

# APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE *GRAPHIC RATING SCALE* BERBASIS WEB PADA PT. TRI KARYA CEMERLANG MEDAN

Fangalulu Halawa<sup>1</sup>, Swingly Purba<sup>2</sup> Ruth Meivera Siburian<sup>3</sup>

Prodi Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Industri  
Institut Sains Dan Teknologi TD Pardede, Jl. DR. TD. Pardede No.8 Medan 20153

Email : fangalulu1999@gmail.com<sup>1</sup>, swinglypurba@istp.ac.id<sup>2</sup> v\_manut@yahoo.com<sup>3</sup>

## ABSTRAK

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia. PT. Tri Karya Cemerlang Medan merupakan perusahaan yang selalu menjaga kualitas sumber daya manusia. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan melakukan penilaian kinerja karyawan setiap sebulan sekali, akan tetapi proses yang dilakukan masih dilakukan secara manual dan hanya dilakukan oleh satu orang, begitu juga dengan proses perhitungannya. Hal ini mengakibatkan hasil penilaian yang subjektif. Oleh karena itu PT. Tri Karya Cemerlang Medan membutuhkan aplikasi penilaian kinerja karyawan yang terkomputerisasi dan mengakomodasi penilaian yang menyeluruh baik dari pegawai maupun pimpinan. Dengan metode Graphic Rating Scale proses perhitungan mampu mengakomodasi penilaian kinerja karyawan yang terdiri dari beberapa indikator. Aplikasi dibangun berbasis web sehingga memberikan kesempatan akses kepada user secara bebas dan dimana saja.

**Kata Kunci :** Aplikasi Penilaian Kinerja, metode Graphic Rating Scale, PHP, Website.

## ABSTRACT

*Performance appraisal is one way to develop human resources. PT. Tri Karya Cemerlang Medan is a company that always maintains the quality of human resources. One way to do this is to carry out employee performance assessments once a month, but the process is still carried out manually and is only carried out by one person, as is the calculation process. This results in subjective assessment results. Therefore PT. Tri Karya Cemerlang Medan requires a computerized employee performance assessment application and comprehensive assessment accommodation from both employees and management. With the Graphic Rating Scale method, the calculation process is able to accommodate employee performance assessments which consist of several indicators. The application was built on a web basis so that it provides users with the opportunity to access freely and anywhere.*

**Keywords:** Performance Assessment Application, Graphic Rating Scale method, PHP, Website.

## 1. PENDAHULUAN

PT. Tri Karya Cemerlang merupakan perusahaan yang menyediakan jasa pelayanan diantaranya adalah jasa kebersihan, keamanan, control hama dan hewan pengerat, Driver, Customer service, cattring dan telah melakukan

kerja sama dengan perusahaan besar diantaranya hypermart atau shopping centers, rumah sakit, Universitas swasta, Bank, Hotel, Apartemen, Perkantoran dll. Setiap sebulan sekali dilakukan penilaian kinerja, yang dilakukan oleh Penilai. Penilai adalah seorang yang diberikan tugas

dalam sebuah himpunan perusahaan sebagaimana ia mempunyai kuasa dan wewenang untuk mengeluarkan perintah kepada rekan kerja bawahannya. Penilai melakukan penilaian kinerja dengan indikator yang sudah ditentukan oleh dan nilai yang digunakan adalah 1 sampai dengan 4 pada tiap indikator yang akan dinilai. Setelah penilai selesai maka seluruh hasil penilaian dijumlahkan dan diserahkan kepada seorang HRD.

PT. Tri Karya Cemerlang yang merupakan sebuah perusahaan yang pada proses penilaian kinerja bagi karyawannya menggunakan metode *Graphic Rating Scale*, dimana metode *Graphic Rating Scale* merupakan metode yang paling sederhana dan populer untuk menilai kinerja. Metode *graphic rating scale* adalah metode penilaian yang menggunakan skala likert bobot 1 – 4 dari terendah hingga tertinggi, yaitu, kurang, cukup, baik, dan sangat baik. Metode ini juga memiliki kekurangan dan kelebihan tersendiri. Kelebihannya yaitu mudah dipahami dan digunakan, mengukur perilaku membuat sistem penilaian menjadi lebih mudah, dan mudah untuk dikembangkan. Sementara kekurangannya yaitu subjektivitas penilaian yang berbeda-beda, terdapat berbagai jenis bias, sulit untuk memahami kekuatan karyawan.

Pada proses penilaian kinerja karyawan pada PT. Tri Karya Cemerlang terdapat beberapa proses yang kurang efisien. Yang pertama, proses penilaian yang dilakukan masih manual sehingga menyebabkan lamanya proses perhitungan. Yang kedua, terdapat beberapa laporan penilaian kinerja yang hilang dari periode sebelumnya sehingga saat melakukan perbandingan nilai kinerja dari periode sebelumnya akan cukup sulit. Yang ketiga, proses penilaian kinerja tidak terdapat bobot pada indikator yang digunakan sebagai prioritas kerja yang harus dipenuhi karyawan pada perusahaan. Yang keempat, penilaian kinerja sebelumnya masih menggunakan lembaran-lembaran kertas sehingga mengakibatkan pemborosan kertas, sehingga mengakibatkan resiko perhitungan yang tidak sesuai. Dan yang terakhir yaitu, laporan penilaian kinerja sering mengalami keterlambatan *deadline* yang sudah ditentukan.

