

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL MENGGUNAKAN *PROFILE MATCHING*
(STUDI KASUS: DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA
KUPANG)**

TUGAS AKHIR

NO. 813/WM.FT.H6/T.ILKOM/TA/2020

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Komputer Pada Fakultas
Teknik Program Studi Ilmu komputer Universitas Katolik Widya Mandira
Kupang**



Disusun Oleh

HANDRIANUS TRYAMIN KALI

231 16 025

**PROGRAM STUDI ILMU KOMPUTER
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA
KUPANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN
TUGAS AKHIR
RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL MENGGUNAKAN *PROFILE MATCHING*
(STUDI KASUS: DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA
KUPANG)

OLEH :

HANDRIANUS TRYAMIN KALI

231 16 025

TELAH DIUJI DAN DISETUJUI OLEH PENGUJI

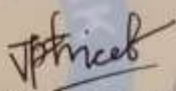
DI : KOTA KUPANG

PADA : 2021

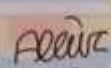
PENGUJI I

PENGUJI II


EMILIANA M. MEOLBATAK, S.T., M.T.

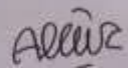

PATRISIUS BATARIUS, S.T., M.T.

PENGUJI III


NATALIA M. R. MAMULAK, ST., M.M.

KETUA PELAKSANA

SEKRETARIS PELAKSANA


NATALIA M. R. MAMULAK, S.T., M.M.


ALFRY A. J. SINLAE, S.Kom., M.Cs.

HALAMAN PENGESAHAN
TUGAS AKHIR
RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL MENGGUNAKAN *PROFILE MATCHING*
(STUDI KASUS: DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA
KUPANG)

OLEH :

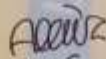
HANDRIANUS TRYAMIN KALI

231 16 025

DIPERIKSA/DISETUJUI OLEH PEMBIMBING

DOSEN PEMBIMBING I

DOSEN PEMBIMBING II



NATALIA M. R. MAMULAK, S.T., M.M.



ALFRY A. J. SINLAE, S.Kom., M.Cs.

MENGETAHUI,
KETUA PROGRAM STUDI ILMU
KOMPUTER
UNIKA WIDYA MANDIRA



PAULINA ALIANDU, S.T., M.Cs.

MENGESAHKAN,
DEKAN FAKULTAS TEKNIK
UNIKA WIDYA MANDIRA



PATRISIUS BATARIUS, S.T., M.T.

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Kupersembahkan skripsi ini untuk orang-orang tercinta yang selalu mendukung sampai dititik ini ”

Teruntuk yang teristimewa kedua orang tua, kakak, dan adik-adikku yang tidak lelah sedikitpun mendukung, mendoakan dan memotivasiku

Untuk teman-teman angkatan 2016

Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Ilmu Komputer Unwira

Dan untuk kalian pembaca yang budiman.

MOTTO

“Orang hebat adalah orang berani yang tidak berhenti berjuang, meskipun perlahan namun tetap bergerak”

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Handrianus Tryamin Kali

No.Registrasi : 23116025

Fakultas/Prodi : Teknik/Ilmu Komputer

menyatakan bahwa, karya tulis skripsi dengan judul "**Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Menggunakan *Profile Matching* pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Kupang**" adalah benar-benar karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari ditemukan bahwa saya melakukan tindakan plagiat maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Kupang, September 2021

Mahasiswa


Handrianus Tryamin Kali



KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis haturkan puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Kuasa karena kasih dan kebaikan yang senantiasa melimpah dalam hidup penulis. Tuhan adalah Maharahim, itulah keyakinan terdalam penulis. Sebab, Ia memperhatikan segala kelemahan dan menerangi penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis menghadapi banyak hambatan, namun berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Untuk itu dengan rasa hormat penulis patut mengucapkan terima kasih kepada:

