

BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4.1 Analisa Perancangan Sistem

Setelah aplikasi dibuat, rancangan dibuat menggunakan rancang bangun yang dibuat pada bab sebelumnya. Sistem ini memiliki hubungan antara pengguna dan hasil laporan untuk menghasilkan laporan yang lebih efisien yang memenuhi harapan perusahaan.

Rancang bangun aplikasi yang diusulkan penulis akan menghasilkan laporan yang lebih detail untuk penilaian kinerja, dan menghubungkan staff dan team leader yang membutuhkan laporan penilaian kinerja pada pihak HRD.

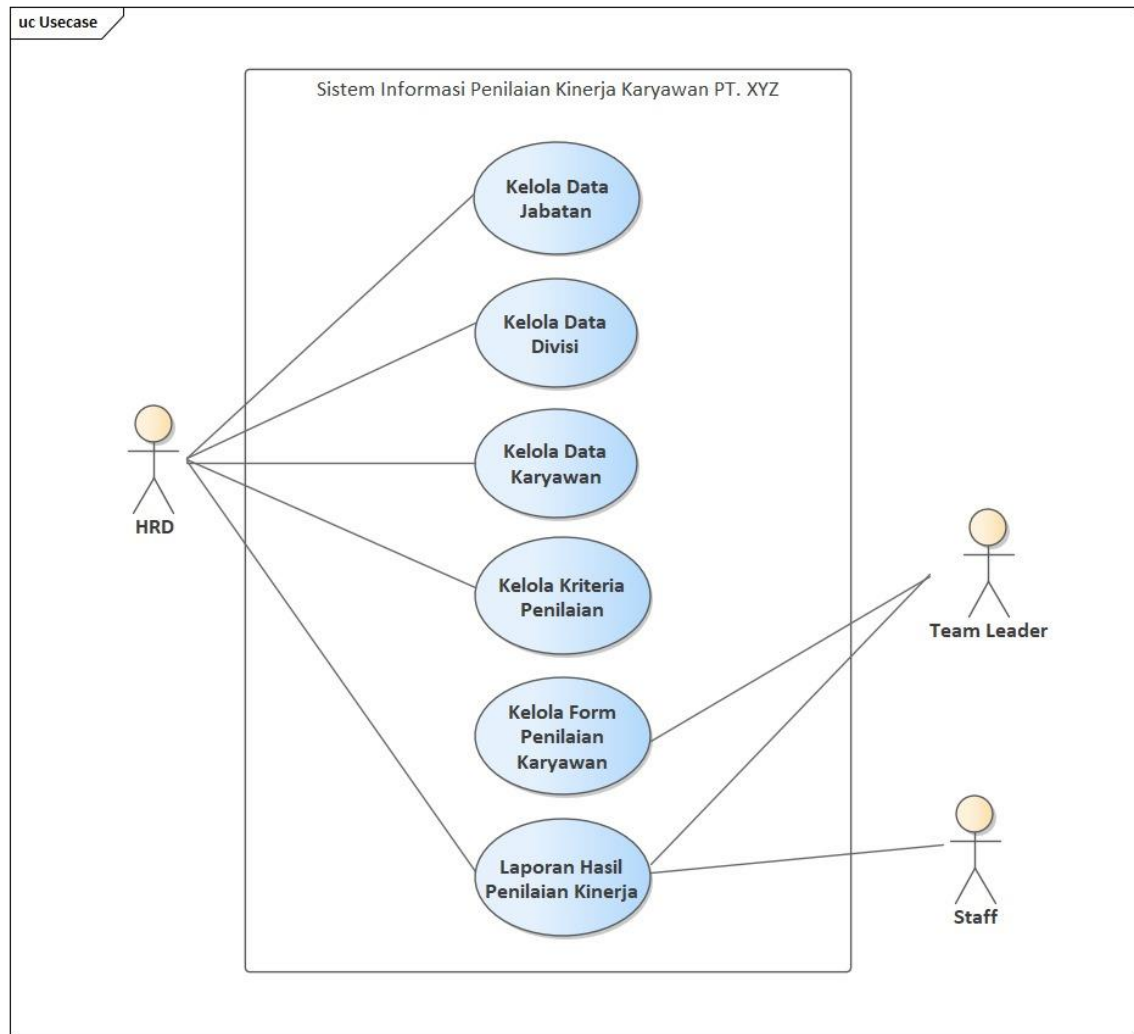
Metode Sistem Development Life Cycle (SDLC) membantu proses pembuatan sistem saat merancang dan membangun aplikasi. Salah satu aktivitas penting dari SDLC adalah analisis sistem, dan hasil analisis ini digunakan sebagai referensi dalam pemodelan dan sistem rancangan. Maka dari itu, sistem analisa yang cermat dan tepat sangat penting untuk keberhasilan pengembangan aplikasi.

4.2 Perancangan Diagram Sistem Usulan

4.2.1 Use Case Diagram

HRD, pemimpin tim, dan staf adalah tiga pihak yang terlibat dalam use case diagram sistem informasi yang akan dibuat. Mereka menentukan siapa yang berhak menggunakan sistem informasi dan fungsi apa yang dapat dilakukannya.

Berikut *Use Case* diagram pada rancang bangun aplikasi penilaian kinerja karyawan



Gambar 4. 1 Use case Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

Gambar 4.1 menunjukkan tiga aktor atau pengguna—HRD, Team Leader, dan Staff—yang akan menggunakan aplikasi penilaian kinerja karyawan pada PT. XYZ. Berikut ini adalah penjelasan tentang tugas yang sudah dilakukan oleh setiap aktor:

1. HRD memiliki kemampuan untuk menambah, mengubah, dan menghapus data divisi dan jabatan.

2. HRD dapat menambah, mengubah, atau menghapus data karyawan. Serta dapat melakukan verifikasi pada data karyawan yang akan diberikan penilaian atau tidak untuk ditindaklanjuti oleh user Team Leader.
3. HRD dapat menambah, mengubah dan menghapus data kriteria penilaian atau komponen penilaian yang nantinya akan dilakukan poin-poin penilaian tersebut oleh user Team Leader dan akan muncul pada laporan hasil penilaian yang dapat dilihat oleh semua user.
5. Team Leader dapat mengelola form penilaian karyawan dalam artian dapat mengisi dan mengubah penilaian terhadap karyawan.
6. Semua aktor yaitu HRD, Team Leader, dan Staff dapat melihat dan mencetak laporan hasil penilaian kinerja dan peringkatnya.

Pengguna yang akan menggunakan rancang bangun aplikasi untuk menilai kinerja karyawan pada PT XYZ adalah Team Leader, HRD, dan staf perusahaan, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4.1. Tabel 4.1 di bawah ini menunjukkan penjelasan kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing aktor:

Tabel 4.1 Deskripsi Aktor dalam Use Case

No	Pengguna	Deskripsi
1	HRD	Mereka yang bertanggung jawab untuk mengelola data karyawan, memantau kehadiran karyawan, dan mengelola komponen penilaian
2	Team Leader	Aktor yang mengelola form komponen penilaian dan memiliki akses ke form
3	Staff	Aktor yang mempunyai hak akses login dan melihat hasil laporan penilaian kinerja

4.2.2. Spesifikasi Use Case

Untuk memvisualisasikan interaksi antara aktor dan rancangan aplikasi, spesifikasi use case harus ada, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4. 2 Spesifikasi Use Case Login

Nama	Login	
Aktor	HRD, Team Leader dan Staff	
Trigger	Salah satu pengguna ingin mengakses sistem informasi penilaian kinerja.	
Preconditions	Pengguna harus memiliki akun atau peran terlebih dahulu.	
Post Conditions	Pengguna dapat mengakses ke sistem informasi penilaian kinerja sesuai dengan <i>role</i>	
Scenario	<i>User Action</i>	<i>System Reaction</i>
Normal Flow	1. Aktor klik button Login sekarang 3. Aktor masuk username dan password.	2. Sistem memunculkan halaman masuk 4.Sistem memeriksa kredensial pengguna 5. Login sukses dan sistem mengarahkan ke halaman utama
Alternative Flow	1. Aktor input kredensial 4. Aktor input ulang 6. Aktor batal Login	2.Sistem memeriksa kredensial pengguna Login tidak berhasil dan sistem menampilkan pesan tidak berhasil 5. Login sukses dan sistem <i>redirect</i> ke halaman utama 7. Kembali ke menu pendaftaran atau tutup aplikasi.

Tabel 4. 3 Spesifikasi usecase Logout

Nama	Logout	
Aktor	Team Leader, Staff dan HRD	
Trigger	<i>User</i> ingin meninggalkan sistem informasi yang digunakan untuk penilaian kinerja	
Preconditions	<i>User</i> berada di sistem dengan status login tetap	
Post Conditions	<i>User</i> dapat keluar atau keluar sistem	
Scenario	<i>User</i> Action	System Reaction
Normal Flow	1. Aktor klik button Logout pada navigasi	2. Sistem merespon dengan ubah status log user atau session berakhir 3. Sistem mengarahkan aktor pada halaman login awal
Alternative Flow	-	-

Tabel 4. 4 Spesifikasi UseCase Data Jabatan

Nama	Kelola Data Jabatan	
Aktor	HRD	
Trigger	HRD menginginkan pengelolaan data jabatan	
Preconditions	HRD sudah berhasil masuk pada halaman HRD	
Post Conditions	HRD berhasil proses data jabatan	
Scenario	<i>User</i> Action	System Reaction

Normal Flow	<p>1. Aktor pilih menu manajemen pengguna</p> <p>3. Aktor pilih menu data jabatan</p> <p>5. Apabila aktor ingin menambahkan data jabatan</p> <p>7. Aktor mengisi data jabatan</p> <p>9. Aktor simpan data jabatan</p> <p>11. Apabila, aktor menginginkan ubah data jabatan, aktor klik button ubah</p> <p>13 Aktor menginput perubahan data</p> <p>14. Aktor klik simpan</p> <p>16. Jika, aktor memilih hapus data jabatan, klik button hapus</p> <p>18 Aktor memilih oke</p>	<p>2. Sistem memunculkan dropdown Data Jabatan/Data Divisi/ Data Karyawan</p> <p>4. Sistem memunculkan list data jabatan</p> <p>6. Sistem menunjukkan lembaran data jabatan</p> <p>8. Sistem validasi data jabatan</p> <p>10. Data jabatan sukses tersimpan</p> <p>12. Sistem memunculkan seluruh data jabatan terkini</p> <p>15. Sistem sukses simpan data jabatan</p> <p>17. Sistem memunculkan alert "Hapus data?"</p> <p>19. Data jabatan berhasil dihapus</p>
Alternative Flow	-	-

Tabel 4. 5 Spesifikasi Use Case Data Devisi

Nama	Kelola Data Devisi
Aktor	HRD
Trigger	HRD memproses data devisi

Preconditions	HRD berhasil masuk untuk aktor HRD dan berada pada halaman utama	
Post Conditions	HRD sukses memproses data divisi	
Scenario	<i>User Action</i>	<i>System Reaction</i>
Normal Flow	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktor memilih tampilan mangement user 3. Aktor pilih menu data divisi 5. Jika, aktor memilih tambah data divisi 7. Aktor memasukan data divisi 9. Aktor simpan data divisi 11. Apabila, aktor ingin ubah data divisi, aktor pilih button ubah 13. Aktor menginput perubahan data 14. Aktor klik simpan 16. Jika, aktor memilih hapus data divisi, klik button hapus 18. Aktor memilih OK 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Sistem menampilkan dropdown Data Jabatan/Data Divisi/ Data Karyawan 4. Sistem memunculkn list data divisi 6. Sistem memunculkan lembaran data divisi 8. Sistem mengecek data masukan jika sudah sesuai dapat disimpan 10. Data divisi baru telah berhasil disimpan 12. Sistem memunculkan seluruh data divisi terkini 15. Sistem berhasil menyimpan perubahan data divisi 17. Sistem menampilkan alert "Hapus data?" 19. Data divisi berhasil dihapus
Alternative Flow	-	-

Tabel 4. 6 Spesifikasi UseCase Kelola Data Karyawan

Nama	Kelola Data Karyawan	
Aktor	HRD	
Trigger	HRD mengelola data Karyawan	
Preconditions	HRD sebelumnya sukses masuk dengan role HRD masuk pada halaman utama	
Post Conditions	HRD mengelola data Karyawan	
Scenario	User Action	System Reaction
Normal Flow	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktor mengakses manajemen user 2. Aktor mengakses menu data karyawan 3. Apabila, aktor ingin menambah data karyawan 4. Aktor memasukan data karyawan 5. Aktor simpan data karyawan 6. Apabila, aktor pilih ubah data karyawan, aktor mengklik button ubah 7. Aktor menginput perubahan data 8. Aktor klik simpan 9. Jika, aktor memilih verifikasi penilaian, aktor klik button 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Sistem menampilkan dropdown Data Jabatan/ Data Divis/Data Karyawan 5. Sistem memunculkan data karyawan 6. Sistem menunjukkan lembaran data karyawan 7. Sistem memproses data dan data sudah tersimpan. 8. Data Karyawan sukses tersimpan. 9. Sistem menampilkan seluruh data karyawan terkini 10. Sistem berhasil menyimpan perubahan data karyawan 11. Sistem menampilkan

	<p>penilaian</p> <p>10. Aktor pilih tindakan penilaian (Ya / Tidak)</p> <p>11. Aktor menyimpan tindakan verifikasi penilaian</p> <p>12. Jika aktor hapus data karyawan, klik button hapus</p> <p>13. Aktor memilih Oke</p>	<p>form proses penilaian</p> <p>12. Sistem berhasil menyimpan tindakan verifikasi</p> <p>13. Sistem menampilkan alert “Hapus Data ” ?</p> <p>14. Data karyawan sukses terhapus</p>
<p>Alternative Flow</p>	<p>1. Aktor memasukan data karyawan</p> <p>2. Aktor nyimpan</p>	<p>3. Sistem memunculkan alert “Field yang bertanda” tidak boleh kosong” !</p> <p>4. Data karyawan baru berhasil disimpan oleh sistem</p>

Tabel 4. 7 Spesifikasi UseCase Kelola Data Kriteria Penilaian

Nama	Kelola Data Kriteria Penilaian	
Aktor	HRD	
Trigger	HRD menginginkan untuk mengawasi data kriteria penilaian	
Preconditions	HRD telah berhasil mengakses peran HRD di tampilan utama	
Post Conditions	HRD memproses data kriteria penilaian dengan sukses	
Scenario	<i>User Action</i>	<i>System Reaction</i>
Normal Flow	1. Aktor mengakses menu kriteria penilaian 2. Apabila, aktor menginginkan menambahkan data kriteria penilaian 3. Aktor mengisi data kriteria penilaian 4. Aktor save data kriteria penilaian 5. Jika, aktor ingin edit data kriteria penilaian, aktor klik button ubah 6. Aktor memasukan data perubahan 7. Aktor klik simpan 8. Apabila, aktor pilih hapus maka data kriteria nilai, klik tombol hapus 9. Aktor pilih ok	15. Data kriteria penilaian ditampilkan oleh sistem 16. Sistem memunculkan halaman penilaian data kriteria penilaian 17. Sistem memproses dan langsung disimpan 18. Penilaian di simpan 19. Sistem menampilkan informasi data kriteria penilaian terkini 20. Sistem berhasil menyimpan perubahan data kriteria penilaian 21. Sistem menampilkan alert “Hapus Data ” ? 22. Data penilaian sukses di hapus
Alternative Flow	1. Aktor memasukan kriteria penilaian	5. Sistem menampilkan alert “Field yang bertanda” tidak

	2. Aktor simpan contoh kriteria penilaian	boleh kosong” !
	3. Aktor membetulkan masukan dan bisa menyimpan data	6. Data karyawan baru berhasil disimpan oleh sistem 7. Data penilaian telah sukses di simpan

Tabel 4. 8 Spesifikasi UseCase Kelola Laporan Hasil Penilaian Kinerja

Kelola Laporan Hasil Penilaian Kinerja		
Nama		
Aktor	Staff, HRD, dan Team Leader	
Trigger	User bisa memproses hasil laporan penilaian kerja	
Preconditions	User masuk halaman	
Post Conditions	User memperoleh laporan yang di butuhkan sesuai	
Scenario	<i>User Action</i>	<i>System Reaction</i>
Normal Flow	1. Aktor pilih menu score karyawan 2. Aktor pilih button group peringkat	23. Sistem menampilkan hasil analisa penilaian kinerja karyawan 24. Sistem menampilkan hasil kinerja karyawan berdasarkan peringkat
Alternative Flow	-	-

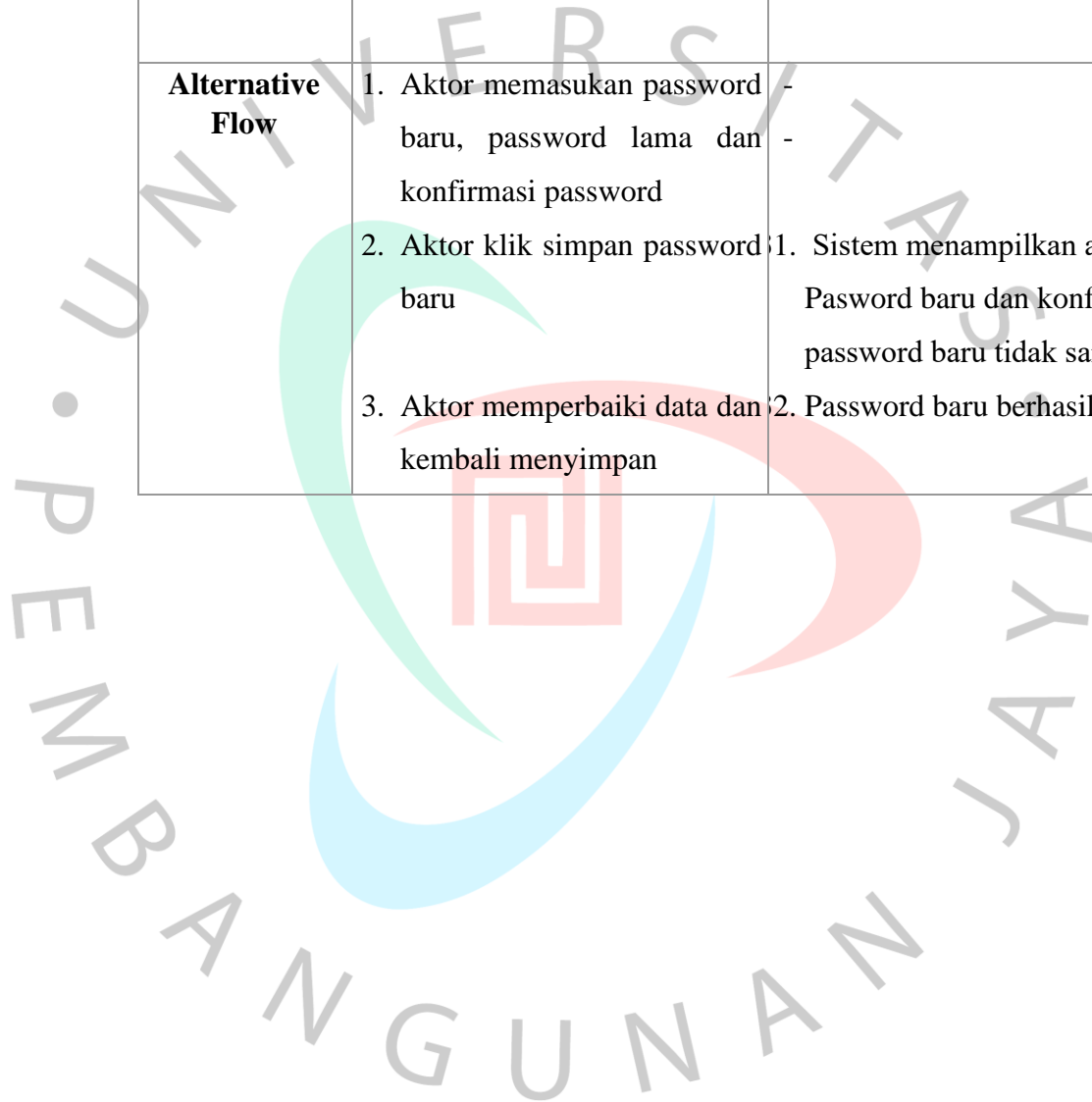
Tabel 4. 9 Spesifikasi Use Case Kelola Penilaian karyawan

Nama	Kelola Penilaian Karyawan	
Aktor	Team Leader	
Trigger	User bisa ubah nilai kinerja	
Preconditions	User telah berhasil masuk pada halaman sesuai role nya	
Post Conditions	User sukses ubah nilai kinerja karyawan	
Scenario	<i>User Action</i>	<i>System Reaction</i>
Normal Flow	1. Aktor pilih menu penilaian karyawan 2. Aktor klik button aksi pada nama karyawan terpilih 3. Aktor menginput nilai karyawan 4. Aktor klik simpan nilai	25. Sistem menampilkan list data nilai karyawan 26. Sistem memunculkan lembaran penilaian 27. Sastem berhasil menyimpan nilai karyawan 28. Sistem kembali ke list data karyawan
Alternative Flow	-	-

