



**APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN
METODE *MANAGEMENT BY OBJECTIVE* (MBO) DAN *BEHAVIORALLY
ANCHORED RATING SCALE* (BARS) PADA CV RADEF SOLUTION**

TUGAS AKHIR



**Program Studi
S1 SISTEM INFORMASI**

UNIVERSITAS
Dinamika

Oleh:

Yani Rahmawati

16410100001

FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA

UNIVERSITAS DINAMIKA

2020

**APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN
METODE *MANAGEMENT BY OBJECTIVE* (MBO) DAN *BEHAVIORALLY*
ANCHORED RATING SCALE (BARS) PADA CV RADEF SOLUTION**

TUGAS AKHIR

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



UNIVERSITAS
Dinamika

Disusun Oleh :

Nama : YANI RAHMAWATI

NIM : 16.41010.0001

Program Studi : S1 Sistem Informasi

**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS DINAMIKA**

2020

Tugas Akhir

APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE *MANAGEMENT BY OBJECTIVE (MBO)* DAN *BEHAVIORALLY ANCHORED RATING SCALE (BARS)* PADA CV RADEF SOLUTION

Dipersiapkan dan disusun oleh

Yani Rahmawati

NIM: 16410100001

Telah diperiksa, diuji dan disetujui oleh Dewan Pembahas

Pada: Rabu, 2 September 2020

Susunan Dewan Pembahas

Pembimbing

I. Vivine Nurcahyawati, M.Kom.

NIDN 0723018101

II. Tan Amelia, S.Kom., M.MT.

NIDN 0728017602

Penguji

Dr. Jusak

NIDN 0708017101

Universitas
Dinamika
2020.09.03
15:55:20 +07'00'
Digitally signed by
Universitas
Dinamika
Date: 2020.09.03
22:45:18 +07'00'

Digitally signed by
Universitas
Dinamika
Date: 2020.09.06
08:14:21 +07'00'

Tugas Akhir ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana



Dr. Jusak

NIDN : 0708017101

Dekan Fakultas Teknologi dan Informatika
Universitas Dinamika

Digitally signed by
Universitas Dinamika
Date: 2020.09.07
06:31:27 +07'00'

**SURAT PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Sebagai mahasiswa Universitas Dinamika, saya :

Nama : Yani Rahmawati
NIM : 16410100001
Program Studi : S1 Sistem Informasi
Fakultas : Fakultas Teknologi dan Informatika
Jenis Karya : Tugas Akhir
Judul Karya : **APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
MENGUNAKAN METODE MANAGEMENT BY
OBJECTIVE (MBO) DAN BEHAVIORALLY ANCHORED
RATING SCALE (BARS) PADA CV RADEF SOLUTION**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 2 September 2020
Yang Menyatakan



Yani Rahmawati
NIM: 16410100001

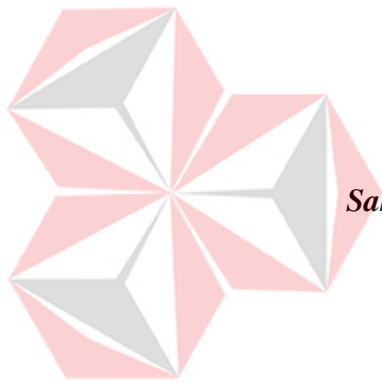
Ketika Merasa Ingin Menyerah Pada Suatu Titik

Ingatlah Bahwa Orang Tua Yang Dengan Susah Payah Membiayai Hidupmu

Sampai Kamu Sukses



UNIVERSITAS
Dinamika



Kupersembahkan karya ini kepada

Ibuku dan Almarhum Ayahku tercinta,

Kakakku tersayang,

Sahabat beserta orang-orang yang selalu mendukungku

UNIVERSITAS
Dinamika

ABSTRAK

CV Radef Solution merupakan *startup* baru yang berdedikasi untuk menghubungkan antara penyedia lapangan olahraga dengan masyarakat umum yang membutuhkan lapangan olahraga. CV Radef Solution didirikan pada bulan Mei 2019 di Kota Surabaya dengan misi sosial untuk meningkatkan minat masyarakat untuk berolahraga dan akan selalu berusaha mengembangkan layanan-layanan terutama untuk penyewaan sesuai dengan permintaan dan kebutuhan masyarakat. Saat ini pada CV Radef Solution belum terdapat sistem dalam memproses penilaian kinerja karyawan. Selain itu, belum tersedianya standar sasaran kerja dan target dalam proses pencapaian sasaran kerja yang telah dilakukan. Penyebab lainnya pada CV Radef Solution adalah belum dilakukannya penilaian kinerja berdasarkan perilaku karyawan selama melakukan pekerjaannya. Dampak dari permasalahan tersebut adalah tidak dapat memantau dan mengevaluasi hasil kinerja dari setiap karyawannya. Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, maka dibuatkan sebuah sistem dan aplikasi penilaian kinerja karyawan menggunakan *Management by Objective* (MBO) dan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) sehingga dapat mengurangi risiko penurunan kinerja karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Dengan menggunakan metode MBO menghasilkan kriteria dan sub-kriteria penilaian yang dikembangkan dalam proses penilaian kinerja, sedangkan pada metode BARS dapat insiden kritis yang terjadi pada CV Radef Solution, skala penilaian, serta menghasilkan indikator penilaian dari kriteria dan sub kriteria yang ditentukan pada metode MBO. Dari kedua metode tersebut, menghasilkan sebuah sasaran kerja baru untuk setiap bagian yang terdapat pada CV Radef Solution. Berdasarkan hasil uji coba dari setiap fungsi pada aplikasi penilaian kinerja karyawan telah berjalan sesuai fungsi yaitu melakukan *maintenance* data, penilaian kinerja, rekapitulasi nilai, evaluasi kinerja serta pembuatan laporan.

Kata Kunci: *Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan, Management by Objective, Behaviorally Anchored Rating Scale, MBO, BARS.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah memberikan nikmat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan laporan Tugas Akhir (TA) dengan judul “Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Management by Objective* (MBO) dan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) pada CV Radef Solution” dengan lancar tanpa ada hambatan yang berarti.

Laporan ini disusun sebagai bukti bahwa Penulis telah menyelesaikan Tugas Akhir. Adapun tujuan utama pelaksanaan tugas akhir ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Sarjana Komputer, selain itu ilmu yang penulis dapat di perkuliahan dapat diimplementasikan dalam dunia kerja.

Penyelesaian tugas akhir tidak lepas dari bantuan beberapa pihak yang benar-benar memberikan dukungan serta masukan kepada Penulis. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Orang Tua dan Keluarga Penulis yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
2. Bapak Dr. Anjik Sukmaaji, S.Kom., M.Eng., selaku Ketua Program Studi S1 Sistem Informasi yang telah memberikan arahan selama pelaksanaan tugas akhir.
3. Ibu Vivine Nurcahyawati, M.Kom., dan Ibu Tan Amelia, S.Kom.,M.MT., selaku Dosen Pembimbing yang telah mendukung serta memberikan kepercayaan penuh kepada Penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
4. Dr. Jusak selaku Dosen Penguji pada penelitian tugas akhir ini yang telah memberikan kepercayaan kepada Penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
5. Dyna Rachmayani, Rahma Nimas Safitri, dan Hanifa Rosyida Sari yang selalu membantu saat penulis kesusahan dalam mengerjakan, segenap sahabat dan teman penulis yang telah memberi dukungan dan membantu dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.

Penulis sadar dalam penyelesaian laporan ini banyak kesalahan meski telah disusun dengan maksimal, baik dalam penulisan, tata bahasa ataupun tanda baca.

Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang dapat membangun penulisan menjadi lebih baik.

Akhir kata, semoga laporan ini dapat memberi banyak manfaat untuk para pembaca sekalian.

Surabaya, 2 September 2020

Penulis

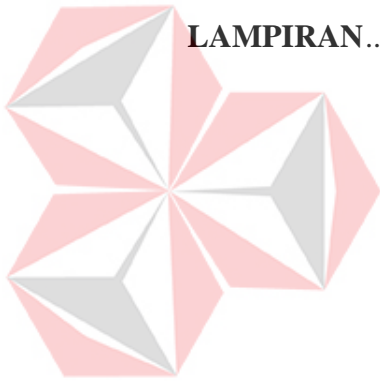


UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Batasan Masalah.....	3
1.4 Tujuan.....	3
1.5 Manfaat.....	3
BAB II LANDASAN TEORI	4
2.1 Penelitian Terdahulu	4
2.2 Penilaian Kinerja	5
2.2.1 Definisi Penilaian Kinerja.....	5
2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja	6
2.3 <i>Management By Objective</i> (MBO).....	6
2.4 <i>Behaviorally Anchored Rating Scale</i> (BARS)	7
2.5 <i>Critical Success Factor</i> (CSF)	7
2.6 Gambaran Perusahaan	8
2.6.1 Struktur Organisasi	8
2.6.2 Visi, Misi dan Budaya	8
2.6.3 <i>Job Description</i>	9
2.7 <i>System Development Life Cycle</i> (SDLC)	9
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	10
3.1 Tahap Awal	11
3.1.1 <i>Communication</i>	11
3.2 Tahap Pengembangan	15
3.2.1 <i>Planning</i>	15

3.2.2 Modeling	15
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Spesifikasi Sistem	41
4.1.1 Kebutuhan Perangkat Lunak (<i>Software</i>).....	41
4.1.2 Kebutuhan Perangkat Keras (<i>Hardware</i>)	41
4.2 Implementasi Sistem	41
4.3 Hasil Uji Coba Aplikasi	42
4.4 Evaluasi Sistem	43
BAB V PENUTUP	45
5.1 Kesimpulan.....	45
5.2 Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA	47
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	48
LAMPIRAN.....	49



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Struktur Organisasi.....	8
Gambar 2. 2 Tahapan pada Model <i>Waterfall</i>	9
Gambar 3. 1 Metodologi Penelitian	10
Gambar 3. 2 Skema Penggunaan Metode pada Penelitian.....	11
Gambar 3. 3 Identifikasi Data	14
Gambar 3. 4 Pemetaan CIMOSA.....	16
Gambar 3. 5 IPO Diagram	26
Gambar 3. 6 Lanjutan IPO Diagram	27
Gambar 3. 7 Lanjutan IPO Diagram	28
Gambar 3. 8 Lanjutan IPO Diagram	29
Gambar 3. 9 Sysflow Penilaian Kinerja Karyawan	31
Gambar 3. 10 Lanjutan Sysflow Penilaian Kinerja Karyawan	32
Gambar 3. 11 Diagram Jenjang.....	33
Gambar 3. 12 <i>Context Diagram</i>	34
Gambar 3. 13 DFD Level 0.....	35
Gambar 3. 14 <i>Conceptual Data Model</i>	36
Gambar 3. 15 <i>Physical Data Model</i>	37
Gambar 3. 16 Desain <i>Input</i> dan <i>Output</i> Halaman Penilaian Kinerja Karyawan...	39
Gambar 4. 1 Halaman Penilaian Kinerja Karyawan	42
Gambar 4. 2 Hasil Perhitungan pada <i>Microsoft Excel</i>	43
Gambar 4. 3 Hasil Perhitungan pada Aplikasi Penilaian Kinerja	43
Gambar L11. 1 Sysflow <i>Login</i>	126
Gambar L11. 2 Sysflow Master Data <i>User</i>	127
Gambar L11. 3 Sysflow Master Karyawan.....	128
Gambar L11. 4 Sysflow Master Periode	129
Gambar L11. 5 Sysflow Master Bagian.....	130
Gambar L11. 6 Sysflow Master Jabatan	131
Gambar L11. 7 Sysflow Master Tujuan Perusahaan.....	132
Gambar L11. 8 Sysflow Master Visi.....	133
Gambar L11. 9 Sysflow Master Misi.....	134

Gambar L11. 10 Sysflow Master Aktivitas Bisnis	135
Gambar L11. 11 Sysflow Master Tujuan Bagian.....	136
Gambar L11. 12 Sysflow Master <i>Job Desc</i>	137
Gambar L11. 13 Sysflow Master Skala	138
Gambar L11. 14 Sysflow Master Perspektif	139
Gambar L11. 15 Sysflow Master Kriteria Penilaian.....	140
Gambar L11. 16 Sysflow Master Sub Kriteria Penilaian.....	141
Gambar L11. 17 Sysflow Master Bobot	142
Gambar L11. 18 Sysflow Master Tindak Lanjut	143
Gambar L11. 19 Sysflow Master Pelatihan	144
Gambar L11. 20 Sysflow Master <i>Critical Incident</i>	145
Gambar L11. 21 Sysflow Master <i>Performance Dimension</i>	146
Gambar L11. 22 Sysflow Master Sasaran Kerja.....	147
Gambar L11. 23 Sysflow Master <i>Scaling Incident</i>	148
Gambar L11. 24 Sysflow Master Range Nilai	149
Gambar L11. 25 Sysflow Rekapitulasi Nilai	150
Gambar L11. 26 Sysflow Evaluasi Kinerja Karyawan	151
Gambar L11. 27 Lanjutan Sysflow Evaluasi Kinerja Karyawan.....	152
Gambar L11. 28 Laporan Penilaian Kinerja Karyawan.....	153
Gambar L11. 29 Laporan Penilaian Kinerja Karyawan Perperiode	154
Gambar L11. 30 Laporan Rekapitulasi Nilai	155
Gambar L11. 31 Laporan Rekapitulasi Nilai Perperiode.....	156
Gambar L11. 32 Laporan Evaluasi Kinerja Karyawan.....	157
Gambar L11. 33 Laporan Evaluasi Kinerja Karyawan Perperiode.....	158
Gambar L11. 34 Grafik Histori Penilaian Kinerja	159
Gambar L12. 1 DFD Level 1 <i>Maintenance Data</i>	160
Gambar L12. 2 DFD Level 1 Penilaian Kinerja Karyawan	161
Gambar L12. 3 DFD Level 1 Evaluasi Kinerja.....	161
Gambar L12. 4 DFD Level 1 Pembuatan Laporan	162
Gambar L14. 1 Halaman <i>Login</i>	171
Gambar L14. 2 Desain Halaman Master <i>User</i>	171
Gambar L14. 3 Desain Halaman Master Karyawan	172

Gambar L14. 4 Desain Halaman Master Periode.....	172
Gambar L14. 5 Desain Halaman Master Bagian	173
Gambar L14. 6 Desain Halaman Master Jabatan	173
Gambar L14. 7 Desain Halaman Master Tujuan Perusahaan	174
Gambar L14. 8 Desain Halaman Master Visi	174
Gambar L14. 9 Desain Halaman Visi	175
Gambar L14. 10 Desain Halaman Master Misi	175
Gambar L14. 11 Desain Halaman Master Aktivitas Bisnis	176
Gambar L14. 12 Desain Halaman Master Tujuan Bagian	176
Gambar L14. 13 Desain Halaman Master <i>Job Desc</i>	177
Gambar L14. 14 Desain Halaman Master Skala	177
Gambar L14. 15 Desain Halaman Master Perspektif.....	178
Gambar L14. 16 Desain Halaman Master Kriteria Penilaian	178
Gambar L14. 17 Desain Halaman Master Sub Kriteria	179
Gambar L14. 18 Desain Halaman Master Bobot	179
Gambar L14. 19 Desain Halaman Master Tindak Lanjut	180
Gambar L14. 20 Desain Halaman Master Pelatihan.....	180
Gambar L14. 21 Desain Halaman Master <i>Critical Incident</i>	181
Gambar L14. 22 Desain Halaman Master <i>Performance Dimension</i>	181
Gambar L14. 23 Desain Halaman Master Sasaran Kerja	182
Gambar L14. 24 Desain Halaman Master <i>Scaling Incident</i>	182
Gambar L14. 25 Desain Halaman Master Range Nilai.....	183
Gambar L14. 26 Desain Halaman Awal Penilaian Kinerja	183
Gambar L14. 27 Desain Halaman Penilaian Kinerja Berdasarkan Perspektif....	184
Gambar L14. 28 Desain Halaman Penilaian Kinerja Berdasarkan Kriteria.....	184
Gambar L14. 29 Desain Halaman Penilaian Kinerja Berdasarkan Sub Kriteria	185
Gambar L14. 30 Desain Form Penilaian Kinerja Karyawan	186
Gambar L14. 31 Desain Halaman Awal Rekapitulasi Nilai	187
Gambar L14. 32 Desain Halaman Rekapitulasi Nilai	187
Gambar L14. 33 Desain Halaman Awal Evaluasi Kinerja	188
Gambar L14. 34 Rincian Nilai yang Didapatkan.....	188
Gambar L14. 35 Desain Halaman Evaluasi Kinerja	189

Gambar L14. 36 Desain Form Evluasi Kinerja.....	189
Gambar L14. 37 Desain Halaman Laporan Penilaian Kinerja Karyawan	190
Gambar L14. 38 Desain Halaman Laporan Penilaian Kinerja Karyawan Perperiode	190
Gambar L14. 39 Desain Halaman Laporan Rekapitulasi Nilai.....	191
Gambar L14. 40 Desain Halaman Laporan Rekapitulasi Nilai Perperiode	191
Gambar L14. 41 Desain Halaman Laporan Evaluasi Kinerja Karyawan	192
Gambar L14. 42 Desain Halaman Laporan Evaluasi Kinerja Karyawan Perperiode	192
Gambar L14. 43 Detail Laporan Evaluasi Kinerja Karyawan Perperiode.....	193
Gambar L14. 44 Grafik Histori Penilaian Kinerja Karyawan.....	193
Gambar L16. 1 Halaman <i>Login</i>	216
Gambar L16. 2 Notifikasi <i>Login</i> Gagal.....	216
Gambar L16. 3 Notifikasi <i>Login</i> Sukses	216
Gambar L16. 4 Halaman Awal Penilaian Kinerja	217
Gambar L16. 5 Halaman Master Data <i>User</i>	217
Gambar L16. 6 Halaman <i>Input</i> Data <i>User</i>	218
Gambar L16. 7 Notifikasi Berhasil Menyimpan Data <i>User</i>	218
Gambar L16. 8 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	218
Gambar L16. 9 Halaman Edit Data <i>User</i>	219
Gambar L16. 10 Notifikasi Data <i>User</i> Berhasil Diedit.....	219
Gambar L16. 11 Notifikasi Data <i>User</i> Berhasil Dihapus	219
Gambar L16. 12 Halaman Master Karyawan	220
Gambar L16. 13 Halaman <i>Input</i> Data Karyawan.....	220
Gambar L16. 14 Notifikasi Data Karyawan Berhasil Disimpan.....	220
Gambar L16. 15 Notifikasi <i>Field</i> Tidak Boleh Kosong.....	221
Gambar L16. 16 Halaman Edit Data Karyawan	221
Gambar L16. 17 Notifikasi Data Karyawan berhasil diedit.....	221
Gambar L16. 18 Notifikasi Data Karyawan Berhasil Dihapus.....	222
Gambar L16. 19 Halaman Master Periode.....	222
Gambar L16. 20 Halaman <i>Input</i> Data Periode.....	222
Gambar L16. 21 Notifikasi Data Periode Berhasil Disimpan.....	223

Gambar L16. 22 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	223
Gambar L16. 23 Halaman Edit Data Periode.....	223
Gambar L16. 24 Notifikasi Data Periode Berhasil diedit	224
Gambar L16. 25 Notifikasi Data Periode Berhasil Dihapus	224
Gambar L16. 26 Halaman Master Data Bagian	224
Gambar L16. 27 Halaman <i>Input</i> Data Bagian.....	225
Gambar L16. 28 Notifikasi Data Bagian Berhasil Disimpan.....	225
Gambar L16. 29 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh Kosong.....	225
Gambar L16. 30 Halaman Edit Data Bagian	226
Gambar L16. 31 Notifikasi Data Bagian Berhasil Diedit	226
Gambar L16. 32 Notifikasi Data Bagian Berhasil Dihapus	226
Gambar L16. 33 Halaman Master Data Jabatan	226
Gambar L16. 34 Halaman <i>Input</i> Data Jabatan	227
Gambar L16. 35 Notifikasi Data Jabatan Berhasil Disimpan	227
Gambar L16. 36 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	227
Gambar L16. 37 Halaman Edit Data Jabatan.....	228
Gambar L16. 38 Notifikasi Data Jabatan Berhasil Diedit.....	228
Gambar L16. 39 Notifikasi Data Jabatan Berhasil Dihapus	228
Gambar L16. 40 Halaman Master Data Tujuan Perusahaan.....	228
Gambar L16. 41 Halaman <i>Input</i> Data Tujuan Perusahaan	229
Gambar L16. 42 Notifikasi Data Tujuan Perusahaan Berhasil Disimpan	229
Gambar L16. 43 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	229
Gambar L16. 44 Halaman Edit Data Tujuan Perusahaan	230
Gambar L16. 45 Notifikasi Data Tujuan Perusahaan Berhasil Diedit	230
Gambar L16. 46 Halaman Master Data Visi Perusahaan	230
Gambar L16. 47 Halaman <i>Input</i> Data Visi Perusahaan	231
Gambar L16. 48 Notifikasi Data Visi Perusahaan Berhasil Disimpan	231
Gambar L16. 49 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	231
Gambar L16. 50 Halaman Edit Data Visi Perusahaan	232
Gambar L16. 51Notifikasi Data Tujuan Perusahaan Berhasil Diedit	232
Gambar L16. 52Halaman Awal Master Misi Perusahaan.....	232
Gambar L16. 53Halaman Master Misi Perusahaan	233

