

**PENGEMBANGAN DAN ANALISA *KEY PERFORMANCE INDICATORS*
(KPI) SEBAGAI SISTEM PENDUKUNG DALAM MANAJEMEN
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO) TBK CABANG BANGKO)**



Oleh

Winy Dea Monica

09031281419058

FAKULTAS ILMU KOMPUTER

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

MARET 2018

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGEMBANGAN DAN ANALISA *KEY PERFORMANCE INDICATORS* (KPI)
SEBAGAI SISTEM PENDUKUNG DALAM MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS : BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG BANGKO)

Sebagai salah satu syarat untuk penyelesaian
studi di Program Studi Sistem Informasi SI

Oleh

WINNY DEA MONICA 09031281419058

Disetujui,

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Endang Lestari Ruskan, M.T.
NIP. 197811172006042001

Palembang, 2018
Pembimbing,

Endang Lestari Ruskan, M.T.
NIP. 197811172006042001

HALAMAN PERSETUJUAN

Telah diuji dan lulus pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 15 Maret 2018

Tim Penguji :

1. Ketua (Pembimbing I) : Endang Lestari Ruskan., M.T.
2. Anggota I : Ahmad Rifai, M.T.
3. Anggota II : Pacu Putra, M.Cs.

Mengetahui

Ketua Jurusan Sistem Informasi

Endang Lestari Ruskan., M.T.
NIP. 197811172006042001



HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Winny Dea Monica

NIM : 09031281419058

Program Studi : Sistem Informasi Reguler

Judul Skripsi : Pengembangan Dan Analisa *Key Performance Indicators* (KPI) Sebagai Sistem Pendukung Dalam Manajemen Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bangko)

Hasil pengecekan iThenticate/Turnitin : 8%

Menyatakan bahwa laporan skripsi saya merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan penjiplakan/plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan/plagiat dalam laporan skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak ada paksaan oleh siapapun.



Indralaya, Maret 2018



Winny Dea Monica

NIM 09031281419068

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“The expert in everything was once a beginner”

I may not express this at all times. Yet, I truly mean it when I say thank you for the countless things you have done for us. Lectures, thanks for everything :)

Skripsi ini ku persembahkan :

Untuk Papa dan Mama

“Ranking-1” ku di Dunia

Untuk adikku

Untuk keluargaku

Untuk almamaterku

Untuk para dosenku

Untuk teman

seperjuanganku

dan untuk akak, cicik,

dedek, dan uncu

**PENGEMBANGAN DAN ANALISA *KEY PERFORMANCE INDICATORS*
(KPI) SEBAGAI SISTEM PENDUKUNG DALAM MANAJEMEN KINERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS : BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)
TBK CABANG BANGKO)**

Oleh

Winnie Dea Monica

NIM 09031281419058

ABSTRAK

Teknologi informasi menjadi peran penting bagi di berbagai sektor seperti bidang pendidikan, bidang bisnis, dan kehidupan masyarakat. Berdirinya sebuah perusahaan didasarkan oleh visi misi atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Agar pimpinan mengetahui apakah visi dan misi perusahaannya telah tercapai atau tidak, semua kinerja dalam perusahaan sebaiknya dapat diukur agar mencapai tujuan yang sesuai perusahaan. Salah satu faktor yang mengukur peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan suatu perusahaan adalah dalam hal pengelolaan atau manajemen kinerja karyawan yang efektif, mencakup proses pengukuran hasil kerja karyawan secara objektif melalui serangkaian indikator kinerja yang tepat. Salah satu cara yang digunakan adalah dengan menggunakan KPI (*Key Performance Indicators*) yang membantu perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai apakah karyawan dari setiap divisi pada sebuah perusahaan telah memberikan kinerja yang baik pada PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG BANGKO.

