

Penerapan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (Bars) Berbasis Web Dan *Management By Objective* (MBO) Pada Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Bentala Java Industri

Yayu Clara Apriliani Hia*, Zeny Fatimah Hunusalela, Sahat Sinambela

Teknik Industri, Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta
*yayuclarahia@gmail.com

Abstrak— Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital bagi sebuah perusahaan. Salah satu kegiatan penting dari manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*). Dengan dilakukannya penilaian kinerja terhadap karyawan maka akan memberikan gambaran pada perusahaan seperti apa perilaku karyawan berkaitan dengan pekerjaannya. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah merancang sistem penilaian kinerja karyawan agar penilaian tidak cenderung subjektif. Metode yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja karyawan ini adalah Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* berbasis web dan *Management By Objective* (MBO). Metode BARS diterapkan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, sistem berbasis web diterapkan untuk membantu merekap data penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan metode BARS. Kemudian, metode MBO diterapkan untuk membuat target dan sasaran yang ingin dicapai perusahaan dan memberikan umpan balik terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis pada metode BARS yaitu penilaian didasarkan pada peristiwa kritis dimana peristiwa kritisnya terdiri atas 2 faktor yaitu perilaku kerja dan kepribadian. Untuk sistem BARS berbasis web hasil yang diperoleh adalah sistem format input data yang secara otomatis akan menyimpan data kedalam database. Sedangkan analisis yang diperoleh pada metode MBO adalah seorang penyelia sebagai pemimpin harus terlebih dahulu menentukan tujuan organisasi lalu menyusun beberapa tujuan departemen khususnya bagian produksi.

Kata Kunci - *Behaviorally Anchor Rating Scale, Management By Objective, Pengukuran Kinerja Karyawan, Sistem Berbasis Web.*

DOI: 10.22441/jitkom.v8i1.001

Article History:

Received: Jul 26, 2023

Revised: Jan 15, 2024

Accepted: Jan 19, 2024

Published: Feb 2, 2024

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, persaingan perusahaan-perusahaan dalam suatu industri semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan mitra bisnisnya. Hal ini menyebabkan sumber daya manusia dituntut untuk menampilkan performa yang terbaik dengan demikian perusahaan mampu bersaing dengan para kompetitornya. Seperti yang telah kita ketahui bersama, bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital bagi sebuah perusahaan. Dimana penilaian kinerja karyawan adalah salah satu bagian penting dari proses pengelolaan sumber daya manusia [1]. Tentu saja setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya atau bahkan melebihinya. Dengan dilakukannya penilaian kinerja terhadap karyawan maka akan memberikan gambaran pada perusahaan seperti apa perilaku karyawan berkaitan dengan pekerjaannya serta informasi perihal penetapan kompensasi, pelatihan dan pengembangan, promosi karyawan, dan lain-lain.

Menurut [2], beberapa ahli seperti Mathis dan Jackson berpendapat bahwa penilaian kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Maka penilaian kinerja dapat dikatakan efektif apabila meliputi dua hal yaitu adanya seperangkat standar dan komunikasi informasi (umpan balik). Pernyataan ini juga didukung oleh Gary Dessler. Desler (2013: 310) berpendapat, “*Effective appraisal also requires that the supervisor set performance standards. And it requires that the employee receives the training, feedback, and incentives required to eliminate performance deficiencies*”. Pendapat Gary Dessler ini semakin mempertegas bahwa penilaian kinerja yang efektif membutuhkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya serta *feedback* (umpan balik) guna mencegah terjadinya penurunan performa pada karyawan.

Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan yang efektif, perusahaan mampu mengoptimalkan kompetensi karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu

kinerja karyawan juga akan optimal karena karyawan akan termotivasi untuk berkinerja lebih baik lagi dari hari ke hari. Hal ini berlaku pula sebaliknya, penilaian kinerja karyawan yang tidak efektif akan memberikan banyak dampak negatif bagi perusahaan. Mulai dari munculnya keluhan karyawan, turunnya motivasi kerja karyawan hingga tingginya intensi *turnover* karyawan. Hal ini terjadi pada setiap perusahaan tidak terkecuali CV. Bentala Java Industri.

