

## ANALISIS SISTEM INFORMASI KINERJA PEGAWAI DENGAN METODE HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM BERBASIS WEBSITE DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SUMATERA UTARA

Fariz Miftach Arif Nugraha<sup>1</sup>, Ali Ikhwan<sup>2</sup>, Adnan Buyung Nasution<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : [farizmiftacharifn@gmail.com](mailto:farizmiftacharifn@gmail.com)<sup>1</sup>, [aliikhwan053@gmail.com](mailto:aliikhwan053@gmail.com)<sup>2</sup>, [adnanbuyungn3@gmail.com](mailto:adnanbuyungn3@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*The North Sumatra Provincial Environmental Service is an agency within the North Sumatra Provincial Government with the task of carrying out environmental affairs which are the authority of the province and assistance tasks to the provincial regions. In completing the task requires the performance of an effective employee. So from that the manual process becomes computerized and automatic, one of which is said to be manual is in data storage. Employee performance targets are still in the cupboard, and when you want to print documents you have to use a flash drive so it takes a long time, therefore the purpose of this research is offers an alternative solution in the form of implementing an information system that can help employees and superiors create, submit, approve and assess the sketches made. In addition, this study aims to manage employee report files so that superiors can see directly the performance of their employees. Data collection methods are library research and field studies (observations and interviews), the system development methodology uses a waterfall and the implementation of a human resources information system. Programming is carried out using the PHP and MySQL programming languages, while the testing stages used are blackbox testing. The results of this study are in the form of an employee performance information system to improve employee performance effectively and efficiently.*

*Keywords: Information Systems, Employee Performance, North Sumatra Provincial Environmental Service, Waterfall, Web, PHP, MySQL, Blackbox Testing*

### ABSTRAK

Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan tugas Melaksanakan urusan bidang lingkungan hidup yang menjadi kewenangan provinsi dan tugas pembantuan kepada daerah provinsi. Dalam menyelesaikan tugas memerlukan kinerja pegawai yang efektif. Maka dari itu proses yang manual menjadi terkomputerisasi dan otomatis, salah satu yang dikatakan manual tersebut yaitu dalam penyimpanan data Sasaran kinerja pegawai masih didalam lemari, dan disaat mau mencetak dokumen harus menggunakan *Flashdisk* sehingga membutuhkan waktu yang lama, oleh karna itu tujuan dari penelitian ini adalah menawarkan solusi alternative berupa penerapan sistem informasi yang dapat membantu pegawai dan atasan membuat, mengajukan, menyetujui serta menilai skp yang dibuat. Selain itu penelitian ini bertujuan mengelola file file laporan pegawai agar atasan dapat melihat secara langsung kinerja pegawainya. Metode pengumpulan data yaitu studi pustaka dan studi lapangan (observasi dan wawancara), metodologi pengembangan sistem menggunakan waterfall dan implementasi human resources information system. Pemrograman dilakukan dengan menggunakan Bahasa pemrograman *PHP* dan *MySQL*, sedangkan tahapan testing yang digunakan adalah blackbox testing. Hasil penelitian ini berupa sistem informasi kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai yang efektif dan efisien.

**Kata Kunci : Sistem Informasi, Kinerja Pegawai, Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara, Waterfall, Web, PHP, MySQL, Blackbox Testining**

## 1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi yang begitu cepat menjadikannya sebagai sumber informasi utama. Dalam sebuah sistem diperlukan adanya sebuah rancangan dan penerapan dalam sebuah penerapan sistem informasi kinerja pegawai untuk dapat dikembangkan. Hakikatnya fungsi atau kegiatan administrasi kepegawaian itu luas sekali dan mencakup pengembangan struktur organisasi untuk melaksanakan program-program kepegawaian, klarifikasi jabatan yang sistematis dan perencanaan gaji yang adil, penerimaan tenaga kerja yang baik, seleksi pegawai yang menjamin penempatannya dalam jabatan yang sesuai, perencanaan kenaikan jabatan yang luas, penilaian kecakapan pegawai secara berkala, perencanaan kenaikan jabatan yang terutama. Tujuan penelitian ini, adalah Untuk mengetahui pelaksanaan administrasi kepegawaian peningkatan kinerja pegawai.

