

## Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web Pada PSDM STIKOM Surabaya

Isnainul Amanda Perwirasari<sup>1)</sup> Haryanto Tanuwijaya<sup>2)</sup> Julianto Lemantara<sup>3)</sup>

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi  
Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya  
Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email : 1)[amanda.perwirasari@gmail.com](mailto:amanda.perwirasari@gmail.com), 2)[Haryanto@stikom.edu](mailto:Haryanto@stikom.edu), 3)[Julianto@stikom.edu](mailto:Julianto@stikom.edu)

**Abstract:** *STIKOM Surabaya has 240 employees which consist of official teaching, officials do not teach, prodi lecturer, lecturers not in prodi, and regular employees. Human resource is one of the factors to improve the quality of STIKOM. Therefore, PSDM (Human Resource Department) makes performance appraisal for the employees to assess how well they perform and it can be reference for the next evaluation. However, there is a problem in the evaluation process that is the inefficiency of the sending process of the evaluation form which caused PSDM can't monitored which department that haven't done the evaluation. Information System Employee Performance Appraisal in PSDM STIKOM Surabaya Web-Based With Graphic Rating Scales (GRS) method made to solved this problem. Using the system can make a direct controlling toward departments which haven't done the evaluation and it helps the auditors to evaluate the performance. Moreover, the system able to generate report according to the PSDM requirement. The report can be use as reference to evaluate. From the trial result, the system has fulfilled the requirement and proper to use. The system has the same result as the manual calculations result, and it recaps the result faster. Furthermore, PSDM can be monitored directly which department that haven't done the evaluation.*

**Keywords :** *PSDM, Graphic Rating Scales, performance appraisal*

STIKOM Surabaya merupakan salah satu perguruan tinggi dalam bidang teknologi informasi yang berada di bawah kendali Yayasan Putra Bakti dengan memiliki jumlah karyawan 240 orang yang ditempatkan pada beberapa bagian. Karyawan yang ada di STIKOM Surabaya memiliki beberapa macam kategori yaitu pejabat mengajar, pejabat tidak mengajar, dosen prodi, dosen non prodi, dan karyawan administrasi.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor pendukung untuk meningkatkan kualitas STIKOM Surabaya. Menurut Rivai, dkk (2011: 19), penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk memfokuskan karyawan terhadap tujuan strategis dan untuk penempatan, untuk penggantian perencanaan serta untuk pelatihan dalam pengembangan karyawan tersebut. Selain itu, penilaian kinerja juga menjadi salah satu upaya untuk menjadi evaluasi bagi karyawan kedepan.

Dari hasil studi lapangan pada bagian PSDM, diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan dilakukan secara periodik dengan menggunakan sistem penilaian dua tingkat yaitu atasan langsung dan atasan tidak langsung. Bagian PSDM mengirimkan file *format excel* kepada masing-masing penilai yang kemudian

hasil penilaian dikirim kembali ke bagian PSDM untuk dibuat rekap hasil penilaiannya.

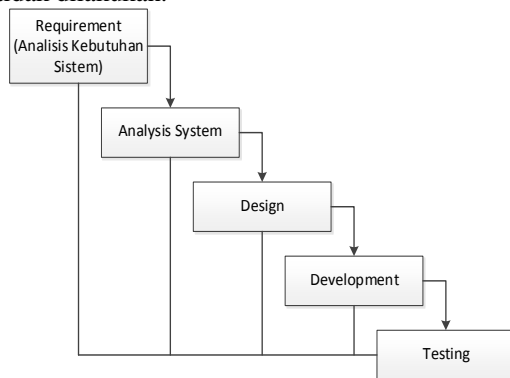
Dari proses tersebut, proses penilaian kinerja karyawan di PSDM STIKOM Surabaya memiliki beberapa permasalahan. Permasalahannya yaitu waktu yang dibutuhkan untuk pengiriman *form* penilaian membutuhkan waktu lama, PSDM tidak dapat memantau langsung bagian yang belum melakukan penilaian, dan ingin meningkatkan objektifitas penilaian kinerja karyawan. Permasalahan selanjutnya yaitu mempercepat proses evaluasi penilaian kinerja apabila terjadi kesenjangan hasil penilaian.

Berdasarkan permasalahan di atas, solusi yang dapat menyelesaikan permasalahan saat ini yaitu dibuatlah sistem informasi penilaian kinerja karyawan berbasis web dengan menggunakan metode *Graphic Rating Scales (GRS)*. Dengan adanya sistem informasi penilaian kinerja karyawan, diharapkan dapat memberikan kemudahan pada PSDM dalam melakukan proses penilaian kinerja termasuk pengontrolan secara langsung. Sistem ini diharapkan dapat membantu penilai melaksanakan proses penilaian kinerja sesuai dengan pedoman yang ada serta bisa menampilkan laporan sesuai dengan kebutuhan PSDM untuk digunakan sebagai

pengambilan keputusan bahan evaluasi setiap karyawannya. Sistem informasi dapat menghasilkan rekam penilaian kinerja karyawan yang dibagi dalam tiga pilihan yaitu individu, setiap bagian, dan keseluruhannya. Solusi lainnya dalam pembuatan sistem ini yaitu dapat memberikan informasi kesenjangan nilai dari hasil penilaian atasan langsung dan atasan tidak langsung sehingga tidak ada perbedaan hasil penilaian terlalu jauh.