Gambar L16. 54Halaman <i>Input</i> Data Misi Perusahaan	233
Gambar L16. 55Notifikasi Data Misi Perusahaan Berhasil Disimpan	233
Gambar L16. 56Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	234
Gambar L16. 57Halaman Edit Data Misi Perusahaan	234
Gambar L16. 58Notifikasi Data Misi Perusahaan Berhasil Diedit	234
Gambar L16. 59Halaman Master Data Aktivitas Bisnis.....	235
Gambar L16. 60Halaman <i>Input</i> Data Aktivitas Bisnis	235
Gambar L16. 61Notifikasi Data Aktivitas Bisnis Berhasil Disimpan	235
Gambar L16. 62Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	236
Gambar L16. 63Halaman Edit Data Aktivitas Bisnis	236
Gambar L16. 64Notifikasi Data Aktivitas Bisnis Berhasil Diedit	236
Gambar L16. 65Halaman Master Tujuan Bagian	237
Gambar L16. 66Halaman <i>Input</i> data Tujuan Bagian	237
Gambar L16. 67 Notifikasi Data Tujuan Bagian Berhasil Disimpan	237
Gambar L16. 68 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	238
Gambar L16. 69 Halaman Edit Data Tujuan Bagian	238
Gambar L16. 70 Notifikasi Data Tujuan Bagian Berhasil Diedit.....	238
Gambar L16. 71 Notifikasi Data Tujuan Bagian Berhasil Dihapus.....	238
Gambar L16. 72 Halaman Master <i>Job Desc</i>	239
Gambar L16. 73 Halaman <i>Input</i> Data <i>Job Desc</i>	239
Gambar L16. 74 Notifikasi Data <i>Job Desc</i> Berhasil Disimpan	239
Gambar L16. 75 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	240
Gambar L16. 76 Halaman Edit Data <i>Job Desc</i>	240
Gambar L16. 77 Notifikasi Data <i>Job Desc</i> Berhasil Diedit.....	240
Gambar L16. 78 Notifikasi Data <i>Job Desc</i> Berhasil Dihapus	240
Gambar L16. 79 Halaman Master Data Skala	241
Gambar L16. 80 Halaman <i>Input</i> Data Skala	241
Gambar L16. 81 Notifikasi Data Skala Berhasil Disimpan	241
Gambar L16. 82 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	242
Gambar L16. 83 Halaman Edit Data Skala	242
Gambar L16. 84 Notifikasi Data Skala Berhasil Diedit.....	242
Gambar L16. 85 Notifikasi Data Skala Berhasil Dihapus	242

Gambar L16. 86 Halaman Master Data Perspektif	243
Gambar L16. 87 Halaman <i>Input</i> Data Perspektif.....	243
Gambar L16. 88 Notifikasi Data Perspektif Berhasil Disimpan.....	243
Gambar L16. 89 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	244
Gambar L16. 90 Halaman Edit Data Perspektif.....	244
Gambar L16. 91 Notifikasi Data Perspektif Berhasil Diedit	244
Gambar L16. 92 Notifikasi Data Perspektif Berhasil Dihapus	244
Gambar L16. 93 Halaman Master Data Kriteria Penilaian	245
Gambar L16. 94 Halaman <i>Input</i> Data Kriteria.....	245
Gambar L16. 95 Notifikasi Data Kriteria Berhasil Disimpan.....	246
Gambar L16. 96 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	246
Gambar L16. 97Halaman Edit Data Kriteria	246
Gambar L16. 98 Notifikasi Data Kriteria Berhasil Diedit	247
Gambar L16. 99 Notifikasi Data Kriteria Berhasil Dihapus.....	247
Gambar L16. 100 Halaman Master Data Sub Kriteria.....	247
Gambar L16. 101 Halaman <i>Input</i> Data Sub Kriteria	248
Gambar L16. 102 Notifikasi Data Sub Kriteria Berhasil Disimpan	248
Gambar L16. 103 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	248
Gambar L16. 104 Halaman Edit Data Sub Kriteria	249
Gambar L16. 105 Notifikasi Data Sub Kriteria Berhasil Diedit.....	249
Gambar L16. 106 Notifikasi Data Sub Kriteria Berhasil Dihapus.....	249
Gambar L16. 107 Halaman Master Data Bobot.....	250
Gambar L16. 108 Halaman <i>Input</i> Data Bobot	250
Gambar L16. 109 Notifikasi Data Bobot Berhasil Disimpan	250
Gambar L16. 110 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	251
Gambar L16. 111 Halaman Edit Data Bobot	251
Gambar L16. 112 Notifikasi Data Bobot Berhasil Diedit.....	251
Gambar L16. 113 Notifikasi Data Bobot Berhasil Dihapus	251
Gambar L16. 114 Halaman Master Data Tindak Lanjut.....	252
Gambar L16. 115 Halaman <i>Input</i> Data Tindak Lanjut	252
Gambar L16. 116 Notifikasi Data Tindak Lanjut Berhasil Disimpan	253
Gambar L16. 117 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	253

Gambar L16. 118 Halaman Edit Data Tindak Lanjut	253
Gambar L16. 119 Notifikasi Data Tindak Lanjut Berhasil Diedit.....	254
Gambar L16. 120 Notifikasi Data Tindak Lanjut Berhasil Dihapus	254
Gambar L16. 121 Halaman Master Data Pelatihan	254
Gambar L16. 122 Halaman <i>Input</i> Data Pelatihan	255
Gambar L16. 123 Notifikasi Data Pelatihan Berhasil Disimpan	255
Gambar L16. 124 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	255
Gambar L16. 125 Halaman Edit Data Pelatihan	255
Gambar L16. 126 Notifikasi Data Pelatihan Berhasil Diedit.....	256
Gambar L16. 127 Notifikasi Data Pelatihan Berhasil Dihapus	256
Gambar L16. 128 Halaman Master Data <i>Critical Incident</i>	256
Gambar L16. 129 Halaman <i>Input</i> Data <i>Critical Incident</i>	257
Gambar L16. 130 Notifikasi Data <i>Critical Incident</i> Berhasil Disimpan	257
Gambar L16. 131 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	257
Gambar L16. 132 Halaman Edit Data <i>Critical Incident</i>	258
Gambar L16. 133 Notifikasi Data <i>Critical Incident</i> Berhasil Diedit.....	258
Gambar L16. 134 Notifikasi Data <i>Critical Incident</i> Berhasil Dihapus.....	258
Gambar L16. 135 Halaman Master Data <i>Performance Dimension</i>	259
Gambar L16. 136 Halaman <i>Input</i> Data <i>Performance Dimension</i>	259
Gambar L16. 137 Notifikasi Data <i>Performance Dimension</i> Berhasil Disimpan	259
Gambar L16. 138 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	260
Gambar L16. 139 Halaman Edit Data <i>Performance Dimension</i>	260
Gambar L16. 140 Notifikasi Data <i>Performance Dimension</i> Berhasil Diedit	261
Gambar L16. 141 Notifikasi Data <i>Performance Dimension</i> Berhasil Dihapus ..	261
Gambar L16. 142 Halaman Master Data Sasaran Kerja	261
Gambar L16. 143 Halaman <i>Input</i> Data Sasaran Kerja.....	262
Gambar L16. 144 Notifikasi Data Sasaran Kerja Berhasil Disimpan.....	262
Gambar L16. 145 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	263
Gambar L16. 146 Halaman Edit Data Sasaran Kerja	263
Gambar L16. 147 Notifikasi Data Sasaran Kerja Berhasil Diedit	264
Gambar L16. 148 Notifikasi Data Sasaran Kerja Berhasil Dihapus	264
Gambar L16. 149 Halaman Master Data <i>Scaling Incident</i>	264

Gambar L16. 150 Halaman <i>Input Data Scaling Incident</i>	265
Gambar L16. 151 Notifikasi Data <i>Scaling Incident</i> Berhasil Disimpan.....	265
Gambar L16. 152 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	265
Gambar L16. 153 Halaman Edit Data <i>Scaling Incident</i>	266
Gambar L16. 154 Notifikasi Data <i>Scaling Incident</i> Berhasil Diedit	266
Gambar L16. 155 Notifikasi Data <i>Scaling Incident</i> Berhasil Dihapus	266
Gambar L16. 156Halaman Master Data Range Nilai	267
Gambar L16. 157 Halaman <i>Input Data Range Nilai</i>	267
Gambar L16. 158 Notifikasi Data Range Nilai Berhasil Disimpan.....	267
Gambar L16. 159 Notifikasi <i>Field</i> tidak boleh kosong.....	268
Gambar L16. 160 Halaman Edit Data Range Nilai.....	268
Gambar L16. 161 Notifikasi Data Range Nilai Berhasil Diedit	268
Gambar L16. 162 Notifikasi Data Range Nilai Berhasil Dihapus	269
Gambar L16. 163 Halaman Awal Penilaian Kinerja	269
Gambar L16. 164 Halaman Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Perspektif	270
Gambar L16. 165 Halaman Penilaian Kinerja Berdasarkan Kriteria Penilaian..	270
Gambar L16. 166 Halaman Penilaian Kinerja Berdasarkan Sub Kriteria	271
Gambar L16. 167 Halaman Penilaian Kinerja Berdasarkan Indikator Penilaian	271
Gambar L16. 168 Form Penilaian Kinerja Karyawan	272
Gambar L16. 169 Notifikasi Data Penilaian Kinerja Karyawan Berhasil Disimpan	272
Gambar L16. 170 Halaman Awal Rekapitulasi Nilai	273
Gambar L16. 171 Halaman Rekapitulasi Nilai	273
Gambar L16. 172 Halaman Awal Evaluasi Kinerja.....	274
Gambar L16. 173 Halaman Rincian Nilai Pada Evaluasi Kinerja.....	274
Gambar L16. 174 Halaman Detail Evaluasi Kinerja	275
Gambar L16. 175 Form Evaluasi Kinerja.....	275
Gambar L16. 176 Notifikasi Data Evaluasi Kinerja Berhasil Disimpan	275
Gambar L16. 177 Halaman Evaluasi Kinerja yang telah Di update	276
Gambar L16. 178 Halaman Awal Laporan Penilaian Kinerja Karyawan.....	276

Gambar L16. 179 Hasil dari Pencarian pada Laporan Penilaian Kinerja Karyawan	277
Gambar L16. 180 Cetak Penilaian Kinerja Karyawan	277
Gambar L16. 181 Halaman Awal Laporan Penilaian Kinerja Karyawan Perperiode	278
Gambar L16. 182 Hasil dari pencarian pada Laporan Penilaian Kinerja Karyawan Perperiode	278
Gambar L16. 183 Cetak Penilaian Kinerja Karyawan Perperiode	279
Gambar L16. 184 Halaman Awal Laporan Rekapitulasi Nilai	279
Gambar L16. 185 Hasil dari pencarian pada Laporan Rekapitulasi Nilai	280
Gambar L16. 186 Cetak Rekapitulasi Nilai	280
Gambar L16. 187 Halaman Awal Laporan Rekapitulasi Nilai Perperiode.....	281
Gambar L16. 188 Hasil dari pencarian pada Laporan Rekapitulasi Nilai Perperiode	281
Gambar L16. 189 Cetak Rekapitulasi Nilai Perperiode.....	282
Gambar L16. 190 Halaman Awal Laporan Evaluasi Kinerja	282
Gambar L16. 191 Hasil dari Pencarian pada Laporan Evaluasi Kinerja	283
Gambar L16. 192 Cetak Laporan Evaluasi Kinerja	283
Gambar L16. 193 Halaman Awal Laporan Evaluasi Kinerja Perperiode.....	284
Gambar L16. 194 Hasil dari pencarian pada Laporan Evaluasi Kinerja Perperiode	284
Gambar L16. 195 Detail Laporan Evaluasi Kinerja Karyawan Periode.....	284
Gambar L16. 196 Cetak Laporan Evaluasi Kinerja Perperiode.....	285
Gambar L16. 197 Halaman Awal Grafik Histori Penilaian Kinerja Karyawan .	285
Gambar L16. 198 Hasil dari Pencarian pada Grafik Histori Penilaian Kinerja Karyawan	286

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	4
Tabel 3. 1 Identifikasi Masalah	13
Tabel 3. 2 Identifikasi Pengguna.....	14
Tabel 3. 3 Tujuan dari Setiap bagian	15
Tabel 3. 4 Aktivitas Bisnis	17
Tabel 3. 5 <i>Scaling Incident</i>	18
Tabel 3. 6 Rubrik Penilaian Kinerja Karyawan Bagian CEO	19
Tabel 3. 7 Skala Nilai Akhir dari Penilaian Kinerja Karyawan	21
Tabel 3. 8 Identifikasi Kebutuhan Fungsional	21
Tabel 3. 9 Analisis Kebutuhan Pengguna	22
Tabel 3. 10 Fungsi Transaksi Penilaian Kinerja Karyawan	24
Tabel 3. 11 Analisis Kebutuhan Non-Fungsional	25
Tabel 3. 12 Struktur Tabel Penilaian Kinerja.....	38
Tabel 3. 13 Desain Skenario Uji Coba Halaman Penilaian Kinerja Karyawan	39
Tabel 4. 1 Analisis Kebutuhan Perangkat Lunak (Software).....	41
Tabel 4. 2 Analisis Kebutuhan Perangkat Keras (Hardware)	41
Tabel 4. 3 Hasil Uji Coba Halaman Penilaian Kinerja Karyawan	42
Tabel L1. 1 <i>Job Description</i>	49
Tabel L2. 1 Jadwal Kerja	50
Tabel L3. 1 Perumusan Kriteria Penilaian Bagian CEO	52
Tabel L3. 2 Perumusan Sub Kriteria Penilaian Bagian CEO.....	52
Tabel L3. 3 Perumusan Insiden Kritis Bagian CEO	53
Tabel L3. 4 Perumusan <i>Performance Dimension</i> Bagian CEO	53
Tabel L3. 5 Perumusan Kriteria Penilaian Bagian CMO.....	56
Tabel L3. 6 Perumusan Sub Kriteria Penilaian Bagian CMO	56
Tabel L3. 7 Perumusan Insident Kritis Bagian CMO	57
Tabel L3. 8 Perumusan <i>Performance Dimension</i> Bagian CMO.....	58
Tabel L3. 9 Perumusan Kriteria Penilaian Bagian CPO	62
Tabel L3. 10 Perumusan Sub Kriteria Penilaian Bagian CPO	63
Tabel L3. 11 Perumusan Insiden Kritis Bagian CPO	63

Tabel L3. 12 Perumusan <i>Performance Dimension</i> Bagian CPO	63
Tabel L3. 13 Perumusan Kriteria Penilaian Bagian CFO	65
Tabel L3. 14 Perumusan Sub Kriteria Penilaian Bagian CFO	65
Tabel L3. 15 Perumusan Insiden Kritis Bagian CFO	66
Tabel L3. 16 Perumusan <i>Performance Dimension</i> Bagian CFO	66
Tabel L3. 17 Perumusan Kriteria Penilaian Bagian HR	69
Tabel L3. 18 Perumusan Sub Kriteria Penilaian Bagian HR	69
Tabel L3. 19 Perumusan Insiden Kritis Bagian HR.....	69
Tabel L3. 20 Perumusan <i>Performance Dimension</i> Bagian HR	70
Tabel L3. 21 Perumusan Kriteria Penilaian CTO	73
Tabel L3. 22 Perumusan Sub Kriteria Penilaian Bagian CTO.....	73
Tabel L3. 23 Perumusan Insiden Kritis Bagian CTO	74
Tabel L3. 24 Perumusan <i>Performance Dimension</i> Bagian CTO	74
Tabel L3. 25 <i>Scaling Incident</i>	75
Tabel L3. 26 Contoh Perhitungan Penilaian Kinerja Karyawan.....	76
Tabel L3. 27 Rekapitulasi Nilai	78
Tabel L3. 28 Skala Penilaian	78
Tabel L4. 1 <i>Critical Success Factors</i> dari CEO.....	79
Tabel L4. 2 <i>Critical Success Factors</i> dari CMO	79
Tabel L4. 3 <i>Critical Success Factors</i> dari CPO	79
Tabel L4. 4 <i>Critical Success Factors</i> dari CFO	79
Tabel L4. 5 <i>Critical Success Factors</i> dari HR	80
Tabel L4. 6 <i>Critical Success Factors</i> dari CTO.....	80
Tabel L5. 1 Perspektif Keuangan.....	81
Tabel L5. 2 Perspektif Pelanggan	81
Tabel L5. 3 Perspektif Proses Internal	81
Tabel L5. 4 Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan	82
Tabel L6. 1 Perumusan <i>Critical Incident</i> dari CEO.....	83
Tabel L6. 2 Perumusan <i>Critical Incident</i> dari CMO.....	83
Tabel L6. 3 Perumusan <i>Critical Incident</i> dari CPO	84
Tabel L6. 4 Perumusan <i>Critical Incident</i> dari CFO	84
Tabel L6. 5 Perumusan <i>Critical Incident</i> dari HR	85

Tabel L6. 6 Perumusan <i>Critical Incident</i> dari CTO.....	85
Tabel L7. 1 Perumusan <i>Performance Dimension</i> dari CEO	87
Tabel L7. 2 Perumusan <i>Performance Dimension</i> dari CMO	87
Tabel L7. 3 Perumusan <i>Performance Dimension</i> dari CPO	88
Tabel L7. 4 Perumusan <i>Performance Dimension</i> dari CFO	88
Tabel L7. 5 Perumusan <i>Performance Dimension</i> dari HR	89
Tabel L7. 6 Perumusan <i>Performance Dimension</i> dari CTO	90
Tabel L8. 1 Rubrik Penilaian Kinerja Karyawan pada Bagian CMO.....	91
Tabel L8. 2 Rubrik Penilaian Kinerja Karyawan pada Bagian CPO	96
Tabel L8. 3 Rubrik Penilaian Kinerja Karyawan pada Bagian CFO	97
Tabel L8. 4 Rubrik Penilaian Kinerja Karyawan pada Bagian HR	99
Tabel L8. 5 Rubrik Penilaian Kinerja Karyawan pada Bagian CTO.....	102
Tabel L9. 1 Sasaran Kerja dan Pembobotan dari CEO	104
Tabel L9. 2 Sasaran Kerja dan Pembobotan dari CMO.....	104
Tabel L9. 3 Sasaran Kerja dan Pembobotan dari CPO	106
Tabel L9. 4 Sasaran Kerja dan Pembobotan dari CFO	106
Tabel L9. 5 Sasaran Kerja dan Pembobotan dari HR	107
Tabel L9. 6 Sasaran Kerja dan Pembobotan dari CTO.....	107
Tabel L10. 1 Fungsi Penyimpanan Data <i>User</i>	109
Tabel L10. 2 Fungsi Penyimpanan Data Karyawan.....	109
Tabel L10. 3 Fungsi Penyimpanan Data Periode.....	110
Tabel L10. 4 Fungsi Penyimpanan Data Bagian.....	110
Tabel L10. 5 Fungsi Penyimpanan Data Jabatan	111
Tabel L10. 6 Fungsi Penyimpanan Data Tujuan Perusahaan	111
Tabel L10. 7 Fungsi Penyimpanan Data Visi	112
Tabel L10. 8 Fungsi Penyimpanan Data Misi.....	112
Tabel L10. 9 Fungsi Penyimpanan Data Aktivitas Bisnis	112
Tabel L10. 10 Fungsi Penyimpanan Data Tujuan Bagian	113
Tabel L10. 11 Fungsi Penyimpanan Data <i>Job Desc</i>	113
Tabel L10. 12 Fungsi Penyimpanan Data Skala	114
Tabel L10. 13 Fungsi Penyimpanan Data Perspektif.....	114
Tabel L10. 14 Fungsi Penyimpanan Data Kriteria Penilaian.....	115

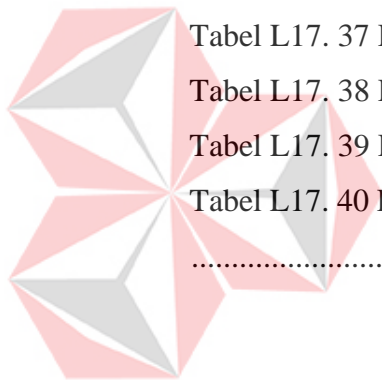
Tabel L10. 15 Fungsi Penyimpanan Data Sub Kriteria	116
Tabel L10. 16 Fungsi Penyimpanan Data Bobot	116
Tabel L10. 17 Fungsi Penyimpanan Data Tindak Lanjut	117
Tabel L10. 18 Fungsi Penyimpanan Data Pelatihan	117
Tabel L10. 19 Fungsi Penyimpanan Data <i>Critical Incident</i>	118
Tabel L10. 20 Fungsi Penyimpanan Data <i>Performance Dimension</i>	118
Tabel L10. 21 Fungsi Penyimpanan Data Sasaran Kerja.....	119
Tabel L10. 22 Fungsi Penyimpanan Data <i>Scaling Incident</i>	120
Tabel L10. 23 Fungsi Penyimpanan Data Range Nilai.....	120
Tabel L10. 24 Fungsi Penyimpanan Data Rekapitulasi Nilai	121
Tabel L10. 25 Fungsi Penyimpanan Data Evaluasi Kinerja	121
Tabel L10. 26 Fungsi Laporan Penilaian Kinerja Karyawan.....	122
Tabel L10. 27 Fungsi Laporan Penilaian Karyawan Kinerja Perperiode	122
Tabel L10. 28 Fungsi Laporan Rekapitulasi Nilai	122
Tabel L10. 29 Fungsi Laporan Rekapitulasi Nilai Perperiode.....	123
Tabel L10. 30 Fungsi Laporan Evaluasi Kinerja	123
Tabel L10. 31 Fungsi Laporan Evaluasi Kinerja Karyawan Perperiode	124
Tabel L10. 32 Fungsi Grafik Histori Penilaian Kinerja.....	124
Tabel L13. 1 Struktur Tabel Data <i>User</i>	163
Tabel L13. 2 Struktur Tabel Data Karyawan	163
Tabel L13. 3 Struktur Tabel Data Periode	163
Tabel L13. 4 Struktur Tabel Data Bagian	164
Tabel L13. 5 Struktur Tabel Data Jabatan	164
Tabel L13. 6 Struktur Tabel Data Tujuan Perusahaan.....	164
Tabel L13. 7 Struktur Tabel Data Visi Perusahaan.....	165
Tabel L13. 8 Struktur Tabel Data Misi Perusahaan.....	165
Tabel L13. 9 Struktur Tabel Data Aktivitas Bisnis.....	165
Tabel L13. 10 Struktur Tabel Data Tujuan Bagian.....	165
Tabel L13. 11 Struktur Tabel Data <i>Job Desc</i>	166
Tabel L13. 12 Struktur Tabel Data Skala	166
Tabel L13. 13 Struktur Tabel Data Perspektif	166
Tabel L13. 14 Struktur Tabel Data Kriteria Penilaian	167

Tabel L13. 15 Struktur Tabel Data Sub Kriteria.....	167
Tabel L13. 16 Struktur Tabel Data Bobot.....	167
Tabel L13. 17 Struktur Tabel Data Tindak Lanjut.....	167
Tabel L13. 18 Struktur Tabel Data Pelatihan	168
Tabel L13. 19 Struktur Tabel Data <i>Critical Incident</i>	168
Tabel L13. 20 Struktur Tabel Data <i>Performance Dimension</i>	168
Tabel L13. 21 Struktur Tabel Data Sasaran Kerja	169
Tabel L13. 22 Struktur Tabel Data <i>Scaling Incident</i>	169
Tabel L13. 23 Struktur Tabel Data Range Nilai	169
Tabel L13. 24 Struktur Tabel Data Evaluasi Kinerja.....	170
Tabel L13. 25 Struktur Tabel Data Evaluasi Kinerja.....	170
Tabel L15. 1 Desain Skenario Uji Coba Halaman <i>Login</i>	194
Tabel L15. 2 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data <i>User</i>	194
Tabel L15. 3 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data Karyawan.....	195
Tabel L15. 4 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data Periode	196
Tabel L15. 5 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data Bagian	196
Tabel L15. 6 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data Jabatan	197
Tabel L15. 7 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data Tujuan Perusahaan	198
Tabel L15. 8 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data Visi.....	198
Tabel L15. 9 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data Misi	199
Tabel L15. 10 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data Aktivitas Bisnis	199
Tabel L15. 11 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data Tujuan Bagian.....	200
Tabel L15. 12 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data <i>Job Desc</i>	201
Tabel L15. 13 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data Skala	201
Tabel L15. 14 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data Perspektif	202
Tabel L15. 15 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data Kriteria Penilaian	203
Tabel L15. 16 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data Sub Kriteria...	203
Tabel L15. 17 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data Bobot	204
Tabel L15. 18 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data Tindak Lanjut	205

Tabel L15. 19 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data Pelatihan	205
Tabel L15. 20 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data <i>Critical Incident</i>	206
Tabel L15. 21 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data <i>Performance Dimension</i>	207
Tabel L15. 22 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data Sasaran Kerja	208
Tabel L15. 23 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data <i>Scaling Incident</i>	209
Tabel L15. 24 Desain Skenario Uji Coba Halaman Master Data Range Nilai ...	209
Tabel L15. 25 Desain Skenario Uji Coba Halaman Awal Penilaian Kinerja	210
Tabel L15. 26 Desain Skenario Uji Coba Halaman Penilaian Kinerja Berdasarkan Perspektif	210
Tabel L15. 27 Desain Skenario Uji Coba Halaman Penilaian Kinerja Berdasarkan Kriteria	211
Tabel L15. 28 Desain Skenario Uji Coba Halaman Penilaian Kinerja Berdasarkan Sub Kriteria	211
Tabel L15. 29 Desain Skenario Uji Coba Halaman Awal Rekapitulasi Nilai	211
Tabel L15. 30 Desain Skenario Uji Coba Halaman Rekapitulasi Nilai	212
Tabel L15. 31 Desain Skenario Uji Coba Halaman Awal Evaluasi Kinerja	212
Tabel L15. 32 Desain Skenario Uji Coba Halaman Rincian Nilai pada Evaluasi Kinerja.....	212
Tabel L15. 33 Desain Skenario Uji Coba Halaman Evaluasi Kinerja Berdasarkan Indikator	212
Tabel L15. 34 Desain Skenario Uji Coba Halaman Laporan Penilaian Kinerja Karyawan	213
Tabel L15. 35 Desain Skenario Uji Coba Halaman Laporan Penilaian Kinerja Karyawan Perperiode	213
Tabel L15. 36 Desain Skenario Uji Coba Halaman Laporan Rekapitulasi Nilai	214
Tabel L15. 37 Desain Skenario Uji Coba Halaman Laporan Rekapitulasi Nilai Perperiode	214
Tabel L15. 38 Desain Skenario Uji Coba Halaman Laporan Evaluasi Kinerja..	214

Tabel L15. 39 Desain Skenario Uji Coba Halaman Laporan Evaluasi Kinerja Perperiode	214
Tabel L15. 40 Desain Skenario Uji Coba Halaman Grafik Histori Penilaian Kinerja Karyawan	215
Tabel L17. 1 Hasil Uji Coba Halaman <i>Login</i>	287
Tabel L17. 2 Hasil Uji Coba Halaman Master Data <i>User</i>	287
Tabel L17. 3 Hasil Uji Coba Halaman Master Data Karyawan.....	288
Tabel L17. 4 Hasil Uji Coba Halaman Master Data Periode.....	289
Tabel L17. 5 Hasil Uji Coba Halaman Master Data Bagian.....	290
Tabel L17. 6 Hasil Uji Coba Halaman Master Data jabatan.....	291
Tabel L17. 7 Hasil Uji Coba Halaman Master Data Tujuan Perusahaan.....	292
Tabel L17. 8 Hasil Uji Coba Halaman Master Data Visi Perusahaan	292
Tabel L17. 9 Hasil Uji Coba Halaman Master Data Misi Perusahaan.....	293
Tabel L17. 10 Hasil Uji Coba Halaman Master Data Aktivitas Bisnis	294
Tabel L17. 11 Hasil Uji Coba Halaman Master Data Tujuan Bagian	294
Tabel L17. 12 Hasil Uji Coba Halaman Master Data <i>Job Desc</i>	295
Tabel L17. 13 Hasil Uji Coba Halaman Master Data Skala	296
Tabel L17. 14 Hasil Uji Coba Halaman Master Data Perspektif.....	297
Tabel L17. 15 Hasil Uji Coba Halaman Master Data Kriteria Penilaian.....	297
Tabel L17. 16 Hasil Uji Coba Halaman Master Data Sub Kriteria	298
Tabel L17. 17 Hasil Uji Coba Halaman Master Data Bobot	299
Tabel L17. 18 Hasil Uji Coba Halaman Master Data Tindak Lanjut	300
Tabel L17. 19 Hasil Uji Coba Halaman Master Data Pelatihan	301
Tabel L17. 20 Hasil Uji Coba Halaman Master Data <i>Critical Incident</i>	301
Tabel L17. 21 Hasil Uji Coba Halaman Master Data <i>Performance Dimension</i> .	302
Tabel L17. 22 Hasil Uji Coba Halaman Master Data Sasaran Kerja.....	303
Tabel L17. 23 Hasil Uji Coba Halaman Master Data <i>Scaling Incident</i>	305
Tabel L17. 24 Hasil Uji Coba Halaman Master Data Range Nilai.....	305
Tabel L17. 25 Hasil Uji Coba Halaman Awal Penilaian Kinerja	306
Tabel L17. 26 Hasil Uji Coba Halaman Penilaian Kinerja Berdasarkan Perspektif	307

Tabel L17. 27 Hasil Uji Coba Halaman Penilaian Kinerja Berdasarkan Kriteria	307
Tabel L17. 28 Hasil Uji Coba Halaman Penilaian Kinerja Berdasarkan Sub Kriteria	307
Tabel L17. 29 Hasil Uji Coba Halaman Awal Rekapitulasi Nilai	308
Tabel L17. 30 Hasil Uji Coba Halaman Rekapitulasi Nilai.....	308
Tabel L17. 31 Hasil Uji Coba Halaman Awal Evaluasi Kinerja	309
Tabel L17. 32 Hasil Uji Coba Halaman Rincian Nilai pada Evaluasi Kinerja...	309
Tabel L17. 33 Hasil Uji Coba Halaman Detail Evaluasi Kinerja	309
Tabel L17. 34 Hasil Uji Coba Halaman Laporan Penilaian Kinerja Karyawan .	310
Tabel L17. 35 Hasil Uji Coba Halaman Laporan Penilaian Kinerja Karyawan Perperiode	310
Tabel L17. 36 Hasil Uji Coba Halaman Laporan Rekapitulasi Nilai	310
Tabel L17. 37 Hasil Uji Coba Halaman Laporan Rekapitulasi Nilai Perperiode	311
Tabel L17. 38 Hasil Uji Coba Halaman Laporan Evaluasi Kinerja.....	311
Tabel L17. 39 Hasil Uji Coba Halaman Laporan Evaluasi Kinerja Perperiode .	311
Tabel L17. 40 Hasil Uji Coba Halaman Grafik Histori Penilaian Kinerja Karyawan	312



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 <i>Job Description</i>	49
Lampiran 2 Jadwal Kerja	50
Lampiran 3 Hasil Kuesioner	51
Lampiran 4 Perumusan <i>Critical Success Factors</i>	79
Lampiran 5 Identifikasi <i>Success Factors</i>	81
Lampiran 6 Perumusan <i>Critical Incident</i>	83
Lampiran 7 Perumusan <i>Performance Dimension</i>	87
Lampiran 8 Rubrik Penilaian Kinerja Karyawan	91
Lampiran 9 Penentuan Sasaran Kerja dan Pembobotan	104
Lampiran 10 Analisis Kebutuhan Fungsional	109
Lampiran 11 <i>System Flowchart</i>	126
Lampiran 12 <i>Data Flow Diagram (DFD)</i>	160
Lampiran 13 Struktur Tabel	163
Lampiran 14 Desain <i>Input</i> dan <i>Output</i>	171
Lampiran 15 Desain Skenario Uji Coba	194
Lampiran 16 Implementasi Sistem	216
Lampiran 17 Hasil Uji Coba Aplikasi	287

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

CV Radef Solution merupakan *startup* baru yang berdedikasi untuk menghubungkan antara penyedia lapangan olahraga dengan masyarakat umum yang membutuhkan lapangan olahraga. CV Radef Solution didirikan pada bulan Mei 2019 di Kota Surabaya dengan misi sosial untuk meningkatkan minat masyarakat untuk berolahraga dan akan selalu berusaha mengembangkan layanan-layanan terutama untuk penyewaan sesuai dengan permintaan dan kebutuhan masyarakat. *Startup* ini juga memiliki beberapa fitur dalam mempermudah penyedia lapangan maupun masyarakat yang ingin menyewa lapangan, mulai dari mencari tempat olahraga yang dapat disewa hingga mencari teman berolahraga bersama.

Metode *Management by Objective* (MBO) merupakan penilaian kinerja yang dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik. Sedangkan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) merupakan metode yang menilai performa individu berdasarkan kemunculan perilaku yang dapat menentukan sukses tidaknya sebuah pekerjaan dari jabatan setiap individu (Evita, Muizu, & Atmojo, 2017).

Saat ini pada CV Radef Solution belum terdapat sistem dalam memproses penilaian kinerja karyawan. Selain itu, belum tersedianya standar sasaran kerja dan target dalam proses pencapaian sasaran kerja yang telah dilakukan. Penyebab lainnya pada CV Radef Solution adalah belum dilakukannya penilaian kinerja berdasarkan perilaku karyawan selama melakukan pekerjaannya. Dampak dari permasalahan tersebut adalah tidak dapat memantau dan mengevaluasi hasil kinerja dari setiap karyawannya.

Berdasarkan kondisi tersebut, perlu adanya pembenahan dalam proses penilaian kinerja karyawan pada CV Radef Solution. Dari beberapa metode yang dijelaskan sebelumnya, metode yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah metode MBO dan BARS. Metode BARS dapat digunakan dalam mendefinisikan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang perilaku kinerja baik maupun

perilaku kinerja buruk. Metode BARS juga dapat dikatakan akurat dalam menilai perilaku kerja setiap karyawan. Namun, untuk CV Radef Solution yang merupakan sebuah startup baru, keberhasilan penyelesaian pemesanan adalah sebuah hal yang penting, sehingga perlu adanya sebuah sistem yang menilai apakah target-target tersebut dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawannya. Metode MBO dirasa sesuai untuk merumuskan sasaran kerja karyawan berdasarkan tujuan perusahaan dan *job description* dan kemudian dilakukan penetapan bobot indikator target kerja setiap divisi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, CV Radef Solution membutuhkan sebuah program Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan *Management by Objective* (MBO) dan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) sehingga dapat mengurangi risiko penurunan kinerja karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Dengan menggunakan metode BARS diharapkan dapat mengatasi permasalahan mengenai standar penilaian perilaku karyawannya, sedangkan metode MBO diharapkan dapat melakukan penilaian kinerja yang memiliki standar kerja dan *feedback*. Menggunakan kedua metode ini diharapkan dapat mengatasi gap yang terjadi pada CV Radef Solution. Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan *Management by Objective* (MBO) dan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) memiliki fitur yang dapat mendukung permasalahan dalam proses bisnisnya, diantaranya adalah pengolahan data master, penilaian kinerja karyawan, rekapitulasi nilai, evaluasi kinerja, dan pembuatan laporan serta grafik histori penilaian kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada, yaitu:

1. Bagaimana menghasilkan kriteria dengan metode *Management by Objective*?
2. Bagaimana penilaian kinerja dengan mengkombinasikan metode *Management by Objective* (MBO) dan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS)?
3. Bagaimana merancang bangun dari aplikasi penilaian kinerja pada CV Radef Solution?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian yang berjudul Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) dan *Management by Objective* (MBO) Pada CV Radef Solution sebagai berikut:

1. Aplikasi ini menggunakan metode *Management by Objective* (MBO) sebagai penilaian berdasarkan sasaran kerja individu. Sedangkan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) digunakan sebagai penilaian perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Sistem ini dibangun menggunakan bahasa PHP dan database menggunakan MySQL.
3. Perspektif yang digunakan adalah *Financial*, *Customer*, *Internal Business Process*, dan *Learning and Growth*.

1.4 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diperoleh tujuan sebagai berikut:

1. Menghasilkan kriteria dengan menggunakan metode *Management by Objective* (MBO).
2. Membuat Kombinasi penilaian kinerja menggunakan metode *Management by Objective* (MBO) dan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS).
3. Merancang bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Management by Objective* (MBO) dan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) Pada CV Radef Solution.

1.5 Manfaat

Dari perancangan aplikasi ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Membantu mendefinisikan *job desc*.
2. Membantu CV Radef Solution dalam memberikan penilaian kinerja karyawannya sesuai dengan Sasaran Kerja Individu (SKI) dan perilaku karyawan.
3. Mempermudah dalam pemberian evaluasi pada setiap periodik.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan untuk menyusun laporan tugas akhir sehingga penulis memiliki referensi yang dapat memperkuat penelitian yang dilakukan. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang menjadi referensi penulis diantaranya:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Hasil
1	Perancangan Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja dengan Metode MBO dan BARS (Studi Kasus PLTA Maninjau) (Taufik, Fithri, & Prathama, 2014)	Taufik, Prima Fithri, Yudhi Erman Prathama	<ol style="list-style-type: none"> Hasil dari penelitian ini berupa Aplikasi penilaian kinerja karyawan yang dibuat berupa dokumen <i>Microsoft Excel</i> dengan menggunakan metode MBO dan BARS. Penilaian Kinerja karyawan pada PLTA Maninjau mempunyai pencapaian sasaran kinerja dengan pencapaian rata-rata 80% dan 6 orang berada dibawah 78%. Tidak adanya faktor CSF pada penelitian ini Proses penilaiannya tergolong semi-automated karena dalam proses perhitungan penilaian menggunakan aplikasi <i>Microsoft Excel</i>.
2	Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan <i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i> dan <i>Objective</i> (Studi Kasus pada PT Qwords Company International) (Evita, Muizu, & Atmojo, 2017)	Siti Novi Evita, Wa Ode Zusnita Muizu, Raden Tri Wahyu Atmojo	<ol style="list-style-type: none"> Hasil dalam jurnal ini masih belum terlihat karena penelitian ini hanya digunakan untuk mengatasi gap yang terjadi pada perusahaan sebelumnya. Kondisi di perusahaan memiliki gap dimana tidak ada standar jelas dan terukur, tidak ada <i>feedback</i> atas capaian kinerja karyawan, cenderung subjektif, hanya menilai aktivitas dan perilaku kerja tetapi tidak menilai hasil kerja setiap karyawan. Metode BARS akan mejadi metode dalam penilaian kinerja yang sifatnya lebih objektif. Sedangkan MBO digunakan sebagai penilaian kinerja yang memiliki standar dan <i>feedback</i>. Tidak adanya faktor CSF pada penelitian ini Proses peniliannya termasuk manual dikarenakan proses perhitungan kinerja masih dilakukan oleh manusia tanpa adanya aplikasi.

No	Judul	Penulis	Hasil
3	Perancangan <i>Performance Appraisal</i> Menggunakan Metode <i>Behaviorally Anchored Rating Scales</i> (BARS) pada Divisi Produksi di PT Tunggul Inti Kahuripan (Awani, Nugraha, & Puspita, 2018)	Niyama Rachel Awani, Fida Nirmala Nugraha, Ika Arum Puspita	<ol style="list-style-type: none"> Hasil dari penelitian ini mendapatkan 4 faktor yaitu faktor kualitas, faktor waktu, faktor jumlah dan faktor kedisiplinan dari kinerja di divisi produksi. Penilaian kinerja dengan metode bars memiliki 5 tahap dimana diidentifikasi insiden kritis, menguji ulang, dilakukan perhitungan standar deviasi dengan hasil 0.559 yang berarti faktor tersebut valid, serta dilakukan rangking dengan hasil faktor waktu di rangking 1, 2, dan 3; faktor kedisiplinan rangking 4 dan 5; dan faktor jumlah dan kualitas di rangking 6 dan 7. Faktor CSF-nya didapatkan dari target divisi produksi yaitu kualitas, jumlah target, waktu produksi, dan kedisiplinan Proses peniliannya termasuk manual dikarenakan proses perhitungan kinerja masih dilakukan oleh manusia tanpa adanya aplikasi.