*Human Resource Information System (HRIS)* merupakan bagian penting dari pengelolaan data. Menurut (Rivai, 2018), *HRIS* adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan sumber daya manusia akan membantu perusahaan untuk mengatur data-data terkait karyawan agar lebih rapi dan terpusat. Suharti & Sulistyono (2018) memberikan tambahan bahwa, *HRIS* telah menjadi hal yang sangat penting dalam membantu pengelolaan bisnis atau organisasi pada bagian SDM agar lebih efektif. *Human Resource Information System (HRIS)* juga dapat membantu meringankan biaya operasional HRD dengan menghilangkan penggunaan kertas atau aplikasi-aplikasi lainnya yang tidak efisien.

Penelitian ini dikembangkan berdasarkan dari penelitian terdahulu yang pernah dibuat oleh Rosadi dan Ghafar pada tahun 2019, dengan judul jurnal sistem informasi penilaian kinerja pegawai pada yayasan kasih suwitno berbasis website yang diterbitkan di jurnal SATIN - Sains Dan

Teknologi Jurnal Ilmiah Vol.5, No. 2, bulan Desember 2019. Penelitian tersebut hanya sebatas menggunakan pengembangan sistem yaitu *waterfall* tidak ada metode yang digunakan. Oleh karena itu penulis ingin ikut serta berkontribusi dengan tidak hanya sebatas pengembangan sistem *waterfall* saja. Tetapi juga ada metode yang digunakan yaitu metode *Human Resources Information system (HRIS)*. Berdasarkan hal diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " **Analisis Sistem Informasi Kinerja Pegawai dengan metode Human Resources Information System Berbasis Website Di Dinas Lingkungan hidup Provinsi Sumatera Utara**".

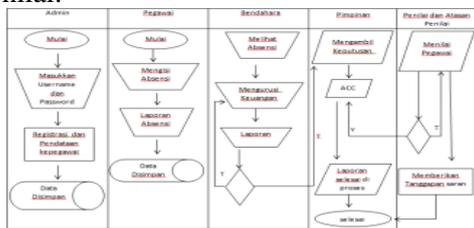
## 2. Metodologi

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode *Human Resources Information System (HRIS)*. Menurut (Rivai, 2018), *HRIS* adalah prosedur sistematis untuk memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan sumber daya manusia. dimana metode ini adalah metode untuk membuat proses evaluasi pegawai berjalan dengan baik dan praktis, data perusahaan menjadi terintegrasi, jika ingin mengetahui kehadiran pegawai atau menghitung gaji tim HR bisa memanfaatkan fitur-fitur di dalam system sehingga membantu pengelolaan data dengan baik, mendorong kinerja pegawai, sekaligus memberikan nilai yang baik pada perusahaan.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Merancang dan membangun sistem informasi kinerja pegawai berbasis website Sistem yang sedang berjalan merupakan penjelasan tentang system yang sedang diterapkan pada Dinas Lingkungan Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengetahui secara detail kelemahan dari suatu system secara keseluruhan maka perlu dilakukan Analisa Sistem Berjalan. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, kelemahan pada system yang berjalan pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara adalah tidak terdapat proses registrasi, dalam pemberkasan data juga masih menyimpan didalam lemari dan menggunakan Microsoft excel. Berikut Flowmap Sistem Berjalan Pada Dinas Lingkungan Provinsi Sumatera Utara.

Penulis Merancang sebuah sistem usulan yaitu admin, user sebagai pegawai, bendahara, pimpinan, penilai dan atasan penilai. Admin berperan registrasi dan mengelola data kepegawaian. Pegawai berperan mengisi absensi. Bendahara berperan melihat absensi, mengurus keuangan, pimpinan berperan mengambil keputusan dari penilai. Penilai dan atasan penilai bisa memberikan sebuah tanggapan kepada pegawai yang dinilai. Pegawai yang dinilai juga bisa memberikan tanggapan kepada penilai. Dan atasan penilai bisa juga memberikan tanggapan kepada si penilai.

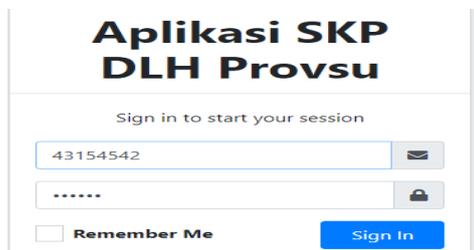


Gambar. 1 Flowmap Sistem Usulan

### Implementasi

Implementasi *Interface Admin*

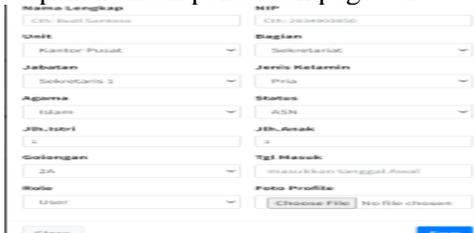
1. *Login*



Gambar 1. *Interface Login Admin*

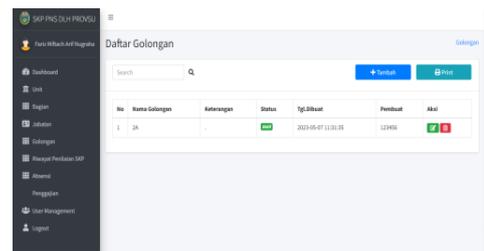
1. *Registrasi*

Ini adalah Halaman *Registrasi* Merupakan untuk pendataan pegawai.

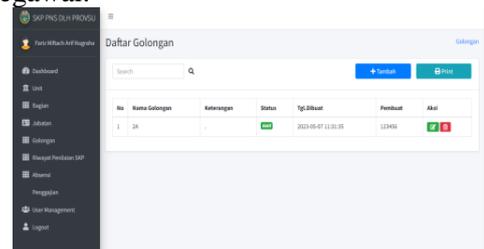


Gambar 2. *Interface Registrasi*

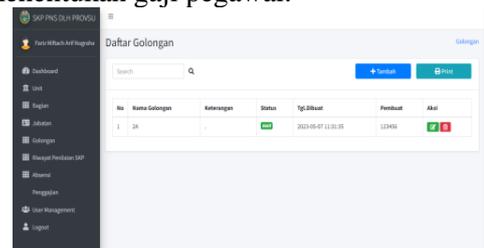
2. *Mengelola Data Pegawai*  
Ini adalah Halaman Unit Merupakan untuk mengetahui Lokasi Unit Pegawai.



Ini adalah Halaman *Jabatan* Merupakan untuk mengetahui *Jabatan Pegawai*.



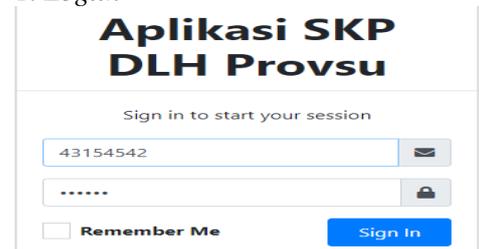
Ini adalah Halaman *Golongan* Merupakan untuk mengetahui *Golongan* dan menentukan gaji pegawai.



Gambar 3 *Interface Mengelola Data Pegawai*

Implementasi *Interface User*

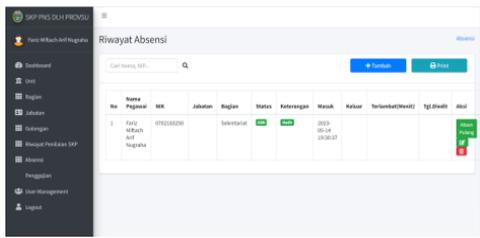
1. *Logiin*



Gambar 4 *Interface Login User*

2. *Mengisi Absensi*

Halaman *Mengisi Absensi* Merupakan halaman untuk *Mengisi Keterangan Kehadiran* pegawai.



**Gambar 5.** Interface Mengisi Absensi Implementasi Interface Pimpinan

1. Menerima Laporan

Halaman ini Merupakan halaman untuk Menerima Laporan Dari Suatu Penilai yang dimana penilai sudah melakukan penilaian pegawai.



