

Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan (SIPIKA) Berbasis Web Di Grand Mansion Hotel Menggunakan Metode Waterfall

Khoirul Anam^{#1}, Fatikhatul Trisna Ardiansyah^{#2}, M. Daffa Rafi Naufal^{#3}, Indyah Hartami Santi^{#4}

[#]Fakultas Sains Dan Teknologi, Universitas Islam Balitar

Korespondensi author *warioaranam@gmail.com

Info Artikel

Diajukan: 16 April 2026

Diterima: 12 Mei 2026

Diterbitkan: 1 Juni 2026

Keywords:

Performance Assessment, Value Input, SIPIKA, Grand Mansion, Waterfall

Kata Kunci:

Penilaian Kinerja, Input Nilai, SIPIKA, Grand Mansion, Waterfall



Lisensi: cc-by-sa

Copyright © 2026 Khoirul Anam, Fatikhatul Trisna Ardiansyah, M. Daffa Rafi Naufal, Indyah Hartami Santi

Abstract

Employee performance assessment is an important aspect in determining the quality of performance. Grand Mansion as a company engaged in the hospitality service sector requires an effective and efficient system to carry out the performance assessment process. This study aims to design and build a website-based SIPIKA (Employee Performance Assessment System) using the Waterfall method as a system development approach. The Waterfall method was chosen because of its systematic and structured development stages, including needs analysis, system design, implementation, testing, and maintenance. The result of this study is a web-based application that simplifies the employee performance assessment process digitally, accurately, and can be accessed by management in real-time. With this system, Grand Mansion is expected to improve the quality of assessments, as well as support data-based decision making.

Abstrak

Penilaian kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam menentukan kualitas kinerja. Grand Mansion sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang layanan perhotelan memerlukan sistem yang efektif dan efisien untuk melakukan proses penilaian kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan membangun SIPIKA (Sistem Penilaian Kinerja Karyawan) berbasis website dengan menggunakan metode Waterfall sebagai pendekatan pengembangan sistem. Metode Waterfall dipilih karena tahapan pengembangannya yang sistematis dan terstruktur, meliputi analisis kebutuhan, desain sistem, implementasi, pengujian, dan pemeliharaan. Hasil dari penelitian ini adalah sebuah aplikasi berbasis web yang mempermudah proses penilaian kinerja karyawan secara digital, akurat, dan dapat diakses oleh manajemen secara real-time. Dengan adanya sistem ini, Grand Mansion diharapkan dapat meningkatkan kualitas penilaian, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data.

Cara mensitasi artikel:

K. Anam, F.T. Ardiansyah, M.D.R. Naufal, I.H. Santi. "Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan (SIPIKA) Berbasis Web Di Grand Mansion Hotel Menggunakan Metode Waterfall". *Jurnal Teknologi Informasi: Teori, Konsep, dan Implementasi (JTI-TKI)*, vol. 17, no. 1, pp. 40-46, Maret 2026, <https://doi.org/10.36382/jti-tki.v17i1.638>

PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor jasa yang memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah. Hotel tidak hanya berfungsi sebagai tempat penginapan, tetapi juga sebagai pusat pelayanan yang menuntut koordinasi antar divisi secara profesional. Grand Mansion Hotel yang berlokasi di Jl. Melati No. 90, Kelurahan Kepanjen Kidul, Kecamatan Kepanjenkidul, Kota Blitar, memiliki sekitar 100 karyawan aktif yang terbagi dalam beberapa divisi. Setiap divisi memiliki tanggung jawab untuk memastikan operasional hotel berjalan lancar dan memberikan pelayanan terbaik kepada tamu. Dalam konteks ini, sistem penilaian kinerja karyawan menjadi instrumen penting untuk mengevaluasi pencapaian kerja serta menentukan kelayakan karyawan dalam mempertahankan posisinya[1].

Namun, permasalahan yang sering muncul adalah metode penilaian kinerja yang masih dilakukan secara

manual menggunakan berkas atau kertas. Proses manual ini tidak hanya memakan waktu, tetapi juga rawan kesalahan pencatatan dan kesulitan dalam pengolahan data secara efisien. Kondisi tersebut dapat menghambat HRD dalam melakukan evaluasi secara objektif dan transparan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sistem penilaian manual cenderung menghasilkan bias dan kurang mendukung pengambilan keputusan yang akurat terkait pengembangan sumber daya manusia[2]. Oleh karena itu, diperlukan inovasi berupa sistem digital yang mampu mengintegrasikan data karyawan, kriteria penilaian, serta bobot indikator secara sistematis.

Salah satu solusi yang ditawarkan adalah pengembangan Sistem Penilaian Kinerja (SIPIKA) berbasis digital. Sistem ini dirancang untuk memudahkan HRD dalam mengumpulkan data karyawan, data departemen, serta kriteria penilaian dengan bobot yang berbeda, seperti kerjasama, kehadiran, kedisiplinan, dan kualitas kinerja. Dengan adanya sistem digital, HRD dapat

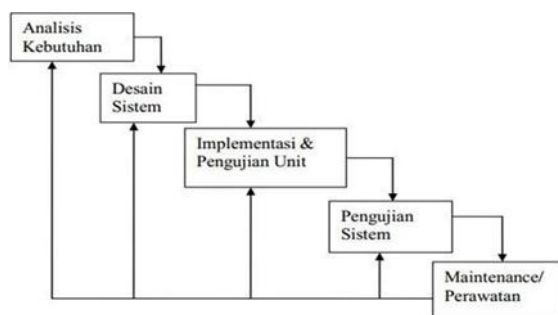
menghasilkan output berupa peringkat kinerja bulanan yang lebih akurat dan transparan. Selain itu, sistem ini mendukung pengambilan keputusan terkait kelayakan kerja secara lebih sistematis, sehingga diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Implementasi sistem digital seperti SIPIKA sejalan dengan tren modernisasi manajemen sumber daya manusia yang menekankan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam evaluasi kinerja[3].

METODE

Model pengembangan sistem yang digunakan dalam penelitian ini adalah *SDLC Waterfall*. Pendekatan ini memiliki tahapan yang terstruktur dan berurutan, dimulai dari analisis kebutuhan, perancangan sistem, implementasi, hingga pengujian. Setiap tahap harus diselesaikan terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya, sehingga proses pengembangan dapat berjalan sistematis dan terkontrol[4].

Metode *Waterfall* dipilih karena mampu memberikan alur kerja yang jelas bagi tim pengembang, terutama dalam proyek yang memiliki kebutuhan dan spesifikasi yang relatif stabil. Dengan adanya tahapan yang berurutan, pengembang dapat lebih mudah melakukan dokumentasi serta memastikan bahwa setiap kebutuhan sistem telah terpenuhi sebelum masuk ke tahap implementasi[5].

Selain itu, penggunaan metode *Waterfall* juga mendukung proses evaluasi pada setiap tahap pengembangan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa sistem yang dibangun sesuai dengan tujuan awal, yaitu menghasilkan aplikasi penilaian kinerja karyawan yang efektif, akurat, dan dapat diandalkan. Dengan demikian, penerapan metode *Waterfall* diharapkan mampu meminimalisasi kesalahan serta meningkatkan kualitas sistem yang dihasilkan[6].



Gambar 1. Metode SDLC Waterfall

A. Analisis Kebutuhan

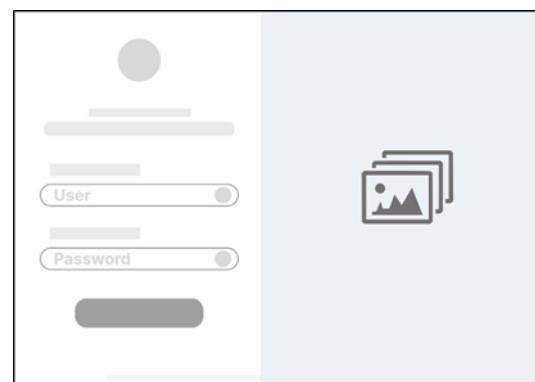
Pada tahap ini dilakukan analisis kebutuhan sistem untuk merancang aplikasi penilaian kinerja karyawan di Grand Mansion Hotel Blitar agar lebih efektif dan efisien. Analisis diawali dengan observasi langsung terhadap proses penilaian manual serta wawancara dengan *supervisor* dan staf HRD untuk memahami

tantangan serta kebutuhan sistem ideal. Dokumen seperti SOP juga dikaji untuk memahami alur evaluasi sebelumnya. Penilaian kinerja yang awalnya menggunakan banyak indikator kemudian disederhanakan menjadi empat aspek utama: tanggung jawab, kerja sama, kualitas kinerja, dan kehadiran, guna mempermudah proses evaluasi. Sistem yang dirancang harus mampu mengelola data karyawan, menerima input hasil penilaian berbobot, serta menyajikan laporan evaluasi dalam bentuk teks maupun grafik secara real-time.

