BAB 4
IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Pada bab ini akan dilakukan implementasi dan pengujian terhadap sistem yang baru. Tahapan ini dilakukan setelah perancangan selesai dilakukan dan selanjutnya akan diimplementasikan pada bahasa pemrograman yang akan digunakan. Setelah implementasi maka dilakukan pengujian sistem yang baru dimana akan dilihat kekurangan-kekurangan pada aplikasi yang baru untuk pengembangan sistem selanjutnya.

4.1 Implementasi Sistem

Implementasi Sistem adalah proses penggunaan/penerapan program aplikasi yang telah dibuat atau diperbaiki pada proses perancangan.

Tujuan implementasi adalah untuk mengkonfirmasikan modul program perancangan pada para pelaku sistem sehingga pengguna dapat memberi masukan kepada pembangun sistem.

4.1.1 Perangkat Keras yang Digunakan

Spesifikasi perangkat keras yang digunakan dalam pembangunan Sistem Informasi Penilaian Pegawai pada PT Raharja Sinergi Komunikasi yang tercantum dibawah ini:

1. Komputer *Server*

1. Processor	: Intel Core 2 Duo 3.0 Ghz
2. Memory	: RAM DDR3 4GB
3. Harddisk	: 750 GB
4. VGA	: 512 MB
5. Monitor	: 17” LCD
6. Keyboard dan Mouse	: Standar

2. Komputer *Client*

1. Processor	: Intel Pentium IV 2.0 Ghz
2. Memory	: RAM DDR 512 MB
3. Harddisk	: 40 GB

4. VGA : 128 MB
5. Monitor : 17” LCD
6. Keyboard dan Mouse : Standar
7. Switch : Linksys SRW2024 24 Port, 10/100/1000 Mbps Gigabit
8. Kabel : UTP Balden UTP cate 5e
9. Konektor : RJ45

4.1.2 Perangkat Lunak yang Digunakan

Spesifikasi perangkat keras yang digunakan dalam pembangunan Sistem Informasi Penilaian Pegawai pada PT Raharja Sinergi Komunikasi yang tercantum pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1 Perangkat Lunak yang Digunakan

No	Perangkat Lunak	Keterangan
1.	Sistem Operasi	AIX versi 4.3.3
2.	Web Browser	Mozzila Firefox 17.0.1, Google Chrome 25.0.1364.5
3.	Bahasa Pemograman	C#
4.	DBMS	Oracle 10g
5.	Code Editor	Microsoft Visual Studio 2008
6.	DFD Modeler	Microsoft Visio 2008
7.	Web Server	Internet Information Service 7

4.1.3 Implementasi Basis Data

Pembuatan *database* dilakukan dengan menggunakan aplikasi *DBMS* Oracle 10g. Implementasi *database* dalam bahasa *SQL* adalah sebagai berikut :

1. Tabel Pegawai

```
create table pegawai(
nip varchar2(20),
nama varchar2(50),
tgl_lahir date,
no_telpon varchar2(50),
jenis_kelamin char,
agama varchar2(10),
no_ktp varchar2(50) ,
```

```
pendidikan varchar2(10) )
```

2. Tabel Jabatan

```
create table jabatan(
id_jabatan varchar2(10) not null constraint id_jabatan primary
  key,
jabatan varchar2(20) not null
)
```

3. Tabel Subdivisi

```
create table subdivisi(
id_subdivisi varchar2(10) not null constraint id_subdivisi primary
  key,
subdivisi varchar2(20) not null,
id_divisi varchar2(10)
)
```

4. Tabel Divisi

```
create table divisi(
id_divisi varchar2(10) not null constraint id_divisi primary key,
divisi varchar2(20) not null,
nip_atasan varchar2(15)
)
```

5. Tabel Departemen

```
create table departemen(
id_departemen varchar2(10) not null constraint id_departemen
  primary key,
departemen varchar2(20) not null,
nip_atasan varchar2(15)
)
```

6. Tabel Penilaian

```
create table penilaian(
kd_penilaian varchar2(10) not null constraint kd_penilaian primary
  key,
nip varchar2(10) not null,
total_nilai number not null,
```

```
tanggal date not null,
indeks char(1),
keterangan varchar2(20)
)
```

7. Tabel Det_penilaian

```
create table det_penilaian(
kd_penilaian varchar2(10) not null,
id_faktor varchar2(10) not null,
nilai number not null
)
```

8. Tabel Kpi

```
create table kpi(
id_kpi varchar2(10) not null constraint id_faktor primary key,
id_perspektif varchar2(10),
kpi varchar2(100),
sasaran_strategis varchar(200),
deskripsi_sasaran_strategis varchar(150),
ukuran varchar(150),
target number,
polarisasi varchar(20),
constraint kpi_id_perspektif foreign key(id_perspektif)
references perspektif(id_perspektif)
)
```

9. Tabel det_kpi

```
create table det_kpi(
id_divisi varchar2(10) not null constraint id_divisi  primary key,
id_kpi varchar2(10) not null constraint id_kpi  primary key,
target number not null
)
```

10. Tabel Users

```
create table users (
username varchar2(20) not null constraint username primary key,
password varchar2(20) not null,
```

```
nip varchar2(15) not null, constraint peg_nip_fk foreign key (nip)
  references pegawai(nip) on delete cascade,
email varchar2(50),
status varchar2(10)
)
```

4.1.4 Implementasi Antarmuka

Implementasi antar muka dilakukan dengan setiap tampilan program yang dibangun dan pengkodeannya dalam bentuk file program. Adapun untuk tampilan implementasi pembangunan Sistem Informasi Penilaian Pegawai akan dilampirkan pada halaman lampiran. Berikut ini adalah implementasi antarmuka Sistem Informasi Penilaian Pegawai, yang terbagi atas antarmuka Supervisor SDM dan Umum dan Manager setiap divisi.

Tabel 4.2 Implementasi Antarmuka Supervisor SDM dan Umum

No	Menu	Deskripsi	Nama *File*
1.	Login Supervisor SDM dan Umum	Digunakan oleh Supervisor SDM dan Umum untuk melakukan login.	default.aspx
2.	Data Pegawai	Digunakan untuk melihat data pegawai	data_pegawai.aspx
3.	Import Data Pegawai	Digunakan untuk mengimport data pegawai	import_pegawai.aspx
4.	Data Subdivisi	Digunakan untuk mengolah data subdivisi	data_subdivisi.aspx
5.	Data Divisi	Digunakan untuk mengolah data Divisi	Data_divisi.aspx
6.	Data Departemen	Digunakan untuk mengolah data Departemen	Data_departemen.aspx
7.	Data Jabatan	Digunakan untuk mengolah data Jabatan	Data_jabatan.aspx
8.	Data User	Digunakan untuk mengolah data User	Data_user.aspx
9.	Data Perspektif Penilaian	Digunakan untuk mengolah data Perspektif Penilaian	Data_perspektif.aspx
10.	Data KPI	Digunakan untuk mengolah data KPI	Data_kpi.aspx
11.	Data Hasil Penilaian Pegawai	Digunakan untuk melihat data hasil penilaian	Data_hasil_penilaian.aspx
12.	Data Monitoring Kinerja Pegawai	Digunakan untuk memonitor kinerja pegawai	Monitoring_spv.aspx
13.	Logout	Digunakan untuk keluar dari sistem	logout.aspx

Tabel 4.3 Implementasi Antarmuka Manager setiap divisi

No	Menu	Deskripsi	Nama *File*
1.	Login Manager	Digunakan oleh Manager dari setiap divisi untuk melakukan login.	default.aspx
2.	Penilaian Pegawai	Digunakan oleh Manager setiap Divisi untuk melakukan penilaian pegawai.	Penilaian_pegawai.aspx
3.	Target Kerja	Digunakan oleh Manager setiap Divisi untuk mengubah target kerja	Target_kerja.aspx
4.	Hasil Penilaian Pegawai	Digunakan oleh Manager setiap Divisi untuk melihat hasil penilaian pegawai.	Hasil_penilaian_mgr.aspx
5.	Monitoring Kinerja Pegawai	Digunakan oleh Manager setiap Divisi untuk melakukan monitoring kinerja pegawai	Monitoring_mgr.aspx
6.	Pengaturan Akun	Digunakan oleh Manager setiap Divisi untuk mengubah password	Pengaturan_akun.aspx
7.	Logout	Digunakan oleh Manager setiap Divisi untuk keluar dari sistem	logout.aspx

4.2 Pengujian Sistem

Pengujian sistem merupakan hal terpenting yang bertujuan untuk menemukan kesalahan-kesalahan dan kekurangan-kekurangan pada perangkat lunak yang diuji. Pengujian bermaksud untuk mengetahui perangkat lunak yang dibuat sudah memenuhi kriteria yang sesuai dengan tujuan perancangan perangkat lunak tersebut. Pengujian perangkat lunak ini menggunakan pengujian *black box*. Pengujian *black box* berfokus pada persyaratan fungsional perangkat lunak.

4.2.1 Pengujian Alpha

Pengujian alpha dilakukan menggunakan metode *black box*. Untuk menentukan pengujian alpha ini dibagi menjadi dua, yaitu skenario pengujian halaman Supervisor SDM dan Umum dan skenario pengujian halaman Manager setiap Divisi.

4.2.1.1 Skenario Pengujian Alpha

Untuk penjelasan lebih lanjut tentang skenario pengujian halaman Supervisor SDM dan Umum maka dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Skenario Pengujian Halaman Supervisor SDM dan Umum

Kelas Uji	Butir Uji	Jenis Pengujian
Login Supervisor SDM dan Umum	Mengisi data login	*Black box*
	Verifikasi data login	
Data Subdivisi	Menambahkan data subdivisi.	*Black box*

Kelas Uji	Butir Uji	Jenis Pengujian
	Mengubah data subdivisi	
	Menghapus data subdivisi	
Data Divisi	Menambahkan data divisi.	*Black box*
	Mengubah data divisi	
	Menghapus data divisi	
Data Departemen	Menambahkan data departemen.	*Black box*
	Mengubah data departemen.	
	Menghapus data departemen.	
Data Jabatan	Menambahkan data jabatan.	*Black box*
	Mengubah data jabatan.	
	Menghapus data jabatan.	
Data User	Menambahkan data user	*Black box*
	Mengubah data user	
	Menghapus data user	
Data KPI	Menambahkan data kpi	*Black box*
	Mengubah data kpi	
	Menghapus data kpi	
Logout	Menghapus session Supervisor SDM dan Umum	*Black box*

Untuk penjelasan lebih lanjut tentang skenario pengujian halaman Manager setiap Divisi dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Skenario Pengujian Halaman Manager setiap Divisi

Kelas Uji	Butir Uji	Jenis Pengujian
Login Manager setiap Divisi	Mengisi data login	*Black box*
Target Kerja	Mengubah data target kerja	*Black box*
Pengaturan Akun	Mengubah password	*Black box*
Logout	Menghapus session Manager	*Black box*

4.2.1.2 Kasus dan Hasil Pengujian

Berdasarkan rencana pengujian yang disusun, maka dilakukan pengujian seperti yang dicantumkan dibawah ini.

4.2.1.2.1 Pengujian Login Supervisor dan Umum

Pengujian data benar login Supervisor dan Umum dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Pengujian Data Benar Login Supervisor SDM dan Umum

Kasus dan Hasil Uji (Data Benar)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Memasukan *Username:* spv	*Field* data *Username* terisi	*Field* data *Username* terisi	[√] Diterima [ ] Ditolak
Memasukan *password*: spv	*Field* data *password* terisi	*Field* data *password* terisi	[√] Diterima [ ] Ditolak
Memasukan *username* dan	Menampilkan	Menampilkan	[√] Diterima

Kasus dan Hasil Uji (Data Benar)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
password dengan benar dan menekan tombol login	menu utama Supervisor SDM dan Umum	menu utama Supervisor SDM dan Umum	[ ] Ditolak

Pengujian data salah login Supervisor dan Umum dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Pengujian Data Salah Login Supervisor SDM dan Umum

Kasus dan Hasil Uji (Data Salah)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Field *Username* tidak diisi dan menekan tombol masuk	Menampilkan pesan "Field *Username* harus diisi"	Menampilkan pesan "Field *Username* harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Field *password* tidak diisi dan menekan tombol masuk	Menampilkan pesan "Field *Password* harus diisi"	Menampilkan pesan "Field *Password* harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Field *Username* tidak diisi dan Field *password* tidak diisi dan menekan tombol login	Menampilkan pesan "Field *Username* harus diisi" dan menampilkan pesan "Field *Password* harus diisi"	Menampilkan pesan "Field *Username* harus diisi" dan menampilkan pesan "Field *Password* harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Memasukan data *username* dan *password* yang tidak valid	Menampilkan pesan "Username dan Password anda salah"	Menampilkan pesan "Username dan Password anda salah"	[√] Diterima [ ] Ditolak

4.2.1.2.2 Pengujian Data Subdivisi

Pengujian pengolahan data subdivisi yang benar dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8 Pengujian Data Benar Subdivisi

Kasus dan Hasil Uji (Data Benar)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Memasukan data subdivisi: SDM dan Umum	Menampilkan pesan "Data Subdivisi berhasil ditambahkan"	Menampilkan pesan "Data Subdivisi berhasil ditambahkan"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Mengubah data subdivisi: SDM	Menampilkan pesan "Data Subdivisi berhasil diubah"	Menampilkan pesan "Data Subdivisi berhasil diubah"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Menghapus data subdivisi dengan memilih id_subdivisi	Menampilkan Pesan "Data Subdivisi berhasil dihapus"	Menampilkan Pesan "Data Subdivisi berhasil dihapus"	[√] Diterima [ ] Ditolak

Pengujian data salah Subdivisi dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9 Pengujian Data Salah Subdivisi

Kasus dan Hasil Uji (Data Salah)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Field subdivisi tidak diisi	Menampilkan pesan "Field Subdivisi harus diisi"	Menampilkan pesan "Field Subdivisi harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Field subdivisi tidak diisi	Menampilkan pesan "Field Subdivisi harus diisi"	Menampilkan pesan "Field Subdivisi harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak

4.2.1.2.3 Pengujian Data Divisi

Pengujian pengolahan data divisi yang benar dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10 Pengujian Data Benar Divisi

Kasus dan Hasil Uji (Data Benar)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Memasukan data divisi "SDM dan Umum" dan data departemen	Menampilkan pesan "Data Divisi berhasil ditambahkan"	Menampilkan pesan "Data Divisi berhasil ditambahkan"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Mengubah data divisi "SDM dan Umum" dan data departemen	Menampilkan pesan "Data Divisi berhasil diubah"	Menampilkan pesan "Data Divisi berhasil diubah"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Menghapus data divisi dengan memilih id_divisi	Menampilkan Pesan "Data Divisi berhasil dihapus"	Menampilkan Pesan "Data Divisi berhasil dihapus"	[√] Diterima [ ] Ditolak

Pengujian data salah divisi dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11 Pengujian Data Salah Divisi

Kasus dan Hasil Uji (Data Salah)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Field divisi tidak diisi	Menampilkan pesan "Field Divisi harus diisi"	Menampilkan pesan "Field Divisi harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Field divisi tidak diisi	Menampilkan pesan "Field Divisi harus diisi"	Menampilkan pesan "Field Divisi harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak

4.2.1.2.4 Pengujian Data Departemen

Pengujian pengolahan data departemen yang benar dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12 Pengujian Data Benar Departemen

Kasus dan Hasil Uji (Data Benar)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Memasukan data departemen "Teknik dan	Menampilkan pesan "Data	Menampilkan pesan "Data Departemen	[√] Diterima [ ] Ditolak

Kasus dan Hasil Uji (Data Benar)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Perencanaan" dan nip atasan	Departemen berhasil ditambahkan"	berhasil ditambahkan"	
Mengubah data divisi "Teknik dan Perencanaan" dan nip atasan	Menampilkan pesan "Data Departemen berhasil diubah"	Menampilkan pesan "Data Departemen berhasil diubah"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Menghapus data departemen dengan memilih id_departemen	Menampilkan Pesan "Data Departemen berhasil dihapus"	Menampilkan Pesan "Data Departemen berhasil dihapus"	[√] Diterima [ ] Ditolak

Pengujian data salah departemen dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13 Pengujian Data Salah Departemen

Kasus dan Hasil Uji (Data Salah)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Field departemen tidak diisi	Menampilkan pesan "Field departemen harus diisi"	Menampilkan pesan "Field departemen harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Field departemen tidak diisi	Menampilkan pesan "Field departemen harus diisi"	Menampilkan pesan "Field departemen harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak

4.2.1.2.5 Pengujian Data Jabatan

Pengujian pengolahan data jabatan yang benar dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14 Pengujian Data Benar Jabatan