## METODE

Proses pembuatan sistem informasi ini menggunakan tahap *Software Development Life Cycle* (SDLC) model *waterfall* yang dimulai dari analisis sistem sampai uji tahap sistem (testing). Sedangkan untuk tahapan *maintenance system* tidak dilakukan.



**Gambar 1** Tahap SDLC Yang Digunakan Pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan

### Requirement

*Requirement* (analisis kebutuhan sistem) merupakan langkah pertama dalam pembuatan sistem informasi penilaian kinerja karyawan.

### Observasi

Tujuan Observasi dilakukan guna mendapatkan hal-hal berikut:

- Mengetahui proses penilaian kinerja karyawan yang diterapkan di PSDM.
- Mengetahui permasalahan pada proses penilaian kinerja yang telah diterapkan.
- Mengetahui dan mendapatkan data yang dibutuhkan penilaian kinerja karyawan.

### Wawancara

Wawancara dilakukan di PSDM STIKOM Surabaya untuk mendapatkan informasi secara langsung mengenai cara penilaian kinerja karyawan yang telah diterapkan serta untuk

memastikan kesesuaian hasil observasi yang dengan informasi dari hasil wawancara.

### Analisis System

Analisis sistem merupakan langkah pertama yang dilakukan untuk melihat sistem yang sudah dijalankan oleh pihak PSDM saat ini.

### Identifikasi Permasalahan

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh dua tingkat penilai yaitu atasan langsung dan atasan tidak langsung. Hasil dari penilaian ditentukan dengan menjumlahkan nilai dari dua penilai dengan melihat bobot penilaian masing-masing penilai. Sebelum melakukan penilaian, PSDM melakukan pengelompokan jenis *form* terlebih dahulu yang disesuaikan dengan kategori setiap karyawan seperti: pejabat, pejabat mengajar, dosen prodi, dosen non prodi dan karyawan. PSDM merekap data-data yang dibutuhkan seperti data absensi, angket, pengumpulan soal, serta data penunjang penilaian lainnya dengan dibantu oleh bagian PPTI yang kemudian mengirimkan dokumen-dokumen tersebut ke penilai.

Pokok permasalahan yang terjadi pada proses penilaian kinerja karyawan saat ini adalah proses penilaian yang tidak objektif, pemantauan penilaian kinerja tidak maksimal, serta belum adanya sistem informasi penilaian kinerja yang dapat meningkatkan objektivitas penilaian. Selain itu, apabila terdapat kesenjangan hasil penilaian yang berbeda jauh dapat mengakibatkan ketidakpastian *range* nilai kinerja karyawan.

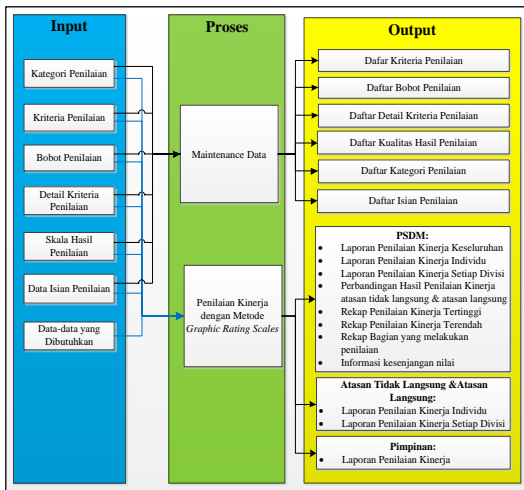
### Analisis Kebutuhan Sistem

Dari identifikasi permasalahan diatas, dibutuhkan sistem informasi yang tepat untuk menyelesaikan masalah tersebut. Sistem ini juga membutuhkan suatu *input* yang nantinya dapat diproses sehingga dapat menghasilkan *output* sesuai dengan yang diharapkan.

### Blok Diagram

Model sistem yang akan dibangun untuk sistem informasi penilaian kinerja karyawan ini dapat dilihat pada gambar 2 yang menjabarkan *input*, proses serta *output* yang dihasilkan oleh sistem. *Input* yang digunakan pada proses penilaian kinerja yaitu kategori, periode, struktur organisasi, kualitas, serta kriteria penilaian. Data-data tersebut akan diolah sebagai data master agar bisa menampilkan data materi penilaian sebagai acuan dalam melakukan proses penilaian kinerja karyawan. Setelah proses penilaian

kinerja karyawan dilakukan, data tersebut akan diolah untuk menghasilkan *ouput* sistem yang berupa laporan-laporan hasil penilaian.



**Gambar 2** Blok Diagram

Proses penilaian kinerja pada PSDM STIKOM Surabaya menggunakan penilaian dua penilai yaitu atasan langsung dan tidak langsung. Proses penilaiannya menggunakan metode *Graphic Rating Scales* yang merupakan metode yang membandingkan kinerja individu terhadap suatu standar absolut yang telah ditetapkan oleh organisasi (Simamora, 1995:327). Mondy (2008: 267) juga menjabarkan bahwa metode *Graphic Rating Scales* adalah metode penilaian kinerja yang menilai para karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan suatu organisasi.

