

LAPORAN KERJA PRAKTIK

**PERANCANGAN APLIKASI PENILAIAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. CIPTA ANUGERAH MUSI**



**Janssen Alfonso Sihite
2013007**

**PROGRAM STUDI INFORMATIKA
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS
PALEMBANG
JUNI, 2024**

**PERANCANGAN APLIKASI PENILAIAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. CIPTA ANUGERAH MUSI**

**Diajukan sebagai syarat untuk menyelesaikan
Mata Kuliah Kerja Praktik**



**Janssen Alfonso Sihite
2013007**

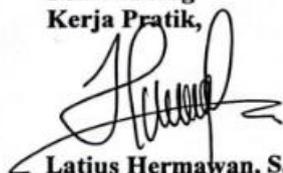
**PROGRAM STUDI INFORMATIKA
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS
PALEMBANG
JUNI, 2024**

**LAMBARAN PENGESAHAN
LAPORAN KERJA PRATIK**

Nama : Janssen Alfonso Sihite
Nim : 2013007
Program Studi : Informatika
Waktu Pelaksanaan Kerja Praktik : 03 Juli – 11 Agustus 2023
Tempat Kerja Praktik : PT Cipta Anugerah Musi
Judul Kerja Praktik : Perancangan Aplikasi Penilaian
Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta
Anugerah Musi

Palembang, 19 Mei, 2024

**Pembimbing
Kerja Pratik,**



Latius Hermawan, S.T., M.Kom.
NIDN: 0015019101

**Pembimbing
Perusahaan/Institusi,**



Surivadi

Diketahui Oleh,
**Ketua Program Studi Informatika
Universitas Katolik Musi Charitas**



Latius Hermawan, M.Kom.
NIDN: 0015019101

**PROGRAM STUDI INFORMATIKA
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS
PALEMBANG**

REKOMENDASI UNTUK SIDANG LAPORAN KERJA PRAKTIK

Mahasiswa yang namanya tercantum dibawah ini, dinyatakan telah memenuhi persyaratan untuk mengikuti sidang Laporan Kerja Praktik

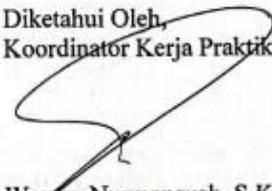
Nama : Janssen Alfonso Sihite
Nim : 2013007
Program Studi : Informatika
Judul : Perancangan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT.
Cipta Anugerah Musi

No	Persyaratan	Keterangan
1	Surat Pengantar dari Ketua Program Studi	Ada/Tidak Ada*
2	Surat persetujuan dari perusahaan	Ada/Tidak Ada*
3	Surat tanda selesai kerja praktik	Ada/Tidak Ada*

Disetujui Oleh,
Pembimbing Kerja Praktik


Latus Hermawan, S.T., M.Kom.
NIDN: 001501910

Diketahui Oleh,
Koordinator Kerja Praktik


Wawan Nurmansyah, S.Kom., M.CS
NIDN: 0221038002

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan kasih karunia-Nya maka laporan kerja praktik ini dapat selesai dikerjakan. Laporan kerja praktik ini disusun berdasarkan hasil orientasi dan pengerjaan tugas khusus selama melakukan kerja praktik di bagian IT pada PT. Cipta Anugerah Musi, Palembang mulai tanggal 3 Juli sampai dengan 11 Agustus 2023. Laporan kerja praktik ini dapat diselesaikan atas bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui tulisan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak -pihak yang telah membantu penulis antara lain :

1. Orang Tua dan Keluarga Besar yang selalu memberi dukungan dan doa,
2. Bapak Dr. Antonius Singgih Setiawan, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Katolik Musi Charitas,
3. Bapak Dominikus Budiarto, S.T., M.T., IPM. selaku Dekan Fakultas Sains dan Teknologi,
4. Bapak Latius Hermawan S.T., M.Kom selaku Ketua Program Studi Informatika dan selaku Dosen Pembimbing,
5. Bapak Wawan Nurmansyah, S.Kom., M.Cs. selaku Koordinator Kerja Praktik,
6. Bapak Suriyadi, S.Kom. selaku Pembimbingan Perusahaan di PT. Cipta Anugerah Musi,
7. Teman - teman semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian laporan.

Palembang, 29 Mei 2024

Penulis

ABSTRAK

Penilaian kinerja karyawan merupakan elemen vital dalam mengukur keberhasilan perusahaan. Namun, banyak organisasi masih terbelenggu dalam proses manual dan tradisional yang sarat kelemahan. Sistem penilaian yang tidak objektif, tidak adil, dan tidak efisien dapat menghambat perkembangan perusahaan dan memicu demotivasi karyawan. Laporan ini mengusulkan rancangan aplikasi penilaian kinerja karyawan yang efektif dan efisien untuk mengatasi berbagai kekurangan sistem penilaian manual. Aplikasi ini menawarkan beberapa keunggulan utama, seperti penilaian yang objektif dan adil melalui otomatisasi dan standarisasi, proses penilaian online dan real-time yang hemat waktu dan sumber daya, umpan balik konstruktif untuk mendorong motivasi dan pengembangan karyawan, penilaian multi-sumber untuk gambaran kinerja yang komprehensif, penilaian berkelanjutan untuk pelacakan kemajuan dan intervensi tepat waktu, serta manajemen kinerja untuk membantu menetapkan tujuan, melacak kemajuan, dan memberikan penghargaan. Diharapkan aplikasi ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, mencapai tujuan strategis perusahaan, dan membangun budaya kerja yang positif dan produktif.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja Karyawan, Aplikasi Penilaian Kinerja.

ABSTRACT

Employee performance assessment is an important element in measuring company success. However, many organizations are still tied to manual and traditional processes that have weaknesses. An appraisal system that is not objective, fair and inefficient can hinder company development and trigger employee demotivation. This report proposes the design of an effective and efficient employee performance appraisal application to overcome the various shortcomings of manual appraisal systems. This application offers several key advantages, such as objective and fair assessment through automation and standardization, online and real-time assessment processes that save time and resources, constructive feedback to encourage employee motivation and development, multi-source assessment for a clear picture of performance comprehensive, ongoing assessments for progress tracking and timely intervention, as well as performance management to help set goals, track progress, and provide rewards. It is hoped that this application can help organizations improve employee performance, achieve company strategic goals, and build a positive and productive work culture.

Keywords: Employee Performance Assessment, Performance Appraisal Application.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN REKOMENDASI SIDANG	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan.....	2
1.3 Manfaat.....	2
1.4 Waktu Pelaksanaan.....	3
BAB II PROFIL PERUSAHAAN	4
2.1 Sejarah.....	4
2.2 Visi dan Misi	4
2.3 Struktur Organisasi.....	6
2.4 Lokasi.....	7
BAB III ANALISIS SISTEM.....	8
3.1 Unit Kegiatan Kerja Praktik	8
3.2 Prosedur pada Unit Kerja	8
3.3 Kegiatan Kerja Praktik yang dilakukan.....	8
3.4 Metodologi Pengembangan Sistem.....	13
3.5 Analisis Sistem.....	14
3.5.1 Prosedur Sistem Yang Sedang Berjalan	14

3.5.2 Identifikasi Permasalahan.....	14
3.5.3 Prosedur Sistem Yang Diusulkan.....	14
3.6 Perancangan Sistem Yang Diusulkan	14
3.6.1 Konsep Penilaian Kinerja.....	15
3.6.2 Pemodelan Proses Sistem	21
3.6.3 Data Pemodelan Data Sistem	28
3.6.4 Pemodelan Proses	32
3.6.5 Perancangan <i>Interface</i> Sistem	35
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	39
4.1 Kesimpulan	39
4.2 Saran.....	39
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Struktur Organisasi.....	6
Gambar 2. 2 Lokasi PT. Cipta Anugerah Musi.....	7
Gambar 3. 1 <i>Model Prototype</i>	13
Gambar 3. 2 DFD Konteks Yang Diusulkan.....	23
Gambar 3. 3 DFD Level 1 yang diusulkan.....	24
Gambar 3. 4 DFD Level 2 Proses 2.....	25
Gambar 3. 5 DFD Level 2 Proses 3.....	26
Gambar 3. 6 DFD Level 2 Proses 4.....	27
Gambar 3. 7 DFD Level 2 Proses 5.....	28
Gambar 3. 8 ERD.....	29
Gambar 3. 9 <i>Flowchart Login User</i>	32
Gambar 3. 10 <i>Flowchart</i> Halaman Karyawan.....	33
Gambar 3. 11 <i>Flowchart</i> Halaman Admin.....	34
Gambar 3. 12 Halaman Menu <i>Login</i>	35
Gambar 3. 13 Halaman <i>Dashboard</i>	35
Gambar 3. 14 Halaman <i>Dashboard</i> Admin.....	36
Gambar 3. 15 Tampilan Halaman Data <i>Training</i>	36
Gambar 3. 16 Tampilan Halaman Data Karyawan.....	37
Gambar 3. 17 Tampilan Halaman <i>Dashboard User</i>	37
Gambar 3. 18 Tampilan Halaman Hasil Penilaian Karyawan.....	38

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Kegiatan Kerja Praktik.....	9
Tabel 3. 2 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan.....	15
Tabel 3. 3 Klasifikasi Kriteria Kepribadian.....	16
Tabel 3. 4 Klasifikasi Kriteria Taat Aturan.....	16
Tabel 3. 5 Klasifikasi Kriteria Kedisiplinan.....	16
Tabel 3. 6 Klasifikasi Kriteria Tanggung Jawab.....	17
Tabel 3. 7 Klasifikasi Kriteria Ketelitian.....	17
Tabel 3. 8 Klasifikasi Kriteria Produktivitas.....	17
Tabel 3. 9 Klasifikasi Kriteria Kerapian.....	17
Tabel 3. 10 Klasifikasi Target Kinerja Karyawan.....	18
Tabel 3. 11 <i>Sampel Data Training</i>	18
Tabel 3. 12 Notasi – Notasi DFD	21
Tabel 3. 13 Simbol Notasi ERD Chen.....	28
Tabel 3. 14 Spesifikasi Tabel <i>User</i>	30
Tabel 3. 15 Spesifikasi Tabel Penilaian Karyawan.....	30
Tabel 3. 16 Spesifikasi Tabel Kriteria.....	30
Tabel 3. 17 Spesifikasi Tabel Sub Kriteria	31
Tabel 3. 18 Spesifikasi Riwayat Penilaian	31

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era bisnis yang kompetitif, penilaian kinerja karyawan menjadi pilar fundamental dalam mengukur keberhasilan perusahaan. Penilaian tersebut membantu manajemen dalam mengevaluasi kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan karir (Lestari dan Haryadi, 2020). Namun, banyak organisasi masih terjebak dalam proses penilaian kinerja manual dan tradisional. Hal ini berakibat pada beberapa permasalahan, seperti ketidakobjektifan, ketidakadilan, dan ketidakefisienan (Sari dan Handayani, 2019).

Ketidakobjektifan penilaian manual rawan bias dan subjektivitas, sehingga sulit untuk mencapai hasil yang adil dan akurat (Putri dan Yulianti, 2018). Kurangnya standardisasi dan transparansi dalam proses penilaian manual dapat menimbulkan rasa tidak adil dan demotivasi bagi karyawan. Selain itu, proses manual membutuhkan waktu dan sumber daya yang berharga, sehingga menghambat kelancaran dan efisiensi operasional perusahaan (Ardianto dan Handayani, 2018). Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perancangan aplikasi penilaian kinerja karyawan menjadi solusi yang efektif. Aplikasi ini menawarkan beberapa keunggulan, seperti objektivitas, keadilan, dan efisiensi. Penilaian dilakukan secara terotomatisasi dan terstandarisasi, sehingga meminimalisir bias dan subjektivitas. Sistem penilaian yang transparan dan akuntabel memastikan proses penilaian yang adil dan objektif bagi semua karyawan. Proses penilaian dapat dilakukan secara online dan real-time, sehingga menghemat waktu dan sumber daya (Simanjuntak dan Hutapea, 2018).

Laporan kerja praktik ini bertujuan untuk memaparkan perancangan aplikasi penilaian kinerja karyawan yang efektif dan efisien, mengidentifikasi kriteria penilaian yang jelas dan terukur, memilih metode penilaian yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, memanfaatkan teknologi yang tepat untuk

mendukung proses penilaian, dan memberikan pemahaman tentang manfaat aplikasi penilaian kinerja karyawan bagi organisasi.

Laporan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut: meningkatkan pemahaman tentang pentingnya perancangan aplikasi penilaian kinerja karyawan, memberikan wawasan tentang langkah-langkah yang perlu diambil dalam merancang aplikasi tersebut, menyajikan manfaat yang dapat diperoleh perusahaan dalam jangka panjang, dan menjadi referensi bagi organisasi lain dalam merancang aplikasi penilaian kinerja karyawan yang efektif.

1.2 Tujuan

Pelaksanaan kerja praktik ini bertujuan untuk membuat “Perancangan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Cipta Anugerah Musi”. Dimana perancangan ini sebagai saran dan masukan dalam pembuatan sistem untuk mendata karyawan dalam menilai kinerja mereka.

1.3 Manfaat

Manfaat dari kegiatan kerja praktik ini antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas: Dengan penilaian kinerja yang lebih objektif dan adil, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan.
2. Meningkatkan kepuasan karyawan: Aplikasi penilaian kinerja yang transparan dan obyektif akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan akuntabel. Hal ini akan meningkatkan kepuasan karyawan dan memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan.
3. Meningkatkan pengambilan keputusan manajemen: Aplikasi ini akan menyediakan data dan informasi yang akurat tentang kinerja karyawan. Manajemen dapat menggunakan informasi ini untuk mengambil keputusan yang lebih baik terkait promosi, pengembangan karir, dan penghargaan.

4. Meningkatkan efektivitas pengembangan karyawan: Aplikasi penilaian kinerja akan membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan secara lebih terperinci. Dengan demikian, perusahaan dapat merancang program pengembangan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan individu.

1.4 Waktu Pelaksanaan

Kegiatan kerja praktik dimulai pada tanggal 03 Juli 2023 sampai dengan tanggal 11 Agustus 2023, dengan waktu pelaksanaan pukul 08.00 – 16.00 WIB setiap hari Senin – Jumat di PT.Cipta Anugerah Musi.

BAB II

PROFIL PERUSAHAAN

2.1 Sejarah

Cipta Anugerah Musi adalah perusahaan developer properti yang didirikan tahun 2010, berkomitmen menjadi yang terdepan dalam industri properti baik it perumahan maupun area komersial, menghasilkan produk-produk berkualitas dengan orientasi market dan aspek keselarasan lingkungan.

2.2 Visi dan Misi

Visi dari PT. Cipta Anugerah Musi adalah:

1. Menjadi perusahaan developer terdepan dalam industri properti dengan memberikan nilai tambah dalam setiap hasil karya properti, pencapaian hasil terbaik untuk konsumen, mengembangkan properti yang menjawab kebutuhan pasar dengan kualitas, inovasi, dan aspek lingkungan dengan orientasi penyediaan kawasan hunian untuk kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik bagi konsumen dan masyarakat pada umumnya.

Misi dari PT. Cipta Anugerah Musi adalah:

1. Konsisten menciptakan industri properti untuk menjawab kebutuhan konsumen, memberikan nilai tambah dan kualitas terbaik, berinovasi sesuai tren dan kebutuhan market.
2. Berkomitmen menjaga kepercayaan konsumen dengan mengoptimalkan kualitas, keamanan, kenyamanan, dan pencapaian hasil investasi terbaik sehingga menjadi pilihan utama bagi masyarakat untuk penediaan hunian berkualitas.
3. Menjaga kualitas konsep, kualitas produk, dan kualitas lingkungan, mulai dari tahap perencanaan - pelaksanaan - serah terima - perawatan.

Budaya Kerja dari PT. Cipta Anugerah Musi adalah:

1. Bekerjasama dengan baik, dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, rasa kekeluargaan, rasa memiliki, integritas, dan tanggung jawab untuk menjadi sebuah tim yang solid dengan memandang kepuasan

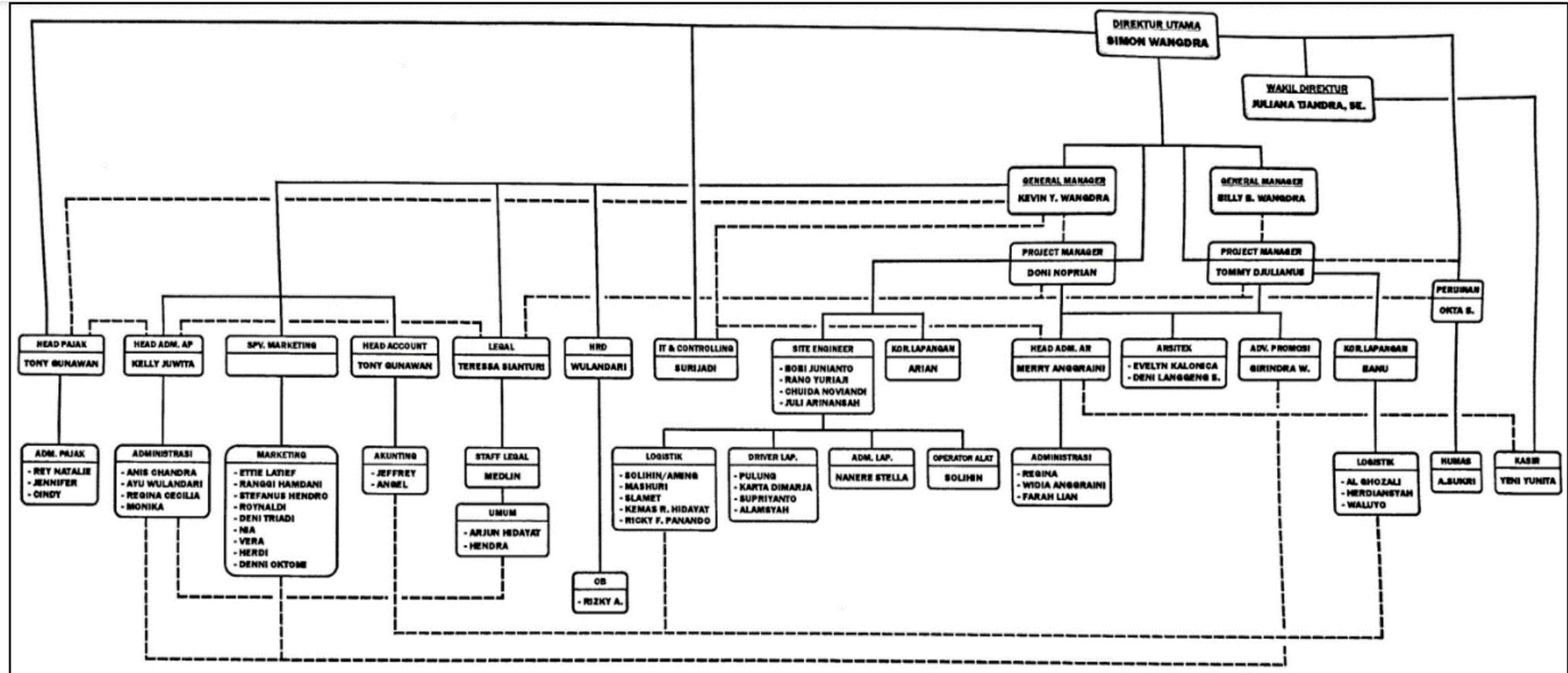
kerja adalah ketika hasil karya di hargai oleh konsumen dan masyarakat pada umumnya.

Motto dari PT. Cipta Anugerah Musi adalah:

1. One Team One Vision. Keberhasilan dari suatu usaha dicapai dengan satu tekad yang sama melalui kerjasama tim yang baik. Senyum Sapa Salam. Memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dengan orientasi service yang terbaik.

Slogan dari PT. Cipta Anugerah Musi adalah Membangun Kehidupan yang Lebih Baik.

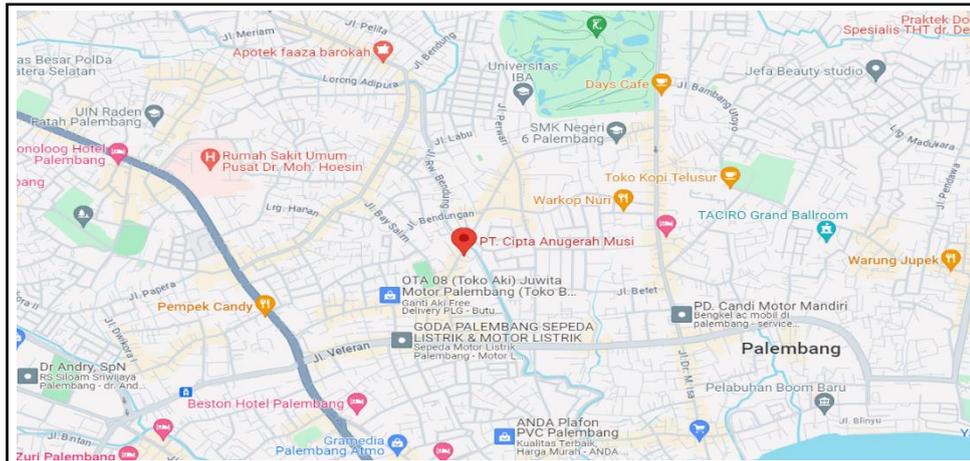
2.3 Struktur Organisasi



Gambar 2. 1 Struktur Organisasi

2.4 Lokasi

Lokasi PT. Cipta Anugerah Musi berlokasi di Jalan Mayor Ruslan No. 168 C, 20 Ilir D. I, Ilir Timur.



Gambar 2. 2 Lokasi PT. Cipta Anugerah Musi

BAB III

ANALISIS SISTEM

3.1 Unit Kegiatan Kerja Praktik

Kegiatan Kerja Praktik dilaksanakan pada bagian IT (*Technology Information*), *controlling*, dan pelaporan pada PT. Cipta Anugerah Musi.

3.2 Prosedur pada Unit Kerja

IT dan *controlling* di suatu perusahaan berfungsi dalam mendukung operasional dan pengelolaan bisnis. Departemen IT bertanggung jawab atas pengelolaan infrastruktur teknologi, keamanan informasi, dukungan pengguna, pengembangan perangkat lunak, manajemen data, dan inovasi teknologi. Mereka memainkan peran penting dalam memastikan keberlanjutan dan efisiensi penggunaan teknologi di perusahaan. Di sisi lain, departemen *controlling* berkonsentrasi pada perencanaan dan penganggaran, pengukuran kinerja, pengendalian internal, pelaporan keuangan, analisis biaya, kepatuhan peraturan, dan perencanaan strategis. Kolaborasi erat antara kedua departemen ini penting untuk mengoptimalkan pengelolaan perusahaan, memastikan keamanan, dan mencapai tujuan bisnis dengan efektif. Sinergi antara IT dan *controlling* menciptakan dasar yang kokoh untuk pengambilan keputusan yang informasional dan strategis, mendukung pertumbuhan yang berkelanjutan.

3.3 Kegiatan Kerja Praktik yang dilakukan

Kegiatan kerja yang dilakukan selama kerja praktik mengikuti prosedur dan arahan dari pembimbing yang berada di PT. Cipta Anugerah Musi. Berikut kegiatan yang dilakukan selama kerja praktik beserta dengan dokumentasinya.

Tabel 3.1 Tabel Kegiatan Kerja Praktik

No	Tanggal	Kegiatan	Dokumentasi
1	Senin, 03 juli 2023	Hari pertama kerja praktik dan pengenalan lingkungan kerja serta membantu Menyusun data karyawan	
2	Selasa, 04- jumat 07 juli 2023	Memahami dan melihat cara kerja karyawan serta membantu mereka dalam mengerjakan tugas yang diberikan	
3	Senin, 10 juli 2023	Pergi ke tempat alpha kostel untuk pengecekan dan pendataan setiap minggu	

Tabel 3.2 Tabel Kegiatan Kerja Praktik (Lanjutan)

No	Tanggal	Kegiatan	Dokumentasi
4	Selasa, 11- Jumat 14 Juli 2023	Membantu memperbaiki <i>software</i> dan <i>hardware</i> komputer yang bermasalah	
5	Senin, 17 Juli 2023	Pergi ke tempat alpha kostel untuk pengecekan dan pendataan setiap minggu	
6	Selasa, 18-jumat 21 Juli 2023	Membantu merapikan data yang ada di <i>excel</i> dan membuat laporan mingguan	
7	Senin, 24 Juli 2023	Pergi ke tempat alpha kostel untuk pengecekan dan pendataan setiap minggu	

Tabel 3.3 Tabel Kegiatan Kerja Praktik (Lanjutan)

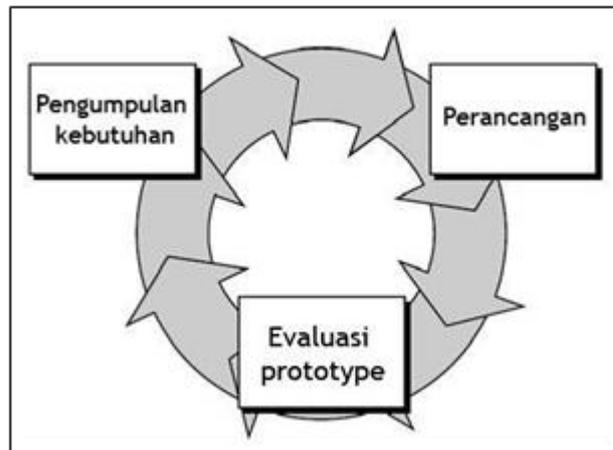
No	Tanggal	Kegiatan	Dokumentasi
8	Selasa, 25-rabu 26 juli 2023	Mendengarkan penjelasan mengenai <i>website</i> perusahaan dan juga membahas mengenai pembuatan projek kerja praktik	
9	Senin, 31 juli 2023	Pergi ke tempat alpha kostel untuk pengecekan dan pendataan setiap minggu	
10	Jumat, 04 agustus 2023	Pergi membeli monitor untuk menggantikan beberapa <i>monitor</i> yang rusak	

Tabel 3.4 Tabel Kegiatan Kerja Praktik (Lanjutan)

No	Tanggal	Kegiatan	Dokumentasi
11	Jumat, 11 agustus 2023	Hari terakhir kerja praktik	 A photograph showing two men standing side-by-side in an indoor setting, likely a classroom or office. Both men are wearing batik shirts. The man on the left is wearing a dark batik shirt with a white pattern, and the man on the right is wearing a brown batik shirt with a white pattern. They are standing in front of a whiteboard and a desk with a water bottle. The room has a yellow wall and a ceiling light fixture.

3.4 Metodologi Pengembangan Sistem

Metodelogi pengembangan sistem yang digunakan dalam perancangan website ini adalah *Model Prototype*. *Prototyping Model* adalah metode yang digunakan untuk mendefinisikan serangkaian sasaran umum bagi perangkat lunak serta mengidentifikasi kebutuhan input, pemrosesan, ataupun output detail (Pressman, 2010). Tahap model ini digambar pada gambar dibawah ini.:



Gambar 3. 1 *Model Prototype*

1. Pengumpulan Kebutuhan

Pada tahap ini dilakukan konsultasi dan wawancara dengan pihak PT.Cipta Anugerah Musi di bidang IT yang bertujuan untuk mengetahui alur kerja dan sistem yang sudah ada pada perusahaan. Dari sistem tersebut maka akan digunakan dalam perancangan fitur yang akan dirancang.

2. Perancangan

Pada tahap ini dilakukan perancangan penilaian kinerja karyawan yang sesuai dengan permintaan yang didapat dari konsultasi dan wawancara. Perancangan yang di buat dengan metode *Data Flow Diagram (DFD)*, *Entity Relationship Diagram (ERD)*, dan *flowchart* yang menunjukkan alir (flow) di dalam program atau prosedur sistem secara logika.

3. Evaluasi *Prototype* (Evaluasi Perancangan)

Pada tahap ini akan dilakukan konsultasi kembali dengan bagian IT mengenai rancangan program yang telah dibuat. Evaluasi dilakukan untuk memeriksa apakah rancangan tersebut telah sesuai dengan keinginan perusahaan.

3.5 Analisis Sistem

Analisis system dilakukan bertujuan untuk mengetahui proses penilaian kinerja karyawan pada PT. Cipta Anugerah Musi.

3.5.1 Prosedur Sistem Yang Sedang Berjalan

Untuk system penilaian kinerja karyawan masih manual menggunakan *Microsoft Excel* dengan menginput dua jenis kriteria yaitu tingkat kehadiran dan sikap saja yang membuat penilaian kinerja karyawan kurang akurat karena hanya mempunyai dua kriteria dan sifatnya manual jadi susah untuk menginput banyak karyawan.

3.5.2 Identifikasi Permasalahan

Identifikasi masalah bertujuan mengidentifikasi permasalahan yang ada pada prosedur kerja supaya terciptanya prosedur baru dengan harapan dapat diterapkan dengan baik. Setelah dilakukan observasi dan menurut wawancara dengan PT.Cipta Anugerah Musi, dibutuhkan perancangan penilaian kinerja karyawan pada PT. Cipta Anugerah Musi.

3.5.3 Prosedur Sistem Yang Diusulkan

Untuk prosedur sistem yang diusulkan yaitu proses Untuk prosedur sistem yang diusulkan yaitu proses penilaian kinerja karyawan yang memiliki 7 kriteria dan HRD akan melakukan input data karyawan mengenai kinerja karyawan sehingga dapat di nilai karyawan telah bekerja dengan baik selama satu bulan.

3.6 Perancangan Sistem Yang Diusulkan

Perancangan *website company profile* ini terdiri dari pemodelan proses sistem yang dilakukan dengan *Data Flow Diagram* (DFD), pemodelan data

sistem yang dilakukan dengan *Entity Relationship Diagram* (ERD) dan spesifikasi tabel-tabel database dan pemodelan sistem yang dilakukan dengan *Flowchart*. Kemudian perancangan *user interface* pada *website*.

3.6.1 Konsep Penilaian Kinerja

Konsep penilaian kinerja karyawan di PT. Cipta Anugerah Musi menggunakan metode naïve bayes mempunyai tingkat akurasi dan nilai kecepatan yang tinggi pada saat diimplementasi menggunakan basis data yang sangat besar (Mandala, 2015). Bentuk umum dari *Teorema Bayes* dapat dilihat pada

Rumus (1) dibawah ini (Mandala, 2015):

$$P(H|E)=((P(E | H) \times P(H)) / (P(E))) \dots\dots\dots (1)$$

Dimana X adalah data yang belum diketahui,

H adalah hipotesis E, P(H|E) adalah probabilitas hipotesis H berdasarkan E,

P(H) adalah Probabilitas hipotesis H,

P(E|H) adalah probabilitas E berdasarkan hipotesis H,

dan P(E) adalah probabilitas E.

Simulasi Perhitungan Metode *Naïve Bayes*

Kriteria untuk penilaian kinerja seorang karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.2:

Tabel 3. 2 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

No	Kode Kriteria	Kriteria
1	A	Kepribadian
2	B	Taat Aturan
3	C	Kedisiplinan
4	D	Tanggung Jawab
5	E	Ketelitian
6	F	Produktivitas
7	G	Kerapian

Setelah kriteria ditentukan, maka harus diberikan klasifikasi dari masing-masing kriteria.

Tabel 3. 3 Klasifikasi Kriteria Kepribadian

No	Kriteria Kepribadian	Klasifikasi	Kode
1	Hormat dan patuh kepada pimpinan dan santun pada sesama karyawan dan ramah terhadap tamu pada saat ada kegiatan	Sangat sopan	A1
2	Sopan pada pimpinan dan sesama karyawan tapi agak kurang ramah dengan tamu pada saat ada kegiatan	Sopan	A2
3	Hanya takut pada pimpinan dan agak kurang peduli dengan sesama karyawan dan seperti tidak mau tahu terhadap tamu pada saat ada kegiatan	Kurang Sopan	A3

Mulai dari kriteria Kepribadian memiliki klasifikasi seperti Tabel 3.3

Tabel 3. 4 Klasifikasi Kriteria Taat Aturan

No	Kriteria Taat Aturan	Klasifikasi	Kode
1	Mematuhi semua peraturan yang sudah ditetapkan pihak manajemen dan bekerja sesuai dengan peraturan yang ada	Patuh	B1
2	Bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku tapi kadang suka mengabaikan perintah dari pimpinan.	Kurang Patuh	B2
3	Suka bekerja sesuai dengan kemauan sendiri dan tidak sesuai dengan peraturan yang ada	Tidak Patuh	B3

Kriteria Taat Aturan memiliki klasifikasi seperti Tabel 3.4

Tabel 3. 5 Klasifikasi Kriteria Kedisiplinan

No	Kriteria Kedisiplinan	Klasifikasi	Kode
1	Selalu datang lebih awal dari jadwal mulai bekerja, bekerja sesuai dengan lama jam kerja dan selalu hadir saat diadakan <i>briefing</i> internal	Sangat Disiplin	C1
2	Datang pas-pas waktu, pulang juga pas-pas waktu, <i>briefing</i> kadang-kadang ikut	Disiplin	C2
3	Sering terlambat datang, pulang lebih awal dan <i>briefing</i> sering tidak ikut.	Kurang Disiplin	C3

Kriteria Kedisiplinan memiliki klasifikasi seperti Tabel 3.5

Tabel 3. 6 Klasifikasi Kriteria Tanggung Jawab

No	Kriteria Tanggung Jawab	Klasifikasi	Kode
1	Berusaha untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan sampai selesai	Sangat Besar	D1
2	Bisa mengerjakan pekerjaan yang diberikan walaupun tidak selesai dengan sempurna	Lumayan	D2
3	Pekerjaan yang diberikan tidak terlihat hasilnya walaupun sedikit	Kurang	D3

Kriteria Tanggung Jawab memiliki klasifikasi seperti Tabel 3.6

Tabel 3. 7 Klasifikasi Kriteria Ketelitian

No	Kriteria Ketelitian	Klasifikasi	Kode
1	Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna, tanpa ada cacat sedikitpun	Sangat Teliti	E1
2	Pekerjaan selesai dengan baik tapi pada saat akhir masih ada beberapa yang kurang	Teliti	E2
3	Selalu mengabaikan hal-hal yang penting dari pekerjaan yang dilakukan	Kurang Teliti	E3

Kriteria Ketelitian memiliki klasifikasi seperti Tabel 3.7

Tabel 3. 8 Klasifikasi Kriteria Produktivitas

No	Kriteria Produktivitas	Klasifikasi	Kode
1	Bisa mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan lebih dari satu	Banyak	F1
2	Hanya bisa mengerjakan dan menyelesaikan satu pekerjaan saja	Sedikit	F2
3	Bisa melakukan pekerjaan, tapi tidak satupun pekerjaan yang selesai	Tidak Ada	F3

Kriteria Produktivitas memiliki klasifikasi seperti Tabel 3.8

Tabel 3. 9 Klasifikasi Kriteria Kerapian

No	Kriteria Kerapian	Klasifikasi	Kode
1	Selalu berpakaian rapi baik saat ada kegiatan maupun tidak ada kegiatan yang dilakukan	Sangat Rapi	G1
2	Hanya berpakaian rapi saat ada kegiatan saja	Rapi	G2
3	Pada saat ada kegiatan pun terlihat pakaian kurang rapi.	Kurang Rapi	G3

Kriteria Kerapian memiliki klasifikasi seperti Tabel 3.9

Tabel 3. 10 Klasifikasi Target Kinerja Karyawan

No	Klasifikasi Kinerja Karyawan	Kode
1	Sangat Bagus	Z1
2	Bagus	Z2
3	Kurang Bagus	Z3

Target yang akan dicapai sebagai keputusan yaitu Kinerja Karyawan dengan tiga atribut seperti pada Tabel 3.10

Data karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan manajer operasional UPI Convention Group, diperoleh data karyawan untuk training sebanyak 10 data karyawan. Data training yang digunakan bisa dilihat pada Tabel 3.11

Tabel 3. 11 Sample Data Training

No	Kriteria							Tar get
	A	B	C	D	E	F	G	
1	A1	B1	C1	D1	E1	F1	G1	Z1
2	A2	B3	C2	D2	E3	F3	G3	Z3
3	A2	B1	C2	D1	E1	F1	G2	Z1
4	A2	B1	C2	D3	E2	F1	G3	Z2
5	A2	B2	C2	D2	E2	F2	G2	Z2
6	A3	B3	C3	D2	E3	F3	G2	Z3
7	A1	B1	C1	D1	E1	F2	G2	Z1
8	A3	B3	C3	D3	E3	F3	G3	Z3
9	A1	B2	C3	D1	E2	F3	G2	Z2
10	A1	B1	C3	D3	E2	F2	G1	Z2

Jika ada karyawan ke-11 yang akan dinilai kinerjanya, maka karyawan ke-11 dijadikan sebagai data testing. Misalnya karyawan ke-11 memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Kepribadian = Sopan [A2]
2. Taat Aturan = Kurang Patuh [B2]
3. Kedisiplinan = Disiplin [C2]
4. Tanggung Jawab = Sangat Besar [D1]
5. Ketelitian = Teliti [E2]
6. Produktivitas = Sedikit [F2]
7. Kerapian = Sangat Rapi [G1]

Jika kriteria karyawan seperti keadaan diatas, maka untuk mendapatkan keputusan tentang kinerja karyawan, dapat digunakan Bayesian Classifier dengan

perhitungan sebagai berikut:

$$P(\text{Sangat Bagus [Z1]}) = 3/10 = 0.3$$

$$P(\text{Bagus [Z2]}) = 4/10 = 0.4$$

$$P(\text{Kurang Bagus [Z3]}) = 3/10 = 0.3$$

$$P(\text{Sopan [A2] | Sangat Bagus [Z1]}) = 1/3 = 0.333$$

$$P(\text{Sopan [A2] | Bagus [Z2]}) = 2/4 = 0.5$$

$$P(\text{Sopan [A2] | Kurang Bagus [Z3]}) = 1/3 = 0.333$$

$$P(\text{Kurang Patuh [B2] | Sangat Bagus [Z1]}) = 0/3 = 0$$

$$P(\text{Kurang Patuh [B2] | Bagus [Z2]}) = 2/4 = 0.5$$

$$P(\text{Kurang Patuh [B2] | Kurang Bagus [Z3]}) = 0/3 = 0$$

$$P(\text{Disiplin [C2] | Sangat Bagus [Z1]}) = 1/3 = 0.333$$

$$P(\text{Disiplin [C2] | Bagus [Z2]}) = 2/4 = 0.5$$

$$P(\text{Disiplin [C2] | Kurang Bagus [Z3]}) = 1/3 = 0.333$$

$$P(\text{Sangat Besar [D1] | Sangat Bagus [Z1]}) = 3/3 = 1$$

$$P(\text{Sangat Besar [D1] | Bagus [Z2]}) = 1/4 = 0.25$$

$$P(\text{Sangat Besar [D1] | Kurang Bagus [Z3]}) = 0/3 = 0$$

$$P(\text{Teliti [E2] | Sangat Bagus [Z1]}) = 0/3 = 0$$

$$P(\text{Teliti [E2] | Bagus [Z2]}) = 4/4 = 1$$

$$P(\text{Teliti [E2] | Kurang Bagus [Z3]}) = 0/3 = 0$$

$$P(\text{Sedikit [F2] | Sangat Bagus [Z1]}) = 1/3 = 0.333$$

$$P(\text{Sedikit [F2] | Bagus [Z2]}) = 2/4 = 0.5$$

$$P(\text{Sedikit [F2] | Kurang Bagus [Z3]}) = 0/3 = 0$$

$$P(\text{Sangat Rapi [G1] | Sangat Bagus [Z1]}) = 1/3 = 0.333$$

$$P(\text{Sangat Rapi [G1] | Bagus [Z2]}) = 1/4 = 0.25$$

$$P(\text{Sangat Rapi [G1]} | \text{Kurang Bagus [Z3]}) = 0/3 = 0$$

$$P(X | \text{Sangat Bagus [Z1]})$$

$$= 0.333 \times 0 \times 0.333 \times 1 \times 0 \times 0.333 \times 0.333$$

$$= 0.0000$$

$$P(X | \text{Bagus [Z2]})$$

$$= 0.5 \times 0.5 \times 0.5 \times 0.25 \times 1 \times 0.5 \times 0.25$$

$$= 0.0039$$

$$P(X | \text{Kurang Bagus [Z3]})$$

$$= 0.333 \times 0 \times 0.333 \times 0 \times 0 \times 0 \times 0$$

$$= 0.0000$$

$$P(X | \text{Sangat Bagus [Z1]}) \times P(\text{Sangat Bagus [Z1]})$$

$$= 0.0000 \times 0.3$$

$$= 0.000$$

$$P(X | \text{Bagus [Z2]}) \times P(\text{Bagus [Z2]})$$

$$= 0.0039 \times 0.4$$

$$= 0.0016$$

$$P(X | \text{Kurang Bagus [Z3]}) \times P(\text{Kurang Bagus [Z3]})$$

$$= 0.0000 \times 0.3$$

$$= 0.000$$

Jadi, dari hasil perhitungan diatas bisa dilihat bahwa nilai probabilitas Kinerja Bagus lebih tinggi dari pada nilai Kinerja Sangat Bagus dan Kinerja Kurang Bagus yaitu 0.0016, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan kriteria:

1. Kepribadian = Sopan [A2]
2. Taat Aturan = Kurang Patuh [B2]
3. Kedisiplinan = Disiplin [C2]
4. Tanggung Jawab = Sangat Besar [D1]
5. Ketelitian = Teliti [E2]
6. Produktivitas = Sedikit [F2]
7. Kerapian = Sangat Rapi [G1]

Maka karyawan tersebut memiliki kinerja bagus.

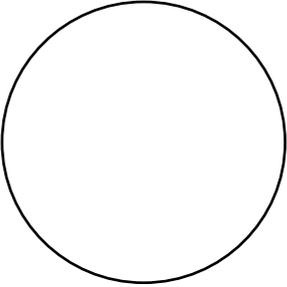
3.6.2 Pemodelan Proses Sistem

Data Flow Diagram (DFD) adalah representasi grafik yang menggambarkan aliran informasi dan transformasi informasi yang diaplikasikan sebagai data yang mengalir dari *input*/masukan dan *output*/keluaran. DFD dapat digunakan untuk merepresentasikan sebuah sistem atau perangkat lunak pada beberapa level abstraksi dan dapat dibagi menjadi beberapa level yang lebih detail untuk merepresentasikan aliran informasi atau fungsi yang lebih detail (A.S., Rosa dan Shalahuddin, 2016).

Menurut Edward Yourdon dan Tom DeMarco, notasi – notasi pada DFD dapat dilihat pada tabel berikut ini (A.S., Rosa dan Shalahuddin, 2016):

Tabel 3.12 Notasi – Notasi DFD

(Sumber: (A.S., Rosa dan Salahuddin, 2016))

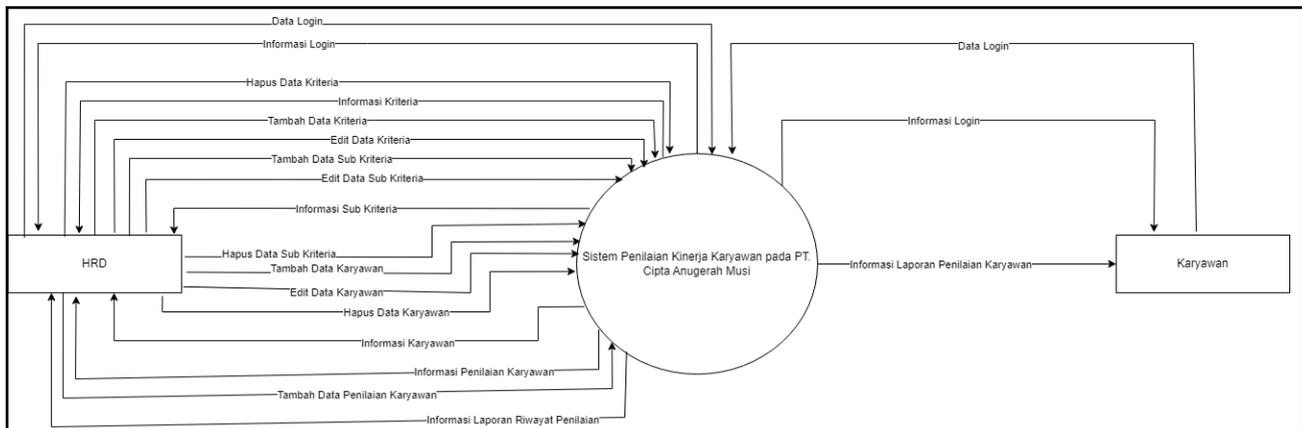
Notasi	Keterangan
	<p>Proses atau fungsi atau prosedur pada pemodelan perangkat lunak yang akan diimplementasikan dengan pemrograman terstruktur, maka pemodelan notasi inilah yang harusnya menjadi fungsi atau prosedur di dalam kode program</p>
	<p>Entitas luar atau masukan atau keluaran atau orang yang memakai/berinteraksi dengan perangkat lunak yang dimodelkan atau sistem lain yang terkait dengan aliran data dari sistem yang dimodelkan</p>

	<p>Aliran data merupakan data yang dikirim antar proses dari penyimpanan ke proses, atau dari proses ke masukan atau keluaran</p>
	<p>Penyimpanan berisi tabel – Tabel basis data yang dibutuhkan sesuai dengan <i>Entity Relationship Diagram</i>.</p>

Berikut ini adalah tahapan – tahapan perancangan menggunakan *Data Flow Diagram* (DFD) (A.S., Rosa dan Shalahuddin, 2016):

3.6.2.1 DFD Level 0 (Diagram Konteks) Yang diusulkan

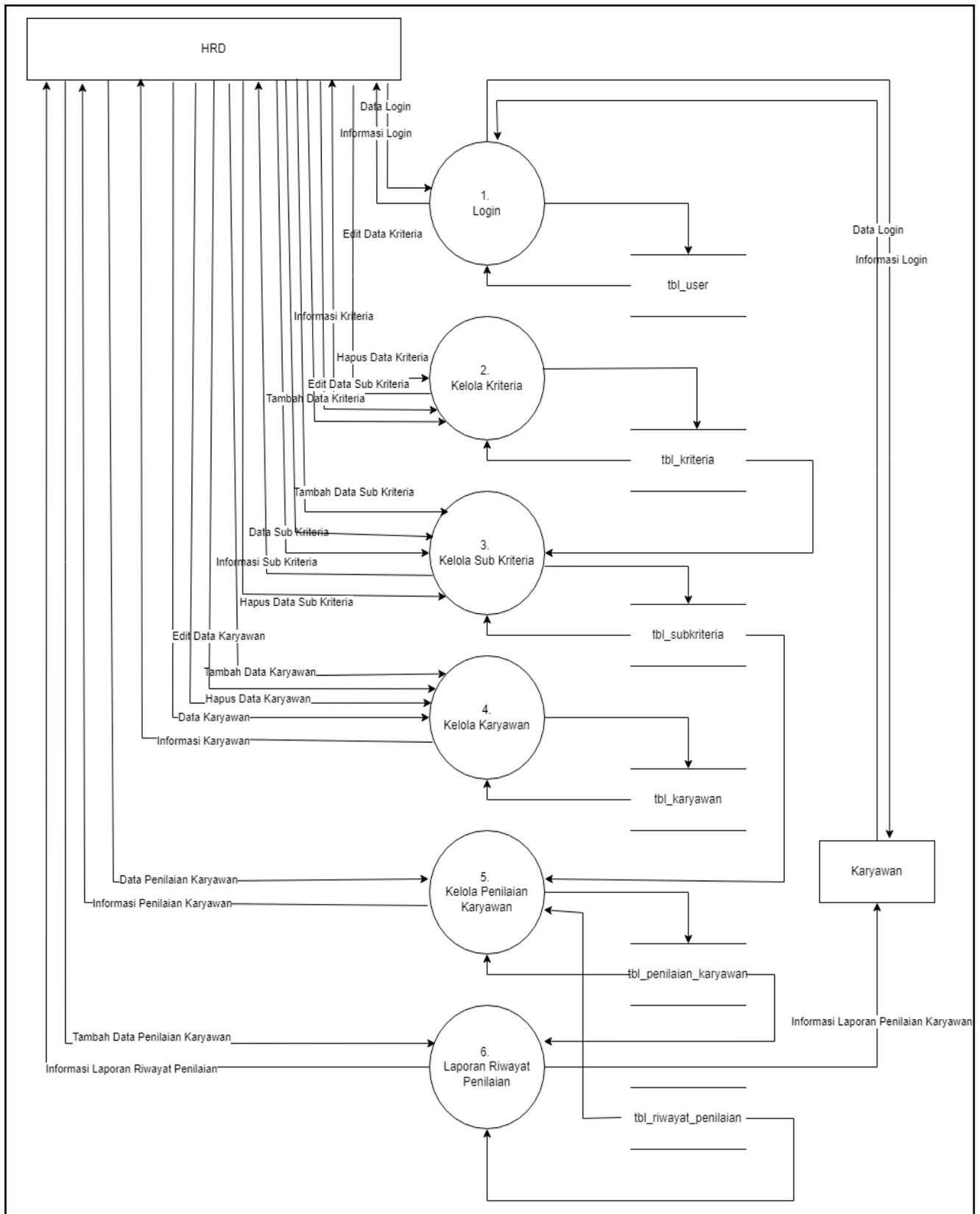
Diagram Konteks menggambarkan sistem yang akan dibuat sebagai suatu entitas tunggal yang berinteraksi dengan orang maupun sistem lain. Diagram konteks digunakan untuk menggambarkan interaksi antara sistem yang akan dikembangkan dengan entitas luar (A.S., Rosa dan Shalahuddin, 2016). Berikut ini adalah DFD Level 0 dari sistem yang diusulkan.



Gambar 3. 2 DFD Konteks yang Diusulkan

3.6.2.2 DFD Level 1 Yang Diusulkan

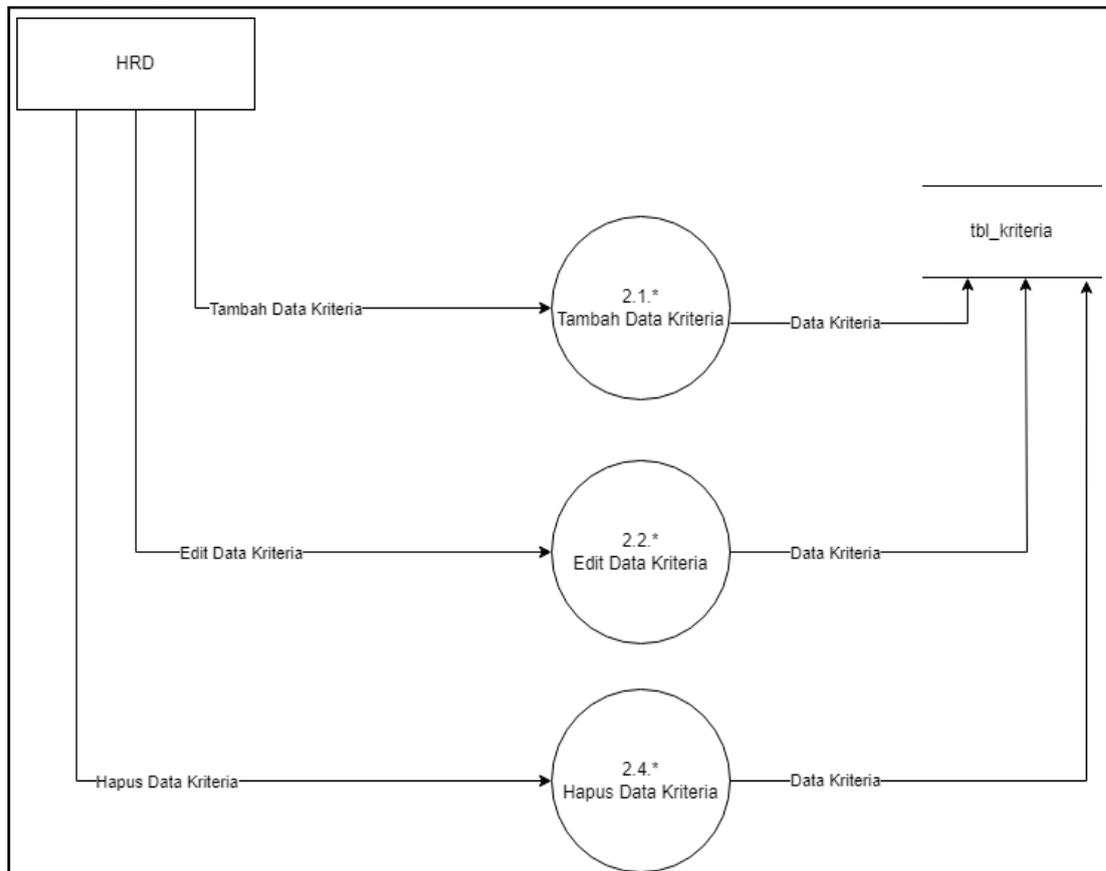
DFD Level 0 digunakan untuk menggambarkan modul– modul yang ada dalam sistem yang akan dikembangkan. DFD Level 1 merupakan hasil breakdown DFD Level 0 (A.S., Rosa dan Shalahuddin, 2016). Berikut ini adalah DFD Level 1 dari sistem yang diusulkan:



Gambar 3. 3 DFD Level 1 yang diusulkan

3.6.2.3 DFD Level 2 Proses 2

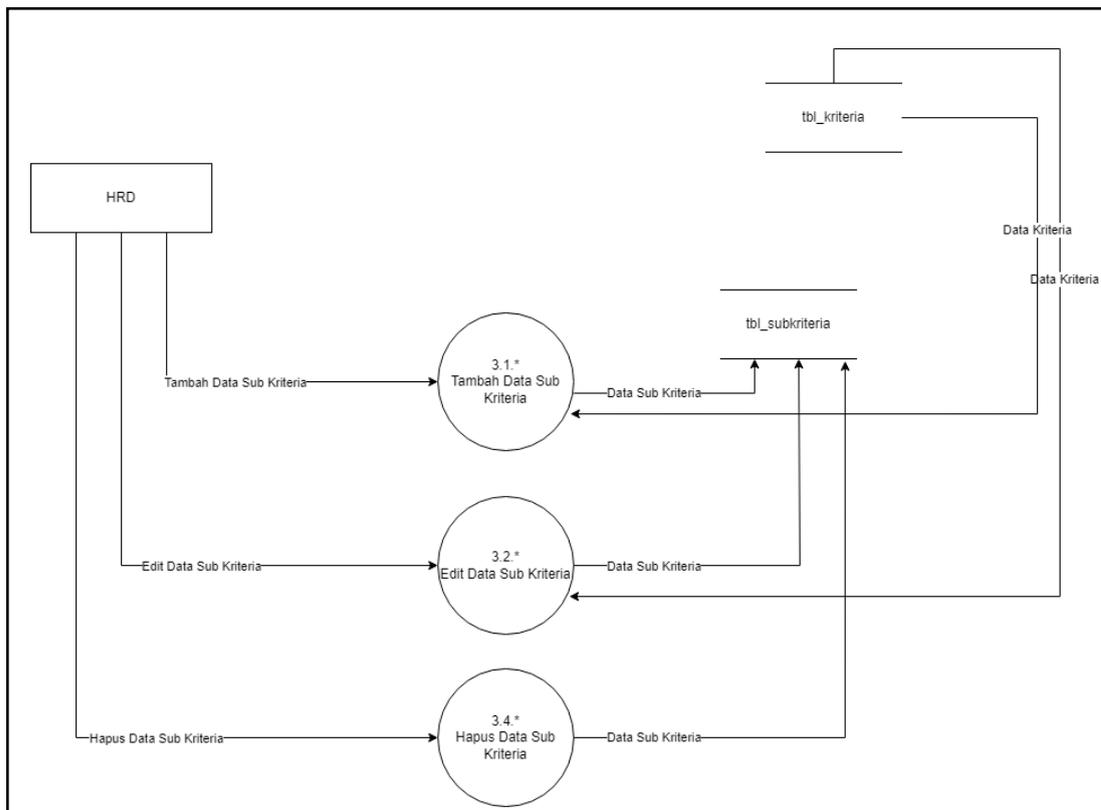
DFD Level 2 adalah hasil breakdown DFD Level 1 pada modul - modul yang harus di breakdown lebih detail tergantung tingkat kedetailan modul tersebut (A.S., Rosa dan Shalahuddin, 2016). Berikut ini adalah DFD Level 2 dalam proses 2 dari sistem yang diusulkan:



Gambar 3. 4 DFD Level 2 Proses 2

3.6.2.4 DFD Level 2 Proses 3

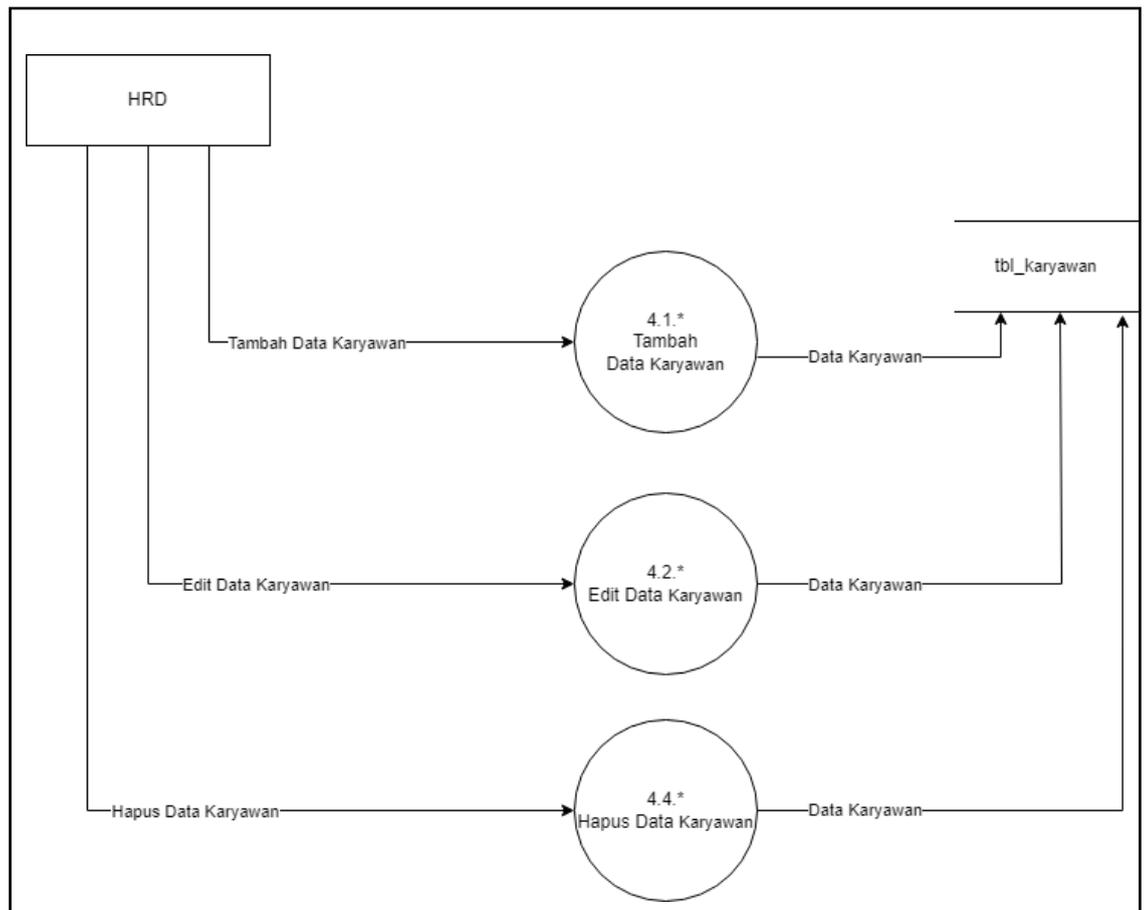
DFD Level 2 adalah hasil breakdown DFD Level 1 pada modul - modul yang harus di breakdown lebih detail tergantung tingkat kedetailan modul tersebut (A.S., Rosa dan Shalahuddin, 2016). Berikut ini adalah DFD Level 2 dalam proses 3 dari sistem yang diusulkan:



Gambar 3. 5 DFD Level 2 Proses 3

3.6.2.5 DFD Level 2 Proses 4

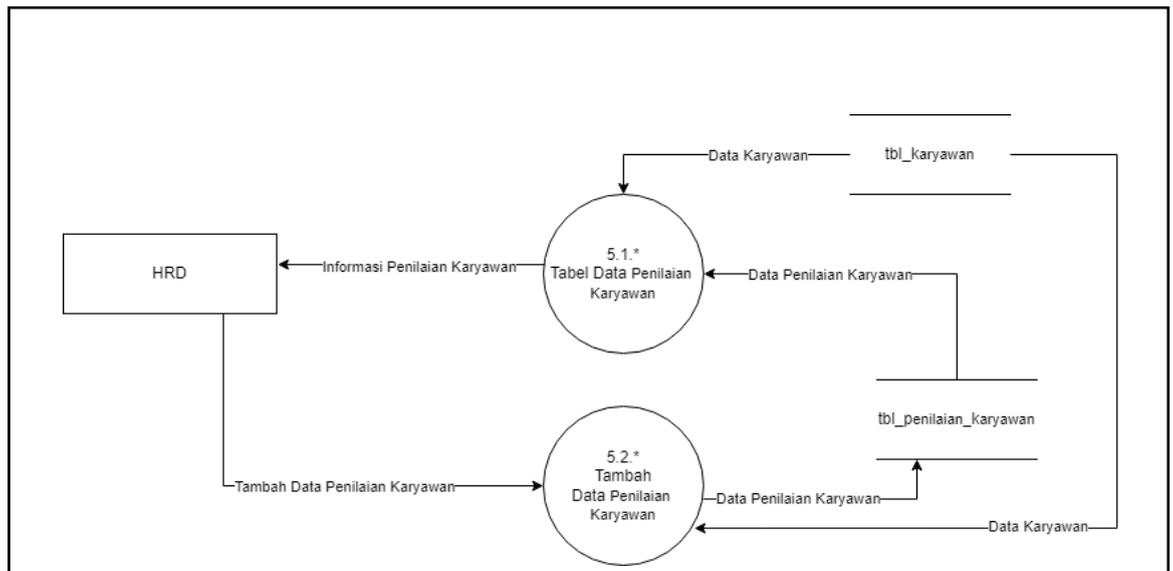
DFD Level 2 adalah hasil breakdown DFD Level 1 pada modul - modul yang harus di breakdown lebih detail tergantung tingkat kedetailan modul tersebut (A.S., Rosa dan Shalahuddin, 2016). Berikut ini adalah DFD Level 2 dalam proses 4 dari sistem yang diusulkan:



Gambar 3. 6 DFD Level 2 Proses 4

3.6.2.6 DFD Level 2 Proses 5

DFD Level 2 adalah hasil breakdown DFD Level 1 pada modul - modul yang harus di breakdown lebih detail tergantung tingkat kedetailan modul tersebut (A.S., Rosa dan Shalahuddin, 2016). Berikut ini adalah DFD Level 2 dalam proses 5 dari sistem yang diusulkan:



Gambar 3. 7 DFD Level 2 Proses 5

3.6.3 Data Pemodelan Data Sistem

Pemodelan data sistem menggunakan *Entity Relationship Diagram* (ERD). ERD digunakan untuk pemodelan basis data relasional dan dikembangkan berdasarkan teori himpunan dalam bidang matematika. Notasi yang paling banyak digunakan adalah notasi dari Chen. Berikut ini adalah notasi dari Chen (A.S., Rosa dan Shalahuddin, 2016):

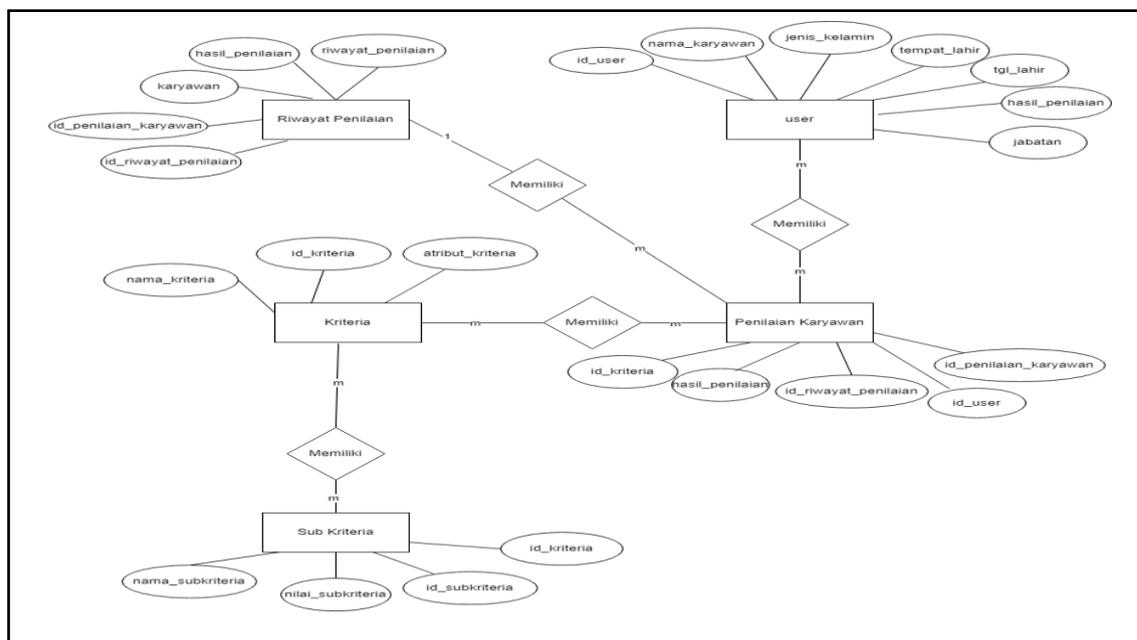
Tabel 3.13 Simbol ERD Notasi Chen

(Sumber: (A.S., Rosa dan Shalahuddin, 2016))

Simbol	Keterangan
<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 20px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> Nama_entitas </div>	Entitas merupakan data inti yang akan disimpan, bakal tabel pada basis data.
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 100px; height: 30px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> Nama_Atribut </div>	Atribut adalah kolom data yang butuh disimpan dalam suatu entitas.
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 100px; height: 30px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <u>Nama_Atribut</u> </div>	Atribut kunci primer adalah kolom data yang butuh disimpan dalam suatu entitas dan digunakan sebagai kunci akses record yang diinginkan.

	<p>Relasi yang menghubungkan antar entitas dan biasanya diawali dengan kata kerja.</p>
	<p>Asosiasi adalah penghubung antara relasi dan entitas dimana di kedua ujungnya memiliki <i>multiplicity</i> kemungkinan jumlah pemakaian. Kemungkinan jumlah maksimum keterhubungan antara entitas satu dengan entitas yang lain disebut dengan kardinalitas.</p>

Berikut ini adalah pemodelan data sistem yang diusulkan:



Gambar 3.8 ERD

Database yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Tabel Karyawan

Tabel karyawan merupakan penyimpanan data – data akun *user*

termasuk untuk akun karyawan dan HRD. Berikut ini adalah atribut – atribut tabel *user*:

Tabel 5.14 Spesifikasi Tabel *User*

<i>Field</i>	<i>Type</i>	<i>Size</i>	Keterangan
<i>id_user</i>	<i>Int</i>	11	<i>Primary Key</i>
<i>nama</i>	<i>varchar</i>	50	
<i>Jenis kelamin</i>	<i>varchar</i>	50	
<i>Tempat lahir</i>	<i>varchar</i>	50	
<i>Jabatan</i>	<i>varchar</i>	50	
<i>Tanggal lahir</i>	<i>varchar</i>	15	
<i>Hasil penilaian</i>	<i>varchar</i>	50	

b. Tabel Penilaian Karyawan

Tabel penilaian karyawan merupakan tabel basis data yang digunakan untuk menyimpan karyawan yang terdapat kriteria dan sub kriteria. Berikut ini adalah atribut-atribut tabel penilaian karyawan.

Tabel 3.15 Spesifikasi Tabel Penilaian Karyawan

<i>Field</i>	<i>Type</i>	<i>Size</i>	Keterangan
<i>id_penilaian_karyawan</i>	<i>Int</i>	11	<i>Primary Key</i>
<i>id_user</i>	<i>Int</i>	11	<i>Foreign Key</i>
<i>id_kriteria</i>	<i>Int</i>	11	<i>Foreign Key</i>
<i>id_riwayat_penilaian</i>	<i>Int</i>	11	<i>Foreign Key</i>
<i>hasil_penilaian</i>	<i>varchar</i>	50	

c. Tabel Kriteria

Tabel kriteria merupakan tabel basis data yang digunakan untuk menyimpan data-data kriteria. Berikut ini adalah atribut- atribut tabel kriteria.

Tabel 3.16 Spesifikasi Tabel Kriteria

<i>Field</i>	<i>Type</i>	<i>Size</i>	Keterangan
<i>Id_kriteria</i>	<i>Int</i>	11	<i>Primary Key</i>
<i>nama_kriteria</i>	<i>varchar</i>	50	
<i>Atribut_kriteria</i>	<i>varchar</i>	50	

d. Tabel Sub Kriteria

Tabel sub kriteria merupakan tabel basis data yang digunakan untuk menyimpan data-data sub kriteria. Berikut ini adalah atribut-atribut sub kriteria.

Tabel 3.17 Spesifikasi Tabel Sub Kriteria

<i>Field</i>	<i>Type</i>	<i>Size</i>	Keterangan
id_subkriteria	<i>Int</i>	11	<i>Primary Key</i>
id_kriteria	<i>Int</i>	11	<i>Foreign Key</i>
nama_subkriteria	<i>varchar</i>	50	
nilai_subkriteria	<i>varchar</i>	50	

e. Tabel Riwayat Penilaian

Tabel Riwayat Penilaian merupakan tabel basis data yang digunakan untuk melihat hasil dari penilaian. Berikut ini adalah atribut-atribut tabel Riwayat penilaian.

Tabel 3.18 Spesifikasi Riwayat Penilaian

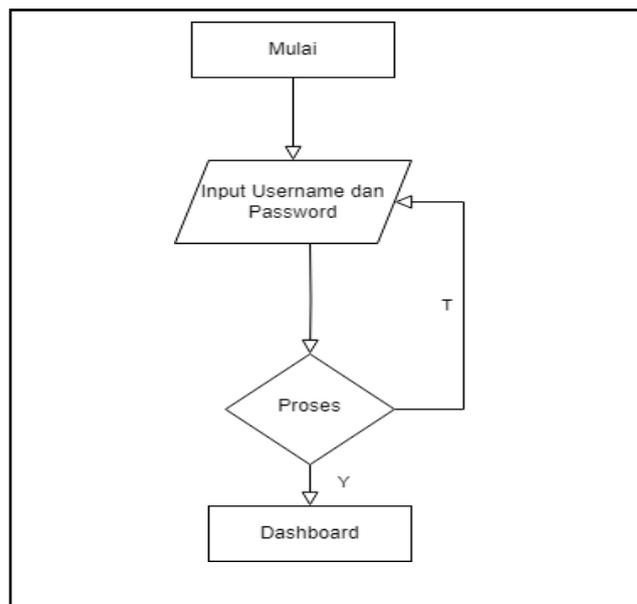
<i>Field</i>	<i>Type</i>	<i>Size</i>	Keterangan
id_riwayat_penilaian	<i>Int</i>	11	<i>Primary Key</i>
id_penilaian_karyawan	<i>Int</i>	11	<i>Foreign Key</i>
karyawan	<i>varchar</i>	50	
hasil_penilaian	<i>varchar</i>	50	
riwayat_penilaian	<i>varchar</i>	50	

3.6.4 Pemodelan Proses

Pemodelan proses dilakukan dengan menggunakan *flowchart*. *Flowchart* adalah suatu bagian yang menggambarkan arus logika dari data yang akan diproses dalam suatu program dari awal sampai akhir (Indahyanti & Rahmawati, 2020). Berikut ini adalah simbol – simbol *flowchart* menurut ANSI (*American National Standard Institute*):

3.6.4.1 *Flowchart Login User*

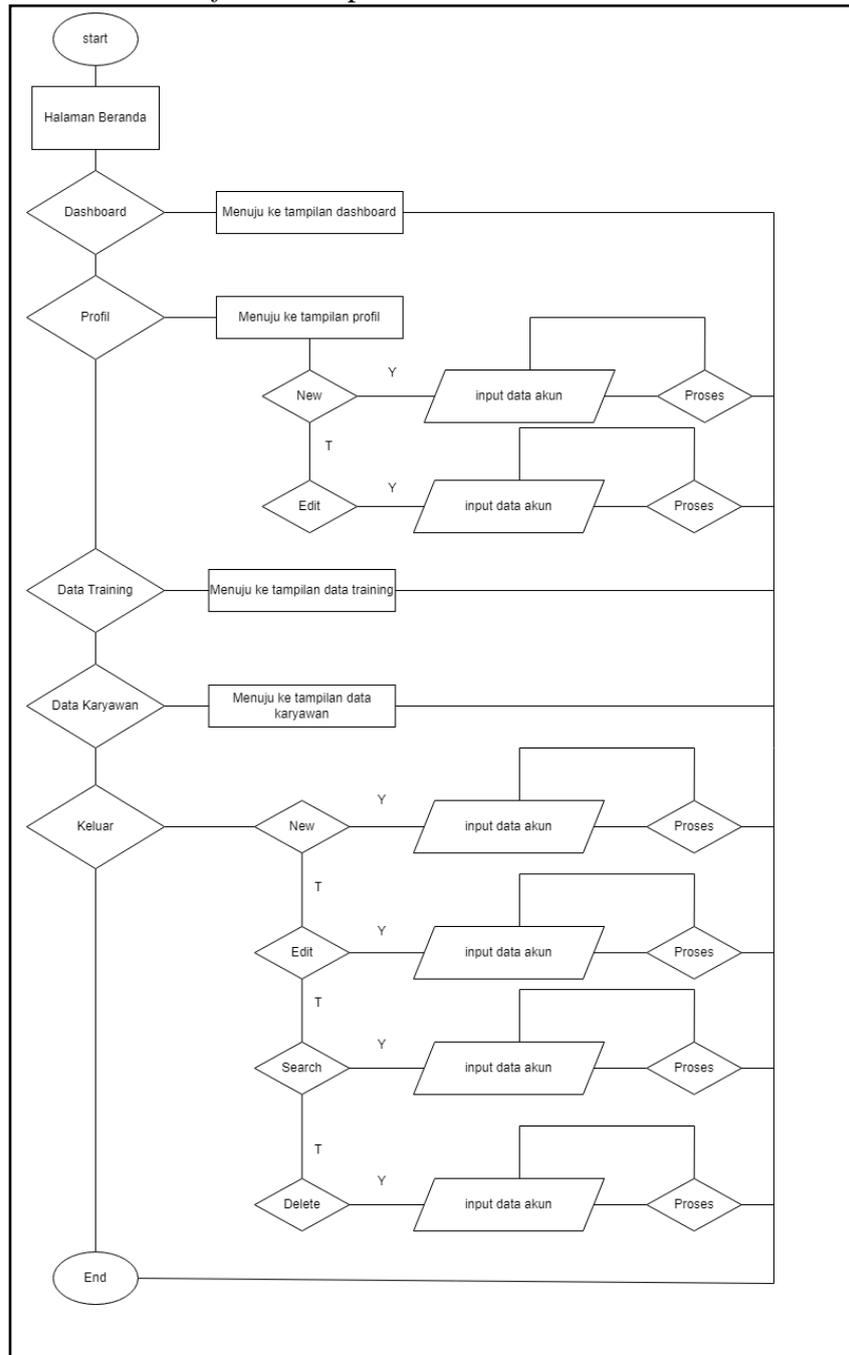
Pada saat aplikasi dijalankan aplikasi akan meminta *user* memasukkan *email* dan *password*. Apabila *email* dan *password* yang dimasukkan benar maka aplikasi akan mengkonfirmasi apakah *user* sebagai *admin* atau sebagai karyawan dan jika sudah terkonfirmasi *user* akan diarahkan ke halaman yang sesuai. Apabila *email* dan *password* yang dimasukkan salah maka akan kembali pada halaman *login* dan diberikan sebuah *alert* bahwa *email* atau *password* tidak sesuai. Setelah itu proses selesai. *Flowchart* dapat dilihat pada Gambar berikut.