Tabel 4. 10 Spesifikasi Use Case Ubah Password

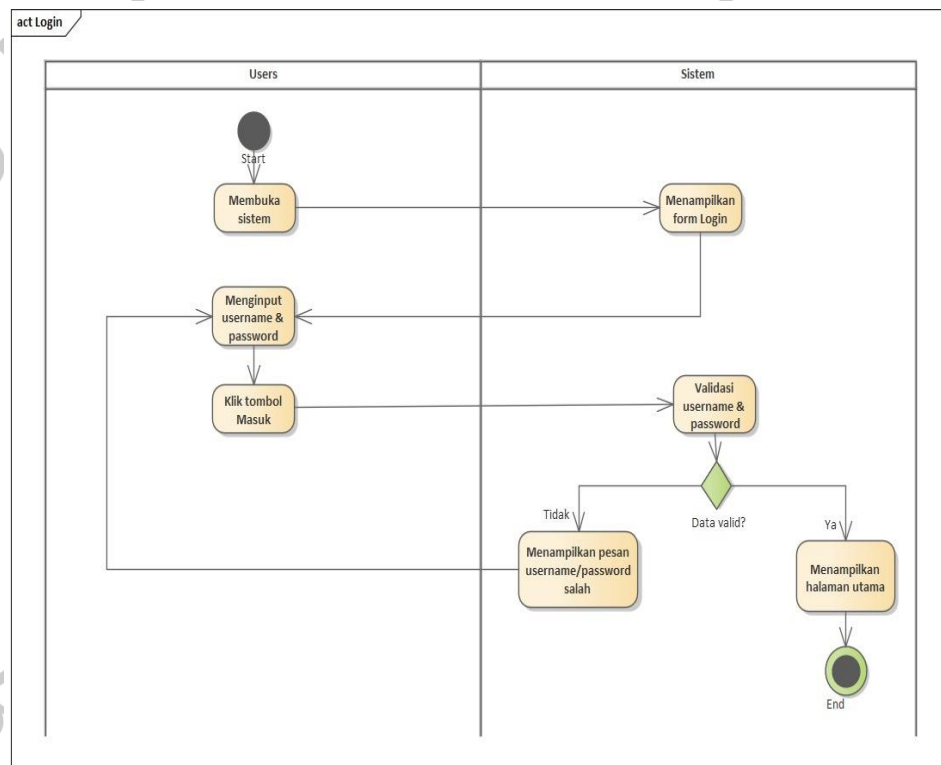
Nama	Ubah Password	
Aktor	HRD, Team Leader, Staff	
Trigger	User ingin mengubah password user sistem informasi penilaian kinerja	
Preconditions	User berada pada sistem dengan kondisi masih login	
Post Conditions	User dapat mengubah password user sistem informasi penilaian kinerja	
Scenario	<i>User Action</i>	<i>System Reaction</i>

Normal Flow	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktor pilih menu password 2. Aktor memasukan password baru, password lama dan konfirmasi password 3. Aktor klik simpan 	<p>29. Sistem memunculkan ubah password</p> <p>30. Password berhasil diubah</p>
Alternative Flow	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktor memasukan password baru, password lama dan konfirmasi password 2. Aktor klik simpan password baru 3. Aktor memperbaiki data dan kembali menyimpan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem menampilkan alert “Pasword baru dan konfrimasi password baru tidak sama” 2. Password baru berhasil dirubah

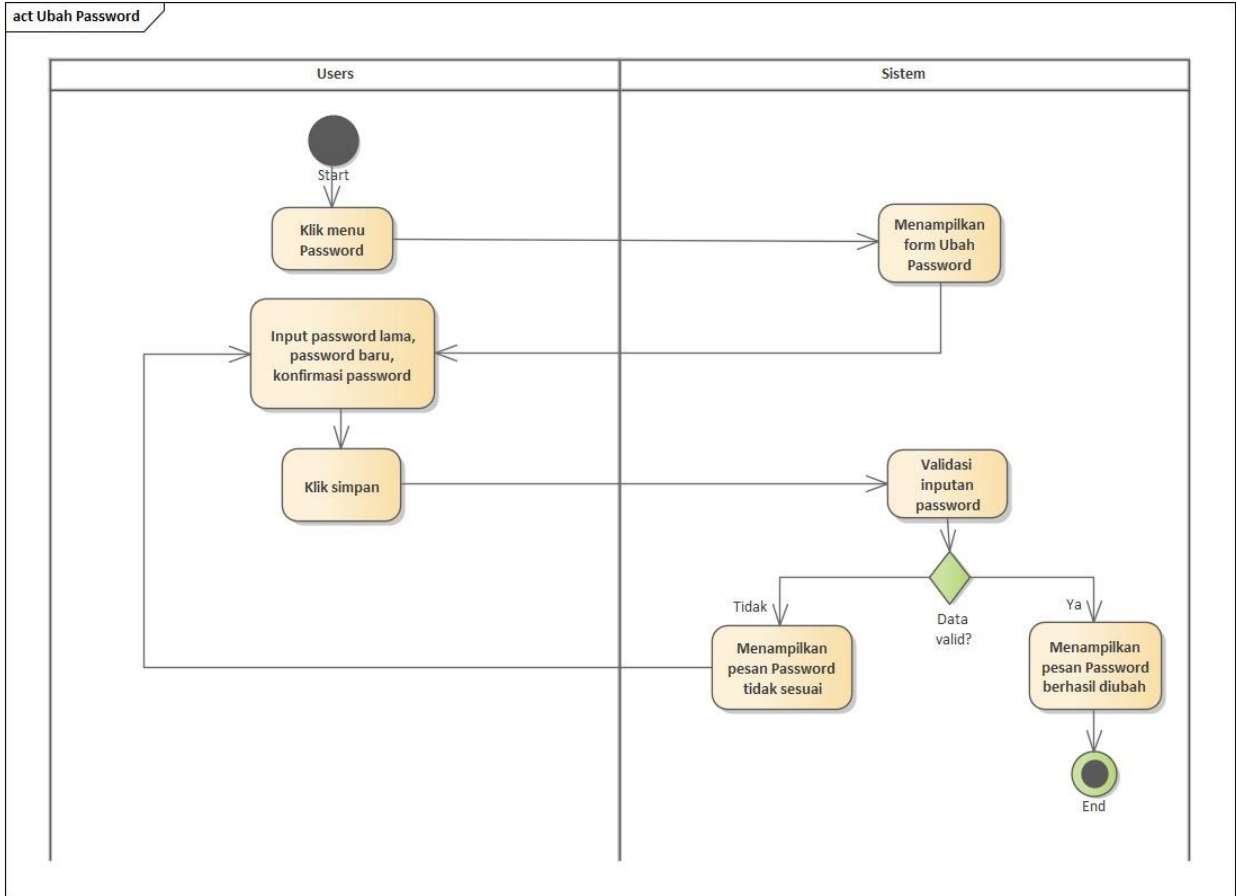


4.2.3 Activity Diagram

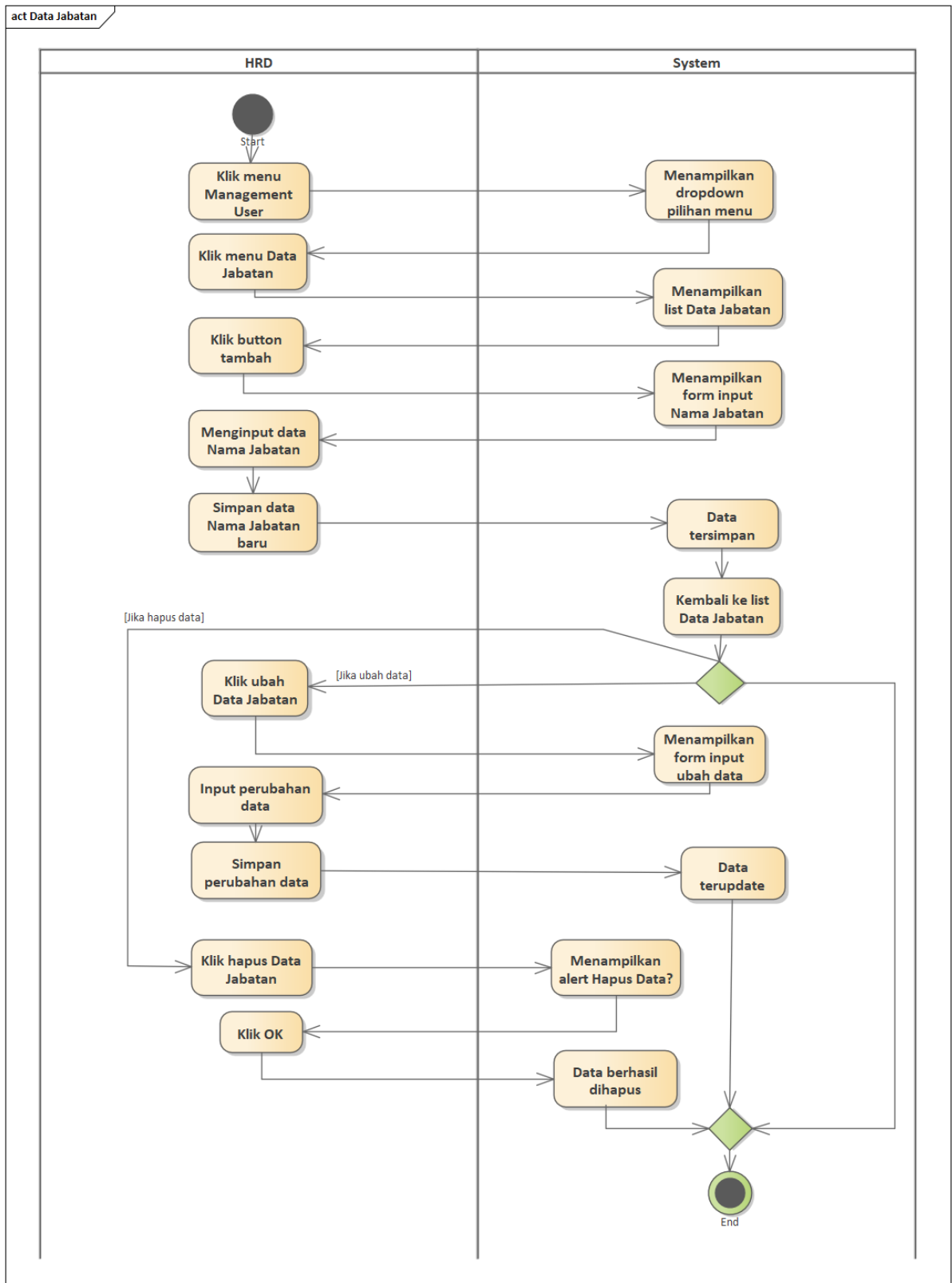
Diagram aktivitas menunjukkan aktivitas proses sistem berjalan. Alur kontrol adalah bagian sistem yang menunjukkan berbagai arah keputusan yang bisa ada saat aktivitas sistem terjadi. Alur kontrol menunjukkan langkah-langkah yang akan dieksekusi dari sebuah use case dari titik awal hingga titik akhir. Berikut adalah aktivitas diagram untuk desain aplikasi untuk menilai kinerja karyawan di PT XYZ.



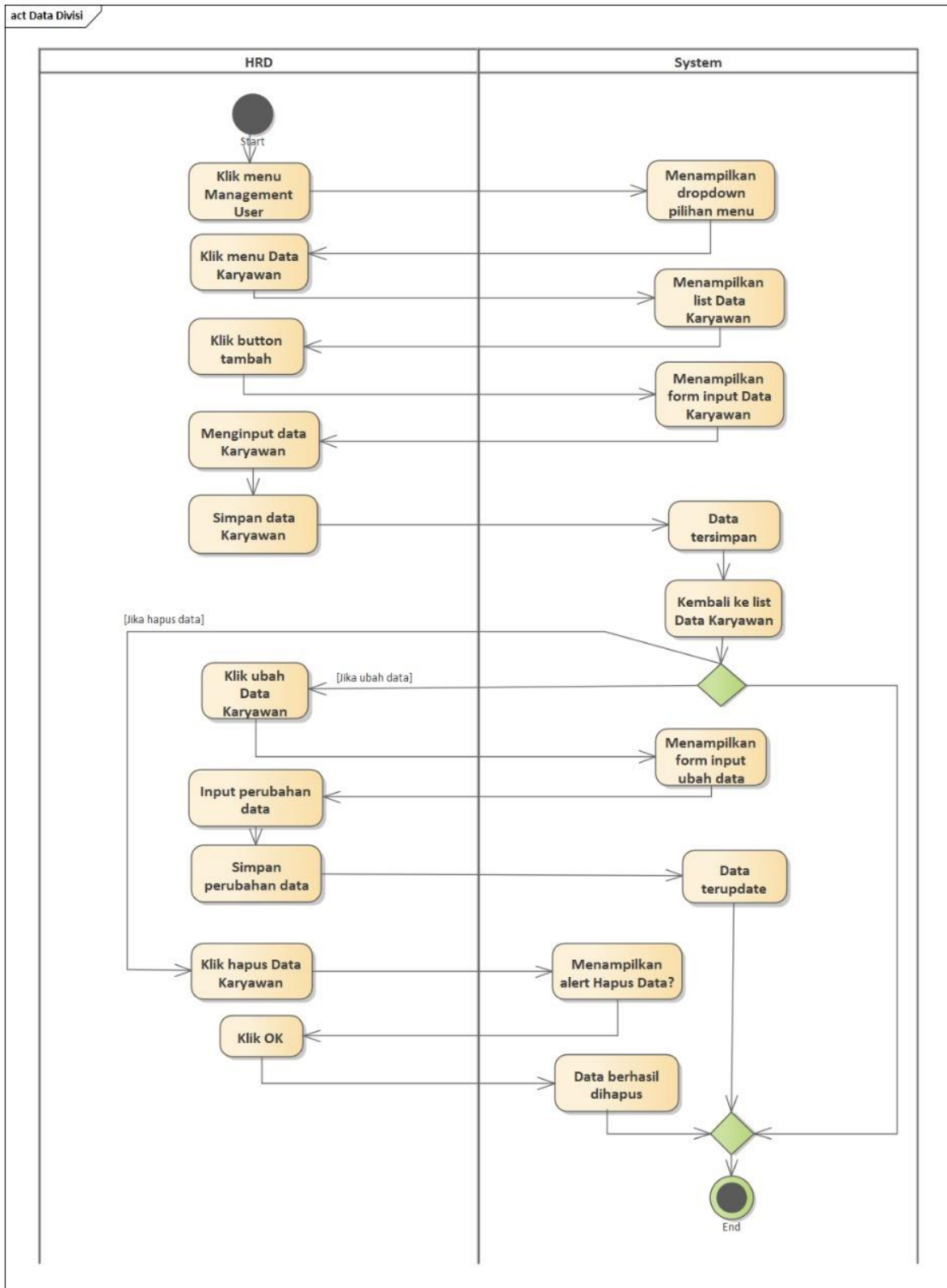
Gambar 4. 2 Activity Diagram Login



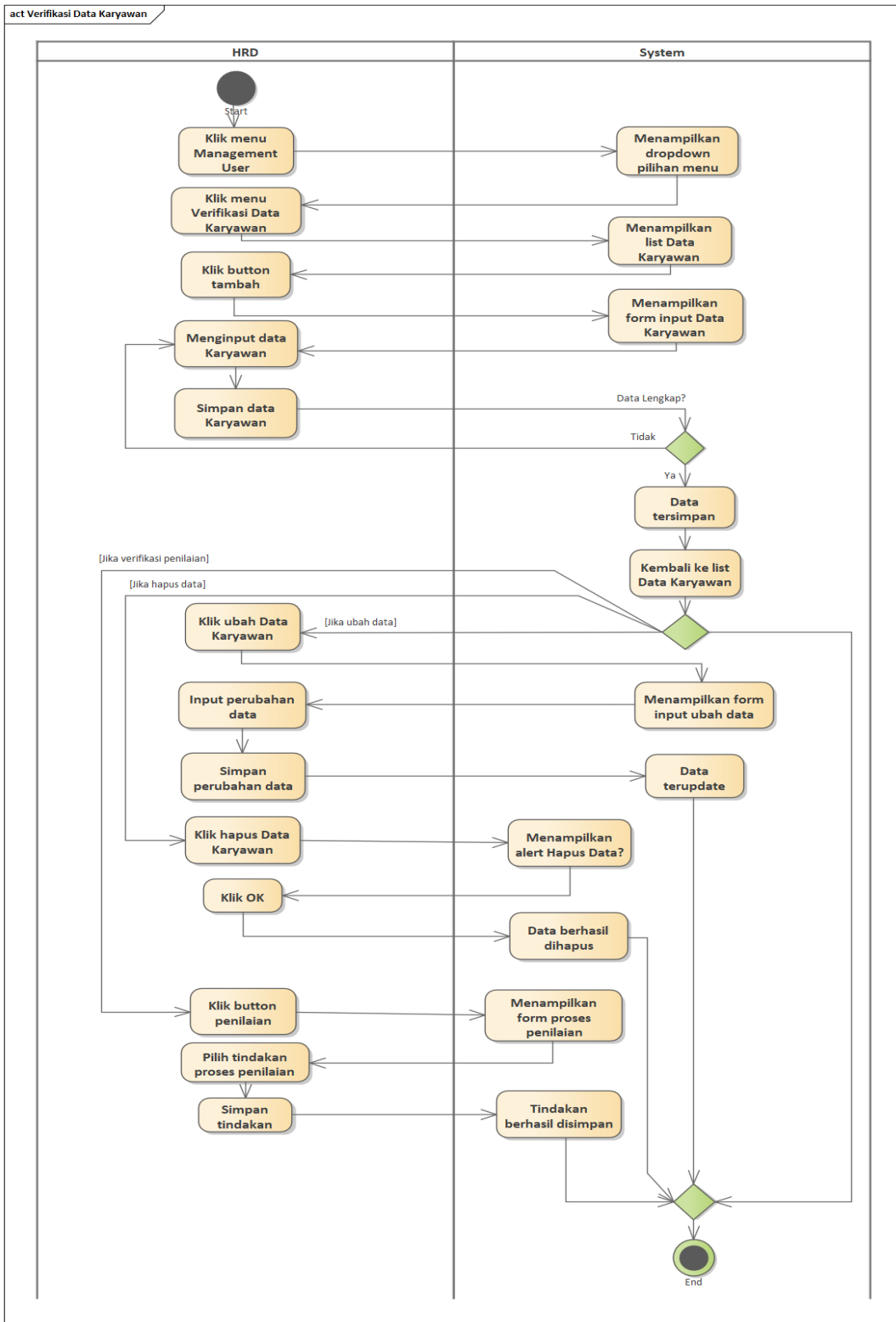
Gambar 4. 3 Activity Diagram ubah Password



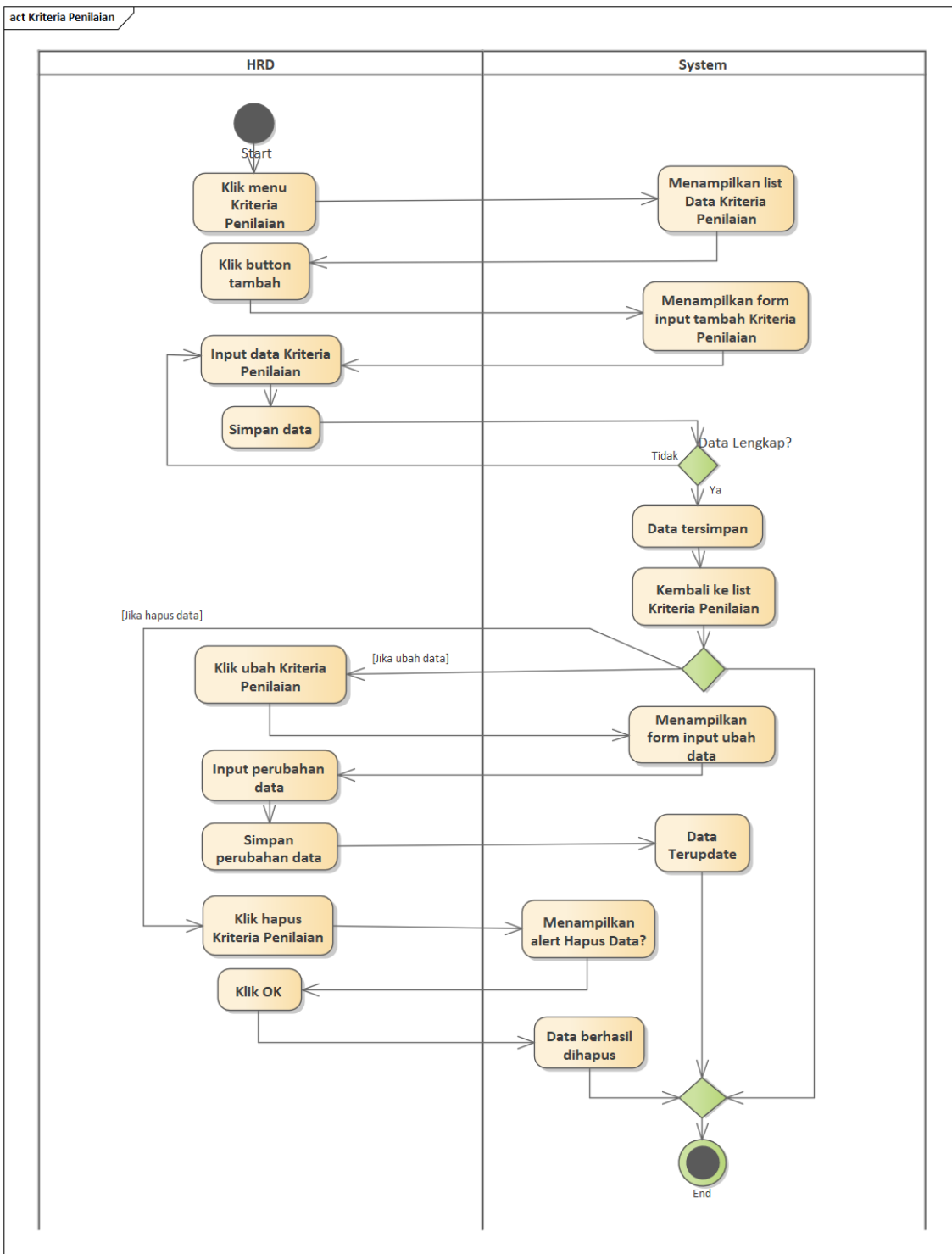
Gambar 4. 4 Activity Diagram Data Jabatan



