala sesuatu yang terkait dengan pekerjaan kepada pelaksana untuk seluruh proyek yang dikerjakan PT. M2S. Instruksi umumnya diberikan secara lisan dan tertulis yang terdokumentasi dalam email.

6. Staff Teknik

Tugas dari Staff Teknik di PT. M2S antara lain membantu dalam mengendalikan teknis pelaksanaan kegiatan setiap proyek PT. M2S, serta membantu merencanakan dan mengawasi proyek. Selain itu membantu estimasi biaya dan memilih bahan yang tepat.

7. Manajer Marketing

Bertanggung jawab atas perencanaan pemasaran dengan memperhatikan trend pasar, riset pasar berdasarkan perkembangan permintaan terhadap produk sejenis, serta menganalisis peluang pasar.

8. Staff Keuangan

Mengklarifikasi setiap transaksi keuangan PT. M2S serta membuat laporan keuangan bulanan dan tahunan.

Selain itu staf keuangan diberi kewenangan menerima pembayaran atau setoran tagihan

9. Manager Umum

Manajemen umum berfokus pada keseluruhan bisnis PT. M2S. bertugas merumuskan kebijakan, mengelola operasi sehari-hari, dan merencanakan penggunaan bahan material dan sumber daya manusia untuk seluruh proyek.

10. Sekuriti

Kelompok sekuriti yang dibentuk sebagai pelayanan keamanan fisik di lingkungan perumahan dalam lingkup manajemen PT. M2S. Melindungi dan mengayomi lingkungan, serta menegakkan peraturan dan tata tertib lingkungan yang ditetapkan pihak manajemen.

2.2. Pengertian Sistem

Menurut [2] sistem adalah suatu himpunan dari unsur, komponen atau variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dan terpadu. Sedangkan menurut [3] sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur yang saling bersangkutan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu aktivitas atau menyelesaikan suatu sasaran tertentu. Dapat disimpulkan bahwa pengertian sistem adalah kumpulan dari komponen yang saling berinteraksi untuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.3. Konsep Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan. Penilaian kinerja adalah suatu proses dalam

organisasi yang berarah mengevaluasi pelaksanaan kerja masing-masing individu dalam organisasi tersebut [4]. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu bagian dari sistem manajemen kinerja. [5] mendefinisikan bahwa Penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi kinerja karyawannya, penilaian kinerja menyangkut dua unsur yaitu kinerja dan tanggung jawab karyawan. Dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan proses berkelanjutan terhadap evaluasi karyawan berdasarkan standar yang ditetapkan perusahaan selama periode tertentu.

2.3.1. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja mempunyai dua fungsi sebagai berikut :

1) Fungsi evaluasi

Menilai kinerja aktual dibandingkan dengan kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian ini dibandingkan antar individu maupun antar tugas nya dengan menjalankan konsistensi terhadap standar penilaian dan proses membandingkannya. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar keputusan promosi jabatan, mutasi maupun remunerasi.

2) Fungsi pengembangan

Fungsi pengembangan lebih luas daripada fungsi evaluasi, yaitu fokus pada pengembangan kinerja karyawan dengan mengidentifikasi wilayah yang harus dikembangkan, menetapkan target kinerja di masa depan dan rencana tindak lanjut. Aspek ini meliputi pengembangan kapasitas setiap individu dengan memperhatikan keterampilan

yang dimiliki, membantu individu untuk memahami peran dan jenjang karir dengan peluang yang tersedia.

2.3.2. Sumber-sumber Penilaian Kinerja

Dalam penilaian kinerja, seorang penilai memiliki peran yang sangat penting sehingga harus netral dan tidak memihak [7]. Melibatkan emosi membuat penilai sering tidak obyektif menilai prestasi kerja individu pada kriteria yang sedang dinilai. Peran yang dinilai tepat untuk melakukan penilaian kinerja karyawan adalah supervisor sebagai atasan langsung. Penilaian diri sendiri menjadi faktor yang dianggap dapat mengurangi sikap defensif karyawan dalam proses penilaian kinerja. Rekan kerja sebagai pihak yang dirasa paling mengerti kinerja karyawan. Hal-hal yang terlewat dari pengawasan atasan sering bisa didapatkan dari hasil penilaian rekan kerja. Penilaian dari bawahan dirasa menjadi penilaian obyektif untuk mengetahui kinerja individu untuk promosi jabatan.

2.3.3. Kinerja

Berdasarkan literatur yang didapatkan oleh penulis, berikut beberapa pengertian dan penjelasan tentang kinerja, yaitu kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta [9]. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja [10]. Kinerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas kontribusi karyawan pada perusahaan, meliputi output, durasi capaian output, kehadiran serta sikap kooperatif.

1
Kontribusi tersebut menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan penilaian kinerja sehingga manajer bisa menentukan kriteria apa saja yang digunakan sebagai parameter pengukuran.

2.3.4. Kriteria Pekerjaan 13

Menurut [11] kriteria pekerjaan menjelaskan apa saja yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan karyawannya. Kriteria ini harus diukur dan dibandingkan dengan standar yang ditetapkan, dan hasilnya dikomunikasikan kepada setiap karyawan.

Setiap pekerjaan bisa memiliki lebih dari satu kriteria dan beberapa kriteria mungkin memiliki nilai yang sangat penting dari yang lain. Ukuran tanggung jawab pekerjaan dapat dilihat dari banyaknya kriteria yang melekat padanya.

2.4. *Graphic Rating Scale (GRS)*

Suatu metode yang cukup populer dan banyak diterapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan penilaian kinerja karyawan mereka. Keuntungan metode ini antara lain :

- a. Cukup sederhana dan ramah pengguna.
- b. Pembuatan skala relatif mudah
- c. Memungkinkan penilai memberi komentar tertulis.

Sedangkan kelemahannya adalah sebagai berikut:

- a. Penilai perlu dibekali ilmu *psikologi* yang cukup.
- b. Kepribadian sudah harus sudah diketahui sejak tahap seleksi
- c. Metode ini sangat “bias” budaya karena karakteristik yang ditetapkan pada budaya barat (Amerika).

d. Unsur subjektivitas masih kuat dan tidak dapat dihilangkan sepenuhnya.

2.5. Entity Relationship Diagram (ERD)

Entitas merupakan kesatuan abstrak atau nyata yang terdefinisi dan memiliki ciri khusus berupa atribut untuk membedakan satu dan lainnya. Sedangkan relasi adalah hubungan yang terjadi diantara entitas berfungsi untuk memetakan keterkaitan entitas berdasarkan atribut. Dengan menggambarkan ERD diharapkan dapat mudah dimengerti oleh pengguna dan mudah diterjemahkan kepada perancang basis data. Dua jenis model dari ERD, yaitu model data konseptual dan fisik.

2.6. Data Flow Diagram (DFD)

Merupakan diagram yang menggambarkan aliran data dalam suatu sistem dari tingkat tertinggi (global) sampai terendah (detil), yang memungkinkan untuk melakukan dekomposisi atau membagi proses menjadi sub proses yang lebih sederhana. DFD fokus pada aliran data dari entitas untuk diproses dan disimpan ke suatu *datastore*.

2.7. Pembobotan Pertanyaan

Setiap 6 bulan sekali PT. M2S melakukan pembaruan kuesioner termasuk mengevaluasi bobot dari masing-masing pertanyaan. Skala penilaian antara 1 – 5 yang menyatakan semakin besar nilai semakin baik kinerja karyawan tersebut. Pembobotan masing-masing pertanyaan seperti ditampilkan pada tabel 2.1.

Tabel 2.1 Bobot masing-masing pertanyaan

No	Pertanyaan	Bobot
1	Bagaimana pengetahuan tentang IT secara umum ?	10
2	Bagaimana cara menghadapi troubleshooting?	7.5
3	Bagaimana saat menghadapi client ?	5
4	Bagaiman perkembangan atas pekerjaan yang di pegang ?	7.5
5	Bagaimana pembaruan pengetahuan di bidang pekerjaannya ?	7.5
6	Bagaiaman Perilaku Karyawan Selama Bekerja	10
7	Bagaimana hasil produksi saat ini ?	5
8	kedisiplinan waktu datang kerja ?	5
9	kerapian dalam berpakaian	5
10	keaktifan pada jam kerja ?	5
11	keluhan saat melakukan pekerjaan?	7.5
12	ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan?	5
13	Absensi selama bekerja ?	5
14	keterlambatan mengerjakan tugas?	5
15	ketaatan pada peraturan prusahaan?	10
Total nilai bobot pertanyaan :		100

(sumber : Bagian HRD PT. M2S)

2.14 Hasil Wawancara Dengan PT M2S

PT M2S berdiri pada tahun 2010 dan pada saat ini memiliki jumlah karyawan 160 karyawan yang di bagi 90 karyawan tetap dan 70 pekerja lepas.

pada saat ini pada saat ini penilaian kinerja PT M2S masi menggunakan cara manual dengan menggunakan banyak catatan pada lembar kertas. Alur penilaian kinerja pada PT M2S di mulai dari pihak HRD membagikan lembar penilaian karyawan kepada manajer dan kepala bagian setiap divisi untuk diisi dalam tempo satu sampai dua bulan dan di serahkan kembali kepada pihak HRD. Setelah di serahkan HRD memerlukan waktu kurang lebih satu bulan untuk menyerahkan laporan hasil rangkuman setiap divisi kepada direksi. Pada lembar penilaian karyawan berisi nama karyawan dan kinerja karyawan baik dan buruk.

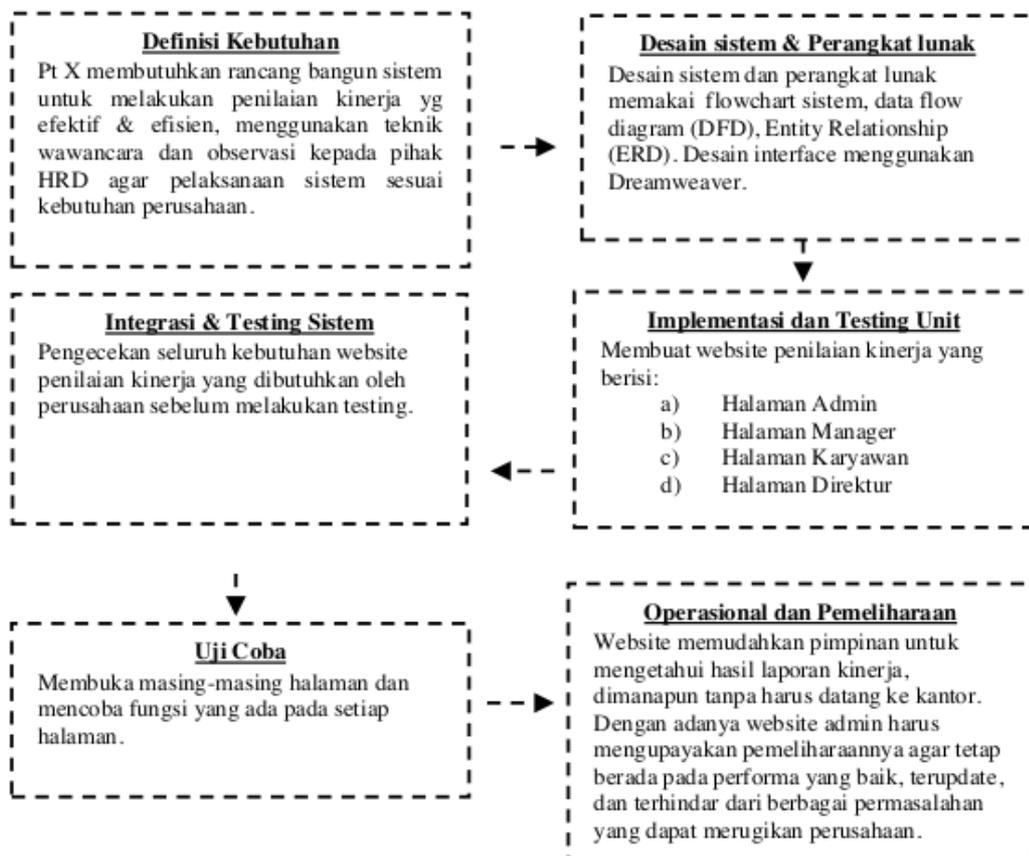
Pada saat melakukan penilaian tidak jarang banyak karyawan yang tidak dinilai oleh pihak manager dan kepala bagian dengan alasan banyaknya pekerjaan yang harus di slesaikan di kantor. Sedangkan pada pihak direksi juga mengeluhkan membutuhkan banyak waktu untuk memeriksa setiap lembar penilaian yang di serah kan oleh HRD dan juga harus datang ke kantor untuk mengambil laporan hasil penilaian kinerja karyawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Tahapan Penelitian

Penelitian sistem penilaian kinerja pada PT. X digambarkan dalam sebuah diagram alur penelitian sebagai berikut :



Gambar 3.1 Diagram Alur Penelitian

3.2. Perumusan Masalah

Pada tahap ini, penulis melakukan pengamatan terhadap sistem penilaian kinerja karyawan pada PT M2S dan mendapati beberapa kendala pada sistem yang dapat menghambat kinerja, oleh sebab itu penulis menentukan beberapa rumusan masalah sesuai hasil pengamatan untuk dijadikan sebagai acuan dan tujuan penelitian.

3.3. Studi Literatur

Pada tahap ini, peneliti mencari dan mengumpulkan data dari narasumber, *web*, jurnal ilmiah, buku, tugas akhir, buku referensi yang dijadikan acuan dalam pembuatan *prototype* Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Web.