CV. Bentala Java Industri adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dan pengemasan khususnya box polyurethane (box vaksin). Permasalahan yang dihadapi CV. Bentala Java Industri saat ini adalah berdasarkan informasi yang diperoleh diketahui masih banyak karyawan bagian produksi yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang jelas serta terlambat masuk kerja. Selain itu, diketahui juga bahwa CV. Bentala Java Industri melakukan penilaian kinerja karyawan cenderung subjektif sehingga belum ada tujuan, sasaran dan timbal balik serta standar yang terukur dalam menilai kinerja karyawannya.

Untuk itu, perlu dilakukan penilaian kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Bentala Java Industri dan merancang sistem penilaian kinerja karyawan agar penilaian tidak cenderung subjektif. Metode yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja karyawan salah satunya adalah Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale*. Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* adalah sebuah metode penilaian yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (*quantified ratings*) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk (Dessler, 2013: 310). Selain itu, dapat digunakan juga metode *Management by Objectives* dimana metode ini merupakan manajemen berdasarkan sasaran merupakan suatu bentuk penilaian dimana pegawai dan penyelia (penilai) bersama – sama menetapkan sasaran – sasaran pelaksanaan kerja pegawai secara individu diwaktu yang akan datang. Metode ini bisa menjadi sebuah jawaban atas kebutuhan perusahaan akan penilaian kinerja karyawan yang efektif. Hal ini dikarenakan metode ini berisi seperangkat standar yang menjadi target pencapaian setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik. Selanjutnya, dalam membuat sistem yang membantu penilaian kinerja dapat juga melalui teknologi web dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL.

PHP merupakan bahasa pemrograman *server side scripting* yang bersifat open source dimana scriptnya akan diproses di server. PHP digunakan untuk pengembangan website, baik website statis maupun website dinamis. Sedangkan, MySQL sendiri adalah sebuah manajemen basis data yang menggunakan bahasa SQL sebagai bahasa penghubung antara perangkat lunak aplikasi dan database server. Diharapkan dengan menggunakan kedua metode tersebut, CV. Bentala Java Industri dapat melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan dalam perusahaannya sehingga mampu memotivasi karyawan dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas karyawan.

II. LITERATURE REVIEW

Pada penelitian sebelumnya [1], berdasarkan hasil perhitungan menggunakan 6 kriteria penilaian dan 3 alternatif karyawan, metode BARS terbukti menghasilkan keputusan untuk karyawan terbaik dengan nilai 4,3 pada alternatif A3. Kemudian [3] Hasil penelitian menyatakan komunikasi mempengaruhi karyawan kinerja di CV. Bintang Jaya Abadi Medan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait dengan 33,5%, sedangkan Sisanya 66,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam variabel penelitian. Kemudian [4], membuat sistem yang dibangun yang dapat membuat proses penilaian kinerja menjadi lebih mudah dan cepat. Sistem yang dibangun dengan menerapkan metode MBO ini dapat menghasilkan penilaian yang lebih objektif menggunakan kriteria-kriteria untuk penilaian kualitas pekerjaan, penilaian perilaku kerja, dan penilaian SK.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data yang dianalisis berupa data angka yang digunakan sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Selain itu metode ini juga digunakan karena memiliki tujuan penting dalam pengukuran dimana pengukuran dijadikan sebagai pusat penelitian karena hasil dari pengukuran akan membantu dalam melihat hubungan antara pengamatan dan hasil data secara kuantitatif.

Penelitian kuantitatif yang dilakukan pada penelitian ini berfokus pada instrumen penelitian berupa kuesioner. Dimana, data yang terkumpul akan dikonversikan menggunakan kriteria/kategori yang telah ditetapkan. Setelah itu, data yang telah dikonversikan akan diolah menggunakan alat bantu *software* PSPP untuk diuji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis faktor. Selanjutnya, hasil yang diperoleh dari analisis faktor pada PSPP akan dianalisis menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) untuk menggabungkan pendekatan perilaku kerja dengan sifat pribadi mulai dari 5-10 indikator. Kemudian dilanjutkan dengan pembuatan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis web yang dibantu menggunakan bahasa pemrograman PHP dan *database* MySQL. Selanjutnya, menetapkan sasaran-sasaran pelaksanaan kerja menggunakan metode *Management by Objective* (MBO).

A. Pengumpulan data

Data Primer

Data yang langsung diperoleh dari sumber data aslinya atau objek penelitian dan masih harus diteliti serta memerlukan pengolahan lebih lanjut merupakan data primer. Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui:

1. Observasi, merupakan metode pengamatan secara langsung ke objek penelitian [3]. Dimana data yang diperoleh pada penelitian ini adalah proses penilaian kinerja yang dilaksanakan secara langsung.
2. Wawancara, merupakan pengumpulan data dengan cara bertanya langsung dengan responden. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan secara langsung kepada Bapak Rifki

Steviyani S.T selaku Manajer Operasional CV. Bentala Java Industri.

- Studi pustaka, adalah mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis sebagai landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Peneliti, mengumpulkan data mengenai penilaian kinerja karyawan berdasar pada buku-buku yang memuat materi penilaian kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga mendapatkan materi dari website resmi CV. Bentala Java Industri yaitu <https://bentalajavaindustri.com/> yang meliputi profil perusahaan, sejarah berdirinya perusahaan dan visi misi perusahaan.

Data sekunder

Data yang didapatkan melalui media perantara seperti catatan, buku, bukti yang telah ada, dan juga arsip, baik itu yang dipublikasikan ataupun yang tidak dipublikasikan merupakan data sekunder. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari 9 buku dan 11 jurnal tentang kinerja karyawan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Bentala Java Industri yang berlokasi di Jalan Rajabrana No. 35 RT.02 / RW.02 Sukamaju Baru, Kec. Tapos, Kota Depok, Jawa Barat 16462. Dimana, tempat yang dijadikan sebagai objek penelitian yaitu departemen bagian produksi.

Waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 12 Oktober 2022 - 21 Juli 2023

C. Teknik Analisis Data

Pengolahan data PSPP

Software PSPP adalah salah satu software statistik mirip SPSS. Software ini dapat diandalkan untuk melakukan statistik deskriptif, T-tes, Anova, Linear dan regresi logistik, langkah-langkah asosiasi, analisis cluster, reliabilitas dan analisis faktor, tes non-parametrik dan lain-lain [5]. Pada penelitian ini, pengolahan data yang dilakukan menggunakan software PSPP dimulai dari uji validitas, uji reliabilitas dan analisis faktor

Metode BARS

Metode BARS merupakan sebuah evaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dalam pekerjaannya [6]. Pengolahan data pada metode ini dimulai dari data yang diperoleh dari hasil analisis PSPP akan dilanjutkan dengan analisis metode BARS [7][8][9]. Analisis yang dilakukan pada metode ini adalah menyusun 5 hingga 10 skala perilaku vertikal untuk setiap indikator kinerja. Untuk setiap dimensi disusun 5 hingga 10 *Anchor*. *Anchor* tersebut adalah perilaku yang menunjukkan kinerja setiap dimensi [10]. Nilai *anchor* akan disusun dari yang paling tinggi hingga yang paling rendah [11]. *Anchor* tersebut nantinya dapat berupa faktor yang paling mempengaruhi atau *critical incident*

PHP dan MySQL

PHP merupakan bahasa pemrograman server side scripting yang bersifat open source dimana scriptnya akan diproses di server sedangkan MySQL adalah sebuah perangkat lunak sistem manajemen basis data SQL [12]. Langkah-langkah pembuatan website pada penelitian ini antara lain:

- Merencanakan untuk membuah sebuah website karyawan dan memilih bahasa pemrograman yang akan digunakan dalam bahasa pemrograman web seperti PHP.
- Setelah itu dilakukan pengumpulan materi yang kemudian akan digunakan dalam pembuatan website menggunakan database MySQL.
- Membuat rancangan atau tampilan output yang akan disajikan seperti rancangan *interface* menu-menu yang terdapat dalam website.
- Mengimplementasikan materi-materi yang diperoleh berdasarkan metode BARS kedalam bahasa pemrograman PHP dan MySQL.
- Testing dan Validasi untuk mengkompilasi koding yang telah dibuat dari text editor apakah dapat berjalan dengan baik atau masih ada eror.

Metode MBO

Metode MBO adalah manajemen berdasarkan sasaran yang merupakan suatu bentuk penilaian dimana pegawai dan penilai sama-sama menetapkan sasaran-sasaran pelaksanaan kerja pegawai [4]. Analisis yang dilakukan pada metode ini dilakukan berdasarkan faktor yang diperoleh dari hasil analisis metode BARS. Adapun analisis yang dilakukan yaitu dimulai dari:

- Analisis tujuan perusahaan
- Analisis sasaran departemen produksi
- Kebijakan timbal balik

IV. HASIL DAN ANALISA

A. Pengolahan data PSPP

Uji Validitas

Uji validitas dari instrumen penelitian dilakukan pada 9 karyawan dengan 24 indikator kinerja. Analisa pengujian dilakukan menggunakan *software* PSPP dengan menghitung angka nilai indikator dengan tingkat signifikansi 5% yang ditandai dengan ^a pada setiap angka korelasinya. Setiap indikator akan dinyatakan valid apabila angka korelasi signifikan pada angka 5%. Hasil perhitungan uji validitas pada data dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Indikator	Korelasi	Keterangan
1	Kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja	0,884 ^a	Valid
2	Kemampuan menjalin hubungan dengan rekan kerja	0,939 ^a	Valid
3	Kemampuan kerjasama	0,955 ^a	Valid
4	Pemahaman atas prosedur, kebijakan dan peraturan perusahaan yang ditetapkan	0,935 ^a	Valid
5	Ketaatan/kepatuhan terhadap peraturan/kode etik	0,903 ^a	Valid
6	Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	0,880 ^a	Valid
7	Disiplin kerja	0,684 ^a	Valid
8	Membantu unit kerja lain	0,166	Valid
9	Kemampuan untuk berprestasi	0,163	Tidak Valid
10	Inisiatif	0,770 ^a	Valid
11	Tempo kerja	0,271	Tidak Valid
12	Kemampuan belajar	0,434	Tidak Valid
13	Keterbukaan menerima umpan balik	0,936 ^a	Valid
14	Kemampuan memahami pekerjaan	-0,027 ^a	Tidak Valid

15	Memahami permasalahan kerja	0,957 ^a	Valid
16	Daya analisa	-0,031	Tidak Valid
17	Ketelitian	0,862 ^a	Valid
18	Penentuan prioritas	0,158	Tidak Valid
19	Pemecahan masalah	0,807 ^a	Valid
20	Kemampuan mengkomunikasikan ide/ gagasan yang sistematis	0,131	Tidak Valid
21	Kemampuan teknis	0,825 ^a	Valid
22	Keluasan wawasan	0,143	Tidak Valid
23	Kreativitas	0,118	Tidak Valid
24	Prestasi lain yang menunjang	0,690 ^a	Valid

Dari keterangan tabel 1, hasil uji validitas pada 24 indikator kinerja terdapat 10 indikator yang tidak valid dan 14 indikator dinyatakan valid. Sehingga 10 indikator yang tidak valid tidak bisa dilanjutkan untuk uji reliabilitas. Sebaliknya 14 indikator yang dinyatakan valid dapat dilanjutkan untuk diuji reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, 14 indikator yang valid pada hasil uji validitas sebelumnya dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengukur tingkat konsistensinya. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada 14 indikator yang valid dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.97	14

Berdasarkan hasil pada tabel 2 diperoleh hasil untuk seluruh indikator kinerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,97. Jika nilai alpha > 0,90 maka reliabilitas sempurna. Oleh karena itu, ke 14 indikator dinyatakan reliabel sehingga instrument penelitian dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama (konsisten).

