

SKRIPSI

**DESAIN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
MENGUNAKAN *BEHAVIORALLY ANCHORED RATING SCALE (BARS)*
PADA PT ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDAR UDARA I GUSTI
NGURAH RAI BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program

Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga

Politeknik Negeri Bali

Oleh :

DEWA GEDE A'AN SAHADEWA

NIM. 1815744018

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

SKRIPSI

**DESAIN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
MENGUNAKAN *BEHAVIORALLY ANCHORED RATING SCALE (BARS)*
PADA PT ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDAR UDARA I GUSTI
NGURAH RAI BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga

Politeknik Negeri Bali

Oleh :

DEWA GEDE A'AN SAHADEWA

NIM. 1815744018

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG**

2022

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

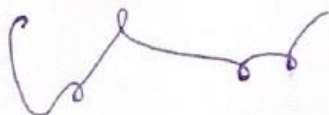
1. Judul Skripsi : Desain Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)* pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Udara I Gusti Ngurah Rai Bali
2. Penulis
 - a. Nama : Dewa Gede Aan Sahadewa
 - b. NIM : 1815744018
3. Jurusan : Administrasi Niaga
4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 26 Juli 2022

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Kadek Cahya Dewi, S.T.,M.Cs
NIP. 198409092014042001



Ida Bagus Gede Dananjaya, S.E., M.M
NIP. 202111007

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**DESAIN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
MENGUNAKAN *BEHAVIORALLY ANCHORED RATING SCALE (BARS)*
PADA PT ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDAR UDARA I GUSTI
NGURAH RAI BALI**

Oleh:
DEWA GEDE A'AN SAHADEWA
NIM. 1815744015

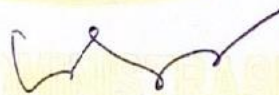
Disahkan:

Penguji I



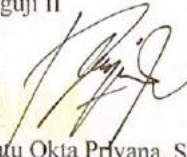
I Gede Iwan Suryadi, SE., MM
NIP. 198003052008121001

Ketua Penguji



Kadek Cahya Dewi, S.T., M.Cs
NIP. 198409092014042001

Penguji II



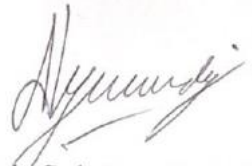
I Pupu Okta Priyana, S.Kom., m.Kom.
NIP. 202111006

Mengetahui
Jurusan Administrasi Niaga
Ketua



Dr. I Ketut Samira, M.Si.
NIP. 196710211992031002

Badung, 8 Agustus 2022
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional
Ketua



Cokorda Gede Putra Yudistira, SE.,MM
NIP. 196808271993031002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

*“Alakadabra...
jalani proses tuk tuai hasil”*

Persembahan:

Puji syukur saya panjatkan kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa karena atas berkat rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Desain Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)* Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali” tepat pada waktunya. Atas terselesaikannya skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kepada keluarga saya, Ibu, Bapak, dan Adik yang telah memberikan dukungan serta doa yang tiada henti untuk keberhasilan saya.
2. Keluarga besar Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali terkhusus Unit *Human Capital Business Partner* yang telah memberikan arahan, motivasi dan izin untuk melakukan penelitian sehingga dapat memperlancar proses pembuatan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu dosen pembimbing, penguji dan pengajar yang telah membimbing serta memberikan banyak arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga skripsi dapat terselesaikan.

4. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan secara menyeluruh yang telah membantuk serta memberikan dorongan sehingga terselesaikannya skripsi ini.



JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini atas nama Dewa Gede A'an Sahadewa menyatakan bahwa Skripsi yang saya tulis dengan judul **Desain Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali** adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai karya saya.

Badung, 26 Juli 2022

Yang menyatakan



Dewa Gede A'an Sahadewa

ABSTRAK

Untuk memenuhi kebutuhan dalam mengelola informasi kinerja karyawan, PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali menggunakan sistem penilaian kinerja karyawan dengan metode yang konvensional. Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan rancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang lebih optimal. Serangkaian kegiatan dalam penelitian ini mengikuti metode jenis penelitian *Research & Development* yaitu melalui tahap menentukan potensi serta masalah, pengumpulan data, desain produk, dan validasi desain. Pada tahap menentukan potensi masalah dilakukan observasi, analisis kebutuhan meliputi batasan sistem, *entity relationship diagram* dan *Data Flow Diagram*. Tahap pengumpulan data menggunakan metode BARS untuk menentukan *Key Performance Indicators* penilaian kinerja karyawan. Tahap desain produk mengadopsi metode *System Development Life Cycle (SDLC)* untuk pemetaan *Flowchart*, dan *Graphical User Interface (GUI)*. Perancangan sistem penilaian kinerja karyawan ini lebih dioptimalkan dalam sistem *reporting*, yaitu pada *interface* sistem akan membuat form input data dokumen KPI, fitur penilaian oleh atasan, fitur *search*, fitur *notification list*, dan perhitungan nilai yang akan dirangking secara otomatis. Pada tahap validasi desain akan dijalankan melalui *forum small group discussion*. Penelitian ini menghasilkan sistem informasi penilaian kinerja karyawan dalam mengoptimalkan penilaian kinerja karyawan berbasis sistem yang lebih modern.

Kata kunci : Sistem Penilaian Kinerja Karyawan, Behaviorally Anchored Rating Scale, SDLC, Metode Research & Development

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

To meet the needs in managing employee performance information, PT Angkasa Pura I (Persero) I Gusti Ngurah Rai Airport Bali uses an employee performance appraisal system with conventional methods. This study aims to produce a more optimal employee performance appraisal information system design. A series of activities in this study follow the research type method Research & Development which is through the stages of determining potential as well as problems, data collection, product design, and design validation. At the stage of determining potential problems, observations are carried out, needs analysis includes system boundaries, entity relationship diagrams and Data Flow Diagrams. The data collection stage uses the BARS method to determine key performance indicators for employee performance appraisal. The product design stage adopts the System Development Life Cycle (SDLC) method for Flowchart mapping, and graphical user interface (GUI). The design of this employee performance appraisal system is more optimized in the reporting system, namely the system interface will create a KPI document data input form, an assessment feature by superiors, a search feature, a notification list feature, and a value calculation that will be arranged automatically. In the design validation stage, it will be run through a small group discussion forum. This research resulted in an employee performance appraisal information system in optimizing the performance appraisal based on a more modern system.