1. Pater Dr. Philipus Tule, SVD, selaku Rektor Universitas Katolik Widya Mandira, yang dengan penuh dedikasi memimpin lembaga ini.
2. Bapak Patrisius Batarius, ST., MT selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Katholik Widya Mandira.
3. Ibu Paulina Aliandu, ST., M.Cs selaku Ketua Program studi Ilmu Komputer Universitas Katholik Widya Mandira.
4. Ibu Natalia M. Mamulak, ST., MM sebagai pembimbing I dan Bapak Alfri Aristo J. Sinlae, S.Kom., M.Cs sebagai pembimbing II, yang telah dengan sabar dan teliti membimbing penulis sejak awal hingga menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Emiliana M. Moelbatak, ST., MT selaku penguji I dan Bapak Patrisuis Batarius, ST., MT selaku penguji II yang berkenan menguji dan memberikan catatan-catatan kritis kepada penulis.
6. Para Dosen dan Karyawan di program studi Ilmu Komputer Universitas Katolik Widya Mandira yang telah memberikan ilmu dan melayani kami dengan baik.
7. Pihak Dinas Komunikasi dan Informatika Kota kupang yang telah bersedia memberikan data-data yang dibutuhkan oleh penulis dalam menyelesaikan Skripsi.

8. Kedua Orang Tua, kakak dan adik-adik saya yang selalu mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Ormawa Senat Mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandira, Senat Mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Katolik Widya Mandira, Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia(PMKRI) cab. Kupang, Alumni Festival Pemuda Indonesia, script_team, yang telah memberikan ruang kepada penulis untuk pengembangan diri.
10. Semua pihak yang tidak sempat disebutkan namanya, yang telah membantu penulis dalam mengerjakan dan menyelesaikan tulisan ini. Semua kebaikan, cinta, perhatian dan pengorbanan, akan penulis kenangkan dan doakan sepanjang hidup.

Penulis berharap, semoga melalui tulisan ini memberikan suatu perspektif baru dalam penataan birokrasi manajemen penilaian kinerja PNS/ASN yang lebih baik lagi. Penulis sadar bahwa tulisan ini tidak pernah kebal terhadap kritik, karenanya penulis dengan rendah hati membuka diri untuk menerima kritik dan saran yang membangun.

Kupang, 01 September 2021

penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Batasan Masalah	3
1.4. Tujuan Penelitian.....	3
1.5. Manfaat Penelitian.....	4
1.6. Metodologi Penelitian	4
1.7. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1. Penelitian Sebelumnya	9

2.2.	Teori-teori Penunjang	13
2.2.1	<i>Decision Support System (DSS)</i>	13
2.2.2	Penilaian Kinerja	14
2.2.3	Pedoman penilaian kinerja PNS	14
2.2.4	Metode Profile Matching	18
2.2.5	Aplikasi	21
2.2.6	<i>MySQL</i>	21
2.2.7	<i>Codeigniter</i>	21
2.3.	Diagram Perancangan Sistem	22
2.3.1.	<i>Flowchart</i>	22
2.3.2.	<i>Data Flow Diagram(DFD)</i>	23
2.3.3.	<i>Entity Relationship Diagram(ERD)</i>	24
BAB III ANALISIS PERANCANGAN SISITEM		25
3.1.	Analisis Sistem	25
3.1.1.	Analisis Kebutuhan Sistem	26
3.1.2.	Analisis Peran Sistem	26
3.1.3.	Analisi Peran Pengguna	26
3.2.	Sistem Perangkat Pendukung	27
3.2.1.	Sistem Perangkat Keras(<i>hardware</i>)	27
3.2.2.	Sistem Perngkat Lunak(<i>software</i>)	28
3.3.	Perancangan Sistem	29
3.3.1.	<i>Flowchart</i>	29
3.3.2.	Diagram Konteks	30
3.3.3.	Diagram Berjenjang	31
3.3.4.	<i>Data Flow Diagram (DFD) Level 1 Proses login</i>	32
3.3.5.	<i>Data Flow Diagram (DFD) Level 2 Proses input</i>	33
3.3.6.	<i>Data Flow Diagram (DFD) Level 3 Proses Cetak</i>	34
3.3.7.	<i>Entity Relationship Diagram(ERD)</i>	35
3.4.	Perancangan Database	36
3.5.	Perancangan Antar Muka	47

BAB IV IMPLEMENTASI SISTEM	56
4.1. Implementasi Basis Data	56
4.2. Implementasi Sistem	63
BAB V PENGUJIAN DAN ANALISIS HASIL	88
5.1. Pengujian	88
5.1.1. Pengujian Sistem	88
5.1.2. Pengujian Hasil	85
BAB VI PENUTUP	93
6.1 Kesimpulan.....	93
6.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Penilaian Capaian kinerja	16
Gambar 2.2	<i>Model-View-Controller</i>	22
Gambar 3.1	<i>Flowchart</i> penilaian berjalan	25
Gambar 3.2	<i>Flowchart</i> yang diusulkan	29
Gambar 3.3	Diagram Konteks	30
Gambar 3.4	Diagram Berjenjang.....	31
Gambar 3.5	<i>Data Flow Diagram</i> Level 1 Proses <i>Login</i>	32
Gambar 3.6	<i>Data Flow Diagram</i> Level 2 Proses <i>input</i>	33
Gambar 3.7	<i>Data Flow Diagram</i> Level 3 Proses <i>Cetak</i>	34
Gambar 3.8	<i>Entiy Relatinship Diagram</i> (ERD).....	35
Gambar 3.9	Desain halaman awal user pegawai	47
Gambar 3.10	Desain halaman pengajuan SKP	48
Gambar 3.11	Desain halaman input kegiatan harian	48
Gambar 3.12	Tampilan halaman tugas tambahan	49
Gambar 3.13	Tampilan halaman awal atasan.....	50
Gambar 3.14	Tampilan halaman perilaku kerja	51
Gambar 3.15	Tampilan halaman nilai pegawai berprestasi.....	51
Gambar 3.16	Tampilan halaman daftar pegawai berprestasi.....	52
Gambar 3.17	Tampilan halaman beri tugas bawahan.....	52
Gambar 3.18	Tampilan halaman total penilaian kinerja.....	53
Gambar 3.19	Tampilan halaman laporan skp tahunan bawahan	53

Gambar 3.20	Tampilan halaman laporan kegiatan harian bawahan.....	54
Gambar 3.21	Tampilan halaman awal admin.....	55
Gambar 3.22	Tampilan halaman login	55
Gambar 4.1	Tabel <i>User</i>	56
Gambar 4.2	Tabel <i>User Role</i>	56
Gambar 4.3	Tabel SKP Tahunan.....	56
Gambar 4.4	Tabel Pegawai.....	57
Gambar 4.5	Tabel Keg_harian.....	57
Gambar 4.6	Tabel Selisih GAP	57
Gambar 4.7	Tabel Target SKP	58
Gambar 4.8	Tabel Tugas Tambahan.....	58
Gambar 4.9	Tabel Bagian.....	58
Gambar 4.10	Tabel Jabatan	59
Gambar 4.11	Tabel Pangkat6	59
Gambar 4.12	Tabel Skala	59
Gambar 4.13	Tabel Aspek.....	59
Gambar 4.14	Tabel Jenis Kriteria.....	59
Gambar 4.15	Tabel Profil Atribut	60
Gambar 4.16	Tabel Kriteria.....	60
Gambar 4.17	Tabel Nilai perilaku kerja	61
Gambar 4.18	Tabel Laporan total nilai kinerja.....	61
Gambar 4.19	Gambar Relasi Antar Tabel	62

Gambar 4.20	Halaman Awal	63
Gambar 4.21	Halaman Utama <i>User</i> Pegawai	64
Gambar 4.22	Halaman Ajukan SKP	66
Gambar 4.23	Halaman Input Target	67
Gambar 4.24	Halaman Realisasi	68
Gambar 4.25	Halaman Tugas Tambahan	69
Gambar 4.26	Halaman Awal Atasan	70
Gambar 4.27	Halaman Beri Tugas	71
Gambar 4.28	Halaman Penilaian Pegawai Berprestasi	72
Gambar 4.29	Halaman Daftar Pegawai Terbaik Berprestasi.....	72
Gambar 4.30	Halaman Total Penilaian Kinerja.....	73
Gambar 4.31	Halaman Laporan kegiatan Harian	74
Gambar 4.32	Halaman Laporan SKP tahunan.....	75
Gambar 4.33	Halaman Awal admin	76
Gambar 4.34	Halaman Input Pegawai	77
Gambar 4.35	Halaman Input Kriteria	78
Gambar 4.36	Halaman Pembobotan Nilai GAP	79
Gambar 4.37	Halaman Cetak Laporan	80
Gambar 4.38	Halaman Input Periode SKP	81
Gambar 5.1	Hasil pengujian Target SKP	85
Gambar 5.2	Hasil pengujian penilaian Kinerja Pegawai	85
Gambar 5.3	Hasil Pengujian Penentuan Pegawai Terbaik Berprestasi ...	86

