

**SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI**Chairul Habibi<sup>1</sup>Fakultas Teknologi dan Informatika, UNIBI  
habibi\_cr@unibi.ac.id**Abstrak**

Sebuah perusahaan pada dasarnya untuk meningkatkan produktifitas yang ada di perusahaan tersebut selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai. Salah satu perusahaan yang menerapkan proses evaluasi tersebut adalah PT. XYZ. Perusahaan tersebut saat ini untuk mengetahui bagaimana proses kinerja pegawai yang telah dilakukan hanya bertumpu pada laporan pekerjaan bulanan yang didapatkan secara manual. Namun sistem laporan kinerja bulanan yang telah berjalan dan diberlakukan saat ini masih sulit diolah hingga menghasilkan informasi terkait kinerja pegawai yang objektif, tepat dan akurat.

Sistem informasi penilaian kinerja pegawai dibangun untuk memberikan solusi atas masalah yang terjadi di perusahaan tersebut. Sistem informasi ini dibangun dengan menggunakan metode pengembangan analisis dan desain terstruktur serta metode pengembangan perangkat lunak *waterfall*. sedangkanperangkat lunak yang dipergunakan untuk mengembangankan sistem informasi ini menggunakan *tools Microsoft Visual Studio 2008* dan *Microsoft SQL Server 2008*.

Sumber data sebagai bahan evaluasi berasal dari data laporan pekerjaan yang terkumpul setiap bulannya, pegawai lain yang terlibat dalam pengisian datanya, dan parameter penilaian kinerja yang dimasukkan. Proses penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan metode KPI(*Key Performance Index*). Dari sumber data tersebut, sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang di bangun dapat memberikan hasil penilaian kinerja seseorang lebih baik dan lebih objektif serta lebih tepat dan akurat.

**Kata kunci** : Sistem Informasi, Penilaian Kinerja, *Key Performance Index*

**Abstract**

A company basically to increase productivity in the company always evaluates employee performance. One company that applies the evaluation process is PT. XYZ. The company is currently to find out how the employee performance process that has been carried out is only based on monthly work reports with manual technic. However, the monthly performance report system that has been implemented and is currently in force is still difficult to process to produce information related to employee performance that is objective, precise and accurate.

The employee performance appraisal information system is built to provide solutions to problems that occur in the company. This information system was built using structured analysis and design development methods as well as waterfall software development methods. while the software used to develop this information system uses Microsoft Visual Studio 2008 tools and Microsoft SQL Server 2008.

Data sources as evaluation material come from work report data collected every month, other employees involved in filling in the data, and performance evaluation parameters that are included. The process of evaluating employee performance is carried out using the KPI (Key Performance Index) method. From these data sources, the information system evaluating the performance of employees who are built can provide better and more objective results of evaluating one's performance and being more precise and accurate.

**keyword** : Information Systems, Performance Assessments, Key Performance Index

## 1. PENDAHULUAN

Teknologi sebagai dasar dalam penerapan bisnis pada saat ini semakin lama semakin pesat. Hal ini ditunjukkan dengan makin maraknya penerapan proses bisnis yang ada menggunakan teknologi. Salah satu kebutuhan sistem informasi dalam sebuah perusahaan adalah sistem informasi penilaian kinerja pegawai. Sistem informasi penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu urusan yang sangat penting dan wajib dilakukan oleh divisi SDM yang ada dalam sebuah perusahaan. Hal itu bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja seorang pegawai ataupun dalam sebuah team yang ada dalam perusahaan. Sehingga apabila terjadi permasalahan yang berhubungan dengan kinerja seorang pegawai, pihak SDM dapat dengan segera memutuskan tindakan apa yang harus dilakukan kepada pegawai tersebut berdasarkan penilaian yang sudah diperoleh.

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dibidang farmasi dimana jumlah karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut cukup besar. Perusahaan tersebut membagi karyawannya sesuai dengan divisi dan juga team. Pembagian team dilakukan untuk divisi yang berhubungan dengan bidang produksi, pengemasan dan logistic. Naik turunnya kinerja seorang pegawai sangat berpengaruh besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh suatu team. Hal ini akan berimbas pada produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Dengan banyaknya pegawai yang dimiliki menimbulkan permasalahan baru bagi Divisi SDM untuk mengetahui bagaimana kinerja dari seorang pegawai pada saat ini dan sebelum-sebelumnya.