Kasus dan Hasil Uji (Data Benar)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Memasukan data jabatan "Staff Akuntansi"	Menampilkan pesan "Data Jabatan berhasil ditambahkan"	Menampilkan pesan "Data Jabatan berhasil ditambahkan"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Mengubah data jabatan "Staff Pelayanan"	Menampilkan pesan "Data Jabatan berhasil diubah"	Menampilkan pesan "Data Jabatan berhasil diubah"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Menghapus data jabatan dengan memilih id_jabatan	Menampilkan Pesan "Data Jabatan berhasil dihapus"	Menampilkan Pesan "Data Jabatan berhasil dihapus"	[√] Diterima [ ] Ditolak

Pengujian data salah jabatan dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15 Pengujian Data Salah Jabatan

Kasus dan Hasil Uji (Data Salah)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Field jabatan tidak diisi	Menampilkan pesan "Field jabatan harus diisi"	Menampilkan pesan "Field jabatan harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Field jabatan tidak diisi	Menampilkan pesan "Field jabatan harus diisi"	Menampilkan pesan "Field jabatan harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak

4.2.1.2.6 Pengujian Data User

Pengujian pengolahan data user yang benar dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16 Pengujian Data Benar User

Kasus dan Hasil Uji (Data Benar)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Memasukan data username "username" dan password "password"	Menampilkan pesan "Data User berhasil ditambahkan"	Menampilkan pesan "Data User berhasil ditambahkan"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Mengubah data username "username1" dan password "password1"	Menampilkan pesan "Data User berhasil diubah"	Menampilkan pesan "Data User berhasil diubah"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Menghapus data user dengan memilih nip	Menampilkan Pesan "Data User berhasil dihapus"	Menampilkan Pesan "Data User berhasil dihapus"	[√] Diterima [ ] Ditolak

Pengujian data salah user dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17 Pengujian Data Salah User

Kasus dan Hasil Uji (Data Salah)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Field username dan password tidak diisi	Menampilkan pesan "Field username harus diisi" dan "Field password harus diisi"	Menampilkan pesan "Field username harus diisi" dan "Field password harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Field username dan password tidak diisi	Menampilkan pesan "Field username harus diisi" dan "Field password harus diisi"	Menampilkan pesan "Field username harus diisi" dan "Field password harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak

4.2.1.2.7 Pengujian Data Perspektif Penilaian

Pengujian pengolahan data perspektif penilaian yang benar dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4.18 Pengujian Data Benar Perspektif Penilaian

Kasus dan Hasil Uji (Data Benar)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Memasukan data bobot nilai "30"	Menampilkan pesan "Data Perspektif Penilaian berhasil ditambahkan"	Menampilkan pesan "Data Perspektif Penilaian berhasil ditambahkan"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Mengubah bobot nilai "25"	Menampilkan pesan "Data Perspektif Penilaian berhasil ditambahkan"	Menampilkan pesan "Data Perspektif Penilaian berhasil ditambahkan"	[√] Diterima [ ] Ditolak

Pengujian data salah perspektif penilaian dapat dilihat pada tabel 4.19.

Tabel 4.19 Pengujian Data Salah User

Kasus dan Hasil Uji (Data Salah)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Field bobot nilai tidak diisi	Menampilkan pesan "Field bobot nilai harus diisi"	Menampilkan pesan "Field bobot nilai harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak

4.2.1.2.8 Pengujian Data KPI

Pengujian pengolahan data kpi yang benar dapat dilihat pada tabel 4.20.

Tabel 4.20 Pengujian Data Benar KPI

Kasus dan Hasil Uji (Data Benar)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Memasukan data kpi , sasran_strategis, deskripsi_sasaran_strategis, ukuran, dan target	Menampilkan pesan "Data KPI berhasil ditambahkan"	Menampilkan pesan "Data KPI berhasil ditambahkan"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Mengubah data kpi , sasran_strategis, deskripsi_sasaran_strategis, ukuran, dan target	Menampilkan pesan "Data KPI berhasil ditambahkan"	Menampilkan pesan "Data KPI berhasil ditambahkan"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Menghapus data kpi	Menampilkan pesan "Data KPI berhasil ditambahkan"	Menampilkan pesan "Data KPI berhasil ditambahkan"	[√] Diterima [ ] Ditolak

Pengujian data salah kpi dapat dilihat pada tabel 4.21.

Tabel 4.21 Pengujian Data Salah KPI

Kasus dan Hasil Uji (Data Salah)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Field kpi , sasaran_strategis, deskripsi_sasaran_strategis, ukuran, dan target tidak	Menampilkan pesan "Field kpi harus diisi" , "Field	Menampilkan pesan "Field kpi harus diisi" , "Field sasaran_strategis	[√] Diterima [ ] Ditolak

Kasus dan Hasil Uji (Data Salah)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
diisi	sasaran_strategis harus diisi", "Field target harus diisi", "Field ukuran harus diisi"	harus diisi", "Field target harus diisi", "Field ukuran harus diisi"	
Field kpi , sasaran_strategis, deskripsi_sasaran_strategis, ukuran, dan target tidak diisi tidak diisi	Menampilkan pesan "Field kpi harus diisi" , "Field sasaran_strategis harus diisi", "Field target harus diisi", "Field ukuran harus diisi"	Menampilkan pesan "Field kpi harus diisi" , "Field sasaran_strategis harus diisi", "Field target harus diisi", "Field ukuran harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak

4.2.1.2.9 Pengujian Logout

Pengujian Logout dapat dilihat pada tabel 4.22.

Tabel 4.22 Pengujian Logout

Kasus dan Hasil Uji (Data Benar)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Menekan link Logout	Menampilkan pesan "Anda berhasil melakukan logout" dan Session login dihapus	Menampilkan pesan "Anda berhasil melakukan logout" dan Session login dihapus	[√] Diterima [ ] Ditolak

4.2.1.2.10 Pengujian Login Manager Setiap Divisi

Pengujian data benar login Supervisor dan Umum dapat dilihat pada tabel 4.23.

Tabel 4.23 Pengujian Data Benar Login Manager setiap Divisi

Kasus dan Hasil Uji (Data Benar)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Memasukan *Username:* mgr	*Field* data *Username* terisi	*Field* data *Username* terisi	[√] Diterima [ ] Ditolak
Memasukan *password*: Mgr	*Field* data *password* terisi	*Field* data *password* terisi	[√] Diterima [ ] Ditolak
Memasukan *username* dan *password* dengan benar dan menekan tombol login	Menampilkan menu utama Manager	Menampilkan menu utama Manager	[√] Diterima [ ] Ditolak

Pengujian data salah login manager setiap divisi dapat dilihat pada tabel 4.24.

Tabel 4.24 Pengujian Data Salah Login Manager Setiap Divisi

Kasus dan Hasil Uji (Data Salah)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Field *Username* tidak diisi dan menekan tombol masuk	Menampilkan pesan "Field *Username* harus diisi"	Menampilkan pesan "Field *Username* harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Field *password* tidak diisi dan menekan tombol masuk	Menampilkan pesan "Field *Password* harus diisi"	Menampilkan pesan "Field *Password* harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Field *Username* tidak diisi dan Field *password* tidak diisi dan menekan tombol login	Menampilkan pesan "Field *Username* harus diisi" dan menampilkan pesan "Field *Password* harus diisi"	Menampilkan pesan "Field *Username* harus diisi" dan menampilkan pesan "Field *Password* harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Memasukan data *username* dan *password* yang tidak valid	Menampilkan pesan "Username dan Password anda salah"	Menampilkan pesan "Username dan Password anda salah"	[√] Diterima [ ] Ditolak

4.2.1.2.11 Pengujian Target Kerja

Pengujian data benar Target Kerja dapat dilihat pada tabel 4.25.

Tabel 4.25 Pengujian Data Benar Target Kerja

Kasus dan Hasil Uji (Data Benar)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Mengubah data target "4"	Menampilkan pesan "Data Target Kerja berhasil disimpan"	Menampilkan pesan "Data Target Kerja berhasil disimpan"	[√] Diterima [ ] Ditolak

Pengujian data salah target kerjadapat dilihat pada tabel 4.26.

Tabel 4.26 Pengujian Data Salah Target Kerja

Kasus dan Hasil Uji (Data Salah)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Field Target tidak diisi dan menekan tombol ubah	Menampilkan pesan "Field Target harus diisi"	Menampilkan pesan "Field Target harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak

4.2.1.2.12 Pengujian Pengaturan Akun

Pengujian data benar Target Kerja dapat dilihat pada tabel 4.27.

Tabel 4.27 Pengujian Data Benar Pengaturan Akun

Kasus dan Hasil Uji (Data Benar)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Mengubah password lama	Menampilkan pesan "Password baru anda berhasil diubah"	Menampilkan pesan "Password baru anda berhasil diubah"	[√] Diterima [ ] Ditolak

Pengujian data salah target kerjadapat dilihat pada tabel 4.28.

Tabel 4.28 Pengujian Data Salah Pengaturan Akun

Kasus dan Hasil Uji (Data Salah)			
Aktifitas yang dilakukan	Yang diharapkan	Pengamatan	Kesimpulan
Field Password Lama, Password Baru, dan Konfirmasi Password Baru tidak diisi	Menampilkan pesan "Field Password Lama harus diisi", "Field Password baru harus diisi", dan "Field Konfimasi Password Baru harus diisi".	Menampilkan pesan "Field Password Lama harus diisi", "Field Password baru harus diisi", dan "Field Konfimasi Password Baru harus diisi".	[√] Diterima [ ] Ditolak

4.2.1.3 Kesimpulan Pengujian Alpha

Berdasarkan hasil pengujian sistem yang telah dilakukan secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa pada proses aplikasi Sistem Informasi Penilaian Pegawai telah melalui tahap perbaikan dan sudah di maksimalkan terhadap proses-proses tersebut dan secara fungsional sistem sudah dapat digunakan dan menghasilkan *output* yang diharapkan.

4.2.2 Pengujian Beta

Pengujian Beta merupakan pengujian yang dilakukan secara objektif dimana diuji secara langsung ke lapangan yaitu instansi yang bersangkutan mengenai kepuasan pengguna dengan kandungan poin yaitu pemenuhan kebutuhan dari tujuan awal pembangunan Sistem Informasi Penilaian Pegawai dan tampilan antarmuka dari Sistem Informasi Penilaian Pegawai tersebut. Pengujian beta dilakukan melalui sebuah teknik pengambilan data, yaitu melalui wawancara.

Wawancara dilakukan terhadap pengujian beta untuk halaman Supervisor SDM dan Umum dan Manager setiap divisi pada PT Raharja Sinergi Komunikasi. Wawancara mengenai halaman Supervisor SDM dan Umum dilakukan terhadap

Supervisor divisi SDM dan Umum pada PT Raharja Sinergi Komunikasi, sedangkan untuk wawancara mengenai halaman Manager setiap divisi dilakukan terhadap manager setiap divisi pada PT Raharja Sinergi Komunikasi.

4.2.2.1 Wawancara Pengguna

Wawancara dilakukan dengan menggunakan teknik kualitatif melalui pertanyan terbuka. Wawancara mengenai halaman Supervisor SDM dan Umum dilakukan terhadap Supervisor divisi SDM dan Umum, sedangkan untuk wawancara mengenai halaman Manager setiap divisi dilakukan terhadap satu orang Manager dari setiap divisi. Dari hasil wawancara tersebut akan dilakukan pengambilan kesimpulan terhadap penilaian penerapan sistem yang baru. Wawancara terdiri dari 5 pertanyaan terbuka yang akan ditanyakan kepada narasumber.