3.4. Analisis Kebutuhan

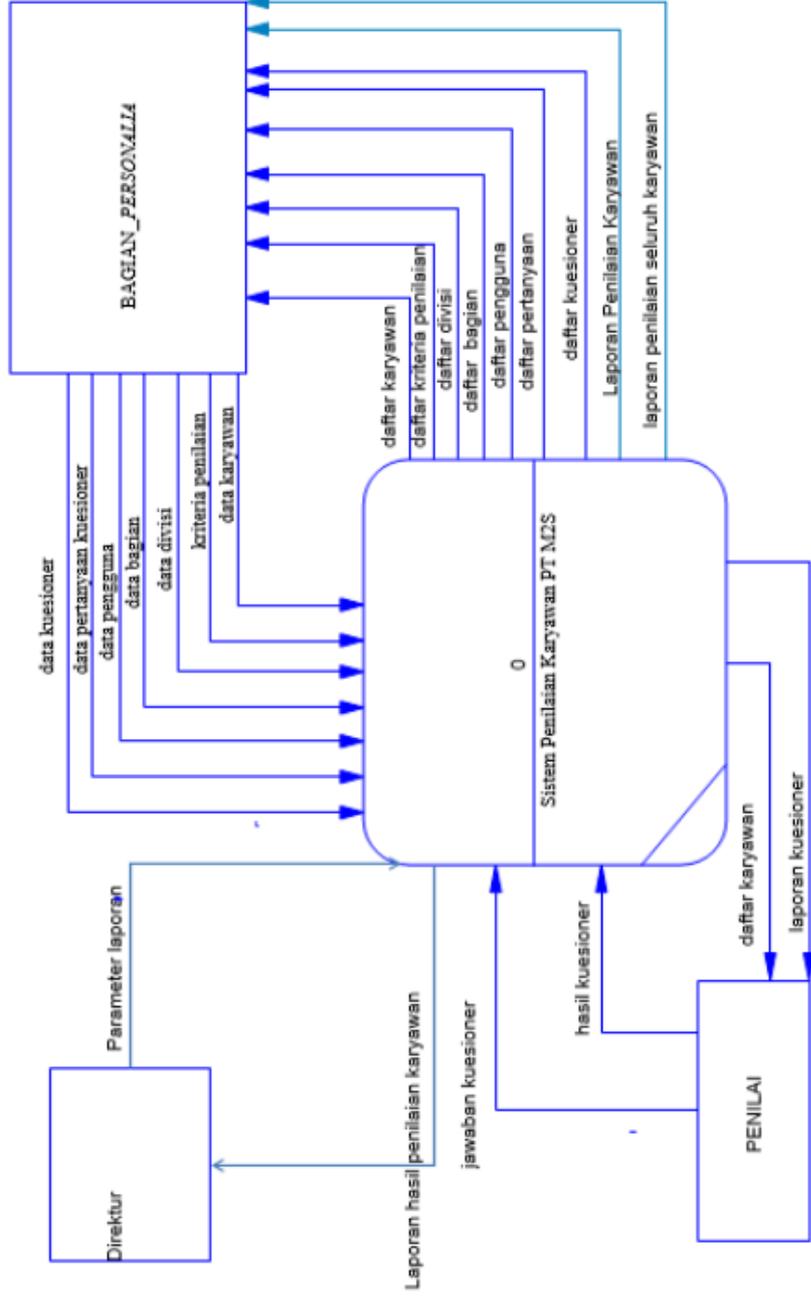
Pada tahap ini penulis melakukan analisis dari studi literatur dengan melihat dan mempertimbangkan tinjauan pustaka, jurnal dan artikel yang didapat untuk menghasilkan desain sistem yang dapat menyelesaikan masalah dari hasil analisis masalah.

3.5. Rancangan sistem

Rancangan sistem pada penelitian ini membuat gambaran desain sistem penilaian kerja berbasis web. Rancangan yang digunakan seperti blok diagram yakni alur proses sistemnya berdasarkan (*input, proses, dan output*), untuk mengetahui data apa saja yang diinput dan diproses serta mengetahui outputnya. *Tools* yang digunakan untuk merancang

sistem penilaaian kinerja ini menggunakan *Power Designer* 2016 yang menghasilkan rancangan diagram aliran data.

Pada *context diagram* terdapat 3 entitas luar yaitu bagian *personalia*, direktur dan penilai. Setiap entitas memiliki output dan input yang dapat menghasilkan suatu output hasil penilaian kinerja kepada direktur. Berikut ini *context diagram* Sistem Penilaian Karyawan yang ditampilkan pada gambar 3.2.



Gambar 3.2 DFD Level 0 Sistem Penilaian Kinerja

3.6. Implementasi

Pada tahap ini penulis memulai pembuatan *prototype* Sistem penilaian kinerja berbasis web dengan berdasar pada rancangan yang sudah dibuat. Sistem penilaian kinerja karyawan dibuat dengan menggunakan pemrograman PHP dan MySQL. Sistem ini dapat memberikan informasi tentang progres kualitas kerja dan kedisiplinan. *Tools* dalam menjalankan bahasa pemrograman PHP dan *MySQL* adalah Xampp, *Adobe Dreamweaver CC 2017*, *MySQL Windows 5.7.21*. Sehingga pada tahap ini akan menghasilkan sebuah *prototype* Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Web. Tahap *implementasi* sistem merupakan tahap meletakkan sistem supaya siap untuk dioperasikan.

3.7. Pengujian Sistem

Dalam tahap ini pengujian sistem yang dipakai menggunakan metode *Black-Box Testing*, yaitu pengujian yang berfokus pada fungsionalitas aplikasi.

Pada tahap ini, penulis melakukan pengujian pada *prototype* sistem penilaian kinerja berbasis web yang telah dibuat sebelumnya dengan menggunakan metode *Black-box testing*.

3.8. Dokumentasi

Tahap terakhir pada penelitian ini adalah dokumentasi, yaitu pembuatan laporan secara keseluruhan mulai definisi kebutuhan hingga pengambilan kesimpulan dan saran. Termasuk di dalamnya membukukan hasil wawancara dengan

para stakeholder, merekam dokumen-dokumen sumber serta mencatat hasil uji coba sistem.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hasil dan pembahasan berisi tentang hasil analisis, hasil perancangan , hasil desain sampai dengan hasil implementasi untuk membuat aplikasi “RANCANG BANGUN SISTEM PENILAIAN KINERJA PADA PT M2S”.

Aplikasi penilaian kinerja berbasis web yang mampu membantu PT M2S Mempersingkat waktu penilaian kinerja, Penilaian kinerja bisa dilakukan dimanapun melalui web, sehingga mengurangi penggunaan kertas serta memudahkan direktur untuk melihat hasil penilaian kinerja karyawan.

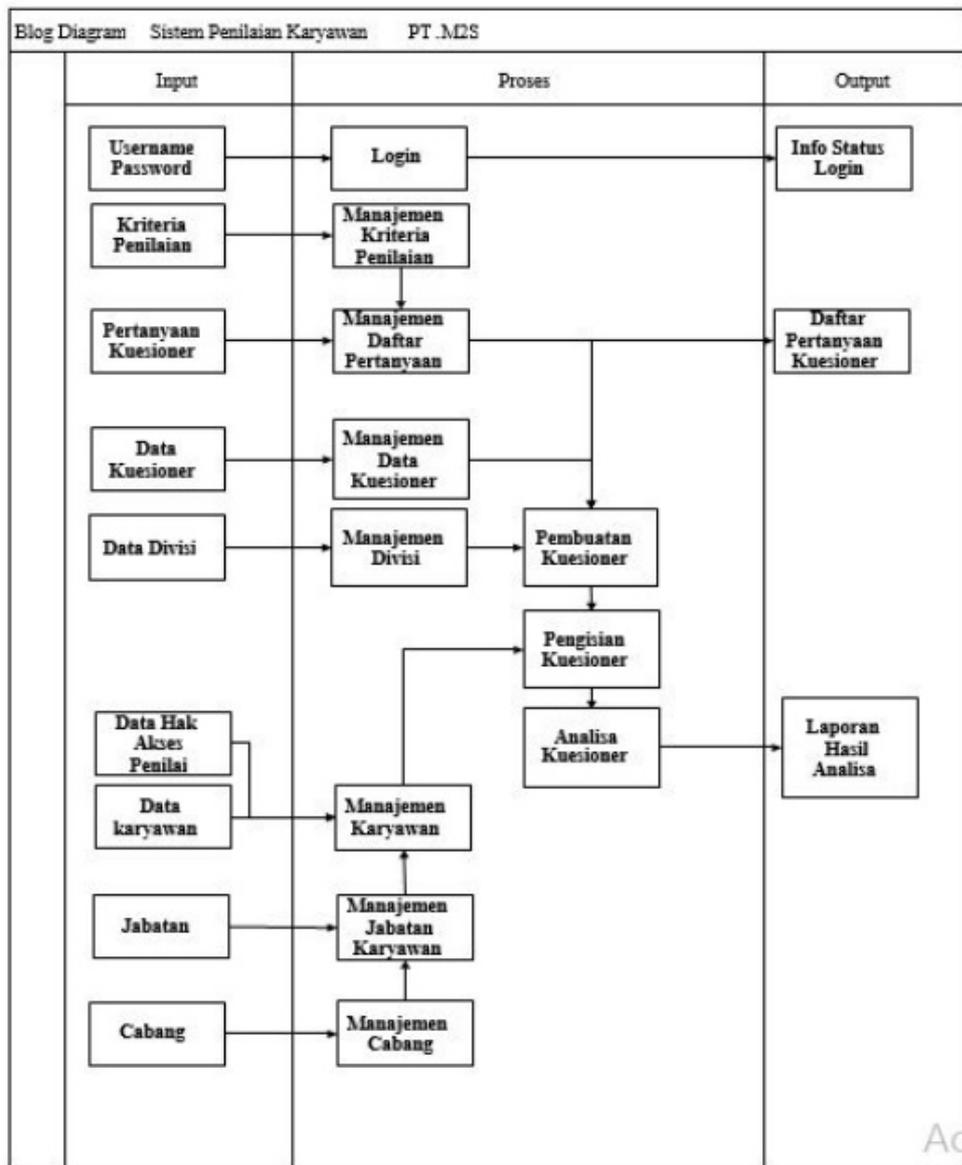
4.1 Perancangan Sistem

Perancangan sistem dikerjakan berdasarkan hasil definisi kebutuhan fungsional maupun non fungsional. Langkah awal dalam perancangan sistem adalah membuat gambaran proses bisnis yang kemudian dilanjutkan dengan pembuatan diagram alir sistem (*system flowchart*). Setiap proses yang terdapat pada diagram alir sistem diterjemahkan menjadi proses-proses pada diagram aliran data level 1. Data store yang muncul pada level 1 ini kemudian menjadi entitas utama yang harus ada pada rancangan ERD.

4.1.1 Proses Bisnis

Proses bisnis dibuat berdasarkan alur proses pada bisnis nyata yang diidentifikasi sebagai *input*, proses dan *output*. Diagram proses bisnis membantu untuk mengetahui data dan informasi apa saja yang dibutuhkan ataupun terlibat dalam

sistem yang dibuat. Adapun proses bisnis penilaian kinerja pada PT. M2S ditunjukkan pada gambar 4.1.



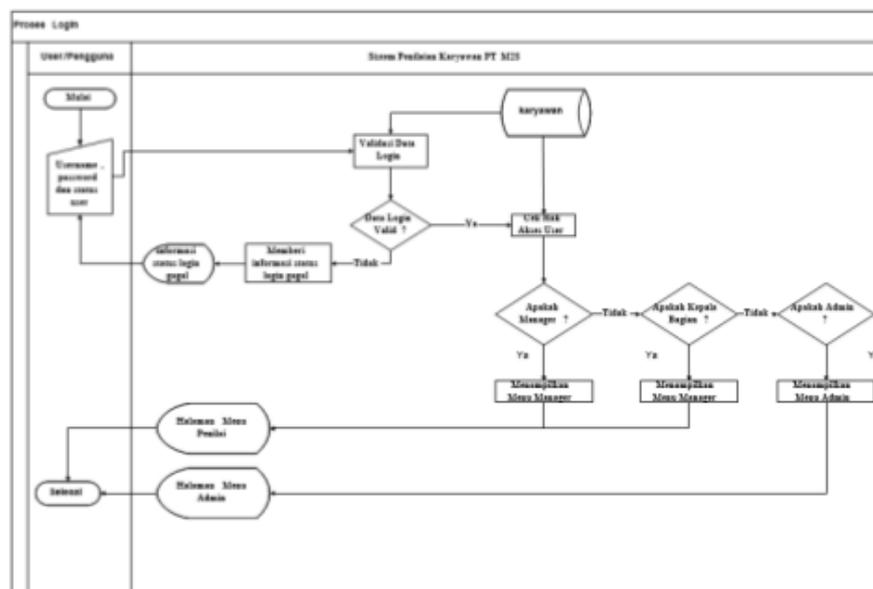
Gambar 4.1 Diagram Proses Bisnis

4.1.2 Diagram Alir Sistem

Diagram alir sistem (*system flowchart*) dibuat berdasarkan alur rancangan proses bisnis pada Gambar 4.1, berikut ini dibuat diagram alir system untuk proses-proses yang dibutuhkan

1). *Flowchart Login*

Login dibutuhkan untuk mengotentikasi kehadiran pengguna dalam sistem penilaian kinerja ini. Pengguna wajib memasukkan nama pengguna dan kata sandi untuk mendapatkan hak akses sesuai peran atau jabatannya. Adapun diagram alur login seperti pada gambar 4.2.