Perbedaan pada penelitian ini bersifat *fully-automated* karena akan dibuat aplikasi berbasis *website* untuk membantu proses penilaian kinerja menggunakan metode penggabungan antara metode *Management by Objective* (MBO) dan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS). Metode MBO digunakan untuk menentukan Sasaran Kerja Individu (SKI) karyawan yang sebelumnya melakukan penentuan beberapa *Critical Success Factors* (CSF) atau kriteria. Setelah itu, metode BARS digunakan sebagai pengelolaan kriteria yang skala penilaian berdasarkan kriteria dan indikator kerja karyawannya kemudian menetapkan standar pencapaian setiap karyawan dari skala pengukuran tersebut.

2.2 Penilaian Kinerja

1.2.1 Definisi Penilaian Kinerja

Kreitner dan Kinicki dalam jurnal yang ditulis oleh Wibowo (2011) dalam penelitian yang dilakukan oleh Nadiyah Muhana Sabitah dan Heru Susilo (2017) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah pengukuran kinerja atas sifat, perilaku seseorang atau prestasi yang dicapai.

1.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Widya (2004) dalam penelitian yang dilakukan oleh Nadiyah Muhana Sabitah dan Heru Susilo (2017) penilaian prestasi kerja sebagai suatu sistem memiliki beberapa alternatif tujuan, yaitu:

1. Tujuan stratejik: mengetahui kegiatan yang dikerjakan didalam keseluruhan organisasi digunakan mengamati hasil akhir dari proses dan karakteristik karyawan.
2. Tujuan administrasi: keputusan yang dibuat manajer meliputi keputusan tentang gaji, promosi dan kompensasi.
3. Tujuan pengembangan: umpan balik yang diperoleh melalui sistem penilaian kinerja menjadi utama bagi keputusan pelatihan.

2.3 *Management By Objective* (MBO)

MBO adalah pendekatan yang terorganisir dan sistematis yang menjadikan manajemen fokus kepada sasaran kerja dan pencapaian hasil terbaik yang mungkin tercapai dari sumber daya yang tersedia. MBO bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan merumuskan tujuan organisasi dan sasaran kerja karyawan yang berada di dalamnya. Karyawan akan mendapatkan masukan untuk mengidentifikasi sasaran kerja, realisasi, target, dan perkiraan *output* target (Awani, Nugraha, & Puspita, 2018).

Management by Objective (MBO) memiliki beberapa langkah-langkah dalam menilai kinerja karyawan diantaranya adalah:

1. Menetapkan tujuan organisasi. Menyusun rencana keseluruhan organisasi untuk tahun depan dan menetapkan tujuan spesifik perusahaan berdasarkan pada rencana strategis perusahaan.
2. Menetapkan tujuan departemen. Kemudian, kepala departemen mengambil tujuan-tujuan perusahaan dan menetapkan bersama-sama tujuan departemen mereka.
3. Membahas tujuan departemen. Kepala departemen mendiskusikan tujuan departemen dengan semua bawahan, biasanya pada rapat seluruh departemen.

4. Mendefinisikan hasil yang diharapkan (menetapkan tujuan perorangan). Kepala departemen dan bawahannya menetapkan target kinerja individual jangka pendek.
5. Meninjau kinerja. Kepala departemen membandingkan kinerja aktual dan target dari setiap karyawan.
6. Memberikan umpan balik (*feedback*). Kepala departemen dan karyawan mendiskusikan dan mengevaluasi kemajuan terakhir.

2.4 Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)

Menurut D. P. Schwab, I. I. I. Heneman, and T. A. DeCotiis (1975), *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) adalah metode yang menilai performa individu berdasarkan kemunculan perilaku yang dapat menentukan sukses tidaknya sebuah pekerjaan dari jabatan setiap individu (Awani, Nugraha, & Puspita, 2018). Dalam pengembangan BARS ada 4 langkah awal yang digunakan antara lain:

1. Critical Incident Technique

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang sedang dinilai dan/atau pernah melakukan pekerjaan tersebut diminta untuk menjelaskan ilustrasi spesifik dari perilaku kinerja yang efektif dan tidak efektif.

2. Performance Dimension

Insiden di kelompokkan ke dalam seperangkat dimensi kinerja yang lebih kecil yang telah diidentifikasi (skala ini dilakukan berdasarkan angka, antara 5 sampai 10).

3. Scaling Incident

tahap ini juga dilakukan penilaian perilaku yang muncul akan mendeskripsikan apakah kinerja tersebut efektif atau tidak.

4. Final Instrument

Tahapan yang juga menjadi langkah akhir dimensi yang sudah diuraikan menggunakan *anchor* perilaku yang di sesuaikan dengan skala.

2.5 Critical Success Factor (CSF)

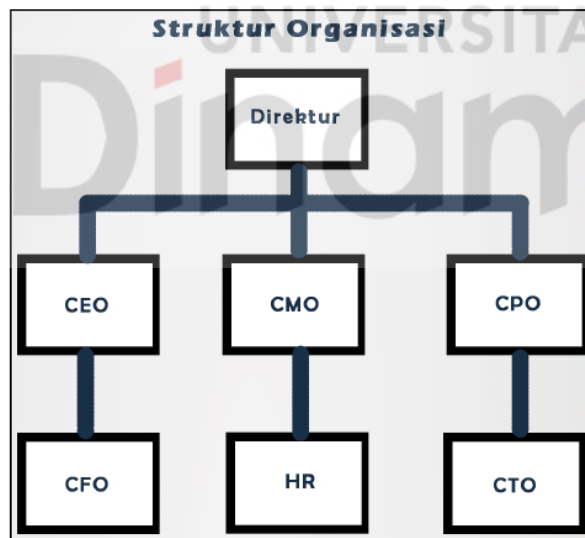
Menurut Nur Hayati (2016), CSF merupakan metode analisis dengan mendefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kesuksesan

perusahaan atau organisasi dan dapat ditentukan jika objektif organisasi telah diidentifikasi. Tujuan CSF yaitu menginterpretasikan objektif secara jelas untuk menentukan aktivitas yang harus dilakukan. Tahapan dalam Critical Success Factor (CSF) diantaranya adalah:

- a. Identifikasi misi dan tujuan strategis organisasi atau perusahaan.
- b. Setiap tujuan strategis harus dapat menjawab pertanyaan “wilayah bisnis apa yang penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan?” (kandidat CSF)
- c. Evaluasi setiap kandidat (CSF)
- d. Identifikasi bagaimana CSF diawasi dan diukur.
- e. Komunikasikan CSF kepada setiap elemen penting perusahaan.
- f. Lakukan *monitoring* dan evaluasi ulang CSF.

2.6 Gambaran Perusahaan

2.6.1 Struktur Organisasi



Gambar 2. 1 Struktur Organisasi
(Sumber: CV Radef Solution)

2.6.2 Visi, Misi dan Budaya

1. Visi

Membantu memberikan kemudahan bagi masyarakat Indonesia untuk menemukan berbagai penyedia penyewaan, serta turut membantu pengelolaan dan pengenalan penyedia penyewaan ke masyarakat Indonesia.

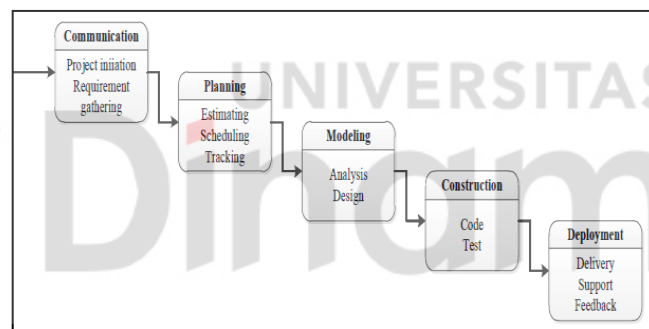
2. Misi

- a. Menyediakan Starent Indonesia sebagai penyedia penyewaan terlengkap dan terpercaya sesuai kebutuhan masyarakat Indonesia.
- b. Menjadikan Starent Indonsia sebagai acuan untuk melaksanakan penyewaan sesuai dengan akad dan menggunakan kemajuan teknologi yang tidak merugikan kedua belah pihak.
- c. Meningkatkan minat masyarakat Indonesia untuk berpola hidup sehat.
- d. Menanamkan pola pikir menyewa bagi masyarakat Indonesia.

2.6.3 Job Description

Penjelasan mengenai *Job Description* pada CV Radef Solution terdapat pada Lampiran Tabel L1.1 *Job Description*

2.7 System Development Life Cycle (SDLC)



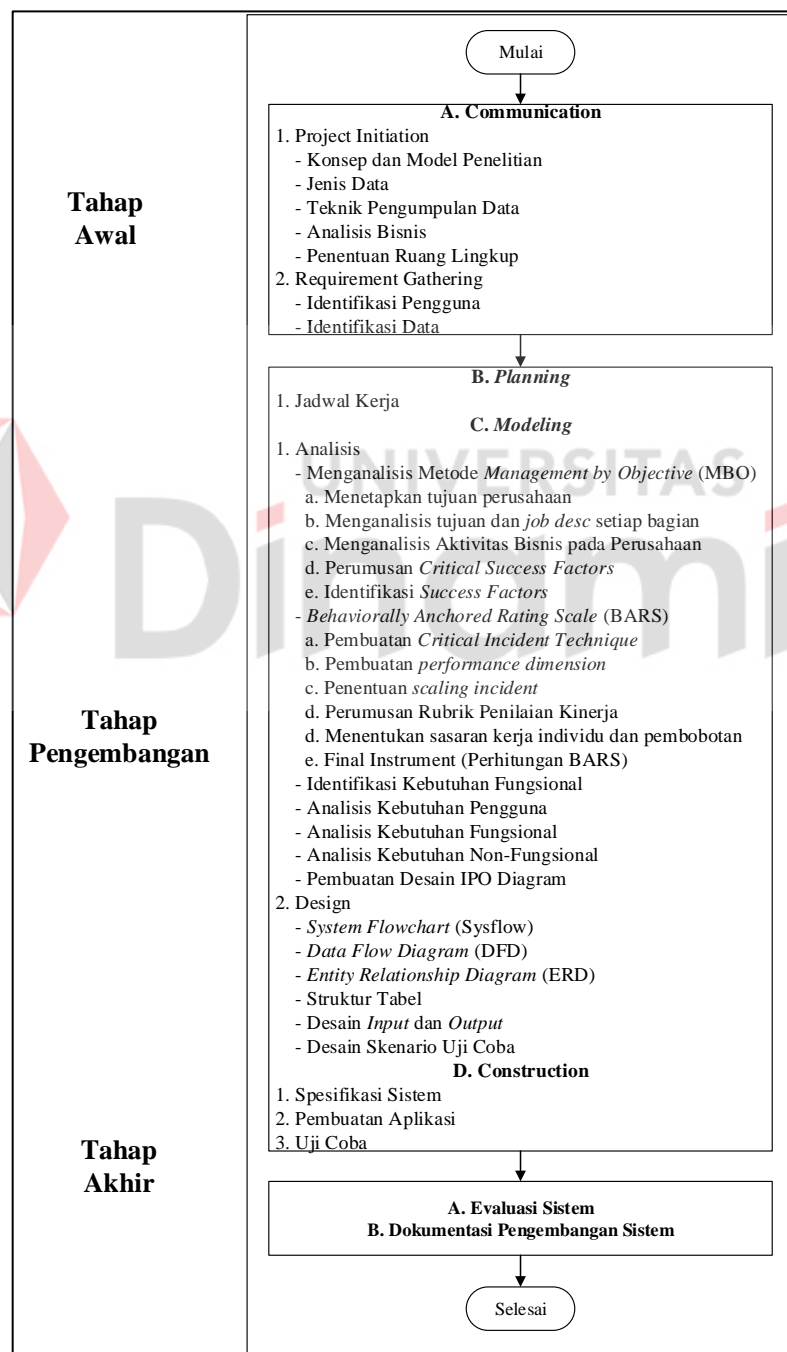
Gambar 2. 2 Tahapan pada Model *Waterfall*
(Sumber: Pressman, 2015)

Menurut Pressman (2015), Pengembangan perangkat lunak dimulai dari spesifikasi kebutuhan pengguna dan berlanjut melalui tahapan-tahapan perencanaan (*planning*), pemodelan (*modeling*), konstruksi (*construction*), serta penyerahan sistem perangkat lunak ke para pelanggan/pengguna (*deployment*), yang diakhiri dengan dukungan berkelanjutan pada perangkat lunak yang dihasilkan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam pembuatan aplikasi penilaian kinerja karyawan menggunakan model *waterfall* serta menggunakan metode *Management by Objective* (MBO) dan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS). Adapun metodologi penelitian dapat ditunjukkan pada gambar 3.1 berikut:



Gambar 3. 1 Metodologi Penelitian

3.1 Tahap Awal

3.1.1 Communication

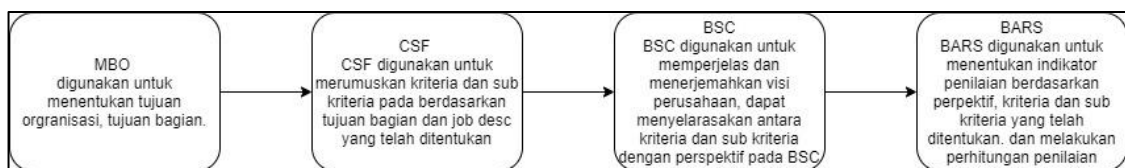
Communication adalah tahapan pertama yang terdapat dalam model *waterfall*. Pada *Communication* terdiri dari *project initiating* dan *requirement gathering*.

A. Project Initiating

Project initiating pada tahapan *communication* digunakan untuk melakukan pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini. Berikut ini penjelasan mengenai setiap tahapan pada *project initiating*:

1. Konsep dan Model Penelitian

Penelitian ini disusun dengan metode *Management by Objective* (MBO) untuk mengetahui kriteria-kriteria penilaian yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan. Dalam metode MBO memiliki tahapan untuk mengetahui kriteria, tahapan untuk menentukan kriteria menggunakan metode CSF yang akan didapatkan pada aktivitas bisnis dan tujuan bagian. Setelah data terkumpul, selanjutnya akan dilakukan pengolahan dengan metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) dimana metode ini digunakan untuk mendapatkan hasil perhitungan penilaian kinerja dari indikator-indikator yang ditemukan. Berikut ini merupakan bagan mengenai metode yang digunakan pada pengembangan dalam menyusun penelitian ini.



Gambar 3. 2 Skema Penggunaan Metode pada Penelitian

2. Jenis Data

Dalam melakukan penetapan kriteria dilakukan beberapa cara. Cara yang pertama adaah studi literatur dilakukan dengan cara mengulas berbagai sumber tertulis yang berhubungan dengan metode MBO, CSF pada perusahaan dan juga pendekatan dengan metode BARS. Cara selanjutnya adalah penyebaran kuesioner

yang dilakukan dengan menemukan dengan responden kepada pihak internal CV Radef Solution. Cara terakhir yaitu dengan melakukan wawancara sebagai penunjang validnya semua data.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi studi lapangan, studi literatur, wawancara dan kuesioner.

a. Studi Lapangan

Studi literatur pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan tinjauan langsung ke CV Radef Solution. Studi lapangan yang diambil adalah data-data yang terkait yang berhubungan dengan topik pada penelitian ini yang meliputi: profil perusahaan, visi misi perusahaan, aktivitas bisnis, tujuan bagian, struktur organisasi, dan *job description*.

b. Studi Literatur

Studi literatur dilakukan dengan mempelajari dari buku dan jurnal yang membahas mengenai penilaian kinerja karyawan. Berikut ini merupakan teori yang dipelajari oleh peneliti, meliputi penilaian kinerja karyawan, *Management by Objective* (MBO), *Critical Success Factors* (CSF), *Balanced Scorecard* (BSC), dan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS)

c. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada Bapak Faris selaku perwakilan dari CV Radef Solution yang bertujuan mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk membangun sistem dalam menangani permasalahan yang dihadapi pada proses penilaian kinerja karyawannya.

Dari Analisa yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil bahwa kegiatan penilaian kinerja karyawan masih menghadapi beberapa permasalahan, seperti belum tersedianya penilaian kinerja untuk karyawan serta standar sasaran dan target yang jelas serta belum ada metode perhitungan dalam melakukan penilaian kinerja karyawannya.

d. Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data mengenai kriteria pada aktivitas bisnis CV Radef Solution.

Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner terbuka dan tertutup, artinya alternatif jawaban telah disediakan peneliti dan menurut pendapat responden. Sedangkan kuesioner tertutup, responden hanya bisa memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai.

4. Analisis Proses Bisnis

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Faris menghasilkan permasalahan mengenai penilaian kinerja karyawan. Pada Tabel 3.1 adalah identifikasi masalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Identifikasi Masalah

No.	Permasalahan	Solusi
1.	Belum ada proses penilaian kinerja untuk karyawannya.	Membangun dan mengimplementasikan aplikasi penilaian kinerja karyawan yang didalamnya terdapat metode MBO untuk menentukan kriteria dan sub kriteria penilaian dan BARS untuk menentukan indikator penilaian dan perhitungan penilaian karyawan.
2.	Belum adanya standar sasaran kerja dan standar penilaian kinerja berdasarkan perilaku karyawan	

5. Penentuan Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian terdiri dari batasan dan asumsi yang digunakan pada penelitian ini. Berikut ini merupakan batasan dari penelitian yang dilakukan:

1. Aplikasi ini menggunakan metode *Management by Objective* (MBO) sebagai penentuan kriteria dan sub kriteria pada penilaian kinerja, sedangkan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) digunakan sebagai acuan dalam perhitungan penilaian kinerja.
2. Perspektif yang digunakan adalah *financial*, *customer*, *internal business process*, dan *learning and growth*

B. Requirement Gathering

Requirement gathering pada aplikasi penilaian kinerja karyawan ini, terdapat beberapa tahapan yaitu identifikasi pengguna dan identifikasi data. Berikut ini adalah tahapan-tahapan tersebut:

B.1 Identifikasi Pengguna

Identifikasi pengguna dilakukan untuk mengamati karakteristik pengguna pada CV Radef Solution yang terdiri dari beberapa bagian, yaitu:

Tabel 3. 2 Identifikasi Pengguna

No	Bagian	Penilai	Menilai
1	Direktur	-	CEO, CMO, CPO
2	CEO	Direktur	CFO
3	CMO	Direktur	HR
4	CPO	Direktur	CTO
5	CFO	CEO	-
6	HR	CMO	-
7	CTO	CPO	-

B.2 Identifikasi Kebutuhan Data

Identifikasi data dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Berikut ini merupakan kebutuhan data pada CV Radef Solution:

1. Data *user*
2. Data Karyawan
3. Data periode
4. Data bagian
5. Data jabatan
6. Data Tujuan Perusahaan
7. Data Visi
8. Data Misi
9. Data Aktivitas Bisnis
10. Data tujuan bagian
11. Data *Job Desc*
12. Data Skala
13. Data perspektif
14. Data kriteria penilaian
15. Data sub kriteria
16. Data bobot
17. Data tindak lanjut
18. Data pelatihan
19. Data *critical incident*
20. Data *performance dimension*
21. Data Sasaran Kerja
22. Data *scaling incident*
23. Data *range* nilai
24. Transaksi penilaian kinerja karyawan
25. Data Rekapitulasi Nilai
26. Transaksi evaluasi kinerja karyawan
27. Laporan Penilaian Kinerja Karyawan
28. Laporan Penilaian Kinerja Karyawan Perperiode
29. Laporan Rekapitulasi Nilai
30. Laporan Rekapitulasi Nilai Perperiode
31. Laporan evaluasi kinerja
32. Laporan Evaluasi Kinerja Perperiode
33. Grafik histori penilaian kinerja karyawan

Gambar 3. 3 Identifikasi Data

3.2 Tahap Pengembangan

3.2.1 Planning

Tahapan planning merupakan acuan jadwal kerja mulai dari penelitian hingga pembuatan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Management By Objective* (MBO) dan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) pada CV Radef Solution dapat dilihat pada lampiran 2 Tabel L2.1.