Perangkat diperlukan untuk membangun sistem Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja dengan spesifikasi minimum seperti: prosesor berkecepatan 2 GHz, RAM 4 GB, SSD minimal 10 GB, monitor, keyboard, mouse, dan koneksi Wi-Fi. Perangkat lunak, sistem dikembangkan menggunakan sistem operasi Microsoft Windows 10 Pro, dengan bantuan Visual Studio Code versi 1.97.1 sebagai *editor* pengembangan, serta PHPMyAdmin versi 5.6 sebagai pengelola basis data.

B. Desain Sistem

Setelah kebutuhan sistem berhasil diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah merancang desain awal sistem yang berfungsi sebagai dasar dalam pengembangan lebih lanjut. Perancangan ini mencakup aspek antarmuka pengguna (*User Interface/UI*) dan pengalaman pengguna (*User Experience/UX*) dengan tujuan utama menciptakan aplikasi yang mudah digunakan, intuitif, dan sesuai dengan kebutuhan pengguna akhir, yaitu staf HRD dan manajemen Grand Mansion Hotel Blitar. Desain UI difokuskan pada tata letak elemen visual seperti login session, *form* input penilaian, tampilan *Dashboard*[7], [8]. Berikut adalah gambar desain UI halaman login sistem yang ditampilkan pada Gambar 2 dan desain *Dashboard* sistem pada Gambar 3.

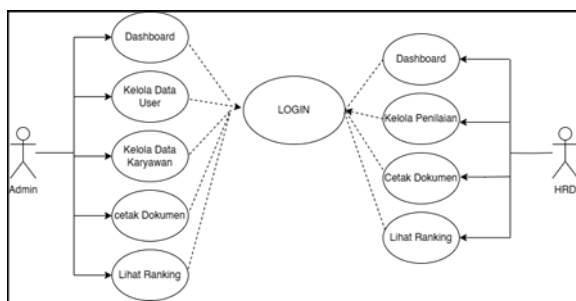


Gambar 2. Desain Login Sistem



Gambar 3. Desain Dashboard Sistem

Menggambarkan interaksi antara pengguna (HRD, karyawan, *supervisor*) dengan sistem dalam melakukan penilaian kinerja. Diagram ini membantu dalam memahami peran masing-masing pengguna serta bagaimana mereka berinteraksi dengan sistem. Desain Use-Case Diagram dapat dilihat pada gambar 4 berikut:



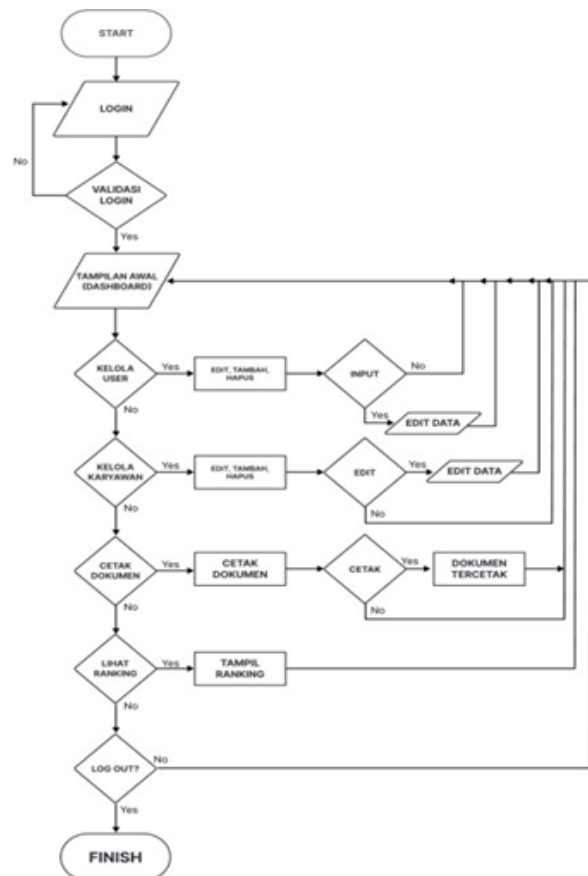
Gambar 4. Use Case Diagram

Use Case Diagram menggambarkan interaksi Admin dan HRD yang terlebih dahulu melakukan login untuk bisa mengakses fitur. Admin bertugas mengelola sistem, mulai dari tampilan *Dashboard*, data pengguna dan karyawan, serta mencetak hasil penilaian dan melihat ranking karyawan. Sementara itu, HRD berperan dalam evaluasi karyawan yang terdiri dari tampilan *Dashboard*, input nilai berdasarkan aspek kinerja, mencetak hasil evaluasi, dan melihat ranking. Admin memiliki akses penuh terhadap data, sedangkan HRD fokus pada penilaian kinerja[9].