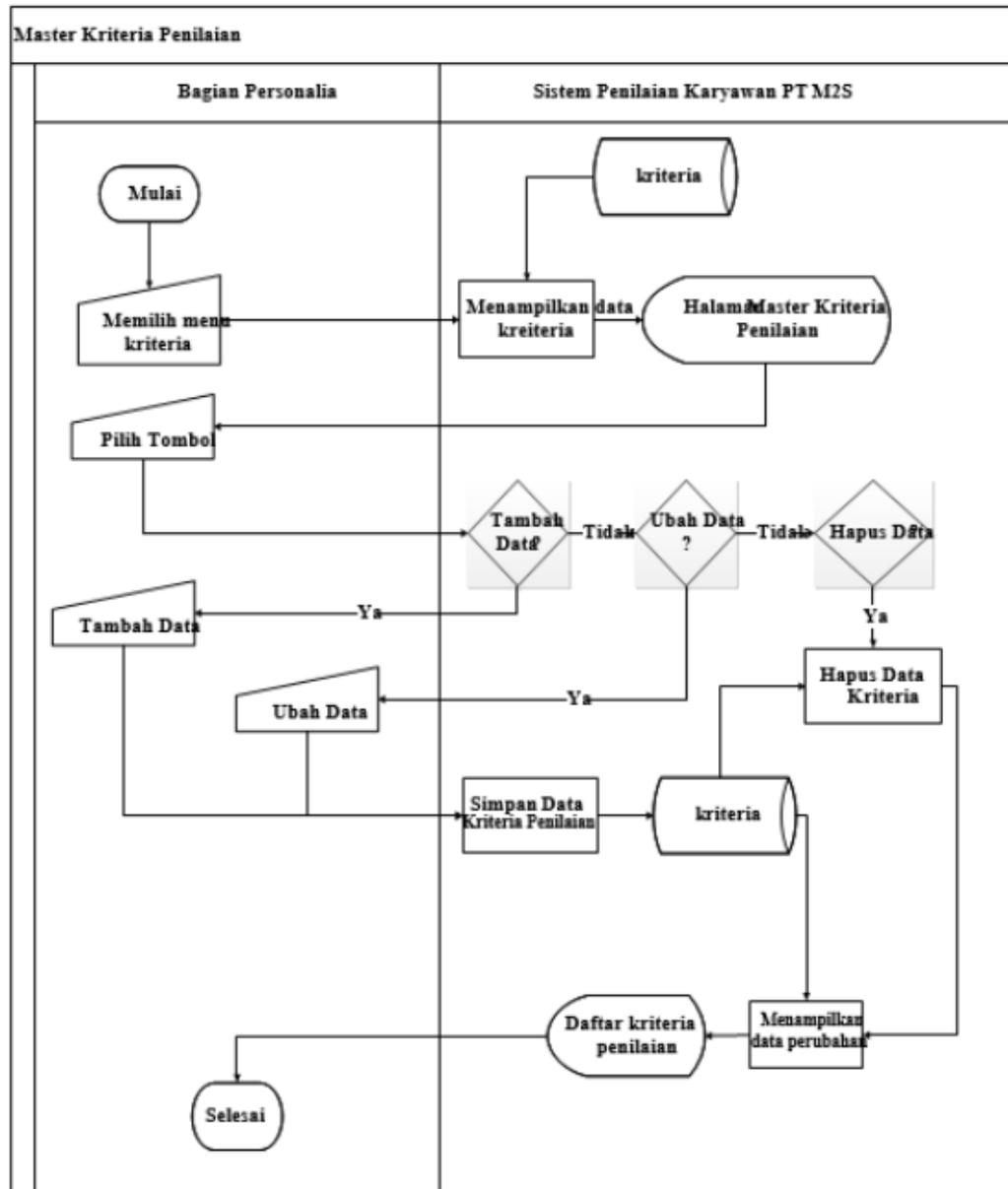


Gambar 4.2 Diagram Alir Sistem Proses Login

1) *Flowchart* Master Kriteria Penilaian

Master kriteria dapat dikelola oleh bagian HRD yang diberi hak untuk menambah, mengubah dan menghapus kriteria penilaian. Adapun diagram alir sistem untuk proses

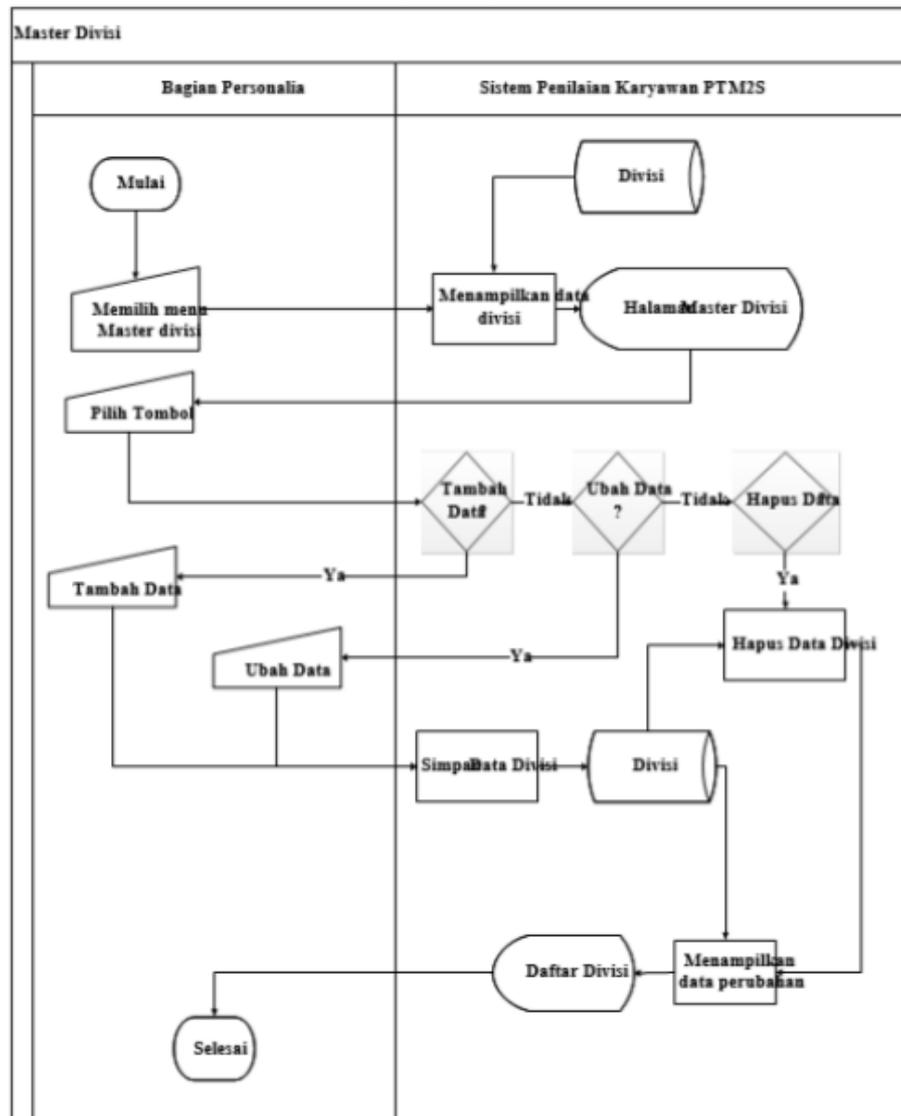
kelola master kriteria penilaian dapat dilihat pada gambar 4.3.



Gambar 4.3 Diagram Alir Sistem Master Kriteria Penilaian

3) Flowchart Master Divisi

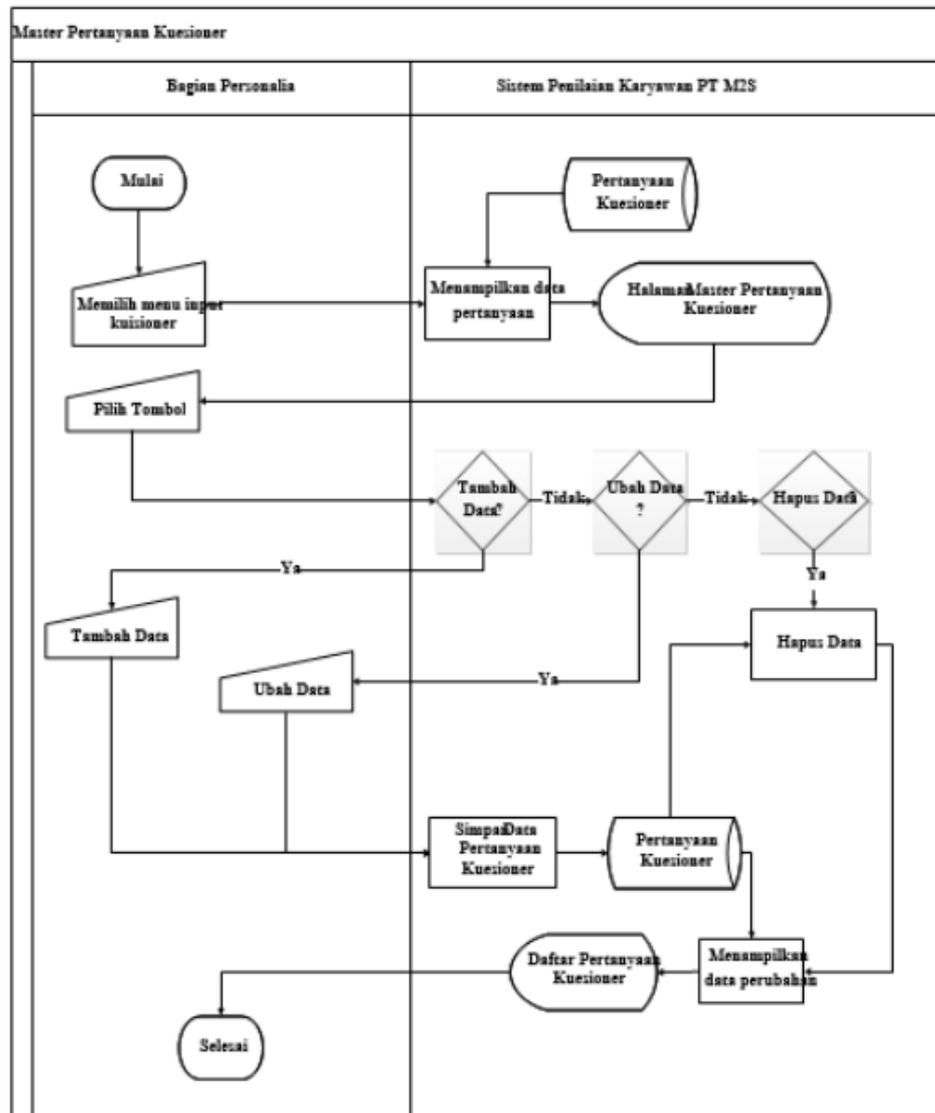
Proses kelola master divisi memberikan fasilitas kepada bagian HRD untuk melakukan tambah, ubah dan hapus nama divisi sesuai dengan perkembangan yang terjadi di PT. M2S. Adapun diagram alir sistem untuk proses kelola master divisi dapat dilihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.4 Diagram Alir Sistem Master Divisi

5) *Flowchart* Master Kuesioner

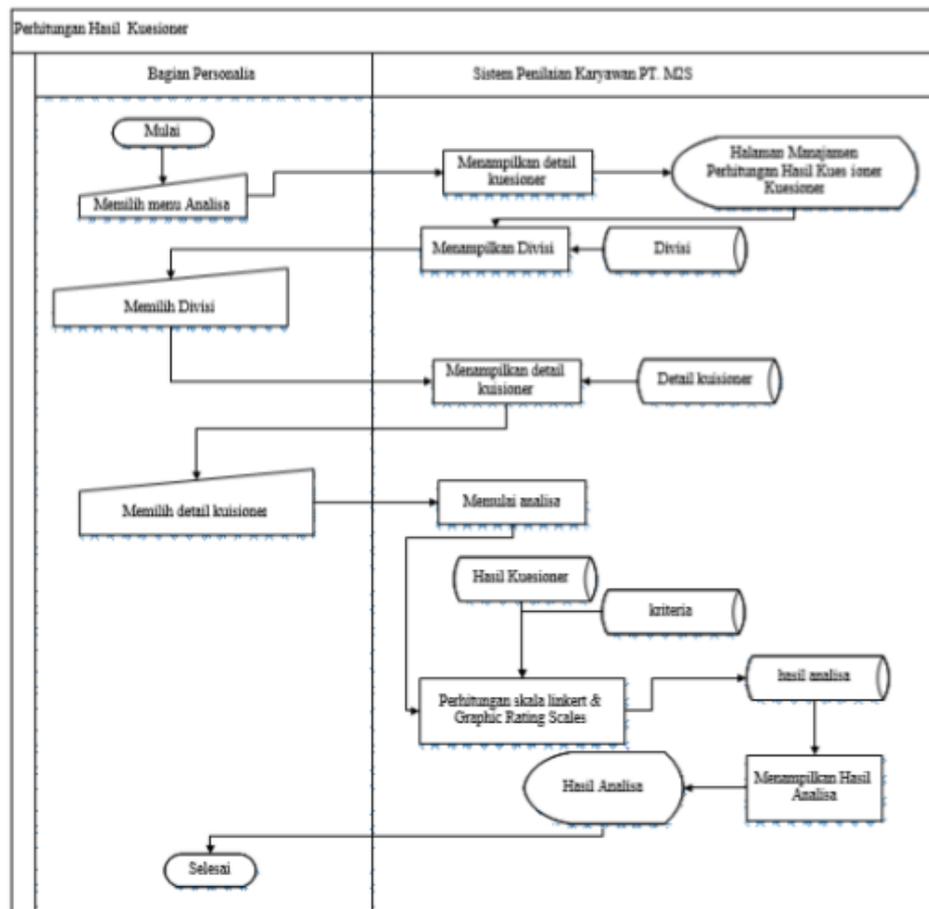
Master kuesioner berisi pertanyaan yang dapat ditambah, diubah dan dihapus sesuai kebutuhan. Alur sistem *flow* Master kuesioner dapat dilihat pada gambar 4.6.



Gambar 4.6 Diagram Alir Sistem Master Pertanyaan

6) Flowchart Perhitungan Hasil Kuesioner

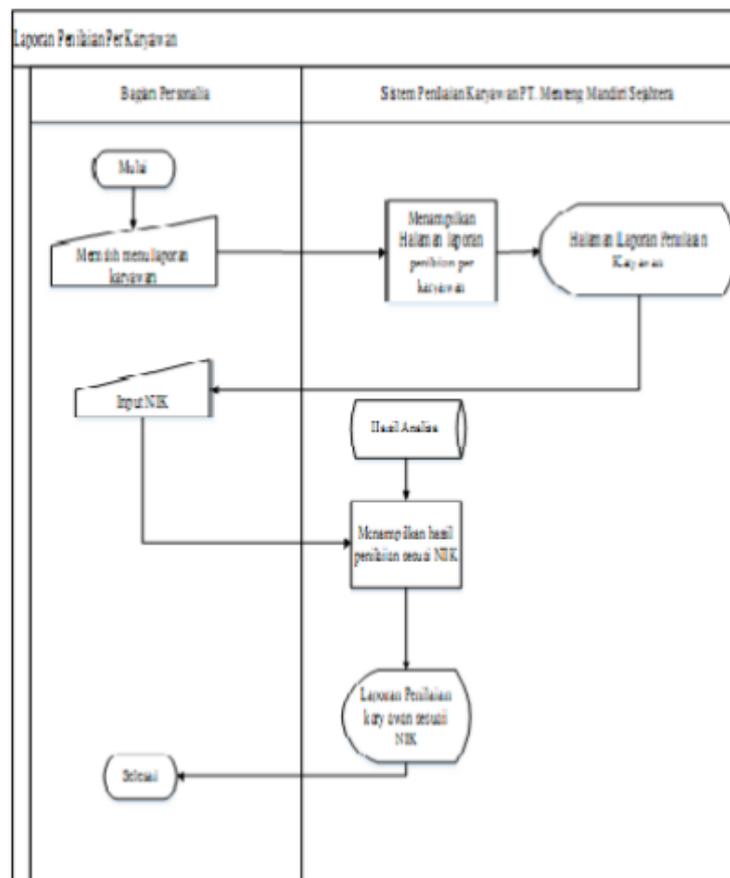
Berikut ini diagram alir yang menggambarkan bagaimana perhitungan kuesioner dihasilkan oleh sistem. Alur proses perhitungan hasil kuesioner dapat dilihat pada gambar 4.7



Gambar 4.7 Diagram Alir Perhitungan Hasil Kuesioner

7) Sistem Flow Laporan Penilaian Per Karyawan

Alur proses untuk menghasilkan laporan penilaian kinerja karyawan ditunjukkan pada gambar 4.8.



