

## **BAB III**

### **ANALISIS DAN DESAIN SISTEM**

#### **III.1 Analisis Masalah**

Pengukuran kinerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk dilakukan, karena dengan dengan pengukuran tersebut kita hanya dapat mengetahui apa yang kita dapatkan melalui sesuatu yang terukur. Apa yang diukur biasanya mendapatkan perhatian. Yang lebih penting adalah jika kita tidak dapat mengukur suatu hal, maka akan sulit untuk dapat mengelolanya.

Pada tahapan analisis masalah ini terdapat uraian dari permasalahan yang ada pada prosedur-prosedur yang sedang berjalan saat ini Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Kantor Wilayah Belawan. Adapun analisis permasalahan yang ada saat ini adalah sebagai berikut:

- a. Tidak adanya sebuah sistem informasi yang dapat memberikan kemudahan Kepala Bagian, Manajer SDM dan manajer terkait untuk mengelola data karyawan, data kehadiran dan penilaian kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Kantor Wilayah Belawan.
- b. Penyampaian informasi yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan belum dapat direalisasikan dengan cepat dan akurat.
- c. Kurang optimalnya penyampaian keputusan hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Kantor Wilayah Belawan

### III.2 Analisis Key Performance Indicator (KPI)

Keunggulan *Key Performance Indicator* dibandingkan dengan indikator-indikator kinerja lainnya adalah bahwa *Key Performance Indicator* merupakan indikator kunci yang benar-benar mampu mempresentasikan kinerja organisasi secara keseluruhan. Jumlah indikator kinerja yang dipilih sebagai *Key Performance Indicator* ini biasanya tidak banyak, namun demikian hasil pengukuran melalui indikator tersebut dapat digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Setiap nilai *Key Performance Indicator* memiliki format yang berbeda-beda dan berasal dari divisi yang berbeda-beda pula. Karena *Key Performance Indicator* harus melewati serangkaian analisis maka setiap divisi yang terlibat bertanggung jawab pada setiap data yang ditambahkan atau yang dirubah.

Sebagai contoh sebuah perusahaan akan menerapkan *Key Performance Indicator* memiliki beberapa komponen yang diantaranya uraian pekerjaan, alur kerja dan hasil yang diharapkan. Semua itu ada dalam area kinerja utama yang akan menghasilkan sebuah *Key Performance Indicator*. Pengukuran penilaian hasil kerja karyawan dilakukan melalui identifikasi, definisi, ukur, pemantauan dan pelaporan. Hal ini disesuaikan dengan kebutuhan dan ketentuan dari perusahaan. Ketika direkrut oleh organisasi, seorang karyawan/pegawai mempunyai tugas tertentu. Karyawan harus melakukan pekerjaan tertentu, mempunyai tanggung jawab tertentu, dan melaksanakan aktivitas tertentu. Sepanjang karirnya, seseorang dapat mempunyai sejumlah pekerjaan.

Analisis pekerjaan adalah proses pengumpulan informasi mengenai pekerjaan. Hasil analisis pekerjaan berupa informasi mengenai pekerjaan. Pertama, informasi mengenai pekerjaan digunakan untuk menyusun job description atau deskripsi pekerjaan. Kedua, informasi tersebut juga digunakan untuk menyusun sistem evaluasi kinerja. Dalam menyusun sistem evaluasi kinerja, hasil analisis pekerjaan digunakan untuk menyusun tujuan dan rencana kinerja karyawan yang melaksanakan pekerjaan. Ketiga, informasi hasil analisis pekerjaan dilakukan untuk menyusun standar kinerja. Dengan informasi hasil analisis pekerjaan pekerjaan yang akurat, standar kinerja dapat disusun secara akurat, reliabel dan dapat dicapai oleh karyawan disamping memenuhi harapan organisasi. Keempat, informasi hasil analisis digunakan untuk menyusun dimensi dan indikator instrumen evaluasi kinerja. Selain itu, informasi tersebut juga digunakan untuk menentukan jenis instrumen yang cocok untuk mengukur kinerja karyawan.

### **III.2.1 Analisis Penilaian Kinerja Karyawan**

Di Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Kantor Wilayah Belawan, manajer terkait melakukan penilaian kinerja karyawan berdasarkan *Key Performance Indicator* yang telah ditetapkan. Model penilaian kinerja yang akan digunakan di Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Kantor Wilayah Belawan adalah model esai. Model esai adalah metode evaluasi kinerja yang penilaiannya merumuskan hasil penilaian dalam bentuk esai. Isi esai melukiskan kekuatan dan kelemahan indikator kinerja karyawan yang dinilai. Model ini menyediakan peluang yang sangat baik untuk melukiskan kinerja ternilai secara terperinci. Manager

melakukan perhitungan kinerja dengan cara menghitung keseluruhan nilai yang ada pada indikator kinerja yang dikalkulasikan dengan nilai dari kehadiran karyawan. Hasil perhitungan kinerja tersebut kemudian diserahkan kepada bagian SDM. Bagian SDM memasukan data hasil penilaian kinerja karyawan per bagian kedalam file karyawan. Setelah melakukan pengolahan laporan hasil kinerja karyawan bagian SDM membuat laporan yang diserahkan pada Kepala Bagian dan Finance Manager. Karyawan merupakan bagian terpenting dalam sebuah perusahaan.

Penilaian Penilaian kinerja karyawan memiliki nilai dan bobot yang berbeda. Bobot penilaian kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Kantor Wilayah Belawan dapat dilihat pada Tabel III.1 berikut:

**Tabel 0.1 Bobot penilaian kinerja karyawan**

No	Dimensi Penilaian	Indikator Penilaian Kinerja	Bobot
1	Prestasi Kerja	Kualitas Kerja	3
		Kuantitas Kerja	3
		Kecepatan Kerja	2
		Penguasaan Pekerjaan	3
2	Sikap Kerja	Semangat Kerja	3
		Minat Kerja	3
		Kejujuran	3

3	Kerjasama	Kerjasama	3
4	Kematangan/ Kedewasaan	Pendekatan terhadap masalah/obyektivitas	2
5	Disiplin	Keterlambatan dan izin	2
		Jam Kerja	2
		Surat Teguran & Surat Peringatan	3
6	Inisiatif	Inisiatif	3
7	Ide-ide / Usulan	Ide-ide / Usulan	3
8	Kesadaran Hemat Biaya	Kesadaran Hemat Biaya	2
9	Kemampuan Manajerial	Perencanaan	3
		Kontrol	3
		Kepemimpinan	3
		Bimbingan & Arahan	2
10	Komunikasi	Komunikasi	3

Penilaian Penilaian kinerja karyawan pada setiap jabatan memiliki bobot nilai yang berbeda-beda. Dimensi penilaian kinerja karyawan juga berbeda-beda tergantung pada jabatan masing-masing karyawan. Dimensi penilaian untuk staf atau karyawan yang tidak memiliki anak buah, hanya sampai dimensi

penilaian nomor 8. Deskripsi nilai akhir penilaian kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel III.2 berikut:

**Tabel 0.2 Deskripsi Nilai Akhir Karyawan**

Nilai	Keterangan
0 – 10	Kurang Sekali (KS)
11 – 20	Kurang (K)
21 – 30	Cukup (C)
31 – 40	Baik (B)
41 – 50	Baik Sekali (BS)

Hasil penilaian diperoleh dengan mengalikan bobot penilaian dan nilai indikator. Kemudian total hasil penilaian tersebut dibagi lagi dengan total bobot penilaian untuk memperoleh indeks prestasi kerja. Dari indeks prestasi tersebut, perusahaan dapat menentukan keputusan yang akan diambil bagi karyawan yang bersangkutan. Penjelasan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Na = (I1 * B1) + (I2 * B2) + \dots + (In * Bn) \dots\dots\dots(1)$$

Ket:

Na = Nilai Akhir

In = Nilai masing-masing indikator

Bn = Bobot nilai

Setelah nilai akhir ditemukan, selanjutnya adalah menentukan indeks prestasi karyawan:

$$IP = \frac{Na}{\sum_1^n Bn} \dots\dots\dots(2)$$

Ket:

IP = Indeks Prestasi

Na = Nilai Akhir

Bn = Bobot nilai

Contoh Penilaian Kinerja Karyawan :

Karyawan dengan nama Askolani pada bulan September 2022 memiliki nilai kinerja (berdasarkan Tabel III.1) seperti berikut :

**Tabel 0.3 Nilai Karyawan Askolani**

No	Dimensi Penilaian	Indikator Penilaian Kinerja	Bobot	Nilai	Nilai * Bobot
1	Prestasi Kerja	Kualitas Kerja	3	40	120
		Kuantitas Kerja	3	40	120
		Kecepatan Kerja	2	40	80
		Penguasaan Pekerjaan	3	40	120
2	Sikap Kerja	Semangat Kerja	3	40	120
		Minat Kerja	3	40	120
		Kejujuran	3	40	120

3	Kerjasama	Kerjasama	3	40	120
4	Kematangan/ Kedewasaan	Pendekatan terhadap masalah/obyektivitas	2	40	80
5	Disiplin	Keterlambatan dan izin	2	40	80
		Jam Kerja	2	40	80
		Surat Teguran & Surat Peringatan	3	40	120
6	Inisiatif	Inisiatif	3	40	120
7	Ide-ide / Usulan	Ide-ide / Usulan	3	40	120
8	Kesadaran Hemat Biaya	Kesadaran Hemat Biaya	2	40	80
9	Kemampuan Manajerial	Perencanaan	3	40	120
		Kontrol	3	40	120
		Kepemimpinan	3	40	120
		Bimbingan & Arahan	2	40	80
10	Komunikasi	Komunikasi	3	40	120
Total			54		2160

Total Nilai akhir =2160

Total Bobot =54

Indeks Prestasi =  $2160/54 = 40$

Berdasarkan Tabel III.2 maka nilai 40 termasuk kategori Baik.

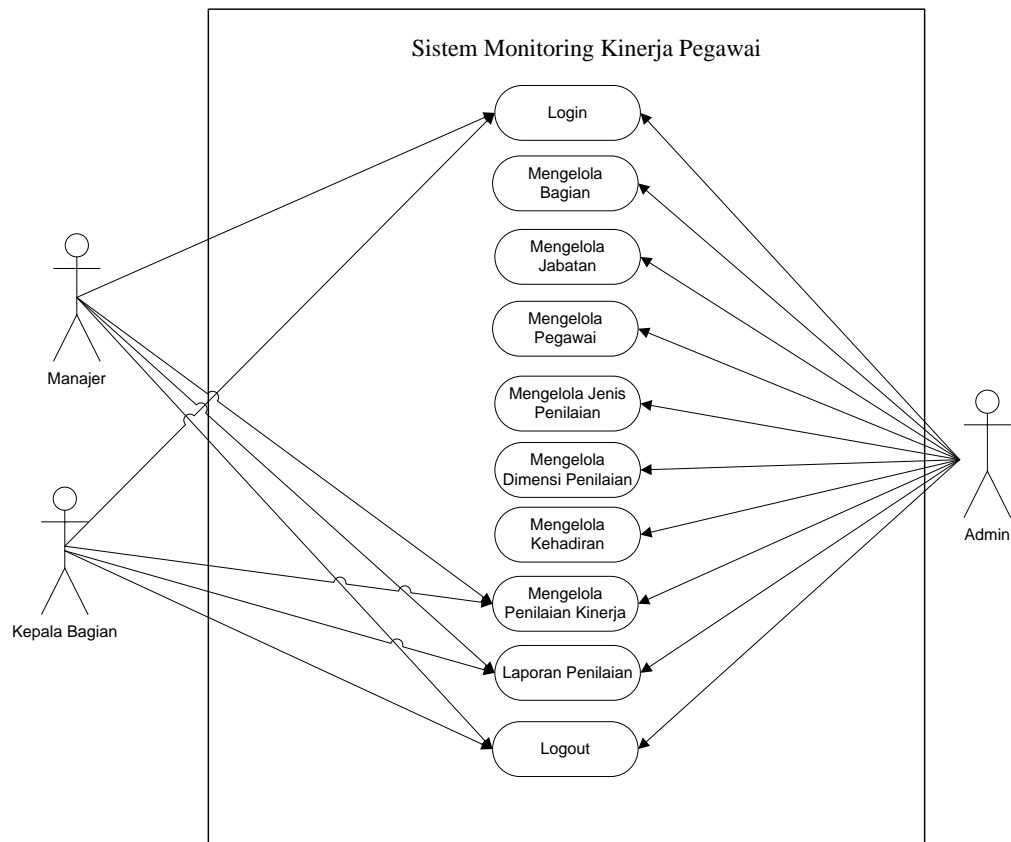


### III.3 Desain Sistem

Sistem Informasi Monitoring Kinerja Pegawai dapat dimodelkan sebuah perancangan sistem yang sesuai dengan urutan proses yang telah diterapkan, yaitu *Use Case Diagram*, *Class Diagram*, *Activity Diagram*, *Sequence Diagram*, *ERD* (*Entity Relational Diagram*) dan Desain Antarmuka (*interface*).

#### III.3.1 Use Case Diagram

*Use Case* merupakan gambaran skenario dari interaksi antara *user* dengan sistem. Sebuah *Use Case diagram* menggambarkan hubungan antara aktor (pengguna) dan kegiatan sistem informasi penilaian pegawai. Berikut ini adalah *Use Case diagram* yang memperlihatkan peranan *actor* dalam interaksinya dengan sistem.



