

ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DENGAN METODE SMART

Awan Setiawan¹, Riswan Panji Pratomo²

Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Langlangbuana^{1,2}

¹awans2425@gmail.com

²riswan.pratomo@gmail.com

Abstrak— Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Penilaian kinerja pegawai dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan kenaikan gaji, pemberian pelatihan, hingga menjadi dasar dilakukannya pemecatan pegawai. Namun pada kenyataannya belum semua perusahaan melakukan penilaian kinerja pegawai seperti seharusnya. Adapun alasan yang sering ditemui terkait mengapa sebuah perusahaan belum melakukan penilaian kinerja pegawai adalah karena belum adanya kemampuan untuk menciptakan sebuah sistem atau aplikasi yang dapat memudahkan pengelolaan data kepegawaian tanpa harus melakukan input data secara manual. Alasan lainnya adalah dikarenakan belum adanya kriteria yang akan dijadikan sebagai acuan dan juga metode perhitungan yang akan digunakan dalam menilai kinerja pegawai. Sebuah Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai dapat digunakan untuk menangani permasalahan tersebut. Penelitian ini akan menghasilkan sebuah Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai menggunakan metode SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique), serta memanfaatkan metode V-Model sebagai metode pengembangan perangkat lunak.

Kata kunci - Aplikasi, Penilaian, