

**PENENTUAN JABATAN *PROJECT MANAGER* (PM) PADA  
PT. GLOBAL FUTURINDO BANDAR LAMPUNG MENGGUNAKAN  
METODE *PROFILE MATCHING* BERBASIS *WEB***

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar  
**SARJANA KOMPUTER**  
Pada Program Studi Sistem Informasi  
IIB Darmajaya Bandar Lampung



Disusun Oleh:

**IHSAN KURNIAWAN  
1811059005P**

**JURUSAN SISTEM INFORMASI  
FAKULTAS ILMU KOMPUTER  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2021**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENENTUAN JABATAN *PROJECT MANAGER* (PM)  
PADA PT. GLOBAL FUTURINDO BANDAR  
LAMPUNG MENGGUNAKAN METODE *PROFILE  
MATCHING* BERBASIS *WEB*

Nama Mahasiswa : Ihsan Kurniawan

NPM : 1811059005P

Program Studi : S1 Sistem Informasi

Disetujui Oleh:

Pembimbing,

Ketua Program Studi  
Sistem Informasi

**Dr. Sutedi, M.T.I**  
NIK. 00600303

**Dr. Handoyo Widi Nugroho, S.Kom., M.T.I**  
NIK. 00400502

## HALAMAN PENGESAHAN

Telah diuji dan dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Sistem Informasi IIB Darmajaya dan dinyatakan diterima untuk  
memenuhi syarat guna memperoleh gelar  
Sarjana Komputer

Mengesahkan,

1. Tim Penguji

tanda tangan

Anggota 1 : **Neni Purwati, S.Kom., M.T.I** .....

Anggota 2 : **Melda Agarina, S.Kom., M.T.I** .....

2. Dekan Fakultas Ilmu Komputer

**Zaidir Jamal, S.T., M.Eng**

**NIK. 00590203**

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 1 Oktober 2020

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, hidayah, rezeki, serta kemudahan dan kelancaran dalam proses pengerjaan skripsi.
2. Kedua orang tua saya tercinta, terimakasih untuk segala doa, nasihat, kasih sayang, dukungan serta perhatian yang telah diberikan kepada saya.
3. Terimakasih untuk Uwo dan Odo yang sudah mendoakan, memberikan semangat dan dukungan.
4. Keluarga besar yang tidak henti-hentiya memberikan doa serta dukungan dan semangat kepada saya.
5. Cek Ita dan Mas Is yang selalu memberikan arahan dan dukungan selama ini.
6. Untuk rekan seperjuangan Fitho & Alba. Terimakasih banyak sudah menemani dari awal sampai akhir masa kuliah.
7. Teman-teman jurusan Sistem Informasi.
8. Almamater tercinta

## HALAMAN MOTTO

*“Saat kita memperbaiki hubungan dengan Allah,  
niscaya Allah akan memperbaiki segala sesuatu untuk kita”*

*“Momentum adalah sesuatu yang diciptakan,  
bukan sesuatu yang datang dengan sendirinya”*

*(Ihsan Kurniawan)*

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR PERSAMAAN .....	x
KATA PENGANTAR .....	xi
INTISARI.....	
ABSTRACT.....	
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Ruang Lingkup .....	2
1.3    Rumusan Masalah .....	2
1.4    Tujuan Penelitian.....	2
1.5    Manfaat Penelitian.....	3
1.6    Sistematika Penulisan.....	3
BAB II.....	4
TINJAUAN PUSTAKA .....	4
2.1    Penelitian Terkait .....	4

2.2	Teori Terkait Promosi Jabatan .....	6
2.2.1	Tujuan Promosi Jabatan .....	6
2.2.2	Syarat-Syarat Promosi Jabatan.....	7
2.2.3	Jenis-Jenis Promosi Jabatan .....	9
2.2.4	Asas-Asas Promosi Jabatan.....	9
2.3	Sekilas Tentang <i>Project Manager</i> .....	10
2.4	Teori <i>Profile Matching</i> .....	11
2.4.1	Tahapan Metode <i>Profile Matching</i> .....	11
2.5	Konsep Dasar Web .....	16
2.5.1	Website.....	17
2.5.2	Web Server.....	17
2.5.3	Web Browser.....	18
2.6	Bahasa Pemrograman .....	18
2.7	Basis Data.....	19
2.7.1	MySql.....	19
2.8	Metode Pengembangan Sistem.....	20
BAB III .....		23
METODOLOGI PENELITIAN.....		23
3.1	Metode Pengumpulan Data .....	23
3.2	Metode Pengembangan Perangkat Lunak .....	23
3.3	Perancangan Sistem.....	24
3.3.1	Skenario <i>Use Case</i> Yang Diusulkan .....	26
3.3.2	<i>Activity Diagram</i> Yang Diusulkan .....	29
3.3.3	<i>Class Diagram</i> .....	34
3.3.4	Rancangan Keluaran ( <i>Output</i> ).....	35
3.3.5	Rancangan Masukan ( <i>Input</i> ) .....	38

3.3.6	Basis Data .....	40
3.3.7	Variabel Penilaian Kandidat .....	47
3.3.8	Penentuan Variabel Penilaian Dan Nilai Target .....	47
3.3.9	Pembobotan Kandidat .....	48
BAB IV .....		50
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		50
4.1	Spesifikasi Perangkat Lunak ( <i>Software</i> ) .....	50
4.2	Spesifikasi Perangkat Keras ( <i>Hardware</i> ) .....	50
4.3	Implementasi Program ( <i>Implementation</i> ).....	50
BAB V.....		58
KESIMPULAN DAN SARAN.....		58
5.1	Kesimpulan.....	58
5.2	Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA .....		59
LAMPIRAN.....		61



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Contoh <i>rangking</i> karyawan.....	16
Tabel 3.2 Skenario <i>Use Case Login</i> .....	26
Tabel 3.3 Skenario <i>Use Case Input Data Karyawan</i> .....	27
Tabel 3.4 Skenario <i>Use Case Penilaian Karyawan</i> .....	28
Tabel 3.5 Skenario <i>Use Case Perangkingan Karyawan</i> .....	29
Tabel 3.6 Skenario <i>Use Case Laporan</i> .....	29
Tabel 3.7 Struktur Tabel Karyawan.....	41
Tabel 3.8 Struktur Tabel Penilaian Variabel Manajemen.....	41
Tabel 3.9 Struktur Tabel Penilaian Variabel Keahlian.....	42
Tabel 3.10 Struktur Tabel Penilaian Variabel Sikap/Kepribadian.....	43
Tabel 3.11 Struktur Tabel Target Variabel Manajemen.....	43
Tabel 3.12 Struktur Tabel Target Variabel Keahlian.....	44
Tabel 3.13 Struktur Tabel Penilaian Variabel Sikap/Kepribadian.....	45
Tabel 3.14 Struktur Tabel Bobot.....	45
Tabel 3.15 Struktur Tabel Hasil Perhitungan.....	46
Tabel 3.16 Struktur Tabel Laporan.....	46
Tabel 3.17 Penentuan Variabel Penilaian Dan Nilai Target.....	48
Tabel 3.18 Tabel Bobot Nilai.....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Prototyping Model</i> .....	21
Gambar 3.1 <i>Use case Diagram</i> Perancangan Sistem .....	25
Gambar 3.2 <i>Activity Diagram Login</i> .....	30
Gambar 3.3 <i>Activity Diagram Input Data Karyawan</i> .....	31
Gambar 3.4 <i>Activity Diagram Penilaian Karyawan</i> .....	32
Gambar 3.5 <i>Activity Diagram Hasil Perangkingan Karyawan</i> .....	33
Gambar 3.6 <i>Activity Diagram Laporan</i> .....	34
Gambar 3.7 <i>Class Diagram Proses</i> .....	35
Gambar 3.8 Rancangan Tampilan Admin.....	36
Gambar 3.9 Rancangan Tampilan Admin.....	36
Gambar 3.10 Rancangan Tampilan Proses Perhitungan .....	37
Gambar 3.11 Rancangan Tampilan Hasil Perangkingan .....	37
Gambar 3.12 Rancangan Tampilan Hasil <i>Ranking</i> .....	38
Gambar 3.13 Rancangan Tampilan Menu <i>Login</i> .....	39
Gambar 3.14 Rancangan Tampilan Menu <i>Input Data Karyawan</i> .....	39
Gambar 3.15 Rancangan Tampilan Menu <i>Input Penilaian Karyawan</i> .....	40
Gambar 4.1 Halaman Utama ( <i>Login System</i> ).....	51
Gambar 4.2 Halaman <i>Home</i> .....	52
Gambar 4.3 Halaman Data Karyawan .....	52
Gambar 4.4 Halaman <i>Input Data Karyawan</i> .....	53
Gambar 4.5 Halaman Target Penilaian .....	54
Gambar 4.6 Halaman Penilaian Karyawan .....	54
Gambar 4.7 Halaman <i>Input Penilaian Karyawan</i> .....	55
Gambar 4.8 Halaman Proses Perhitungan.....	56
Gambar 4.9 Halaman Hasil <i>Ranking</i> .....	56
Gambar 4.10 Halaman Laporan .....	57
Gambar 4.11 Halaman Cetak Laporan.....	57

## DAFTAR PERSAMAAN

Persamaan 2.1 Perhitungan Nilai <i>Gap</i> .....	12
Persamaan 2.2 Menghitung <i>core factor</i> .....	13
Persamaan 2.3 Menghitung <i>secondary factor</i> .....	14
Persamaan 2.4 Perhitungan nilai total .....	14
Persamaan 2.5 Perhitungan penentuan <i>ranking</i> .....	15

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, berkah dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, Shalawat dan salam saya kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW, Beserta para sahabat dan keluarga beliau yang telah memberikan tauladan dalam menjalani kehidupan di dunia dan di akhirat.

Dengan selesainya skripsi ini, saya mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Zaidir Jamal, S.T., M.Eng selaku Dekan Fakultas Ilmu Komputer IIB Darmajaya.
3. Bapak Hendra Kurniawan, S.Kom., M.T.I., selaku Ketua Jurusan Program Studi Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer IIB Darmajaya.
4. Bapak Dr. Sutedi, M.T.I yang selalu membimbing dan memberi arahan, serta dukungan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Neni Purwati, S.Kom., M.T.I dan Ibu Melda Agarina, S.Kom., M.T.I selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan pada skripsi ini.

Bandar Lampung, 8 April 2021

**Ihsan Kurniawan**  
NPM. 1811059005P

## INTISARI

### PENENTUAN JABATAN *PROJECT MANAGER* (PM) PADA PT. GLOBAL FUTURINDO BANDAR LAMPUNG MENGGUNAKAN METODE *PROFILE MATCHING* BERBASIS WEB

Oleh:

**Ihsan Kurniawan**

obhiee@gmail.com

Pada saat perusahaan mendapatkan kepercayaan untuk membantu klien mengerjakan *project event*, langkah pertama yang dilakukan perusahaan adalah mengirimkan orang kepercayaan yang memiliki kriteria tertentu yang berfungsi sebagai konsultan untuk membantu klien atau bisa disebut sebagai *project manager* (PM). Untuk mengurangi tingkat kesalahan, memberikan kepuasan konsumen, dan menjaga nama baik perusahaan maka dibutuhkan *tools* yang dapat membantu pimpinan dalam melakukan hal tersebut. Oleh karenanya, dalam penelitian ini penulis berusaha membantu perusahaan mengembangkan *tools* yang dibutuhkan terkait penilaian dan pemilihan PM pada PT. Global Futurindo.

Metode pengembangan sistem menggunakan metode *Prototype* dan perancangan sistem menggunakan *UML*. Implementasi sistem ini menggunakan *Dreamweaver* dan *MySQL* sebagai *database*. Hasil yang diperoleh adalah seorang karyawan dengan hasil penilaian tertinggi sehingga pantas menduduki jabatan *project manager* menggunakan metode *profile matching*.

**Kata Kunci:** Penentuan Jabatan, *Project Manager*, *Prototype*, *Profile Matching*.

## **ABSTRACT**

### **DETERMINATION THE POSITION OF THE PROJECT MANAGER AT PT. GLOBAL FUTURINDO BANDAR LAMPUNG USING A WEB-BASED PROFILE MATCHING METHOD**

By:

**Ihsan Kurniawan**

obhiee@gmail.com

When the company gets the trust to help clients work on project events, the first step the company takes is sending trusted people who have certain criteria who serve as consultants to help clients or can be referred to as project managers (PM). To reduce the error rate, provide customer satisfaction, and maintaining the good name of the company, tools are needed that can assist the leadership in doing this. Therefore, in this study the authors tried to help companies develop the tools needed related to the assessment and selection of PM at PT. Global Futurindo.

System development method using Prototype method and system design using UML. The implementation of this system uses Dreamweaver and MySQL as the database. The results obtained are employees with the highest assessment results so that they qualify for the position of project manager using the profile matching method.

**Key words:** Determination of Position, Project manager, Prototype, Profile Matching.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

PT. Global Futurindo adalah perusahaan milik perorangan yang bergerak di bidang jasa *Event Organizer* sejak tahun 2010, dengan alamat Jl. Hayam Wuruk No.3/69, Kedamaian, Kota Bandar Lampung. Perusahaan ini memiliki 15 orang karyawan tetap dan puluhan karyawan *freelance* yang berpotensi menjadi *project manager*. PT. Global Futurindo banyak melakukan *event* besar yang ada di provinsi Lampung dengan rata-rata 12 sampai dengan 14 *event* pertahun, seperti Lampung Fair, International Coffee Day 2017, Torch Relay Asian Games 2018, Festival Teluk Semaka, Roadshow TVS, deklarasi Ombudsman dan masih banyak lagi. Pada saat perusahaan mendapatkan kepercayaan untuk membantu klien mengerjakan *project event*, langkah pertama yang dilakukan perusahaan adalah mengirimkan orang kepercayaan yang memiliki kriteria tertentu yang berfungsi sebagai konsultan untuk membantu klien atau bisa disebut sebagai *project manager* (PM). Proses penunjukan PM dilakukan oleh pimpinan perusahaan, yaitu Direktur Utama atau Direktur 1.

Dalam proses penunjukan, pimpinan perusahaan melakukan seleksi dari sekian banyak karyawan tetap atau karyawan *freelance*. Acuan untuk penilaian seseorang menduduki jabatan PM tidaklah mudah, karena banyak sekali kriteria yang harus dipenuhi dan ketrampilan yang harus dimiliki seperti pemahaman yang menyeluruh mengenai teknis pekerjaan dari proyek yang dikelolanya, mampu bertindak sebagai seorang pengambil keputusan yang handal dan bertanggung jawab, memiliki integritas diri yang baik namun tetap mampu menghadirkan suasana yang mendukung di lingkungan tempat dia bekerja, komunikasi asertif (suatu kemampuan untuk mengkomunikasikan apa yang diinginkan, dirasakan, dan dipikirkan kepada orang lain namun tetap menjaga dan menghargai hak-hak serta perasaan pihak lain) serta memiliki pengalaman dan keahlian yang memadai dalam mengelola waktu serta sumber daya.

Banyaknya kriteria yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam memilih seorang PM untuk *project event* tertentu terkadang menjadi permasalahan tersendiri. Untuk mengurangi tingkat kesalahan, memberikan kepuasan konsumen, dan menjaga nama baik perusahaan maka dibutuhkan *tools* yang dapat membantu pimpinan dalam melakukan hal tersebut. Oleh karenanya, dalam penelitian ini penulis berusaha membantu perusahaan mengembangkan *tools* yang dibutuhkan terkait penilaian dan pemilihan PM pada PT. Global Futurindo.

## **1.2 Ruang Lingkup**

Lingkup masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah pengembangan *tools* untuk proses pemilihan PM pada PT. Global Futurindo Bandar Lampung. Proses bisnis tersebut mulai dari penentuan kriteria penilaian sampai dengan dihasilkannya rekomendasi kandidat PM yang akan dipilih.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana mempermudah pimpinan dalam menentukan PM dan meningkatkan akurasi pilihannya”. Upaya tersebut akan coba dilakukan dengan memanfaatkan bantuan teknologi informasi dan komunikasi.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Menentukan kriteria dan bobot penilaian seseorang untuk menduduki jabatan PM pada PT. Global Futurindo.
- b. Membangun *tools* yang dapat mempermudah pimpinan perusahaan dalam menyeleksi karyawan yang akan menduduki jabatan PM.



### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Seleksi kandidat PM pada PT. Global Futurindo dapat dilakukan dengan mudah dan cepat.
- b. Kesalahan dalam pemilihan PM pada PT. Global Futurindo dapat diminimalkan.
- c. Faktor subyektifitas dalam pemilihan PM pada PT. Global Futurindo dapat dikurangi.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Berikut adalah sistematika penulisan dalam skripsi ini.

#### **a. BAB I Pendahuluan**

Dalam bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **b. BAB II Tinjauan Pustaka**

Bab ini mengulas tentang penelitian-penelitian terkait yang pernah dilakukan sebelumnya dan teori-teori dasar yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan penelitian ini.

#### **c. BAB III Metodologi Penelitian**

Dalam bab ini berisi objek penelitian, alat dan bahan, metode pengumpulan data, serta metode pengembangan sistem.

#### **d. BAB IV Hasil dan Pembahasan**

Dalam bab ini disajikan hasil rancangan sistem dan pembahasan tentang implementasinya.

#### **e. BAB V Simpulan dan Saran**

Dalam bab ini dijabarkan bebarapa simpulan dan saran terkait dengan penelitian ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terkait**

Berikut ini adalah beberapa penelitian pendahulu yang berkaitan dengan penerapan metode *profile matching*. Dalam referensi [1] yang berjudul “Sistem Rekomendasi Pemilihan Kandidat Calon Tenaga Kerja Menggunakan Model *Profile Matching*” dibangun sebuah aplikasi sistem pendukung keputusan untuk mempertemukan perguruan tinggi, mahasiswa/alumni, dan perusahaan (*stakeholder*) sebagai entitas yang mempunyai peran dalam sistem rekomendasi pemilihan kandidat calon tenaga kerja. Dari penelitian yang telah dilaksanakan terlihat bahwa metode *profile matching* sebagai sebuah model dalam sistem pendukung keputusan mampu memberikan sebuah solusi sehingga perusahaan dapat memperoleh *profile* mahasiswa/alumni yang sesuai dengan kualifikasi untuk menempati lowongan pekerjaan yang telah ditentukan. Hasil yang diperoleh dari aplikasi ini dapat menghasilkan rekomendasi berupa urutan ranking kandidat calon tenaga kerja, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut Rahmadini Darwas dan Aris Subadi dalam penelitian [2] yang berjudul “Sistem Pendukung Keputusan Penempatan Karyawan Menggunakan Metode *Profile Matching*” menampilkan ranking dari karyawan sebagai bahan pertimbangan dan alat bantu dalam pengambilan keputusan untuk penempatan karyawan. Sistem tersebut memudahkan peran pengambil keputusan dalam penempatan dan pemilihan karyawan dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Sistem pendukung keputusan tersebut merupakan alat bantu bagi pengambil keputusan, namun keputusan akhirnya tetap berada ditangan pengambil keputusan.

Berikutnya penelitian [3] mengimplementasikan metode *Profile Matching* untuk seleksi penerimaan anggota asisten untuk kelompok praktikum basis data di laboratorium pembelajaran FILKOM Universitas Brawijaya. Implementasi metode *Profile Matching* menggunakan input berupa data nilai kriteria calon asisten praktikum. Nilai kriteria tersebut akan digunakan sebagai bobot profil

individu untuk mencari nilai akhir dalam proses perhitungan *Profile Matching*. Nilai akhir yang didapatkan pada setiap masing-masing calon asisten praktikum tersebut akan dijadikan sebagai bahan acuan untuk menentukan hasil tahap penerimaan anggota baru dan hasil tahap penempatan divisi.

Selanjutnya penelitian [4] yang berjudul “Sistem Pendukung Keputusan Untuk Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode *Profile Matching Modeling*” bertujuan untuk memudahkan pelaksanaan kaderisasi dan jenjang karir dari tiap karyawan. Sistem tersebut ditujukan untuk memudahkan proses penyusunan dan pengenalan target (karyawan), memudahkan penyusunan jenjang karir dan kaderisasi dalam perusahaan. Sistem ini dijalankan pada perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang relatif besar sehingga dapat menghasilkan solusi pilihan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Sistem yang dibuat membantu manajer dalam pengambilan keputusan dan bukan menggantikan peran manajer tersebut. Metode *Profile Matching* dapat digunakan dalam manajemen SDM untuk menentukan karyawan yang memiliki kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Proses *profile matching* dalam hal ini secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui *gap*-nya. Semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar sehingga peluang karyawan untuk menempati posisi jabatan tersebut menjadi lebih besar.

Penelitian [5] yang berjudul “Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Dosen Baru Menggunakan Metode *Profile Matching* (Studi Kasus: Universitas Islam Raden Rahmat Malang)” bertujuan untuk mengoptimalkan proses penilaian kompetensi atau potensi dari dosen pelamar yang ada. Sistem ini membantu pengambil keputusan dalam menyeleksi dosen pelamar sehingga didapatkan hasil yang sesuai dengan harapan.

Dalam penelitian *profile matching* diterapkan untuk membantu proses pemilihan kandidat *project manager* pada PT. Global Futurindo Bandar Lampung. Metode *profile matching* dalam penelitian ini diimplementasikan ke dalam bentuk program aplikasi komputer berbasis *web*. Diharapkan dengan aplikasi tersebut pimpinan PT. Global Futurindo dapat terbantu dalam memilih karyawan yang akan

dijadikan sebagai *project manager* sesuai dengan *event* yang akan dilaksanakannya.

## **2.2 Teori Terkait Promosi Jabatan**

Promosi memberikan dampak yang cukup besar bagi kehidupan karyawan, karena dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menempati suatu posisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dampak yang umum dirasakan oleh karyawan yang dipromosikan adalah peningkatan status sosial, wewenang, beban, tanggung jawab, serta penghasilan. Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authory* dan *responsibility* ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya lebih besar [6].

### **2.2.1 Tujuan Promosi Jabatan**

Secara garis besar tujuan promosi jabatan bagi karyawan adalah untuk mendorong motivasi kerja karyawan dengan memberikan hak dan wewenang yang lebih tinggi. Sedangkan bagi perusahaan promosi jabatan bertujuan untuk mendapatkan kinerja seorang karyawan yang baik dan dapat meningkatkan proses bisnis. Menurut Hasibuan [6] tujuan promosi jabatan adalah sebagai berikut.

- a. Memberikan pangakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja lebih tinggi.
- b. Menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.
- c. Merangsang agar karyawan lebih bergairah dalam bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktifitas bekerja.
- d. Menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e. Menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbul lowongan berantai.

- f. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- g. Menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan yang merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- h. Mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- i. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktifitas kerjanya semakin meningkat.
- j. Mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya dorong serta perangsang bagi pelamar untuk memasukan lamarannya.
- k. Memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dari masa percobaannya.

### **2.2.2 Syarat-Syarat Promosi Jabatan**

Dalam menduduki sebuah jabatan yang lebih tinggi karyawan harus memenuhi beberapa kriteria yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sebagai syarat untuk dilakukannya promosi jabatan. Menurut Hasibuan [6] syarat-syarat promosi jabatan adalah sebagai berikut.

#### **a. Kejujuran**

Karyawan yang akan dipromosikan harus jujur terutama pada diri sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai dengan kata dan perbuatannya. Karyawan tersebut tidak menyelewengkan jabatan untuk kepentingan pribadinya.

#### **b. Disiplin**

Karyawan yang akan dipromosikan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Prestasi kerja

Karyawan yang akan dipromosikan harus mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas serta bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

d. Kerja sama

Karyawan yang akan dipromosikan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.

e. Kecakapan

Karyawan yang akan dipromosikan harus cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan terkait dengan baik. Karyawan tersebut harus dapat bekerja secara mandiri untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa bimbingan dari atasannya.

f. Loyalitas

Karyawan yang akan dipromosikan harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang dapat merugikan perusahaannya. Ini menunjukkan bahwa yang bersangkutan ikut berpartisipasi aktif dalam perusahaan.

g. Kepemimpinan

Karyawan yang akan dipromosikan harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Karyawan tersebut harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari bawahannya.

h. Komunikatif

Karyawan yang akan dipromosikan harus dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.

i. Pendidikan

Karyawan yang akan dipromosikan harus memiliki ijazah pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi.

### 2.2.3 Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan [6], terdapat 4 jenis promosi jabatan sebagai berikut.

- a. Promosi sementara  
Seorang karyawan dinaikan jabatannya untuk sementara waktu karena adanya jabatan kosong yang harus diisi.
- b. Promosi tetap  
Seorang karyawan dipromosikan ke suatu jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memiliki syarat untuk dipromosikan secara tetap.
- c. Promosi kecil  
Menaikan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit ke jabatan yang sulit dan membutuhkan keterampilan tertentu, namun tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.
- d. Promosi kering  
Seorang karyawan dinaikan jabatannya ke yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

### 2.2.4 Asas-Asas Promosi Jabatan

Promosi jabatan pada suatu perusahaan harus dilandasi oleh asas-asas yang di terapkan sebagai syarat dalam mempromosikan karyawan. Menurut Hasibuan [6] asas-asas promosi jabatan tersebut meliputi.

- a. Kepercayaan  
Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan dan kecakapannya dalam memangku jabatan.
- b. Keadilan  
Promosi berasaskan keadilan terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih

atau *like and dislike*. Karyawan yang mempunyai peringkat (*ranking*) terbaik hendaknya mendapatkan kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya. Promosi yang berdasarkan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

c. Formasi

Promosi harus berdasarkan formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Selain itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan yang akan dilaksanakan karyawan sehingga promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan.

### **2.3 Sekilas Tentang *Project Manager***

Menurut Heryanto dan Triwibowo [7], *project manager* adalah seseorang yang ditunjuk atau ditetapkan untuk bertanggung jawab terhadap kegiatan keseharian (*day to day*) pengelolaan proyek untuk kepentingan organisasi. Sedangkan menurut Ervianto [8] *project manager* dapat didefinisikan sebagai seseorang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan proyek dimulai dari kegiatan yang paling awal hingga proyek selesai. *Project manager* bertanggung jawab terhadap organisasi induk, proyeknya sendiri, dan tim yang bekerja dalam proyek. Dari pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *project manager* adalah seseorang yang mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pencapaian tujuan dan sasaran proyek dengan cara memimpin, merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan sumber daya yang ada.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu proyek adalah kompetensi *project manager*. Oleh karenanya seorang *project manager* yang kompeten harus dapat menyelesaikan tugasnya secara berkualitas dengan kemampuan, pengetahuan, pengalaman, motivasi dan perilaku yang baik dalam lingkungan organisasi.

Prianto [9] berpendapat bahwa pimpinan proyek memiliki peran penting dalam kesuksesan sebuah proyek yang ditanganinya. Seorang manajer yang memiliki latar belakang pendidikan formal yang cukup baik (minimal sarjana) diharapkan



memiliki kemampuan teoritis terkait pelaksanaan proyek serta mampu mengaplikasikan ilmunya di kondisi nyata.

## **2.4 Teori *Profile Matching***

Menurut Kusrini [10] *Profile matching* adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati. Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*), semakin kecil *gap* yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut. Untuk menganalisis karyawan yang sesuai dengan jabatan tertentu dilakukan dengan metode *profile matching*, dimana dalam proses ini terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan pada suatu jabatan.

### **2.4.1 Tahapan Metode *Profile Matching***

Menurut Kusrini [10] dalam bukunya yang berjudul “Konsep Dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan” tahapan-tahapan yang ada dalam *profile matching* adalah sebagai berikut.

#### a. Penentuan variabel

Hal yang penting dalam proses metode *profile matching* adalah menentukan variabel-variabel dan besarnya yang berperan dalam permasalahan yang akan diselesaikan. Pada umumnya kriteria/aspek yang diukur dan nilai pembobotan yang digunakan adalah satu *set* variabel yang sudah ditentukan oleh pakar atau orang/perusahaan yang berwenang. Penentuan variabel dibagi menjadi dua tahapan yaitu sebagai berikut.

1. Penentuan aspek-aspek penilaian

Hal yang sangat penting dalam penggunaan metode *profile matching* adalah penentuan aspek-aspek apa saja yang akan digunakan sebagai perbandingan oleh perusahaan untuk menyeleksi karyawan yang akan menduduki jabatan yang baru.

2. Penentuan nilai target

Nilai target merupakan standar yang diberikan oleh perusahaan untuk setiap aspek-aspek penilaian yang sudah ditentukan sebelumnya sebagai syarat untuk menduduki jabatan baru. Dalam tahap ini penilaian dibagi dua jenis yaitu *Core Factor* (aspek/kompetensi yang paling menonjol atau paling dibutuhkan) dan *Secondary Factor* (bisa juga disebut sebagai faktor pendukung).

b. Pemilihan kandidat

Tahap berikutnya adalah pemilihan kandidat yang akan dilakukan penilaian oleh perusahaan. Masing-masing kandidat dinilai berdasarkan poin-poin faktor dalam aspek-aspek yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Menghitung hasil pemetaan *gap* kompetensi

Setelah proses pemilihan kandidat, proses berikutnya adalah menentukan kandidat mana yang paling cocok menduduki jabatan yang baru. *Gap* di sini adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan. Berikut adalah rumus perhitungan nilai *gap*.

$$\text{Gap} = \text{Nilai Profil Karyawan} - \text{Nilai Profil Jabatan (Minimum)}$$

*Persamaan 2.1 Perhitungan Nilai Gap*

Keterangan :

1. Nilai Profil Karyawan adalah perolehan nilai pegawai berdasarkan penilaian perusahaan.
2. Nilai Profil Jabatan adalah standar nilai yang ditetapkan oleh perusahaan.

d. Menghitung bobot dari pemetaan *gap* kompetensi

Setelah nilai diperoleh masing-masing karyawan, setiap profil karyawan diberi bobot nilai sesuai ketentuan pada bobot nilai *gap*.

e. Menghitung dan mengelompokkan *core factor* dan *secondary factor*

Setelah menentukan bobot nilai *gap* untuk setiap aspek, kemudian tiap aspek dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu *Core* dan *Secondary Factor*.

1. *Core Factor* merupakan aspek yang paling menonjol atau paling dibutuhkan oleh suatu jabatan yang diperkirakan dapat menghasilkan kinerja optimal. *Core factor* dapat dirumuskan dalam persamaan berikut:

$$N_{CF} = \frac{\sum Nc (a,b,c)}{\sum Ic}$$

*Persamaan 2.2 Menghitung core factor*

Keterangan :

- $N_{CF}$  : Nilai rata-rata *core factor*
- $Nc$  : Jumlah total nilai *core factor*
- $Ic$  : Jumlah item *core factor*

Contoh perhitungannya adalah.

Perhitungan variabel keahlian

$$N_{CF} = (3+3+4+3)/4 = 13/4 = 3,25$$

Jadi nilai *core factor* kandidat pertama dari variabel penilaian keahlian adalah 3,25.

2. *Secondary Factor* adalah item-item selain aspek yang ada pada *core factor* atau bisa juga disebut sebagai faktor pendukung. *Secondary factor* dapat dituliskan dalam rumusan sebagai berikut:

$$N_{SF} = \frac{\sum Ns (a,b,c)}{\sum Is}$$

Persamaan 2.3 Menghitung *secondary factor*

Keterangan :

- a.  $N_{SF}$  : Nilai rata-rata *secondary factor*
- b.  $Ns$  : Jumlah total nilai *secondary factor*
- c.  $Is$  : Jumlah item *secondary factor*

Contoh perhitungannya adalah.

Perhitungan variabel keahlisan

$$N_{SF} = (5+3+4)/3 = 12/3 = 4$$

Jadi nilai *secondary factor* kandidat pertama dari variabel keahlisan adalah 4.

f. Perhitungan nilai total

Dari hasil perhitungan dari tiap aspek tersebut kemudian dihitung nilai total berdasarkan presentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap *profile*. Contoh perhitungan berdasarkan rumus di bawah ini.

$$x.N_{CF} (a,b,c) + y.N_{SF} (a,b,c) = N (a,b,c)$$

Persamaan 2.4 Perhitungan nilai total

Keterangan :

- 1.  $N_{CF}$  : Nilai rata-rata *core factor*
- 2.  $N_{SF}$  : Nilai rata-rata *secondary factor*
- 3.  $N$  : Nilai total dari aspek
- 4.  $X$  : Nilai prosentase yang diinputkan untuk *core factor*
- 5.  $Y$  : Nilai prosentase yang diinputkan untuk *secondary factor*

Contoh perhitungannya adalah.

Perhitungan variabel keahlian dari kandidat pertama, dengan ketentuan 70% untuk nilai *core factor* dan 30% untuk nilai *secondary factor*.

$$N = 70\% * N_{CF} + 30\% * N_{SF}$$

$$N = 0.7 * 3.25 + 0.3 * 4 = 3.475$$

g. Perhitungan penentuan *ranking*

Hasil akhir dari proses *profile matching* adalah *ranking* dari kandidat yang dapat dijadikan karyawan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Perangkingan ditentukan dari nilai total penilaian yang diurutkan dari nilai terbesar sampai dengan yang terkecil, dimana alternatif dengan nilai total terbesar yang dipilih sebagai hasil akhirnya. Penentuan *ranking* mengacu pada hasil perhitungan tertentu, berikut adalah contoh perhitungan penentuan *ranking*.

$$\boxed{Ranking = x.N1 + y.N2 + z.N3}$$

*Persamaan 2.5 Perhitungan penentuan ranking*

Keterangan :

- a. N1 : Aspek penilaian pertama
- b. N2 : Aspek penilaian kedua
- c. N3 : Aspek penilaian ketiga
- d. X : Nilai prosentase yang diinputkan untuk aspek pertama
- e. Y : Nilai prosentase yang diinputkan untuk aspek kedua
- f. Z : Nilai prosentase yang diinputkan untuk aspek ketiga

Contoh perhitungan penentuan *ranking* karyawan.

$$\begin{aligned} \text{Nilai akhir karyawan pertama} &= 30\% * N1 + 35\% * N2 + 35\% * N3 \\ &= 0.3 * 4 + 0.35 * 3.2 + 0.35 * 4.2 \\ &= 3.79 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Nilai akhir karyawan kedua} &= 30\% * N1 + 35\% * N2 + 35\% * N3 \\ &= 0.3 * 3.7 + 0.35 * 4.3 + 0.35 * 4 \\ &= 4.015\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Nilai akhir karyawan ketiga} &= 30\% * N1 + 35\% * N2 + 35\% * N3 \\ &= 0.3 * 4.4 + 0.35 * 3.4 + 0.35 * 3.8 \\ &= 3.84\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Nilai akhir karyawan keempat} &= 30\% * N1 + 35\% * N2 + 35\% * N3 \\ &= 0.3 * 3.6 + 0.35 * 4.2 + 0.35 * 4.1 \\ &= 3.985\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan maka diperoleh *ranking* dengan mengurutkan nilai hasil perhitungan dari yang terbesar ke yang terkecil sebagai berikut.

<i>Ranking</i>	Alternatif	Nilai Total
1	Karyawan Kedua	4.015
2	Karyawan Keempat	3.985
3	Karyawan Ketiga	3.84
4	Karyawan Pertama	3.79

*Tabel 2.1 Contoh ranking karyawan*

## 2.5 Konsep Dasar Web

Pada saat ini teknologi berkembang sangat pesat, hal ini disebabkan oleh banyak faktor diantaranya perkembangan pola pikir masyarakat yang cukup pesat, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam hal informasi dan ilmu pengetahuan serta mekanisme dunia kerja, maka dibutuhkan para pengembang aplikasi *web* supaya dapat terus beraktifitas dan berinovasi.

Menurut Sibero [11] “*web* adalah suatu sistem yang berkaitan dengan dokumen digunakan sebagai media untuk menampilkan teks, gambar, multimedia, dan lainnya pada jaringan *internet*”.

Sedangkan menurut Kustiyahningsih dan Devie [12] “*web* merupakan salah satu layanan yang didapat oleh pemakai komputer yang terhubung dengan fasilitas *hypertext* untuk menampilkan data berupa teks, gambar, suara, animasi dan multimedia lainnya”.

Berdasarkan dari teori tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa *web* adalah fasilitas *hypertext* untuk menampilkan data dan berisikan dokumen-dokumen multimedia yang berupa teks, gambar, suara, animasi dan lainnya dengan menggunakan *browser* sebagai perangkat lunak untuk mengaksesnya.

### 2.5.1 Website

Dalam dunia teknologi yang pesat ini diperlukan suatu jaringan yang bisa mempermudah serta mempercepat penyampaian informasi secara luas, dan dapat dengan mudah dan cepat oleh siapapun yang mendapatkan akses *internet*.

Menurut Bekti [13] “*Website* merupakan kumpulan halaman-halaman yang digunakan untuk menampilkan informasi teks, gambar diam atau gerak, animasi, suara dan atau gabungan dari semuanya, baik yang bersifat statis maupun dinamis yang membentuk satu rangkaian bangunan yang saling terkait, yang masing-masing dihubungkan dengan jaringan-jaringan halaman.”

Menurut Rahmadi [14] “*website* (lebih dikenal dengan sebutan situs) adalah sejumlah halaman *web* yang memiliki topik saling terkait, terkadang disertai pula dengan berkas-berkas gambar, video atau jenis-jenis berkas lainnya.”

### 2.5.2 Web Server

Menurut Sibero [11] “*web server* adalah sebuah komputer yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak”.

Sedangkan menurut Kustiyahningsih dan Devie [12] ”*web server* adalah komputer yang digunakan untuk menyimpan dokumen-dokumen *web*, komputer ini melayani permintaan dokumen *web* dari kliennya”.

Dari penjelasan teori diatas, dapat di simpulkan bahwa *web server* adalah komputer yang digunakan untuk menyimpan dokumen dengan mengakses dan menampilkan halaman *web* tersebut dari komputer.

### 2.5.3 Web Browser

Hampir setiap peralatan elektronik saat ini dilengkapi oleh *web browser*, mulai dari komputer, *handphone* ataupun *gadget* yang biasa digunakan untuk menjelajah internet. *Web browser* dapat diartikan sebagai *tools* atau aplikasi yang digunakan untuk mencari informasi, membuka atau menjelajah halaman internet melalui *web*.

Menurut Kustiyahningsih dan Devie [12] ”*web browser* adalah *Software* yang digunakan untuk menampilkan informasi dari *server web*”. Sedangkan menurut Sibero [11] “*web browser* adalah “aplikasi perangkat lunak yang digunakan untuk mengambil dan menyajikan sumber informasi *web*”.

## 2.6 Bahasa Pemrograman

Bahasa pemrograman adalah suatu perangkat lunak yang menggunakan bahasa-bahasa pemrograman yang digunakan untuk merancang atau membuat program sesuai keinginan dan kegunaan. Berikut adalah beberapa bahasa pemrograman yang penulis gunakan.

### a. HTML (*Hypertext Markup Language*)

Pada umumnya HTML suatu bahasa yang digunakan untuk membuat halaman *web*. HTML juga dikenal sebagai aplikasi yang memiliki kemampuan *browser*. Menurut Sutarman [15] ”HTML (*Hypertext Markup Language*) adalah suatu bahasa yang digunakan untuk menulis halaman *web*”.



b. PHP (*Hypertext Preprocessor* )

Pada saat sekarang PHP lebih lebih dikenal dengan singkatan *Hypertext Preprocessor*. Sesuai dengan namanya, PHP digunakan untuk membuat *website* pribadi. PHP merupakan suatu bahasa pemrograman yang digunakan user untuk membangun sebuah *web* saat ini dan dapat digunakan secara gratis. Menurut Sidik [16] PHP dikenal sebagai bahasa pemrograman *script-script* yang membuat dokumen HTML secara *on the fly* yang dieksekusi di *server web* yang dihasilkan dari suatu aplikasi dengan menggunakan editor teks atau editor HTML.

## 2.7 Basis Data

Data merupakan fakta mengenai suatu objek seperti manusia, benda, peristiwa, konsep, keadaan dan sebagainya yang dapat dicatat dan mempunyai arti. Dalam pengembangan perangkat lunak pasti ada yang namanya basis data ini sendiri mempunyai peranan penting untuk menyimpan suatu data, dengan adanya basis data ini pengguna dapat mengakses data dengan mudah dan cepat.

Menurut Rosa dan Shalahudin [17] "sistem basisdata adalah sistem yang terkomputerisasi yang tujuan utamanya adalah memelihara data yang sudah diolah atau informasi dan membuat informasi tersedia saat dibutuhkan".

Menurut Kustiyahningsih dan Devie [12] "basis data adalah sekumpulan data yang diproses dengan bantuan komputer yang memungkinkan data dapat diakses dengan mudah dan tepat, yang dapat digambarkan sebagai aktivitas dari satu atau lebih organisasi yang berelasi".

### 2.7.1 MySql

MySQL termasuk jenis RDBMS (*Relation Database Management System*), pada MySQL sebuah *database* mengandung satu atau beberapa tabel, sedangkan tabel terdiri dari sejumlah kolom dan baris. Dalam bahasa SQL, pada umumnya

informasi tersimpan dalam tabel-tabel yang secara logik merupakan struktur dua dimensi yang terdiri atas baris-baris data yang berada dalam satu atau lebih kolom.

Menurut Sidik [16] "MySQL merupakan *software database* yang termasuk paling populer dilingkungan linux, kepopuleran ini ditunjang karena performansi *query* dari basis datanya yang saat itu bisa dikatakan paling cepat dan jarang bermasalah". Secara umum bahasa SQL dibagi menjadi tiga bagian yaitu.

a. DDL (*Data Definition Language*)

Digunakan untuk membangun objek-objek dalam sebuah *database* seperti tabel. Dengan DDL kita dapat menentukan tata letak baris, definisi kolom, kolom-kolom kunci, lokasi file dan strategi penyimpanan.

b. DML (*Data Manipulasi Language*)

Digunakan dalam manipulasi suatu table didalam database (menambah, mengedit, mencari dan menghapus). Perintah-perintah DML adalah *SELECT*, *INSERT*, *UPDATE* dan *DELETE*.

c. DCL (*Data Control Language*)

Digunakan untuk menangani masalah kewanatan dalam database *server*, dan hak-hak pada objek-objek *database*.

## 2.8 Metode Pengembangan Sistem

Metode penelitian yang digunakan penulis didasarkan pada metode pengembangan perangkat lunak *prototype* yang memiliki lima tahap. Alasan penulis mengambil metode pengembangan sistem *prototype* karena pengguna dapat dengan mudah beradaptasi dengan sistem yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan pemakai. Selain itu pada saat tahap evaluasi sistem, jika terdapat revisi pada sistem yang dirancang, programmer tidak harus mengulang tahapan dari awal.



Gambar 2.1 Prototyping Model  
(Sumber : Pressman, 2012)

Berikut penjelasan tahapan metode *prototype* yang digunakan dalam penelitian ini.

a. *Communication.*

Penulis menganalisis sistem dengan mewawancarai pihak-pihak fasilitas dan pengguna sebagai pemakai untuk mendapatkan gagasan dari apa yang diinginkan pemakai terhadap sistem yang dibuat.

b. *Quick Plan*

Analisis sistem bekerja sama dengan spesialis informasi lain pihak, menggunakan satu atau lebih peralatan *prototyping* untuk mengembangkan sebuah *prototype*. Misalnya dengan menambahkan tampilan yang diinginkan pemakai dalam sistem baru seperti menu, *interface*, fitur, dan *database*.

c. *Modelling Quick Design*

Analisis membuat perancangan sistem untuk mengembangkan prototipe dengan menggunakan UML, sebagai dasar perancangan aplikasi. Dalam hal ini *programmer* menggunakan PHP sebagai bahasa pemrograman dan MySQL sebagai *database*.

d. *Construction Of Prototype*

Tahapan ini adalah tahapan yang dilakukan setelah kegiatan analisis dan perancangan. Pada bagian ini akan dijelaskan kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada tahap pengkodean (*coding*) sistem operasional, implementasi pembuatan program (*programming*) dan pengujian (*testing*).

e. *Deployment delivery & feedback*

Penulis yang menguji sistem baru tersebut dan melakukan uji coba terhadap beberapa calon pengguna sehingga penulis dapat menentukan apakah sistem baru dapat diterima. Pada tahap ini pemakai memberi masukan kepada analis apakah sistem dapat diterima. Jika ya sistem baru yang telah diuji dan diterima oleh pengguna aplikasi, jika tidak, langkah 4 dan 5 diulangi.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam menyusun serta melengkapi data yang ada. adapun metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut.

a. Wawancara

Metode wawancara dilakukan secara langsung dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait pemilihan kandidat pemegang jabatan *project manager* kepada pemimpin perusahaan selaku yang berwenang dalam mengambil keputusan.

b. Pengamatan Langsung

Data meliputi materi pendukung dalam penentuan jabatan yang dilakukan oleh petinggi perusahaan, penulis memperoleh data dengan cara mengamati langsung dengan mendatangi kantor perusahaan PT. Global Futurindo.

c. Studi Pustaka

Studi kepustakaan dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

#### **3.2 Metode Pengembangan Perangkat Lunak**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *prototype* dalam tahapan pengembangan sistem, adapun beberapa tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut.

a. *Communication*

Melakukan pendekatan komunikasi kepada petinggi perusahaan yang dalam hal ini adalah direktur satu sebagai pelaksana penunjuk SDM untuk menempati posisi jabatan *project manager*, penulis berusaha untuk mendapatkan data yang di perlukan untuk dilakukan analisis kebutuhan membangun sistem informasi.

b. *Quick plan*

Membangun rancangan sementara *interface* yang akan di buat bersama dengan *customer*, apabila rancangan sementara belum memenuhi keinginan *customer*, maka penulis harus melakukan revisi rancangan tersebut sampai disetujui.

c. *Modeling quick design*

Dalam tahapan ini penulis membuat kerangka rancangan sistem informasi yang akan dibangun, untuk melakuannya penulis menggunakan pemodelan UML dan bahasa pemrograman PHP serta MySQL untuk basis datanya.

d. *Construction of prototype*

Melakukan rancangan sistem informasi dan menjelaskan kepada *customer* mulai dari tahapan pengkodean sistem, implementasi pembuatan program sampai pengujian sistem informasi yang dibangun.

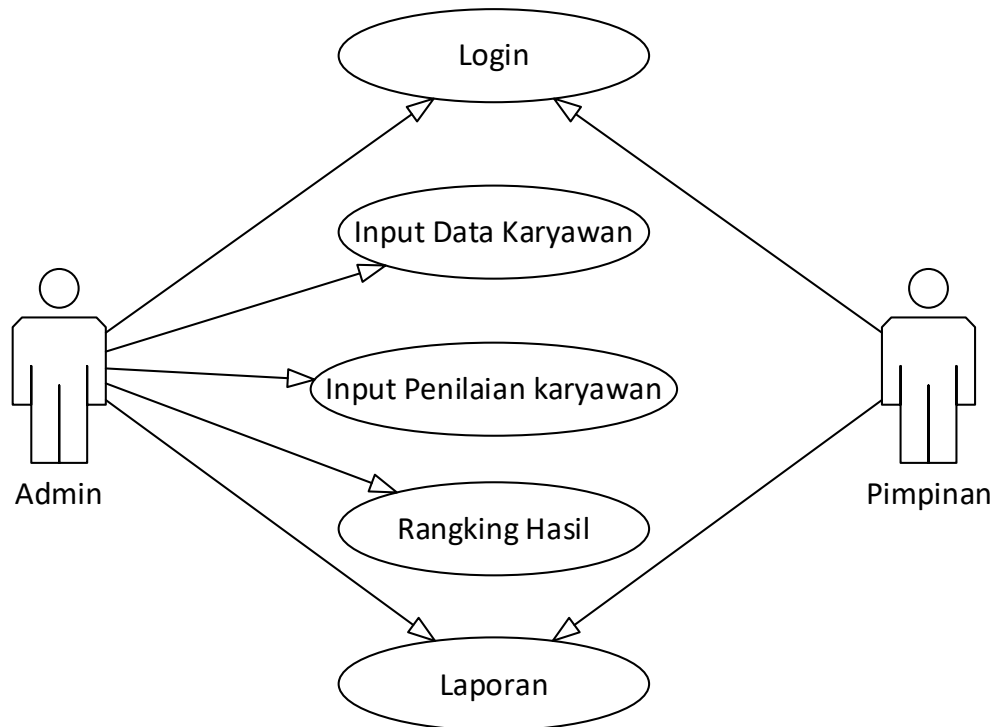
e. *Deployment delivery & feedback*

Melakukan uji coba sistem informasi yang telah selesai dibangun, jika masih terdapat kekurangan pada sistem informasi tersebut maka yang dilakukan oleh penulis adalah melakukan perbaikan atau penyempurnaan sesuai dengan keinginan *customer*.

### 3.3 Perancangan Sistem

Pada tahap perancangan sistem, terdapat penjelasan tentang bagaimana proses yang terjadi dalam sistem informasi yang akan di bangun untuk menyeleksi setiap

kandidat pemegang jabatan *Project Manager* yang digambarkan pada *usecase* diagram berikut.



Gambar 3.1 Use case Diagram Perancangan Sistem

Berdasarkan *use case* diagram pada gambar 3.3 dapat di jelaskan bahwa masing-masing *use case* sebagai berikut.

- a. Admin dan pimpinan melakukan *login* kedalam sistem terlebih dahulu menggunakan *username* dan *password*.
- b. Sistem memvalidasi *username* dan *password* yang dimasukan oleh admin dan pimpinan.
- c. Admin memasukan data karyawan.
- d. Admin memasukan nilai untuk masing-masing karyawan.
- e. Admin mendapatkan perhitungan hasil nilai karyawan berupa *ranking*.
- f. Admin menyusun laporan dan pimpinan mendapatkan laporan hasil perhitungan.

### 3.3.1 Skenario *Use Case* Yang Diusulkan

Berikut ini adalah skenario *use case* yang diusulkan untuk menjabarkan secara detail alur sistem informasi yang akan dibangun.

#### a. Skenario *Use Case* Login

*Use case* : *Login*

Aktor : Admin dan Pimpinan

Deskripsi : Admin dan pimpinan melakukan *login* untuk masuk kedalam sistem

Aktor	Sistem
1. Memasukan <i>Username</i> dan <i>Password</i> .	
2. Menekan tombol Login.	
	3. Memvalidasi <i>username</i> dan <i>password</i> yang tersimpan didalam <i>database</i> .
	4. Jika tidak sesuai maka kembali ke 1 dan tampil notifikasi gagal.
	5. Jika sesuai maka tampil notifikasi berhasil dan masuk ke 6.
	6. Menampilkan halaman utama sistem.
7. Melakukan aktifitas didalam sistem.	

Tabel 3.2 Skenario *Use Case* Login



b. **Use Case Input Data Karyawan**

Use Case : *Input Data Karyawan*

Aktor : Admin

Deskripsi : Admin melakukan *input* data karyawan

Aktor	Sistem
1. Admin memilih kategori <i>input</i> data karyawan.	
2. Admin meng- <i>input</i> data karyawan.	
	3. Sistem menyimpan data karyawan kedalam <i>database</i> .
	4. Sistem memberikan notifikasi bahwa data sudah disimpan.
5. Admin selesai meng- <i>input</i> data karyawan.	

Tabel 3.3 Skenario Use Case Input Data Karyawan

c. **Use Case Penilaian Karyawan**

Use Case : Penilaian Karyawan

Aktor : Admin

Deskripsi : Admin memasukan nilai kepada masing-masing karyawan.

Aktor	Sistem
1. Admin memilih kategori penilaian.	
	2. Sistem menampilkan form penilaian.

3. Admin memasukkan nilai karyawan.	
4. Admin menekan tombol hitung.	
	5. Sistem melakukan penghitungan nilai karyawan.
	6. Sistem menyimpan hasil perhitungan kedalam <i>database</i> .
	7. Menampilkan informasi proses penghitungan nilai karyawan selesai.
8. Admin selesai melakukan perhitungan nilai karyawan.	

Tabel 3.4 Skenario Use Case Penilaian Karyawan

d. **Use Case Hasil Perangkingan Karyawan**

Use Case : Perangkingan Karyawan

Aktor : Admin

Deskripsi : Admin mendapatkan hasil perangkingan berdasarkan perhitungan karyawan yang sudah dilakukan sebelumnya.

Aktor	Sistem
1. Admin menekan tombol hasil perangkingan karyawan.	
	2. Sistem mengambil hasil perhitungan karyawan dari <i>database</i> .
	3. Sistem melakukan perangkingan karyawan.

	4. Sistem menampilkan informasi hasil perangkingan.
6. User mendapatkan hasil perangkingan karyawan.	

Tabel 3.5 Skenario Use Case Perangkingan Karyawan

e. **Use Case Laporan**

Use Case : Laporan

Aktor : Admin dan Pimpinan

Deskripsi : Admin dan pimpinan mendapatkan laporan dari hasil perhitungan yang dilakukan sebelumnya berupa rekomendasi karyawan dengan rangking tertinggi.

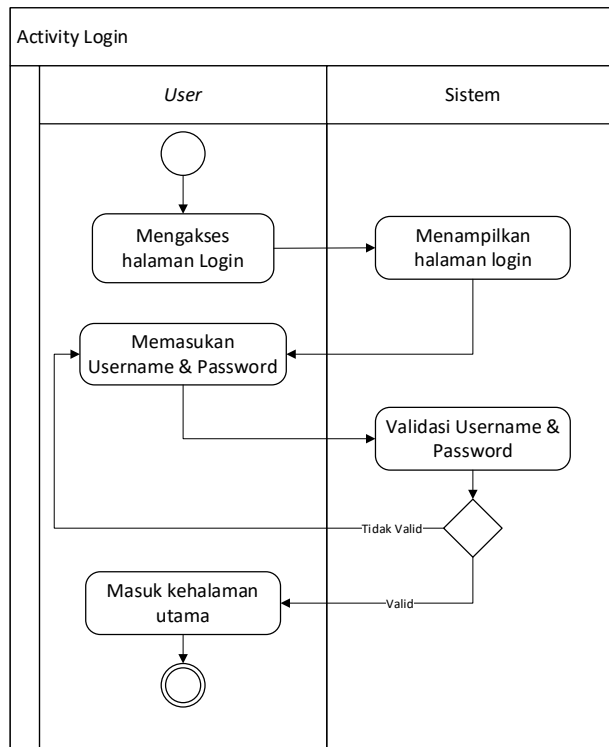
Aktor	Sistem
1. <i>User</i> memilih menu laporan.	
	2. Sistem mengambil hasil perangkingan dari <i>database</i> .
	3. Sistem menampilkan informasi mencetak laporan.
4. User mendapatkan laporan rekomendasi karyawan.	

Tabel 3.6 Skenario Use Case Laporan

### 3.3.2 Activity Diagram Yang Diusulkan

Berikut ini adalah *activity diagram* yang disulkan untuk mengembangkan sistem informasi penentuan jabatan *project manager*.

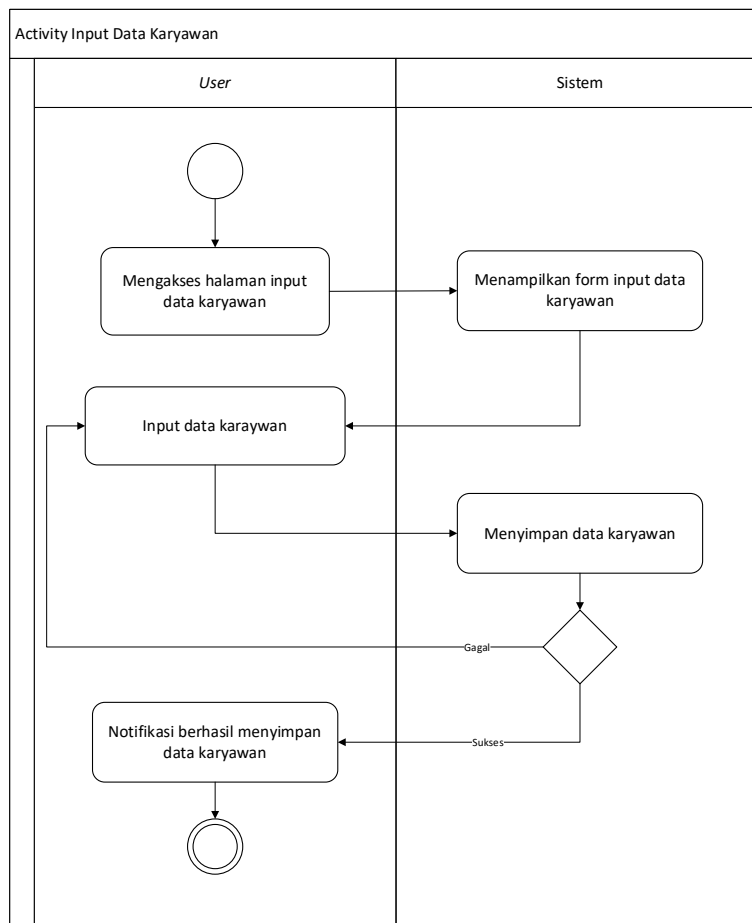
a. *Activity Diagram Login*



Gambar 3.2 *Activity Diagram Login*

*Activity diagram* diatas menggambarkan proses *login* kedalam sistem yang dilakukan oleh admin. Langkah pertama adalah mengakses halaman *login* terlebih dahulu, kemudian sistem menampilkan halaman *login*. Admin memasukkan *username* dan *password* kemudian sistem akan memvalidasi *username* dan *password*, jika *username* dan *password* yang dimasukan *valid* maka admin langsung dialihkan kehalaman beranda, tetapi jika *username* dan *password* yang dimasukan tidak *valid* maka sistem memberikan notifikasi bahwa *login* gagal dan meminta admin memasukan lagi *username* dan *password* yang benar.

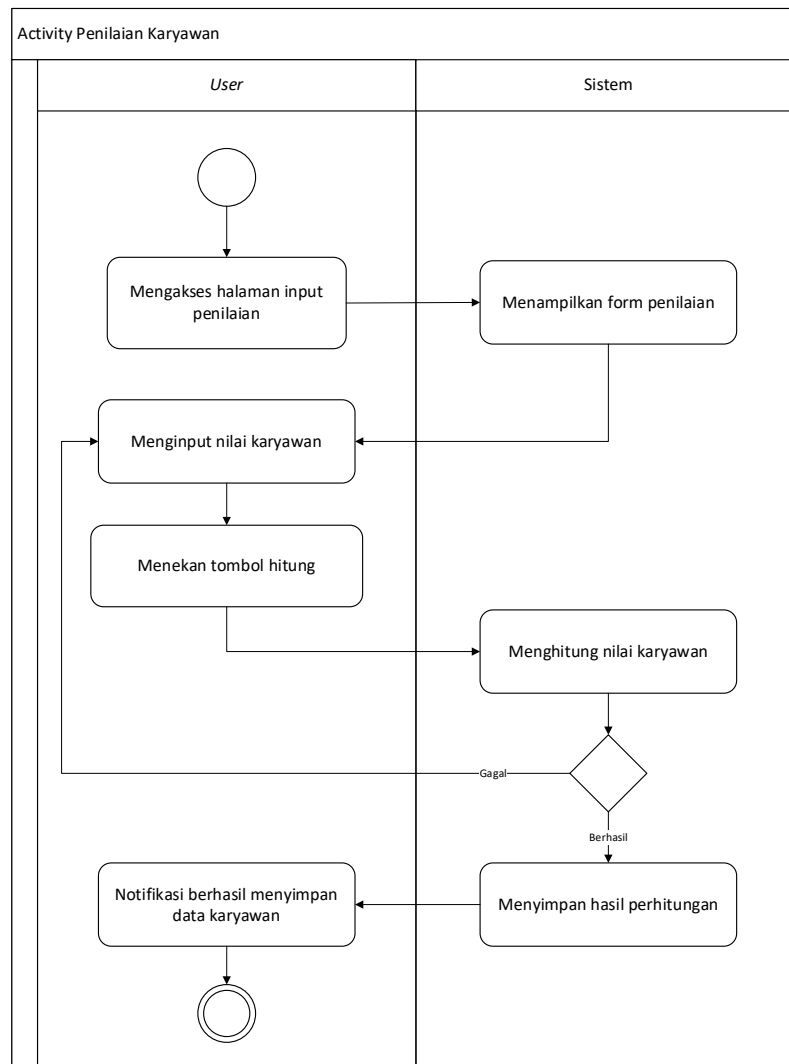
b. *Activity Diagram Input Data Karyawan*



Gambar 3.3 *Activity Diagram Input Data Karyawan*

Activity diagram diatas menggambarkan proses *input* data karyawan kedalam sistem yang dilakukan oleh admin dimulai dari mengakses halam input karyawan, lalu sistem menampilkan halaman *form* pengisian data karyawan. Setelah itu admin mengisi data karyawan sesuai dengan format yang ditentukan, jika tidak sesuai dengan format yang diminta maka data karyawan berhasil disimpan dan admin langsung mendapatkan notifikasi bahwa data karyawan sudah disimpan kedalam *database*, sedangkan jika admin mengisi data karyawan tidak sesuai dengan format yang ditentukan sistem akan memberitahu bahwa data tidak bisa disimpan.

c. *Activity Diagram* Penilaian Karyawan

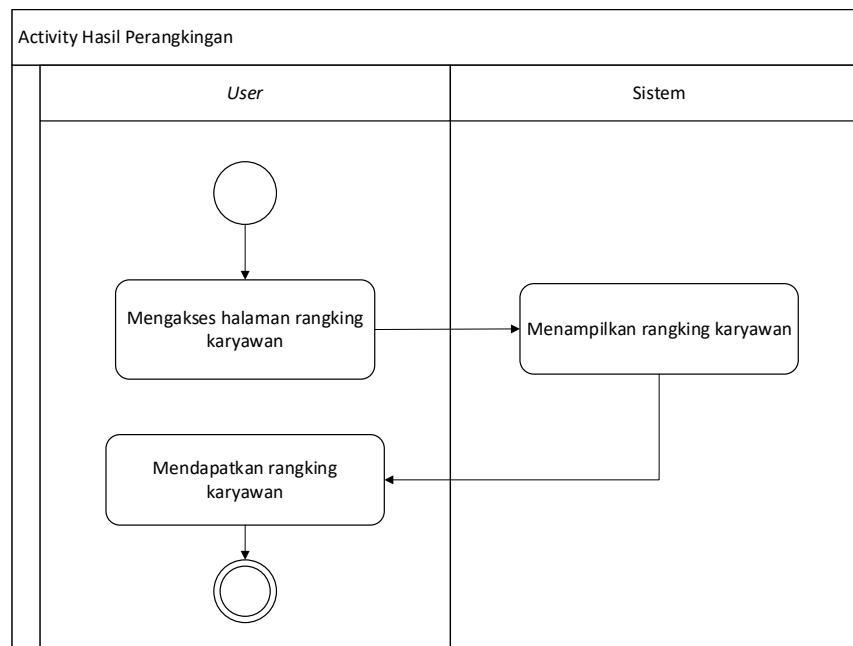


Gambar 3.4 *Activity Diagram* Penilaian Karyawan

*Activity diagram* diatas menggambarkan proses penilaian karyawan dimulai dari admin mengakses halaman *input* penilaian lalu sistem menampilkan form penilaian. Setelah itu admin diminta untuk mengisi penilaian terhadap karyawan, jika nilai sudah diisi semua maka admin melanjutkan dengan menekan tombol hitung. Sistem menghitung berdasarkan nilai yang sudah dimasukan oleh admin sebelumnya, jika perhitungan gagal dilakukan sistem akan memberi pesan bahwa proses perhitungan gagal dan admin dibawa kembali kehalaman *form input* data

karyawan, sedangkan jika proses perhitungan berhasil maka sistem akan menyimpan hasil perhitungan kedalam *database* dan menampilkan pesan bawa proses perhitungan selesai.

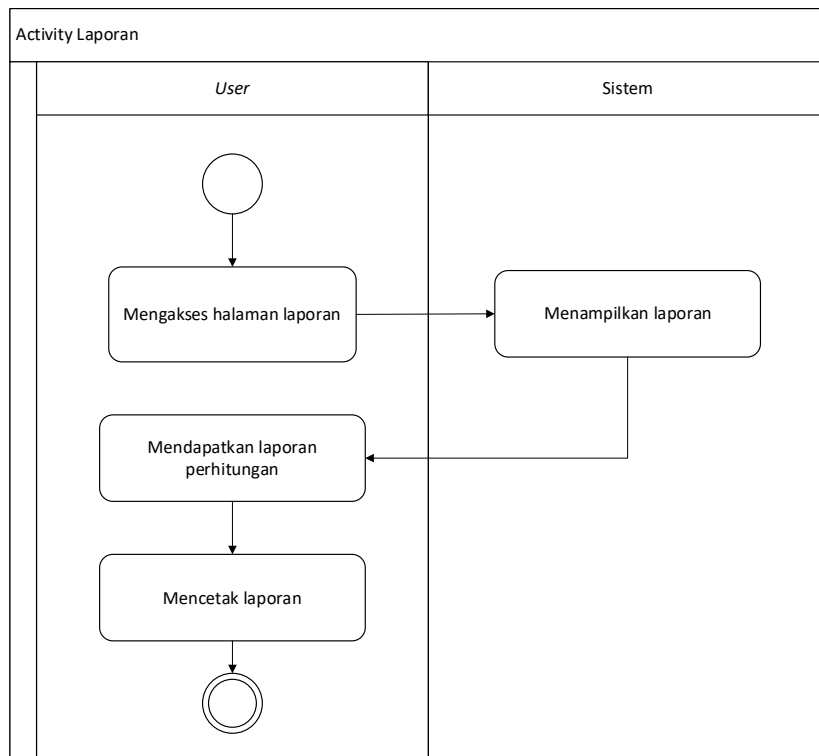
d. *Activity Diagram* Hasil Perangkingan Karyawan



Gambar 3.5 Activity Diagram Hasil Perangkingan Karyawan

*Activity diagram* diatas menggambarkan proses admin dan pimpinan mendapatkan hasil rangking karyawan dimulai dengan mengakses halaman rangking karyawan terlebih dahulu, lalu sistem menampilkan *rangking* karyawan dengan mengambil data dari dalam *database* dan admin serta pimpinan mendapatkan rekomendasi karyawan.

### e. Activity Diagram Laporan



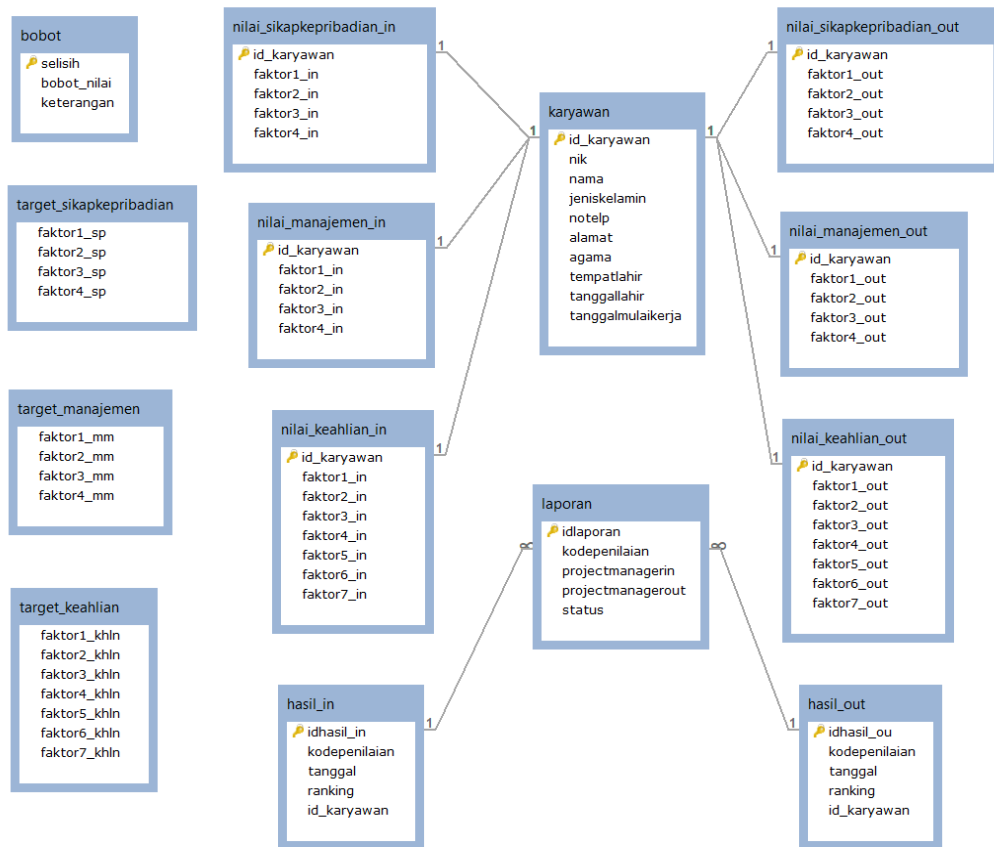
Gambar 3.6 Activity Diagram Laporan

Activity diagram diatas menggambarkan proses mendapatkan laporan dimulai dari admin dan pimpinan mengakses halaman laporan dan sistem menampilkan laporan hasil perhitungan karyawan, setelah itu admin dan pimpinan mendapatkan laporan rekomendasi karyawan dengan urutan dari yang mendapatkan nilai terbesar hingga terendah serta dapat langsung mencetak laporan.

### 3.3.3 Class Diagram

Class diagram adalah diagram UML yang menggambarkan kelas-kelas dalam sebuah sistem dan hubungannya antara satu dengan yang lain, berikut ini adalah class diagram yang dibangun untuk sistem informasi penentuan jabatan *project manager*.





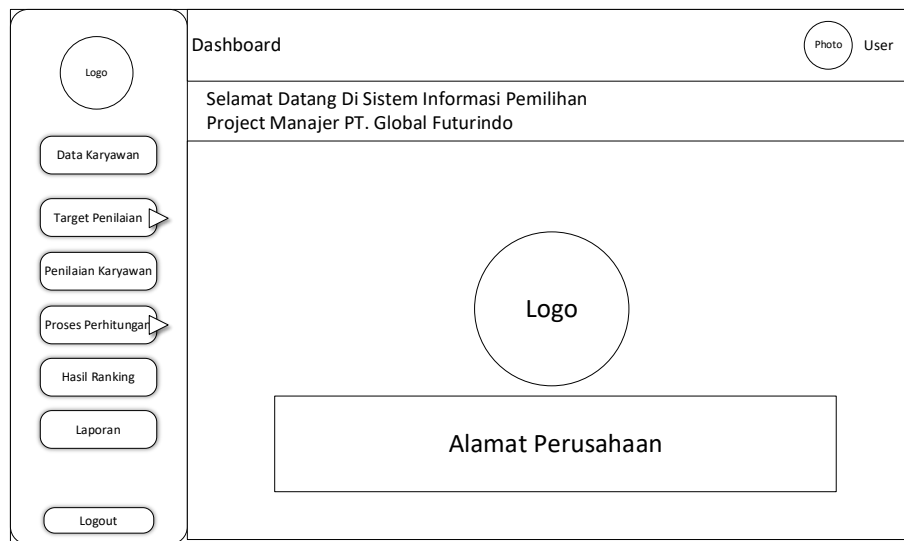
Gambar 3.7 Class Diagram Proses

### 3.3.4 Rancangan Keluaran (*Output*)

Rancangan keluaran (*Design Output*) adalah rancangan informasi yang dihasilkan oleh proses pengolahan data yang dilakukan secara otomatis oleh komputer yang telah terkomputerisasi. Rancangan keluaran ini merupakan bentuk dan format yang didesain dan diintegrasikan dengan program. Berikut rancangan keluaran (*Design Output*) yang digunakan dalam sistem.

#### a. Rancangan Tampilan Admin

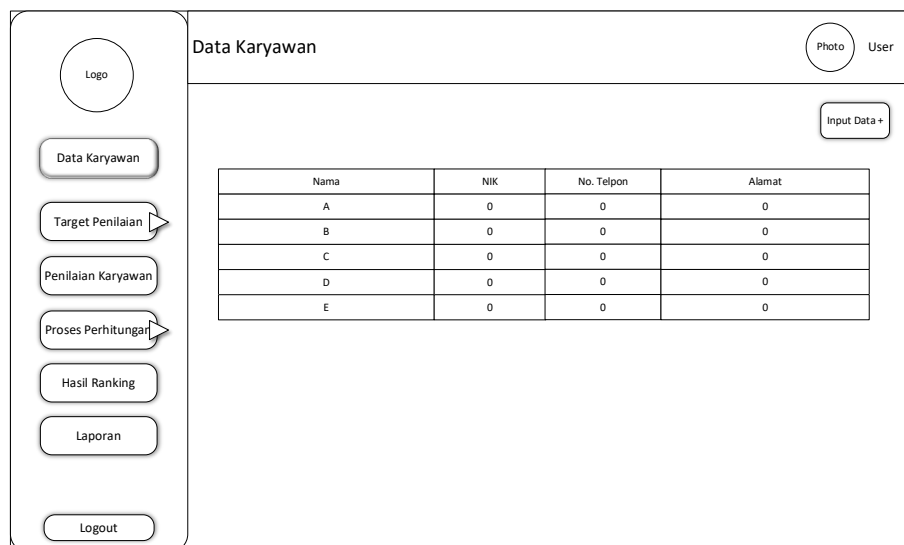
Halaman ini merupakan halaman *default* yang pertama kali ditampilkan ketika admin berhasil *login* kedalam sistem. Dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 3.8 Rancangan Tampilan Admin

#### b. Rancangan Tampilan Data Karyawan


Halaman ini berisikan data karyawan yang sudah dimasukan oleh admin.




Gambar 3.9 Rancangan Tampilan Admin

#### c. Rancangan Tampilan Proses Perhitungan


Halaman ini berisikan proses perhitungan kandidat calon pemegang jabatan *project manager*.




### Proses Perhitungan PM Indoor

 User

Data Karyawan

Target Penilaian 

Penilaian Karyawan

Proses Perhitungan 

Hasil Ranking

Laporan

Logout

Gap Sikap / Kepribadian

NO	Nama	Variable A1	Variable A2	Variable A3	Variable A4
1	A	0	0	0	0
2	B	0	0	0	0
3	C	0	0	0	0


Gap Keahlian

NO	Nama	Variable A1	Variable A2	Variable A3	Variable A4
1	A	0	0	0	0
2	B	0	0	0	0
3	C	0	0	0	0


*Gambar 3.10 Rancangan Tampilan Proses Perhitungan*

d. Rancangan Tampilan Hasil Perangkingan


Halaman ini berisikan hasil perangkingan karyawan pemegang jabatan *project manager* selanjutnya.




### Hasil Perangkingan

 User

Data Karyawan

Target Penilaian 

Penilaian Karyawan

Proses Perhitungan 

Hasil Ranking

Laporan

Logout

Project Manager Indoor

NO	Nama Karyawan
1	A
2	B
3	C

Project Manager Outdoor

NO	Nama Karyawan
1	A
2	B
3	C

*Gambar 3.11 Rancangan Tampilan Hasil Perangkingan*

e. Rancangan Tampilan Laporan Hasil Rangking

Halaman ini berisikan laporan hasil perhitungan mencari kandidat *project manager* selanjutnya.

Kode Perhitungan	Tanggal	Project Manajer Indoor	Project Manajer Outdoor
GF-PM-0001	24-03-2020	A	D
GF-PM-0002	24-04-2020	C	B

Gambar 3.12 Rancangan Tampilan Hasil Rangkings

### 3.3.5 Rancangan Masukan (*Input*)

Desain masukan adalah perancangan bentuk *input* data yang hendak dimasukkan kedalam sistem. Rancangan *input* yang diusulkan adalah sebagai berikut.

a. Rancangan Tampilan Menu *Login*

Halaman ini berisikan form *login* bagi *user* yang hendak masuk kedalam sistem.

The screenshot shows a login interface. At the top left, it says "Selamat Datang Di Sistem Informasi Pemilihan Project Manajer PT. Global Futurindo". At the top right, there is a circular "Logo" placeholder. In the center, a box contains the text "Selamat Datang Silahkan Login Terlebih Dahulu". Below this text are two input fields labeled "Username" and "Password", and a "Masuk" button.

Gambar 3.13 Rancangan Tampilan Menu Login

b. Rancangan Tampilan Menu *Input Data Karyawan*

Halaman ini berisikan form untuk mengisi data karyawan.

The screenshot shows the "Input Data Karyawan" menu. On the left is a vertical sidebar with a "Logo" at the top, followed by buttons for "Data Karyawan", "Target Penilaian", "Penilaian Karyawan", "Proses Perhitungan", "Hasil Ranking", "Laporan", and "Logout". The main area is titled "Input Data Karyawan" and has a "Photo" and "User" placeholder at the top right. It contains several input fields: "Nama :", "NIK :", "Jenis Kelamin :", "Nomor Telpn", "Alamat :", "Agama :", and "Tempat Lahir :". At the bottom right of the form area are "Reset" and "Simpan" buttons.

Gambar 3.14 Rancangan Tampilan Menu Input Data Karyawan

c. Rancangan Menu Tampilan *Input* Penilaian Karyawan

Halaman ini berisikan form yang digunakan oleh admin untuk mengisi penilaian kandidat.

Gambar 3.15 Rancangan Tampilan Menu *Input* Penilaian Karyawan

### 3.3.6 Basis Data

Basis data pada dasarnya adalah sistem terkomputerisasi yang tujuan utamanya adalah memelihara informasi dan membuat informasi tersebut tersedia saat dibutuhkan. Berikut disajikan basis data dalam bentuk kamus data.

a. Struktur Tabel Karyawan

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data karyawan

Nama Database : globalfuturindo

Nama Tabel : karyawan

Kunci Utama : id\_karyawan

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Width</i>	<i>Description</i>
id_karyawan *	Int	11	ID Karyawan ( <i>Primary Key</i> )

nik	Varchar	40	Nomor KTP
nama	Varchar	50	Nama Karyawan
jeniskelamin	Varchar	10	Jenis Kelamin Karyawan
notelp	Varchar	13	Nomor Telpon Karyawan
alamat	Varchar	200	Alamat Karyawan
agama	Varchar	10	Agama karyawan
tempatlahir	Varchar	40	Tempat Lahir Karyawan
tanggallahir	Date		Tanggal Lahir Karyawan
tanggalmulai kerja	Date		Tanggal Pertama Kali Bekerja

*Tabel 3.7 Struktur Tabel Karyawan*

b. Struktur Tabel Penilaian Variabel Manajemen *Indoor* dan *Outdoor*

Tabel ini digunakan untuk menyimpan *input* nilai perhitungan dari variabel manajemen *indoor* dan *outdoor*.

Nama Database : globalfuturindo

Nama Tabel : nilai\_manajemen\_in dan nilai\_manajemen\_out

Kunci Utama : id\_karyawan

<b><i>Field Name</i></b>	<b><i>Type</i></b>	<b><i>Width</i></b>	<b><i>Description</i></b>
id_karyawan *	Int	10	ID Karyawan ( <i>Primary Key</i> )
faktor 1	double	-	Faktor Penilaian Sumber Daya
faktor 2	double	-	Faktor Penilaian Waktu
faktor 3	double	-	Faktor Penilaian Keuangan
faktor 4	double	-	Faktor Penilaian Resiko

*Tabel 3.8 Struktur Tabel Penilaian Variabel Manajemen*

c. Struktur Tabel Penilaian Variabel Keahlian *Indoor* dan *Outdoor*

Tabel ini digunakan untuk menyimpan *input* nilai perhitungan dari variabel keahlian *indoor* dan *outdoor*.

Nama Database : globalfuturindo

Nama Tabel : nilai\_keahlian\_in dan nilai\_keahlian\_out

Kunci Utama : id\_karyawan

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Width</i>	<i>Description</i>
id_karyawan *	Int	10	ID Karyawan ( <i>Primary Key</i> )
faktor 1	double	-	Faktor Penilaian Memetakan Konsep
faktor 2	double	-	Faktor Penilaian Mengatur Strategi
faktor 3	double	-	Faktor Penilaian Komunikatif
faktor 4	double	-	Faktor Penilaian Negosiasi
faktor 5	double	-	Faktor Penilaian Memecahkan Masalah
faktor 6	double	-	Faktor Penilaian Mengambil Keputusan Cepat
faktor 7	double	-	Faktor Penilaian Presentasi

*Tabel 3.9 Struktur Tabel Penilaian Variabel Keahlian*

d. Struktur Tabel Penilaian Variabel Sikap/Kepribadian *Indoor* dan *Outdoor*

Tabel ini digunakan untuk menyimpan *input* nilai perhitungan dari variabel sikap/kepribadian *indoor* dan *outdoor*.

Nama Database : globalfuturindo

Nama Tabel : nilai\_sikapkepribadian\_in dan nilai\_sikapkepribadian\_out

Kunci Utama : id\_karyawan



<b>Field Name</b>	<b>Type</b>	<b>Width</b>	<b>Description</b>
id_karyawan *	Int	10	ID Karyawan ( <i>Primary Key</i> )
faktor 1	double	-	Faktor Penilaian Etika
faktor 2	double	-	Faktor Penilaian Ramah
faktor 3	double	-	Faktor Penilaian Mudah Beradaptasi
faktor 4	double	-	Faktor Penilaian Bisa Menempatkan Diri

*Tabel 3.10 Struktur Tabel Penilaian Variabel Sikap/Kepribadian*

e. Struktur Tabel Target Variabel Manajemen

Tabel ini digunakan untuk menyimpan *input* nilai perhitungan dari variabel manajemen.

Nama Database : globalfuturindo

Nama Tabel : target\_manajemen

Kunci Utama : Tidak Ada

<b>Field Name</b>	<b>Type</b>	<b>Width</b>	<b>Description</b>
faktor 1	double	-	Faktor Penilaian Sumber Daya
faktor 2	double	-	Faktor Penilaian Waktu
faktor 3	double	-	Faktor Penilaian Keuangan
faktor 4	double	-	Faktor Penilaian Resiko

*Tabel 3.11 Struktur Tabel Target Variabel Manajemen*

f. Struktur Tabel Target Variabel Keahlian

Tabel ini digunakan untuk menyimpan *input* nilai yang ditargetkan dari variabel keahlian.

Nama Database : globalfuturindo

Nama Tabel : target\_keahlian

Kunci Utama : Tidak Ada

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Width</i>	<i>Description</i>
faktor 1	double	-	Faktor Penilaian Memetakan Konsep
faktor 2	double	-	Faktor Penilaian Mengatur Strategi
faktor 3	double	-	Faktor Penilaian Komunikatif
faktor 4	double	-	Faktor Penilaian Negosiasi
faktor 5	double	-	Faktor Penilaian Memecahkan Masalah
faktor 6	double	-	Faktor Penilaian Mengambil Keputusan Cepat
faktor 7	double	-	Faktor Penilaian Presentasi

*Tabel 3.12 Struktur Tabel Target Variabel Keahlian*

g. Struktur Tabel Target Variabel Sikap/Kepribadian

Tabel ini digunakan untuk menyimpan *input* nilai yang ditargetkan dari variabel sikap/kepribadian

Nama Database : globalfuturindo

Nama Tabel : nilai\_sikapkepribadian

Kunci Utama : Tidak Ada

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Width</i>	<i>Description</i>
faktor 1	double	-	Faktor Penilaian Etika
faktor 2	double	-	Faktor Penilaian Ramah
faktor 3	double	-	Faktor Penilaian Mudah Beradaptasi
faktor 4	double	-	Faktor Penilaian Bisa Menempatkan Diri

*Tabel 3.13 Struktur Tabel Penilaian Variabel Sikap/Kepribadian*

h. Struktur Tabel Bobot

Tabel ini digunakan untuk menyimpan nilai bobot dari setiap variabel penilaian

Nama Database : globalfuturindo

Nama Tabel : bobot

Kunci Utama : Tidak Ada

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Width</i>	<i>Description</i>
selisih	double	-	Nilai Selisih Variabel
bobotnilai	double	-	Bobot Nilai Variabel
keterangan	varchar	50	Keterangan Nilai Bobot

*Tabel 3.14 Struktur Tabel Bobot*

i. Struktur Tabel Hasil Perhitungan *Project Manager Indoor* dan *Outdoor*

Tabel ini digunakan untuk menyimpan hasil perhitungan pemilihan *project manager indoor* dan *outdoor*.

Nama Database : globalfuturindo

Nama Tabel : nilai\_sikapkepribadian\_in dan nilai\_sikapkepribadian\_out

Kunci Utama : id\_karyawan

*Foreign Key* : id\_karyawan

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Width</i>	<i>Description</i>
id_hasil*	Int	10	ID Hasil Perhitungan ( <i>Primary Key</i> )
kodepenilaian	Int	-	Kode Penilaian
tanggal	date	-	Tanggal Dilakukan Penilaian
rangking	Int	-	Rangking Karyawan
id_karyawan#	Int	-	ID Karyawan ( <i>Foreign Key</i> )

*Tabel 3.15 Struktur Tabel Hasil Perhitungan*

j. Struktur Tabel Laporan

Tabel ini digunakan untuk menyimpan data laporan yang diperoleh dari perhitungan sebelumnya.

Nama Database : globalfuturindo

Nama Tabel : laporan

Kunci Utama : idlaporan

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Width</i>	<i>Description</i>
idlaporan*	Int	11	ID Laporan ( <i>Primary Key</i> )
kodepenilaian	Int	20	Kode Penilaian
projectmanagerin	Int	11	Kandidat Terpilih Project Manger Indoor
projectmanagerout	Int	11	Kandidat Terpilih Project Manger Outdoor

*Tabel 3.16 Struktur Tabel Laporan*

### 3.3.7 Variabel Penilaian Kandidat

Berikut adalah *variable* penilaian kandidat yang penulis peroleh dari tahapan wawancara langsung kepada pimpinan perusahaan PT. Global Futurindo Bandar Lampung ibu Meirita Diana Sari, S.E. dan bapak Is Haryanto Nugroho, S.E., M.M.

- a. Sikap/Kepribadian (A) : meliputi etika, ramah, mudah beradaptasi dan bisa menempatkan diri. Dengan jumlah presentase 30% untuk acara *indoor*, sedangkan jumlah presentase 20% untuk acara *outdoor*.
- b. Keahlian/*skill* (B) : meliputi memetakan konsep, mengatur strategi, komunikatif, negosiasi, memecahkan masalah, mengambil keputusan cepat serta presentasi. Dengan jumlah presentase 35% untuk acara *indoor* dan jumlah presentase 40% untuk acara *outdoor*.
- c. Manajemen (C) : meliputi sumberdaya, waktu, keuangan dan resiko. Dengan jumlah presentase 35% untuk acara *indoor* lalu, jumlah presentase 40% untuk acara *outdoor*.

### 3.3.8 Penentuan Variabel Penilaian Dan Nilai Target

Pada pembagian bobot nilai standar dari setiap *variable* penilaian yang diperoleh dapat digambarkan pada tabel berikut.

<b>Variable Penilaian Sikap / Kepribadian (A) 30 % (Indoor)</b>				
<b>Variable Penilaian Sikap / Kepribadian (A) 20 % (Outdoor)</b>				
Nama Kriteria	Etika	Ramah	Mudah Beradaptasi	Bisa Menempatkan Diri
Nilai Minimum	4	3	4	3
Tipe	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>
Presentase	60% : 40%			

<b>Variable Penilaian Keahlian / Skill (B) 35% (Indoor)</b>							
<b>Variable Penilaian Keahlian / Skill (B) 40% (Outdoor)</b>							
Nama Kriteria	Memetakan Konsep	Mengatur Strategi	Komunikatif	Negosiasi	Memecahkan Masalah	Mengambil Keputusan Cepat	Presentasi
Nilai Minimum	4	4	3	4	3	4	3
Tipe	<i>Core Factor</i>	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>
Presentase	70% : 30%						

<b>Variable Penilaian Manajemen (C) 35% (Indoor)</b>				
<b>Variable Penilaian Manajemen (C) 40% (Outdoor)</b>				
Nama Kriteria	Sumberdaya	Waktu	Keuangan	Resiko
Nilai Minimum	4	3	4	3
Tipe	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>	<i>Core Factor</i>	<i>Secondary Factor</i>
Presentase	60% : 40%			

Tabel 3.17 Penentuan Variabel Penilaian Dan Nilai Target

### 3.3.9 Pembobotan Kandidat

Setiap kandidat diberi bobot nilai sesuai ketentuan pada tabel bobot nilai *gap* seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
<b>0</b>	5	Tidak ada selisih (kompetensi sesuai dgn yg dibutuhkan)
<b>1</b>	4.5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat
<b>-1</b>	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat
<b>2</b>	3.5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat
<b>-2</b>	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat
<b>3</b>	2.5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat

<b>-3</b>	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat
<b>4</b>	1.5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat
<b>-4</b>	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat

*Tabel 3.18 Tabel Bobot Nilai*

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Spesifikasi Perangkat Lunak (*Software*)**

Perangkat lunak yang dibutuhkan sistem informasi penentuan jabatan *project manager* (PM) pada PT. Global Futurindo Bandar Lampung menggunakan metode *profile matching* berbasis *web* adalah sebagai berikut.

- a. Sistem operasi Windows 7 atau Windows 10
- b. *Web server* menggunakan aplikasi Xampp
- c. *Database* menggunakan MySQL
- d. *Editor interface* menggunakan Notepad++. *Sublime*
- e. *Editor gambar* menggunakan Adobe Photoshop CC 2019
- f. *Browser* menggunakan Mozilla Firefox atau Google Chrome

#### **4.2 Spesifikasi Perangkat Keras (*Hardware*)**

Perangkat keras yang digunakan dalam pembuatan sistem informasi penentuan jabatan *project manager* (PM) pada PT. Global Futurindo Bandar Lampung menggunakan metode *profile matching* berbasis *web* adalah sebagai berikut.

- a. *Processor* Intel Core i5-8400, 4.0 GHz
- b. *Hard disk* 500 GB
- c. RAM 8 GB
- d. *Monitor* 15.6 *inch*
- e. *Keyboard*
- f. *Mouse*

#### **4.3 Implementasi Program (*Implementation*)**

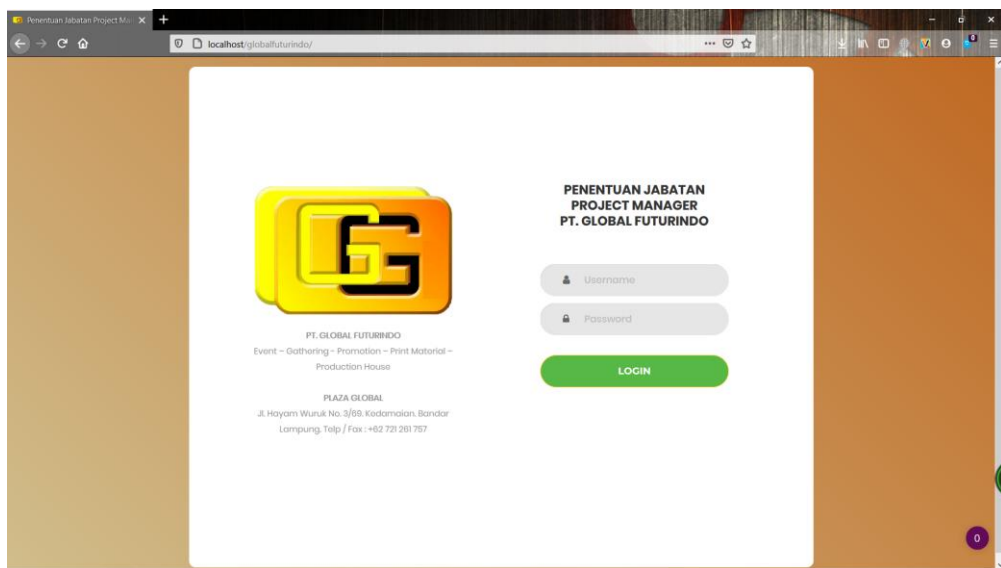
Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil implementasi berbagai proses yang telah dirancang pada bab 3. Langkah-langkah dari proses implementasi adalah urutan



dari kegiatan awal sistem itu diakses oleh *user* sampai dengan kegiatan akhir. Hasil dari tahapan implementasi ini adalah suatu sistem yang sudah dapat berjalan dengan baik.

a. Halaman Utama (*Login System*)

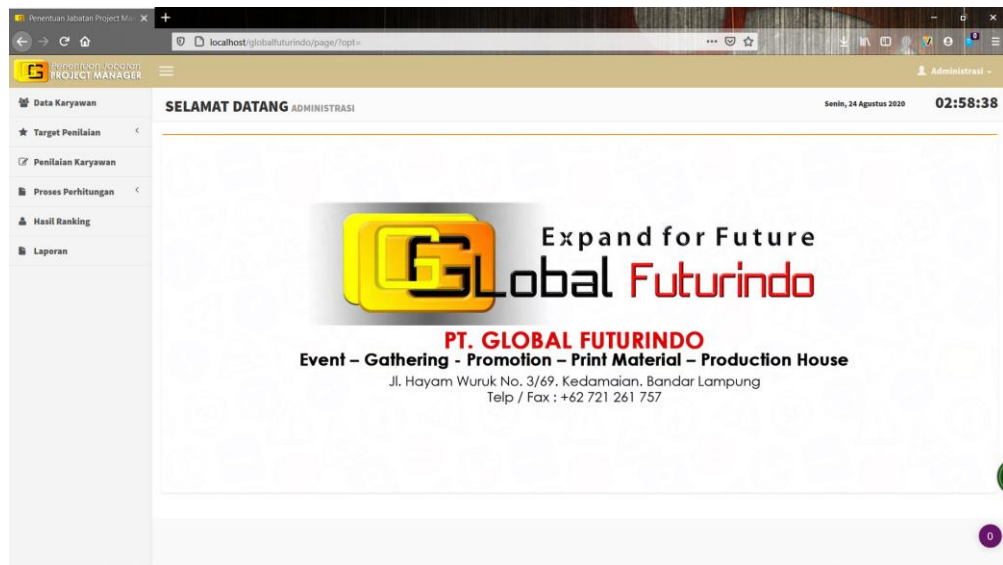
Halaman ini merupakan halaman baku yang akan ditampilkan pertama kali ketika *user* mengakses sistem. Tampilan halaman *login* dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.1 Halaman Utama (*Login System*)

b. Halaman *Home*

Halaman ini merupakan halaman yang akan ditampilkan ketika *user* berhasil masuk kedalam sistem. Di halaman ini *user* dapat langsung mengakses menu antara lain : Data Karyawan, Target Penilaian, Penelitian Karyawan, Proses Perhitungan, Hasil Ranking, Laporan dan yang terakhir adalah *Logout*. Tampilan halaman *home* dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.2 Halaman Home

### c. Halaman Data Karyawan

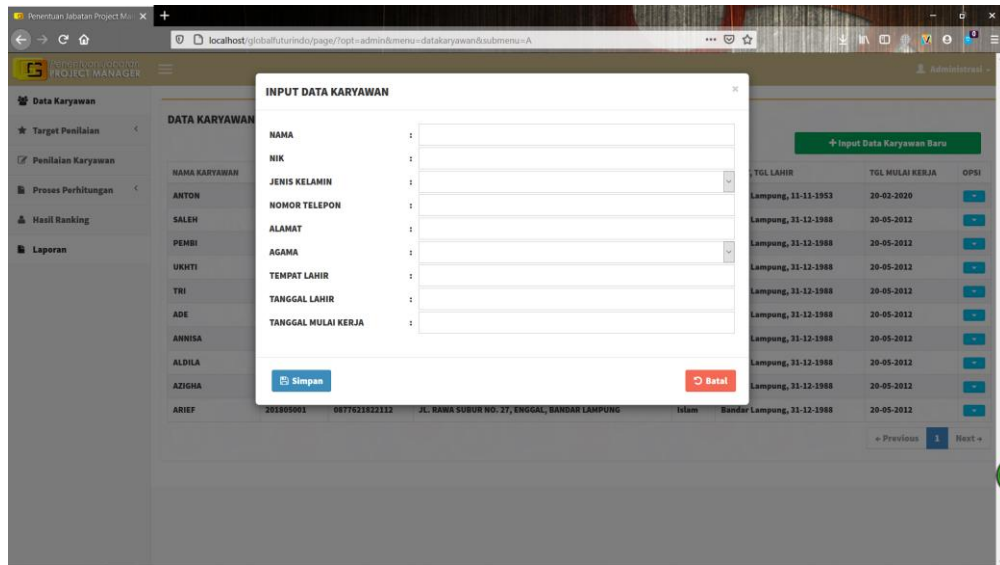
Halaman ini merupakan halaman yang berisikan seluruh data karyawan yang telah dimasukkan kedalam sistem. Halaman data karyawan dapat dilihat dari gambar berikut.

NAMA KARYAWAN	NIK	NO. TELEPON	ALAMAT	AGAMA	TEMPAT, TGL LAHIR	TGL MULAI KERJA	OPSI
ANTON	0213450987	0857609237112	Jl. Pramuka No. 100	Islam	Bandar Lampung, 11-11-1952	20-02-2020	-
SALEN	201805009	0877621822112	JL. RAWA SUBUR NO. 27, ENGGAL, BANDAR LAMPUNG	Islam	Bandar Lampung, 31-12-1988	20-05-2012	-
PEMBI	201805008	0877621822112	JL. RAWA SUBUR NO. 27, ENGGAL, BANDAR LAMPUNG	Islam	Bandar Lampung, 31-12-1988	20-05-2012	-
URKHTI	201805007	0877621822112	JL. RAWA SUBUR NO. 27, ENGGAL, BANDAR LAMPUNG	Islam	Bandar Lampung, 31-12-1988	20-05-2012	-
TRI	201805006	0877621822112	JL. RAWA SUBUR NO. 27, ENGGAL, BANDAR LAMPUNG	Islam	Bandar Lampung, 31-12-1988	20-05-2012	-
ADE	201805005	0877621822112	JL. RAWA SUBUR NO. 27, ENGGAL, BANDAR LAMPUNG	Islam	Bandar Lampung, 31-12-1988	20-05-2012	-
ANNISA	201805004	0877621822112	JL. RAWA SUBUR NO. 27, ENGGAL, BANDAR LAMPUNG	Islam	Bandar Lampung, 31-12-1988	20-05-2012	-
ALDILA	201805003	0877621822112	JL. RAWA SUBUR NO. 27, ENGGAL, BANDAR LAMPUNG	Islam	Bandar Lampung, 31-12-1988	20-05-2012	-
AZIGHA	201805002	0877621822112	JL. RAWA SUBUR NO. 27, ENGGAL, BANDAR LAMPUNG	Islam	Bandar Lampung, 31-12-1988	20-05-2012	-
ARIEF	201805001	0877621822112	JL. RAWA SUBUR NO. 27, ENGGAL, BANDAR LAMPUNG	Islam	Bandar Lampung, 31-12-1988	20-05-2012	-

Gambar 4.3 Halaman Data Karyawan

d. Halaman *Input* Data Karyawan

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan oleh admin untuk memasukan data karyawan yang akan disimpan kedalam database. Halaman ini bisa diakses oleh *user* ketika sebelumnya *user* mengakses halaman data karayanan. Halaman *input* data karyawan dapat dilihat pada gambar berikut.



The screenshot displays a web application interface for managing employee data. A modal window titled "INPUT DATA KARYAWAN" is open, allowing for the entry of new employee information. The form includes the following fields:

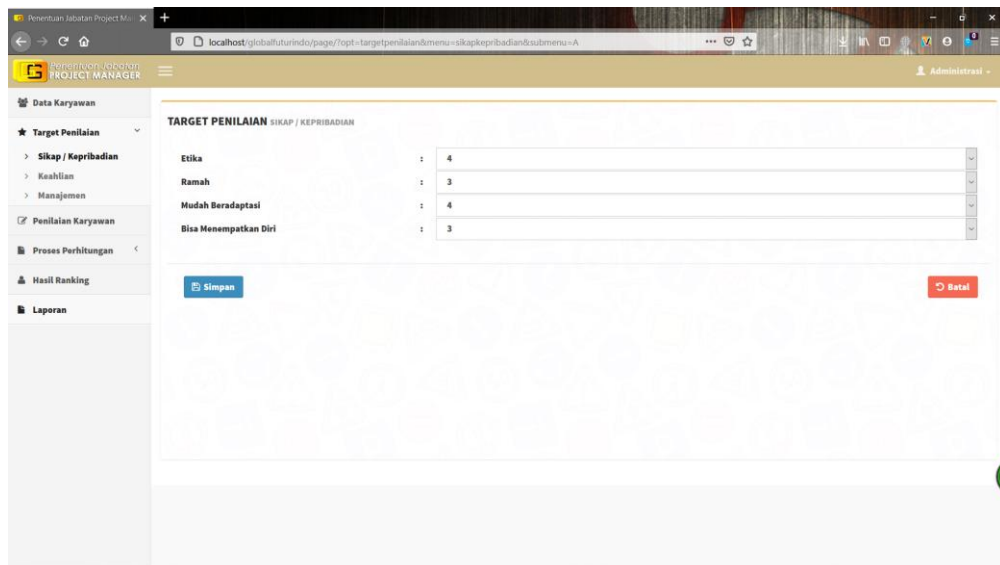
- NAMA
- NIK
- JENIS KELAMIN (dropdown menu)
- NOMOR TELEPON
- ALAMAT
- AGAMA (dropdown menu)
- TEMPAT LAHIR
- TANGGAL LAHIR
- TANGGAL MULAI KERJA

At the bottom of the form, there are two buttons: "Simpan" (Save) and "Batal" (Cancel). The background shows a sidebar menu with options like "Data Karyawan", "Target Penilaian", "Penilaian Karyawan", "Proses Perhitungan", "Hasil Ranking", and "Laporan". A table of employee data is visible, with columns for "TGL LAHIR", "TGL MULAI KERJA", and "GPS".

Gambar 4.4 Halaman *Input* Data Karyawan

e. Halaman *Target* Penilaian

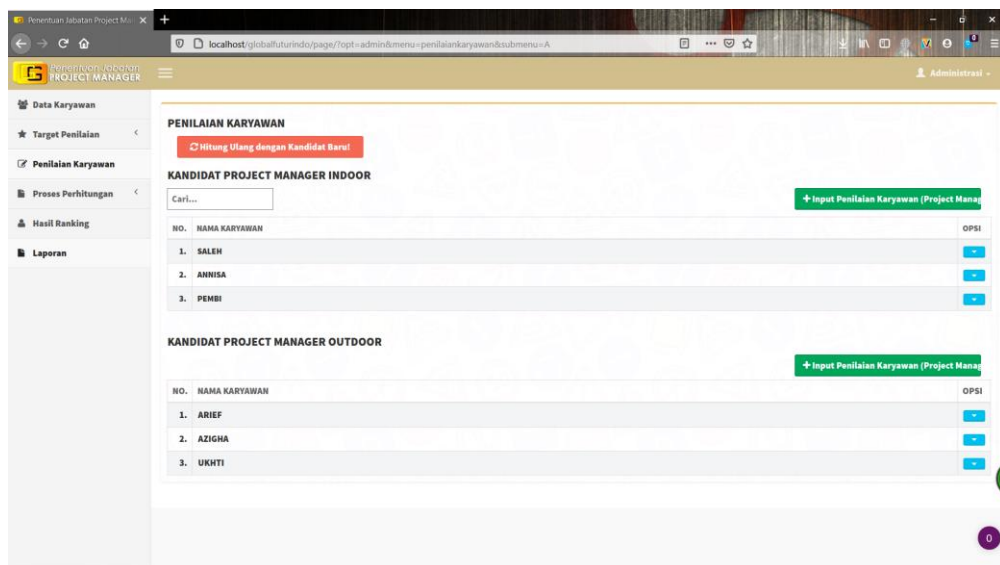
Halaman ini merupakan halaman yang digunakan oleh admin untuk memasukan nilai bobot minimum dari penilaian yang. Halaman target penilaian dapat dilihat dari gambar berikut ini.



Gambar 4.5 Halaman Target Penilaian

#### f. Halaman Penilaian Karyawan

Halaman ini merupakan halaman yang berisikan nama-nama karyawan yang sudah dilakukan penilaian. Halaman penilaian karyawan dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.6 Halaman Penilaian Karyawan

g. Halaman *Input* Penilaian Karyawan

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan oleh admin untuk memasukan nilai kandidat. Halaman *input* penilaian dapat dilihat dari gambar berikut.

Gambar 4.7 Halaman *Input* Penilaian Karyawan

h. Halaman Proses Perhitungan

Halaman ini merupakan halaman yang menampilkan proses perhitungan kandidat pemegang jabatan *project manager*. Halaman proses perhitungan dapat dilihat pada gambar berikut.

**PROSES PERHITUNGAN PROFILE MATCHING PROJECT MANAGER INDOOR**

**GAP SIKAP / KEPERIBADIAN**

NO.	NAMA KARYAWAN	F1	F2	F3	F4
1.	SALEH	0	2	0	0
2.	ANNISA	-1	2	1	1
3.	PEMBI	0	1	0	2

**GAP KEAHLIAN**

NO.	NAMA KARYAWAN	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
1.	SALEH	1	1	2	-1	2	0	1
2.	ANNISA	0	1	-1	0	1	0	2
3.	PEMBI	-1	0	1	0	1	-1	2

**GAP MANAJEMEN**

NO.	NAMA KARYAWAN	F1	F2	F3	F4
1.	SALEH	0	0	-2	-3
2.	ANNISA	1	0	1	-1
3.	PEMBI	2	2	-1	-2

**PEMBOTAN SIKAP / KEPERIBADIAN**

NO.	NAMA KARYAWAN	F1	F2	F3	F4
1.	SALEH				

Gambar 4.8 Halaman Proses Perhitungan

#### i. Halaman Hasil Ranking

Halaman ini merupakan halaman yang berisikan data ranking yang diperoleh dari hasil perhitungan sebelumnya. Halaman hasil ranking dapat dilihat dari gambar berikut.

**HASIL RANKING**

**PROJECT MANAGER INDOOR**

RANKING	NAMA KARYAWAN
1	ANNISA
2	SALEH
3	PEMBI

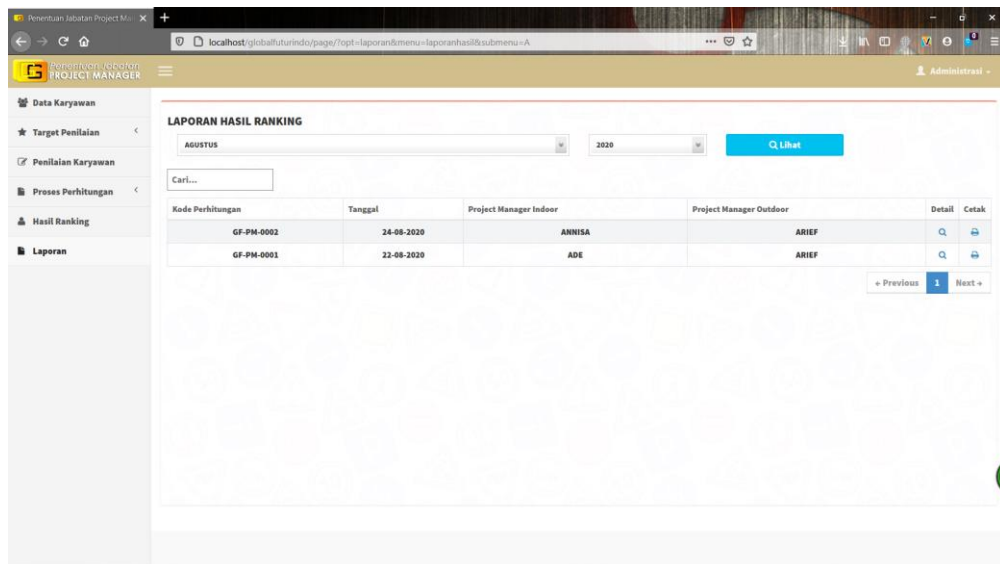
**PROJECT MANAGER OUTDOOR**

RANKING	NAMA KARYAWAN
1	ARIEF
2	UKHTI
3	AZIGHA

Gambar 4.9 Halaman Hasil Ranking

## j. Halaman Laporan

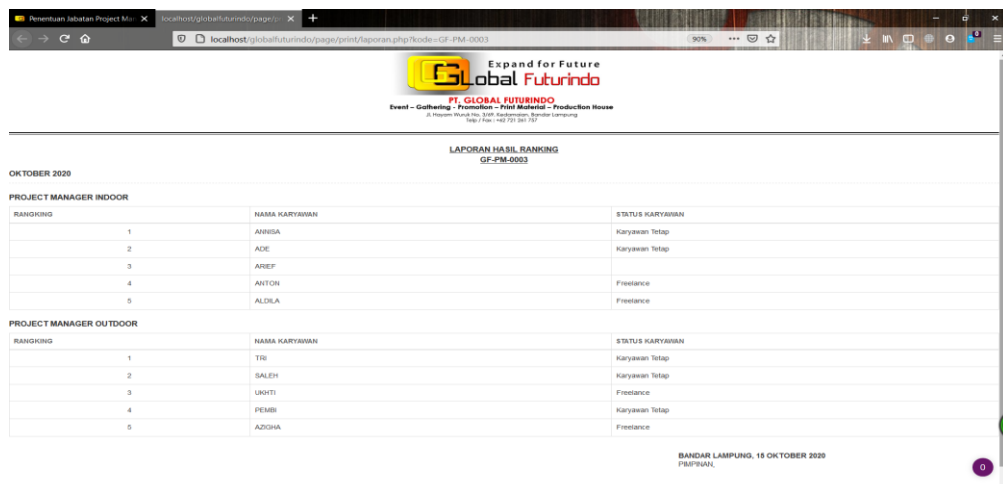
Halaman ini merupakan halaman yang berisikan hasil perhitungan yang sudah pernah dilakukan. Halaman laporan dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.10 Halaman Laporan

## k. Halaman Cetak Laporan

Halaman ini merupakan halaman laporan yang siap untuk dicetak dan disetujui oleh atasan. Halaman cetak laporan dapat dilihat dari gambar berikut.



Gambar 4.11 Halaman Cetak Laporan

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini dituliskan beberapa hal yang dapat disimpulkan dari pelaksanaan skripsi. Selain berisikan kesimpulan, pada bab ini juga berisikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk pengembangan selanjutnya.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis masalah dan pembahasan, hasil kesimpulan dari penelitian ini dengan diterapkannya *website* penentuan jabatan *project manager* adalah sebagai berikut.

- a. dipermudahnya proses pemilihan *project manager* untuk setiap acara tanpa dibatasi tempat dan waktu.
- b. penilaian menjadi lebih *fair* karena proses perhitungan telah melalui mekanisme perhitungan menggunakan sistem informasi.
- c. tingkat akurasi perhitungan jauh lebih baik sehingga mendapatkan rekomendasi karyawan yang sangat diharapkan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan dari implementasi yang sudah dijalankan, saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. variabel penilaian harus selalu diperbarui mengikuti perkembangan yang ada sehingga kualitas dari karyawan yang menduduki jabatan *project manager* sesuai dengan yang diinginkan.
- b. memperbarui tampilan halaman *website* agar lebih terlihat *eye catching*.
- c. penambahan fitur-fitur baru agar sistem dapat berjalan dengan baik mengikuti perkembangan situasi yang ada.



## DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. M. Amin and E. Cofriyanti, “Sistem rekomendasi pemilihan kandidat calon tenaga kerja menggunakan model,” in *Prosiding SINTAK 2017*, 2017, pp. 108–115.
- [2] R. Darwas and A. Subadi, “Sistem Pendukung Keputusan Penempatan Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching,” *J. EdikInformatika*, vol. 3.i2, pp. 136–146, 2017.
- [3] D. Saputra, R. Regasari, and M. Putri, “Implementasi Metode Profile Matching untuk Seleksi Penerimaan Anggota Asisten Praktikum ( Studi Kasus : Laboratorium Pembelajaran Kelompok Praktikum Basis Data FILKOM ),” *J. Pengemb. Teknol. Inf. dan Ilmu Komput.*, vol. 1, no. 12, pp. 1804–1812, 2017.
- [4] B. Triandi, “Sistem Pendukung Keputusan Untuk Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Profile Matching Modeling,” *J. Digit*, vol. 1, no. 2, pp. 143–152, 2011.
- [5] M. Fauzi, “Implementasi Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Dalam Pemberian Jabatan Kelas Pada Mahasiswa,” *J. Sist. Inf. Kaputama*, vol. 3, no. 1, pp. 11–17, 2019.
- [6] M. S. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi. Jakarta: BUMI AKSARA, 2014.
- [7] I. H. dan T. Triwibowo, *Manajemen Proyek Berbasis Teknologi Informasi*, Revisi Ked. Bandung: Informatika, 2016.
- [8] Wulfram I. Ervianto, *Teori Aplikasi Manajemen Konstruksi*, 1st ed., vol. 4. Yogyakarta: Andi, 2007.
- [9] K. Prianto, S. M. Dewi, and A. Pujiraharjo, “Keberhasilan Proyek Pada Perusahaan Kontraktor,” vol. 10, pp. 156–168, 2012.
- [10] Kusriani, *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Edisi 1*, 1st ed., vol. 1. Yogyakarta: Andi, 2007.
- [11] A. F. . Sibero, *Web Programming Power Pack*. Yogyakarta: MediaKom,

2013.

- [12] Y. Kustiyahningsih and D. R. Anamisa, *Pemrograman Basis Data Berbasis Web Menggunakan PHP & MySQL*, Edisi 1., vol. 2. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- [13] B. H. Bekti, *Mahir Membuat Website Dengan Adobe Dreamweaver CS6, CSS Dan JQuery*, I, 1st Pub. Yogyakarta: Andi, 2015.
- [14] M. L. Rahmadi, *Tips Membuat Website Tanpa Coding dan Langsung Online*. Yogyakarta: Andi, 2013.
- [15] Sutarman, *Membangun Aplikasi Web dengan PHP & MySQL*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.
- [16] B. Sidik, *Pemrograman Web dengan PHP*, Revisi Ked. Bandung: Informatika, 2014.
- [17] M. Salahudin and R. A.S, *Rekayasa Perangkat Lunak : Terstruktur dan Berorientasi Objek*. Bandung: Informatika, 2014.
- [18] A. Nugroho and R. S. Pressman, *Rekayasa Perangkat Lunak (Pendekatan Praktisi) Edisi 7 : Buku 2*, Ed. 7 Buku. Yogyakarta: Andi, 2012.
- [19] S. Sutedi, H. Purnomo, and N. Handayani, "The Application of Profile Matching Method in Decision Support System for Selection of Training Instructors (Case Study at IIB Darmajaya's Training Center)," *5 Int. Conf. Inf. Technol. Bussiness (ICITB 2019)*, no. Icitb, pp. 141–152, 2019.
- [20] M. Agarina, T. Devi Miranti, and Sutedi, "Sistem Pendukung Keputusan Penerima Reward Tahunan Pada Sales Penjualan Menggunakan Metode Technique for Order Preference By Similarity To Ideal Solution (Topsis) (Studi Kasus: Cv. Anugerah Jaya Sentosa Lampung)," *J. Sist. Inf. Manaj. Basis Data Vol. 2 No. 1 Maret 2019 Jur. Sist. Inf. Inst. Inform. dan Bisnis Darmajaya*, vol. 02, no. 01, pp. 26–39, 2019.
- [21] M. Agarina, A. N. Menggala Putra, and Sutedi, "DESIGNING MOBILE-BASED DECISION SUPPORT SYSTEM FOR DETERMINING POLICE OFFICE LOCATIONS USING FORWARD CHAINING METHOD," *4th Int. Conf. Inf. Technol. Bussiness (ICITB 2018)*, no. Icitb 2018, pp. 57–66, 2018.

## LAMPIRAN

```

<div style="border-bottom:#555 2px dashed;margin-top:20px"></div>
</br>
<h5><b>RANKING</b></h5>
<table id="example3" class="table table-striped
table-hover table-bordered">
<thead style="color:#666;">
<tr>
<th width="1%"
style="padding:7px">RANKING</th>
<th style="padding:7px">NAMA
KARYAWAN</th>
<th width="" style="padding:7px"
colspan="3"><center>N1</center></th>
<th width="" style="padding:7px"
colspan="3"><center>N2</center></th>
<th width="" style="padding:7px"
colspan="3"><center>N3</center></th>
<th width=""
style="padding:7px"><center>HASIL</center></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<?
$no = 1;
mysql_query("SELECT * FROM vw_hasilakhir_in");
while($d1 = mysql_fetch_array($q1))
{
$dA = mysql_fetch_array(mysql_query("SELECT
* FROM karyawan WHERE id='$d1[id_karyawan]"));
/*
$dB = mysql_fetch_array(mysql_query("SELECT
* FROM vw_hitungsikapkepribadian_in WHERE id_karyawan='$d1[id_karyawan]"));
$dC = mysql_fetch_array(mysql_query("SELECT
* FROM vw_hitungkeahlian_in WHERE id_karyawan='$d1[id_karyawan]"));
$dD = mysql_fetch_array(mysql_query("SELECT
* FROM vw_hitungmanajemen_in WHERE id_karyawan='$d1[id_karyawan]"));
*/
?>
<tr>
<td align="center"><?echo $no?></td>
<td><?echo $dA[nama]?></td>

```

```

round(($d1[Ns]*0.3),3)?></td>
round(($d1[Ni]*0.35),3)?></td>
round(($d1[Np]*0.35),3)?></td>
$d1[hasil]?></td>
<td align="center"><?echo $d1[Ns]?></td>
<td align="center">0.3</td>
<td align="center"><?echo
<td align="center"><?echo $d1[Ni]?></td>
<td align="center">0.35</td>
<td align="center"><?echo
<td align="center"><?echo $d1[Np]?></td>
<td align="center">0.35</td>
<td align="center"><?echo
<td align="center"><?echo
</tr>
<?

```