Gambar 4.8 Diagram Alir Laporan Penilaian

4.2 Data Flow Diagram (DFD)

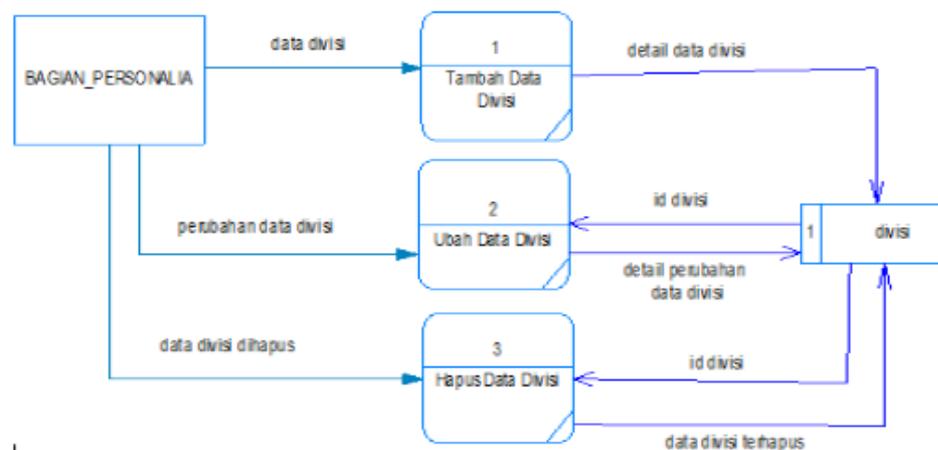
Berdasarkan flowchart yang telah dibuat, selanjutnya dibuat diagram aliran data untuk memberi gambaran keluar masuknya data dari entitas ke proses, antar proses maupun dari proses ke simpanan data.

1. DFD Level 1

Gambar 4.9 adalah diagram aliran data level 1. Pada level ini berisi sepuluh (10) proses utama pada sistem penilaian kinerja PT. M2S dan memiliki 9 (sembilan) simpanan data.

2. DFD Level 2 Proses Manajemen Divisi

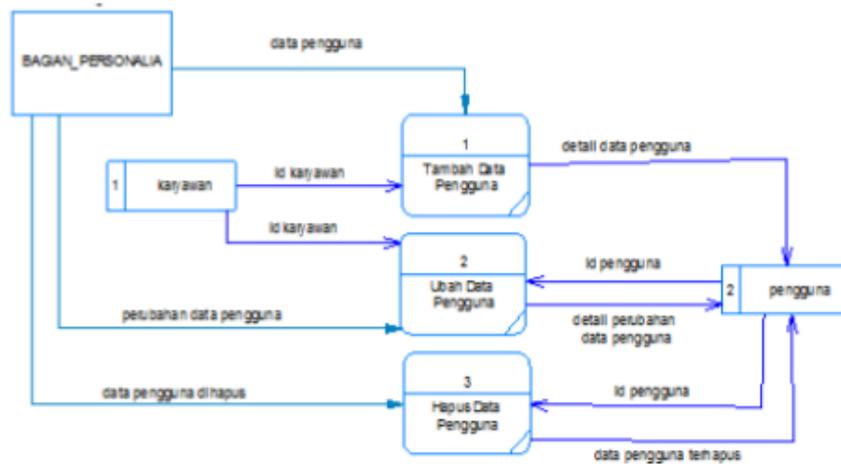
Level 2 adalah turunan dari proses manajemen divisi. Pada level 2 ini terdapat 3 sub proses yaitu tambah data, ubah data, dan hapus data divisi.



Gambar 4.10 Level 2 Manajemen divisi

3. DFD Level 2 Master Pengguna

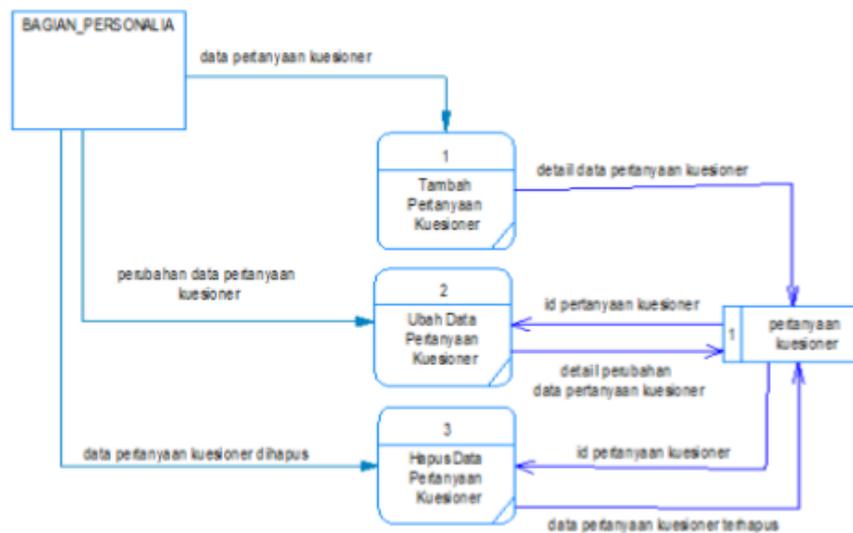
Gambar 4.11 merupakan rancangan level 2 untuk proses master pengguna menggambarkan detail sub proses yang ada dalam proses master pengguna. Terdapat 3 (tiga) sub proses yaitu tambah, ubah dan hapus data pengguna yang hanya bisa dilakukan oleh admin dalam hal ini bagian HRD.



Gambar 4.11 Level 2 Proses Master Pengguna

4. DFD Level 2 Proses Master Data Kuesioner

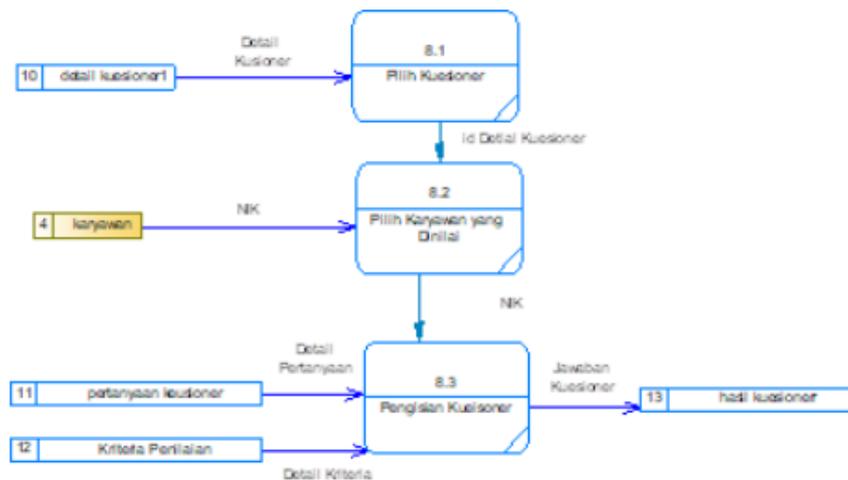
Gambar 4.12 menunjukkan detail rancangan sub proses yang ada dalam proses master data kuesioner. Proses kelola data kuesioner meliputi tambah, edit dan hapus pertanyaan kuesioner jika dirasa sudah tidak relevan lagi.



Gambar 4.12 Level 2 Proses Master Data Kuesioner

5. DFD Level 2 Proses Pengisian Kuesioner

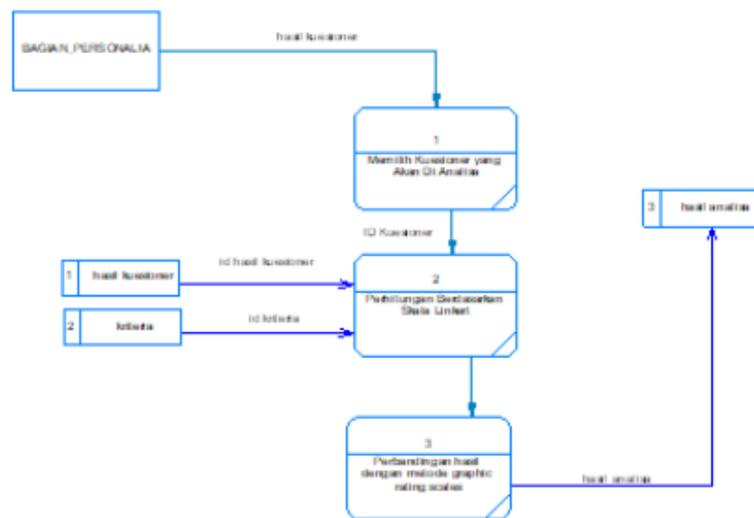
Terdapat 3 (tiga) sub proses hasil dekomposisi dari proses pengisian kuesioner di level 1, antara lain proses pilih kuesioner untuk memilih kuesioner mana yang digunakan, proses pilih karyawan yang akan dinilai, proses pengisian kuesioner utama.



Gambar 4.13 Level 2 Proses Pengisian Kuesioner

6. DFD Level 2 Proses Perhitungan Hasil

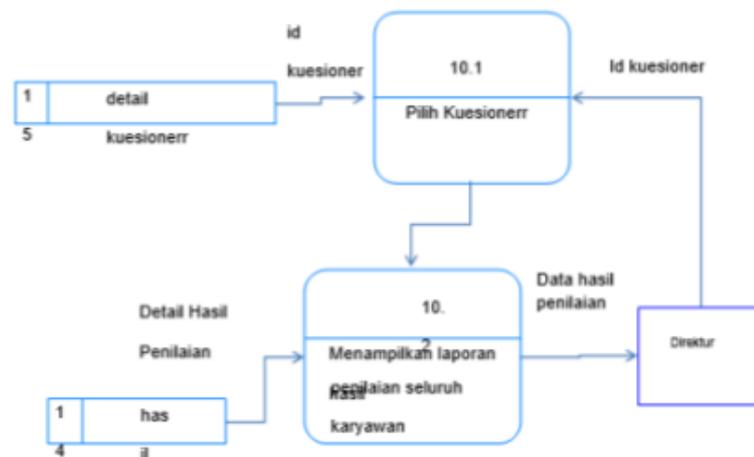
Level 2 dari proses perhitungan hasil pengisian kuesioner ditunjukkan pada gambar 4.14 sebagai hasil dekomposisi yang menghasilkan 3 sub proses. Hasil akhir disimpan pada data store 3 hasil analisa.



Gambar 4.14 Level 2 Proses Perhitungan Kuesioner

7. DFD Level 2 Proses Hasil Penilaian

Laporan dari hasil penilaian kuesioner didapatkan berdasarkan jenis kuesioner yang dipilih, kemudian ditampilkan seluruh hasil penilaian pada periode yang diinginkan untuk selanjutnya dikirim kepada direktur. Detil aliran data ditunjukkan pada gambar 4.15.

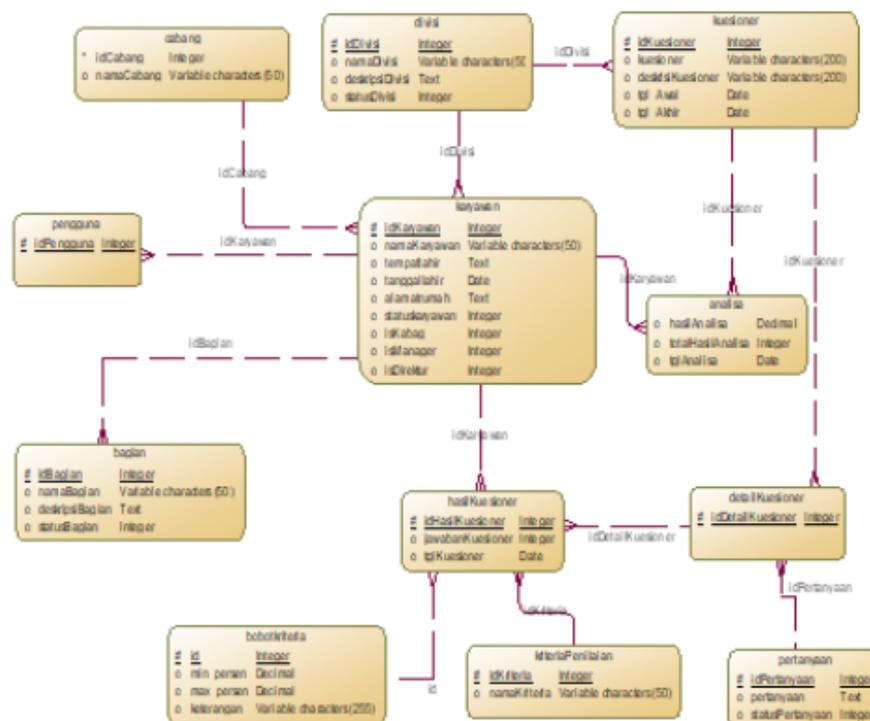


Gambar 4.15 Level 2 Proses menampilkan laporan

4.3 Entity Relationship Diagram (ERD)

Basis data merupakan inti dari sebuah aplikasi, untuk itu harus dirancang dengan efektif dan efisien serta memenuhi kaidah integritas data agar aplikasi berjalan dengan stabil, termasuk menentukan panjang *field* dan *constraint* yang diterapkan.

Rancangan diagram hubungan entitas untuk sistem penilaian kinerja karyawan PT. M2S dibuat untuk menggambarkan relasi yang terjadi antar entitas yang diperoleh dari seluruh *datastore* pada diagram aliran data. Didapatkan sebanyak 12 entitas yang dibutuhkan untuk membangun sistem ini. Rancangan konseptual ditunjukkan pada gambar 4.16 sedangkan rancangan fisik ditunjukkan gambar 4.17.



Gambar 4.16 Rancangan Konseptual Hubungan Antar Entitas

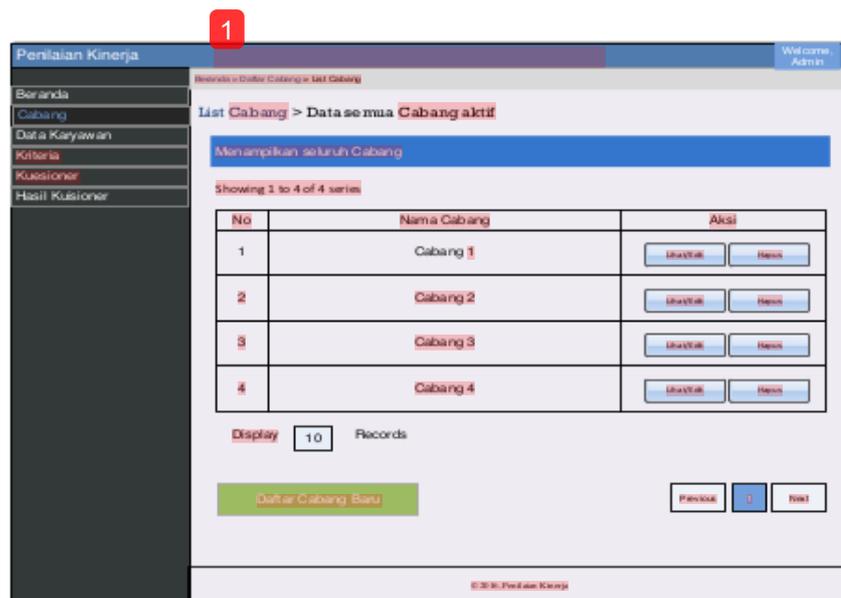
Merupakan halaman awal yang berfungsi untuk otentikasi pengguna dengan mengisi nama user dan kata sandi, serta memilih divisi selanjutnya jika berhasil pengguna akan mendapatkan hak akses sesuai ketentuan yang ditetapkakan PT. M2S. Gambar 4.18 adalah tampilan halaman login.



Gambar 4.18 Rancangan Antarmuka Login

B. Halaman Master Cabang

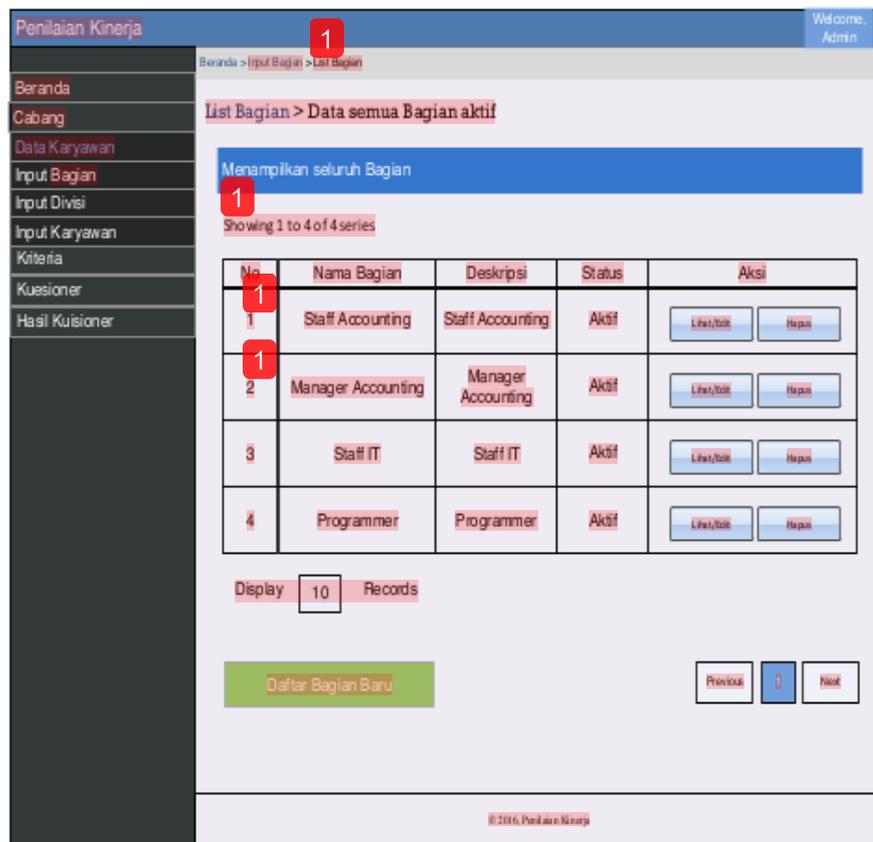
Berfungsi untuk menambah, mengubah dan menghapus data cabang PT. M2S. Gambar 4.19 menunjukkan rancangan antarmuka halaman master cabang.



Gambar 4.19 Rancangan Antarmuka Master Cabang

C. Halaman Bagian

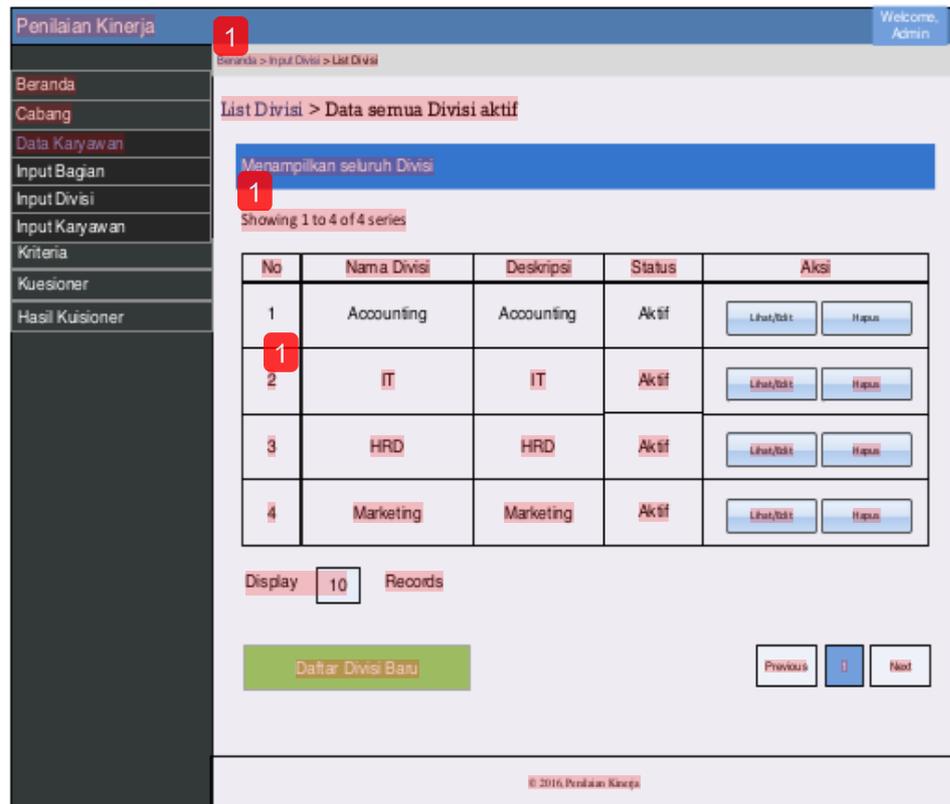
Halaman ini dirancang untuk memenuhi fungsi kelola data jabatan atau peran. Termasuk di dalamnya untuk tambah data, mengubah dan menghapus data jabatan. Gambar 4.20 adalah rancangan tampilan halaman Master Bagian.



Gambar 4.20 Rancangan Antarmuka Master Bagian

D. Halaman Master Divisi

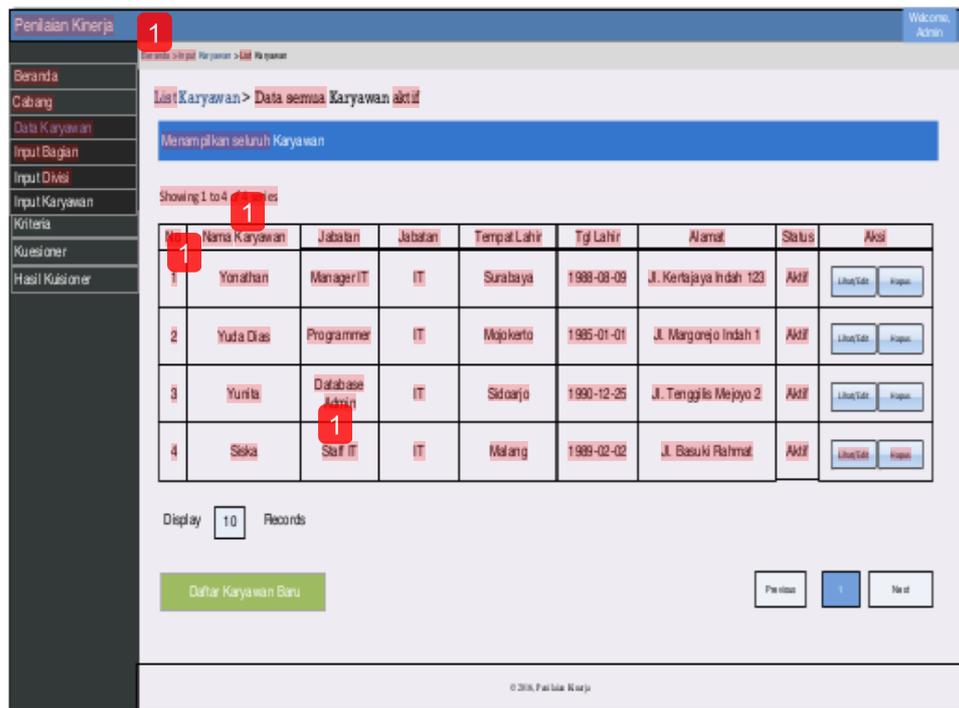
Halaman ini dirancang untuk memenuhi fungsi kelola data divisi yang ada di PT. M2S. Termasuk di dalamnya untuk tambah data, mengubah data, menghapus data divisi. Gambar 4.21 adalah rancangan tampilan halaman master divisi.



Gambar 4.21 Rancangan Antarmuka Master Divisi

E. Halaman Master Karyawan

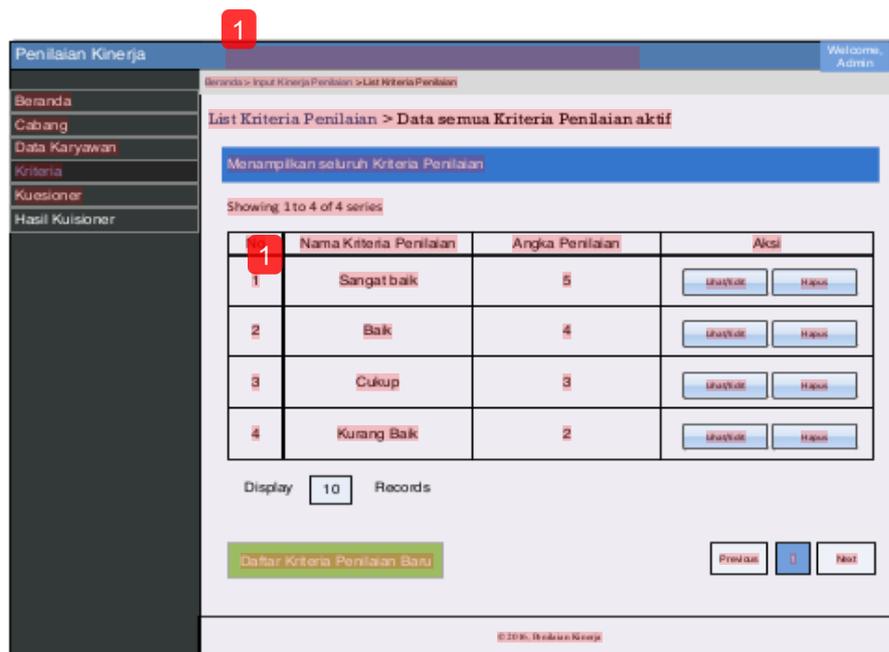
Halaman ini dirancang untuk memenuhi fungsi kelola data karyawan yang ada di PT. M2S. Termasuk di dalamnya untuk tambah data, mengubah dan menghapus data karyawan. Gambar 4.22 adalah rancangan tampilan halaman master karyawan.



Gambar 4.22 Rancangan Antarmuka Master karyawan

F. Halaman Master Kriteria

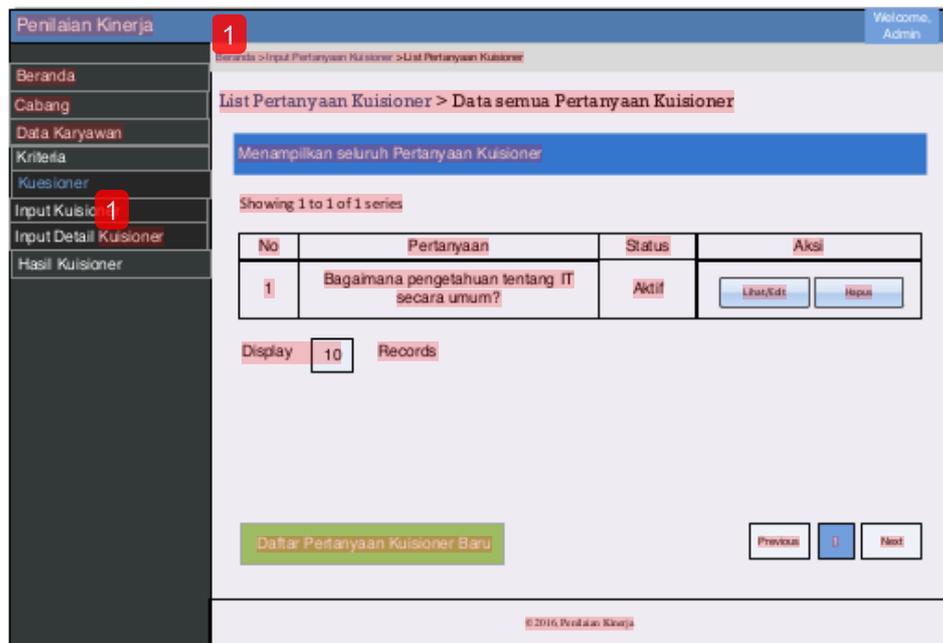
Halaman ini dirancang untuk memenuhi fungsi pada proses kelola data divisi yang ada di PT. M2S. Terdapat fitur untuk tambah data, mengubah dan menghapus data kriteria penilaian kinerja. Gambar 4.23 adalah rancangan tampilan halaman master kriteria penilaian.