Rumus Perhitungan yang digunakan pada proses penilaian kinerja di PSDM STIKOM:

$$Rata2\ kriteria = \frac{\sum nilai\ item}{\sum item} \dots\dots\dots(1)$$

$$Nilai\ Kriteria = Rata2\ kriteria \times persentase\ kriteria \dots\dots(2)$$

$$Hasil\ Penilaian = \sum nilai\ kriteria \dots\dots\dots(3)$$

$$Nilai\ Akhir = \sum (bobot\ penilaian \times Hasil\ penilaian) \dots\dots(4)$$

Setelah mengetahui nilai akhir,, proses yang dilakukan selanjutnya yaitu mengetahui kesimpulan akhir penilaian yang diketahui dengan melihat skala penilaian yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 1 Skala Penilaian

No	Kualitas	Range Hasil Akhir
1	<i>Outstanding</i>	5,1-6
2	<i>Excellent</i>	4,1-5
3	<i>Above Average</i>	3,1-4
4	<i>Average</i>	2,1-3

No	Kualitas	Range Hasil Akhir
5	<i>Below Average</i>	1,1-2
6	<i>Unacceptable</i>	0,1-1

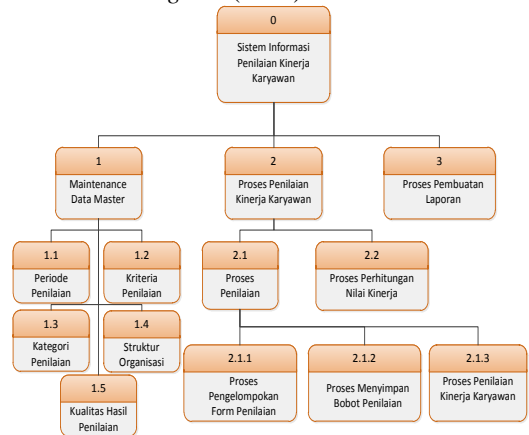
(Sumber: Aelterman dan Findley, 2002)

**Design**

*Design* atau perancangan sistem yang digunakan dalam pembuatan sistem informasi penilaian kinerja karyawan menggunakan perancangan terstruktur.

**Diagram HIPO**

Diagram HIPO merupakan gambaran berjenjang yang memiliki hubungan dari modul-modul dalam suatu sistem yang nantinya akan digunakan sebagai pedoman dalam pembuatan *Data Flow Diagram* (DFD).

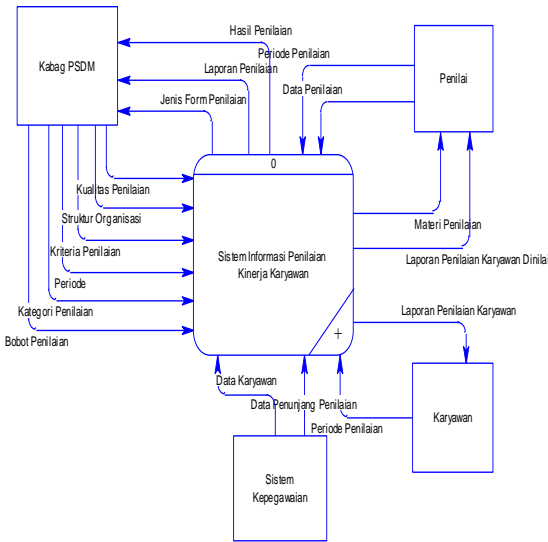


**Gambar 3** Diagram HIPO

**DFD (Data Flow Diagram)**

**Context Diagram**

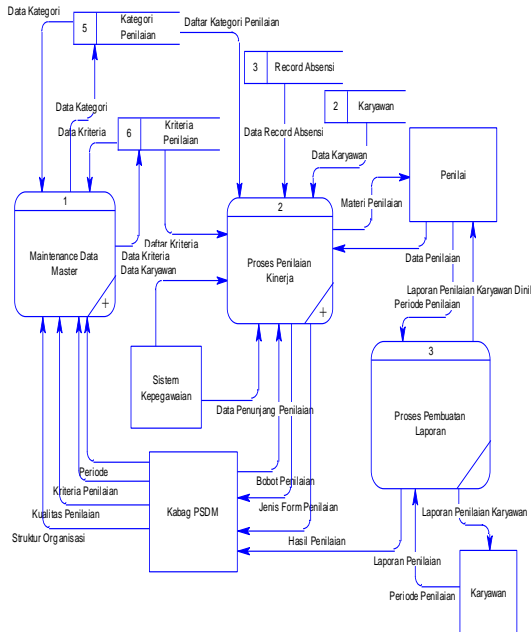
*Context Diagram* menggambarkan secara umum *input output* ke dalam sistem yang ditampilkan pada gambar 4.



Gambar 4 Context Diagram

**DFD Level 0**

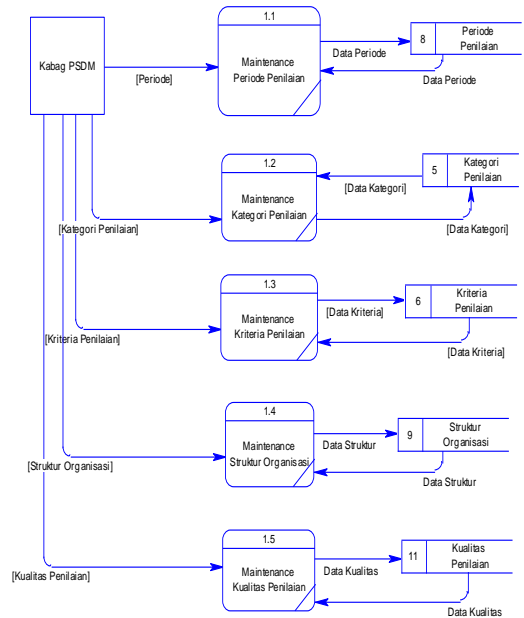
DFD Level 0 memiliki tiga proses utama dalam sistem yaitu *Maintenance Data Master*, *Proses Penilaian Kinerja Karyawan*, dan *Pembuatan Laporan*.



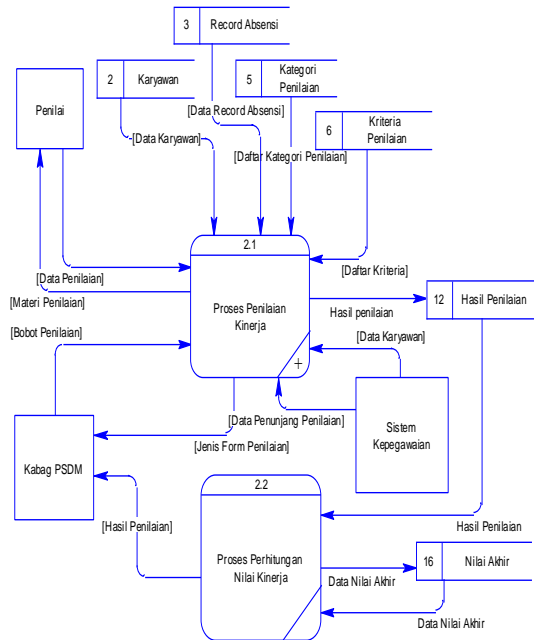
Gambar 5 DFD Level 0

**DFD Level 1**

DFD Level 1 pada sistem ini terdapat dua proses yaitu *maintenance data master* dan *proses penilaian kinerja karyawan*.



Gambar 6 DFD Level 1 Maintenance Data Master

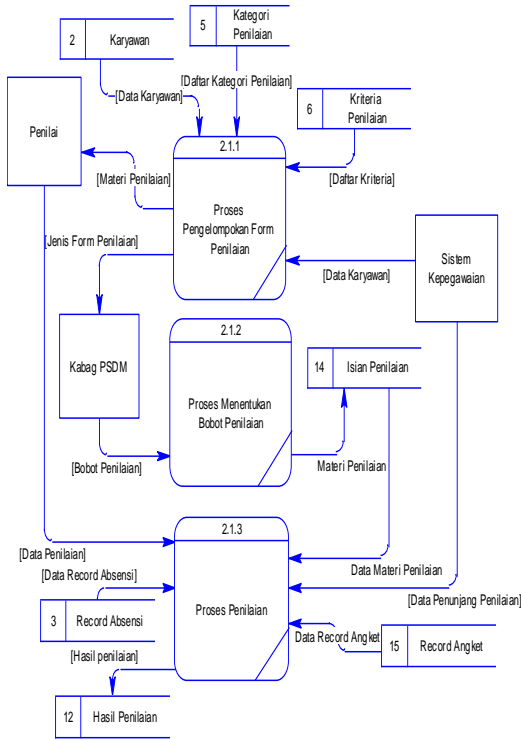


Gambar 7 DFD Level 1 Proses Penilaian Kinerja

**DFD Level 2**

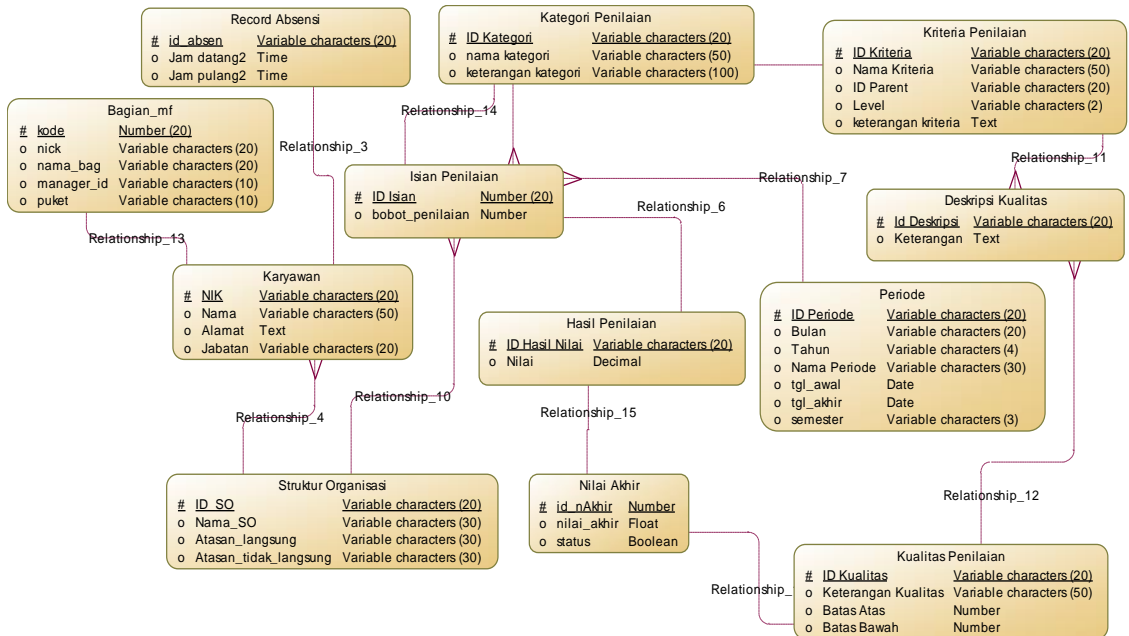
DFD Level 2 merupakan *break-down* dari DFD Level 1 proses penilaian kinerja karyawan yang dapat dilihat pada gambar 8.

Gambar 8 DFD Level 2

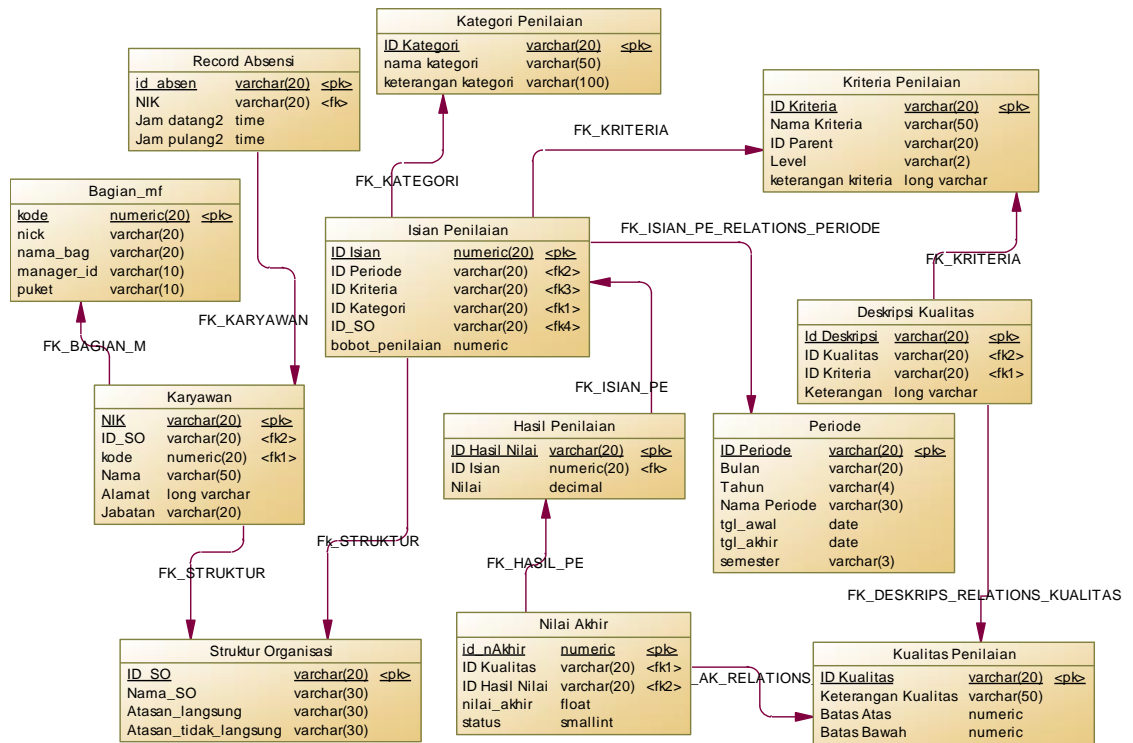


**Entity Relationship Diagram**

Entity Relationship Diagram (ERD) adalah suatu desain sistem yang digunakan untuk menggambarkan, menentukan, dan mendokumentasikan kebutuhan tabel-tabel database dalam sistem. Penggambaran ERD pada sistem informasi penilaian kinerja ini dijelaskan dalam bentuk *Conceptual Data Model* dan *Physical Data Model* yang terdapat pada gambar 9 dan gambar 10.



Gambar 9 Conceptual Data Model



Gambar 10 Physical Data Model

**Development**

*Development* merupakan tahap pembuatan sistem dengan melakukan *coding* dari hasil rancangan yang telah dibuat dengan mengkonversi hasil perancangan ke dalam bahasa yang dimengerti oleh komputer untuk menjalankan fungsi-fungsi dibuat sehingga dapat memberikan layanan kepada penggunanya.

**Testing**

Setelah sistem selesai dibangun dan menjadi, tahap yang akan dilakukan selanjutnya yaitu *testing*. Pada tahap ini, keseluruhan aplikasi akan diuji dengan mencari kesalahan agar aplikasi dapat berjalan sesuai kebutuhannya.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pembuatan dari sistem informasi penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk membantu penilai dalam menilai kinerja karyawannya dengan hasil yang akurat serta membantu PSDM untuk menghasilkan laporan yang cepat dan tepat sesuai dengan kebutuhan.

1. Form Daftar Penilai dan Karyawan yang Dinilai

*Form* ini digunakan untuk melihat kesesuaian daftar penilai yang melakukan penilaian kinerja beserta daftar karyawan yang akan dinilai. Tampilan *form* tersebut terdapat pada Gambar 11.

Atasan Langsung		Atasan Tidak Langsung	
Kabag PPTI	Sri Suhandiah	Kabag PPTI	Sri Suhandiah
	Lina Indrawati		Julianto Lemantara
	Slamet		Achmad Teguh Wibowo
Kasie Jaringan	Slamet		Satria Agung Pamuji
	Satria Agung Pamuji		Anita Izathy Chairina
Kasie Pengembangan SI	Lina Indrawati		Muhammad Ramzi
	Julianto Lemantara	PUKET 1	Pantjawati Sudarmaningtyas
	Achmad Teguh Wibowo		Lina Indrawati
	Anita Izathy Chairina		Slamet
	Muhammad Ramzi		

Gambar 11 Form Cek List Penilai

2. Form Penilaian Kinerja Karyawan

*Form* ini digunakan oleh penilai untuk melakukan proses penilaian kepada masing-masing karyawan yang dinilainya.

Gambar 12 Form Penilaian Kinerja

3. Report Nilai per Bagian

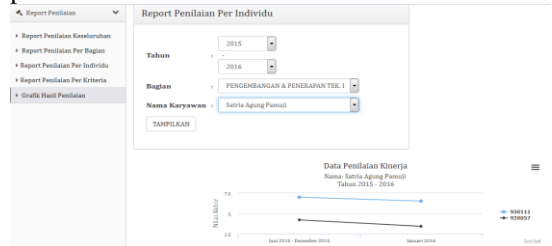
*Report* ini digunakan PSDM untuk menampilkan rekam data atau laporan hasil penilaian karyawan pada setiap bagian.

NIK	Nama Karyawan	Kategori	Nilai Atasan Langsung	Nilai Atasan Tidak Langsung
70556	Julianto Lemantara	Cosmen Non Prod		
105507	Achmad Teguh Wibowo	Cosmen Non Prod		
120761	Satria Agung Pamuji	Karyawan	7	4,23
140874	Anita Izathy Chairina	Karyawan		3,74

Gambar 13 Report Penilaian Per Bagian

4. Grafik Nilai Akhir Kinerja Karyawan

Grafik ini digunakan untuk menampilkan perbandingan hasil nilai kinerja dari atasan langsung dan atasan tidak langsung pada setiap periode tertentu.



Gambar 14 Grafik Nilai Akhir Kinerja

**Perhitungan Penilaian Secara Manual**

Hasil uji coba perhitungan penilaian kinerja karyawan secara manual sebagai berikut:

- Perhitungan penilaian dengan kategori karyawan untuk penilaian atasan langsung:
  - Hasil Kerja dengan bobot persentase 65%  

$$\text{Nilai Hasil Kerja} = \frac{(\text{Persiapan} + \text{Penyelesaian})}{2} \times 65\%$$

$$\left(\frac{5+4}{2}\right) \times 65\% = 2,7$$

- Attitude dengan bobot persentase 35 %
  - Ketaatan kerja  
 Nilai ketaatan kerja =  $(\text{Ketaatan peraturan} + \text{Antusiasme}) / 2$   
 $\frac{5+6}{2} = 5,5$
  - Ketaatan waktu kerja  
 Nilai Ketaatan Waktu Kerja =  $(\text{Mangkir} + \text{T. Waktu} + \text{Kehadiran}) / 3$   
 $\frac{7+7+5}{3} = 6,33$
  - Kerjasama & Komunikasi  
 Nilai Kerjasama & Komunikasi =  $(\text{Kerjasama} + \text{Komunikasi}) / 2$   
 $\frac{6+8}{2} = 7$

Nilai Attitude =  $(\text{K. Kerja} + \text{K. Waktu} + \text{Kerjasama}) / 3 \times 35\%$   
 $\left(\frac{5,5 + 6,33 + 7}{3}\right) \times 35\% = 2,2$

Hasil Penilaian Atasan Langsung (AL) = Nilai Hasil Kerja + Nilai Attitude = 2,7 + 2,2 = 4,9

2. Perhitungan penilaian dengan kategori karyawan untuk penilaian atasan langsung tidak langsung:

- Hasil Kerja dengan bobot persentase 65%  
 Nilai Hasil Kerja =  $(\text{Persiapan} + \text{Penyelesaian}) / 2 \times 65\%$   
 $\left(\frac{7+6}{2}\right) \times 65\% = 4,23$

- Attitude dengan bobot persentase 35 %
  - Ketaatan kerja  
 Nilai ketaatan kerja =  $(\text{Ketaatan peraturan} + \text{Antusiasme}) / 2$   
 $\left(\frac{6+6}{2}\right) = 6$
  - Ketaatan waktu kerja  
 Nilai Ketaatan Waktu Kerja =  $(\text{Mangkir} + \text{T. Waktu} + \text{Kehadiran}) / 3$   
 $\left(\frac{5+5+7}{3}\right) = 5,67$
  - Kerjasama & Komunikasi  
 Nilai Kerjasama & Komunikasi =  $(\text{Kerjasama} + \text{Komunikasi}) / 2$   
 $\left(\frac{6+7}{2}\right) = 6,5$