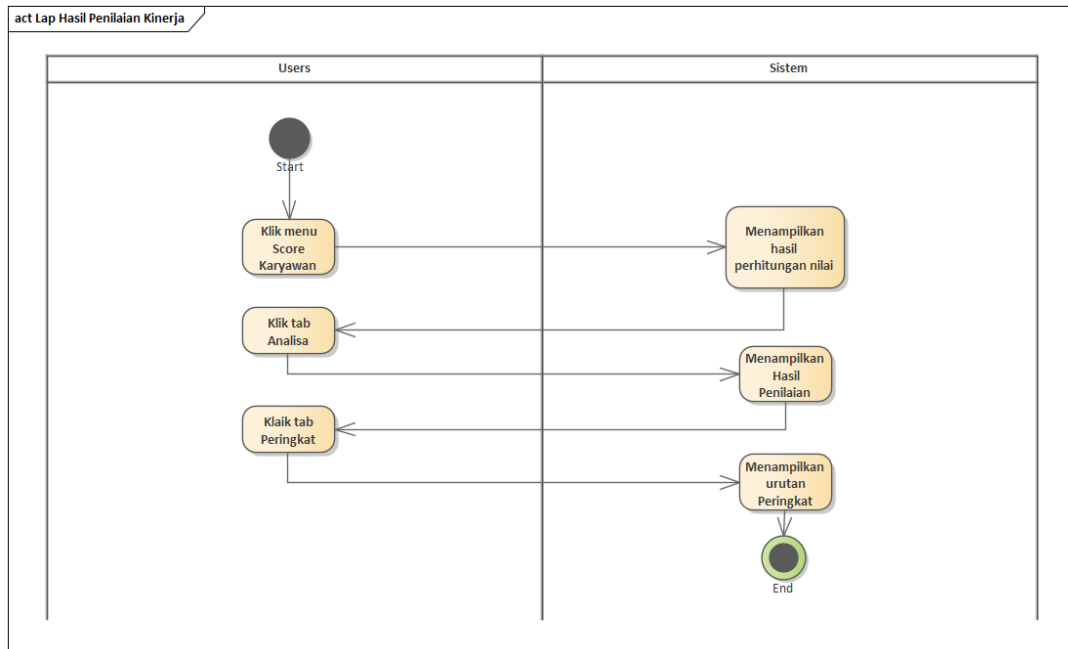
Gambar 4. 5 Activity Diagram Data Devisi



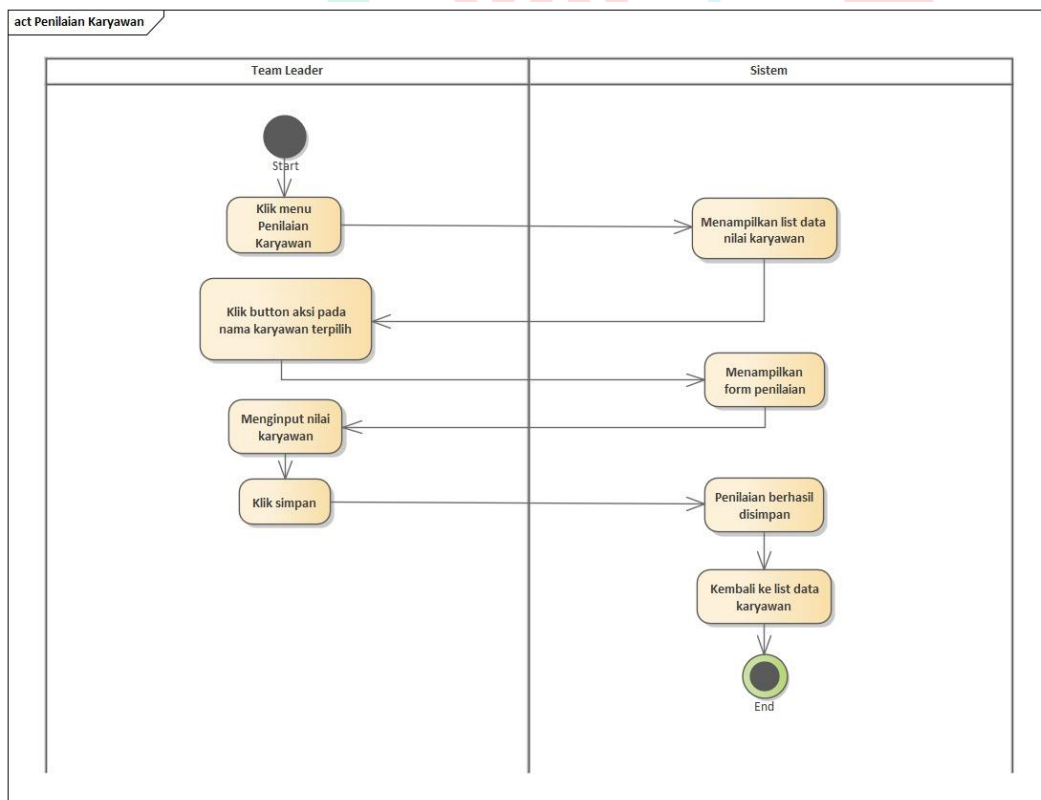
Gambar 4. 6 Activity Diagram Data Karyawan



Gambar 4. 7 Activity Diagram Kriteria Penilaian Karyawan



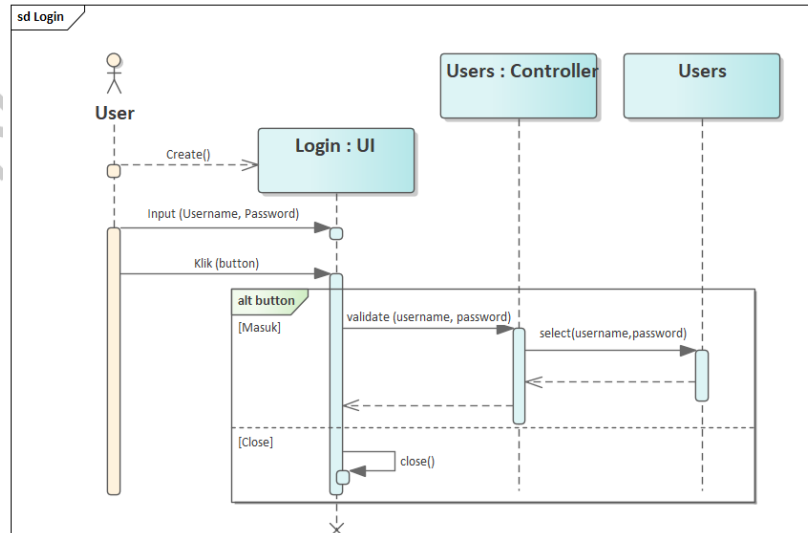
Gambar 4. 8 Activity Diagram Kriteria Penilaian Karyawan



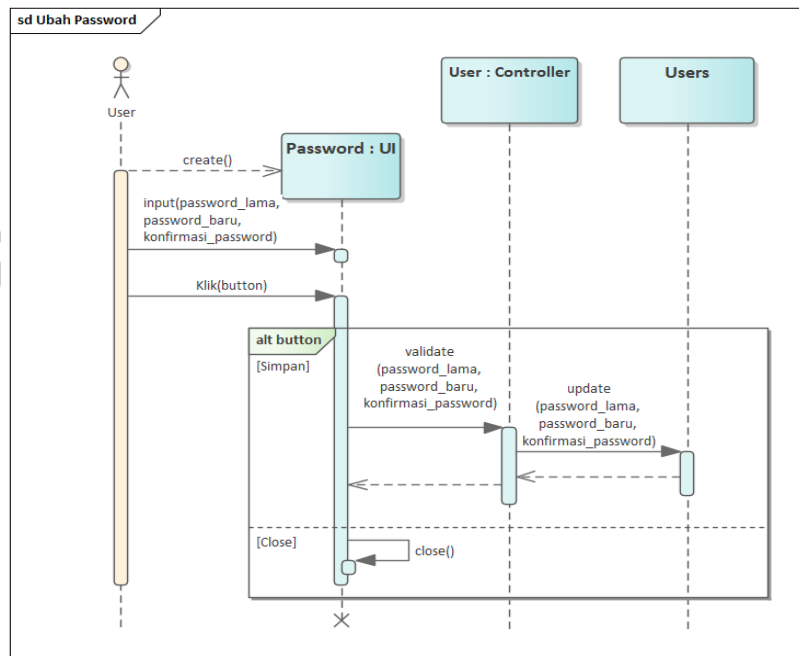
Gambar 4. 9 Activity Diagram Score Karyawan

4.2.4 Sequence Diagram

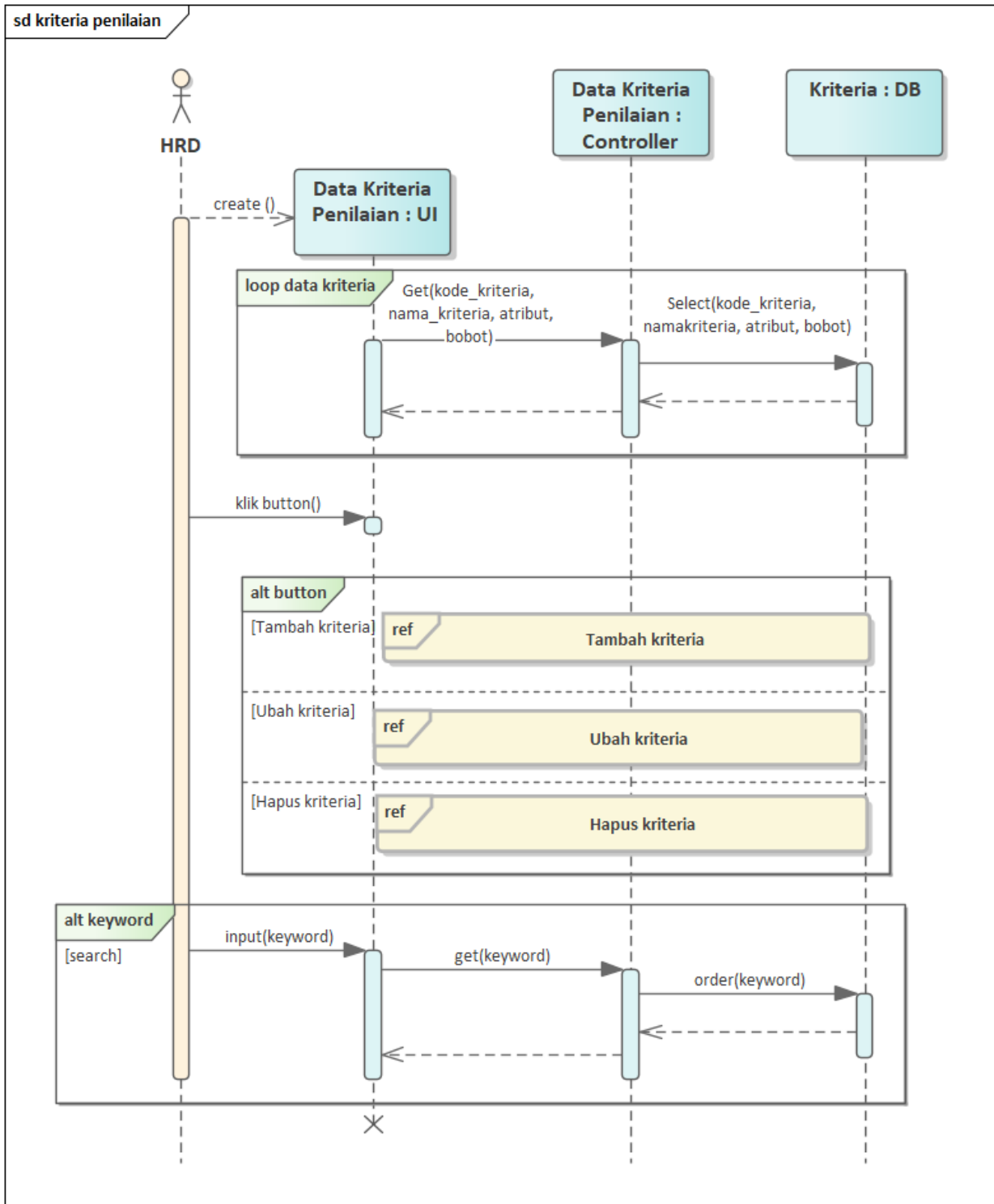
Sequence diagram biasanya hanya bisa digunakan bisa menjelaskan pertemuan antar suatu objek di sekeliling sistem dan terdiri dari kata kata yang terusun di dalam panjang waktu berdasarkan uraian kejadian yang di buat oleh aktor selama menjalankan sistem. Banyak sequence diagram yang dibuat sesuai kegiatan yang ada didalam use case yang dipakai berikut ini :



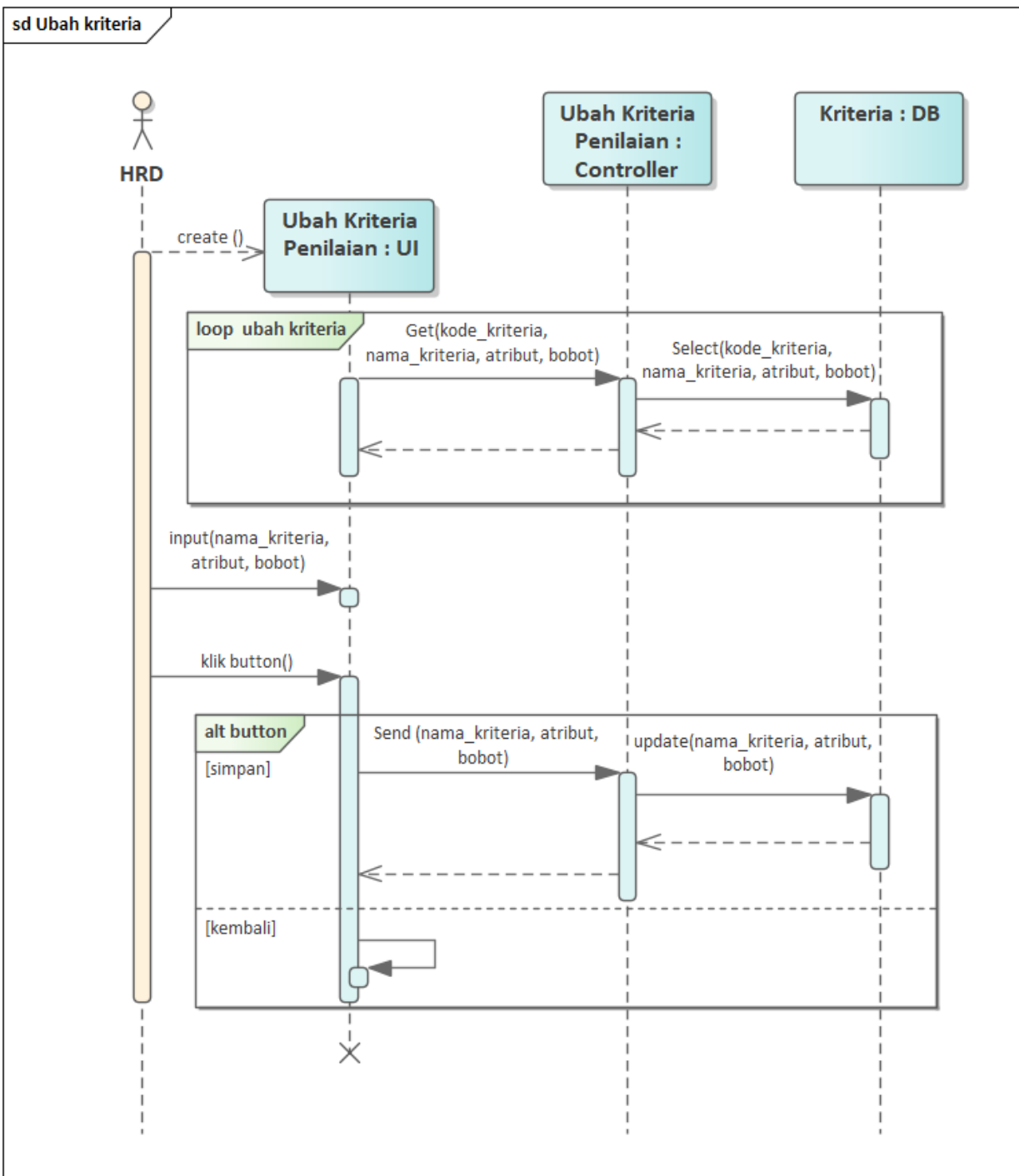
Gambar 4. 10 Sequence Diagram login



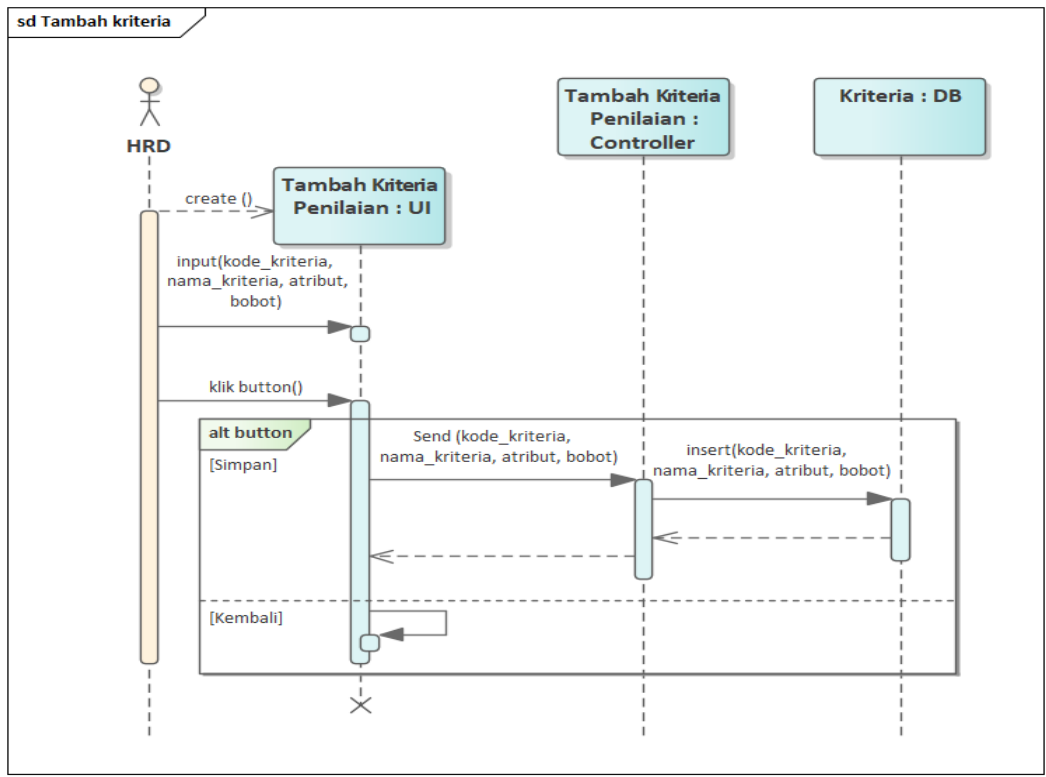
Gambar 4. 11 Sequence Diagram Ubah Password



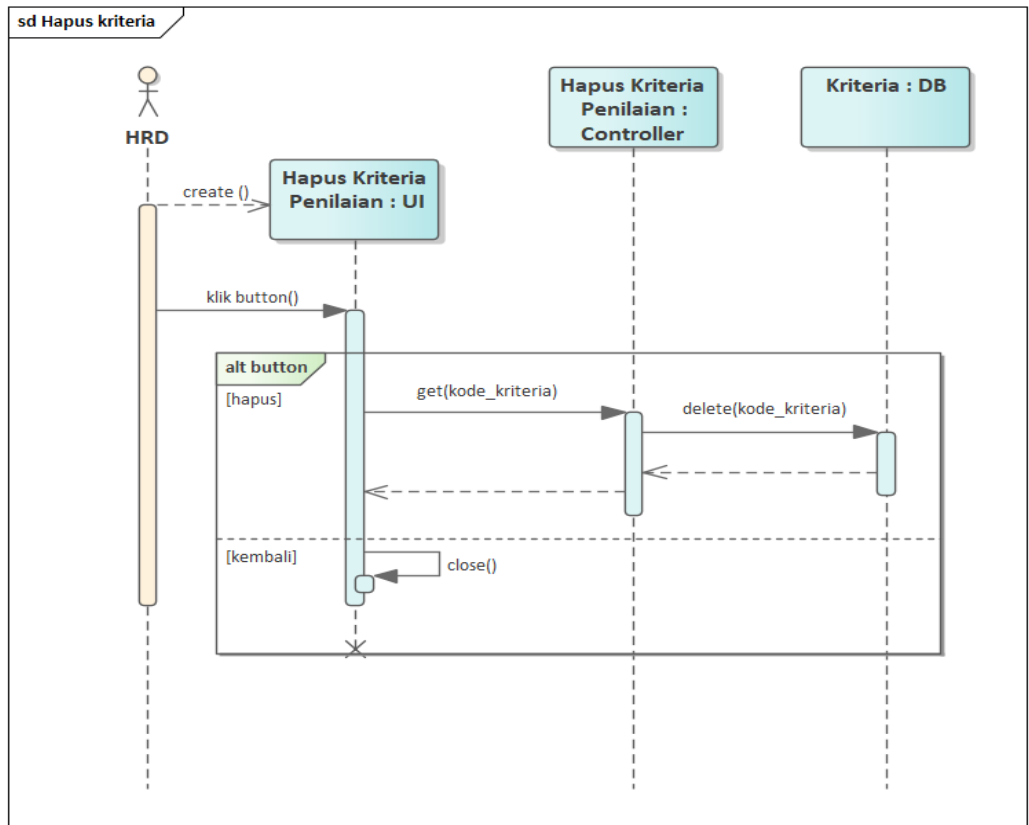
Gambar 4. 12 Sequence Diagram list kriteria penilaian