**Gambar 0.1 Use Case Diagram Sistem Monitoring Kinerja Pegawai**

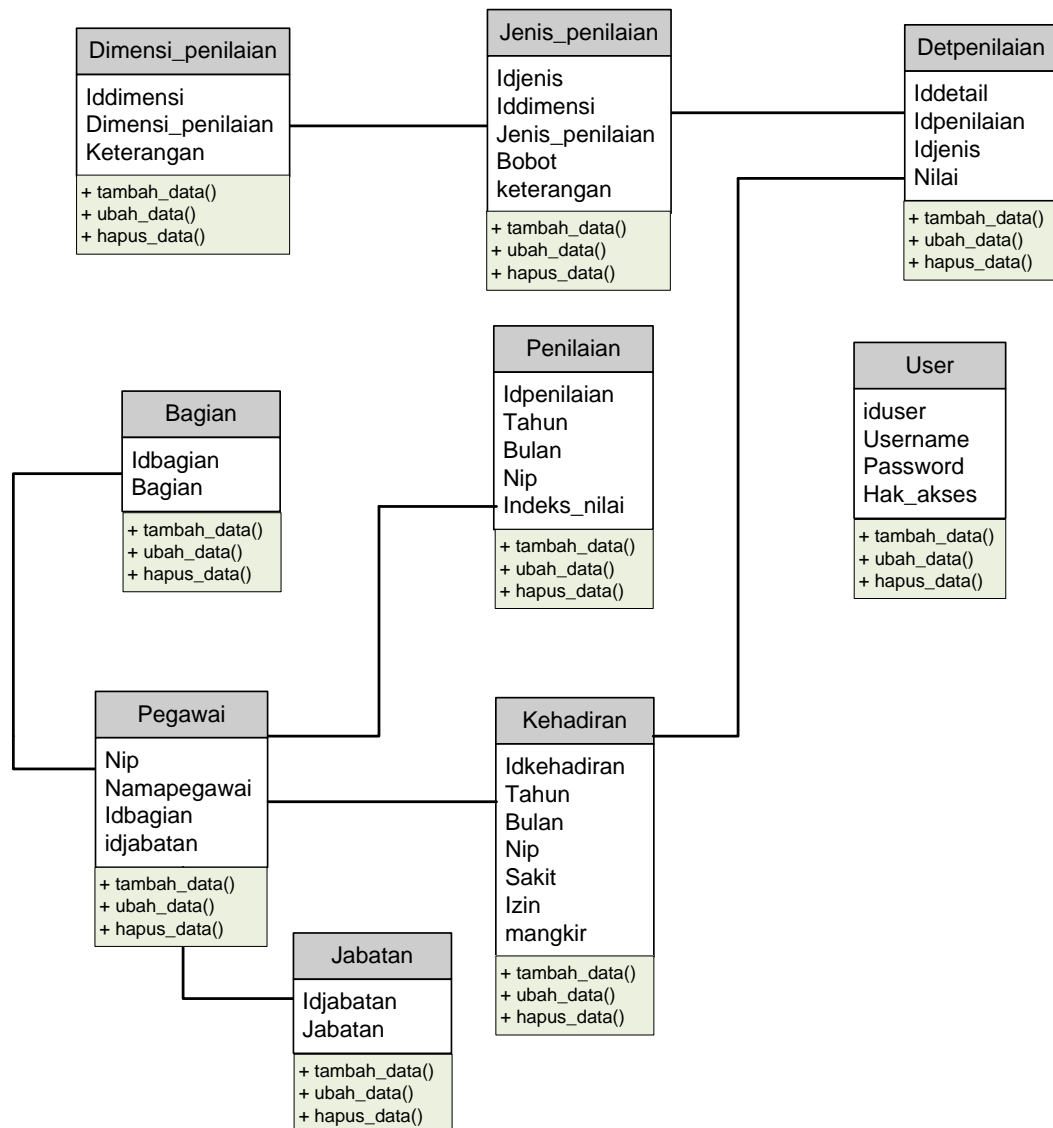
Deskripsi *Use Case*:

1. *Use Case* : Login  
*Actor* : Admin, Manajer, Kepala Bagian  
 Deskripsi : Berisi halaman login sebelum masuk kedalam *website*.
2. *Use Case* : Kelola data bagian  
*Actor* : Admin  
 Deskripsi : Berisi halaman untuk mengelola data bagian/divisi
3. *Use Case* : Kelola data jabatan  
*Actor* : Admin  
 Deskripsi : Berisi halaman untuk mengelola data jabatan

4. *Use Case* : Kelola data pegawai  
*Actor* : Admin  
 Deskripsi : Berisi halaman untuk mengelola data pegawai
5. *Use Case* : Kelola data dimensi penilaian  
*Actor* : Admin  
 Deskripsi : Berisi halaman untuk mengelola data dimensi penilaian
6. *Use Case* : Kelola data jenis penilaian  
*Actor* : Admin  
 Deskripsi : Berisi halaman untuk mengelola data jenis penilaian
7. *Use Case* : Kelola data kehadiran  
*Actor* : Admin  
 Deskripsi : Berisi halaman untuk mengelola kehadiran pegawai
8. *Use Case* : Kelola data penilaian  
*Actor* : Manajer, Kepala Bagian  
 Deskripsi : Berisi halaman untuk mengelola data penilaian pegawai
9. *Use Case* : Laporan Penilaian  
*Actor* : Manajer, Kepala Bagian  
 Deskripsi : Berisi halaman untuk melihat data laporan
10. *Use Case* : Logout  
*Actor* : Admin, Manajer, Kepala Bagian  
 Deskripsi : Berisi halaman untuk keluar dari website

### III.3.2 Class Diagram

Diagram kelas atau *class diagram* menjelaskan struktur sistem dari segi pendefinisian class-class yang akan dibuat untuk membangun sebuah sistem.



**Gambar 0.2 Class Diagram System Monitoring Kinerja Pegawai**

Berikut ini adalah penjelasan dari gambar class diagram diatas :

**Gambar 0.3 Dokumentasi Class Diagram**

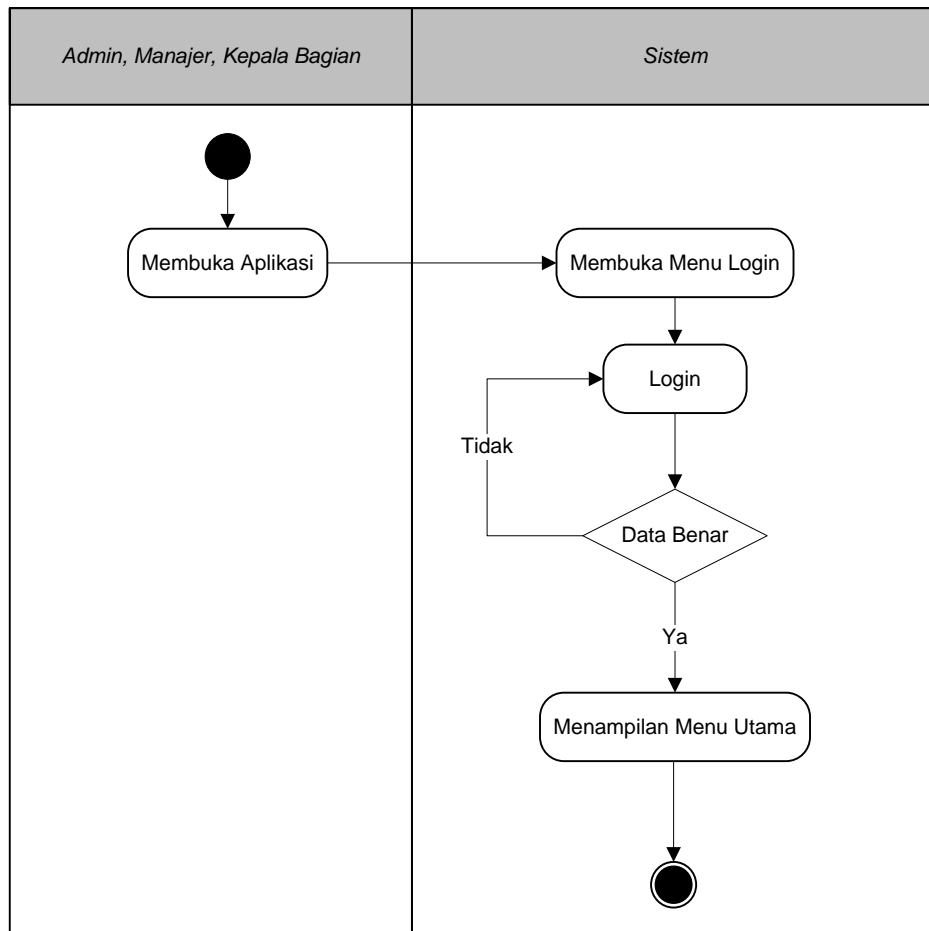
NO	<i>Requirement</i>	<i>Class Entity</i>
1	Tabel User berisi user yang dapat mengolah isi sistem informasi Monitoring Kinerja Pegawai sesuai dengan hak aksesnya.	User
2	Tabel yang berisi bagian atau divisi	Bagian
3	Tabel yang berisi data jabatan	Jabatan
4	Tabel yang berisi data pegawai	Pegawai
5	Tabel yang berisi data dimensi penilaian	Dimensi penilaian
6	Tabel yang berisi data jenis penilaian	Jenis Penilaian
7	Tabel yang berisi data kehadiran pegawai	Kehadiran
8	Tabel yang berisi data penilaian pegawai	Penilaian
9	Tabel yang berisi data detail penilaian pegawai	Detail penilaian

### III.3.3 Activity Diagram

Alur kerja dari sistem manajemen Monitoring Kinerja Pegawai akan dijelaskan pada *Activity Diagram* dibawah ini. Aktivitas ini akan dibagi menjadi

beberapa kategori berdasarkan kegiatan yang *user* dapat lakukan dengan aplikasi ini.

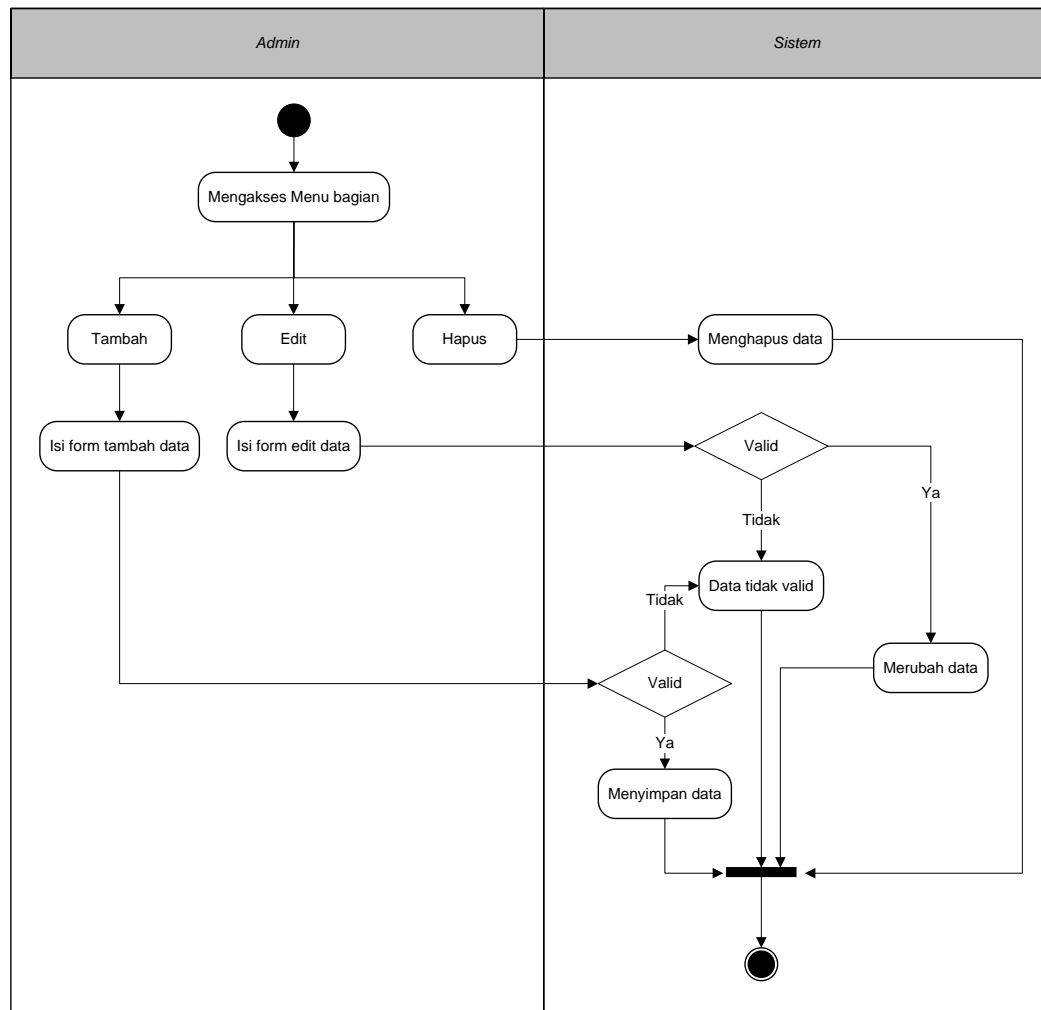
a. *Activity Diagram Login*



**Gambar 0.4 Activity Diagram Login**

Keterangan : *Activity Diagram* login digunakan untuk menggambarkan jalur kerja Admin, Manajer dan Kepala Bagian dalam menjalankan sistem informasi Monitoring Kinerja Pegawai , dengan terlebih dahulu menginput informasi Monitoring Kinerja Pegawai , dengan terlebih dahulu menginput username dan password masing2, jika username dan password yang diinputkan benar maka login berhasil dan akan menampilkan halaman utama.