Nilai Attitude =  $(\text{K. Kerja} + \text{K. Waktu} + \text{Kerjasama}) / 3 \times 35\%$   
 $\left(\frac{6 + 5,67 + 6,5}{3}\right) \times 35\% = 2,12$

Hasil Penilaian Ats. Tidak Langsung (ATL) = Nilai Hasil Kerja + Nilai Attitude =

$$4,23 + 2,12 = 6,35$$

Hasil akhir penilaian kinerja karyawan dengan dua penilai menggunakan perhitungan manual yaitu :

$$(\text{Nilai AL} \times 60\%) + (\text{Nilai ATL} \times 40\%) = (4,9 \times 60\%) + (6,35 \times 40\%) = 5,5$$

**Perhitungan Penilaian dengan Sistem**

Hasil uji coba perhitungan penilaian menggunakan sistem adalah sebagai berikut:

1. Perhitungan penilaian kinerja karyawan dengan penilai atasan langsung
  - a) Hasil penilaian kinerja dengan kategori karyawan untuk kriteria *attitude* dengan persentase 65% memiliki nilai akhir 2,1

No	Nama Kriteria	Level	Unacceptable / Tidak Dapat Diterima 2 e 0 3	Need Improvement / Butuh Pengembangan 4 e 0 5	Meet Expectation / Sesuai Harapan 6 e 0 7	Exceed Expectation / Luar Biasa 8 e 0 9	Outstanding / Luar Biasa 10 e 0 10	Nilai
1	Ketaatan Kerja	2						6
1	Ketaatan waktu kerja	3	Sering mengabaikan peraturan kepegawaian yang merugikan orang lain	Adilanya mengabaikan peraturan kepegawaian yang merugikan orang lain	Pada umumnya mematuhi peraturan kepegawaian yang berlaku			5
1	Antusiasme melaksanakan pekerjaan (meliputi skill dan knowledge tentang pekerjaan)	3	mampu namun tidak bersedia melaksanakan pekerjaan	Memiliki kemauan namun kemampuan melaksanakan pekerjaan masih kurang	Kemauan dan kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	Kemauan dan kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	Kemauan dan kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	5
Nilai Rata2: 5,5								
2	Ketaatan Waktu Kerja	2						6,33
1	Jumlah ketidakhadiran	1	lebih dari 300 hari	lebih 100 hari < X < lebih 200 hari	100 hari kerja	lebih 20 hari < X < lebih 100 hari	lebih 10 hari < X < lebih 20 hari	5
1	Hangkir (baik oleh atasan / Karyawan)	3	Pemarah Hangkir		Tidak Pemarah Hangkir			7
1	Tepat waktu baik oleh atasan / Karyawan	3	tepat waktu 100 hari < X < tepat waktu 200 hari	tepat waktu 200 hari < X < tepat waktu 300 hari	tepat waktu 300 hari < X < tepat waktu 400 hari	tepat waktu 400 hari < X < tepat waktu 500 hari	tepat waktu > 500 hari	7
Nilai Rata2: 6,33								
3	Kerjasama & Komunikasi	2						7
1	Komunikasi	3	Kurang mampu menyampaikan pendapat kepada orang lain dan tidak memahami pendapat dari orang lain	Lulus mampu menyampaikan pendapat kepada orang lain dan memahami pendapat dari orang lain	mampu menyampaikan pendapat kepada orang lain dan memahami pendapat dari orang lain	baik dalam menyampaikan pendapat kepada orang lain dan memahami pendapat dari orang lain	baik dalam menyampaikan pendapat kepada orang lain dan memahami pendapat dari orang lain	8
1	Kerjasama	3	mampu namun tidak bersedia bekerjasama dengan orang lain sesuai waktu dan biaya tugas yang diberikan	memiliki kemauan namun kemampuan bekerjasama dengan orang lain sesuai waktu dan biaya tugas yang diberikan	mampu bekerjasama dengan orang lain sesuai waktu dan biaya tugas yang diberikan	berusaha dan mampu bekerjasama dengan orang lain sesuai waktu dan biaya tugas yang diberikan	berusaha dan mampu bekerjasama dengan orang lain sesuai waktu dan biaya tugas yang diberikan	6
Nilai Rata2: 7								
Nilai Akhir: 6								
Bobot Penilaian: 35 %								
Nilai Akhir: 2,10								
SIMPULAN								

**Gambar 15** Hasil Penilaian Attitude Atasan Langsung

- b) Hasil penilaian kinerja dengan kategori karyawan untuk kriteria hasil kerja dengan persentase 35% memiliki nilai akhir 2,93 dengan penjabaran:

