

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Proses Sistem Berjalan

PT. PROPERTY merupakan perusahaan yang menginformasikan peminjaman properti secara detail. Dalam meminjamkan properti tersebut akan diinformasikan mengenai fasilitas yang ada, detail harga, beserta foto detail dari properti yang akan digunakan oleh calon pengguna. Informasi yang ditampilkan pada aplikasi akan disertai dengan tanda apabila properti tersebut sudah dikunjungi oleh tim khusus yang dibentuk oleh PT. PROPERTY, dengan demikian maka informasi yang disampaikan pada property bertanda khusus tersebut merupakan informasi yang valid. Informasi ketersediaan properti akan selalu diupdate, jumlah property akan selalu mengalami peningkatan di seluruh Indonesia.

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya adalah merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya tersebut terdiri dari sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya terpenting adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Seiring dengan perkembangan bisnis perusahaan PT. PROPERTY, salah satu hal yang tidak dapat dihindari adalah peningkatan jumlah karyawan yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Arti penting sumber daya manusia adalah bermula dari kenyataan bahwa manusia adalah merupakan elemen yang selalu ada dalam organisasi. Tidak peduli apa keunggulan-keunggulan lainnya yang dimiliki organisasi, organisasi tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan labanya tanpa adanya karyawan-karyawan kompeten yang berdedikasi terhadap keinginan perusahaan selanjutnya.

Sama seperti perusahaan pada umumnya, PT. PROPERTY melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mendukung atau meningkatkan kinerja karyawan dengan dengan aturan dasar sebagai berikut:

- Penilaian Kinerja dilakukan setiap 6 bulan atau 2 kali dalam 1 tahun, yaitu:
 - Semester I (Periode 1 Januari - 30 Juni)
 - Semester II (Periode 1 Juli - 31 Desember)
- Karyawan yang dievaluasi adalah karyawan yaong *join date*-nya berada dalam kurun waktu masa periode yang akan di lakukan penilaian. Apabila *join date* berada diluar periode penilaian, maka akan diikut sertakan pada masa evaluasi di periode berikutnya.
- Penilaian Kinerja terdiri dari 4 kriteria penialaian:
 - a. Penilaian Diri Sendiri
 - b. Penilaian dari Rekan Kerja
 - c. Penilaian dari Bawahan untuk Atasan
 - d. Penilaian dari Atasan untuk Bawahan
- Penilaian Kinerja terdiri dari 2 macam, yaitu :
 - a. Secara Struktur Fungsional (Total Nilai Kinerja)
 - Pemberian Nilai Kinerja hanya boleh memberi nilai dari 0.00 – 5.00 dengan maksimum 2 angka desimal
 - b. Secara Struktur Tribe (Total Nilai Value)
 - Pemberian Nilai Value hanya boleh memberi nilai dari 0.0 – 5.0 dengan maksimum 1 angka desimal
- Komponen Penilain Kinerja berdasarkan Struktur Fungsional terdiri dari :
 - a. Kinerja Karyawan → berkaitan dengan job desc dan target fungsional
 - b. Aspirasi Karyawan → berkaitan dengan usulan, masalah atau kendala yang dihadapi
 - c. Core Values → perilaku yang berkaitan dan yang tidak berkaitan dengan nilai-nilai perusahaan
- Skor Penilaian terdiri dari: 80% kinerja karyawan + 20% Core Values.
- Komponen Penilain Kinerja berdasarkan Struktur Tribe terdiri dari:

- a. Target Tribe → berkaitan dengan target bisnis secara Tribe.
 - b. Kinerja Karyawan
 - c. Core Values
- Skor Penilaian terdiri dari: 80% (70% tribe + 30% func) + 20% Core Values.
- SESI 1 on 1
- Dilakukan sebelum Atasan mengisi Form Penilaian untuk Bawahan. Tujuannya untuk memberikan feedback mengenai hal-hal yang sudah atau pun yang belum sesuai dengan harapan perusahaan.

Tahapan penilaian kinerja karyawan sampai memperoleh hasil akhir kinerja karyawan (Total Nilai Kinerja + Nilai Value) adalah sebagai berikut:

1. Setiap karyawan akan mengisi formulir penilaian (*self, peers, subordinates to superior, dan superior to subordinates*)
2. Berdasarkan penilaian yang dilakukan pada tahap 1, kemudian diperoleh masing-masing untuk nilai kinerja karyawan selanjutnya disebut Total Nilai Kinerja dengan bobot 80% penilaian atasan (*superior to subordinates performance appraisal*) + 20% bobot penilaian dari diri sendiri (*self performance appraisal*)
3. Berdasarkan penilaian pada tahap 1, diperoleh juga masing-masing untuk nilai core values, selanjutnya disebut Total Nilai Value dengan bobot sesuai job position karyawan tersebut. Untuk detail bobot penilaian dapat dilihat pada table berikut:

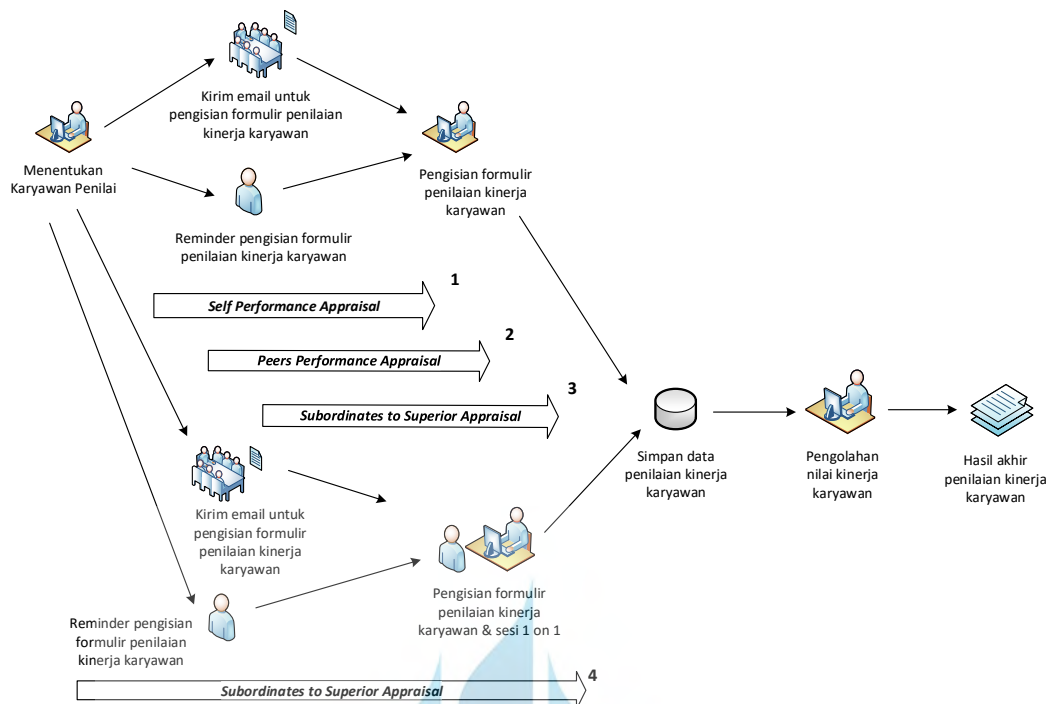
Tabel 2. Bobot Nilai Core Value Penilaian Kinerja Karyawan

Pemberi Nilai	Head	Karyawan tidak memiliki atasan	Karyawan dengan semua aspek	Karyawan tidak memiliki bawahan
CEO		60%	-	-
<i>Superior</i>	75%	-	60%	75%
<i>Peers</i>	-	15%	15%	15%
<i>Self</i>	10%	10%	10%	10%
<i>Subordinate</i>	15%	15%	15%	-

Berdasarkan aturan bobot tersebut, adapun pengambilan nilai core value untuk setiap karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Total Nilai Value Head
Karyawan yang menjadi Head akan dinilai berdasarkan komponen nilai dari *superior to subordinate*, *self*, dan *subordinates*
 - b. Total Nilai Value karyawan yang tidak memiliki atasan
Karyawan yang tidak memiliki atasan langsung akan dinilai langsung oleh CEO yang dianggap sebagai atasan langsung
 - c. Total Nilai Value karyawan dari semua aspek (*self*, *peers*, *subordinates to superior*, *superior to subordinates*)
Karyawan yang memiliki semua aspek penilaian amaka akan mendapatkan penilaian core value dari semua aspek penilai sesuai bobot yang telah ditentukan
 - d. Total Nilai Value karyawan yang tidak memiliki bawahan (*self*, *peers*, *superior to subordinate*)
Karyawan tidak memiliki bawahan maka tidak akan mendapatkan nilai core value dari bawahan dan bobot nilai core value nya akan dihitung berdasarkan bobot sesuai aturan yang ditetapkan
4. Total Nilai Kinerja + Total Nilai Value selanjutnya disebut Nilai Akhir Performance Appraisal adalah dengan menjumlahkan Total Nilai Kinerja dan Nilai Value:
(Total Nilai Kinerja * 80%) + (Nilai Value * 20%)

Proses bisnis dalam melakukan penilaian kinerja karyawan di PT. PROPERTY dimulai dari pengumpulan nilai *performance appraisal* oleh tim *people and culture* dengan mengajak karyawan untuk mengisi formulir penilaian seorang karyawan terhadap karyawan lainnya yang akan di gambarkan pada pada Gambar 3



Gambar 3. Proses Bisnis *Performance Appraisal* pada Sistem Berjalan

Adapun alur penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

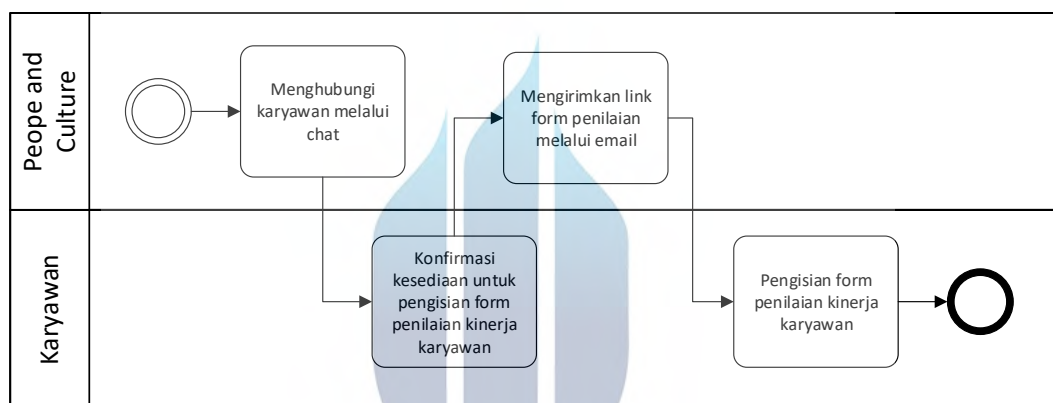
1. Setiap karyawan akan melakukan *self performance appraisal*
2. Karyawan yang memiliki rekan kerja dengan level yang sama boleh dalam satu departemen yang sama, atau departemen yang berbeda, dan ditunjuk oleh tim *people and culture* untuk menilai karyawan tertentu maka akan melakukan *peers performance appraisal*
3. Karyawan yang memiliki atasan langsung, dan ditunjuk oleh tim *people and culture* untuk menilai atasan tersebut akan melakukan pengisian formulir penilaian kinerja karyawan *subordinates to superior appraisal*
4. Karyawan yang memiliki bawahan langsung akan melakukan sesi 1 on 1 untuk mengevaluasi, mengidentifikasi, mengukur, mendorong sekaligus memotivasi karyawan untuk kinerja yang lebih baik di periode berikutnya
5. Setelah atau bersamaan dengan berjalannya sesi 1 on 1 antara atasan dan bawahan, atasan akan melakukan pengisian formulir penilaian kinerja karyawan *superior to subordinates appraisal*
6. Setelah penilaian kinerja masing-masing karyawan selesai dilakukan dan dikumpulkan, maka tim *people dan culture* akan mengolah hasil penilaian

tersebut untuk memperoleh hasil akhir *performance appraisal* masing-masing karyawan.

Dari alur penilaian kinerja karyawan diatas, berikut adalah gambaran detail penilaian yang berjalan pada PT. PROPERTY.

1. Penilaian kinerja karyawan (*Self, Peers, dan Subordinates to Superior*)

Penilaian kinerja karyawan ini dilakukan diwaktu yang berbeda, namun dengan langkah pengisian formulir yang sama namun dilakukan pada formulir yang berbeda (*link* formulir dikirimkan oleh tim *people and culture* melalui email)



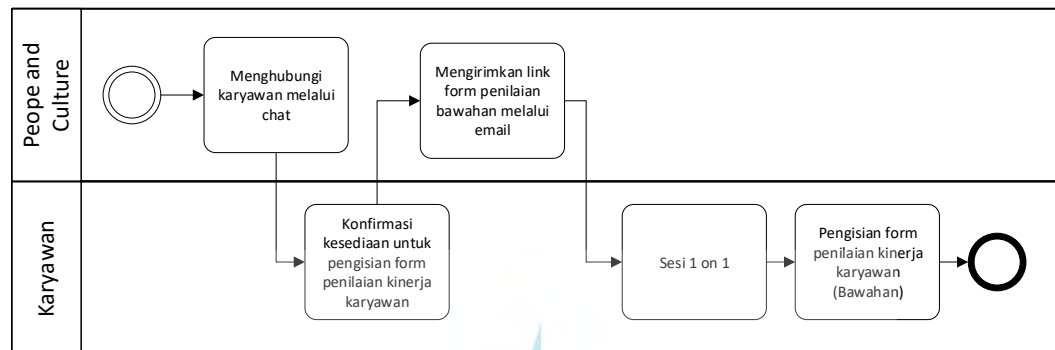
Gambar 4. Flow *Self, Peers, and Subordinates to Superior Appraisal* pada Sistem Berjalan

Adapun alur bisnis pengisian formulir penilaian kinerja karyawan untuk diri sendiri adalah sebagai berikut:

- 1) Tim *people and culture* akan menghubungi karyawan secara pribadi untuk menanyakan kesediaan waktu dalam mengisi formulir penilaian kinerja karyawan untuk diri sendiri
- 2) Karyawan akan memberitahukan kepada tim *people and culture* waktu yang memungkinkan untuk mengisi formulir penilaian kinerja karyawan untuk diri sendiri
- 3) Tim *people and culture* akan mengirimkan *link google form* kepada karyawan melalui email dan link hanya dapat diakses pada waktu tertentu
- 4) Karyawan mengisi formulir penilaian kinerja karyawan untuk diri sendiri dan mengirimkannya

2. Penilaian Bawahan (Superior to Subordinates Appraisal)

Adapun alur bisnis pengisian formulir penilaian kinerja karyawan dari atasan ke bawahan adalah sebagai berikut:



Gambar 5. Superior to Subordinates Appraisal pada Sistem Berjalan

- 1) Tim *people and culture* akan menghubungi karyawan secara pribadi untuk menanyakan kesediaan waktu dalam mengisi formulir penilaian kinerja bawahan
- 2) Karyawan akan memberitahukan kepada tim *people and culture* waktu yang memungkinkan untuk mengisi formulir penilaian kinerja bawahan
- 3) Tim *people and culture* akan mengirimkan *link google form* penilaian kinerja bawahan kepada karyawan melalui email dan link hanya dapat diakses pada waktu tertentu
- 4) Karyawan mengisi formulir penilaian kinerja bawahan dan mengirimkannya

3. Penghitungan nilai akhir performance appraisal

Penghitungan nilai akhir performance appraisal ditangani oleh salah seorang employe dari team people and culture. Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan nilai dari setiap karyawan penilai yang dilakukan oleh karyawan melalui *google form*. Nilai tadi akan di grouping berdasarkan karyawan yang dinilai ke dalam satu file excel seperti pada Gambar 6. Contoh Perolehan Nilai Akhir *Performance Appraisal*.

No.	Nama Karyawan	Divisi	Posisi Karyawan	Email karyawan	Nama Karyawan yang Memberi Feedback	Posisi Karyawan yang Memberi Feedback	Tipe Pembinaan	Nilai Kinerja	Total Nilai Kinerja	Nilai Value 1	Nilai Value 2	Nilai Value 3	Nilai Value 4	Nilai Value 5	Nilai Value	Total Nilai Value	Total Nilai Kinerja + Nilai Value	Calibration by Head
1	T	A	AA		AA	AA	Self	3.56		3.3	3.5	3	3.5	4	3.46			
2	T	X	XX		XX	XX	Peers			4	4	4.5	4	4.3	4.2			
3	T	A	YY		YY	YY	Subordinata		3.272	4.7	4.9	4.65	4.2	5	4.81	3.67875	3.35295	
4	T	A	YY		YY	YY	Supervisor											
5	T	Z	ZZ		ZZ	ZZ	Subordinata	3.2		3.5	3.5	3.5	3.4	3.8	3.54			

Gambar 6. Contoh Perolehan Nilai Akhir *Performance Appraisal*

Dari Dari proses bisnis yang sudah dipaparkan sebelumnya, diidentifikasi berbagai permasalahan yang terkait dengan proses penilaian kinerja karyawan saat ini di PT. PROPERTY. Adapun pemaparannya dilakukan dengan menggunakan Metode Analisis PIECES.

Metode PIECES adalah metode analisis sebagai dasar untuk memperoleh pokok-pokok permasalahan yang lebih spesifik. Dalam menganalisis sebuah permasalahan yang terjadi di PT. PROPERTY dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan. Akan dilakukan terhadap beberapa aspek antara lain adalah kinerja, informasi, ekonomi, keamanan aplikasi, efisiensi dan pelayanan pelanggan. Analisis ini disebut dengan PIECES Analysis (Performance, Information, Economy, Control, Efficiency and Service). Adapun pemaparan permasalahan menggunakan Metode PIECES adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis PIECES

Parameter	Kendala	Solusi
<i>Performance</i> (Kinerja)	Lamanya pengisian formulir kinerja karyawan karena tim <i>people and culture</i> harus	Mengirimkan notifikasi kepada karyawan agar karyawan segera melakukan pengisian formulir

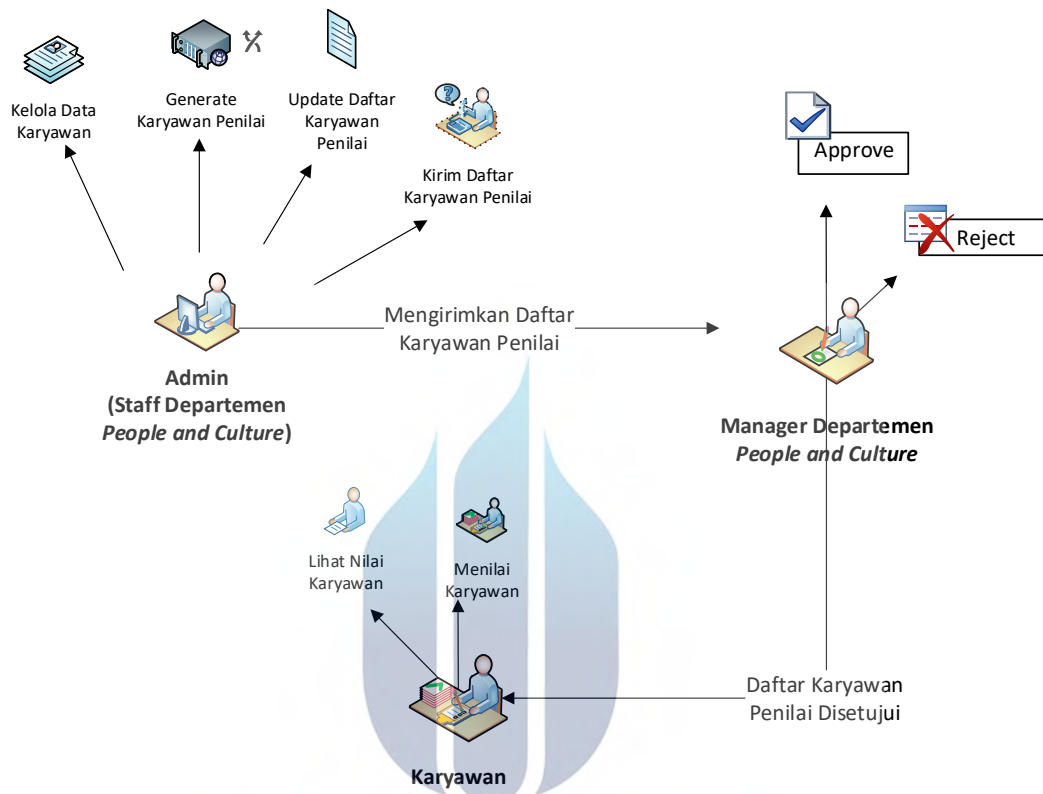
Parameter	Kendala	Solusi
	menghubungi setiap karyawan secara personal untuk memastikan karyawan dapat melakukan pengisian formulir penilaian kerja sesuai waktu yang telah ditentukan	penilaian kinerja karyawan selama waktu yang ditentukan oleh tim <i>people and culture</i>
<i>Information</i> (Informasi)	Data penilaian kinerja karyawan tidak dapat diakses secara realtime oleh semua pihak yang berkepentingan	Dibuatkan informasi penilaian kinerja karyawan yang dapat diakses secara realtime oleh pihak yang berkepentingan
<i>Economics</i> (Ekonomi)	Output dari performance appraisal menjadi salah satu komponen untuk menentukan KPI karyawan, <i>output</i> yang salah akan menyebabkan salahnya pemberian <i>reward</i> atau bonus kepada karyawan	Dibuatkan penghitungan nilai akhir yang lebih akurat secara otomatis sesuai ketentuan dan rumus yang ditentukan perusahaan
<i>Control</i> (Pengendalian)	Tim <i>people and culture</i> kewalahan dalam menentukan karyawan penilai seiring dengan bertambahnya karyawan	Dibuatkan <i>automatic</i> penentuan karyawan penilai dengan secara otomatis dengan metode random berdasarkan aturan perusahaan
<i>Efficiency</i> (Efisiensi)	Rekap data tidak terorganisir dengan baik sehingga atasan sulit untuk menemukan data <i>self performance appraisal</i> , <i>peers performance appraisal</i> , dan <i>subordinates to superior</i>	Dibuatkan database yang menyimpan data <i>performance appraisal</i> secara terorganisir untuk setiap karyawan

Parameter	Kendala	Solusi
	<i>appraisal</i> saat dibutuhkan	
<i>Service</i> (Layanan)	Saat sesi 1 on 1 antara atasan dan bawahan, informasi dan <i>feedback</i> yang diperoleh tidak maksimal	Dibuatkan reminder pada sistem yang berupa <i>notifikasi</i> dan mengirimkan email notifikasi secara otomatis kepada atasan agar atasan segera melakukan sesi 1 on 1 dan mengisi formulir <i>superior to subordinates appraisal</i>



5.2. Proses Bisnis Usulan

Adapun proses bisnis usulan berdasarkan hasil analisa dan solusi perolehan pada bagian sebelumnya dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 7. Proses Bisnis Usulan

Pada Gambar 7 dijelaskan proses bisnis sistem sebagai bentuk solusi dari permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, penjelasan detail langkah-langkah pada gambar adalah sebagai berikut:

- 1) Admin mengelola data karyawan, data karyawan adalah penentu utama untuk melakukan *generate* otomatis daftar karyawan penilai.
- 2) Admin melakukan *generate* karyawan penilai pada periode penilaian tertentu. Jika periode penilaian belum ditentukan, maka admin dapat menambahkan periode penilaian pada waktu yang sama.
- 3) Setelah melakukan generate karyawan penilai, admin dapat menyimpan daftar karyawan penilai dengan atau tanpa mengubah daftar karyawan yang telah degenerate oleh sistem. Setelah melakukan generate karyawan penilai atau setelah melakkan ubah daftar karyawan penilai, admin dapat mengirimkan daftar kartawan penilai tanpa menyimpan daftar karyawan penilai tersebut.
- 4) Manager departemen *people and culture* dapat menyetujui atau menolak daftar karyawan penilai yang telah diajukan oleh admin.
- 5) Setelah manager departemen *people and culture* menyetujui daftar karyawan penilai yang diajukan, karyawan akan menerima pemberitahuan melalui sistem dan melalui email bahwa karyawan tersebut di *assign* untuk melakukan penilaian kinerja karyawan.
- 6) Karyawan melakukan penilaian kinerja karyawan

5.3. Perancangan Sistem

5.3.1. Perancangan Use Case Diagram

Use case diagram untuk rancang bangun *aplikasi performance appraisal* memiliki beberapa aktor yang terlibat yaitu Admin (tim *people and culture*), *Head People and Culture*, dan Karyawan. Setiap aktor memiliki tugas yang berbeda dalam aplikasi. Berikut adalah penjelasan tugas masing – masing aktor:

a. Admin

Admin adalah orang yang memiliki otoritas penuh terhadap sistem. Secara organisasi yang dijadikan sebagai admin pada aplikasi adalah tim *people and culture*. *Use case* yang dapat dilakukan oleh admin adalah:

- Mengelola data karyawan meliputi melihat, menambah, memperbaharui, dan menghapus data karyawan
- Menentukan karyawan penilai, tim *people and culture* akan melakukan *trigger* agar sistem melakukan proses penentuan karyawan penilai dan menampilkan pada list karyawan beserta karyawan yang akan menilai. Kemudian tim *people and culture* berhak mengubah data penilai selama aturan dan rumus yang telah ditentukan perusahaan masih terpenuhi
- Menghitung nilai akhir penilaian kinerja karyawan, tim *people and culture* dapat melakukan *trigger* agar karyawan dapat melihat hasil akhir penilaian kinerja karyawan untuk setiap karyawan
- Lihat hasil penilaian kinerja karyawan, admin dapat melihat *output* penilaian kinerja karyawan secara keseluruhan

b. *Head People and Culture*

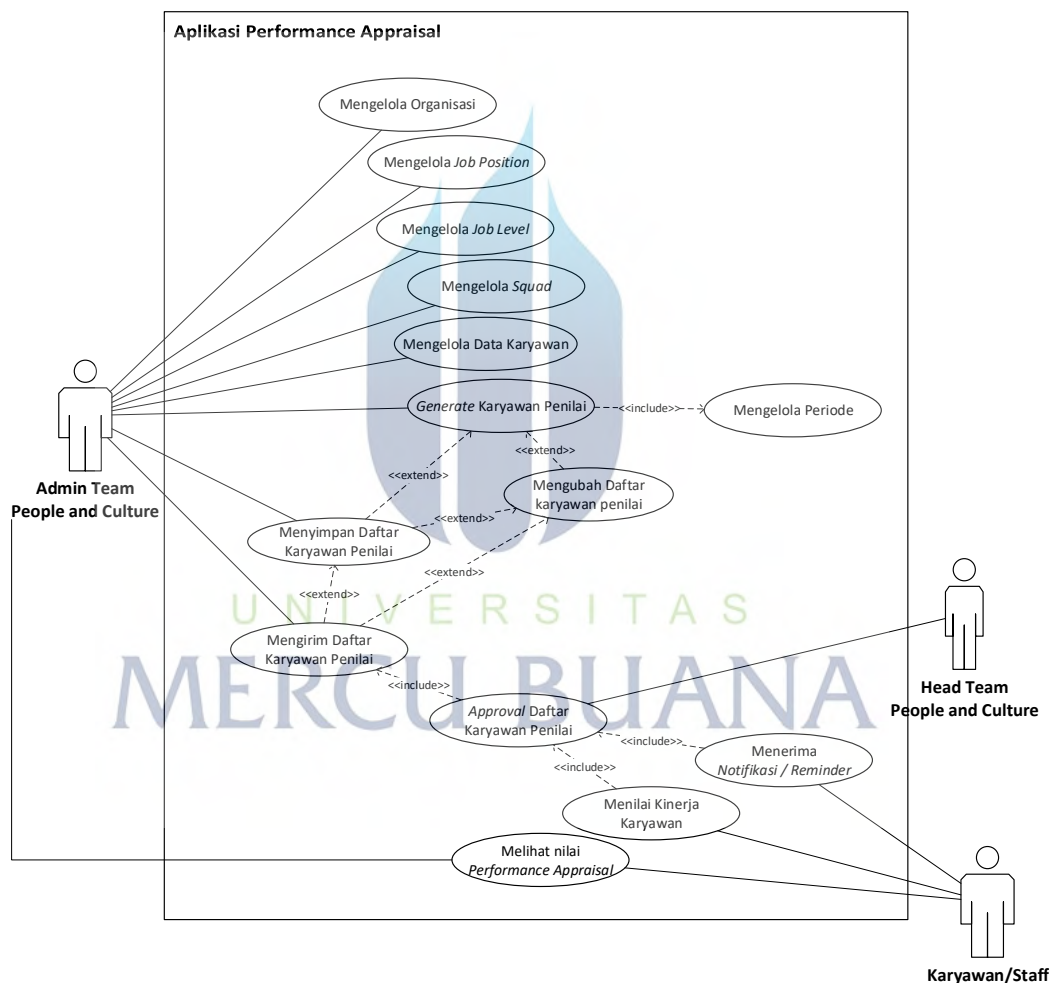
Head *people and culture* melakukan approval terhadap daftar karyawan penilai yang dikirimkan oleh admin.

c. Karyawan

Karyawan dapat melakukan *use case* berikut:

- Reminder/Notifikasi penilaian kinerja karyawan, karyawan memperoleh notifikasi agar melakukan penilaian kinerja karyawan

- Menilai kinerja karyawan, semua karyawan dapat melakukan penilaian kinerja karyawan untuk diri sendiri. Kemudian dapat melakukan penilaian rekan kerja, atasan, dan bawahan jika di *assign* untuk melakukan penilaian terkait
- Lihat hasil penilaian kinerja karyawan, seluruh karyawan dapat melihat hasil penilaian kinerja karyawan untuk nilai dari masing-masing karyawan
- Jika karyawan merupakan atasan, maka karyawan tersebut dapat melihat hasil penilaian dari karyawan yang menjadi bawahannya



Gambar 8. Use Case Diagram Aplikasi Performance Appraisal

5.3.2. Perancangan Use Case Scenario

Pada sub bab ini dijelaskan mengenai scenario dari setiap *use case* yang telah disajikan pada gambar sebelumnya. *Use Case Scenario* dijelaskan pada table berikut.