Analisis Faktor

Analisis faktor yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software PSPP yang dimulai dari tahapan nilai *Eigenvalue*, *Scree plot*, *Component Matriks* dan penamaan faktor.

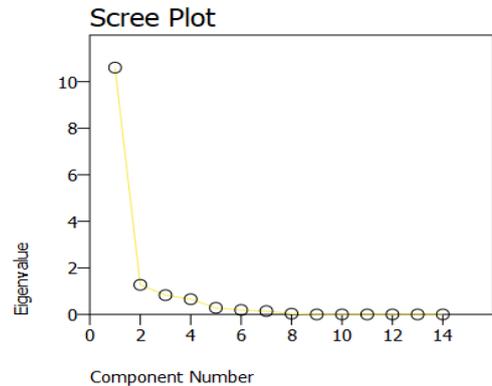
Nilai Eigenvalue

Tabel 3. Total Variance Explained

	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10.60	75.7%	75.7%
2	1.27	9.1%	84.8%
3	.83	5.9%	90.7%
4	.65	4.7%	95.4%
5	.28	2.0%	97.4%
6	.19	1.4%	98.8%
7	.14	1.0%	99.8%
8	.03	.2%	100.0%
9	.00	.0%	100.0%
10	.00	.0%	100.0%
11	.00	.0%	100.0%
12	.00	.0%	100.0%
13	.00	.0%	100.0%
14	.00	.0%	100.0%

Berdasarkan tabel 3 pada hasil penelitian diperoleh 2 faktor yang memiliki nilai eigenvalue >1 diketahui dari total variabel yang mempengaruhi penilaian kinerja dari 14 indikator yang ada dilapangan. 2 faktor tersebut adalah variabel 1 dengan total 10,60 dan variabel 2 dengan total 1,27.

Scree Plot



Gambar 1. Scree Plot

Pada gambar 1 diketahui bahwa dari variabel yang berjumlah 14 terbentuk menjadi 2 faktor karena nilai eigenvalue >1. Hal ini menunjukkan bahwa faktor yang terbentuk dalam analisis ini ada 2 faktor yang mempengaruhi dari pengujian analisis faktor.

Component Matriks

Tabel 4. Component Matriks

	Component Matrix	
	1	2
VAR001	.89	-.05
VAR002	.91	.33
VAR003	.96	.15
VAR004	.94	.16
VAR005	.94	.09
VAR006	.90	-.37
VAR007	.72	-.60
VAR010	.76	.25
VAR013	.90	.28
VAR015	.96	.06
VAR017	.88	.00
VAR019	.83	-.44
VAR021	.86	.32
VAR024	.67	-.42

Dari tabel 4 diperoleh variabel-variabel yang membentuk masing-masing faktor. Variabel yang dipilih hanya yang memiliki korelasi kuat dengan nilai > 0,5. Maka faktor pertama (1) yang terbentuk adalah Var001, Var002, Var003, Var004, Var005, Var006, Var010, Var013, Var015, Var017, Var019, Var021 dan Var024 dan faktor ke (2) yaitu Var007.

Pemberian Nama Faktor

Tabel 5. Pemberian Nama Faktor

No	Faktor	Indikator / Variabel
1	Perilaku Kerja	Kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja
		Kemampuan manjalin hubungan sosial dengan rekan kerja
		Kemampuan kerja sama
		Pemahaman atas prosedur, kebijakan dan peraturan perusahaan yang ditetapkan
		Ketaatan/kepatuhan terhadap peraturan/kode etik
		Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
		Inisiatif
		Keterbukaan menerima umpan balik
		Memahami permasalahan kerja
		Ketelitian
		Pemecahan masalah
		Kemampuan teknis
		Prestasi lain yang menunjang
2	Kepribadian	Disiplin kerja

Dari tabel 5 terdapat dua faktor yang telah dikelompokkan dimana faktor pertama adalah perilaku kerja dan faktor kedua adalah kepribadian.