Gambar 3.9 *Flowchart Login User*

3.6.4.2 Flowchart Dashboard

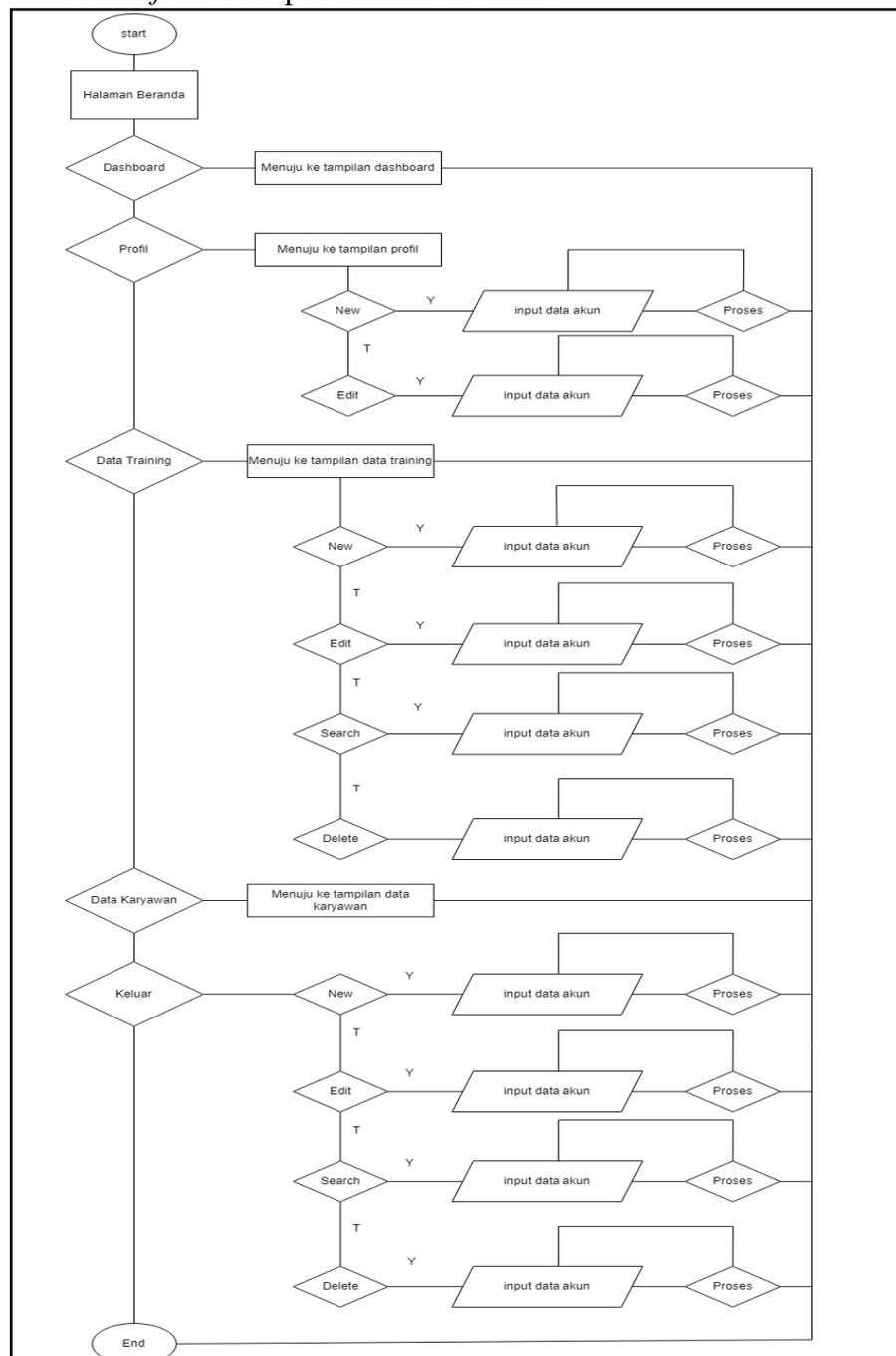
Pada halaman *Dashboard*, Karyawan dapat melihat hasil penilaian kinerja karyawan. Apabila karyawan memilih *logout* maka karyawan tersebut akan diarahkan menuju halaman *login* kembali. Berikut adalah *flowchart* pada halaman *dashboard*:



Gambar 3. 10 Flowchart Halaman Karyawan

3.6.4.3 Flowchart Halaman Admin

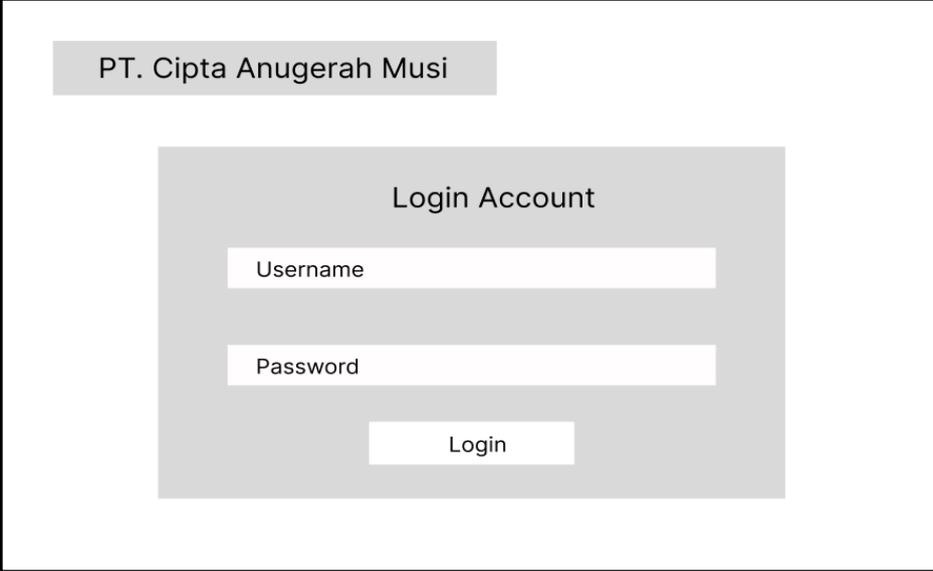
Pada halaman admin, admin dapat mengolah data karyawan dan menilai karyawan. Apabila *admin* memilih *logout* maka tersebut akan diarahkan menuju halaman *login* kembali. Berikut adalah *flowchart* pada halaman admin:



Gambar 3. 11 Flowchart Halaman Admin

3.6.5 Perancangan *Interface* Sistem

3.6.5.1 Perancangan Halaman Menu *Login*

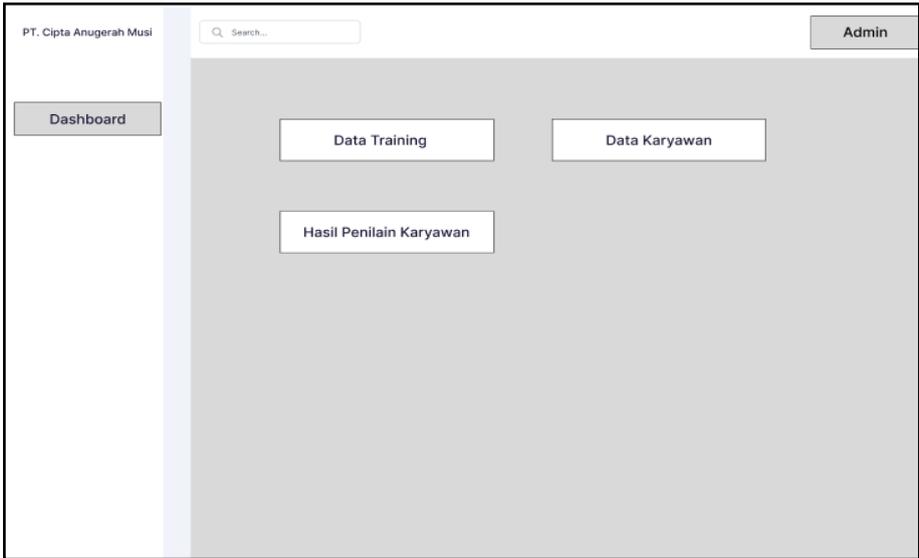


The screenshot shows a login form for PT. Cipta Anugerah Musi. The form is titled "Login Account" and contains two input fields: "Username" and "Password". Below the input fields is a "Login" button. The form is centered on a light gray background.

Gambar 3. 12 Halaman Menu *Login*

Gambar diatas menjelaskan halaman menu *login*, dimana terdapat 2 *textbox* yaitu *username* dan *password* yang harus diisi untuk memiliki hak akses masuk ke halaman karyawan atau admin.

3.6.5.2 Perancangan Halaman *Dashboard* Admin



The screenshot shows the Admin Dashboard for PT. Cipta Anugerah Musi. The dashboard has a search bar at the top right and a "Dashboard" button on the left. The main content area contains three buttons: "Data Training", "Data Karyawan", and "Hasil Penilaian Karyawan". The dashboard is displayed on a light gray background.

Gambar 3. 13 Halaman *Dashboard* Admin

Gambar diatas menjelaskan tampilan halaman utama yang terdapat menu sesuai hak akses admin seperti data *training*, data karyawan, dan hasil penilaian karyawan. Selanjutnya, terdapat *menu profile* dan *logout* pada bagian kanan atas yang mengarahkan kembali ke menu *login*.

3.6.5.3 Perancangan Halaman Data *Training*

Data Training		Admin
Nama Karyawan		
(A) Kepribadian	(A1) Sangat Sopan	TARGET (Z) Kinerja Karyawan
(B) Taat Aturan	(B1) Patuh	(Z1) Sangat Bagus
(C) Kedisiplinan	(C1) Sangat Displin	Simpan Data Training
(D) Tanggung Jawab	(D1) Sangat Besar	
(E) Ketelitian	(E1) Sangat Teliti	
(F) Produktivitas	(F1) Banyak	
(G) Kerapian	(G1) Sangat Rapi	

Gambar 3. 14 Halaman Data *Training*

Gambar diatas menjelaskan data *training*. Kemudian terdapat tombol nama karyawan untuk menambah dan mengedit data karyawan. Lalu ada beberapa kriteria yang dapat di isi oleh HRD untuk menilai karyawan dan ada tombol simpan data *training* untuk menyimpan data.