Oleh karena itu PT. Tri Karya Cemerlang Medan perlu memiliki sistem penilaian kinerja karyawan yang terkomputerisasi, yaitu sebuah sistem yang mampu mempercepat proses perhitungan, pengolahan data yang berguna untuk validasi penilaian kinerja dan menjaga keakuratan data.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan, maka solusi yang diperlukan oleh PT. TRI KARYA CEMERLANG Medan adalah aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan metode *Graphic Rating Scale*, berbasis web menggunakan perspektif - perspektif yang sudah ditentukan oleh perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan, agar dapat meningkatkan kinerjanya.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan *performance* atau untuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W. Smith menyatakan bahwa “ *performance is output derives feom processes, human otherwise* ‘; Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Maier menyatakan penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang di hasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah “ *Succesfull role achievement*“ yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Penilaian kinerja adalah penilaian yang mengacu keadaan suatu sistem yang formal dan terstruktur untuk menilai kinerja individu maupun kelompok. Penilaian kinerja harus mengacu pada *job description* yang dilakukan oleh karyawan, sehingga bisa mengetahui kekurangan dan kelebihan karyawan tersebut. Penilaian kinerja juga mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan standar penilaian yang sudah ada atau baru dibuat untuk memudahkan dalam menginput data hasil dari penilaian karyawan tersebut.

### 2.2. Metode Penilaian Kinerja

Banyak metode dalam penilaian kinerja yang bias dipergunakan, namun secara garis besar

dibagi menjadi dua jenis, yaitu *post oriented appraisal methods* atau penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu dan *future oriented appraisal* atau penilaian kinerja yang berorientasi pada masa depan. *Post based methods* adalah penilaian kinerja atas kinerja seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Kelebihannya adalah jelas dan mudah diukur, terutama secara kualitatif. Kekurangannya adalah kinerja yang diukur tidak dapat diubah sehingga kadang-kadang justru salah satu menunjukkan seberapa besar potensi yang dimiliki oleh seseorang. Selain itu, metode ini kadang-kadang sangat subjektif dan memiliki banyak biasnya.

Menurut (Mathis & Jackson, 2002) standar kinerja menjelaskan tingkat-tingkat kinerja yang diharapkan dan merupakan bahan perbandingan, tujuan atau target, tergantung dari pendekatan yang diambil. Standar kinerja terkadang digambarkan melalui angka misalnya: memuaskan atau tidak memuaskan. Standar kinerja menjadi suatu harapan atau tujuan bagi perusahaan agar bisa dicapai oleh karyawan-karyawan demi tercapainya visi dan misi organisasi.

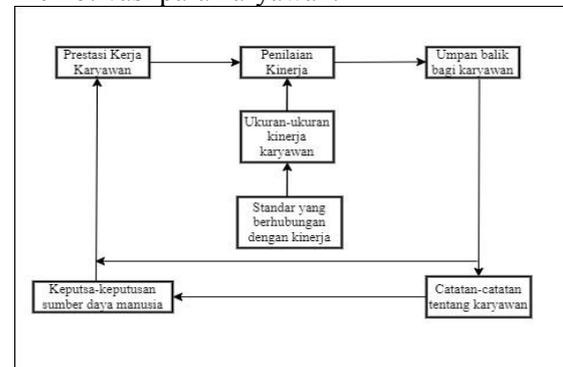
### 2.3. Key Performance Indikator

*Key Performance Indicator (KPI)* atau disebut juga sebagai *Key Success Indicator (KSI)* adalah satu set ukuran kuantitatif yang digunakan perusahaan atau industri untuk mengukur atau membandingkan kinerja dalam hal memenuhi tujuan strategis dan operasional mereka. KPI bervariasi antar perusahaan atau industri, tergantung pada prioritas atau kriteria kinerja. KPI dibuat setelah sebuah organisasi memiliki strategi dan tujuannya. KPI membantu organisasi memastikan seberapa jauh kemajuan tujuan yang telah dan akan dicapainya.

### 2.4. Graphic Rating Scale

*Graphic Rating Scale* adalah metode yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Metode *graphic rating scales* adalah metode penilaian yang menggunakan skala likert bobot 1 – 4 dari terendah hingga tertinggi, yaitu sangat kurang, kurang, cukup baik, baik, dan sangat baik. Metode ini banyak digunakan oleh perusahaan karena mudah untuk

dikembangkan dan mudah untuk dimodifikasi jika diperlukan adanya perubahan terhadap kriteria-kriteria yang menjadi bahan penilaian. Dari hasil penilaian dengan penggunaan metode ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap karyawan yang sedang dievaluasi serta memotivasi para karyawan.



**Gambar 1** Elemen pokok Sistem Penilaian Kinerja  
(Werther dan Davis, 1993:341)

Graphic Rating Scale atau yang bisa disebut juga skala penilaian grafik memungkinkan penilai untuk memberikan *value* terhadap karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Penilai memberikan nilai yang pantas dalam suatu skala untuk setiap pekerjaan yang didata.

Menurut (Utomo, 2008) sebagai contoh proses penilaian kinerja karyawan, perusahaan menentukan faktor yang menjadi kriteria penilaian. Contoh kriteria-kriteria yang digunakan pada metode ini adalah kriteria untuk menilai karyawan dengan level *superior* dan *staff*.

### 2.5. Skala Likert

Dalam suatu penilaian jawaban merupakan kunci dari keberhasilan suatu penilaian. Pemberian bobot pada tiap jawaban dari suatu pertanyaan harus dilakukan secara tepat. Jawaban tersebut akan memberikan nilai akhir dari sebuah penilaian. Suatu skala yang digunakan untuk memberikan skor terhadap jawaban yaitu dengan menggunakan metode *rating* yang dijumlahkan (*method of summated rating*) atau yang lebih dikenal dengan nama penentuan skala model *likert*. Metode ini merupakan metode penentuan skala pernyataan

sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai sikapnya (Saifuddin,2003).

Menurut Sugiyono (2019:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Kategori faktor penilaian individu nilainya dinyatakan dengan kata-kata dan angka sebagai berikut :

- A. Sangat baik (*Outstanding*) = 4
- B. Baik (*Excellent*) = 3
- C. Cukup (*Acceptable*) = 2
- D. Kurang (*Marginal*) = 1

Metode ini menggunakan nilai angka yang tinggi apabila jawaban yang diharapkan merupakan nilai yang bernilai positif, sedangkan angka terendah menunjukkan nilai dari jawaban yang tidak diharapkan.

### 2.6. Aplikasi

Menurut (Safaat, 2019) Perangkat lunak aplikasi adalah suatu subkelas perangkat lunak komputer yang memanfaatkan kemampuan komputer langsung untuk melakukan suatu tugas yang diinginkan pengguna. Biasanya dibandingkan dengan perangkat lunak sistem yang mengintegrasikan berbagai kemampuan komputer, tapi tidak secara langsung menerapkan kemampuan tersebut untuk mengerjakan suatu tugas yang menguntungkan pengguna. Contoh utama perangkat lunak aplikasi adalah pengolah kata, lembar kerja, dan pemutar media. Beberapa aplikasi yang digabung bersama menjadi suatu paket kadang disebut sebagai suatu paket atau suite aplikasi (*application suite*).

### 2.7. Website

Menurut Yuhfizar (2013:2) “Website adalah keseluruhan halaman-halaman web yang terdapat dari sebuah domain yang mengandung informasi. Sebuah website biasanya dibangun atas banyak halaman web yang berhubungan’. Jadi dapat diartikan website adalah kumpulan halaman-halaman , yang digunakan untuk menampilkan informasi teks, gambar diam atau gerak, animasi, suara, atau gabungan dari semuanya, baik yang bersifat statis maupun

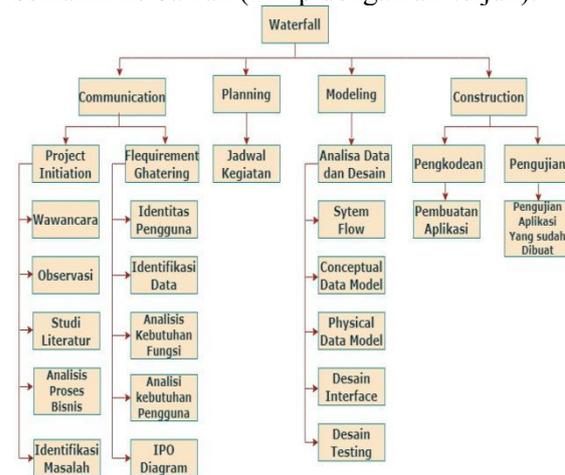
dinamis yang membentuk satu rangkaian bangunan yang saling terkait, yang masing-masing dihubungkan dengan jaringan halaman-halaman. Hubungan antara satu halaman website dengan halaman website lainnya disebut dengan hyperlink, sedangkan teks yang dijadikan penghubung disebut hypertexts.

Website adalah kumpulan halaman dalam suatu domain yang membuat tentang berbagai informasi agar dapat dibaca dan dilihat oleh pengguna internet melalui sebuah mesin pencari. Informasi yang dapat dimuat dalam sebuah website umumnya berisi mengenai konten gambar, ilustrasi, video, dan teks untuk berbagai amcam kepentingan.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1. Metode Pengembangan Sistem

Metode yang digunakan dalam pengembangan aplikasi penilaian kinerja yaitu metode *waterfall*. Metode *waterfall* adalah model klasik yang bersifat sistematis, berurutan dalam membangun software. Model ini dilakukan pendekatan secara sistematis dan berurutan. Disebut *waterfall* karena tahap demi tahap yang dilalui harus menunggu selesainya tahap sebelumnya dan berjalan berurutan. Menurut (Bassil, 2017) model waterfall SDLC (System Development Life Cycle) adalah sebuah metodologi untuk merancang dan membangun sistem perangkat lunak, yaitu proses perancangannya bertahap mengalir semakin ke bawah (mirip dengan air terjun).



Gambar 2 Alur Metode Pengembangan

## **Waterfall**

### **3.2. Analisa Sistem Yang Sedang Berjalan**

Proses analisa dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan serta kebutuhan dari sistem sehingga dapat diusulkan perbaikan. Sistem penilaian pada PT. Tri Karya Cemerlang masih menggunakan sistem manual, dimana proses penilaian masih ditulis di lembaran kertas yang mengakibatkan hasil kurang efektif dan memakan waktu yang cukup lama dan tidak tertutup kemungkinan kehilangan data karena banyaknya tumpukan kertas nilai yang disimpan dari periode-periode sebelumnya, sehingga hasil pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal.

Pada perusahaan PT. Tri Karya Cemerlang Medan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, HRD menetapkan kriteria atau parameter yang akan dinilai terlebih dahulu, kemudian membuat form penilaian pada lembaran kertas dan diserahkan kepada Penilai untuk melakukan penilaian sesuai dengan yang sudah ditentukan oleh HRD. Proses penilaian kinerja ini dilakukan setiap sekali sebulan.

Adapun prosedur penilaian yang dilakukan, yaitu :

- a. HRD mengambil form penilaian berupa kertas yang telah disediakan dan menyerahkannya kepada penilai.
- b. Penilai menerima form penilaian dan melakukan penilaian.

penilai menyerahkan kembali hasil penilaian kepada HRD.

### **3.3. Evaluasi Sistem Yang Sedang Berjalan**

Evaluasi sistem dilakukan berdasarkan analisis sistem yang sedang berjalan, dimana aktivitas pengolahan data yang sedang berjalan di PT. Tri Karya Cemerlang Medan masih menggunakan cara yang manual, seperti :

1. Proses penilaian masih dilakukan dengan cara manual yaitu mengisi nilai pada lembaran kertas.
2. Proses perhitungan nilai yang telah diterima HRD masih memerlukan waktu yang cukup lama.
3. Data nilai dari periode sebelumnya sering kali hilang, sehingga mengakibatkan

susahnya membandingkan kinerja karyawan dengan periode sebelumnya.

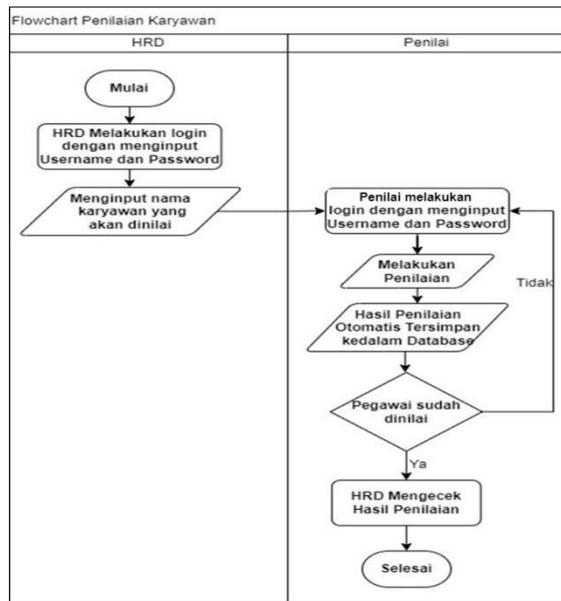
Dalam menjalankan sistem penilaian yang masih manual tentunya banyak memiliki kekurangan antara lain formasi yang dihasilkan dari pengolahan data secara manual kurang akurat karena kemungkinan kesalahan yang terjadi pada proses pencatatan nilai. Media penyimpanan data secara manual biasanya menggunakan dokumen berupa kertas yang diarsipkan sehingga membutuhkan lebih banyak ruang dan dari segi keamanan pun kurang terjamin.

### **3.4. Analisis Kebutuhan Sistem**

Kebutuhan perangkat lunak pada penelitian ini yaitu mengumpulkan data dan informasi yang sesuai kebutuhan user atau pengguna. Tujuannya mengubah sistem yang telah ada yaitu sistem manual menjadi sistem terkomputerisasi. Pengolahan data yang masih dilakukan secara manual dan masih memerlukan waktu yang lama, perlu dibuat menjadi suatu sistem yang bisa menangani informasi dengan cepat serta dapat diakses setiap saat. Metode yang digunakan dalam buat mengumpulkan informasi ialah dengan observasi serta wawancara langsung dengan HRD di PT. Tri Karya Cemerlang medan. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung proses penilaian di lapangan kerja, hasil yang didapat berbentuk spesifikasi yang diperlukan dalam pengembangan aplikasi.

### **3.5. Prosedur Sistem Yang Diusulkan**

Prosedur merupakan tahapan-tahapan instruksi yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Perancangan prosedur merupakan hasil dari perubahan dan evaluasi sistem yang sedang berjalan, dimana sistem yang diusulkan diharapkan dapat memperbaiki kekurangan dari sistem yang sedang berjalan (lama).



**Gambar 3** Flowchart prosedur penilaian karyawan yang diusulkan

Penjelasan sistem yang diusulkan :

- HRD melakukan login dengan memasukan ID Username dan password sebagai pembeda apakah yang login HRD atau Penilai
- HRD Menginput data karyawan yang akan dinilai
- Penilai login menggunakan Username dan Password dan melakukan penilaian terhadap karyawan
- Hasil penilaian secara otomatis ter-update ke database server, sehingga Penilai tidak perlu mengumpulkan hasil penilaian ke HRD karena sudah ter-input secara otomatis.

HRD akan mengecek hasil penilaian dan bias melihat perbandingan nilai setiap pegawai

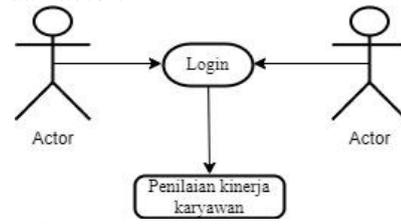
### 3.6. Perancangan Sistem

Tahap perancangan atau pemodelan sistem merupakan sekumpulan aktivitas yang menggambarkan secara rinci bagaimana sistem akan berjalan, hal ini bertujuan untuk menghasilkan sistem yang sesuai dengan kebutuhan pengguna.