Keywords : Employee Performance appraisal System, Behaviorally Anchored Rating Scale, SDLC, Research & Development Methods

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

PRAKATA

Puji syukur dihadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa , Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul, “Desain Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)* Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali” dengan tepat waktu. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menemukan beberapa kesulitan dan hambatan. Namun berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Politeknik Negeri Bali.
2. Bapak Dr. I Ketut Santra, MSi, selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepada seluruh mahasiswa Jurusan Administrasi Niaga untuk menghasilkan karya yang terbaik
3. Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM, selaku Kaprodi D4 Manajemen Bisnis Internasional yang selalu memberikan motivasi, dukungan

4. dan semangat kepada seluruh mahasiswa khususnya mahasiswa program studi D4 Manajemen Bisnis Internasional.
5. Ibu Kadek Cahya Dewi,S.T.,M.Cs selaku dosen pembimbing I yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.
6. Bapak Ida Bagus Gede Dananjaya,S.E.MM selaku dosen pembimbing II yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.
7. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan pengajaran dan bimbingan dari semester I sampai dengan semester VIII sehingga penulis bisa menyelesaikan pendidikan di Politeknik Negeri Bali.
8. Bapak Tri Yudi Anshary selaku *Human Capital Manager* PT.Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja lapangan dan memberikan ijin penelitian sehingga mendapatkan banyak ilmu yang bermanfaat.
9. Seluruh keluarga besar *Airport Administration Department* PT.Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali yang telah mendukung penulis selama melaksanakan praktek kerja lapangan dan juga dalam penyusunan skripsi ini.
10. Sahabat yang seperjuangan Himpunan Mahasiswa Jurusan Administrasi Niaga Tahun 2020: Yansu, Nando, Arik, Yoga, Gung Bisma dan lainnya yang dengan

setia mendengar keluh kesah tanpa lelah, memberi semangat dan dukungan sehingga penulis bisa sampai pada tahap ini.

11. Teman-teman kelas D MBI yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, yang selalu menemani dan memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.



Badung, 26 Juli 2022

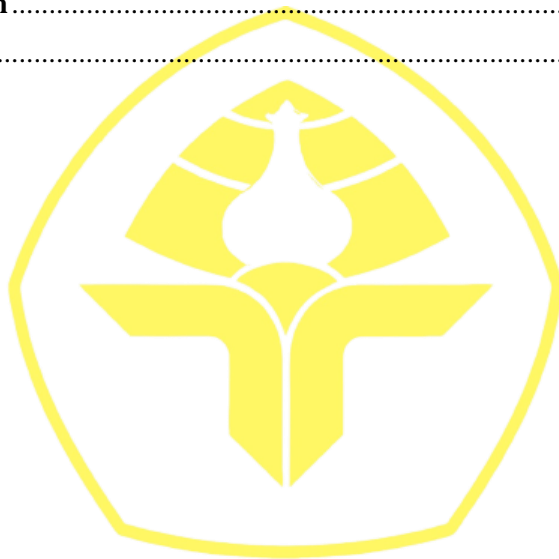
Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined. iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR GAMBAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kontribusi Hasil Penelitian.....	7
1.5 Metode Penelitian.....	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
2.1 Telaah Teori	Error! Bookmark not defined.
2.2 Kajian Peneliti Terdahulu	37 Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Teoritis	Error! Bookmark not defined.
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	Error! Bookmark not defined.
3.1 Sejarah Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
3.2 Visi dan Misi Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
3.3 Bidang Usaha.....	Error! Bookmark not defined.

3.4	Struktur Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		Error! Bookmark not defined.
4.1	Bentuk Kegiatan.....	Error! Bookmark not defined.
4.2	Sumber Daya yang Digunakan.....	Error! Bookmark not defined.
4.3	Hasil Desain dan Inovasi.....	Error! Bookmark not defined.
4.4	Implikasi Ekonomi.....	126 Error! Bookmark not defined.
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		13
5.1	Simpulan.....	13
5.2	Saran	13



JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Simbol-Simbol dari Data Flow Diagram (DFD)	31
Tabel 2. 2 Simbol Flowchart.....	34
Tabel 2. 3 Simbol Entity Relation Diagram (ERD).....	36
Tabel 2. 4 Simbol-Simbol Diagram Use case.....	37
Tabel 2. 5 Kerangka Teoritis Penelitian	41
Tabel 4. 1 Kekurangan Sistem yang Berjalan	77
Tabel 4. 2 Hasil Analisis Perbandingan Sistem.....	84
Tabel 4. 3 Interaksi Aktor Terhadap Rancangan Sistem	86
Tabel 4. 4 Daftar Use case Diagram.....	87
Tabel 4. 5 Use Case Scenario Login	90
Tabel 4. 6 Registrasi dan verifikasi	91
Tabel 4. 7 Mengelola data karyawan.....	92
Tabel 4. 8 Mengelola Dokumen Penilaian KPI	93
Tabel 4. 9 Mengelola Nilai Kinerja Karyawan.....	94
Tabel 4. 10 Mengelola Bobot KPI	95
Tabel 4. 11 General Report.....	97
Tabel 4. 12 Tabel Karyawan	100
Tabel 4. 13 Dokumen KPI	101
Tabel 4. 14 Tabel Manajer	101
Tabel 4. 15 Tabel Penilaian Kinerja Karyawan.....	102
Tabel 4. 16 Tabel Unit	102
Tabel 4. 17 Tabel Bobot Penilaian KPI.....	103
Tabel 4. 18 Jadwal Pelaksanaan Penelitian	126

POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Alur Penilaian Kinerja Karyawan Angkasa Pura I Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali	4
Gambar 1. 2 Metode RnD	9
Gambar 1. 3 Tahapan dalam metode RnD	10
Gambar 2. 1 Penilaian BARS.....	17
Gambar 2. 2 Tahapan System Development Life Cycle (SDLC).....	20
Gambar 2. 3 Elemen-elemen Sistem	23
Gambar 2. 4 Pilar Kualitas Informasi.....	26
Gambar 2. 5 Struktur Piramida MIS	28
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4. 1 Concept Map Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan.....	80
Gambar 4. 2 Flowchart Prosedur penilaian kinerja melalui sistem penilaian kinerja	83
Gambar 4. 3 Use case Diagram Sistem yang Dirancang	89
Gambar 4. 4 Entity Realionship Diagram Sistem ayng Dirancang	98
Gambar 4. 5 Tampilan Login	104
Gambar 4. 6 Tampilan Invalid Usernamer dan Password	105
Gambar 4. 7 Tampilan Dashboard Pada Sistem	105
Gambar 4. 8 Tampilan Dashboard User Admin.....	106
Gambar 4. 9 Tampilan Dashboard user Karyawan.....	107
Gambar 4. 10 Tampilan Dashboard User Manajer	108
Gambar 4. 11 Tampilan My Profile	109
Gambar 4. 12 Tampilan Menu Registrasi Account	110
Gambar 4. 13 Registrasi Akun	111
Gambar 4. 14 Submitted Account Succes	112
Gambar 4. 15 Tampilan Kelola Data Employee.....	112
Gambar 4. 16 Edit Data Employee.....	113
Gambar 4. 17 Submitted Succes	114
Gambar 4. 18 KPI User Karyawan.....	114
Gambar 4. 19 Menentukan periode upload KPI.....	115
Gambar 4. 20 Input Dokumen KPI	116
Gambar 4. 21 sucess Upload Dokumen	117
Gambar 4. 22 Tampilan Menu Scoring.....	117
Gambar 4. 23 Tampilan KPI karyawan yang siap melalui tahap Scoring	118
Gambar 4. 24 Form Penilaian KPI	118
Gambar 4. 25 Pop up Confirmasi.....	119
Gambar 4. 26 tampilan submit sucess	120

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Konsul Bimbingan

Lampiran 2 : Sertifikat Praktek Kerja Lapangan

Lampiran 3 : Surat Ijin Penelitian

Lampiran 4 : Hasil Evaluasi (*User Acceptance Testing*)



JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi perubahan industri ke-4 atau yang dikenal Industri 4.0. Dalam bukunya *The Fourth Industrial Revolution* (2017), Klaus Martin Schwab menyebutkan bahwa saat ini kita berada pada awal revolusi yang secara mendasar mengubah cara hidup, bekerja dan berhubungan satu sama lain. Perubahan tersebut juga berdampak besar pada perkembangan industri jasa transportasi di Dunia. Salah satu perusahaan jasa transportasi di bidang aviasi yang dimiliki negara Indonesia yaitu *Angkasa Pura Airport*, turut serta mempersiapkan pengembangan teknologi untuk menjaga kualitas pelayanan yang prima.

Salah satu persiapan yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah menyangkut sumber daya manusia dimana perusahaan harus benar-benar menyiapkan karyawan yang memiliki sumber daya manusia bermutu dengan kualifikasi yang sesuai dengan perkembangan dunia saat ini. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada konsumen, sehingga perlu diupayakan secara berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan konsumen.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya fundamental dalam kegiatan suatu perusahaan disamping sumber daya lainnya. Dikutif dari Gaol (2014:14), Straub dan Attner menyatakan *“people are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to archive the organization’s objective”* yang artinya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kemudian menurut A. Yusniar (2014) sumber daya manusia yang ada pada perusahaan dapat menunjang peningkatan produktifitas perusahaan baik dengan karya bakat kreatifitas, motivasi dan inovasi yang memiliki karyawan yang ada pada perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting karena merupakan faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi; John R. Schermerhon (2003) menyatakan dalam bukunya menyebutkan bahwa manajemen adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap penggunaan sumber daya yang dimiliki, baik berupa manusia maupun materi untuk mencapai tujuan. Hal senada seperti yang diungkapkan Sumamora dalam Edy Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Dari definisi diatas manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia

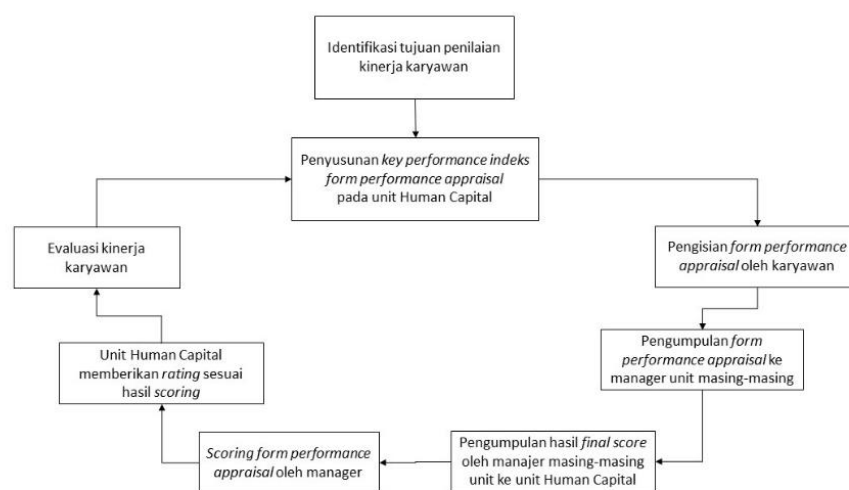
yang dapat didayagunakan oleh suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Melalui pengembangan sumber daya manusia perusahaan dapat meningkatkan kontribusi karyawan dengan cara-cara yang strategis, etis dan sosial serta dapat dipertanggung jawabkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Angkasa Pura I (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam sektor perhubungan yang bekerja dibidang pengelolaan dan pengusahaan kebandarudaraan serta pelayanan jasa navigasi penerbangan sekaligus pelopor pengusahaan kebandarudaraan yang bersifat komersial di Indonesia. Pada tahun 1897 seiring pesatnya perkembangan perusahaan dilakukan pembagian wilayah pengelolaan Bandar udara oleh pemerintah yang dibagi menjadi 2 (dua) bagian wilayah yaitu wilayah timur dan barat, dimana Angkasa Pura I mengelola Bandar udara di wilayah Timur dan Tengah Indonesia serta Angkasa Pura II di wilayah Barat Indonesia (annual report, 2016:6).

