

## Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web

<sup>1</sup>Mohamad Natsir, <sup>2</sup>Yunita Sartika, <sup>3</sup>Alamsyah

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ilmu Komputer Universitas Mercu Buana Jakarta

Jalan Meruya Selatan No. 1, Meruya Selatan, Kembangan, Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11650

<sup>1,2,3</sup>[m.natsir@mercubuana.ac.id](mailto:m.natsir@mercubuana.ac.id), [yunita.sartika@mercubuana.ac.id](mailto:yunita.sartika@mercubuana.ac.id), [aloy.design89@gmail.com](mailto:aloy.design89@gmail.com)

### Abstract

*Currently the work appraisal at the Company is still using a manual system. This makes it difficult for the Human Resources Department (HRD) to perform work assessment calculations more efficiently, because manual calculations take a long time and the HRD section also sometimes has difficulty finding employee data stored manually. In the problems faced by the Company, software development that supports the company's work assessment is done using the Profile Matching method, can help the HRD section oversee employee performance, and help decision makers at the Company based on work assessment. This application includes computerizing employee data, calculating employee work values according to criteria, and displaying work assessment reports. This application uses the PHP programming language and Microsoft SQL Server, as a data storage. Based on the results of tests conducted, 80% of users stated the features in the application were made useful in answering the needs of the company.*

*Keywords: Performance appraisal, Work value calculation, HRD, Profile Matching, Application*

### Abstrak

*Saat ini penilaian kerja pada Perusahaan masih menggunakan sistem manual. Hal ini menyulitkan bagian Human Resources Department (HRD) untuk melakukan perhitungan penilaian kerja dengan lebih efisien, karena perhitungan manual memakan waktu lama dan bagian HRD juga terkadang kesulitan mencari data karyawan yang disimpan secara manual. Dalam permasalahan yang dihadapi oleh Perusahaan, maka dilakukan pembuatan perangkat lunak yang mendukung penilaian kerja perusahaan menggunakan metode Profile Matching, dapat membantu bagian HRD mengawasi kinerja karyawan, serta membantu pengambil keputusan pada Perusahaan berdasarkan penilaian kerja. Aplikasi ini meliputi komputerisasi data karyawan, penghitungan nilai kerja karyawan sesuai kriteria, dan menampilkan laporan report penilaian kerja. Aplikasi ini menggunakan bahasa pemrograman PHP dan Microsoft SQL Server, sebagai tempat penyimpanan data. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, 80% pengguna menyatakan fitur-fitur dalam aplikasi yang dibuat dinilai berguna dalam menjawab kebutuhan dari perusahaan.*

*Kata kunci: Penilaian kinerja, Perhitungan nilai kerja, HRD, Profile Matching, Aplikasi*

## I. PENDAHULUAN

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik, kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor – faktor lingkungan yang bersifat internal dan besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan mengatasi tantangan atau dari lingkungan perusahaan tersebut, perusahaan harus mampu melakukan berbagai evaluasi dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan di lingkungan perusahaan. Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau di sebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

PT.Hansel Duta Grafikatama adalah perusahaan percetakan yang menyediakan produk dus dus makanan dan dus dus kue. Perusahaan dapat berkembang dan banyak melakukan perubahan. PT Hansel Duta Grafikatama hadir untuk memberikan pelayanan terbaik dan memiliki komitmen yang tinggi untuk memenuhi segala kebutuhan dus dus makanan dan dus dus kue yang di perlukan oleh pelanggan secara optimal. Dengan Produk yang sesuai mutu, pengerjaan tepat waktu dan kami juga memiliki tekad untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan secara konsisten serta memiliki prinsip fokus pada kepuasan pelanggan. Kami berharap untuk mendapatkan kepercayaan dalam berpartisipasi menyuply kebutuhan produk-produk Besar harapan kami bisa memberikan yang terbaik dan tumbuh bersama pelanggan. PT.Hansel Duta Grafikatama dalam memberikan pelayanan yang terbaik harus menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk perkembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaannya. Prestasi kerja bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yang dapat melaksanakan tugas yang dibebankan.

Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan akan keinginan karyawan yang pada dasarnya mereka bekerja untuk mendapatkan uang dalam hal ini berbentuk gaji dan mendapatkan jenjang karir yang semestinya. Penelitian terkait sebelumnya menjadi referensi penelitian sebelumnya Sumbernya dari Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Universal Sentosa” Bixon Natanael, Herry Mulyono Purwawinata. Azhar, Vol.2, No.1, Maret 2017, Masalah dan Tujuan dari Permasalahan proses penilaian kinerja dilakukan menggunakan formulir penilaian kinerja berupa kertas. Untuk mengetahui perkembangan penilaian atas kinerja karyawan, Departemen HRD harus merekapitulasi hasil penilaian tiap periode menggunakan office excel, Metode menggunakan Metode pengembangan sistem penulis melakukan rancangan use case, activity diagram, class diagram serta model waterfall dan prototype, Hasilnya Pengelolaan dengan system berbasis Komputer dititik beratkan pada proses penilaian kinerja karyawan dan mengelola karyawan dengan baik dan efektif serta efeasien proses penilaian kinerja dan mempercepat waktu, meminimalkan tingkat kesalahan saat memasukkan data. Juga Sumbernya Sistem Penilaian HRD Terhadap Pelayanan Karyawan Bebas Web pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa”, Achmad Sidik, Isral, Febby Festyanto, STMIK Bina Sarana Global, Vol. 5 No. 2, September 2015, Masalah dan Tujuan dari Permasalahan dalam pengumpulan dan pengolahan data kurang efektif dan efisien sehingga menghasilkan laporan yang tidak tepat pada waktunya, Metode dalam membangun sistem penilaian pelayanan karyawan dan hasilnya mendapatkan yang diinginkan stakeholder mengenai sistem yang akan dibuat. Hasil bentuk sistem penilaian pelayanan karyawan yang dapat membantu HRD Store dalam mengolah data nilai setiap karyawan dan dapat mengambil suatu keputusan dari hasil laporan yang diberikan, Hasilnya Pengelolaan dengan system berbasis Komputer dititik beratkan pada proses pelayanan karyawan yang diinginkan stakeholder system yang dibuat yang difokuskan proses pengambilan keputusan hasil laporan berbasis komputer aplikasi.