#### a. Use Case Diagram

Use Case Diagram adalah satu dari jenis diagram UML (*Unified Modeling Language*)

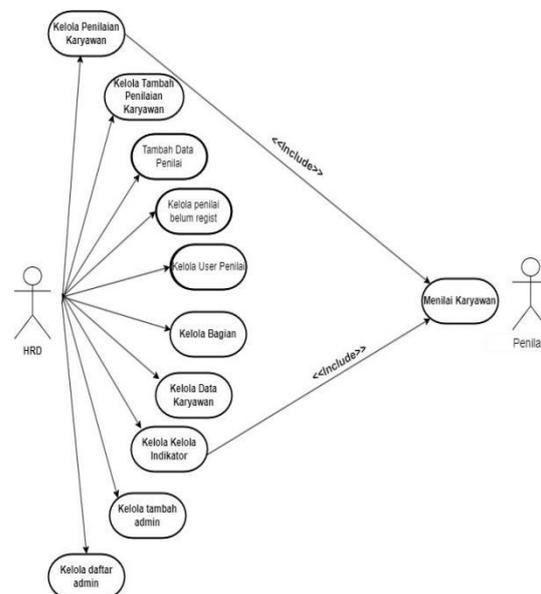
yang menggambarkan hubungan interaksi antara sistem dan actor.



**Gambar 4** Use case pengguna

Gambar 3.5 menjelaskan bahwa untuk dapat melakukan penilaian terhadap karyawan maka user harus melakukan login.

#### b. Use case sistem aplikasi penilai kinerja karyawan.



**Gambar 5** Use case aplikasi penilaian kinerja karyawan

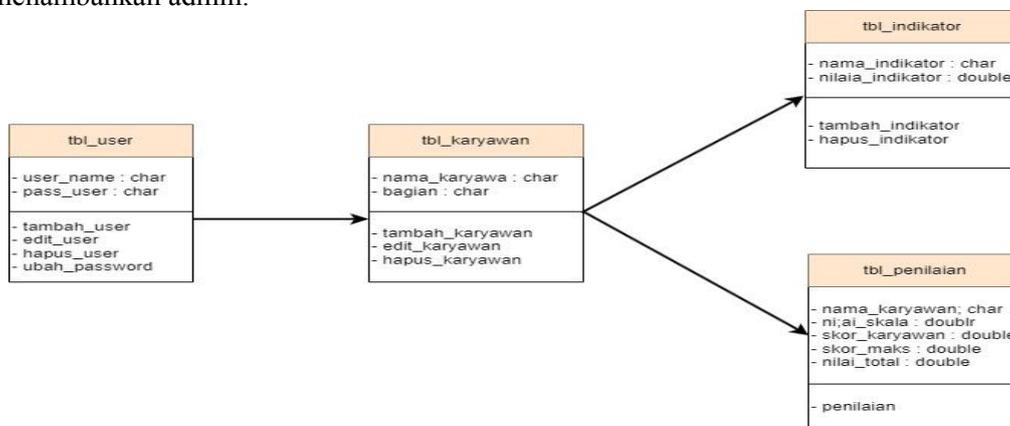
- HRD
  - Kelola penilaian karyawan : HRD dapat mengelola/melihat hasil penilaian yang dilakukan oleh Penilai.
  - Kelola tambah penilaian karyawan : HRD dapat mengelola/menambah karyawan seperti menginput nama karyawan yang dinilai, mengatur periode penilaian, dan dapat menghapus periode penilaian yang telah diinput.
  - Kelola tambah data Penilai : HRD dapat menambah Penilai.

- Kelola Penilai belum regist : HRD dapat mengelola data Penilai yang belum regist seperti mengedit, dan menghapus.
- Kelola user Penilai : HRD dapat mengelola data Penilai seperti mengedit, dan menghapus.
- Kelola bagian : HRD dapat mengelola bagian karyawan dan menghapus
- Kelola data karyawan : HRD dapat mengelola data karyawan, mengedit dan menghapus data karyawan.
- Kelola indikator : HRD dapat mengelola indikator untuk penilaian kinerja karyawan.
- Kelola tambah admin : HRD dapat menambahkan admin.

- Kelola daftar admin : HRD dapat mengelola daftar admin seperti menghapus data yang sudah ada.
  - Penilai
- Menilai Karyawan : Penilai hanya dapat melakukan penilaian terhadap karyawan.

### 3.7. Class Diagram

*Class diagram* menunjukkan hubungan antar *class* dalam sistem yang sedang dibangun dan bagaimana *class* tersebut saling berkolaborasi untuk mencapai suatu tujuan. *Class diagram* sistem pakar diagnosa kerusakan televisi seperti pada gambar 3.5.



Gambar 6 Class Diagram

### 3.8. Perancangan Desain Interface Sistem

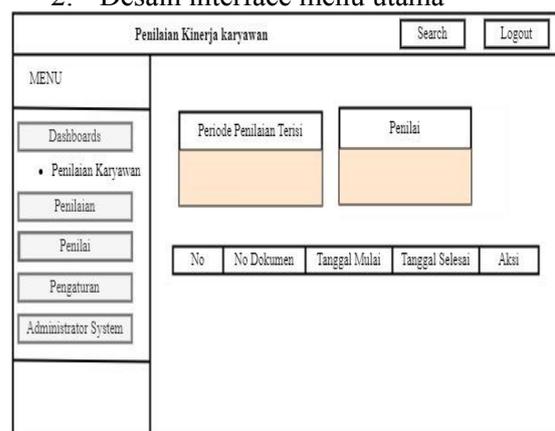
Perancangan adalah tahap pengembangan sekaligus pembuatan sistem yang diusulkan berdasarkan hasil analisa dilakukan.

#### 1. Desain Interface login



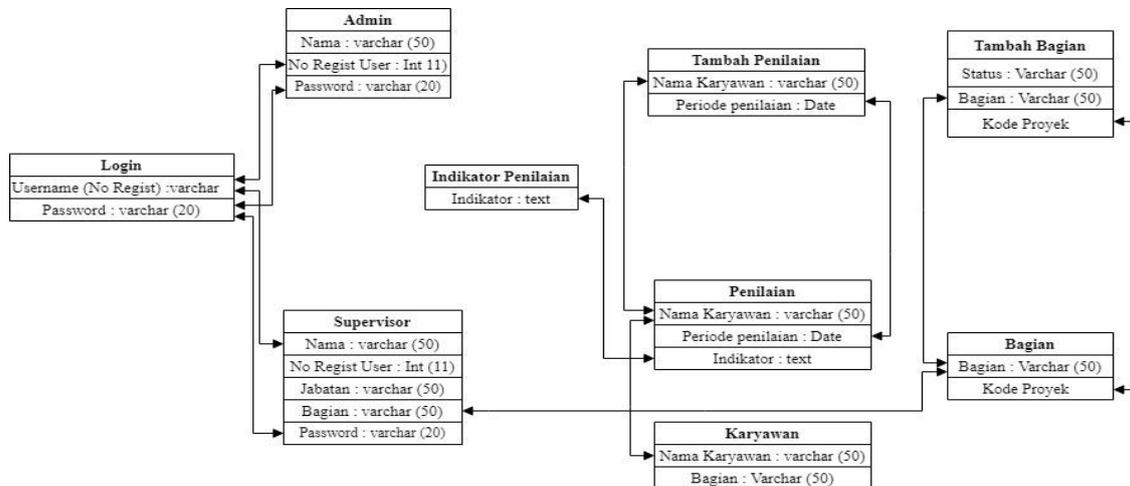
Gambar 7 Desain interface login

#### 2. Desain interface menu utama



Gambar 8 Desain interface menu utama

### 3.9. Relasi Antar Tabel



Gambar 9 Relasi antara tabel.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Algoritma

Algoritma adalah urutan atau langkah-langkah untuk perhitungan atau untuk menyelesaikan suatu masalah yang ditulis secara berurutan. Adapun algoritma untuk menjalankan aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan metode *Graphic Rating Scale* berbasis web pada PT. Tri Karya Cemerlang Medan.

#### 1. Algoritma login sistem

```

Mulai
Tampil form login
Logi = Input username dan password
If login (username dan password) = True,
THEN

```

```

    Login berhasil

```

```

ELSE

```

```

    Kembali pada tampilan form login

```

```

END IF

```

#### 2. Algoritma menu utama

```

Mulai

```

```

Tampil menu utama

```

```

IF pilih penilaian karyawan, THEN

```

```

    Tampil penilaian karyawan, THEN

```

```

ELSE IF Pilih analisa survei, THEN

```

```

    Tampil data analisa penilaian

```

```

IF Pilih menu data nilai, THEN

```

```

    Tampil data nilai

```

```

IF pilih menu komentar, THEN

```

```

    Tampil komentar

```

```

END IF

```

```

ELSE IF Export, THEN

```

```

    Tampil proses export

```

```

END IF

```

```

END IF

```

#### 3. Algoritma penilaian karyawan

```

Mulai

```

```

Tampil form penilaian

```

```

IF Tampil form penilaian, THEN

```

```

    Tampil penilaian karyawan THEN

```

```

        input nama karyawan,

```

```

        IF pilih nama karyawan THEN

```

```

            input periode penilaian THEN

```

```

        ELSE IF Submit THEN

```

```

            Notif "this field is required (bidang ini diperlukan)"

```

```

        ELSE

```

```

            Berhasil ditambahkan

```

```

        END IF

```

```

ELSE IF pilih hapus THEN

```

```

    Tampil form hapus

```

```

    Apakah anda yakin?

```

```

    IF hapus data THEN

```

```

        Berhasil dihapus

```

```

    IF kembali THEN

```

```

    Tampil form survey
  END IF
END IF
4. Algoritma menu tambah data Penilai
  Mulai
  Tampil form tambah data Penilai
  IF Tampil tambah data Penilai, THEN
    Tampil tambah data Penilai THEN
      input nama THEN
      Input nomor regist user THEN
      Input bagian THEN
      Input jabatan THEN
      ELSE IF Submit THEN
        Notif "this field is
required (bidang ini diperlukan)"
      ELSE
        Berhasil ditambahkan
      END IF
5. Algoritma menu user Penilai
  Mulai
  Tampil form user Penilai
  IF pilih data user Penilai, THEN
    Tampil data user Penilai
  END IF
  ELSE IF pilih edit THEN
    Tampil form edit Penilai
    IF kembali THEN
      Tampil data user Penilai
    ELSE IF edit THEN
      Berhasil ditambahkan
    ELSE
      Notif "this field is required
(bidang ini diperlukan)"
    END IF
  ELSE IF pilih hapus THEN
    Tampil form hapus
    Apakah anda yakin?
    IF hapus data THEN
      Berhasil dihapus
    IF kembali THEN
      Tampil data user Penilai
    END IF
  END IF
6. Algoritma tambah karyawan
  Mulai
  Tampil data tambah karyawan
  IF tampil form tambah data karyawa THEN
    Input nama, THEN
    Input bagian, THEN
    ELSE IF Submit THEN
      Tampil form survey
      Notif "this field is
required (bidang ini diperlukan)"
    ELSE
      Berhasil ditambahkan
    END IF
  ELSE IF pilih hapus THEN
    Tampil form hapus
    Apakah anda yakin?
    IF hapus data THEN
      Berhasil dihapus
    IF kembali THEN
      Tampil data form tambah
karyawan
    END IF
  ELSE IF pilih edit THEN
    Tampil form edit Penilai
    IF kembali THEN
      Tampil data form tambah
karyawan
    ELSE IF edit THEN
      Berhasil ditambahkan
    ELSE
      Notif "this field is required
(bidang ini diperlukan)"
    END IF
  END IF
7. Algoritma tambah indikator penilaian
  Mulai
  Tampil data tambah indikator penilaian
  IF tambah pertanyaan survei , THEN
    Input pertanyaan THEN
    ELSE IF simpan THEN
      Notif "this field is
required (bidang ini diperlukan)"
    ELSE
      Berhasil ditambahkan
    END IF
  ELSE IF pilih hapus THEN
    Tampil form hapus
    Apakah anda yakin?
    IF hapus data THEN
      Berhasil dihapus
    IF kembali THEN
      Tampil data pertanyaan survei
    END IF
  END IF
8. Algoritma Penilaian
  Mulai
  Tampil Halaman Penilaian karyawan
  IF Penilaian kinerja karyawan
```

```

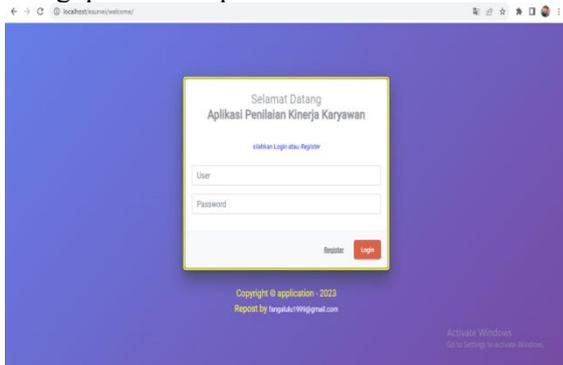
Tampil Data karyawan
END IF
END IF Isi koisioner THEN
ELSE IF Pilih Submit THEN
END IF
END IF
    
```

#### 4.2. Implementasi

Implementasi adalah penerapan atau pelaksanaan suatu perencanaan yang sudah selesai, yang bertujuan untuk mengetahui perbaikan, kelayakan, dan evaluasi dari suatu perencanaan. Tahap implementasi dilakukan untuk penerapan dan pengujian sistem baru serta merupakan tahap dimana aplikasi siap dioperasikan pada keadaan yang sebenarnya, evetkifitas sistem baru akan diketahui secara pasti, serta kelebihan dan kekuarangan sistem dari program aplikasi.

##### 1. Interface halaman login

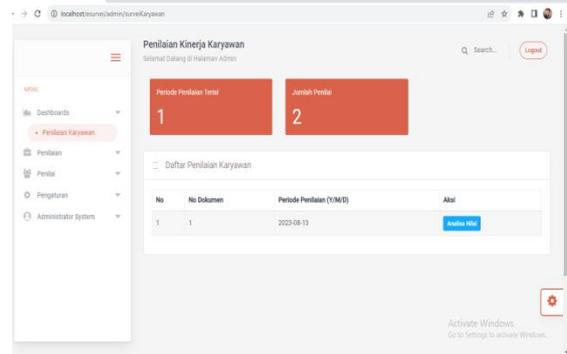
Halaman login adalah halaman untuk melakukan login (masuk) agar pengguna dapat mengoperasikan aplikasi.



**Gambar 10** Interface halaman login

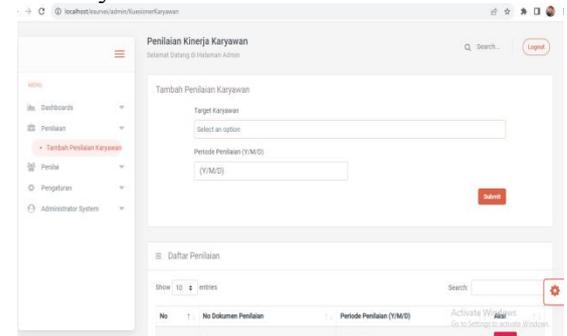
##### 2. Interface halaman utama

Halaman utama yaitu menampilkan menu yang dikelola oleh HRD untuk melihat hasil penilaian, dan mengekspost hasil penilaian.