PT Angkasa Pura I atau yang lebih dikenal dengan nama Angkasa Pura Airport membangun 15 Bandar udara yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, salah satu Bandar udara tersebut berada di wilayah provinsi Bali yang diberi nama Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali. PT Angkasa Pura I Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai memiliki sumber daya manusia yang dikelola oleh Unit Human Capital Business Partner. Melalui sistem informasi HCIS perusahaan tercatat hingga akhir desember 2021 Angkasa Pura Airports Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali memiliki 577 karyawan yang terbagi kedalam 39 unit departemen. Human Capital Business Partner memiliki sistem penilaian kinerja karyawan yang

masih konvensional dengan menggunakan form penilaian kinerja karyawan yang diserahkan kepada manajer masing-masing unit.

Penilaian tersebut digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan melalui pemberian *score* pada *Key Performance Indeks (KPI)* yang telah ditentukan lalu ketika hasil penilaian kinerja karyawan tersebut sudah mendapatkan hasil akhir berupa *score* inklusif maka selanjutnya akan diberikan *rating* sesuai dengan hasil performa dari karyawan tersebut sehingga nantinya perusahaan mempunyai bahan evaluasi bagi karyawan yang mengalami penurunan performa dan memberikan reward bagi karyawan yang memiliki peningkatan performa. Penilaian kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai dilakukan sekali setiap akhir tahun, hal itu dikarenakan perusahaan ingin mengetahui secara menyeluruh capaian karyawan dalam mewujudkan apa yang diinginkan perusahaan.



Gambar 1. 1 Alur Penilaian Kinerja Karyawan Angkasa Pura I Bandar Udara I

Gusti Ngurah Rai Bali

Sumber : Studi Dokumentasi Pada PT. Angkasa Pura I

Berdasarkan alur penilaian kinerja karyawan Angkasa Pura I Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali, dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan sebagaimana yang telah terlaksana diawali dengan identifikasi tujuan penilaian kinerja karyawan dengan menelaah kembali hasil evaluasi dari penilaian sebelumnya. Selanjutnya setelah menentukan tujuan penilaian maka akan disusun *Key Performance Indeks (KPI)* untuk menentukan aspek penilaian karyawan. Setelah mendapatkan KPI tahap berikutnya adalah pembuatan form penilaian kinerja karyawan, karyawan akan mengambil form tersebut melalui manajer masing-masing unit department. Ketika karyawan sudah memiliki form maka pengisian form akan diisi sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah di selesaikan oleh karyawan tersebut. Pada tahap ini memerlukan waktu satu minggu sampai dua minggu lamanya, banyaknya waktu yang dibutuhkan tersebut membuat unit Human Capital Business Partner selaku unit yang memiliki tanggung jawab akan penilaian kinerja karyawan membuat mereka membutuhkan sebuah solusi untuk mempercepat proses penilaian kinerja karyawan.

Melalui unit HCBP menjelaskan penilaian kinerja karyawan menggunakan kriteria-kriteria namun saat ini kriteria tersebut tidak memiliki standar yang baku sehingga penilaian kinerja karyawan berjalan secara subjektif, hal tersebut menimbulkan permasalahan pada karyawan sehingga saat ini dirasa kurang efektif dan kurang sejalan dengan tujuan perusahaan. Akibatnya karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi dalam bekerja. Untuk mengatasi permasalahan

tersebut maka disusun penilaian kinerja berdasarkan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)*, metode BARS ini diharapkan dapat mengatasi masalah dalam penilaian kinerja karyawan yang semula bersifat subjektif menjadi lebih objektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Harrison J. Kell pada tahun (2017) dengan judul penelitian "*Exploring Method for Developing Behaviorally Anchored Rating Scale For Evaluating Structured Interview Performance*". Penelitian ini membuktikan bahwa: modifikasi kebutuhan sistem penilaian kinerja karyawan yang ingin disesuaikan dengan visi dan misi perusahaan dapat dilakukan dengan metode BARS karena penentuan indikator penilaian dilakukan melalui pendekatan secara objektif.

Dari pemaparan masalah diatas yang dihadapi oleh perusahaan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai tersebut maka dibutuhkan sebuah rancangan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis web. Hal ini sangat penting karena keberadaan suatu sistem dapat membantu penyampaian informasi dan *monitoring* penilaian kinerja karyawan. Selain itu dengan adanya sistem informasi maka akan dapat mengakses informasi yang dibutuhkan kapan saja dan dimana saja. Dengan adanya sistem informasi dapat membantu mengetahui jumlah karyawan yang sudah mengisi form penilaian, selain itu kontrol unit Human Capital Business Partner mengenai performa karyawan tersebut akan dimudahkan karena adanya riwayat hasil penilaian yang dapat dilihat pada sistem.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan penelitian terdahulu tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Desain Sistem

Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali“.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, dapat dirumuskan suatu masalah yaitu Bagaimana desain sistem penilaian kinerja karyawan berbasis digital pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai-Bali ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam mengadakan penelitian adalah untuk merancang desain sistem penilaian kinerja karyawan secara digital pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai-Bali.

1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

Penelitian ini dibuat dengan maksud agar penelitian ini bermanfaat dan berguna bagi banyak pihak di masa datang. Adapun kegunaan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan bisa dimanfaatkan untuk pedoman penelitian selanjutnya terutama dalam

bidang manajemen sistem informasi, khususnya desain sistem penilaian kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

- 1) Mahasiswa dapat mengaplikasikan teori-teori yang telah didapatkan pada masa kuliah.
- 2) Mahasiswa dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi baru dalam pengaplikasian pada masalah yang terjadi di perusahaan khususnya di bidang manajemen sistem informasi.

b. Bagi Perusahaan

- 1) Dapat memberi masukan kepada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali mengenai rancangan sistem penilaian kinerja karyawan.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan yang positif bagi PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali dalam upaya penyusunan sistem penilaian kinerja karyawan perusahaan.

