

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah hasil dari penelitian skripsi ini didapatkan dan diuraikan pada bab sebelumnya, maka pada bagian penutup laporan skripsi ini akan diuraikan dengan kesimpulan sebagai berikut :

1. Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan berbasis web pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya memiliki tahapan yang berfokus pada metode pengembangan sistem pada penelitian skripsi ini yaitu *waterfall*. Di mulai dengan tahapan *communication* yang memberikan hasil beberapa permasalahan dan kebutuhan dari Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Dilanjutkan dengan tahap *planning* yang memberikan hasil mengenai perencanaan penelitian seperti pembuatan hipotesis dari permasalahan dan jadwal setiap tahapan yang telah terdefiniskan pada tahap sebelumnya. Kemudian dilanjutkan dengan tahap *modeling* dari sistem yang akan dibangun menggunakan pemodelan UML (*Unified Modelling Language*) terdiri dari *Use Case*, *Activity Diagram*, *Sequence Diagram*, dan *Class Diagram* serta *modeling* basis data dari sistem yang terdapat pada CDM dan PDM.
2. Pembangunan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan berbasis web pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya mengacu pada *modeling* yang telah dibuat pada tahap sebelumnya. Tahap *construction* sistem dilakukan dengan menyesuaikan basis data yang telah dimodelkan. Setelah pengimplementasian hasil *prototype* selesai, akan dilakukan pengujian

menggunakan metode *Black Box* oleh pengembang sistem untuk mengetahui kecocokan antara sistem yang telah dibuat dan hasil diharapkan.

3. Hasil akhir dari penelitian ini adalah sebuah Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang berjalan pada platform web dan dapat diakses secara *online*. Untuk Penilaian Kinerja menggunakan metode Umpan Balik 360 Derajat yang mana dapat menghasilkan penilaian kinerja yg baik terhadap hasil penilaian kinerja pegawai baik dari atasan, bawahan, maupun rekan sekerja berdasarkan kriteria penilaian beserta item penilaian yang dinilai. Hal ini dapat mengurangi subjektifitas dan memberikan hasil lebih akurat penilaian kinerja pegawai.

5.2 Saran

Dengan berdasarkan hasil dan pengamatan yang dilakukan selama penelitian skripsi ini, terdapat beberapa saran untuk pengembangan lebih lanjut pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya sebagai berikut :

1. Sistem penilaian kinerja karyawan ini dapat dikembangkan dengan menambahkan fitur pengingat untuk penilaian per periode.
2. Sistem penilaian kinerja karyawan ini dapat dikembangkan lebih luas sebagai dasar untuk pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia dilingkungan tenaga kependidikan terutama dari hasil penilaian kinerja sebagai dasar pengembangan pelatihan yang perlu dilakukan dengan melihat kinerja karyawan.

3. Sistem penilaian kinerja karyawan ini dapat diintegrasikan dengan sistem presensi karyawan jika ingin menggunakan acuan presensi karyawan sebagai indikator tambahan untuk menilai.