3.2.2 Modeling

A. Analysis

A.1 Menganalisis Metode *Management by Objective* (MBO)

Berikut ini merupakan tahapan-tahapan dalam menganalisis menggunakan metode *Management by Objective*, diantaranya meliputi:

1. Menetapkan tujuan perusahaan

Menetapkan tujuan perusahaan adalah tahapan awal dalam menganalisis metode *Management by Objective* (MBO). Aktivitas yang dilaksanakan meliputi *brainstorming* dengan pihak perusahaan mengenai tujuan perusahaan pada CV Radef Solution. Berdasarkan *brainstorming* tersebut, tujuan perusahaan pada CV Radef Solution adalah:

“Startup yang dapat menghubungkan antara penyedia lapangan olahraga dengan masyarakat yang membutuhkan lapangan olahraga”

2. Menganalisis tujuan dan *job desc* setiap bagian

Menganalisis tujuan bagian adalah aktivitas yang dilaksanakan dengan cara *brainstorming* dengan owner dan kepala bagian mengenai tujuan bagian pada CV Radef Solution. Hasil dari *brainstorming* dapat dilihat pada lampiran 1 Tabel L1.1 yang berisi *job desc* bagian pada CV Radef Solution sedangkan untuk tujuan dari setiap bagian dapat dilihat pada tabel 3.3.

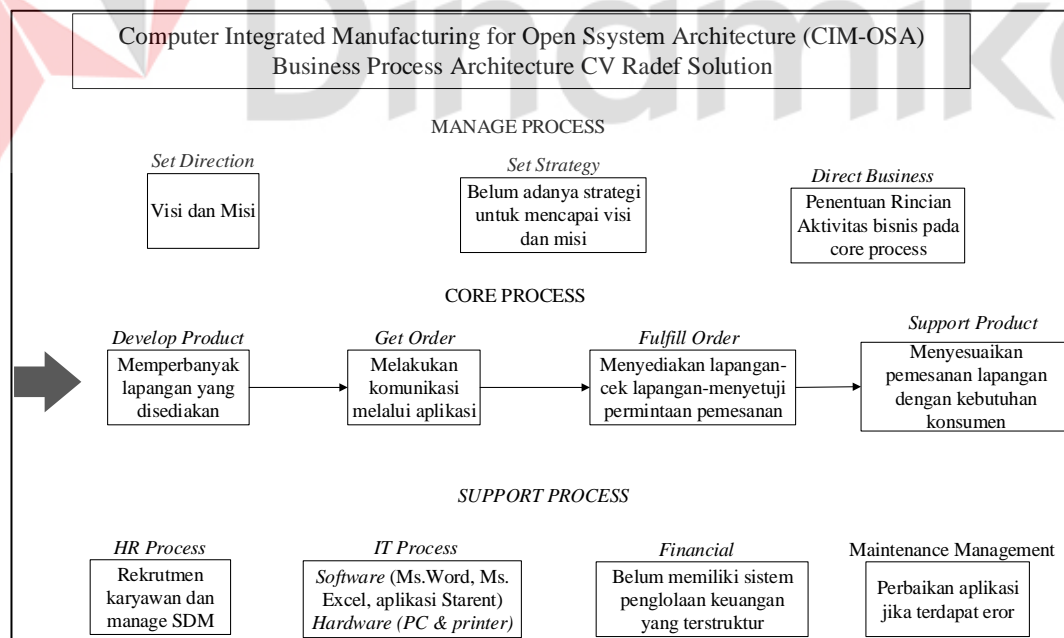
Tabel 3. 3 Tujuan dari Setiap bagian

No	Bagian	Tujuan Bagian
1	CEO	1. Memberikan pelayanan terbaik kepada investor 2. Mengawasi aktivitas keuangan perusahaan
2	CMO	1. Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan

No	Bagian	Tujuan Bagian
		2. Memperluas marketshare kepada masyarakat
		3. Mencari mitra lapangan
		4. Mencari investor
		5. Menyediakan strategi pemasaran
3	CPO	1. Menyediakan lapangan sesuai kebutuhan pelanggan
		2. Menyediakan strategi pengembangan produk
4	CFO	1. Mengelola keuangan perusahaan
		2. Mengatur pengeluaran dan pemasukan perusahaan
		3. Meningkatkan efektifitas aktivitas keuangan perusahaan
5	HR	1. Memberikan pelayanan terbaik kepada karyawan
6	CTO	1. Mengembangkan infrastruktur IT
		2. Maintenance infrastruktur IT

3. Menganalisis Aktivitas Bisnis pada Perusahaan

Berdasarkan kerangka kerja CIMOSA, kemudian dilakukan wawancara kepada pihak perusahaan sehingga terlihat pemetaan aktivitas bisnis dari CV Radef Solution. Hasil wawancara akan divalidasi ulang oleh owner perusahaan yang menghasilkan bahwa perusahaan belum memiliki aktivitas bisnis yang terstruktur dan sistematis, maka aktivitas bisnis pada penelitian ini diperoleh dari hasil diskusi dengan owner dan hasil observasi. Dari pemetaan ini akan membantu dalam penentuan indikator untuk faktor penentu keberhasilan.



Gambar 3. 4 Pemetaan CIMOSA

Atribut tersebut digunakan sebagai acuan dalam merumuskan faktor penentu keberhasilan yang sesuai pada kondisi perusahaan. atribut kritis dari identifikasi aktivitas bisnis dengan menggunakan kerangka kerja CIMOSA, yaitu:

Tabel 3. 4 Aktivitas Bisnis

No	Aktivitas
1	Sistem pengelolaan lapangan (CP)
2	Customer relationship management (CP)
3	Sistem pengelolaan keuangan (SP)
4	Produktivitas karyawan (SP)

Ket: MP: *manage process*; CP: *core process*; SP: *support process*

4. Perumusan *Critical Success Factors*

Pada tahapan ini melakukan perumusan kriteria faktor keberhasilan. Dalam menentukan CSF membutuhkan beberapa proses dari sumber yang berbeda meliputi studi literatur dan wawancara dengan pihak perusahaan. Proses pertama yaitu studi literatur, digunakan untuk melakukan *review* dari beberapa sumber tertulis yang memiliki hubungan dengan antara metode MBO dan metode BARS seperti buku, jurnal, artikel serta penelitian berupa tugas akhir.

Proses terakhir yaitu melakukan wawancara kepada pihak perusahaan. Pada proses ini semua bahan materi mengenai faktor keberhasilan dari studi literatur didiskusikan untuk konfirmasi kesesuaiannya dengan keadaan sebenarnya pada perusahaan. Dari proses yang digunakan dalam mendapatkan kriteria penilaian diperoleh kriteria penilaian dan sub kriteria yang dapat dilihat pada lampiran 4.

5. Identifikasi *Success Factors*

Setelah kriteria dan sub kriteria telah ditetapkan, selanjutnya kriteria dan sub kriteria tersebut akan diidentifikasi berdasarkan perspektif- perspektif yang terdapat pada metode *balanced scorecard*. Pada lampiran 5 menjelaskan mengenai pemetaan berdasarkan perspektif-perspektif yang terdapat di setiap bagian.

A.2 *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*

Dari tahapan MBO sebelumnya akan menghasilkan kriteria dan sub kriteria. Berikut ini tahapan dalam metode *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*:

1. Pembuatan *Critical Incident Technique*

Dalam merumuskan *critical incident technique* dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada pihak perusahaan. Dengan memberi pertanyaan mengenai insiden kritis yang sering terjadi pada CV Radef Solution. Hasil dari pembuatan data *critical incident technique* dapat dilihat pada lampiran 6.

2. Pembuatan *Performance Dimension*

Performance dimension akan menghasilkan indikator-indikator penilaian dimana indikator didapatkan dari insiden kritis dan disesuaikan dengan perspektif, kriteria dan sub kriteria pada setiap bagian. Hasil dari pembuatan data *performance dimension* dapat dilihat pada lampiran 7.

3. Penentuan *Scaling Incident*

Scaling incident didapatkan dari *brainstorming* dengan pihak perusahaan dalam menentukan skala untuk melakukan penilaian kinerja pada karyawan serta digunakan dalam proses penilaiannya.

Tabel 3. 5 *Scaling Incident*

Grade penilaian	Keterangan
5	Kinerjanya luar biasa, jauh diatas kriteria yang diharapkan
4	Kinerjanya melebihi kriteria yang diharapkan
3	Kinerjanya sesuai kriteria yang diharapkan
2	Membutuhkan pengembangan / pelatihan lebih lanjut
1	Kinerjanya tidak mampu memenuhi kriteria yang diharapkan

4. Pembuatan Rubrik Penilaian

Setelah menemukan indikator penilaian pada tahapan sebelumnya, tahapan selanjutnya merupakan merumuskan rubrik penilaian untuk indikator yang telah ditemukan. Rubrik penilaian kinerja sesuai indikator dalam setiap bagian CEO dapat dilihat pada Tabel 3.6. Sedangkan untuk rubrik penilaian pada bagian lainnya dapat dilihat pada Lampiran 8.

5. Menentukan Sasaran Kerja Individu dan pembobotan

Setelah menemukan indikator penilaian pada tahapan *performance dimension*, tahapan selanjutnya yaitu merumuskan sasaran kerja dan melakukan pembobotan pada indikator penilaian yang telah ditemukan. Dalam menentukan sasaran kerja individu dan bobot dengan cara memeberikan kuesioner dengan pihak perusahaan. Selain itu, bobot, dan target dilakukan validasi oleh pihak perusahaan. Hasil dari penentuan data sasaran kerja dapat dilihat pada lampiran 9.

Tabel 3. 6 Rubrik Penilaian Kinerja Karyawan Bagian CEO

No	Perspektif	Kriteria	Sub Kriteria	Indikator	Rubrik Penilaian	Nilai Realisasi
1.	Keuangan	Anggaran dan Realisasi Keuangan Perusahaan	Terwujudnya ketepatan perencanaan anggaran	Akurasi penyajian laporan perencanaan anggaran periode berikutnya	Dokumen perencanaan keuangan; dokumen perencanaan laba; dokumen perencanaan neraca;	1. 1 dokumen mendapatkan nilai 30% 2. 2 dokumen mendapatkan nilai 65% 3. 3 dokumen mendapatkan nilai 100%
				Ketepatan waktu penyajian laporan perencanaan anggaran periode berikutnya	Ketepatan waktu penyajian laporan dapat dilihat dari waktu pengumpulan laporan.	1. Pengumpulan tepat waktu mendapatkan nilai 100% 2. Pengumpulan telat 1-7 hari mendapatkan nilai 80% 3. Pengumpulan telat 8-14 hari mendapatkan nilai 60% 4. Pengumpulan telat 15-21 hari mendapatkan nilai 40% 5. Pengumpulan telat 1 bulan mendapatkan nilai 20%
				Terwujudnya ketepatan realisasi anggaran	Akurasi penyajian laporan realisasi anggaran	1. 1 dokumen mendapatkan nilai 20% 2. 2 dokumen mendapatkan nilai 40% 3. 3 dokumen mendapatkan nilai 60% 4. 4 dokumen mendapatkan nilai 80% 5. 5 dokumen mendapatkan nilai 100%
				Ketepatan waktu penyajian laporan realisasi anggaran	Ketepatan waktu penyajian laporan dapat dilihat dari waktu pengumpulan laporan.	1. Pengumpulan tepat waktu mendapatkan nilai 100% 2. Pengumpulan telat 1-7 hari mendapatkan nilai 80% 3. Pengumpulan telat 8-14 hari mendapatkan nilai 60% 4. Pengumpulan telat 15-21 hari mendapatkan nilai 40% 5. Pengumpulan telat 1 bulan mendapatkan nilai 20%
2	Pelanggan	Pelayanan Kepada Investor	Terwujudnya ketepatan dalam layanan investor	Ketepatan dalam memberikan pelayanan investor	Daftar investor; kuesioner investor satisfaction; analisa data monitoring kepuasan; rekap kuesioner kepuasan	1. 1 dokumen mendapatkan nilai 25% 2. 2 dokumen mendapatkan nilai 50% 3. 3 dokumen mendapatkan nilai 75% 4. 4 dokumen mendapatkan nilai 100%

No	Perspektif	Kriteria	Sub Kriteria	Indikator	Rubrik Penilaian	Nilai Realisasi
				Jumlah keluhan investor	Masukkan jumlah investor yang mengeluh	1. 0 keluhan akan mendapatkan skala 5 2. 1 keluhan akan mendapatkan skala 4 3. 2 keluhan akan mendapatkan skala 3 4. 3 keluhan akan mendapatkan skala 2 5. 4 atau lebih keluhan akan mendapatkan skala 1
				Skor kepuasan investor, skala 1-5, dimana 1 sangat tidak puas dan 5 sangat puas	Memberikan kuesioner untuk investor pada CV Radef Solution.	1. 1-2 investor memberikan skor 1, mendapatkan skala 1 2. 3-4 investor memberikan skor 2, mendapatkan skala 2 3. 5-7 investor memberikan skor 3, mendapatkan skala 3 4. 8-10 investor memberikan skor 4, mendapatkan skala 4 5. >10 investor memberikan skor 5, mendapatkan skala 5
3.	Proses internal	Strategi Bisnis Perusahaan	Terciptanya strategi bisnis bagi perusahaan	Ketepatan strategi untuk mengembangkan bisnis	Dokumen perencanaan strategi bisnis; analisis SWOT	1. 1 dokumen mendapatkan nilai 50% 2. 2 dokumen mendapatkan nilai 100%
4.	Pembelajaran dan Pertumbuhan	Tren Pasar	Terciptanya ketepatan dalam menentukan tren pasar	Ketepatan dalam meprediksi tren pasar	Laporan pemesanan beberapa bulan; dokumen peramalan permintaan;	1. 1 dokumen mendapatkan nilai 50% 2. 2 dokumen mendapatkan nilai 100%

6. Final Instrument (Perhitungan BARS)

- Rumus setiap Indikator

$$\text{Nilai} = \text{skala} \times \text{bobot} \dots (1)$$

Ket: Bobot dalam bentuk desimal

- Rumus setiap sub kriteria

$$\text{Nilai Sub Kriteria} = \text{Nilai sub kriteria 1} + \text{nilai sub kriteria 2} + \dots + \text{nilai sub kriteria n} \dots (2)$$

- Rumus setiap kriteria

$$\text{Nilai Kriteria} = \text{Nilai kriteria 1} + \text{nilai kriteria 2} + \dots + \text{nilai kriteria n} \dots (3)$$

- Rumus Nilai Akhir Penilaian

$$\text{Rata - Rata Akhir} = \frac{\text{sum of the terms}}{\text{number of terms}} \dots (4)$$

Tabel 3. 7 Skala Nilai Akhir dari Penilaian Kinerja Karyawan

Skala	Nilai Huruf
1 - 2.5	Sangat buruk
2.51 - 4.5	Buruk
4.51 - 6.5	Cukup
6.51 - 8.5	Baik
8.51 - 10	Sangat baik

A.3 Identifikasi Kebutuhan Fungsional

Berdasarkan data-data yang telah didapatkan pada tahapan-tahapan dengan metode MBO maka didapatkan data perspektif, data CSF atau kriteria penilaian, data SF atau sub-kriteria. Sedangkan pada metode BARS menghasilkan data insiden kritis, data *performance dimension*, sasaran kerja individu dan data bobot, data *scaling incident*, data range nilai dan dari tahapan *final instrument* akan menjadi fungsi transaksi penilaian kinerja. Adapun identifikasi kebutuhan fungsional pada penelitian ini meliputi:

Tabel 3.8 Identifikasi Kebutuhan Fungsional

No	Kebutuhan Fungsional	Pengguna
1.	Fungsi penyimpanan data <i>user</i>	HR
2.	Fungsi penyimpanan data karyawan	HR
3.	Fungsi penyimpanan data periode	HR
4.	Fungsi penyimpanan data bagian	HR
5.	Fungsi penyimpanan data jabatan	HR
6.	Fungsi penyimpanan data tujuan perusahaan	HR
7.	Fungsi penyimpanan data visi	HR
8.	Fungsi penyimpanan data misi	HR
9.	Fungsi penyimpanan data Aktivitas Bisnis	HR

No	Kebutuhan Fungsional	Pengguna
10.	Fungsi penyimpanan data tujuan bagian	HR
11.	Fungsi penyimpanan data <i>job desc</i>	HR
12.	Fungsi penyimpanan data skala	HR
13.	Fungsi penyimpanan data perspektif	HR
14.	Fungsi penyimpanan data kriteria penilaian	HR
15.	Fungsi penyimpanan data sub kriteria	HR
16.	Fungsi penyimpanan data bobot	HR
17.	Fungsi penyimpanan data tindak lanjut	HR
18.	Fungsi penyimpanan data pelatihan	HR
19.	Fungsi penyimpanan data <i>critical incident</i>	HR
20.	Fungsi penyimpanan data <i>performance dimension</i>	HR
21.	Fungsi penyimpanan data sasaran kerja	HR
22.	Fungsi Penyimpanan data <i>scaling incident</i>	HR
23.	Fungsi penyimpanan data range nilai	HR
24.	Fungsi penyimpanan penilaian kinerja karyawan	Direktur, CEO, CMO, CPO
25.	Fungsi penyimpanan data rekapitulasi nilai	Direktur, CEO, CMO, CPO
26.	Fungsi penyimpanan data evaluasi kinerja	Direktur, CEO, CMO, CPO
27.	Fungsi laporan penilaian kinerja	Direktur, CEO, CFO, CMO, HR, CPO, dan CTO
28.	Fungsi laporan penilaian kinerja perperiode	Direktur, CEO, CMO, CPO, HR
29.	Fungsi laporan rekapitulasi nilai	Direktur, CEO, CMO, CPO
30.	Fungsi laporan rekapitulasi nilai perperiode	Direktur, CEO, CMO, CPO, HR
31.	Fungsi laporan evaluasi kinerja	Direktur, CEO, CMO, CPO, HR
32.	Fungsi laporan evaluasi kinerja perperiode	Direktur, CEO, CMO, CPO, HR
33.	Grafik histori penilaian kinerja karyawan	Direktur, CEO, CFO, CMO, HR, CPO, dan CTO

A.4 Analisis Kebutuhan Pengguna

Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan fungsional maka dapat dihasilkan kebutuhan pengguna yang akan tersedia pada aplikasi penilaian kinerja karyawan.