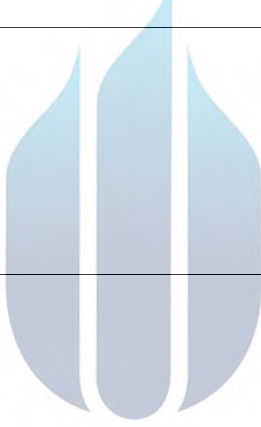
Tabel 4. Use Case Scenario Login

<i>Use case ID</i>	UC-01	
<i>Use case Name</i>	Login	
<i>Use case Description</i>	Use case ini menguraikan skenario untuk login	
<i>Actor</i>	Admin, CEO, Atasan, dan Bawahan	
<i>Precondition</i>	User mengakses halaman login aplikasi performance appraisal	
<i>Primary Flow of Events</i>	<i>Actor's Action</i>	<i>System Response</i>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>User</i> mengakses <i>link</i> untuk aplikasi <i>performance appraisal</i> 3. <i>User</i> memasukkan <i>username</i> dan <i>password</i> lalu memilih <i>button</i> Login 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Sistem menampilkan halaman <i>login</i> 4. Sistem menampilkan Dashboard sesuai dengan role masing-masing aktor
<i>Alternate Flow of Events</i>	<i>Actor's Action</i>	<i>System Response</i>
	3a. Jika <i>username</i> dan <i>password</i> tidak valid, maka sistem akan menampilkan <i>warning message</i> untuk memasukkan data yang benar.	4a. Jika ada field yang masih kosong, sistem akan menampilkan pesan bahwa field tersebut tidak boleh kosong.
<i>Post Condition</i>	User berhasil <i>login</i>	

Tabel 5. Use Case Scenario Mengelola Organisasi

<i>Use case ID</i>	UC-02 – UC-04
<i>Use case Name</i>	Mengelola Organisasi
<i>Use case Description</i>	<i>Use case</i> ini menguraikan skenario untuk dapat melakukan <i>create</i> ,

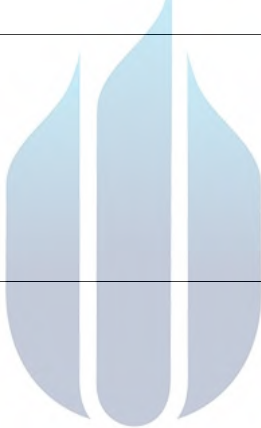
	<p><i>update</i>, dan <i>delete</i> Organisasi.</p> <p><i>Use Case ID</i> dibuat “UC-02 – UC-04” dikarenakan skenario untuk <i>create</i>, <i>update</i>, dan <i>delete</i> dapat dikatakan sama saja, perbedaannya hanya terletak pada nama <i>class</i>-nya saja.</p>	
<i>Actor</i>	Admin	
<i>Precondition</i>	User sudah <i>login</i> dan berada pada halaman utama atau dashboard	
<i>Primary Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	1. <i>User</i> mengarah ke menu Karyawan	2. Sistem menampilkan sub menu Organization
	3. <i>User</i> klik menu Organization	4. System menampilkan list organisasi
	5. User klik button Tambah Organisasi	6. Sistem menampilkan formulir Tambah Organisasi
	7. User mengisi formulir Tambah Organisasi	
	8. User klik button Tambah	9. Sistem menyimpan data ke <i>database</i> lalu menampilkannya ke dalam <i>list</i> organisasi
	Untuk melakukan fungsi <i>update</i> , <i>precondition</i> yang harus dipenuhi adalah bahwa user sudah berada pada halaman List Data Organisasi	
	10. <i>User</i> memilih <i>icon</i> ubah	11. Sistem menampilkan formulir untuk ubah data organisasi
	12. <i>User</i> mengubah data organisasi 13. User klik <i>button</i> simpan	14. Sistem menyimpan perubahan data ke <i>database</i> lalu

		menampilkannya ke dalam <i>list</i> organisasi
	Untuk melakukan fungsi <i>delete</i> , <i>precondition</i> yang harus dipenuhi adalah bahwa <i>user</i> sudah berada pada halaman List Data Organisasi	
	15. <i>User</i> memilih <i>icon</i> hapus	16. Sistem menampilkan pop up konfirmasi
	17. <i>User</i> memilih <i>button</i> hapus	18. Sistem menghapus data objek tersebut dari <i>database</i> lalu menampilkan <i>list</i> organisasi
<i>Alternate Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
		9a. Jika data pada formulir tambah organisasi tidak sesuai, sistem akan menampilkan message agar user mengisi formulir dengan benar
		14a. Jika data pada formulir tambah organisasi tidak sesuai, sistem akan menampilkan message agar user mengisi formulir dengan benar
	17a. Jika <i>user</i> memilih <i>button</i> Cancel, maka data tidak jadi dihapus	18a. Pop up konfirmasi hilang dan data organisasi tidak terhapus
<i>Post Condition</i>	<ul style="list-style-type: none"> - User berhasil <i>create</i> master data organisasi - User berhasil <i>update</i> master data organisasi - User berhasil <i>delete</i> master data organisasi 	

Tabel 6. Use Case Scenario Mengelola Job Position

<i>Use case ID</i>	UC-05 – UC-07
<i>Use case Name</i>	Mengelola <i>Job Position</i>
<i>Use case Description</i>	<i>Use case</i> ini menguraikan skenario untuk dapat melakukan <i>create</i> ,

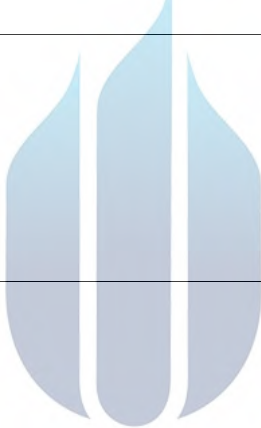
	<p><i>update</i>, dan <i>delete Job Position</i>.</p> <p><i>Use Case ID</i> dibuat “UC-02 – UC-04” dikarenakan skenario untuk <i>create</i>, <i>update</i>, dan <i>delete</i> dapat dikatakan sama saja, perbedaannya hanya terletak pada nama <i>class</i>-nya saja.</p>	
<i>Actor</i>	Admin	
<i>Precondition</i>	User sudah <i>login</i> dan berada pada halaman utama atau dashboard	
<i>Primary Flow of Events</i>	Actor’s Action	System Response
	1. <i>User</i> mengarah ke menu Karyawan	2. Sistem menampilkan sub menu <i>Job Position</i>
	3. <i>User</i> klik menu <i>Job Position</i>	4. Sistem menampilkan list <i>Job Position</i>
	5. <i>User</i> klik button Tambah <i>Job Position</i>	6. Sistem menampilkan formulir Tambah <i>Job Position</i>
	7. <i>User</i> mengisi formulir Tambah <i>Job Position</i>	
	8. <i>User</i> klik button Tambah	9. Sistem menyimpan data ke <i>database</i> lalu menampilkannya ke dalam list <i>Job Position</i>
	Untuk melakukan fungsi <i>update</i> , <i>precondition</i> yang harus dipenuhi adalah bahwa user sudah berada pada halaman List Data <i>Job Position</i>	
	10. <i>User</i> memilih <i>icon</i> ubah	11. Sistem menampilkan formulir untuk ubah data <i>Job Position</i>
	12. <i>User</i> mengubah data <i>Job Position</i> 13. <i>User</i> klik <i>button</i> simpan	14. Sistem menyimpan perubahan data ke <i>database</i> lalu

		menampilkannya ke dalam <i>list Job Position</i>
	Untuk melakukan fungsi <i>delete</i> , <i>precondition</i> yang harus dipenuhi adalah bahwa <i>user</i> sudah berada pada halaman <i>List Data Job Position</i>	
	15. <i>User</i> memilih <i>icon</i> hapus	16. Sistem menampilkan pop up konfirmasi
	17. <i>User</i> memilih <i>button</i> hapus	18. Sistem menghapus data objek tersebut dari <i>database</i> lalu menampilkan <i>list Job Position</i>
<i>Alternate Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
		9a. Jika data pada formulir tambah organisasi tidak sesuai, sistem akan menampilkan message agar <i>user</i> mengisi formulir dengan benar
		14a. Jika data pada formulir tambah organisasi tidak sesuai, sistem akan menampilkan message agar <i>user</i> mengisi formulir dengan benar
	17a. Jika <i>user</i> memilih <i>button</i> Cancel, maka data tidak jadi dihapus	18a. Pop up konfirmasi hilang dan data <i>Job Position</i> tidak terhapus
<i>Post Condition</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>User</i> berhasil <i>create</i> master data <i>Job Position</i> - <i>User</i> berhasil <i>update</i> master data <i>Job Position</i> - <i>User</i> berhasil <i>delete</i> master data <i>Job Position</i> 	

Tabel 7. Use Case Scenario Mengelola Job Level

<i>Use case ID</i>	UC-08 – UC-10
<i>Use case Name</i>	Mengelola <i>Job Level</i>
<i>Use case Description</i>	<i>Use case</i> ini menguraikan skenario untuk dapat melakukan <i>create</i> ,

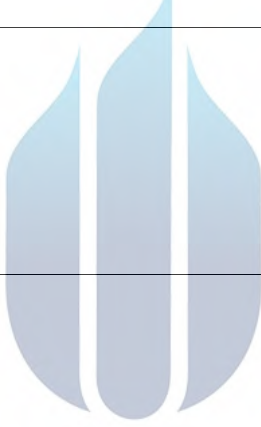
	<p><i>update</i>, dan <i>delete Job Level</i>.</p> <p><i>Use Case ID</i> dibuat “UC-08 – UC-10” dikarenakan skenario untuk <i>create</i>, <i>update</i>, dan <i>delete</i> dapat dikatakan sama saja, perbedaannya hanya terletak pada nama <i>class</i>-nya saja.</p>	
<i>Actor</i>	Admin	
<i>Precondition</i>	User sudah <i>login</i> dan berada pada halaman utama atau dashboard	
<i>Primary Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	1. <i>User</i> mengarah ke menu Karyawan	2. Sistem menampilkan sub menu <i>Job Level</i>
	3. <i>User</i> klik menu <i>Job Level</i>	4. System menampilkan list <i>Job Level</i>
	5. <i>User</i> klik button Tambah <i>Job Level</i>	6. Sistem menampilkan formulir Tambah <i>Job Level</i>
	7. <i>User</i> mengisi formulir Tambah <i>Job Level</i>	
	8. <i>User</i> klik button Tambah	9. Sistem menyimpan data ke <i>database</i> lalu menampilkannya ke dalam list <i>Job Level</i>
	Untuk melakukan fungsi <i>update</i> , <i>precondition</i> yang harus dipenuhi adalah bahwa user sudah berada pada halaman List Data <i>Job Level</i>	
	10. <i>User</i> memilih <i>icon</i> ubah	11. Sistem menampilkan formulir untuk ubah data <i>Job Level</i>
	12. <i>User</i> mengubah data <i>Job Level</i>	
13. <i>User</i> klik <i>button</i> simpan		
	14. Sistem menyimpan perubahan data ke <i>database</i> lalu	

		menampilkannya ke dalam <i>list Job Level</i>
	Untuk melakukan fungsi <i>delete</i> , <i>precondition</i> yang harus dipenuhi adalah bahwa <i>user</i> sudah berada pada halaman <i>List Data Job Level</i>	
	15. <i>User</i> memilih <i>icon</i> hapus	16. Sistem menampilkan pop up konfirmasi
	17. <i>User</i> memilih <i>button</i> hapus	18. Sistem menghapus data objek tersebut dari <i>database</i> lalu menampilkan <i>list Job Level</i>
<i>Alternate Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
		9a. Jika data pada formulir tambah organisasi tidak sesuai, sistem akan menampilkan message agar <i>user</i> mengisi formulir dengan benar
		14a. Jika data pada formulir tambah organisasi tidak sesuai, sistem akan menampilkan message agar <i>user</i> mengisi formulir dengan benar
	17a. Jika <i>user</i> memilih <i>button</i> Cancel, maka data tidak jadi dihapus	18a. Pop up konfirmasi hilang dan data <i>Job Level</i> tidak terhapus
<i>Post Condition</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>User</i> berhasil <i>create</i> master data <i>Job Level</i> - <i>User</i> berhasil <i>update</i> master data <i>Job Level</i> - <i>User</i> berhasil <i>delete</i> master data <i>Job Level</i> 	

Tabel 8. Use Case Scenario Mengelola Squad

<i>Use case ID</i>	UC-11 – UC-13
<i>Use case Name</i>	Mengelola <i>Squad</i>
<i>Use case Description</i>	<i>Use case</i> ini menguraikan skenario untuk dapat melakukan <i>create</i> ,

	<p><i>update</i>, dan <i>delete Squad</i>.</p> <p><i>Use Case ID</i> dibuat “UC-08 – UC-10” dikarenakan skenario untuk <i>create</i>, <i>update</i>, dan <i>delete</i> dapat dikatakan sama saja, perbedaannya hanya terletak pada nama <i>class</i>-nya saja.</p>	
<i>Actor</i>	Admin	
<i>Precondition</i>	User sudah <i>login</i> dan berada pada halaman utama atau dashboard	
<i>Primary Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	1. User mengarah ke menu Karyawan	2. Sistem menampilkan sub menu <i>Squad</i>
	3. User klik menu <i>Squad</i>	4. System menampilkan list <i>Squad</i>
	5. User klik button Tambah <i>Squad</i>	6. Sistem menampilkan formulir Tambah <i>Squad</i>
	7. User mengisi formulir Tambah <i>Squad</i>	
	8. User klik button Tambah	9. Sistem menyimpan data ke <i>database</i> lalu menampilkannya ke dalam list <i>Squad</i>
	Untuk melakukan fungsi <i>update</i> , <i>precondition</i> yang harus dipenuhi adalah bahwa user sudah berada pada halaman List Data <i>Squad</i>	
	10. User memilih <i>icon</i> ubah	11. Sistem menampilkan formulir untuk ubah data <i>Squad</i>
	12. User mengubah data <i>Squad</i> 13. User klik <i>button</i> simpan	14. Sistem menyimpan perubahan data ke <i>database</i> lalu

		menampilkannya ke dalam <i>list Squad</i>
	Untuk melakukan fungsi <i>delete</i> , <i>precondition</i> yang harus dipenuhi adalah bahwa <i>user</i> sudah berada pada halaman List Data <i>Squad</i>	
	15. <i>User</i> memilih <i>icon</i> hapus	16. Sistem menampilkan pop up konfirmasi
	17. <i>User</i> memilih <i>button</i> hapus	18. Sistem menghapus data objek tersebut dari <i>database</i> lalu menampilkan <i>list Squad</i>
<i>Alternate Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
		9a. Jika data pada formulir tambah organisasi tidak sesuai, sistem akan menampilkan message agar <i>user</i> mengisi formulir dengan benar
		14a. Jika data pada formulir tambah organisasi tidak sesuai, sistem akan menampilkan message agar <i>user</i> mengisi formulir dengan benar
	17a. Jika <i>user</i> memilih <i>button</i> Cancel, maka data tidak jadi dihapus	18a. Pop up konfirmasi hilang dan data <i>Squad</i> tidak terhapus
<i>Post Condition</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>User</i> berhasil <i>create</i> master data <i>Squad</i> - <i>User</i> berhasil <i>update</i> master data <i>Squad</i> - <i>User</i> berhasil <i>delete</i> master data <i>Squad</i> 	

Tabel 9. Use Case Scenario Mengelola Data Karyawan

<i>Use case ID</i>	UC-14 – UC-17
<i>Use case Name</i>	Kelola Data Karyawan
<i>Use case Description</i>	<i>Use case</i> ini menguraikan skenario untuk dapat melakukan <i>create</i> ,

	<p><i>update</i>, melihat <i>detail</i>, dan <i>delete</i> Data Karyawan.</p> <p><i>Use Case ID</i> dibuat “UC-14 – UC-17” dikarenakan skenario untuk <i>create</i>, <i>update</i>, lihat <i>detail</i>, dan <i>delete</i> dapat dikatakan sama saja, perbedaannya hanya terletak pada nama <i>class</i>-nya saja.</p>	
<i>Actor</i>	Admin	
<i>Precondition</i>	User sudah <i>login</i> dan berada pada halaman utama atau dashboard	
<i>Primary Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	1. <i>User</i> memilih menu kelola data karyawan 3. <i>User</i> memilih <i>button</i> Create 5. <i>User</i> mengisi formulir 6. <i>User</i> menyimpan data tersebut dengan memilih <i>button</i> Save	2. Sistem menampilkan halaman list data karyawan 4. System menampilkan halaman berisi formulir untuk mengisi data karyawan 7. Sistem menyimpan data ke <i>database</i> lalu menampilkannya ke dalam <i>list</i> master data karyawan
	Untuk melakukan fungsi <i>update</i> , <i>precondition</i> yang harus dipenuhi adalah bahwa User sudah berada pada halaman List Data Karyawan.	
	8. <i>User</i> memilih <i>button</i> Update 10. <i>User</i> membuat perubahan data dan menyimpan perubahan dengan memilih <i>button</i> <i>update</i>	9. Sistem menampilkan formulir untuk <i>update</i> data karyawan 11. Sistem menyimpan perubahan ke <i>database</i> lalu menampilkannya ke dalam <i>list</i> data karyawan
	Untuk melakukan fungsi melihat <i>detail</i> , <i>precondition</i> yang harus	

	dipenuhi adalah bahwa <i>user</i> sudah berada pada halaman List Data Karyawan.	
	12. <i>User</i> memilih <i>button</i> Detail	13. Sistem menampilkan <i>detail</i> dari setiap objek master data karyawan berdasarkan id masing-masing
	Untuk melakukan fungsi <i>delete</i> , <i>precondition</i> yang harus dipenuhi adalah bahwa <i>user</i> sudah berada pada halaman List Data Karyawan.	
	14. <i>User</i> memilih <i>button</i> Delete	15. Sistem menampilkan pop up konfirmasi
	16. <i>User</i> memilih <i>button</i> Delete	17. Sistem menghapus data objek tersebut dari <i>database</i> .
<i>Alternate Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	18a. Jika <i>user</i> memilih <i>button</i> Cancel, maka data tidak jadi dihapus	7a. Jika ada <i>field</i> yang masih kosong, sistem akan menampilkan pesan bahwa <i>field</i> tersebut tidak boleh kosong.
		11a. Jika ada <i>field</i> yang masih kosong, sistem akan menampilkan pesan bahwa <i>field</i> tersebut tidak boleh kosong.
<i>Post Condition</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>User</i> berhasil <i>create</i> master data karyawan - <i>User</i> berhasil <i>update</i> master data karyawan - <i>User</i> berhasil melihat <i>detail</i> master data karyawan - <i>User</i> berhasil <i>delete</i> master data karyawan 	

Tabel 10. *Use Case Scenario* Mengelola Periode

<i>Use case ID</i>	UC-18 – UC-20
<i>Use case Name</i>	Mengelola Periode
<i>Use case Description</i>	<i>Use case</i> ini menguraikan skenario untuk dapat melakukan <i>create</i> ,

	<p><i>update</i>, dan <i>delete</i> Periode.</p> <p><i>Use Case ID</i> dibuat “UC-18 – UC-20” dikarenakan skenario untuk <i>create</i>, <i>update</i>, dan <i>delete</i> dapat dikatakan sama saja, perbedaannya hanya terletak pada nama <i>class</i>-nya saja.</p>	
<i>Actor</i>	Admin	
<i>Precondition</i>	User sudah <i>login</i> dan berada pada halaman utama atau dashboard	
<i>Primary Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	1. User mengarah ke menu <i>Performance Appraisal</i>	2. Sistem menampilkan <i>list</i> Periode
	3. User klik button Tambah Periode	4. Sistem menampilkan formulir Tambah Periode
	5. User mengisi formulir Tambah Periode	
	6. User klik button Tambah	7. Sistem menyimpan data ke <i>database</i> lalu menampilkannya ke dalam <i>list</i> Periode
	Untuk melakukan fungsi <i>update</i> , <i>precondition</i> yang harus dipenuhi adalah bahwa user sudah berada pada halaman List Data <i>Squad</i>	
	8. User memilih <i>icon</i> ubah	9. Sistem menampilkan formulir untuk ubah data Periode
	10. User mengubah data Periode	
	11. User klik <i>button</i> simpan	12. Sistem menyimpan perubahan data ke <i>database</i> lalu menampilkannya ke dalam <i>list</i> Periode
	Untuk melakukan fungsi <i>delete</i> , <i>precondition</i> yang harus dipenuhi adalah	

	bahwa <i>user</i> sudah berada pada halaman List Data Periode	
	13. <i>User</i> memilih <i>icon</i> hapus	14. Sistem menampilkan pop up konfirmasi
	15. <i>User</i> memilih <i>button</i> hapus	16. Sistem menghapus data objek tersebut dari <i>database</i> lalu menampilkan <i>list</i> Periode
<i>Alternate Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
		9a. Jika data pada formulir tambah organisasi tidak sesuai, sistem akan menampilkan message agar <i>user</i> mengisi formulir dengan benar
		14a. Jika data pada formulir tambah organisasi tidak sesuai, sistem akan menampilkan message agar <i>user</i> mengisi formulir dengan benar
	17a. Jika <i>user</i> memilih <i>button</i> Cancel, maka data tidak jadi dihapus	18a. Pop up konfirmasi hilang dan data Periode tidak terhapus
<i>Post Condition</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>User</i> berhasil <i>create</i> master data Periode - <i>User</i> berhasil <i>update</i> master data Periode - <i>User</i> berhasil <i>delete</i> master data Periode 	

Tabel 11. Use Case Scenario Generate Karyawan Penilai

<i>Use case ID</i>	UC-21
<i>Use case Name</i>	Generate Karyawan Penilai
<i>Use case Description</i>	Use case ini menguraikan skenario untuk menentukan karyawan penilai
<i>Actor</i>	Admin
<i>Precondition</i>	User mengakses halaman login aplikasi performance appraisal

<i>Primary Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	1. <i>User</i> memilih menu <i>Performance Appraisal</i> 3. <i>User</i> klik button Generate Karyawan Penilai pada Periode Tertentu 5. <i>User</i> klik button simpan	2. Sistem menampilkan halaman Periode Penilaian 4. Sistem menampilkan list karyawan beserta karyawan penilai 6. Sistem menyimpan data ke <i>database</i>
<i>Alternate Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	5a. <i>User</i> dapat melakukan update list karyawan penilai secara manual jika diinginkan.	
<i>Post Condition</i>	User berhasil menyimpan data karyawan penilai	

Tabel 12. *Use Case Scenario* Ubah Daftar Karyawan Penilai

<i>Use case ID</i>	UC-22	
<i>Use case Name</i>	Ubah Daftar Karyawan Penilai	
<i>Use case Description</i>	Use case ini menguraikan skenario untuk melakukan perubahan karyawan pemberi nilai	
<i>Actor</i>	Admin	
<i>Precondition</i>	User telah melakukan generate karyawan penilai	
<i>Primary Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	1. <i>User</i> memilih <i>icon</i> update pada data karyawan yang diinginkan 3. <i>User</i> klik <i>icon</i> save	2. Sistem menampilkan dropdownlist agar data karyawan penilai dapat diupdate 4. Sistem menyimpan data ke <i>database</i>

<i>Alternate Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	3a. Jika user memilih button cancel, maka data akan disable untuk dilakukan update	
<i>Post Condition</i>	User berhasil menyimpan perubahan data karyawan penilai	

Tabel 13. Use Case Scenario Kirim Karyawan Penilai

<i>Use case ID</i>	UC-23	
<i>Use case Name</i>	Kirim Karyawan Penilai	
<i>Use case Description</i>	Use case ini menguraikan skenario untuk mengirimkan pengiriman penilaian kinerja karyawan	
<i>Actor</i>	Admin	
<i>Precondition</i>	User telah melakukan generate karyawan penilai	
<i>Primary Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>User klik button</i> kirim pada halaman daftar karyawan penilai 3. <i>User klik button</i> ok 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Sistem menampilkan verification message send performance appraisal 4. Sistem mengirimkan performance appraisal dengan menubah status pada tabel karyawan penilai
<i>Alternate Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	3a. Jika user memilih button cancel	4a. Sistem akan meng-hide verification message dan tidak terjadi perubahan status pada database
<i>Post Condition</i>	Head people and culture dapat melihat daftar karyawan penilai untuk disetujui.	

