



**SISTEM PENILAIAN UNTUK EVALUASI KINERJA STAFF
PERUSAHAAN (TALENT MANAGEMENT) BERBASIS WEB
MENGUNAKAN METODE SAW (Studi Kasus: PT. APIK KOMUNIKA
INDONESIA CABANG SITUBONDO)**

SKRIPSI

Oleh

Nahdia Putri Romdhani

NIM: 092410101051

PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI

UNIVERSITAS JEMBER

2016



**SISTEM PENILAIAN UNTUK EVALUASI KINERJA STAFF
PERUSAHAAN (TALENT MANAGEMENT) BERBASIS WEB
MENGUNAKAN METODE SAW (Studi Kasus: PT. APIK KOMUNIKA
INDONESIA CABANG SITUBONDO)**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Sistem Informasi (S1) dan mencapai gelar Sarjana Sistem Informasi

Oleh

Nahdia Putri Romdhani

NIM 092410101051

PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI

UNIVERSITAS JEMBER

2016

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya, H. Gandjar Budihardjo dan (almh) Hj. Siti Nurhaida;
2. Keluarga besar M. Tjiptodihardjo yang tercinta;
3. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi;
4. Sahabat - sahabatku K3 dan sahabat-sahabat almamater yang selalu memberikan dukungan dan semangat;
5. Saudara Yenri Arifianto beserta keluarga yang turut serta memberikan doa, dukungan dan semangat;
6. Almamater Program Studi Sistem Informasi Universitas Jember.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nahdia Putri Romdhani

NIM : 092410101051

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Sistem Penilaian untuk Evaluasi Kinerja Staff Perusahaan (Talent Management) Berbasis Web Menggunakan Metode SAW (Studi Kasus: PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo)” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember,

Yang menyatakan,

Nahdia Putri Romdhani

NIM 092410101051

SKRIPSI

**SISTEM PENILAIAN UNTUK EVALUASI KINERJA STAFF
PERUSAHAAN (TALENT MANAGEMENT) BERBASIS WEB
MENGUNAKAN METODE SAW (Studi Kasus: PT. APIK KOMUNIKA
INDONESIA CABANG SITUBONDO)**

Oleh

Nahdia Putri Romdhani

NIM 092410101051

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Prof. Drs.Slamin,M.Comp.Sc.,Ph.D.

Dosen Pembimbing Anggota: Yanuar Nurdiansyah, ST. M. Cs

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “**Sistem Penilaian Untuk Evaluasi Kinerja Staff Perusahaan (Talent Management) Berbasis Web Menggunakan Metode SAW (Studi Kasus: PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo)** ” telah diuji dan disahkan pada :

hari, tanggal : Kamis, 2 Juni 2016

tempat : Program Studi Sistem Informasi

Penguji I,

Penguji II,

Anang Andrianto, ST., MT
NIP. 196906151997021002

Windi Eka Yulia Retnani, S.Kom., MT
NIP. 198403052010122002

Mengesahkan
Ketua Program Studi,

Prof. Drs. Slamini, M.Comp.Sc., Ph.D.
NIP. 196704201992011001

PENGESAHAN PEMBIMBING

Karya ilmiah skripsi berjudul “**Sistem Penilaian Untuk Evaluasi Kinerja Staff Perusahaan (Talent Management) Berbasis Web Menggunakan Metode SAW (Studi Kasus: PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo)**” telah diuji dan disahkan pada:

Hari, Tanggal : Kamis, 2 Juni 2016

Tempat : Program Studi Sistem Informasi Universitas Jember

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Prof. Drs.Slamin,M.Comp.Sc.,Ph.D.
NIP. 196704201992011001

Yanuar Nurdiansyah, ST. M. Cs
NIP. 198201012010121004

RINGKASAN

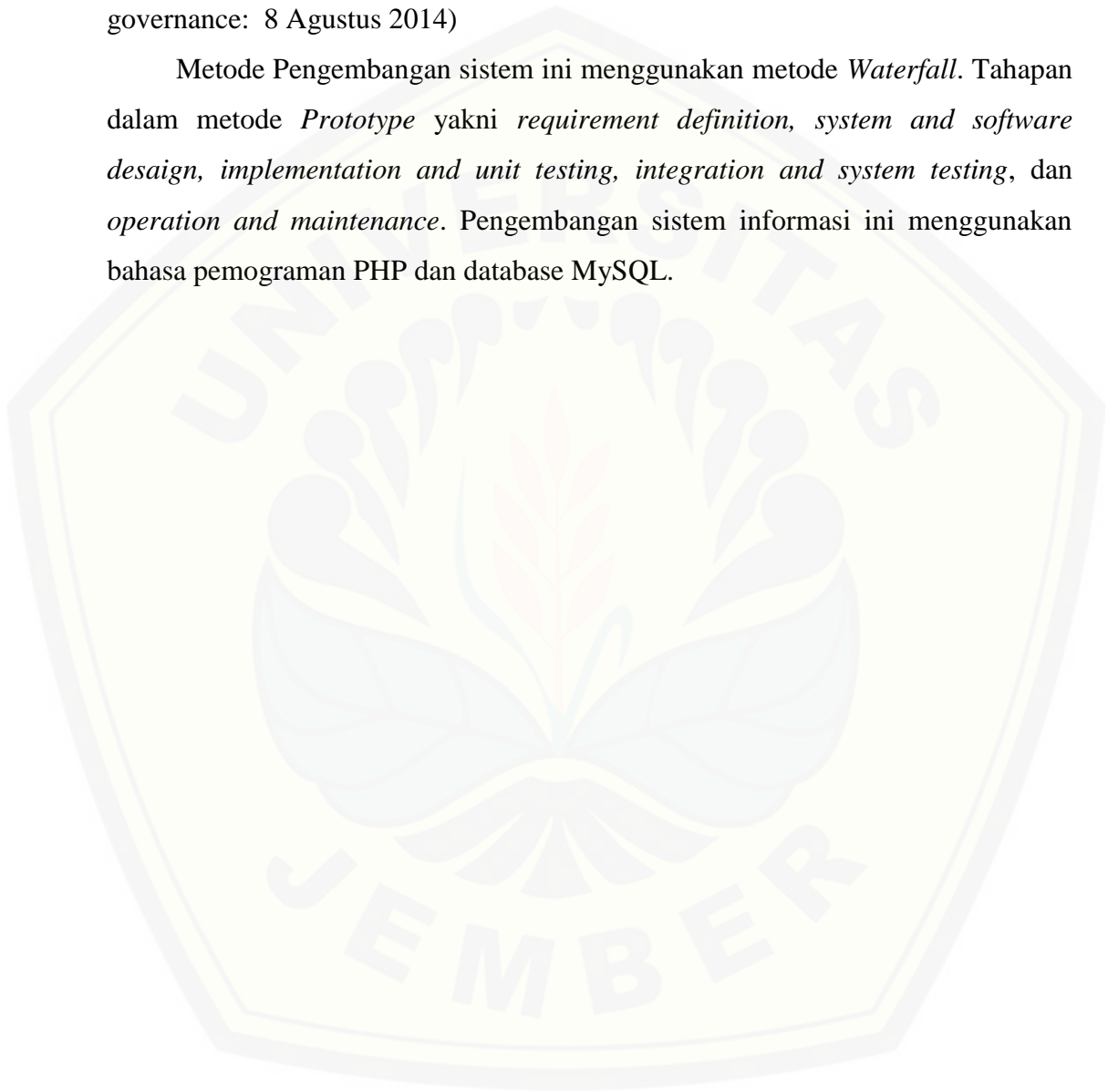
Sistem Penilaian Untuk Evaluasi Kinerja Staff Perusahaan (Talent Management) Berbasis Web Menggunakan Metode SAW (Studi Kasus: PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo); Nahdia Putri Romdhani, 092410101051; 2016: 89 halaman; Program Studi Sistem Infromasi Universitas Jember.

PT. Apik Komunika Indonesia merupakan perusahaan dibawah naungan PT. Telekomunikasi Seluler (Telkomsel) yang bergerak di bidang telekomunikasi. Perusahaan ini berdiri sebagai authorized dealer dari perusahaan Telkomsel yang beroperasi untuk kegiatan sales, marketing, dan pelayanan. PT. Telekmonukiasi Seluler memiliki budaya perusahaan yang mengedepankan nilai-nilai etika luhur. Dalam pelaksanaannya, setiap insan Telkomsel dituntut untuk menerapkan Standar Perilaku yang telah ditetapkan oleh perseroan. Dalam melakukan operasi bisnis, perusahaan senantiasa patuh terhadap prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance) seraya terus memastikan bahwa perusahaan berjalan sesuai prinsip manajemen modern yang lebih efektif dan efisien, dengan selalu menerapkan prinsip transparansi, akuntabilitas, responsibilitias, independensi dan fairness (<http://www.telkomsel.com/good-corporate-governance>: 8 Agustus 2014).

Berdasarkan Good Corporate Governance dan misi dari PT. Telekmonukasi Seluler yakni “Memberikan layanan dan solusi mobile digital yang melebihi ekspektasi pelanggan, memberikan nilai tambah kepada para stakeholders, dan mendukung pertumbuhan ekonomi bangsa.”, dari sini dapat dilihat bahwa pelayanan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perkembangan perusahaan. Apabila pelayanan yang diberikan mendapatkan tanggapan yang kurang atau bahkan buruk menurut customer maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan berjalan lama atau tidak berkembang. Oleh

karena itu perusahaan memberikan promosi jabatan serta tindakan khusus terhadap karyawan melalui penilaian kinerja karyawan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu dengan tujuan agar karyawan tetap menjaga konsistensi pada pelayanan terbaik untuk customer. (<http://www.telkomsel.com/good-corporate-governance>: 8 Agustus 2014)

Metode Pengembangan sistem ini menggunakan metode *Waterfall*. Tahapan dalam metode *Prototype* yakni *requirement definition, system and software design, implementation and unit testing, integration and system testing*, dan *operation and maintenance*. Pengembangan sistem informasi ini menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL.



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Sistem Penilaian untuk Evaluasi Kinerja Staff Perusahaan (Talent Management) Berbasis Web Menggunakan Metode SAW (Studi Kasus: PT. APIK KOMUNIKA INDONESIA CABANG SITUBONDO)”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Sistem Informasi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Drs. Slamir, M.Comp.Sc.,PH.D selaku ketua Program Studi Sistem Informasi Universitas Jember sekaligus merangkap sebagai dosen pembimbing Utama;
2. selaku dosen pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
3. Dr. Saiful Bukhori, ST.,M.Kom selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama penulis menjadi mahasiswa;
4. Bapak Manager Cabang serta karyawan PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo yang telah banyak memberikan bantuan.
5. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember,

Penulis

DAFTAR ISI

PENGESAHAN	vi
PENGESAHAN PEMBIMBING.....	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	1
DAFTAR TABEL.....	4
BAB 1 PENDAHULUAN.....	5
1.1 Latar Belakang	5
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Tujuan dan Manfaat.....	8
1.4.1 Tujuan	8
1.4.2 Manfaat	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Evaluasi Kinerja Karyawan.....	10
2.2 <i>Multi Attribute Decision Making</i> (MADM)	11
2.2.1 Simple Additive Weighting (SAW).....	11
2.2.2 Pengertian <i>Simple Additive Weighting</i> (SAW)	12
2.2.3 Langkah <i>Simple Additive Weighting</i> (SAW).....	12
2.3 Sistem Penilaian Kinerja Karyawan.....	13
2.4 Standar Penilaian Kinerja Staff	14
2.5 Definisi Sub Kriteria dari Kriteria Penilaian	15
2.6 Skala Penilaian Kinerja Karyawan.....	16
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	18
3.1 Jenis Penelitian	18
3.2 Pengembangan Sistem.....	18
3.2.1 Analisa Kebutuhan	19

a.	Studi Literatur	19
b.	Pengumpulan Data	19
c.	Observasi.....	19
d.	Wawancara.....	20
e.	Instrumen Penelitian.....	20
3.2.2	Desain sistem	21
3.2.3	Pengkodean	21
3.2.4	Pengujian.....	21
3.2.5	Perawatan	22
BAB 4	DESAIN DAN PERANCANGAN	23
4.1	Struktur Organisasi.....	23
4.2	Deskripsi Jabatan.....	23
4.2.1	Manager Area.....	24
4.2.2	Sales	24
4.2.3	Kasir	24
4.3	Perancangan Sistem Informasi	25
4.3.1	Sistem Deskripsi Umum	25
4.3.2	Fungsi Sistem.....	25
4.3.3	Analisis Kebutuhan Sistem	26
4.4	Desain	28
A.	Business Process	29
B.	UseCase Diagram.....	29
C.	Use Case Scenario.....	32
D.	Activity Diagram.....	38
E.	Sequence Diagram	46
F.	Class Diagram	50
G.	<i>Entity Relationship Diagram (ERD)</i>	51
4.5	Coding	52
4.6	Testing	53
4.6.1	Pengujian White Box	53
4.6.2	Pengujian <i>Black Box</i>	63

BAB 5	HASIL DAN PEMBAHASAN	66
5.1	Hasil Penelitian.....	66
5.2	Hasil Analisa	66
a.	Kriteria I (Attitude)	67
b.	Kriteria II (Managerial Competence).....	68
c.	Rating Value / Score dan Talent Management	69
5.3	Implementasi Sistem	71
5.3.1	Login	71
5.3.2	Halaman Utama untuk Hak Akses <i>User Administrator</i>	72
5.3.3	Halaman Utama untuk Hak Akses <i>User Manager</i>	74
5.3.4	Halaman Utama untuk Hak Akses <i>User Staff</i>	80
5.4	Pengujian Sistem	82
BAB 6	KESIMPULAN DAN SARAN	83
6.1	Kesimpulan.....	83
6.2	Saran	84
	DAFTAR PUSTAKA	85
	LAMPIRAN A. KUESIONER PENILAIAN TERHADAP KINERJA STAFF ..	88
	LAMPIRAN B. DEFINISI KRITERIA MANAGERIAL COMPETENCE DAN ATTITUDE.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3-1 Metode Waterfall	19
Gambar 4-1 <i>Business Process</i> Sistem Penilaian Kinerja Staff Berbasis Web	29
Gambar 4-2 <i>UseCase Diagram</i> Sistem Penilaian Kinerja Staff (<i>SPKS</i>)	30
Gambar 4-3 <i>Activity Diagram</i> Melihat Data Staff	39
Gambar 4-4 <i>Activity Diagram</i> Menghitung Nilai Kriteria I (<i>Attitude</i>).....	41
Gambar 4-5 <i>Activity Diagram</i> Menghitung Nilai Kriteria II (<i>Managerial Competence</i>)	42
Gambar 4-6 <i>Activity Diagram</i> Melihat Penghitungan Rekapitulasi	43
Gambar 4-7 <i>Activity Diagram</i> Melihat Data Hasil Penilaian.....	44
Gambar 4-8 <i>Activity Diagram</i> Melihat Laporan Data Pegawai	45
Gambar 4-9 <i>Sequence Diagram</i> Melihat Biodata Staff	46
Gambar 4-10 <i>Sequence Diagram</i> Menghitung Nilai Kriteria I.....	47
Gambar 4-11 <i>Sequence Diagram</i> Menghitung Nilai Kriteria II	48
Gambar 4-12 <i>Sequence Diagram</i> Melihat Penghitungan Rekapitulasi.....	49
Gambar 4-13 <i>Sequence Diagram</i> Melihat Hasil Penilaian	49
Gambar 4-14 <i>Sequence Diagram</i> Melihat Laporan Data Pegawai	50
Gambar 4-15 <i>Class Diagram</i> Sistem Penilaian Kinerja Staff (<i>SPKS</i>)	51
Gambar 4-16 <i>Entity Relationship Diagram</i> (<i>ERD</i>) Sistem Penilaian Kinerja Staff	52
Gambar 4-17 <i>Source code function</i> hitung penilaian_attitude.....	53

Gambar 4-18 Grafik Alir fitur Hitung Nilai Kriteria I (Attitude) pada form Penilaian Attitude.....	54
Gambar 4-19 <i>Source code</i> untuk fitur Hitung Nilai Kriteria II (Managerial Competence)	56
Gambar 4-20 Grafik Alir untuk fitur Hitung Nilai Kriteria II (Managerial Competence)	57
Gambar 4-21 <i>Source code</i> untuk fitur Penghitungan Rekapitulasi.....	58
Gambar 4-22 Grafik Alir untuk fitur Penghitungan Rekapitulasi.....	59
Gambar 4-23 <i>Source code</i> untuk fitur Penilaian Hasil	61
Gambar 4-24 Grafik Alir untuk fitur Penilaian Hasil	61
Gambar 5-1 Form <i>Login</i>	72
Gambar 5-2 Halaman Utama (home) untuk Login sebagai <i>user Administrator</i> ...	72
Gambar 5-3 Tampilan form Data Staff	73
Gambar 5-4 Tampilan form Biodata Pegawai	73
Gambar 5-5 Tampilan fitur setelah <i>user Manager</i> berhasil Login.....	74
Gambar 5-6 Tampilan form Data Penilaian	75
Gambar 5-7 Tampilan form Penilaian Attitude	76
Gambar 5-8 Tampilan Warning Score Tidak Lengkap.....	77
Gambar 5-9 Tampilan Penilaian Managerial Competence	78
Gambar 5-10 Tampilan Form Penghitungan Rekapitulasi.....	79
Gambar 5-11 Tampilan Form Laporan Data Karyawan	80
Gambar 5-12 Tampilan Utama jika <i>user Staff</i> Berhasil Login	80
Gambar 5-13 Tampilan form Data Hasil Penilaian.....	81

Gambar 5-14 Tampilan Form Data Hasil Penilaian untuk Pegawai yang Belum Mendapatkan Penilaian dari Manager..... 82



DAFTAR TABEL

Tabel 2-1 Skala Penilaian Kinerja Karyawan	16
Tabel 2-2 Format penilaian kinerja karyawan yang diusulkan	17
Tabel 4-1 <i>UseCase Scenario</i> Melihat Data Staff	32
Tabel 4-2 <i>UseCase Scenario</i> Mengitung Nilai Kriteria I (Attitude).....	34
Tabel 4-3 <i>UseCase Scenario</i> Menghitung Rata-rata Kriteria II (M. Competence)	35
Tabel 4-4 <i>UseCase Scenario</i> Melihat Nilai Rekapitulasi	36
Tabel 4-5 <i>UseCase Scenario</i> Melihat Hasil Penilaian	37
Tabel 4-6 <i>UseCase Scenario</i> Melihat Laporan Data Pegawai	38
Tabel 4-7 <i>Test Case function</i> penilaian_attitude()	55
Tabel 4-8 <i>Test Case function</i> penilaian_mc()	58
Tabel 4-9 <i>Test Case function</i> penilaian_rekapitulasi().....	60
Tabel 4-10 <i>Test Case function</i> penilaian_hasil().....	62
Tabel 4-11 Pengujian Fitur Hitung Nilai Kriteria I (Attitude) pada form Penilaian Attitude.....	63
Tabel 4-12 Pengujian Fitur Nilai Kriteria II (Managerial Competence) pada form Penilaian Managerial Competence.....	63
Tabel 4-13 Pengujian Fitur Penghitungan Rekapitulasi.....	65
Tabel 4-14 Pengujian Fitur Penghitungan Rekapitulasi.....	65
Tabel 5-1 Kriteria I (Attitude).....	67
Tabel 5-2 Kriteria II (Managerial Competence)	68
Tabel 5-3 Rating Value / Score	69

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini merupakan awal untuk penulisan skripsi. Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, ruang lingkup studi dan sistematika penulisan skripsi.