Metode BARS

Berikut adalah final instrument dimana insiden yang memenuhi kriteria dikembangkan perangkat akhir mulai dari 5 hingga 10 kejadian sebagai standar perilaku. Dimensi yang sudah diuraikan bertujuan untuk melihat kondisi dan persepsi objektivitas karyawan pada penilaian kinerja lalu membuat peringkat perilaku yang dijelaskan oleh kejadian tersebut. Dengan membuat peringkat berdasarkan perilaku ini memudahkan dalam penilaian kinerja. Adapun bentuk laporan akhir penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Standar Penilaian Kriteria Kinerja

Critical incident	Scale	Anchor
Tugas yang diberikan tidak terselesaikan	5	Mengerjakan tugas dengan usaha keras dengan menerima segala konsekuensi
	4	Mengerjakan tugas lebih dari yang diharapkan
	3	Mengerjakan tugas sesuai dengan yang diharapkan
	2	Membutuhkan dorongan tambahan agar melaksanakan tugasnya
	1	Mengabaikan tugas yang diberikan
Karyawan selalu absen dan terlambat masuk kerja	5	Selalu hadir bahkan sering ikut lembur dan pasti datang tepat waktu
	4	Kehadiran terpenuhi tetapi tidak pernah lembur dan selalu datang tepat waktu
	3	Sesekali kehadiran terpenuhi dalam sebulan dan datang tepat waktu
	2	Terkadang sering izin absen dan jarang hadir tepat waktu
	1	Sering absen atau tidak hadir selama lebih dari 3 kali dan selalu terlambat masuk kerja
Jumlah Nilai	10	

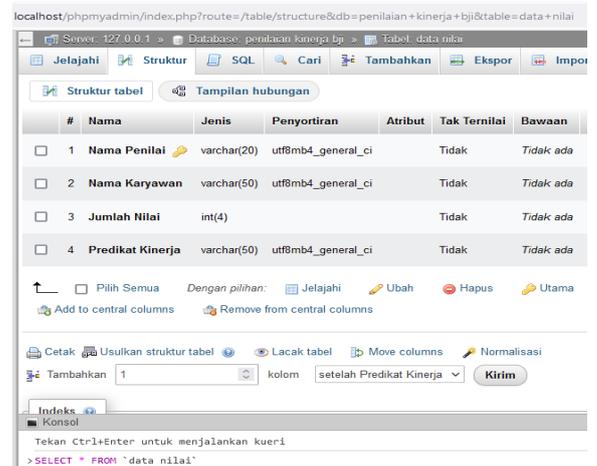
Sistem Berbasis Web

Sistem berbasis web yang akan dibuat pada penilaian kinerja metode BARS adalah sistem laporan hasil kinerja karyawan atau berupa rekapan hasil nilai kinerja karyawan. Untuk membuat sistem tersebut langkah pertama adalah

membuat databasenya terlebih dahulu menggunakan PHP dan MySQL kemudian membuat *source code* menggunakan teks editor berupa aplikasi sublime text.

Struktur Database

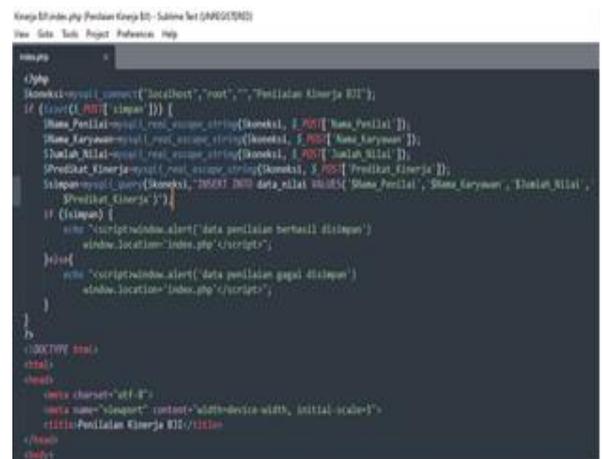
Struktur database MySQL yang diinput dalam laporan penilaian kinerja karyawan CV. Bentala Java Industri terdiri atas 4 bagian yaitu nama penilai, nama karyawan, jumlah nilai dan predikat kinerja. *Type* datanya berupa *Varchar* dengan keterangan indeksinya adalah *Primary*. Hasil database yang telah dibuat dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2. struktur database laporan penilaian kinerja