Proses penilaian pegawai yang berjalan pada perusahaan saat ini masih berjalan secara manual dimana data dan informasi mengenai penilaian kinerja pegawai masih dilakukan dengan mengandalkan laporan hasil pelaksanaan tugas yang telah dilaksanakan oleh seorang supervisor. Hal ini berakibat apabila sebuah team mengalami penurunan kinerja yang disebabkan oleh pegawai dalam team tersebut maka permasalahan tersebut baru akan diketahui setelah 1 bulan berjalan. Akibatnya tingkat produktivitas yang dimiliki oleh perusahaan akan juga ikut menurun dan

mengakibatkan kerugian yang cukup besar apabila tidak segera ditangani dan diselesaikan dengan baik.

### Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari latar belakang diatas adalah “Bagaimana merancang dan membangun sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang dapat membantu perusahaan (Divisi SDM) dalam mengetahui dan mendapatkan informasi dan laporan kinerja seorang pegawai secara cepat dan akurat?”

### Batasan Masalah

Batasan masalah yang penulis ambil dalam melakukan penelitian diataranya adalah sebagai berikut:

1. Sistem informasi penilaian kinerja pegawai difokuskan pada penilaian kinerja berdasarkan capaian tugas dan kerjasama yang dilakukan dan diberikan kepada seorang pegawai dan juga team.
2. Sistem informasi ini tidak berfokus pada proses penggajian dan peningkatan jenjang karir dari seorang pegawai
3. Pembuatan laporan hanya pada laporan kinerja perorangan dan team berdasarkan tugas yang diberikan.

### Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Membantu perusahaan untuk melakukan pengolahan hasil penilaian kinerja seorang pegawai maupun team.
2. Membantu SDM dalam mendapatkan informasi bagaimana kinerja seorang pegawai maupun team selama kurun waktu tertentu. Sehingga apabila terjadi penurunan kinerja, maka pihak SDM dapat segera mengetahui dari mana sumber permasalahan tersebut berasal dan solusi apa yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.
3. Membantu perusahaan dalam mendapatkan laporan kinerja seorang pegawai secara cepat dan akurat.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Pengertian Sistem

Pengertian sistem menurut beberapa ahli yaitu, menurut Tata Sutabari Sistem adalah

”Sekelompok unsur yang erat hubungannya satu dengan yang lainnya, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu”, (2008:6).

Adapun menurut I Putu Agus Eka sistem adalah “Sekelompok elemen-elemen yang terintegrasi dengan tujuan yang sama untuk mencapai tujuan”, (2008:1). Sistem juga merupakan suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, terkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan untuk tujuan tertentu.

Sedangkan Andi Kristanto mendefinisikan sistem adalah “Kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu”, (2008:2). Dapat disimpulkan sistem ini adalah gambaran kejadian-kejadian dan kesatuan yang nyata terhadap suatu objek nyata, seperti tempat, benda, dan orang-orang yang betul-betul ada dan terjadi.

Menurut Andi Kristanto (2008:3) tidak semua sistem memiliki kombinasi elemen-elemen yang sama, tetapi susunan dasarnya sama. Elemen-elemen yang terdapat dalam sistem ditandai dengan adanya:

- a. Tujuan
- b. Masukan
- c. Keluaran
- d. Batasan
- e. Umpan Balik
- f. Lingkungan

## 2.2 Pengertian Informasi

Sumber dari informasi adalah data. Data adalah kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian. Pengertian informasi menurut Andi Kristanto Informasi adalah “Kumpulan data yang diolah menjadi bentuk lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya”, (2008:7). Sedangkan menurut I Putu Agus Eka Pratama, Informasi adalah “Merupakan hasil pengolahan data dari satu atau berbagai sumber, yang kemudian diolah, sehingga memberikan nilai, arti, dan manfaat”, (Pratama, 2014:9).

Kualitas dari suatu informasi tergantung dari tiga hal, yaitu Akurat, Tepat, dan Relevan, (Sutabari, 2012:33-34). Akurat adalah Informasi yang harus bebas dari kesalahan atau tidak menyesatkan. Tepat waktu berarti informasi yang datang pada penerimaannya

tidak boleh terlambat. Dan relevan adalah informasi yang disampaikan harus mempunyai manfaat.

Jogiyanto HM mengemukakan Informasi adalah “Data yang diolah menjadi bentuk yang berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya”, (2001:8). Dapat disimpulkan bahwa, informasi adalah data yang dapat diolah lalu dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan.

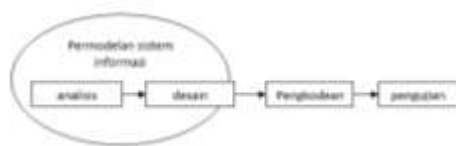
## 2.3 Pengertian Sistem Informasi

Menurut Andi Kristanto sistem informasi adalah “kumpulan dari perangkat lunak dan perangkat keras serta perangkat manusia yang akan mengolah data menggunakan perangkat lunak dan perangkat keras tersebut”, (2008:12).

Sedangkan Dr. Ir. Eko Nugroho, M.Si. mengemukakan Sistem Informasi adalah “Integrasi antara orang, data, alat dan prosedur yang bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan”, (2008:15). Adapun Eti Rochaety, Faizal Ridwan Z, dan Tuti Setyowati mengemukakan Sistem informasi adalah “Kumpulan komponen dalam sebuah perusahaan yang berhubungan dengan proses penciptaan dan pengaliran informasi”, (2013:5). Dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi adalah sebuah sistem terintegrasi yang mengkombinasikan sistem dengan aktivitas orang.

## 2.4 Model Pengembangan Perangkat Lunak Sistem Informasi

Dalam pengembangan sistem informasi terdapat beberapa macam model dalam penerapan tahapan prosesnya, salah satunya adalah model *waterfall*. Menurut Rosa A.S dan M.Shalahudin dalam bukunya rekayasa perangkat lunak *waterfall* atau sering disebut model sekuensial linier atau alur hidup klasik (*classic life cycle*). Model ini menyediakan pendekatan alur hidup perangkat lunak secara sekuensial atau terurut dimulai dari analisis, desain, pengkodean dan pengujian (Rosa A.S dan M.Shalahudin, 2013: 28-29). Berikut adalah gambar *waterfall*:



Sumber: Rosa a.s dan M. Shalahudin, 2013: 29

**Gambar 1** Model *Waterfall*

Adapun tahapan-tahapan dari model *waterfall* adalah sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan Perangkat Lunak  
Pada tahapan ini dilakukan pengumpulan kebutuhan elemen-elemen di tingkat perangkat lunak (tahapan ini biasanya disebut juga *software requirements analysis*). Hasil akhir tahap ini adalah spesifikasi kebutuhan perangkat lunak. Proses pengumpulan kebutuhan dilakukan secara intensif untuk menspesifikasikan kebutuhan perangkat lunak agar dapat dipahami perangkat lunak seperti apa yang dibutuhkan oleh *user*.
2. Desain  
Proses multistep yang fokus pada desain pembuatan program perangkat lunak termasuk struktur data, arsitektur perangkat lunak, representasi antarmuka, dan prosedur pengkodean. Tahap ini mentranslasi kebutuhan perangkat lunak dari tahap analisa kebutuhan ke representasi desain agar dapat diimplementasikan menjadi program pada tahap selanjutnya.
3. Pengkodean  
Desain harus ditranslasikan ke dalam program perangkat lunak sesuai dengan desain yang telah dibuat pada tahap desain.
4. Pengujian  
Pengujian fokus pada perangkat lunak secara dari segi logik dan fungsional dan memastikan bahwa semua bagian sudah diuji. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir kesalahan dan memastikan keluaran yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan (Rosa a.s dan M. Shalahudin, 2013: 29).

## 2.5 Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian (assessment) adalah penerapan berbagai cara dan penggunaan beragam alat penilaian untuk memperoleh informasi tentang sejauh mana hasil atau ketercapaian kompetensi

(rangkai kemampuan). Penilaian menjawab pertanyaan tentang sebaik apa hasil yang dicapai. Penilaian adalah kegiatan mengambil keputusan untuk menentukan sesuatu berdasarkan kriteria baik buruk. Hasil penilaian dapat berupa nilai kualitatif (pernyataan naratif dalam kata-kata) dan nilai kuantitatif (berupa angka).

Menurut Stephen P. Robbins dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behaviour: concept, Controversies, and Applications* edisi ke tiga, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Stephen P. Robbins, 1986: 410). Sementara Ahuya menjelaskan kinerja adalah cara perseorangan atau kelompok dari suatu organisasi menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas (Dictionary of management, 1996: 23). Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa istilah kinerja mengarah pada dua hal, yaitu proses dan hasil yang dicapai.

Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu instansi dan mendapatkan gaji setiap bulan. Melapyu S.P Hasibuan (1993) dalam bukunya MSDM, menyatakan bahwa pegawai adalah orang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi (balas jasa) yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dimana mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian (Melapyu S.P Hasibuan, 1993 : 13).

Menurut Ir. M. Budihardjo dalam bukunya yang berjudul "Panduan Praktis Kinerja Karyawan", penilaian kinerja karyawan secara umum dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu (Ir. M. Budihardjo, 2015: 13).

## 2.6 Key Performance Index (KPI)

Teguh Hambudi (2015) dalam bukunya yang berjudul "Professional General Affair: Panduan Umum Perusahaan Modern", menyebutkan bahwa *Key Performance Indicator* (KPI) adalah ukuran atau indikator

yang akan memberikan informasi sejauh mana kita telah berhasil mewujudkan sasaran strategi yang telah kita tetapkan. KPI merupakan matrik yang digunakan oleh perusahaan untuk mengukur performa kerjanya (Teguh Hambudi, 2015: 26).

Adapun data yang diperoleh penulis dari manajemen PT. XYZ dalam menilai ataupun melakukan evaluasi kinerja karyawan, kriteria yang dinilai adalah :

- a. Bobot Kriteria

Tabel 1 Bobot Kriteria

No	Kriteria	Indikator	Penjelasan (Jumlah)	Bobot
1	Tanggung jawab	Penyelesaian pekerjaan atau tugas	Jumlah tugas yang dikerjakan	30%
2	Kerjasama	Pekerjaan atau tugas yang dikerjakan bersama rekan	Jumlah rekan membantu dan dibantu mengerjakan pekerjaan atau tugas	20%

- b. Bobot Penilaian

Tabel 2 Bobot Penilaian

No	Tanggung jawab	Jumlah	Bobot
1	Persentase penyelesaian tugas bulanan	>=70	10
		50-69	8
		30-49	6
		<30	4
1	Jumlah rekan yang membantu dan membantu rekan pekerjaan bulanan	>7	10
		5-7	8
		3-5	6
		<3	4

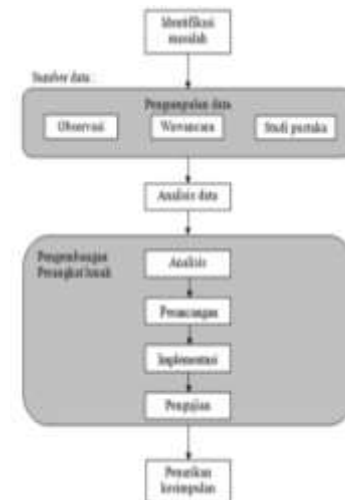
- c. Hasil Penilaian

Tabel 3 Hasil Penilaian

Skor	Keterangan
9.6 - 10	Jumawa
8.5 - 9.5	Sangat baik
7.0 - 8.4	Baik
5.0 - 6.9	Kurang baik
<5.0	Buruk

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah sekumpulan peraturan, kegiatan, dan prosedur yang digunakan untuk melakukan penelitian. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian berdasarkan skema penelitian. Skema penelitian tersebut adalah sebagai berikut :



Gambar 2 Skema Penelitian

Adapun penjelasan dari skema penelitian yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Sumber Data

Pada tahap ini penulis melakukan pengumpulan data dengan menggunakan 3 teknik yaitu observasi, wawancara dan studi pustaka.

2. Analisis Data

Pada tahap ini data yang telah terkumpul akan dianalisa apakah data tersebut dapat menunjang di dalam penelitian. Data yang menunjang akan dijadikan sebagai masukan untuk menghasilkan keluaran yang menjadi solusi bagi permasalahan..

3. Pengembangan Perangkat Lunak Sistem Informasi

Pengembangan sistem informasi yang dilakukan penulis terbagi atas 3 tahap antara lain sebagai berikut :

- a. Analisis Sistem

Pada langkah ini penulis menganalisa terhadap kebutuhan sistem, sistem analis untuk menggali informasi sebanyak-banyaknya dari narasumber sehingga tercipta sebuah sistem informasi yang bisa melakukan tugas-tugas yang diinginkan oleh user nantinya. Sistem yang sedang berjalan dipelajari dan sistem pengganti diusulkan. Dalam tahapan ini dideskripsikan sistem yang sedang berjalan meliputi prosedur, dokumen dan entitas yang digambarkan

dengan alat pemodelan *flow map* dan masalah.

b. Perancangan Sistem

Tahapan ini dilakukan perancangan sistem terhadap solusi dari permasalahan yang ada dengan menggunakan alat bantu *flowmap, dfd, erd*.

c. Implementasi Sistem

Dalam tahap ini penulis melakukan pembuatan sistem berdasarkan pada hasil perancangan sistem yang telah dilakukan sebelumnya.

d. Pengujian Perangkat Lunak

Dalam tahapan ini dilakukan pengujian dengan menggunakan metode *Black Box*.

4. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap ini penulis menarik semua kesimpulan, apakah hasil penelitian ini dapat membantu menyelesaikan masalah dalam yang dihadapi di PT. XYZ terhadap pengolahan data kinerja pegawai.

## 4. ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

### 4.1 Analisis Data

Tahap analisis data merupakan tahap menguraikan permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Permasalahan-permasalahan tersebut didapatkan dari proses wawancara dan observasi yang dilakukan di perusahaan.

Salah satu permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan adalah “bagaimana mengetahui kinerja yang dimiliki oleh setiap pegawai maupun divisi secara cepat, tepat dan akurat sehingga pihak perusahaan dapat segera mengambil tindakan pada saat perusahaan menghadapi permasalahan terutama dari sisi kinerja pegawai.”

Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah sistem informasi yang mampu mengolah data hasil penilaian kinerja pegawai. Sehingga proses pelaporan ke pihak top level manajemen dapat dilakukan secara cepat dan dapat membantu bagian kepegawaian untuk memutuskan sesuatu mengenai permasalahan pegawai secara tepat.

### 4.2 Analisis Sistem

Analisis sistem merupakan tahapan dimana diuraikan kebutuhan dan spesifikasi dari sistem

informasi yang akan dibangun. Sistem informasi yang akan dibangun memiliki 3 hak akses pengguna antara lain manager, pegawai dan admin.

Sistem informasi ini mendapatkan masukan dari hasil penilaian yang diinputkan secara langsung ke sistem oleh pegawai. Dalam proses penilaian, sistem ini juga menerapkan metode KPI sebagai aturan penilaiannya. Disisi lain, sistem juga harus dapat memberikan hasil dari pengolahan data penilaian kinerja pegawai dalam bentuk laporan.

Sistem informasi ini dikembangkan dengan menggunakan Bahasa pemrograman VB.net. Sehingga sistem yang dibangun harus dijalankan pada sistem operasi berbasis windows 7 keatas dan .net frameworks seri ke 4.

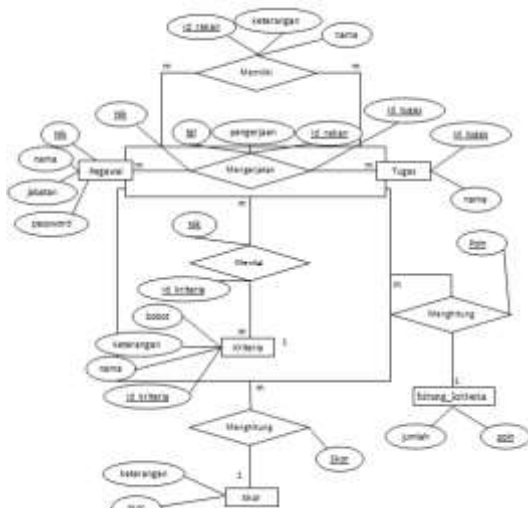
### 4.3 Perancangan Sistem

Analisis ini dilakukan untuk menentukan bentuk dari rancangan sistem informasi yang akan diterapkan. Disisi lain juga untuk mengetahui apakah hasil perancangan sudah sesuai dengan kebutuhan pengguna atau belum.