1.1 Latar Belakang

PT. Apik Komunika Indonesia merupakan perusahaan dibawah naungan PT. Telekomunikasi Seluler (Telkomsel) yang bergerak di bidang telekomunikasi. Perusahaan ini berdiri sebagai authorized dealer dari perusahaan Telkomsel yang beroperasi untuk kegiatan sales, marketing, dan pelayanan. PT. Telekomunikasi Seluler memiliki budaya perusahaan yang mengedepankan nilai-nilai etika luhur. Dalam pelaksanaannya, setiap insan Telkomsel dituntut untuk menerapkan Standar Perilaku yang telah ditetapkan oleh perseroan. Dalam melakukan operasi bisnis, perusahaan senantiasa patuh terhadap prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance) seraya terus memastikan bahwa perusahaan berjalan sesuai prinsip manajemen modern yang lebih efektif dan efisien, dengan selalu menerapkan prinsip transparansi, akuntabilitas, responsibility, independensi dan fairness.

Berdasarkan Good Corporate Governance dan misi dari PT. Telekomunikasi Seluler yakni "Memberikan layanan dan solusi mobile digital yang melebihi ekspektasi pelanggan, memberikan nilai tambah kepada para stakeholders, dan mendukung pertumbuhan ekonomi bangsa." , dari sini dapat dilihat bahwa pelayanan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perkembangan perusahaan. Apabila pelayanan yang diberikan mendapatkan tanggapan yang kurang atau bahkan buruk menurut customer maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan berjalan lama atau tidak berkembang. Oleh karena itu perusahaan memberikan promosi jabatan serta tindakan khusus terhadap karyawan melalui penilaian kinerja karyawan berdasarkan kriteria-

kriteria tertentu dengan tujuan agar karyawan tetap menjaga konsistensi pada pelayanan terbaik untuk customer. (NN t.thn.)

Hasil wawancara peneliti dengan pihak PT. Apik Komunika Indonesia menemukan bahwa penilaian kinerja kepada karyawan oleh pihak manager perusahaan (atasan) dilakukan berdasarkan sudut pandang manager terhadap karakter dasar yang dimiliki karyawan per tahunnya baik dalam hal attitude maupun leadershipnya. Penilaian dilakukan berdasarkan sudut pandang atasan (manager) yang digolongkan pada dua kriteria yakni attitude dan managerial competence dimana pada setiap kriteria memiliki beberapa subkriteria, untuk attitude yaitu: 1. Kejujuran, 2. Mengikuti prosedur dan tata tertib, 3. Tanggung jawab, 4. Responsif, 5. Inisiatif, 6. Antusiasme, 7. Kerjasama, 8. Ketekunan, dan untuk managerial competence, yaitu: 1. Komunikasi, 2. Pengembangan diri, 3. Perencanaan, 4. Pendelegasian tugas, 5. Pengambilan keputusan. Masing-masing subkriteria memiliki bobot persentase yang telah ditentukan oleh perusahaan yang kemudian dikalikan dengan rating value yang dipilih antara 1 sampai 5.

Pada jurnal yang berjudul Sistem Pengambilan Keputusan dengan Metode *Simple Additive Weighting* (Setiaji, 2012) menjelaskan bahwa pembuatan sistem pendukung keputusan digunakan untuk melakukan perhitungan sebagai penyeleksi data dengan hasil perengkingan. Sistem yang telah dibuat mengacu pada rumusan masalah yang ada yaitu sistem dapat menyeleksi data sesuai ketentuan dengan melakukan perhitungan berdasarkan metode SAW (*Simple Additive Weighting*). Pada jurnal berbeda dengan kasus yang beda pula, penggunaan metode SAW pada sistem pendukung keputusan pemberian beasiswa, dapat membantu mengurangi beban pekerjaan bagian kemahasiswaan, karena proses penyeleksian peserta dilakukan secara otomatis (Sari, 2012).

Terdapat jurnal dengan kasus sama namun menggunakan metode yang berbeda, yaitu mengenai analisis program-program penanggulangan kemiskinan menggunakan metode AHP (Analisis Hierarki Proses). Pada jurnal tersebut dijelaskan bahwa metode AHP mempunyai ketergantungan terhadap input utama

berupa persepsi seorang ahli. Subyektifitas sang ahli menjadi tidak berarti jika sang ahli tersebut memberikan penilaian yang salah (Azzi, 2011).

Dari hasil wawancara dan tinjauan pustaka dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja yang digunakan atau diterapkan dirasa kurang efektif karena penilaian kinerja yang masih dilakukan secara manual akan menghabiskan banyak waktu. Hal ini menyebabkan karyawan tidak sedikitpun merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi karena karyawan membutuhkan banyak waktu untuk menunggu hasil penilaian. Oleh karena itu dibutuhkan sistem penilaian dimana sistem mampu menyimpan sekaligus mengolah semua data dan melakukan penghitungan sesuai dengan kebutuhan menggunakan metode SAW. Diharapkan dengan sistem seperti ini maka akan diperoleh penilaian yang objektif sesuai dengan kriteria dari karyawan tersebut secara terperinci dan jelas, hasil penilaian yang akurat tanpa membuang banyak waktu.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas diperoleh suatu identifikasi masalah yaitu:

1. Bagaimana membangun Sistem Penilaian Kinerja Staff pada PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo?
2. Bagaimana merancang sistem yang mampu menyimpan serta mengolah beberapa data tentang nilai kinerja staff dan mampu memberi hasil penghitungan yang akurat sesuai rumus yang telah ditentukan pada PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini menggunakan metode SAW (Simple Additive Weighting)
2. Kriteria, Subkriteria, dan Bobot pada tiap subkriteria ditentukan oleh objek penelitian yakni PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo
3. Form Data Staff hanya menampilkan data staff yang masih aktif

4. Penilaian dilakukan pihak Manager pada staff yang masih aktif
5. Form Laporan Data Staff menampilkan data karyawan yang masih aktif dan yang sudah non aktif. Tampilan disesuaikan dengan tahun jabatan yang dipilih untuk dilihat.
6. Hasil penilaian muncul pada dua form dengan hak akses berbeda dan tampilan berbeda sesuai dengan user yang login (hak akses) yakni pada *user* Manager hasil penilaian berupa final score dan kategori nilai yang telah ditentukan, dan pada *user* Staff hasil penilaian berupa final score dan talent management sesuai dengan ketentuan perusahaan.

1.4 Tujuan dan Manfaat

Tujuan dan manfaat dalam penelitian ini merupakan jawaban dari perumusan masalah yang telah disebutkan

1.4.1 Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Merancang sistem yang mampu menyimpan sekaligus mengolah beberapa data tentang nilai kinerja staff dan mampu memberi hasil penghitungan yang akurat sesuai rumus yang telah ditentukan pada PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo
2. Merancang sistem yang mudah digunakan oleh manager untuk menyusun data penilaian kinerja staff dan mudah digunakan untuk melakukan penghitungan nilai kerja staff berdasarkan karakter, persentase bobot, rating value, dan rumus penghitungan yang telah ditentukan

1.4.2 Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Adiministrasi Penilaian Kinerja Staff

Bagi administrasi Penilaian Kinerja Staff PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo sistem aplikasi ini bermanfaat untuk mempermudah mengolah data staff serta data penilaian staff pada perusahaan tersebut.

2. Bagi Pendidikan Sistem Informasi

Bagi pendidikan sistem informasi aplikasi yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan untuk mengembangkan pendidikan di bidang sistem informasi kemudian dilakukan penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Penulis

Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan keilmuan tentang Sistem Informasi sekaligus sebagai media penyelesaian Tugas Akhir jenjang S-1 pada Program Studi Sistem Informasi, Universitas Jember.

4. Bagi Pegawai/Staff

Bagi pegawai/staff PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo baik Manager (atasan) maupun Karyawan (bawahan) Sistem Informasi ini bisa menjadi referensi pribadi dalam membenahi kinerja dalam instansi tersebut.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi pembahasan mengenai tinjauan pustaka, definisi, pengertian, dan penjelasan teori – teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

2.1 Evaluasi Kinerja Karyawan

Evaluasi merupakan proses penilaian terhadap karyawan atas pelaksanaan tugas yang telah dilakukan sesuai dengan standar kinerja atau aturan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Evaluasi penting untuk dilakukan karena memiliki manfaat bagi semua pihak yakni:

a. Bagi Penilai

Kesempatan dalam mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya serta memiliki kesempatan untuk menjelaskan pada karyawan mengenai apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan dari para karyawan sehingga para karyawan dapat mengukur kemampuan atau kinerjanya sendiri.

b. Bagi Karyawan yang Dinilai

Selain untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja, evaluasi kinerja juga bisa membantu karyawan dalam membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.

c. Bagi Perusahaan

- Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
- Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
- Meningkatkan kerjasama antar karyawan dengan atasan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.2 Multi Attribute Decision Making (MADM)

Menurut (Kusumadewi, 2006) *Multi Attribute Decision Making (MADM)* dapat didefinisikan sebagai berikut:

Misalkan $A = \{a_i \mid i = 1, \dots, n\}$ adalah himpunan alternatif keputusan, dan $C = \{c_j \mid j = 1, \dots, m\}$ adalah himpunan tujuan yang diharapkan, maka akan ditentukan alternatif x^o yang memiliki derajat harapan tertinggi terhadap tujuan-tujuan relevan c_j . Langkah pertama dalam MADM adalah melakukan agregasi terhadap keputusan-keputusan setiap alternatif dan langkah kedua adalah melakukan perankingan alternatif-alternatif keputusan tersebut berdasarkan hasil agregasi keputusan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa masalah MADM adalah mengevaluasi m alternatif $A_i \{i = 1, 2, \dots, m\}$ terhadap sekumpulan atribut atau kriteria $C_j \{j = 1, 2, \dots, n\}$ dimana setiap atribut saling tidak bergantung satu dengan yang lainnya. Matriks keputusan alternatif terhadap setiap atribut X dapat dilihat pada persamaan 1.

$$X_{ij} = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & x_{13} & \dots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & x_{23} & \dots & x_{2n} \\ x_{31} & x_{32} & x_{33} & \dots & x_{3n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ x_{m1} & x_{m2} & x_{m3} & \dots & x_{mn} \end{bmatrix} \dots \dots \dots (1)$$

Dimana x_{ij} merupakan rating kinerja alternatif ke i terhadap atribut ke j . Nilai bobot yang menunjukan tingkat kepentingan relatif setiap atribut, dinyatakan dalam persamaan 2.

$$W = \{w_1, w_2, \dots, w_n\} \dots \dots \dots (2)$$

Menurut (Kusumadewi, 2006) salah satu metode untuk menyelesaikan masalah MADM adalah dengan *Simple Additive Weighting (SAW)*.

2.2.1 Simple Additive Weighting (SAW)

Pada sub bab ini menjelaskan tentang metode *Simple Additive Weighting (SAW)* yaitu pengertian metode *Simple Additive Weighting (SAW)* dan langkah penyelesaian metode *Simple Additive Weighting (SAW)*.

2.2.2 Pengertian *Simple Additive Weighting* (SAW)

Menurut (Kusumadewi, 2006) Konsep dasar SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dari kinerja setiap alternatif pada semua atribut. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat dibandingkan dengan semua *rating*.

Jika nilai atribut yang dimiliki dari setiap kriteria (x_{ij}) memberikan nilai keuntungan bagi pengambil keputusan maka atribut tersebut dinamakan Atribut keuntungan (Atribut *benefit*), sedangkan jika nilai atribut yang dimiliki dari setiap kriteria (x_{ij}) memberikan biaya bagi pengambil keputusan maka atribut tersebut dinamakan Atribut biaya (Atribut *cost*).

2.2.3 Langkah *Simple Additive Weighting* (SAW)

Langkah penyelesaian menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan C_i yaitu kriteria yang akan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan.
2. Menentukan *rating* kecocokan untuk setiap alternatif pada setiap kriteria (C_i).
3. Membuat matriks keputusan berdasarkan kriteria (C_i) seperti yang ditunjukkan pada persamaan 1.
4. Melakukan normalisasi matriks keputusan berdasarkan jenis atribut. Untuk atribut *benefit* menggunakan persamaan 3, sedangkan untuk atribut *cost* menggunakan persamaan 4. Dari proses normalisasi ini akan didapat matriks ternormalisasi R.

$$r_{ij} \left\{ \frac{x_{ij}}{\max x_{ij}} \right\} \dots \dots \dots (3)$$

$$r_{ij} \left\{ \frac{\min x_{ij}}{x_{ij}} \right\} \dots \dots \dots (4)$$

Keterangan :

r_{ij} = rating kinerja ternormalisasi

x_{ij} = nilai atribut yang dimiliki dari setiap kriteria

$Max x_{ij}$ = nilai terbesar dari setiap kriteria

$Min x_{ij}$ = nilai terkecil dari setiap kriteria

benefit = jika nilai terbesar adalah terbaik

cost = jika nilai terkecil adalah terbaik

- Menentukan nilai preferensi untuk setiap alternatif (V_i) dapat dihitung menggunakan persamaan 5. V_i yang memiliki nilai lebih besar mengindikasikan bahwa alternatif A_i lebih terpilih.

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_j r_{ij} \dots \dots \dots (5)$$

Keterangan :

V_i = ranking untuk setiap alternatif

w_j = nilai bobot dari setiap kriteria

r_{ij} = nilai rating kinerja ternormalisasi

2.3 Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

(Mody 1993) penilaian kinerja merupakan sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugasnya.

Penilaian kinerja terhadap pegawai atau staff oleh pihak manager dilakukan selain untuk mengevaluasi kinerja staff juga bisa digunakan untuk menentukan kebijakan yang akan diberikan pihak manager terhadap staff yang bersangkutan berdasarkan hasil penilaian yang telah dilakukan.

Penilaian kinerja ini dilakukan dengan tujuan agar pihak manager memiliki pandangan keputusan atau tindakan selanjutnya dimasa yang akan datang mengenai penanganan terhadap kinerja yang dirasa kurang sesuai untuk perkembangan perusahaan.

2.4 Standar Penilaian Kinerja Staff

Standar Penilaian Kinerja Staff pada PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo terdiri atas penilaian kinerja staff oleh manager sebagai atasan dikantor cabang tersebut. Penilaian kinerja staff atau pegawai dilakukan berdasarkan standar penilaian yang telah ditentukan oleh perusahaan, diantaranya:

1. Kejujuran
Apa yang dilakukan sesuai dengan yang dikatakan dan apa yang dikatakan sesuai dengan kondisi sebenarnya.
2. Mengikuti prosedur dan tata tertib
Berkomitmen untuk taat pada peraturan dan tata tertib perusahaan.
3. Tanggung jawab
Menerima kewajiban dan tugas dengan terget waktu dan kualitas hasil kerja.
4. Responsif
Tanggap terhadap kebutuhan rekan kerja, atasan, bawahan, dan pelanggan sebagai prioritas kerja.
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memberikan ide dan mengambil tindakan dalam memaksimalkan pekerjaan.
6. Antusiasme
Menunjukkan ketertarikan dan semangat pada target kerja dalam segala kondisi.
7. Kerjasama
Kemampuan untuk kooperatif dengan orang lain baik didalam maupun diluar departemennya/organisasi.
8. Ketekunan
Tidak mudah mengeluh dan ulet atau cekatan.
9. Komunikasi
Menunjukkan kapasitas mampu mengkomunikasikan hal dengan tepat (waktu, orang, situasi), benar dan lengkap.
10. Pengembangan diri

Memiliki antusiasme dalam mendapatkan pengetahuan dan keahlian melalui proses belajar, pengalaman baru dan instruksi baru.

11. Perencanaan

Penciptaan strategi dan perencanaan kerja untuk mencapai hasil.

12. Pendelegasian tugas

Kemampuan untuk memdelegasikan tugas secara efektif. Mendelegasikan tanggung jawab dengan tepat pada orang yang tepat.

13. Pengambilan keputusan

Mampu mengidentifikasi masalah dengan akurat dan memberikan alternatif solusi yang efektif dan mempertimbangkan tujuan organisasi, nilai-nilai organisasi, sumber daya, dan kendala-kendala. Tegak dalam menetapkan keputusan.

2.5 Definisi Sub Kriteria dari Kriteria Penilaian

Definisi kriteria memberikan penjelasan mengenai sub kriteria pada tiap kriteria yang digunakan untuk melakukan penilaian. Ada dua kriteria dalam Sistem Penilaian untuk Evaluasi Kinerja Staff Perusahaan (Talent Management) Berbasis Web (Studi Kasus: PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo) antara lain, attitude dan managerial competence. Ada beberapa sub kriteria dalam tiap kriteria yang ditentukan.

Pada kriteria I (Attitude) memiliki 8 subkriteria diantaranya: kejujuran, mengikuti prosedur dan tata tertib, tanggung jawab, responsif, inisiatif, antusiasme, kerjasama, dan ketekunan. Pada kriteria II (Managerial Competence) memiliki 5 subkriteria, yakni: komunikasi, pengembangan diri, perencanaan, pendelegasian tugas, dan pengambilan keputusan.

Setiap kriteria memiliki subkriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan sebagai patokan dalam melakukan penilaian. Masing-masing subkriteria juga memiliki bobot dalam bentuk persentase yang nantinya akan digunakan dalam

proses penghitungan penilaian. Selain bobot persentase pada tiap subkriteria, setiap subkriteria dan tiap rating value memiliki definisi agar pihak penilai dapat menentukan rating value mana yang harus dipilih sesuai dengan definisi subkriteria yang telah ditentukan seperti yang telah ditunjukkan di lampiran B pada halaman lampiran.

2.6 Skala Penilaian Kinerja Karyawan

(Eko Nurmianto 2006) Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dirancang agar mampu mengurangi kelemahan dan memberikan kemudahan jika dibandingkan dengan skala penilaian pada sistem penilaian kinerja karyawan sebelumnya. Hal ini akan memudahkan penilai untuk memberikan nilai kepada karyawan secara lebih obyektif. Adapun skala penilaian yang diusulkan berdasarkan atas metode penilaian Rating Scales, dapat dilihat pada Tabel 2-1 berikut

Tabel 2-1 Skala Penilaian Kinerja Karyawan

Skala Penilaian	Keterangan
1	Unsatisfactory Performance (Tidak Memuaskan)
2	Improvement Desired (Perlu Perbaikan)
3	Meets Expectation (Memenuhi Harapan)
4	Exceeds Expectation (Melebihi Harapan)
5	Outstanding Performance (Luar Biasa)

Sumber: Nurmianto dan Siswanto (2006:10)

Skala penilaian yang telah ditentukan sebelumnya kemudian dikalikan dengan bobot dari kriteria kompetensi Spencer yang telah diperoleh. Adapun format penilaian kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 2-2

Tabel 2-2 Format penilaian kinerja karyawan yang diusulkan

FAKTOR PENILAIAN	BOBOT X NILAI	SKOR
KRITERIA KOMPETENSI:		
• Disiplin	0.800 x 0.318 x	
• Melayani	0.800 x 0.289 x	
• Berprestasi	0.800 x 0.151 x	
• Proaktif	0.800 x 0.140 x	
• Komitmen pada Organisasi	0.800 x 0.102 x	
• Memimpin	0.200 x 0.500 x	
• Kerjasama	0.200 x 0.500 x	
Nilai Prestasi Kinerja	

Sumber: Nurmianto dan Siswanto (2006:10)

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

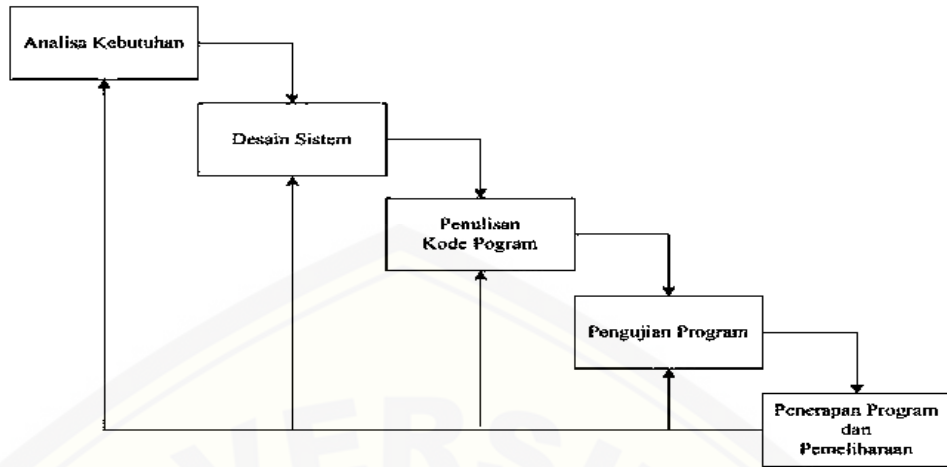
Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, objek penelitian, alur penelitian, jenis dan pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan teknik pengembangan sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo.

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan model pengambilan keputusan yang menggunakan angka. Angka mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembuatan, penggunaan, dan pemecahan model kuantitatif. Pemecahan masalah management dengan mempergunakan model ini sangat menarik, karena hasil pemecahannya dipergunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Data yang digunakan adalah data hasil observasi dan studi literatur yang berhubungan dengan kebutuhan fitur “Evaluasi Kerja Staff” pada Sistem Penilaian Staff berbasis web.

3.2 Pengembangan Sistem

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai prosedur atau tahap penelitian yang akan dilakukan, agar mendapatkan hasil yang baik dan teratur. Metode penelitian yang akan digunakan dalam membangun Sistem Penilaian untuk Evaluasi Kinerja Staff Perusahaan (Talent Management) Berbasis Web (Studi Kasus: PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo) adalah Pengembangan sistem dilakukan dengan menggunakan model Waterfall, karena setiap prosesnya mudah untuk dipahami dan jelas. Selain struktur sistemnya yang jelas, pengerjaan projectnya akan terjadwal dengan baik dan mudah dikontrol. Ada 5 tahapan waterfall yang saling terkait dan saling mempengaruhi seperti yang terlihat pada Gambar 3-1.



Gambar 3-1 Metode Waterfall

Masing-masing tahapan dijelaskan sebagai berikut:

3.2.1 Analisa Kebutuhan

Dalam tahap ini proses yang dilakukan adalah mengumpulkan data-data yang diperlukan pada sistem yang akan dibuat meliputi:

a. Studi Literatur

Referensi yang dibutuhkan didapat dari berbagai *literature* yaitu buku, jurnal *online*, contoh-contoh skripsi, dan situs-situs di internet. Tujuan dari studi *literature* adalah untuk memperkuat landasan teori.

b. Pengumpulan Data

Pengumpulan data diperlukan untuk mendapatkan data maupun kebutuhan sistem yang diperlukan untuk membangun Sistem Penilaian untuk Evaluasi Kinerja Staff pada PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo. Data yang dapat dikumpulkan tersebut yaitu dengan cara:

c. Observasi

Peneliti melakukan observasi langsung kepada PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo yang bertujuan untuk mengamati secara langsung sehingga akan di dapatkan sebuah alur penjualan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.

d. Wawancara

Wawancara langsung terhadap pihak manager PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam membangun sistem. Sehingga akan tercipta sebuah sistem yang mampu melakukan fungsi-fungsi yang sesuai dengan keinginan user.

e. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan media yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang sedang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. (Sugiyono 2011). Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisisioner/angket. Kuisisioner yang digunakan berupa pernyataan mengenai penilaian karyawan oleh atasan.

Kuisisioner digunakan dengan tujuan agar pihak manager atau atasan mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawannya. Sehingga pihak manager dapat mengetahui keputusan apa yang sesuai untuk karyawannya dilihat berdasarkan hasil dari penilaian yang telah dilakukan. Angket yang digunakan berupa angket tertutup yakni angket yang disediakan oleh peneliti untuk pihak manager sebagai responden yang selanjutnya tinggal menjawab atau memilih pilihan jawaban sesuai dengan pendapatnya.

Kuisisioner yang digunakan hampir sama dengan definisi dari kriteria yang digunakan dalam melakukan perhitungan penilaian kinerja staff pada pengembangan sistem ini. Kuisisioner dapat dilihat di lampiran A pada halaman lampiran.

Dari analisis kebutuhan sehingga didapatkan kebutuhan fungsional dan non-fungsional:

1. Kebutuhan Fungsional

Kebutuhan yang langsung berkaitan dengan sistem, artinya menggambarkan kemampuan apa saja yang dapat dilakukan oleh sebuah

sistem. Misalnya, sistem mampu update barang, delete barang, menampilkan data konsumen, menampilkan buku tamu.

2. Kebutuhan Non-Fungsional

Kebutuhan tambahan, artinya kebutuhan yang dapat menunjang kinerja sebuah sistem. Misalnya, security (hak akses), reability (kemampuan sistem), respon time (batas waktu respon sistem), user friendly (kemudahan mengoperasikan sistem).

3.2.2 Desain sistem

Desain sistem merupakan proses yang berfokus pada struktur arsitektur perangkat lunak, representasi interface, dan detail algoritma. Tahapan ini akan menghasilkan dokumen yang disebut software requirement. Perancangan sistem ini digunakan Unified Modeling Language (UML) untuk membuat suatu model sehingga bisa menghasilkan diagram grafis yaitu bussiness process, usecase, usecase scenario, sequence diagram, class diagram, activity diagram, dan entity relationship diagram (ERD).

3.2.3 Pengkodean

Penulisan kode program menggunakan bahasa Page Hypertext Preprocessor yang dibantu oleh tool CodeIgniter-Bootstrap. Database yang digunakan adalah MySQL dan tool XAMPP.

3.2.4 Pengujian

Setelah program selesai dibuat, berikutnya dilakukan pengujian program untuk bisa menghasilkan program yang lebih maksimal, benar-benar berjalan dengan baik dan sesuai harapan. Pengujian dilakukan dengan metode white box dan black box. Selain pengujian dilakukan pada komponen-komponen sistem informasi, dilakukan juga pengujian yang terpenting yaitu uji kelayakan sistem. Baik dal hal kinerja, nilai mutu informasi, ekonomis, efisiensi, maupun pelayanannya.

3.2.5 Perawatan

Proses ini bertujuan untuk memperbaiki sistem yang masih kurang sesuai setelah dilakukan pengujian. Proses perawatan ini disesuaikan dengan model yang digunakan.

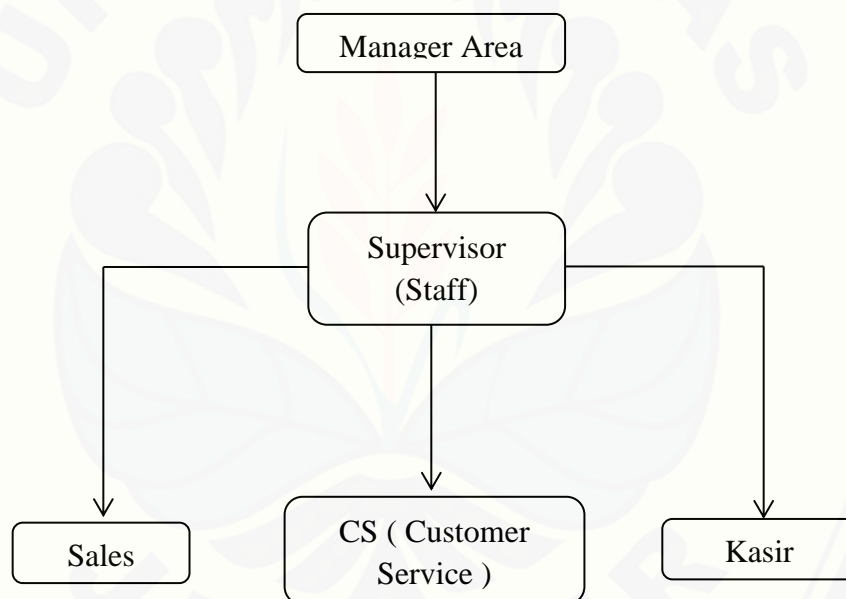
a) *Operation and Maintenance*

Pada tahap ini, sistem sudah mulai digunakan oleh user. Pada saat pengoperasian, pengguna diberikan form testing untuk mengetahui apakah sistem sudah sesuai dengan yang dibuat sebelumnya. Apabila masih terjadi kesalahan, maka akan segera dilakukan perbaikan guna menghasilkan sebuah sistem yang lebih sempurna.

BAB 4 DESAIN DAN PERANCANGAN

Bab ini menguraikan tentang desain serta perancangan Sistem Penilaian untuk Evaluasi Kinerja Staff pada PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo. Model yang digunakan untuk perancangan sistem yakni Model Waterfall.

4.1 Struktur Organisasi



4.2 Deskripsi Jabatan

Berikut ini adalah deskripsi jabatan PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo yang menjelaskan tentang tugas dan wewenang setiap bagian sesuai dengan struktur organisasi.

4.2.1 Manager Area

Bertanggung jawab pada seluruh kegiatan, mengawasi kegiatan operasional perusahaan dan mengawasi kinerja setiap staff perusahaan, mengambil keputusan dalam pengendalian perusahaan, mengelola jalannya perusahaan, menerima laporan dari bagian administrasi. Serta mengelola kesejahteraan pegawai/staff.

4.2.2 Sales

Bertanggung jawab dalam mendukung kegiatan pemasaran perusahaan, seperti melakukan persiapan dalam kegiatan pemasaran baik dari segi materi maupun media yang akan digunakan untuk menyampaikan suatu produk perusahaan pada pasar sasaran. Selain itu sales staff juga bertanggung jawab dalam menjaga data dan melakukan follow up kepada customer.

4.2.2 CS (Customer Service)

Bertanggung jawab untuk melayani kebutuhan dan memberikan kepuasan kepada pelanggan yang biasanya meliputi penerimaan order/pesanan barang, menjawab pertanyaan-pertanyaan atau memberikan informasi, dan penanganan keluhan-keluhan yang berhubungan dengan produk yang ditawarkan oleh perusahaan yang bersangkutan.

4.2.3 Kasir

Tugas kasir yakni menjalankan proses penjualan dan pembayaran, membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk, melakukan pencatatan atas semua transaksi, pengecekan atas stock bulanan, pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang, melakukan proses transaksi pelayanan jual beli serta melakukan pembungkusan, melakukan pencatatan kas fisik serta melakukan pelaporan kepada atasan.

4.3 Perancangan Sistem Informasi

Pada bagian ini, penulis akan memaparkan perancangan sistem informasi yang akan dibuat pada PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo. Sistem ini dibangun berdasarkan sistem yang sudah berjalan saat ini.

4.3.1 Sistem Deskripsi Umum

Sistem yang dibangun dalam penelitian ini adalah sistem informasi penilaian yang bertujuan untuk mempermudah manager yang akan melakukan penilaian pada staff PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo. Manager akan dibantu oleh sistem untuk melakukan penilaian secara otomatis berdasarkan kriteria, bobot, serta penghitungan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4.3.2 Fungsi Sistem

Sistem yang akan dibuat pada penelitian ini memiliki fungsi-fungsi utama yakni:

a. *Login*

Proses untuk masuk dan menggunakan sistem dengan hak akses berbeda-beda di tiap *user* nya. Beberapa rincian fungsi login:

- 1) Autentikasi *username* dan *password user*.
- 2) *User* yang terdaftar dan berhasil melakukan login akan masuk ke dalam halaman utama sistem sesuai dengan level *user*.
- 3) *User* yang tidak terdaftar, maka tidak dapat mengakses sistem.

b. *User Level*

Pada sistem yang akan dibuat terdapat tiga *user* level yakni admin, manager, staff.

1. *User Admin*

Didalam sistem administrator memiliki hak akses yakni untuk memperbaharui data. Admin memiliki hak akses untuk home page pada sistem dan hak akses penuh terhadap management data-data yang digunakan dalam sistem dan data-data tersebut antara lain:

a) *Data Staff*

Kumpulan mengenai biodata para pegawai baik manager sebagai atasan maupun staff sebagai bawahan dikantor cabang tersebut yang masih aktif menjabat minimal tahun 2011 dan maximal tahun 2013

b) *Profil User*

Profil pengguna (*user*) untuk login sistem

2. *User (Manager)*

Manager memiliki hak akses didalam melihat tampilan awal sistem (home). Selain itu manager juga memiliki hak akses terhadap semua data pada sistem yakni login, melihat atau cek data pegawai sesuai jabatan dan masa jabatan, mengisi dan mengubah data penilaian (Attitude dan Managerial Competence), mengakses data penghitungan rekapitulasi, serta melihat laporan data pegawai.

3. *User (Staff)*

Karyawan memiliki hak akses dalam sistem yaitu login, melihat data staff dan mengisi biodata staff sesuai jabatan, dan melihat data hasil penilaian.

4.3.3 Analisis Kebutuhan Sistem

Tahapan ini merupakan tahapan yang sangat penting dalam pengembangan sistem informasi. Semua kebutuhan *user* didefinisikan dan diformulasikan pada

tahapan ini. Kebutuhan fungsional dan kebutuhan non-fungsional dideskripsikan di tahapan ini.

1. Kebutuhan Fungsional

Kebutuhan fungsional adalah kebutuhan sistem yang harus dapat dilakukan oleh sistem dalam menerima *input* untuk diproses hingga menghasilkan *output*. Kebutuhan fungsional dari Sistem Penilaian Kinerja Staff antara lain:

- a. Sistem mampu mendukung proses update *user*.
- b. Sistem mampu mendukung proses update data dan biodata staff.
- c. Sistem mampu mendukung proses penghitungan rata-rata setiap kriteria dan penghitungan akhir (rekapitulasi)
- d. Sistem dapat menampilkan semua form yang dibutuhkan setiap data yang sudah ada.
- e. Sistem dapat digunakan untuk menyimpan data laporan, data hasil penilaian serta data staff.
- f. Sistem dapat langsung mencetak hasil penilaian kedalam form IPS (Indeks Penilaian Staff) setelah disimpan dalam sistem.

2. Kebutuhan Non-Fungsional

Kebutuhan non-fungsional merupakan kebutuhan yang mendukung aktifitas sistem sesuai dengan kebutuhan fungsional yang telah disusun sebelumnya. Kebutuhan non-fungsional dari sistem penilaian kinerja staff antara lain:

a. Keamanan

Sistem menggunakan nip (Nomor Induk Pegawai) dan password untuk autentikasi akses user kedalam sistem.

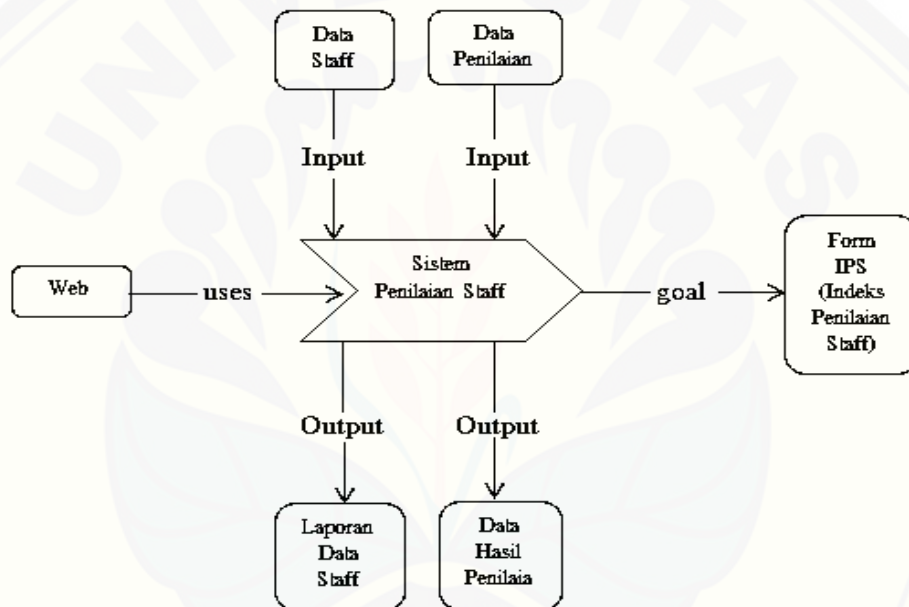
- b. Waktu Respon
Sistem menampilkan hasil dalam waktu maksimal 4 detik sebagai waktu respon sistem
- c. Ergonomy
Memberikan kenyamanan bagi *user* saat menggunakan sistem dengan memberi tampilan yang menarik dan interaktif.

