

**Sistem Pendukung Keputusan *Performance Appraisal* Menggunakan Metode
Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS) dan *Profile Matching* pada
JMC IT Consultant**

SKRIPSI



disusun oleh

Faisal Noor Farezi

14.21.0825

**PROGRAM SARJANA
PROGRAM STUDI INFORMATIKA
FAKULTAS ILMU KOMPUTER
UNIVERSITAS AMIKOM YOGYAKARTA
YOGYAKARTA
2017**

**Sistem Pendukung Keputusan *Performance Appraisal* Menggunakan Metode
Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS) dan *Profile Matching* pada
JMC IT Consultant**

SKRIPSI

untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai gelar Sarjana
pada Program Studi Informatika



disusun oleh

Faisal Noor Farezi

14.21.0825

**PROGRAM SARJANA
PROGRAM STUDI INFORMATIKA
FAKULTAS ILMU KOMPUTER
UNIVERSITAS AMIKOM YOGYAKARTA
YOGYAKARTA
2017**

PERSETUJUAN

SKRIPSI

Sistem Pendukung Keputusan *Performance Appraisal* Menggunakan
Metode *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)*
dan *Profile Matching* pada JMC IT Consultant

yang dipersiapkan dan disusun oleh

Faisal Noor Farezi

14.21.0825

telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi
pada tanggal 27 April 2016

Dosen Pembimbing,



Anggit Dwi Hartanto, M.Kom.

NIK. 190302163

PENGESAHAN

SKRIPSI

Sistem Pendukung Keputusan *Performance Appraisal* Menggunakan
Metode *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)*
dan *Profile Matching* pada JMC IT Consultant

yang dipersiapkan dan disusun oleh

Faisal Noor Farezi

14.21.0825

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 25 Agustus 2017

Susunan Dewan Penguji

Nama Penguji

Tanda Tangan

Krisnawati, S.Si., M.T.
NIK. 190302038

Ali Mustopa, M.Kom.
NIK. 190302192

Anggit Dwi Hartanto, M.Kom.
NIK. 190302163



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Komputer
Tanggal 29 Agustus 2017

DEKAN FAKULTAS ILMU KOMPUTER



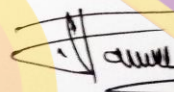
Krisnawati, S.Si., M.T.
NIK. 190302038

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa, skripsi ini merupakan karya saya sendiri (ASLI), dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu institusi pendidikan tinggi manapun, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan/atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Segala sesuatu yang terkait dengan naskah dan karya yang telah dibuat adalah menjadi tanggung jawab saya pribadi.