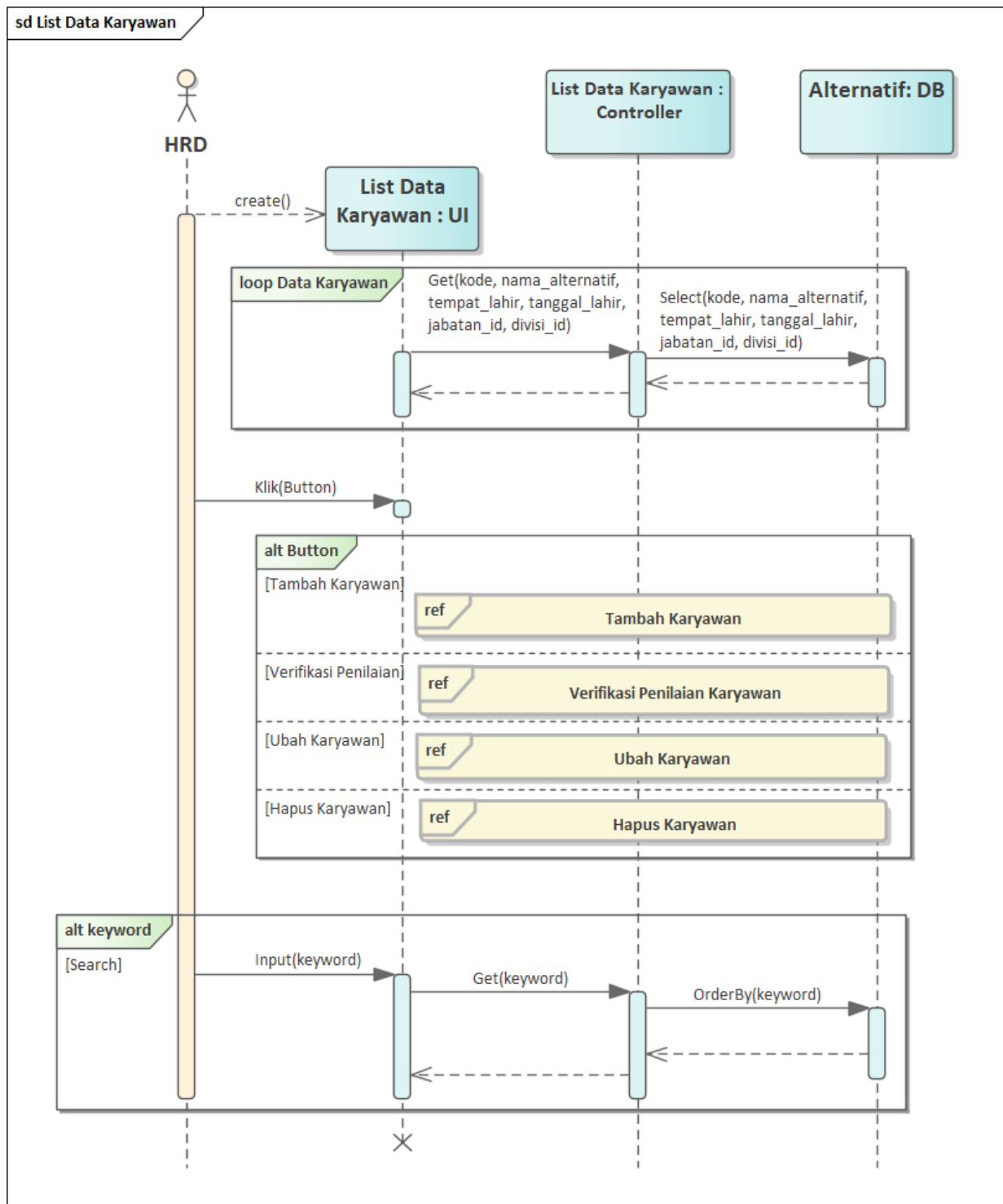
Gambar 4. 13 Sequence Diagram ubah kriteria



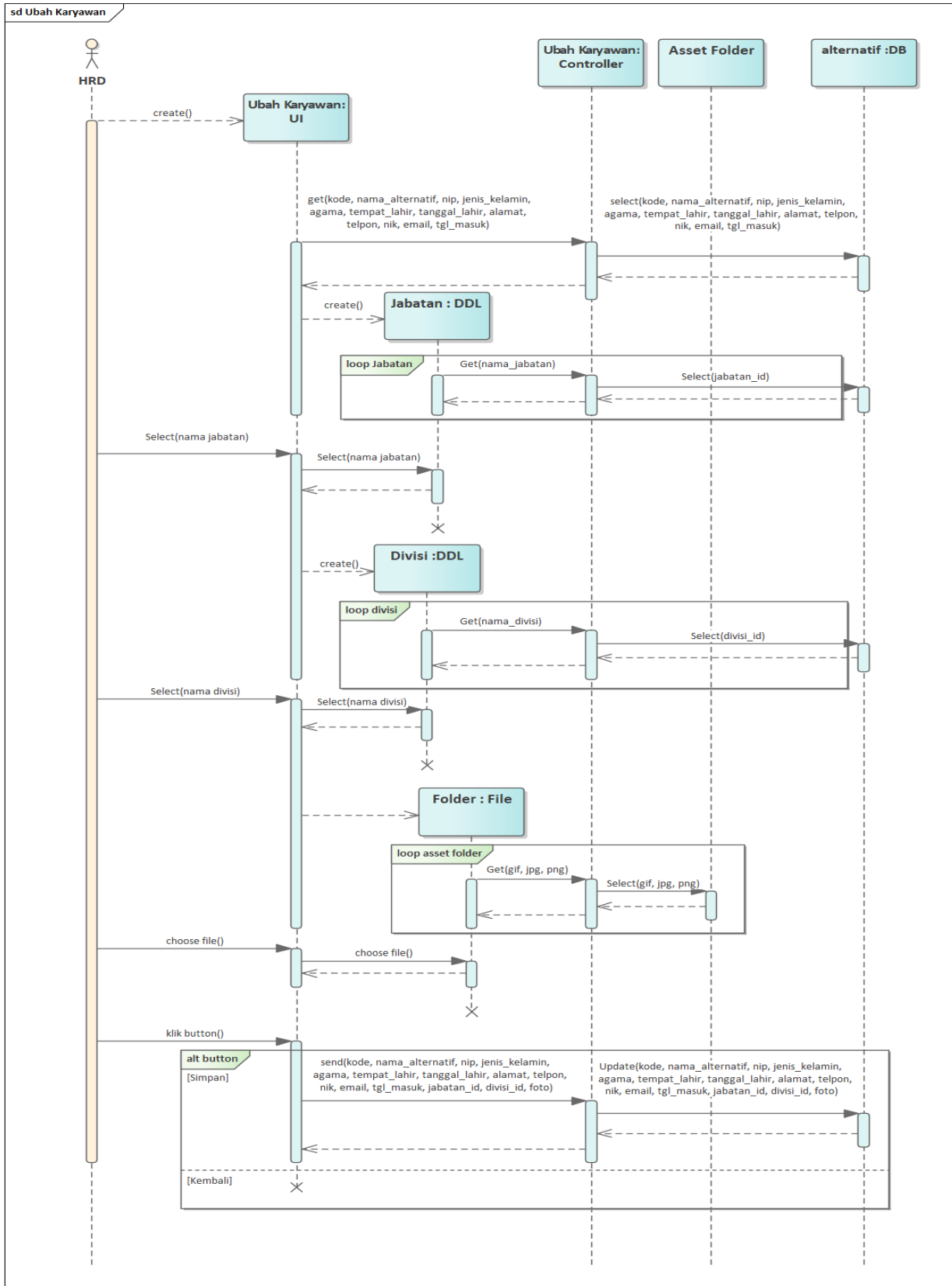
Gambar 4. 14 Sequence Diagram tambah kriteria



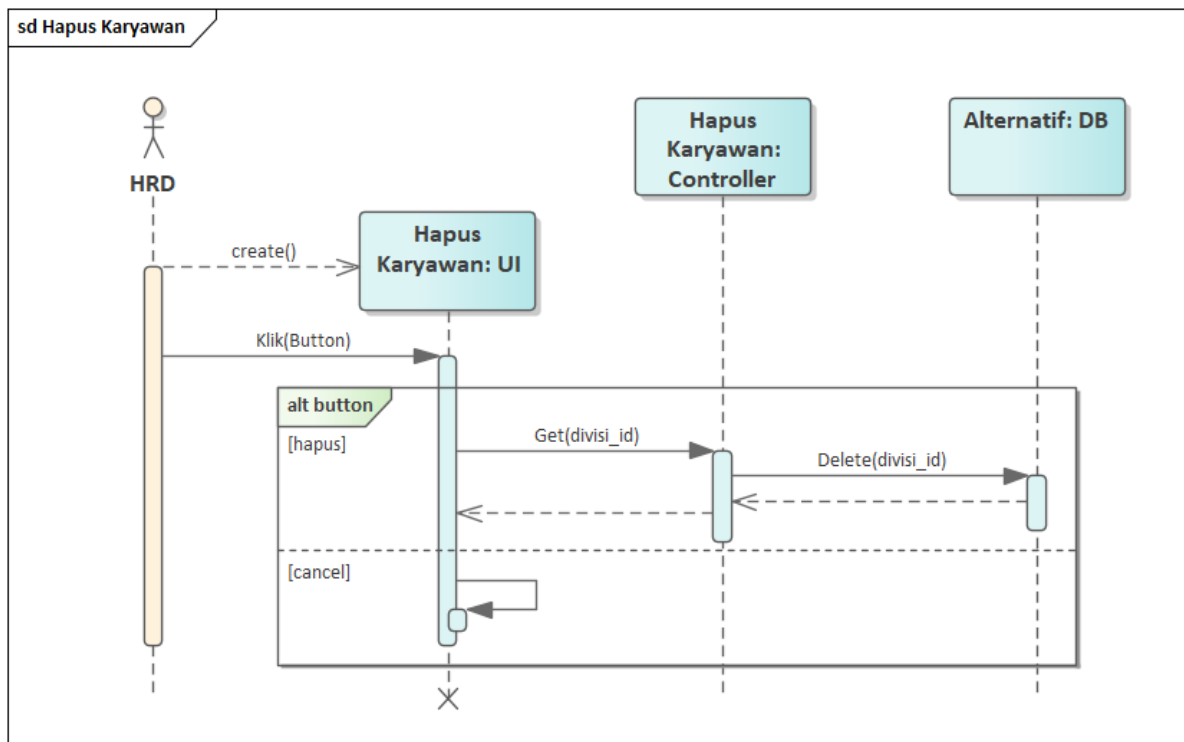
Gambar 4. 15 Sequence Diagram hapus kriteria



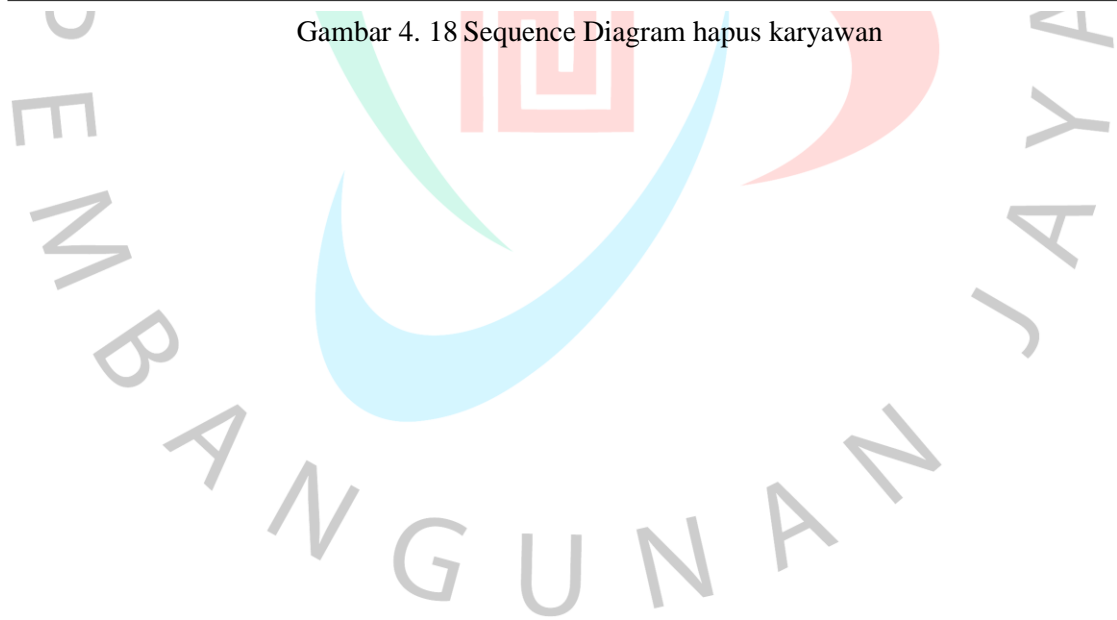
Gambar 4. 16 Sequence Diagram List Data Karyawan

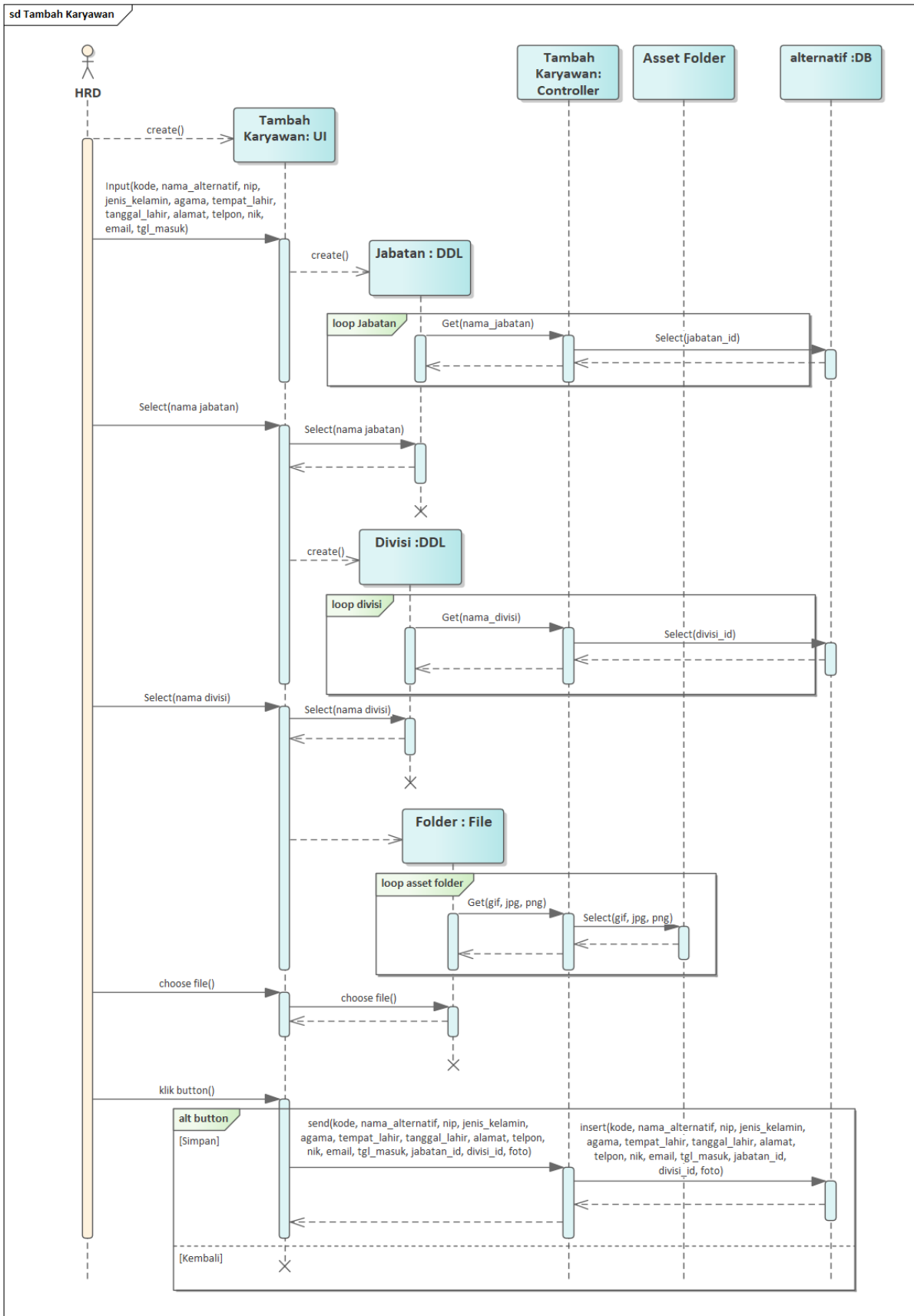


Gambar 4. 17 Sequence Diagram ubah karyawan

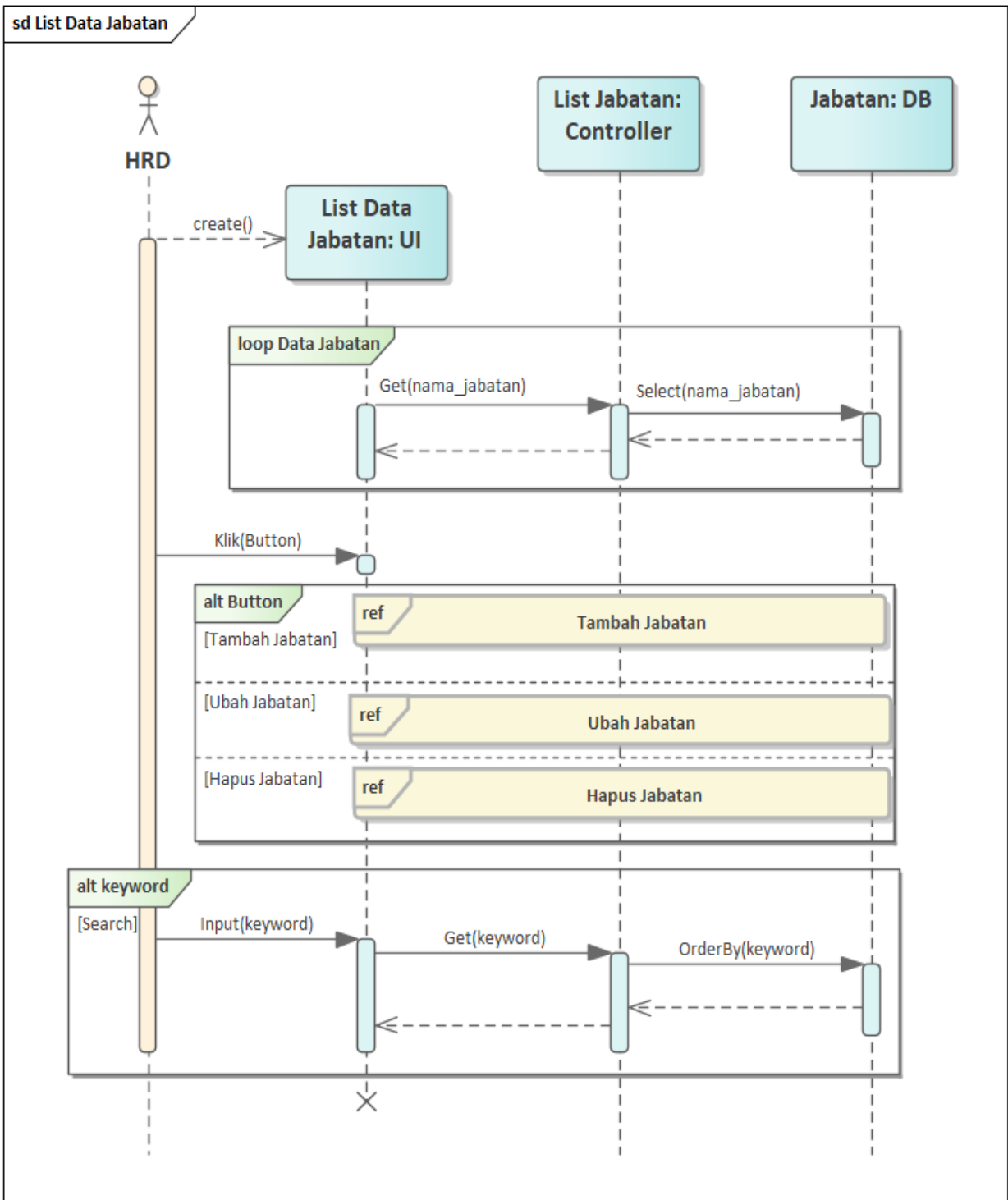


Gambar 4. 18 Sequence Diagram hapus karyawan

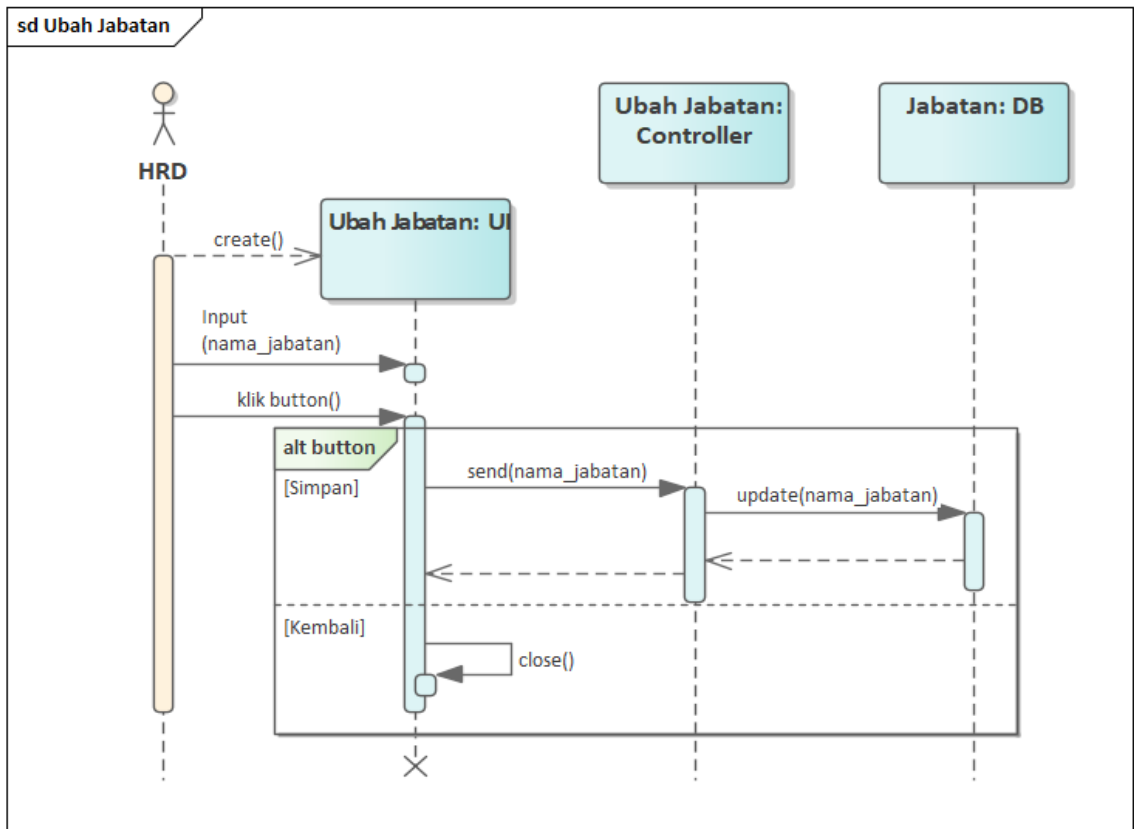




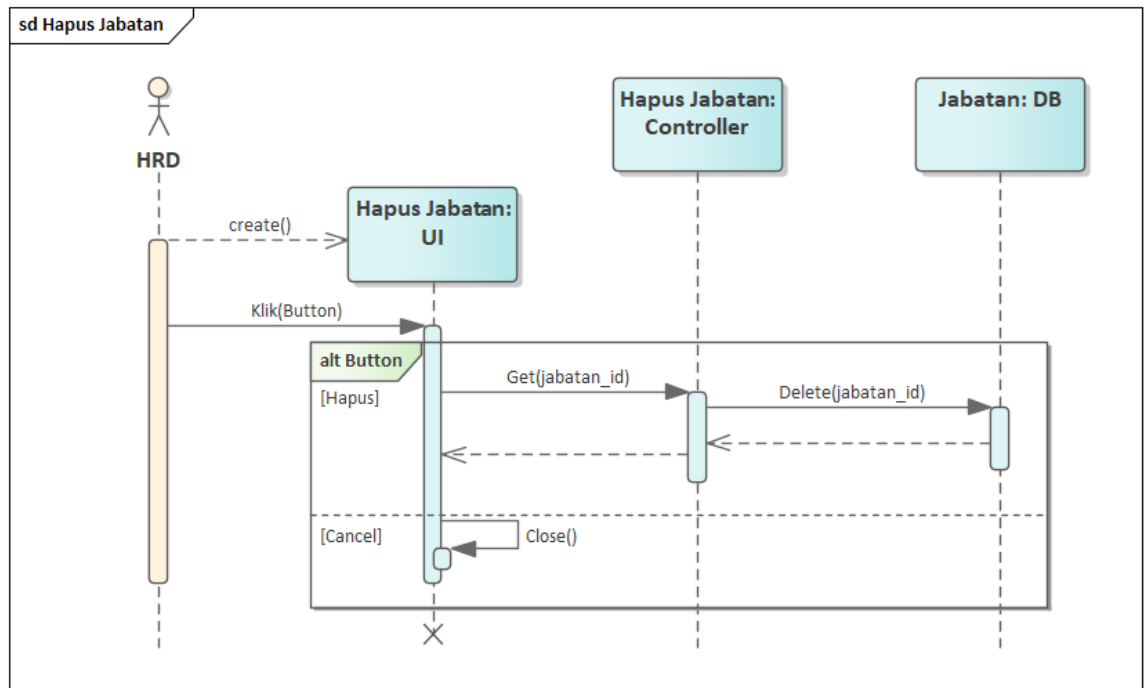
Gambar 4. 19 Sequence Diagram tambah pekaryawan