4.4 Desain

Rancangan sistem yang akan dibangun menggunakan OOP (*Object-Oriented Programming*). Sistem ini juga menggunakan beberapa diagram dalam menentukan fitur dan kebutuhan fungsional yang akan dibangun antara lain:

A. Business Process

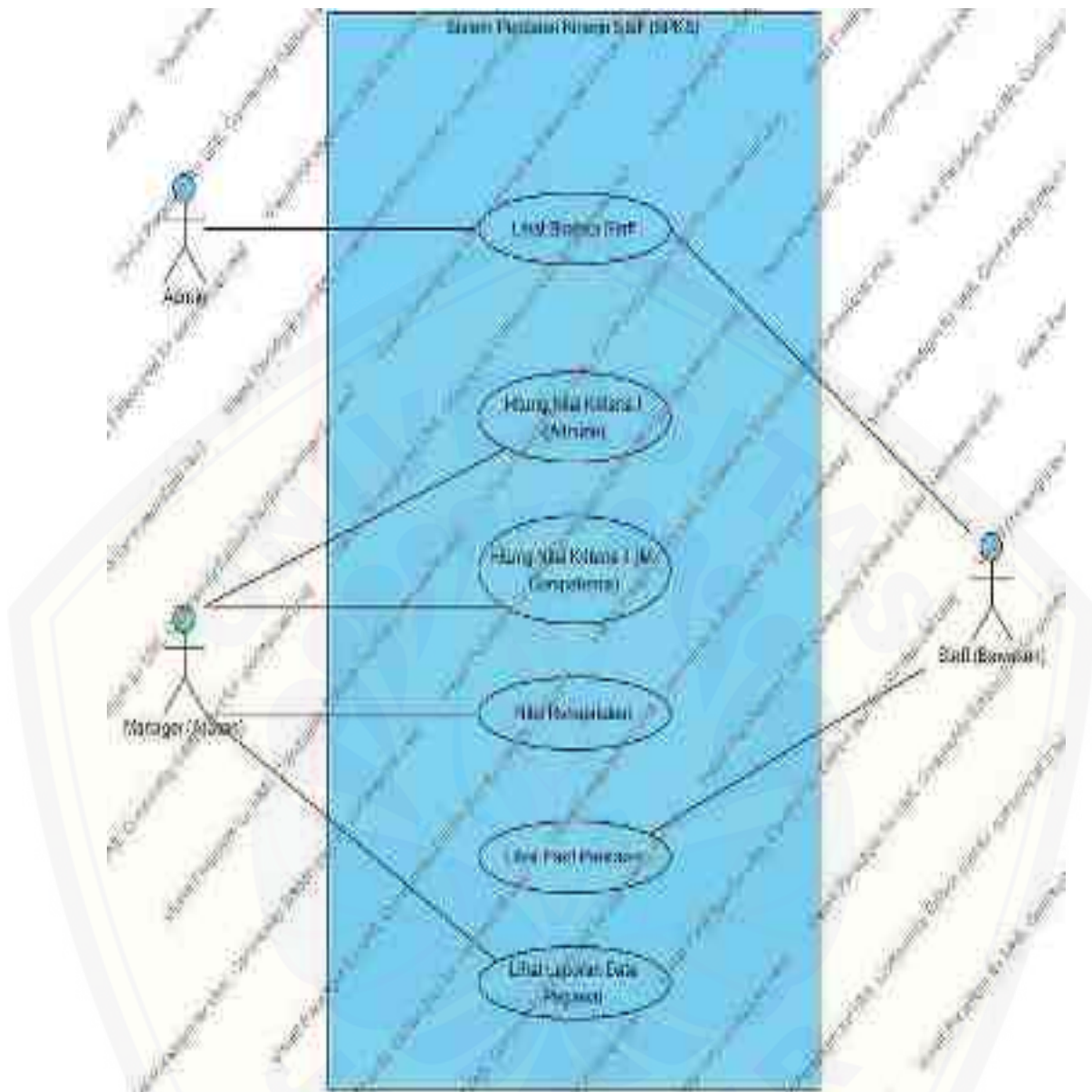
Tahapan yang digunakan untuk menggambarkan suatu proses yang akan dilakukan oleh sistem dalam mencapai hasil yang sesuai dengan kebutuhan *user*. Tahapan ini memiliki beberapa komponen antara lain: *input* (masukan), *user* (media yang digunakan), *output* (keluaran), *goal* (tujuan sistem yang akan dicapai). Komponen-komponen tersebut beserta kebutuhan-kebutuhannya akan dijelaskan pada Gambar 4-1



Gambar 4-1 *Business Process* Sistem Penilaian Kinerja Staff Berbasis Web

B. UseCase Diagram

Diagram atau gambaran mengenai fitur dan aktor didalam sistem yang sedang dikembangkan. Diagram ini berisi tentang interaksi antara satu atau lebih dari satu aktor dengan sistem informasi yang akan dibuat oleh peneliti seperti pada Gambar 4-2



Gambar 4-2 UseCase Diagram Sistem Penilaian Kinerja Staff (SPKS)

Use Case Diagram pada Gambar 4.2 terdapat tiga aktor dapat menggunakan Sistem Penilaian Kinerja Staff yakni Admin, Manager, dan Staff yang deskripsinya akan dijelaskan pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Deskripsi Aktor

No	Aktor	Deskripsi
1	Admin	Aktor yang memiliki hak akses untuk menambah data user, menghapus data user, menambah, edit, hapus, simpan pada database, dan melihat data staff
2.	Manager	Aktor yang memiliki hak akses untuk melihat data staff. Selain itu manager juga memiliki hak akses untuk edit, simpan, dan melihat data: penilaian, penghitungan, dan melihat laporan data pegawai
3.	Staff	Aktor yang memiliki hak akses untuk melihat data staff dan melihat data hasil penilaian.

Didalam *use case* tersebut terdapat dua puluh *usecase* dengan penjelasan disetiap *usecasenya* seperti pada Tabel 4.2

Tabel 4.2 Keterangan UseCase

No	Usecase	Keterangan
1	Mengedit atau mengubah Profil User	Proses untuk melakukan perubahan data user
2	Melihat data staff	Proses untuk melihat data staff setelah dilakukan perubahan
3	Menghitung nilai kriteria I (Attitude)	Proses menghitung rata-rata dari nilai kriteria I setelah diinput kedalam sistem
4	Menghitung nilai kriteria II (M. Competence)	Proses menghitung rata-rata dari nilai kriteria II setelah diinput kedalam sistem
5	Melihat rekapitulasi nilai	Proses menghitung gabungan atau jumlah dari rata-rata kriteria I dan kriteria II

6	Melihat hasil penilaian	Proses untuk melihat hasil dari penilaian setelah dilakukan penghitungan
7	Melihat laporan data pegawai	Proses untuk melihat laporan data pegawai yang masih aktif dan yang sudah non aktif

C. Use Case Scenario

Use case scenario merupakan penjabaran mengenai alur, kinerja atau step-step dari use case yang telah dibuat. Pembahasan use case scenario dimulai dengan pembahasan use case Biodata Staff.

a. Use Case Scenario Biodata Staff

1. Melihat Data Staff

Use case scenario yang menjabarkan alur step usecase dimana *user* Manager memilih menu Biodata Staff untuk melihat Data Staff yang berisi tentang biodata staff yang masih aktif. Use case untuk melihat Data Staff akan dijelaskan pada Tabel 4-1

Tabel 4-1 *UseCase Scenario* Melihat Data Staff

Nama Aktor <i>Entry Condition</i> <i>Exit Condition</i>	Melihat Data Staff Admin Aktor melihat data staff Data staff berhasil ditampilkan
SKENARIO NORMAL SN-UseCase Scenario	
Aktor	Sistem
1 Memilih menu data staff 3 Klik button "Lihat Biodata"	2 Menampilkan form data staff

	4 Menampilkan form Biodata Staff
--	----------------------------------



b. *UseCase Scenario* Data Penilaian

1. Menghitung Nilai Kriteria I (Attitude)

Use case scenario menghitung nilai kriteria I (Attitude) yakni penjabaran atau penjelasan mengenai alur dalam menghitung nilai kriteria I (Attitude) oleh *user* Manager. Use case untuk menghitung nilai kriteria I (Attitude) ditunjukkan pada Tabel 4-2 dibawah ini:

Tabel 4-2 *UseCase Scenario* Mengitung Nilai Kriteria I (Attitude)

Nama	Menghitung nilai kriteria I (Attitude)
Aktor	Manager
<i>Entry Condition</i>	Aktor menghitung nilai kriteria I (Attitude)
<i>Exit Condition</i>	Nilai kriteria I (Attitude) berhasil dihitung
SKENARIO NORMAL SN-UseCase Scenario	
Aktor	Sistem
1 Memilih menu Data Penilaian	2 Menampilkan form Data Penilaian
3 Klik button "Input nilai"	4 Menampilkan form Penilaian Attitude
4 Input nilai (score)	
SKENARIO ALTERNATIVE SA-UseCase Scenario	

5 Score yang diinput tidak lengkap	6 Menampilkan alert “ada data belum diisi”
8 Klik button “HITUNG”	9 Menampilkan alert “Lanjutkan penilaian berikutnya?”
10 Klik button “OK” kemudian klik button “Next”	11 Menampilkan form Penilaian Managerial Competence

2. Menghitung Nilai Kriteria II (Managerial Competence)

Use case scenario menghitung nilai kriteria II (M. Competence) menjelaskan tentang alur atau step-step yang dilakukan oleh *user* Manager dalam menghitung nilai kriteri II (M. Competence) seperti pada Tabel 4-3 dibawah ini:

Tabel 4-3 *UseCase Scenario* Menghitung Rata-rata Kriteria II (M. Competence)

Nama	Menghitung nilai kriteria II (M. Competence)
Aktor	Manager
<i>Entry Condition</i>	Aktor menghitung nilai kriteria II (M. Competence)
<i>Exit Condition</i>	Nilai kriteria II (M. Competence) berhasil dihitung
SKENARIO NORMAL SN-UseCase Scenario	
Aktor	Sistem
1 Menginput nilai (score) kriteria II	

SKENARIO ALTERNATIVE SA-UseCase Scenario

Aktor	Sistem
2 Menginput nilai (score) tidak lengkap	3 Menampilkan alert “ada data belum diisi”
4 Klik button “HITUNG”	5 Menampilkan alert “Lanjutkan ke penilaian Rekapitulasi?”
6 Klik button “OK”	
7 Klik button “Next”	8 Menghitung otomatis nilai rekapitulasi, Menampilkan form Data Penghitungan Rekapitulasi

3. Melihat Penghitungan Rekapitulasi

Use case scenario ini akan menjelaskan alur *user* Manager untuk melihat hasil penghitungan dari penilaian dua karakter yang telah dilakukan seperti yang akan ditunjukkan pada Tabel 4-4 dibawah ini:

Tabel 4-4 *UseCase Scenario* Melihat Nilai Rekapitulasi

Nama	Melihat penghitungan rekapitulasi
Aktor	Manager
<i>Entry Condition</i>	Aktor melihat penghitungan rekapitulasi
<i>Exit Condition</i>	Penghitungan rekapitulasi berhasil dilihat

SKENARIO NORMAL SN-UseCase Scenario

1	Klik button “Next” pada form penilaian Managerial Competence	2	Menampilkan hasil penghitungan rekapitulasidan Menghitung otomatis Nilai Rekapitulasi pada form Penghitungan Data Rekapitulasi
---	--	---	--

c. *UseCase Scenario* Data Hasil Penilaian

1. Melihat Hasil Penilaian

Use case melihat penilaian menjabarkan alur *user* Staff dalam melihat hasil penilaian setelah dilakukan penilaian dari 2 karakter penilaian sebelumnya. Use case melihat hasil penilaian dapat dilihat pada Tabel 4-5

Tabel 4-5 *UseCase Scenario* Melihat Hasil Penilaian

Nama	Melihat hasil penilaian
Aktor	Staff
<i>Entry Condition</i>	Aktor melihat hasil penilaian
<i>Exit Condition</i>	Hasil penilaian berhasil dilihat
SKENARIO NORMAL SN-UseCase Scenario	
Aktor	Sistem
1	Memilih menu Hasil Penilaian
2	Menampilkan form Hasil Penilaian

d. *UseCase Scenario* Laporan Data Pegawai

1. Melihat Laporan Data Pegawai

Use case ini menjelaskan tentang step-step *user* Manager dalam melihat Laporan Data Pegawai seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4-6 berikut:

Tabel 4-6 *UseCase Scenario* Melihat Laporan Data Pegawai

Nama Aktor <i>Entry Condition</i> <i>Exit Condition</i>	Melihat laporan data pegawai Manager Aktor melihat laporan data pegawai Laporan data pegawai berhasil dilihat
SKENARIO NORMAL SN-UseCase Scenario	
Aktor	Sistem
1 Memilih menu Laporan Data Pegawai 2 Select tahun jabatan sesuai pilihan	3 Menampilkan form Laporan Data Pegawai sesuai select tahun jabatan yang dipilih

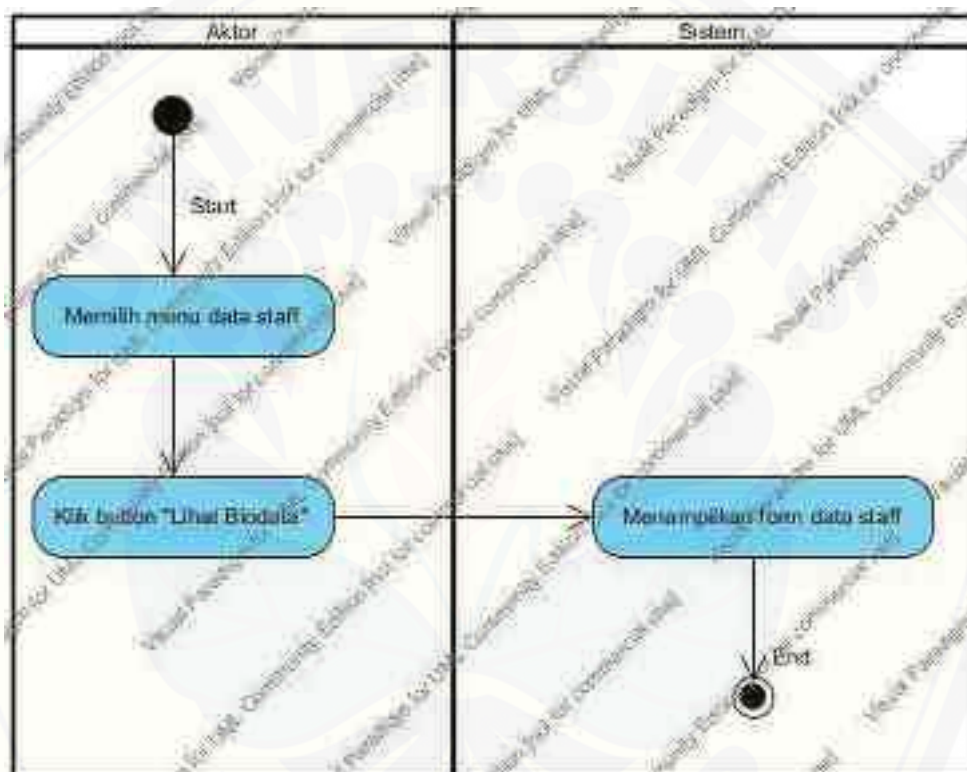
D. *Activity Diagram*

Activity Diagram adalah diagram yang menggambarkan workflow (aliran kerja) atau aktifitas dari sebuah sistem atau proses bisnis. Yang perlu diperhatikan adalah bahwa *activity diagram* menggambarkan aktivitas sistem bukan apa yang dilakukan aktor, jadi aktivitas yang dapat dilakukan oleh sistem.

a. *Activity Diagram* Melihat Biodata Staff

1. *Activity Diagram* Melihat Biodata Staff

Diagram ini menggambarkan alir kerja dari proses untuk melihat Biodata Staff pada form Biodata Staff oleh *user* Manager seperti yang akan ditunjukkan pada Gambar 4-3 berikut:



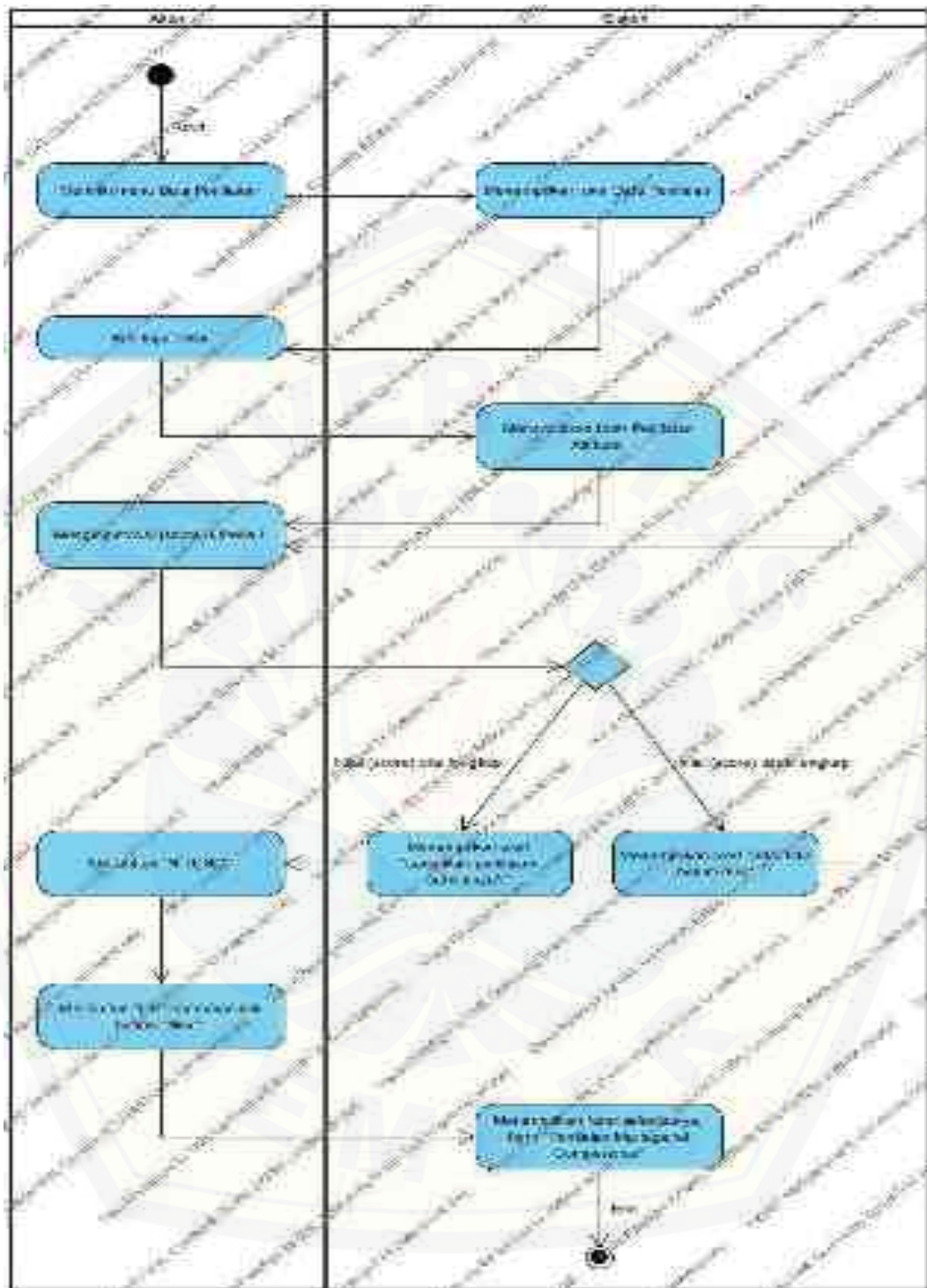
Gambar 4-3 *Activity Diagram* Melihat Data Staff

b. Activity Diagram Data Penilaian

1. *Activity Diagram* Menghitung Nilai Kriteria I (Attitude)

Diagram ini menggambarkan alur kerja mengenai proses menghitung penilaian kriteria I (Attitude) oleh *user* Manager seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4-4 berikut:

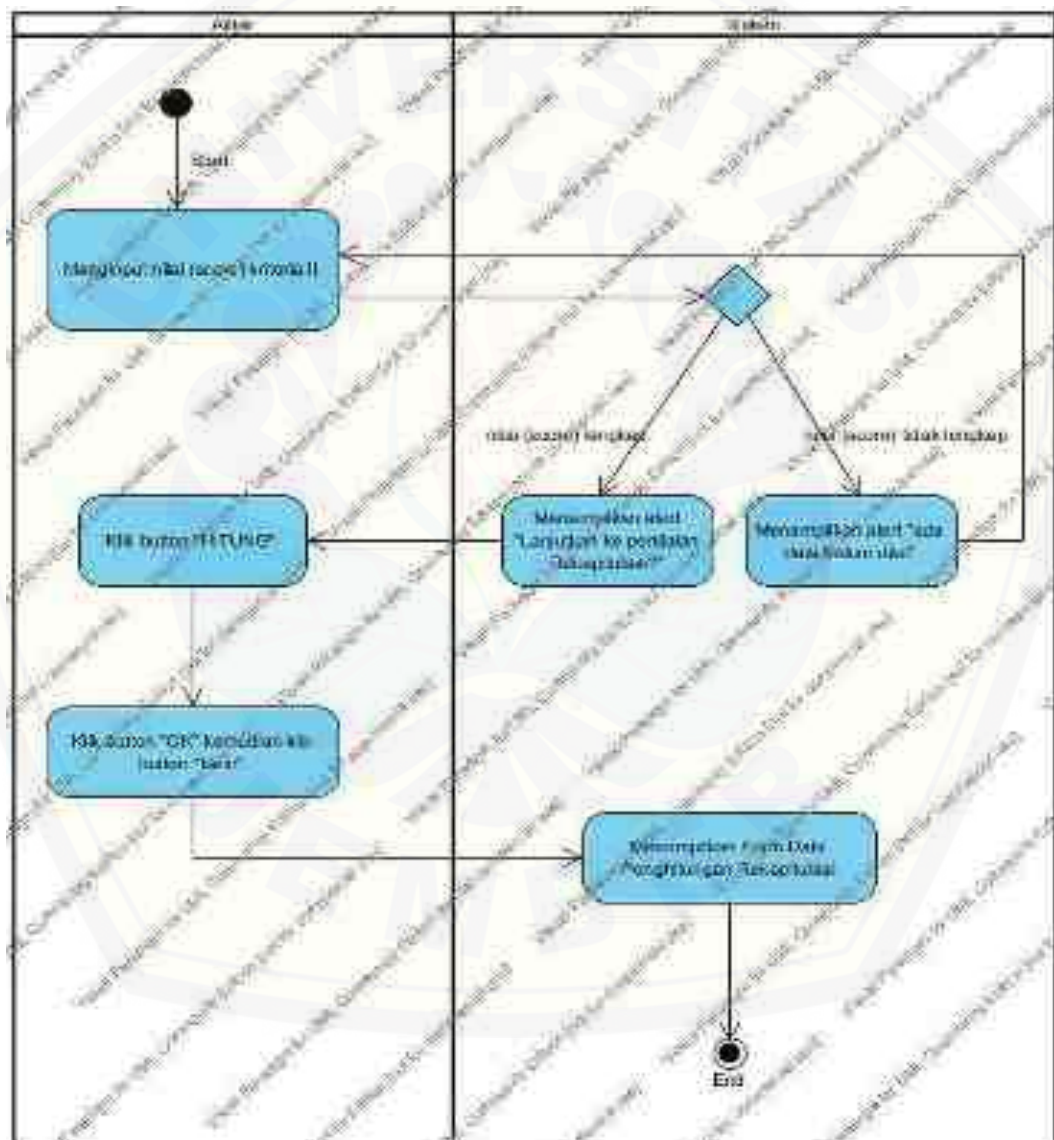




Gambar 4-4 Activity Diagram Menghitung Nilai Kriteria I (Attitude)

2. *Activity Diagram* Menghitung Nilai Kriteria II (Managerial Competence)

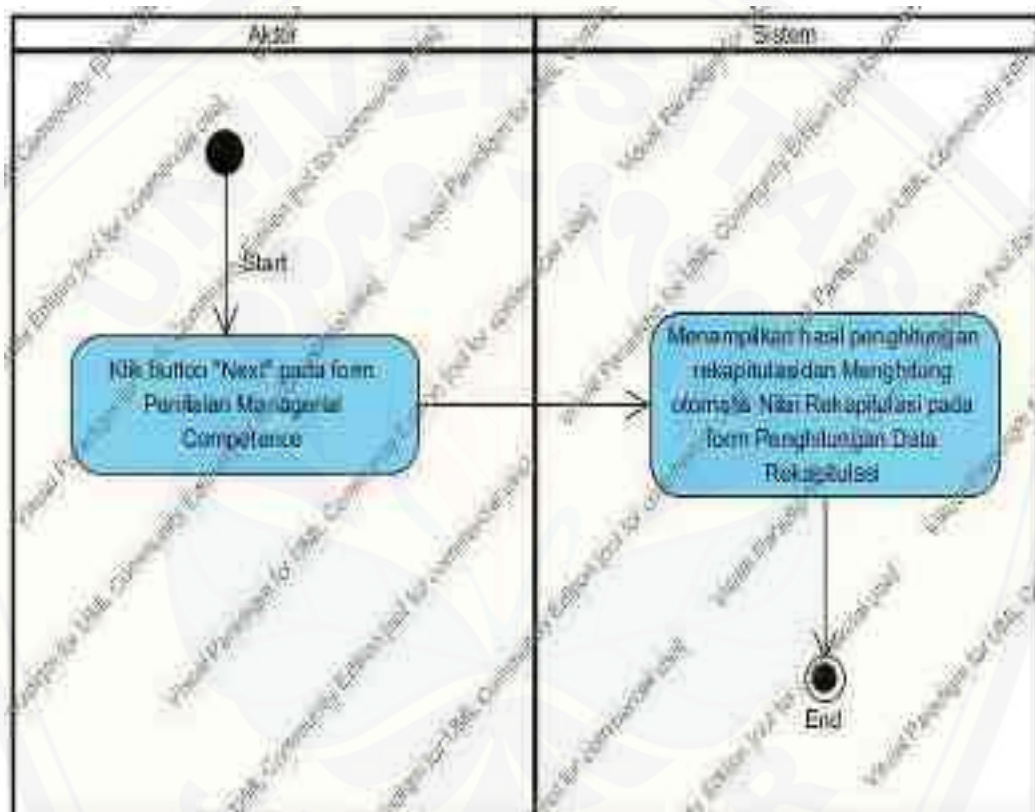
Diagram ini sama dengan activity diagram menghitung nilai kriteria yang pertama (Attitude) yang menggambarkan tentang alur kerja dari proses menghitung nilai kriteria yang kedua yakni seperti yang akan ditunjukkan pada Gambar 4-5 berikut ini:



Gambar 4-5 *Activity Diagram* Menghitung Nilai Kriteria II (Managerial Competence)

3. *Activity Diagram* Melihat Penghitungan Rekapitulasi

Diagram ini menjelaskan alur kerja dari proses *user* Manager dalam melihat Perhitungan Rekapitulasi yakni hasil dari penghitungan dua kriteria sebelumnya. *Activity Diagram* untuk melihat Prhitungan Rekapitulasi dapat dilihat pada Gambar 4-6 .

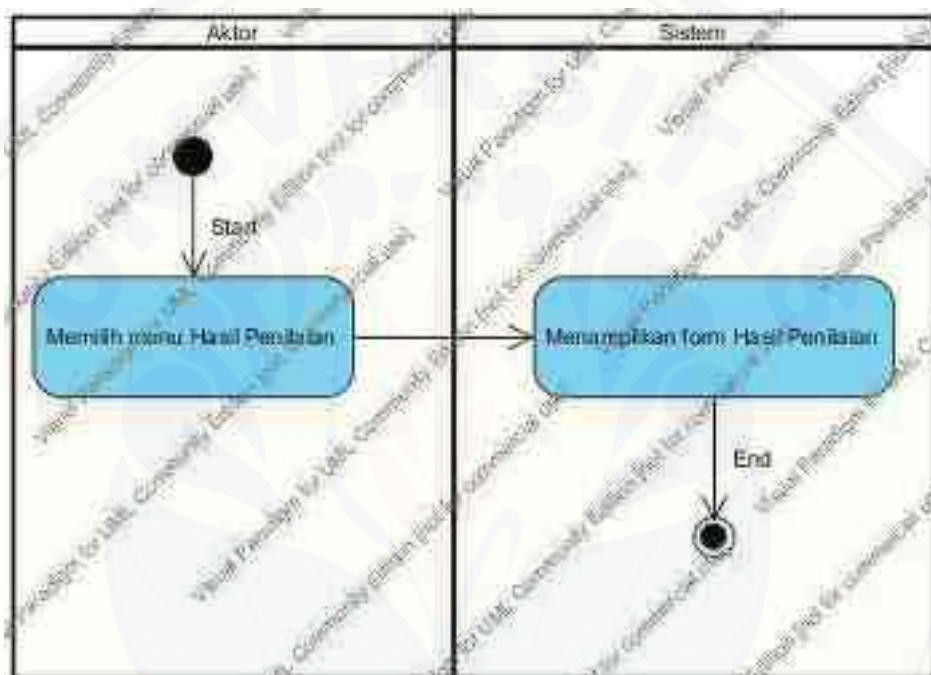


Gambar 4-6 *Activity Diagram* Melihat Penghitungan Rekapitulasi

c. *Activity Diagram* Data Hasil Penilaian

1. *Activity Diagram* Melihat Data Hasil Penilaian

Diagram ini menjelaskan tentang alur kerja dari proses melihat data hasil penilaian oleh *user* Staff setelah dilakukan penilaian sebelumnya oleh Manager. *Activity Diagram* melihat Data Hasil Penilaian ditunjukkan pada Gambar 4-7 .

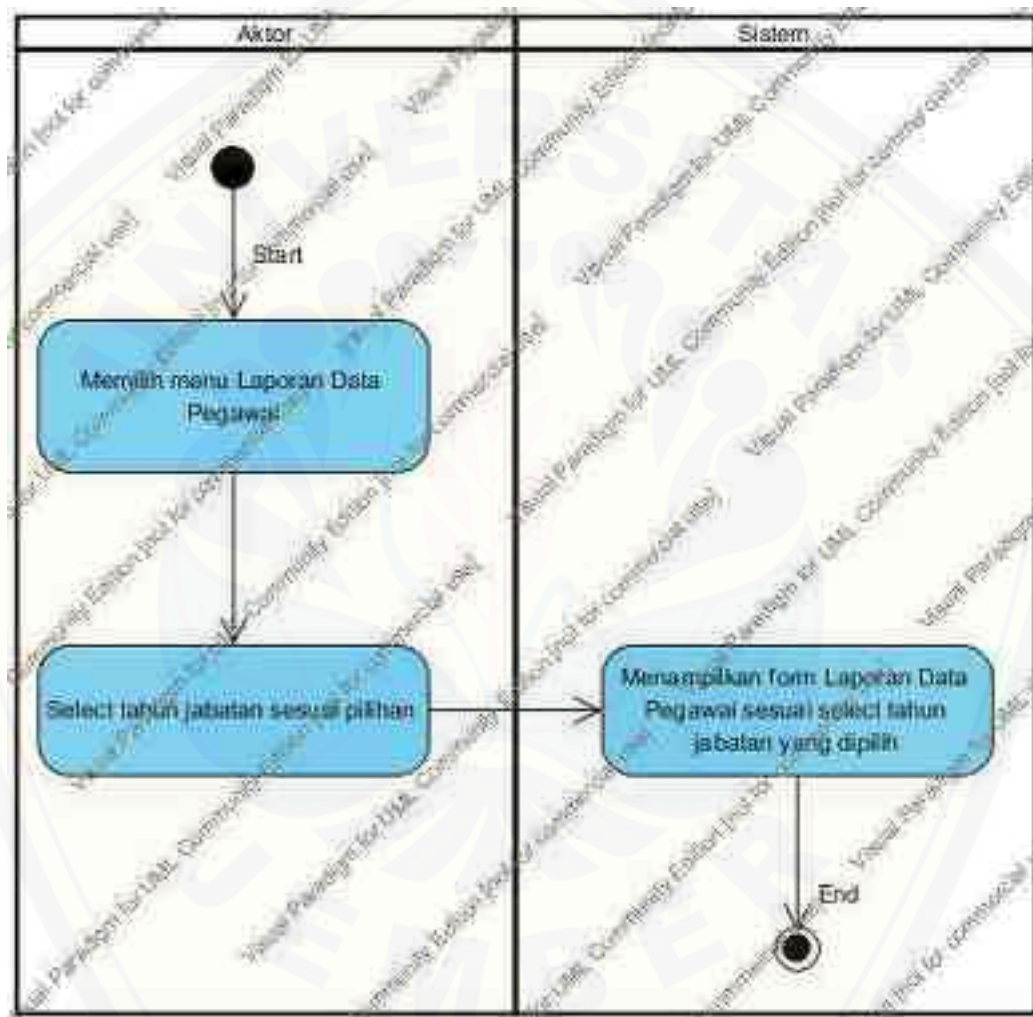


Gambar 4-7 *Activity Diagram* Melihat Data Hasil Penilaian

d. *Activity Diagram* Melihat Laporan Data Pegawai

1. *Activity Diagram* Melihat Laporan Data Pegawai

Diagram ini menggambarkan tentang alur kerja dari proses untuk melihat Laporan Data Pegawai yang masih dan sudah tidak aktif lagi seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4-8 di bawah ini:



Gambar 4-8 *Activity Diagram* Melihat Laporan Data Pegawai

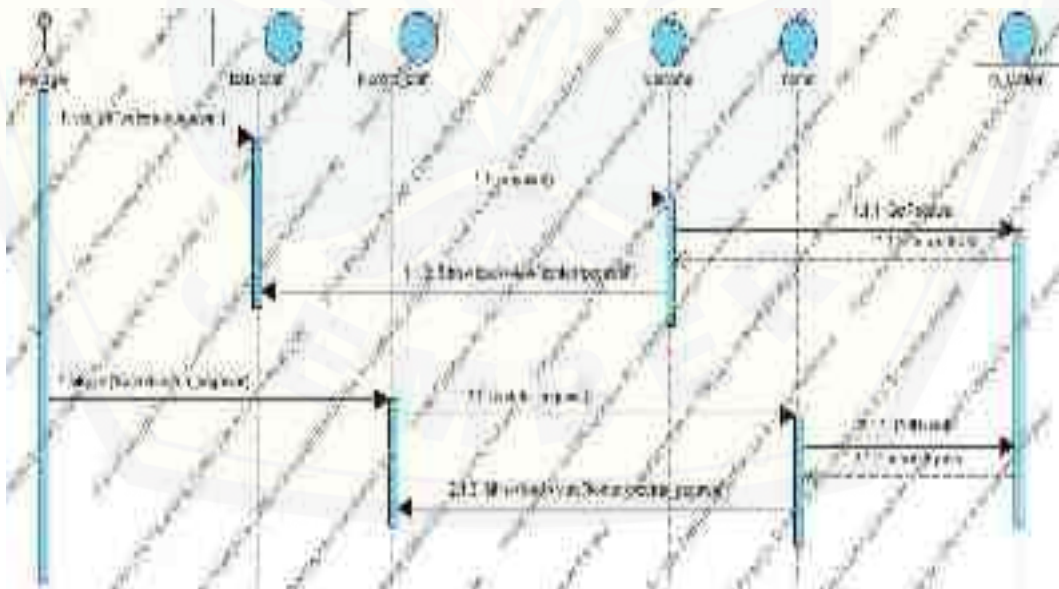
E. Sequence Diagram

Sequence Diagram adalah diagram yang menggambarkan interaksi antara obyek dan mengindikasikan komunikasi diantara obyek-obyek tersebut. Diagram ini juga menunjukkan serangkaian pesan yang dipertukarkan oleh obyek-obyek yang melakukan suatu tugas atau aksi tertentu. Obyek-obyek tersebut kemudian diurutkan dari kiri ke kanan, aktor yang menginisiasi interaksi biasanya diletakkan di paling kiri dari diagram.

a. Sequence Diagram Data Staff

1. *Sequence Diagram* Melihat Biodata Staff

Obyek-obyek yang berinteraksi dalam *sequence diagram* Melihat Biodata Staff ini antara lain view Data Staff, view Biodata Staff, controller: home, models: m_login, dan models: m_system. Obyek-obyek tersebut berinteraksi dengan saling bertukar pesan dalam melakukan aksi untuk melihat Biodata Staff seperti yang akan ditunjukkan pada Gambar 4-9 di bawah ini:

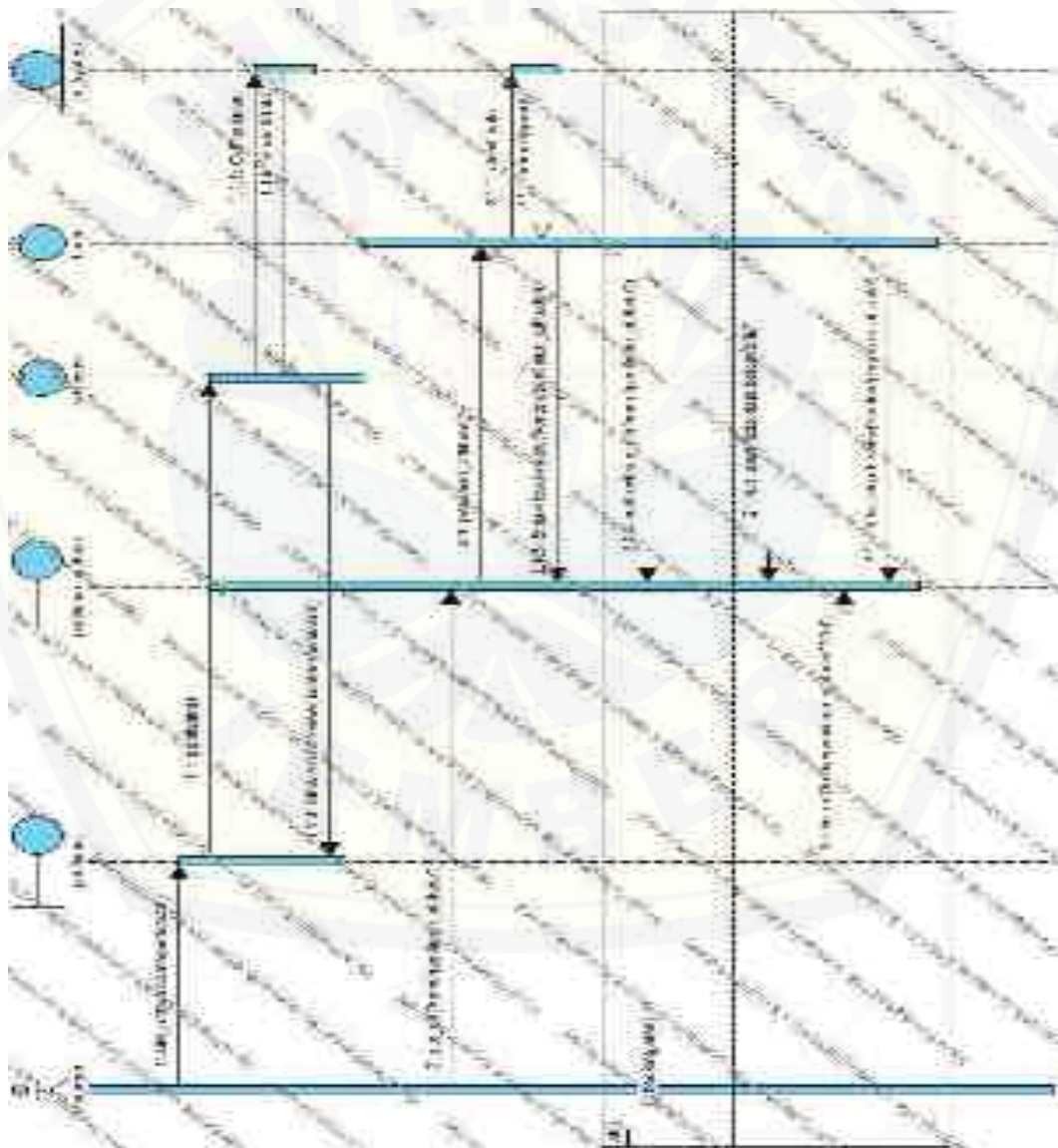


Gambar 4-9 *Sequence Diagram* Melihat Biodata Staff

b. Sequence Diagram Data Penilaian

1. Sequence Diagram Menghitung Nilai Kriteria I (Attitude)

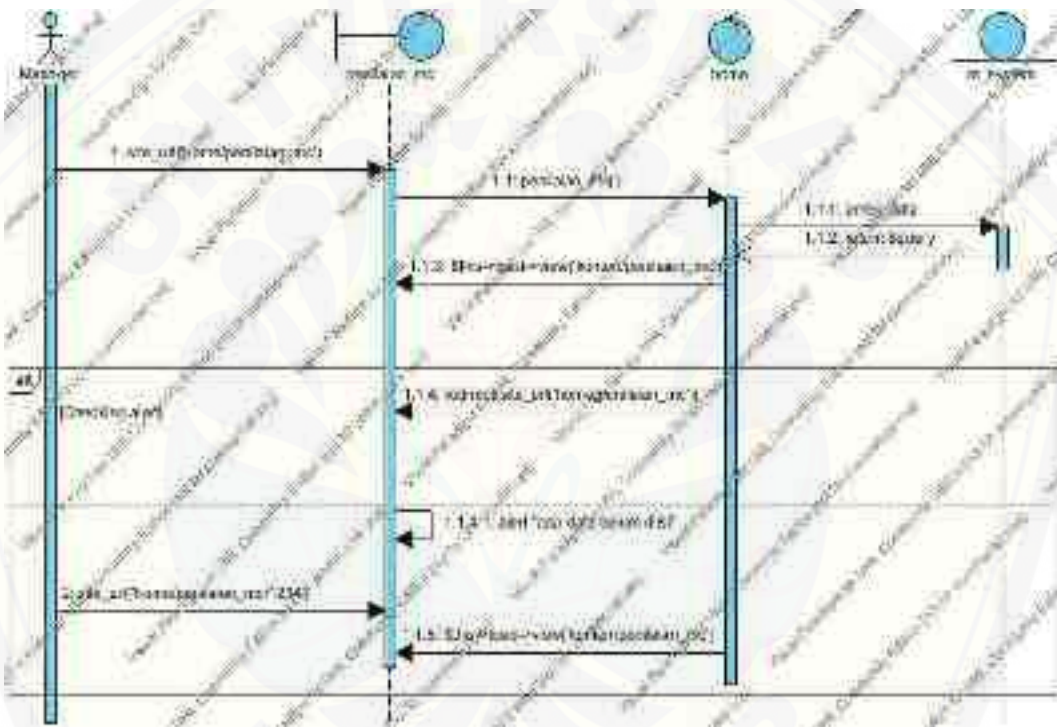
Diagram ini menggambarkan interaksi antara obyek-obyek yang digunakan dalam proses menghitung nilai kriteria pertama (Attitude). Obyek-obyek yang digunakan dalam proses ini antara lain, view: penilaian, view: penilaian attitude, controller: home, models: m_login dan models: m_system. Interaksi yang terjadi dalam proses menghitung nilai kriteria I (Attitude) dapat dilihat pada Gambar 4-10 .



Gambar 4-10 Sequence Diagram Menghitung Nilai Kriteria I

2. *Sequence Diagram* Menghitung Nilai Kriteria II (Managerial Competence)

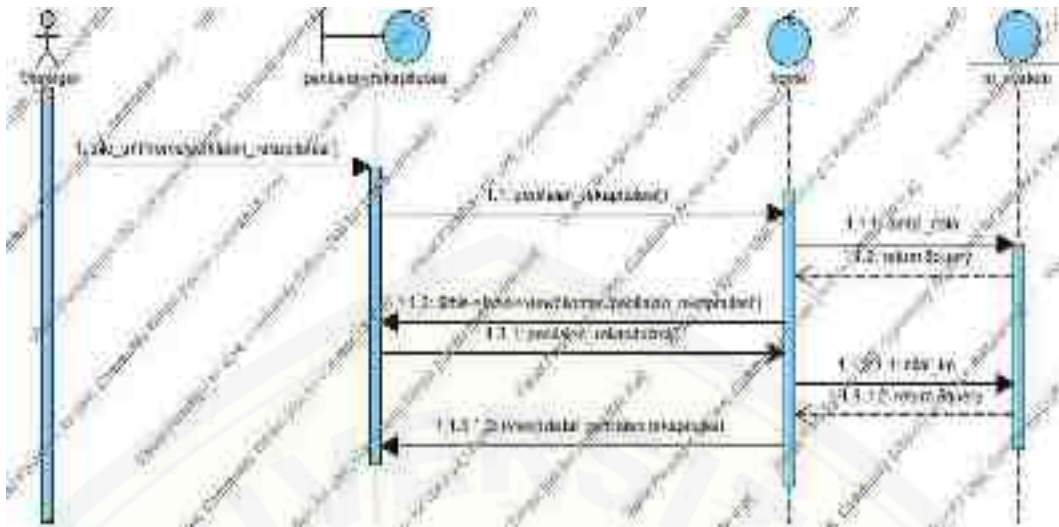
Sama seperti use case diagram sebelumnya, diagram ini juga menggambarkan interaksi antara obyek-obyek yang digunakan dalam proses menghitung nilai kriteria kedua (Managerial Competence) melalui pesan yang dikirim antar obyek satu dengan obyek yang lain seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4-11 berikut:



Gambar 4-11 *Sequence Diagram* Menghitung Nilai Kriteria II

3. *Sequence Diagram* Melihat Penghitungan Rekapitulasi

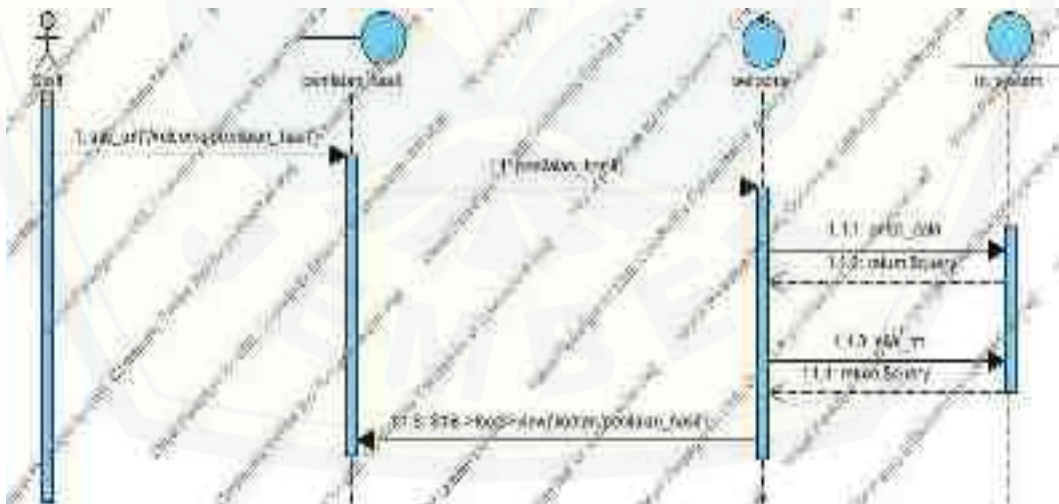
Pada proses melihat penghitungan rekapitulasi obyek-obyek yang melakukan interaksi antara lain view: penilaian_mc, view: penilaian_rekapitulasi, controller: home, models: m_login dan models: m_system. *Sequence Diagram* untuk proses melihat penghitungan rekapitulasi dapat dilihat pada Gambar 4-12 .



Gambar 4-12 *Sequence Diagram* Melihat Penghitungan Rekapitulasi

4. *Sequence Diagram* Hasil Penilaian

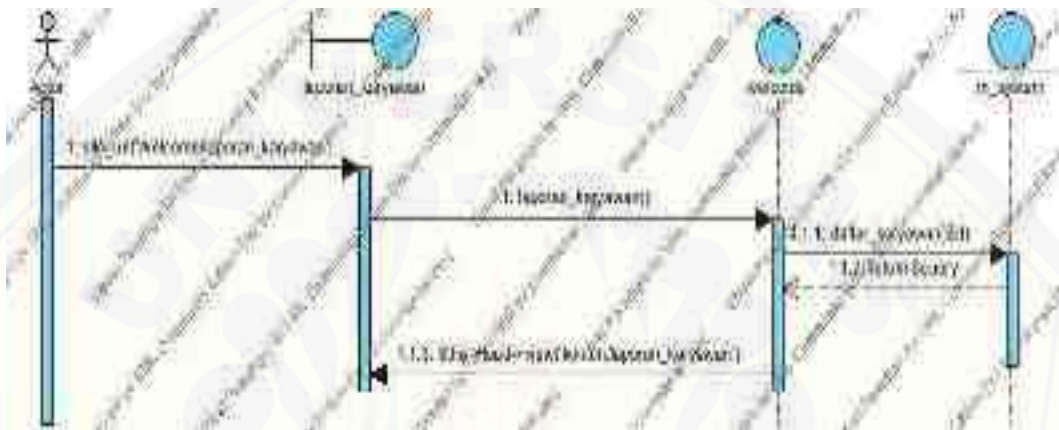
Sequence Diagram Hasil Penilaian adalah interaksi obyek-obyek yang terjadi pada proses untuk melihat hasil penilaian oleh *user* Staff. Diagram ini dapat dilihat pada Gambar 4-13 .



Gambar 4-13 *Sequence Diagram* Melihat Hasil Penilaian

5. *Sequence Diagram* Laporan Data Pegawai

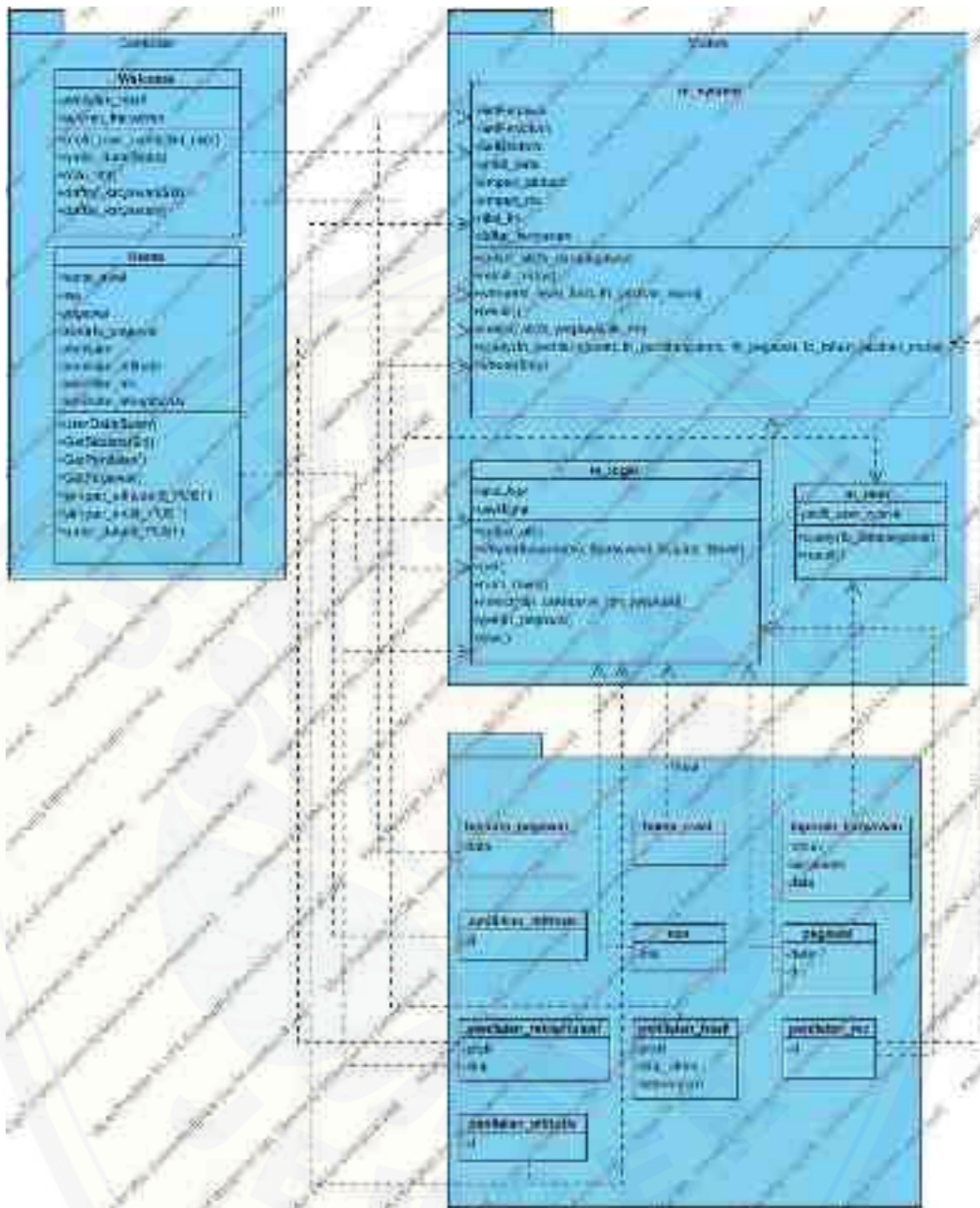
Diagram ini menunjukkan interaksi yang terjadi antar obyek-obyek dalam menampilkan form Laporan Data Pegawai. Obyek-obyek yang digunakan dalam proses ini adalah view: laporan_karyawan, controller: welcome dan models: m_system seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4-14 berikut:



Gambar 4-14 *Sequence Diagram* Melihat Laporan Data Pegawai

F. *Class Diagram*

Class Diagram adalah diagram UML yang menggambarkan kelas-kelas dalam sebuah sistem dan hubungannya antara satu dengan yang lain, serta dimasukkan pula atribut dan operasi.



Gambar 4-15 *Class Diagram* Sistem Penilaian Kinerja Staff (SPKS)

G. *Entity Relationship Diagram (ERD)*

ERD merupakan suatu model untuk menjelaskan hubungan antar data dalam basis data berdasarkan obyek-obyek dasar data yang mempunyai hubungan antar

4.6 Testing

4.6.1 Pengujian White Box

a. Cyclomatic Complexity (CC)

1. CC untuk fitur Hitung Nilai Kriteria I (Attitude)

a) Listing Program

```
103 public function penilaian_attitude($id)
104
105
106 if($this->session->userdata['is_login'] == FALSE)
107
108     redirect('index.php');
109
110 else
111
112     $this->load->model('user');
113
114     $user = $this->session->userdata['username'];
115     $login($user, $id);
116     $login($user, $id);
117     $login($user, $id);
118     $login($user, $id);
119
120     $this->load->view('view_penilaian_attitude', $login);
121     $this->load->view('view_penilaian_attitude');
```

Gambar 4-17 Source code function hitung penilaian_attitude

b) Flowgraph



Gambar 4-18 Grafik Alir fitur Hitung Nilai Kriteria I (Attitude) pada form Penilaian Attitude

c) Cyclomatic Complexity (CC)

Perhitungan kompleksitas siklomatik untuk fitur Hitung Nilai Kriteria I (Attitude) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}V(G) &= E - N + 2 \\ &= 5 - 5 + 2 \\ &= 2\end{aligned}$$

d) Basis Set

Dari hasil perhitungan kompleksitas siklomatik menghasilkan 2 jalur independent pada basis set untuk Hitung Nilai Kriteria I (Attitude)

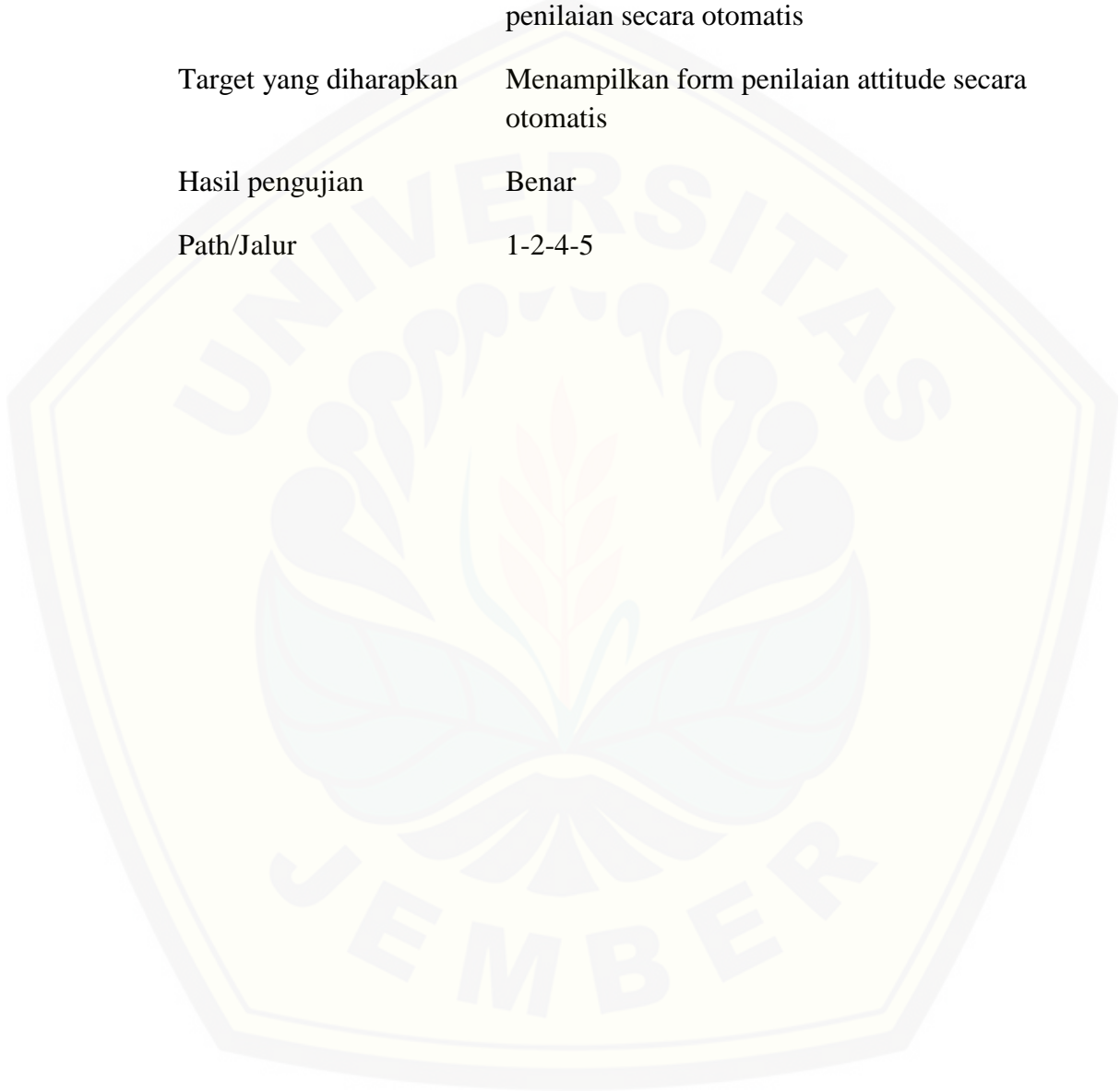
Jalur I : 1 - 2 - 3 - 5

Jalur II : 1 - 2 - 4 - 5

e) *Test Case* fitur Penilaian Kriteria I (Attitude)

Tabel 4-7 *Test Case function* penilaian_attitude()

<i>Test Case</i>	Jika form penilaian attitude mengload data penilaian secara otomatis
Target yang diharapkan	Menampilkan form penilaian attitude secara otomatis
Hasil pengujian	Benar
Path/Jalur	1-2-4-5



2. CC untuk fitur Hitung Nilai Kriteria II (Managerial Competence)

a) Listing Program

```
125 public function pembilasan_nc($rd) {
126
127     if($this->session->userdata == FALSE) {
128
129         redirect('login/index');
130
131     } else {
132         $this->load->model('M_login');
133         $this->load->model('M_pembilasan');
134
135         $user = $this->session->userdata;
136         $login = $this->login;
137         $login['user'] = $this->session->userdata['user'];
138         $login['pass'] = $this->login->password($user);
139
140         $otp = $this->login->otp($user);
141         $nama = $this->login->nama($user);
142         if ($POST) {
143
144             $this->load->model('M_pembilasan');
145
146             $this->load->model('M_pembilasan');
147
148
149
150             $this->load->model('M_pembilasan');
151             $this->load->model('M_pembilasan');
152
153
154
155
156
157
158
159
160
161
162
163
164
165
166
167
168
169
170
171
172
173
174
175
176
177
178
179
180
181
182
183
184
185
186
187
188
189
190
191
192
193
194
195
196
197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209
210
211
212
213
214
215
216
217
218
219
220
221
222
223
224
225
226
227
228
229
230
231
232
233
234
235
236
237
238
239
240
241
242
243
244
245
246
247
248
249
250
251
252
253
254
255
256
257
258
259
260
261
262
263
264
265
266
267
268
269
270
271
272
273
274
275
276
277
278
279
280
281
282
283
284
285
286
287
288
289
290
291
292
293
294
295
296
297
298
299
300
301
302
303
304
305
306
307
308
309
310
311
312
313
314
315
316
317
318
319
320
321
322
323
324
325
326
327
328
329
330
331
332
333
334
335
336
337
338
339
340
341
342
343
344
345
346
347
348
349
350
351
352
353
354
355
356
357
358
359
360
361
362
363
364
365
366
367
368
369
370
371
372
373
374
375
376
377
378
379
380
381
382
383
384
385
386
387
388
389
390
391
392
393
394
395
396
397
398
399
400
401
402
403
404
405
406
407
408
409
410
411
412
413
414
415
416
417
418
419
420
421
422
423
424
425
426
427
428
429
430
431
432
433
434
435
436
437
438
439
440
441
442
443
444
445
446
447
448
449
450
451
452
453
454
455
456
457
458
459
460
461
462
463
464
465
466
467
468
469
470
471
472
473
474
475
476
477
478
479
480
481
482
483
484
485
486
487
488
489
490
491
492
493
494
495
496
497
498
499
500
501
502
503
504
505
506
507
508
509
510
511
512
513
514
515
516
517
518
519
520
521
522
523
524
525
526
527
528
529
530
531
532
533
534
535
536
537
538
539
540
541
542
543
544
545
546
547
548
549
550
551
552
553
554
555
556
557
558
559
560
561
562
563
564
565
566
567
568
569
570
571
572
573
574
575
576
577
578
579
580
581
582
583
584
585
586
587
588
589
590
591
592
593
594
595
596
597
598
599
600
601
602
603
604
605
606
607
608
609
610
611
612
613
614
615
616
617
618
619
620
621
622
623
624
625
626
627
628
629
630
631
632
633
634
635
636
637
638
639
640
641
642
643
644
645
646
647
648
649
650
651
652
653
654
655
656
657
658
659
660
661
662
663
664
665
666
667
668
669
670
671
672
673
674
675
676
677
678
679
680
681
682
683
684
685
686
687
688
689
690
691
692
693
694
695
696
697
698
699
700
701
702
703
704
705
706
707
708
709
710
711
712
713
714
715
716
717
718
719
720
721
722
723
724
725
726
727
728
729
730
731
732
733
734
735
736
737
738
739
740
741
742
743
744
745
746
747
748
749
750
751
752
753
754
755
756
757
758
759
760
761
762
763
764
765
766
767
768
769
770
771
772
773
774
775
776
777
778
779
780
781
782
783
784
785
786
787
788
789
790
791
792
793
794
795
796
797
798
799
800
801
802
803
804
805
806
807
808
809
810
811
812
813
814
815
816
817
818
819
820
821
822
823
824
825
826
827
828
829
830
831
832
833
834
835
836
837
838
839
840
841
842
843
844
845
846
847
848
849
850
851
852
853
854
855
856
857
858
859
860
861
862
863
864
865
866
867
868
869
870
871
872
873
874
875
876
877
878
879
880
881
882
883
884
885
886
887
888
889
890
891
892
893
894
895
896
897
898
899
900
901
902
903
904
905
906
907
908
909
910
911
912
913
914
915
916
917
918
919
920
921
922
923
924
925
926
927
928
929
930
931
932
933
934
935
936
937
938
939
940
941
942
943
944
945
946
947
948
949
950
951
952
953
954
955
956
957
958
959
960
961
962
963
964
965
966
967
968
969
970
971
972
973
974
975
976
977
978
979
980
981
982
983
984
985
986
987
988
989
990
991
992
993
994
995
996
997
998
999
1000
```

Gambar 4-19 Source code untuk fitur Hitung Nilai Kriteria II (Managerial Competence)

b) Flowgraph



Gambar 4-20 Grafik Alir untuk fitur Hitung Nilai Kriteria II (Managerial Competence)

c) Cyclomatic Complexity (CC)

Perhitungan kompleksitas siklomatik untuk fitur Hitung Nilai Kriteria II (M. Competence) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} V(G) &= E - N + 2 \\ &= 9 - 8 + 2 \\ &= 3 \end{aligned}$$

d) Basis Set

Dari hasil perhitungan kompleksitas siklomatik menghasilkan 3 jalur independent pada basis set untuk fitur Hitung Nilai Kriteria II (Managerial Competence)

Jalur I : 1 - 2 - 3 - 8

Jalur II : 1 - 2 - 4 - 5 - 6 - 8

Jalur III : 1 - 2 - 4 - 5 - 7 - 6 - 8

e) *Test Case* fitur Penilaian Kriteria II (Managerial Competence)

Tabel 4-8 *Test Case function* penilaian_mc()

<i>Test Case</i>	Jika form penilaian m. Competence mengload data penilaian secara otomatis
Target yang diharapkan	Menampilkan form penilaian m. competence secara otomatis
Hasil pengujian	Benar
Path/Jalur	1 – 2 – 4 – 5 – 7 – 6 – 8

3. CC untuk fitur Penghitungan Rekapitulasi

a) Listing Program

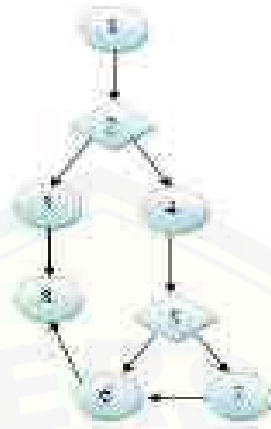
```

public void penilaian_rekapitulasi() {
    // deklarasi variabel
    int jumlah = 0;
    int i;
    for (i = 0; i < data.length; i++) {
        jumlah += data[i].nilai;
    }
    // menampilkan hasil
    JOptionPane.showMessageDialog(this, "Total Nilai: " + jumlah);
}

```

Gambar 4-21 *Source code* untuk fitur Penghitungan Rekapitulasi

b) Flowgraph



Gambar 4-22 Grafik Alir untuk fitur Penghitungan Rekapitulasi

c) Cyclomatic Complexity (CC)

Perhitungan kompleksitas siklomatik untuk fitur Penghitungan Rekapitulasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} V(G) &= E - N + 2 \\ &= 9 - 8 + 2 \\ &= 3 \end{aligned}$$

d) Basis Set

Dari hasil perhitungan kompleksitas siklomatik menghasilkan 3 jalur independent pada basis set untuk fitur Penghitungan Rekapitulasi

Jalur I : 1 - 2 - 3 - 8

Jalur II : 1 - 2 - 4 - 5 - 6 - 8

Jalur III : 1 - 2 - 4 - 5 - 7 - 6 - 8

e) *Test Case* fitur Penilaian Rekapitulasi

Tabel 4-9 *Test Case function* penilaian_rekapitulasi()

<i>Test Case</i>	Jika form penilaian rekapitulasi mengload hasil data penilaian secara otomatis
Target yang diharapkan	Menampilkan form penilaian rekapitulasi secara otomatis
Hasil pengujian	Benar
Path/Jalur	1 – 2 – 4 – 5 – 7 – 6 – 8



4. CC untuk fitur Penilaian Hasil

a) Listing Program

A screenshot of a code editor window showing source code for the evaluation feature. The code is written in a dark-themed editor with a light background. It includes various declarations, function calls, and control structures. The code is partially obscured by a large, semi-transparent watermark of the Universitas Jember logo.

Gambar 4-23 *Source code* untuk fitur Penilaian Hasil

b) Flowgraph



Gambar 4-24 Grafik Alir untuk fitur Penilaian Hasil

c) Cyclomatic Complexity (CC)

Perhitungan kompleksitas siklomatik untuk fitur Penilaian Hasil adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} V(G) &= E - N + 2 \\ &= 8 - 8 + 2 \\ &= 2 \end{aligned}$$

d) Basis Set

Dari hasil perhitungan kompleksitas siklomatik menghasilkan 2 jalur independent pada basis set untuk fitur Penilaian Hasil

Jalur I : 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 8

Jalur II : 1 - 2 - 3 - 4 - 6 - 4

Jalur III : 1 - 2 - 3 - 4 - 6 - 7 - 4

e) *Test Case* fitur Hasil Penilaian

Tabel 4-10 *Test Case function* penilaian_hasil()

<i>Test Case</i>	Jika form hasil penilaian mengload hasil data penilaian secara otomatis
Target yang diharapkan	Menampilkan form hasil penilaian secara otomatis
Hasil pengujian	Benar
Path/Jalur	1 - 2 - 3 - 4 - 6 - 7 - 4

4.6.2 Pengujian *Black Box*

- a. Pengujian Fitur Hitung Nilai Kriteria I (Attitude) pada form Penilaian Attitude dapat dilihat di Tabel 4.13:

Tabel 4-11 Pengujian Fitur Hitung Nilai Kriteria I (Attitude) pada form Penilaian Attitude

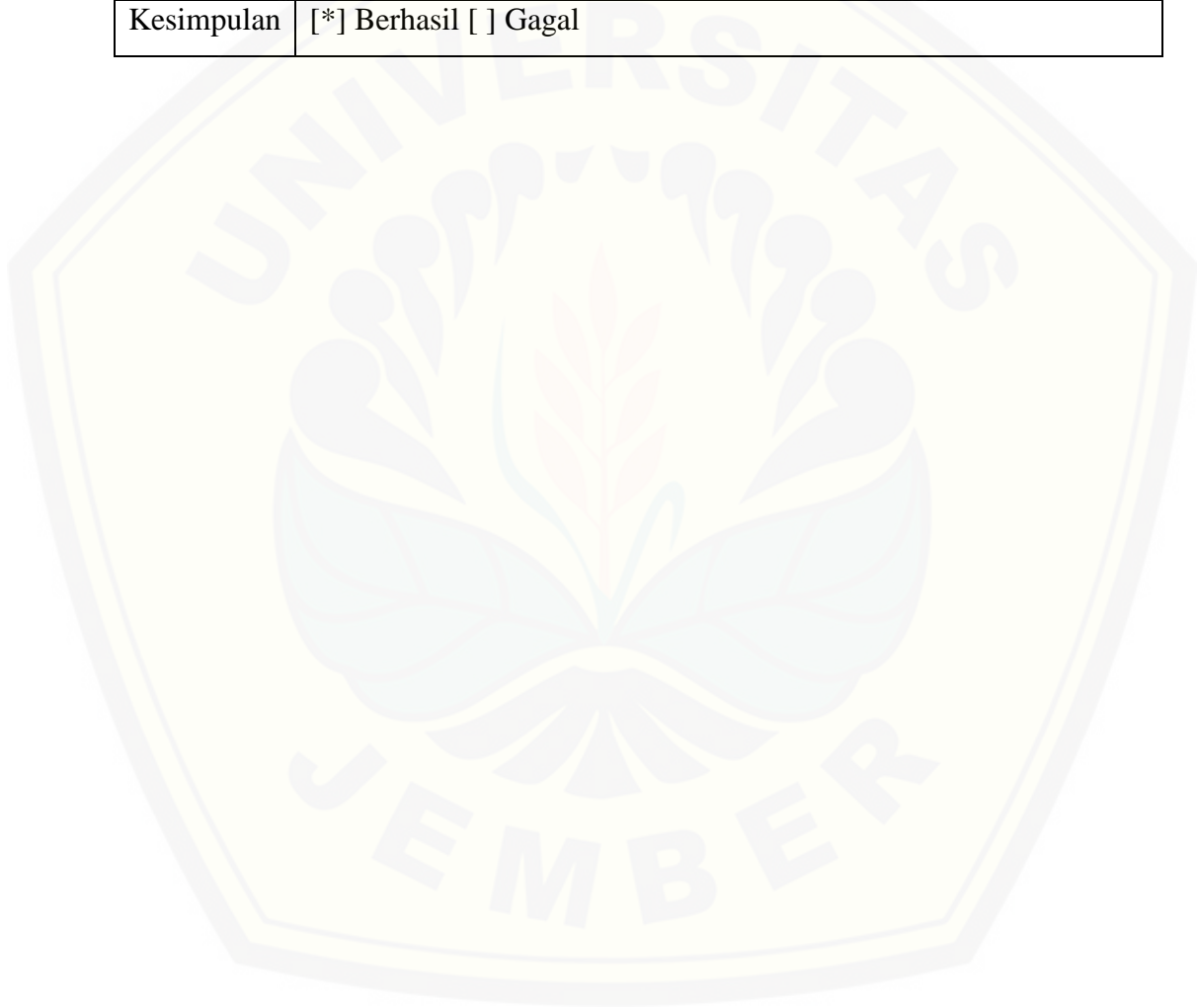
Hasil Uji	
Input Data	Data score attitude
Skenario	Data score attitude diinputkan dan klik button "HITUNG"
Sistem	Proses cek score attitude
Output	Menampilkan hasil score attitude dan button next
Kesimpulan	[*] Berhasil [] Gagal
Hasil Uji Alternatif Jika Gagal	
Input Data	Data score attitude
Skenario	Data score attitude diinputkan dan klik button "HITUNG"
Sistem	Proses cek score attitude
Output	Tidak dapat menampilkan hasil score attitude
Kesimpulan	[*] Berhasil [] Gagal

- b. Pengujian Fitur Nilai Kriteria II (Managerial Competence) pada form Penilaian Managerial Competence dapat dilihat di Tabel 4.14:

Tabel 4-12 Pengujian Fitur Nilai Kriteria II (Managerial Competence) pada form Penilaian Managerial Competence

Hasil Uji	
Input Data	Data score managerial competence
Skenario	Data score m. competence diinputkan dan klik button "HITUNG"
Sistem	Proses cek score managerial competence

Output	Menampilkan hasil score m. competence dan button next
Kesimpulan	[*] Berhasil [] Gagal
Hasil Uji Alternatif Jika Gagal	
Input Data	Data score managerial competence
Skenario	Data score m. competence diinputkan dan klik button "HITUNG"
Sistem	Proses cek score managerial competence
Output	Tidak dapat menampilkan hasil score m. Competence
Kesimpulan	[*] Berhasil [] Gagal



c. Pengujian Fitur Penghitungan Rekapitulasi dapat dilihat di Tabel 4.15:

Tabel 4-13 Pengujian Fitur Penghitungan Rekapitulasi

Hasil Uji	
Input Data	Hasil nilai attitude dan hasil managerial competence
Skenario	Hasil nilai attitude & m. competence diinputkan
Sistem	Proses cek score rekapitulasi
Output	Menampilkan hasil final score dan kategori
Kesimpulan	[*] Berhasil [] Gagal

d. Pengujian Fitur Penilaian Hasil dapat dilihat di Tabel 4.16 berikut:

Tabel 4-14 Pengujian Fitur Penghitungan Rekapitulasi

Hasil Uji	
Input Data	Hasil nilai attitude dan hasil managerial competence
Skenario	Hasil nilai attitude & m. competence diinputkan
Sistem	Proses cek score untuk final score dan talent management
Output	Menampilkan hasil final score dan talent management
Kesimpulan	[*] Berhasil [] Gagal

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

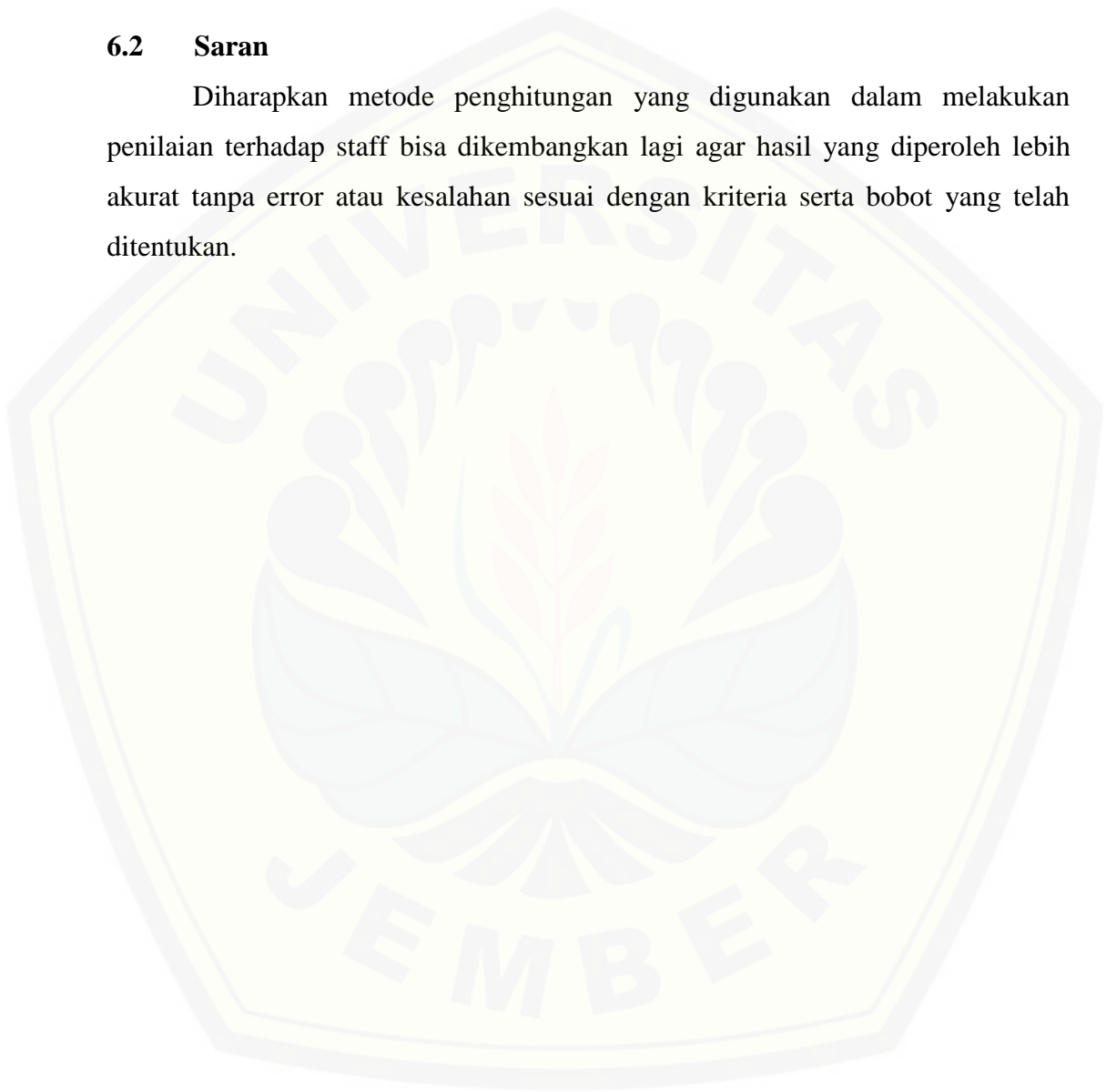
Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, adalah sebagai berikut :

1. Sistem informasi penilaian untuk evaluasi kinerja staff perusahaan pada PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo dengan menggunakan 2 kriteria sebagai patokan dalam melakukan penilaian:
 - a) Attitude:
 - Kejujuran
 - Mengikuti prosedur dan tata tertib
 - Tanggung jawab
 - Responsif
 - Inisiatif
 - Antusiasme
 - Kerjasama
 - Ketekunan
 - b) Managerial Competence:
 - Komunikasi
 - Pengembangan diri
 - Perencanaan
 - Pendelegasian tugas
 - Pengambilan keputusan
2. Sistem informasi penilaian kinerja staff dapat menangani proses input data nilai dan penghitungan nilai kinerja staff.
3. Sistem informasi penilaian kinerja staff perusahaan dapat menampilkan laporan hasil penilaian kinerja staff .