Analisis kebutuhan pengguna digunakan untuk berinteraksi antara pengguna sistem. Kebutuhan fungsional dalam aplikasi penilaian kinerja karyawan ini adalah:

Tabel 3. 9 Analisis Kebutuhan Pengguna

Pengguna	Tugas dan Tanggung Jawab	Kebutuhan Data	Kebutuhan Informasi
Penilai (Direktur, CEO, CMO, CPO)	1. Mendapatkan data laporan	1. Data Karyawan	1. Informasi Karyawan
	2. Melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan bawahannya	2. Data Periode 3. Data Bagian 4. Data Jabatan 5. Data Skala 6. Data Bobot	2. Informasi Periode 3. Informasi Bagian 4. Informasi Jabatan 5. Informasi Skala 6. Informasi Bobot
	3. Melakukan rekapitulasi nilai kepada bawahannya	7. Data Tindak Lanjut 8. Data Pelatihan 9. Data Sasaran Kerja 10. Data <i>Scaling Incident</i>	7. Informasi Tindak Lanjut 8. Informasi Pelatihan 9. Informasi Sasaran Kerja 10. Informasi <i>Scaling Incident</i>
	4. Melakukan evaluasi kinerja terhadap karyawan yang dinilai	11. Data Range Nilai 12. Data Penilaian Kinerja	11. Informasi Range Nilai

Pengguna	Tugas dan Tanggung Jawab	Kebutuhan Data	Kebutuhan Informasi
		13. Data Rekapitulasi Nilai	12. Informasi Penilaian Kinerja
		14. Data Evaluasi Kinerja	13. Informasi Rekapitulasi Nilai
			14. Informasi Evaluasi Kinerja
Karyawan (semua karyawan)	1. Mendapatkan laporan data	1. Data Sasaran kerja 2. Data penilaian kinerja 3. Data rekapitulasi nilai 4. Data evaluasi kinerja	1. Informasi Sasaran kerja 2. Informasi penilaian kinerja 3. Informasi rekapitulasi nilai 4. Informasi evaluasi kinerja
HR	1. Sebagai admin dalam penanganan penilaian kinerja karyawan 2. Memantau berjalannya penilaian kinerja dan evaluasi kinerja 3. Mendapatkan data laporan	1. Data <i>user</i> 2. Data Karyawan 3. Data Periode 4. Data Bagian 5. Data Jabatan 6. Data Tujuan Perusahaan 7. Data Visi 8. Data Misi 9. Data Aktivitas Bisnis 10. Data Tujuan Bagian 11. Data <i>Job Desc</i> 12. Data Skala 13. Data Perspektif 14. Data Kriteria Penilaian 15. Data Sub Kriteria 16. Data Bobot 17. Data Tindak Lanjut 18. Data Pelatihan 19. Data <i>Critical Incident</i> 20. Data <i>Performance Dimension</i> 21. Data Sasaran Kerja 22. Data <i>Scaling Incident</i> 23. Data Range Nilai 24. Data Penilaian Kinerja 25. Data Rekapitulasi Nilai 26. Data Evaluasi Kinerja	1. Informasi <i>user</i> 2. Informasi Karyawan 3. Informasi Periode 4. Informasi Bagian 5. Informasi Jabatan 6. Informasi Tujuan Perusahaan 7. Informasi Visi 8. Informasi Misi 9. Informasi Aktivitas Bisnis 10. Informasi Tujuan Bagian 11. Informasi <i>Job Desc</i> 12. Informasi Skala 13. Informasi Perspektif 14. Informasi Kriteria Penilaian 15. Informasi Sub Kriteria 16. Informasi Bobot 17. Informasi Tindak Lanjut 18. Informasi Pelatihan 19. Informasi <i>Critical Incident</i> 20. Informasi <i>Performance Dimension</i> 21. Informasi Sasaran Kerja 22. Informasi <i>Scaling Incident</i> 23. Informasi Range Nilai 24. Informasi Penilaian Kinerja 25. Informasi Rekapitulasi Nilai 26. Informasi Evaluasi Kinerja



UNIVERSITAS
Diponegoro

A.5 Analisis Kebutuhan Fungsional

Kebutuhan fungsional merupakan fungsi pada sistem yang harus disediakan dan dapat digunakan selama pengguna berinteraksi dengan sistem. Berikut ini merupakan analisis kebutuhan fungsional dari penilaian kinerja dan penjelasan mengenai analisis kebutuhan fungsional data master, evaluasi kinerja dan pembuatan laporan dapat dilihat pada lampiran 10.

a. Fungsi Transaksi Penilaian Kinerja Karyawan

Tabel 3. 10 Fungsi Transaksi Penilaian Kinerja Karyawan

Nama Fungsi	Fungsi Proses Penilaian Kinerja Karyawan	
Pengguna	Direktur, CEO, CFO, CMO, HR, CPO, dan CTO	
Deskripsi	Fungsi ini digunakan untuk melakukan pemrosesan penilaian kinerja karyawan	
Kondisi Awal	<ul style="list-style-type: none"> - Data Karyawan - Data periode - Data bagian - Data jabatan - Data Skala - Data <i>scaling incident</i> - Data range nilai - Data Sasaran Kerja - Data penilaian kinerja 	
Alur Normal	Aksi Pengguna	Respon Sistem
	Menambah Data Transaksi	
	Pengguna <i>login</i> dan Memilih menu penilaian kinerja	Menampilkan halaman awal penilaian kinerja
	Memilih karyawan yang akan dinilai	Menampilkan halaman penilaian kinerja karyawan berdasarkan perspektif pada setiap karyawan
	Memilih perspektif yang akan dinilai	Menampilkan halaman penilaian kinerja karyawan berdasarkan kriteria pada setiap karyawan
	Memilih kriteria yang akan dinilai	Menampilkan halaman penilaian kinerja karyawan berdasarkan sub kriteria pada setiap karyawan
	Memilih sub kriteria yang akan dinilai	Menampilkan halaman penilaian kinerja karyawan berdasarkan indikator penilaian pada setiap karyawan
	Memilih indikator yang akan dinilai	Menampilkan form penilaian kinerja
	Memasukkan data realisasi nilai lalu simpan data	Menyimpan data penilaian kinerja dan menampilkan hasil perhitungan
	Kondisi Akhir Fungsi ini menghasilkan data penilaian kinerja karyawan	

A.6 Analisis Kebutuhan Non-Fungsional

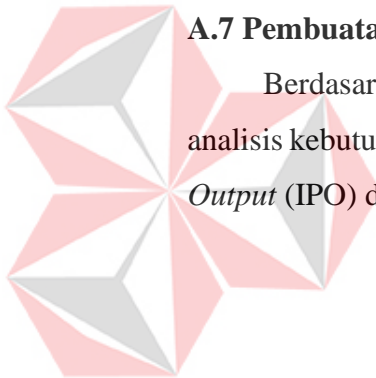
Kebutuhan non-fungsional dalam aplikasi penilaian kinerja karyawan ini meliputi *security*, *reliability*, dan *compability*. Pada Tabel 3.11 merupakan penjelasan dari masing-masing kebutuhan analisis kebutuhan non-fungsional.

Tabel 3. 11 Analisis Kebutuhan Non-Fungsional

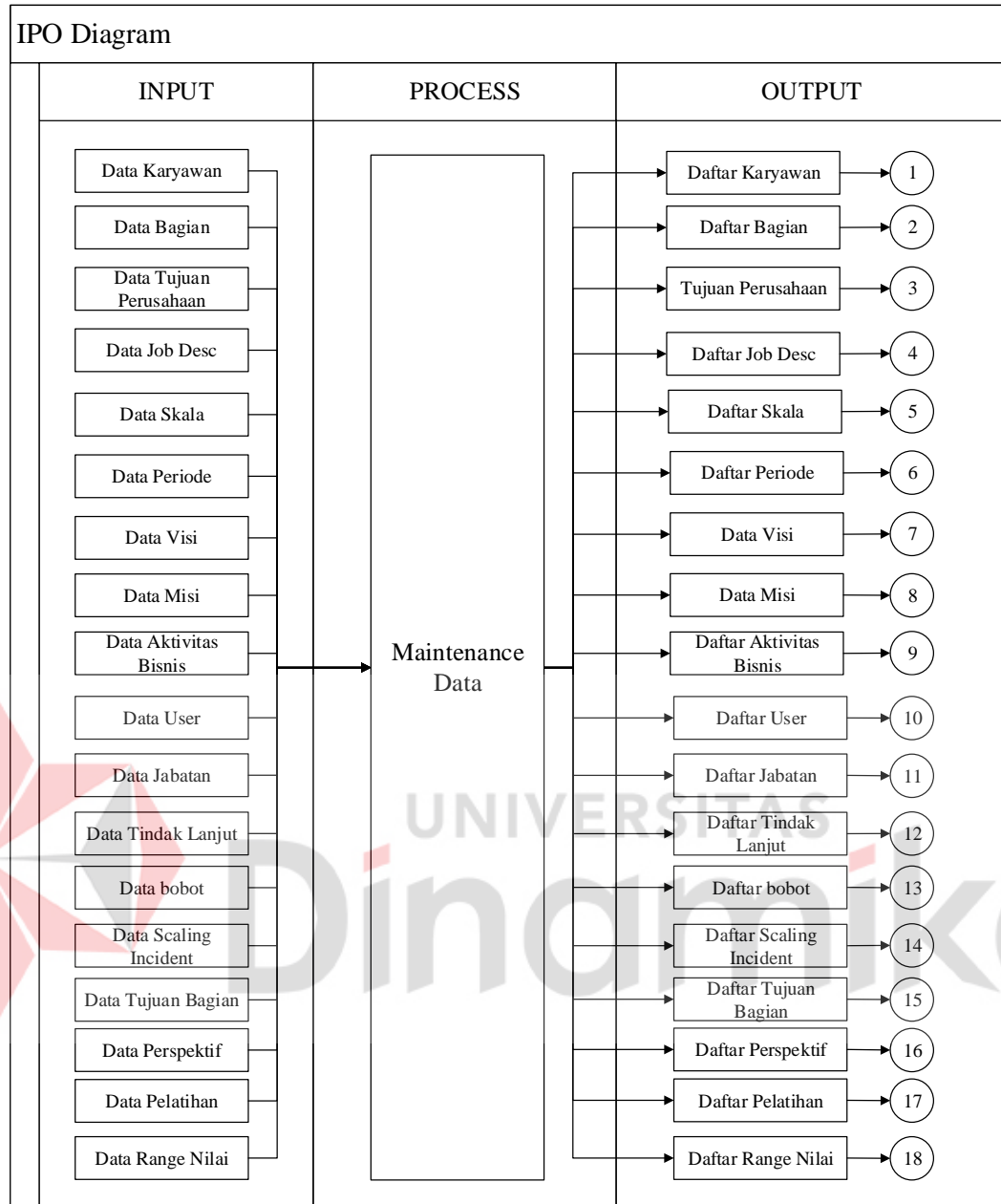
Kriteria	Kebutuhan Non-Fungsional
<i>Security</i>	A. Pemberian autentikasi menggunakan <i>username</i> dan <i>password</i> B. Pemberian hak akses pengguna <ul style="list-style-type: none"> - HR : sebagai admin dari aplikasi ini yang dapat mengelola master, penilaian kinerja, dan dapat melihat semua laporan yang terdapat pada aplikasi. - Direktur, CEO, CFO, CMO, CPO, dan CTO : dalam aplikasi ini dapat melakukan penilaian kinerja dan melihat data laporan penilaian kinerjanya.
<i>Reliability</i>	Sistem memiliki fitur <i>error</i> jika terjadi kesalahan pada saat <i>input</i> . Misalnya jika ada yang belum diisi maka akan muncul peringatan.
<i>Compability</i>	Sistem dapat berjalan <i>web browser</i> yaitu Google Chrome dan Mozilla Firefox

A.7 Pembuatan Desain IPO Diagram

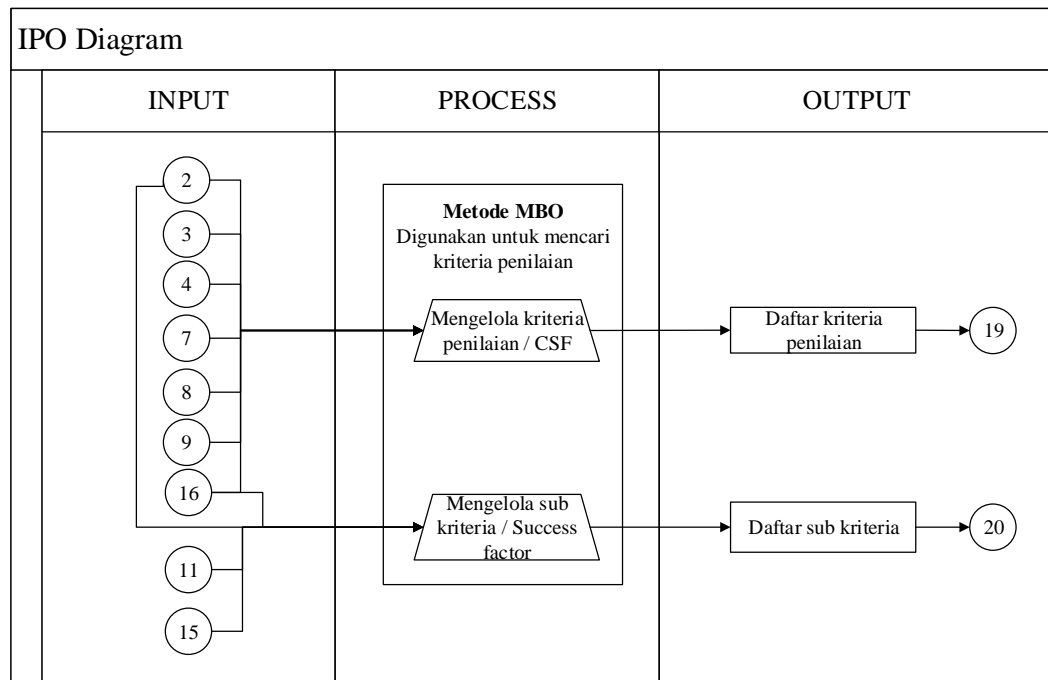
Berdasarkan hasil dari analisis bisnis, analisis kebutuhan data dan informasi, analisis kebutuhan pengguna dan analisis kebutuhan fungsional maka *Input Process Output* (IPO) diagram dapat digambarkan sebagai berikut:



UNIVERSITAS
Dinamika



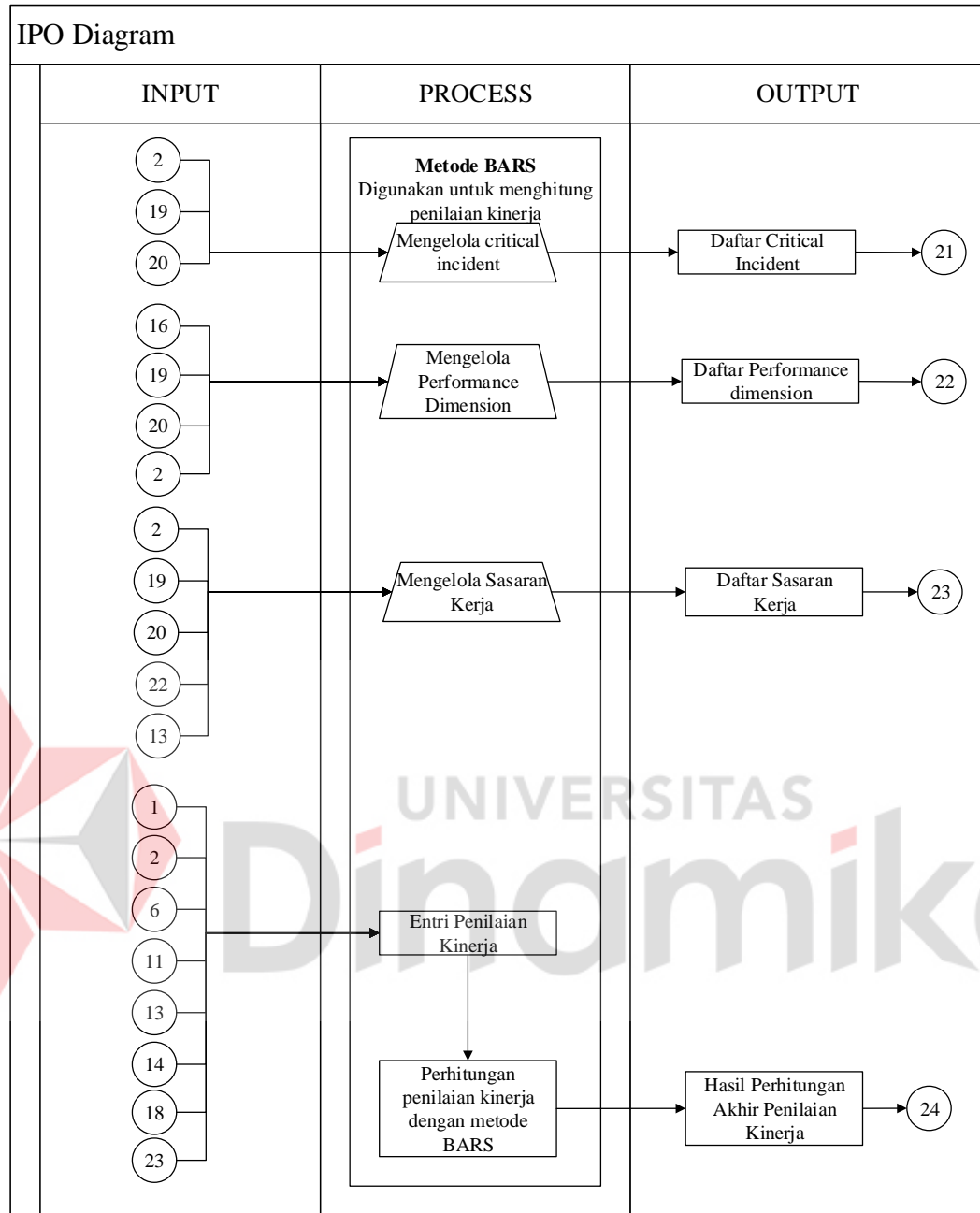
Gambar 3. 5 IPO Diagram



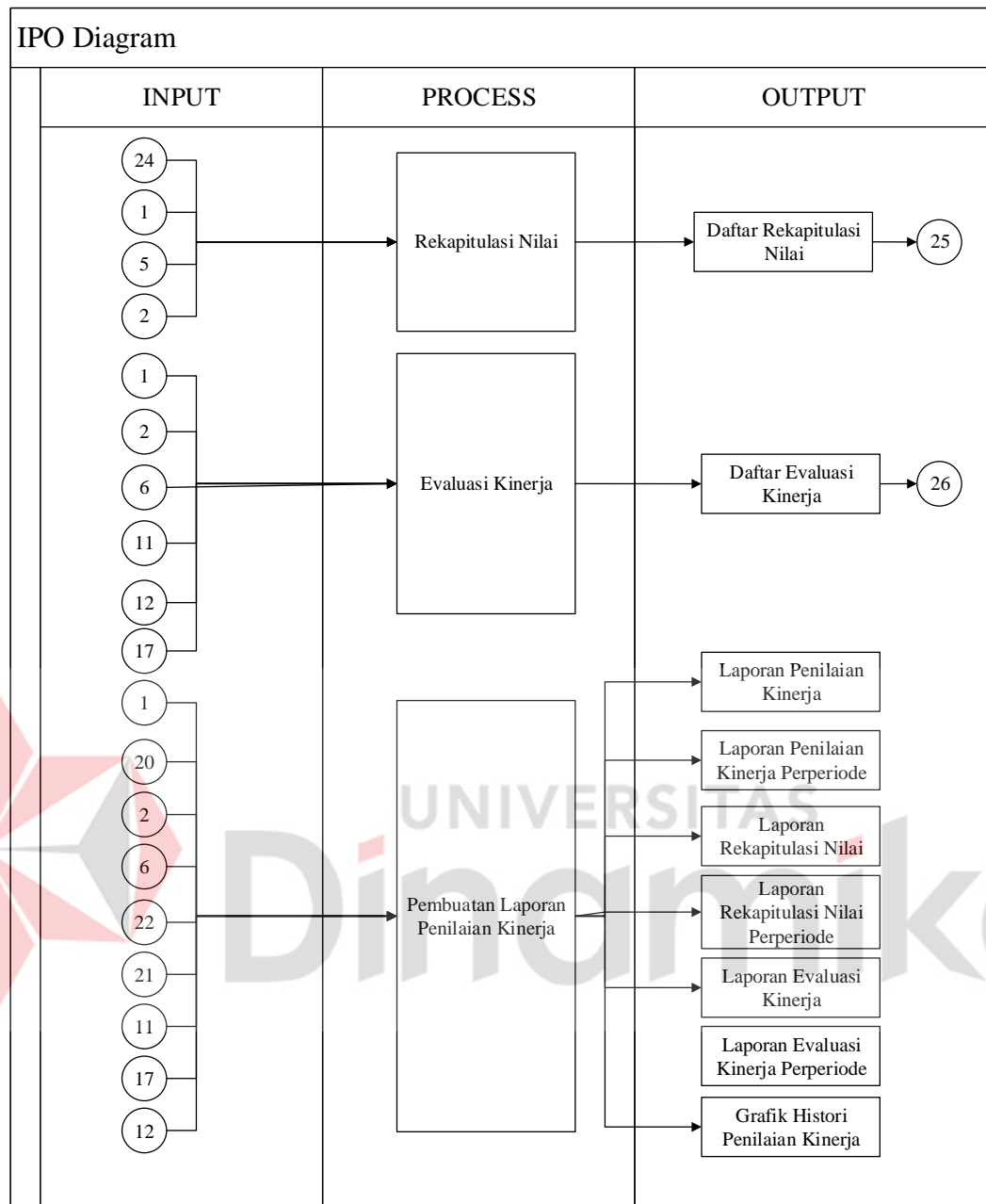
Gambar 3. 6 Lanjutan IPO Diagram



UNIVERSITAS
Dinamika



Gambar 3. 7 Lanjutan IPO Diagram



Gambar 3. 8 Lanjutan IPO Diagram

B. Design

Tahap *design* adalah tahapan yang digunakan sebagai syarat kebutuhan sistem dalam sebuah perancangan aplikasi penilaian kinerja pada CV Radef Solution. Tahapan ini berfokus pada *System Flowchart*, *Conceptual Data Model*, *Pyhisical Data Model*, *Data Flow Diagram*, Struktur Tabel, dan Desain *Input* dan *Output*.