Gambar 4.23 Rancangan Antarmuka Kriteria Penilaian

G. Halaman Master Kuesioner

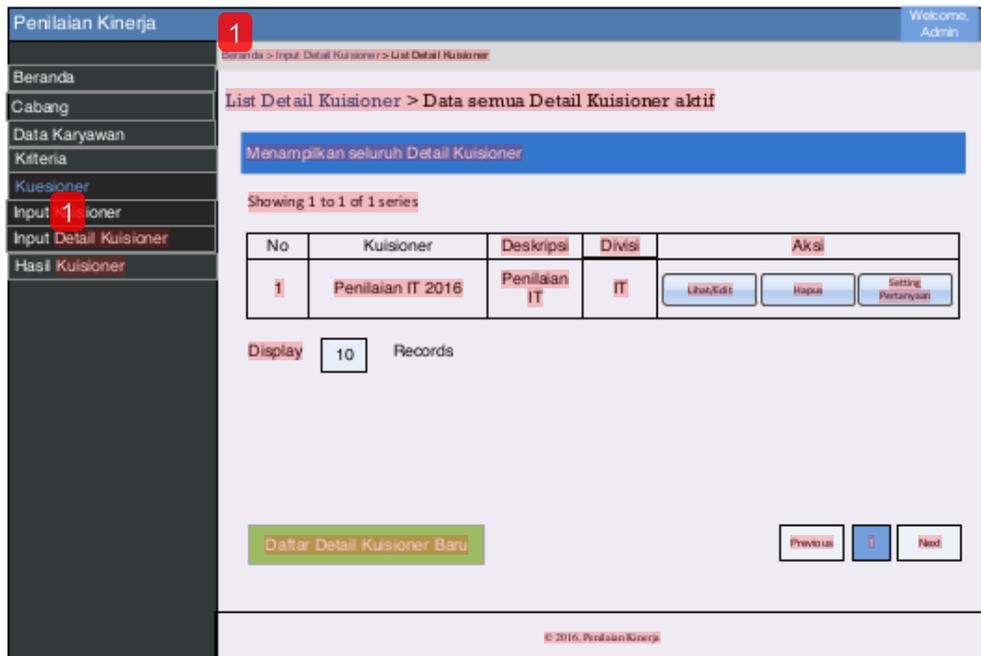
Halaman ini dirancang untuk memenuhi fungsi pada proses kelola data pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner sebagai bahan penilaian kinerja di PT. M2S. Terdapat fitur untuk tambah data, mengubah dan **1** menghapus data kuesioner. Gambar 4.24 adalah rancangan tampilan halaman master kuesioner.



Gambar 4.24 Rancangan Antarmuka Master Kuesioner

H. Halaman Detil Kuesioner

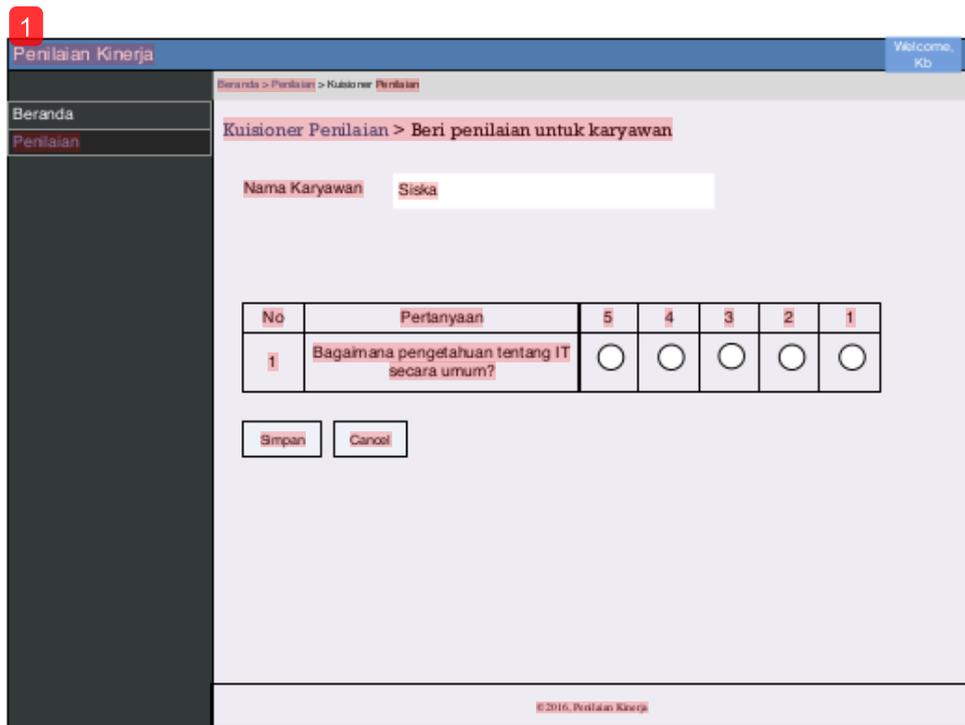
Gambar 4.25 menunjukkan rancangan antar muka dari halaman detail kuesioner yang berfungsi untuk memfasilitasi admin dalam mengelola pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner. Pada halaman ini juga sebuah pertanyaan dapat diubah atau bahkan dihapus untuk kepentingan tertentu.



Gambar 4.25 Rancangan Antarmuka Detail Kuesioner

I. Halaman Pengisian Kuesioner

Halaman ini dirancang untuk para penilai kinerja yaitu para atasan langsung dengan mengisi skor 1 – 5 pada masing-masing pertanyaan. Pengisian skor dirancang menggunakan radio button untuk memastikan hanya satu nilai yang terisi pada setiap item pertanyaan. Rancangan detail ditunjukkan pada gambar 4.26.



Gambar 4.26 Rancangan Antarmuka Pengisian kuesioner

4.4 Kebutuhan Implementasi Sistem

Aplikasi penilaian kinerja karyawan PT. M2S memiliki kebutuhan spesifikasi minimum yang harus dipenuhi agar dapat berjalan dengan baik. Kebutuhan yang mencakup perangkat lunak dan perangkat keras secara rinci diuraikan pada sub bab selanjutnya.

4.4.1 Kebutuhan Minimum Perangkat Keras

Spesifikasi minimum perangkat keras agar sistem dapat berjalan secara optimal adalah sebagai berikut:

1. RAM 1 GB.
2. Kapasitas simpanan 5 GB.
3. Processor Intel Celeron atau setara.
4. Display unit minimum .

5. Pointing device dan keyboard standar.

4.4.1 Spesifikasi Minimum Perangkat Lunak

Sistem operasi sebagai platform aplikasi minimum menggunakan Sistem operasi Windows 7/8/10, sedangkan perangkat lunak XAMPP digunakan sebagai server untuk melayani aplikasi dan database.

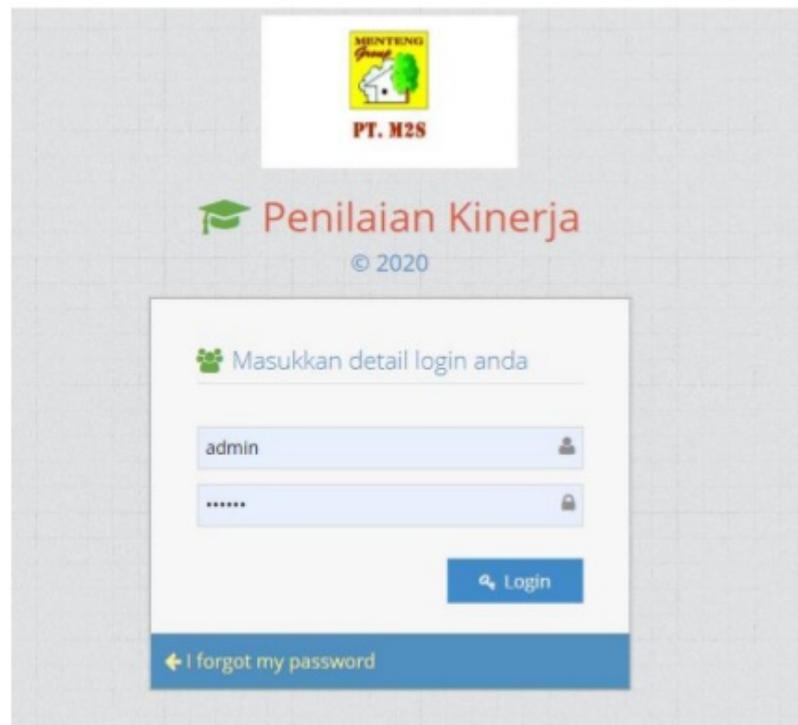
4.5 Pengujian Aplikasi

Aplikasi diuji untuk setiap unit atau modul dengan kasus coba yang sudah ditentukan. Pengujian unit diberlakukan untuk login, manajemen data karyawan, manajemen divisi, manajemen kuesioner dan manajemen laporan sebagai output. Berikut ini disajikan secara rinci hasil dari pengujian setiap unit dimaksud dalam bentuk tabel.

7

4.5.1 Uji Coba Halaman Login.

Proses uji coba halaman login dilakukan untuk memastikan layanan keamanan sistem dan pembagian hak akses berfungsi dengan baik. Form login yang diuji divisualisasikan pada gambar 4.27. Hasil proses uji coba halaman login dapat di lihat pada table 4.1



Gambar 4.27 Form Login

Tabel 4.1 Skenario Pengujian Fungsi Login.

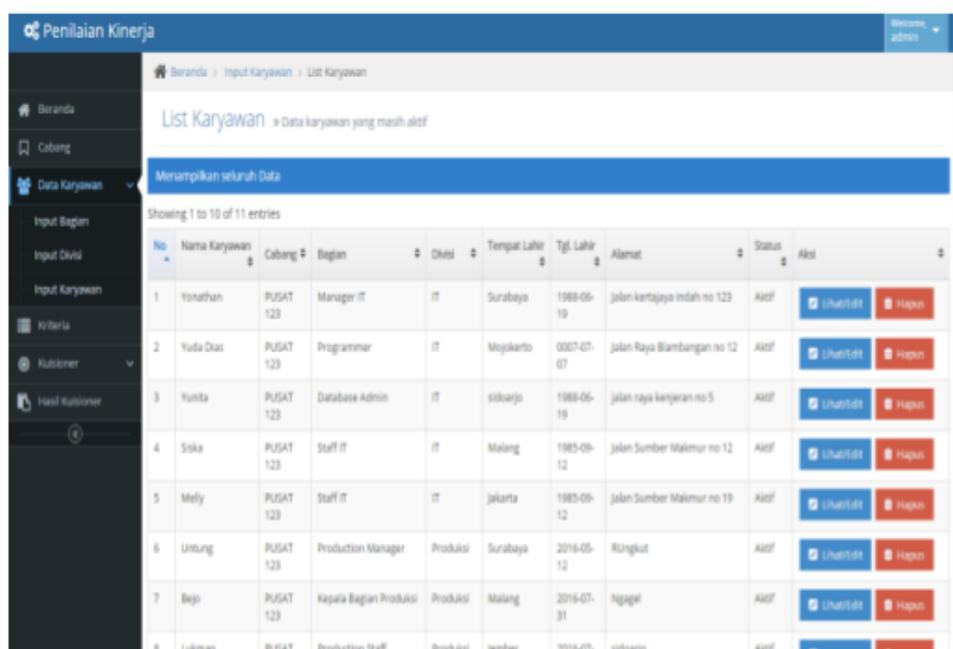
No.	Tujuan	Aksi	Output yang diharapkan	Status
1	Cek validasi login sukses	Mengisi username dan password dengan benar	tampil halaman user	Sukses
2.	Cek validasi login gagal dengan username salah	input username salah, password benar	Tampil pesan kesalahan login salah	Sukses

No.	Tujuan	Aksi	Output yang diharapkan	Status
3	Cek validasi login gagal dengan password salah	input username benar, password salah	Tampil informasi login salah	Sukses
4	Cek validasi dengan tanpa mengisi username atau password	Klik tombol login	Tampil informasi username atau password belum diisi	Sukses
5.	Cek hak akses sesuai username dan password	Input User : admin dan password : 123456 input user : kb dan password : joni	Terdeteksi sebagai admin dan Sistem menampilkan halaman admin. Terdeteksi sebagai penilai dan system menampilkan halaman penilai	Sukses

4.5.2 ¹ Uji Coba Halaman Manajemen Data Karyawan

Proses uji coba halaman manajemen data karyawan dilakukan untuk memastikan layanan kelola data karyawan PT. M2S ini berjalan sesuai dengan rancangan sebelumnya.