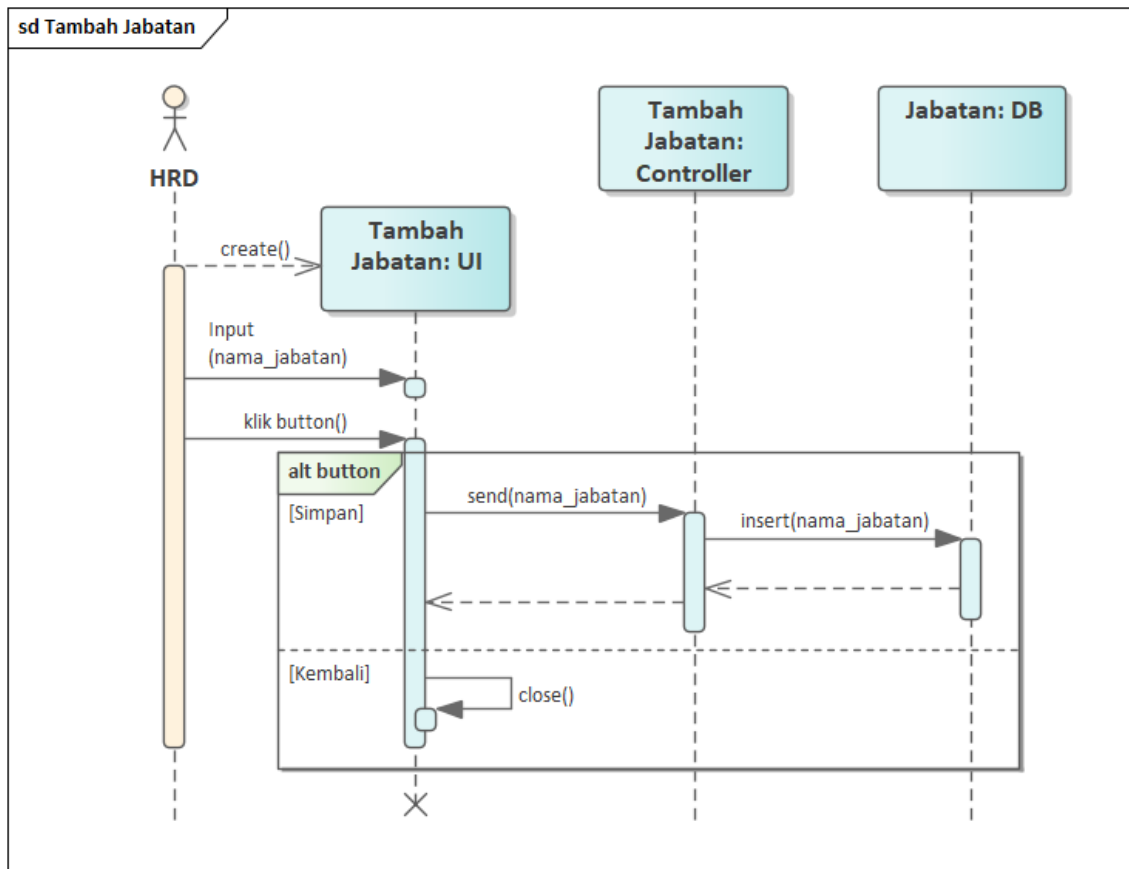
Gambar 4. 20 Sequence Diagram List Data Jabatan



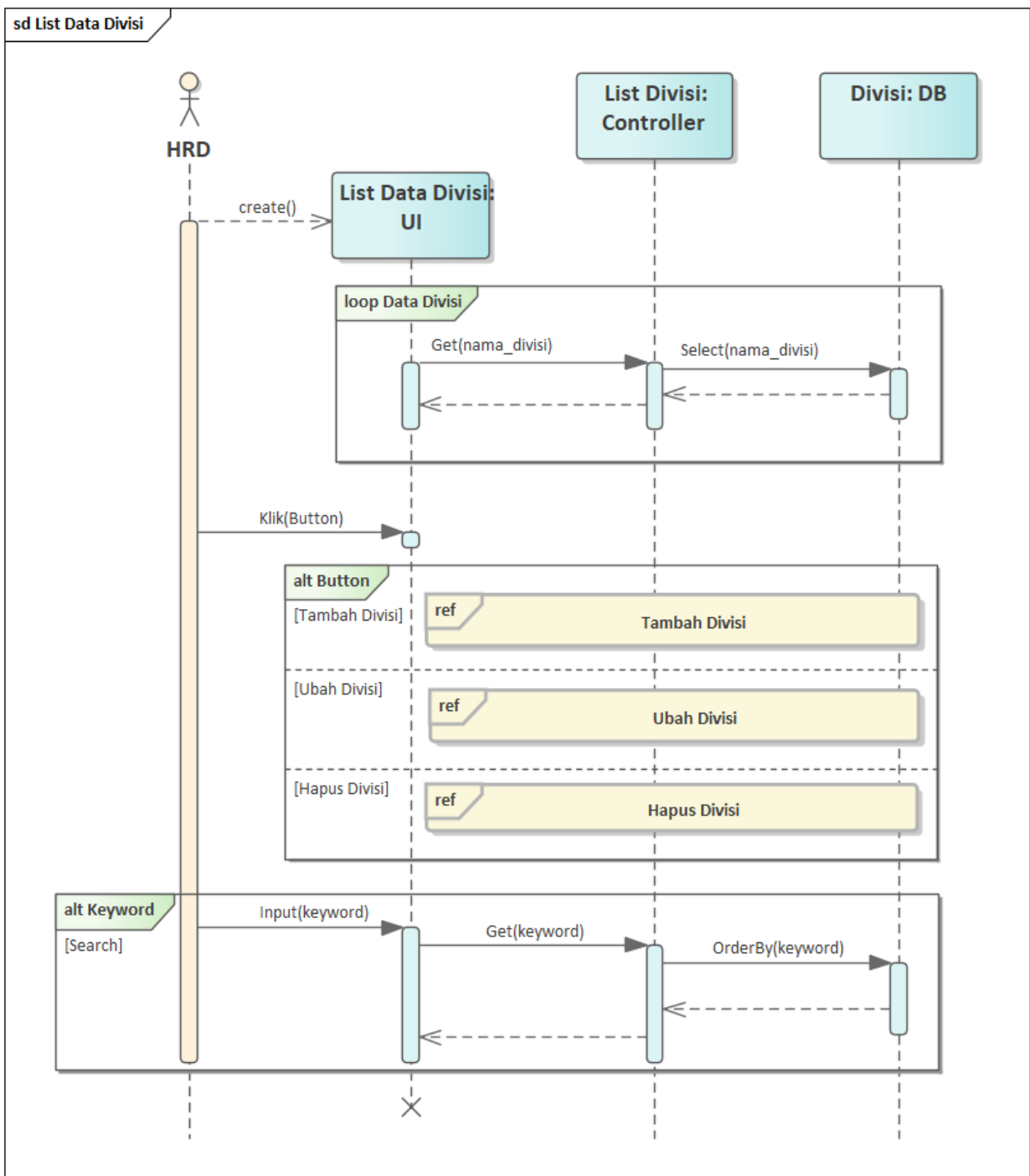
Gambar 4. 21 Sequence Diagram ubah Jabatan



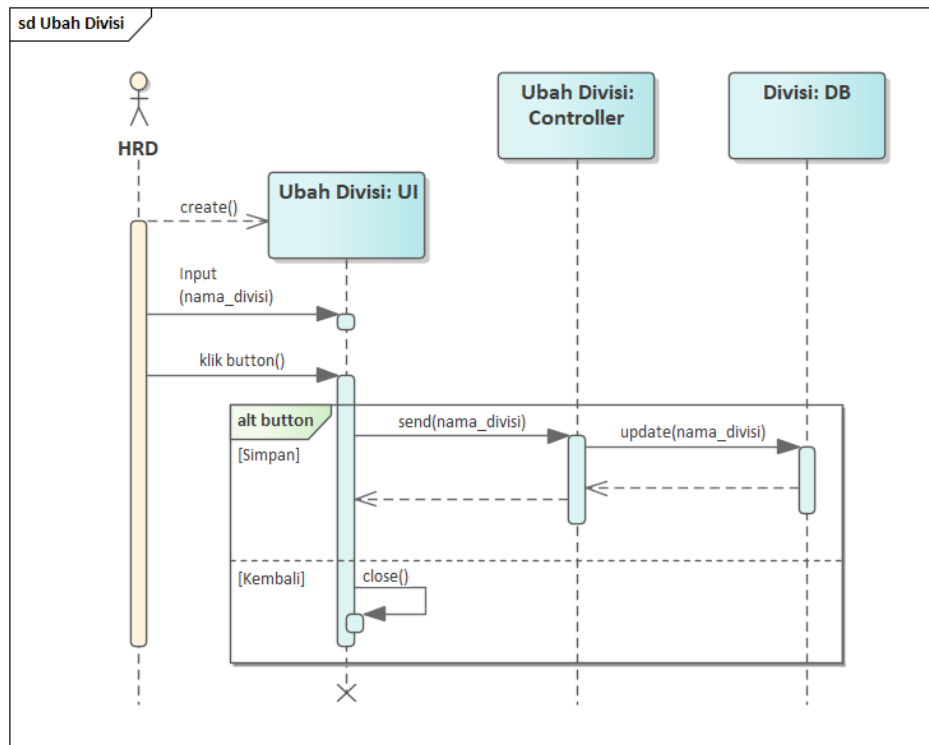
Gambar 4. 22 Sequence Diagram hapus Jabatan



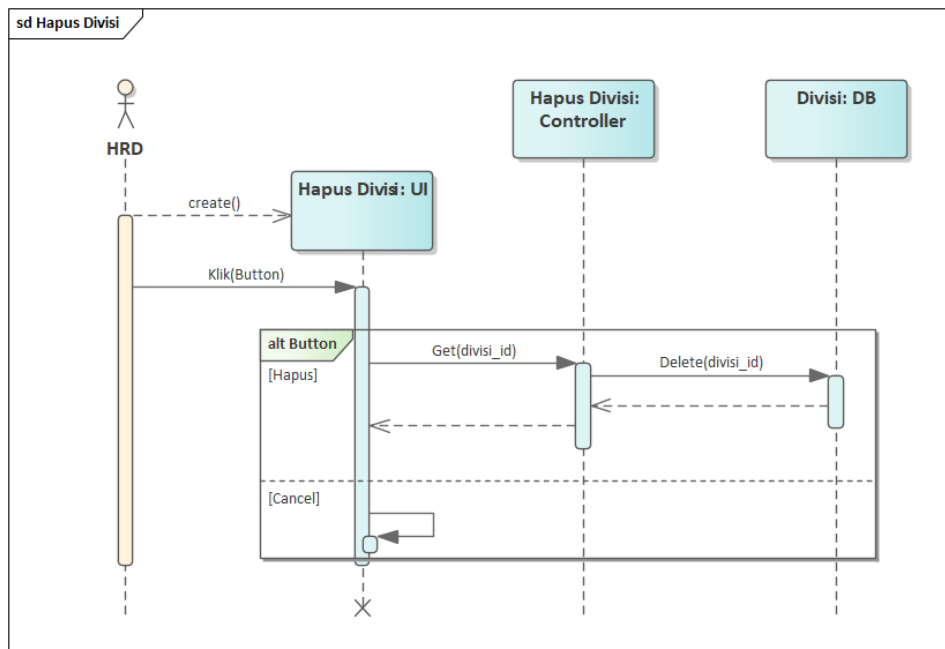
Gambar 4. 23 Sequence Diagram tambah Jabatan



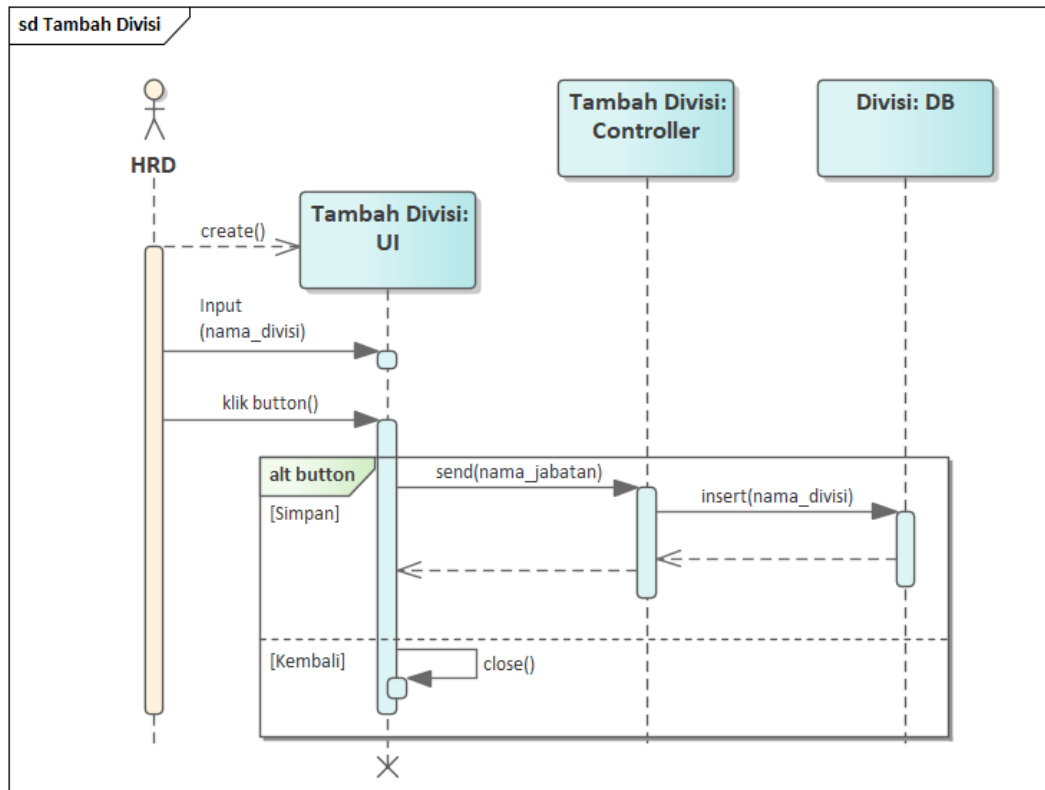
Gambar 4. 24 Sequence Diagram list data Divisi



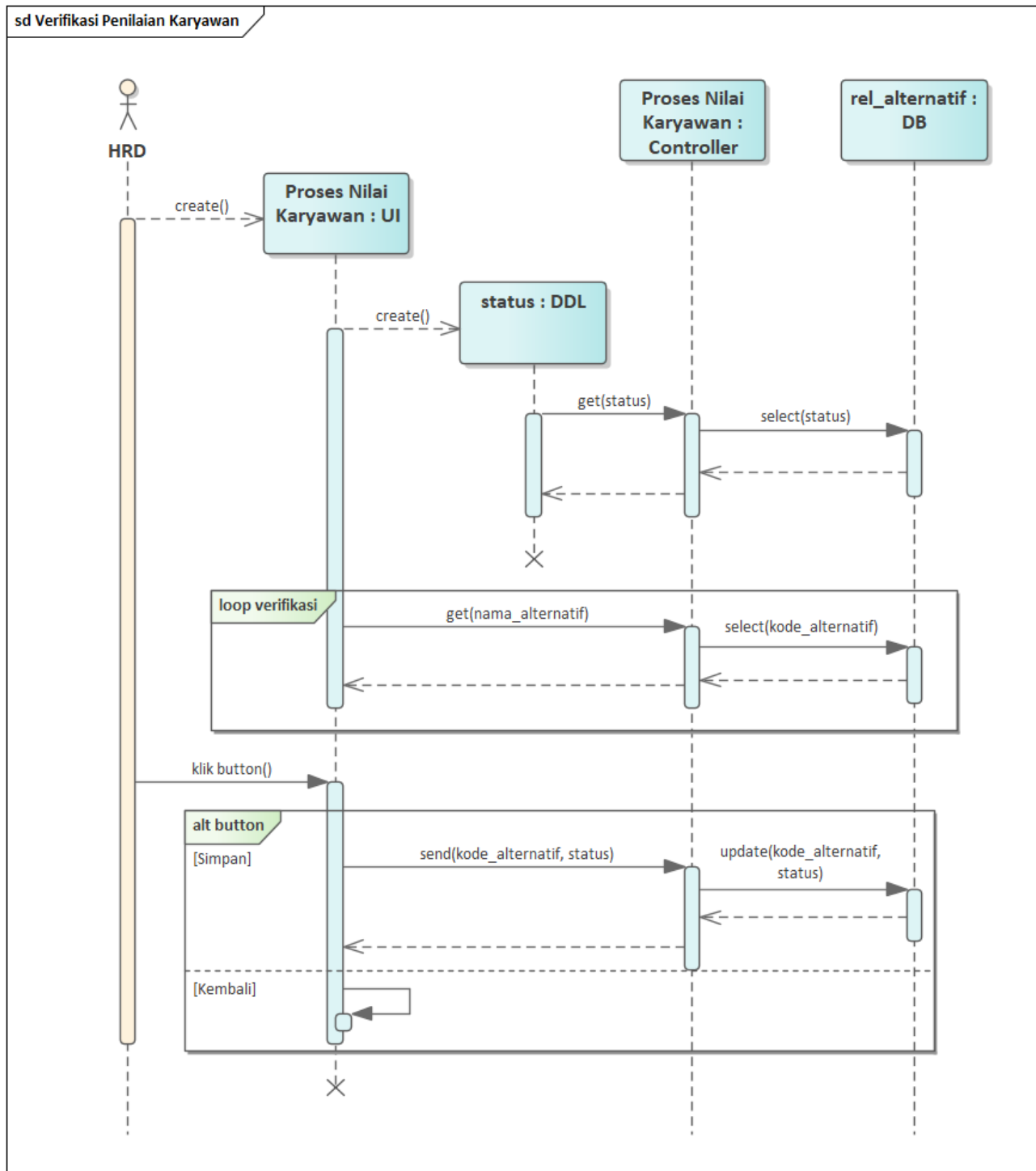
Gambar 4. 25 Sequence Diagram ubah divisi



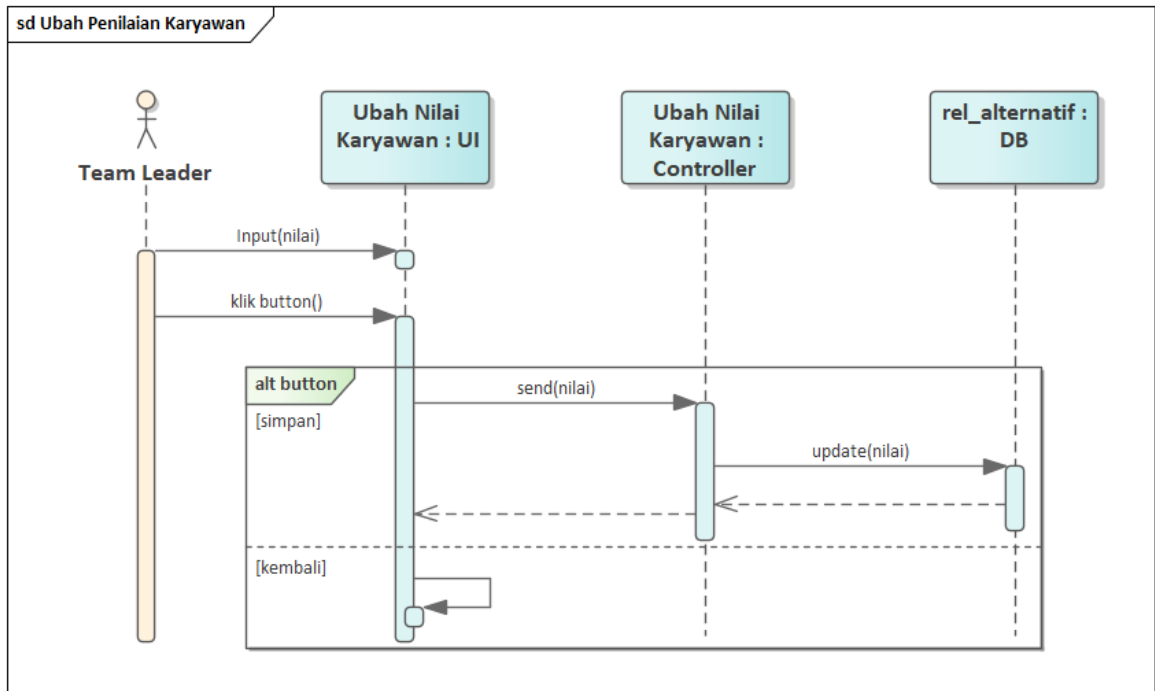
Gambar 4. 26 Sequence Diagram hapus divisi



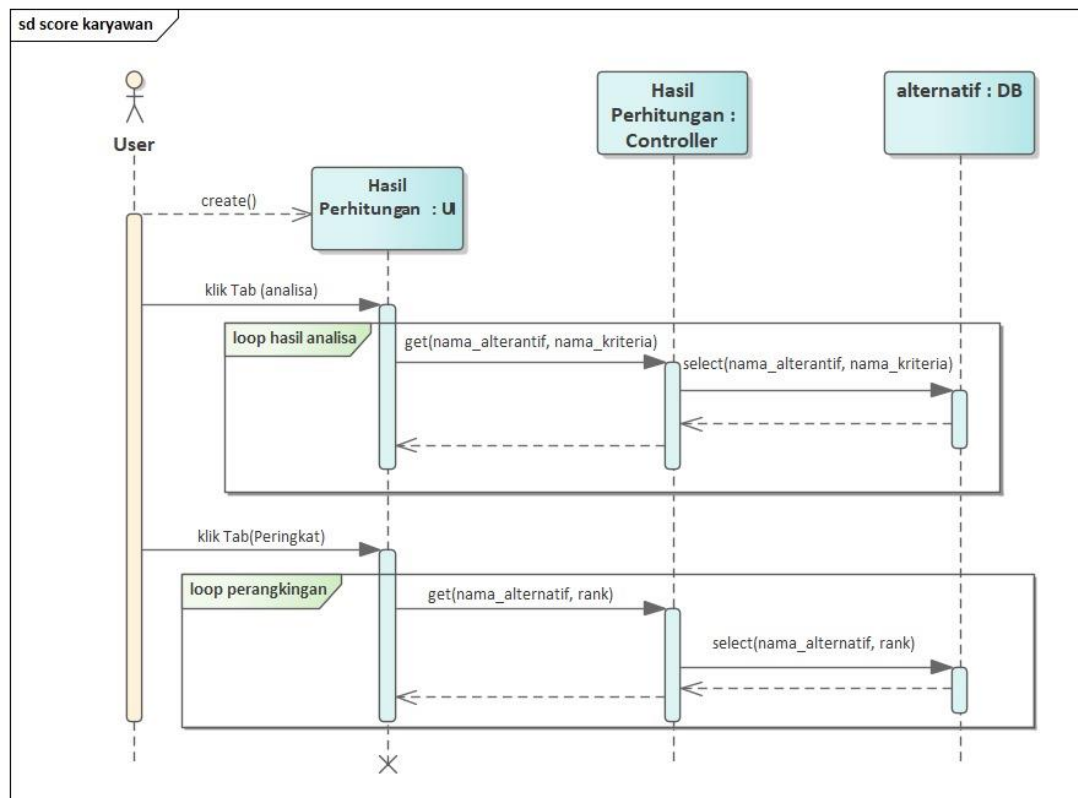
Gambar 4. 27 Sequence Diagram Tambah divisi



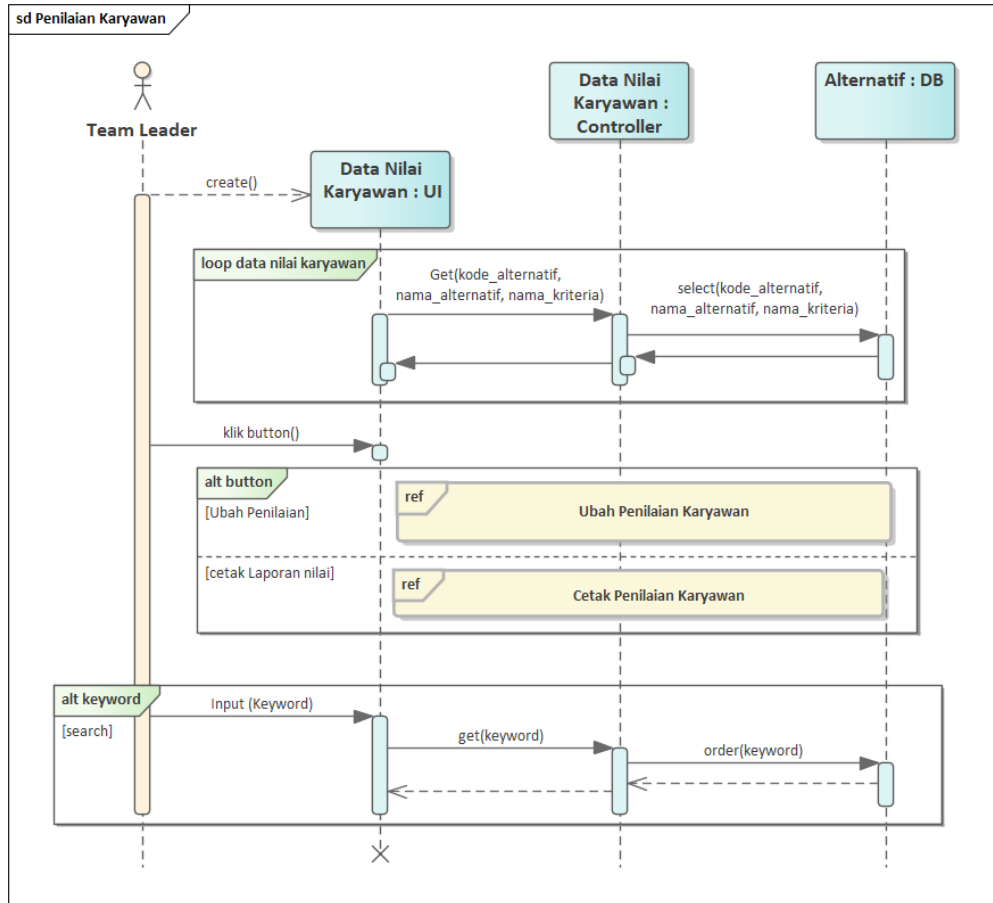
Gambar 4. 28 Sequence Diagram verifikasi penilaian karyawan



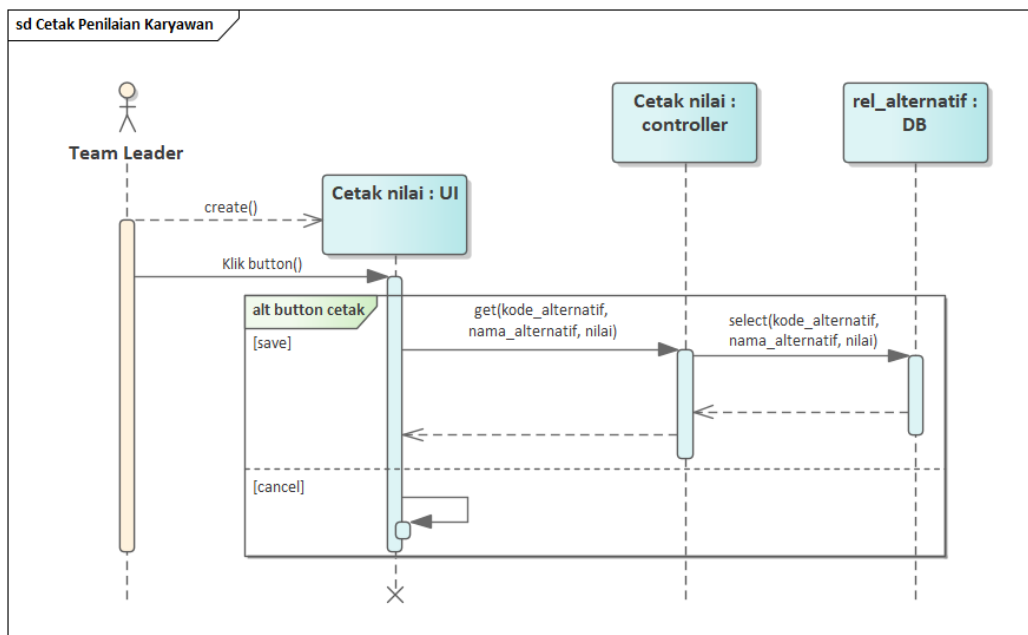
Gambar 4. 29 Sequence Diagram Ubah Penilaian Karyawan



Gambar 4. 30 Sequence Diagram Score Karyawan



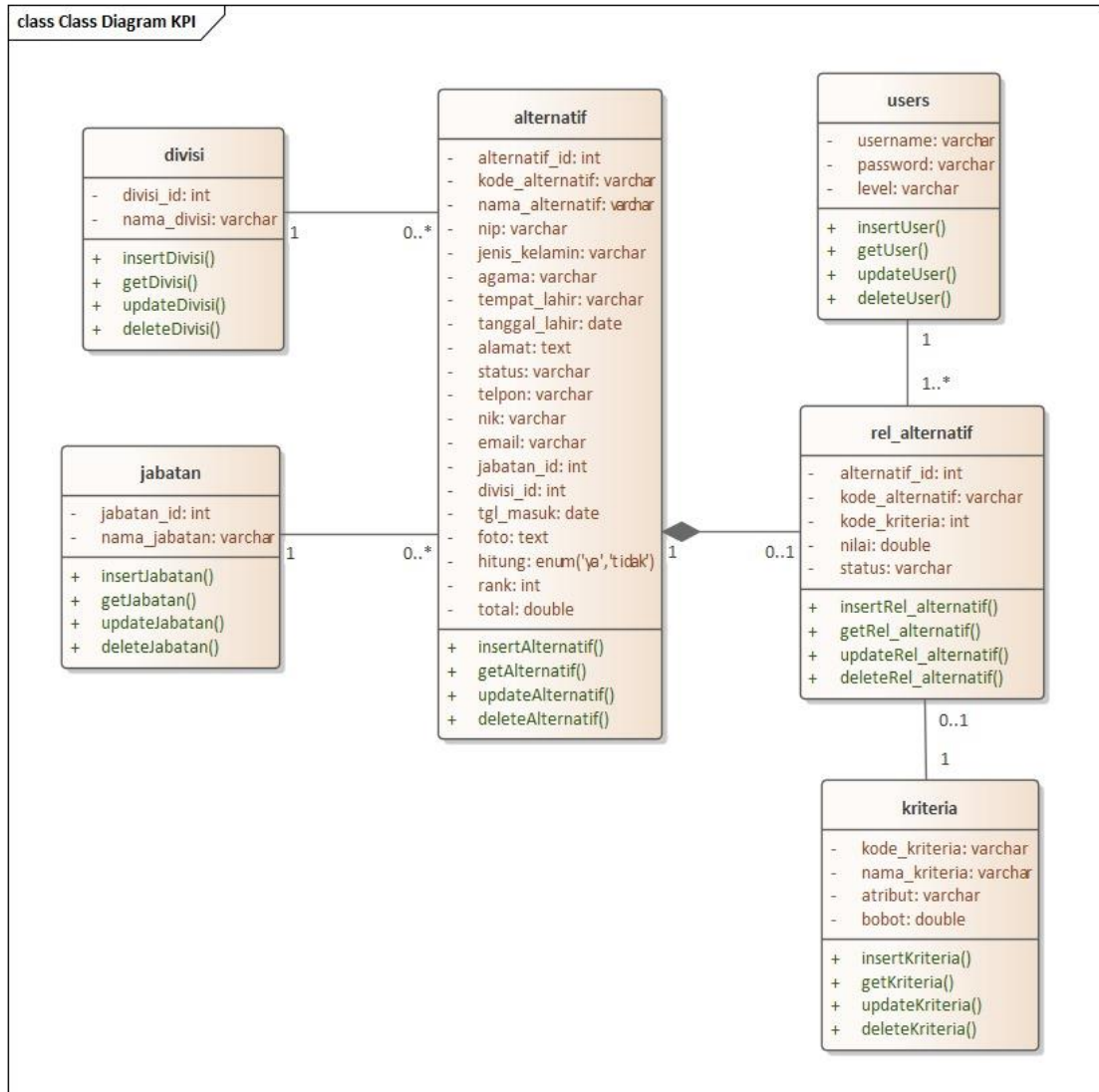
Gambar 4. 31 Sequence Diagram Penilaian Karyawan



Gambar 4. 32 Sequence Diagram Cetak penilaian Karyawan

4.2.5 Class Diagram

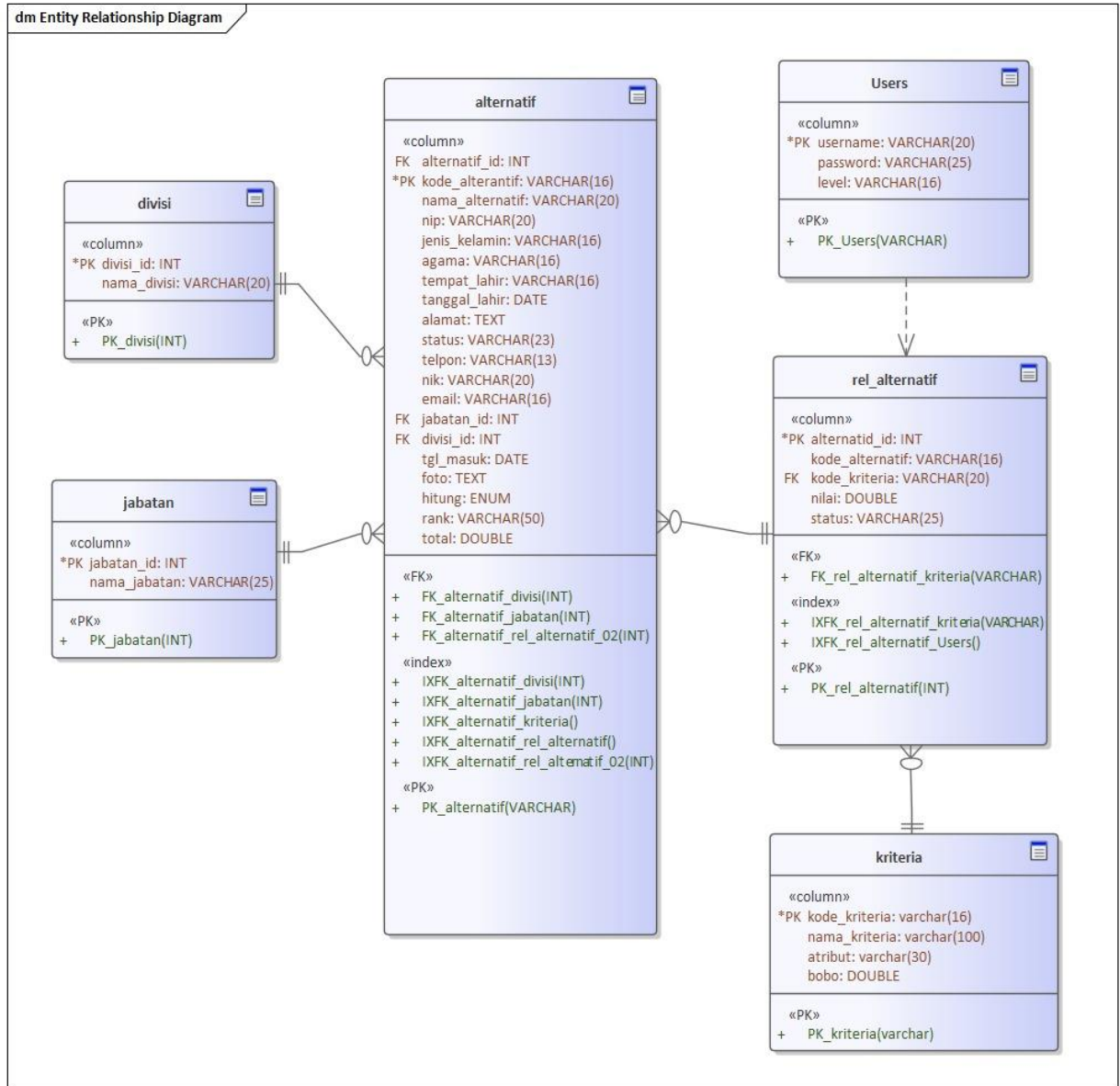
Diagram kelas menunjukkan entitas dan hubungan mereka dalam sistem yang direncanakan, memberikan penjelasan terstruktur tentang cara merancang sistem:



Gambar 4. 33 Class Diagram

4.2.6 Pengertian ERD

ERD digunakan sebagai alat untuk merancang database dengan tujuan memvisualisasikan dan menggambarkan hubungan antara entitas. ERD mempunyai level yang beda tergantung pada model datanya. Berikut ERD pada aplikasi perusahaan PT XYZ :



Gambar 4. 34 ERD pada perusahaan

4.3 Rancangan Layout atau Tampilan

Login

Username

Password

Masuk

Gambar 4. 35 Halaman login

4.3.1 Rancangan Layout HRD

Data Jabatan

Halaman yang berisi proses yang mengubah data-data mengenai jabatan menjadi informasi yang dibutuhkan untuk penilaian kinerja karyawan yang di input oleh HRD pada aplikasi . Berikut gambaran Kelola Data Jabatan

(LOGO) ☰

Manajemen User >
Data Jabatan
Data Divisi
Data Karyawan Verifikasi

Kriteria Penilaian
Score Karyawan
Password
Logout

Data Jabatan

Tambah

Tampil 10 Data pencarian

No	Nama Jabatan	Aksi
1	Teks	Ubah Hapus
2	Teks	Ubah Hapus
3	Teks	Ubah Hapus

Menampilkan x sampai x dari x data

Sebelumnya 1 Selanjutnya

Gambar 4. 36 Halaman Data Jabatan

(LOGO) ☰

Navigasi

Management User >
 Data Jabatan
 Data Divisi
 Data Karyawan Verifikasi

Kriteria Penilaian
Score Karyawan
Password
Logout

Tambah Jabatan

Nama Jabatan *

Gambar 4. 37 Halaman Tambah Jabatan

(LOGO) ☰

Navigasi

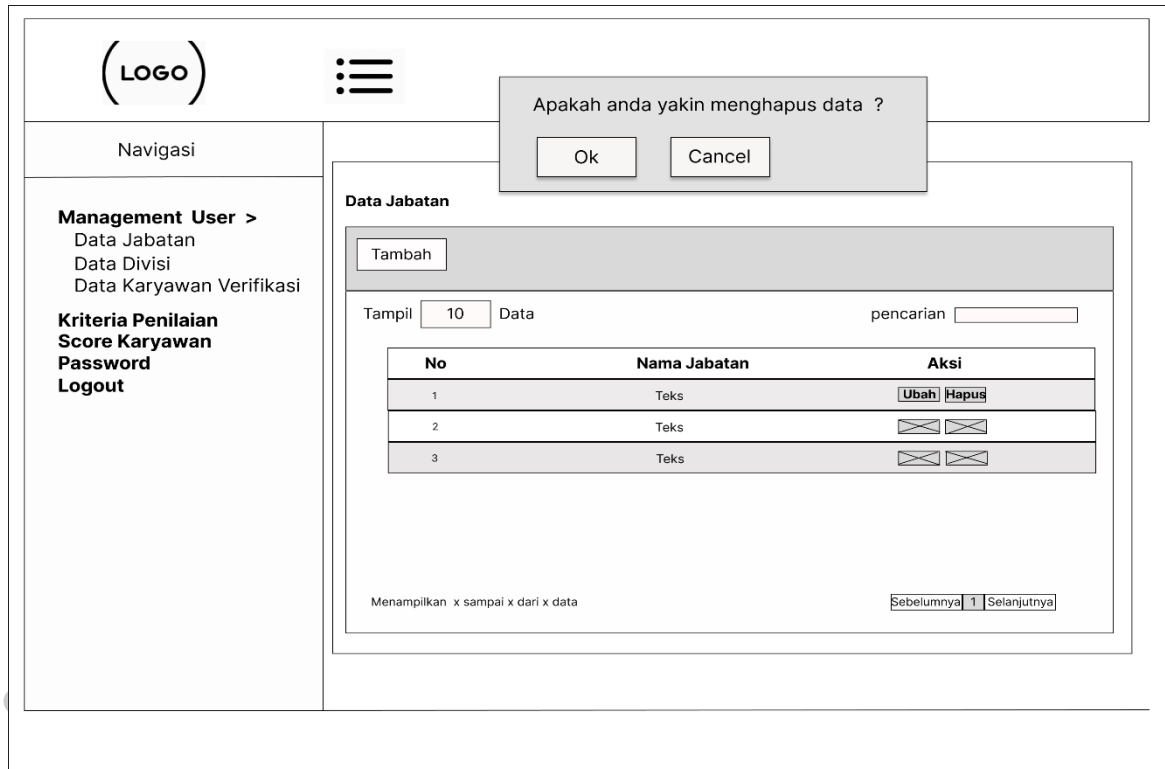
Management User >
 Data Jabatan
 Data Divisi
 Data Karyawan Verifikasi