Tabel 14. Use Case Scenario Menyetujui Daftar Karyawan Penilai

<i>Use case ID</i>	UC-23	
<i>Use case Name</i>	Menyetujui Daftar Karyawan Penilai	
<i>Use case Description</i>	Use case ini menguraikan skenario untuk menyetujui daftar karyawan penilai	
<i>Actor</i>	Admin	
<i>Precondition</i>	Team people and culture telah mengirimkan daftar karyawan penilai	
<i>Primary Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	1. <i>User</i> klik menu karyawan penilai 3. <i>User</i> klik <i>icon</i> lihat 5. <i>User</i> klik tombol terima	2. Sistem menampilkan daftar periode 4. Sistem menampilkan daftar karyawan penilai 6. Sistem mengirimkan performance appraisal dengan menubah status pada tabel karyawan penilai
<i>Alternate Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	3a. Jika user memilih button tolak	4a. Sistem akan mengirimkan daftar karyawan penilai kepada <i>team people and culture</i> untuk dilakukan perubahan
<i>Post Condition</i>	Karyawan dapat melihat list karyawan yang akan dinilai pada menu nilai kinerja karyawan	

Tabel 15. Use Case Scenario Menerima Reminder / Notifikasi

<i>Use case ID</i>	UC-24
<i>Use case Name</i>	Menerima Nofication / Reminder
<i>Use case Description</i>	Use case ini menguraikan skenario untuk Sent Reminder / Notifikasi

<i>Actor</i>	Admin, CEO, Atasan, dan Bawahan	
<i>Precondition</i>	User login	
<i>Primary Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	1. <i>Admin</i> klik button Kirim pada halaman list karyawan penilai	2. Sistem menyimpan data PA 3. Sistem mengirimkan notifikasi / reminder agar karyawan melakukan pengisian formulir penilaian kinerja karyawan serta mengirimkan email kepada karyawan penilai
<i>Alternate Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	-	
<i>Post Condition</i>	User mendapatkan notifikasi / reminder	

Tabel 16. Use Case Scenario Menilai Kinerja Karyawan

<i>Use case ID</i>	UC-25	
<i>Use case Name</i>	Menilai Kinerja Karyawan	
<i>Use case Description</i>	Use case ini menguraikan skenario untuk mengisi formulir penilaian kinerja arya	
<i>Actor</i>	Seluruh Karyawan	
<i>Precondition</i>	Admin telah menentukan karyawan penilai	
<i>Primary Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	1. <i>User</i> memilih menu <i>performance appraisal</i> 3. User klik button nilai pada list penilaian	2. Sistem menampilkan self performance appraisal dan karyawan yang akan dinilai

	<p>5. User melakukan pengisian formulir penilaian kinerja karyawan</p> <p>6. User klik button submit</p>	<p>4. Sistem menampilkan formulir penilaian kinerja karyawan</p> <p>7. Sistem menyimpan data ke <i>database</i> lalu mengubah button nilai menjadi button update</p>
<i>Alternate Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	6a. User klik button cancel jika ingin membatalkan pengisian penilaian kinerja karyawan	
<i>Post Condition</i>	Sistem menyimpan penilaian kinerja karyawan ke database	

Tabel 17. *Use Case Scenario* Melihat Nilai Akhir PA

<i>Use case ID</i>	UC-27	
<i>Use case Name</i>	Melihat Nilai Akhir PA	
<i>Use case Description</i>	Use case ini menguraikan skenario untuk melihat nilai akhir PA	
<i>Actor</i>	Atasan dan Karyawan/Staff	
<i>Precondition</i>	Penghitungan nilai karyawan	
<i>Primary Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	8. <i>User</i> memilih menu <i>performance appraisal</i>	9. Sistem menampilkan nilai akhir kinerja karyawan.
<i>Alternate Flow of Events</i>	Actor's Action	System Response
	2b. Jika karyawan memiliki bawahan, karyawan tersebut dapat melihat hasil penilaian kinerja karyawan bawahannya	
<i>Post Condition</i>	System menampilkan hasil penilaian kinerja karyawan	

5.3.3. *Development Using Scrum Framework*

5.3.3.1. Epics

5. Mengelola Data Karyawan
6. Mengelola Organisasi
7. Mengelola Job Position
8. Mengelola Job Level
9. Mengelola Squad
10. *Generate* Karyawan Penilai
11. Mengubah Data Karyawan Penilai
12. Menyimpan Karyawan Penilai
13. Mengirimkan Karyawan Penilai
14. Menilai Kinerja Karyawan
15. Melihat Nilai Performance Appraisal
16. Menerima Notifikasi / Reminder
17. Mengelola Periode
18. *Approval* Daftar Karyawan Penilai

5.3.3.2. Product Backlog

1. Sebagai user, saya ingin memasuki sistem agar dapat menggunakan sistem
2. Sebagai user, saya dapat mendaftarkan karyawan
3. Sebagai user, saya dapat mengubah data karyawan
4. Sebagai user, saya dapat menghapus data karyawan
5. Sebagai user, saya dapat mendaftarkan squad
6. Sebagai user, saya dapat mengubah data squad
7. Sebagai user, saya dapat menghapus data squad
8. Sebagai user, saya dapat men-*generate* karyawan penilai
9. Sebagai user, saya dapat mengirimkan karyawan penilai
10. Sebagai user, saya dapat melakukan penilaian kinerja karyawan
11. Sebagai user, setelah melakukan penilaian, sistem dapat menghitung nilai performance appraisal secara otomatis
12. Sebagai user, saya dapat melihat nilai performance appraisal saya
13. Sebagai seorang user, saya dapat mengakses menu sesuai role saya

Admin:

Menu Karyawan

- Daftar Karyawan
- Squad

Menu Performance Appraisal

Menu Karyawan Penilai

Employee:

Menu Performance Appraisal

- Hasil Penilaian
- Menilai Kinerja

14. Sebagai employee, saya dapat mengubah nilai kinerja karyawan yang telah saya nilai sebelumnya
15. Sebagai admin, saya dapat mendaftarkan periode
16. Sebagai admin, saya dapat mengubah periode
17. Sebagai admin, saya dapat menghapus periode
18. Sebagai admin, sebelum melakukan generate karyawan penilai, saya harus menambahkan periode terlebih dahulu. Generate karyawan penilai harus dilakukan sesuai periode yang ditambahkan
19. Sebagai karyawan, setiap saya ingin melakukan penilaian kinerja karyawan pada menu menilai kinerja karyawan, saya harus memilih periode yang diinginkan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan
20. Sebagai admin, untuk melihat hasil penilaian, saya harus memilih periode penilaian yang ingin saya lihat
21. Sebagai karyawan, untuk melihat hasil penilaian, saya harus memilih periode penilaian yang ingin saya lihat
22. Sebagai admin, ketika generate karyawan penilai, jika karyawan tidak memiliki squad, untuk penilaian peers akan melihat karyawan yang sama *job position*-nya dan berada di organisasi yang sama
23. Sebagai admin, saya dapat mendaftarkan *job position*
24. Sebagai admin, saya dapat mengubah data *job position*
25. Sebagai admin, saya dapat menghapus data *job position*

26. Sebagai admin, saya dapat mendaftarkan organisasi
27. Sebagai admin, saya dapat mengubah data organisasi
28. Sebagai admin, saya dapat menghapus data organisasi
29. Sebagai admin, setelah melakukan generate karyawan penilai, saya dapat menyimpan daftar karyawan penilai tanpa mengirimkannya dan karyawan tidak belum bisa melakukan penilaian kinerja karyawan pada periode tersebut
30. Sebagai admin, saya harus mengaktifkan periode penilaian agar karyawan dapat melakukan penilaian kinerja karyawan
31. Sebagai admin, setelah melakukan generate karyawan penilai, sesudah atau sebelum menyimpan daftar karyawan penilai, saya dapat mengubah daftar karyawan penilai
32. Sebagai karyawan, saya menerima notifikasi untuk melakukan penilaian kinerja karyawan setelah admin mengirimkan daftar karyawan penilai
33. Sebagai atasan, saya dapat melihat semua performance appraisal bawahan saya, detail nilai yang diberikan dan nama pemberi nilai
34. Sebagai head people and culture, saya harus menyetujui daftar karyawan penilai sebelum karyawan melakukan penilaian kinerja karyawan.

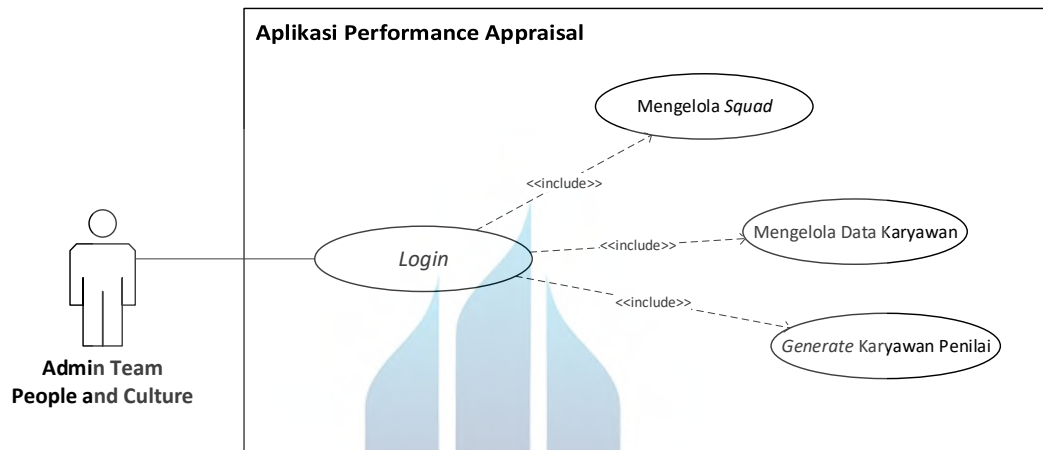


UNIVERSITAS
MERCU BUANA

5.3.3.3.Sprint

Notes: Pada setiap *use case diagram*, use case berwarna putih adalah fungsi yang baru atau dilakukan perubahan. Untuk use case berwarna abu-abu adalah use fungsi yang sudah ada sebelumnya dan tidak dilakukan perubahan pada sprint berjalan.

Sprint 1:



Gambar 9. Use Case Diagram Sprint 1

1. Sebagai user, saya ingin memasuki sistem agar dapat menggunakan sistem
2. Sebagai user, saya dapat mendaftarkan karyawan
3. Sebagai user, saya dapat mengubah data karyawan
4. Sebagai user, saya dapat menghapus data karyawan
5. Sebagai user, saya dapat mendaftarkan squad
6. Sebagai user, saya dapat mengubah data squad
7. Sebagai user, saya dapat menghapus data squad
8. Sebagai user, saya dapat men-*generate* karyawan penilai

Backlog grooming:

Saat *backlog grooming* pertama kali, dianalisis kebutuhan utama dari aplikasi *performance appraisal*, memahami setiap *backlog* yang ada untuk mengetahui keterlibatan setiap *backlog*.

Sprint Planning:

Pada sprint planning pertama kali diputuskan untuk membangun aplikasi performance appraisal dimana user harus login terlebih dahulu untuk dapat menggunakan aplikasi tanpa mempertimbangkan *user role*. Adapun sprint goalnya adalah, user dapat login ke dalam sistem, melakukan pengelolaan karyawan, dimana pada *field squad* karyawan berupa dropdown yang harus dipilih. Dengan demikian, user harus dapat melakukan kelola squad. Setelah mengelola data karyawan, user dapat men-*generate* daftar karyawan penilai.

Daily Meeting:

Hari 1: Tidak melakukan daily meeting

Hari 2: Hari sebelumnya sudah install framework yii dan memahami strukturnya, hari ini melanjutkan untuk memahami struktur yii framework dan membuat database

Hari 3: Hari sebelumnya mempelajari yii framework dan membuat database, hari ini membuat fungsi login

Hari 4: Hari sebelumnya membuat fungsi login, hari ini testing fungsi login dan membuat fungsi kelola squad

Hari 5: Hari sebelumnya testing fungsi login dan sudah bisa, hari ini melanjutkan untuk membuat fungsi kelola squad

Hari 6: Hari sebelumnya menyelesaikan fungsi kelola squad, hari ini melakukan testing kelola squad dilanjut dengan membuat fungsi kelola karyawan

Hari 7: Hari sebelumnya membuat fungsi kelola karyawan, hari ini menyelesaikan fungsi kelola karyawan dan dilanjutkan dengan generate karyawan penilai

Hari 8: Hari sebelumnya kelola karyawan sudah selesai dan membuat generate karyawan penilai. Hari ini melanjutkan fungsi generate karyawan penilai

Hari 9: Hari sebelumnya masih mengerjakan fungsi generate karyawan penilai, hari ini menyelesaikan fungsi generate karyawan penilai dan melakukan testing generate karyawan penilai

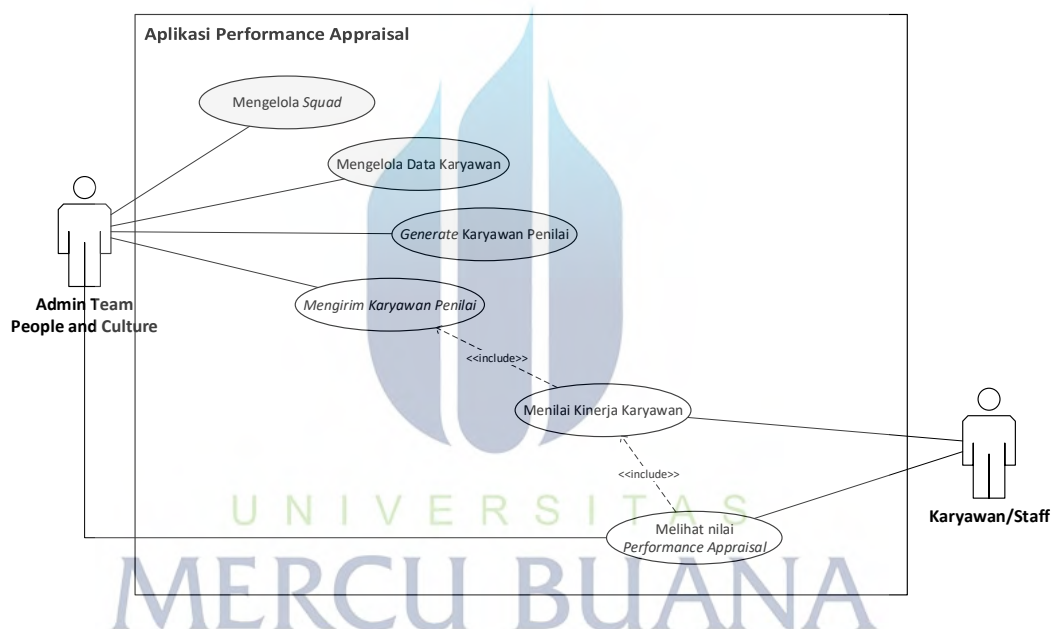
Hari 10: Hari sebelumnya sudah melakukan testing generate karyawan penilai, hari ini melakukan testing keseluruhan fungsi yang diselesaikan di sprint 1

Sprint Review:

Sprint 1 berjalan dengan baik, semua *backlog* dapat di deliver sebagaimana dengan baik

Sprint Retrospective:

Sprint 1 sedikit kewalahan karena masih di awal dan belum begitu memahami struktur yii framework dengan baik. Untuk fungsi generate karyawan penilai ternyata lebih sulit dari yang dibayangkan, sprint selanjutnya harus lebih memahami requirement agar implementasi lebih mudah.

Sprint 2:

Gambar 10. Use Case Diagram Sprint 2

1. Sebagai user, saya dapat mengirimkan karyawan penilai. Karyawan penilai dapat melakukan pengisian formulir penilaian kinerja karyawan yang di assign kepada karyawan tersebut
2. Sebagai user, saya dapat melakukan penilaian kinerja karyawan
3. Sebagai user, setelah melakukan penilaian, sistem dapat menghitung nilai performance appraisal secara otomatis
4. Sebagai user, saya dapat melihat nilai perfoformance appraisal saya

Backlog grooming:

Saat *backlog grooming* kedua ditetapkan bahwa karyawan dapat melakukan penilaian kinerja karyawan setelah *team people and culture* mengirimkan daftar karyawan penilai.

Sprint Planning:

Pada sprint planning kedua dibahas mengenai mengirim karyawan penilai berarti akan mengubah status daftar karyawan penilai agar dapat diakses oleh karyawan yang akan menilai. Setiap melakukan penilaian dan menyimpan nilai maka sistem akan menghitung nilai karyawan secara otomatis dan karyawan yang dinilai dapat melihat nilai yang ia peroleh.

Daily Meeting:

Hari 1: Hari ini akan mengerjakan fungsi kirim daftar karyawan penilai

Hari 2: Hari sebelumnya sudah membuat fungsi kirim karyawan penilai dan hari ini masih melanjutkan fungsi yang sama

Hari 3: Hari sebelumnya menyelesaikan fungsi kirim karyawan penilai dan melakukan testing dengan melihat ke database, hari ini mengerjakan fungsi menilai kinerja karyawan

Hari 4: Hari sebelumnya membuat fungsi menilai kinerja karyawan, hari ini masih melanjutkan fungsi yang sama

Hari 5: Hari sebelumnya mengerjakan fungsi menilai kinerja karyawan, hari ini masih di fungsi yang sama dan fokus ke rumus penghitungan nilai

Hari 6: Hari sebelumnya melanjutkan fungsi karyawan penilai, hari ini masih fokus di rumus karena masih ada hasil yang berbeda

Hari 7: Hari sebelumnya membuat fungsi karyawan penilai, hari ini akan selai untuk fungsi karyawan penilai dan melanjutkan fungsi lihat nilai karyawan

Hari 8: Hari sebelumnya kelola mengerjakan lihat nilai karyawan, hari ini menyelesaikan fungsi yang sama

Hari 9: Hari sebelumnya sudah selesai mengerjakan fungsi lihat nilai karyawan, hari ini mulai testing dan fixing bugs kalau ada

Hari 10: Hari sebelumnya fixing bugs dan testing, hari ini lanjut testing

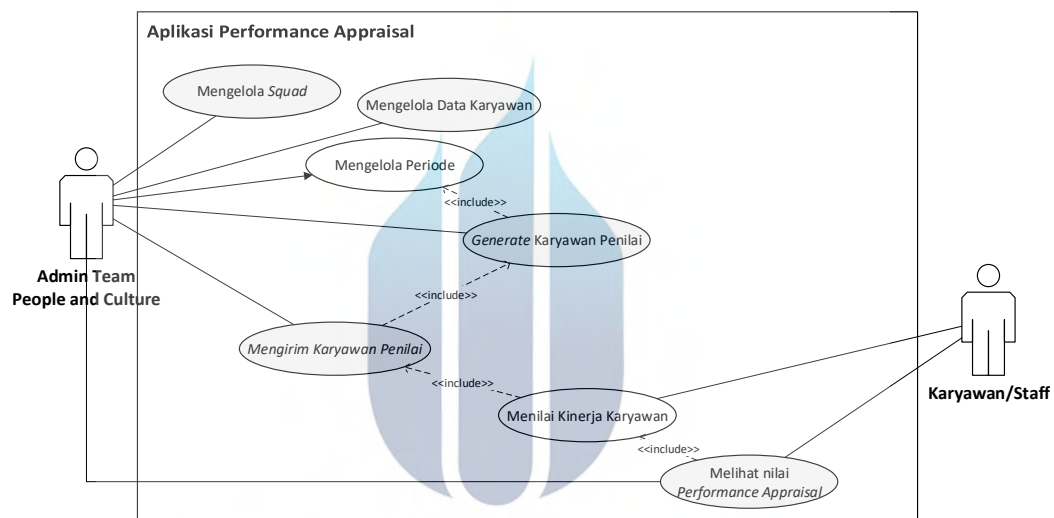
Sprint Review:

Sprint 2 dapat menyelesaikan *backlog* dengan baik dan sesuai dengan sprint goals sprint 2

Sprint Retrospective:

Sprint 2 paling sulit melakukan testing karena pengisian form yang lumayan banyak dan harus mengisi form penilaian beberapa karyawan. Semoga kedepannya lebih terbiasa, terutama saat penerapan periode sudah dilakukan.

Sprint 3:



Gambar 11. Use Case Diagram Sprint 3

1. Sebagai seorang user, saya dapat mengakses menu sesuai role saya

Admin:

Menu Karyawan

- Daftar Karyawan
- Squad

Menu Performance Appraisal

Menu Karyawan Penilai

Employee:

Menu Performance Appraisal

- Hasil Penilaian

- Menilai Kinerja

2. Sebagai employee, saya dapat mengubah nilai kinerja karyawan yang telah saya nilai sebelumnya
3. Sebagai admin, saya dapat mendaftarkan periode
4. Sebagai admin, saya dapat mengubah periode
5. Sebagai admin, saya dapat menghapus periode
6. Sebagai admin, sebelum melakukan generate karyawan penilai, saya harus menambahkan periode terlebih dahulu. Generate karyawan penilai harus dilakukan sesuai periode yang ditambahkan
7. Sebagai karyawan, setiap saya ingin melakukan penilaian kinerja karyawan pada menu menilai kinerja karyawan, saya harus memilih periode yang diinginkan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan
8. Sebagai admin, untuk melihat hasil penilaian, saya harus memilih periode penilaian yang ingin saya lihat
9. Sebagai karyawan, untuk melihat hasil penilaian, saya harus memilih periode penilaian yang ingin saya lihat

Backlog grooming:

Saat *backlog grooming* ketiga ditetapkan untuk menerapkan periode, sehingga setiap penilaian akan dibedakan berdasarkan periode penilai. Dengan demikian untuk melihat hasil penilaian kinerja karyawan juga akan dibedakan untuk setiap periode.

Jika sebelum penilaian kinerja hanya dapat dilakukan sekali tanpa dapat diubah, pada sprint ini karyawan dapat melakukan perubahan nilai selama periode penilaian belum berakhir.

Pada sprint ini juga menu hanya dapat diakses berdasarkan user role yang telah ditetapkan

Sprint Planning:

Pada sprint planning ketiga dibahas mengenai perubahan atau penambahan fungsi yang banyak merubah atau bersinggungan dengan sprint sebelumnya sehingga harus dilakukan pengujian secara menyeluruh dan saat melakukan

implementasi program harus memikirkan dampak kode program agar dapat dilakukan pengujian yang lebih akurat saat tahapan testing.

Daily Meeting:

Hari 1: Hari ini akan melakukan perubahan pada database dengan menambahkan tabel untuk user role dan periode

Hari 2: Hari sebelumnya sudah mengubah database, hari ini akan mengerjakan fungsi untuk user role dan testing user role

Hari 3: Hari sebelumnya sudah menyelesaikan fungsi user role dan melakukan testing, hari ini akan mengerjakan fungsi CRUD periode

Hari 4: Hari sebelumnya membuat fungsi CRUD periode, hari ini masih lanjut untuk fungsi yang sama

Hari 5: Hari sebelumnya mengerjakan fungsi CRUD periode dan testing, hari ini testing CRUD periode dan lanjut mengerjakan fungsi ubah nilai kinerja karyawan

Hari 6: Hari sebelumnya testing CRUD periode, hari ini lanjut mengerjakan fungsi ubah nilai kinerja karyawan

Hari 7: Hari sebelumnya membuat fungsi ubah nilai kinerja karyawan, hari ini lanjut untuk fungsi yang sama dan melakukan testing ubah nilai kinerja karyawan

Hari 8: Hari sebelumnya testing ubah nilai kinerja karyawan, hari ini masih lanjut dan bug fixing kalau ada

Hari 9: Hari sebelumnya da hari ini regression testing aplikasi keseluruhan dan bugs fising kalau ada.

Hari 10: Hari sebelumnya da hari ini regression testing aplikasi keseluruhan dan bugs fising kalau ada.

Sprint Review:

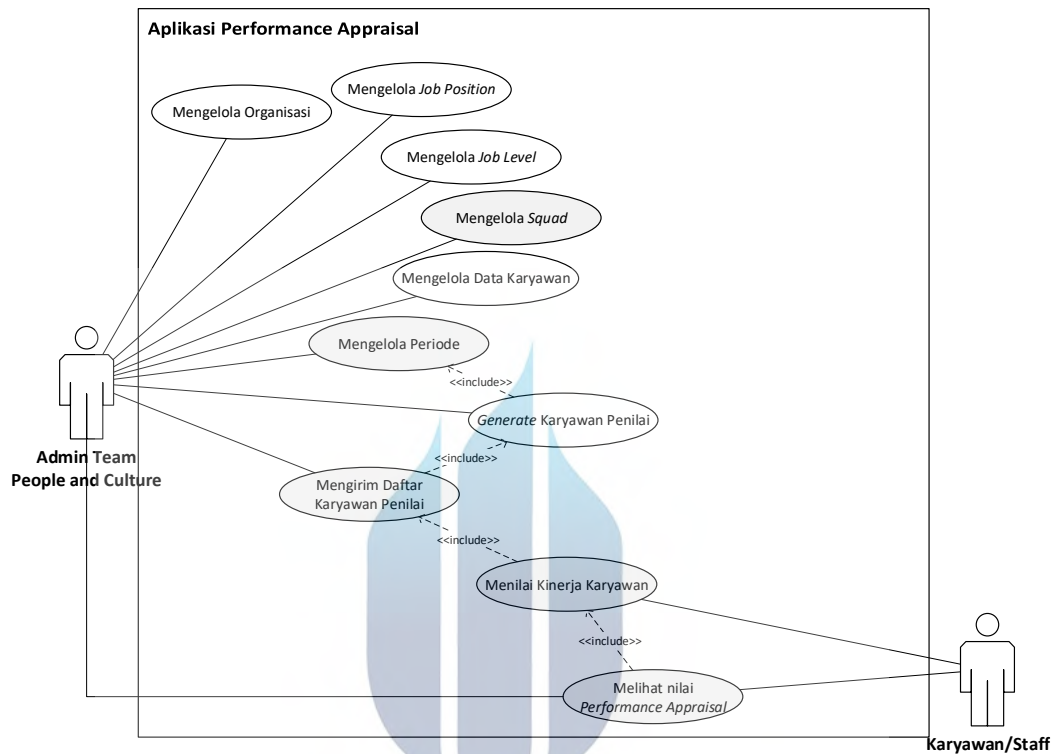
Sprint 3 berjalan dengan baik, sesuai target.

Sprint Retrospective:

Sprint 3 paling sulit melakukan testing karena pengisian form yang lumayan banyak dan harus mengisi form penilaian beberapa karyawan dan ada

beberapa periode. Yang harus dipertahankan karena sudah sangat baik adalah ketelitian dan membuat format penilaian agar data testing bisa digunakan secara berulang.

Sprint 4:



Gambar 12. Use Case Diagram Sprint 4

1. Sebagai admin, ketika generate karyawan penilai, jika karyawan tidak memiliki squad, untuk penilaian peers akan melihat karyawan yang sama *job position*-nya dan berada di organisasi yang sama
2. Sebagai admin, saya dapat mendaftarkan *job position*
3. Sebagai admin, saya dapat mengubah data *job position*
4. Sebagai admin, saya dapat menghapus data *job position*
5. Sebagai admin, saya dapat mendaftarkan organisasi
6. Sebagai admin, saya dapat mengubah data organisasi
7. Sebagai admin, saya dapat menghapus data organisasi
8. Sebagai admin, saya dapat mendaftarkan job level
9. Sebagai admin, saya dapat mengubah data job level
10. Sebagai admin, saya dapat menghapus data job level

Backlog grooming:

Saat *backlog grooming* keempat ditetapkan untuk merubah CRUD daftar karyawan dan *generate* karyawan penilai yang sebelumnya hanya berdasarkan *squad*, pada sprint ini jika karyawan tidak memiliki *squad* maka akan melihat organisasi karyawan tersebut dengan tetap melihat *job position*.

Sprint Planning:

Pada sprint planning keempat dibahas mengenai perubahan yang ada akan sangat berpengaruh pada *generate* karyawan penilai. Selain parameter *generate* karyawan penilai yang berubah, aka ada penambahan table untuk *job position*, organisasi, dan *job level*.

Selain *generate* karyawan penilai, terdapat perubahan besar pada penghitungan nilai akhir kinerja karyawan, sehingga testing harus dilakukan secara menyeluruh untuk memastikan nilai akhir tetap akurat.

Daily Meeting:

Hari 1: Hari ini akan melakukan perubahan pada database dengan menambahkan tabel *job position*, *organization* dan *job level*

Hari 2: Hari sebelumnya sudah mengubah database, hari ini akan mengerjakan fungsi CRUD untuk *job position*, *organization* dan *job level*

Hari 3: Hari sebelumnya sudah menyelesaikan fungsi CRUD untuk *job position*, *organization*, dan *job level*, hari ini melakukan testing CRUD *job position*, *organization* dan *job level*

Hari 4: Hari sebelumnya testing CRUD *job position*, *organization* dan *job level* sudah selesai, hari ini testing CRUD karyawan terkait *job position*, *organization* dan *job level* yang sebelumnya berupa *text field* menjadi *dropdown list*.

Hari 5: Hari sebelumnya mengerjakan testing CRUD Karyawan, hari ini melakukan perubahan *generate* karyawan penilai.

Hari 6: Hari sebelumnya melakukan perubahan aturan *generate* karyawan penilai, hari ini testing *generate* karyawan penilai untuk beberapa periode dan bugs fixing kalau menemukan bugs

Hari 7: Hari sebelumnya testing generate karyawan penilai sudah selesai, hari ini mengerjakan perubahan fungsi penilaian kinerja karyawan

Hari 8: Hari sebelumnya melakukan perubahan penghitungan nilai akhir kinerja karyawan, hari ini melakukan testing keseluruhan

Hari 9: Hari sebelumnya da hari ini regression testing aplikasi keseluruhan dan bugs fixing kalau ada.

Hari 10: Hari sebelumnya da hari ini regression testing aplikasi keseluruhan dan bugs fixing kalau ada.

Sprint Review:

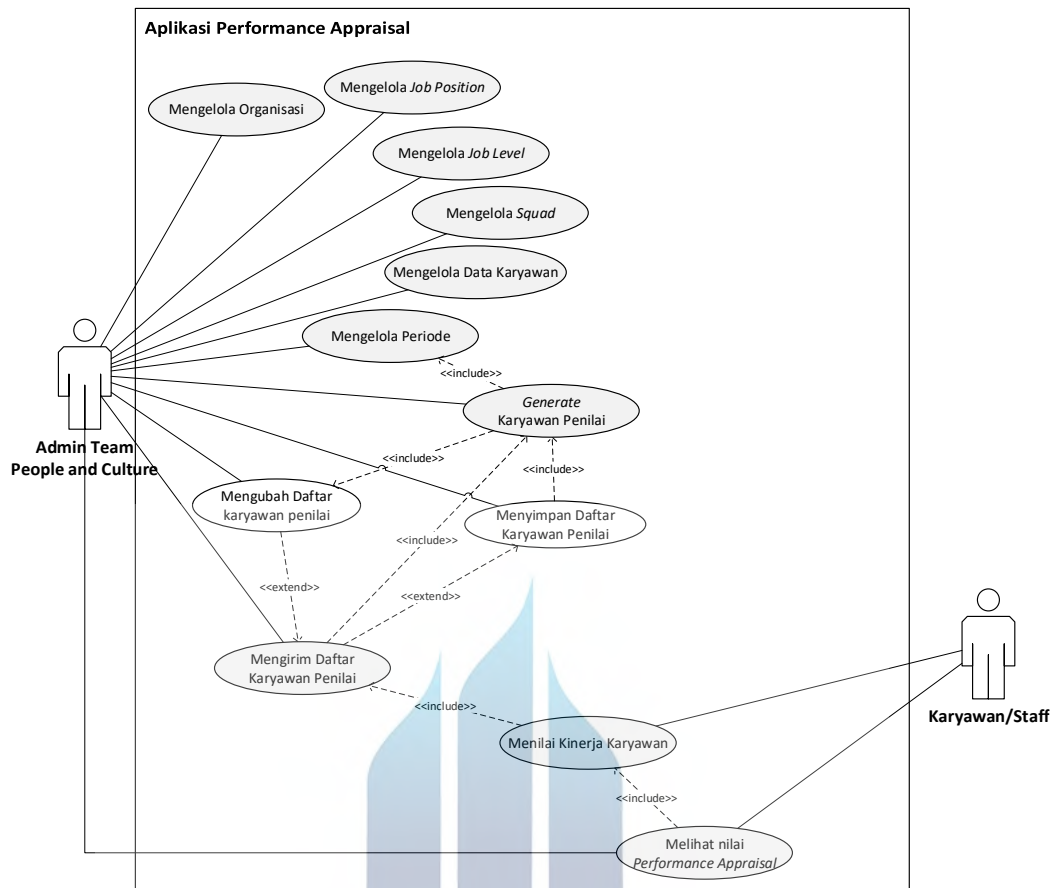
Sprint 4 deliver backlog secara keseluruhan dan semua fungsi berjalan dengan baik.