Fungsionalitas yang diuji antara lain untuk tambah data, edit data serta menghapus data yang tentunya hanya dapat dilakukan oleh bagian HRD selaku admin sistem. Form list data karyawan yang diuji divisualisasikan pada gambar 4.28. Hasil proses uji coba halaman manajemen data karyawan dapat dilihat pada tabel 4.2



Gambar 4.28 Form List Karyawan

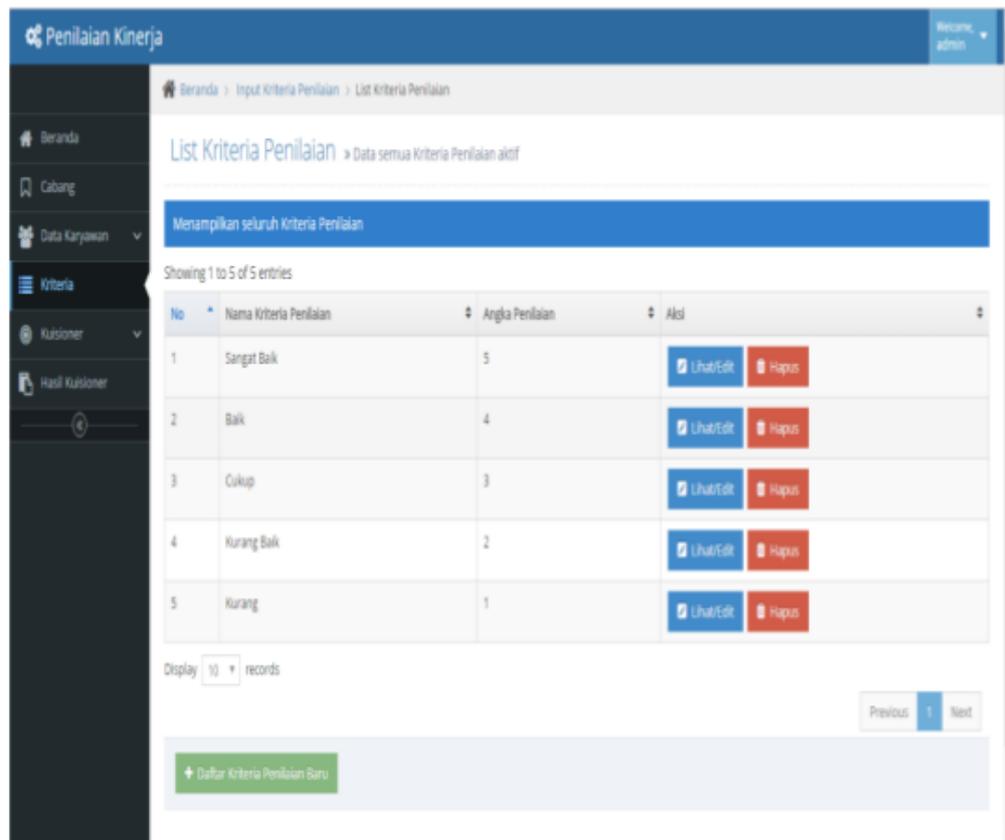
Tabel 4.2 Skenario Pengujian Fungsi Manajemen Data Karyawan

No.	Tujuan	Aksi	Output yang diharapkan	Status
1	Cek fungsi button tambah data	klik tombol tambah	Tampil halaman tambah data karyawan	Sukses
2.	Cek fungsi button edit	klik tombol edit	Tampil halaman edit Data	Sukses

No.	Tujuan	Aksi	Output yang diharapkan	Status
	Data		karyawan	
3	Cek fungsi button delete Data	klik tombol delete	Data karyawan terhapus	Sukses

4.5.3 ¹ Uji Coba Halaman Manajemen Data Kriteria

Pengujian dilakukan untuk memastikan fungsi kelola data kriteria berjalan sesuai hasil rancangan. Adapun fitur yang diujikan antara lain tambah data, edit dan hapus data kriteria yang secara detil disajikan pada tabel 4.3. ⁴ Sedangkan form list kriteria penilaian yang diuji divisualisasikan pada gambar 4.29.



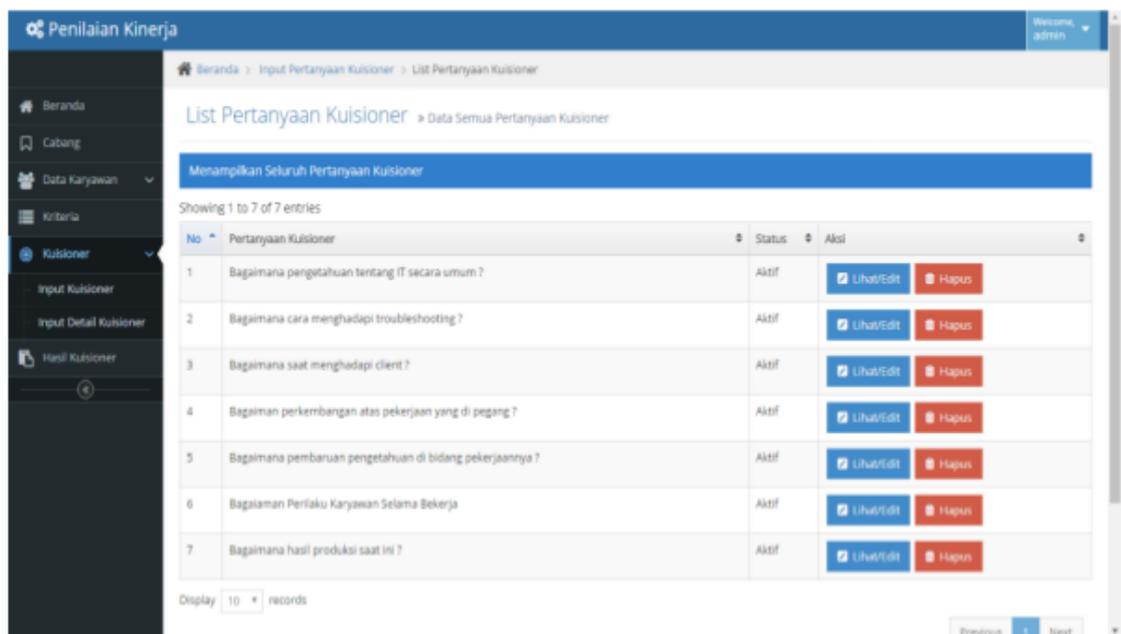
Gambar 4.29 Form List Kriteria Penilaian

Tabel 4.3 Skenario Pengujian Fungsi Manajemen Kriteria

No	Tujuan	Aksi	Output yang diharapkan	Status
1.	Cek fungsi button Tambah Data	klik tombol tambah	Tampil halaman tambah data kriteria	Sukses
2.	Cek fungsi button Edit Data	klik tombol edit	Tampil halaman edit Data kriteria	Sukses
3	Cek fungsi button Delete Data	klik tombol delete	Data kriteria terhapus	Sukses

4.5.4 Uji Coba Halaman Kuesioner

Pengujian dilakukan untuk memastikan fungsi kelola data kuesioner berjalan sesuai hasil rancangan. Adapun fitur yang diujikan antara lain tambah data, edit dan hapus data kuesioner yang secara detil disajikan pada tabel 4.4. Untuk form list pertanyaan kuesioner yang diuji ditunjukkan pada gambar 4.30



The screenshot shows a web application interface for 'Penilaian Kinerja'. The main content area displays a list of survey questions (Pertanyaan Kuisisioner) with their status and actions. The table has columns for 'No', 'Pertanyaan Kuisisioner', 'Status', and 'Aksi'. There are 7 entries listed, all with a status of 'Aktif'. Each entry has 'Lihat/Edit' and 'Hapus' buttons.

No	Pertanyaan Kuisisioner	Status	Aksi
1	Bagaimana pengetahuan tentang IT secara umum ?	Aktif	Lihat/Edit Hapus
2	Bagaimana cara menghadapi troubleshooting?	Aktif	Lihat/Edit Hapus
3	Bagaimana saat menghadapi client ?	Aktif	Lihat/Edit Hapus
4	Bagaiman perkembangan atas pekerjaan yang di pegang ?	Aktif	Lihat/Edit Hapus
5	Bagaimana pembaruan pengetahuan di bidang pekerjaannya ?	Aktif	Lihat/Edit Hapus
6	Bagaiman Perilaku Karyawan Selama Bekerja	Aktif	Lihat/Edit Hapus
7	Bagaimana hasil produksi saat ini ?	Aktif	Lihat/Edit Hapus

Gambar 4.30 Form List Pertanyaan Kuesioner

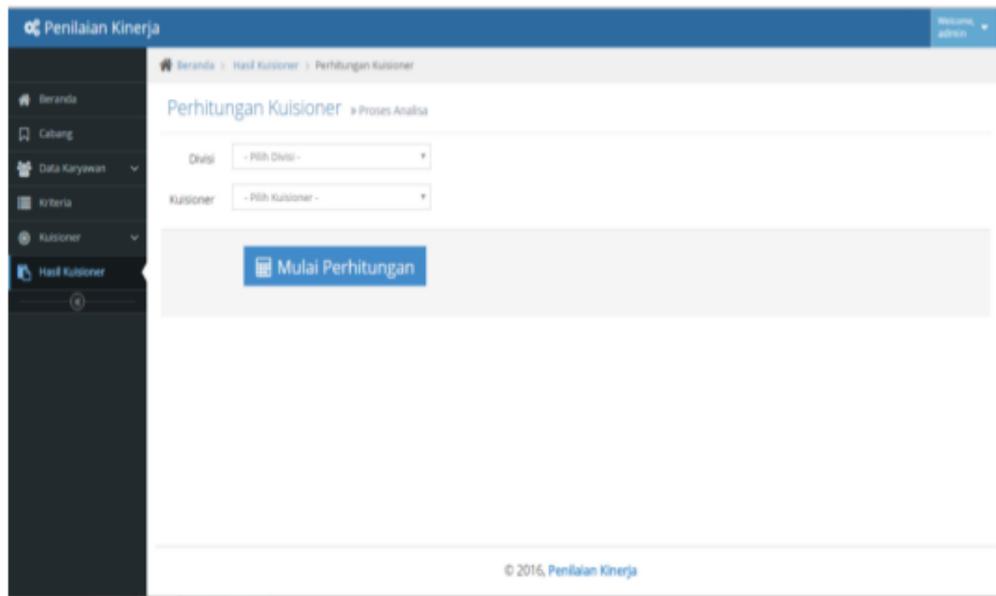
Tabel 4.4 Skenario Pengujian Fungsi Manajemen Kuesioner

No	Tujuan	Aksi	Output yang diharapkan	Status
1.	Cek fungsi button Tambah Data	klik tombol tambah	Tampil halaman tambah data kuesioner	Sukses
2.	Cek fungsi button Edit Data	klik tombol edit	Tampil halaman edit Data kuesioner	Sukses
3	Cek fungsi button Delete Data	klik tombol delete	Data kuesioner terhapus	Sukses

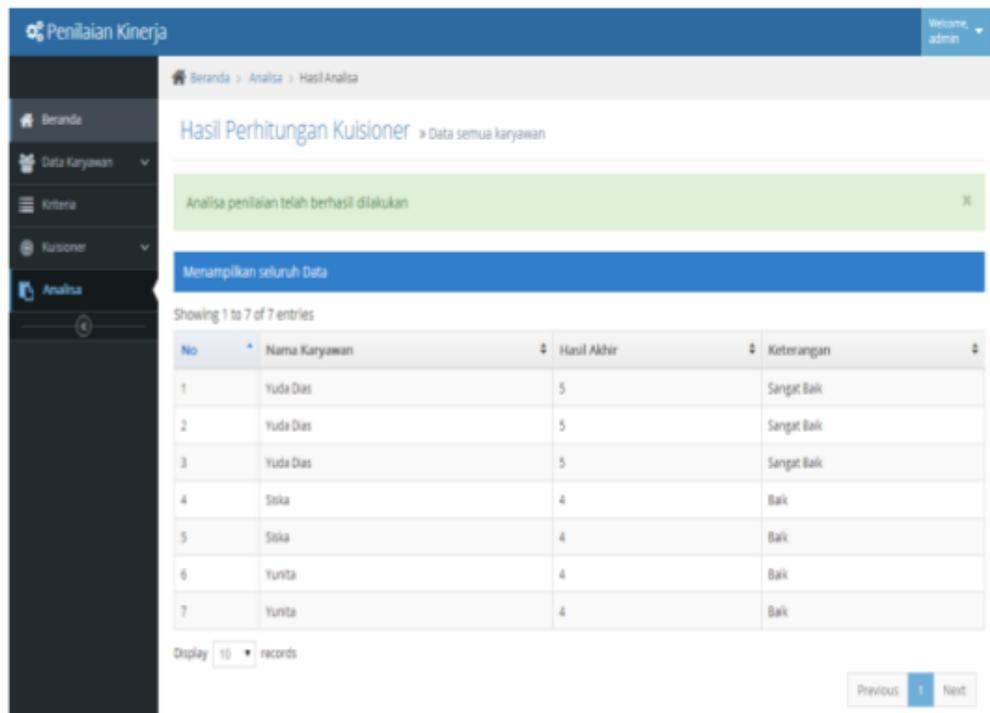
4.5.5 Uji Coba Analisis Hasil Kuesioner

Pengujian dilakukan untuk memastikan fungsi kelola data kuesioner berjalan sesuai hasil rancangan. Form perhitungan hasil kuesioner yang diuji ditunjukkan pada gambar 4.31. Form hasil analisa dan pemutakhiran status masing-masing karyawan ditampilkan pada gambar 4.32.