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	11
Tabel 2.2	Simbol-simbol <i>Flowchart</i>	23
Tabel 2.3	Simbol-simbol DFD	23
Tabel 2.4	Simbol-simbol ERD.....	24
Tabel 3.1	Tabel <i>user</i>	36
Tabel 3.2	Tabel <i>user_role</i>	36
Tabel 3.3	Tabel Pegawai.....	37
Tabel 3.4	Tabel Keg_harian.....	37
Tabel 3.5	Tabel <i>skp_tahunan</i>	38
Tabel 3.6	Tabel <i>target_skp</i>	38
Tabel 3.7	Tabel <i>tugas_tambahan</i>	40
Tabel 3.8	Tabel <i>profil_atribut</i>	41
Tabel 3.9	Tabel <i>nilai_perilakukerja</i>	42
Tabel 3.10	Tabel <i>selisih gap</i>	42
Tabel 3.11	Tabel kriteria.....	43
Tabel 3.12	Tabel <i>jenis_kriteria</i>	43
Tabel 3.13	Tabel aspek	44
Tabel 3.14	Tabel skala	44
Tabel 3.15	Tabel bagian.....	45
Tabel 3.17	Tabel Jabatan	46
Tabel 5.1	Pengujian Sistem	88

ABSTRAK

Pegawai Dinas Kominfo Kota Kupang wajib memasukkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan laporan harian kinerja, namun sistem penilaian masih dilakukan secara manual. Laporan tidak dapat dilihat secara langsung karena atasan pegawai harus menghubungi bagian sekretariat untuk mengetahui rekapitulasi laporan sehingga memungkinkan terjadi kesalahan dan lambat dalam penyampaian informasi penilaian kinerja pegawai. Pada penelitian ini menggunakan *profile matching* pada Dinas Kominfo Kota Kupang. Parameter penilaiannya terdapat dua kategori yakni, SKP dan perilaku kerja. SKP mencakup data target kerja yang dimasukkan oleh pegawai dalam kategori perilaku kerja terdapat penilaian Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan. Sedangkan penentuan pegawai terbaik berprestasi menggunakan tiga aspek penilaian yakni, aspek penilaian SKP, penilaian perilaku kerja dan penilaian kehadiran, setiap aspek penilaian memiliki kriteria yang ditentukan oleh atasan pada dinas tersebut. Aplikasi penilaian kinerja pegawai yang dihasilkan ini dapat memproses pengajuan SKP, proses penilaian SKP, penilaian perilaku kerja, dan penentuan pegawai berprestasi pada Dinas Koinfo Kota Kupang.

Kata kunci : penilaian kinerja, SKP, Dinas Infokom Kota Kupang, *profile matching*

ABSTRACT

Kupang City Communications and Informatics Service employees are required to enter Employee Work Targets (SKP) and daily performance reports, but the assessment system is still done manually. The report cannot be viewed directly because the employee's superior must contact the secretariat to find out the report recapitulation so that it is possible for errors to occur and is slow in submitting employee performance appraisal information. In this study, profile matching was used at the Department of Communication and Informatics of Kupang City. There are two categories of assessment parameters, namely, SKP and work behavior. SKP includes work target data entered by employees in the work behavior category, which includes an assessment of service orientation, integrity, commitment, discipline, cooperation and leadership. Meanwhile, the determination of the best performing employees uses three aspects of assessment, namely, aspects of SKP assessment, assessment of work behavior and assessment of attendance, each aspect of the assessment has criteria determined by superiors in the department. The resulting employee performance appraisal application can process SKP submissions, process SKP assessments, work behavior assessments, and determine outstanding employees at the Koinfo Office of Kupang City.

Keywords: performance appraisal, SKP, Kupang City Information and Communications Office, profile matching