Yogyakarta, 28 Agustus 2017



Faisal Noor Farezi
NIM. 14.21.0825

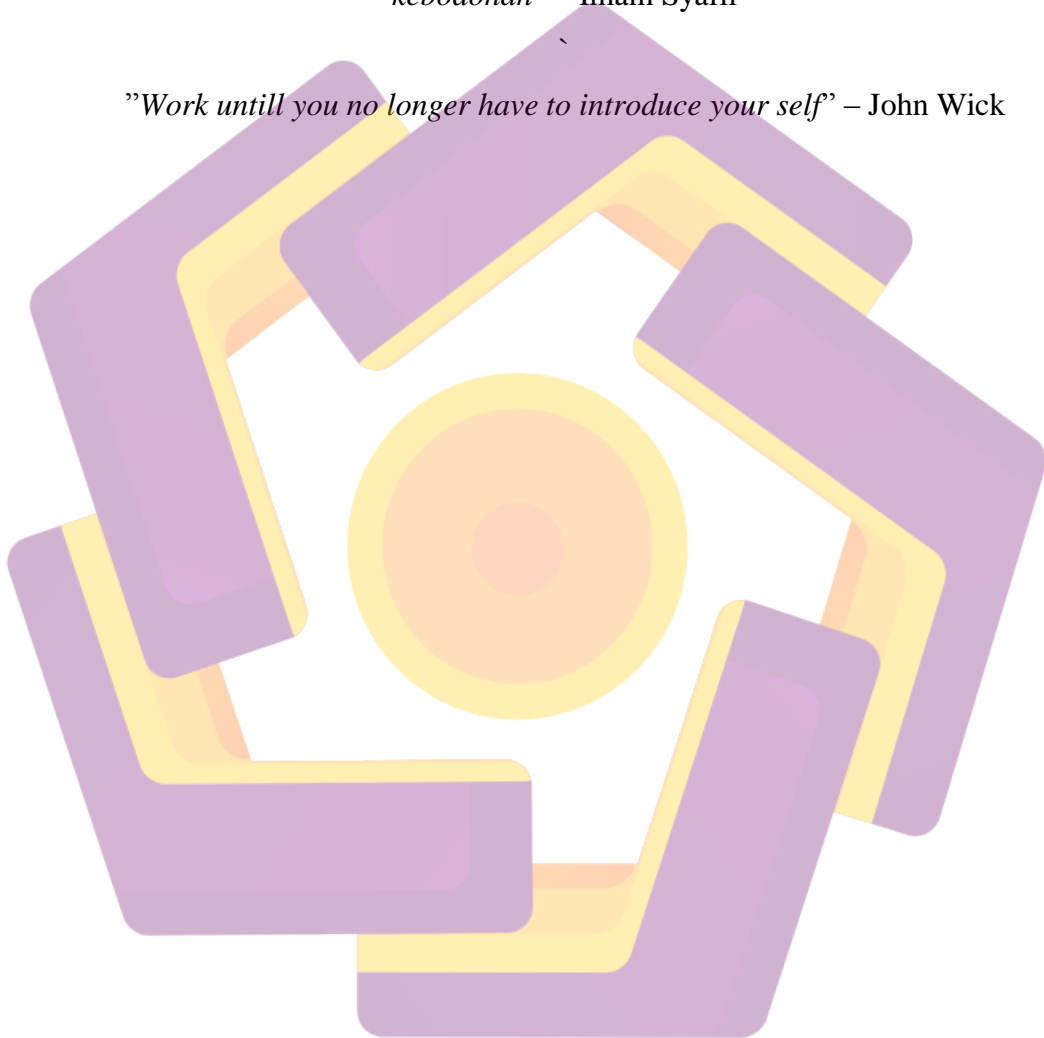


MOTTO

”Berlelah-lelahlah, manisnya hidup terasa setelah lelah berjuang” – Imam Syafiii

”Jika engkau tak tahan lelahnya belajar, engkau akan menanggung perihnya kebodohan” – Imam Syafii

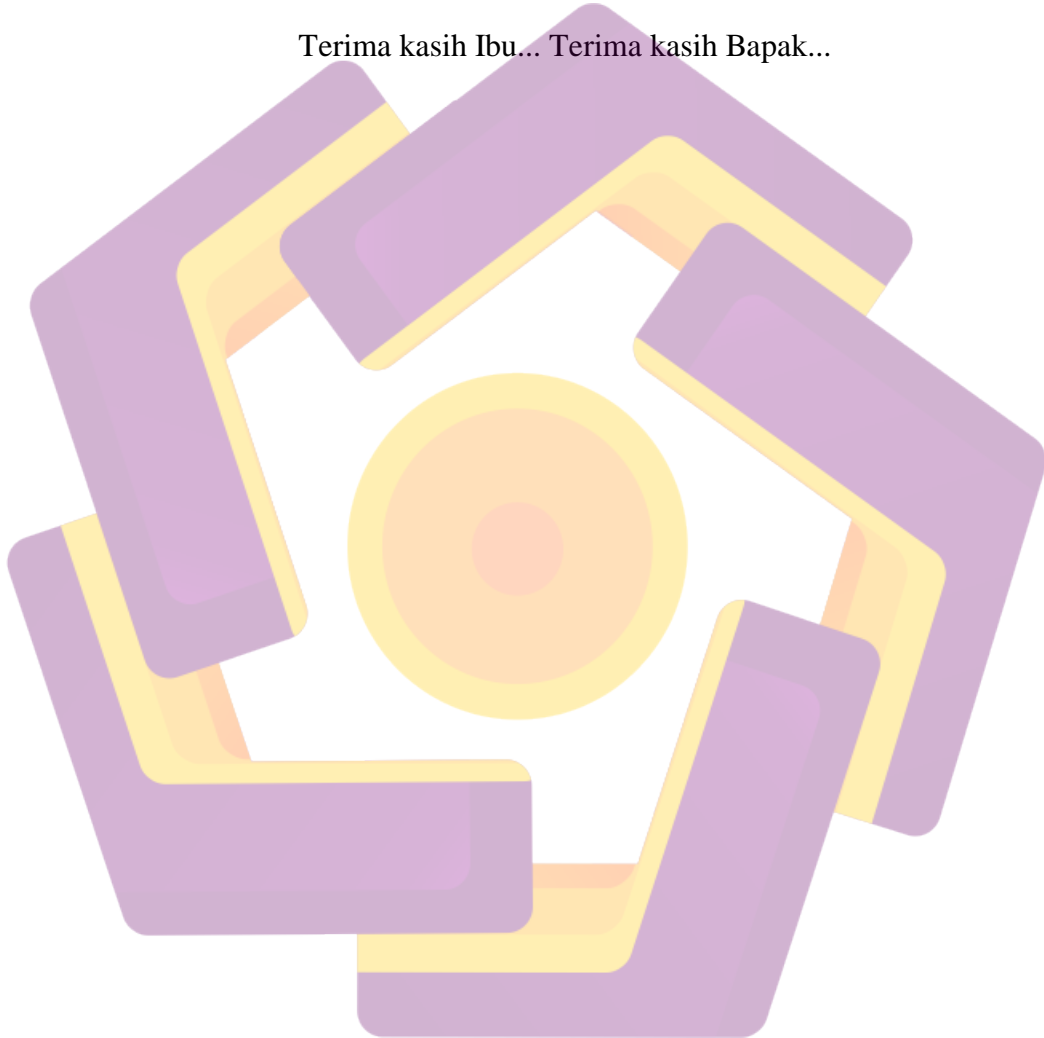
”Work untill you no longer have to introduce your self” – John Wick



PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT, dengan bangga saya persembahkan karya ini kepada orang tua tercinta, yang telah mendukung dan menyemangati tiada henti dengan segala peluh dan kasih sayang.

Terima kasih Ibu... Terima kasih Bapak...