Kriteria Penilaian
Score Karyawan
Password
Logout

Ubah Jabatan

Nama Jabatan *

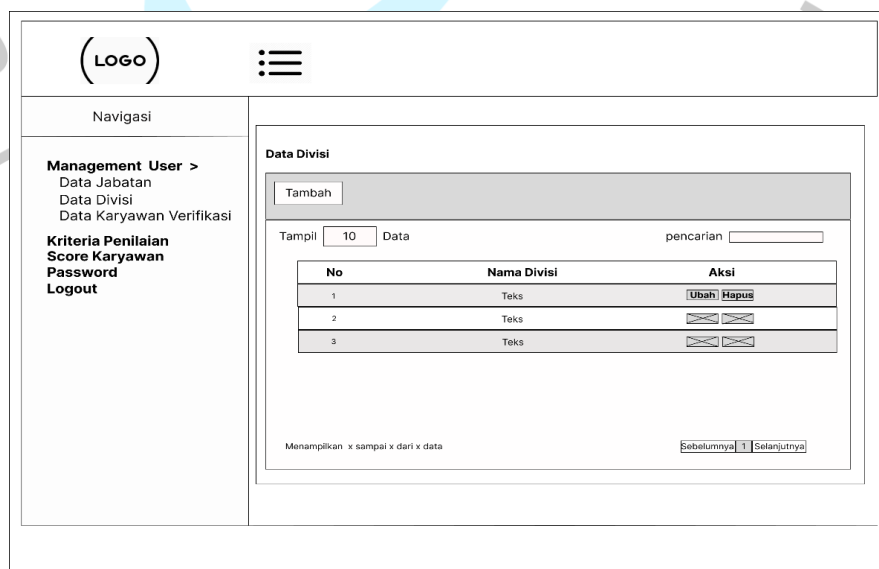
Gambar 4. 38 Halaman Ubah jabatan



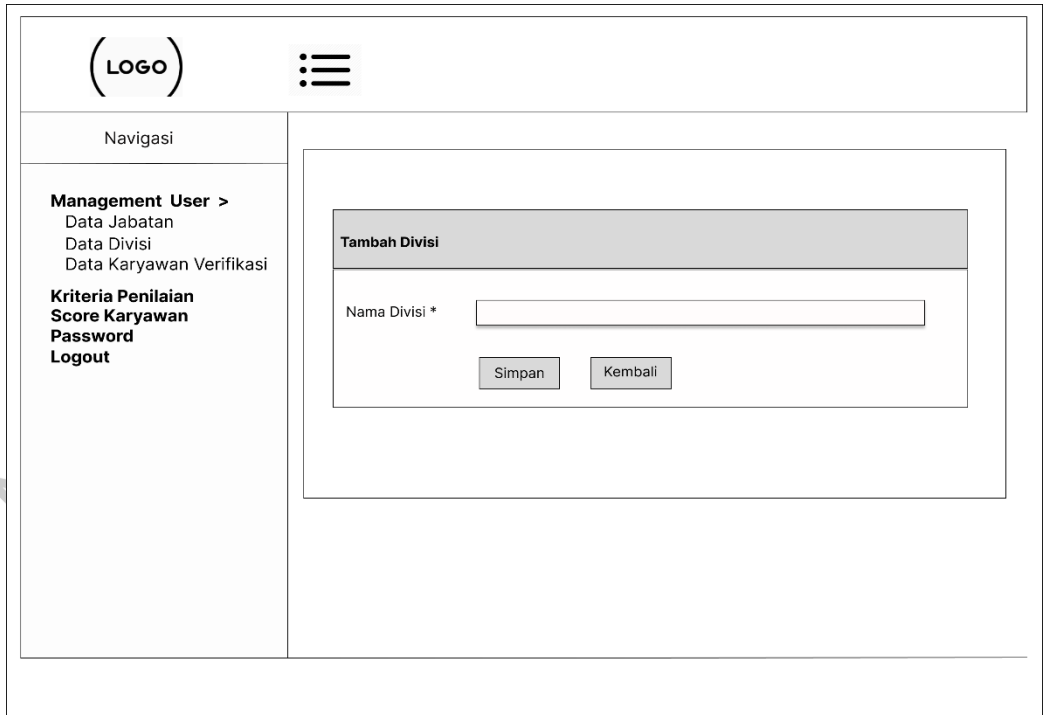
Gambar 4. 39 Halaman hapus jabatan

4.3.1.1 Data Divisi

Halaman yang menampilkan informasi tentang Divisi yang merupakan bagian-bagian di dalam perusahaan yang menangani suatu bidang serta mempunyai fungsi dan wewenang masing masing sesuai dengan tanggung jawabnya. Berikut contoh halaman tentang Divisi :



Gambar 4. 40 Halaman Data Devisi



(LOGO) ☰

Navigasi

Management User >
 Data Jabatan
 Data Divisi
 Data Karyawan Verifikasi

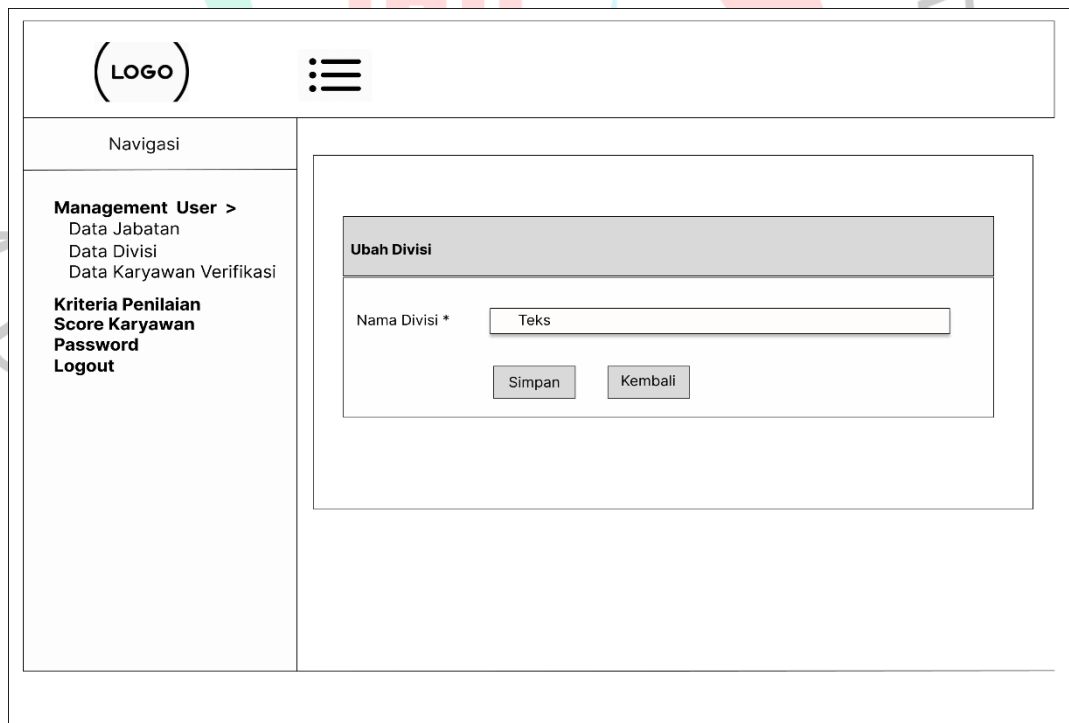
Kriteria Penilaian
Score Karyawan
Password
Logout

Tambah Divisi

Nama Divisi *

Simpan Kembali

Gambar 4. 41 Halaman Tambah Divisi



(LOGO) ☰

Navigasi

Management User >
 Data Jabatan
 Data Divisi
 Data Karyawan Verifikasi

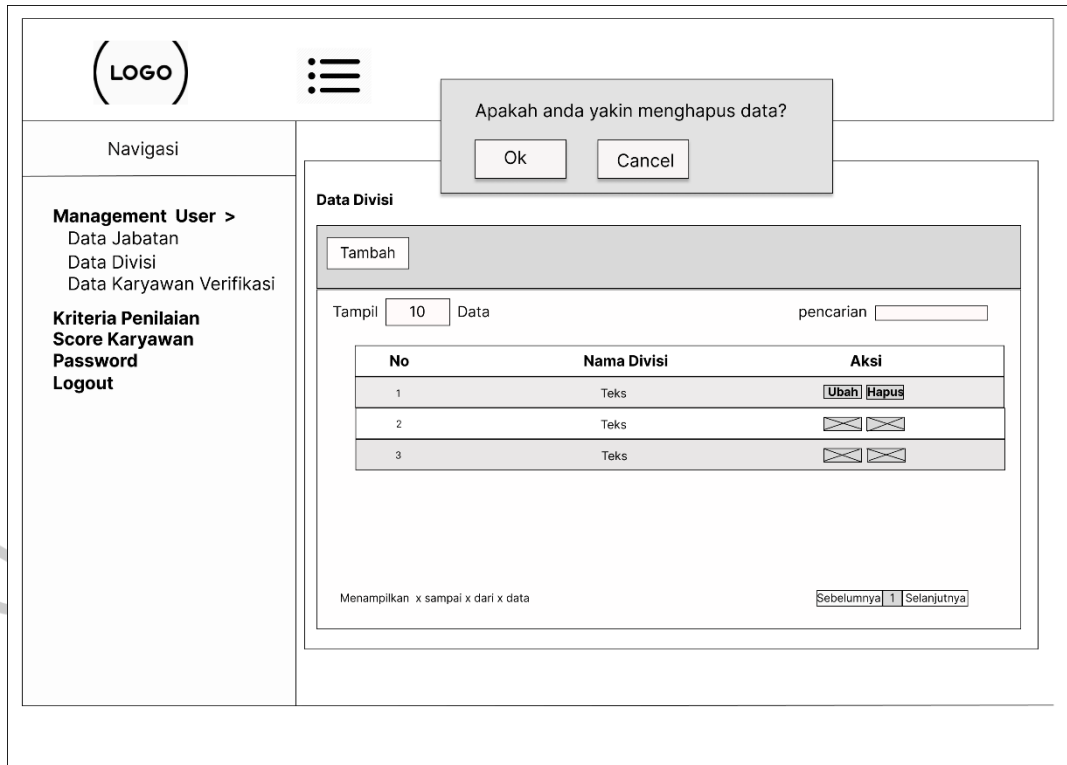
Kriteria Penilaian
Score Karyawan
Password
Logout

Ubah Divisi

Nama Divisi *

Simpan Kembali

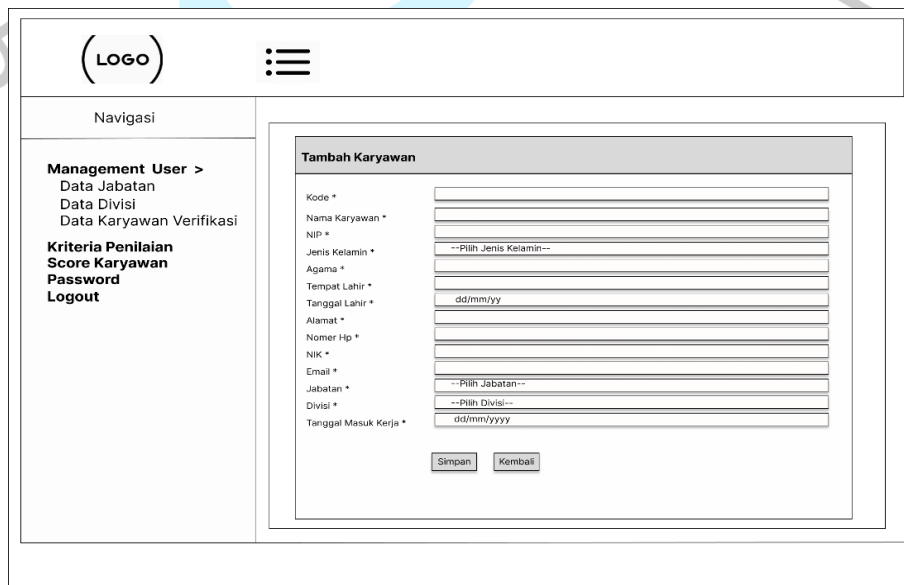
Gambar 4. 42 Halaman Ubah Divisi



Gambar 4. 43 Halaman Hapus Data Divisi

4.3.1.2 Data Karyawan

Halaman yang menampilkan data karyawan yang sudah diinput pada aplikasi perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah mendapatkan informasi data karyawan yang bekerja pada perusahaan karyawan :



Gambar 4. 44 Halaman Tambah Karyawan

(LOGO) ☰

Navigasi

Management User >
Data Jabatan
Data Divisi
Data Karyawan Verifikasi

Kriteria Penilaian
Score Karyawan
Password
Logout

Proses Nilai Karyawan

Nama Karyawan *

Proses Penilaian *

Gambar 4. 45 Halaman Nilai Karyawan

(LOGO) ☰

Navigasi

Management User >
Data Jabatan
Data Divisi
Data Karyawan Verifikasi

Kriteria Penilaian
Score Karyawan
Password
Logout

Ubah Karyawan

Kode *

Nama Karyawan *

NIP *

Jenis Kelamin *

Agama *

Tempat Lahir *

Tanggal Lahir *

Alamat *

Nomer Hp *

NIK *

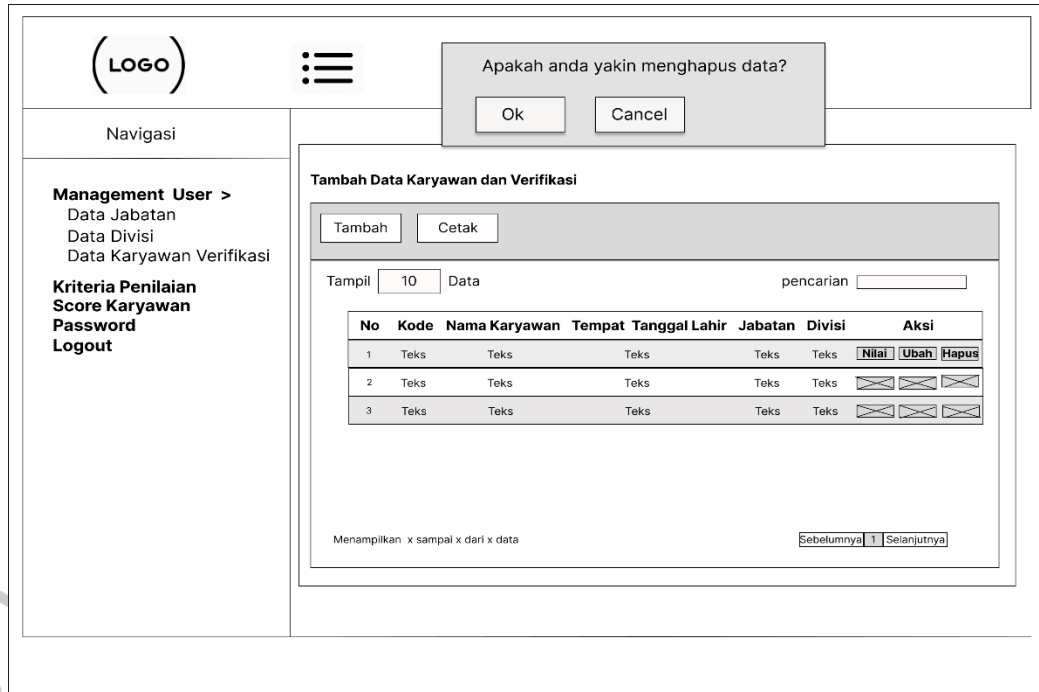
Email *

Jabatan *

Divisi *

Tanggal Masuk Kerja *

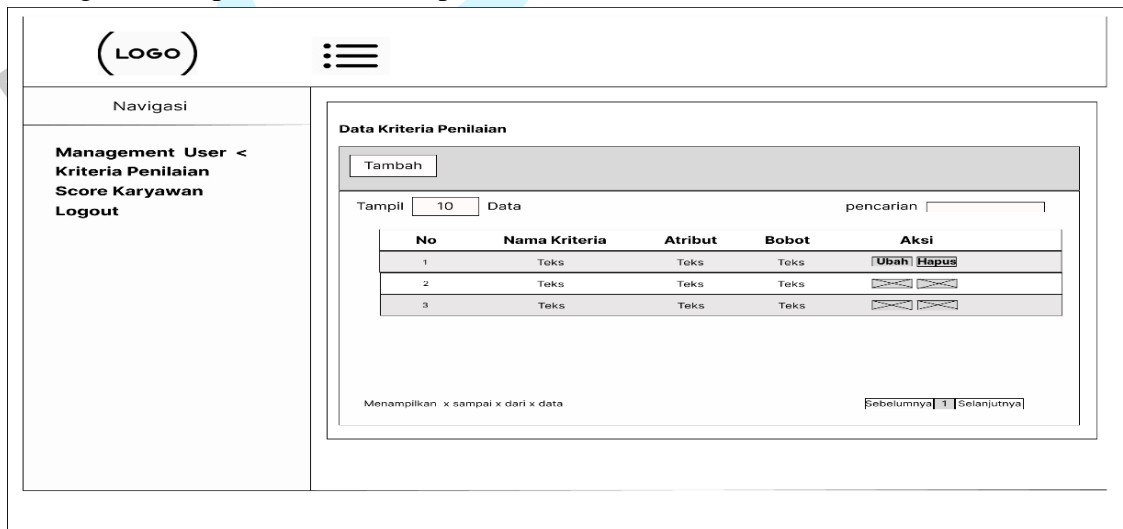
Gambar 4. 46 Halaman Ubah Karyawan



Gambar 4. 47 Halaman Hapus Data Karyawan

4.3.1.3 Kriteria Penilaian

Kriteria Penilaian karyawan adalah proses evaluasi terhadap bagaimana seseorang karyawan bekerja untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dan membantu karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah gambaran penilaian kriteria penilaian