Sprint Retrospective:

Sprint 4 dilakukan dengan kewalahan karena terdapat perubahan besar penghitungan nilai akhir sesuai aturan yang dipengaruhi oleh *job position*.

Sprint 5:





Gambar 13. Use Case Diagram Sprint 5

1. Sebagai admin, setelah melakukan generate karyawan penilai, saya dapat menyimpan daftar karyawan penilai tanpa mengirimkannya dan karyawan belum bisa melakukan penilaian kinerja karyawan pada periode tersebut
2. Sebagai admin, saya harus mengaktifkan periode penilaian agar karyawan dapat melakukan penilaian kinerja karyawan
3. Sebagai admin, setelah melakukan generate karyawan penilai, sesudah atau sebelum menyimpan daftar karyawan penilai, saya dapat mengubah daftar karyawan penilai

Backlog grooming:

Setelah generate karyawan penilai, tim *people and culture* dapat menyimpan daftar karyawan penilai tanpa mengirimkannya, sehingga karyawan belum bisa melihat list karyawan yang akan mereka nilai.

Setelah *generate* karyawan penilai dan atau menyimpan daftar karyawan penilai, admin diperbolehkan untuk mengubah daftar penilai dengan berbagai pertimbangan seperti:

- Dalam satu periode, karyawan mungkin memiliki lebih dari 1 atasan pada waktu yang berbeda
- Admin dapat mengubah penilaian peer apabila dirasa ada orang yang lenih intens berhubungan dan bekerja sama dalam sebuah tim

Setelah tim *people and culture* mengirimkan daftar karyawan penilai, karyawan belum bisa melakukan penilaian apabila periode penilaian belum diaktifkan oleh admin

Sprint Planning:

Pada sprint planning kelima dibahas mengenai perubahan flow tidak signifikan, masih dengan *flow* yang sama dengan penambahan validasi pengaktifan periode sebelum penilaian kinerja karyawan dimulai.

Meski *flow* bisnis masih sama, tetapi akan berpengaruh besar pada penghitungan nilai akhir kinerja karyawan, sehingga harus dilakukan perubahan yang cermat pada kode program dan harus dilakukan testing yang teliti dengan data yang mirip dengan data sebenarnya.

Daily Meeting:

Hari 1: Hari ini akan mengerjakan fungsi aktifasi periode

Hari 2: Hari sebelumnya mengerjakan aktifasi periode, hari ini testing untuk negative dan positif case terkait aktifasi periode

Hari 3: Hari sebelumnya testing aktifasi periode, hari ini mengerjakan fungsi simpan daftar karyawan penilai

Hari 4: Hari sebelumnya mengerjakan fungsi simpan daftar karyawan penilai, hari ini testing simpan daftar karyawan penilai untuk negative dan positive case

Hari 5: Hari sebelumnya testing simpan daftar karyawan penilai, hari ini mengerjakan fungsi ubah daftar karyawan penilai

Hari 6: Hari sebelumnya mengerjakan fungsi ubah daftar karyawan penilai, hari ini testing ubah daftar karyawan penilai

Hari 7: Hari sebelumnya testing ubah daftar karyawan penilai, hari ini bugs fixing dilanjutkan dengan regression testing

Hari 8: Hari sebelumnya dan hari ini regression testing aplikasi keseluruhan dan bugs fixing kalau ada.

Hari 9: Hari sebelumnya dan hari ini regression testing aplikasi keseluruhan dan bugs fixing kalau ada.

Hari 10: Hari sebelumnya dan hari ini regression testing aplikasi keseluruhan dan bugs fixing kalau ada.

Sprint Review:

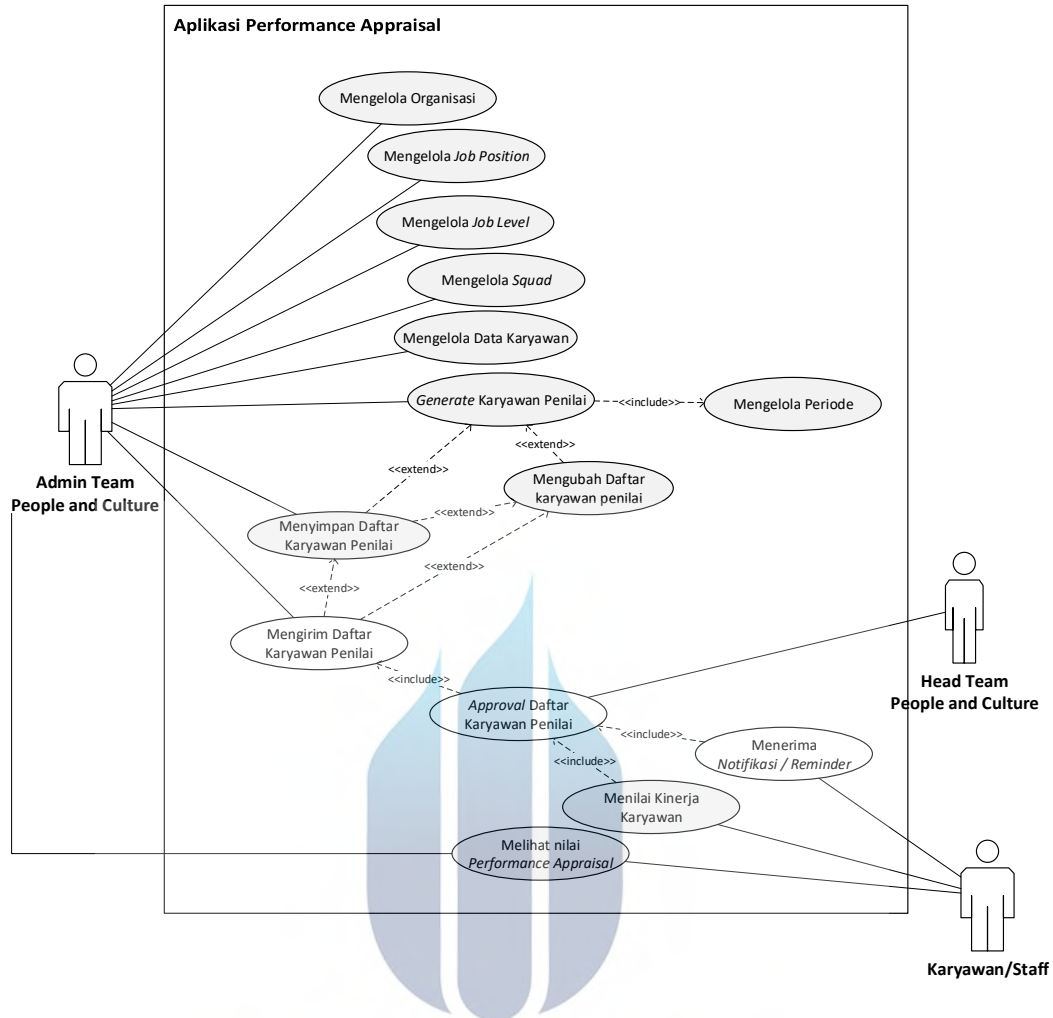
Sprint 5 deliver product backlog secara keseluruhan dan semua fungsi berjalan dengan baik.

Sprint Retrospective:

Sprint 5 dapat melakukan testing dengan lebih baik karena diakhir sprint bisa melakukan pengujian secara keseluruhan terhadap keseluruhan fungsi dan beberapa periode.

Sprint 6:

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



Gambar 14. Use Case Diagram Sprint 6

1. Sebagai head people and culture, saya harus menyetujui daftar karyawan penilai sebelum karyawan melakukan penilaian kinerja karyawan.
2. Sebagai atasan, saya dapat melihat semua performance appraisal bawahan saya, detail nilai yang diberikan dan nama pemberi nilai
3. Sebagai karyawan, saya menerima notifikasi untuk melakukan penilaian kinerja karyawan setelah admin mengirimkan daftar karyawan penilai

Backlog grooming:

Untuk menghindari aspek kepentingan tim *people and culture* yang bertindan sebagai admin pada sistem, maka dibutuhkan persetujuan untuk menyetujui daftar karyawan penilai yang telah *degenerate* atau diubah oleh admin.

Untuk mengingatkan karyawan bahwa penilaian kinerja karyawan telah di assign kepada karyawan tersebut, maka dibutuhkan notifikasi di aplikasi dan

reminder yang dikirimkan ke email karyawan agar karyawan segera melakukan penilaian kinerja karyawan.

Sprint Planning:

Pada sprint planning keenam dibahas bahwa data dummy karyawan membutuhkan real email untuk melakukan testing reminder penilaian kinerja karyawan sudah dikirimkan ke email karyawan atau tidak.

Untuk menyelesaikan sprint enam atau akhir dari pengerjaan aplikasi performance appraisal ini, maka pengujian akan menggunakan banyak waktu karena pengujian akan dilakukan dengan menggunakan karyawan lebih dari 15 data karyawan dan dilakukan untuk minimal 3 periode.

Daily Meeting:

Hari 1: Hari ini akan mengubah fungsi kirim karyawan penilai

Hari 2: Hari sebelumnya mengubah kirim karyawan penilai, hari ini masih menyelesaikan fungsi kirim karyawan penilai

Hari 3: Hari sebelumnya menyelesaikan perubahan fungsi kirim karyawan penilai, hari ini mengerjakan fungsi *approval* dan penambahan role *head people and culture*

Hari 4: Hari sebelumnya mengerjakan fungsi *approval* dan menambah role user, hari ini melakukan testing untuk kirim daftar karyawan penilai dan *approval* oleh *head people and culture* untuk negative dan positive case

Hari 5: Hari sebelumnya testing untuk kirim daftar karyawan penilai dan *approval* oleh *head people and culture*, hari ini melakukan bugs fixing

Hari 6: Hari sebelumnya bugs fixing fungsi *approval* karena saat menolak daftar karyawan penilai, di admin belum menerima request perubahan atau update karyawan penilai. Hari ini mengerjakan fungsi notifikasi yang akan dikirimkan kepada karyawan untuk melakukan penilaian atau pengisian formulir penilaian kinerja karyawan

Hari 7: Hari sebelumnya mengerjakan fungsi notifikasi, hari ini mengerjakan fungsi kirim *notifikasi* ke email untuk melakukan penilaian atau pengisian formulir penilaian kinerja karyawan

Hari 8: Hari sebelumnya menyelesaikan fungsi kirim notifikasi ke email dan dilanjutkan untuk testing

Hari 9: Hari sebelumnya dan hari ini regression testing aplikasi keseluruhan dan bugs fixing kalau ada.

Hari 10: Hari sebelumnya dan hari ini regression testing aplikasi keseluruhan dan bugs fixing kalau ada.

Sprint Review:

Sprint 6 deliver product backlog secara keseluruhan sekaligus menjadi akhir dari penyelesaian produk

Sprint Retrospective:

Karena sprint 6 menambahkan *role* dan aksi *approval*, testing membutuhkan testing keseluruhan untuk beberapa periode untuk memastikan fungsi yang sebelumnya mulai dari kirim daftar karyawan penilai sampai perolehan nilai akhir tetap akurat. Dan hasilnya semua fungsi berjalan dengan baik, berkat ketelitian dalam implementasi dan testing, produk selesai dengan baik dan tepat waktu

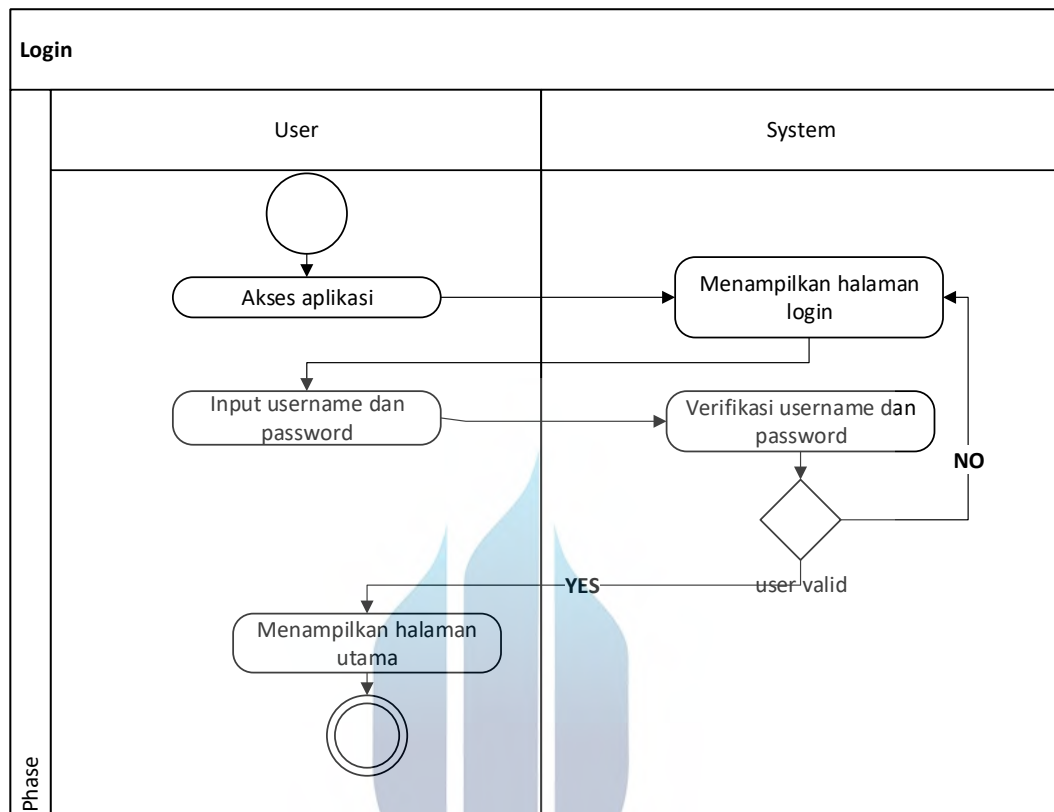
5.3.4. Perancangan Activity Diagram

Berikut adalah *activity diagram* untuk aplikasi *performace appraisal*.

1. *Login*

Pada *activity diagram* Login dijelaskan aktivitas apa saja yang biasanya terjadi ketika aktor mencoba mengakses sistem lebih detail. Informasi yang dibutuhkan oleh aktor ketika *login* adalah *username* dan *password*. Selanjut kedua data ini akan di validasi dengan isi *database* terkait ke-*valid*-annya. Jika *username* dan *password* yang dimasukkan sesuai dengan data yang disimpan pada *database* maka aktor dapat melakukan aktivitas lebih detail sesuai *role* masing – masing pada sistem. Sedangkan jika *username* dan *password* yang dimasukkan tidak

terdapat pada database maka aktor akan diminta untuk mengisi kembali *username* dan *password* yang terdaftar pada sistem.



Gambar 15. Activity Diagram Login

Ketika user login sebagai admin, menu dan sub menu yang dapat di akses adalah:

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Karyawan - Daftar Karyawan - Organisasi - Job Position - Job Title Job Level - Squad 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Performance Appraisal - Hasil Penilaian 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Karyawan Penilai
---	--	--

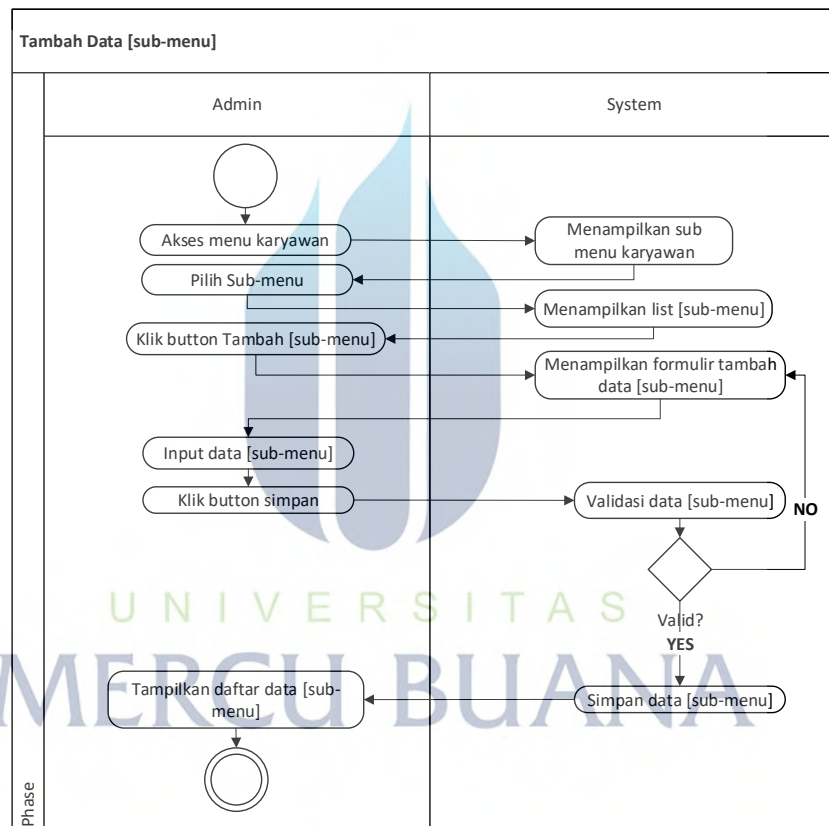
Ketika user *login* sebagai *employee*, menu dan sub menu yang dapat di akses adalah:

➤ Performance Appraisal - Hasil Penilaian	➤ Menilai Kinerja
--	-------------------



2. Tambah Data [sub-menu] pada Menu Karyawan

Pada activity diagram tambah data [sub-menu] dari menu karyawan dijelaskan mengenai kegiatan input data Organisasi, Job Position, Job Title, Job Level, dan Squad yang merupakan sub menu dari menu karyawan. Penambahan data pada sub menu tersebut digambarkan dalam satu *activity diagram* karena memiliki *flow* yang sama, perbedaannya hanya pada tahap memilih sub menu sesuai data yang ingin ditambahkan oleh user ke dalam aplikasi *performance appraisal*.

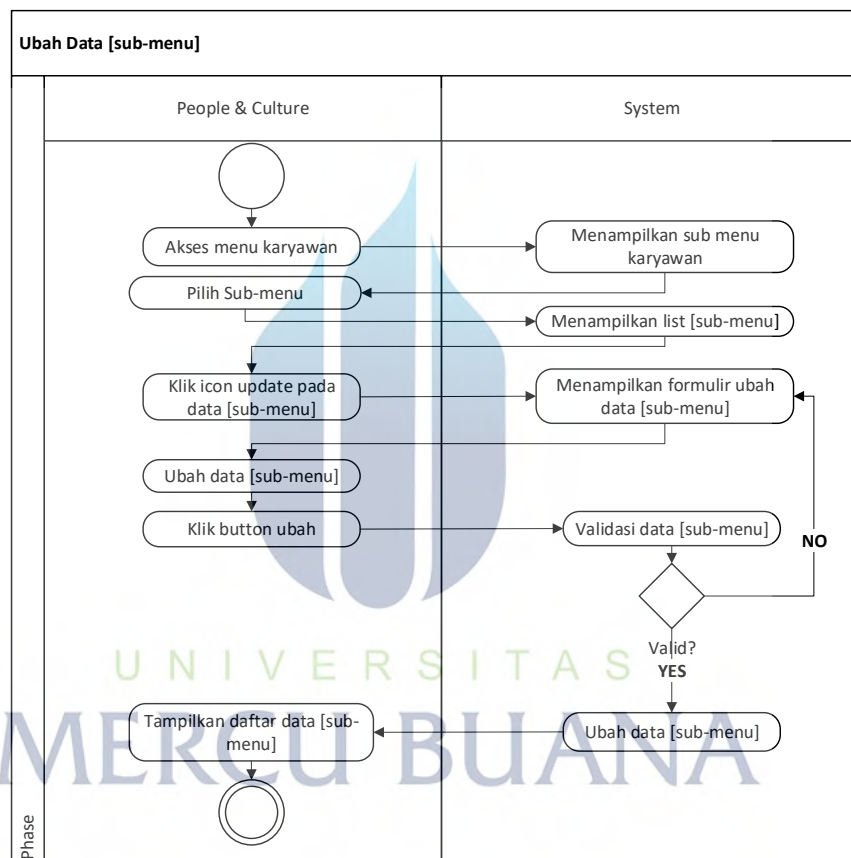


Gambar 16. Activity Diagram Tambah Data Karyawan

Activity diagram tambah data [sub-menu] pada menu karyawan dimulai dengan memilih menu karyawan kemudian sistem menampilkan sub menu dari menu karyawan, dengan melakukan klik pada salah satu sub menu, sistem akan menampilkan halaman daftar sesuai sub menu yang dipilih, selanjutnya klik tombol tambah pada halaman daftar [sub-menu]. Sistem kemudian menampilkan formulir tambah data [sub-menu] dan diisi oleh user, kemudian klik tombol simpan untuk menyimpan data [sub-menu].

3. Ubah Data [sub-menu] pada Menu Karyawan

Pada activity diagram ubah data [sub-menu] dari menu karyawan dijelaskan mengenai kegiatan ubah data Organisasi, Job Position, Job Title, Job Level, dan Squad yang merupakan sub menu dari menu karyawan. Mengubah data pada sub menu tersebut digambarkan dalam satu *activity diagram* karena memiliki *flow* yang sama, perbedaannya hanya pada tahap memilih sub menu sesuai data yang ingin diubah oleh user di dalam aplikasi *performance appraisal*.

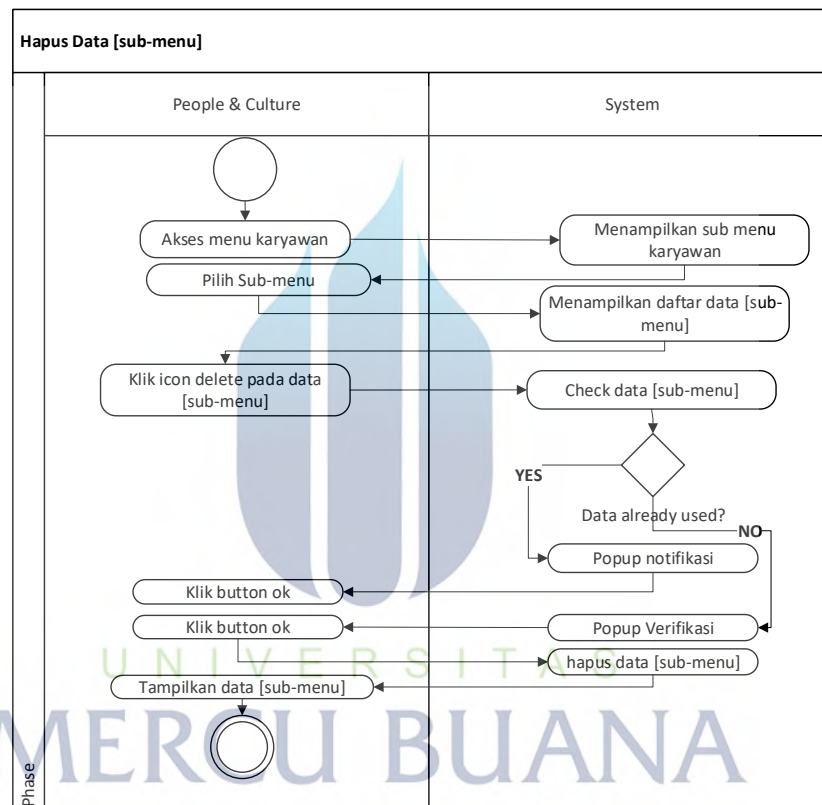


Gambar 17. Activity Diagram Ubah Data Karyawan

Activity diagram ubah data [sub-menu] pada menu karyawan dimulai dengan memilih menu karyawan kemudian sistem menampilkan sub menu dari menu karyawan, dengan melakukan klik pada salah satu sub menu, sistem akan menampilkan halaman daftar sesuai sub menu yang dipilih, selanjutnya klik tombol tambah pada halaman daftar [sub-menu]. Sistem kemudian menampilkan formulir tambah data [sub-menu] dan diisi oleh user, kemudian klik tombol simpan untuk menyimpan data [sub-menu].

4. Hapus Data [sub-menu] pada Menu Karyawan

Pada activity diagram hapus data [sub-menu] dari menu karyawan dijelaskan mengenai kegiatan hapus data Organisasi, Job Position, Job Title, Job Level, dan Squad yang merupakan sub menu dari menu karyawan. Menghapus data pada sub menu tersebut digambarkan dalam satu *activity diagram* karena memiliki *flow* yang sama, perbedaannya hanya pada tahap memilih sub menu sesuai data yang ingin diubah oleh user di dalam aplikasi *performance appraisal*.

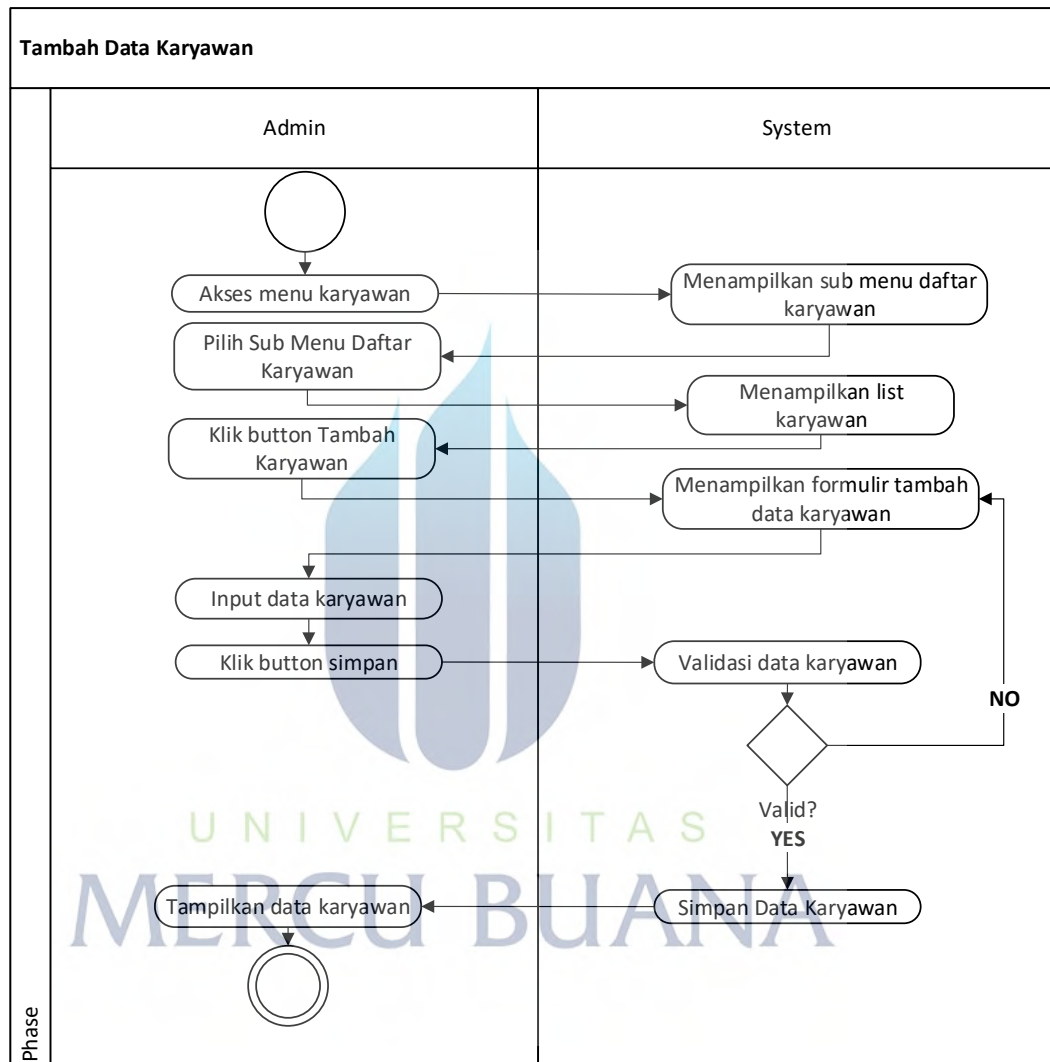


Gambar 18. Activity Diagram Hapus Data Karyawan

Activity diagram ubah data [sub-menu] pada menu karyawan dimulai dengan memilih menu karyawan kemudian sistem menampilkan sub menu dari menu karyawan, dengan melakukan klik pada salah satu sub menu, sistem akan menampilkan halaman daftar sesuai sub menu yang dipilih, selanjutnya klik tombol tambah pada halaman daftar [sub-menu]. Sistem kemudian menampilkan formulir tambah data [sub-menu] dan diisi oleh *user*, kemudian klik tombol simpan untuk menyimpan data [sub-menu].

5. Tambah Data Karyawan

Pada activity diagram tambah data karyawan dijelaskan mengenai kegiatan input data karyawan ke dalam aplikasi *performance appraisal*.



Gambar 19. Activity Diagram Tambah Data Karyawan

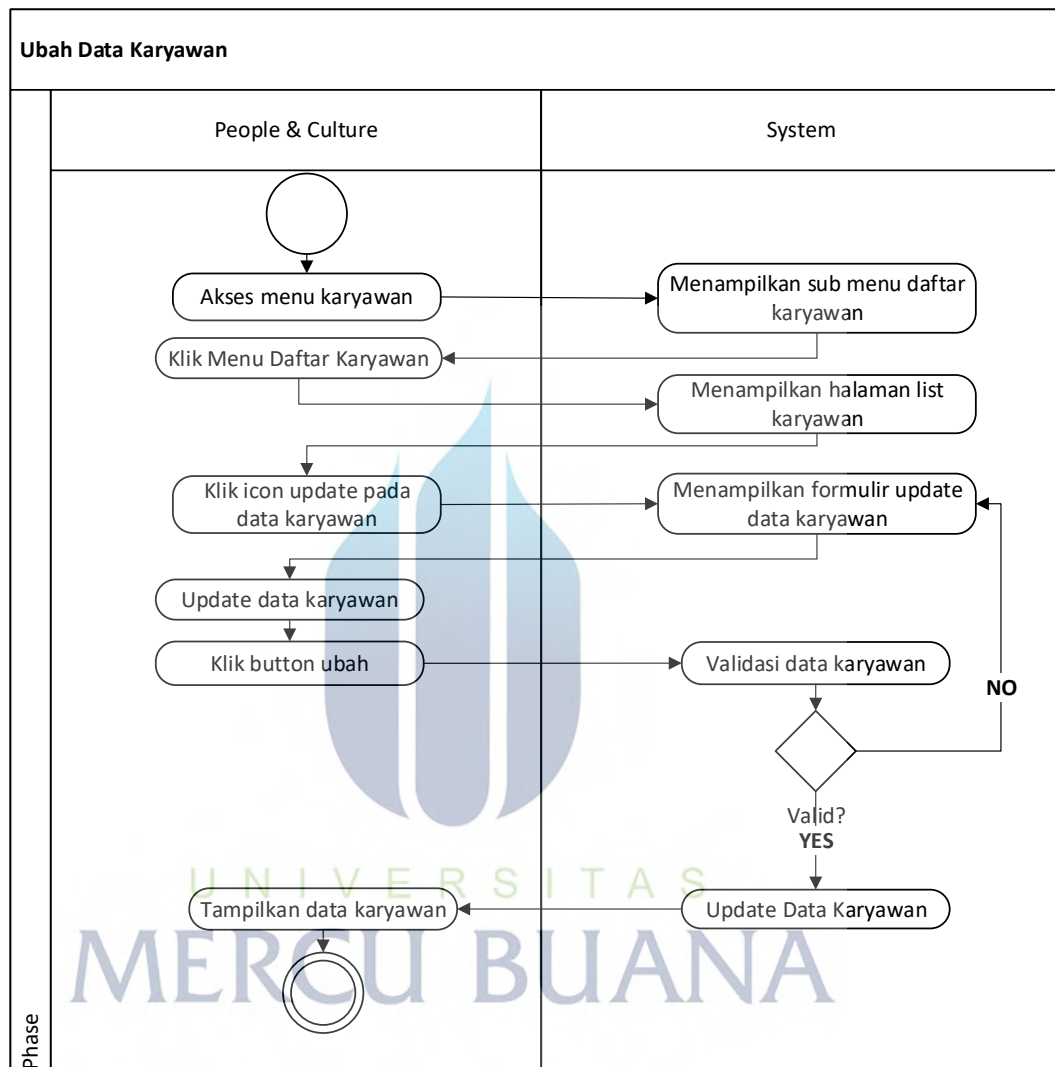
Activity diagram tambah data karyawan dimulai dengan memilih menu karyawan kemudian sistem menampilkan sub menu daftar karyawan, dengan melakukan klik pada sub menu daftar karyawan, sistem akan menampilkan halaman daftar karyawan daftar karyawan, selanjutnya klik tombol tambah karyawan yang terdapat pada halaman tersebut. Sistem kemudian menampilkan

formulir tambah karyawan dan diisi oleh user terakhir kemudian klik tombol simpan untuk menyimpan data karyawan baru.



6. Ubah Data Karyawan

Pada activity diagram ubah data karyawan dijelaskan mengenai kegiatan mengubah data karyawan pada aplikasi *performance appraisal*.

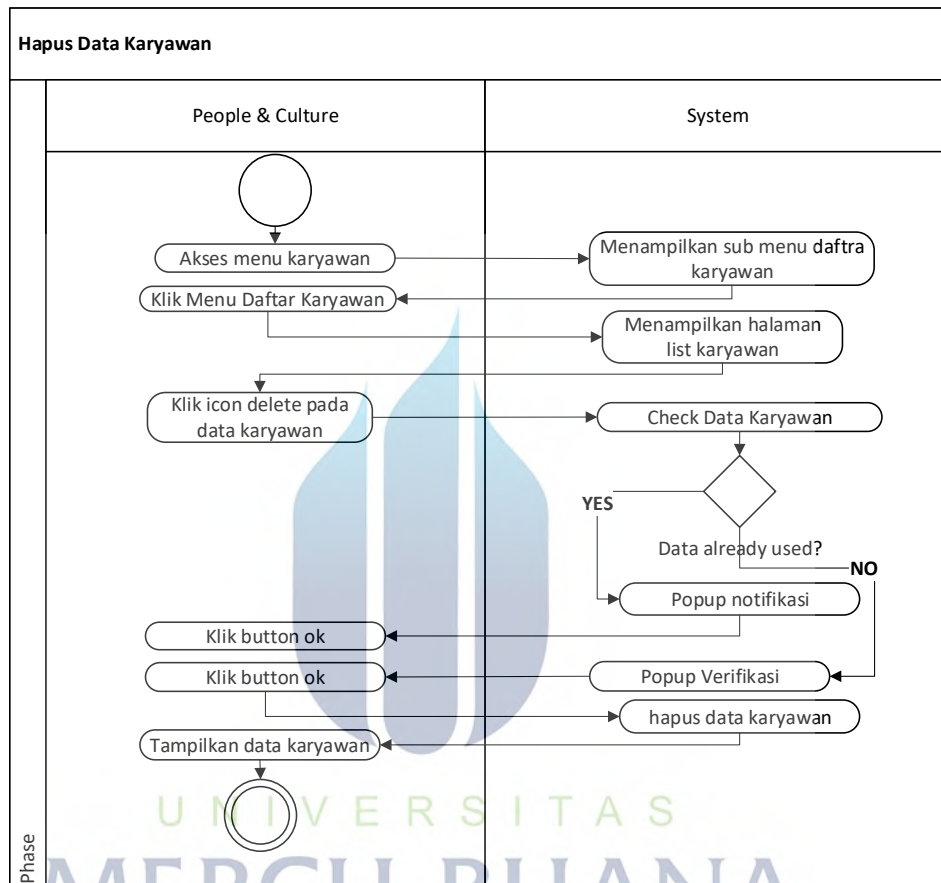


Gambar 20. Activity Diagram Ubah Data Karyawan

Activity diagram ubah data karyawan dimulai dengan memilih menu Daftar Karyawan kemudian sistem menampilkan sub menu Daftar Karyawan, dengan melakukan klik pada sub menu daftar karyawan, sistem akan menampilkan halaman daftar karyawan, selanjutnya klik icon ubah pada salah satu data karyawan yang terdapat pada halaman tersebut. Sistem kemudian menampilkan formulir ubah data karyawan dan diisi oleh user, kemudian klik tombol simpan untuk menyimpan data karyawan yang diubah.

7. Hapus Data Karyawan

Pada activity diagram delete data karyawan dijelaskan mengenai kegiatan mengubah data karyawan pada aplikasi *performance appraisal*.

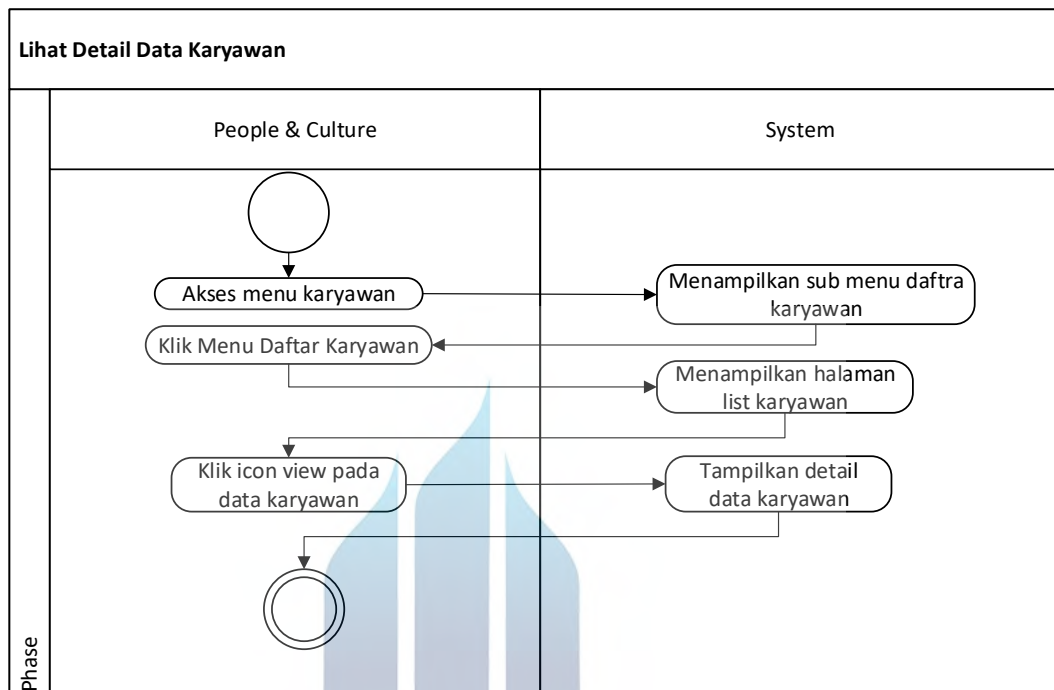


Gambar 21. Activity Diagram Delete Data Karyawan

Activity diagram hapus data karyawan dimulai dengan memilih menu karyawan kemudian sistem menampilkan sub menu daftar karyawan, dengan melakukan klik pada sub menu daftar karyawan, sistem akan menampilkan halaman daftar karyawan, selanjutnya klik icon hapus pada salah satu data karyawan yang terdapat pada halaman tersebut. Sistem kemudian menghapus data karyawan dan menampilkan daftar karyawan.

8. Lihat Detail Data Karyawan

Pada activity diagram lihat detail data karyawan dijelaskan mengenai kegiatan melihat data karyawan secara detail pada aplikasi *performance appraisal*.

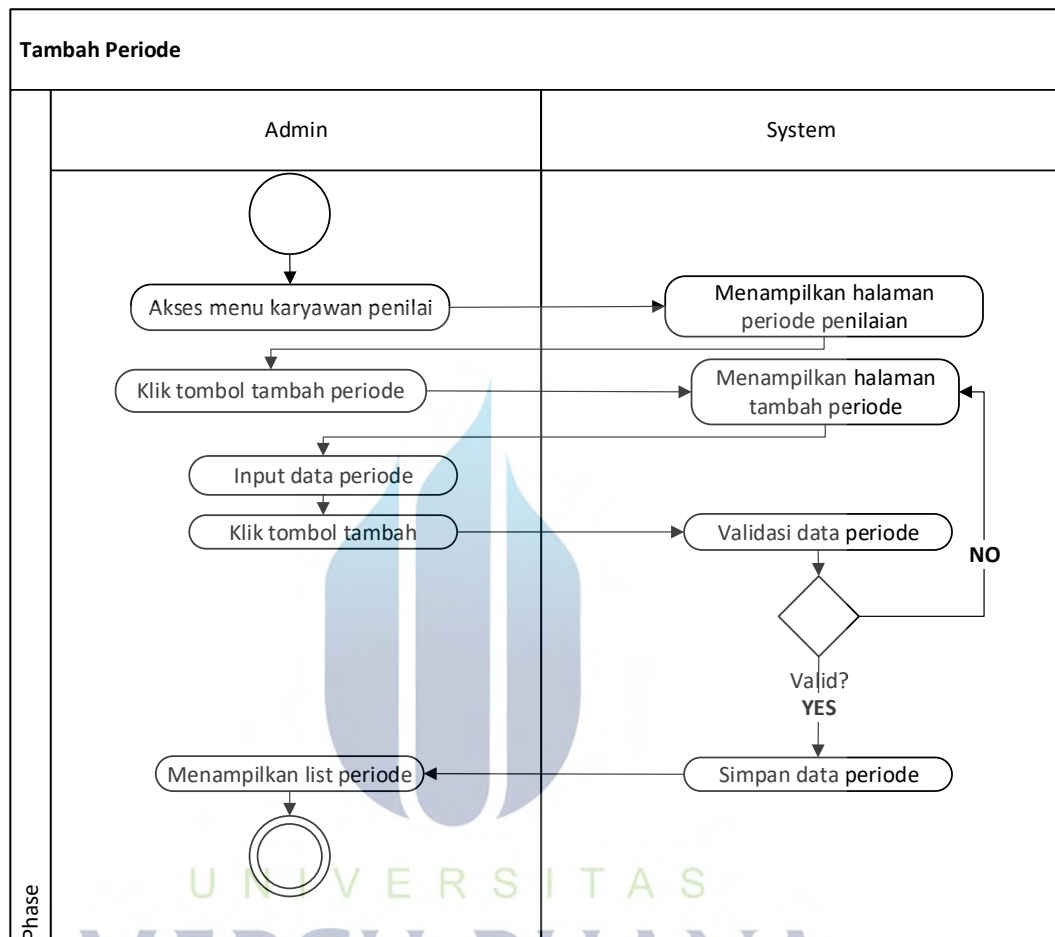


Gambar 22. Activity Diagram Lihat Detail Data Karyawan

Activity diagram lihat detail data karyawan dimulai dengan memilih menu karyawan kemudian sistem menampilkan sub menu daftar karyawan, dengan melakukan klik pada sub menu daftar karyawan, sistem akan menampilkan halaman daftar karyawan, selanjutnya klik icon *view* pada salah satu data karyawan yang terdapat pada halaman tersebut. Sistem akan menampilkan data yang dipilih secara detail.

9. Tambah Periode

Pada activity diagram tambah periode dijelaskan mengenai kegiatan input data periode pada aplikasi *performance appraisal*.

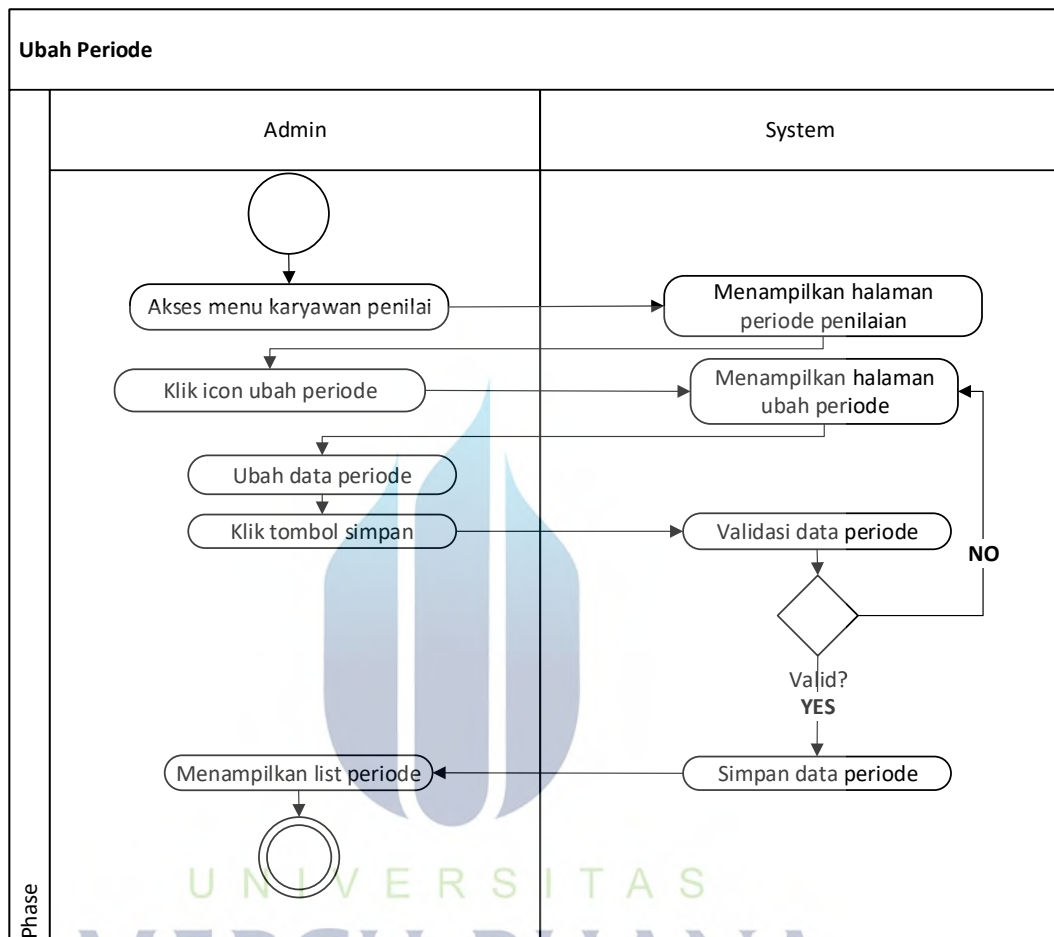


Gambar 23. Activity Diagram Tambah Periode

Activity diagram tambah periode dimulai dengan memilih menu karyawan penilai, kemudian sistem menampilkan daftar periode, dengan melakukan klik pada tombol tambah periode, sistem akan menampilkan formulir tambah periode dan diisi oleh user, kemudian klik tombol simpan untuk menyimpan data periode.

10. Ubah Periode

Pada activity diagram ubah periode dijelaskan mengenai kegiatan mengubah data periode pada aplikasi *performance appraisal*.

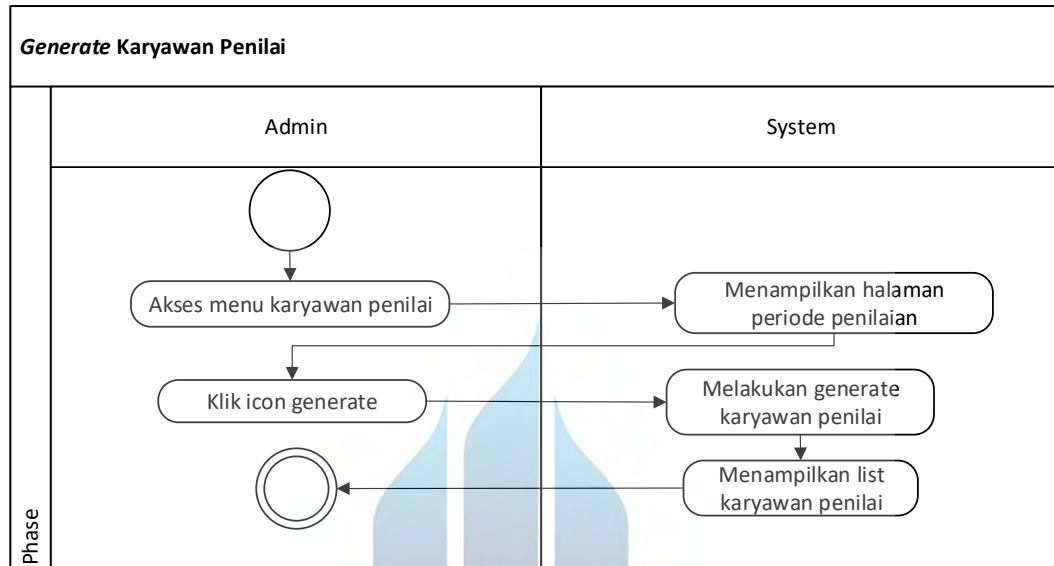


Gambar 24. Activity Diagram Ubah Periode

Activity diagram ubah periode dimulai dengan memilih menu karyawan penilai, kemudian sistem menampilkan daftar periode, dengan melakukan klik pada icon ubah periode, sistem akan menampilkan formulir ubah periode dan diisi oleh user, kemudian klik tombol simpan untuk menyimpan perubahan data periode.

11. Generate Karyawan Penilai

Pada *activity diagram generate* karyawan penilai dijelaskan mengenai kegiatan men-generate list karyawan yang akan melakukan penilaian terhadap karyawan tertentu.

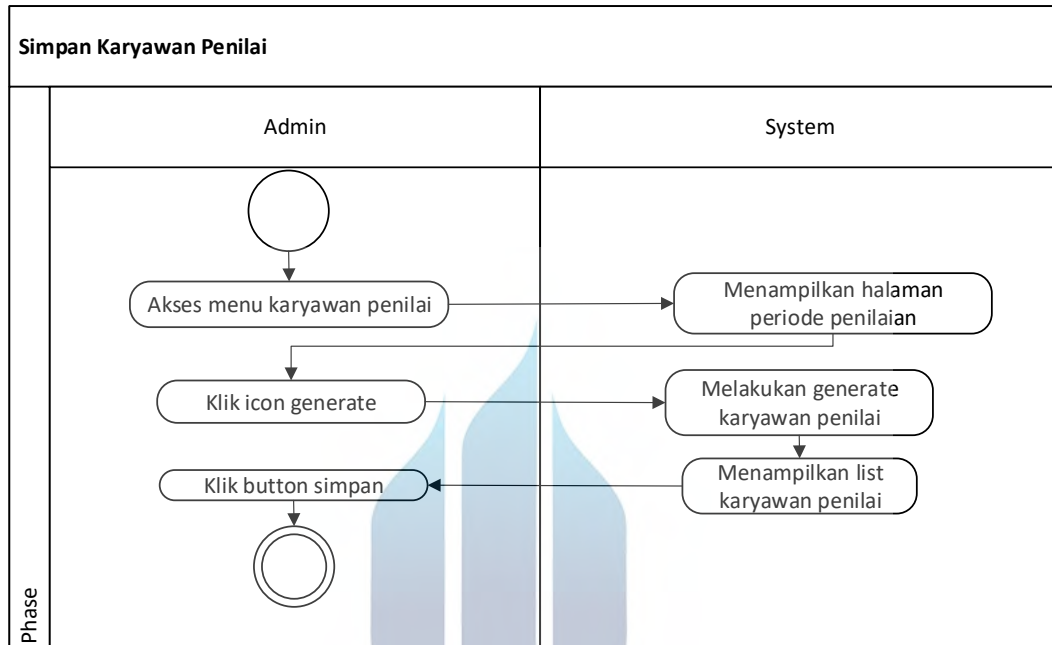


Gambar 25. Activity Diagram Generate Karyawan Penilai

Activity diagram generate karyawan penilai dimulai dengan memilih menu karyawan penilai, kemudian sistem menampilkan daftar periode, dengan melakukan klik pada *icon generate* karyawan penilai, sistem akan men-generate karyawan penilai dan menampilkannya pada halaman *generate* karyawan penilai.

12. Simpan Karyawan Penilai

Pada *activity diagram* simpan karyawan penilai dijelaskan mengenai kegiatan menyimpan list karyawan yang akan melakukan penilaian terhadap karyawan tertentu.

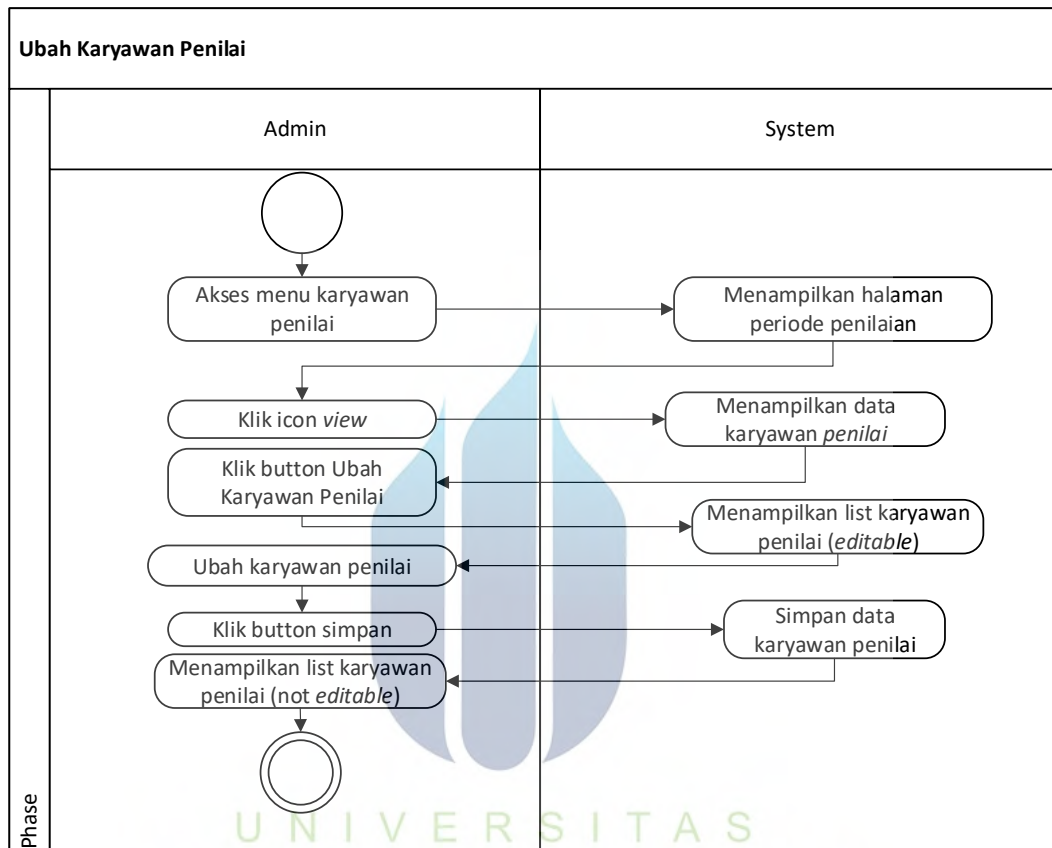


Gambar 26. Activity Diagram Simpan Karyawan Penilai

Activity diagram generate karyawan penilai dimulai dengan memilih menu karyawan penilai, kemudian sistem menampilkan daftar periode, dengan melakukan klik pada *icon generate* karyawan penilai, sistem akan *generate* karyawan penilai dan menampilkannya pada halaman *generate* karyawan penilai, terakhir klik tombol simpan untuk menyimpan daftar karyawan penilai.

13. Ubah Karyawan Penilai

Pada *activity diagram* ubah karyawan penilai dijelaskan mengenai kegiatan mengubah daftar karyawan yang akan melakukan penilaian terhadap karyawan tertentu.

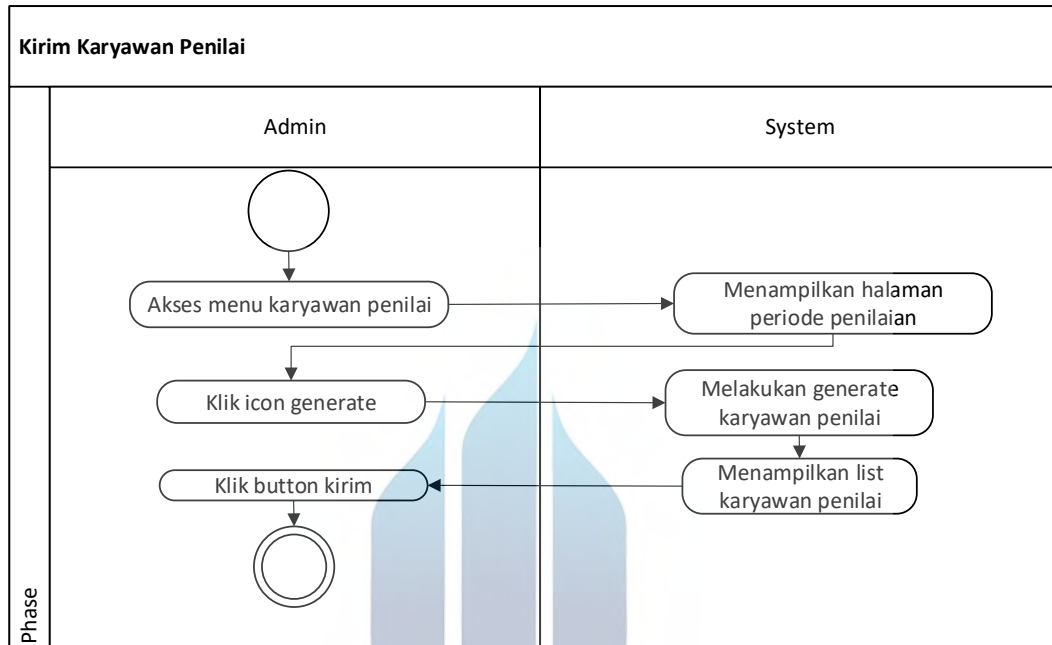


Gambar 27. Activity Diagram Ubah Karyawan Penilai

Activity diagram generate karyawan penilai dimulai dengan memilih menu karyawan penilai, kemudian sistem menampilkan daftar periode, dengan melakukan klik pada *icon* lihat karyawan penilai, sistem akan menampilkan daftar karyawan penilai pada halaman daftar karyawan penilai, dengan klik tombol ubah karyawan penilai, sistem akan menampilkan list karyawan penilai yang *editable*. Setelah melakukan perubahan daftar karyawan penilai, terakhir klik tombol simpan untuk menyimpan daftar karyawan penilai.