3.6.5.4 Perancangan Halaman Data Karyawan

Gambar 3. 15 Tampilan Halaman Data Karyawan

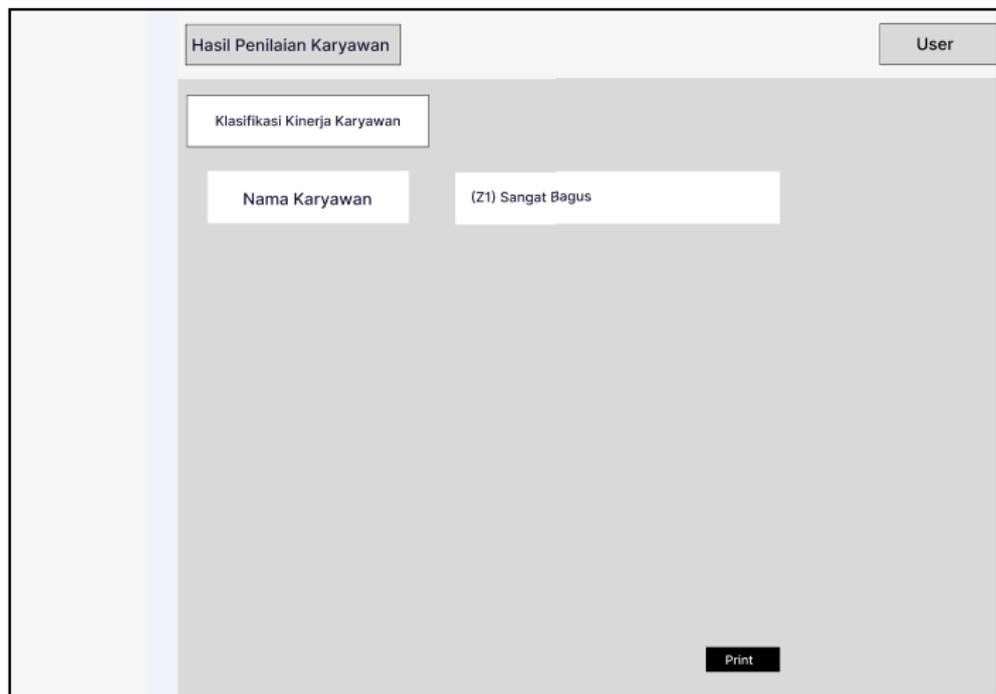
Gambar diatas menjelaskan data karyawan. Kemudian terdapat tombol nama karyawan untuk menambah dan mengedit data karyawan. Lalu ada beberapa kriteria yang dapat di isi oleh HRD untuk menilai karyawan dan ada tombol proses yang akan menilai karyawan tersebut.

3.6.5.5 Perancangan Halaman *Dashboard User*

Gambar 3. 16 Tampilan Halaman *Dashboard User*

Gambar diatas menjelaskan tampilan halaman utama yang terdapat menu sesuai hak akses *user* seperti melihat data hasil penilaian karyawan. Selanjutnya, terdapat *menu profile* dan *logout* pada bagian kanan atas yang mengarahkan kembali ke menu *login*.

3.6.5.6 Perancangan Halaman Hasil Penilaian Karyawan



Gambar 3. 17 Tampilan Halaman Hasil Penilaian Karyawan

Gambar diatas menjelaskan data karyawan. Kemudian terdapat nama karyawan untuk melihat hasil dari penilaian karyawan. Lalu ada beberapa kriteria yang sudah di isi oleh HRD untuk menilai karyawan dan ada tombol *print* untuk mencetak hasil dari penilaian kinerja karyawan selama satu bulan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Dalam laporan kerja praktik ini, telah dibahas mengenai perancangan aplikasi penilaian kinerja karyawan. Aplikasi ini memiliki tujuan untuk meningkatkan objektivitas, efisiensi, transparansi, dan pengembangan karyawan dalam proses penilaian kinerja. Dengan menggunakan aplikasi ini, perusahaan dapat mengurangi bias subjektif, meningkatkan efisiensi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Selain itu, aplikasi ini juga memberikan manfaat dalam meningkatkan produktivitas, kepuasan karyawan, pengambilan keputusan manajemen yang lebih baik, dan efektivitas pengembangan karyawan.

4.2 Saran

Adapun saran hasil dari perancangan sistem yang di usulkan dapat di implementasikan berupa aplikasi penilaian kinerja karyawan berbasis *Website* agar memudahkan HRD dalam menilai karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S., Rosa dan Shalahuddin, M. (2016). *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek*. In Informatika Bandung.
- Ardianto, E., & Handayani, W. (2018). Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Android Pada PT. Telekomunikasi Selular Tbk. *Jurnal Sains dan Teknologi Komputer*, 7(1), 43-52.
- Eka Praja Wiyata Mandala, Muhammad Ridwan, dan Dewi Eka Putri (2019). Data Mining Penilaian Kinerja Karyawan UPI CONVENTION GROUP Menggunakan Bayesian Classifier.
- Lestari, D. A., & Haryadi, S. (2020). Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Website Menggunakan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.). *Jurnal Sistem Informasi*, 15(1), 1-10.
- Mandala, E.P.W., 2015., Data Mining Menggunakan Bayesian Classifier Untuk Menentukan Kelayakan Kendaraan Yang Akan Dijual Pada Showroom Motor Bekas. *Prosiding Senatkom*, 1, pp 42-49
- Pressman, R. S. (2010). *Rekayasa Perangkat Lunak – Buku Satu, Pendekatan Praktisi*. 7th Ed. Yogyakarta: Andi.
- Putri, H. N. A., & Yulianti, T. (2018). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Website pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Pembantu Padang. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, 5(2), 127-134.
- Sari, D. R., & Handayani, W. (2019). Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web Menggunakan Metode BARS (Behaviorally Anchored Rating Scale) pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Semarang. *Jurnal Sains dan Teknologi Komputer*, 8(2), 118-129.
- Simanjuntak, C. P., & Hutapea, M. (2018). Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Website Menggunakan Metode 360 Derajat pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kantor Cabang Utama Medan. *Jurnal Sistem Informasi*, 13(1), 10-1.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pengantar Kerja Praktik



UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS

VERITAS ET SCIENTIA NOBIS LUMEN
FAKULTAS SAINS & TEKNOLOGI

Palembang, 13 April 2023

Nomor : 185/III/E-PP170.00/4/23
Perihal : Kerja Praktik

Yth.
Ibu Wulan
HRD PT. Cipta Anugerah Musi
Di Tempat

Dengan hormat,

Memperhatikan permohonan dari Ketua Program Studi Informatika nomor: 142/III/E3-PP170.00/4/23 tertanggal 12 April 2023 tentang permohonan kerja praktik, maka bersama ini kami mohon bantuan dan kesediaan Ibu memberikan izin bagi mahasiswa kami untuk melaksanakan kerja praktik. Adapun nama mahasiswa kami tersebut adalah:

Nama : Janssen Alfonso Sihite
NIM : 2012007
Program Studi : Informatika

Demikianlah surat permohonan kami ini, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Fakultas Sains dan Teknologi
Dekan,

Dominikus Budiarto, M.T., IPM.
NIP. 0872007.1

Kampus Bangau (Rektorat)
Jl. Bangau No.60 Palembang 30113
Telp. +62 711-378171
Sumatera Selatan - Indonesia
Website : www.ukmc.ac.id | Email : rektorat@ukmc.ac.id

Lampiran 2 Surat Balasan Persetujuan Kerja Praktik



PT. CIPTA ANUGERAH MUSI

Jl. Mayor Ruslan No. 168 C Palembang 30126

☎ Telepon : 0711 – 373366 / 378766

Palembang, 11 Agustus 2023

Nomor : 005/KP.CAM/HRD/VIII/2023

Kepada Yth:

Bpk. Dominikus Budiarto, M.T.,IPM

Dekan Fakultas Sains dan Tehnologi

Universitas Katolik Musi Charitas Palembang

Perihal : Konfirmasi Kerja Praktik

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Nomor : 185/III/E-PP170.00/4/23 Tanggal 13 April 2023

Perihal Permohonan Ijin Kerja Praktik kepada mahasiswa :

Nama : Janssen Alfonso Sihite

NIM : 2012007

Program Studi : Informatika

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan kerja praktik di perusahaan kami terhitung mulai 13 April s/d 11 Agustus 2023

Atas Perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

PT. Cipta Anugerah Musi

Wulandari, S.Psi

HRD

Lampiran 3 Surat Keterangan Selesai Kerja Praktik



PT. CIPTA ANUGERAH MUSI

Jl. Mayor Ruslan No. 168 C Palembang 30126

☎ Telepon : 0711 – 373366 / 378766

SURAT KETERANGAN MAGANG KERJA 005/CAM/HRD/VIII/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wulandari, S.Psi
Jabatan : HRD
Alamat : Jl. Mayor Ruslan No. 168 C Palembang

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Janssen Alfonso Sihite
Asal Universitas : Universitas Katolik Musi Charitas Palembang
Jurusan : Program Studi Informatika
Alamat Universitas : Jl. Bangau No.60 Palembang

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan magang kerja di PT. Cipta Anugerah Musi. Magang kerja tersebut telah dilaksanakan selama 01 (satu) bulan, yaitu mulai tanggal 03 Juli 2023 sampai dengan 11 Agustus 2023.

Demikian surat keterangan magang ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 11 Agustus 2023

PT. Cipta Anugerah Musi

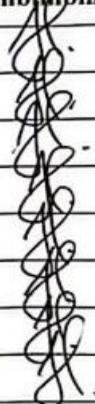
Wulandari, S.Psi

HRD

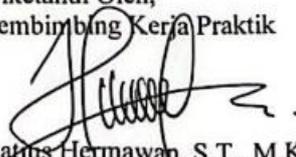
Lampiran 4 Kartu Bimbingan Dengan Dosen Pembimbing

**PROGRAM STUDI INFORMATIKA
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS PALEMBANG**

Nama : Janssen Alfonso Sihite Semester : 8 (Delapan)
Nim : 2013007
Tahun Akademik : Ganjil 2023/2024
Program Studi : Informatika
Judul : Perancangan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Anugerah Musi
Dosen Pembimbing : Latus Hermawan, S.T., M.Kom.

No	Tanggal	Uraian	Paraf Pembimbing
1	24/10/2023	Konsultasi judul	
2	29/10/2023	bimbingan latar belakang	
3	11/11/2023	revisi latar belakang	
4	14/12/2023	pengajian perancangan	
5	3/2/2024	revisi perancangan	
6	12/2/2024	revisi DPO level 0 dan 1	
7	18/5/2024	revisi KP dan abstrak	
8	20/5/2024	Act laporan KP	
9			
10			

Diketahui Oleh,
Pembimbing Kerja Praktik


Latus Hermawan, S.T., M.Kom.
NIDN: 0015019 01

Lampiran 5 Kartu Bimbingan Dengan Pembimbing Perusahaan

**KARTU BIMBINGAN KERJA PRAKTIK
PROGRAM STUDI INFORMATIKA
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS PALEMBANG**

Nama : Janssen Alfonso Sihite
Nim : 2013007
Program Studi : Informatika
Semester : 8 (Delapan)
Tahun Akademik : Ganjil 2023/2024
Nama Perusahaan : PT Cipta Anugerah Musi
Alamat Perusahaan : Jalan Mayor Ruslan No. 168 C, 20 Ilir D. I, Ilir Timur.
Judul : Perancangan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Anugerah Musi
Pembimbing Perusahaan : Suriyadi

No	Tanggal	Uraian	Paraf Pembimbing
1	2/11/2023	Bimbingan Bab II	f
2	4/11/2023	revisi Bab II	f
3	15/5/2024	konultasi perancangan APTM	f
4	18/5/2024	ACC Bab II dan perancangan	f
5			

Diketahui Oleh,
Pembimbing Kerja Praktik


Suriyadi

Lampiran 6 Bukti Revisi Seminar KP



LEMBAR REVISI LAPORAN SEMINAR KERJA PRAKTIK
PROGRAM STUDI INFORMATIKA UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS
SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2023/2024

Nama Mahasiswa : Janssen Alfonso Sihite
 N I M : 2013007
 Judul Laporan Kerja Praktik : Perancangan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT.Cipta Anugerah Musi

No	Revisi	Paraf Penguji
	- Perbaiki perancangan - Contoh penilaian kinerja	✓

Lembar Revisi ini harus ditunjukkan pada Dosen Penguji pada saat revisi Kerja Praktik

Palembang, 6 Juni 2024
 Dosen Penguji KP,
Wawan Nurmansyah, M.Cs
 NIDN :

06/06/24
 /3-
 /

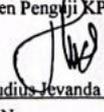


LEMBAR REVISI LAPORAN SEMINAR KERJA PRAKTIK
PROGRAM STUDI INFORMATIKA UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS
SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2023/2024

Nama Mahasiswa : Janssen Alfonso Sihite
 N I M : 2013007
 Judul Laporan Kerja Praktik : Perancangan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT.Cipta Anugerah Musi

No	Revisi	Paraf Penguji
	+ lembar pengisian & rekomendasi tidak ada! + perbaikan chart + sistematika dan format penulisan + hal 20 perbaikan + perbaikan DTD, ERD & spesifikasi tabel + Interface karyawan! + perbaikan daftar pustaka + lampiran berkas & cek laporan!	

Lembar Revisi ini harus ditunjukkan pada Dosen Penguji pada saat revisi Kerja Praktik

Palembang, 9 Mei 2024
 Dosen Penguji KP,

Klausius Jevanda B.S., S.Kom., M.T
 NIDN :

JSC 9/5/2024
 /6