BAB 2
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Profil Perusahaan

Profil perusahaan merupakan pembahasan mengenai sejarah, visi dan misi, struktur organisasi serta deskripsi jabatan pada perusahaan yang akan menjadi tempat dibuatnya sistem ini.

2.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Daya Adicipta Mustika, tumbuh dari sebuah entitas bisnis kecil yang didirikan di Bandung oleh Bpk. Raphael Adi Rahmat pada tahun 1970. Entitas yang diberi nama PD. Matras itu menjalankan bisnis penjualan sepeda motor Honda di wilayah Jawa Barat.

Berkat kerja keras dan upaya untuk terus-menerus menjaga reputasinya, pada tahun 1972 PT. Federal Motor, produsen sepeda motor Honda di Indonesia (sekarang PT. Astra Honda Motor), memberikan kepercayaan kepada PD. Matras untuk menjadi main dealer sepeda motor dan suku cadang resmi Honda di wilayah Jawa Barat. Pada tahun yang sama, PD.Matras berubah nama menjadi PD. Daya.

Dari tahun ke tahun, bisnis main dealership ini terus berkembang, sehingga pada tahun 1984, Bp. Raphael Adi Rahmat memutuskan untuk mengubah badan hukum perusahaan dari PD. Daya menjadi PT. Daya Adicipta Mustika, serta lebih melibatkan para profesional untuk mengelola perusahaan. Praktek manajemen modern serta teknologi semakin dimanfaatkan dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses. Sumber daya manusia juga terus-menerus dibenahi dan ditingkatkan kualitasnya. Fasilitas dan infrastruktur pendukungpun terus dilengkapi dan diperkuat agar perusahaan semakin kompetitif untuk dapat memenangkan kompetisi dalam dunia otomotif.

Tonggak sejarah berikutnya dalam perjalanan perusahaan, terjadi pada tahun 1998, pada saat Bpk. TP. Rachmat menggabungkan perusahaan-perusahaan

yang beliau rintis menjadi satu bentuk korporasi yang dinamakan PT. Triputra Investindo Arya (Triputra Group).

2.1.2 Logo PT Daya Adicipta Mustika

Logo merupakan identitas dari sebuah instansi sebagai komunikasi arti dan makna terhadap jati diri perusahaan. Logo dari PT Daya Adicipta Mustika dapat dilihat pada Gambar 2.1



Gambar 2. 1 Logo PT Daya Adicipta Mustika

Adapun makna yang terdapat pada logo tersebut adalah:

1. Warna Merah : Keberanian , Kekuatan & Semangat.
2. Warna Putih : Menunjukkan kedamaian, kesederhanaan, kebersihan, keamanan, persatuan.
3. Warna Biru : kebijakan, dinamis, kreativitas, kepercayaan, loyalitas.

   Kata “Daya Adicipta Mustika” : Mengartikan suatu transformasi nama perusahaan sejak awal dibangun.