B.1 System Flowchart (Sysflow)

System Flowchart akan dijelaskan pada lampiran 11 yang akan berisi dari beberapa proses pada aplikasi penilaian kinerja karyawan yaitu meliputi proses data master, rekapitulasi nilai, evaluasi kinerja dan laporan. Berikut ini merupakan sysflow mengenai proses transaksi penilaian kinerja. Sysflow Penilaian Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar 3.9 dan gambar 3.10 merupakan gambar dari alur sistem dari penilaian kinerja karyawan pada penelitian ini.

B.2 Data Flow Diagram (DFD)

1. Diagram Berjenjang Aplikasi Penilaian Kinerja

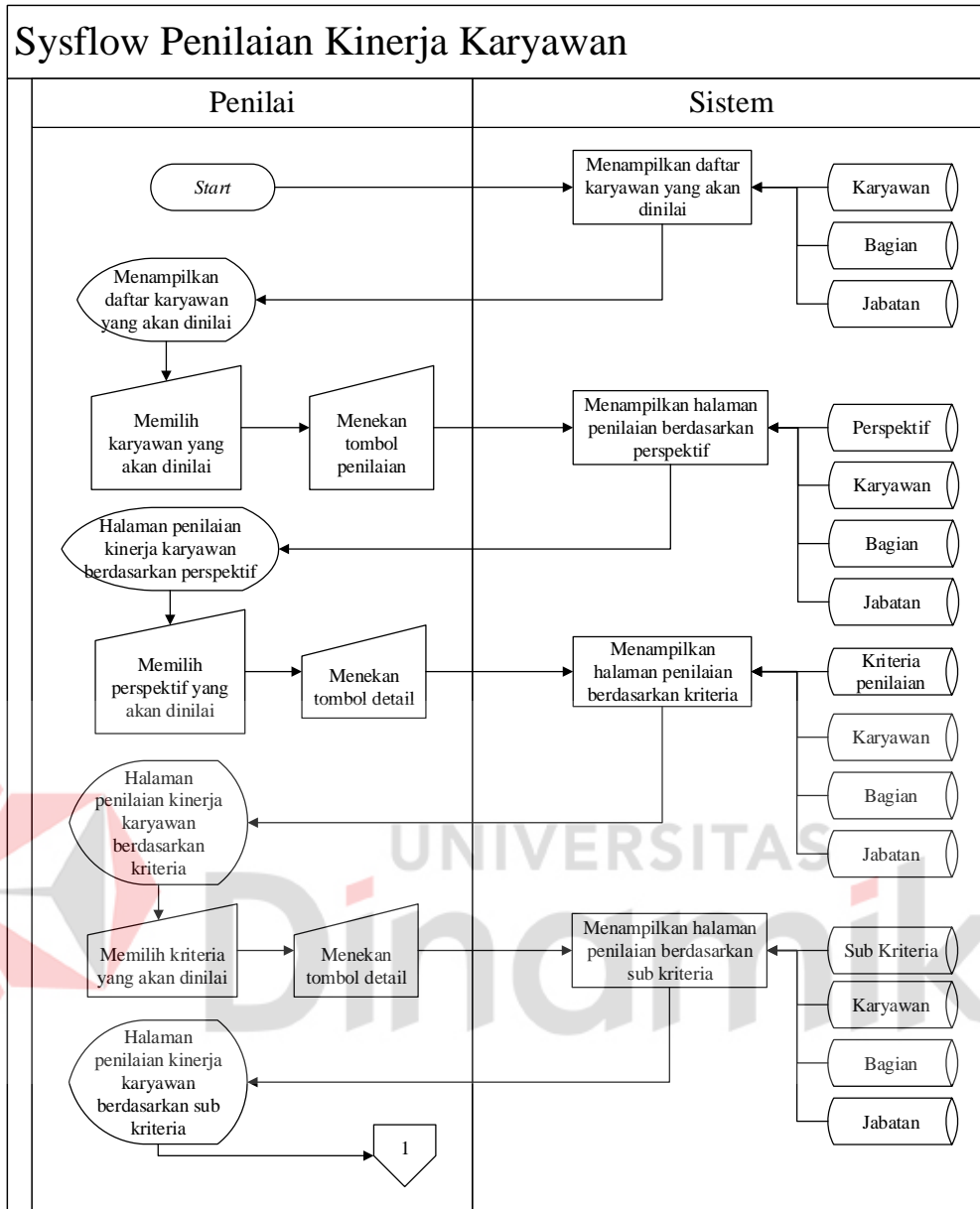
Diagram berjenjang pada aplikasi penilaian kinerja memiliki 4 proses yaitu mengelola data master, penilaian kinerja karyawan, evaluasi kinerja karyawan, dan laporan. Pada gambar 3.11 merupakan gambaran mengenai diagram berjenjang pada penelitian ini.

2. Context Diagram

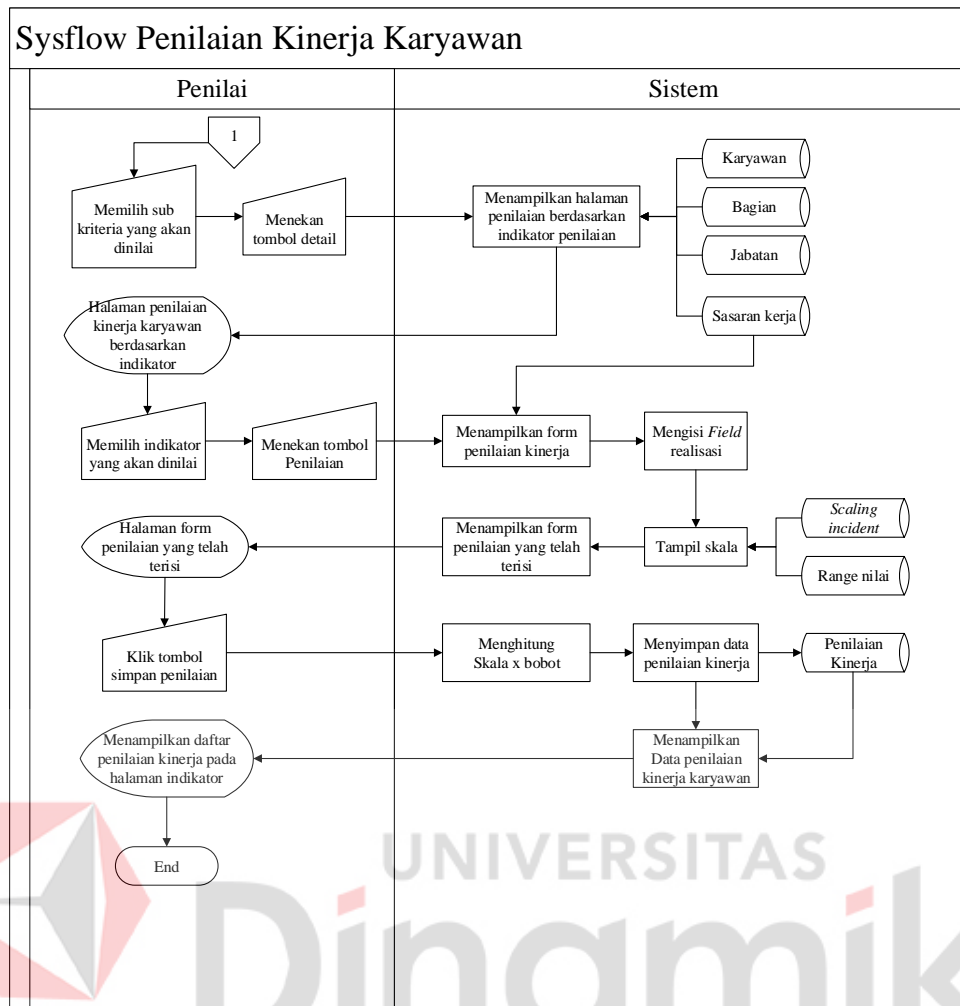
Context Diagram pada aplikasi penilaian kinerja memiliki 3 entitas yaitu admin (HR), penilai, dan semua karyawan. *Context diagram* dapat dilihat pada gambar 3.12.

3. DFD Level 0

DFD pada aplikasi penilaian kinerja karyawan terdiri dari DFD level 0 dan DFD level 1. DFD level 1 meliputi *maintenance* data, penilaian kinerja, evaluasi kinerja, dan laporan. DFD level 0 dapat dilihat pada Gambar 3.13 sedangkan untuk DFD Level 1 dapat dilihat pada lampiran 12.



Gambar 3. 9 Sysflow Penilaian Kinerja Karyawan



Gambar 3. 10 Lanjutan Sysflow Penilaian Kinerja Karyawan

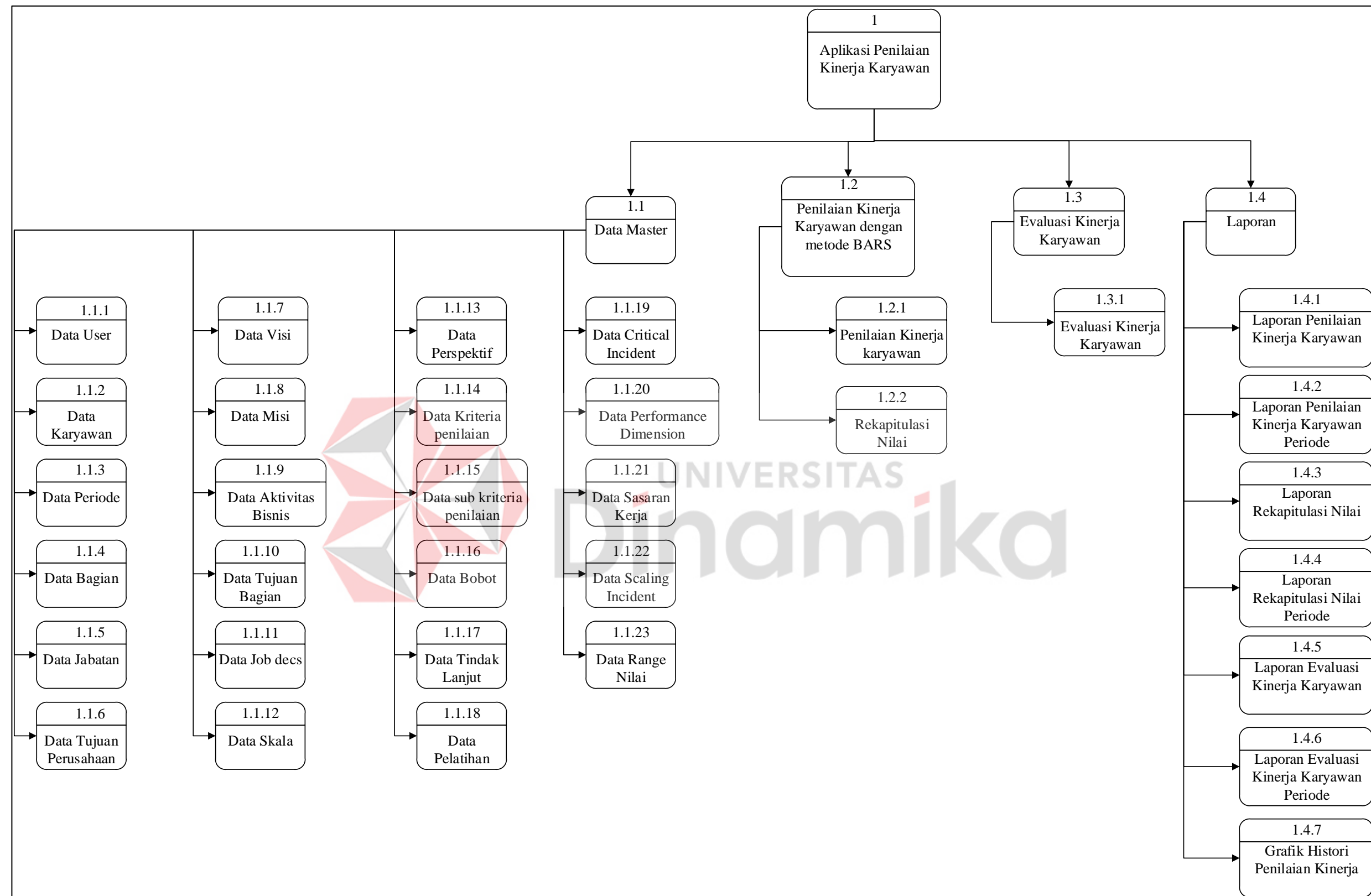
B.3 Entity Relationship Diagram (ERD)

1. Conceptual Data Model (CDM)

CDM digunakan untuk gambaran detail mengenai struktur *database* pada aplikasi penilaian kinerja yang terdiri dari maintenance data, data penilaian kinerja, dan data evaluasi kinerja. CDM dapat dilihat pada gambar 3.14.

2. Physical Data Model (PDM)

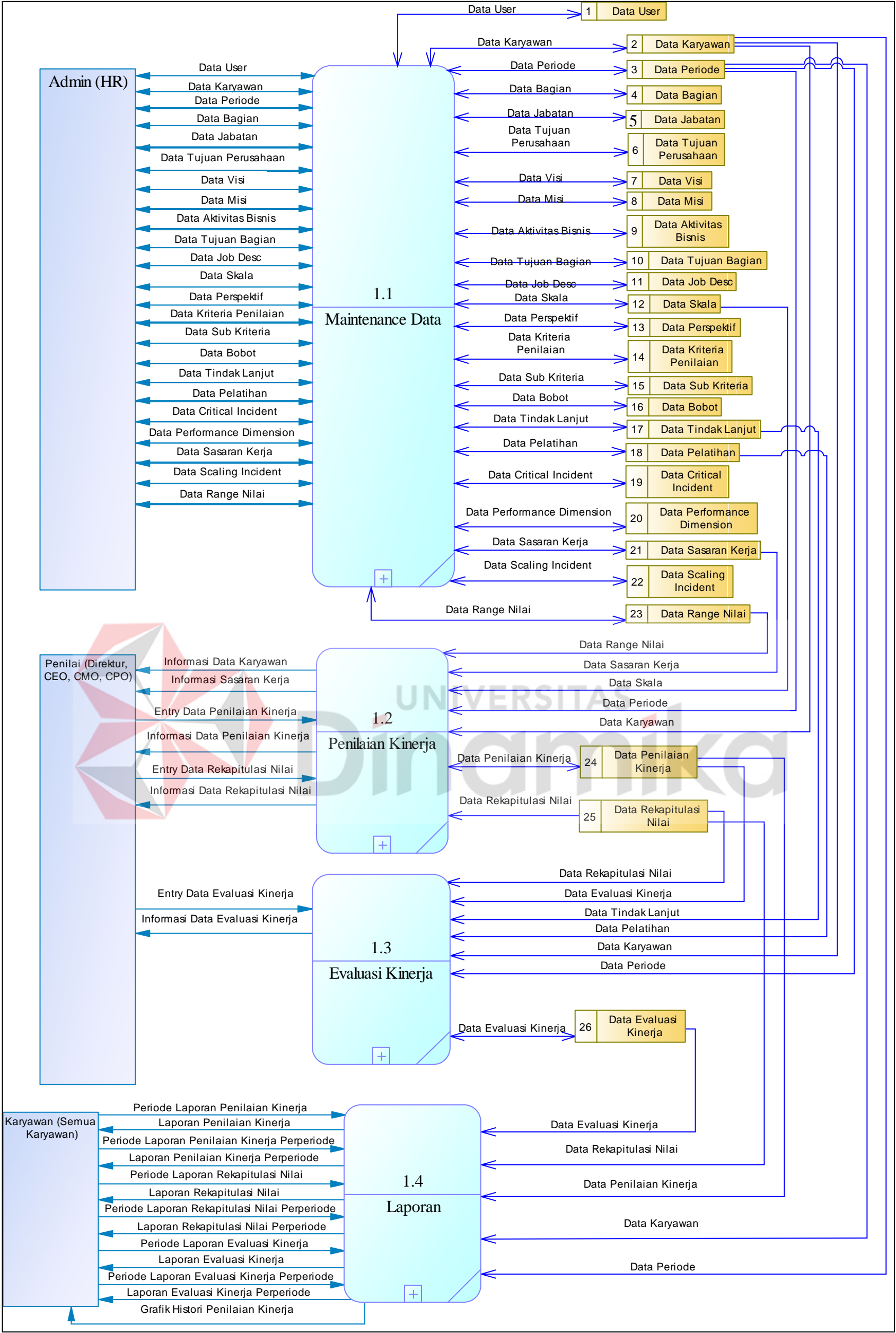
Physical Data Model (PDM) digunakan untuk gambaran detail mengenai struktur *database* pada aplikasi penilaian kinerja terdiri dari maintenance data, data penilaian kinerja, dan data evaluasi kinerja. PDM dapat dilihat pada Gambar 3.15.