4.2.2.1.1 Wawancara Pengujian Beta Untuk Supervisor Divisi SDM dan Umum

Wawancara dilakukan untuk pengujian beta terhadap Sistem Informasi Penilaian Pegawai pada PT Raharja Sinergi Komunikasi kepada Supervisor divisi SDM dan Umum , yaitu Ibu Yuta Pratiwi. Kegiatan wawancara ini dilakukan pada tanggal 21 Januari 2013 yang bertempat di PT Raharja Sinergi Komunikasi

Berikut daftar pertanyaan yang diajukan kepada narasumber :

1. Menurut Anda, apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini telah memberikan kemudahan dalam mengolah nilai dan membuat rekap penilaian? Sebutkan alasannya.
2. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini memberikan kemudahan dalam melakukan monitoring terhadap kompetensi pegawai berdasarkan hasil penilaian?
3. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk digunakan?
4. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk dipelajari?

5. Menurut Anda, bagaimana tampilan halaman Supervisor SDM dan Umum dari Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini?

Dari wawancara tersebut, menghasilkan jawaban dari narasumber. Rincian hasil jawaban yang diperoleh dari wawancara kepada narasumber untuk pertanyaan pertama terdapat pada tabel 4.29.

Tabel 4.29 Hasil Wawancara Supervisor Divisi SDM dan Umum

1. Menurut Anda, apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini telah memberikan kemudahan dalam mengolah nilai dan membuat rekap penilaian? Sebutkan alasannya.	
Jawaban narasumber	Menurut Supervisor SDM dan Umum, Sistem Informasi Penilaian Pegawai telah memberikan kemudahan dalam mengolah nilai dan membuat rekap penilaian. Karena dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai, proses mengolah nilai tidak perlu meng*input*kan data hasil penilaian dari form kriteria evaluasi pegawai.
2. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini memberikan kemudahan dalam melakukan monitoring terhadap kompetensi pegawai berdasarkan hasil penilaian?	
Jawaban narasumber	Menurut Supervisor SDM dan Umum, Sistem Informasi Penilaian Pegawai telah meberikan kemudahan dalam melakukan monitoring terhadap kompetensi pegawai. Karena dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini Supervisor SDM dan Umum dapat memonitoring atau mengawasi kompeten pegawai dari setiap divisi berdasarkan dashboard tanpa harus melihat form kriteria evaluasi pegawai.
3. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk digunakan?	
Jawaban narasumber	Menurut Supervisor SDM dan Umum, Sistem Informasi Penilaian Pegawai mudah digunakan.

	Karena bentuk menu dan tampilan dari Sistem Informasi Penilaian Pegawai tidak asing bagi Supervisor SDM dan Umum.
4. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk dipelajari?	
Jawaban narasumber	Menurut Supervisor SDM dan Umum, Sistem Informasi Penilaian Pegawai mudah dipelajari. Karena setiap menu yang ada didalamnya mudah untuk dipahami dan begitu juga dengan tahapan untuk melakukan suatu proses sangat jelas dan mudah dipahami.
5. Menurut Anda, bagaimana tampilan halaman Supervisor SDM dan Umum dari Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini?	
Jawaban narasumber	Menurut Supervisor SDM dan Umum, Sistem Informasi Penilaian Pegawa memilki antarmuka yang sederhana. Namun, Supervisor SDM dan Umum menyukai permainan warna yang digunakan karena warna yang digunakan cocok dengan warna dari logo perusahaan.

4.2.2.1.2 Wawancara Pengujian Beta Untuk Manager Divisi SDM dan Umum

Wawancara dilakukan untuk pengujian beta terhadap Sistem Informasi Penilaian Pegawai pada PT Raharja Sinergi Komunikasi kepada Manager divisi SDM dan Umum , yaitu Ibu Emma Hermawati. Kegiatan wawancara ini dilakukan pada tanggal 21 Januari 2013 yang bertempat di PT Raharja Sinergi Komunikasi

Berikut daftar pertanyaan yang diajukan kepada narasumber :

1. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini telah membantu Anda dalam menilai bawahan Anda secara objektif?

2. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini memberikan kemudahan dalam melakukan monitoring terhadap kompetensi pegawai berdasarkan hasil penilaian?
3. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk digunakan?
4. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk dipelajari?
5. Menurut Anda, bagaimana tampilan halaman Manager dari Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini?

Dari wawancara tersebut, menghasilkan jawaban dari narasumber. Rincian hasil jawaban yang diperoleh dari wawancara kepada narasumber untuk pertanyaan pertama terdapat pada tabel 4.30.

Tabel 4.30 Hasil Wawancara Manager Divisi SDM dan Umum

1. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini telah membantu Anda dalam menilai bawahan Anda secara objektif?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi SDM dan Umum Sistem Informasi Penilaian Pegawai membantu dalam menilai bawahannya secara objektif. Karena dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai tidak perlu memikirkan suatu kriteria penilaian suatu pegawai seperti misalnnya kedisiplinan. Hanya dengan cukup memasukan jumlah dari kehadiran maka sistem dapat langsung mengolahnya
2. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini memberikan kemudahan dalam melakukan monitoring terhadap kompetensi pegawai berdasarkan hasil penilaian?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi SDM dan Umum Sistem Informasi Penilaian Pegawai memberikan kemudahan dalam melakukan monitoring terhadap kompetensi pegawai. Karena pada awalnya

	Manager Divisi SDM dan Umum merasa kesulitan untuk memonitoring kompetensi pegawai karena sistem sebelumnya masih menggunakan sistem yang manual
3. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk digunakan?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi SDM dan Umum Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah digunakan karena programnya tidak harus di*install* seperti misalnya *Microsoft Office.*
4. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk dipelajari?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi SDM dan Umum Sistem Informasi Penilaian Pegawai mudah dipelajari karena tidak ada tombol atau gambar yang membingungkan.
5. Menurut Anda, bagaimana tampilan halaman Manager dari Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi SDM dan Umum Sistem Informasi Penilaian Pegawai memiliki tampilan yang cukup menarik dan teratur.

4.2.2.1.3 Wawancara Pengujian Beta Untuk Manager Divisi Keuangan dan Akuntansi

Wawancara dilakukan untuk pengujian beta terhadap Sistem Informasi Penilaian Pegawai pada PT Raharja Sinergi Komunikasi kepada Manager divisi Keuangan dan Akuntansi , yaitu Bapak Satya Kurniawan. Kegiatan wawancara ini dilakukan pada tanggal 21 Januari 2013 yang bertempat di PT Raharja Sinergi Komunikasi

Berikut daftar pertanyaan yang diajukan kepada narasumber :

1. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini telah membantu Anda dalam menilai bawahan Anda secara objektif?

2. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini memberikan kemudahan dalam melakukan monitoring terhadap kompetensi pegawai berdasarkan hasil penilaian?
3. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk digunakan?
4. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk dipelajari?
5. Menurut Anda, bagaimana tampilan halaman Manager dari Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini?

Dari wawancara tersebut, menghasilkan jawaban dari narasumber. Rincian hasil jawaban yang diperoleh dari wawancara kepada narasumber untuk pertanyaan pertama terdapat pada tabel 4.31.

Tabel 4.43 Hasil Wawancara Manager Divisi Keuangan dan Akuntansi

1. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini telah membantu Anda dalam menilai bawahan Anda secara objektif?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Keuangan dan Akuntansi Sistem Informasi Penilaian Pegawai telah membantu menilai bawahannya secara objektif karena penilaian pada Sistem Informasi Penilaian Pegawainya berdasarkan dari target yang dibuat oleh pihak manager
2. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini memberikan kemudahan dalam melakukan monitoring terhadap kompetensi pegawai berdasarkan hasil penilaian?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Keuangan dan Akuntansi Sistem Informasi Penilaian Pegawai memberikan kemudahan dalam melakukan monitoring terhadap kompetensi pegawai karena selama ini tidak sistem yang dapat menangani permasalahan monitoring terhadap kompetensi pegawai
3. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk digunakan?	

Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Keuangan dan Akuntansi Sistem Informasi Penilaian Pegawai mudah digunakan karena tidak perlu di*install*.
4. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk dipelajari?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Keuangan dan Akuntansi Sistem Informasi Penilaian Pegawai mudah dipelajari karena dari setiap prosesnya jelas sehingga Manager Divisi Keuangan dan Akuntansi tidak perlu berpikir keras untuk mempelajarinya.
5. Menurut Anda, bagaimana tampilan halaman Manager dari Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Keuangan dan Akuntansi Sistem Informasi Penilaian Pegawai memilki tampilan yang cukup baik karena tampilannya sesuai dengan logo perusahaan

4.2.2.1.4 Wawancara Pengujian Beta Untuk Manager Divisi Litbang dan Jarkom

Wawancara dilakukan untuk pengujian beta terhadap Sistem Informasi Penilaian Pegawai pada PT Raharja Sinergi Komunikasi kepada Manager divisi Litbang dan Jarkom , yaitu Bapak Tardiman Hidayat. Kegiatan wawancara ini dilakukan pada tanggal 21 Januari 2013 yang bertempat di PT Raharja Sinergi Komunikasi

Berikut daftar pertanyaan yang diajukan kepada narasumber :

1. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini telah membantu Anda dalam menilai bawahan Anda secara objektif?
2. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini memberikan kemudahan dalam melakukan monitoring terhadap kompetensi pegawai berdasarkan hasil penilaian?

3. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk digunakan?
4. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk dipelajari?
5. Menurut Anda, bagaimana tampilan halaman Manager dari Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini?

Dari wawancara tersebut, menghasilkan jawaban dari narasumber. Rincian hasil jawaban yang diperoleh dari wawancara kepada narasumber untuk pertanyaan pertama terdapat pada tabel 4.32.

Tabel 4.32 Hasil Wawancara Manager Divisi Litbang dan Jarkom

1. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini telah membantu Anda dalam menilai bawahan Anda secara objektif?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Litbang dan Jarkom Sistem Informasi Penilaian Pegawai telah membantu dalam menilai bawahnnya secara objektif karena skala yang digunakannya tidak seperti pada lembar form kriteria evaluasi pegawai. Pada Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini lebih spesifik
2. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini memberikan kemudahan dalam melakukan monitoring terhadap kompetensi pegawai berdasarkan hasil penilaian?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Litbang dan Jarkom Sistem Informasi Penilaian Pegawai telah meberikan kemudahan dalam melakukan monitoring terhadap kompetensi pegawai berdasarkan hasil penilaian karena dashboard yang ada cukup memberikan informasi kompetensi pegawai
3. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk digunakan?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Litbang dan Jarkom

	Sistem Informasi Penilaian Pegawai mudah digunakan karena sudah berbasis web
4. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk dipelajari?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Litbang dan Jarkom Sistem Informasi Penilaian Pegawai mudah dipelajari karena tidak ada hal yang membingungkan bagi manager Divisi Litbang dan Jarkom.
5. Menurut Anda, bagaimana tampilan halaman Manager dari Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Litbang dan Jarkom Sistem Informasi Penilaian Pegawai memilki tampilan cukup menarik dan rapih.