14. Kirim Karyawan Penilai / *Send Performance Appraisal*

Pada *activity diagram sent performance appraisal* dijelaskan mengenai kegiatan mengirimkan data penilaian kinerja karyawan yang akan memberikan penilaian terhadap karyawan tertentu.

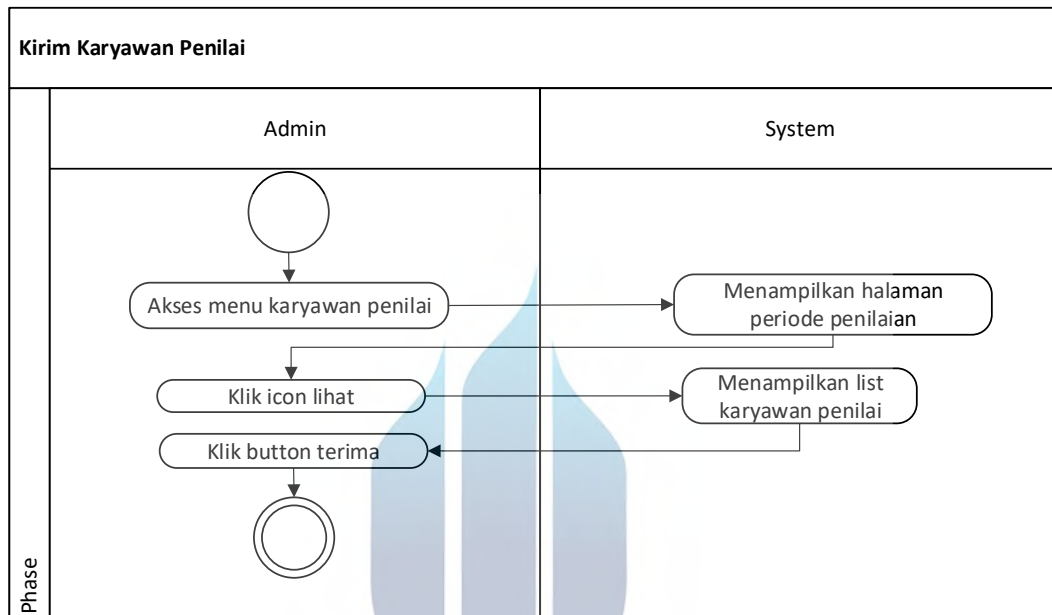


Gambar 28. Activity Diagram Kirim Karyawan Penilai

Activity diagram kirim karyawan penilai dimulai dengan memilih menu karyawan penilai, kemudian sistem menampilkan daftar periode, dengan melakukan klik pada *icon* lihat karyawan penilai, sistem akan menampilkan daftar karyawan penilai pada halaman daftar karyawan penilai, dengan klik tombol kirim, sistem akan mengirimkan data karyawan yang akan dinilai kepada *head people and culture*.

15. Terima Daftar Karyawan Penilai

Pada *activity diagram* terima daftar karyawan penilai dijelaskan mengenai kegiatan *head people and culture* menerima atau menyetujui daftar karyawan penilai yang diajukan oleh salah satu *team people and culture* yang berperan sebagai admin pada sistem.

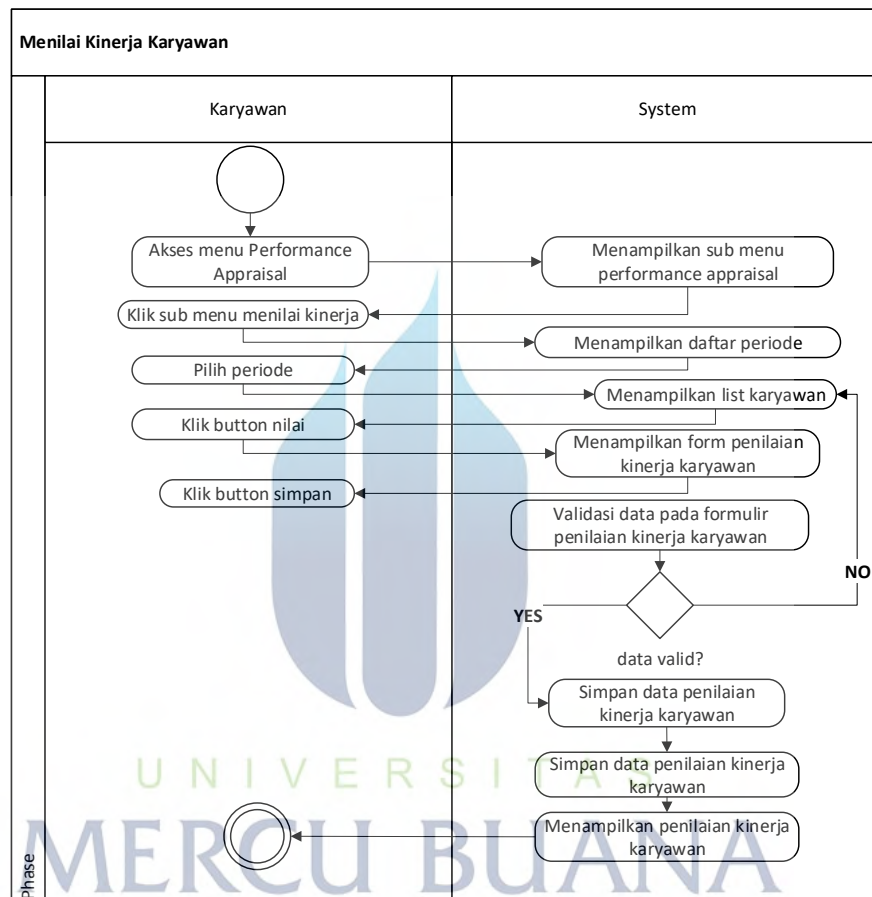


Gambar 29. Activity Diagram Terima Daftar Karyawan Penilai

Activity diagram terima daftar karyawan penilai dimulai dengan memilih menu karyawan penilai, kemudian sistem menampilkan daftar periode, dengan melakukan klik pada *icon* lihat karyawan penilai, sistem akan menampilkan daftar karyawan penilai, dengan klik tombol terima, sistem akan mengirimkan data karyawan yang akan dinilai kepada karyawan penilai.

16. Menilai Kinerja Karyawan

Pada *activity diagram* menilai kinerja karyawan dijelaskan mengenai kegiatan melakukan penilaian terhadap karyawan tertentu sesuai hasil generate dan atau update karyawan penilai yang telah dikirimkan oleh admin kepada *employee*.

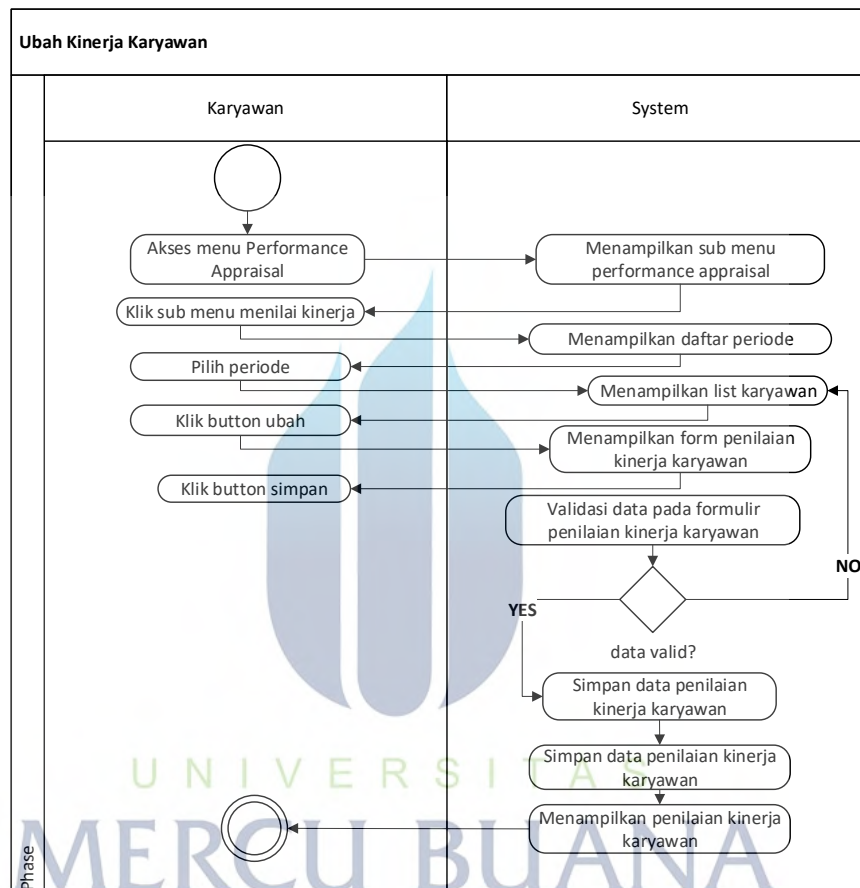


Gambar 30. Activity Diagram Menilai Kinerja Karyawan

Activity diagram menilai kinerja karyawan dimulai dengan memilih menu performance appraisal dan sub menu menilai kinerja, kemudian sistem menampilkan daftar periode, dengan memilih daftar periode sistem akan menampilkan list karyawan yang harus dinilai oleh karyawan pada periode terkait. Klik nilai pada karyawan yang akan dinilai, kemudian sistem akan menampilkan formulir penilaian kinerja karyawan dan diisi oleh user terakhir kemudian klik tombol simpan untuk menyimpan penilaian.

17. Ubah Nilai Kinerja Karyawan

Pada *activity diagram* ubah nilai kinerja karyawan dijelaskan mengenai kegiatan mengubah nilai kinerja karyawan yang telah diberikan sebelumnya selama masa penilaian kinerja karyawan pada periode tersebut belum melewati batas waktu penilaian yang telah ditentukan.

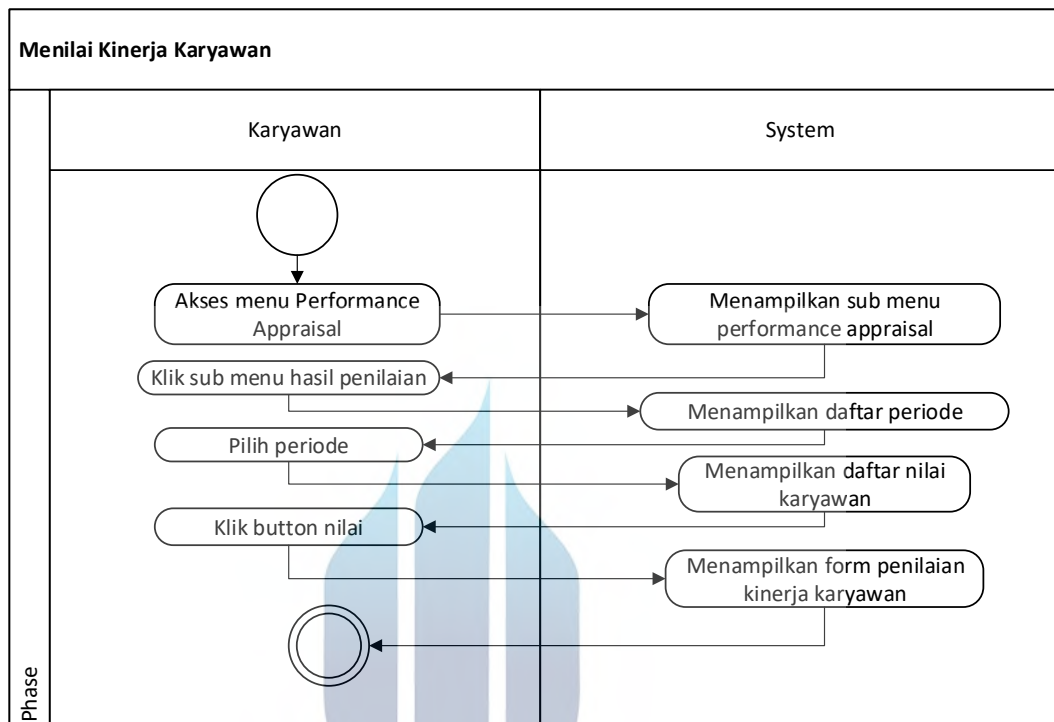


Gambar 31. Activity Diagram Menilai Kinerja Karyawan

Activity diagram menubah nilai kinerja karyawan dimulai dengan memilih menu performance appraisal dan sub menu menilai kinerja, kemudian sistem menampilkan daftar periode, dengan memilih daftar periode sistem akan menampilkan list karyawan yang harus dinilai oleh karyawan pada periode terkait. Klik ubah pada karyawan yang akan diubah nilai kinerjanya, kemudian sistem akan menampilkan formulir ubah nilai kinerja karyawan yang dapat diubah oleh user, lalu klik simpan untuk menyimpan perubahan nilai kinerja karyawan.

18. Lihat Nilai Kinerja Karyawan

Pada *activity diagram* lihat nilai kinerja karyawan dijelaskan mengenai kegiatan melihat hasil penilaian kinerja karyawan yang diperoleh karyawan.

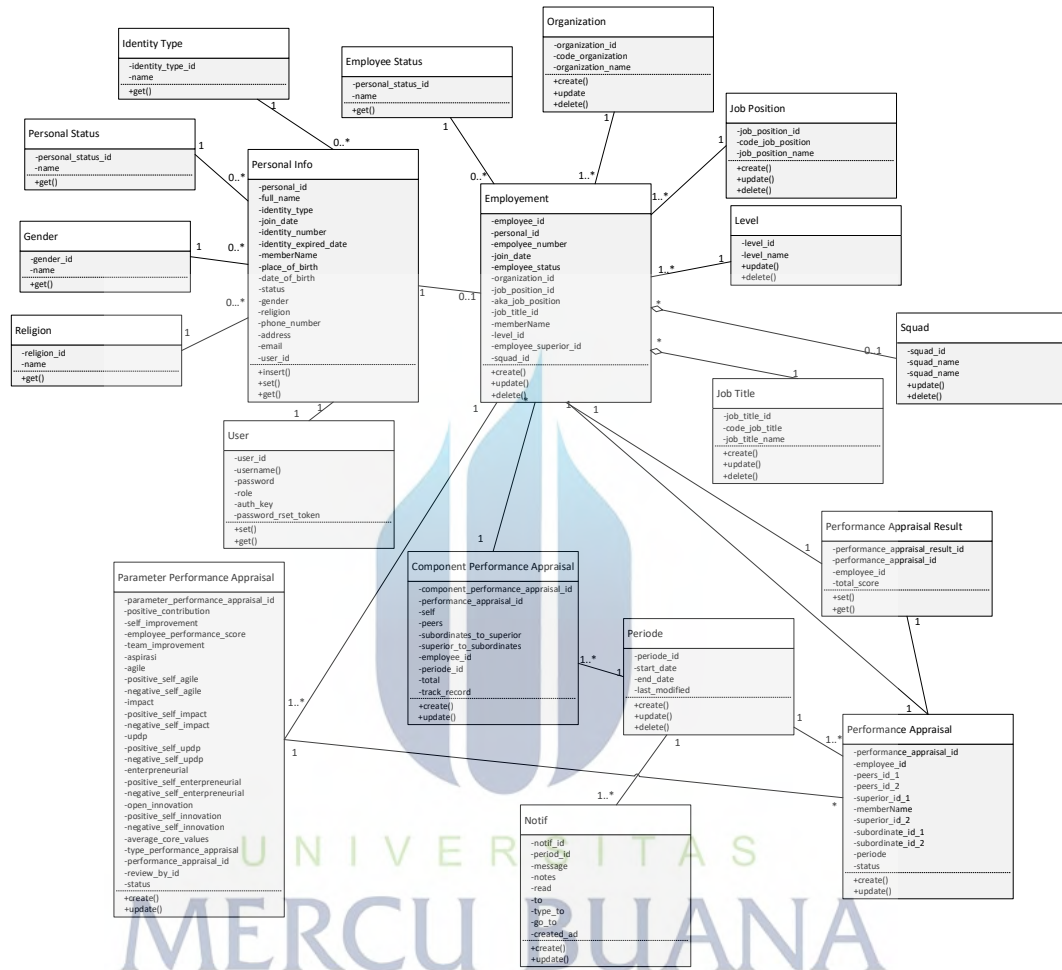


Gambar 32. Activity Diagram Lihat Nilai Kinerja Karyawan

Activity diagram menubah nilai kinerja karyawan dimulai dengan memilih menu performance appraisal dan sub menu hasil, kemudian sistem menampilkan daftar periode, dengan memilih periode, sistem akan menampilkan nilai karyawan.

5.3.5. Perancangan Class Diagram

Pada gambar berikut terlampir class diagram Aplikasi Performance Appraisal PT. PROPERTY yang akan diimplementasikan.

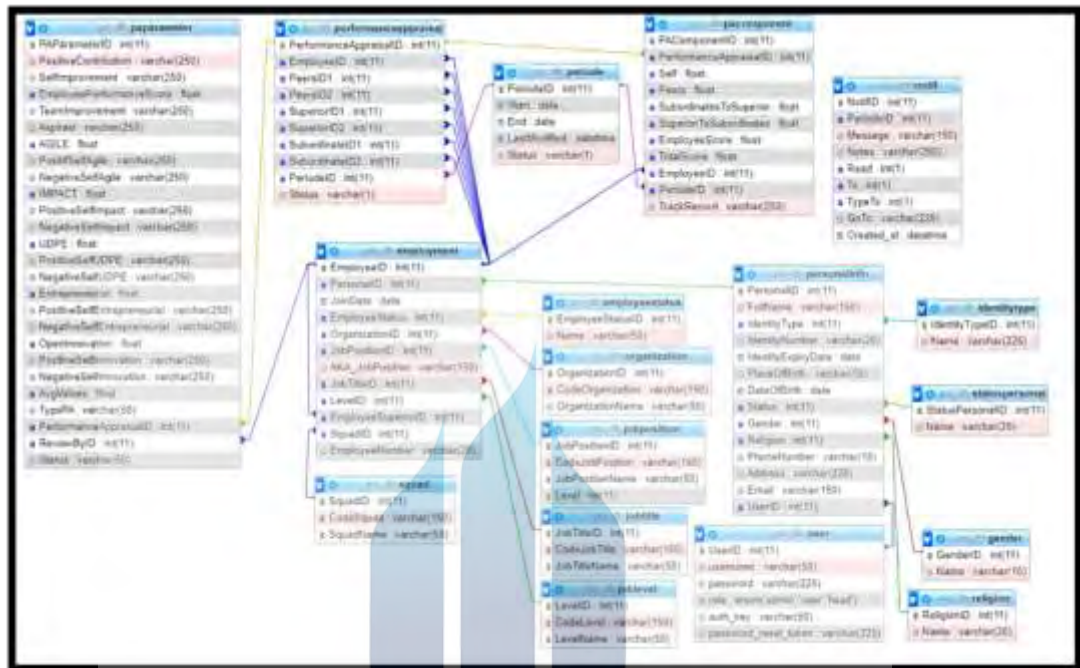


Gambar 33. Class Diagram Aplikasi Performance Appraisal PT. PROPERTY

Perancangan class diagram terdiri dari 18 class yang terdiri dari beberapa attribute dan method seperti yang digambarkan pada gambar Gambar 33. Class Diagram Aplikasi Performance Appraisal PT. PROPERTY.

5.3.6. Perancangan Database

Pada sub bab berikut dijelaskan mengenai desain data base pada aplikasi Performance Appraisal PT. PROPERTY.



Gambar 34. Perancangan Database Aplikasi Performance Appraisal PT. PROPERTY

Perancangan database pada aplikasi performance appraisal digambarkan pada Gambar 34. Perancangan Database Aplikasi Performance Appraisal PT. PROPERTY yang terdiri dari 18 tabel dengan tipe data yang telah digambarkan.

5.3.7. Perancangan User Interface

Perancangan UI adalah tampilan antarmuka yang akan di implementasikan pada aplikasi Performance Appraisal PT. PROPERTY.

1. Daftar Karyawan

Performance Appraisal PT. PROPERTY			
Daftar Karyawan			
Cari		Tambah Karyawan	Export to Excel
Nama	Organization	Squad	Action
Annabelle Rizkia	Engineering	Payment	View Update Delete
Anita Lockwood	Engineering	Loyalty	View Update Delete
Bernard Swan	Engineering	Marketing Technolgy	View Update Delete
Budi Susilo	Engineering	-	View Update Delete
Cindy Atika	Data	Marketing Technolgy	View Update Delete
Daniel Kang	Data	Consultant Management	View Update Delete
Evania Karina	-	Owner Experience	View Update Delete
Faris Hidayat	-	Payment	View Update Delete
Gita Albella	Design	Loyalty	View Update Delete
Hanif Susilo	Design	Owner Experience	View Update Delete
Indira Valencia	Product	Booking Growth	View Update Delete
Jimmy Saputra	Product	Premium	View Update Delete
Kartini Handini	Consultant	Consultant Management	View Update Delete
Lilian Putri	Consultant	Booking Growth	View Update Delete
Milly Lalita	Human Resource	Premium	View Update Delete
Nino Alfino	Human Resource	-	View Update Delete

Gambar 35. Desain Antarmuka Daftar Karyawan

Desain antarmuka daftar karyawan menampilkan seluruh karyawan PT. PROPERTY yang ditampilkan maksimal 20 orang karyawan untuk setiap *page*.

2. Lihat Detail Data Karyawan pada Tab Personal Info

The screenshot displays a web interface for 'Performance Appraisal PT. PROPERTY'. On the left, there is a navigation menu with three items: 'Karyawan' (highlighted in green), 'Performance Appraisal', and 'Karyawan Penilai'. A 'Tambah Karyawan' button is located next to the 'Karyawan' menu item. The main content area is divided into two tabs: 'Personal Info' (active) and 'Data Karyawan'. The 'Personal Info' tab contains a list of employee details in a table-like format:

Nomor Karyawan	20200612001
Join Date	12 Juni 2019
Status Karyawan	Kontrak
Organisasi	Engineering
Job Position	Wakil Direktur
Job Title	-
Job Level	Wakil Direktur
Atasan Langsung	Cindy Atika
Squad	-

There is an additional input field labeled 'CTO' to the right of the 'Job Position' field. At the bottom right of the interface, there is a copyright notice: '© 2020 Zepri H T, All rights reserved'.

Gambar 36. Desain Antarmuka Lihat Detail Data Karyawan pada Tab Personal Info

Desain antarmuka lihat detail data karyawan tab personal info menampilkan data karyawan secara detail dari sisi personal info karyawan.

MERCU BUANA

3. Lihat Detail Data Karyawan pada Tab Data Karyawan

The screenshot displays a web interface for 'Performance Appraisal PT. PROPERTY'. On the left, there is a navigation menu with three items: 'Karyawan' (highlighted in green), 'Performance Appraisal', and 'Karyawan Penilai'. A 'Tambah Karyawan' button is located next to the 'Karyawan' menu item. The main content area is divided into two tabs: 'Personal Info' and 'Data Karyawan' (highlighted in green). The 'Data Karyawan' tab contains a form with the following fields and values:

Nomor Karyawan	20200612001	
Join Date	12 Juni 2019	
Status Karyawan	Kontrak	
Organisasi	Engineering	
Job Position	Wakil Direktur	CTO
Job Title	-	
Job Level	Wakil Direktur	
Atasan Langsung	Cindy Atika	
Squad	-	

A 'Profile' button is visible in the top right corner of the main content area. At the bottom right, there is a copyright notice: '© 2020 Zepri H T, All rights reserved'.

Gambar 37. Desain Antarmuka Lihat Detail Data Karyawan pada Tab Data Karyawan

Desain antarmuka lihat detail data karyawan tab data karyawan menampilkan data karyawan secara detail dari sisi personal data karyawan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

4. Daftar Organisasi

Performance Appraisal PT. PROPERTY Profile

Karyawan	Daftar Organisasi	Tambah Organisasi	
Organization	ID Organisasi	Nama Organisasi	Action
Job Position	OR001	Engineering	Update Delete
Job Title	OR002	Data	Update Delete
Job Level	OR003	Product	Update Delete
Squad	OR004	Design	Update Delete
Performance Appraisal	OR005	Consultan	Update Delete
Karyawan Penilai	OR006	Human Resource	Update Delete

© 2020 Zepri H T, All rights reserved

Gambar 38. Desain Antarmuka Daftar Organisasi

Desain antarmuka daftar organisasi merupakan perwakilan untuk sub menu karyawan yang terdiri dari organisasi, job position, job title, job level, dan squad. Keseluruhan *user interface* dari sub menu tersebut akan sama saja, hanya berbeda pada daftar data untuk sub menu.

5. Tambah Organisasi

The screenshot displays the 'Performance Appraisal PT. PROPERTY' web application. At the top, there is a header with the title 'Performance Appraisal PT. PROPERTY' and a 'Profile' button. On the left, a sidebar menu contains the following items: 'Karyawan', 'Organization' (highlighted in green), 'Job Position', 'Job Title', 'Job Level', 'Squad', 'Performance Appraisal', and 'Karyawan Penilai'. The main content area features a 'Tambah Organisasi' form. This form includes a 'Tambah Organisasi' button, a 'Kode Organisasi' input field with the placeholder text 'Masukkan Kode Organisasi', and a 'Nama Organisasi' input field with the placeholder text 'Masukkan Nama Organisasi'. A 'Tambah' button is located below the 'Nama Organisasi' field. At the bottom right of the page, there is a copyright notice: '© 2020 Zepri H T, All rights reserved'. A large, semi-transparent watermark logo is centered in the background of the page.

Gambar 39. Desain Antarmuka Tambah Organisasi

Desain antarmuka tambah organisasi merupakan perwakilan untuk sub menu karyawan yang terdiri dari organisasi, job position, job title, job level, dan squad. Keseluruhan *user interface* dari sub menu tersebut akan sama saja, hanya berbeda pada field input data sesuai data yang terdapat pada setiap sub menu.

6. Ubah Organisasi

The screenshot shows a web application interface for 'Performance Appraisal PT. PROPERTY'. At the top right, there is a 'Profile' button. On the left, a sidebar menu contains the following items: 'Karyawan', 'Organization' (highlighted in green), 'Job Position', 'Job Title', 'Job Level', 'Squad', 'Performance Appraisal', and 'Karyawan Penilai'. The main content area is titled 'Ubah Organisasi' and contains the following form fields:

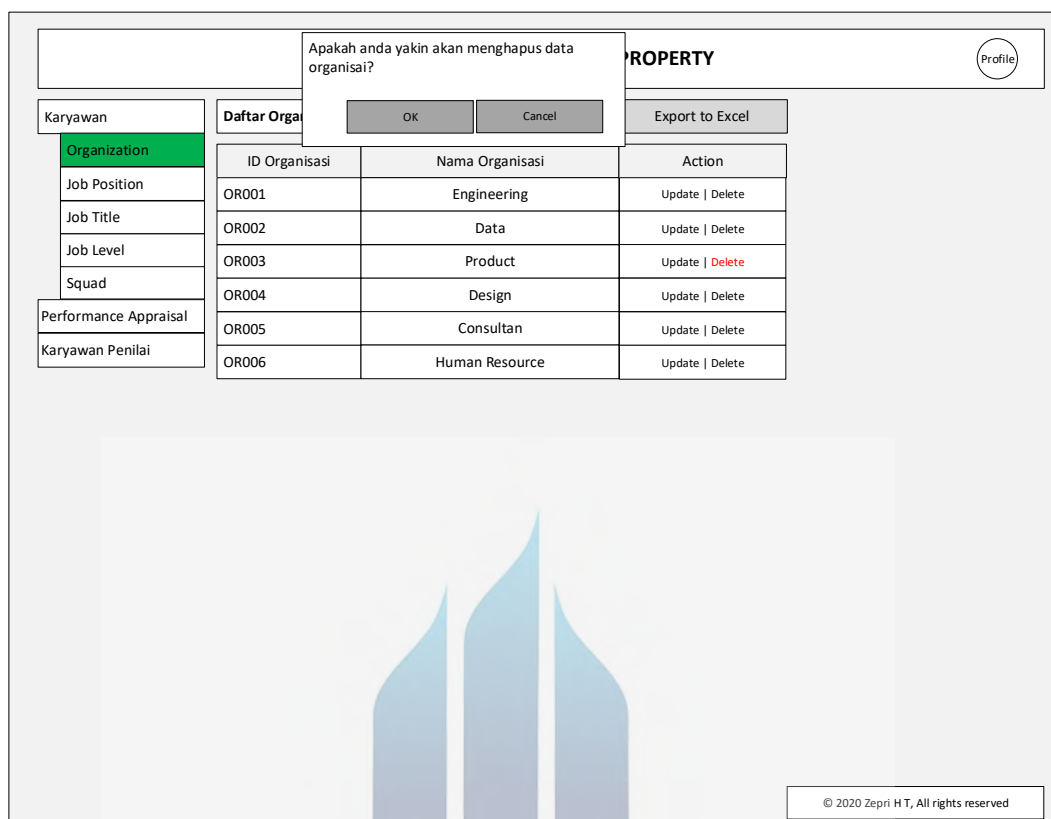
- 'Kode Organisasi' with the value 'OR001'
- 'Nama Organisasi' with the value 'Engineering'
- A 'Simpan' button

At the bottom right of the interface, there is a copyright notice: '© 2020 Zepri H T, All rights reserved'.