C. Rancangan Sistem Alur Kerja Program

Rancangan sistem alur kerja program merupakan tahap penting dalam proses pengembangan aplikasi karena menggambarkan tahapan-tahapan atau proses yang akan dilalui oleh pengguna dalam menjalankan sistem. Alur kerja (*workflow*) mendeskripsikan urutan proses mulai dari input data, pemrosesan, hingga keluaran yang dihasilkan oleh sistem[10]. Dalam konteks aplikasi penilaian kinerja di Grand Mansion Hotel Blitar,

rancangan alur kerja dirancang menjadi 2 akses *user*, yaitu: Admin dan HRD yang masing-masing memiliki fungsi yang berbeda untuk memastikan bahwa seluruh proses penilaian dapat dilakukan secara terstruktur, efisien, dan mudah dipahami oleh pihak manajemen. *Flowchart* program Admin dapat dilihat pada gambar 5 berikut:

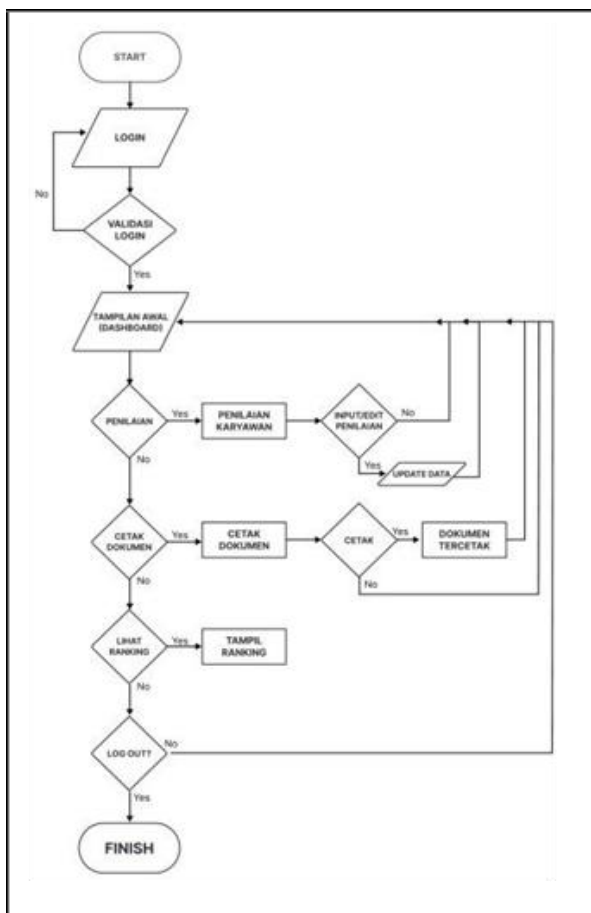


Gambar 5. Flowchart Program Admin

Flowchart program Admin dimulai dari proses Login, di mana sistem melakukan validasi terhadap akun pengguna. Jika validasi berhasil, pengguna akan diarahkan ke Tampilan Awal (*Dashboard*). Dari *Dashboard*, Admin memiliki beberapa fungsi utama yang dapat dijalankan, yaitu : *Kelola User & Karyawan*, *Cetak Dokumen*, dan *melihat ranking*. Berikut adalah *Flowchart* program HRD pada gambar 6.

D. Activity Diagram

Activity diagram merupakan salah satu jenis diagram dalam *Unified Modeling Language (UML)* yang digunakan untuk menggambarkan alur aktivitas atau proses bisnis dalam sistem secara terstruktur dan sistematis. Diagram ini merepresentasikan urutan langkah-langkah kegiatan, alur kerja, serta interaksi antara pengguna (aktor) dan sistem[11].



Gambar 6. Flowchart Program HRD

Dalam konteks pengembangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan (SIPIKA), *activity diagram* disusun untuk menjelaskan bagaimana proses-proses utama berlangsung, seperti login, pengelolaan data karyawan, input dan evaluasi penilaian, pencetakan dokumen hasil penilaian, hingga proses logout pengguna. Diagram ini juga memvisualisasikan peran masing-masing aktor, seperti HRD dan admin, serta bagaimana mereka berinteraksi dengan sistem[12].