**Gambar 6** Interface Menerima Laporan

2. Mengambil Keputusan

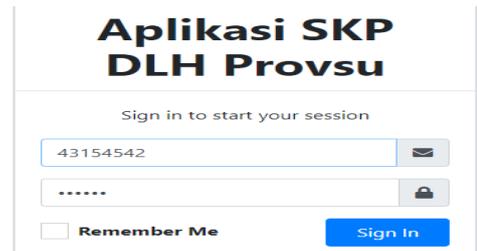
Halaman ini Merupakan halaman untuk Mengambil Sebuah Keputusan yang ditentukan oleh Pimpinan.

No	Jangka Waktu	Dinilai	NIP	Bagian	Pangkat	Penilai	Atasan Penilai	Total	Predikat	ACC	Tgl.Dibuat	Tj
1	May - May 2023	Admin	123456	-	-	AUDREY FAUSTINA	Dimas	71.54	Cukup	✓	2023-05-22 19:51:59	

**Gambar 41.** Interface Mengambil Keputusan

3. Login

Halaman ini Merupakan halaman untuk Login ke sebuah sistem.

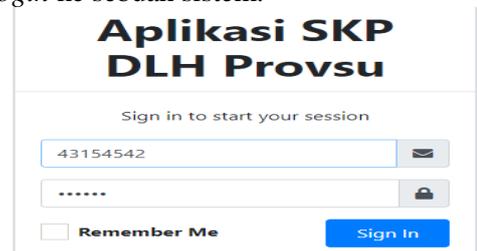


**Gambar 42.** Interface Login

Implementasi Interface Atasan Penilai

1. Login

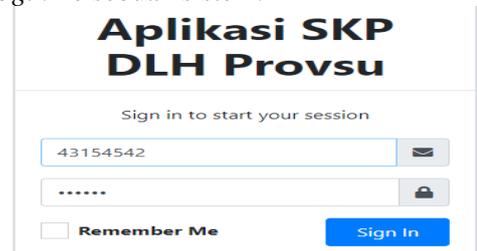
Halaman ini Merupakan halaman untuk Login ke sebuah sistem.



**Gambar 7.** Interface Login

2. Masukkan Username dan Password

Halaman ini Merupakan halaman untuk Login ke sebuah sistem.



**Gambar 8** Interface Masukkan Username dan Password

3. Menilai Pegawai

Halaman ini Merupakan halaman untuk Menilai Pegawai didalam sistem.

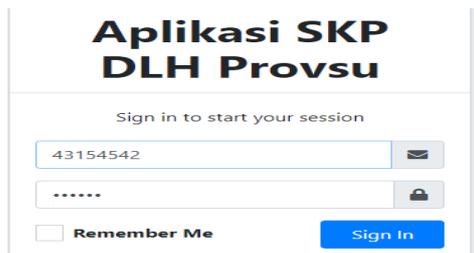
Implementasi Interface Penilai

UNSUR YANG DINILAI		JUMLAH	
a.	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	62,70	76,0%
b.	1. Orientasi Pelayanan	84,00	Baik
	2. Integritas	85,00	Baik
	3. Komitmen	85,00	Baik
	4. Disiplin	84,00	Baik
	5. Kerjasama	86,00	Baik
	6. Kepemimpinan		
	Jumlah	424	0
	Nilai Rata-Rata	424,00	Baik
	Nilai Perilaku Kerja	84,80	74,40%

**Gambar 9.** Interface Menilai Pegawai

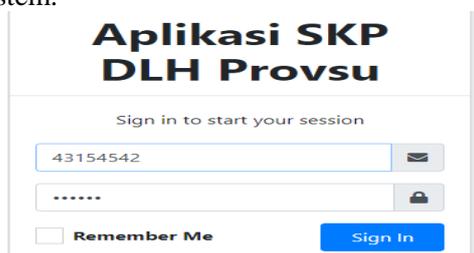
1. Login

Halaman ini Merupakan halaman untuk Login ke sebuah sistem.



Gambar 9 Interface Login

2. Masukkan Username dan Password  
Halaman ini Merupakan halaman untuk Masukkan Username dan Password ke sebuah sistem.



Gambar 10. Interface Masukkan Username dan Password

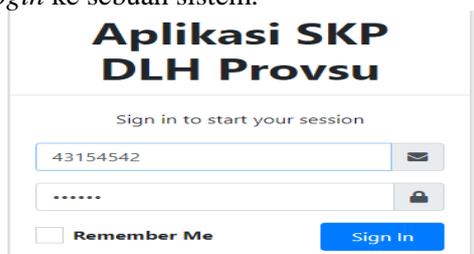
3. Menilai Pegawai  
Halaman ini Merupakan halaman untuk Menilai Pegawai didalam sistem

		UNSUR YANG DINILAI		JUMLAH	
4	PERILAKU KERJA	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	52,70	160%	37,62
		1. Orientasi Pelayanan	94,00	Baik	
		2. Integritas	95,00	Baik	
		3. Komitmen	95,00	Baik	
		4. Disiplin	94,00	Baik	
		5. Kerjasama	95,00	Baik	
		6. Kepemimpinan	95,00	Baik	
Jumlah	424	0			
Nilai Rata-Rata	424,00	Baik			
Nilai Perilaku Kerja	94,00	140%	33,92		

Gambar 11. Interface Menilai Pegawai

Implementasi Interface Bendahara

1. Login  
Halaman ini Merupakan halaman untuk Login ke sebuah sistem.



Gambar 12 Interface Login

2. Menyerahkan Laporan Penggajian

Halaman ini Merupakan halaman untuk Menyerahkan Laporan Penggajian ke Pimpinan.

No	Nama	NP	Gal	Gaji Pokok	Jlh Penghasilan Kotor	Jlh. Prorogasi	Jlh. Bersih	Tgl Masuk	Tgl Pindah
1	Dinas	43154542	2A	Rp. 12.951.000	Rp. 15.464.140	Rp. 1.476.414	Rp. 14.187.726	2023-05-30 11:17:07	2023-05-30 11:30:36
2	AUDREY FAUSTINA	454615131	2A	Rp. 12.951.000	Rp. 13.789.040	Rp. 1.346.904	Rp. 12.442.136	2023-05-31 22:14:23	2023-05-29 10:35:08

Tanggal Cetak: 12-Jun-2023 17:47:54

Gambar 13. Interface Menyerahkan Laporan Penggajian

3. Mengelola Keuangan  
Halaman ini Merupakan halaman untuk Mengelola Keuangan Penggajian.

No	Nama	NP	Gal	Gaji Pokok	Jlh Penghasilan Kotor	Jlh. Prorogasi	Jlh. Bersih	Tgl Masuk	Tgl Pindah	Aksi
1	Adm	43154542	2A	Rp. 12.951.000	Rp. 15.464.140	Rp. 1.476.414	Rp. 14.187.726	2023-05-30 11:17:07	2023-05-30 11:30:36	[Edit] [Hapus]
2	Dinas	43154542	2A	Rp. 12.951.000	Rp. 15.464.140	Rp. 1.476.414	Rp. 14.187.726	2023-05-30 11:17:07	2023-05-30 11:30:36	[Edit] [Hapus]
3	AUDREY FAUSTINA	454615131	2A	Rp. 12.951.000	Rp. 13.789.040	Rp. 1.346.904	Rp. 12.442.136	2023-05-31 22:14:23	2023-05-29 10:35:08	[Edit] [Hapus]

Gambar 14. Interface Mengelola Keuangan

4. Melihat Absensi  
Halaman ini Merupakan halaman untuk Melihat Data Absensi Pegawai.

No Pegawai	NIK	Jabatan	Bagian	Status	Keterangan	Masuk	Keluar	Tgl. Diudit	Aksi
1	AUDREY FAUSTINA	Sekecamatan	Bidang Tata Ruang Lingkungan	absen		2023-05-08 09:30:57			[Edit] [Hapus]
2	Admin	123456		absen		2023-05-14 17:20:46			[Edit] [Hapus]
3	Admin	123456		absen		2023-05-14 17:20:46			[Edit] [Hapus]
4	Admin	123456		absen		2023-05-14 17:20:46			[Edit] [Hapus]
5	Admin	123456		absen		2023-05-08 09:30:57			[Edit] [Hapus]

Gambar 15. Interface Melihat Absensi

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan Pembahasan yang sudah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Maka penulis dapat mengambil kesimpulan dari penelitian mengenai Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara Berbasis Website adalah sebagai berikut :

Sistem berhasil dibangun dan dirancang menjadi sistem informasi kinerja pegawai dan disertai fitur yang baik. Metode *Human Resources Information System* telah di implementasikan ke dalam sistem informasi kinerja pegawai yaitu pada penggajian, absensi, dan administrasi.

Penelitian ini menghasilkan sistem informasi skp yang dapat meningkatkan kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara dalam pembuatan Sistem Usulan SKP, baik dari segi absensi, penilaian, penggajian secara otomatis sampai menerima Laporan kinerja pegawai.

Penelitian ini menghasilkan sistem basis data untuk mencari, menampilkan data skp serta laporan dari kinerja pegawai yang mengurangi masalah kehilangan data.

Penelitian ini menghasilkan sistem informasi skp yang mengintegrasikan SKP dan perhitungan Penggajian yang otomatis.

Sistem ini memiliki kelebihan lainnya setiap fitur yang dibuka memiliki laporan yang bisa dicetak dan tersimpan langsung dalam bentuk file pdf.

Penelitian tersebut memiliki golongan, jabatan, unit, dan bagian yang bisa diubah, ditambah, simpan, dan dicetak.

Golongan jika di isi otomatis mengetahui gaji pegawai tersebut. Memiliki beberapa bonus seperti tunjangan fungsional, khusus, dan struktur.

## 5. SARAN

Pada sistem informasi kinerja pegawai ini masih terdapat keterbatasan dan kekurangan serta memerlukan perbaikan untuk meningkatkan manfaat dari sistem ini yang dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya

Adapun saran yang dapat diberikan penulis untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Sistem ini dapat dikembangkan ke dalam aplikasi *mobile*, sehingga aplikasi ini tidak hanya beroperasi melalui *web browser*.
2. Sistem absensi ada baiknya dikembangkan absen digital melalui finger print.

## DAFTAR PUSTAKA

[1] Abdi, N dan Wahid, M. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal Ilmu Ekonomi. Vol. 1.No. 1 (hlm 68).

[2] Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.

[3] Adiati, R. R., & Saroyo. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong. *JAPB* 5(1), 178–193.

[4] Adhawiyah, Y., Kumaladewi, N., & Utami, M. C. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Psychological Appraisal (Studi Kasus: Kantor Wilayah Kementerian Agama DKI Jakarta). *Jurnal Sistem Informasi*, 119-126.

[5] Ali Ikhwan. (2020). Pengembangan Sistem Rental Mobil. Laporan Penelitian Mandiri.<http://repository.uinsu.ac.id/9710/1/LAPORAN%20PENELITIAN%20Pengembangan%20Sistem%20Rental%20Mobil>

[6] Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96-102. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>.

[7] Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish

[8] Lexi, J., & M.A., M. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *Rake Sarasini* (Issue March). <https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en>

[9] Marisa, F. (2017). *Web Programming (Client Side and Server Side)*. Deepublish.

[10] Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bnadung: PT.Refika Aditama.

[11] Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

- [12] MZ, N. F. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Disiplin Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Dilingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Inragiri Hulu). *Jurnal Al-Muqayyad STAI AU Tembilahan*, 3(1), 69–89. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i01.606>
- [13] Muslimin, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(2), 387–402. <https://doi.org/10.36312/jime.v6i2.1426>
- [14] Mustofa, G. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota). *Manajemen Bisnis*, 7(2), 139–148. <https://doi.org/10.22219/jmb.v7i2.7008>.
- [15] Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 203–218.
- [16] Nurwin, K.J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876–885. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i1.177>
- [17] Pandiangan, K. M., & Sudjiman, L. S. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ultra Jaya Milk Industri Pada Tahun 2022. *INTELEKTIVA-Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 3(10), 13–21.
- [18] Prehanto, D. R., Kom, S., & Kom, M. (2020). *Buku Ajar Konsep Sistem Informasi*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.
- [19] Pratama, A., Fachrurrazi, S., & Ula, M. (2021). Perancangan Dan Aplikasi Model Sistem Informasi Sekolah. *JURNAL SISTEM INFORMASI*, 5(1).
- [20] Putera, J. M., Irwansyah, M. A., & Sukamto, A. S. (2017). Rancang Bangun Aplikasi Berbasis Android Dengan Penerapan Web Service Pada Sistem Informasi Perpustakaan. *Jurnal Sistem Dan Teknologi Informasi*, 5(1), 47– 51.