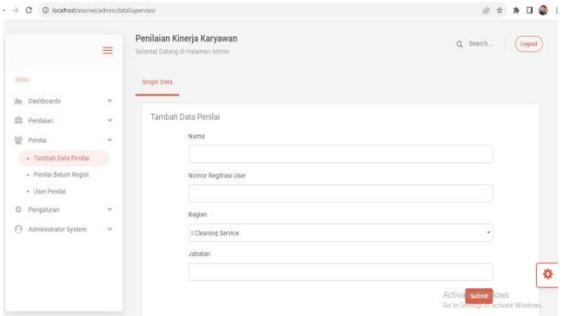
**Gambar 11** Interface halaman utama

##### 3. Interface halaman tambah penilaian karyawan



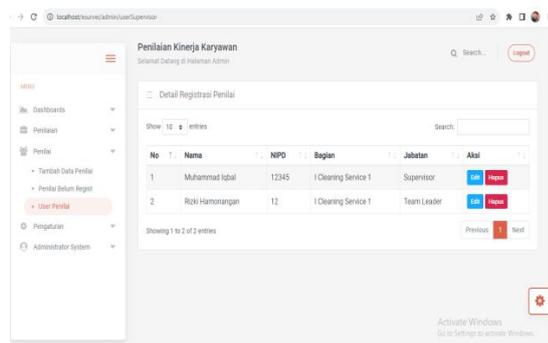
**Gambar 12** Interface halaman tambah penilaian karyawan

##### 4. Interface halaman tambah data Penilai



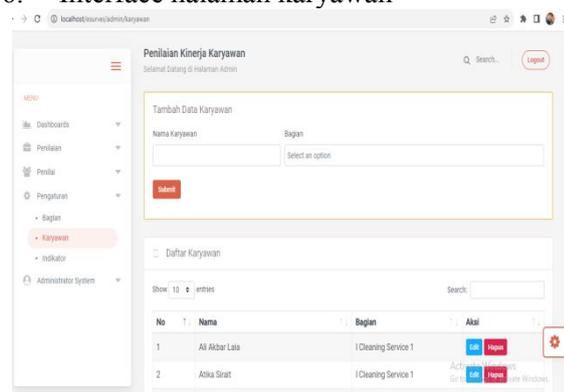
**Gambar 13** Interface halaman tambah Penilai

##### 5. Interface halaman user Penilai



Gambar 14 Interface halaman user Penilai

## 6. Interface halaman karyawan



Gambar 15 Interface halaman tambah data karyawan

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa

1. Aplikasi ini dapat melakukan proses perhitungan penilaian kinerja dengan menggunakan metode *Graphic Rating Scale*.
2. Aplikasi penilaian kinerja karyawan yang dibuat dapat membantu pihak PT. Tri Karya Cemerlang dalam melakukan proses perhitungan nilai kinerja karyawan yang sebelumnya dilakukan secara manual.
3. Aplikasi ini juga dapat memberikan laporan hasil penilai secara keseluruhan sehingga memberikan kemudahan bagi HRD dalam merangkap nilai.

Adapun saran untuk pengembangan aplikasi ini : Sistem selanjutnya dikembangkan tidak hanya menggunakan metode *Graphic rating scale*, tetapi juga menggunakan metode

lainnya seperti *Ceklist*, *Critical incident*, *Essay dan Ranking*, dan Perlu adanya perbaikan dan pengecekan sistem dari segi keamanan.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, 2012, Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan, Aswaja Pressindo Jl. Plosokuning V No. 73 Minomartani, Ngaglik

Dorris yadewani; yanni suherman (2019) aplikasi sistem informasi penilaian kinerja karyawan vol 6 no 1 (2019): jurnal ilmiah

Farizal rachman, april firman daru (2021) aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian karyawan pada pt ga tiga belas dengan metode simple additive weighting vol 17, no 1 (2021)

Imam Sandika (1112093000093) Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai berbasis web

Jogiyanto, 2005, Pengertian aplikasi, linateknoku.com > pengertian-aplikasi-menurut-jogiyanto-2005

Maesaroh, S., Maulani, G., & Asari, N. (2021). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web Pada PT. Hydro Raya Adhi Perkasa. *Journal Sensi: Strategic of Education in Information System*, 7(1), 65-78. <https://doi.org/https://doi.org/10.33050/sensi.v7i1.1430>

Mulyadi 2001, "tujuan utama penilaian kinerja, salemba empat.

Mondy dan Noe 1993:394, "Penilaian kinerja,

Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 tenyang tenaga kerja (labor)

Oktapiana, riska and sanjaya, muhammad rudi and kurniawan, dedy (2022) *aplikasi penilaian kinerja karyawan kantor pos*

*tanjung lubuk berbasis web*. Diploma thesis, sriwijaya university

Rivai, 2005 “manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak”

Sari, Dinda, Viviene N, Endra. 2020. Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Karyawan Menggunakan metode *Graphic Rating Scale* Berbasis Web pada Nipsea Paint and chemicals Makssar. JSIKA Vol.09, No.01

Sugiyono 2019, Skala Likert, <http://respository.stei.ac.id/1667/4/BAB%20III.pdf>

Ulum (2009) dalam Waksito, Anisyukurlillah dan Murtini (2014)”Penilaian kinerja Karyawan”

Veithzal Rivai 2004, Penilaian kinerja,

Werther dan Davis 1996, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis (Suwatno, et al, 2011:196)

Wilson, 2012, “Manajemen Sumber daya Manusia. Erlangga. Jakarta”