Gambar 40. Desain Antarmuka Ubah Organisasi

Desain antarmuka ubah organisasi merupakan perwakilan untuk sub menu karyawan yang terdiri dari organisasi, job position, job title, job level, dan squad. Keseluruhan *user interface* dari sub menu tersebut akan sama saja, hanya berbeda pada field ubah data sesuai data yang terdapat pada setiap sub menu.

7. Hapus organisasi



Gambar 41. Desain Antarmuka Hapus Organisasi

Desain antarmuka hapus organisasi merupakan perwakilan untuk sub menu karyawan yang terdiri dari organisasi, job position, job title, job level, dan squad. Keseluruhan *user interface* dari sub menu tersebut akan sama saja, hanya berbeda pada field ubah data sesuai data yang terdapat pada setiap sub menu.

Saat melakukan aksi hapus, sistem menampilkan pop up konfirmasi untuk menanyakan apakah user yakin untuk melakukan aksi delete tersebut. User dapat memilih klik tombol ok untuk menghapus data, lalu sistem akan menghapus data dari database jika data tidak di reference atau digunakan di table lainnya, kemudian sistem menampilkan daftar organisasi.

8. Daftar Periode

Performance Appraisal PT. PROPERTY
Profile

Karyawan
 Performance Appraisal
Karyawan Penilai

Periode Penilaian
Tambah Periode

Periode	Batas Waktu Penilaian	Action
1 Jan 2020 – 30 Juni 2020	30 Sep 2020	Ubah View
1 Jul 2019 – 31 Des 2019	31 Mar 2020	Ubah View
1 Jan 2019 – 30 Juni 2019	30 Sep 2020	Ubah View
1 Jul 2018 – 31 Des 2018	31 Mar 2020	Ubah Generate View

© 2020 Zepri H T, All rights reserved

Gambar 42. Desain Antarmuka Halaman Periode

Desain antarmuka menu karyawan penilai akan menampilkan periode penilaian untuk pertama kali, kemudian admin memilih periode yang akan di generate karyawan penilainya.

9. Generate Karyawan Penilai

Performance Appraisal PT. PROPERTY
Profile

Karyawan

Performance Appraisal

Karyawan Penilai

Karyawan Penilai

Periode Penilaian

1 Jan 2018 – 30 Jun 2018

Export to Excel

Cari

Ubah Karyawan Penilai

Karyawan	Squad	Job Position	Peers 1	Peers 2	Superior 1	Superior 2	Subordinate 1	Subordinate 2
Albella	-	CEO	-	-	-	-	-	-
Annabel	-	CTO	-	-	Albella	-	Atika	Budi
Atika	-	Head	-	-	Annabel	-	Cindy	-
Budi	-	Manager	Cindy	-	Anabel	-	Daniel	Indira
Cindy	-	Manager	Budi	-	Valencia	-	Gita	-
Daniel	Payment	Lead	Gita	Indira	Budi	-	Hidaya	Karina
Evania	Loyalty	Staff	Hanif	-	Daniel	-	-	-
Faris	Premium	Staff	Rizky	Susilo	Indira	-	-	-
Gita	Loyalty	Lead	Daniel	Indira	Cindy	-	Hanif	-
Hanif	Loyalty	Staff	Evania	-	Gita	-	-	-
Hidaya	Payment	Staff	Karina	-	Daniel	-	-	-
Indira	Loyalty	Lead	Daniel	Gita	Budi	-	Susilo	-
Karina	Payment	Staff	Hidaya	-	Daniel	-	-	-
Rizky	Premium	Staff	Susilo	Faris	Valencia	-	-	-
Susilo	Premium	Staff	Rizky	Faris	Indira	-	-	-
Valencia		Head	-	-	Annabel	-	Rizky	-

Batal

Simpan

Kirim

© 2020 Zepri H T, All rights reserved

Gambar 43. Desain Antarmuka *Generate Karyawan Penilai*

Desain antarmuka *generate* karyawan penilai menampilkan list karyawan yang akan melakukan penilaian terhadap karyawan itu sendiri dan terhadap atasan ataupun rekan kerjanya. Daftar karyawan penilai akan di generate oleh sistem secara otomatis berdasarkan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

10. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Performance Appraisal PT. PROPERTY									
Karyawan	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan								
Performance Appraisal	Periode Penilaian	1 Jan 2018 – 30 Jun 2018					Export to Excel		
Hasil Penilaian	Cari								
Karyawan Penilai	Karyawan	Nilai Kinerja Karyawan	Core Value				Nilai Akhir	Action	
			Self	Peers	Superior	Subordinate	Final Core Value		
	Albella	-	-	-	-	-	4.56	Lihat Detail	
	Annabel	4	-	4.7	4.4	4.56	4.4	Lihat Detail	
	Atika	4	-	5	-	4.15	5	4.56	Lihat Detail
	Budi	4.5	4	4.5	3.7	4.41	4.5	3.7	Lihat Detail
	Cindy	5	3	4.5	4.4	4.31	4.5	4.4	Lihat Detail
	Daniel	5	3.8	3.9	3.1	3.86	3.9	3.1	Lihat Detail
	Evania	4.8	3.3	4.1	-	4.05	4.1	4.56	Lihat Detail
	Faris	4.7	5	3.7	-	4.00	3.7	4.56	Lihat Detail
	Gita	3.74	4.4	4.4	3.3	-	4.4	3.74	Lihat Detail
	Hanif	4.3	4.9	3.7	-	3.94	3.7	4.56	Lihat Detail
	Hidaya	4.2	3.7	3.3	-	3.45	3.3	4.56	Lihat Detail
	Indira	5	4	3.7	3.7	3.88	3.7	3.7	Lihat Detail
	Karina	3.7	5	3.7	-	3.90	3.7	4.56	Lihat Detail
	Rizky	3.7	3.7	2.9	3.7	3.42	2.9	3.7	Lihat Detail
	Susilo	3.7	4.1	4.7	-	4.51	4.7	4.56	Lihat Detail
	Valencia	5	-	3.9	4.5	3.60	3.9	4.5	Lihat Detail

Gambar 44. Desain Antarmuka Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Desain antarmuka hasil penilaian kinerja karyawan menampilkan daftar karyawan dan hasil penilaian kinerja karyawan yang telah dilakukan di masa periode tertentu.

MERCU BUANA

11. Detail Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Performance Appraisal PT. PROPERTY
Profile

Karyawan	Detail Hasil Penilaian Kinerja Karyawan	Generate to pdf
Performance Appraisal	Periode Penilaian	1 Jan 2018 – 30 Jun 2018
Hasil Penilaian	Nomor Karyawan	20200612001
Karyawan Penilai	Nama Karyawan	Gita
	Join Date	12 Juni 2019
	Job Position	Quality Assurance Engineer
	Job Level	Lead
	Squad	Payment

Nilai Kinerja Karyawan			Core Value						
Self	Superior 1	Superior 2	Self	Peers 1	Peers 2	Superior 1	Superior 2	Subordinate 1	Subordinate 2
Gita	Cindy	-	Gita	Daniel	Indira	Cindy	-	Hanif	-
4.3	3.6	-	4.4	4.2	4.6	3.3	-	4.4	-

Notes:	Nilai Akhir:
Dapat dipromosikan untuk menduduki posisi manager jika dibutuhkan	3.74


© 2020 Zepri H T, All rights reserved

Gambar 45. Desain Antarmuka Detail Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Desain antarmuka detail hasil penilaian kinerja karyawan menampilkan daftar karyawan secara detail.

12. Penilaian Kinerja Karyawan

Performance Appraisal PT. PROPERTY


Profile

Penilaian Kinerja	Daftar Karyawan yang Harus Anda Nilai											
Performance Appraisal	Self Performance Appraisal	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%; border: 1px solid black; padding: 2px;">Daniel</td> <td style="border: 1px solid black; padding: 2px; text-align: center;">Nilai</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Peers Performance Appraisal</td> <td style="border: 1px solid black; padding: 2px; text-align: center;">Ubah</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Gita</td> <td style="border: 1px solid black; padding: 2px; text-align: center;">Selesai</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Superior to Subordinates</td> <td style="border: 1px solid black; padding: 2px; text-align: center;">Ubah</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Subordinates to Superior</td> <td style="border: 1px solid black; padding: 2px; text-align: center;">Ubah</td> </tr> </table>	Daniel	Nilai	Peers Performance Appraisal	Ubah	Gita	Selesai	Superior to Subordinates	Ubah	Subordinates to Superior	Ubah
Daniel	Nilai											
Peers Performance Appraisal	Ubah											
Gita	Selesai											
Superior to Subordinates	Ubah											
Subordinates to Superior	Ubah											

© 2020 Zepri H T, All rights reserved

Gambar 46. Desain Antarmuka Penilaian Kinerja Karyawan

Desain antarmuka penilaian kinerja karyawan menampilkan daftar karyawan yang harus dinilai oleh karyawan yang login kedalam sistem.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

13. Formulir *Self Performance Appraisal*

Performance Appraisal PT. PROPERTY															
Penilaian Kinerja	Self Performance Appraisal														
Performance Appraisal	<table border="1"> <tr> <td>Periode Penilaian</td> <td>1 Jan 2018 – 30 Jun 2018</td> </tr> <tr> <td>Nomor Karyawan</td> <td>20200612001</td> </tr> <tr> <td>Nama Karyawan</td> <td>Daniel</td> </tr> <tr> <td>Join Date</td> <td>12 Juni 2019</td> </tr> <tr> <td>Job Position</td> <td>Quality Assurance Engineer</td> </tr> <tr> <td>Job Level</td> <td>Lead</td> </tr> <tr> <td>Squad</td> <td>Payment</td> </tr> </table>	Periode Penilaian	1 Jan 2018 – 30 Jun 2018	Nomor Karyawan	20200612001	Nama Karyawan	Daniel	Join Date	12 Juni 2019	Job Position	Quality Assurance Engineer	Job Level	Lead	Squad	Payment
Periode Penilaian	1 Jan 2018 – 30 Jun 2018														
Nomor Karyawan	20200612001														
Nama Karyawan	Daniel														
Join Date	12 Juni 2019														
Job Position	Quality Assurance Engineer														
Job Level	Lead														
Squad	Payment														
Pertanyaan Kinerja Karyawan:															
Sebutkan dan berikan penjelasan terkait kontribusi positif anda berikan selama <Periode Penilaian>!	Masukkan penjelasan terkait														
Sebutkan dan berikan penjelasan mengenai hal-hal dalam konteks pekerjaan yang perlu diperbaiki dari diri anda!	Masukkan penjelasan terkait														
Skor Kinerja Karyawan	Pilih Nilai														
Pertanyaan ASPIRASI KARYAWAN:															
Mohon berikan usulan terkait program pengembangan yang anda butuhkan di periode mendatang!	Masukkan penjelasan terkait														
Apabila ada, anda bisa menyampaikan aspirasi, issue, kendala, atau hal lain yang anda rasa membutuhkan support dari atasan/rekan kerja/ atau perusahaan di periode selanjutnya di bagian ini.	Masukkan penjelasan terkait														
Pertanyaan CORE VALUES:															
AGILE : Kita cepat (gerak cepat), dengan menerapkan organisasi yang ramping, siklus belajar cepat, di lingkungan yang berorientasikan data.	Pilih Nilai														
Mohon berikan contoh perilaku anda yang sesuai dengan nilai Agile perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait														
Mohon berikan contoh perilaku anda yang kurang sesuai dengan nilai Agile perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait														
IMPACT : Kita mengembangkan kemampuan untuk bisa memberdayakan orang lain - termasuk anggota tim dan pelanggan, sehingga menciptakan dampak positif sebanyak mungkin bagi masyarakat.	Pilih Nilai														
Mohon berikan contoh perilaku anda yang sesuai dengan nilai Impact perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait														
Mohon berikan contoh perilaku anda yang kurang sesuai dengan nilai Impact perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait														
User-driven Performance Excellence : Pelanggan salah di hati kita. Kemajuan mereka adalah kemajuan kita juga. Kita membantu pelanggan meraih hasil terbaik mereka dengan mengerahkan kemampuan terbaik dan kinerja yang unggul.	Pilih Nilai														
Mohon berikan contoh perilaku anda yang sesuai dengan nilai User-driven Performance Excellence perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait														
Mohon berikan contoh perilaku anda yang kurang sesuai dengan nilai User-driven Performance Excellence perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait														
Entrepreneurial : Kita memajukan pertumbuhan perusahaan dimotori oleh semangat bereksplorasi dan mentalitas kewirausahaan. Selalu ada ruang untuk bermimpi, berespekimen dengan berani dan membina rasa suka cita pada reka-ipta.	Pilih Nilai														
Mohon berikan contoh perilaku anda yang sesuai dengan nilai Entrepreneurial perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait														
Mohon berikan contoh perilaku anda yang kurang sesuai dengan nilai Entrepreneurial perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait														
Open Innovation : Kita berinovasi melalui kreatifitas yang dirangkul dalam sikap yang serba terbuka; keterbukaan pola pikir, terbuka dalam menerima tanggapan, dan membuat lingkungan kerja yang membudayakan keluguan berbicara.	Pilih Nilai														
Mohon berikan contoh perilaku anda yang sesuai dengan nilai Open Innovation perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait														
Mohon berikan contoh perilaku anda yang kurang sesuai dengan nilai Open Innovation perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait														
<table border="1"> <tr> <td>Batal</td> <td>Simpan</td> <td>Kirim</td> </tr> </table>		Batal	Simpan	Kirim											
Batal	Simpan	Kirim													
© 2020 Zappi H.T. All rights reserved															

Gambar 47. Desain Antarmuka Formulir *Self Performance Appraisal*

Desain antarmuka *self performance appraisal* menampilkan formulir penilaian kinerja karyawan terhadap diri sendiri.

14. Formulir *Peers Performance Appraisal*

Performance Appraisal PT. PROPERTY
🔔 Profile

Penilaian Kinerja

Peers Performance Appraisal	
Periode Penilaian	1 Jan 2018 – 30 Jun 2018
Nomor Karyawan	20200612001
Nama Karyawan	Indira
Join Date	12 Juni 2019
Job Position	Software Quality Assurance
Squad	Loyalty

Pertanyaan CORE VALUES:	
AGILE : Kita gercep (gerak cepat), dengan menerapkan organisasi yang ramping, siklus belajar cepat, di lingkungan yang berorientasikan data.	Pilih Nilai
Mohon berikan contoh perilaku rekan anda yang sesuai dengan nilai Agile perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait
Mohon berikan contoh perilaku rekan anda yang belum sesuai dengan nilai Agile perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait
IMPACT : Kita mengembangkan kemampuan untuk bisa memberdayakan orang lain - termasuk anggota tim dan pelanggan, sehingga menciptakan dampak positif sebanyak mungkin bagi masyarakat.	
IMPACT : Kita mengembangkan kemampuan untuk bisa memberdayakan orang lain - termasuk anggota tim dan pelanggan, sehingga menciptakan dampak positif sebanyak mungkin bagi masyarakat.	Pilih Nilai
Mohon berikan contoh perilaku rekan anda yang sesuai dengan nilai Impact perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait
Mohon berikan contoh perilaku rekan anda yang belum sesuai dengan nilai Impact perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait
User-driven Performance Excellence : Pelanggan selalu di hati kita. Kemajuan mereka adalah kemajuan kita juga. Kita membantu pelanggan meraih hasil terbaik mereka dengan mengerahkan kemampuan terbaik dan kinerja yang unggul.	
User-driven Performance Excellence : Pelanggan selalu di hati kita. Kemajuan mereka adalah kemajuan kita juga. Kita membantu pelanggan meraih hasil terbaik mereka dengan mengerahkan kemampuan terbaik dan kinerja yang unggul.	Pilih Nilai
Mohon berikan contoh perilaku rekan anda yang sesuai dengan nilai User-driven Performance Excellence perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait
Mohon berikan contoh perilaku rekan anda yang belum sesuai dengan nilai User-driven Performance Excellence perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait
Entrepreneurial : Kita memastikan pertumbuhan perusahaan dimotori oleh semangat bereksplorasi dan mentalitas kewirausahaan. Selalu ada ruang untuk bermimpi, bereksperimen dengan berani, dan membina rasa suka cita pada reka-cipta.	
Entrepreneurial : Kita memastikan pertumbuhan perusahaan dimotori oleh semangat bereksplorasi dan mentalitas kewirausahaan. Selalu ada ruang untuk bermimpi, bereksperimen dengan berani, dan membina rasa suka cita pada reka-cipta.	Pilih Nilai
Mohon berikan contoh perilaku rekan anda yang sesuai dengan nilai Entrepreneurial perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait
Mohon berikan contoh perilaku rekan anda yang belum sesuai dengan nilai Entrepreneurial perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait
Open Innovation : Kita berinovasi melalui kreatifitas yang dirangkul dalam sikap yang serba terbuka, keterbukaan pola pikir, terbuka dalam menerima tanggapan, dan membuat lingkungan kerja yang membudayakan kelugasan berbicara.	
Open Innovation : Kita berinovasi melalui kreatifitas yang dirangkul dalam sikap yang serba terbuka, keterbukaan pola pikir, terbuka dalam menerima tanggapan, dan membuat lingkungan kerja yang membudayakan kelugasan berbicara.	Pilih Nilai
Mohon berikan contoh perilaku rekan anda yang sesuai dengan nilai Open Innovation perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait
Mohon berikan contoh perilaku rekan anda yang belum sesuai dengan nilai Open Innovation perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait

Batal
Simpan
Kirim

© 2020 Zepri H.T, All rights reserved

Gambar 48. Desain Antarmuka Formulir *Peers Performance Appraisal*

Desain antarmuka *peers performance appraisal* menampilkan formulir penilaian kinerja karyawan terhadap rekan kerja yang memiliki *job position* yang sama.

15. Formulir Superior to Subordinates Appraisal

Performance Appraisal PT. PROPERTY													
Penilaian Kinerja	Superior to Subordinates Appraisal												
Performance Appraisal	<table border="1"> <tr> <td>Periode Penilaian</td> <td>1 Jan 2018 – 30 Jun 2018</td> </tr> <tr> <td>Nomor Karyawan</td> <td>20200612001</td> </tr> <tr> <td>Nama Karyawan</td> <td>Hidaya</td> </tr> <tr> <td>Join Date</td> <td>12 Juni 2019</td> </tr> <tr> <td>Job Position</td> <td>Software Quality Assurance</td> </tr> <tr> <td>Squad</td> <td>Payment</td> </tr> </table>	Periode Penilaian	1 Jan 2018 – 30 Jun 2018	Nomor Karyawan	20200612001	Nama Karyawan	Hidaya	Join Date	12 Juni 2019	Job Position	Software Quality Assurance	Squad	Payment
Periode Penilaian	1 Jan 2018 – 30 Jun 2018												
Nomor Karyawan	20200612001												
Nama Karyawan	Hidaya												
Join Date	12 Juni 2019												
Job Position	Software Quality Assurance												
Squad	Payment												
Pertanyaan Kinerja Karyawan:													
Sebutkan dan berikan penjelasan terkait kontribusi positif yang tim anda berikan selama <Periode Penilaian>	Masukkan penjelasan terkait												
Sebutkan dan berikan penjelasan mengenai hal-hal dalam konteks pekerjaan yang perlu diperbaiki dari diri tim anda!	Masukkan penjelasan terkait												
Skor Kinerja Karyawan	Pilih Nilai												
Pertanyaan ASPIRASI KARYAWAN:													
Mohon berikan usulan terkait program pengembangan yang tim anda butuhkan di periode mendatang!	Masukkan penjelasan terkait												
Apabila ada, mohon tuliskan aspirasi, issue, kendala, atau hal lain yang dirasakan oleh tim anda dan perlu support atau diperbaiki di periode selanjutnya di bagian ini.	Masukkan penjelasan terkait												
Pertanyaan CORE VALUES:													
AGILE : Kita gesper (gerak cepat), dengan menerapkan organisasi yang ramping, siklus belajar cepat, di lingkungan yang berorientasi pada data.	Pilih Nilai												
Mohon berikan contoh perilaku tim anda yang sesuai dengan nilai Agile perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
Mohon berikan contoh perilaku tim anda yang belum sesuai dengan nilai Agile perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
IMPACT : Kita mengembangkan kemampuan untuk bisa memberdayakan orang lain - termasuk anggota tim dan pelanggan, sehingga menciptakan dampak positif sebanyak mungkin bagi masyarakat.	Pilih Nilai												
Mohon berikan contoh perilaku tim anda yang sesuai dengan nilai Impact perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
Mohon berikan contoh perilaku anda yang belum sesuai dengan nilai Impact perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
User-driven Performance Excellence : Pelanggan selalu di hati kita. Kemajuan mereka adalah kemajuan kita juga. Kita membantu pelanggan meraih hasil terbaik mereka dengan menggerakkan kemampuan terbaik dan kinerja yang unggul.	Pilih Nilai												
Mohon berikan contoh perilaku tim anda yang sesuai dengan nilai User-driven Performance Excellence perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
Mohon berikan contoh perilaku tim anda yang belum sesuai dengan nilai User-driven Performance Excellence perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
Entrepreneurial : Kita memastikan pertumbuhan perusahaan dimotori oleh semangat bereksplorasi dan mentalitas kewirausahaan. Selalu ada ruang untuk berhempi, bereksperimen dengan berani, dan membina kita kita pada ide-ide cipta.	Pilih Nilai												
Mohon berikan contoh perilaku tim anda yang sesuai dengan nilai Entrepreneurial perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
Mohon berikan contoh perilaku tim anda yang belum sesuai dengan nilai Entrepreneurial perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
Open Innovation : Kita berinovasi melalui kreatifitas yang dirangkul dalam sikap yang serba terbuka; keterbukaan pola pikir, terbuka dalam menerima tanggapan, dan membuat lingkungan kerja yang membudayakan ketegasan berbicara.	Pilih Nilai												
Mohon berikan contoh perilaku tim anda yang sesuai dengan nilai Open innovation perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
Mohon berikan contoh perilaku tim anda yang belum sesuai dengan nilai Open innovation perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
<table border="1"> <tr> <td>Salat</td> <td>Simpulan</td> <td>Kesan</td> </tr> </table>		Salat	Simpulan	Kesan									
Salat	Simpulan	Kesan											
© 2020 Zepri HT, All rights reserved													

Gambar 49. Desain Antarmuka *Superior to Subordinates Performance Appraisal*

Desain antarmuka formulir *superior to subordinates appraisal* menampilkan formulir penilaian kinerja dari atasan terhadap bawahan.

16. Formulir Subordinates to Superior Performance Appraisal


Performance Appraisal PT. PROPERTY													
Penilaian Kinerja	Subordinates to Superior Appraisal												
Performance Appraisal	<table border="1"> <tr> <td>Periode Penilaian</td> <td>1 Jan 2018 – 30 Jun 2018</td> </tr> <tr> <td>Nomor Karyawan</td> <td>20200612001</td> </tr> <tr> <td>Nama Karyawan</td> <td>Budi</td> </tr> <tr> <td>Join Date</td> <td>12 Juni 2019</td> </tr> <tr> <td>Job Position</td> <td>Software Quality Assurance</td> </tr> <tr> <td>Squad</td> <td>-</td> </tr> </table>	Periode Penilaian	1 Jan 2018 – 30 Jun 2018	Nomor Karyawan	20200612001	Nama Karyawan	Budi	Join Date	12 Juni 2019	Job Position	Software Quality Assurance	Squad	-
Periode Penilaian	1 Jan 2018 – 30 Jun 2018												
Nomor Karyawan	20200612001												
Nama Karyawan	Budi												
Join Date	12 Juni 2019												
Job Position	Software Quality Assurance												
Squad	-												
Pertanyaan CORE VALUES:													
AGILE: Kita gercep (gerak cepat), dengan menerapkan organisasi yang ramping, siklus belajar cepat, di lingkungan yang berorientasikan data.	Pilih Nilai												
Mohon berikan contoh perilaku atasan langsung anda yang sesuai dengan nilai Agile perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
Mohon berikan contoh perilaku atasan langsung anda yang kurang sesuai dengan nilai Agile perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
IMPACT: Kita mengembangkan kemampuan untuk bisa memberdayakan orang lain - termasuk anggota tim dan pelanggan, sehingga menciptakan dampak positif sebanyak mungkin bagi masyarakat.	Pilih Nilai												
Mohon berikan contoh perilaku atasan langsung anda yang sesuai dengan nilai Impact perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
Mohon berikan contoh perilaku atasan langsung anda yang kurang sesuai dengan nilai Impact perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
User-driven Performance Excellence: Pelanggan selalu di hati kita. Kemajuan mereka adalah kemajuan kita juga. Kita membantu pelanggan meraih hasil terbaik mereka dengan mengerahkan kemampuan terbaik dan kinerja yang unggul.	Pilih Nilai												
Mohon berikan contoh perilaku atasan langsung anda yang sesuai dengan nilai User-driven Performance Excellence perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
Mohon berikan contoh perilaku atasan langsung anda yang kurang sesuai dengan nilai User-driven Performance Excellence perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
Entrepreneurial: Kita memastikan pertumbuhan perusahaan dimotori oleh semangat bereksplorasi dan mentalitas kewirausahaan. Selalu ada ruang untuk bermimpi, bereksperimen dengan berani, dan membina rasa suka cita pada reka-dipta.	Pilih Nilai												
Mohon berikan contoh perilaku atasan langsung anda yang sesuai dengan nilai Entrepreneurial perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
Mohon berikan contoh perilaku atasan langsung anda yang kurang sesuai dengan nilai Entrepreneurial perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
Open Innovation: Kita berinovasi melalui kreatifitas yang dirangkul dalam sikap yang serba terbuka; keterbukaan pola pikir, terbuka dalam menerima tanggapan, dan membuat lingkungan kerja yang membudayakan kelugasan berbicara.	Pilih Nilai												
Mohon berikan contoh perilaku atasan langsung anda yang sesuai dengan nilai Open Innovation perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
Mohon berikan contoh perilaku atasan langsung anda yang kurang sesuai dengan nilai Open Innovation perusahaan!	Masukkan penjelasan terkait												
<div style="text-align: right;"> <input type="button" value="Batal"/> <input type="button" value="Simpan"/> <input type="button" value="Kirim"/> </div> <p style="text-align: right; font-size: small;">© 2020 Zepri HT, All rights reserved</p>													

Gambar 50. Desain Antarmuka Formulir *Subordinates to Superior Performance Appraisal*

Desain antarmuka formulir *superior to subordinates appraisal* menampilkan formulir penilaian kinerja dari bawahan terhadap atasan.

17. Notifikasi

Performance Appraisal PT. PROPERTY


Profile

Penilaian Kinerja	Daftar Karyawan yang Harus Anda Nilai		Self Performance Appraisal Segera lakukan penilaian kinerja karyawan untuk self performance appraisal
Performance Appraisal	Self Performance Appraisal	Daniel	Peers Performance Appraisal Segera lakukan penilaian kinerja karyawan untuk rekan kerja anda Indira
	Peers Performance Appraisal	Indira	Peers Performance Appraisal Segera lakukan penilaian kinerja karyawan untuk rekan kerja and Gita
		Gita	Subordinates Performance Appraisal Segera lakukan penilaian kinerja karyawan untuk tim anda Hidaya
	Superior to Subordinates	Hidaya	Superior Performance Appraisal Segera lakukan penilaian kinerja karyawan untuk atasan langsung anda Budi
	Subordinates to Superior	Budi	

© 2020 Zepri H T, All rights reserved

Gambar 51. Desain Antarmuka Notifikasi

Desain antarmuka formulir *notifikasi* menampilkan pemberitahuan kepada user untuk melakukan penilaian kinerja karyawan setelah di *assign* oleh admin saat melakukan klik button kirim pada halaman generate karyawan penilai dan mengaktifkan periode terkait pada halaman daftar periode.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

18. Email Notifikasi



Gambar 52. Desain Antarmuka Email Notifikasi

Desain antarmuka formulir email *notifikasi* menampilkan pemberitahuan yang masuk pada email user/employee kepada user untuk melakukan penilaian kinerja karyawan setelah di *assign* oleh admin saat melakukan klik button kirim pada halaman generate karyawan penilai dan mengaktifkan periode terkait pada halaman daftar periode.