1.5 Metode Penelitian

Bentuk kegiatan penelitian ini adalah merancang desain sistem informasi penilaian kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali guna mendukung *employee performance appraisal reporting*, maka penelitian ini akan termasuk kedalam jenis penelitian R&D

(*Research and Development*). Menurut Sugiyono (2017) dalam buku yang berjudul *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* dijelaskan pengertian penelitian R&D adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menghasilkan produk tertentu, dan menguji keefektifan produk tersebut.

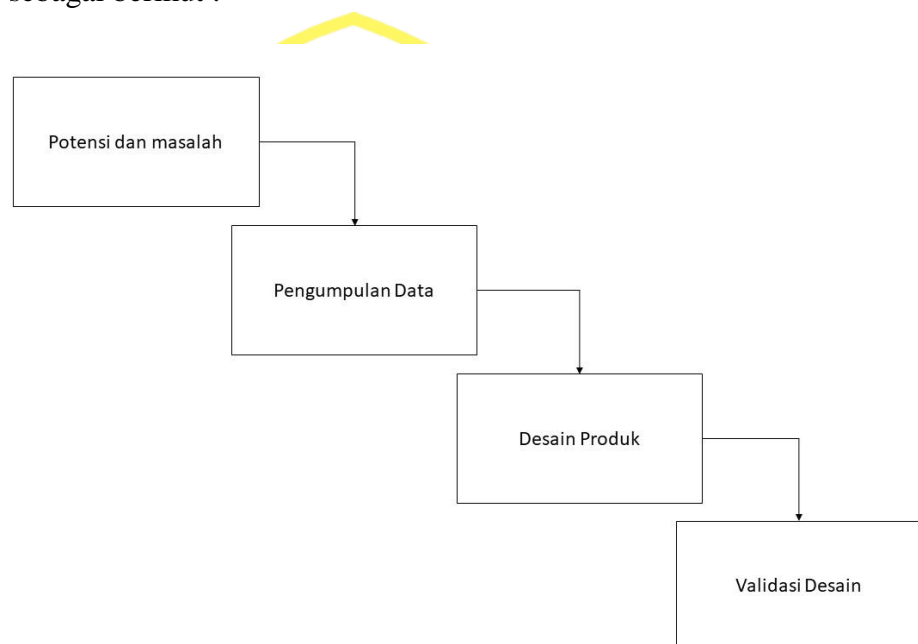
Sugiyono (2009) menyatakan bahwa langkah-langkah dalam penelitian R&D terdiri atas 10 langkah sebagaimana berikut ini: (1) Potensi dan masalah; (2) Pengumpulan data; (3) Desain produk; (4) Validasi desain; (5) Revisi desain; (6) Ujicoba produk; (7) Revisi produk; (8) Ujicoba pemakaian; (9) Revisi produk; dan (10) Produksi masal. Secara skematik langkah - langkah tersebut dapat ditunjukkan seperti pada Gambar 1.2 Metode RnD.



Gambar 1. 2 Metode RnD

Sumber : Sugiyono,2009

Langkah-langkah tersebut bukanlah hal baku yang harus diikuti, langkah yang bisa disesuaikan dengan kebutuhan peneliti, dengan perubahan seperlunya dalam penelitian dan pengembangan ini menggunakan tahap 1-4 yang mengadopsi dari RnD Sugiyono (2009), meliputi langkah pertama yaitu potensi dan masalah, kedua yaitu pengumpulan data, ketiga yaitu desain produk, dan keempat yaitu validasi desain. Tahapan metode RnD yang akan digunakan dapat dilihat pada Gambar 1.3 sebagai berikut :



Gambar 1. 3 Tahapan dalam metode RnD

Sumber : data diolah

Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah *System Development Life Cycle (SDLC)* menurut Ladjamudin (2006). Tahap analisis kebutuhan dilakukan dengan mengumpulkan data melalui observasi dan mewawancarai pihak-pihak yang terlibat dalam proses penilaian kinerja karyawan, serta

menggambarkan prosedur penilaian kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali. Tahap perancangan sistem dilakukan dengan membuat *concept map*, *Flowchart*, *Entity Relationship Diagram*, *Use case diagram*, *Use case scenario*, dan *Graphical User Interface* dari sistem informasi penilaian kinerja karyawan berdasarkan hasil analisa kebutuhan sistem.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun dalam beberapa bab secara sistematis sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah tujuan penelitian, kontribusi hasil penelitian kontribusi hasil penelitian, metode yang digunakan dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung penelitian yaitu berupa penelitian-penelitian seluruhnya.

BAB III : GAMBARAN PERUSAHAAN

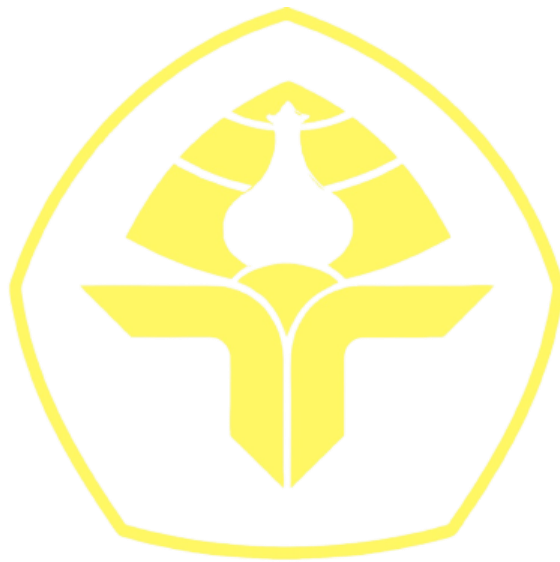
Bab ini memuat gambaran umum perusahaan atau detail objek penelitian.

BAB IV ; HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang bentuk kegiatan, sumber daya yang digunakan, hasil desain dan inovasi, serta implikasi ekonomi penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan simpulan yang disusun berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, serta saran-sarab yang nantinya diharapkan dapat berguna untuk penelitian berikutnya.



JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari perancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang tepat bagi PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gsuti Ngurah Rai Bali, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Penelitian ini menghasilkan rancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang digambarkan melalui beberapa pemodelan, seperti *concept maps*, *Flowchart*, *Entity Relationship Diagram*, *Use case diagram*, *Use case scenario*, dan *Graphical User Interface* sesuai hasil analisa kebutuhan dari sistem yang berjalan.
- b. Penelitian ini menghasilkan suatu rancangan sistem yang dapat melakukan proses pengumpulan berkas hasil kerja karyawan, penilaian kinerja karyawan, dan perangsingan kinerja karyawan secara digital yang melibatkan tiga aktor yaitu karyawan, admin dan manajer. Terdapat enam fitur didalam sistem penilaian kinerja karyawan yaitu Registrasi & verifikasi akun, mengelola data karyawan, mengelola dokumen penilaian KPI, General report, mengelola bobot KPI dan Mengelola nilai kinerja karyawan.

5.2 Saran

Untuk penelitian yang serupa selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jenis data, fitur alternative, serta hasil rancangan sistem informasi yang lebih bervariasi, optimal dan lebih inovatif dari penelitian ini.

Penelitian selanjutnya juga bisa dikembangkan dengan membuat pengembangan sistem informasi versi mobile atau handphone sehingga proses penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan lebih fleksibel dimana saja dan kapan saja.



JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Arinata, P. (2021). Desain Sistem Informasi Stock Control Bahan Operasional Kantor Berbasis Web Pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) Nusa Dua. *Skripsi. Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali*.
- Awani, N. R., Nugraha, F. N., & Puspita, I. A. (2018). Designing *Performance appraisal* Using Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS) Method In Production Division At PT. Tunggal Inti Kahirupan. *Jurnal e-Proceeding of Engineering : Vol.5, No.3*, 6857-6863.
- H, A. O., Triwibison, C., & Nugraha, F. N. (2021). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS) Di PT Widya Trans Cargo. *Jurnal e-Proceeding of Engineering : Vol.8, No.2 Universitas Telkom*, 2253-2260.
- Jogiyanto, H. (2014). Metodologi penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman. *Edisi Keenam, BPFE-Yogyakarta*.
- Kell, H. J., Martin-Raugh, M. P., & Carney, L. M. (2017). Exploring Methods For Developing Behaviorally Anchored Rating Scale for Evaluating Structured Interview Performance. *Jurnal ETS Research Report Series ISSN 2330-8516*, 1-26.
- Kustiadi, O., & Ikatrinasari, Z. F. (2018). Perancangan Penilaian Kinerja Dengan Metode Behaviorally Anchored Rating Scale Di PT. Zeno Alumi Indonesia. *Jurnal Infokar Volume 1 No. 1 Universitas Mercu Buana*, 68-78.

Priambodo, S. (2007). Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Purbalingga. *Skripsi. Universitas Negeri Semarang.*

Rahmawati, Y. (2020). Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Management By Objective (MBO) dan Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) Pada CV Radef Solution. *Skripsi. Universitas Dinamika, Surabaya.*

Sandika, I. (2019). Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Metode Rating Scale. *Skripsi. Universitas Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.*

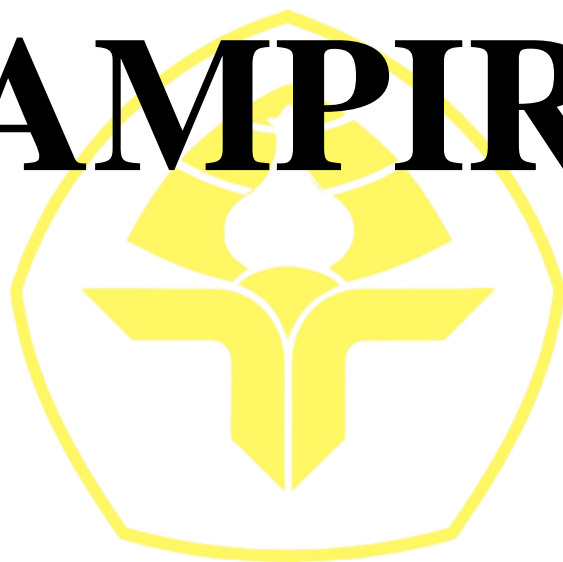
Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. Switzerland: Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2019.

Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv.

Wahyuni, A. T., Triwibisono, C., & Nugraha, F. N. (2021). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Divisi Harvesting PT. *e-Proceeding of Engineering : Vol.8, No.5 Universitas Telkom, 7767-7776.*

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

LAMPIRAN





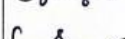




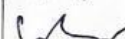





JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

LAMPIRAN 1 : KONSUL BIMBINGAN

PROSES BIMBINGAN SKRIPSI TAHUN 2021/2022

Nama Mahasiswa: Dewa Gede Aan Sahadewa
NIM : 1815744018
Jurusan : Administrasi Niaga
Judul Skripsi: Desain Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan
Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) Pada
PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali

NO	TANGGAL	URAIAN	TANDA TANGAN
01	07/05/22	Review Bab I	
02	26/05/22	Revisi latar belakang Bab I	
03	30/05/22	Review Bab II	
04		Revisi rentang penelitian Terdahulu, perubahan	
05	16/06/22	Review Bab III	
06	22/06/22	Revisi Bab III	
07	30/06/22	Revisi Latar belakang perubahan	
08	3/07/22	Review bab III	
09	17/07/22	Revisi Tersebut perubahan	
10	20/07/22	Review bab IV	
		Revisi Tersebut perubahan	
		Revisi Tersebut perubahan	
		Revisi Tersebut perubahan	

Badung, 26 Juli 2022









Pembimbing, I



Kadek Cahya Dewi, S.T., M.Cs
NIP. 198409092014042001

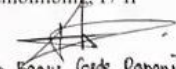
PROSES BIMBINGAN
SKRIPSI TAHUN 2021/2022

Nama Mahasiswa: DEWA GEDE DAN SAWADEWA
 NIM: 1815140018
 Jurusan: ADMINISTRASI NIAGA
 Judul Skripsi: DESAIN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
MEMANFAATKAN BARS PADA ET ANGKA 1 (PERIKED)
PANDAR UDARA (GWTI NGURAH PAI BALI)

NO	TANGGAL	URAIAN	TANDA TANGAN
1	06/05/22	Review Bab I	
2	25/05/22	Revisi Latar Belakang	
3	30/05/22	Review Bab II	
4	15/06/22	Revisi Bab II Tentang Penelitian Terdahulu	
5	27/06/22	Review Bab III	
6	30/06/22	Revisi Bab III	
7	5/07/22	Tentang Penyusunan Review	
8	10/07/22	Review Bab IV	
9	16/07/22	Revisi Bab IV Tentang format penulisan	
10	26/07/22	Revisi Bab IV & V Tentang format skripsi	

Badung, 26-7-2022

Pembimbing I / II


 Ida Bagus Gede Pananjaya, S.E.MM

NIP. 202110001

LAMPIRAN 2 :SERTIFIKAT PRAKTEK KERJA LAPANGAN



LAMPIRAN 3 : SURAT IJIN PENELITIAN



PT. Angkasa Pura I (Persero)
I Gusti Ngurah Rai - Bali
Gedung Wisti Sabha Bandara International Jalan I Gusti
Ngurah Rai Bali - Indonesia 80362
tel : +62 361 9351011 fax : +62 361 9351011
web : www.ap1.co.id

Nomor : AP.I.3924/DL.09/2022/DPS.AD-B
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada Yth :
Ketua Jurusan Adminstrasi Niaga
Politeknik Negeri Bali
di-
Tempat

Dengan Hormat,
Menunjuk surat Saudara Nomor: 04.0084/PL8.AN/KM/2022 Tanggal 19 April 2022 perihal Ijin Penelitian, bersama ini disampaikan bahwa kantor Cabang PT. Angkasa Pura I Bandara International I Gusti Ngurah Rai dapat menerima permohonan ijin penelitian kepada atas nama , sebagai berikut :

No	Nama Mahasiswa	Instansi	Alamat
1	Dewa Gede Aan Sahadewa	Politeknik Negeri bali	Jln. Kampus Bukit jimbaran, Kec. Kuta Selatan
2	Adinda apriria Syahputri	Politeknik Negeri bali	Jln. Kampus Bukit jimbaran, Kec. Kuta Selatan
3	Indah Dewi rahayu Suhariyanto	Politeknik Negeri bali	Jln. Kampus Bukit jimbaran, Kec. Kuta Selatan
4	Putu Ayu Silvia Werditayanti	Politeknik Negeri bali	Jln. Kampus Bukit jimbaran, Kec. Kuta Selatan
5	Wayan Ristya Dewantari	Politeknik Negeri bali	Jln. Kampus Bukit jimbaran, Kec. Kuta Selatan
6	Putu Krisna Fiori Dewantari	Politeknik Negeri bali	Jln. Kampus Bukit jimbaran, Kec. Kuta Selatan
7	I Gusti Ngurah Agung Bisma Prabanata	Politeknik Negeri bali	Jln. Kampus Bukit jimbaran, Kec. Kuta Selatan
8	I Gusti Agung Cintya Paramitha Candra	Politeknik Negeri bali	Jln. Kampus Bukit jimbaran, Kec. Kuta Selatan



Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya ~~diucapkan~~ terima kasih.

PT. Angkasa Pura I (Persero)
J Gusti Ngurah Rai - Bali
Gedung Wisti Sabha Bandara Internasional Jalan I Gusti
Ngurah Rai Bali - Indonesia 80362
tel : +62 361 9351011 fax : +62 361 9351011

Badung, 26 Juli 2022
a.n GENERAL MANAGER
AIRPORT ADMINISTRATION SENIOR MANAGER,



Angkasa Pura | AIRPORTS

BANDAR UDARA I GUSTI NGURAH RAI
I KETUT PUTRA GUSNANTHA

Tembusan Yth. :
General Manager

LAMPIRAN 4 : HASIL EVALUASI (USER ACCEPTANCE TESTING)

NAMA : TRI YUDI
 NIP : 0680118-T
 JABATAN : HUMAN CAPITAL BUSINESS PARTNER.

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1	Desain sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang dihasilkan dapat dijadikan acuan dalam pembuatan sistem informasi penilaian kinerja karyawan modern				✓	
2	Pengembangan model sistem penilaian kinerja karyawan yang dibuat dapat mempermudah pekerjaan pada penilaian kinerja karyawan.				✓	
3	Model sistem ini dapat membantu meminimalisir kesalahan data pada sistem penilaian kinerja karyawan karena dilengkapi fitur yang sederhana dan mudah dimengerti.				✓	
4	Pengembangan sistem penilaian kinerja karyawan dapat mempersingkat waktu penilaian kinerja karyawan atau efisiensi penilaian kinerja karyawan					✓
5	Pengembangan sistem penilaian kinerja karyawan ini dapat dinilai lebih optimal dan layak diterapkan menjadi sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada perusahaan					✓

Berikan pendapat / feedback terhadap sistem penilaian kinerja karyawan ini :

..... Dapat mulai diterapkan untuk diuji kehandalan sistem terd.