Adapun fitur yang diujikan antara lain tambah data, edit dan hapus data kuesioner yang secara detil disajikan pada tabel 4.5



Gambar 4.31 Form Perhitungan Kuesioner



Gambar 4.32 Form Hasil Analisa Dan Pemutakhiran Status

Tabel 4.5 Skenario Pengujian Fungsi Analisis Hasil

No	Tujuan	Aksi	Output yang diharapkan	Status
1.	Cek proses analisis	Input data divisi Input data kuesioner	Tampil informasi analisis	Sukses
2.	Cek fungsi ubah status	Isi nama karyawan yang dinilai "Bejo"	Pemutakhiran status	Sukses

4.5.6 Uji Coba *Generate Laporan Hasil Penilaian Individu*

Pengujian dilakukan untuk memastikan fungsi generate laporan hasil penilaian kuesioner berjalan sesuai hasil rancangan untuk yang disajikan secara individual. Adapun fitur yang diujikan antara lain cek tombol generate dan cek isi konten laporan hasil penilaian sesuai dengan yang terekam dalam database. Secara detil disajikan pada tabel 4.6

Tabel 4.6 Skenario Pengujian Laporan Individu

No	Tujuan	Aksi	Output yang diharapkan	Status
1.	Cek tombol generate	Input data kode karyawan Input data divisi Input data jabatan	Tampil informasi hasil penilaian terakhir yang disajikan per individu	Sukses

No	Tujuan	Aksi	Output yang diharapkan	Status
2.	Cek isi laporan	Input kode karyawan	Isi laporan penilaian terakhir per individu sesuai dengan database	Sukses

4.5.7 Uji Coba *Generate* Laporan Hasil Penilaian Divisi

Pengujian dilakukan untuk memastikan fungsi generate laporan hasil penilaian kuesioner berjalan sesuai hasil rancangan untuk seluruh karyawan per divisi. Adapun fitur yang diujikan antara lain cek tombol generate dan cek isi konten laporan hasil penilaian sesuai dengan yang terekam dalam database untuk seluruh karyawan dalam satu divisi. Secara detil disajikan pada tabel 4.7. Sedangkan contoh *output* yang dihasilkan tampak pada gambar 4.33

Generated By System : < 25/08/2016 17:44:57 >

Laporan Analisa Penilaian

DIVISI : ACCOUNTING

PENILAIAN DIVISI ACCOUNTING

No	Tanggal	Nama Karyawan	Total Absen	Nilai Rata-rata	Keterangan
1	22 Aug 2016	Yuda Dwi	23	4,6	Sangat Baik
2	23 Aug 2016	Maly	23	4,6	Sangat Baik
3	22 Aug 2016	Yunha	21	4,2	Baik
4	22 Aug 2016	Sela	21	4,2	Baik
5	23 Aug 2016	ton	30	3,0	Baik

Gambar 4.32 contoh output per divisi

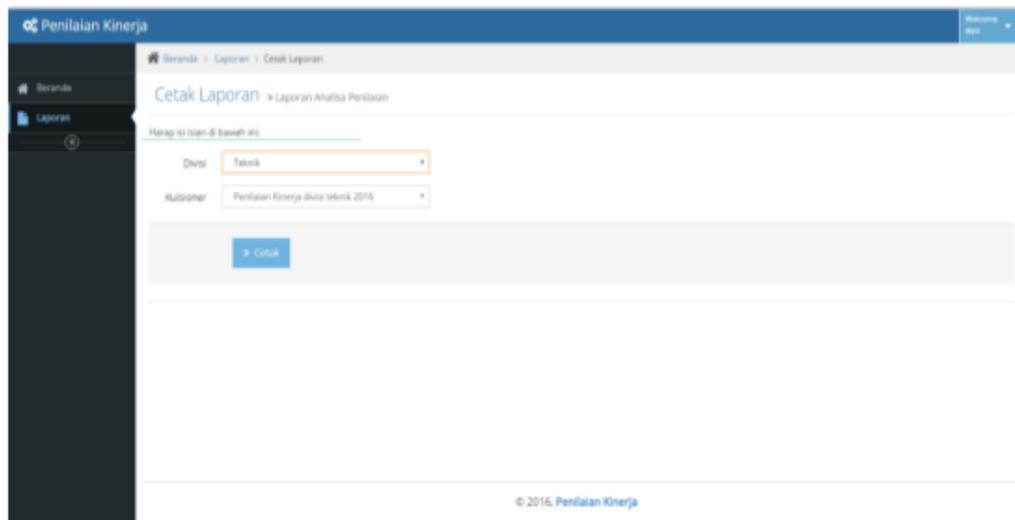
Tabel 4.7 Skenario Pengujian Laporan per divisi

No	Tujuan	Aksi	Output yang diharapkan	Status
1.	Cek tombol generate	Input data divisi	Tampil informasi hasil penilaian terakhir untuk seluruh karyawan	Sukses

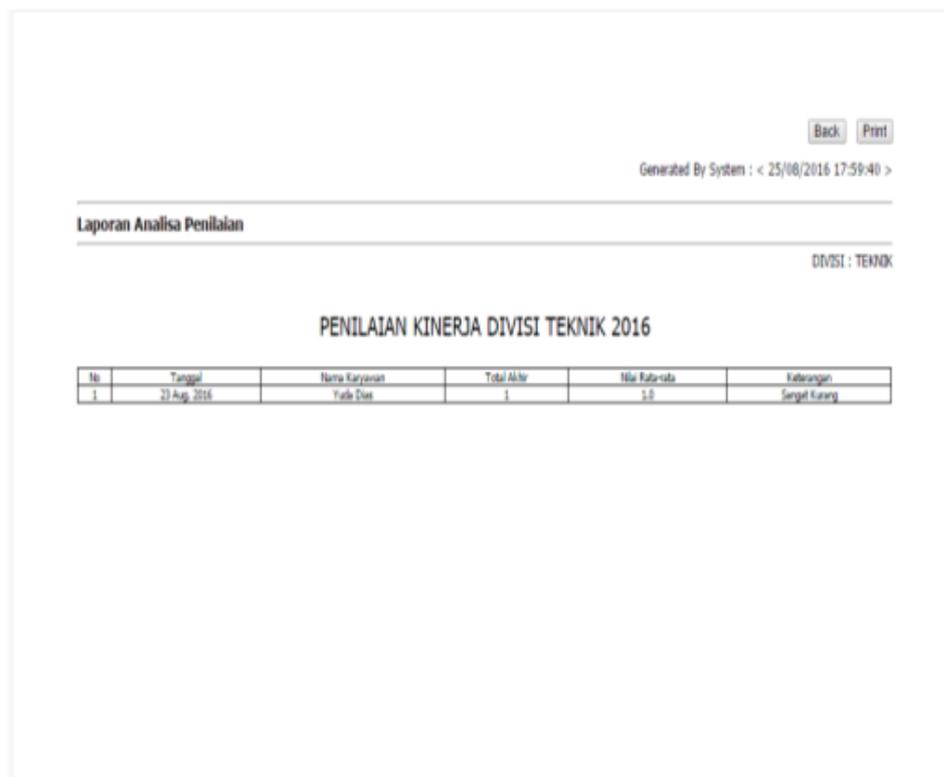
No	Tujuan	Aksi	Output yang diharapkan	Status
			yang tercatat dalam divisi yang dipilih	
2.	Cek isi laporan	Input data divisi	Isi laporan penilaian terakhir sesuai dengan database	Sukses

4.5.8 Uji Coba *Generate* Laporan Hasil Penilaian Seluruh Divisi

Pengujian dilakukan untuk memastikan fungsi generate laporan hasil penilaian kuesioner berjalan sesuai hasil rancangan untuk seluruh divisi. Adapun fitur yang diujikan antara lain cek tombol generate dan cek isi konten laporan hasil penilaian sesuai dengan yang terekam dalam database untuk seluruh divisi yang ada di PT. M2S. Laporan ini ditujukan untuk para manajer dan direktur agar dengan mudah dapat melihat hasil penilaian kinerja. Secara detil disajikan pada tabel 4.8



Gambar 4.34 Form Cetak Laporan



Gambar 4.35 Contoh Output Penilaian

Tabel 4. Skenario Pengujian Laporan Seluruh Divisi

No	Tujuan	Aksi	Output yang diharapkan	Status
1.	Cek tombol generate	Input data divisi dengan memilih pilihan tampilkan semua divisi	Tampil informasi hasil penilaian terakhir untuk seluruh karyawan yang tercatat di semua divisi	Sukses
2.	Cek isi laporan	Input data divisi dengan memilih pilihan tampilkan semua divisi	Isi laporan penilaian terakhir sesuai dengan rekaman database	Sukses

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian terhadap masing-masing unit dan fungsional sistem, penulis dapat menyimpulkan beberapa hal terkait hasil perancangan dan implementasi dalam penelitian ini, yaitu :

1. Perancangan sistem dinilai tepat untuk diterapkan pada proses pembangunan sistem penilaian kinerja karyawan untuk PT. M2S, hal ini dibuktikan dengan hasil uji coba aplikasi yang mampu memenuhi kebutuhan pengguna yang menginginkan akses secara online dengan multi *user*. Sistem mampu memberikan hak akses pengguna sesuai dengan peran di dalam perusahaan.
2. Sistem dapat menghitung skor berdasarkan meode yang ditetapkan oleh PT. M2S serta mampu menghasilkan *output* berupa laporan yang dinamis.

5.2 Saran

Sistem penilaian kinerja karyawan yang dihasilkan dari penelitian ini sudah cukup memenuhi kebutuhan pengguna di PT. M2S, namun penulis memikirkan beberapa hal yang dapat dijadikan dasar untuk pengembangan sistem ke depan sehingga menjadi lebih baik, antara lain :

1. Aplikasi dapat menghasilkan output berupa laporan visual berbentuk grafik yang dapat menghasilkan trend hasil penilaian masing-masing individu. Hal ini dimaksudkan agar pimpinan mudah mengetahui atau bahkan menilai perkembangan setiap karyawannya dari masa ke masa.
2. Sistem terintegrasi dengan presensi harian karyawan untuk memudahkan penilaian pada aspek kedisiplinan yang menjadi salah satu kriteria penilaian.
3. Aplikasi berbasis mobile yang lebih dinamis untuk mengakomodasi kebutuhan para stakeholder.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. Purwanto , Komunikasi Bisnis, Jakarta: Erlangga, 2011.
- [2] t. S. Sutabri, Analisis Sistem Informasi, Yogyakarta: Edisi Pertama, 2004.
- [3] J. Hartono, Analisis dan Disain Sistem Informasi, Yogyakarta: andi, 1999.
- [4] H. Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN, 2009.
- [5] W. B. Werther and K. Davis, Human Resource and personnal management,indonesian Edition, New York: McGraw-Hill, 2006..
- [6] J. E. Anderson, Public Policy Making: An Introduction Fifth Edition, Boston: Houghton Mifflin Company, 2003.A.
- [7] M. Doso, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Grafindo, 2002.
- [8] V. Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- [9] Sopiah, Prilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi, 2008.
- [10] S. Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

- [11] R. L. Mathis and J. H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- [12] Indrajani, *Perancangan Basis Data Dalam All In 1*, Jakarta: Elex Media komputindo, 2011.
- [13] K. Kendall and J. Kendall, *Analisis dan Perancangan Sistem*, Jakarta: Prehallindo, 2003.
- [14] Kadir, *Dasar Pemrograman WEB Dinamis Menggunakan PHP*, Yogyakarta: Andi, 2008.
- [15] D. Kroenke M., *Database Processing Fundamentals, Design, And Implementation 5 Edittion*, USA: McGraw Hill,Inc., 1998.
- [16] R. E. Nasution, "Implementasi SMS Gateway In The Development WEB Based Information System Schedule," Lampung, Unila, 2012, p. 118.
- [17] S. Rizky, "Konsep Dasar Rekayasa Perangkat Lunak," Jakarta, Prestasi Pustaka, 2011, p. 62.
- [18] Irwansyah, "The Reputation Of Communication In The Dynamic Of Convergence," Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2012, p. 16.

Lampiran

Hasil Wawancara pada PTM2S

Penulis :Awal berdirinya PT M2S

Moderator : Pada tahun 2010 PT M2S berdiri

Penulis : Jumlah karyawan yang aktif bekerja saat saat ini pada PT M2S ada brapa orang ?

Moderator : PT M2S memiliki jumlah karyawan 160 orang karyawan di bagi 90 karyawan tetap dan 70 pekerja lepas

Penulis : Pada saat ini penilaian kinerja yang di lakukan pada PT M2S apa sudah menggunakan komputer atau masih menggunakan tulis tangan manual ?

Moderator : Pada saat ini penilaian kinerja pada PT M2S masih menggunakan cara manual dengan menggunakan banyak catatan pada lembar kertas

Penulis : Bagaimana alur penilaian kinerja yang ada pada PT M2S saat ini ?

Moderator : Pada saat ini alur penilaian dari pihak HRD memberikan lembar Penilaian untuk di isi oleh kepala bagian dan manager yang di serahkan dengan tempo waktu satu sampai dengan dua bulan

Penulis : Apa isi dari lembar Penilaian tersebut ?

Moderator : isi dari lembar tersebut hanya nama karyawan dan kinerja karyawan baik atau buruk

Penulis : Didalam lembar penilaian apa semua karyawan pada setiap divisi di nilai ?

Moderator : Tidak semua karyawan di nilai haya karyawan dengan kinerja baik atau buruk saja yang biasanya di tulis pada lembar penilaian

Penulis : Berapa lama HRD merangkum semua penilaian kinerja yang telah di nilai untuk dapat di berikan kepada direksi ?

Moderator : Untuk merangkum dan menyerahkan kepada direksi di butuhkan waktu kurang lebih satu bulan

Penulis : apa dengan cara penilaian menggunakan lembar penilaian tidak ada keluhan dari manager atau kepala bagian keterkaitan dengan pekerjaanya ?

Moderator : Sebenarnya banyak pihak kepala bagian dan manager yang sering mengeluh karena haraus menunda kerja mereka hanya untuk melakukan penilaian maka dari itu penilian tidak sampai mencakup semua karyawan

Penulis : Apakah pihak direksi tidak pernah bertanya tentang hasil penilaian yang tidak mencakup semua karyawan ?

Moderator : untuk pihak direksi juga sebenarnya sering mengeluh harus datang ke kantor untuk menerima laporan dari pihak HRD karena menurut pihak direksi terlalu memakan waktu yang lama untuk datang belum lagi harus melihat satu persatu lembar laporan penilaian yang tidak mungkin jadi cuman satu lembar

Penulis : Trimakasih untuk waktu dan tempatnya saya kira cukup untuk pertanyaan saya pak trimakasih

Moderator : senang dapat membantu

RANCANG BANGUN SISTEM PENILAIAN KINERJA PADA PT.M2S

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	sir.stikom.edu Internet Source	11%
2	id.123dok.com Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	1%
4	docplayer.info Internet Source	1%
5	text-id.123dok.com Internet Source	1%
6	eprints.upnjatim.ac.id Internet Source	1%
7	pfw2017k04.files.wordpress.com Internet Source	<1%
8	es.scribd.com Internet Source	<1%
9	www.scribd.com Internet Source	<1%

10 Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf
Tangerang <1 %
Student Paper

11 ikayektipalupil.blogspot.com <1 %
Internet Source

12 erepository.uwks.ac.id <1 %
Internet Source

13 pt.scribd.com <1 %
Internet Source

14 www.ojs.unanda.ac.id <1 %
Internet Source

15 eprints.umm.ac.id <1 %
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 25 words

Exclude bibliography On