Source Code

Source code laporan penilaian kinerja karyawan CV. Bentala Java Industri dibuat menggunakan teks editor berupa sublime text. *Source code* ini dibuat untuk mengkoneksikan database yang telah dibuat kedalam web sehingga web database yang telah kita buat terhubung dan dapat dijalankan. *Source code* laporan penilaian kinerja ini terdiri atas 2 bagian yaitu *source code* koneksi ke PHP dan *source code* input data penilaian kinerja karyawan CV. Bentala Java Industri yang telah dibuat menggunakan teks editor sublime text.



Gambar 3. Source Code Koneksi ke PHP

```

<tr>
<td>
Nama Penilai
</td>
<td>
<input type="text" placeholder="Nama Penilai" name="Nama_Penilai" required>
</td>
</tr>
<tr>
<td>Nama Karyawan</td>
<td>
<input type="text" placeholder="Nama Karyawan" name="Nama_Karyawan" required>
</td>
</tr>
<tr>
<td>Jumlah Nilai</td>
<td>
<input type="number" placeholder="Jumlah Nilai" maxlength="4" name="Jumlah_Nilai" required>
</td>
</tr>
<tr>
<td>Predikat Kinerja</td>
<td>
<input type="text" placeholder="Predikat Kinerja" name="Predikat_Kinerja" required>
</td>
</tr>
<tr>
<td>
<input type="submit" name="simpan" value="simpan data">
</td>
</tr>

```

Gambar 4. Source Code Input Data Penilaian Kinerja

Database dan *source code* dapat dipastikan saling terhubung dibuktikan dengan web yang bisa diakses atau dapat dijalankan. Maka langkah selanjutnya adalah membuka web sesuai dengan nama database yang telah dibuat dimana nama databasenya adalah Penilaian Kinerja BJI. Cara membuka web nya adalah dengan mengetik *localhost*/Penilaian Kinerja BJI pada kolom pencarian. Sehingga tampilan web yang diperoleh berupa format input data laporan penilaian kinerja BJI.

Form Database dan *source code* dapat dipastikan saling terhubung dibuktikan dengan web yang bisa diakses atau dapat dijalankan. Maka langkah selanjutnya adalah membuka web sesuai dengan nama database yang telah dibuat dimana nama databasenya adalah Penilaian Kinerja BJI. Cara membuka web nya adalah dengan mengetik *localhost*/Penilaian Kinerja BJI pada kolom pencarian. Sehingga tampilan web yang diperoleh berupa format input data laporan penilaian kinerja BJI yang.

Metode MBO

Pada penerapan metode MBO, seorang penyelia sebagai pemimpin terlebih dahulu menentukan tujuan organisasi lalu menyusun beberapa tujuan departemen khususnya bagian produksi yang terdiri dari sasaran atau target yang harus dicapai untuk memenuhi standar target perusahaan. Adapun hasil analisis yang diperoleh pada metode MBO yaitu:

- Penilai akan mendiskusikan bersama-sama mengenai tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu.
- Penilai atau ternilai berusaha menetapkan tujuan dan sasaran dari departemennya masing-masing secara realistis dan jelas sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- Memantau perkembangan kinerja karyawan dari setiap sasaran dan target yang diberikan.
- Antara pemimpin dan bawahan menentukan waktu pelaksanaan peninjauan atau evaluasi untuk mengkaji ulang tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan bersama.