Kata kunci : *Key Performance Indicators* (KPI), Kinerja Karyawan, Sistem Manajemen

**The Development And Analysis Of *Key Performance Indicators* (KPI) As
Support Systems In The Management Of The Performance Of Employees
(Case Study : PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK BRANCHES
BANGKO)**

By

Winnie Dea Monica

NIM 09031281419058

Abstract

IT drive technologies become information important role in various sectors such as education , business field , and the life of the community. The establishment of a company is based by the vision of the mission or objectives to be achieved by the company. In order to know whether the leader of the vision and mission of the company has been reached or not, all performance in the company should be measured in order to achieve the goal of that according to the company . One of the factors that measure the performance improvements to achieve the goal of a company is in terms of management or performance management effective employees, includes the process of measurement of the work of the employees it objectively through a series of performance indicators that right. One way is by using KPI (*Key Performance Indicators*) that help the company to get information about whether the employees of each d division in a company has been giving good performance on PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK BANGKO BRANCH.

Key Words : *Key Performance Indicators* (KPI), Employees Performance Management System

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PENGESAHAN	II
DAFTAR ISI	III
DAFTAR GAMBAR	IV
DAFTAR TABEL	V
KATA PENGANTAR	VI
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan	3
1.3 Manfaat	4
1.4 Ruang Lingkup.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kajian Pustaka.....	6
2.2 Gambaran Umum Perusahaan	7

2.2.1 Logo Perusahaan	7
2.2.2 Struktur Organisasi	7
2.2.3 Deskripsi Jabatan.....	8
2.2.4 Visi dan Misi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk	25
2.2.4.1 Visi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk	25
2.2.4.2 Misi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk	26
2.2.5 Aspek Kegiatan Perusahaan	26
2.3 Sistem.....	29
2.4 Manajemen Kinerja (<i>Performance Management</i>)	29
2.5 Kinerja.....	30
2.6 <i>Key Performance Indicator (KPI)</i>	30
2.7 Metode <i>Balance Score Card (BSC)</i>	30
2.8 Metode Pengembangan RAD (<i>Rapid Application Development</i>).....	31
2.9 Basis Data	32
2.10 <i>Personal Hypertext Preprocessor (PHP)</i>	32
2.11 MySQL	33
2.12 Analisa Sistem	33
2.13 Konsep Permodelan Sistem	34
2.13.1 DFD (<i>Data Flow Diagram</i>).....	34

2.13.2 Entity Relationship Diagram (ERD)	37
2.14 Struktur File	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
3.1 Objek Penelitian	39
3.2 Metode Penelitian	39
3.2.1 Jenis Data	40
3.2.2 Sumber Data	40
3.3 Metode Pengembangan Sistem	40
3.4 Analisis Data dan Penentuan Bobot Item	42
3.5 <i>Scope Definition</i> (Definisi Ruang Lingkup)	52
3.5.1 Tujuan Proyek	52
3.5.2 Gambaran Proyek	55
3.5.3 Analisa Permasalahan	56
3.5.3.1 Pernyataan Permasalahan	56
3.5.3.2 Kesempatan	58
3.5.4 Tabel Pernyataan Masalah	58
3.5.5 Studi Kelayakan	60
3.5.5.1 Aspek Kelayakan Ekonomi dan Bisnis	60

3.5.5.2 Aspek Teknologi	61
3.5.6 Ide Solusi Tahap Awal	61
3.5.7 Ruang Lingkup dan Awal Proyek	62
3.6 Analisa Masalah	62
3.6.1 Analisa Proyek Bisnis	63
3.6.2 Domain Permasalahan	64
3.6.3 Analisa Masalah dan Peluang	66
3.6.3.1 Analisa Permasalahan	66
3.6.3.2 Cause and Effect Analysis	68
3.7 Analisa Kebutuhan	73
3.7.1 Kebutuhan Fungsional	73
3.7.2 Kebutuhan Non-Fungsional.....	73
3.7.3 Kebutuhan Perangkat Lunak	75
3.8 Analisa Proses Bisnis	77
3.9 Analisa Kebutuhan	79
3.10 Fase Perancangan (<i>Design Phase</i>)	80
3.10.1 Perancangan Logika	80
3.10.2 Diagram Dekomposisi	80
3.10.3 <i>Data Flow Diagram</i>	81

3.10.4 <i>Entity Relationship Diagram</i>	84
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	107
4.1 Hasil	107
4.2 Pembahasan	107
4.2.1 Halaman Login <i>User</i>	107
4.2.2 Halaman Beranda Bagian Manajer	108
3.13.3 Halaman Beranda Bagian Karyawan	113
4.3 Penguji Sistem	115
4.4 Hasil Uji Coba Menggunakan Teknik Pengujian Black Box	116
BAB V KESIMPULAN	125
5.1 Kesimpulan.....	125
5.2 Saran.....	126
DAFTAR PUSTAKA.....	127
LAMPIRAN.....	129

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Logo PT Bank Rakyat Indonesia	7
Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT Bank Rakyat Indonesia.....	7
Gambar 2.3 Tahapan Metode RAD.....	31
Gambar 3.1 <i>Flowcard</i> Dari Sistem Yang Berjalan	63
Gambar 3.2 <i>Ishikawa Diagram</i> Proses Pengelolaan Data Kurang Baik	66
Gambar 3.3 <i>Ishikawa Diagram</i> Proses Perhitungan Kurang Akurat.....	67
Gambar 3.4 <i>Ishikawa Diagram</i> Proses Pembuatan Laporan Memakan Waktu Yang Lama.....	68
Gambar 3.5 DFD Level Nol Sistem Lama	78
Gambar 3.6 Diagram Dekomposisi	81
Gambar 3.7 DFD Level Konteks Sistem Yang Diusulkan.....	81
Gambar 3.8 DFD Level 1 Sistem Yang Diusulkan	83
Gambar 3.9 <i>Entity Relationship Diagram</i>	84
Gambar 3.10 PDFD Level 1 Sistem Yang Diusulkan	88
Gambar 3.11 Arsitektur Sistem.....	89
Gambar 3.12 Skema Database.....	90
Gambar 3.12 Halaman Login	101
Gambar 3.13 Halaman Beranda Pimpinan/Manajer.....	102
Gambar 3.14 Halaman Nilai Realisasi pada Pimpinan/Manajer	102
Gambar 3.15 Halaman Kelola KPI.....	103

Gambar 3.16 Halaman Daftar Karyawan pada Pimpinan	103
Gambar 3.17 Halaman Profil Pimpinan/Manajer	104
Gambar 3.18 Halaman Beranda Karyawan.....	105
Gambar 3.19 Halaman Laporan KPI pada Karyawan.....	105
Gambar 3.20 Halaman Profil Karyawan.....	106
Gambar 4.1 Halaman Login	107
Gambar 4.2 Halaman Beranda	108
Gambar 4.3 Halaman Laporan KPI pada Manajer	109
Gambar 4.4 Halaman Tampilan Nilai Realisasi	109
Gambar 4.5 Halaman Tampilan Nilai Realisasi Karyawan Pertahun.....	110
Gambar 4.6 Halaman Tampilan Detail Nilai Realisasi Karyawan.....	110
Gambar 4.7 Halaman Kelola KPI pada manajer.....	111
Gambar 4.8 Halaman Daftar Karyawan.....	112
Gambar 4.9 Halaman Profil Karyawan.....	113
Gambar 4.10 Halaman Beranda	113
Gambar 4.11 Halaman Nilai Realisasi KPI.....	114
Gambar 4.12 Halaman Laporan KPI Karyawan.....	114
Gambar 4.13 Halaman Profil Karyawan.....	115

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 <i>Data Flow Diagram</i>	35
Tabel 2.2 <i>Entity Relationship Diagram</i>	35
Tabel 3.1 Skala Penilaian.....	44
Tabel 3.2 Skala Penilaian Item KPI.....	45
Tabel 3.3 Skala Penilaian Kategori3	45
Tabel 3.4 Kualitas Penilaian Akhir.....	46
Tabel 3.5 Tujuan Proyek.....	53
Tabel 3.6 Kategori PIECES Tentang Permasalahan Sistem Yang Berjalan.....	56
Tabel 3.7 Pernyataan Masalah.....	58
Tabel 3.8 <i>Problems, Opportunities, Objectives and Constraint Matrix</i>	69
Tabel 3.9 Kebutuhan Non Fungsional.....	74
Tabel 3.10 Kebutuhan Perangkat Lunak Dari Sistem Yang Dikembangkan.....	76
Tabel 4.1 Hasil Pengujian	116
Tabel 4.2 Test Case Login	118
Tabel 4.3 Test Case Laporan KPI pada Manajer	118
Tabel 4.4 Test Case Kelola KPI.....	119
Tabel 4.4 Test Case Kelola KPI.....	119
Tabel 4.5 Test Case Daftar Karyawan Pada Manajer	120

Tabel 4.6 Test Case Profil Pimpinan.....	121
Tabel 4.7 Test Case Kelola Manajemen Pengguna (Pada Manajer).....	121
Tabel 4.8 Test Case Kelola Manajemen Pengguna (Pada Karyawan)	122
Tabel 4.9 Test Case Laporan KPI pada Karyawan.....	123
Tabel 4.10 Test Case Profil Karyawan	123
Tabel 4.11 Test Case Kelola <i>Logout</i>	124

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teknologi informasi menjadi peran penting bagi di berbagai sektor seperti bidang pendidikan, bidang bisnis, dan kehidupan masyarakat. Salah satu contoh perkembangan teknologi yakni dalam hal pengelolaan data. Dulunya untuk mengelola suatu data sangat sulit karena hanya menggunakan cara yang sederhana, sehingga untuk mendapatkan informasi tersebut membutuhkan waktu yang cukup lama dan secara otomatis, informasi yang diterima juga lambat diterima serta terkadang belum akurat. Teknologi informasi digunakan untuk menyediakan informasi dengan cepat. Dengan hal ini pihak eksekutif perusahaan dapat dengan cepat mengambil keputusan dan menentukan kebijakan selanjutnya. Berdirinya sebuah perusahaan didasarkan oleh visi misi atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Agar pimpinan mengetahui apakah visi dan misi perusahaannya telah tercapai atau tidak, semua kinerja dalam perusahaan sebaiknya dapat diukur agar mencapai tujuan yang sesuai perusahaan. Salah satu faktor yang mengukur peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan suatu perusahaan adalah dalam hal pengelolaan atau manajemen kinerja karyawan yang efektif, mencakup proses pengukuran hasil kerja karyawan secara objektif melalui serangkaian indikator kinerja yang tepat. Salah satu cara yang digunakan adalah dengan menggunakan KPI (*Key Performance Indicators*) yang membantu perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai apakah karyawan dari setiap divisi pada sebuah perusahaan telah memberikan kinerja yang baik, bagaimana

performa dari proses operasional bisnis yang telah dijalankan. Dengan mengetahui hal ini, pimpinan dapat mengarahkan perbaikan operasional dan kinerja karyawan. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bangko telah menggunakan KPI untuk mengukur kinerja karyawannya menggunakan *form* sistem manajemen kinerja (SMK) melalui aplikasi Ms. Excel secara manual, dengan menginput data-data untuk setiap karyawan yang kemudian harus dicetak dalam bentuk *hardcopy* agar dapat dinilai kemudian disetujui oleh pimpinan. Dengan cara ini timbul beberapa masalah, beberapa diantaranya adalah pengumpulan data memerlukan waktu yang cukup lama karena sering terjadi keterlambatan pengumpulan oleh karyawan ke bagian HRD (*Human Resources Departement*), data-data tidak saling terintegrasi, kurang akuratnya penghitungan data, dan sering terjadi data yang tidak valid atau tidak sesuai dengan kebenaran yang ada. Selain itu, juga terjadi penumpukan formulir penilaian yang jumlahnya sangat banyak sehingga HRD sulit untuk merekap hasil penilaian dan rentan terjadinya human error serta hilangnya data. Penilaian terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bangko saat ini hanya dilakukan pada akhir tahun dan hanya direview pada pertengahan tahun saja, sehingga hanya sebagai formalitas, tidak ada mekanisme pemantauan secara periodik atau setidaknya satu bulan sekali. Akibatnya ketika akhir tahun akan dievaluasi, angka realisasi KPI sering diisi secara sembarangan atau hanya dilihat dari kinerja akhir tahun saja, sehingga karyawan lebih sering menumpuk pekerjaannya saat akan dilakukan penilaian. Laporan hasil kerja karyawan pun juga menjadi tidak transparan, hal ini membuat penilaian menjadi kurang efektif dan tidak akurat. Pada penelitian ini, penulis mengembangkan sistem dengan menggunakan metode

RAD. Sistem dibuat berbasis web agar mempermudah menginput data, membuat laporan, serta pemantauan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dalam pembuatan laporan ini penulis memberi judul proposal skripsi ini **“PENGEMBANGAN DAN ANALISA *KEY PERFORMANCE INDICATORS (KPI) SEBAGAI SISTEM PENDUKUNG DALAM MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG BANGKO).*”**

1.2 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mempelajari dan menganalisis sistem manajemen kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bangko.
2. Mengembangkan sistem manajemen kinerja berbasis web untuk mempermudah perusahaan dalam mengelola data, memantau dan menilai kinerja karyawan agar dapat membantu menghilangkan permasalahan yang ada.

1.3 Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pimpinan

- a. Mempermudah pimpinan memonitoring tingkat kemajuan kinerja karyawannya setiap saat.
- b. Sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan untuk mengambil langkah demi kemajuan perusahaan dan peningkatan kualitas karyawan.

c. Mengurangi kesalahan dan meningkatkan keakuratan dalam menentukan nilai karyawan secara real.

2. Bagi Human Resource Departement

a. Mempermudah proses pengelolaan data.

b. Mempermudah monitoring kinerja karyawan secara keseluruhan.

c. Mempermudah pembuatan laporan (summary report).

3. Bagi Karyawan

a. Mempermudah karyawan melaporkan hasil kerjanya secara periodik.

b. Karyawan dapat mengukur sampai sejauh mana pencapaian kinerja yang telah dilakukannya.

c. Nilai karyawan lebih akurat karena berdasarkan data.

1.4 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam penyusunan penelitian ini adalah :

1. Objek penelitian adalah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bangko.

2. Data yang diambil dan diolah hanya data yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bangko.

3. Proses pengembangan sistem menggunakan metode RAD (*Rapid Application Development*).

4. Hasil akhir dari aplikasi ini berupa nilai kinerja dari karyawan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk kebaikkkan kinerja karyawan kedepannya dan pengambilan keputusan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelisa, & R, E. L. (2016). Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kinerja Karyawan Berbasis Web Berdasarkan Key Performance Indicators (KPI) (Studi Kasus : Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle Cabang Jambi). 2-3.
- Aswati, S. (2006). Model Rapid Application Development Dalam Rancang Bangun Sistem Informasi Pemasaran Rumah (Studi Kasus : Perum Perumnas Cabang Medan).
- Aswati, S., & Siagian, Y. (2016). Model Rapid Application Development Dalam Rancang Bangun Sistem Informasi Pemasaran Rumah (Studi Kasus : Perum Perumnas Cabang Medan).
- Kosasi, S. (2015). Penerapan Rapid Application Development Pada Sistem Penjualan Sepeda Online. *SIMETRIS*, 29.
- MA, S., & FA, S. (n.d.). Uncovering Key Performance Indicators for Private Sector Banks in. *Journal of Business and Financial Affairs*, 2-4.
- Meiliana, Bryan, Joshua, F., & Raymond. (2014). PENGEMBANGAN SISTEM MANAJEMEN DAN ANALISIS KEY PERFORMANCE INDICATOR “SMART KPI” BERBASIS WEB,. 1120.
- Mulyana, M. (2011). PENILAIAN KINERJA DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK .
- Prof. Dr. H. Moehariono, D. M. (2012). *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. Jakarta: RajaGrafindo Utama.

Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, M. M. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Rohmat Taufiq, S. M. (2013). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sihombing, M. M. (n.d.). PEMERIKSAAN OPERASIONAL ATAS FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) KANTOR WILAYAH MALANG .

Supriyati. (2014). Rancangan Sistem Informasi dengan Balanced Scorecard untuk Penilaian Kinerja Koperasi.