Gambar 4. 48 Halaman Data Kriteria Penilaian

(LOGO) ☰

Navigasi

Management User <
Kriteria Penilaian
Score Karyawan
Password
Logout

Tambah Kriteria

Kode *

Nama Kriteria *

Atribut *

Bobot Kriteria *

Simpan Kembali

Gambar 4. 49 Halaman Tambah Kriteria

(LOGO) ☰

Navigasi

Management User <
Kriteria Penilaian
Score Karyawan
Password
Logout

Ubah Kriteria

Kode *

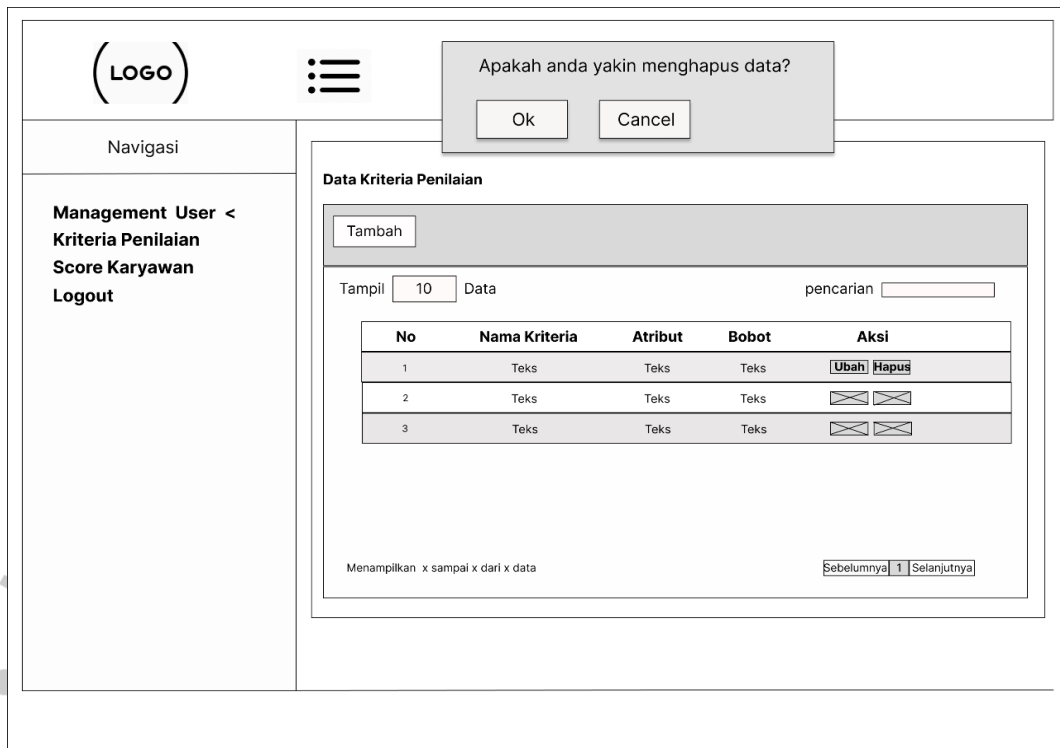
Nama Kriteria *

Atribut *

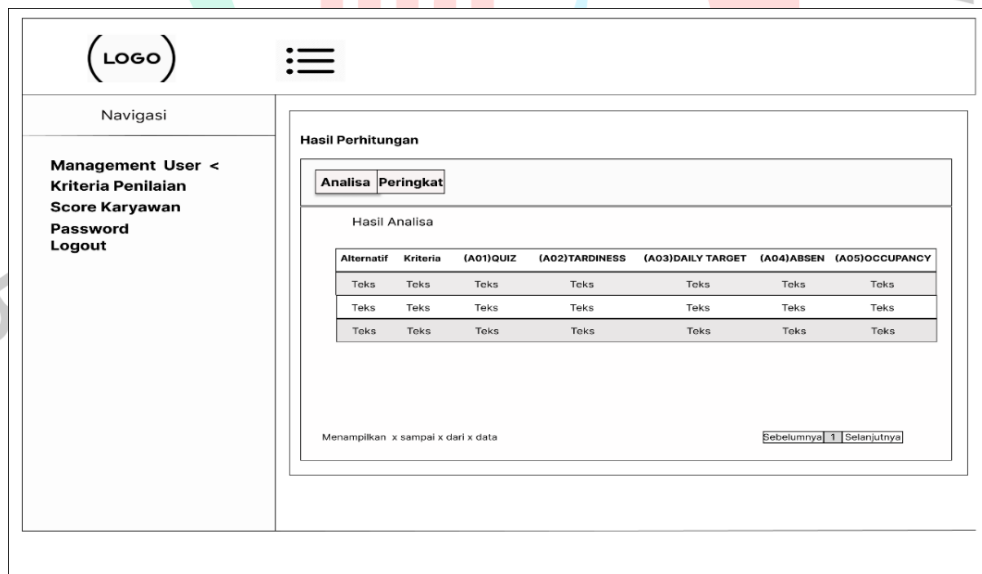
Bobot Kriteria *

Simpan Kembali

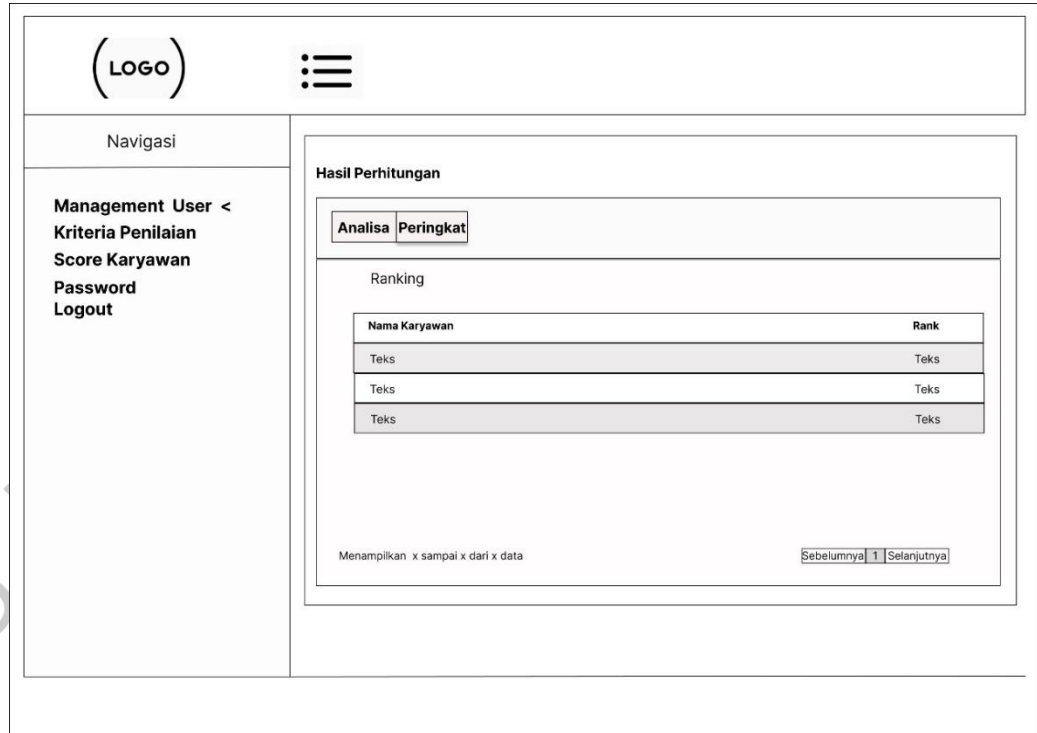
Gambar 4. 50 Halaman Ubah Kriteria



Gambar 4. 51 Halaman Hapus Data Penilaian

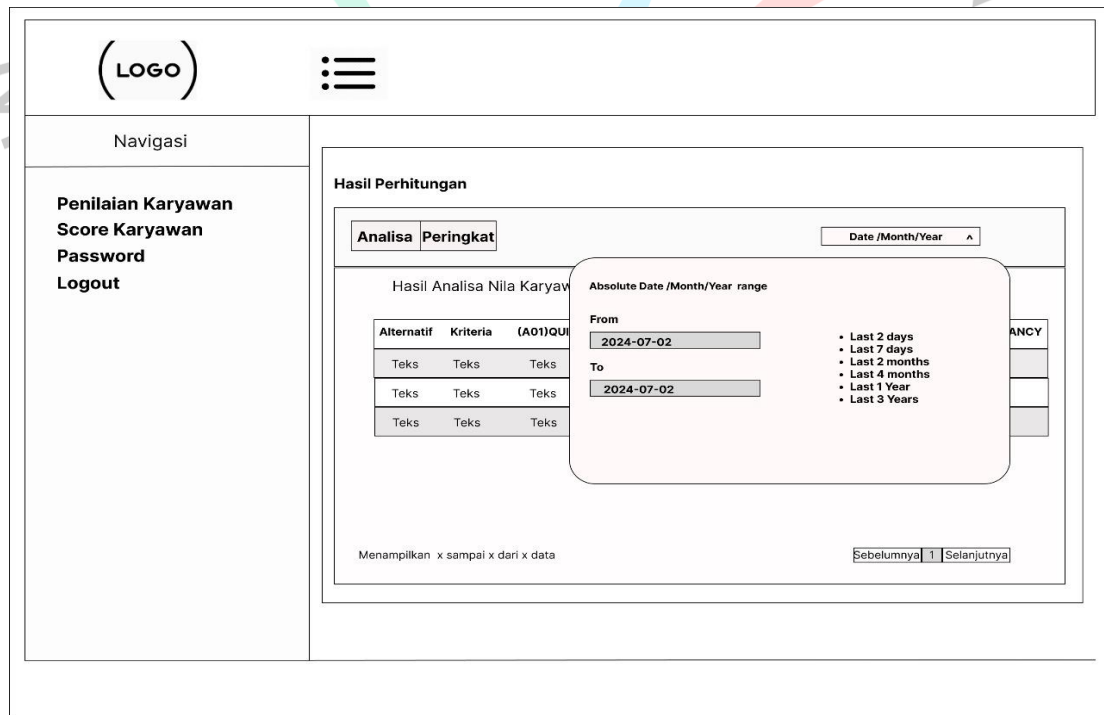


Gambar 4. 52 Halaman Hasil Perhitungan (Analisa)

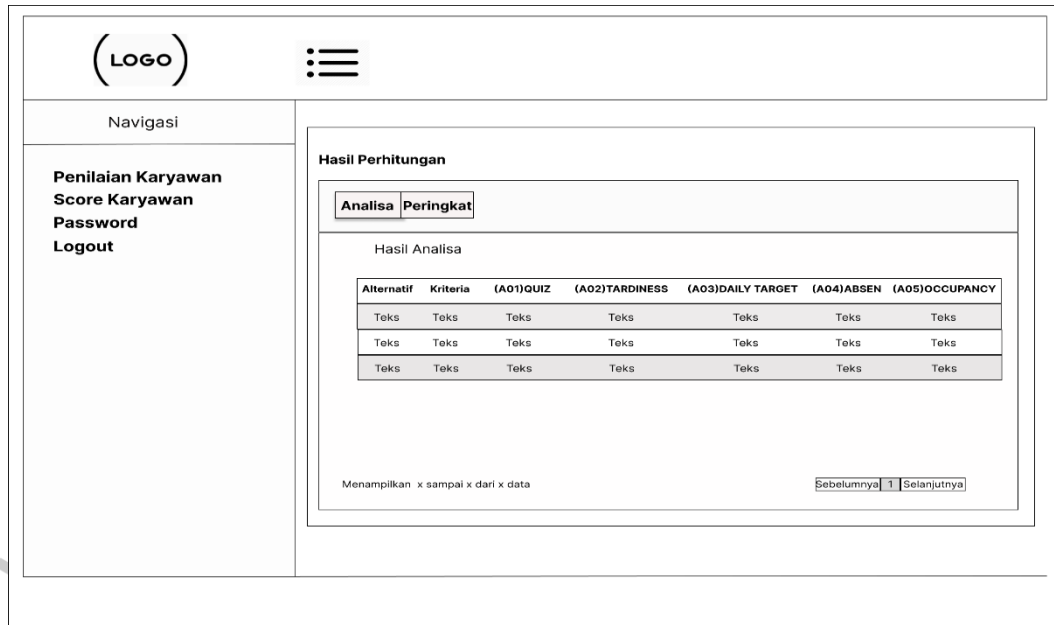


Gambar 4. 53 Halaman Hasil Perhitungan (Pringkat)

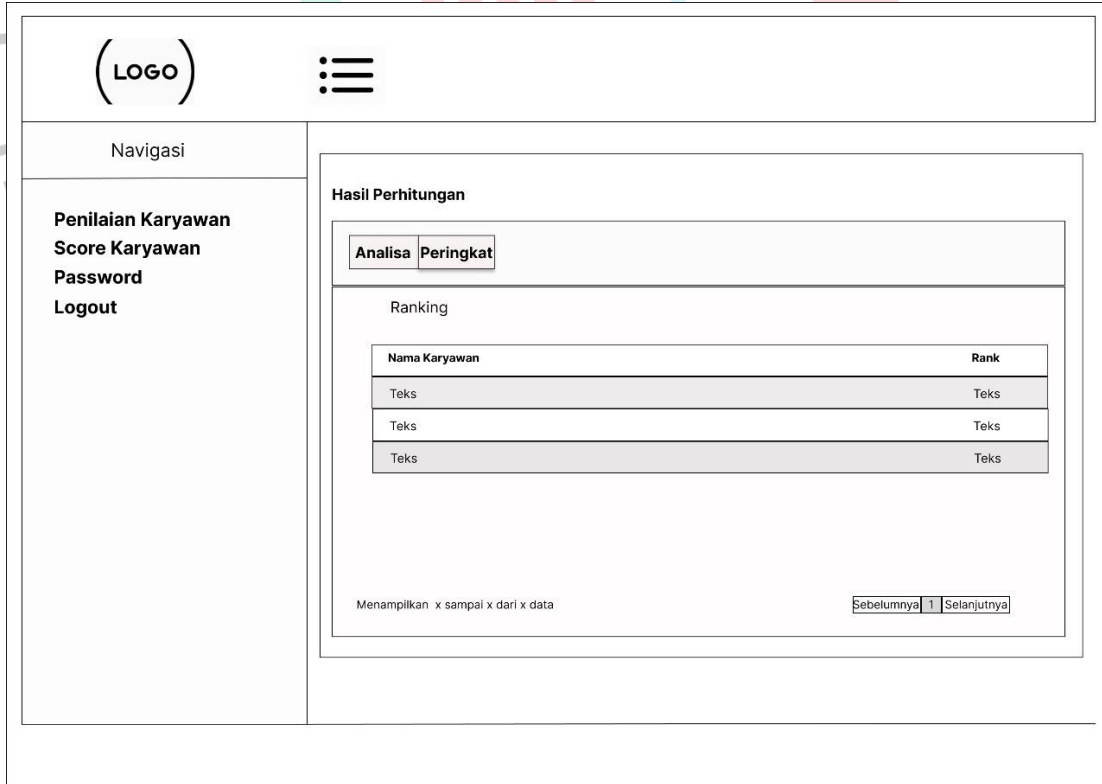
4.3.2 Rancangan Layout Team Leader



Gambar 4. 54 Halaman Data penilaian Karyawan

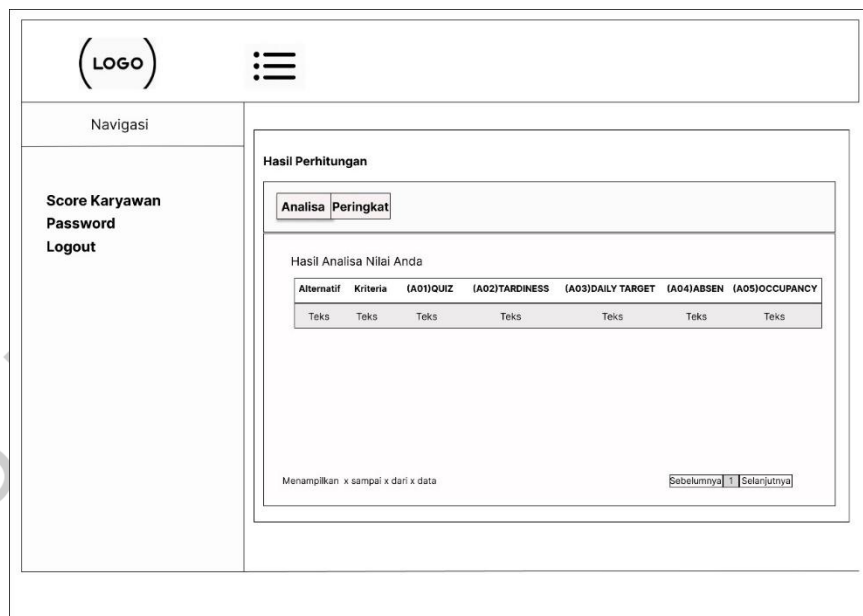


Gambar 4. 55 Halaman Hasil Perhitungan Analisa

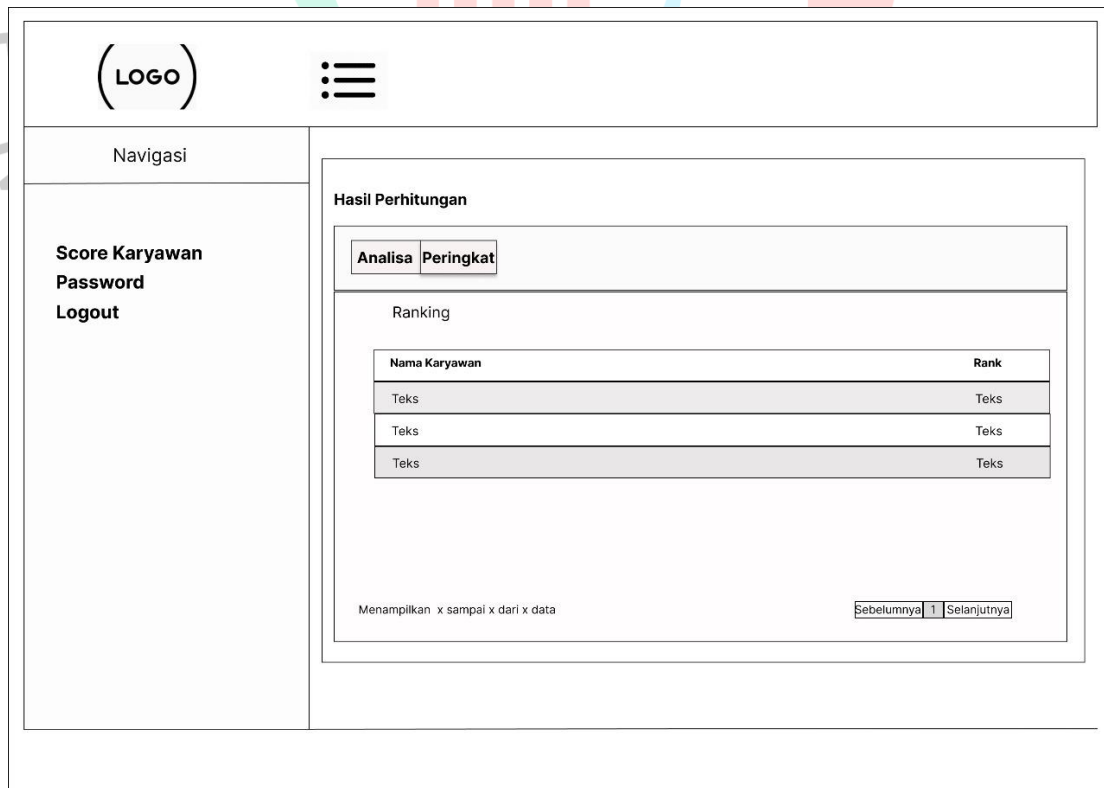


Gambar 4. 56 Halaman Hasil Perhitungan Pringkat

4.3.3 Rancangan Layout Staff



Gambar 4. 57 Halaman Hasil Perhitungan Analisa



Gambar 4. 58 Halaman Hasil Perhitungan Pringkat

4.4 Perancangan Implementasi

Perancangan implementasi adalah tahap final dalam memproses merancang sistem. Pada tahap ini, semua rancangan yang sudah ada digabungkan dan digabungkan menjadi satu sistem informasi untuk menilai kinerja karyawan. Untuk memastikan bahwa sistem usulan yang dirancang memenuhi kebutuhan dan harapan, pengujian dilakukan untuk menguji fungsionalitas sistem, yang mencakup input dan keluaran yang dimasukkan ke dalam sistem. Tabel 4 (11), 12 (12), dan 13 di bawah ini menunjukkan hasil pengujian sistem penilaian kinerja karyawan.

Tabel 4. 11 Tabel Testing Akses HRD

No	Nama Test	Step	Expected Test	Result
1	Login	1) Buka halaman web KPI Performance. 2) Isi username. 3) Isi kata sandi. 4) Pilih tombol masuk.	Behasi Login dan bisa masuk ke halaman dashboard	Success
2	Tambah Data Jabatan	1) Akses halaman web KPI Performance. 2) Masuk sebagai HRD. 3) Pilih menu Manajemen Pengguna. 4) Pilih opsi Data Jabatan. 5) Klik tombol Tambah. 6) Isi informasi untuk Nama Jabatan. 7) Tekan tombol Simpan.	Data Jabatan sukses disubmit	Success
3	Ubah Data Jabatan	1) Buka halaman web KPI Performance. 2) Login sebagai HRD. 3) Pilih menu Manajemen Pengguna. 4) Pilih opsi Data Jabatan. 5) Klik tombol Ubah di bagian tindakan. 6) Ubah informasi untuk Nama Jabatan. 7)Klik Simpan	Ubah Data Jabatan sukses disubmit	Success

4	Hapus Data Jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Buka halaman web KPI Performance. 2) Login sebagai HRD. 3) Buka menu Manajemen Pengguna. 4) Pilih opsi Data Jabatan. 5) Klik tombol aksi Hapus Data Jabatan. 6) Konfirmasi akan muncul. 7) Klik hapus untuk bisa hapus data jabatan tersebut. 	Data Jabatan berhasil Hapus	Success
5	Tambah Data Divisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buka web KPI Performance. 2. Login sebagai HRD. 3. Buka menu Management User. 4. Pilih Data Divisi. 5. Klik Tambah. 6. Isi Nama Divisi. 7. Klik Simpan. 	Data Divisi sukses disubmit	Success
6	Ubah Data Divisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buka web KPI Performance. 2. Login sebagai HRD. 3. Buka menu Management User. 4. Pilih Data Divisi. 5. Klik Ubah di bagian aksi. 6. Ubah data Nama Divisi. 7. Klik Simpan. 	Ubah Data Divisi sukses disubmit	Success
7	Hapus Data Divisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akses web KPI Performance. 2. Login sebagai HRD. 3. Buka menu Management User. 4. Pilih Data Divisi. 5. Klik tombol Hapus Data Divisi. 6. Tampilkan pop up. 7. Klik tombol Hapus. 	Data Divisi berhasil Hapus	Success
8	Tambah Data Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buka web KPI Performance. 2. Masuk dengan akun HRD. 3. Pilih opsi "Management User" dari menu. 4. Pilih "Data Karyawan" dari daftar menu yang tersedia. 5. Klik tombol "Tambah". 6. Mengisi lembaran tambah karyawan yang sesuai 7. Klik tombol "Simpan". 	Data Tambah Karyawan sukses disubmit	Success
9	Ubah Verifikasi nilai Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buka web KPI Performance. 2. Login menggunakan akun HRD. 3. Navigasikan ke menu Management User. 	Data Verifikasi nilai Karyawan	Success

		<p>4. Pilih opsi Data Karyawan. 5. Pilih tombol Penilaian yang tersedia. 6. Pilih opsi Ya atau Tidak untuk melanjutkan proses. 7. Pilih tanda Simpan agar bisa simpan perubahanya</p>	<p>sukses disubmit</p>	
10	Ubah Data Karyawan	<p>1. Akses web KPI Performance. 2. Masuk ke akun HRD dengan melakukan login. 3. Pilih menu Management User. 4. Pilih opsi Data Karyawan. 5. Klik tombol Ubah untuk mengedit data karyawan. 6. Ubah data pada formulir karyawan sesuai kebutuhan. 7. Pilih tanda Simpan agar bisa simpan perubahanya.</p>	<p>Ubah Data Karyawan sukses disubmit</p>	<p>Success</p>
11	Hapus Data Karyawan	<p>1. Buka web KPI Performance. 2. Login menggunakan akun HRD. 3. Pilih menu "Management User". 4. Pilih submenu "Data Karyawan". 5. Pilih opsi aksi untuk menghapus data karyawan. 6. Konfirmasi dengan menampilkan pop up. 7. Klik tombol "Hapus" untuk mengonfirmasi penghapusan.</p>	<p>Data Karyawan berhasil Hapus</p>	<p>Success</p>
12	Tambah Data Kriteria Penilaian	<p>1. Buka web KPI Performance. 2. Masuk dengan akun HRD. 3. Pilih menu Kriteria Penilaian. 4. Klik tombol Tambah. 5. Isi formulir untuk menambahkan kriteria penilaian. 6. Klik tombol Simpan.</p>	<p>Tambah Data Kriteria Penilaian sukses disubmit</p>	<p>Success</p>
13	Ubah Data Kriteria Penilaian	<p>1. Akses web KPI Performance. 2. Login menggunakan akun HRD. 3. Pilih menu Kriteria Penilaian. 4. Klik tombol Ubah di sebelah kriteria yang ingin diubah. 5. Edit data pada formulir kriteria penilaian. 6. Pilih tanda Simpan agar bisa simpan perubahanya</p>	<p>Ubah Data Kriteria Penilaian sukses disubmit</p>	<p>Success</p>
14	Hapus Data Kriteria	<p>1. Buka web KPI Performance. 2. Masuk menggunakan akun HRD.</p>	<p>Data Karyawan</p>	<p>Success</p>

	Penilaian	<ol style="list-style-type: none"> 3. Pilih menu Kriteria Penilaian. 4. Klik tombol Hapus di sebelah kriteria yang ingin dihapus. 5. Konfirmasi akan muncul dalam bentuk pop-up. 6. Klik tombol Hapus untuk menghapus data kriteria penilaian tersebut. 	berhasil Hapus	
15	Menampilkan Score Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akses web KPI Performance. 2. Masuk dengan akun HRD. 3. Pilih opsi menu untuk melihat score karyawan. 4. Pilih tab analisa atau peringkat. 5. Data score karyawan akan ditampilkan dan dapat dilihat dengan berhasil. 	Data Score berhasil dilihat	Success
16	Ubah Password	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buka web KPI Performance. 2. Login menggunakan akun HRD. 3. Pilih menu untuk mengubah password. 4. Isi formulir untuk mengganti password lama dengan password baru. 5. Pilih tanda Simpan agar bisa simpan perubahannya. 	Ubah Password sukses disubmit	Success

Table 4. 1 Tabel Testing Akses Team Leader

No	Nama Test	Step	Expected Test	Result
1	Login	<ol style="list-style-type: none"> 1. Akses sistem. 2. Masukkan username yang telah terdaftar. 3. Isi password sesuai dengan yang diminta. 4. Klik tombol agar masuk ke sistem . 	Berhasil login dan menampilkan halaman dashboard	Success
2	Penilaian Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Akses sistem. 2) Masuk sebagai Team Leader dengan login. 3) Pilih menu Penilaian Karyawan. 4) Tampilkan data nilai karyawan. 5) Pilih opsi untuk mengubah 	Data Penilaian Karyawan disubmit	Success

		<p>nilai.</p> <p>6) Isi formulir untuk mengubah nilai per karyawan.</p> <p>7) Klik simpan agar bisa simpan perubahan.</p>		
3	Memunculkan Score Karyawan	<p>1. Akses web KPI Performance.</p> <p>2. Login menggunakan akun HRD.</p> <p>3. Pilih menu "Score Karyawan".</p> <p>4. Pilih tab "Analisa/Peringkat".</p> <p>5. Melihat data skor karyawan yang berhasil ditampilkan.</p>	Data Score berhasil dilihat	Success
4	Ubah Password	<p>1. Akses web KPI Performance.</p> <p>2. Login menggunakan akun Team Leader.</p> <p>3. Buka menu "Password".</p> <p>4. Isi formulir agar bisa mengubah katasandi lama menjadi kata sandi baru.</p> <p>5. Klik tombol "Simpan".</p>	Ubah Password sukses disubmit	Success