KATA PENGANTAR

Assalamua'alaikum Wr.Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas berkat, rahmat, dan hidayahNya, serta dengan usaha yang sungguh-sungguh, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Sistem Pendukung Keputusan *Performance Appraisal* Menggunakan Metode *Behaviorally Anchored Rating Scales* (BARS) dan *Profile Matching* pada JMC IT Consultant” ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh sebutan professional Sarjana program studi Informatika, fakultas Ilmu Komputer, Universitas Amikom Yogyakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak lepas dari bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis dalam kelancaran penyusunan skripsi ini. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tulus kepada semua yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung hingga selesainya skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah membimbing penulis, memberi kelancaran, dan kemudahan dalam mengerjakan skripsi ini.
2. Bapak dan Ibu yang selalu berdoa untuk penulis, memberikan kasih sayang, memberi nasehat dan perlindungan yang luar biasa kepada penulis.

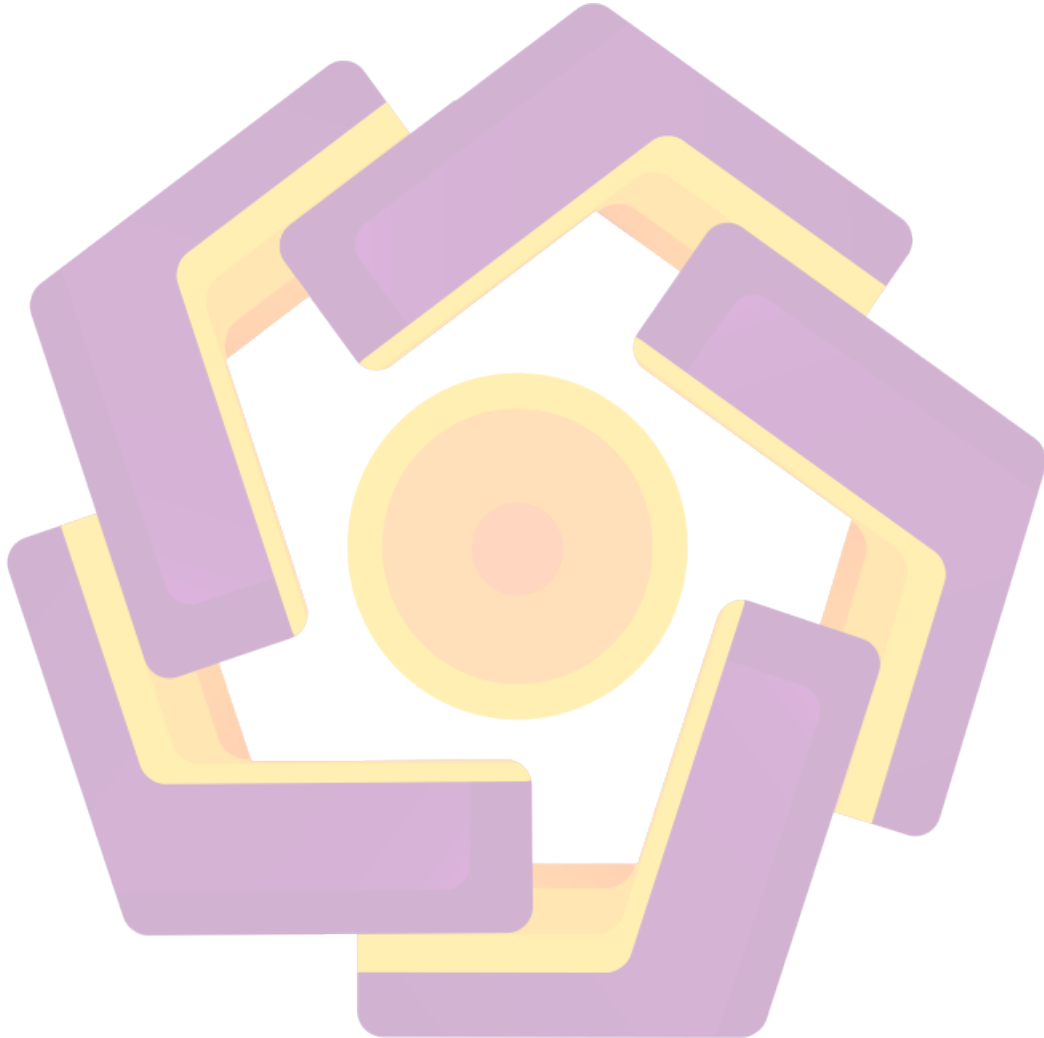
3. Bapak Prof. Dr. M. Suyanto, MM. selaku Rektor Universitas Amikom Yogyakarta.
4. Ibu Krisnawati, S.Si.,M.T. selaku Dekan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Amikom Yogyakarta.
5. Bapak Sudarmawan, M.T. selaku Ketua Jurusan S1 Teknik Informatika Universitas Amikom Yogyakarta.
6. Bapak Anggit Dwi Hartanto, M.Kom. selaku selaku dosen pembimbing yang selama ini telah membantu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.
7. Ibu Krisnawati, S.Si.,M.T. dan Bapak Ali Mustopa, M.Kom. selaku dosen penguji.
8. Bapak Yuhan Fuzan, Bapak Frans Sirait dan seluruh karyawan JMC IT Consultant yang sudah membantu segala proses yang dibutuhkan oleh penulis sehingga penelitian ini dapat terselesaikan hingga tahap akhir.
9. Berbagai pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penyusunan laporan ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih untuk saran dan kritiknya dan menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih butuh banyak pengembangan lagi. Atas segala ketidaksempurnaan, penulis mohon maaf jika ada kesalahan dalam penulisan Skripsi ini. Semoga segala kritik dan saran yang diberikan dapat membangun pengembangan Skripsi ini di masa mendatang agar Skripsi ini menjadi lebih baik lagi. Sebuah harapan, semoga Skripsi ini bermanfaat bagi diri penulis, pembaca, dan semua pihak yang berkepentingan dengan Skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 29 Agustus 2017

Faisal Noor Farezi

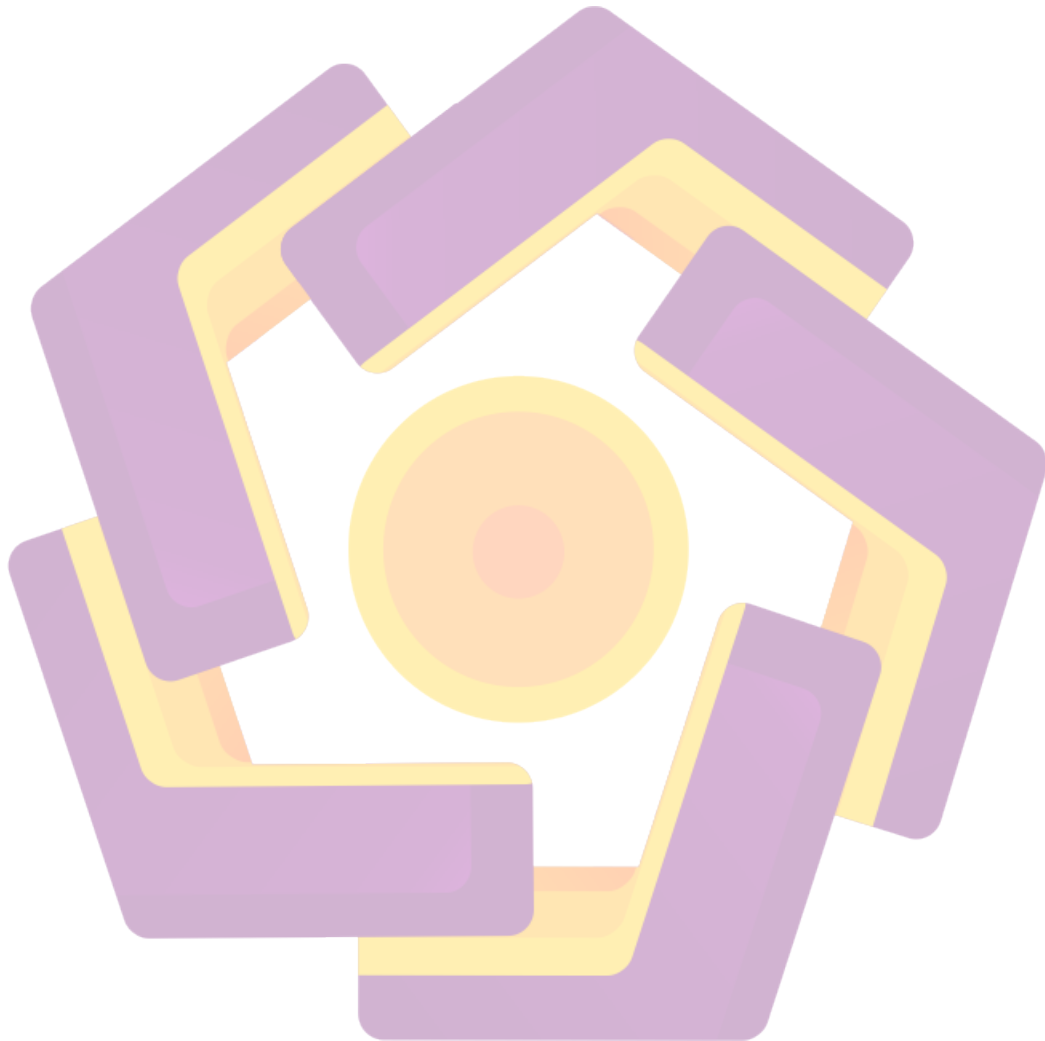


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
INTISARI.....	xxi
ABSTRACT.....	xxii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.5 Metode Penelitian	5
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Tinjauan Pustaka.....	9
2.2 Dasar Teori	10
2.2.1 Konsep Dasar Sistem.....	10
2.2.2 Konsep Dasar Penilaian Kinerja (<i>performance appraisal</i>)	12
2.2.3 Konsep Dasar Sistem Pendukung Keputusan.....	15
2.2.4 Metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS).....	17
2.2.5 Metode Pencocokan Profil (<i>Profile Matching</i>)	18
2.2.6 Analisis Sistem	21
2.2.7 Unified Modelling Language (UML)	25
2.2.8 Basis Data.....	31

2.2.9	DAD (Diagram Aliran Data)	38
2.2.10	Internet	41
2.2.11	World Wide Web	41
2.2.12	Bahasa Pemrograman dan Perangkat Lunak	42
BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM		50
3.1	Tinjauan Umum	50
3.1.1	Sejarah Perusahaan	50
3.1.2	Visi dan Misi	51
3.2	Analisis Masalah	51
3.2.1	Analisis Sistem	52
3.3	Analisis Kebutuhan	57
3.3.1	Analisis Kebutuhan <i>Hardware</i>	57
3.3.2	Analisis Kebutuhan <i>Software</i>	58
3.3.3	Analisa Kebutuhan Fungsional Sistem	58
3.3.4	Analisis Kebutuhan Non-Fungsional Sistem	59
3.3.5	Analisis Kebutuhan Informasi	59
3.3.6	Analisis Kebutuhan Pengguna	60
3.4	Analisis Biaya dan Manfaat	61
3.4.1	Analisis Pengembalian (<i>Payback Period</i>)	62
3.4.2	Analisis Pengendalian Investasi (<i>Return On Investment</i>)	63
3.4.3	Analisis Net Present Value (NPV)	64
3.5	Analisis Kelayakan	65
3.5.1	Analisis Kelayakan Teknis/Teknologi	66
3.5.2	Analisis Kelayakan Operasional Organisasi	66
3.5.3	Analisis kelayakan Hukum	66
3.5.4	Analisis Kelayakan Ekonomi	67
3.6	Analisis Metode <i>Profile Matching</i>	67
3.7	Perancangan Sistem	80
3.7.1	Perancangan Proses	80
3.7.2	Rancangan Basis Data	113
3.7.3	Relasi Antar Tabel	119
3.7.4	Rancangan Struktur Sistem	119

3.7.5	Rancangan Antarmuka (<i>User Interface</i>)	120
BAB IV	IMPLEMENTASI DAN PEMBAHASAN.....	139
4.1	Pembuatan <i>Database</i> dan Tabel	139
4.2	Implementasi <i>Web Interface</i> Admin.....	142
4.2.1	Tampilan Halaman <i>Form Login</i> Admin	143
4.2.2	Tampilan Halaman Beranda Admin	144
4.2.3	Tampilan Halaman Referensi Daftar Departemen	147
4.2.4	Tampilan Halaman Daftar Pegawai.....	149
4.2.5	Tampilan Halaman Daftar Kriteria.....	151
4.2.6	Tampilan Halaman Daftar Aspek.....	152
4.2.7	Tampilan Halaman Daftar Gap	154
4.2.8	Tampilan halaman Daftar Periode.....	156
4.2.9	Tampilan Halaman Daftar <i>User</i>	157
4.2.10	Tampilan Halaman Daftar Definisi Penilaian	159
4.2.11	Tampilan Halaman Manajemen Nilai	160
4.2.12	Tampilan Halaman Rangking Pegawai	161
4.2.13	Tampilan Halaman Export Laporan ke Excel	162
4.2.14	Tampilan Halaman Profil	164
4.3	Implementasi <i>Web Interface</i> Manajer.....	165
4.3.1	Tampilan Halaman <i>Form Login</i> Manajer.....	165
4.3.2	Tampilan Halaman Beranda Manajer.....	167
4.3.3	Tampilan Halaman Nilai Pegawai	170
4.3.4	Tampilan Halaman Rangking Pegawai	171
4.3.5	Tampilan Halaman Profil	172
4.4.	Koneksi <i>Form</i> dan <i>Database Server</i>	174
4.5.	Testing	174
4.5.1.	White-box Testing.....	174
4.5.2.	Black-box Testing	175
4.5	Pemeliharaan Sistem.....	176
BAB V	PENUTUP	178
5.1	Kesimpulan	178
5.2	Saran	179



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Pembobotan Nilai	19
Tabel 2. 2 Komponen DAD.....	39
Tabel 3. 1 Analisis Kinerja	53
Tabel 3. 2 Analisis Informasi	54
Tabel 3. 3 Analisis Ekonomi	54
Tabel 3. 4 Analisis Kendali	55
Tabel 3. 5 Analisis Efisiensi.....	56
Tabel 3. 6 Analisis Pelayanan	56
Tabel 3. 7 Rincian biaya dan manfaat	61
Tabel 3. 8 Hasil kesimpulan analisis biaya dan manfaat.....	65
Tabel 3. 9 Nilai profil untuk masing-masing aspek	67
Tabel 3. 10 Nilai gap kriteria disiplin.....	69
Tabel 3. 11 Nilai gap kriteria sikap kerja	69
Tabel 3. 12 Nilai gap kriteria potensi dan kemampuan.....	70
Tabel 3. 13 Nilai gap kriteria hasil kerja	71
Tabel 3. 14 Pembobotan Nilai GAP	71
Tabel 3. 15 Bobot nilai kriteria disiplin.....	72
Tabel 3. 16 Bobot nilai sikap kerja.....	73
Tabel 3. 17 Bobot nilai potensi dan kemampuan	73
Tabel 3. 18 Bobot nilai gap hasil kerja.....	73
Tabel 3. 19 Pengelompokan <i>core factor</i> dan <i>secondary factor</i> untuk kriteria disiplin.....	74
Tabel 3. 20 Pengelompokan <i>core factor</i> dan <i>secondary factor</i> untuk kriteria sikap kerja	74
Tabel 3. 21 Pengelompokan <i>core factor</i> dan <i>secondary factor</i> untuk kriteria potensi dan kemampuan	74
Tabel 3. 22 Pengelompokan <i>core factor</i> dan <i>secondary factor</i> untuk kriteria hasil kerja	75
Tabel 3. 23 Perhitungan <i>core factor</i> dan <i>secondary factor</i> untuk kriteria disiplin	75

Tabel 3. 24 Perhitungan <i>core factor</i> dan <i>secondary factor</i> untuk kriteria sikap kerja	75
Tabel 3. 25 Perhitungan <i>core factor</i> dan <i>secondary factor</i> untuk kriteria potensi dan kemampuan.....	76
Tabel 3. 26 Perhitungan <i>core factor</i> dan <i>secondary factor</i> untuk kriteria hasil kerja	76
Tabel 3. 27 Nilai total untuk kriteria disiplin	77
Tabel 3. 28 Nilai total untuk kriteria sikap kerja.....	78
Tabel 3. 29 Nilai total untuk kriteria potensi dan kemampuan	78
Tabel 3. 30 Nilai total untuk kriteria hasil kerja.....	79
Tabel 3. 31 Hasil perangkingan.....	79
Tabel 3. 32 Tabel aspek.....	115
Tabel 3. 33 Tabel departemen	115
Tabel 3. 34 Tabel gap	115
Tabel 3. 35 Tabel kriteria	116
Tabel 3. 36 Tabel nilai.....	116
Tabel 3. 37 Tabel pegawai.....	117
Tabel 3. 38 Tabel periode.....	117
Tabel 3. 39 Tabel rangking.....	117
Tabel 3. 40 Tabel user	118
Tabel 3. 41 Tabel definisi penilaian	118
Tabel 4. 1 Uji Coba <i>Black Box</i>	176

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Rumus GAP	19
Gambar 2. 2 Komponen <i>Use Case Diagram</i>	28
Gambar 2. 3 Contoh <i>Use Case Diagram</i>	28
Gambar 2. 4 Contoh <i>Class Diagram</i>	29
Gambar 2. 5Contoh <i>Statechart Diagram</i>	30
Gambar 2. 6 Contoh <i>Sequence Diagram</i>	30
Gambar 2. 7 Contoh <i>Activity Diagram</i>	31
Gambar 2. 8 Contoh dokumen HTML	45
Gambar 2. 9 Contoh <i>File JavaScript</i>	46
Gambar 2. 10 Contoh <i>Sintaks JQuery</i>	46
Gambar 2. 11 Contoh <i>File CSS</i>	47
Gambar 2. 12 Skema PHP	48
Gambar 2. 13 Contoh <i>Script PHP</i>	49
Gambar 3. 1 <i>Use Case Diagram</i> Sistem Pendukung Keputusan Performance Appraisal.....	81
Gambar 3. 2 <i>Activity Diagram</i> admin login ke dalam sistem.....	82
Gambar 3. 3 <i>Activity Diagram</i> olah data <i>user</i>	83
Gambar 3. 4 <i>Activity Diagram</i> olah data pegawai.....	84
Gambar 3. 5 <i>Activity Diagram</i> olah data kriteria.....	85
Gambar 3. 6 <i>Activity Diagram</i> olah data aspek.....	86
Gambar 3. 7 <i>Activity Diagram</i> olah data periode.....	87
Gambar 3. 8 <i>Activity Diagram</i> olah data GAP	88
Gambar 3. 9 <i>Activity Diagram</i> olah data departemen	89
Gambar 3. 10 <i>Activity Diagram</i> olah data definisi penilaian	90
Gambar 3. 11 <i>Activity Diagram</i> lihat hasil penilaian	91
Gambar 3. 12 <i>Activity Diagram</i> cetak laporan ke excel.....	91
Gambar 3. 13 <i>Activity Diagram</i> olah data profil	92
Gambar 3. 14 <i>Activity Diagram</i> admin <i>logout</i>	93
Gambar 3. 15 <i>Activity Diagram</i> manajer <i>login</i>	94
Gambar 3. 16 <i>Activity Diagram</i> olah data perhitungan.....	95

Gambar 3. 17 <i>Activity Diagram</i> lihat hasil perhitungan/rangking pegawai	95
Gambar 3. 18 <i>Activity Diagram</i> cetak laporan	96
Gambar 3. 19 <i>Activity Diagram</i> edit profil.....	97
Gambar 3. 20 <i>Activity Diagram</i> admin <i>logout</i>	98
Gambar 3. 21 <i>Class Diagram</i>	99
Gambar 3. 22 <i>Sequence Diagram</i> admin login	99
Gambar 3. 23 <i>Sequence Diagram</i> admin olah data user.....	100
Gambar 3. 24 <i>Sequence Diagram</i> admin olah data pegawai.....	101
Gambar 3. 25 <i>Sequence Diagram</i> admin olah data kriteria.....	102
Gambar 3. 26 <i>Sequence Diagram</i> admin olah data aspek	103
Gambar 3. 27 <i>Sequence Diagram</i> admin olah data gap	104
Gambar 3. 28 <i>Sequence Diagram</i> admin olah data departemen.....	105
Gambar 3. 29 <i>Sequence Diagram</i> admin olah data periode	106
Gambar 3. 30 <i>Sequence Diagram</i> admin olah data definisi penilaian.....	107
Gambar 3. 31 <i>Sequence Diagram</i> olah data profil admin	108
Gambar 3. 32 <i>Sequence Diagram</i> admin lihat data penilaian	108
Gambar 3. 33 <i>Sequence Diagram</i> admin cetak laporan	109
Gambar 3. 34 <i>Sequence Diagram</i> admin <i>logout</i>	109
Gambar 3. 35 <i>Sequence Diagram</i> manajer <i>login</i>	110
Gambar 3. 36 <i>Sequence Diagram</i> edit profil.....	111
Gambar 3. 37 <i>Sequence Diagram</i> proses perhitungan nilai pegawai.....	111
Gambar 3. 38 <i>Sequence Diagram</i> lihat hasil perhitungan	112
Gambar 3. 39 <i>Sequence Diagram</i> cetak laporan	112
Gambar 3. 40 <i>Sequence Diagram</i> manajer <i>logout</i>	113
Gambar 3. 41 <i>Entity Relationship Diagram</i>	114
Gambar 3. 42 Relasi antar tabel	119
Gambar 3. 43 Rancangan Struktur Sistem	120
Gambar 3. 44 Rancangan halaman <i>login</i>	121
Gambar 3. 45 Rancangan halaman beranda	122
Gambar 3. 46 Rancangan halaman referensi pegawai.....	123
Gambar 3. 47 Rancangan halaman <i>form input</i> referensi pegawai.....	123
Gambar 3. 48 Rancangan halaman referensi kriteria	124

Gambar 3. 49 Rancangan halaman <i>form input</i> referensi kriteria.....	125
Gambar 3. 50 Rancangan halaman referensi aspek.....	125
Gambar 3. 51 Rancangan halaman <i>form input</i> referensi aspek.....	126
Gambar 3. 52 Rancangan halaman referensi gap	127
Gambar 3. 53 Rancangan halaman <i>form input</i> referensi gap	127
Gambar 3. 54 Rancangan halaman referensi departemen	128
Gambar 3. 55 Rancangan halaman <i>form input</i> referensi departemen.....	129
Gambar 3. 56 Rancangan halaman referensi periode.....	129
Gambar 3. 57 Rancangan halaman <i>form input</i> referensi periode	130
Gambar 3. 58 Rancangan halaman referensi definisi penilaian	131
Gambar 3. 59 Rancangan halaman <i>form input</i> referensi definisi penilaian.....	131
Gambar 3. 60 Rancangan halaman referensi <i>user</i>	132
Gambar 3. 61 Rancangan halaman <i>form input</i> referensi <i>user</i>	133
Gambar 3. 62 Rancangan halaman manajemen nilai	134
Gambar 3. 63 Rancangan halaman rangking pegawai	134
Gambar 3. 64 Rancangan halaman profil	135
Gambar 3. 65 Rancangan halaman <i>login</i>	135
Gambar 3. 66 Rancangan halaman beranda manajer	136
Gambar 3. 67 Rancangan halaman nilai pegawai.....	137
Gambar 3. 68 Rancangan halaman rangking pegawai	137
Gambar 3. 69 Rancangan halaman profil	138
Gambar 4. 1 Sintaks membuat <i>database performance_appraisal</i>	139
Gambar 4. 2 Sintaks pembuatan tabel aspek	139
Gambar 4. 3 Sintaks pembuatan tabel departemen.....	140
Gambar 4. 4 Sintaks pembuatan tabel gap	140
Gambar 4. 5 Sintaks pembuatan tabel kriteria.....	140
Gambar 4. 6 Sintaks pembuatan tabel nilai	141
Gambar 4. 7 Sintaks pembuatan tabel pegawai	141
Gambar 4. 8 Sintaks pembuatan tabel periode	141
Gambar 4. 9 Sintaks pembuatan tabel rangking	142
Gambar 4. 10 Sintaks pembuatan tabel proyek	142
Gambar 4. 11 Sintaks pembuatan tabel definisi penilaian.....	142

Gambar 4. 12 Tampilan halaman <i>login</i>	143
Gambar 4. 13 Kode program untuk proses <i>login user</i>	144
Gambar 4. 14 Kode program validasi <i>username</i> dan <i>password</i>	144
Gambar 4. 15 Tampilan halaman beranda.....	145
Gambar 4. 16 Kode program untuk memanggil grafik	145
Gambar 4. 17 Kode program untuk mengambil data ranking pegawai.....	146
Gambar 4. 18 Kode program untuk mengambil jumlah pegawai setiap departemen	147
Gambar 4. 19 Kode program untuk mengambil data nilai rata-rata per periode	147
Gambar 4. 20 Tampilan halaman daftar departemen	148
Gambar 4. 21 Kode program untuk menampilkan data departemen.....	148
Gambar 4. 22 Tampilan <i>form</i> tambah data departemen	149
Gambar 4. 23 Tampilan halaman daftar pegawai.....	149
Gambar 4. 24 Kode program untuk menampilkan data pegawai	150
Gambar 4. 25 Tampilan <i>form</i> tambah data pegawai.....	150
Gambar 4. 26 Tampilan halaman daftar kriteria.....	151
Gambar 4. 27 Kode proyek untuk menampilkan daftar kriteria.....	151
Gambar 4. 28 Tampilan <i>form</i> tambah data kriteria	152
Gambar 4. 29 Tampilan halaman daftar aspek	153
Gambar 4. 30 Kode program untuk menampilkan daftar aspek.....	153
Gambar 4. 31 Tampilan <i>form</i> tambah aspek	154
Gambar 4. 32 Tampilan halaman daftar gap	154
Gambar 4. 33 Kode program untuk menampilkan daftar gap	155
Gambar 4. 34 Tampilan <i>form</i> tambah data gap	155
Gambar 4. 35 Tampilan halaman daftar periode	156
Gambar 4. 36 Kode program untuk menampilkan halaman periode.....	156
Gambar 4. 37 Tampilan tambah data periode	157
Gambar 4. 38 Tampilan halaman daftar <i>user</i>	157
Gambar 4. 39 Kode program untuk menampilkan data <i>user</i>	158
Gambar 4. 40 Tampilan halaman tambah <i>user</i>	158
Gambar 4. 41 Tampilan halaman daftar definisi penilaian	159
Gambar 4. 42 Kode program untuk menampilkan daftar definisi penilaian	159

Gambar 4. 43 Tampilan halaman tambah definisi penilaian	160
Gambar 4. 44 Tampilan halaman manajemen nilai	161
Gambar 4. 45 Kode program untuk menampilkan manajemen nilai.....	161
Gambar 4. 46 Tampilan halaman rangking pegawai	162
Gambar 4. 47 Kode program untuk menampilkan halaman rangking	162
Gambar 4. 48 Tampilan halaman export laporan	163
Gambar 4. 49 Kode program untuk export laporan ke format excel.....	164
Gambar 4. 50 Tampilan halaman profil	164
Gambar 4. 51 Kode program untuk menampilkan halaman edit profil.....	165
Gambar 4. 52 Tampilan halaman <i>login</i> admin	166
Gambar 4. 53 Kode program untuk proses <i>login user</i>	166
Gambar 4. 54 Kode program validasi <i>username</i> dan <i>password</i>	167
Gambar 4. 55 Tampilan halaman beranda manajer	167
Gambar 4. 56 Kode program untuk memanggil grafik	168
Gambar 4. 57 Kode program untuk mengambil data rangking pegawai.....	169
Gambar 4. 58 Kode program untuk mengambil jumlah pegawai setiap departemen	169
Gambar 4. 59 Kode program untuk mengambil data nilai rata-rata per periode	169
Gambar 4. 60 Tampilan halaman penilaian.....	170
Gambar 4. 61 Kode program untuk melakukan penilaian.....	171
Gambar 4. 62 Tampilan halaman rangking pegawai.....	172
Gambar 4. 63 Kode program untuk menampilkan halaman rangking pegawai .	172
Gambar 4. 64 Tampilan halaman <i>edit</i> profil.....	173
Gambar 4. 65 Kode program untuk menampilkan halaman edit profil.....	173
Gambar 4. 66 <i>Script file</i> koneksi <i>database MySQL</i>	174
Gambar 4. 67 Pengujian dengan <i>white box testing</i>	175

INTISARI

Selama ini, penilaian kinerja pegawai di JMC IT Consultant dilakukan oleh manajer *Human Resource and General Affairs (HRGA)* yang berkoordinasi dengan manajer dari setiap divisi dimana penilaian dan penghitungan dilakukan secara manual tanpa menggunakan suatu sistem yang memiliki standar pengukuran, cara penilaian, analisa data hasil pengukuran, serta tindak lanjut atas hasil pengukuran. Perhitungan yang dilakukan berupa penilaian kinerja pegawai dalam rentang waktu tertentu. Dengan masih digunakannya perhitungan manual, menyebabkan penilaian kinerja pegawai bersifat subyektif yang berarti penilaian berdasarkan pendapat pribadi manajer yang melakukan penilaian dan sulit untuk diverifikasi oleh orang lain sehingga penilaian menjadi kurang optimal. Salah satu penilaian kinerja yang dilakukan bertujuan untuk pemberian *reward* (bonus) kepada pegawai yang berprestasi.

Performance Appraisal dapat membantu dalam menentukan penilaian atas hasil kinerja pegawai dengan lebih obyektif. Obyektif berarti pengukuran kinerja dapat juga diterima, diukur oleh pihak lain selain yang melakukan penilaian dan bersifat kuantitatif. Banyak metode yang dapat digunakan dalam *performance appraisal* diantaranya yaitu metode *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)*. Metode ini merupakan penggabungan antara metode pendekatan kejadian kritis dengan skala grafik. Metode ini dapat mengurangi bias dan kesalahan penilai dengan mengaitkan nilai (rating) dengan contoh-contoh perilaku spesifik bukan berdasar sifat – sifat umum.

Sistem pendukung keputusan dalam penelitian ini menggunakan metode *profile matching*. Pencocokan profile (*profile matching*) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor ideal yang harus dimiliki oleh pegawai, bukannya tingkat minimal yg harus dipenuhi atau dilewati. Dalam proses metode *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu pegawai yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (gap). Dengan menggunakan metode *profile matching* diharapkan dapat mendapatkan hasil akhir berupa perbandingan pegawai.

Kata Kunci : Sistem Pendukung Keputusan, *performance appraisal*, *profile matching*, *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)*.

ABSTRACT

During this time, the assessment of the employees' performance in the JMC IT Consultant by Human Resource and General Affairs (HRGA) manager is done manually by coordinating with the managers of each division. It is completed without the use of a system that has a standard measurement, valuation, measurement results, data analysis and follow-up over the results of the measurements. The calculations performed in the form of an assessment of the employees' performance in a certain span of time. By doing the manual calculation, it caused the assessment become subjective which means the assessment based on managers is hard verified by others so the assessment be less than optimal. The performance assessment aimed to appreciate the top achievers of the employees by giving a reward.

Performance Appraisal can assist in determining the assessment of the employees' performance with more objective. It means the performance measurement can also be received and measured by others. There are many methods can be used in the performance appraisal, one of them is Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS) method. This method is a merger of the critical incident approach method to the scale of the graph. This method can reduce the bias and errors of assessment with hooking rating with the examples of specific behavior not based on the general behavior.

The system of the decision support in this study is using the method of profile matching. Profile matching is a decision-making mechanism by assuming that there is a level of variable predicator ideal that should be owned by the employees, instead of the minimal level that must be filled or passed. Generally, in the process of matching profile method is the process of comparing between the value of the actual data from an employee who will be judged and the value of the expected profile, so it can notice the discrepancies competencies (gap). By using profile matching method is expected to get the final result in the form of rank the employees.

Keywords: *System of decision support, performance appraisal, profile matching, Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS).*