2.1.3 Visi dan Misi

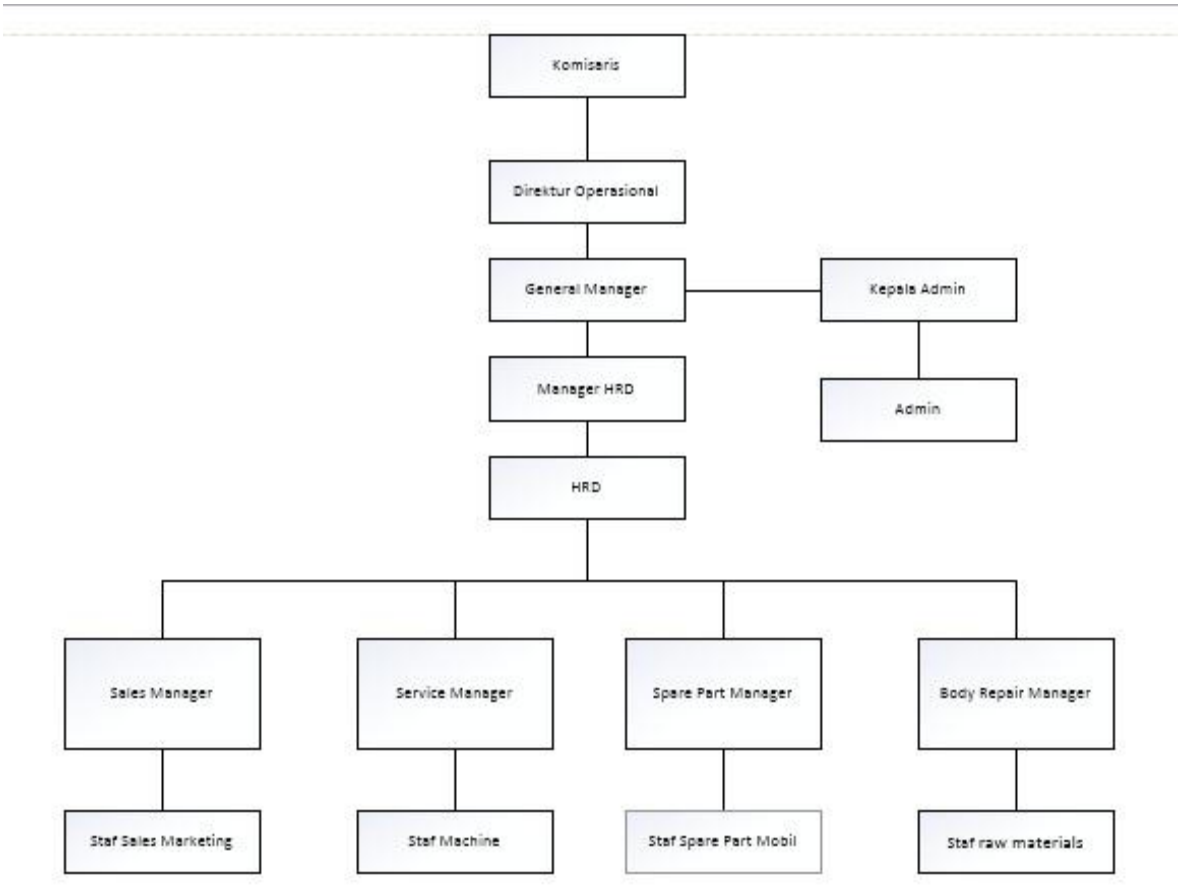
PT. Daya Adicipta Mustika memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

1. Visi

   Menjadi Main Dealer Honda terbaik di Indonesia
2. Misi
   a. Menjadikan konsumen Honda kawan seumur hidup
   b. Membangun dan mempertahankan jaringan Honda yang dapat diandalkan, bersemangat dan saling menguntungkan
   c. Terus menerus mengutamakan "*People and Process Excellence*"
   d. Terlibat dalam pengembangan masyarakat

2.1.4 Struktur Organisasi

Sebuah organisasi yang baik akan terbentuk apabila setiap anggota organisasi mengetahui tugas, wewenang, tanggung jawab serta hubungan komunikasi antar bagian pada struktur organisasi perusahaan. Pada badan usaha ini memiliki struktur organisasi yang bisa dikatakan cukup baik sehingga dapat menunjang dalam melaksanakan fungsinya secara efektif dan efisien. Struktur organisasi yang ada pada PT Daya Adicipta Mustika dapat dilihat pada Gambar 2.2



Gambar 2. 2 Struktur Organisasi PT. Daya Adicipta Mustika

2.1.5 Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan digunakan untuk mengetahui tugas, wewenang, tanggung jawab dari masing-masing bagian. Deskripsi pekerjaan dari struktur organisasi PT. Daya Adicipta Mustika yang terdapat pada Gambar 2.2 adalah sebagai berikut:

1. *Komisaris*

   Tugas utama Komisaris adalah mengawasi Direktur dalam menjalankan kegiatan dan mengelola perseroan.

2. *Direktur Operasional*

   Direktur bertanggung jawab dalam mengembangkan arahan strategis Perseroan dan memastikan bahwa seluruh target dan tujuan dapat tercapai.

3. *General Manager*

   General manajer bertugas sebagai penanggung jawab administratif dan partner startegis dalam pengembangan usaha khususnya dalam mengembangkan sistem pengelolaan SDM.

4. *Kepala Administrasi*

   Kepala Administrasi bertugas memastikan pelaksanaan fungsi manajemen SDM diseluruh perusahaan berjalan dengan baik dan meningkatkan kinerja SDM dalam mencapai target perusahaan dari waktu ke waktu. Memiliki peran dalam mengelola keuangan perusahaan, sehingga dalam prosesnya perusahaan tetap memiliki keuntungan dan mempertimbangkan biaya-biaya yang keluar, dan juga bertanggung jawab terhadap segala transaksi yang dibuat oleh kedua belah pihak baik perusahaan maupun konsumen atau pihak kedua.