Activity diagram dalam sistem penilaian kinerja karyawan menggambarkan berbagai proses interaksi antara pengguna dengan sistem. Proses dimulai dari login, di mana *user* harus mengisi *form* dan submit. Jika data valid, sistem menampilkan *Dashboard*, sedangkan jika tidak valid, sistem kembali menampilkan *form* login. Selanjutnya, terdapat proses pengelolaan data *user* yang mencakup penambahan, pengeditan, dan penghapusan data. Admin membuka menu tambah data *user*, mengisi *form*, dan jika data valid maka data bertambah. Pada proses *edit*, admin memilih tombol *edit*, sistem menampilkan *form*, lalu data diperbarui jika valid. Sedangkan pada proses hapus, admin memilih tombol hapus dan sistem langsung menghapus data *user*.

Selain data *user*, sistem juga mendukung pengelolaan data karyawan. Admin dapat menambah data karyawan dengan mengisi *form* yang disediakan, mengedit data karyawan melalui *form edit*, serta menghapus data karyawan dengan memilih tombol hapus. Validasi data tetap menjadi bagian penting dalam setiap proses, di mana sistem hanya akan menambahkan atau memperbarui data jika input yang diberikan sesuai. Jika tidak valid, sistem akan menampilkan kembali *form* yang bersangkutan.

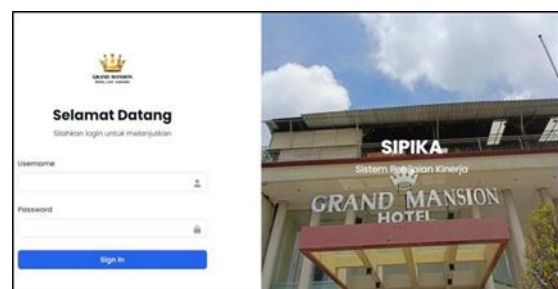
Tahap terakhir adalah *activity diagram* penilaian, di mana HRD membuka menu penilaian, sistem menampilkan *form* data penilaian, dan HRD menginputkan nilai karyawan. Sistem kemudian melakukan perhitungan dan menampilkan nilai akhir. Dengan demikian, keseluruhan *activity diagram* ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai alur interaksi pengguna—baik admin maupun HRD—dalam mengelola data serta melakukan evaluasi kinerja karyawan secara sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi

1) Halaman Login

Pada tahap ini, akan ditampilkan program aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan yang telah didigitalisasi sebagai solusi untuk menggantikan sistem manual yang sebelumnya digunakan. Berikut adalah hasilnya dapat dilihat pada gambar 7:



Gambar 7. Halaman Login admin dan HRD

Kode dibawah adalah halaman login berbasis PHP dan HTML yang memverifikasi kredensial pengguna dan mengatur sesi. Jika pengguna sudah login (`$_SESSION['logged']`), mereka langsung diarahkan ke `index.php`. Jika belum, username dan Password dikirim melalui *form* dengan metode POST, dibersihkan dengan `mysqli_real_escape_string` untuk mencegah SQL injection, lalu dibandingkan dengan data di database. Password dienkripsi menggunakan MD5. Jika cocok, data pengguna disimpan dalam sesi dan diarahkan ke `index.php`; jika tidak, pesan error ditampilkan. Tampilan menggunakan CSS modern dengan Bootstrap, gradasi warna, bayangan,

dan efek transisi untuk desain responsif dan profesional, source code program dapat dilihat pada gambar 8:

```
<?php
session_start();
include "config/connection.php";
error_reporting(0);

// Check if already logged in
if (isset($_SESSION['logged']) && $_SESSION['logged'] == true) {
    header("Location: index.php");
    exit();
}

// Handle login attempt
if ($_SERVER['REQUEST_METHOD'] == 'POST') {
    $username = mysqli_real_escape_string($db, $_POST['username']);
    $password = mysqli_real_escape_string($db, $_POST['password']);

    $query = "SELECT * FROM user WHERE username='$username' AND password=MD5('$password')";
    $result = $db->query($query);
```

Gambar 8. Source Program Halaman Login admin dan HRD

2) Halaman Beranda

Tampilan dari Halaman Beranda Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan, dapat dilihat pada gambar 9.