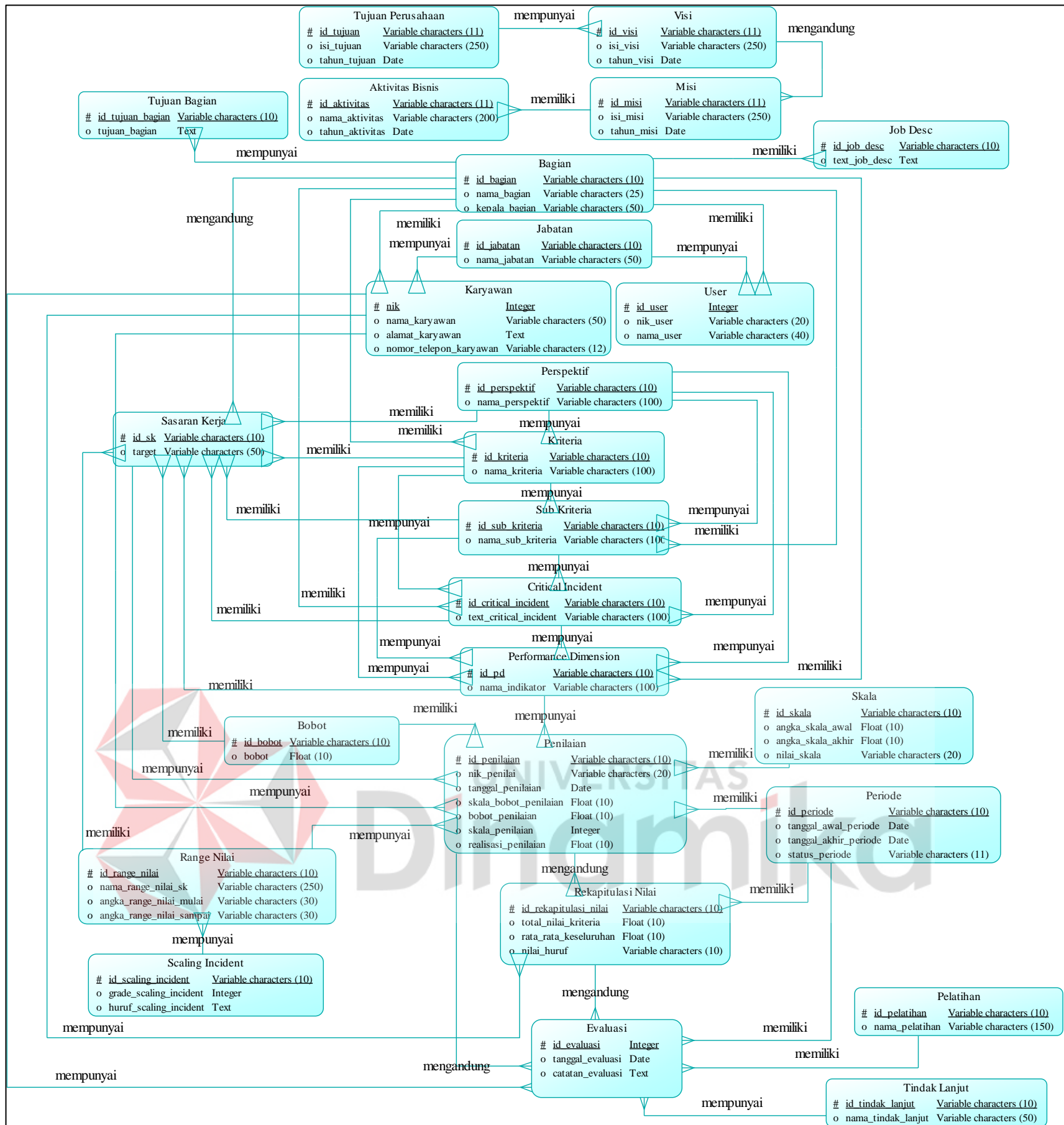
Gambar 3. 11 Diagram Jenjang



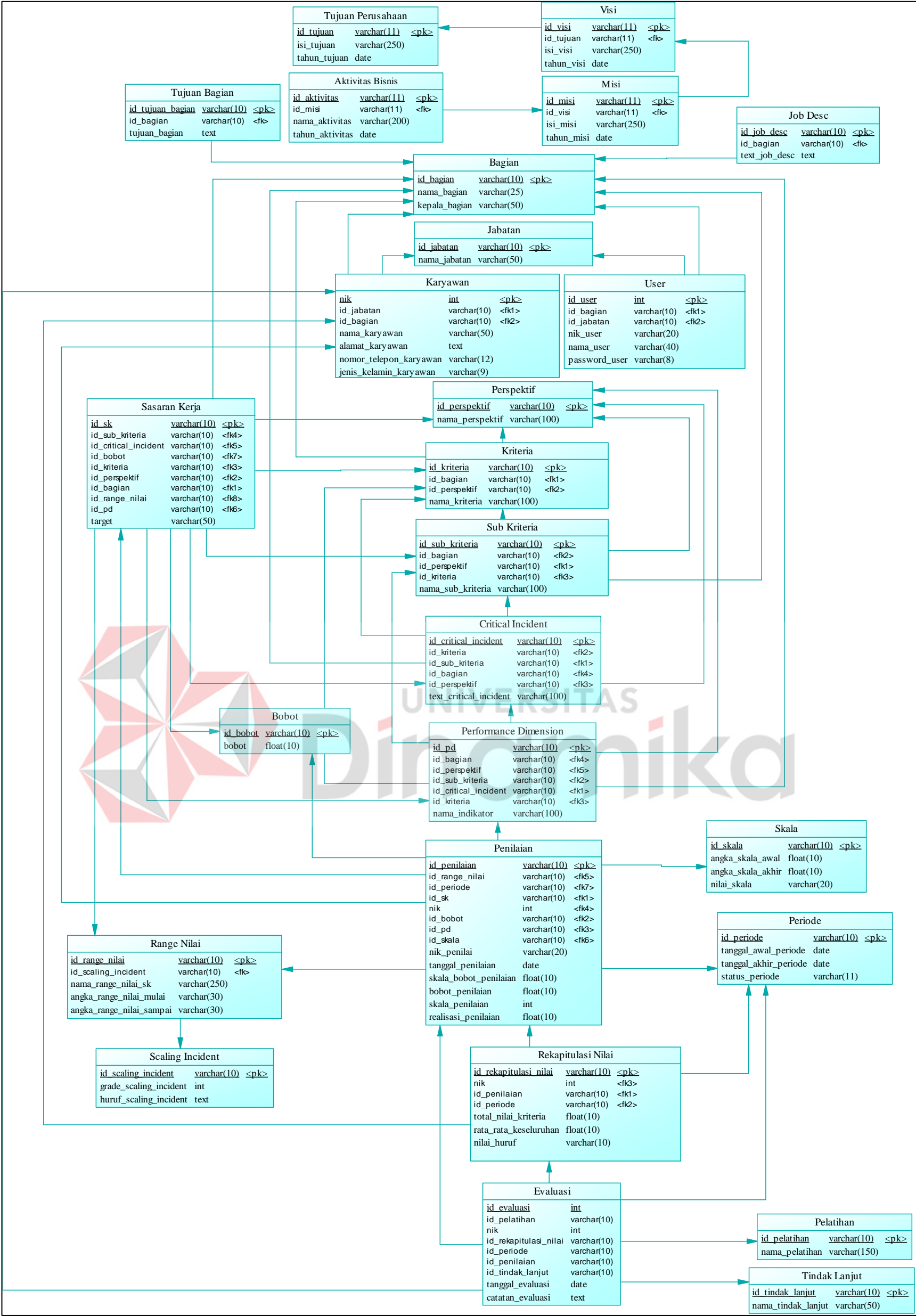
Gambar 3. 12 Context Diagram



Gambar 3. 13 DFD Level 0



Gambar 3. 14 Conceptual Data Model



Gambar 3. 15 Physical Data Model

B.4 Struktur Tabel

Struktur tabel pada penelitian penilaian kinerja karyawan yang digunakan adalah master data, data penilaian kinerja, dan data evaluasi kinerja. Berikut ini merupakan struktur tabel dari penilaian kinerja, sedangkan untuk struktur tabel lainnya dapat dilihat pada lampiran 13. Struktur tabel untuk data penilaian kinerja dapat dilihat pada Tabel 3.12.

Nama Tabel : penilaian

Primary Key : id_penilaian

Foreign Key : id_skala, id_sasaran_kerja, nik, id_range_nilai, id_periode

Fungsi : Menyimpan data penilaian kinerja

Tabel 3. 12 Struktur Tabel Penilaian Kinerja

No.	Nama Kolom	Tipe Data	Size	Constraint
1.	Id_penilaian	Varchar	10	Primary key
2.	Id_range_nilai	Varchar	10	Foreign key
3.	Id_periode	Varchar	10	Foreign key
4.	Id_sk	Varchar	10	Foreign key
5.	Nik	Int	-	Foreign key
6.	Id_bobot	Varchar	10	Foreign key
7.	Id_pd	Varchar	10	Foreign key
8.	Id_skala	Varchar	10	Foreign key
9.	Nik_penilai	Varchar	20	-
10.	Tanggal_penilaian	date	-	-
11.	Skala_bobot_penilaian	Float	10	-
12.	Bobot_penilaian	Float	10	-
13.	Skala_penilaian	Int	-	-
14.	Realisasi_penilaian	Float	10	-

B.5 Desain *Input* dan *Output*

Desain *input* dan *output* digunakan dalam perancangan desain I/O pada aplikasi penilaian kinerja. Berikut ini merupakan desain input dan output dari aplikasi penilaian kinerja pada penelitian ini. Desain *input* dan *output* dari data master, rekapitulasi nilai, evaluasi kinerja dan laporan dapat dilihat pada lampiran 14. Pada gambar 3.16 merupakan desain halaman yang digunakan untuk menampilkan daftar dari data indikator penilaian berdasarkan sub kriteria yang dipilih pada karyawan dan akan dinilai oleh penilai.

Gambar 3. 16 Desain *Input* dan *Output* Halaman Penilaian Kinerja Karyawan

B.6 Desain Skenario Uji Coba

Desain skenario uji coba digunakan untuk merencanakan desain uji coba pada aplikasi penilaian kinerja yang dikembangkan. Desain *input* dan *output* dari data master, penilaian kinerja, rekapitulasi nilai, evaluasi kinerja dan laporan dapat dilihat pada lampiran 15. Desain Skenario Uji Coba Halaman Penilaian Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 3.13.

Tabel 3. 13 Desain Skenario Uji Coba Halaman Penilaian Kinerja Karyawan
Desain Skenario Uji Coba Halaman Penilaian Kinerja Berdasarkan Indikator

No.	Tujuan	Input	Output
1.	Melihat data indikator penilaian pada halaman penilaian kinerja berdasarkan indikator	-	Menampilkan data penilaian kinerja berdasarkan indikator yang dinilai pada halaman penilaian kinerja berdasarkan indikator.
2.	Melakukan <i>input</i> data penilaian kinerja dengan benar	<ul style="list-style-type: none"> - Tombol Penilaian - ID penilaian - Periode awal - Periode akhir - Tanggal penilaian - NIK penilai - Nama Karyawan - Nama Perspektif - Nama Kriteria Penilaian - Nama Sub Kriteria Penilaian - Nama Indikator - Bobot - Target - Realisasi 	Sistem akan menyimpan data penilaian kinerja pada <i>database</i> dan akan menampilkan notifikasi "Penilaian Kinerja Karyawan Berhasil Disimpan"

Desain Skenario Uji Coba Halaman Penilaian Kinerja Berdasarkan Indikator		
No.	Tujuan	<i>Input</i> <i>Output</i>
		- skala - Tombol Simpan Data



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Spesifikasi Sistem

Analisis kebutuhan sistem digunakan untuk mengetahui spesifikasi sistem yang digunakan dalam membangun aplikasi penilaian kinerja pada CV Radef Solution dengan menggunakan metode *Management by Objective* (MBO) dan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS). Kebutuhan sistem tersebut terdiri dari perangkat lunak dan perangkat keras.

4.1.1 Kebutuhan Perangkat Lunak (*Software*)

Kebutuhan perangkat lunak dalam proses pembuatan aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan metode MBO dan BARS meliputi :

Tabel 4. 1 Analisis Kebutuhan Perangkat Lunak (*Software*)

Komponen	Spesifikasi
Sistem Operasi	Windows 10 Education 64bit atau lebih
Database	MySQL
Bahasa Pemrograman	HTML, PHP 5
Aplikasi <i>Server</i>	XAMPP Version 5.6.36
<i>Browser</i>	Mozilla Firefox, Chrome, Internet Explorer

4.1.2 Kebutuhan Perangkat Keras (*Hardware*)

Kebutuhan perangkat keras dalam proses pembuatan aplikasi penilaian kinerja karyawan meliputi :

Tabel 4. 2 Analisis Kebutuhan Perangkat Keras (*Hardware*)

Komponen	Spesifikasi
<i>Processor</i>	Intel i3-3217U atau lebih tinggi
<i>Memory</i>	4,00 GB atau lebih tinggi

4.2 Implementasi Sistem

Pada lampiran 15 merupakan implementasi sistem dari halaman yang terdapat pada aplikasi penilaian kinerja karyawan. Gambar 4.1 merupakan implementasi dari halaman penilaian kinerja pada aplikasi penilaian kinerja karyawan.

Penilaian Kinerja Karyawan

NIK : 1994008
 Nama Karyawan : Rayana
 Jabatan : Manager
 Bagian : CFO

10 data Cari:

No	Nama Indikator	Bobot	Target	Realisasi	Skala	Nilai	Status Penilaian	Action
1	ketepatan waktu penyajian laporan realisasi anggaran	0.4	100%	-	0	0	Belum Dinilai	Penilaian
2	akurasi penyajian laporan realisasi anggaran	0.6	100%	-	0	0	Belum Dinilai	Penilaian

1 sampai 2 dari 2 data Sebelumnya 1 Selanjutnya

Gambar 4. 1 Halaman Penilaian Kinerja Karyawan

4.3 Hasil Uji Coba Aplikasi

Berikut ini merupakan hasil uji coba aplikasi dari halaman penilaian kinerja pada aplikasi penilaian kinerja, sedangkan untuk halaman login, pengelolaan data master, rekapitulasi nilai, evaluasi kinerja, dan pembuatan laporan dapat dilihat pada lampiran 16. Hasil Uji Coba Halaman Penilaian Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4. 3 Hasil Uji Coba Halaman Penilaian Kinerja Karyawan

Hasil Uji Coba Halaman Penilaian Kinerja Berdasarkan Indikator

No.	Tujuan	Input	Output	Hasil
1.	Melihat data indikator penilaian pada halaman penilaian kinerja berdasarkan indikator	-	Menampilkan data penilaian kinerja berdasarkan indikator yang dinilai pada halaman penilaian kinerja berdasarkan indikator.	Pada gambar 4.1
2.	Melakukan data penilaian kinerja dengan benar	<input type="button" value="input"/> <ul style="list-style-type: none"> - Tombol Penilaian - ID penilaian - Periode awal - Periode akhir - Tanggal penilaian - NIK penilai - Nama Karyawan - Nama Perspektif - Nama Kriteria Penilaian - Nama Sub Kriteria Penilaian - Nama Indikator - Bobot - Target 	Sistem akan menyimpan data penilaian kinerja pada <i>database</i> dan akan menampilkan notifikasi “Penilaian Kinerja Karyawan Berhasil Disimpan”	Pada gambar L16.168 dan notifikasi pada gambar L16.169

Hasil Uji Coba Halaman Penilaian Kinerja Berdasarkan Indikator			
No.	Tujuan	Input	Output
		- Realisasi	
		- skala	
		- Tombol	Simpan
		Data	

4.4 Evaluasi Sistem

Tahap ini digunakan apakah fungsi-fungsi pada aplikasi penilaian kinerja dapat berjalan sesuai dengan rancangan sebelumnya. Evaluasi sistem dapat dilihat dari keseluruhan hasil uji coba sistem yang telah berhasil dan perbandingan ketepatan hasil perhitungan antara hasil perhitungan pada aplikasi dan *Microsoft Excel*.

No.	Perspektif	Kriteria	Sub kriteria	Indikator	Bobot	Target	Realisasi	Skala	Nilai = skala*Bobot	Nilai Sub Kriteria	Nilai Kriteria						
1	Keuangan	Anggaran dan Realisasi Keuangan Perusahaan	Terwujudnya ketepatan perencanaan anggaran	akurasi penyajian laporan periode berikutnya	0.6	100%	79%	4	2.4	3.6	7.6	Rekapitulasi Nilai					
				Ketepatan waktu penyajian laporan perencanaan anggaran periode berikutnya	0.4	100%	60%	3	1.2			Skala untuk Nilai Huruf					
			Terwujudnya ketepatan realisasi anggaran	akurasi penyajian laporan realisasi anggaran	0.6	100%	80%	4	2.4	4		No	Kriteria	Nilai	Skala	Nilai Huruf	
				Ketepatan waktu penyajian laporan realisasi anggaran	0.4	100%	70%	4	1.6			1	Keuangan	7.6	1 - 2.5	Sangat buruk	
2	Pelanggan	Pelayanan Kepada Investor	Terwujudnya ketepatan dalam layanan investor	Ketepatan dalam memberikan pelayanan investor	0.4	100%	95%	5	2	4.65	4.65	2	Pelanggan	4.65	2.51 – 4.5	Buruk	
				Jumlah keluhan investor	0.25	4 investor	0	5	1.25			3	Proses Internal	4	4.51 – 6.5	Cukup	
			Strategi bisnis perusahaan	Skor kepuasan investor, skala 1-5, dimana 1 sangat tidak puas dan 5 sangat puas	0.35	skala 5	4	4	1.4	4.4		4	Pembelajaran dan Pertumbuhan	5	6.51 – 8.5	Baik	
				Ketepatan strategi untuk mengembangkan bisnis	1	100%	80%	4	4			4	Rata-Rata Nilai Keseluruhan	5.31	8.51 – 10	Sangat baik	
3	Proses Internal	Strategi Bisnis Perusahaan	Terciptanya strategi bisnis bagi perusahaan							4	4	Nilai Huruf					
4	Pembelajaran dan Pertumbuhan	Tren Pasar	terciptanya ketepatan dalam memprediksi tren pasar							5	5	Cukup					
Rata-Rata Nilai Keseluruhan											5.31						

Gambar 4. 2 Hasil Perhitungan pada *Microsoft Excel*

Rekapitulasi Nilai			
NIK : 1994002 Nama Karyawan : Derry Jabatan : Manager Bagian : CEO			
No	Perspektif	Kriteria	Total Penilaian
1	KEUANGAN	Anggaran dan Realisasi Keuangan Perusahaan	7.60
2	PELANGGAN	Pelayanan Kepada Investor	3.75
3	PROSES INTERNAL	Strategi Bisnis Perusahaan	3.00
4	PERTUMBUHAN DAN PEMBELAJARAN	Tren Pasar	3.00
Total Nilai			17.35
Rata-Rata Nilai Keseluruhan			4.34
Nilai Huruf			Buruk
<div>Kembali</div>			

Gambar 4. 3 Hasil Perhitungan pada Aplikasi Penilaian Kinerja

Tujuan perancangan melalui desain uji coba dari keseluruhan telah terpenuhi. Hal tersebut dapat dibuktikan pada implementasi sistem yang menunjukkan kesuksesan dari proses pengolahan data master, proses penilaian kinerja hingga pembuatan laporan. Dalam mengetahui ketepatan hasil pada perhitungan penilaian dilakukan perbandingan antara hasil perhitungan dari *Microsoft Excel* dengan aplikasi penilaian kinerja karyawan. Proses penilaian yang dihitung menggunakan *Excel* dengan aplikasi penilaian kinerja menghasilkan nilai cukup dan rata-rata nilai keseluruhan 5.31.



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil perancangan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Management by Objective* (MBO) dan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) Pada CV Radef Solution dapat disimpulkan bahwa:

1. Telah dihasilkan kriteria dengan metode MBO antara lain: untuk bagian CEO memiliki kriteria anggaran dan realisasi keuangan perusahaan, pelayanan kepada investor, strategi bisnis perusahaan, dan tren pasar; bagian CMO memiliki kriteria pelayanan kepada pelanggan dan investor, pemesanan, hubungan dengan mitra dan investor, strategi pemasaran, dan kebutuhan pelanggan; bagian CPO memiliki kriteria menyediakan produk dan strategi produk; bagian CFO memiliki kriteria anggaran dan realisasi keuangan perusahaan, pengembangan SDM, keuangan perusahaan, strategi keuangan; kriteria yang dimiliki oleh bagian HR meliputi kebutuhan karyawan, laporan karyawan, dan pengetahuan; sedangkan untuk bagian CTO memiliki kriteria pemeliharaan fasilitas IT, *Technical Support*, Pengembangan Aplikasi Starent.
2. Telah dilakukan kombinasi antara metode MBO dan metode BARS dengan menyesuaikan tahapan-tahapan dari kedua metode. Pada metode MBO terdiri dari menetapkan tujuan perusahaan, menganalisis tujuan bagian dan *job desc* bagian, menganalisis aktivitas bisnis, perumusan *critical success factors*, identifikasi *success factors*, sedangkan pada metode BARS yaitu pembuatan insiden kritis, pembuatan *performance dimension*, penentuan *scaling incident*, menentukan rubrik penilaian, menentukan sasaran kerja individu dan pembobotan, dan *final instrument* (perhitungan).
3. Aplikasi penilaian kinerja terdiri dari proses pengelolaan data master, penilaian kinerja karyawan, evaluasi kinerja, dan pembuatan laporan sehingga aplikasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan kebutuhan fungsional.
4. Kontribusi penulis pada penelitian dengan menghasilkan agar tersedianya proses penilaian kinerja pada CV Radef Solution tersebut dengan menggunakan metode MBO untuk proses mendapatkan kriteria dan sub

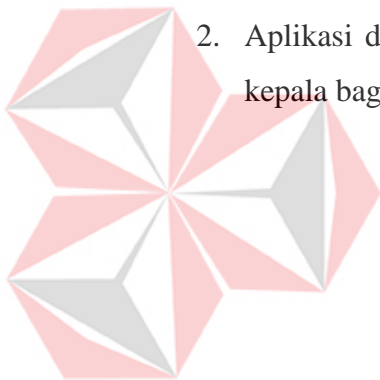
kriteria, dan metode BARS untuk proses mendapatkan indikator penilaian, dan bagaimana proses penilaiannya.

5. Berdasarkan hasil uji coba dan evaluasi sistem pada aplikasi pada proses perhitungan manual menggunakan *Microsoft Excel*, maka menghasilkan nilai cukup dan rata-rata nilai keseluruhan 5.31.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan untuk pengembangan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Management by Objective* (MBO) dan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) Pada CV Radef Solution sebagai berikut :

1. Aplikasi dapat dikembangkan dalam bahasa pemrograman *Android*, sehingga dapat melakukan penilaian kinerja melalui aplikasi *mobile*.
2. Aplikasi dikembangkan dapat mengirimkan notifikasi laporan kepada email kepala bagian pada CV Radef Solution.



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR PUSTAKA

- Awani, N. R., Nugraha, F. N., & Puspita, I. A. (2018). Perancangan *Performance Appraisal* Menggunakan Metode *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS) pada Divisi Produksi di PT Tunggal Inti Kahuripan. *e-Proceeding of Engineering*, 6857-6863.
- Efranto, R. Y., Riawati, L., & Dinaputi, R. S. (2015). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Furniture* dengan Metode *360 Degrees Feedback*. *JEMIS*, 111-119.
- Evita, S. N., Muizu, W. O., & Atmojo, R. T. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan *Behaviorally Anchor Rating Scale* dan *Management By Objective* (Studi Kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 18-32.
- Hayati, N. (2016). Analisis Bisnis Internal dengan Metode *Critical Success Factors* (CSF) dan *Value Chain* (Studi Kasus PT. Farmasi X). *Jurnal Ilmiah FIFO*, 62-71.
- Sabitah, N. M., & Susilo, H. (2017). Implementasi Metode Penilaian Kinerja 360 *Degree Feedback* untuk Mengukur *Soft Competence* Karyawan (Studi pada PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 56-62.
- Taufik, Fithri, P., & Prathama, Y. E. (2014). Perancangan Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode MBO dan BARS (Studi Kasus PLTA Maninjau). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 760-770.