19. Ubah Password by User (Employee)

Performance Appraisal PT. PROPERTY		Profile
Penilaian Kinerja	Detail Data Karyawan	
Performance Appraisal	Personal Info	Data Karyawan
Nama Lengkap	Annabelle Rizkia	
Kartu Identitas	KTP	1111222233334444 20 Desember 2025
Tempat dan Tanggal Lahir	Yogyakarta	20 Desember 1989
Jenis Kelamin	Laki-laki	
Status	Lajang	
Agama	Protestan	
No HP	081254327654	
Alamat Lengkap	Jl. Cemara No.42, Setiabudi, Setiabudi, Jakarta Selatan, DKI Jakarta, 12910	
Password	*****	
Re-Password	*****	
		Batal Simpan
© 2020 Zepri H T, All rights reserved		

Gambar 53. Desain Antarmuka Ubah Password by User (Employee)

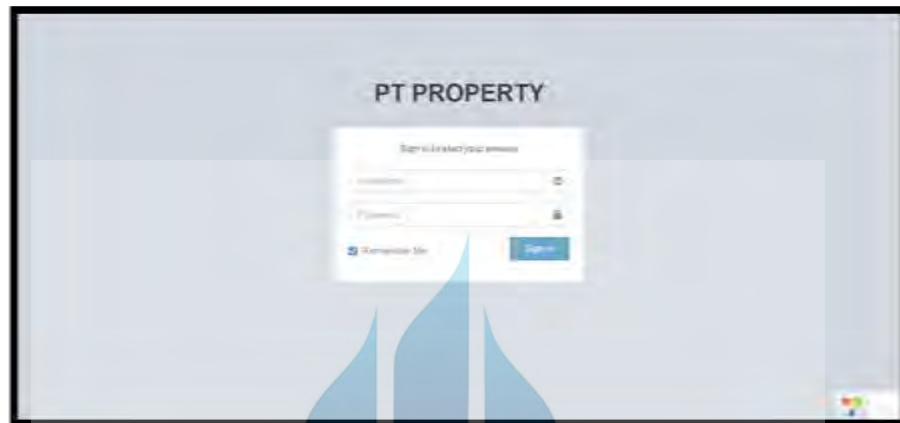
Desain antarmuka ubah password menampilkan detail data employee dan employee diberikan wewenang untuk mengubah password yang digunakan login kedalam sistem pada halaman tersebut.

5.3.8. Implementasi dan Testing

5.3.8.1. Implementasi Antarmuka

Pada Subbab ini, akan dilampirkan user interface aplikasi performance appraisal

19. Login



Gambar 54. Halaman Login Aplikasi Performance Appraisal

Halaman login merupakan halaman utama yang akan ditampilkan ketika user mengakses aplikasi performance appraisal.

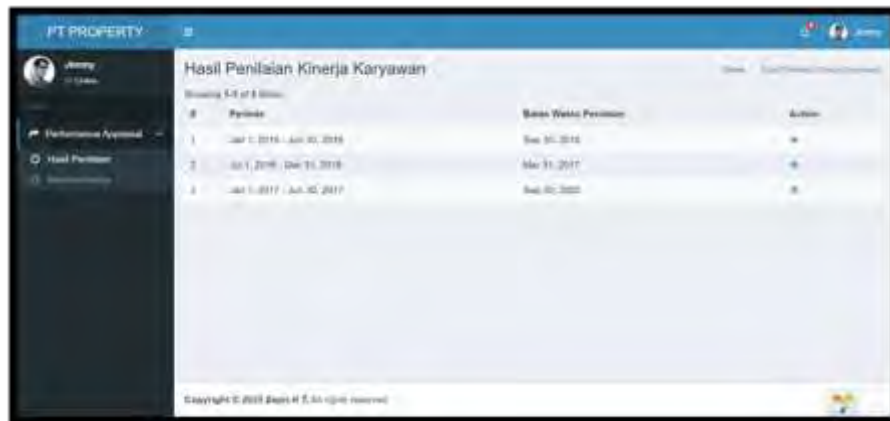
20. Halaman Menu Utama by Admin



Gambar 55. Halaman Utama login by Admin

Halaman utama ini berisi daftar employee yang akan ditampilkan pertama kali ketika admin berhasil login.

21. Halaman Menu Utama by Employee

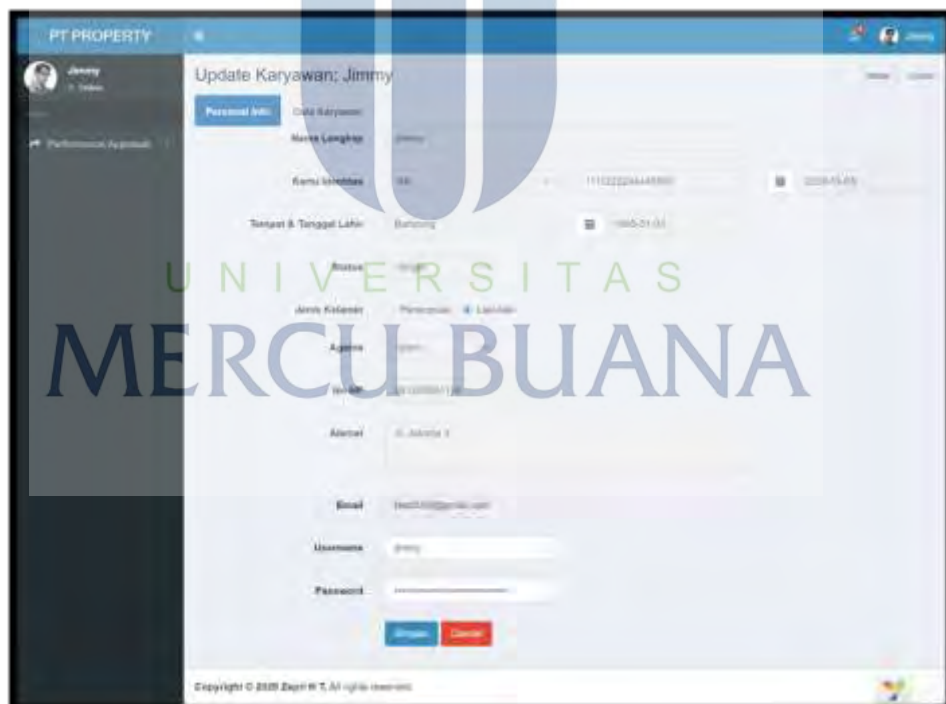


No	Periode	Batas Waktu Penilaian	Aksi
1	Jan 1, 2016 - Jun 30, 2016	Jun 30, 2016	[Aksi]
2	Jan 1, 2016 - Des 31, 2016	Des 31, 2016	[Aksi]
3	Jan 1, 2017 - Jun 30, 2017	Jun 30, 2017	[Aksi]

Gambar 56. Halaman Utama login by Employee

Halaman utama ini berisi hasil penilaian kinerja karyawan yang akan ditampilkan pertama kali ketika employee berhasil login.

22. Halaman Info Karyawan (Akses by employee)



Update Karyawan; Jimmy

Personal Info

Data Karyawan: Nama Lengkap: Jimmy, Nama Singkatan: JM, Nomor Induk Karyawan: 1110222444330, Tanggal & Tempat Lahir: 09/05/2016, Burung: [Burung]

Alamat

Alamat: Jl. Jakarta 1

Email

Email: [Email]

Username

Username: Jimmy

Password

[Password field]

[Save] [Cancel]

Gambar 57. Halaman Info Karyawan (Akses bu Employee)

Halaman info karyawan yang diakses oleh employee menampilkan informasi detail karyawan tersebut dan diberi akses untuk mengubah password sendiri.

23. Daftar Karyawan Penilai

#	Karyawan	Squad	Job Position	Peers 1	Peers 2	Superior 1	Superior 2	Subordinates 1	Subordinates 2
1	Annisa		CTD			Abella		Nita	Abba
2	Jimmy		CFO			Abella		Winar	Cecilia
3	Pelai		CFO			Abella		Dennis	Clark
4	Adka		Head Of Engineering			Arizal		Kartir	Onky
5	Budi		Manager QA	Clark	Dennis	Abba		Direkt	Gita
6	Cecilia	Booking	PM Booking	Clark	Saputra	Jimmy			
7	Onky		Manager Frontend	Clark	Budi	Abba		Wencha	Abba
8	Clark		Finance Manager	Saputra	Nita	Peter			
9	Dennis		HR Manager	Saputra	Kartir	Peter			
10	Kartir		Manager Middle	Nita	Onky	Abba			
11	Nita		Manager DevOps	Budi	Kartir	Arizal		Bernard	
12	Saputra		Manager Backend	Clark	Nita	Abba			
13	Winar	Payment	PM Payment	Kartir	Budi	Jimmy			
14	Abba	Booking	Lead Frontend	Dani	Bernard	Onky			
15	Bernard	Consultant Management	Lead DevOps	Dani	Gita	Nita			
16	Dani	Payment	Lead QA YWB	Abba	Bernard	Budi			
17	Gita	Consultant Management	Lead QA YWB	Abba	Nita	Budi			
18	Indra	Booking	Lead QA	Gita	Dani	Budi			
19	Wencha	User Growth	Lead Frontend	Abba	Bernard	Onky	Budi		

Gambar 58. Halaman Daftar Karyawan Penilai

Halaman daftar karyawan penilai menampilkan list karyawan penilai yang di generate secara otomatis berdasarkan aturan perusahaan untuk setiap individu penilai seperti *self-performance appraisal*, *peers performance appraisal*, *superior to subordinates performance appraisal*, dan *subordinate to superior performance appraisal*.

24. Approval Daftar Karyawan Penilai

Karyawan	Squad	Job Position	Peers 1	Peers 2	Superior 1	Superior 2	Subordinate 1	Subordinate 2
1. Anindia		CTD			Abella		Alka	Nino
2. Jimmy		CEO			Abella		Wino	Cecilia
3. Petai		CPDG			Abella		Clark	Demari
4. Alka		Head Of Engineering			Arrestai		Budi	Cindy
5. Budi		Manager QA	Saputra	Nino	Alka		Gita	Indra
6. Cecilia	Booking	PM Booking	Saputra	Budi	Jimmy			
7. Cindy		Manager Frontend	Budi	Kartini	Alka		Wenny	Alba
8. Clark		Finance Manager	Cindy	Saputra	Petar			
9. Demari		HR Manager	Saputra	Nino	Petar			
10. Kartini		Manager Mobile	Clark	Nino	Alka			
11. Nino		Manager DevOps	Budi	Demari	Arrestai		Bernard	
12. Saputra		Manager Backend	Demari	Cindy	Alka			
13. Wino	Payment	PM Payment	Budi	Cindy	Jimmy			
14. Alka	Booking	Lead Frontend	Gita	Wenisa	Cindy			
15. Bernard	Consultant Management	Lead DevOps	Gita	Indra	Nino			
16. Daniel	Payment	Lead QA Web	Abella	Bernard	Budi			
17. Gita	Consultant Management	Lead QA Mobile	Bernard	Wenisa	Budi			
18. Indra	Booking	Lead QA	Gita	Abella	Budi			
19. Wenisa	User Growth	Lead Frontend	Daniel	Bernard	Cindy	Budi		

Isi field notes untuk menolak, kosongkan field notes untuk menerima daftar karyawan penilai

Kirim Terima Silang

Copyright © 2020 Zepri H T. All rights reserved.

Gambar 59. Halaman *Approval* Daftar Karyawan Penilai

Halaman *approval* daftar karyawan penilai menampilkan list karyawan penilai yang dapat di tolak atau di terima oleh pemimpin dari tim *people and culture*. Jika user akan menolak daftar karyawan penilai, maka user harus menginput komentar pada field yang tersedia lalu klik tombol kirim. Dengan menekan tombol terima, maka user tidak mengisi field yang tersedia, kemudian seluruh karyawan penilai yang ada pada daftar karyawan tersebut akan menerima pemberitahuan pada aplikasi dan pada email masing-masing agar karyawan tahu bahwa karyawan tersebut di *assign* untuk melakukan penilaian kinerja.

25. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

PT PROPERTY

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Periode Penilaian: Jul 1, 2016 - Dec 31, 2016 Export To Excel

Showing 1-19 of 19 items.

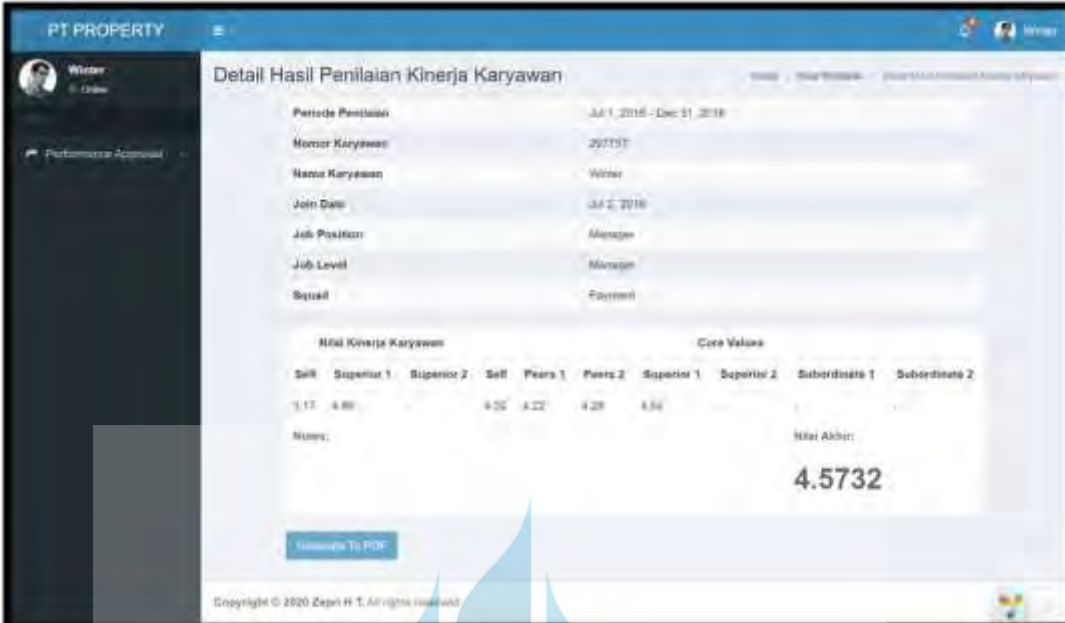
#	Karyawan	Nilai Kinerja Karyawan	Core Values Self	Core Values Peers	Core Values Superior	Core Values Subordinate	Nilai Akhir	Action
1	Abbie	4.31	0.48	0.89	3.51	0.00	4.3770	
2	Annabel	3.91	0.37	0.00	2.73	-0.64	3.8760	
3	Adika	3.96	0.38	0.00	3.44	0.64	4.0816	
4	Bernard	3.99	0.44	0.82	3.12	-0.00	4.0311	
5	Budi	4.06	0.39	0.87	2.72	0.85	4.1333	
6	Cecilia	3.28	0.42	0.80	3.18	0.00	3.4645	
7	Cindy	4.50	0.48	0.89	2.72	0.60	4.5101	
8	Clark	4.20	0.41	0.87	2.96	0.00	4.1888	
9	Daniel	3.63	0.36	0.57	3.30	-0.00	3.7549	
10	Dennis	3.44	0.40	0.66	3.26	-0.00	3.6130	
11	Gita	4.26	0.45	0.80	2.84	0.00	4.1882	
12	Indira	4.33	0.40	0.61	3.47	-0.00	4.3586	
13	Jimmy	3.88	0.43	0.00	2.70	-0.63	3.8960	
14	Kartini	4.34	0.47	0.89	3.20	-0.00	4.3444	
15	Nico	4.32	0.41	0.86	3.14	0.54	4.4023	
16	Peter	3.42	0.44	0.00	2.72	0.64	3.4940	
17	Saputra	3.29	0.36	0.64	2.55	0.00	3.3454	
18	Valencia	3.97	0.42	0.89	3.25	0.00	4.0446	
19	Walter	4.60	0.43	0.84	3.39	0.00	4.5732	

Copyright © 2020 Zapri H T. All rights reserved.

Gambar 60. Halaman Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Halaman hasil penilaian kinerja karyawan menampilkan daftar karyawan beserta hasil penilaian kinerja karyawan pada periode penilaian tertentu.

26. Detail Hasil Penilaian Kinerja Karyawan



The screenshot displays the 'Detail Hasil Penilaian Kinerja Karyawan' page in the PT PROPERTY system. It includes a sidebar with 'Walter' and 'Performance Appraisal' options. The main content area shows the following details:


- Periode Penilaian: Jul 1, 2018 - Dec 31, 2018
- Motor Karyawan: 29733T
- Nama Karyawan: Walter
- Join Date: Jul 2, 2018
- Job Position: Manager
- Job Level: Manager
- Sex: Female

Below these details is a table for 'Nilai Kinerja Karyawan' (Employee Performance Value) and 'Core Value' (Core Value). The table has columns for Self, Superior 1, Superior 2, Peers 1, Peers 2, Superior 1, Superior 2, Subordinate 1, and Subordinate 2. The 'Nilai Akhir' (Final Value) is displayed as 4.5732. A 'Download To PDF' button is visible at the bottom left of the table area.

Nilai Kinerja Karyawan					Core Value			
Self	Superior 1	Superior 2	Peers 1	Peers 2	Superior 1	Superior 2	Subordinate 1	Subordinate 2
4.17	4.80		4.20	4.22	4.28	4.34		
								Nilai Akhir:
								4.5732

Gambar 61. Halaman Detail Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Halaman detail hasil penilaian kinerja karyawan menampilkan detail hasil akhir penilaian kinerja setiap karyawan.



Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT.PROPERTY

Periode Penilaian		Jul 1, 2016 - Dec 31, 2016							
Nomor Karyawan		059897							
Nama Karyawan		Abbie							
Join Date		Jul 9, 2016							
Job Position		Lead							
Job Level		Lead							
Squad		Booking							
Nilai Kinerja Karyawan				Core Values					
Self	Superior 1	Superior 2	Self	Peers 1	Peers 2	Superior 1	Superior 2	Subordinate 1	Subordinate 2
Abbie	Cindy		Abbie	Daniel	Valencia	Candy			
4.78	4.19		4.56	4.70	4.46	4.68			
Notes:								Nilai Akhir:	
								4.3770	

Jakarta, 14-10-2020

(MC Claire Kenna)

Gambar 62. Detail Hasil Penilaian Kinerja Karyawan (Generate .pdf)

Halaman detail hasil penilaian kinerja karyawan (generate .pdf) menampilkan detail hasil akhir penilaian kinerja setiap karyawan yang di generat atau download dalam format pdf.

5.3.8.2. Testing

Pada Subbab ini akan dijelaskan pengujian secara singkat dan data yang digunakan untuk menguji keakuratan aplikasi performance appraisal PT. PROPERTY menggunakan metode blackbox testing.

1. Contoh data karyawan dan nilai yang diiput pada aplikasi sebelumnya sudah diiput pada aplikasi excel dengan sampel sebagai berikut:

No	Nama Karyawan	Divisi	Posisi Karyawan	E-mail karyawan	Nama Karyawan yang Memberi Feedback	Posisi Karyawan yang Memberi Feedback	Tipe Penilaian	Nilai Kinerja	Total Nilai Kinerja	Nilai Value 1	Nilai Value 2	Nilai Value 3	Nilai Value 4	Nilai Value 5	Nilai Value 6	Total Nilai Value	Total Nilai Kinerja + Nilai Value	Calibration by Head
1					Arniadi	CTO/Wakil Dirut	Self	3.50		3.3	3.5	3	3.5	4	3.40			
2							Peers											
							Subordinate to Superior											
3	Arniadi	Engineering	CTO/Wakil Dirut		Aska	Head Of Engineering/Head Manager	Subordinate to Superior		4.00	4.2	4.1	4.2	4.4	4.1		1744	4.2303	
4					Wico	DevOps/Manager	Subordinate to Superior			4.3	4.5	4.6	4.8	5	4.8			
5					Adhika	CEO/Dirut Utama	Subordinate	4.50		3.5	4	5	3	2.9	3.04			

Gambar 63. Data Penilaian Annabel Pada Periode 1

No	Nama Karyawan	Divisi	Posisi Karyawan	E-mail karyawan	Nama Karyawan yang Memberi Feedback	Posisi Karyawan yang Memberi Feedback	Tipe Penilaian	Nilai Kinerja	Total Nilai Kinerja	Nilai Value 1	Nilai Value 2	Nilai Value 3	Nilai Value 4	Nilai Value 5	Nilai Value	Total Nilai Value	Total Nilai Kinerja + Nilai Value	Calibrat on by Head
1	Cindy	Engineering	Manager Frontend		Cindy	Manager Frontend/Manager	Self	3,9	3,98	4,3	3,8	4,3	3,6	4,6	4,56	4,4800	4,0801	
2					Nara	Manager Dev/Dev/Manager	Peers	4,6		4,6	4,6	5	4,4	4,66				
3					Rafael	Manager Mobile/Manager	Peers	4,6		4,4	4	4	3,8	4,4				
4							Subordinate to Superior											
5							Subordinate to Superior											
6					Alika	Head Of Engineering/Head	Superior to Subordinate	4		3,8	4,6	4,6	4,1	4,2	4,40			

Gambar 64. Data Penilaian Cindy Pada Periode 1

No	Nama Karyawan	Divisi	Posisi Karyawan	E-mail karyawan	Nama Karyawan yang Memberi Feedback	Posisi Karyawan yang Memberi Feedback	Tipe Penilaian	Nilai Kinerja	Total Nilai Kinerja	Nilai Value 1	Nilai Value 2	Nilai Value 3	Nilai Value 4	Nilai Value 5	Nilai Value	Total Nilai Value	Total Nilai Kinerja + Nilai Value	Calibrat on by Head
1	Demian	Human Resource	HR Manager		Demian	Human Resource/HR Manager	Self	3,66	3,66	3	4	4,3	4,0	4	3,96	4,11	3,813	
2					Karin	Manager Human/Manager	Peers	4,0		4	4,3	5	4,3	4,44				
3					Erniyati	Manajer Bca/Manajer	Peers	4		4,1	4,3	4,0	4,0	4,06				
4					Fitri	Head Of DPCO/Head	Superior to Subordinate	4,6		4,3	4,4	4,3	4	4,34				

Gambar 65. Data Penilaian Demian Pada Periode 2

No	Nama Karyawan	Divisi	Posisi Karyawan	E-mail karyawan	Nama Karyawan yang Memberi Feedback	Posisi Karyawan yang Memberi Feedback	Tipe Penilaian	Nilai Kinerja	Total Nilai Kinerja	Nilai Value 1	Nilai Value 2	Nilai Value 3	Nilai Value 4	Nilai Value 5	Nilai Value	Total Nilai Value	Total Nilai Kinerja + Nilai Value	Calibrat on by Head
1	Saputra	Engineering	Manager Backend		Saputra	Manager Backend/Manager	Self	4,43	3,794	3,9	4	3,8	3,2	3,3	3,67	3,551	3,3454	
2					Clack	Manager Backend/Manager	Peers	4,6		4,6	4	5	4,1	4,5				
3					Nara	Manager Dev/Dev/Manager	Peers	3,7		4,4	4	4	4	4,02				
4					Alika	Head Of Engineering/Head	Superior to Subordinate	3,81		4	4,6	2,3	4,1	4,2	3,4			

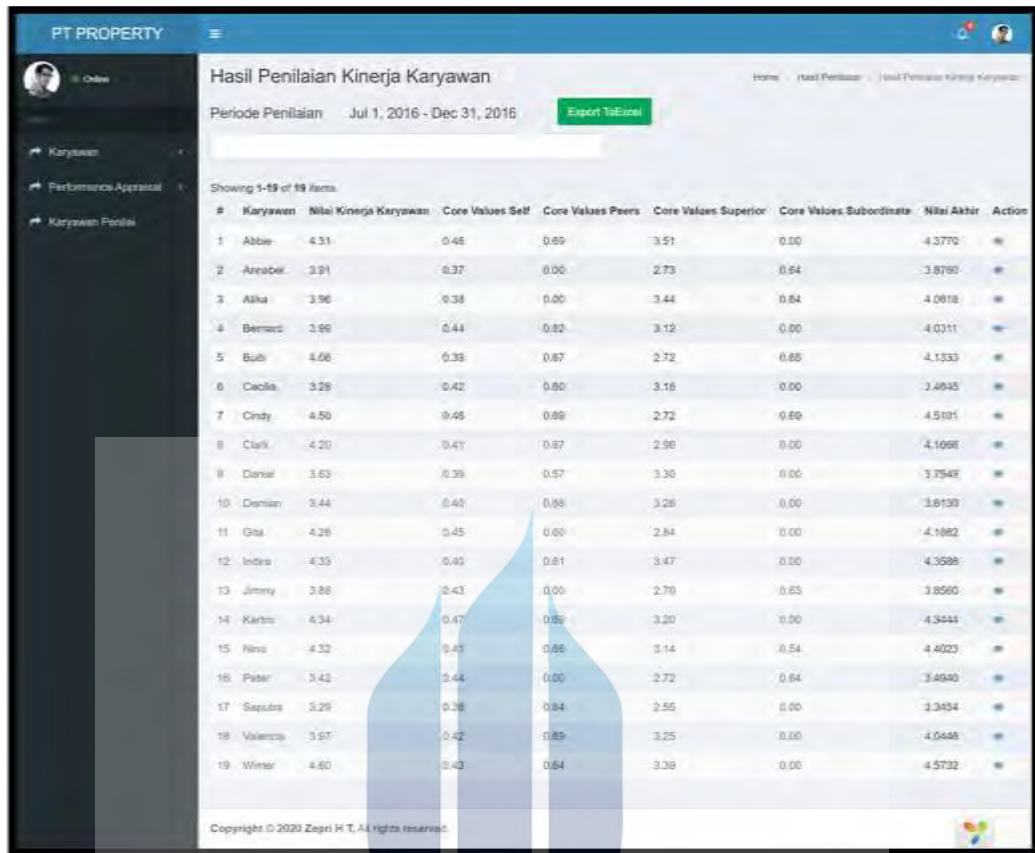
Gambar 66. Data Penilaian Saputra Pada Periode 2

2. Contoh Output Hasil Penilaian pada Aplikasi Performance Appraisal pada periode 1 dan periode 2

The screenshot shows a web application interface for PT PROPERTY. The main heading is 'Hasil Penilaian Kinerja Karyawan' (Employee Performance Appraisal Results) for the period 'Jan 1, 2016 - Jun 30, 2016'. Below this, there is a table with 8 columns: #, Karyawan (Employee), Nilai Kinerja Karyawan (Employee Performance Value), Core Values Self, Core Values Peers, Core Values Superior, Core Values Subordinate, and Nilai Akhir (Final Value). The table lists 8 employees with their respective scores and final values.

#	Karyawan	Nilai Kinerja Karyawan	Core Values Self	Core Values Peers	Core Values Superior	Core Values Subordinate	Nilai Akhir
1	Annabel	4,35	0,28	0,00	2,73	0,87	4,2301
2	Alika	3,80	0,44	0,00	2,72	0,87	3,8801
3	Budi	4,00	0,44	0,00	2,72	0,80	4,0000
4	Cindy	3,98	0,46	0,66	3,05	0,99	4,0001
5	Arany	3,68	0,43	0,00	2,68	0,00	3,7000
6	Kurtin	3,55	0,46	0,66	3,15	0,00	3,8500
7	Nara	4,10	0,43	0,65	3,11	0,00	4,1100
8	Pawa	3,48	0,44	0,00	2,72	0,00	3,4200
9	Saputra	4,64	0,38	0,59	3,63	0,00	3,8500

Gambar 67. Output Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Periode 1



PT PROPERTY

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Periode Penilaian: Jul 1, 2016 - Dec 31, 2016

Showing 1-19 of 19 items.

#	Karyawan	Nilai Kinerja Karyawan	Core Values Self	Core Values Peers	Core Values Superior	Core Values Subordinate	Nilai Akhir	Action
1	Abbie	4.31	0.48	0.89	3.51	0.00	4.3770	
2	Anabel	3.91	0.37	0.00	2.73	0.64	3.9760	
3	Alka	3.96	0.38	0.00	3.44	0.64	4.0018	
4	Bernad	3.99	0.44	0.83	3.12	0.00	4.0311	
5	Bubi	4.06	0.36	0.87	2.72	0.65	4.1333	
6	Cecilia	3.28	0.42	0.80	3.18	0.00	3.4645	
7	Cindy	4.50	0.48	0.89	2.72	0.89	4.5101	
8	Clark	4.20	0.47	0.87	2.96	0.00	4.1668	
9	Denial	3.63	0.39	0.57	3.30	0.00	3.7548	
10	Demian	3.44	0.40	0.88	3.28	0.00	3.6130	
11	Gita	4.26	0.45	0.80	2.84	0.00	4.1882	
12	Indra	4.33	0.40	0.81	3.47	0.00	4.3598	
13	Jeremy	3.88	0.43	0.00	2.70	0.63	3.8560	
14	Karbo	4.34	0.47	0.89	3.20	0.00	4.3441	
15	Nina	4.32	0.47	0.66	3.14	0.54	4.4023	
16	Pater	3.42	0.44	0.00	2.72	0.64	3.4940	
17	Sepulsa	3.29	0.38	0.84	2.56	0.00	3.3454	
18	Valencia	3.97	0.42	0.89	3.25	0.00	4.0448	
19	Winar	4.80	0.43	0.84	3.39	0.00	4.5732	

Copyright © 2020 Zepri H.T. All rights reserved.

Gambar 68. Output Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2

UNIVERSITAS
MERCU BUANA