Gambar 9. Halaman Beranda Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

Kode ini menggabungkan CSS dan PHP untuk menampilkan pesan sambutan yang estetik dan responsif. CSS mengatur gaya elemen .home, termasuk kotak dengan margin otomatis, padding, latar belakang gradasi, bayangan, border hijau, serta efek hover. Pseudo-elemen ::before menambah lapisan gradasi transparan untuk efek visual. Judul (h4), paragraf (p), dan badge peran (Admin/HRD) ditata dengan posisi absolut di pojok kanan atas. Di bagian PHP, sistem memeriksa status login melalui \$_SESSION['logged']. Jika pengguna login sebagai Admin (1) atau HRD (2), kotak sambutan menampilkan badge dan menyapa dengan nama dari \$_SESSION['name']. Jika belum login, hanya pesan sambutan umum yang ditampilkan, source code program dapat dilihat pada gambar 10.

```
<?php if (@$_SESSION['logged'] == 1 || @$_SESSION['logged'] == 2): ?>
<div class="callout-info home">
<div class="badge">
<?= ($SESSION['logged'] == 1) ? 'Admin' : 'hrd' ?>
</div>
<h4>Selamat datang, <?= $_SESSION['name'] ?></h4>
<p>Sistem penilaian kinerja karyawan <b>CV Grand Mansion</b></p>
</div>
<?php else: ?>
<div class="callout-info home">
<h4>Selamat datang di E-Kinerja Karyawan</h4>
<p>Sistem penilaian kinerja karyawan <b>CV Grand Mansion</b></p>
</div>
<?php endif; ?>
```

Gambar 10. Source Program Halaman Beranda Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

3) Halaman Tambah User

Tampilan dari Halaman Tambah User, dapat dilihat pada gambar 11.



Gambar 11. Halaman Tambah User

B. Pengujian Sistem

Dalam proses pengembangan dan implementasi sistem informasi penilaian kinerja karyawan (SIPIKA), dilakukan serangkaian pengujian untuk memastikan bahwa sistem berjalan sesuai dengan kebutuhan pengguna dan bebas dari kesalahan fungsi. Metode pengujian yang digunakan dalam proyek ini meliputi *Black-box Testing* dan *User Acceptance Testing (UAT)*[13].

Tabel 1. Aktivitas Pengujian Aplikasi

No.	Aktivitas Pengujian	Hasil Harapan	Hasil Pengujian
1	Fungsi login admin dan HRD	Tampilan page Dashboard dan fitur sesuai dengan user.	Berhasil login dan menampilkan Dashboard, dan notif alert jika berhasil/gagal login.
2	Penginputan data karyawan dan data user	Input dan edit data karyawan dan kriteria penilaian berhasil tersimpan dalam database.	Proses tambah data karyawan dan user berhasil di lakukan dengan notif pop up.
3	Proses pemberian nilai oleh HRD	Data penilaian karyawan tersimpan dalam database dan dapat ditampilkan pada menu statement.	Data penilaian karyawan oleh HRD berhasil tersimpan dalam database dan dapat untuk ditampilkan.
4	Perhitungan dan penampilan hasil penilaian	Data penilaian diproses sesuai dengan bobot dan menghasilkan predikat nilai.	Hasil penilaian HRD berhasil diproses dan disimpan pada database.
5	Cetak dokumen hasil penilaian	Generate laporan untuk dilakukan cetak pada printer.	Dokumen berhasil dicetak menggunakan printer.
6	Logout pengguna	Sistem akan kembali pada halaman login.	Menampilkan tampilan user login awal.

1) Black-Box Testing

Metode *black-box testing* digunakan untuk menguji fungsionalitas sistem tanpa melihat struktur internal kode program. Fokus utama dari pengujian ini adalah memastikan bahwa setiap fitur yang ada pada antarmuka sistem dapat berjalan sesuai dengan skenario penggunaan yang telah dirancang sebelumnya[14]. Aktivitas pengujian aplikasi menggunakan blackbox testing dapat dilihat pada tabel 1.

2) User Acceptance Testing (UAT)

User Acceptance Testing dilakukan oleh pihak pengguna akhir, yaitu staf HRD Grand Mansion Hotel, untuk memastikan bahwa sistem SIPIKA benar-benar memenuhi kebutuhan fungsional. UAT dilakukan dengan cara memberikan akses kepada HRD untuk mencoba fitur-fitur utama dalam kondisi nyata (*real environment*)[15]. Hasil dari UAT menunjukkan bahwa:

- Sistem SIPIKA mempermudah proses penilaian karyawan secara signifikan.
- Penyederhanaan indikator menjadi empat aspek dinilai efektif dan mudah digunakan.
- HRD merasa terbantu karena sistem dapat menghasilkan laporan penilaian dengan lebih cepat, akurat, dan objektif.
- HRD merasa terbantu karena sistem dapat menghasilkan laporan penilaian dengan lebih cepat, akurat, dan objektif.

C. Maintenance/Perawatan

Setelah proses pengembangan dan pengujian sistem selesai dilakukan secara lokal, langkah selanjutnya adalah melakukan *Hosting* atau penyebaran sistem ke internet agar dapat diakses oleh pihak terkait secara *online*. *Hosting* merupakan proses menempatkan file dan basis data aplikasi ke dalam server agar sistem dapat dijalankan melalui web browser menggunakan jaringan internet.