5. *Admin*

   Admin bertugas dalam membuat laporan keuangan, proses administrasi terkait pembuatan dokumen penjualan, seperti invoice, purchase order, laporan penjualan harian, mingguan atau bulanan (sesuai dengan kebutuhan kantor).

6. HRD (*Human Resource Development*)

   memiliki pengetahuan, tugas dan tanggung jawab serta wewenang sebagai berikut fungsi :

HRD bertanggung jawab atas terlaksananya pengaturan, perencanaan dan pengendalian bidang tugas umum, logistik dan ketenagakerjaan.

a. Bertanggung jawab atas tersedianya tenaga kerja yang cakap dan kompeten dalam jumlah yang cukup guna menjamin kelancaran produksi.
b. Memimpin dan mengarahkan secara teknis dan administratif semua pelaksanaan tugas.
c. Memelihara keharmonisan suasana kerja di kalangan karyawan serta menjaga dan mengawasai ketaatan terhadap ketentuan Peraturan Perusahan.
d. Mengatur pelaksanaan pengadaan, seleksi, penempatan dan pengembangan SDM sesuai prosedur yang berlaku agar tercapai efisiensi dan produkstifitas yang tinggi.
e. Mengatur dan mengawasi terselenggaranya pemeliharaan dan pengembangan tenaga kerja sehingga tercipta kondisi dan tingkat kemampuan yang diinginkan.
f. Mengatur dan mengawasi terselenggaranya jaminan pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

7. *Sales Manager*

   Sales Manajer bertugas dalam merencanakan, mengontrol dan mengkoordinir proses penjualan dan pemasaran bersama Sales untuk mencapai target penjualan dan mengembangkan pasar (T & T Out - In bound) secara efektif dan efisien.

8. *Service Manager*

   Service manager bertugas dalam mengontrol dan mengkoordinir kegiatan
   Yang berlangsung di bengkel.

9. *Sparepart Manager*

   Sparepart Manager memiliki tanggung jawab terhadap keluar masuknya sparepart mobil.

10. *Body Repair Manager*

    Manajer Body Repair bertanggung jawab atas pemakaian bahan baku seperti fiber,cat,tiner,serta membuat laporan atas semua barang yang keluar dan yang masuk di dalam bengkel body repair.

11. *Staf*

Staff bertugas dalam berkomunikasi langsung kepada customer atas keluhan yang dimiliki oleh konsumen terhadap kendaraan yang dimilikinya.

2.2 Landasan Teori

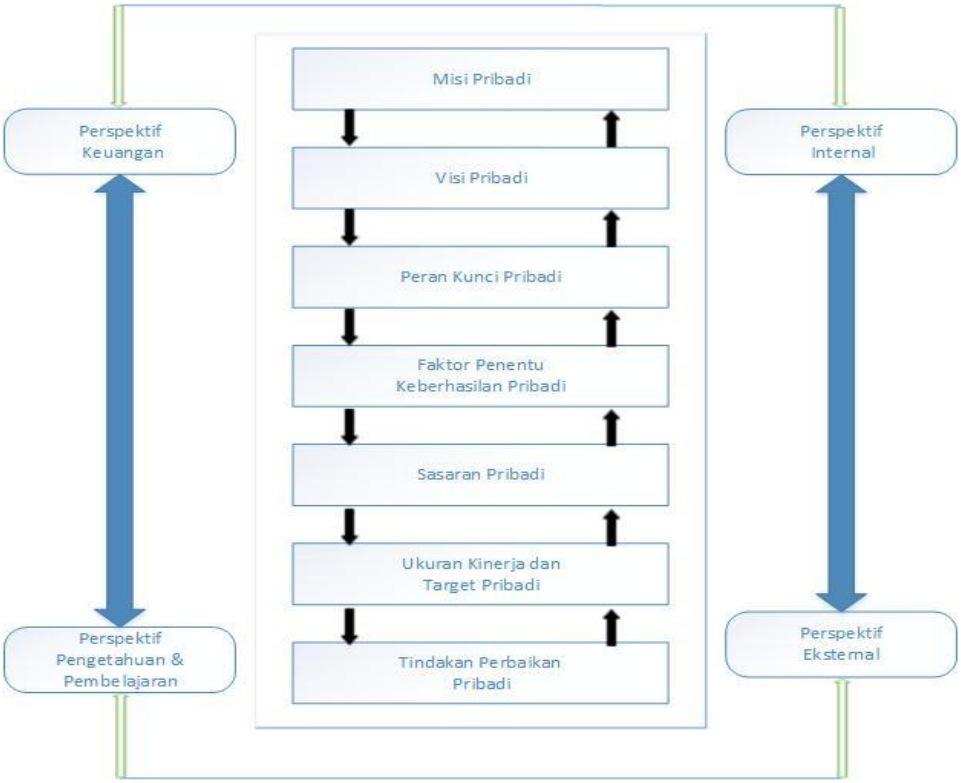
Landasan teori dari penulisan skripsi ini menguraikan proses analisis sistem serta mendukung proses perancangan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai di PT Daya Adicipta Mustika. Dalam sistem penilaian kinerja ini melibatkan berbagai sumber dan kajian teori diantaranya mengenai metode Personal Balanced Scorecard (PBSC). Berikut ini akan dibahas mengenai teori yang menjadi sumber kajian ilmu dari sistem penilaian kinerja pegawai.