4. Sistem informasi penilaian kinerja staff dapat menampilkan hasil penilaian dari masing-masing staff per periode masa kerja.

6.2 Saran

Diharapkan metode penghitungan yang digunakan dalam melakukan penilaian terhadap staff bisa dikembangkan lagi agar hasil yang diperoleh lebih akurat tanpa error atau kesalahan sesuai dengan kriteria serta bobot yang telah ditentukan.



DAFTAR PUSTAKA

- Azzi, Andika. "Analisis program-program penanggulangan kemiskinan di Kota Semarang dengan menggunakan metode AHP (Analisis Hierarki Proses) ." *Jurnal Ilmiah*, 2011: 1-26.
- Eko Nurmiyanto, Nurhadi Siswanto. "Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan." *JURNAL TEKNIK INDUSTRI*, 2006: 10.
- Kusumadewi, Sri. *Multi Attributi Decision Making*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Mody, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R. "Human Resource Management (5rded)." *Massachusetts, Allyn and Bacon.*, 1993.
- NN. www.telkomsel.com/good-corporate-governance. t.thn. <http://www.telkomsel.com/good-corporate-governance> (diakses August 8, 2014).
- Sari, Sri Yani Septiana. "Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Beasiswa Menggunakan Simple Additive Weighting di Universitas Bina Darma Palembang." *Jurnal Ilmiah vol x no x*, 2012: 1-20.
- Setiaji, Pratomo. "Sistem Pengambilan Keputusan dengan Metode Simple Additive Weighting." *Simetris Vol 1 No 1*, 2012: 1-3.
- Sugiyono. 2011: 103.
- Han, J. Michelin, K. 2001. *Data mining Concept and Techniques*. Morgan Kaufmann Publishers.
- Kusrini. Koniyo, A. 2007:7. *Pengertian Informasi*. Andi. Yogyakarta.
- Kusrini dan Luthfi, Emha Taufiq. 2009. *Algoritma Data Mining*. Andi. Yogyakarta.
- Kusumadewi, Sri. 2004. *Fuzzy Quantification Theory I untuk Analisis Hubungan Antara Penilaian Kinerja Dosen oleh Mahasiswa, Kehadiran Dosen, dan Nilai Kelulusan Mahasiswa*. ITS.
- Menurut Wang, 1997 dari Wulandari, F., 2005. : Fungsi Keanggotaan.
- Menurut Zulkifli Amsyah, (2003:4), : Definisi Sistem.

- Mody, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R., (1993). *Human Resource Management (5rded)*. Massachusetts, Allyn and Bacon.
- Telkomsel. Good Corporate Governance. 08 Agustus 2014.
<http://www.telkomsel.com/good-corporate-governance>.
- Amsyah, Zulkifli. 2003. *Manajemen Sistem Informasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Blissmer, Robert. H. 1985. *Computer Annual, An Introduction to Information System 1985 – 1986*. Jhon Wiley & Sons. New York.
- Hasan, Iqbal M. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Surya Dharma., 2010. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Anwar, T. 2001. *Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung*. Tesis. Program Pascasarjana, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Cokroaminoto. 2007. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu*, Available from : <http://cokroaminoto.blogetery.com/2007/06/12/faktorfaktor-yang-mempengaruhi-kinerja-individu-respon-untuk-zaenal/>.
- Cushway, B. 2004. *Kinerja-Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas*. Available from: <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>.
- Hasanbasri, M. dan Ahmad, J. 2007. *Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan*, Yogyakarta : KMKP Universitas Gadjah Mada.
- Kurniawan Ferry Adhitya, 2005. *Sistem Penilaian dan Perencanaan Kinerja Perusahaan Menggunakan Metode Balanced Scorecard*, Tesis, Jurusan Sistem InformaSI, Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Teknik Komputer Surabaya.
- Rigio, 2003. *Penilaian Kinerja*. Available from: <http://wangmuba.com/2009/03/05/penilaian-kinerja>
- Soeprihanto. J. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi I. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Tambunan Anitha Paulina, 2007. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Katolik (Unika) St. Thomas Sumatera Utara*. Tesis, Program Pascasarjana Universitas Sumatra Utara. Medan.

*Katolik (Unika) St. Thomas Sumatera Utara. Tesis, Program Pascasarjana
Universitas Sumatra Utara. Medan.*



**LAMPIRAN A. KUESIONER PENILAIAN TERHADAP KINERJA
STAFF**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER**

PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI
Alamat: Jalan Kalimantan 37 Kampus Tegalboto
Telepon (0331) 326935 Fax. (0331) 326911 Jember 68121

Perihal : Permohonan Pengisian Kuisisioner

Lampiran : 1 Berkas Kuisisioner

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Responden

di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang merupakan salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Sistem Informasi Universitas Jember, maka saya melakukan penelitian dengan judul "Sistem Penilaian untuk Evaluasi Kinerja Staff Perusahaan (Talent Management) Berbasis Web Menggunakan Metode SAW (Studi Kasus: PT. Apik Komunika Indonesia Cabang Situbondo)".

Saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuisisioner berikut dengan memberikan tanda check list () pada kotak yang sesuai dengan tingkah laku yang ditunjukkan oleh bawahan Bapak/Ibu.

Adapun ketentuan penilaian dalam kuisisioner ini adalah sebagai berikut :

1. Sangat tidak setuju

2. Tidak setuju
3. Ragu-ragu
4. Setuju
5. Sangat setuju

Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan mempunyai arti penting dalam mendukung penyediaan data untuk penelitian ini.

Demikian permohonan ini, atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Nahdia Putri Romdhani
NIM. 092410101051

Nama yang responden :

Jabatan :

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Memiliki basis pengetahuan yang luas. Berusaha untuk mengikuti tren dan perkembangan yang ada.					
2	Mampu untuk memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pendekatan terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah.					
3	Mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun pengalaman tidak langsung.					
4	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain.					
5	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan					
6	Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik.					
7	Mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan situasi saat ini.					

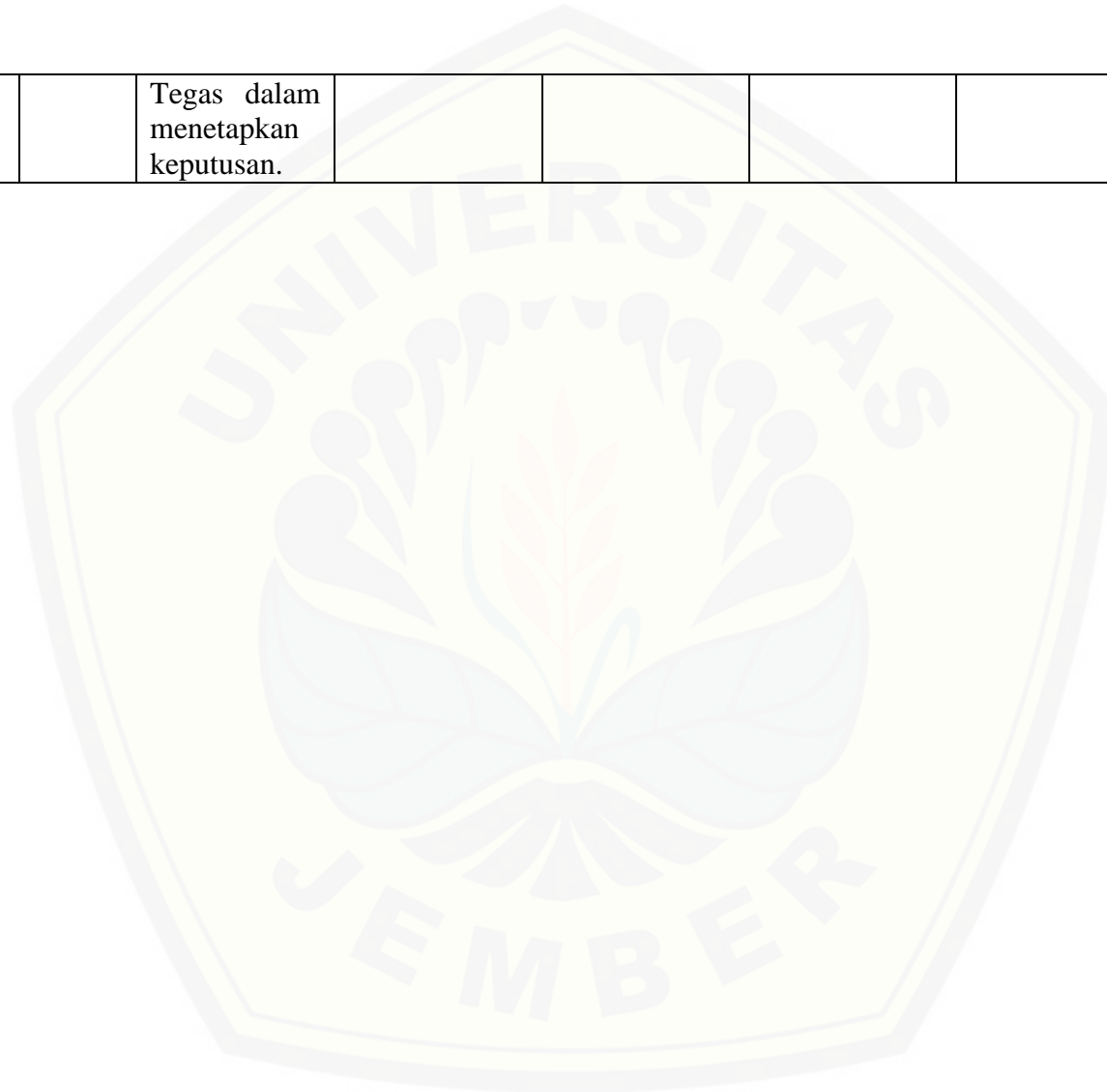
LAMPIRAN B. DEFINISI KRITERIA MANAGERIAL COMPETENCE DAN ATTITUDE

NO	KATEGORI	BOBOT	DEFINISI KRITERIA	RATING VALUE				
				1	2	3	4	5
				Sangat Kurang	Kurang	Rata-rata	Baik	Istimewa
1	Komunikasi	20%	Menunjukkan kapasitas mampu mengkomunikasikan hal dengan tepat (waktu, orang, situasi), benar dan lengkap	Tidak dapat menunjukkan kapasitas mampu mengkomunikasikan hal dengan tepat, benar dan lengkap	Tidak selalu mampu menunjukkan kapasitas dalam mengkomunikasikan hal dengan tepat, benar dan lengkap	Mampu menunjukkan kapasitas dalam mengkomunikasikan hal dengan tepat, benar dan lengkap	Mampu menunjukkan kapasitas dalam mengkomunikasikan hal dengan tepat, benar dan lengkap dan mampu memberikan alternatif solusi saat mengkomunikasikan	Selalu menunjukkan kapasitas dalam mengkomunikasikan hal dengan tepat, benar dan lengkap dan selalu mampu memberikan alternatif solusi
2	Pengembangan Diri	20%	Memiliki antusiasme dalam mendapatkan pengetahuan dan keahlian	Tidak menunjukkan keahlian dalam pembelajaran	Dibawah rata-rata dalam merespon situasi pembelajaran hal baru	Menunjukkan keahlian rata-rata dalam pembelajaran metode, sistem dan	Bagus dalam pembelajaran dan peresponan instruksi, metode dan	Luar biasa dalam pembelajaran secara cepat dan beradaptasi

			melalui proses belajar, pengalaman baru dan instruksi baru			teknik baru	prosedur baru	secara cepat terhadap perubahan situasi baru
3	Perencanaan	20%	2 Penciptaan strategi dan rencana kerja untuk mencapai hasil	Tidak menunjukkan kemampuan menemukan standar perencanaan yang dapat diterima	Kurang mampu membuat perencanaan yang memadai	Merencanakan secara efektif pada sebagian besar situasi	Sangat cakap dalam memformulasikan rencana-rencana / masuk akal secara strategis	Unggul dalam merencanakan strategi-strategi yang sesuai untuk mencapai solusi dengan sukses
4	Pendelegasian Tugas	20%	2 Kemampuan untuk mendelegasikan tugas secara efektif. Mendelegasikan tanggung jawab dengan tepat pada orang yang tepat	Tidak mampu mendelegasikan tugas, tidak jelas menyampaikan apa yang diharapkan	Tidak selalu mampu mendelegasikan tugas (tidak konsisten mampu mendelegasikan tugas)	Mampu menyampaikan dengan jelas target kerja yang diharapkan dari bawahan serta mampu membagi tugas dengan tepat yaitu pada orang yang tepat	Melakukan pemantauan terhadap tugas yang didelegasikan kepada bawahan untuk memastikan bawahan menjalankan tugasnya dengan benar	Menjadi teladan pemimpin yang memiliki komitmen menyelesaikan tugas dari atasan. Mampu mengatasi masalah jika tugas yang

						dan pada waktu yang tepat		dilakukan anak buah tidak sesuai dengan target dan memastikan target perusahaan tetap tercapai
5	Pengambilan Keputusan	20%	2 Mampu mengidentifikasi masalah dengan akurat dan memberikan alternatif solusi yang efektif dan mempertimbangkan tujuan organisasi, nilai-nilai organisasi, sumberdaya dan kendala-kendala.	Sering membutuhkan petunjuk untuk mengatasi masalah sehari-hari	Kadang-kadang membutuhkan petunjuk untuk mengatasi masalah sehari-hari dengan benar dan bertanggung jawab	Cukup bisa diandalkan dalam mengatasi masalah pekerjaan sehari-hari dengan benar dan bertanggung jawab	Dapat selalu dipercaya dalam mengatasi masalah pekerjaan sehari-hari dengan benar dan bertanggung jawab	Menunjukkan kemampuan yang luar biasa dalam mendiagnosa secara efektif dan memberikan pertimbangan yang mendalam terhadap segala situasi sampai dengan permasalahan yang kompleks

			Tegas dalam menetapkan keputusan.					
--	--	--	-----------------------------------	--	--	--	--	--



NO	KRITERIA I (ATTITUDE)	BOBOT	DEFINISI KRITERIA	RATING VALUE				
				1	2	3	4	5
				Sangat Kurang	Kurang	Rata-rata	Baik	Istimewa
1	Kejujuran	15%	Apa yang dilakukan sesuai dengan yang dikatakan dan apa yang dikatakan sesuai dengan kondisi sebenarnya	Membutuhkan pengawasan terus menerus	Kadang-kadang memerlukan pengawasan	Secara umum / biasanya dapat diandalkan	Hanya sedikit memerlukan pengawasan	Sepenuhnya bisa dipercaya
2	Mengikuti Prosedur dan Taa Tertib	15%	Berkomitmen untuk taat pada peraturan dan tata tertib perusahaan	Membutuhkan pengawasan terus menerus	Kadang-kadang memerlukan pengawasan	Secara umum / biasanya dapat diandalkan	Hanya sedikit memerlukan pengawasan	Sepenuhnya bisa dipercaya
3	Tanggung Jawab	15%	Menerima kewajiban dan tugas dengan target waktu dan kualitas hasil kerja	Membutuhkan pengawasan terus menerus dalam menyelesaikan tugas	Kadang-kadang membutuhkan pengawasan dalam menyelesaikan tugas	Secara umum membutuhkan pengawasan dalam menyelesaikan tugas	Hanya sedikit membutuhkan pengawasan dalam menyelesaikan tugas	Sepenuhnya dapat dipercaya bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas
4	Responsif	15%	Tanggap terhadap	Tidak mampu memberikan	Kadang memberikan	Biasa memberikan	Seringkali memberikan	Secara konsisten mampu

			kebutuhan rekan kerja, atasan, bawahan dan pelanggan sebagai prioritas kerja.	respon sesuai dengan kebutuhan rekan kerja, atasan, bawahan dan pelanggan	respon yang baik, perlu perbaikan dalam memberikan yang terbaik	respon yang terbaik sesuai dengan kebutuhan rekan kerja, atasan, bawahan dan pelanggan	respon yang terbaik melebihi yang diharapkan rekan kerja, atasan, bawahan dan pelanggan	memberikan dan memenuhi kebutuhan rekan kerja, atasan, bawahan dan pelanggan melebihi dari yang diharapkan
5	Inisiatif	10%	Kemampuan untuk memberikan ide dan mengambil tindakan dalam memaksimalkan pekerjaan	Selalu menunggu instruksi	Jarang memberikan ide dan mengambil tindakan dalam memaksimalkan pekerjaan	Kadang-kadang memberikan ide dan mengambil tindakan dalam memaksimalkan pekerjaan	Sering memberikan ide dan mengambil tindakan dalam memaksimalkan pekerjaan	Selalu menawarkan ide yang bermanfaat untuk peningkatan kerja baik di divisinya atau diluar divisinya
6	Antusiasme	10%	Menunjukkan ketertarikan dan semangat pada target kerja dalam segala kondisi	Sering tidak menunjukkan ketertarikan dan semangat pada target kerja dalam segala kondisi	Kadang-kadang menunjukkan ketertarikan dan semangat pada target kerja dalam segala kondisi	Secara umum menunjukkan ketertarikan dan semangat pada target kerja dalam segala kondisi	Selalu antusias / menunjukkan ketertarikan dan semangat pada target kerja dalam segala kondisi	Mampu menjadi teladan dan mempengaruhi orang lain untuk menunjukkan ketertarikan dan semangat pada target kerja dalam segala kondisi
7	Kerjasama	10%	Kemampuan untuk	Kadang-kadang	Menunjukkan sikap positif	Menghargai masukan dari	Memberikan semangat	Membangun komitmen team

			kooperatif dengan orang lain baik di dalam maupun di luar departemennya/ organsasi	mendukung keputusan team, Melakukan tugasnya / bagiannya sebagai anggota team, tetapi masih perlu diingatkan atau didorong	dalam team. Mendukung keputusan team. Selalu berbicara/ bersikap positif sebagai anggota team baik dalam unit kerja maupun terhadap unit kerja lain atau pihak lain	pihak lain (termasuk bawahan & teman sejawat) dan memiliki keinginan untuk belajar dari orang lain. Mendorong kerjasama kelompok	kepada anggota team yang berprestasi / berhasil dengan baik. Membuat orang lain merasa penting. Mendorong dan memberdayakan orang lain.	dan mampu menjadi teladan dalam membangkitkan semangat kerjasama dalam team. Menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam kelompok
8	Ketekunan	10%	Tidak Mudah Mengeluh dan ulet	Sering menolak tugas atau perubahan sistem atau mudah menyerah	Kadang-kadang mudah menyerah dan mengeluh	Secara umum cukup tekun dan ulet dalam menjalankan target kerja	Selalu antusias dalam menjalankan target kerja	Mampu menjadi teladan dan mampu mengajak orang lain untuk antusias dan tekun