#### 4.3.1 ERD (*Entity Relation Diagram*)

Kebutuhan data ERD adalah spesifikasi data-data yang dibutuhkan dalam perancangan ERD. Untuk melakukan analisa kebutuhan data, perlu ditentukan terlebih dahulu keluaran dan masukan apa saja yang akan dibutuhkan aplikasi. Berikut adalah kebutuhan data:

- a. Tugas
- b. Pegawai
- c. Skor
- d. Kriteria
- e. Hitung Kriteria

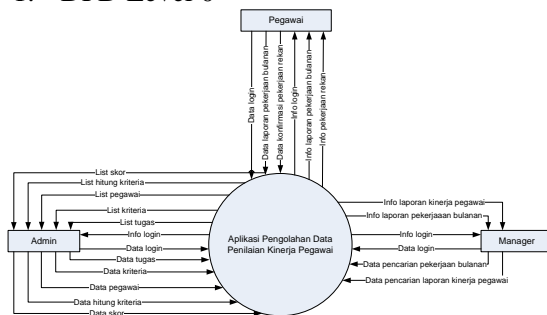


Gambar 2 ERD Sistem Informasi

4.3.2 Aliran Data

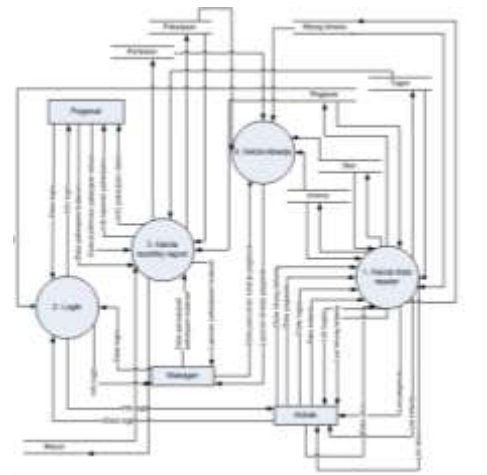
Pada proses bagian perancangan ini, difokuskan pada aspek fungsional. Sehingga untuk menggambarkan alur proses bisnis yang akan terjadi dalam sistem, dipergunakan *Data Flow Diagram* untuk menggambarkannya.