Untuk sistem penilaian kinerja karyawan (SIPIKA), *hosting* dilakukan menggunakan layanan web *hosting* yang mendukung bahasa pemrograman PHP dan basis data MySQL. Dengan proses *hosting* ini, aplikasi dapat diakses kapan saja dan dari mana saja oleh pengguna yang memiliki hak akses, seperti admin dan HRD Grand Mansion Hotel.

Hosting sistem SIPIKA juga menjadi langkah awal penerapan teknologi digital dalam manajemen SDM di Grand Mansion Hotel, serta menunjukkan kesiapan mahasiswa untuk menghasilkan produk sistem yang dapat diimplementasikan langsung dalam skala nyata. Aplikasi SIPIKA kini telah di-*hosting* dan dapat diakses melalui alamat: <https://www.sipika-gm.biz.id>.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pengembangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan (SIPIKA) di Grand Mansion Hotel Blitar

berhasil menggantikan metode manual yang sebelumnya kurang efisien dan rawan kesalahan. Sistem ini mampu mengintegrasikan data karyawan, indikator penilaian, serta bobot evaluasi secara sistematis sehingga menghasilkan laporan penilaian yang lebih akurat dan transparan. Penerapan metode SDLC *Waterfall* memberikan alur pengembangan yang terstruktur mulai dari analisis kebutuhan, desain sistem, implementasi, hingga pengujian, sehingga sistem dapat dibangun sesuai dengan spesifikasi dan kebutuhan pengguna. Hasil pengujian menggunakan *Black-box Testing* dan *User Acceptance Testing* menunjukkan bahwa SIPIKA berjalan sesuai harapan, mempermudah HRD dalam melakukan evaluasi, serta meningkatkan akurasi dan objektivitas laporan penilaian. Selain itu, *hosting* sistem ke server online menjadikan aplikasi dapat diakses kapan saja oleh pihak terkait, menandai kesiapan penerapan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia di sektor perhotelan.

Untuk pengembangan lebih lanjut, sistem SIPIKA dapat ditingkatkan dengan menambahkan fitur lanjutan seperti analisis tren kinerja, integrasi dengan sistem absensi digital, serta notifikasi otomatis agar semakin mendukung efektivitas evaluasi. Selain itu, diperlukan pelatihan berkala bagi HRD dan admin agar pemanfaatan sistem lebih optimal serta meminimalisasi kesalahan input data. Sistem juga sebaiknya dilengkapi dengan mekanisme keamanan data yang lebih kuat, seperti enkripsi tingkat lanjut dan kontrol akses berbasis peran, guna menjaga kerahasiaan informasi karyawan. Evaluasi berkala melalui feedback pengguna penting dilakukan agar sistem dapat terus disesuaikan dengan kebutuhan operasional hotel yang dinamis. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan SIPIKA berbasis *mobile application* sehingga aksesibilitas lebih fleksibel dan mendukung mobilitas HRD maupun manajemen hotel.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak Grand Mansion Hotel yang telah memberikan kesempatan, bimbingan, dan dukungan selama kegiatan praktik berlangsung. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pembimbing lapangan dan seluruh karyawan yang telah memberikan arahan serta pengalaman berharga dalam dunia kerja profesional. Tak lupa, apresiasi yang sebesar-besarnya diberikan kepada dosen pembimbing dan institusi pendidikan yang telah memfasilitasi serta membimbing dalam proses penyusunan laporan ini. Semoga pengalaman ini menjadi langkah awal yang baik dalam pengembangan keahlian di bidang teknologi informasi.

REFERENSI

- [1] F. Tazkia dan D. Jaelani, "Analisis Penilaian Kinerja Karyawan PT Prima Indo Energi," *Jurnal Online*

- Manajemen ELPEI*, vol. 4, no. 2, hlm. 1003–1010, Agu 2024, doi: 10.58191/jomel.v4i2.266.
- [2] A. Alfianini dan S. Hamidani, “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Grafindo Media Pratama dengan Menggunakan Metode SAW,” *Journal Computer Science and Information Systems : J-Cosys*, vol. 5, no. 1, Mar 2025, doi: 10.53514/jco.v5i1.563.
- [3] C. Pertiwi dan A. Diana, “Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik Menggunakan Metode AHP Dan SAW,” *Bit (Fakultas Teknologi Informasi Universitas Budi Luhur)*, vol. 17, no. 1, hlm. 23–30, Apr 2020, doi: 10.36080/bit.v17i1.1000.
- [4] A. L. Nurlaili, M. Muhsin, dan A. M. Rizky, “Implementasi Metode *Waterfall* dalam Pengembangan Sistem Informasi Praktik Kerja Lapangan,” *1*, vol. 7, no. 2, hlm. 211–223, Agu 2025, doi: 10.28926/ilkomnika.v7i2.781.
- [5] Y. S. Rahayu, Y. Saputra, dan D. Irawan, “IMPLEMENTASI METODE *WATERFALL* PADA PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI MOBILE E-DISARPUS,” *ZONAsi: Jurnal Sistem Informasi*, vol. 6, no. 2, hlm. 523–534, Jun 2024, doi: 10.31849/zn.v6i2.20538.
- [6] E. Septiawan, D. Sakethi, dan R. Andrian, “PENERAPAN METODE *WATERFALL* PADA PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI MONITORING PROSES BIMBINGAN SKRIPSI DI JURUSAN ILMU KOMPUTER UNIVERSITAS LAMPUNG,” *Jurnal Pepadun*, vol. 3, no. 1, hlm. 74–87, Apr 2022, doi: 10.23960/pepadun.v3i1.102.
- [7] M. T. W. Marjin, A. Fajriani, dan Z. Razilu, “PERANCANGAN UI/UX SISTEM INFORMASI AKADEMIK BERBASIS MOBILE UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KENDARI,” *Djtechno: Jurnal Teknologi Informasi*, vol. 6, no. 1, hlm. 153–164, Apr 2025, doi: 10.46576/djtechno.v6i1.6113.
- [8] R. Firjinia, M. Mutamassikin, dan M. T. A. Bangsa, “Perancangan UI/UX Sistem Informasi Akademik Berbasis Website Di Ponpes An-Nur Tangkit Muaro Jambi,” *Jurnal Komputer Teknologi Informasi Sistem Komputer (JUKTISI)*, vol. 4, no. 2, hlm. 1161–1168, Sep 2025, doi: 10.62712/juktisi.v4i2.566.
- [9] D. E. Profesi dan H. Henderi, “ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN MENGGUNAKAN *UNIFIED MODELING LANGUAGE* (UML),” *e-Jurnal JUSITI (Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi Informasi)*, vol. 7, no. 1, hlm. 22–33, 2018, doi: 10.36774/jusiti.v7i1.62.
- [10] D. E. Profesi dan H. Henderi, “ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN MENGGUNAKAN *UNIFIED MODELING LANGUAGE* (UML),” *e-Jurnal JUSITI (Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi Informasi)*, vol. 7, no. 1, hlm. 22–33, 2018, doi: 10.36774/jusiti.v7i1.62.
- [11] M. F. P. S dan S. Narulita, “Perancangan Sistem Kasir pada CV. Athaya menggunakan *Unified Modeling Language* (UML),” *Pixel : Jurnal Ilmiah Komputer Grafis*, vol. 17, no. 2, hlm. 31–42, Des 2024, doi: 10.51903/pixel.v17i2.2086.
- [12] D. E. Profesi dan H. Henderi, “ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN MENGGUNAKAN *UNIFIED MODELING LANGUAGE* (UML),” *e-Jurnal JUSITI (Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi Informasi)*, vol. 7, no. 1, hlm. 22–33, 2018, doi: 10.36774/jusiti.v7i1.62.
- [13] I. Wahyudi, F. Fahrullah, F. Alameka, dan H. Haerullah, “ANALISIS *BLACKBOX TESTING* DAN *USER ACCEPTANCE TESTING* TERHADAP SISTEM INFORMASI SOLUSIMEDSOSKU,” *JURNAL TEKNOLOGI KODEPENNA*, vol. 4, no. 1, hlm. 1–9, Sep 2023, doi: 10.54423/jtk.v4i1.54.
- [14] A. Naufal, I. Nuryasin, B. F. Muthohirin, M. Titani, A. Akrom, dan A. Fadlil, “*USER ACCEPTANCE TESTING* MELALUI EVALUASI *BLACKBOX* DAN ISO 9241-11 TERHADAP APLIKASI KESEHATAN MOBILE: MAHATI,” *JUPI (Jurnal Ilmiah Penelitian dan Pembelajaran Informatika)*, vol. 10, no. 4, hlm. 4296–4304, Des 2025, doi: 10.29100/jupi.v10i4.7377.
- [15] E. Suprpto, “*User Acceptance Testing* (UAT) Refreshment PBX Outlet Site BNI Kanwil Padang,” *Jurnal Civronlit Unbari*, vol. 6, no. 2, hlm. 54–58, Okt 2021, doi: 10.33087/civronlit.v6i2.85.