2.2.1 Personal Balanced Scorecard

Personal Balanced Scorecard (PBSC) adalah catatan pribadi yang dibuat berdasarkan perenungan diri. Perubahan proses berpikir dan cara berpikir, dimaksudkan untuk mempersiapkan diri agar bertindak dan terlibat dalam pekerjaan dengan penuh keyakinan, gairah dan energi. instrumen yang dapat digunakan untuk pencarian pengetahuan diri (self knowledge), penemuan diri (self-discovery) dan penguasaan diri (self-mastery). Dalam dunia kerja, PBSC merupakan sarana bagi seseorang untuk mencapai sesuatu yang lebih dari yang telah tercapai saat ini. Dokumentasi dari penggunaan PBSC ini sebagian besar berisi mengenai bagaimana seseorang atau seorang karyawan memenuhi kebutuhannya untuk meningkatkan diri. Dengan PBSC, seseorang diarahkan untuk memiliki tujuan yang lebih pasti untuk dicapai baik jangka pendek maupun jangka panjang, yang menselaraskan antara ambisi diri, organisasi dan keluarga. bagaimana visi, misi, nilai-nilai inti, faktor penentu keberhasilan, sasaran kinerja target dan rencana tindakan organisasi selaras dengan Personal Balanced Scorecard. Pandangan yang dikelompokan ke dalam empat perspektif yaitu internal, eksternal, pengetahuan dan pembelajaran serta keuangan[1].

Berikut adalah empat elemen perspektif PBSC [1]:

1. Internal: Kesehatan fisik dan keadaan mental
   Misalnya: Kejujuran dari seorang pegawai.
2. Eksternal: Hubungan dengan keluarga, rekan kerja, atasan, *customer* dan lingkungan luar lainnya.
   Misalnya: Tingkat komunikasi seorang pegawai dengan atasan, rekan kerja atau customer.
3. Pengetahuan dan pembelajaran: Keterampilan dan kemampuan pembelajaran dan pengetahuan Misalnya: Pengetahuan dan Penguasaan dalam Sistem Aplikasi.
4. Keuangan: Stabilitas keuangan.
   Misalnya: Penghematan Penggunaan Dana Perusahaan Dalam Setiap Proyek



Gambar 2.3 Model Personal Balanced Scorecard (Rampersad, 2003)

Keempat Perspektif dasar ini membentuk bagian integral misi, visi, dan peran kunci pribadi (ambisi pribadi). Persfektif dan faktor penentu keberhasilan bersama-sama membentuk jembatan antara ambisi pribadi (jangka panjang) dengan sasaran pribadi, ukuran kinerja, target dan tindakan perbaikan (jangka pendek). Keempat perspektif tersebut menghubungkan ambisi pribadi dengan tindakan. Bagaimanapun juga, ambisi tanpa tindakan adalah halusinasi [1].

2.2.1.1 Manfaat Menerapkan Personal Balanced Scorecard

1. Pembinaan diri *(Self-coaching)* dan pengolahan diri ditunjukan untuk memaksimalkan pengembangan dan secara terus menerus bersedia menerima tantangan, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Dengan membuat jarak antara diri pegawai dari pola pikir pegawai dan mendengarkan suara batin secara efektif.
2. Pembelajaran diri dan bekerja lebih cerdas; formulasi dan penerapan PBSC menghasilkan citra diri dan pengetahuan diri yang lebih baik, yang akan menghasilkan kemampuan pembelajaran diri yang lebih besar, kreatifitas yang tinggi, pembelajaran yang sesungguhnya, kesadaran diri dan pengaturan diri.
3. Integritas pegawai. Berdasarkan keseimbangan antara ambisi pribadi dan perilaku pegawai, dengan menciptakan kedamaian batin dan memperbaiki kredibilitas pegawai dan mencegah, dari perbuatan yang bertentangan dengan keyakinan karyawan.
4. Kenikmatan ditempat kerja. Sebagai hasil dari keseimbangan antara ambisi seorang pegawai dengan ambisi bersama, keterlibatan batin ditempat kerja akan terangsang dan suasana ‘hangat’ akan tercipta dalam perusahaan.
5. Manajemen talenta yang efektif. Integritas PBSC ke dalam sistem penilayan karya menghasilkan proses manajemen talenta yang berkelanjutan. Suatu proses yang mengharuskan pegawai secara terus – menerus menghadapi tantangan baru dan mengembangkan keterampilan baru yang terkait dengan tantangan tersebut

6. Pembelajaran dan kepercayaan. Penerapan PBSC mendorong setiap orang berbagi ambisi pribadinya satu sama lain sehingga saling mengenal, memahami dan mengapresiasi satu sama lain dengan lebih baik yang akan membentuk dasar stabil untuk lebih saling menghargai dan mempercayai.
7. Menjadi pengelola waktu yang snagat berdisiplin dengan menggunakan waktu pegawai secara efektif.
8. Menghilangkan rasa takut. PBSC merupakan sebuah filosofi, untuk menghilangkan semua rasa takut karyawan dan memungkinkan mereka mewujudkan potensi penuhnya dan berkonstribusi secara kreatif pada organisasi.
9. Mengurangi stress dan kelelahan jiwa (bumout)
10. Merekrut karyawan secara efektif. PBSC memastikan kecocokan calon karyawan dengan pekerjaan, dengan cara mencocokan antara ambisi karyawan kandidat dengan tuntutan pekerjaan dan ambisi organisasi bersama.

2.2.1.2 Teknik Hundred Scoring

Teknik *Hundred Scoring* merupakan sebuah teknik pengolahan nilai yang digunakan untuk menghitung skor akhir dari sebuah kategori nilai dengan bobot keseluruhan kategori berjumlah 100 [4]. Berikut adalah persamaan teknik *Hundred Scoring :*

$$Nilai\ Perspektif = \frac{Total\ Nilai\ x\ Bobot\ Nilai}{Nilai\ Maksimal} \qquad (3.2)$$

Jika polarisasi Maksimasi, maka nilai diperoleh dari persamaan berikut:

$$Nilai = \frac{Realisasi}{Target}\ x\ Bobot\ Nilai \qquad (3.3)$$

Jika polarisasi Minimasi, maka nilai diperoleh dari persamaan berikut:

$$Nilai = \frac{(Target + 1)}{(Realisasi + 1)} \times Bobot\ Nilai \quad (3.4)$$

$$Nilai\ Kategori = \frac{Total\ Nilai \times Bobot\ Nilai}{Nilai\ Maksimal} \quad (2.1)$$

Keterangan :

Nilai Kategori = Hasil nilai dari setiap kategori.

Total Nilai = Jumlah nilai yang diberikan pada setiap pegawai.

Bobot Nilai = Nilai yang ditentukan pada setiap kategori.

Nilai Maksimal = Nilai yang diperoleh dari range nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah soal.

2.2.2 Key Performance Indikators

Key Performance Indicator (KPI) merupakan ukuran atau indikator yang akan memberikan informasi sejauh mana pegawai telah berhasil mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Sasaran strategis ini merupakan sasaran-sasaran yang bersifat penting, strategis, dan memperoleh prioritas yang tinggi dari jajaran manajemen. Dan jika sasaran ini dicapai, maka akan membantu mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Ukuran kerja adalah standar untuk mengukur kemajuan sasaran kerja seorang pegawai. Ukuran kerja mengukur perubahan yang telah dilakukan dan membandingkannya dengan standar sehingga memberikan informasi mengenai arah kerja pegawai.

Target kerja adalah sasaran kuantitatif dari kinerja seorang pegawai yang merupakan nilai yang diupayakan pencapaiannya dan kemudian diukur menggunakan ukuran kerja [1]. Ukuran dan target kerja perlu memenuhi kriteria SMART, yang merupakan singkatan dari:

1. *Spesific* (Spesifik)

   Spesific berarti target harus dirumuskan secara spesifik sehingga juga dapat mempengaruhi perilaku.
2. *Measurable* (Terukur)

   Measurable berarti target harus dirumuskan sedemikian sehingga dapat mengukur pencapaian sasaran.
3. *Achiveable* (Dapat dicapai)

   Achiveable berarti target harus realistis, dapat diwujudkan, layak dan dapat diterima.
4. *Result-oriented* (Berorientasi pada hasil)

   Result-oriented berarti target harus terkait dengan hasil.
5. *Time-Spesific* (Spesifik-waktu)

   Time-Spesific berarti target harus memiliki batasan waktu.

2.2.3 Konsep Dasar Sistem

Terdapat dua kelompok pendekatan di dalam mendefinisikan sistem, yaitu yang menekankan pada prosedurnya dan yang menekankan pada komponen atau elemennya. Pendekatan sistem yang lebih menekankan pada prosedur mendefinisikan sistem sebagai berikut ini [2] :

Suatu sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu.

Pendekatan sistem yang lebih menekankan pada elemen atau komponennya mendefinisikan sistem sebagai berikut ini [2] :

Sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.2.3.1 Karakteristik Sistem

Suatu sistem mempunyai karakteristik yang tertentu (gambar 2.2), yaitu:

1. Komponen Sistem (*Components*)

   Komponen-komponen sistem atau elemen-elemen sistem dapat berupa suatu subsistem atau bagian-bagian sistem, yang mempunyai sifat-sifat dari sistem untuk menjalankan suatu fungsi tertentu dan mempengaruhi proses sistem keseluruhan.

2. Batas Sistem (*Boundary*)

   Batas sistem (*boundary*) merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya. Batas suatu sistem menunjukkan ruang lingkup (*scope*) dari sistem tersebut.

3. Lingkungan Luar Sistem (*Environments*)

   Lingkungan luar (*environments*) dari suatu sistem adalah apapun diluar batas dari sistem yang mempengaruhi operasi sistem. Lingkungan luar sistem dapat bersifat menguntungkan dan merugikan sistem.

4. Penghubung Sistem (*Interface*)

   Penghubung (*interface*) merupakan media penghubung antara satu subsistem dengan susbsistem lainnya sehingga memungkinkan sumber-sumber daya mengalir antara subsistem yang satu dengan yang lain.

5. Masukan Sistem (*Input*)

   Masukan (*input*) adalah energi yang dimasukkan ke dalam sistem. Masukan dapat berupa masukan perawatan (*maintenance input*) dan masukan sinyal (*signal input*).

6. Keluaran Sistem (*Output*)

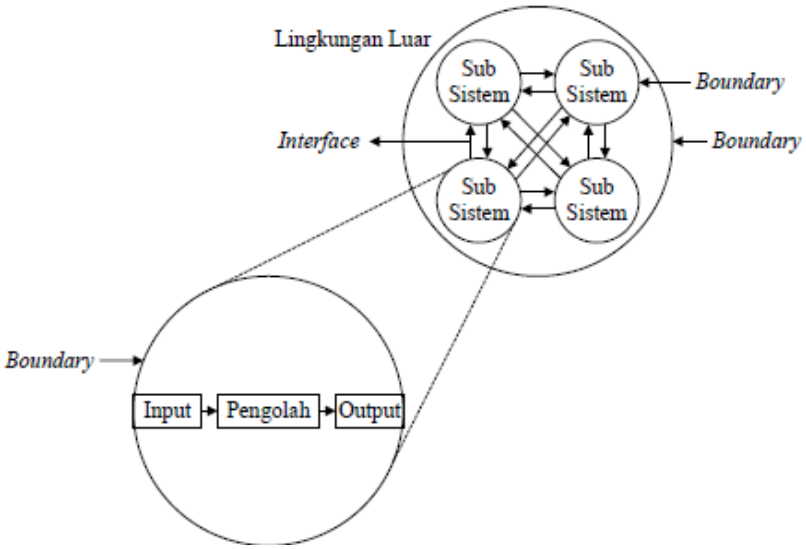
   Keluaran (*output*) adalah hasil dari energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna dan sisa pembuangan. Keluaran dapat merupakan masukan untuk subsistem yang lain atau kepada supra sistem.

7. Pengolah Sistem (*Process*)

   Suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolah yang akan merubah masukan jadi keluaran.

8. Sasaran Sistem (*Objectives*)

   Sasaran dari sistem sangat menentukan sekali masukan yang dibutuhkan sistem dan keluaran yang akan dihasilkan sistem. Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuannya.



Gambar 2. 4 Karakteristik Sistem

2.2.3.2 Klasifikasi Sistem

Sistem dapat diklasifikasikan dari beberapa sudut pandangan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Sistem diklasifikasikan sebagai sistem abstrak (abstract system) dansistem fisik (physical system). Sistem abstrak adalah sistem yang berupa pemikiran atau ide-ide yang tidak tampak secara fisik, misalnya sistem teologia dan sistem fisik merupakan sistem yang ada secara fisik, misalnya sistem komputer.
2. Sistem diklasifikasikan sebagai sistem alamiah (natural system) dan sistem buatan manusia (human made system). Sistem alamiah adalah sistem yang terjadi melalui proses alam, tidak dibuat manusia, misalnya sistem perputaran bumi dan sistem buatan manusia adalah sistem yang dirancang oleh manusia.
3. Sistem diklasifikasikan sebagai sistem tertentu (deterministic system) dan sistem tak tentu (probabilistic system). Sistem tertentu beroperasi dengan

tingkah laku yang sudah dapat diprediksi dan sistem tak tentu adalah sistem yang kondisi masa depannya tidak dapat diprediksi karena mengandung unsur probabilitas.

4. Sistem diklasifikasikan sebagai sistem tertutup (closed system) dan sistem terbuka (open system). Sistem tertutup merupakan sistem yang tidak berhubungan dan tidak terpengaruh dengan lingkungan luarnya dan sistem terbuka adalah sistem yang berhubungan dan terpengaruh dengan lingkungan luarnya.

2.2.4 Basis Data

Basis data merupakan kumpulan data yang saling berhubungan yang disimpan secara bersama sedemikian rupa dan tanpa pengulangan (*redundancy*) yang tidak perlu, untuk memenuhi berbagai kebutuhan serta kelak dapat dimanfaatkan kembali dengan cepat dan mudah[4].

Basis data mempunyai beberapa tujuan pemanfaatan, diantaranya :

1. Kecepatan dan Kemudahan (*Speed*)

   Yakni agar pengguna basis data bisa:

   a. menyimpan data
   b. melakukan perubahan/manipulasi terhadap data
   c. menampilkan kembali data engan lebih cepat dan mudah dibandingkan dengan cara biasa (baik manual ataupun elektronis).

2. Efisiensi Ruang Penyimpanan (*Space*)

   Dengan basis data kita mampu melakukan penekanan jumlah redundansi (pengulangan) data, baik dengan menerapkan sejumlah pengkodean atau dengan membuat relasi-relasi antara kelompok data yang saling berhubungan.

3. Keakuratan (*Accuracy*)

   Agar data sesuai dengan aturan dan batasan tertentu dengan cara memanfaatkan pengkodean atau pembentukan relasi antar data bersama dengan penerapan aturan/batasan (*constraint*) tipe data, domain data, keunikan data dsb.

4. Ketersediaan (*Availability*)

   Agar data bisa diakses oleh setiap pengguna yang membutuhkan, dengan penerapan teknologi jaringan serta melakukan pemindahan/penghapusan data yang sudah tidak digunakan / kadaluwarsa untuk menghemat ruang penyimpanan.

5. Kelengkapan (*Completeness*)

   Agar data yang dikelola senantiasa lengkap baik relatif terhadap kebutuhan pemakai maupun terhadap waktu, dengan melakukan penambahan baris-baris data ataupun melakukan perubahan struktur pada basis data; yakni dengan menambahkan field pada tabel atau menambah tabel baru.

6. Keamanan (*Security*)

   Agar data yang bersifat rahasia atau proses yang vital tidak jatuh ke orang / pengguna yang tidak berhak, yakni dengan penggunaan account (username dan password) serta menerapkan pembedaan hak akses setiap pengguna terhadap data yang bisa dibaca atau proses yang bisa dilakukan.

7. Kebersamaan (*Sharability*)

   Agar data yang dikelola oleh sistem mendukung lingkungan multiuser (banyak pemakai), dengan menjaga / menghindari munculnya problem baru seperti *inkonsistensi data* (karena terjadi perubahan data yang dilakukan oleh beberapa user dalam waktu yang bersamaan) atau kondisi *deadlock* (karena ada banyak pemakai yang saling menunggu untuk menggunakan data).

2.2.5 Entity Relationship Diagram (ERD)

Entity Relationship Diagram atau biasa dikenal dengan diagram E-R secara grafis menggambarkan isi sebuah *database.* ERD terbagi atas tiga komponen, yaitu entitas *(entity),* atribut *(atribute),* dan relasi atau hubungan *(relation).* Secara garis besar entitas merupakan dasar yang terlibat dalam sistem. Atribut atau *field* berperan sebagai penjelas dari entitas, dan relasi atau hubungan menunjukan hubungan yang terjadi antara dua entitas[3].

1. Entitas (*Entity*)

   Entitas (entity) menunjukan objek-objek dasar yang terkait di dalam sistem. Objek dasar dapat berupa orang, benda atau hal lain yang keterangannya perlu disimpan dalam basis data.

2. Atribut (*Atribute*)

   Atribut sering juga disebut sebagai properti (property) merupakan keterangan-keterangan yang terkait pada sebuah entitas yang perlu disimpan sebagai basis data. Atribut berfungsi sebagai penjelas sebuah entitas.

3. Relasi (*Relation*)

   Relasi atau hubungan adalah kejadian atau transaksi yang terjadi di antara dua entitas yang keterangannya perlu disimpan dalam basis data.

2.2.6 Data Flow Diagram (DFD)

Data Flow Diagram (DFD) merupakan alat perancangan sistem yang berorientasi pada alur data dengan konsep dekomposisi yang dapat digunakan untuk menggambar analisis maupun rancangan sistem yang mudah dikomunikasikan kepada pemakai maupun pembuat program.[3]

Bagian dari DFD adalah:

1. Arus Data (*Data Flow*)

   Arus data ini menunjukan arus dari data yang dapat berupa masukan untuk sistem atau hasil dari proses sistem.

2. Proses

   Proses adalah kegiatan yang dilakukan oleh orang, mesin atau komputer dari hasil arus data yang masuk kedalam proses untuk dihasilkan arus data yang akan keluar dari proses.

3. Kesatuan Luar (*External Entity*)

   Kesatuan luar merupakan kesatuan di lingkungan luar sistem yang dapat berupa orang, organisasi atau sistem lain yang akan memberikan masukan (*input*) atau menerima keluaran (*output*) dari sistem.

4. *File*

   Kumpulan data yang disimpan dengan cara tertentu. Data yang mengalir disimpan dalam file. Aliran data diubah atau ditambahkan ke dalam *file*.

2.2.7 Bahasa Pemrograman

Bahasa pemrograman yang digunakan dalam sistem penilaian kinerja pegawai ini ialah PHP untuk membangun websitenya, dan SQL untuk databasenya.

2.2.7.1 PHP

PHP adalah akronim dari *Personal Home Page Tools*, yaitu suatu bahasa pemrograman berbasis kode-kode (*script)* yang digunakan untuk mengolah suatu data dan mengirimkannya kembali ke *web browser* menjadi kode HTML. PHP memiliki skrip yang bersifat *server-side* yang ditambahkan ke dalam HTML. Skrip ini dapat membuat suatu aplikasi dapat diintegrasikan ke dalam HTML sehingga suatu halaman web tidak lagi bersifat statis namun menjadi bersifat dinamis. Sifat *server-side* berarti pengerjaan skrip dilakukan di *server*, baru hasilnya dikirim ke *browser*.

2.2.7.2 SQL

SQL *(Structured Query Language)* merupakan setandar bahasa yang digunakan untuk memanipulasi atau *Data Manipulation Language* (DML) dan mendefinisikan atau *Data Definition Language* (DDL) objek-objek basis data sesuai dengan permintaan (*request*) dari pengguna sistem. Dimana DML (*Data Manipulation Language*) adalah sekumpulan perintah-perintah *query* yang digunakan untuk melakukan manipulasi data seperti penyimpanan data ke suatu tabel, lalu dengan mengubahnya atau menghapusnya atau hanya sekedar penampilan saja, sedang DDL (*Data Definition Language*) merujuk pada kumpulan perintah *query* yang digunakan untuk mendefinisikan objek-objek basis data seperti pembuatan tabel basis data atau indeks primer atau sekunder dan lain-lain.