1. DFD Level 0



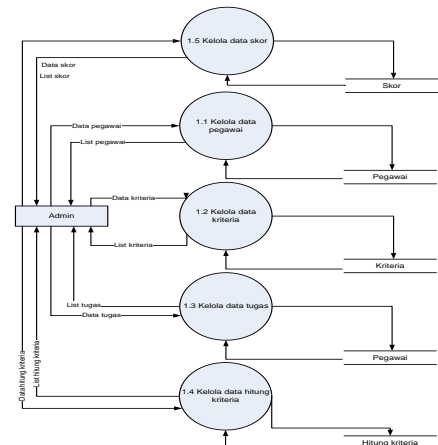
Gambar 4 DFD level 0

2. DFD Level 1



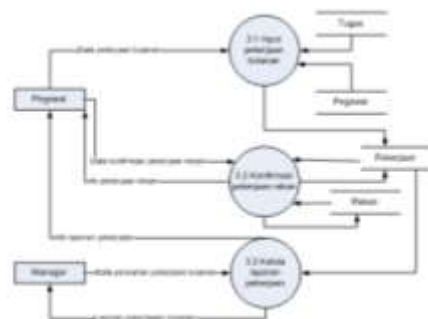
Gambar 5 DFD Level 1

3. DFD Level 2 Proses 1.0



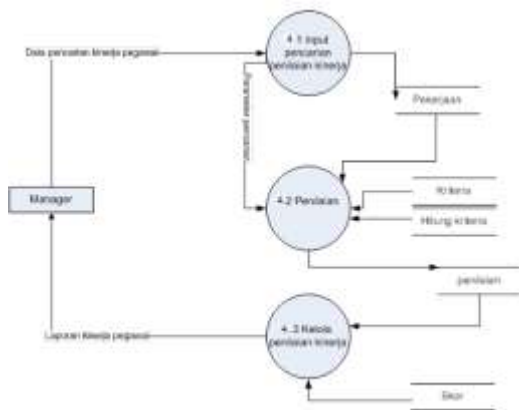
Gambar 6 DFD Level 2 Proses 1.0

4. DFD Level 2 Proses 3.0



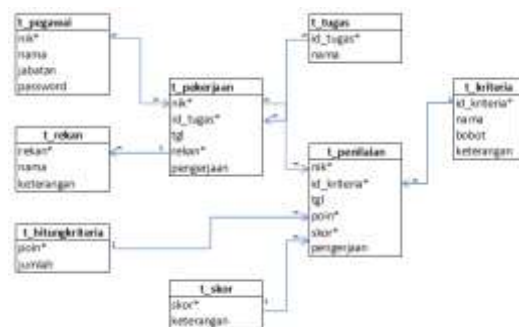
Gambar 6 DFD Level 2 Proses 3.0

5. DFD Level 2 Proses 4.0



Gambar 7 DFD Level 2 Proses 4.0

6. Relasi Antar Tabel



Gambar 7 Relasi Antar Tabel

4.4 Implementasi

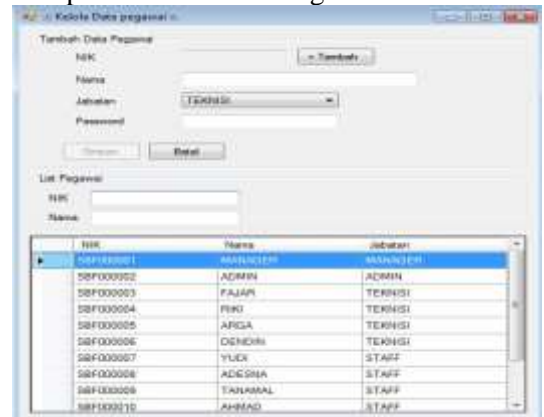
Implementasi merupakan sesuatu hal yang sangat penting. Hal ini dikarenakan dengan dilakukannya implementasi, maka kita dapat mengetahui secara detail apakah desain yang telah dibuat sesuai dengan harapan pengguna, apakah tampilan sistem sudah sesuai dengan keinginan pengguna dan apakah masih terdapat hal-hal yang masih tertinggal dan belum terakomodasi dalam sistem tersebut.