No	Nama Kriteria	Level	Unacceptable / Tidak Dapat Diterima 2 e 0 3	Need Improvement / Butuh Pengembangan 4 e 0 5	Meet Expectation / Sesuai Harapan 6 e 0 7	Exceed Expectation / Luar Biasa 8 e 0 9	Outstanding / Luar Biasa 10 e 0 10	Nilai
1	Persiapan dan Pelaksanaan Kerja	1	belum siap dan persiapan pekerjaan sama masih membutuhkan banyak pengorbanan atasan langsung	Kurang baik terhadap persiapan pekerjaan	siap dan persiapan pekerjaan	siap dan persiapan pekerjaan	siap dan persiapan pekerjaan	5
2	Penyelesaian Pekerjaan	1	(menyelesaikan target pekerjaan < 70% sesuai target dari waktu dan anggaran)	menyelesaikan target pekerjaan < 70%	menyelesaikan 100% pekerjaan sesuai target dari waktu dan anggaran	menyelesaikan 100% pekerjaan melebihi target dari waktu dan anggaran	menyelesaikan 100% pekerjaan melebihi target dari waktu dan anggaran	4
Nilai Akhir: 4,5								
Bobot Penilaian: 65 %								
Nilai Akhir: 2,93								

**Gambar 16** Hasil Penilaian Hasil Kerja Atasan Langsung

Karyawan mendapatkan nilai akhir dari penilai atasan langsung dengan hasil 5,03.



2. Perhitungan penilaian kinerja karyawan dengan penilai atasan tidak langsung

- a) Hasil untuk kriteria attitude memiliki nilai akhir yang dikalikan bobot 35% yaitu 1,98.

**Attitude Hasil Kerja**

No	Nama Kriteria	Level	Unacceptable / Tidak Dapat Diterima	Need Improvement / Butuh Pengembangan	Meet Expectation / Sesuai Harapan	Exceed Expectation / Luar Biasa	Outstanding / Luar Biasa	Nilai
1	Kesadaran Kerja	1						
2	Kesadaran Kerja	2						
3	Kesadaran Kerja	3						
Nilai Rata2 :								6
Nilai Akhir :								5,6
Bobot Penilaian : 35 %								
Nilai Akhir : 1,98								

Gambar 17 Hasil Penilaian Attitude Atasan Tidak Langsung

- b) Hasil untuk kriteria hasil kerja dengan bobot 65% memiliki nilai akhir 4,23.

**Attitude Hasil Kerja**

No	Nama Kriteria	Level	Unacceptable / Tidak Dapat Diterima	Need Improvement / Butuh Pengembangan	Meet Expectation / Sesuai Harapan	Exceed Expectation / Luar Biasa	Outstanding / Luar Biasa	Nilai
1	Pengetahuan Kerja	1						
2	Pengetahuan Kerja	2						
3	Pengetahuan Kerja	3						
Nilai Rata2 :								6,5
Nilai Akhir :								4,23
Bobot Penilaian : 65 %								
Nilai Akhir : 4,23								

Gambar 18 Hasil Penilaian Hasil Kerja Tidak Atasan Langsung

Nilai akhir yang didapat oleh karyawan dengan penilai atasan tidak langsung yaitu 6,32

Setelah diperoleh nilai dari kedua penilai yaitu atasan langsung dan tidak langsung, maka nilai tersebut akan diakumulasikan dengan menjumlahkan 60% nilai dari atasan langsung dan 40% nilai dari atasan tidak langsung. Hasil penilaian akhir setelah kedua penilai yaitu 5,55.

Rekap Hasil Penilaian Per Individu

Periode : Januari 2016  
 NIK : 140834  
 Nama Karyawan : Anita Izathy Chairina  
 Bagian : PENGEMBANGAN & PENERAPAN TEK. INF.

Jenis Penilaian	Nilai	Keterangan
Penilaian Atasan Langsung	5.03	Need Improvement / Butuh Pengembangan
Penilaian Atasan Tidak Langsung	6.32	Meet Expectation / Sesuai Harapan
Akumulasi Nilai Akhir:	5.55	

Gambar 19 Hasil Akumulasi Nilai Kinerja Karyawan Dari Kedua Penilai

KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapat dari Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan yaitu:

1. Sistem Informasi Penilaian Karyawan yang dibuat dengan metode *Graphic Rating Scales* sudah sesuai dan dapat membantu proses penilaian kinerja karyawan di Stikom Surabaya.
2. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan memiliki hasil yang valid dan akurat sehingga layak digunakan.
3. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan dapat menampilkan laporan hasil penilaian sesuai dengan yang dibutuhkan yaitu rekap bagian yang belum melakukan penilaian, grafik hasil penilaian dan laporan hasil penilaian kinerja baik secara keseluruhan maupun setiap bagian.

SARAN

Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PSDM STIKOM Surabaya dapat dikembangkan dan dijalankan dalam bentuk *mobile application* berbasis *android* sehingga *user* dapat melakukan proses penilaian melalui *handphone* serta dengan adanya *platform* tersebut diharapkan memiliki fitur *reminder* atau notifikasi jika ada yang belum melakukan penilaian.

RUJUKAN

Aeltermann, Sven dan Findley, Hank. 2002. *Reengineering the Graphic Rating Scale*. Troy State University

Mondy, R.Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 10 jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

Rivai, Veithzal; Basri, Ahmad Fawzi; dkk. 2011. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN