

Implementasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan *Key Performance Indicator* pada PT Internusa Master Niaga

Putri Handayani*, Supriyono

Information System Department, Faculty of Engineering, Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia

*Corresponding Author: 202153159@std.umk.ac.id

Dikirim: 22-05-2025; Direvisi: 27-05-2025; Diterima: 28-05-2025

Abstrak: Perusahaan memiliki target yang akan dicapai dari kualitas kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk memperhatikan kualitas kinerja suatu perusahaan. Proses penilaian kinerja karyawan yang ada pada perusahaan PT Internusa Master Niaga masih dilakukan dengan cara manual sehingga kurang efektif dan efisien. Pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dengan tujuan untuk menciptakan sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada divisi customer sales berbasis web pada PT Internusa Master Niaga. Kegiatan selama masa pengabdian meliputi analisis kebutuhan untuk pembuatan sistem, perancangan sistem untuk memudahkan sistem antarmuka pengguna, dan implementasi yaitu sistem informasi penilaian kinerja karyawan menggunakan *key performance indicator* memenuhi kebutuhan dan dapat digunakan pada perusahaan. Pembuatan sistem informasi penilaian kinerja berbasis web ini memudahkan penilaian kinerja, menghemat waktu, dan memudahkan proses evaluasi karyawan. Adapun saran yang dapat dilakukan oleh peneliti selanjutnya yaitu melakukan pengembangan fitur terkait kinerja perusahaan yang meliputi pertumbuhan dan pengembangan karier karyawan.

Kata Kunci: Sistem Informasi; Penilaian Kinerja; Key Performance Indicator

Abstract: The company has a target that will be achieved from the quality of employee performance. Employee performance appraisal aims to pay attention to the quality of a company's performance. The employee performance appraisal process at PT Internusa Master Niaga is still done manually so that it is less effective and efficient. This community service was carried out with the aim of creating a web-based employee performance assessment information system in the customer sales division at PT Internusa Master Niaga. Activities during the service period include analyzing needs for system creation, designing a system to facilitate the user interface system, and implementing an employee performance assessment information system using key performance indicators to meet needs and can be used in the company. The creation of this web-based performance appraisal information system facilitates performance appraisal, saves time, and facilitates the employee evaluation process. The suggestions that can be made by future researchers are to develop features related to company performance which include employee career growth and development.

Keywords: Information System; Performance Appraisal; Key Performance Indicator

PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki target atau tujuan yang akan dicapai. Setiap perusahaan mendapatkan pencapaian yang diraih dari kualitas kinerja karyawannya. Seringkali perusahaan belum bisa memenuhi targetnya dalam periode kinerja (Supriyono et al., 2021). Hal ini dapat menghambat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Apabila perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang kurang berkualitas maka akan memengaruhi hasil capaian yang ditargetkan. Penilaian kinerja karyawan

mencakup perilaku kerja dengan tujuan untuk mengetahui perusahaan berjalan dengan baik atau mengalami kemunduran. Hal tersebut dapat diukur untuk mengetahui sejauh mana tujuan sudah tercapai (Setiawan Illahi et al., 2025) sehingga pengukuran ini diharapkan dapat digunakan untuk perbaikan maupun memengaruhi pencapaian.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas kinerja suatu perusahaan dalam aspek kemampuan, kerajinan, kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab (Nurcahyo, 2015; Ikhsan, 2016; Suryani et al., 2020). Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memberikan *feedback*, identifikasi kekuatan dan kelebihan karyawan, keputusan terhadap karier, dan perencanaan pelatihan maupun pengembangan (Hina et al., 2024; Toyyibi et al., 2024). Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui penggunaan sistem informasi penilaian kinerja karyawan menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) yang memungkinkan perusahaan untuk mengetahui pencapaian target berdasarkan indikator yang ditentukan.

Berdasarkan wawancara langsung dengan pengelola PT Internusa Master Niaga bahwa proses penilaian kinerja karyawan masih terbilang kurang efektif dan efisien dikarenakan fasilitas seperti sistem informasi penilaian kinerja belum tersedia sehingga proses penilaian membutuhkan waktu yang lama secara manual. Hal ini akan berdampak pada pengarahannya perilaku karyawan dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas. PT Internusa Master Niaga merupakan salah satu perusahaan e-commerce yang berlokasi di Kabupaten Pati yang lebih dikenal dengan nama IDENETIVE. Perusahaan ini bergerak di bidang *fashion* yang menjual berbagai produk *fashion* dari beberapa kelompok usia dengan brand utama seperti HUMANLY.CO untuk *fashion* pria dan ZENIRA.CO untuk *fashion* wanita, selain itu menyediakan peralatan dapur dan perbengkelan. Penggunaan *Key Performance Indicator* (KPI) dapat memudahkan perusahaan di PT Internusa Master Niaga dalam menilai kinerja karyawannya melalui kriteria penilaian agar dapat memengaruhi tingkat akurasi hasil penilaian.

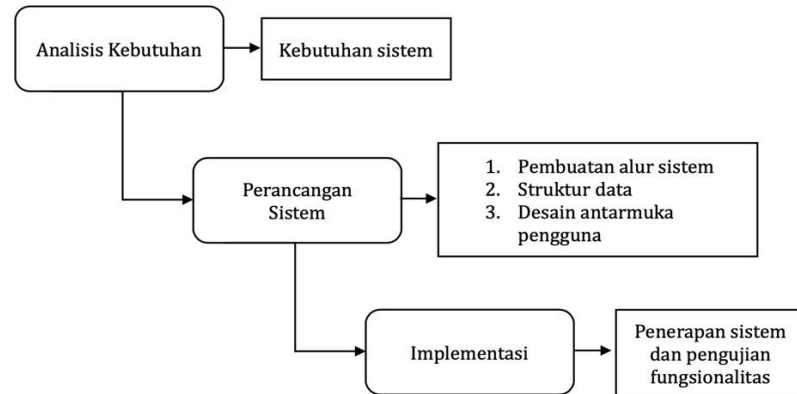
Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yuniar et al., 2024) dan (Haholongan et al., 2022) menyebutkan bahwa *Key Performance Indicator* (KPI) adalah alat pengukuran yang bermanfaat mengetahui sejauh mana usaha memiliki efek kemajuan bisnis dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dilakukan penelitian pada PT Internusa Master Niaga yang bertujuan untuk menciptakan sistem informasi penilaian kinerja karyawan divisi customer sales berbasis web dalam memudahkan penilaian kinerja karyawan meliputi tingkat keberhasilan mempertahankan pelanggan yang sudah bertransaksi, kepuasan pelanggan dalam berinteraksi dengan karyawan, kualitas pelayanan, prospek yang berhasil dikonversi menjadi pelanggan, dan pencapaian target penjualan bulanan. Sistem informasi penilaian kinerja karyawan ini diharapkan dapat memudahkan proses penilaian kinerja karyawan di PT Internusa Master Niaga (Supriyono et al., 2024).

METODE PELAKSANAAN KEGIATAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan melalui beberapa proses tahapan yang terstruktur untuk menghasilkan sistem informasi penilaian kinerja karyawan di PT Internusa Master Niaga. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perangkat lunak model *waterfall* yang meliputi analisis kebutuhan



sistem, perancangan antarmuka pengguna, dan implementasi sistem penilaian kinerja karyawan.

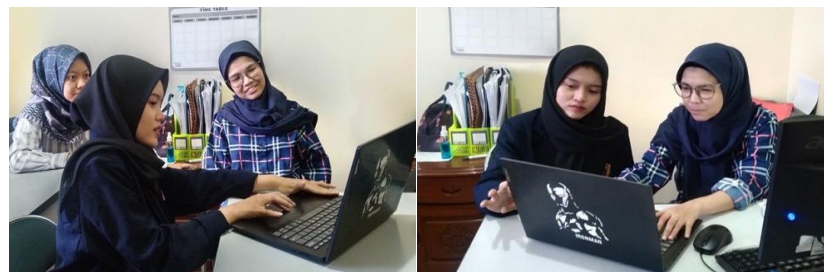


Gambar 1. Tahapan Metode Waterfall

Analisis kebutuhan mencakup kebutuhan akan sistem informasi melalui wawancara kepada tim manajemen dan staf operasional di PT Internusa Master Niaga. Perancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan menggunakan pemrograman berbasis web dengan bahasa pemrograman PHP, seluruh data disimpan di server berbasis data MySQL, pembuatan alur sistem, struktur data, dan desain antarmuka pengguna yang mudah diakses. Implementasi dilakukan dengan penerapan sistem *framework Codeigniter* dan pengujian fungsionalitas untuk memastikan sistem berjalan dengan baik.

IMPLEMENTASI KEGIATAN DAN PEMBAHASAN

Implementasi merupakan tahap penerjemahan perancangan dari hasil analisis bahasa dalam perangkat lunak (Rahman & Ikhsan, 2024). Implementasi sistem informasi *Key Performance Indicator* (KPI) pada PT Internusa Master Niaga mengacu pada perancangan sistem yaitu menerapkan sistem dan pengujian fungsionalitasnya menggunakan *framework Codeigniter*. Pengabdian kepada masyarakat dilakukan dengan mengimplementasikan dan memberikan pelatihan kepada penilai dan karyawan. Adapun kegiatan pelatihan dilakukan kepada penilai pada hari Rabu pukul 13:00 sampai dengan 15:00 WIB. Lokasi pengabdian dilakukan di PT Internusa Master Niaga, Gg. Jeruk, Kecamatan Pati, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Dokumentasi kegiatan dapat dilihat pada Gambar 2 dan Gambar 3.



Gambar 2. Penjelasan dan Implementasi Sistem kepada Penilai

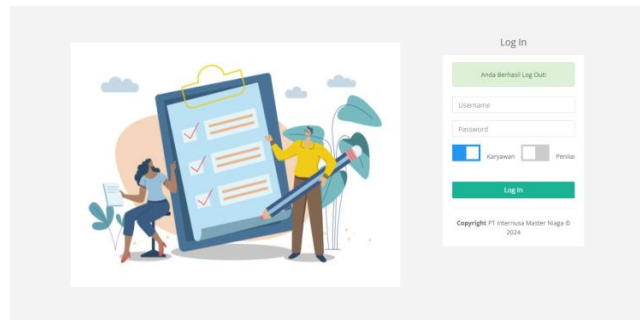


Gambar 3. Proses Implementasi Sistem kepada Karyawan

Penjelasan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT Internusa Master Niaga

1. Tampilan Login

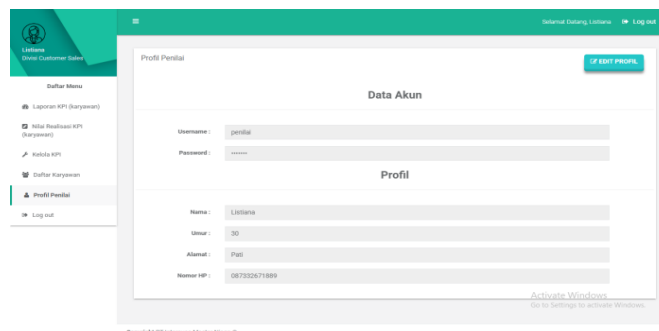
Tampilan awal ketika mengakses sistem adalah halaman login. Sistem ini menyajikan tampilan login untuk masuk ke dalam sistem, yaitu *user* penilai dan *user* karyawan dapat menginput *username* dan *password*. Username dan password dimasukkan ke dalam database dan dicek kesesuaiannya. Tampilan login dapat dilihat dalam Gambar 4.



Gambar 4. Tampilan Login

2. Tampilan User Penilai Menu Profil Penilai

Tampilan *user* penilai setelah berhasil login yaitu penilai dapat mengakses daftar menu antara lain profil karyawan, daftar karyawan, kelola KPI, nilai realisasi KPI, dan laporan KPI. Pada menu profil penilai, selanjutnya penilai dapat menginput profil pribadi berisi username dan password maupun data diri seperti nama, umur, alamat, dan nomor HP. Pada halaman profil penilai dapat mengedit data akun. Tampilan menu profil penilai dapat dilihat dalam Gambar 5.

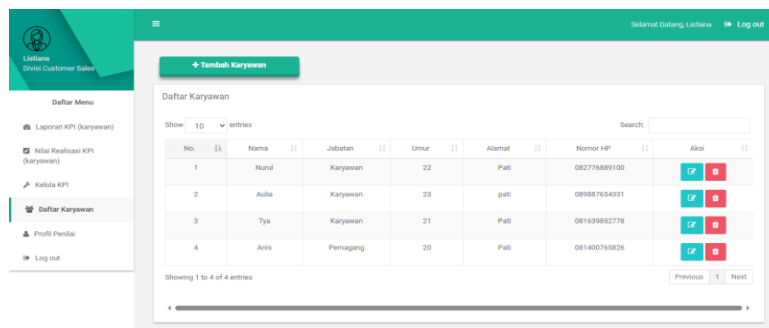


Gambar 5. Tampilan Menu Profil Penilai

3. Tampilan User Penilai Menu Daftar Karyawan

Tampilan *user* penilai selanjutnya pada daftar menu adalah daftar karyawan. Laman tersebut menampilkan fitur tambah karyawan untuk menambahkan karyawan

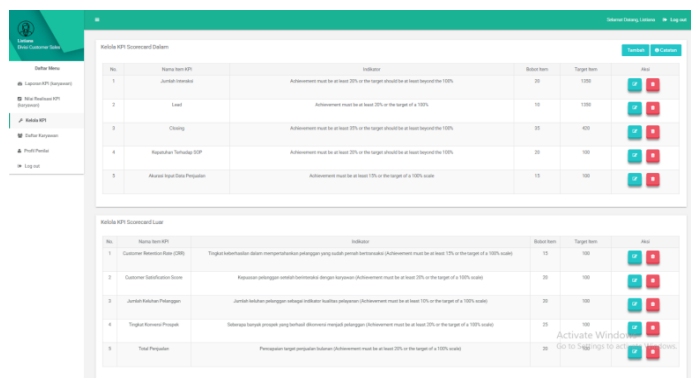
divisi customer sales untuk dilakukan penilaian, kemudian terdapat aksi untuk mengedit informasi karyawan seperti menggantinya dengan informasi yang tepat dan *delete* atau hapus informasi karyawan. Tampilan menu daftar karyawan dapat dilihat dalam Gambar 6 sebagai berikut.



Gambar 6. Tampilan Menu Daftar Karyawan

4. Tampilan User Penilai Menu Kelola KPI

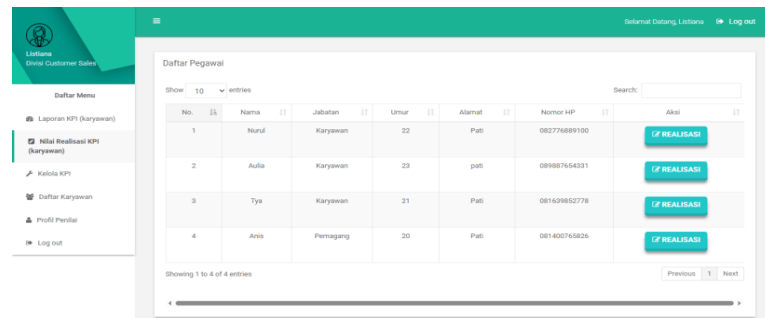
Halaman daftar menu kelola KPI terdapat kelola KPI scorecard dalam yang berisi item-item penilaian terkait manajemen dalam perusahaan seperti pencapaian karyawan. Sedangkan kelola KPI scorecard luar menampilkan item penilaian terkait manajemen luar perusahaan seperti hubungannya dengan pelanggan. Laman ini memuat item KPI, indikator, bobot item, target item, tambah, dan catatan. Fitur di dalam laman ini dapat dilakukan penambahan indikator yang menjadi penilaian, terdapat fitur *edit* untuk mengubah tiap informasi di dalamnya, serta fitur *delete* atau hapus untuk menghapus atau menghilangkan item yang tidak dibutuhkan. Tampilan menu kelola KPI dapat dilihat dalam Gambar 7.



Gambar 7. Tampilan Menu Kelola KPI

5. Tampilan User Penilai Menu Nilai Realisasi KPI Karyawan

Halaman daftar menu nilai realisasi KPI (Karyawan) memuat daftar pegawai. Terdapat fitur realisasi untuk melihat data nilai maupun input nilai masing-masing karyawan. Ketika fitur realisasi diklik, maka akan muncul detail nilai realisasi pada rentang satu bulan. Laman ini menampilkan item, indikator, dan nilai. Adapun fitur yang terdapat di dalamnya yaitu fitur reset dan simpan. Fitur reset akan menjadikan nilai realisasi tersebut menjadi kosong. Sementara fitur simpan digunakan untuk menyimpan data nilai. Fitur nilai digunakan untuk memilih nilai yang sesuai dengan kinerja karyawan. Terdapat fitur bulan untuk menginput dan memilih periode bulan untuk diberikan penilaian kinerja karyawan. Tampilan nilai realisasi KPI karyawan dapat dilihat dalam Gambar 8.

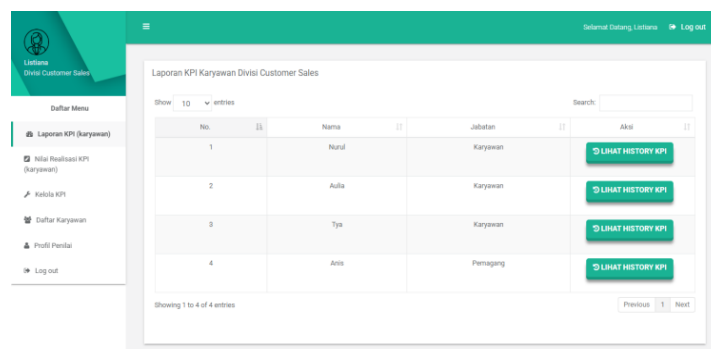


No.	Nama	Jabatan	Umur	Alamat	Nomor HP	Aksi
1	Nurul	Karyawan	22	Pati	082776889100	[IF REALISASI]
2	Aulia	Karyawan	23	pati	089887654321	[IF REALISASI]
3	Tiya	Karyawan	21	Pati	081639852778	[IF REALISASI]
4	Antis	Pemegang	20	Pati	081400765826	[IF REALISASI]

Gambar 8. Tampilan Nilai Realisasi KPI Karyawan

6. Tampilan User Penilai Menu Laporan KPI Karyawan

Halaman laporan KPI karyawan menyajikan nama, jabatan, dan aksi. Terdapat fitur *search* untuk memudahkan mencari informasi karyawan dengan menginput nama dan jabatan. Terdapat fitur lihat history KPI. Ketika fitur tersebut diklik maka akan muncul laporan berupa interpretasi nilai yang diakumulasikan. Terdapat fitur *previous* untuk melihat informasi karyawan di halaman sebelumnya dan *next* untuk melihat history KPI halaman selanjutnya. Tampilan menu laporan KPI karyawan dapat dilihat dalam Gambar 9.

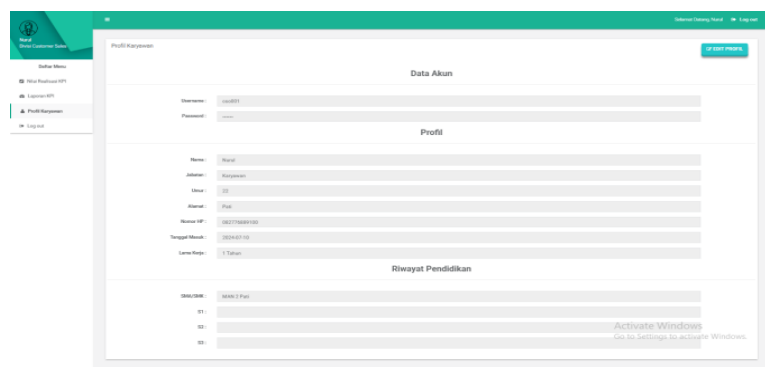


No.	Nama	Jabatan	Aksi
1	Nurul	Karyawan	[LIHAT HISTORY KPI]
2	Aulia	Karyawan	[LIHAT HISTORY KPI]
3	Tiya	Karyawan	[LIHAT HISTORY KPI]
4	Antis	Pemegang	[LIHAT HISTORY KPI]

Gambar 9. Tampilan Menu Laporan KPI Karyawan

7. Tampilan User Karyawan Menu Profil Karyawan

Tampilan *user* karyawan setelah berhasil login yaitu karyawan dapat mengakses daftar menu antara lain profil karyawan, laporan KPI, dan nilai realisasi KPI. Pada menu profil karyawan, selanjutnya karyawan dapat menginput profil pribadi berisi username dan password maupun data diri seperti nama, umur, alamat, nomor HP dan riwayat pendidikan. Tampilan menu profil karyawan dapat dilihat dalam Gambar 10.



Data Akun

Username: [input]
Password: [input]

Profil

Nama: [input]
Jabatan: [input]
Umur: [input]
Alamat: [input]
Nomor HP: [input]
Tanggal Masuk: [input]
Lama Kerja: [input]

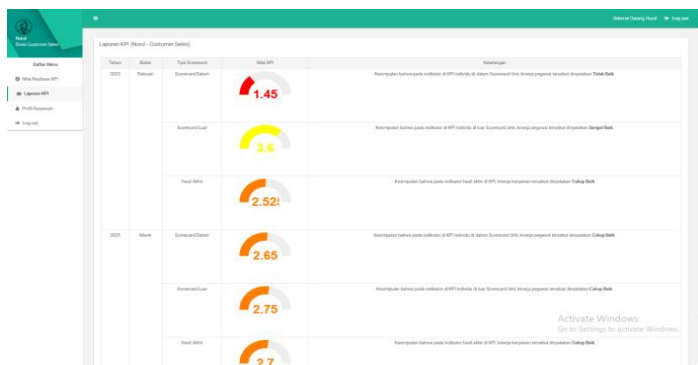
Riwayat Pendidikan

Daftar Riwayat Pendidikan: [input]
[input]
[input]

Gambar 10. Tampilan Menu Profil Karyawan

8. Tampilan User Karyawan Menu Laporan KPI

Halaman laporan KPI dalam daftar menu terdapat laman skala laporan KPI dengan menyesuaikan kebutuhan dalam memahami hasil penilaian kinerja karyawan. Karyawan dapat mengakses dan membaca interpretasi penilaian kinerja dirinya selama periode bulan dengan ditampilkan tahun, bulan, tipe scorecard dan hasil akhir, serta keterangan untuk memudahkan dalam memahami penilaiannya. Tampilan menu laporan KPI dapat dilihat dalam Gambar 11.



Gambar 11. Tampilan Menu Laporan KPI

9. Tampilan User Karyawan Menu Nilai Realisasi KPI

Halaman daftar menu nilai realisasi KPI memuat detail nilai realisasi pada rentang satu bulan. Laman ini menampilkan item, indikator, dan nilai. Adapun fitur yang terdapat di dalamnya yaitu fitur reset dan simpan. Fitur reset akan menjadikan nilai realisasi tersebut menjadi kosong. Sementara fitur simpan digunakan untuk menyimpan data nilai. Tampilan nilai realisasi KPI dapat dilihat dalam Gambar 12.

Nilai Realisasi berhasil diperbarui

Detail Nilai Realisasi Bulan Februari

No.	Nama Item	Indikator	Nilai
1	Jumlah Interaksi	Achievement must be at least 20% or the target should be at least beyond the 100%	1150
2	Lead	Achievement must be at least 20% or the target of a 100%	1200
3	Closing	Achievement must be at least 35% or the target should be at least beyond the 100%	320
4	Kepuasan Terhadap SOP	Achievement must be at least 20% or the target should be at least beyond the 100%	75
5	Akurasi Input Data Penjualan	Achievement must be at least 15% or the target of a 100% scale	80

Reset Simpan

Gambar 12. Tampilan Nilai Realisasi KPI

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan kegiatan pengabdian dari implementasi sistem informasi penilaian kinerja karyawan menggunakan *Key Performance Indicator* pada PT Internusa Master Niaga dapat disimpulkan bahwa sistem informasi penilaian kinerja karyawan berbasis web pada divisi customer sales bermanfaat untuk memonitoring performa kinerja karyawan divisi tersebut dan berfungsi dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun fungsi dari sistem ini adalah untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, menghemat waktu dalam menganalisis hasil penilaian kinerja karyawan, dan memudahkan proses evaluasi karyawan. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka saran untuk penelitian

selanjutnya adalah melakukan pengembangan fitur terkait kinerja perusahaan yang meliputi pertumbuhan dan pengembangan karier karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada PT. Internusa Master Niaga selaku penyelenggara kegiatan pengabdian ini, terimakasih kepada seluruh dosen Sistem Informasi Universitas Muria Kudus yang telah membimbing penulis untuk menyelesaikan kegiatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifviando, M. V. (2025). Pengabdian Masyarakat Sosialisasi Dan Implementasi Aplikasi Jagan Terong Di Kantor Kecamatan Winong. *PROFICIO*, 6(1), 775-784.
- Haholongan, R. dkk. (2022). Pengaruh Key Performance Indicators Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Peralatan Rumah Tangga. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), Vol. 2. No. 8, hal. 2763–2768.
- Hina, B. J. R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Peran Evaluasi Kinerja Dalam Organisasi. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 106-117.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non dosen pada universitas mercu buana jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 97055.
- Illahi, A. S., Setiyansyah, M. K., Mualim, W., Moerti, H., Informasi, F. T., Teknologi, I., & Pasuruan, Y. (2025). Perancangan Dashboard Kinerja Berbasis Web Dengan Menggunakan Metode Key Performance Indicators Sebagai Monitoring Perkembangan Peforma Karyawan Di Ayam Geprek Bangsus Beji Gunung Gangsir Abstrak. 2(1), 45–57.
- Marfuah, I. S., Susanti, N., & Supriyono (2021). Sistem Informasi Manajemen Laboratorium Teknik Mesin (Studi Kasus: Universitas Muria Kudus Dengan Notifikasi Whatsapp). *Journal of Information Technology Ampera*, 2(3), 167–179. <https://doi.org/10.51519/journalita.volume2.issue3.year2021.page167-179>
- Nurchahyo, R. J. (2015). keterkaitan visi, misi dan values terhadap kinerja karyawan perusahaan kulit “dwi jaya”. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 6(2), 489957.
- Novita Dewi, A., Syafiul Muzid, & Supriyono (2023). Digitalisasi Manajemen Tugas Akhir Di Program Studi Teknik Mesin Dengan Sistem Informasi Web-Based. 14(1), 1–79. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/just-it/index>
- Rahman, R., & Ikhsan, M. F. (2024). Implementasi Key Performance Indicator pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Sistem Informasi. *System Information and Computer Technology*, 1(1), 51–64.
- Suryani, N., Sugiaingrat, I., & Laksemini, K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.



- Toyyibi, A., Hasanah, & Suniarti (2024). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Duta Sains Indonesia.
- Zam Zami, A. A., & Anugrah, I. G. (2022). Pengembangan Sistem Informasi Penilaian KPI (Key Performance Indicator) Berbasis Website Di PT Barata Indonesia (Persero). *Jurnal Nasional Komputasi Dan Teknologi Informasi (JNKTI)*, 5(3), 539–548. <https://doi.org/10.32672/jnkti.v5i3.4451>