1. Tampilan Menu Utama



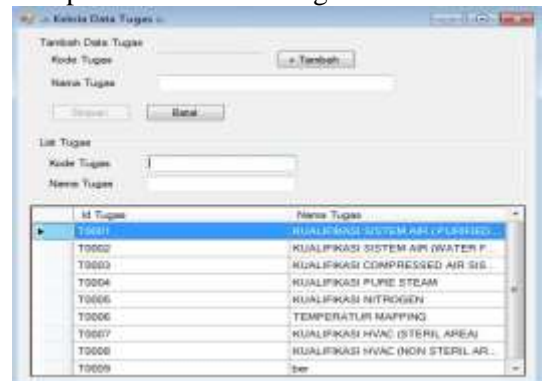
Gambar 8 Tampilan Menu Utama

2. Tampilan Kelola Data Pegawai



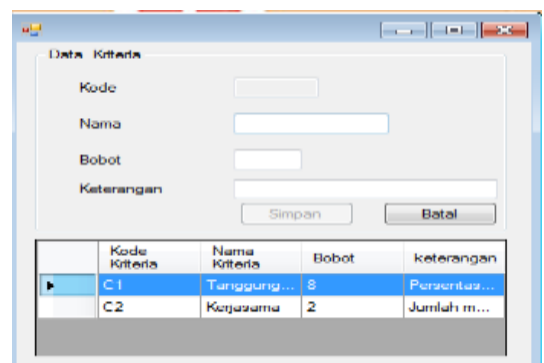
Gambar 9 Tampilan Kelola Data Pegawai

3. Tampilan Kelola Data Tugas



Gambar 10 Tampilan Kelola Data Tugas

4. Tampilan Kelola Data Kriteria



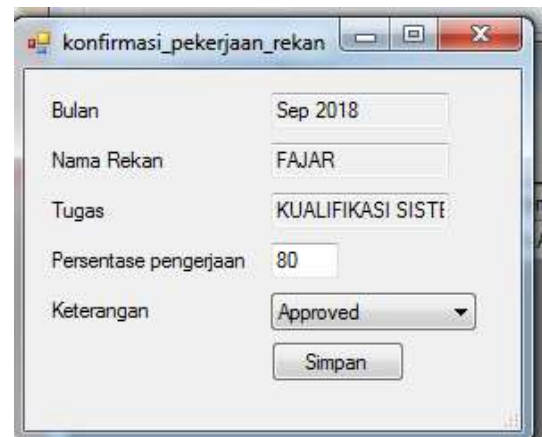
Gambar 11 Tampilan Kelola Data Kriteria

5. Tampilan Kelola Data Hitung Kriteria





Gambar 12 Tampilan Kelola Data Hitung Kriteria



Gambar 15 Tampilan Konfirmasi Pekerjaan Rekan

6. Tampilan Kelola Data Skor



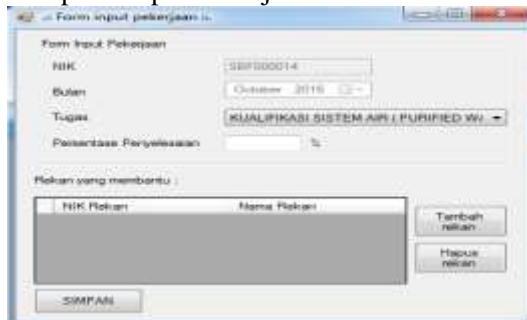
Gambar 13 Tampilan Kelola Data Skor

9. Tampilan Kelola Laporan Pekerjaan Bulanan



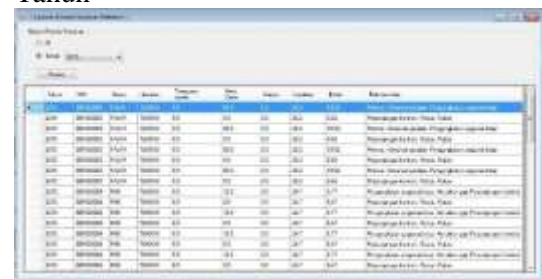
Gambar 16 Tampilan Kelola Laporan Pekerjaan Bulanan

7. Tampilan Input Pekerjaan Bulanan



Gambar 14 Tampilan Input Pekerjaan Bulanan

10. Tampilan Kelola Penilaian Kinerja Per Tahun



Gambar 17 Tampilan Kelola Penilaian Kinerja Per Tahun

8. Tampilan Konfirmasi Pekerjaan Rekan

4.5 Pengujian Aplikasi

Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap perangkat lunak yang telah dikembangkan. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Black Box*.

Hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa sistem yang dibangun

telah berjalan dengan baik dan telah dapat membantu perusahaan untuk mengetahui kinerja dari pegawai maupun team selama kurun waktu tertentu.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan adanya system informasi penilaian kinerja pegawai, dapat membantu proses pengolahan data hasil penilaian kinerja seorang pegawai maupun team secara cepat, tepat dan akurat
2. Sistem informasi yang telah dibangun dapat membantu SDM dalam menyelesaikan permasalahan penurunan kinerja dari seorang pegawai atau sebuah team secara tepat. berdasarkan informasi yang sudah didapatkan sebelumnya.
3. Dengan sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang telah di bangun, dapat membantu sebagai dasar dalam peningkatan jenjang karir dan juga profit yang akan diberikan kepada pegawai tersebut.

## 6. REFERENSI

Budihardjo, M. 2015 *Panduan Praktis Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses  
Hopwood dan Bodnar 2001. *Procurement is the business process of selecting a source,*

*ordering, and acquiring goods or services.*

Montana: Universitas Montana

Jogiyanto, H M 2001. *Analisis & Desain Sistem Informasi: pendekatan terstruktur teori dan praktek aplikasi bisnis*. Yogyakarta: Andi

Kristanto, A. 2008. *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media.

Ladjudin, A.B. 2006. *Analisis Dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Malayu S.P.H. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*. Jakarta: H. Masagung

Nugroho, E. 2008. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Informatika.

Pratama, I.A.E. 2014. *Sistem Informasi dan Implementasinya*. Bandung: Informatika.

Pressman, R.S. 2010. *Rekayasa Perangkat Lunak Pendekatan Praktisi Edisi 7*. Yogyakarta: Andi.

Rochaety, E, Faizal Ridwan Z, dan Tuti Setyiwati. 2013. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Informatika.

Shalahudin, M dan Rosa A.S. 2014. *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek*. Bandung: Informatika.

Simarmata, J. 2010. *Rekayasa Perangkat Lunak*. Yogyakarta: Andi.

Sutabari, T. 2012. *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.

Syafrizal, D.M. 2007. *Mengenal Hardware-Software dan Pengelolaan Instalasi Komputer*. Yogyakarta: Andi