Pemberian *feedback* oleh penyelia dan perusahaan sebagai bentuk peningkatan dan perbaikan pada kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Sistem Informasi Platform pendaftaran seminar online merupakan aplikasi berbasis web. Dari hasil penelitian yang dilakukan, Aplikasi Platform pendaftaran seminar online mempermudah user maupun perusahaan untuk melakukan seminar dengan memberikan wadah bagi perusahaan yang ingin mengadakan seminar dan user yang sedang mencari seminar. Selain itu aplikasi ini memberikan banyak fitur seperti menyediakan informasi lengkap seminar, pembayaran bagi user dan pengelolaan seminar bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] I. Rustiawan, S. . Purwati, S. Sutrisno, K. . Kraugusteeliana, dan A. A. . Bakri, "Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Peningkatan Karyawan Terbaik", *JKDN*, vol. 2, no. 3, hlm. 403 - 411, Mei 2023
- [2] N. R. Silaen, "Kinerja Karyawan", In *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.
- [3] Sutarno, Yenny, Supriyanto, D. Anggraini, And Z. Umar, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi", *JIM*, vol. 4, no. 2, Jun. 2019.
- [4] H. Kurniawan, H. Tanuwijaya, and I. A. Mastan, "Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Management by Objective pada RRI Surabaya," *Jurnal Sistem Informasi Universitas Dinamika*, vol. 5, no. 3, 2016.
- [5] L. Yuwanto, "Analisis Statistik Program PSPP - Ubaya Repository," *Ubaya.ac.id*, 2014, doi: https://doi.org/19807/1/Listyo_AnalisisStatistik_2014.pdf.
- [6] D. Saputra, A. Sucipto, D. Damayanti, A. Kahfi, and H. R. A. Siregar, "Implementasi Metode Bars (Behaviorally Anchored Rating Scale) Pada Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (Studi Kasus : PT. Laksana Aneka Sarana)," *Telefortech : Journal of Telematics and Information Technology*, vol. 3, no. 1, pp. 12–20, 2022, doi: <https://doi.org/10.33365/tft.v3i1.2501>.
- [7] E. Rouza and B. Yanto, "Penerapan BARS (Behaviorally Anchor Rating Scale) Berbasis Web Dalam Penilaian Kinerja Karyawan," *Zonasi*, vol. 1, no. 2, pp. 115–129, Feb. 2020, doi: <https://doi.org/10.31849/zn.v1i2.3690>.
- [8] C. A. Sukma, E. Purwanto, and H. Permatasari, "Penerapan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Pada Sistem Informasi E-Kinerja Pegawai," *Jurnal Informa : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, vol. 8, no. 2, pp. 19–23, 2022, doi: <https://doi.org/10.46808/informa.v8i2.223>.
- [9] D. M. Widiniarsih and Y. Zaila, "Menerapkan Penilaian Performace Melihat Adversity Quotient, Metode Behaviorally Anchor Rating Scalmanagement By Objectives," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen: Jurnal Ilmiah Multi Science*, vol. 12, no. 2, pp. 131–142, Dec. 2021, doi: <https://doi.org/10.52657/jiem.v12i2.1594>.
- [10] A. L. Harahap and S. Perdana, "Analisis penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan metode Behaviorally Anchore Rating Scale BARS dan Management By Objectives MBO Di CV Brilliant," *IKRA-ITH HUMANIORA : Jurnal Sosial dan Humaniora*, vol. 5, no. 3, pp. 18–26, 2021.
- [11] O. Kustiadi, "Perancangan Penilaian Kinerja Dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Di PT. Zeno Alumi Indonesia," *Jurnal Inkofar*, vol. 1, no. 1, Aug. 2018, doi: <https://doi.org/10.46846/jurnalinkofar.v1i1.57>.
- [12] A. B. Santoso, "Pemrograman Web Php Dasar Database MYSQLI Dengan Bootstrap," *Penerbitwidina.com*, Jul. 2022