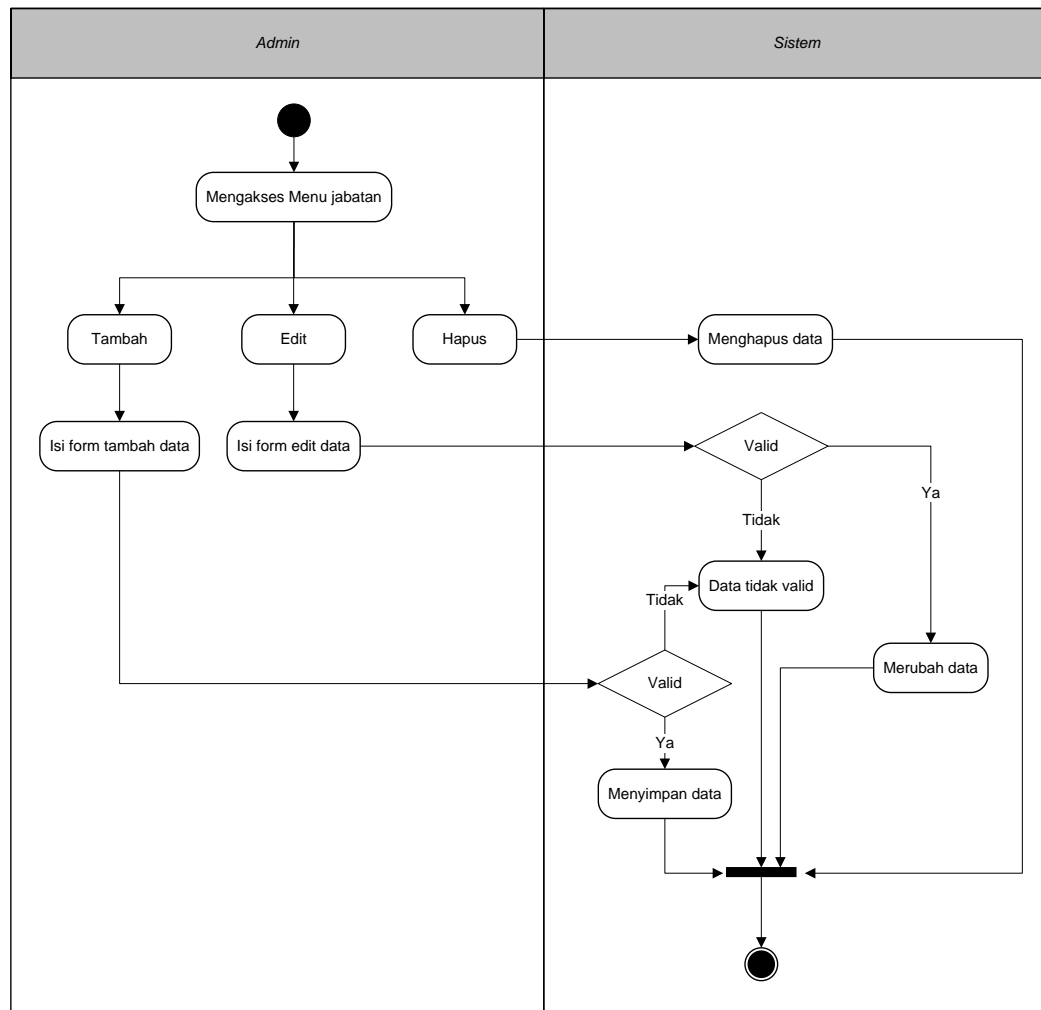
b. *Activity Diagram* Mengelola Bagian



**Gambar 0.5 Activity Diagram Bagian**

Keterangan : *Activity Diagram* bagian menjelaskan alur kerja mengelola bagian yaitu admin mengakses halaman utama lalu masuk ke menu bagian dan melakukan pengelolaan data yang dapat dilakukan admin.

c. *Activity Diagram* Mengelola Jabatan

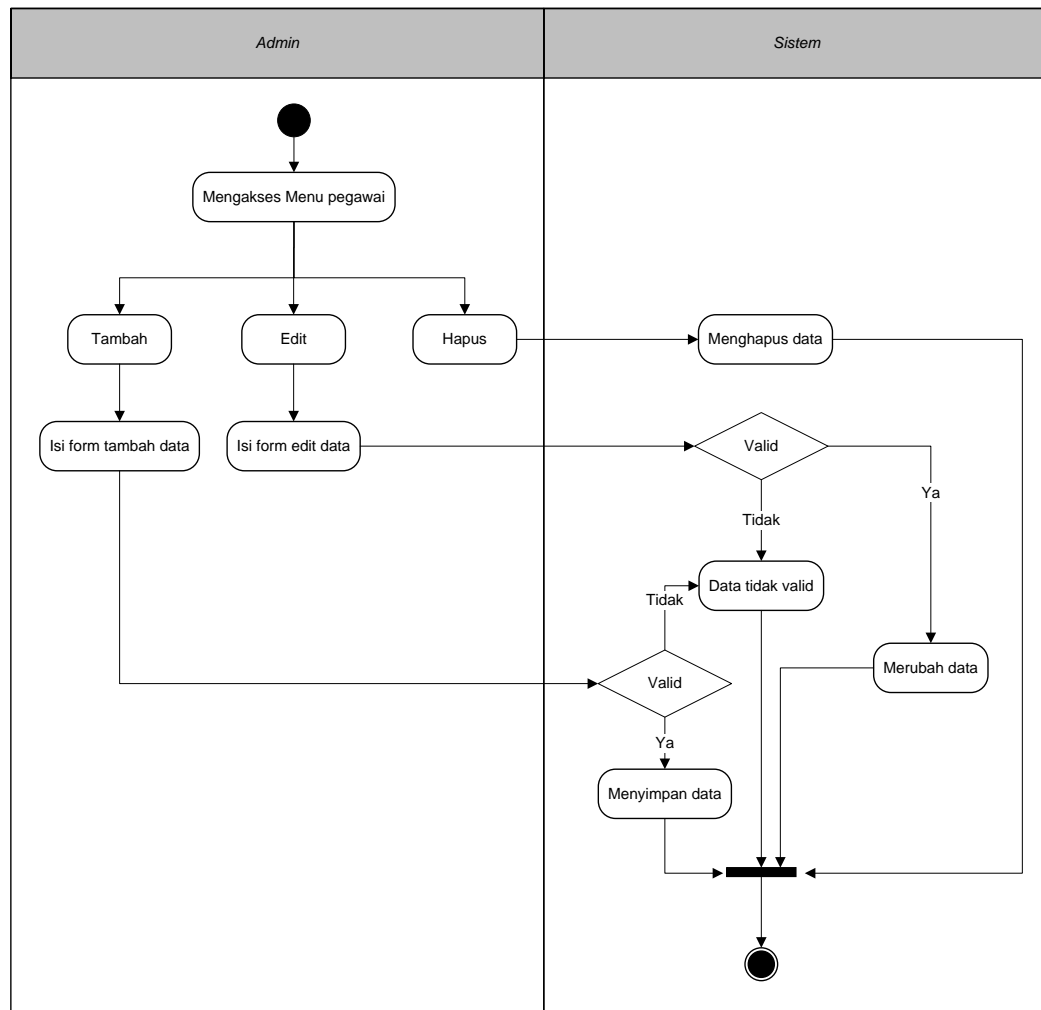


**Gambar 0.6 Activity Diagram Jabatan**

Keterangan : *Activity Diagram* jabatan menjelaskan alur kerja mengelola jabatan yaitu admin mengakses halaman utama lalu masuk ke menu jabatan dan melakukan pengelolaan data yang dapat dilakukan admin.



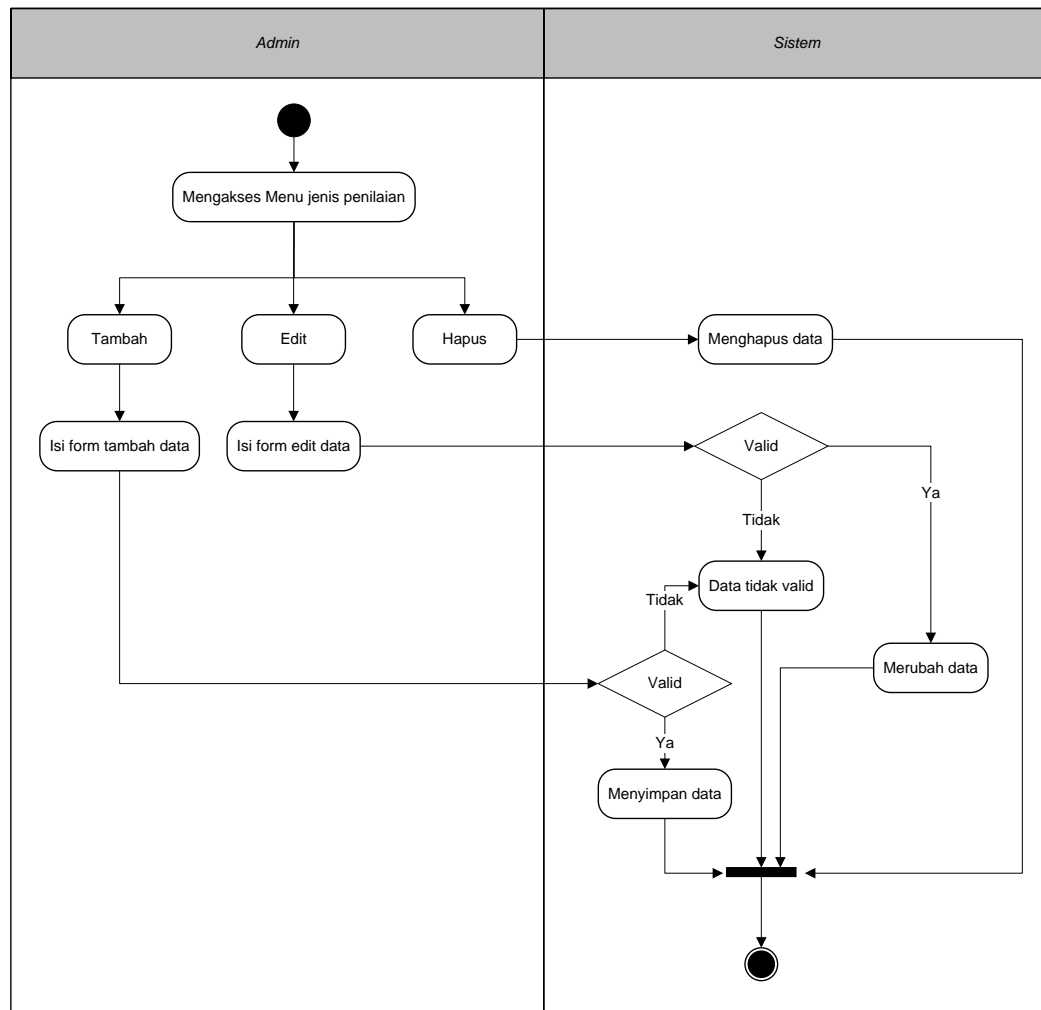
d. *Activity Diagram* Mengelola Pegawai



**Gambar 0.7 Activity Diagram Pegawai**

Keterangan : *Activity Diagram* pegawai menjelaskan alur kerja mengelola pegawai yaitu admin mengakses halaman utama lalu masuk ke menu pegawai dan melakukan pengelolaan data yang dapat dilakukan admin.

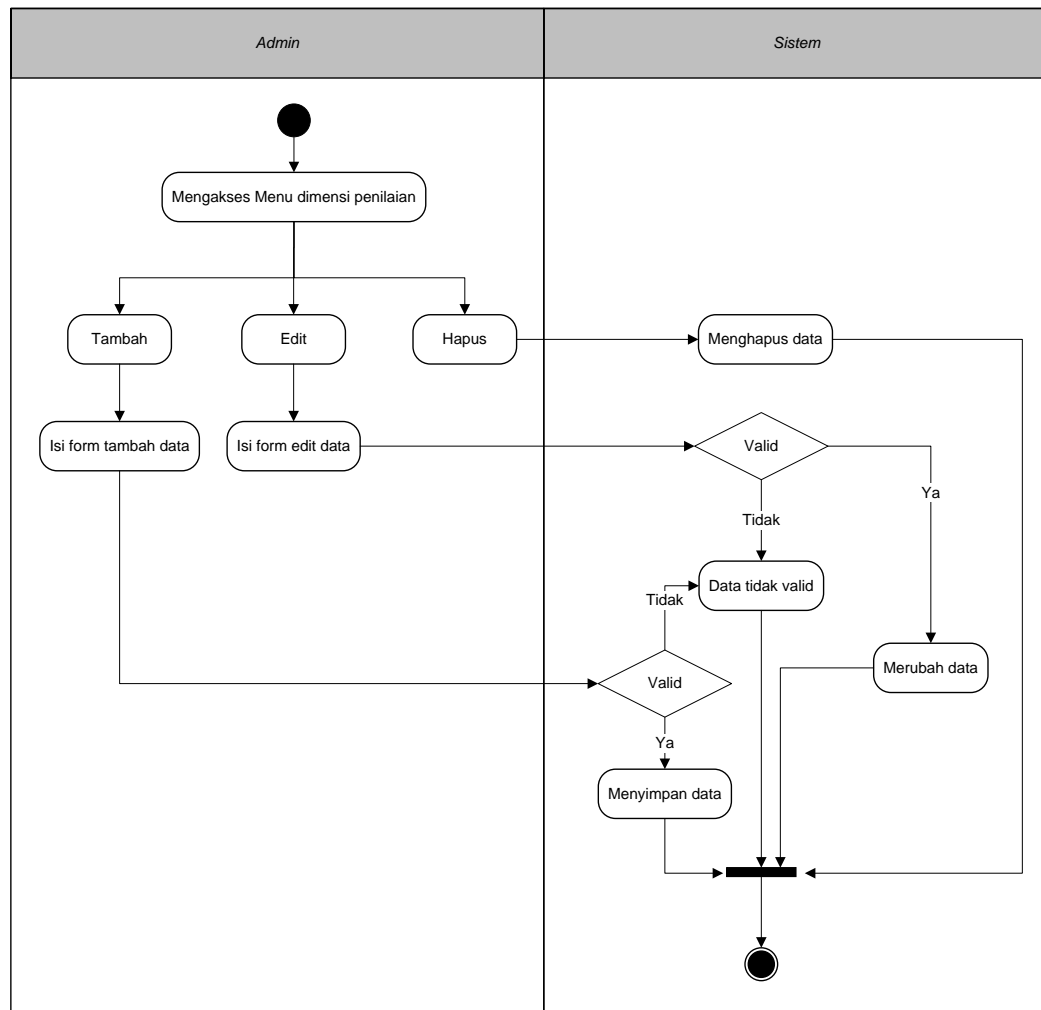
e. *Activity Diagram* Mengelola Jenis Penilaian



**Gambar 0.8 Activity Diagram Jenis Penilaian**

Keterangan : *Activity Diagram* jenis penilaian menjelaskan alur kerja mengelola jenis penilaian yaitu admin mengakses halaman utama lalu masuk ke menu jenis penilaian dan melakukan pengelolaan data yang dapat dilakukan admin.

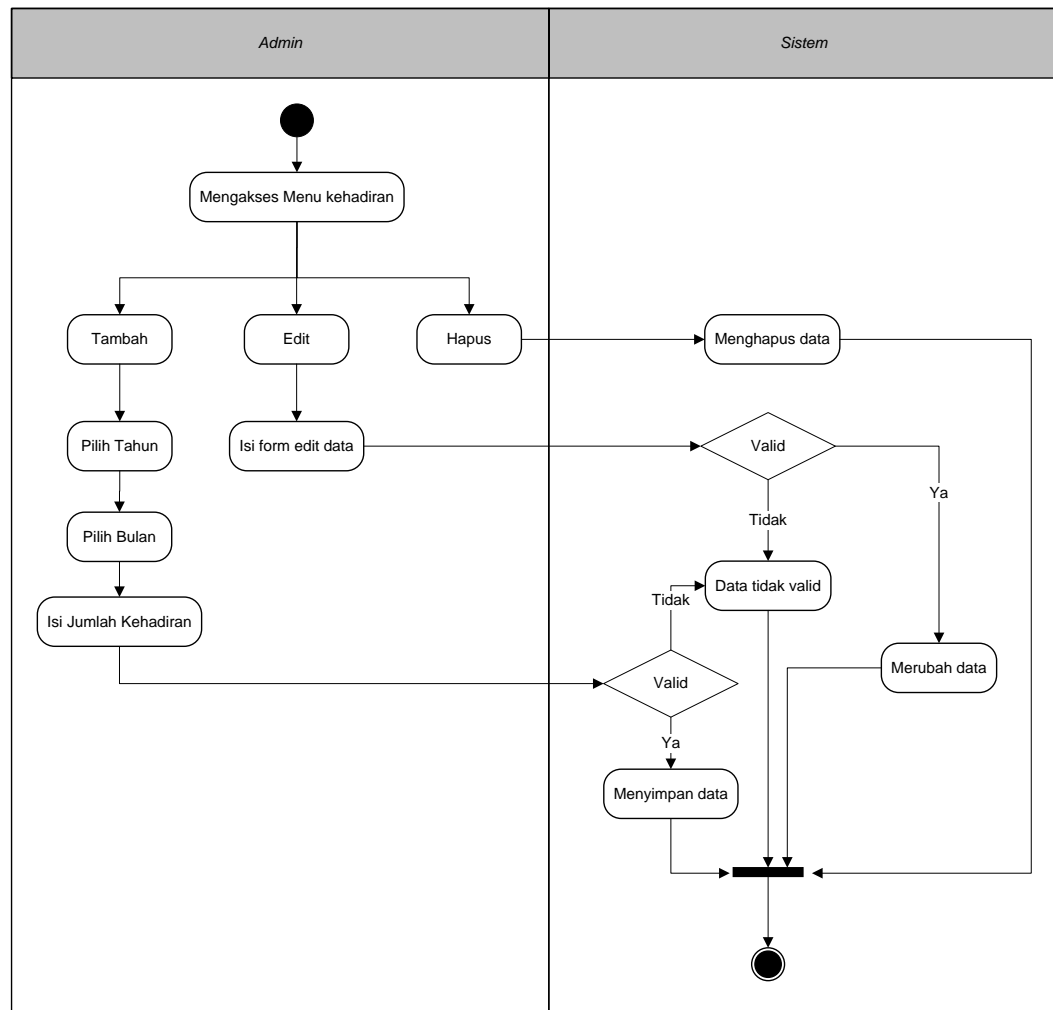
f. *Activity Diagram* Mengelola Dimensi Penilaian



**Gambar 0.9 Activity Diagram Dimensi Penilaian**

Keterangan : *Activity Diagram* dimensi penilaian menjelaskan alur kerja mengelola dimensi penilaian yaitu admin mengakses halaman utama lalu masuk ke menu dimensi penilaian dan melakukan pengelolaan data yang dapat dilakukan admin.

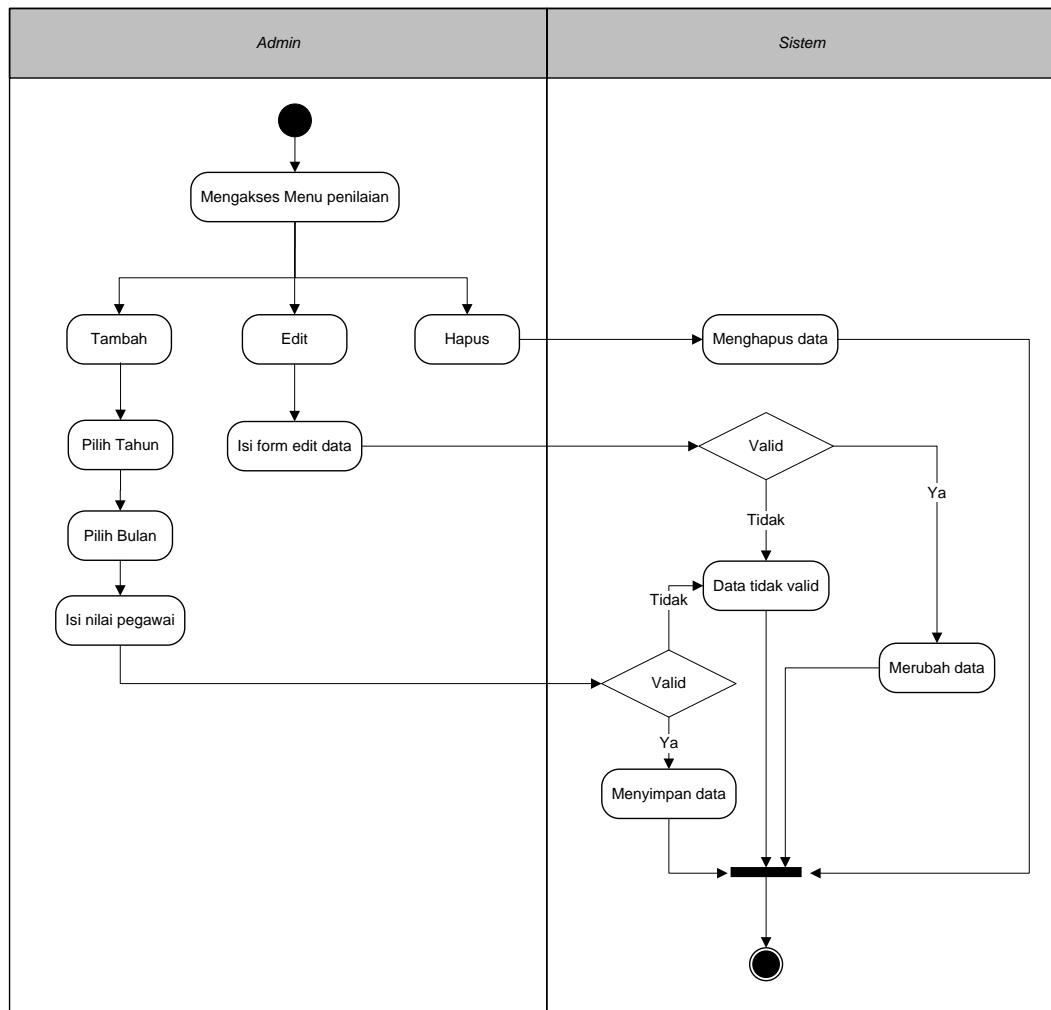
g. *Activity Diagram Mengelola Kehadiran*



**Gambar 0.10 Activity Diagram Kehadiran**

Keterangan : *Activity Diagram* kehadiran menjelaskan alur kerja mengelola kehadiran yaitu admin mengakses halaman utama lalu masuk ke menu kehadiran dan melakukan pengelolaan data yang dapat dilakukan admin.

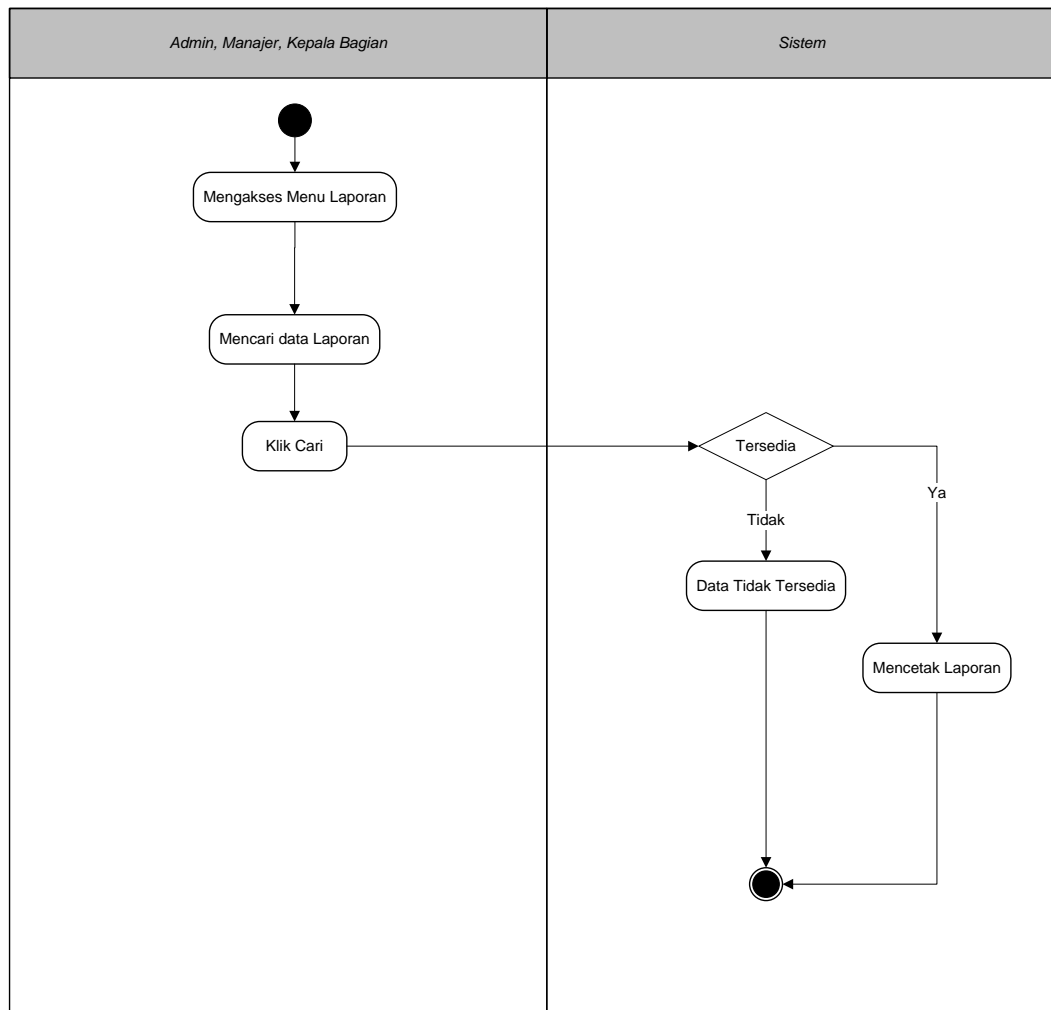
#### h. Activity Diagram Mengelola Penilaian



**Gambar 0.11 Activity Diagram Penilaian**

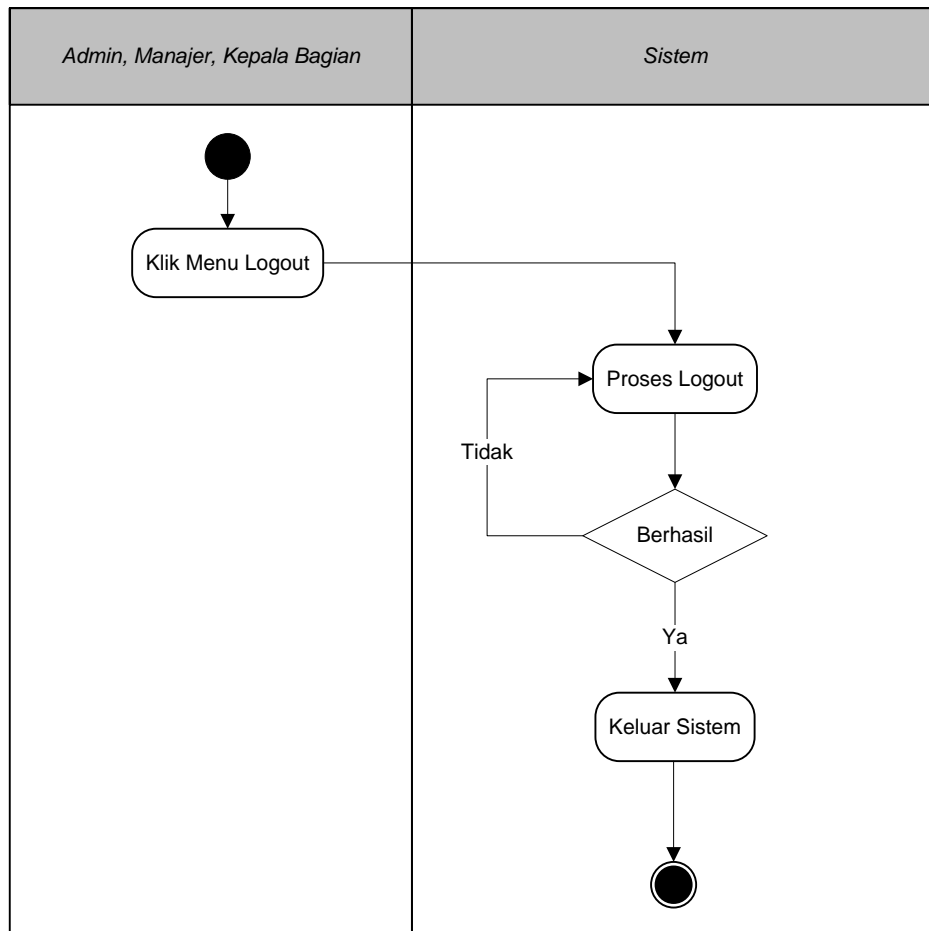
Keterangan : *Activity Diagram* penilaian menjelaskan alur kerja mengelola penilaian pegawai yaitu admin, manajer, dan kepala bagian mengakses halaman utama lalu masuk ke menu penilaian pegawai dan melakukan pengelolaan data yang dapat dilakukan admin.

i. *Activity Diagram* Mengelola Laporan Penilaian



**Gambar 0.12 Activity Diagram Laporan Penilaian**

Keterangan : *Activity Diagram* laporan penilaian menjelaskan alur kerja mengelola laporan penilaian yaitu admin mengakses halaman utama lalu masuk ke menu laporan penilaian dan melihat laporan.

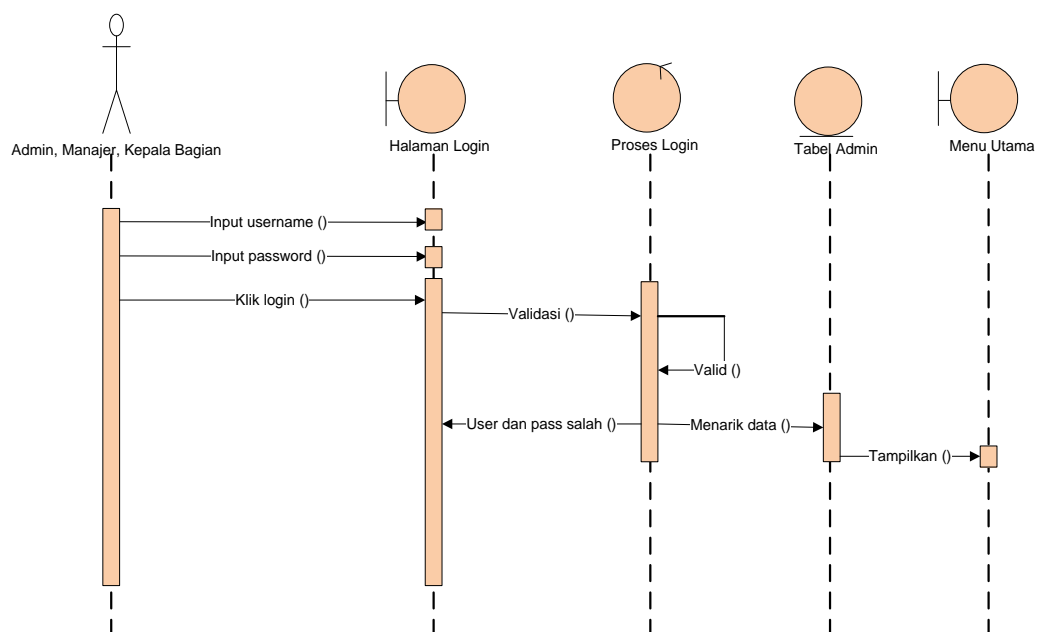
j. *Activity Diagram Logout***Gambar 0.13 Activity Diagram Logout**

Keterangan : *Activity Diagram logout* menjelaskan alur kerja *logout* dimana *logout* digunakan untuk keluar dari sistem.

### III.3.4 Sequence Diagram

*Sequence Diagram* menggambarkan interaksi antar objek di dalam dan disekitar sistem (termasuk pengguna, *display*, dan sebagainya) berupa *message* yang digambarkan terhadap waktu. *Sequence Diagram* terdiri atas dimensi *vertikal* (waktu) dan dimensi *horizontal* (objek-objek yang terkait).

#### a. *Sequence Diagram Login*



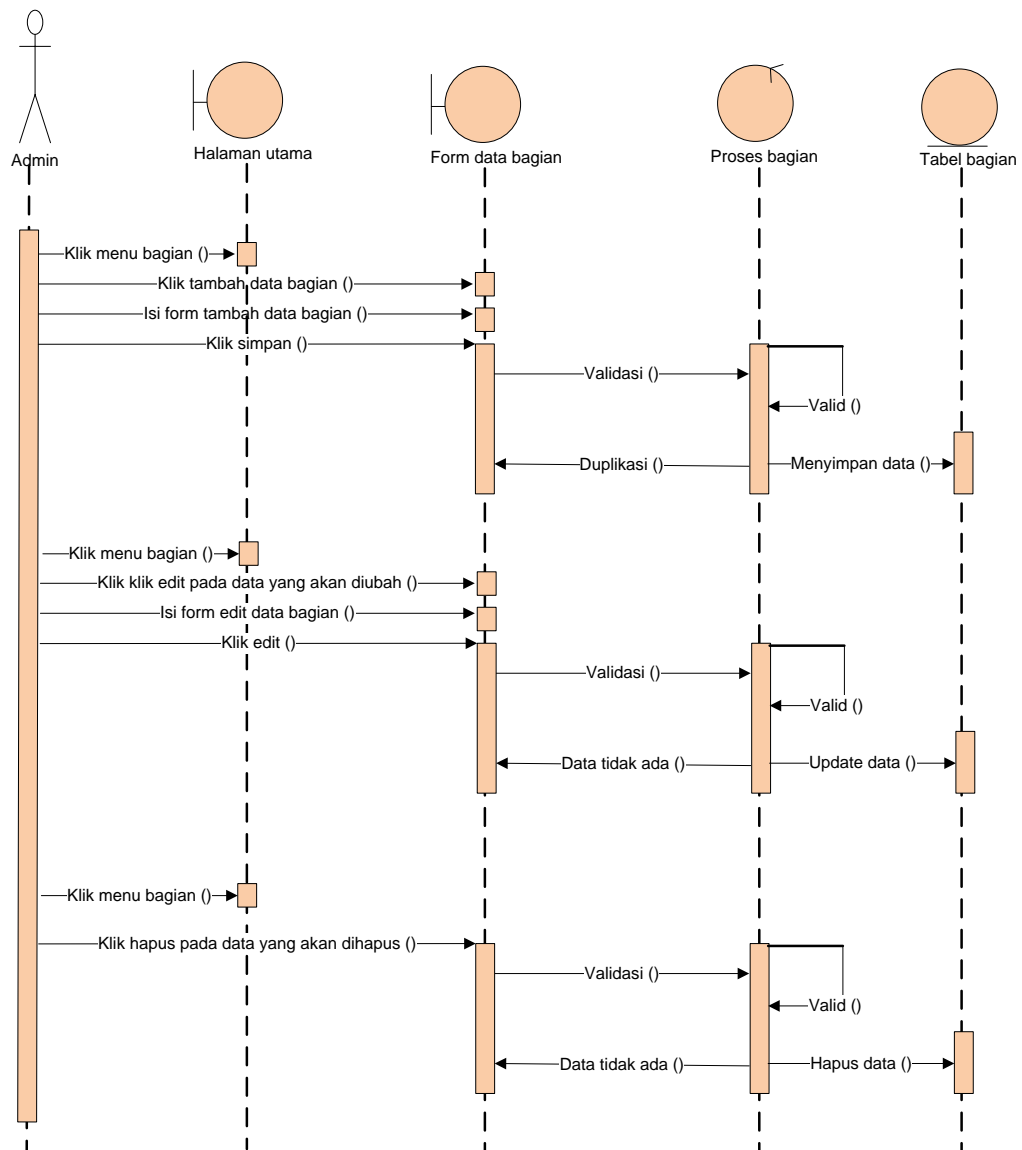
**Gambar 0.14 Sequence Diagram Login**

Keterangan:

*Sequence Diagram* di atas merupakan *Sequence Diagram* login. Di halaman login memasukkan username dan password kemudian sistem memvalidasi username dan password. Jika username dan password benar maka akan tampil halaman utama, namun jika username dan password salah maka user akan diarahkan ke form login untuk memasukkan username dan password lagi.



b. *Sequence Diagram* Kelola Bagian/Divisi

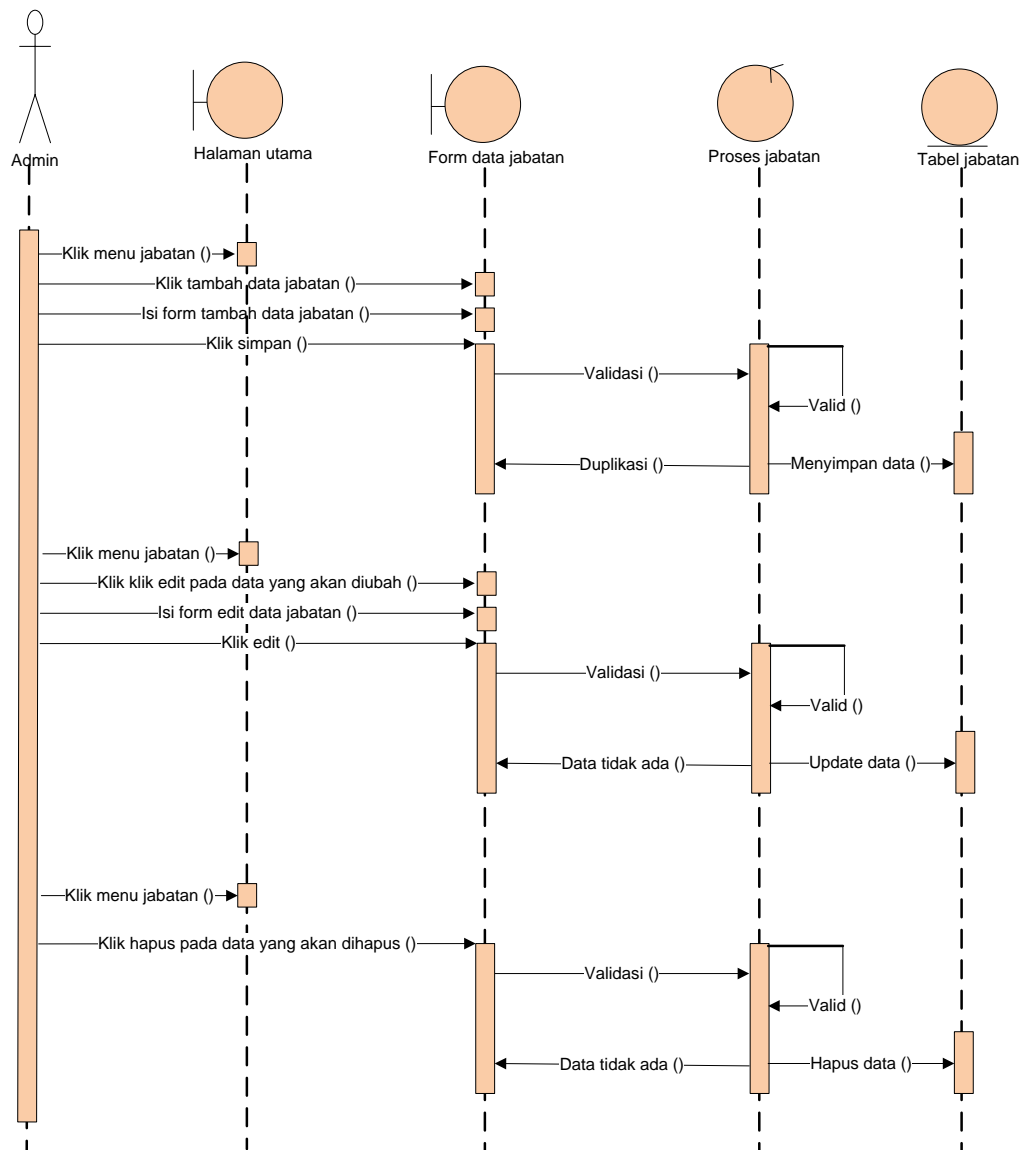


**Gambar 0.15 Sequence Diagram Kelola Bagian**

Keterangan:

*Sequence Diagram* di atas merupakan *Sequence Diagram* kelola bagian dimulai dari admin memilih halaman form master data bagian. Di halaman master data bagian terdapat tombol tambah data bagian untuk menambahkan data bagian baru, tombol edit untuk mengedit data bagian yang sudah ada di sistem, tombol hapus untuk menghapus data bagian dan kotak pencarian untuk mencari data bagian.

c. *Sequence Diagram* Kelola Data Jabatan

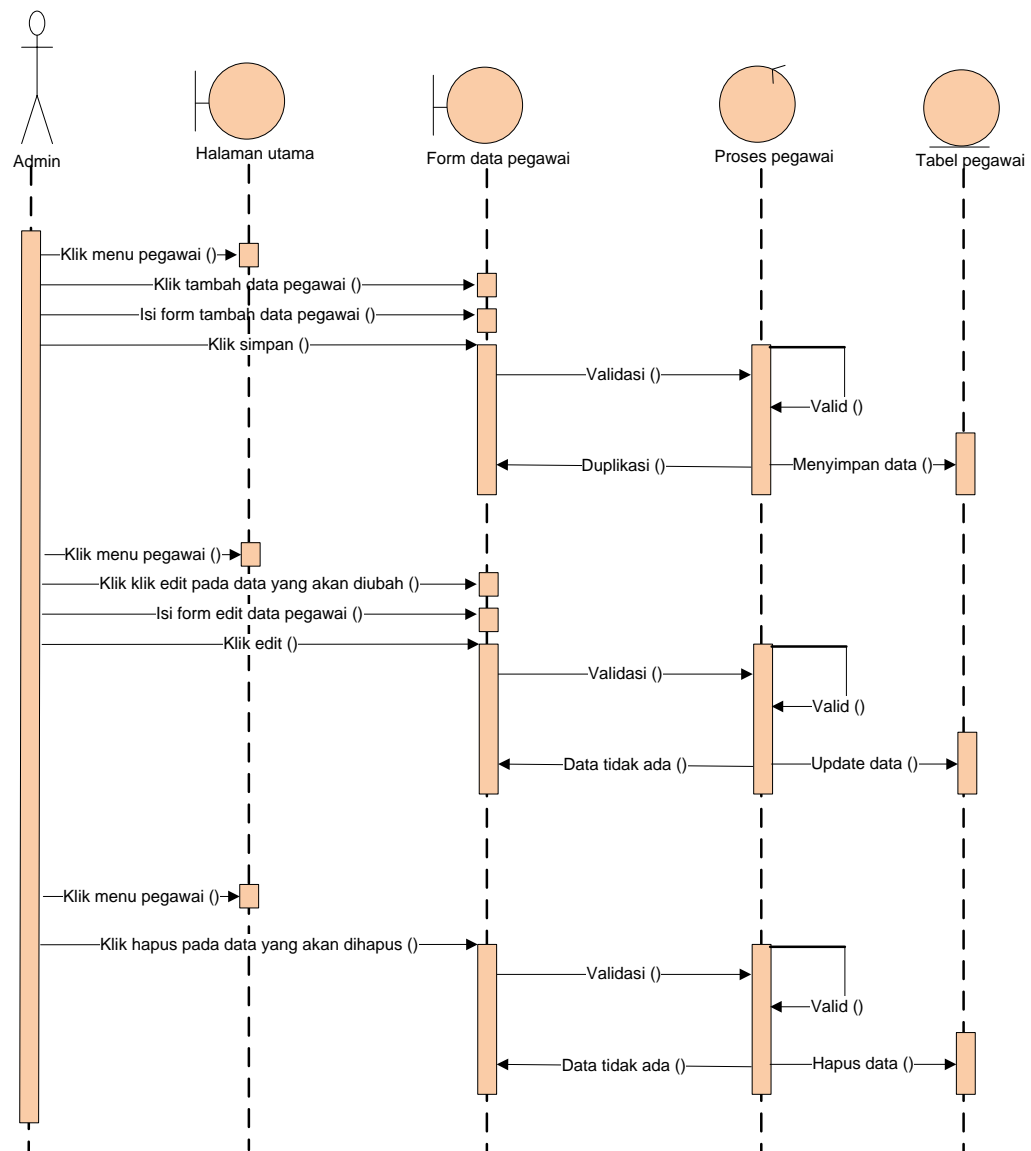


**Gambar 0.16** Sequence Diagram Kelola Data Jabatan

Keterangan:

*Sequence Diagram* di atas merupakan *Sequence Diagram* kelola data jabatan dimulai dari admin memilih halaman form master data jabatan. Di halaman master data jabatan terdapat tombol tambah data jabatan untuk menambahkan data jabatan baru, tombol edit untuk mengedit data jabatan yang sudah ada di sistem, tombol hapus untuk menghapus data jabatan dan kotak pencarian untuk mencari data jabatan.

d. *Sequence Diagram* Kelola Data Pegawai



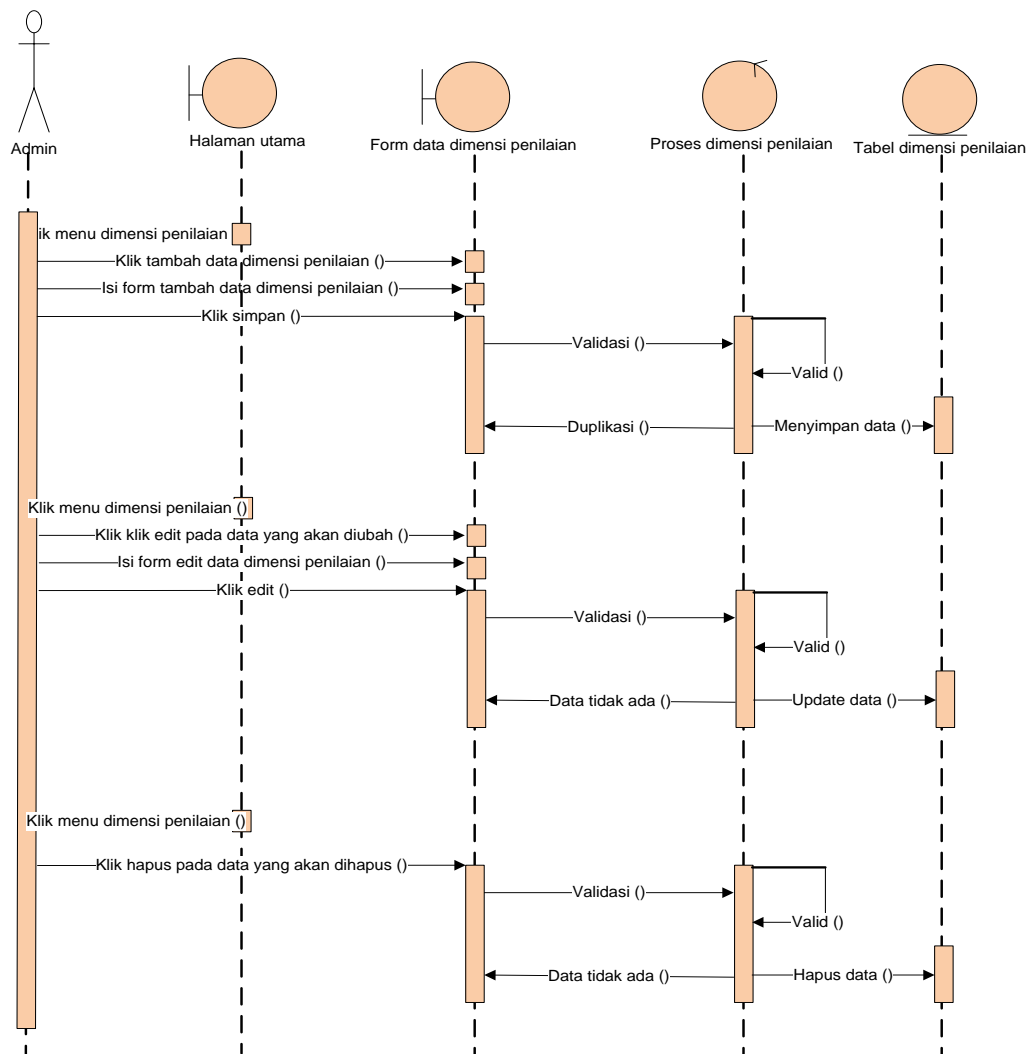
**Gambar 0.17 Sequence Diagram Kelola Data Pegawai**

Keterangan:

*Sequence Diagram* di atas merupakan *Sequence Diagram* kelola data jabatan dimulai dari admin memilih halaman form master data pegawai. Di halaman master data pegawai terdapat tombol tambah data pegawai untuk menambahkan data pegawai baru, tombol edit untuk mengedit data pegawai yang

sudah ada di sistem, tombol hapus untuk menghapus data pegawai dan kotak pencarian untuk mencari data pegawai.

e. *Sequence Diagram* Kelola Data Dimensi Penilaian



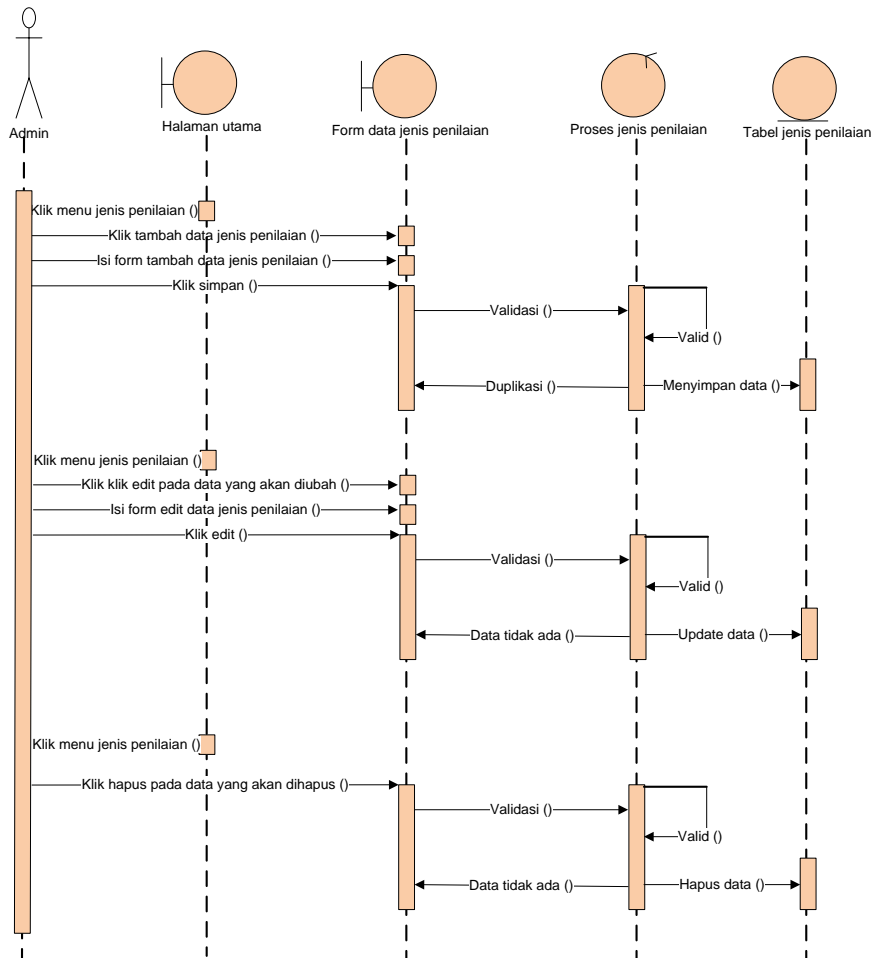
**Gambar 0.18 Sequence Diagram Kelola Data Dimensi Penilaian**

Keterangan:

*Sequence Diagram* di atas merupakan *Sequence Diagram* kelola data dimensi penilaian dimulai dari admin memilih halaman form master data dimensi penilaian. Di halaman master data dimensi penilaian terdapat tombol tambah data dimensi penilaian untuk menambahkan data dimensi penilaian baru, tombol edit

untuk mengedit data dimensi penilaian yang sudah ada di sistem, tombol hapus untuk menghapus data dimensi penilaian dan kotak pencarian untuk mencari data dimensi penilaian.

f. *Sequence Diagram* Kelola Data Jenis Penilaian



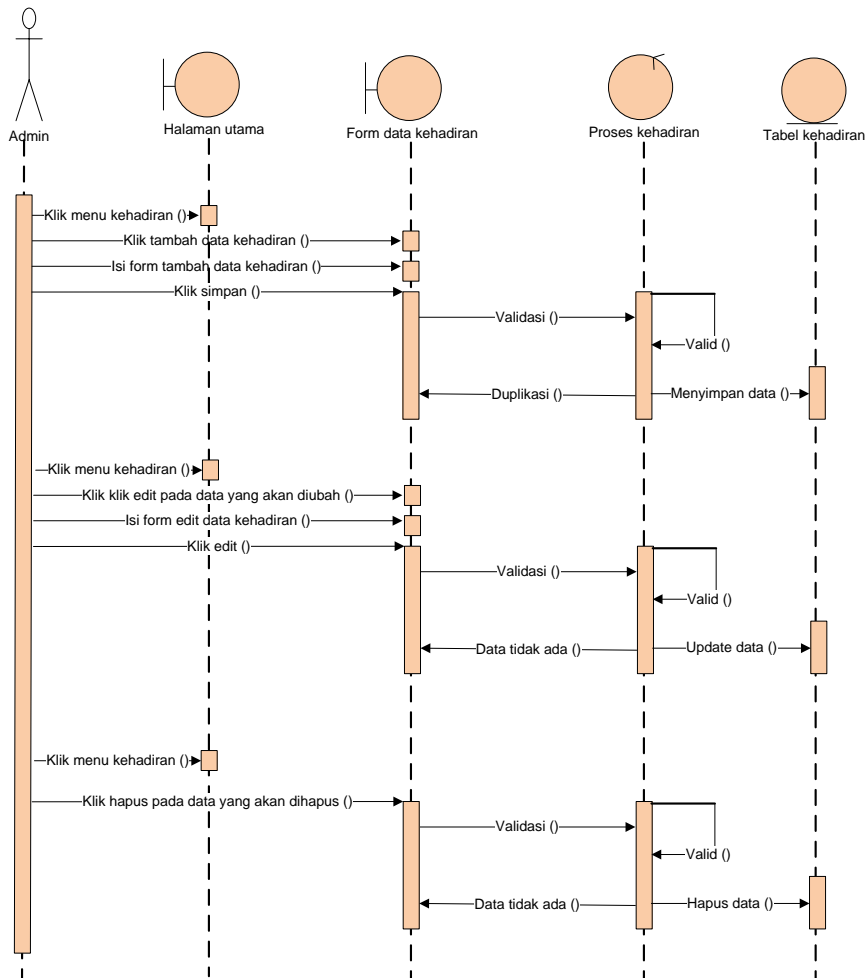
**Gambar 0.19 Sequence Diagram Kelola Data Jenis Penilaian**

Keterangan:

*Sequence Diagram* di atas merupakan *Sequence Diagram* kelola data jenis penilaian dimulai dari admin memilih halaman form master data jenis penilaian. Di halaman master data jenis penilaian terdapat tombol tambah data jenis penilaian untuk menambahkan data jenis penilaian baru, tombol edit untuk

mengedit data jenis penilaian yang sudah ada di sistem, tombol hapus untuk menghapus data jenis penilaian dan kotak pencarian untuk mencari data jenis penilaian.

g. *Sequence Diagram* Kelola Data Kehadiran



**Gambar 0.20 Sequence Diagram Kelola Data Kehadiran**

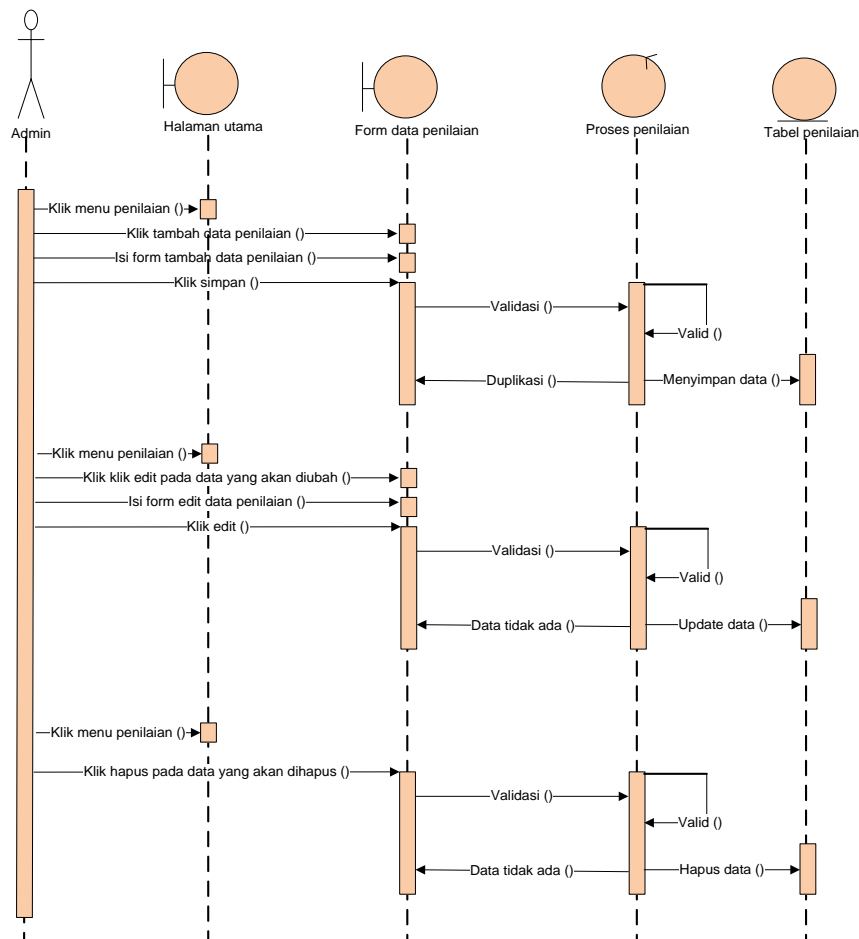
Keterangan:

*Sequence Diagram* di atas merupakan *Sequence Diagram* kelola data kehadiran dimulai dari admin memilih halaman form kehadiran. Di halaman kehadiran terdapat tombol tambah data kehadiran untuk menambahkan data kehadiran baru, tombol edit untuk mengedit data kehadiran yang sudah ada di



sistem, tombol hapus untuk menghapus data kehadiran dan kotak pencarian untuk mencari data kehadiran.

#### h. *Sequence Diagram* Kelola Data Penilaian

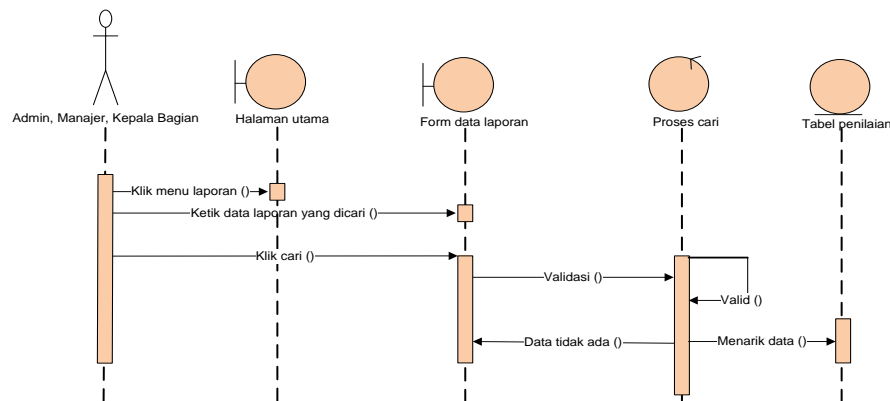


**Gambar 0.21 Sequence Diagram Kelola Data Penilaian**

Keterangan:

*Sequence Diagram* di atas merupakan *Sequence Diagram* kelola data penilaian dimulai dari admin memilih halaman penilaian. Di halaman penilaian admin dapat memilih data pemesanan pegawai yang akan dinilai kinerjanya.

#### i. *Sequence Diagram* Kelola Data Penilaian

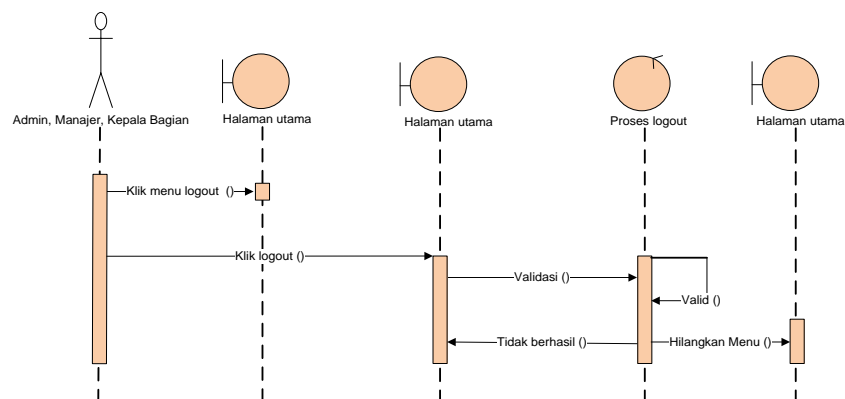


**Gambar 0.22 Sequence Diagram Laporan Penilaian**

Keterangan:

*Sequence Diagram* di atas merupakan *Sequence Diagram* laporan penilaian. Di halaman laporan penilaian dapat digunakan untuk melihat laporan penilaian berdasarkan hasil penilaian.

j. *Sequence Diagram* Logout



**Gambar 0.23 Sequence Diagram Logout**

Keterangan:

*Sequence Diagram* di atas merupakan *Sequence Diagram* logout. Logout digunakan untuk keluar dari sistem atau aplikasi dimana setelah logout menu-menu akan tertutup kembali.

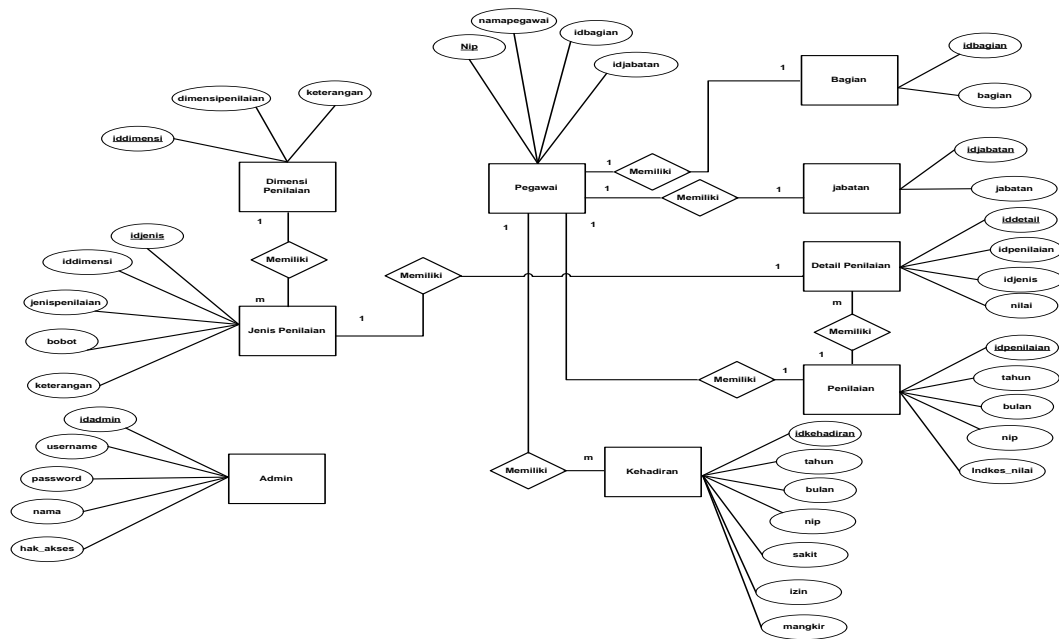
### **III.3.5 Desain Database**

Basis data atau *database* adalah kumpulan berkas yang mempunyai kaitan antara satu dengan lainnya sehingga membentuk suatu bangunan data untuk menginformasikan suatu instansi dalam batasan tertentu.

Berikut adalah struktur tabel dari basis data dan (*Entity Relationship Diagram*) ERD dalam proses pembuatan sistem informasi Monitoring Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Kantor Wilayah Belawan.

#### **III.3.5.1 Entity Relationship Diagram (ERD)**

Terkait dengan aplikasi sistem manajemen Monitoring Kinerja Pegawai berbasis web, adapun gambar dari perancangan Entity Relationship Diagram (ERD) adalah sebagai berikut:



**Gambar 0.24 ERD Perancangan Sistem Monitoring Kinerja Pegawai**

Gambar di atas menunjukkan *Entity Relationship Diagram* untuk sistem Monitoring Kinerja Pegawai yang akan dibangun.

### III.3.5.2 Struktur Tabel Basis Data

Struktur tabel merupakan susunan dari tabel yang akan digunakan atau diimplementasikan ke dalam basis data, di mana struktur tabel ini memuat detail data tipe tabel dan *primary key* serta *foreign key* dari tabel tersebut.

#### 1. Tabel Admin

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data admin yang mengolah data sistem informasi Monitoring Kinerja Pegawai.

Nama Tabel : admin

Isi : Data-data admin sistem Monitoring Kinerja Pegawai

*Primary Key* : kadmin

**Gambar 0.25 Struktur Tabel Admin**

No	Nama Field	Tipe Data	Lebar	Keterangan
1	idadmin	Int	11	<i>primay key</i>
2	username	varchar	30	
3	password	varchar	32	
4	hakakses	varchar	20	

#### 2. Tabel Bagian

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data bagian yang ada pada sistem informasi Monitoring Kinerja Pegawai.

Nama Tabel : Bagian

Isi : Data-data bagian

*Primary Key* : idbagian

**Gambar 0.26 Struktur Tabel Bagian**

No	Nama Field	Tipe Data	Lebar	Keterangan
1	Idbagian	Int	11	<i>primay key</i>
2	Bagian	varchar	30	

### 3. Tabel Jabatan

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data jabatan yang ada pada sistem informasi Monitoring Kinerja Pegawai.

Nama Tabel : Jabatan

Isi : Data-data jabatan

*Primary Key* : idjabatan

**Gambar 0.27 Struktur Tabel Jabatan**

No	Nama Field	Tipe Data	Lebar	Keterangan
1	Idjabatan	Int	11	<i>primay key</i>
2	Jabatan	varchar	30	

#### 4. Tabel Pegawai

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data-data pegawai pada sistem informasi Monitoring Kinerja Pegawai.

Nama Tabel : Pegawai

Isi : Data-data pegawai

*Primary Key* : nip

**Gambar 0.28 Struktur Tabel Pegawai**

No	Nama Field	Tipe Data	Lebar	Keterangan
1	Nip	Int	11	<i>primay key</i>
2	Namapegawai	varchar	50	
3	Idbagian	Int	11	<i>foreign key</i>
4	Idjabatan	Int	11	<i>foreign key</i>

#### 5. Tabel Dimensi Penilaian

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data dimensi penilaian pada sistem informasi Monitoring Kinerja Pegawai.

Nama Tabel : Dimensi\_penilaian

Isi : Data-data dimensi penilaian

*Primary Key* : iddimensi

**Tabel III.9 Struktur Tabel Dimensi Penilaian**

No	Nama Field	Tipe Data	Lebar	Keterangan
1	Iddimensi	Int	11	<i>primay key</i>
2	Dimensipenilaian	varchar	30	
3	Keterangan	Text		

#### 6. Tabel Jenis Penilaian

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data jenis penilaian pada sistem informasi Monitoring Kinerja Pegawai.

Nama Tabel : Jenis\_penilaian

Isi : Data-data jenis penilaian

*Primary Key* : idjenis

**Tabel III.10 Struktur Tabel Jenis Penilaian**

No	Nama Field	Tipe Data	Lebar	Keterangan
1	Idjenis	Int	11	<i>primay key</i>
2	Iddimensi	Int	11	<i>foreign key</i>
3	Jenis_penilaian	varchar	30	
4	Bobot	int		
5	Keterangan	text		

#### 7. Tabel Kehadiran

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data kehadiran pegawai pada sistem informasi Monitoring Kinerja Pegawai.



Nama Tabel : Kehadiran

Isi : Data-data kehadiran

*Primary Key* : idkehadiran

**Tabel III.11 Struktur Tabel Kehadiran**

No	Nama Field	Tipe Data	Lebar	Keterangan
1	Idkehadiran	int	11	<i>primay key</i>
2	Tahun	int	4	
3	Bulan	varchar	15	
4	Nip	int	11	<i>foreign key</i>
5	Sakit	int	11	
6	Izin	int	11	
7	Mangkir	int	11	

#### 8. Tabel Penilaian

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data penilaian pegawai pada sistem informasi Monitoring Kinerja Pegawai.

Nama Tabel : Penilaian

Isi : Data-data penilaian

*Primary Key* : idpenilaian

**Tabel III.12 Struktur Tabel Penilaian**

No	Nama Field	Tipe Data	Lebar	Keterangan
1	Idpenilaian	int	11	<i>primay key</i>
2	Tahun	int	4	

3	Bulan	varchar	15	
4	Nip	int	11	<i>foreign key</i>
5	Indeks_nilai	double		

#### 9. Tabel Detail Penilaian

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data detail penilaian pada sistem informasi Monitoring Kinerja Pegawai.

Nama Tabel : Detpenilaian

Isi : Data-data detail penilaian

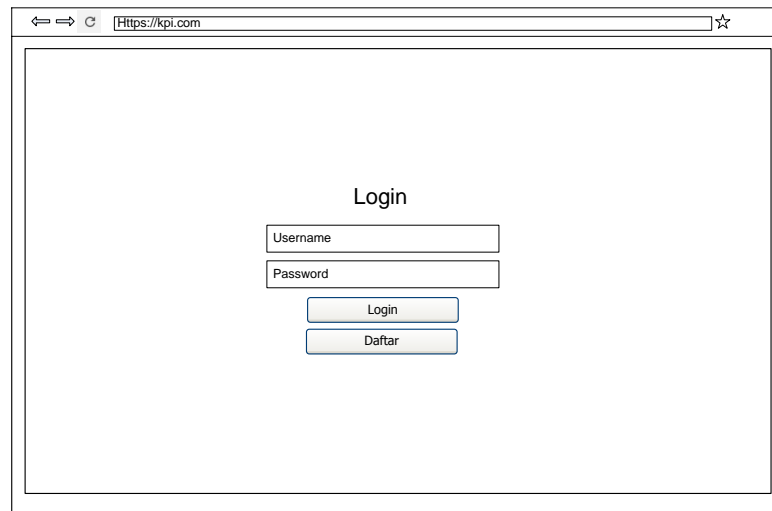
*Primary Key* : iddetail

**Tabel III.13 Struktur Tabel Detail Penilaian**

No	Nama Field	Tipe Data	Lebar	Keterangan
1	iddetail	int	11	<i>primay key</i>
2	Idpenilaian	int	11	<i>foreign key</i>
3	Idjenis	int	11	<i>foreign key</i>
4	Nilai	double		

### III.4 Desain User Interface

#### III.4.1 Antarmuka Halaman Login

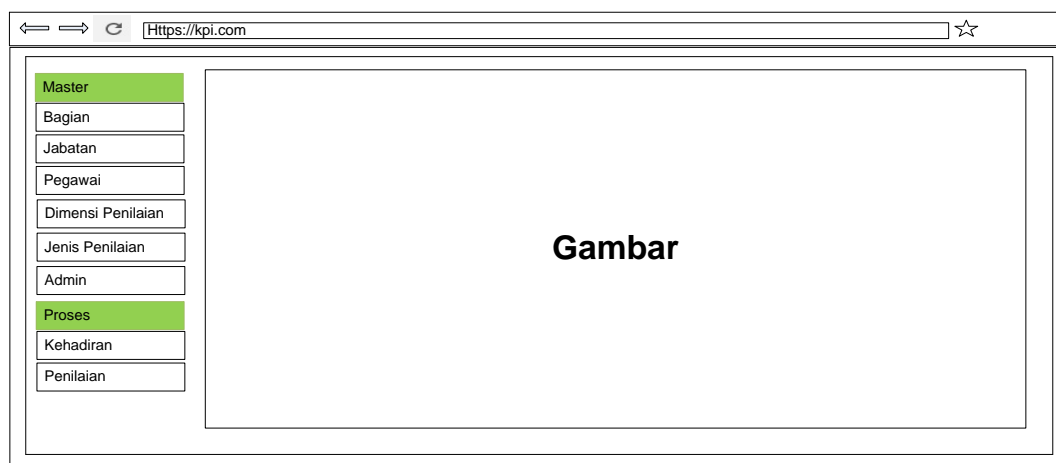


A screenshot of a web browser window showing a login page. The browser's address bar displays "https://kpi.com". The page content is centered and features the title "Login" at the top. Below the title are two input fields: "Username" and "Password". Underneath these fields are two buttons: "Login" and "Daftar" (Register).

Gambar III. 24 Desain Halaman Login

Halaman login merupakan halaman yang akan tampil pada saat pertama kali mengakses halaman website. Pada halaman login terdapat button untuk Login untuk masuk ke sistem.

#### III.4.2 Antarmuka Halaman Admin



A screenshot of a web browser window showing an admin page. The browser's address bar displays "https://kpi.com". The page layout includes a sidebar on the left with a list of menu items: "Master", "Bagian", "Jabatan", "Pegawai", "Dimensi Penilaian", "Jenis Penilaian", "Admin", "Proses", "Kehadiran", and "Penilaian". The "Master" and "Proses" items are highlighted in green. The main content area on the right is large and empty, with the word "Gambar" (Image) centered in the middle.

Gambar III. 25 Desain Halaman Admin

### III.4.3 Antarmuka Halaman Bagian/Divisi

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://kpi.com>. On the left is a sidebar menu. Under the 'Master' category, there are links for 'Bagian', 'Jabatan', 'Pegawai', 'Dimensi Penilaian', 'Jenis Penilaian', and 'Admin'. Under the 'Proses' category, there are links for 'Kehadiran' and 'Penilaian'. The main content area is titled 'Tambah Bagian'. It contains a form with a label 'Bagian' and a corresponding text input field. Below the input field are two buttons: 'Simpan' (Save) and 'Batal' (Cancel).

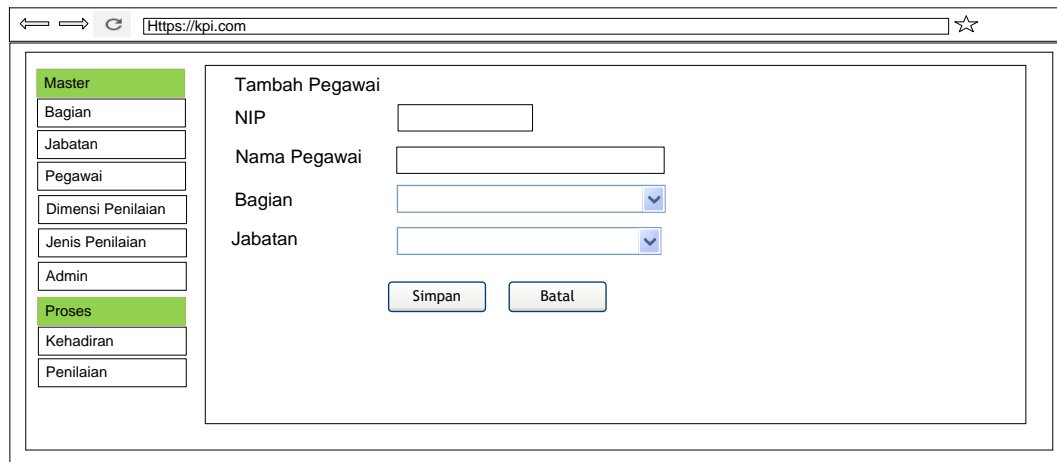
Gambar III. 26 Desain Halaman Bagian

### III.4.4 Antarmuka Halaman Jabatan

The screenshot shows the same web browser window as before. The sidebar menu remains the same. The main content area is now titled 'Tambah Jabatan'. It contains a form with a label 'Jabatan' and a corresponding text input field. Below the input field are two buttons: 'Simpan' (Save) and 'Batal' (Cancel).

Gambar III. 27 Desain Halaman Jabatan

### III.4.5 Antarmuka Halaman Pegawai



← → ↻ <https://kpi.com> ☆

**Master**  
 Bagian  
 Jabatan  
 Pegawai  
 Dimensi Penilaian  
 Jenis Penilaian  
 Admin  
**Proses**  
 Kehadiran  
 Penilaian

#### Tambah Pegawai

NIP

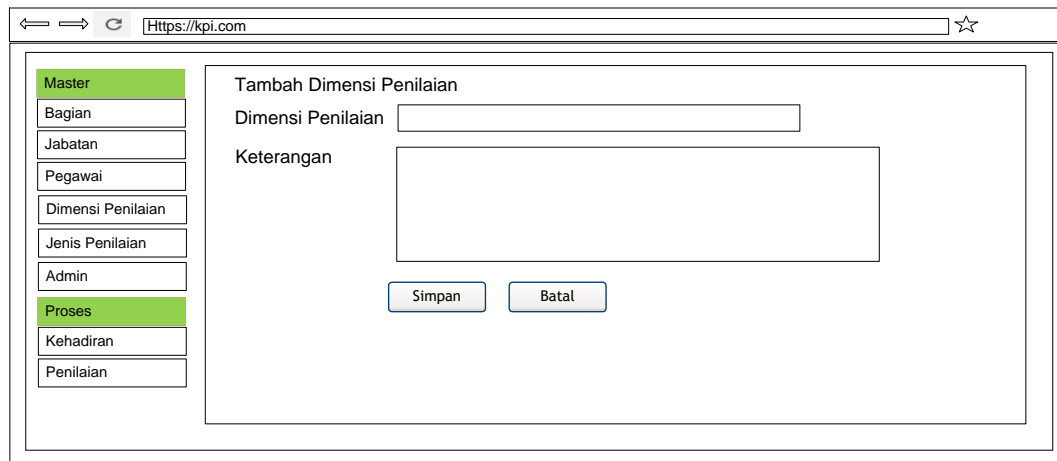
Nama Pegawai

Bagian

Jabatan

Gambar III. 28 Desain Halaman Pegawai

### III.4.6 Antarmuka Halaman Dimensi Penilaian



← → ↻ <https://kpi.com> ☆

**Master**  
 Bagian  
 Jabatan  
 Pegawai  
 Dimensi Penilaian  
 Jenis Penilaian  
 Admin  
**Proses**  
 Kehadiran  
 Penilaian

#### Tambah Dimensi Penilaian

Dimensi Penilaian

Keterangan

Gambar III. 29 Desain Halaman Dimensi Penilaian

### III.4.7 Antarmuka Halaman Jenis Penilaian

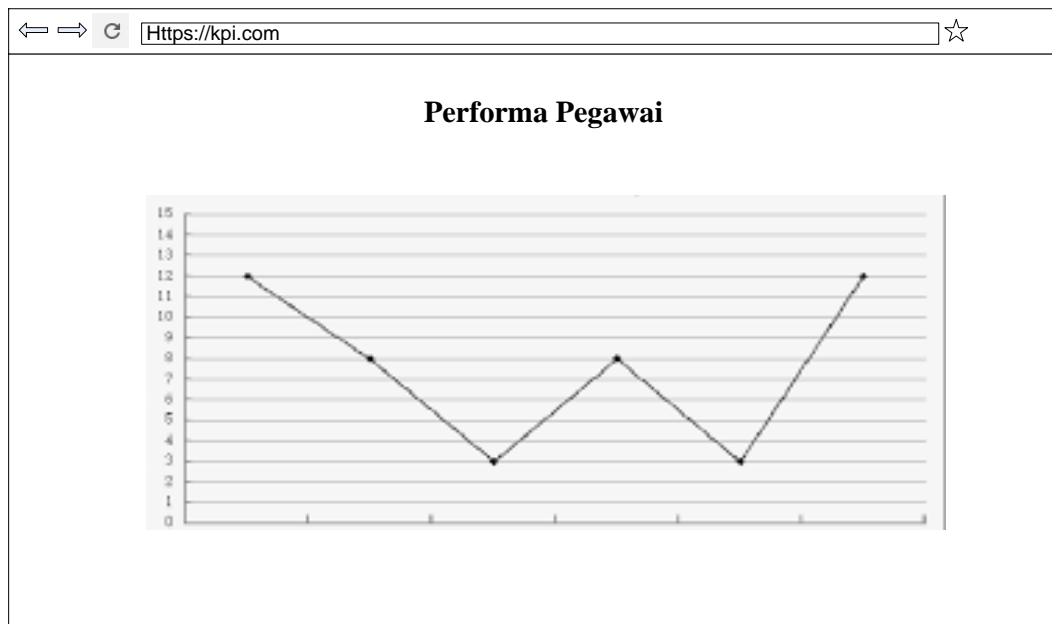
Gambar III. 30 Desain Halaman Kategori

### III.4.8 Antarmuka Halaman Penilaian Pegawai

NIP	Nama Pegawai	Dimensi Penilaian	Jenis Penilaian	Nilai

Gambar III. 31 Desain Halaman Penilaian Pegawai

### III.4.9 Antarmuka Halaman Grafik Performa Pegawai



Gambar III. 32 Desain Halaman Grafik Performa Pegawai