Yudi

NAMA : AGNES
 NIP : 0274018-A
 JABATAN : HCBP officer

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1	Desain sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang dihasilkan dapat dijadikan acuan dalam pembuatan sistem informasi penilaian kinerja karyawan modern					✓
2	Pengembangan model sistem penilaian kinerja karyawan yang dibuat dapat mempermudah pekerjaan pada penilaian kinerja karyawan.					✓
3	Model sistem ini dapat membantu meminimalisir kesalahan data pada sistem penilaian kinerja karyawan karena dilengkapi fitur yang sederhana dan mudah dimengerti.					✓
4	Pengembangan sistem penilaian kinerja karyawan dapat mempersingkat waktu penilaian kinerja karyawan atau efisiensi penilaian kinerja karyawan					✓
5	Pengembangan sistem penilaian kinerja karyawan ini dapat dinilai lebih optimal dan layak diterapkan menjadi sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada perusahaan					✓

Berikan pendapat / feedback terhadap sistem penilaian kinerja karyawan ini :

Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan
 sudah baik dan mempermudah dalam penilaian
 dan optimisasi pekerjaan

Agnes A


NAMA : Dewa Gede Putra Adnyana
 NIP : 9773085-1
 JABATAN : HC OFFICER

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1	Desain sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang dihasilkan dapat dijadikan acuan dalam pembuatan sistem informasi penilaian kinerja karyawan modern					✓
2	Pengembangan model sistem penilaian kinerja karyawan yang dibuat dapat mempermudah pekerjaan pada penilaian kinerja karyawan.					✓
3	Model sistem ini dapat membantu meminimalisir kesalahan data pada sistem penilaian kinerja karyawan karena dilengkapi fitur yang sederhana dan mudah dimengerti.					✓
4	Pengembangan sistem penilaian kinerja karyawan dapat mempersingkat waktu penilaian kinerja karyawan atau efisiensi penilaian kinerja karyawan					✓
5	Pengembangan sistem penilaian kinerja karyawan ini dapat dinilai lebih optimal dan layak diterapkan menjadi sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada perusahaan					✓

Berikan pendapat / feedback terhadap sistem penilaian kinerja karyawan ini :

Dengan adanya sistem ini dirasa akan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka kearah maksimal

Handwritten signature

NAMA : Lenny Erida Sinanjuntak

NIP : 0768003-L

JABATAN : Human Capital Offreer

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1	Desain sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang dihasilkan dapat dijadikan acuan dalam pembuatan sistem informasi penilaian kinerja karyawan modern					✓
2	Pengembangan model sistem penilaian kinerja karyawan yang dibuat dapat mempermudah pekerjaan pada penilaian kinerja karyawan.					✓
3	Model sistem ini dapat membantu meminimalisir kesalahan data pada sistem penilaian kinerja karyawan karena dilengkapi fitur yang sederhana dan mudah dimengerti.					✓
4	Pengembangan sistem penilaian kinerja karyawan dapat mempersingkat waktu penilaian kinerja karyawan atau efisiensi penilaian kinerja karyawan					✓
5	Pengembangan sistem penilaian kinerja karyawan ini dapat dinilai lebih optimal dan layak diterapkan menjadi sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada perusahaan					✓

Berikan pendapat / feedback terhadap sistem penilaian kinerja karyawan ini :

Desain sistem penilaian kinerja karyawan yang dirancang sudah baik, bagi perusahaan ini dapat mempermudah pekerjaan penilaian kinerja karyawan

NAMA : IWAYAN WARDIKA

NIP : 966037-1

JABATAN : HC

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1	Desain sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang dihasilkan dapat dijadikan acuan dalam pembuatan sistem informasi penilaian kinerja karyawan modern					✓
2	Pengembangan model sistem penilaian kinerja karyawan yang dibuat dapat mempermudah pekerjaan pada penilaian kinerja karyawan.					✓
3	Model sistem ini dapat membantu meminimalisir kesalahan data pada sistem penilaian kinerja karyawan karena dilengkapi fitur yang sederhana dan mudah dimengerti.					✓
4	Pengembangan sistem penilaian kinerja karyawan dapat mempersingkat waktu penilaian kinerja karyawan atau efisiensi penilaian kinerja karyawan					✓
5	Pengembangan sistem penilaian kinerja karyawan ini dapat dinilai lebih optimal dan layak diterapkan menjadi sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada perusahaan					✓

Berikan pendapat / feedback terhadap sistem penilaian kinerja karyawan ini :

Sistem ini sangat baik, fitur yang digunakan sangat sederhana sehingga mudah dimengerti.



NAMA : WARDAH

NIP : 9774089-W

JABATAN : HUMAN CAPITAL BUSINESS PARTNER OFFICER

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1	Desain sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang dihasilkan dapat dijadikan acuan dalam pembuatan sistem informasi penilaian kinerja karyawan modern					✓
2	Pengembangan model sistem penilaian kinerja karyawan yang dibuat dapat mempermudah pekerjaan pada penilaian kinerja karyawan.					✓
3	Model sistem ini dapat membantu meminimalisir kesalahan data pada sistem penilaian kinerja karyawan karena dilengkapi fitur yang sederhana dan mudah dimengerti.					✓
4	Pengembangan sistem penilaian kinerja karyawan dapat mempersingkat waktu penilaian kinerja karyawan atau efisiensi penilaian kinerja karyawan					✓
5	Pengembangan sistem penilaian kinerja karyawan ini dapat dinilai lebih optimal dan layak diterapkan menjadi sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada perusahaan					✓

Berikan pendapat / feedback terhadap sistem penilaian kinerja karyawan ini :

SISTEM INI SANGAT BAIK .
.....
.....
.....
.....

g.

NAMA : I Gede Wedanta Brahmawijaya

NIP : 1592040 - 1

JABATAN : Human Capital Business Partner Officer

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1	Desain sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang dihasilkan dapat dijadikan acuan dalam pembuatan sistem informasi penilaian kinerja karyawan modern				✓	
2	Pengembangan model sistem penilaian kinerja karyawan yang dibuat dapat mempermudah pekerjaan pada penilaian kinerja karyawan.					✓
3	Model sistem ini dapat membantu meminimalisir kesalahan data pada sistem penilaian kinerja karyawan karena dilengkapi fitur yang sederhana dan mudah dimengerti.				✓	
4	Pengembangan sistem penilaian kinerja karyawan dapat mempersingkat waktu penilaian kinerja karyawan atau efisiensi penilaian kinerja karyawan				✓	
5	Pengembangan sistem penilaian kinerja karyawan ini dapat dinilai lebih optimal dan layak diterapkan menjadi sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada perusahaan					✓

Berikan pendapat / feedback terhadap sistem penilaian kinerja karyawan ini :

Sistem informasi penilaian kinerja karyawan ini sangat lebih optimal dan layak untuk diterapkan pada perusahaan