Identifikasi Masalah belum adanya sistem penilaian kinerja karyawan pada perusahaan, belum adanya perancangan aplikasi sistem penilaian kinerja pada perusahaan, belum adanya prioritas penilaian kinerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, belum adanya enilaian kinerja karyawan memberikan jenjang karir karyawan. Batasan Masalah Sistem ini di rancang ini hanya untuk mendiagnosis penyakit demam berdarah, sistem ini berdasarkan sistem penilaian kinerja karyawan pada Perusahaan, Sistem ini mampu menilai hasil kinerja karyawan, penilaian kinerja mampu memotivasi karyawan, penilaian kinerja karyawan mampu memberikan jenjang karir karyawan. Tujuan Penelitian memudahkan penilaian hasil kerja karyawan, mengidentifikasi

permasalahan dalam sistem penilaian kinerja karyawan, merancang dan membuat program Aplikasi untuk sistem penilaian kinerja karyawan guna meningkatkan efisiensi kerja pada perusahaan.

## II. LANDASAN TEORI

### 2.1 Metode *Profile Matching*

*Profile Matching* (Pencocokan Profil) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, bukan tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati.

Kompetensi atau kemampuan didefinisikan sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Ketidaksamaan dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan rata-rata.

### 2.2 Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor

Kriter atau aspek kompetensi dikelompokkan lagi menjadi dua kelompok yaitu core factor dan secondary factor.

- a. *Core factor* (FactorUtama) adalah aspek (kompetensi) yang paling menonjol atau yang paling dibutuhkan oleh suatu lowongan kerja sehingga lowongan kerja yang direkomendasikan sesuai bahkan mendekati kesesuaian dengan profil pencari kerja.

Untuk mendapatkan nilai factor dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan sebagai berikut :

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC}$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata core factor

NC : Jumlah total nilai core factor

IC : Jumlah item core factor

- b. *Secondary factor* (Faktor pendukung) adalah kriteria atau aspek pendukung sehingga lowongan kerja yang direkomendasikan sesuai bahkan mendekati kesesuaian dengan profil pencari kerja. Untuk mendapatkan nilai *secondary factor* dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan sebagai berikut :

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS}$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata secondary factor

NS : Jumlah total nilai secondary factor

IS : Jumlah item secondary factor

### 2.3 Perhitungan Nilai Total

Setelah dilakukan perhitungan dan didapat nilai *core factor* dan *secondary factor*. Langkah terakhir dalam perhitungan pada metode *profile matching* adalah dengan mencari nilai total dari perbandingan atau selisih antara data 1 lowongan kerja dengan data pencari kerja. Hasil Nilai Total yang didapat menjelaskan bahwa semakin besar nilai total didapat maka semakin besar tingkat kecocokan data lowongan kerja tersebut dengan data pencari kerja.

Untuk mendapatkan nilai total pada langkah metode *profile matching* umumnya dengan menggunakan rumus perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Nilai Total} = 60 \% \text{ NCF} + 40 \% \text{ NSF}$$

Keterangan :

- NCF : Nilai rata-rata *core factor*  
NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

#### 2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi Harsuko (2011). Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

#### 2.5 Pengertian Penilaian Kinerja

Dalam buku yang berjudul :”Manajemen Sumber Daya Manusia”, menurut Henry Simamora Pengertian penilaian kinerja karyawan adalah tingkat terhadap karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah :

1. karakteristik situasi
2. deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan,
3. tujuan-tujuan penilaian kinerja,
4. sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi

#### 2.6 Kriteria Kinerja

Dalam menetapkan kriteria kinerja dibagi menjadi beberapa kriteria, yaitu :

1. Ciri-ciri karyawan tertentu seperti sikap, penampilan, dan inisiatif merupakan dasar untuk evaluasi.
2. Perilaku Ketika hasil dari tugas individu sulit untuk ditentukan, organisasi dapat mengevaluasi perilaku seseorang yang terkait dengan tugas atau kompetensi.
3. Kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku, dan berhubungan dengan keterampilan interpersonal atau berorientasi bisnis.
4. Pencapaian tujuan Jika organisasi mempertimbangkan hasil akhir pencapaian tujuan sebagai suatu hal yang berarti, hasil pencapaian tujuan akan menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi untuk dibandingkan dengan standar.
5. Peningkatan potensi Ketika organisasi mengevaluasi kinerja karyawan, criteria difokuskan pada masa lalu, masa sekarang, dibandingkan dengan standar.
6. Periode Penilaian Evaluasi kinerja biasanya dilakukan secara berkala dalam interval waktu tertentu. Pada sebagian besar organisasi, penilaian dilakukan satu atau dua kali dalam setahun. Pada umumnya, pekerja pertama kali di evaluasi menjelang berakhirnya masa percobaan. Mengevaluasi para karyawan baru beberapa kali selama tahun pertama mereka bekerja, juga merupakan praktek yang lazim dilakukan.

#### 2.7 Prestasi Kerja.

Menurut Nurmiyanto dan Wijaya (2003) tujuan penilaian prestasi kinerja, yaitu:

1. Untuk tujuan administrasi personalia
2. Menjadi dasar pembuatan keputusan manajemen mengenai promosi, mutasi, demosi dan pemberhentian pegawai.
3. Menjadi dasar dalam pemberian balas jasa.
4. Menjadi dasar dalam menetapkan program pendidikan dan pelatihan guna mendukung efektivitas unit unit kerja organisasi.
5. Menjadi dasar penetapan criteria criteria untuk seleksi dan penetapan pegawai.
6. Memberikan data mengenai produktivitas organisasi secara keseluruhan atau unit unit kerja.

#### 2.8 Pengertian Perangkat Lunak

Menurut Pressman perangkat lunak adalah:

1. instruksi-instruksi (program komputer) yang ketika dijalankan menyediakan fitur-fitur, fungsi-fungsi, dan kinerja-kinerja yang dikehendaki;
2. Struktur data yang memungkinkan program-program memanipulasi informasi, dan
3. Informasi deskriptif pada salinan tercetak dan bentuk-bentuk maya yang menggambarkan pengoperasian dan penggunaan program-program.

Perangkat lunak memiliki karakteristik yang berbeda dari karakteristik yang dimiliki perangkat keras, yaitu:

1. Perangkat lunak dikembangkan dan direkayasa, bukan diproduksi dalam konteks manufaktur.
2. Perangkat lunak yang tidak mengalami “kelelahan”
3. Meskipun industri terus beralih ke konstruksi berbasis komponen, sebagian besar perangkat lunak masih tetap dibuat berdasarkan spesifikasi yang diminta pengguna.

## 2.9 Unified Modeling Language (UML)

Menurut Nugroho *Unified Modeling Language (UML)* adalah bahasa untuk menspesifikasi, memvisualisasikan, serta mengkonstruksi bangunan dasar sistem perangkat lunak, termasuk melibatkan pemodelan aturan-aturan bisnis. UML merupakan perkakas utama untuk analisis dan perancangan sistem berorientasi objek.

Menurut Widodo ketika kita membuat model menggunakan konsep UML ada aturan-aturan yang harus diikuti. Bagaimana elemen pada model-model yang kita buat berhubungan satu dengan lainnya harus mengikuti standar yang ada. UML bukan hanya sekedar diagram, tetapi juga menceritakan konteksnya.

## 2.10 PHP (Personal Home Page)

PHP (*Personal Home Page*) adalah pemrogram (*interpreter*) adalah proses penerjemahan baris sumber menjadi kode mesin yang dimengerti komputer secara langsung pada saat baris kode dijalankan. Menurut Kustiyahningsih, PHP (atau resminya PHP: *Hypertext Preprocessor*) adalah skrip bersifat server-side yang di tambahkan ke HTML. PHP sendiri merupakan singkatan dari *Personal Home Page Tools*, digunakan pada suatu aplikasi dapat di integrasikan kedalam HTML sehingga suatu halaman web tidak lagi bersifat statis, namun menjadi bersifat dinamis. Sifat *server side* berarti berarti pengerjaan scrip dilakukan di server, baru kemudian hasilnya dikirimkan ke browser.

## 2.11 JavaScript

*JavaScript* adalah suatu bahasa pemrograman yang dikembangkan untuk dapat berjalan pada web browser. Menurut Kustiyahningsih *JavaScript* adalah sebuah bahasa yang berbentuk kumpulan skrip berjalan pada suatu dokumen HTML. Bahasa ini adalah bahasa pemrograman untuk memberikan kemampuan tambahan terhadap bahasa HTML dengan mengizinkan pengeksekusian perintah-perintah di sisi user artinya di sisi browser bukan di sisi server web. *JavaScript* adalah bahasa yang “*case sensitive*” artinya membedakan penamaan variable dan fungsi yang menggunakan huruf besar dan huruf kecil, contoh variable atau fungsi dengan nama TEST berbeda dengan variable dengan nama test dan setiap intruksi diakhiri dengan karakter titik koma (;).

## 2.12 CSS (Cascading Style Sheet)

Menurut Aditama *CSS* adalah bahasa pemrograman *web* yang bertujuan untuk membuat *web* menjadi lebih menarik dan terstruktur. Sama pentingnya seperti mendesain *web* dengan *adobe photoshop*. Dalam *CSS* dapat merubah warna *table*, besar *font* atau tata letak menu yang dikendalikan dari *CSS* sehingga semua jendela dapat berubah, dengan *CSS* tidak perlu membuat *style* pada file *PHP*, karena cukup dengan satu file *CSS* telah mengontrol semua *style* yang diinginkan pada setiap file *PHP* yang akan di tampilkan nanti pada *web browser*.

## 2.13 MySQL

Menurut Anhar, “*MySQL* adalah salah satu database manajemen sistem (*DBMS*) dari sekian banyak *DBMS* seperti *Oracle*, *Ms SQL*, *Passagre SQL* dan lainnya”. Dimana operasi *client-server* melibatkan *server daemon MySQL* disisi *server* dan berbagai macam program serta *library* yang sangat besar. *MySQL* singkatan dari *Structure Query Language* dan sering disebut *sequel* saja. *SQL* mulai dikembangkan pada sekitar akhir tahun 70’an di laboratorium IBM, San Jose California.

Menurut Kadir, sebagai *software DBMS*, sejumlah fitur yang dimiliki *MySQL* diantaranya:

1. Multiplatform *MySQL* tersedia pada beberapa platform (Windows, Linux, Unix dan lain-lain).
2. Handal, cepat dan mudah digunakan sebagai server yang melayani permintaan terhadap database *MySQL* dapat menangani database yang besar dengan kecepatan tinggi, mendukung banyak sekali fungsi untuk mengakses database dan sekaligus mudah untuk digunakan.
3. Jaminan keamanan akses *MySQL* mendukung pengamanan database dengan berbagai kriteria pengaksesan. Akses seorang user dapat diatur sesuai haknya.
4. Dukungan *SQL* Didalam *MySQL* terdapat perintah *SQL* (*Structured Query Language*) sebagai standard dalam pengaksesan database relasional.

### III. Analisa dan Perancangan

Berdirinya PT.Hansel Duta Grafikatama sampai saat ini tidaklah mudah. Banyak hal yang harus dilalui oleh PT.Hansel Duta Grafikatama dalam mempertahankan konsistensinya di dalam dunia industri. Perusahaan ini berdiri sejak 16 tahun silam. Didalamnya banyak tenaga ahli yang berkompeten di bidang percetakan yang telah berpengalaman lebih dari 10 tahun. Percetakan PT.Hansel duta grafikatama berkembang dan melakukan banyak perubahan.

Dalam perkembangannya, PT.Hansel Duta Grafikatama mengalami pasang surut permasalahan, meliputi permasalahan pendanaan, pemasaran, persaingan usaha dan harga peralatan, perlengkapan usaha dan produksi serta tenaga kerja (SDM). Alhamdulillah secara umum permasalahan-permasalahan tersebut dapat diatasi secara bertahap dan berjalan sesuai dengan harapan.

#### 3.1. Analisa Sistem Berjalan

Saat ini HRD dalam penilaian kinerja karyawan masih manual dengan cara mengirim form penilaian karyawan kepada masing-masing atasan untuk setiap divisi. Hal tersebut menyebabkan kurang efektifnya serta membutuhkan waktu untuk membuat laporan penilaian untuk setiap divisi yang dibutuhkan oleh manajemen dalam waktu yang cepat, tepat dan akurat karena membutuhkan waktu untuk mencatat ulang dan dibutuhkan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

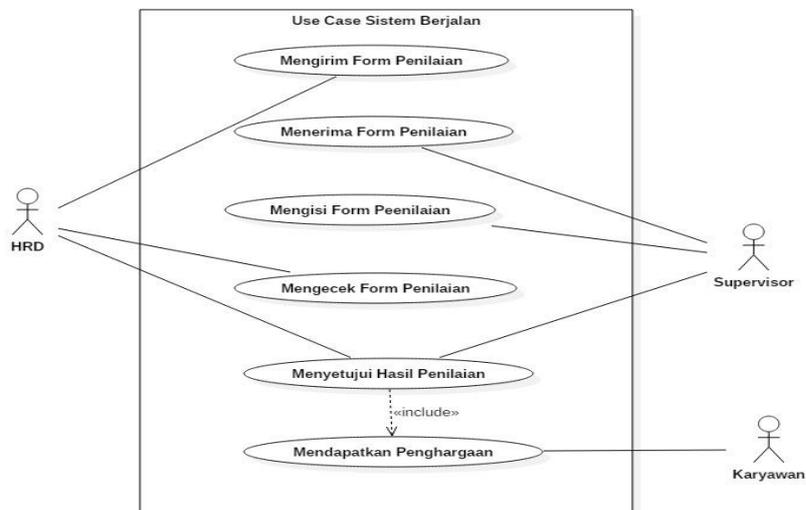
Masalah Penilaian Kinerja Karyawan di PT Hansel Duta Grafikatama sebagai berikut :

1. Penilaian karyawan masih dilakukan secara manual sehingga mengakibatkan banyaknya penumpukan arsip di bagian SDM.
2. Belum adanya suatu sistem yang dapat melakukan penyeleksian terhadap prestasi karyawan.
3. Media penyimpanan yang digunakan masih bersifat manual, sehingga sulit untuk mengetahui dan mengakses data yang diperlukan.
4. Masih terdapat kesalahan dalam pembuatan laporan ,karena masih dilakukan secara manual

#### 3.2 Proses Bisnis Sistem Berjalan

1. HRD mengirim form penilaian melalui email  
Form penilaian dikirim ke semua atasan untuk penilaian bawahan masing-masing divisi.
2. Mengisi form Penilaian  
Atasan wajib memberikan penilaian masing-masing bawahannya.
3. Evaluasi form penilaian karyawan  
Setelah atasan selesai mengisi form penilaian maka atasan kembali mengirim form tersebut ke HRD.
4. Menghitung form penilaian  
HRD menghitung total keseluruhan penilaian dari masing-masing divisi untuk mengetahui karyawan yang berprestasi untuk memberikan penghargaan dan promosi kenaikan jabatan.

#### 3.3 Use Case Diagram Admin



Gambar 1 Use Case Diagram Admin

Definisi Use Case Admin

Tabel 2. Skenario *Use Case* Penyerahan Form Penilaian Karyawan

Nama <i>Use Case</i>	Menyerahkan Form Penilaian Karyawan ke Atasan
Actor	HRD dan Atasan
Deskripsi	HRD mengirimkan Form Penilaian Karyawan melalui email dan atasan mengunduhnya untuk penilaian karyawan bawahannya.

Tabel 3. Skenario *Use Case* Mengisi Form Penilaian Karyawan

Nama <i>Use Case</i>	Mengisi Form Penilaian Karyawan
Actor	Atasan
Deskripsi	Atasan mengisi detail Form Penilaian Karyawan seluruh karyawan dibawahnya.

Tabel 4. Skenario *Use Case* mengecek hasil Form Penilaian Karyawan

Nama <i>Use Case</i>	Mengecek hasil Form Penilaian Karyawan ke HRD
Actor	HRD
Deskripsi	HRD mengecek hasil penilaian yang telah dikirim oleh atasan.

Tabel 5. Skenario *Use Case* menyetujui hasil Form Penilaian Karyawan

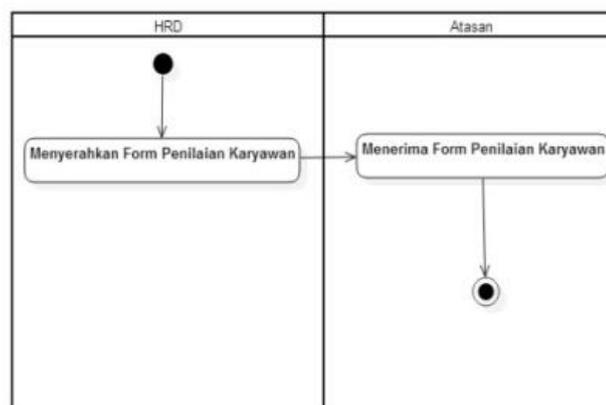
Nama <i>Use Case</i>	Menyetujui hasil Form Penilaian Karyawan ke HRD
Actor	HRD dan Atasan
Deskripsi	HRD dan Atasan menyetujui hasil penilaian untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Tabel 6. Skenario *Use Case* karyawan mendapatkan penghargaan

Nama <i>Use Case</i>	Karyawan mendapatkan penghargaan
Actor	HRD, Atasan dan Karyawan
Deskripsi	HRD dan Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan berupa reward untuk karyawan yang berprestasi.

### 3.4 Activity Diagram Sistem Berjalan

#### *Activity Diagram* Penyerahan Form Penilaian Karyawan

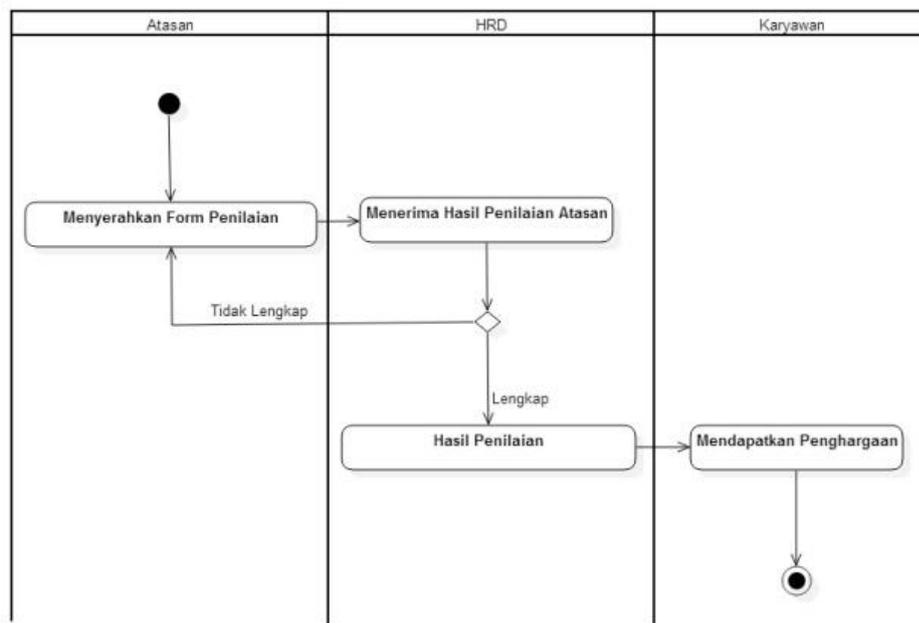


Gambar 2. *Activity Diagram* Penyerahan Form Penilaian

Activity Diagram pengecekan hasil penilaian

Tabel 7. Skenario Activity Diagram

Nama Use Case	Penyerahan Form Penilaian Karyawan ke Atasan
Actor	HRD, Atasan
Deskripsi	HRD mengirimkan Form Penilaian Karyawan melalui email dan Atasan mengunduh Form Penilaian Karyawan.



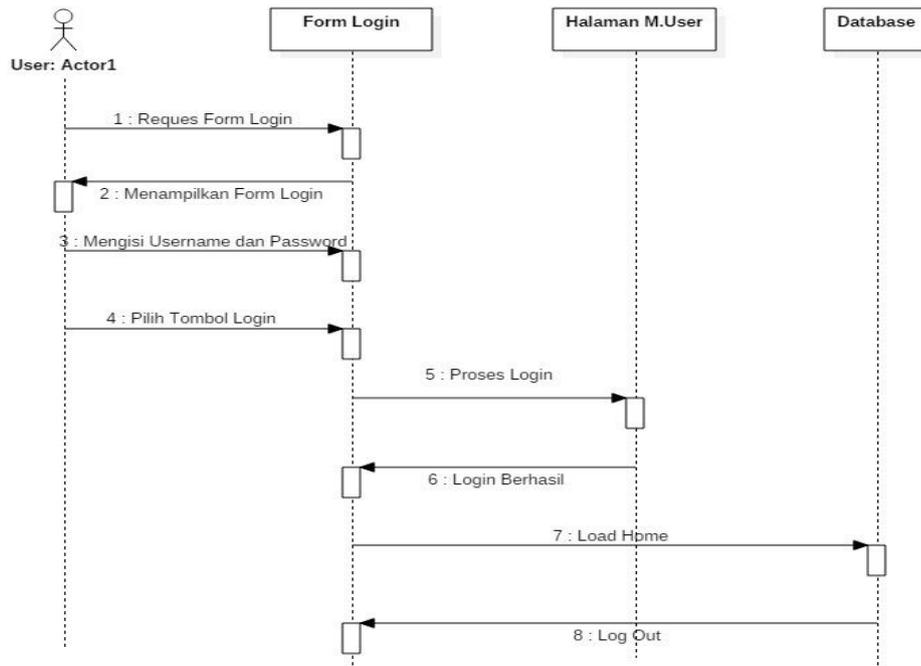
Gambar 3. Activity Diagram Pengecekan Hasil Form

Tabel 8. Skenario Activity Diagram Pengecekan Form Penilaian

Nama Use Case	Pengecekan Form Penilaian Karyawan
Actor	Atasan, HRD, Karyawan
Deskripsi	Atasan menyerahkan kembali form penilaian yang telah diisi untuk keseluruhan karyawan bawahannya melalui email. HRD akan mengecek dan mengevaluasi penilaian yang telah atasan serahkan untuk dilakukan evaluasi keseluruhan karyawan masing-masing divisi dan keseluruhan nilai secara nasional. Atasan akan menerima hasil evaluasi HRD tentang hasil penilaian untuk pengecekan apakah hasil yang dikeluarkan HRD sesuai dengan keadaan sesungguhnya karyawan tersebut berprestasi. Karyawan yang berprestasi akan mendapatkan penghargaan berupa reward sesuai ranking prestasi yang dicapai karyawan.

3.5 Sequence diagram

Berikut adalah gambar sequence diagram Login

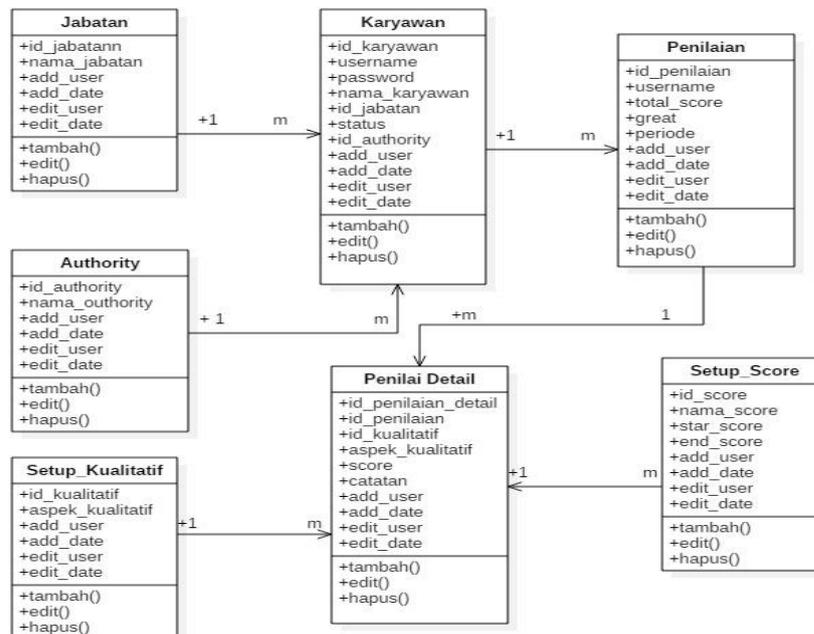


Gambar 4. Sequence Diagram Login

Tabel 9. Skenario Sequence Diagram Login

Nama Activity	Login
Actor	HRD
Deskripsi	Proses HRD untuk masuk ke menu aplikasi

3.6 Class Diagram



Gambar 5. Class Diagram

#### IV. IMPLEMENTASI SISTEM

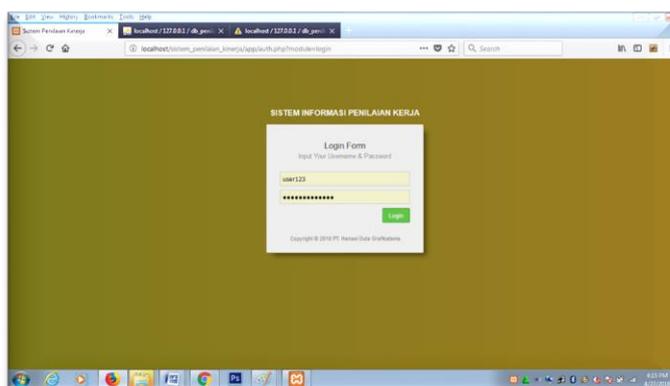
##### 4.1 Implementasi Program Aplikasi

Implementasi merupakan kelanjutan dari kegiatan perancangan sistem dan dapat dipandang sebagai usaha untuk mewujudkan sistem yang dirancang. Pada tahapan ini proses yang dilakukan adalah implementasi dan pengujian dari sistem yang sudah dirancang. Hasil dari tahapan ini adalah suatu sistem pengolahan data dan informasi yang sudah berjalan dengan baik.

##### 4.2 Tampilan Layar Sistem

Berikut adalah implementasi program sesuai dengan rancangan layar yang telah dirancang sebelumnya, antara lain:

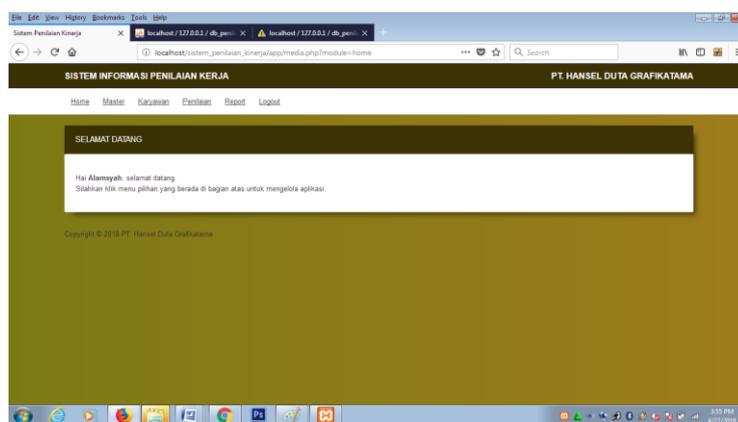
###### 1. Tampilan *login* admin



Gambar 6. Tampilan *Login* Admin

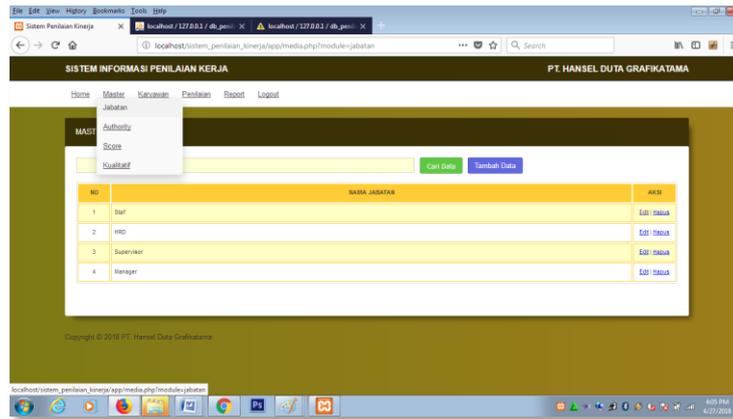
Login admin, Admin dapat masuk ke aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan menginput username dan password.

###### 2. Tampilan *home* menu utama aplikasi



Gambar 7. Tampilan Home Menu Utama Aplikasi

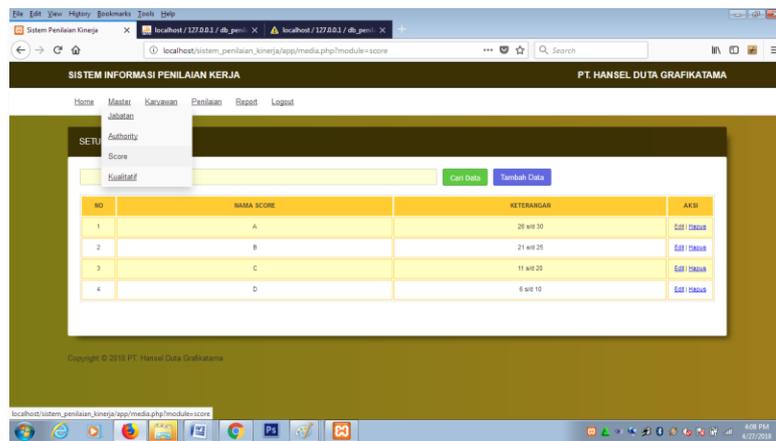
###### 3. Tampilan form jabatan



Gambar 8. Tampilan Master Jabatan

Menu master jabatan, admin dapat menambahkan, mengedit dan menghapus jabatan karyawan dalam aplikasi.

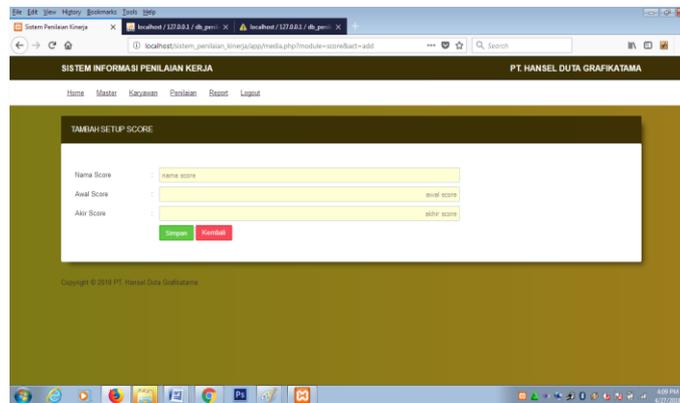
4. Tampilan form *score* penilaian karyawan



Gambar 9. Tampilan Form Scor Penilaian karyawan

Menu *Score*, admin dapat menambahkan dan mengganti *score* penilaian karyawan pada form *score*.

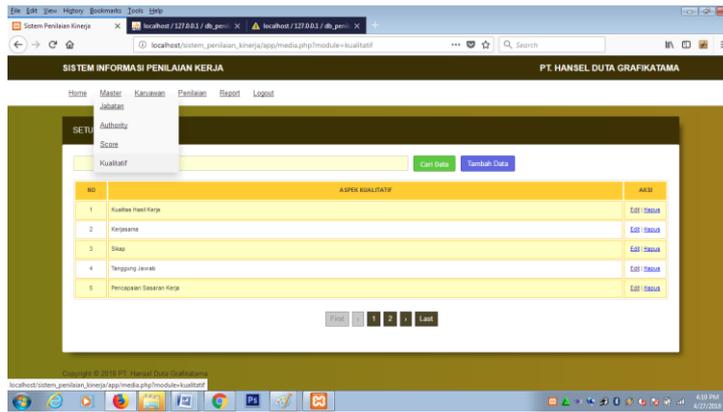
5. Tampilan input *score* penilaian



Gambar 10. Tampilan Input Scor Penilaian

Admin dapat menginput *score* penilaian karyawan dalam aplikasi kemudian klik simpan.

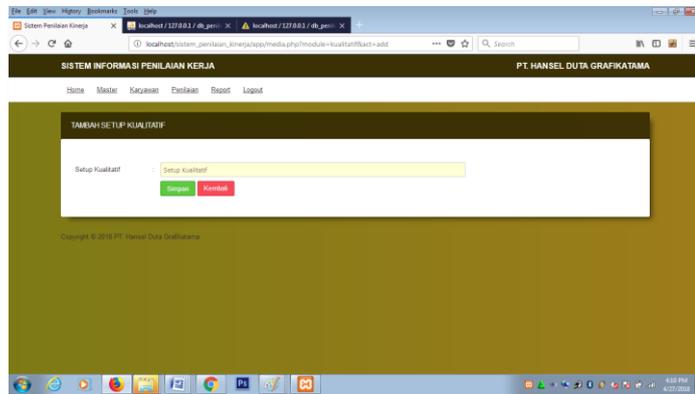
6. Tampilan form kualitatif



**Gambar 11.** Tampilan form kualitatif Penilaian

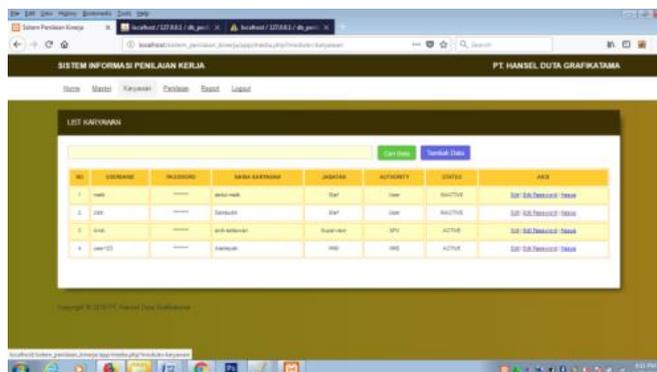
Menu kualitatif, Admin dapat menambahkan, mengedit, dan menghapus aspek kualitatif penilaian yang telah disesuaikan HRD.

7. Tampilan input kualitatif



**Gambar 12.** Tampilan Input Kualitatif

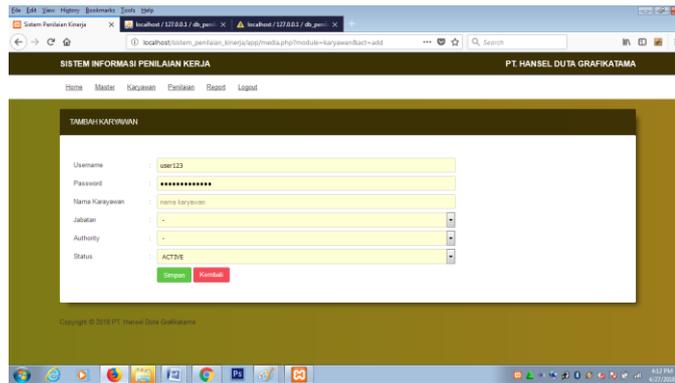
Admin dapat menginput aspek kualitatif penilaian karyawan kemudian klik simpan.



**Gambar 13.** Tampilan Form Karyawan

Admin dapat menambahkan dan menghapus nama karyawan pada aplikasi.

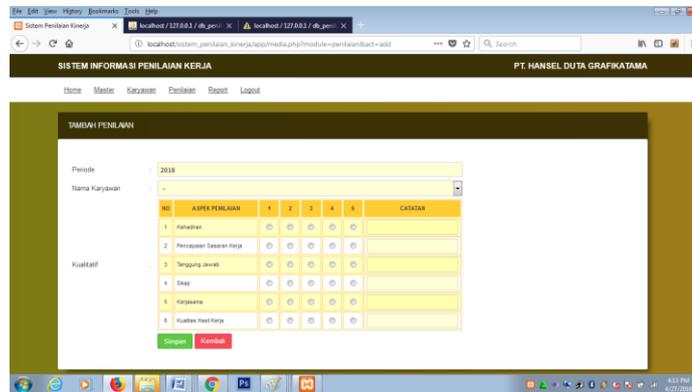
8. Tampilan input karyawan



Gambar 14. Tampilan Input Data Karyawan

Admin dapat menginput data karyawan pada aplikasi kemudian klik simpan.

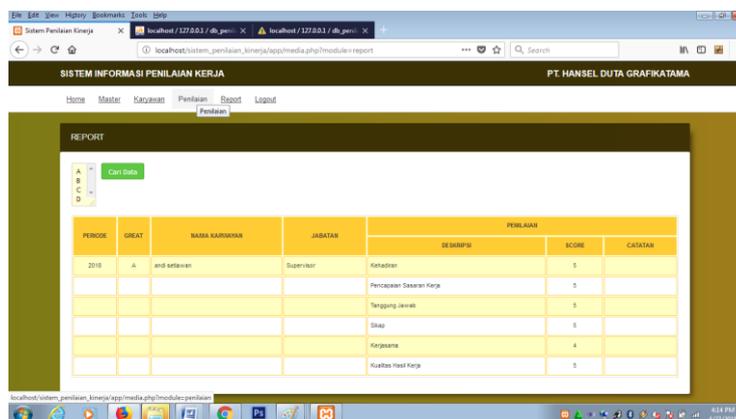
9. Tampilan form pengisian penilaian karyawan



Gambar 15. Tampilan Form pengisian Penilaian

Tampilan form aspek penilaian karyawan, Supervisor dapat mengisi nilai karyawan berdasarkan kinerja karyawan masing masing pada PT Hansel Duta Grafikatama.

10. Tampilan report karyawan



Gambar 16. Tampilan Report Karyawan

Menu report karyawan, Admin dapat melihat report karyawan yang ada di aplikasi yang sudah di input supervisor.