4.2.2.1.5 Wawancara Pengujian Beta Untuk Manager Divisi Analisis dan Aplikasi

Wawancara dilakukan untuk pengujian beta terhadap Sistem Informasi Penilaian Pegawai pada PT Raharja Sinergi Komunikasi kepada Manager divisi Analisis dan Aplikasi , yaitu Bapak Yogi Pramadi. Kegiatan wawancara ini dilakukan pada tanggal 21 Januari 2013 yang bertempat di PT Raharja Sinergi Komunikasi

Berikut daftar pertanyaan yang diajukan kepada narasumber :

1. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini telah membantu Anda dalam menilai bawahan Anda secara objektif?
2. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini memberikan kemudahan dalam melakukan monitoring terhadap kompetensi pegawai berdasarkan hasil penilaian?
3. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk digunakan?
4. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk dipelajari?

5. Menurut Anda, bagaimana tampilan halaman Manager dari Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini?

Dari wawancara tersebut, menghasilkan jawaban dari narasumber. Rincian hasil jawaban yang diperoleh dari wawancara kepada narasumber untuk pertanyaan pertama terdapat pada tabel 4.33.

Tabel 4.33 Hasil Pertanyaan Pertama Manager Divisi Analisis dan Aplikasi

1. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini telah membantu Anda dalam menilai bawahan Anda secara objektif?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Analisis dan Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Pegawai cukup membantu karena form kriteria evaluasi pegawai yang sebelumnya tidak ada pencapaian target seperti Sistem Informasi Penilaian Pegawai.
2. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini memberikan kemudahan dalam melakukan monitoring terhadap kompetensi pegawai berdasarkan hasil penilaian?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Analisis dan Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Pegawai telah memberikan kemudahan karena sebelumnya Manager Divisi Analisis dan Aplikasi tidak dapat melakukan monitoring terhadap kompetensi pegawai melalui dashboard seperti pada Sistem Informasi Penilaian Pegawai
3. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk digunakan?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Analisis dan Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Pegawai mudah digunakan karena cukup dengan mengakses *localhost* atau dengan kata lain sudah berbasis web.
4. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk dipelajari?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Analisis dan Aplikasi

	Sistem Informasi Penilaian Pegawai mudah dipelajari karena tidak ada yang membingungkan.
5. Menurut Anda, bagaimana tampilan halaman Manager dari Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Analisis dan Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Pegawai memilki antarmuka yang cukup baik dan sederhana

4.2.2.1.6 Wawancara Pengujian Beta Untuk Manager Divisi Pemasaran dan Pelayanan

Wawancara dilakukan untuk pengujian beta terhadap Sistem Informasi Penilaian Pegawai pada PT Raharja Sinergi Komunikasi kepada Manager divisi Pemasaran dan Pelayanan , yaitu Bapak Yanuar Salman . Kegiatan wawancara ini dilakukan pada tanggal 21 Januari 2013 yang bertempat di PT Raharja Sinergi Komunikasi

Berikut daftar pertanyaan yang diajukan kepada narasumber :

1. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini telah membantu Anda dalam menilai bawahan Anda secara objektif?
2. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini memberikan kemudahan dalam melakukan monitoring terhadap kompetensi pegawai berdasarkan hasil penilaian?
3. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk digunakan?
4. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk dipelajari?
5. Menurut Anda, bagaimana tampilan halaman Manager dari Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini?

Dari wawancara tersebut, menghasilkan jawaban dari narasumber. Rincian hasil jawaban yang diperoleh dari wawancara kepada narasumber untuk pertanyaan pertama terdapat pada tabel 4.34.

Tabel 4.34 Hasil Wawancara Manager Divisi Pemasaran dan Pelayanan

1. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini telah membantu Anda dalam menilai bawahan Anda secara objektif?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Pemasaran dan Pelayanan Sistem Informasi Penilaian Pegawai cukup membantu dalam menilai bawahannya secara objektif karena pada form Kriteria Evaluasi Pegawai hanya memberikan nilai dengan keterangan baik,cukup,sangat baik dll.
2. Apakah dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini memberikan kemudahan dalam melakukan monitoring terhadap kompetensi pegawai berdasarkan hasil penilaian?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Pemasaran dan Pelayanan Sistem Informasi Penilaian Pegawai memberikan kemudahan dalam melakukan monitoring karena pada sebelumnya harus melakukan cek pada dokumen manual untuk melihat pegawai yang berkompetensi
3. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk digunakan?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Pemasaran dan Pelayanan Sistem Informasi Penilaian Pegawai mudah digunakan karena sudah berbasis web
4. Menurut Anda, apakah Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini mudah untuk dipelajari?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Pemasaran dan Pelayanan Sistem Informasi Penilaian Pegawai mudah dipelajari karena tidak ada kerumitan didalam sistemnya
5. Menurut Anda, bagaimana tampilan halaman Manager dari Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini?	
Jawaban narasumber	Menurut Manager Divisi Pemasaran dan Pelayanan

	Sistem Informasi Penilaian Pegawai memilki antarmuka yang baik karena dari tatanan menunya rapih dan tidak membuat mata lelah

4.2.2.2 Kesimpulan Pengujian Beta

Berdasarkan hasil jawaban setiap *user* atau responden terhadap pertanyaan yang diajukan pada pengujian beta dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem yang dibangun sudah *user friendly*, mudah digunakan, membantu Supervisor SDM dan Umum dalam mengolah dan rekap penilaian, membantu Manager dari setiap divisi dalam menilai bawahannya secara objektif, membantu Supervisor SDM dan Umum dan Manager dari setiap divisi dalam me*monitoring* kompetensi setiap pegawai.