## 11. Skenario Pengujian terhadap menu menu utama

Tabel 6. Skenario Pengujian

No.	Nama Pengujian	Pengujian	Status	Skenario Pengujian	Hasil yang di Harapan	Hasil Pengujian
1	<i>Login Admin</i>	Menguji <i>login</i> admin	Form <i>Login</i> aktif	Input <i>user</i> name dan <i>password</i>	Masuk kehalaman Dashboard home	Berhasil
2	<i>Home Menu Utama</i>	Menguji Dashboard Aplikasi	Message Aktif	<i>Popup</i> Input Menu Utama	Masuk ke Input Aplikasi	Berhasil
3	Master Jabatan	Menguji fitur, jabatan, menguji tombol, tambah,edit, hapus, dan simpan	Tersedia	Masukkan data jabatan yang diinginkan	Data jabatan dapat ditambahkan	Berhasil
4	Master Authority	Menguji fitur, Authority, menguji tombol, tambah,edit, hapus, dan simpan	Tersedia	Masukkan data authority sebagai admin yang diinginkan	Data authority sebagai admin dapat ditambahkan	Berhasil
5	Master <i>Score</i>	Menguji fitur, <i>Score</i> , menguji tombol, tambah,edit, hapus, dan simpan	Tersedia	Masukkan data score untuk penilaian karryawan	Data <i>score</i> dapat ditambahkan	Berhasil
6	Master Kualitatif	Menguji Fitur Kualitatif, Menguji Tombol Tampil, Edit dan Hapus	Tersedia	Masukkan data, Tampil, Edit dan Hapus	Dapat data di tampilkan	Berhasil
7	Form Karyawan	Menguji Fitur, Karyawan, menguji Tombol Tambah, Hapus pada Aplikasi	Tersedia	Masukkan data, dan Hapus	Data dapat di Terima	Berhasil
8	Form pengisian penilaian karyawan	Menguji Tombol Tampilkan Nilai Karyawan, Supervisor Isi Tombol Nilai Kinerja	Tersedia	Masukkan Isi Nilai Kinerja	Dapat Masukkan dan diisi Kinerja	Berhasil
9	<i>Report Karyawan</i>	Menguji menampilkan Report sudah diinput dari Supervisor	Tersedia	Menampilkan Report Karyawan	Data Report dapat ditampilkan	Berhasil
10	<i>Link</i>	Menguji link	Berada di halaman yang diinginkan	Mengetik link menu yang ada di url	Terhubung dengan link yang di uji	Berhasil

## V. KESIMPULAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian diatas , penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem informasi penilaian kinerja karyawan ini dapat mengelola data karyawan dengan baik agar mengefektifkan dan mengefisienkan proses penilaian kinerja di Perusahaan mempercepat waktu dalam pencarian data tiap karyawan serta meminimalisasi tingkat kesalahan dalam memasukkan data.
2. Dengan adanya Sistem Informasi penilaian kinerja karyawan ini, HRD dapat lebih cepat dan mudah melihat perkembangan dan mengambil keputusan untuk mendapatkan reward, atas penilaian kinerja karyawan.
3. Pembobotan prioritas kinerja sesuai dengan aplikasi yang telah dirancang dengan aspek-sapek penilaian kinerja karyawan yang telah disetujui oleh direksi sebagai bobot prioritas penilaian kerja karyawan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan masing" karyawan diperusahaan.

### 5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan agar sistem yang telah dibangun dapat objektif dan lebih baik lagi, adalah sebagai berikut ;

1. Penilaian Kinerja memang sudah seharusnya dilaksanakan sesuai dengan standar masing-masing perusahaan. Tujuannya tentu saja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan terus dinilai kualitasnya sehingga karyawan dapat berguna untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, penilaian kinerja harus menjadi lebih baik lagi dengan memberikan penilaian seadil-adilnya secara objektivitas bukan subyektivitas dengan cara penilaian kinerja yang sudah ada.
2. Penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan diharapkan untuk lebih memberikan perhatian mengenai penilaian kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga motivasi kerja karyawan dapat dan lebih termotivasi sehingga tidak terjadi penurunan motivasi kerja yang dapat menghambat proses kerja, kemudian agar visi dan misi karyawan dan perusahaan dapat tercapai, walaupun keterkaitan kedua variabel ini cukup kuat, tetapi faktor ini merupakan salah satu faktor terpenting bagi penciptaan motivasi kerja karyawan yang optimal.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan sistem informasi penilaian kinerja ini perlu pengembangan lagi dalam hal desain aplikasi agar tampilannya lebih menarik dan tersedia cetak laporan dalam berbagai jenis media, seperti PDF, Microsoft Word, dan lainnya.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Subhan, M. 2012. Analisa Perancangan Sistem. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia.Pustaka Pelajar.
- [2] Sinambela,dkk (2012). Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [3] Simamora, Henry (1995), Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta : Penerbitan STIE YPKN
- [4] Mondy, R.W., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi Kesepuluh (terjemahan), Jakarta: Penerbit Erlangga
- [4] Pressman, R. S. 2010. Software Engineering: A Paractitioner's Approach. McGraw-Hill.New York. 68.
- [5] Mondy, Wayne & Robert M, Noe. 1996. *Human Resource Management, New Jersey: Prentice Hall Inc.*
- [6] Heru Purwanto. 2017, Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan, Bekasi : Amik BSI Bekasi, <https://media.neliti.com/media/publications/227392-penerapan-metode-profile-matching-dalam-b3b48481.pdf> : Diakses
- [7] Budi Sudrajat, 2018, Pemilihan Pegawai Berprestasi dengan Menggunakan Metode Profile Matching, Jakarta : Universitas Bina Sarana Informatika. <https://media.neliti.com/media/publications/227392-penerapan-metode-profile-matching-dalam-b3b48481.pdf> : Diakses
- [8] Hasbulla Bandarnata, Merry Agustina, Muhamad Ariandi, 2014, Rekayasa Perangkat Lunak Pemetaan Wisata Sejarah Dan Budaya Berbasis Web, <http://if.binadarma.ac.id/sipi/jurnal/Jurnal-Jurnal%20Hasbulla%20Bandarnata%2012142306.pdf> : Diakses
- [9] <https://www.codepolitan.com/unified-modeling-language-uml> : Diakses
- [10]<https://www.pelajaran.co.id/2018/03/pengertian-php-sejarah-dan-fungsi-php-personal-home-page-dalam-pemograman-web-lengkap.html> : Diakses
- [11] <https://teknojurnal.com/belajar-pemrograman-web-html-dasar/> : Diakses
- [12] <https://javascript.info/modules-intro> : Diakses
- [13] <https://bahasaweb.com/pengertian-mysql/> : Diakses
- [14] <https://idcloudhost.com/mengenal-apa-itu-mysql-fungsi-dan-cara-kerjanya-lengkap/> : Diakses
- [15] <https://www.dosenpendidikan.co.id/xampp-adalah/> : Diakses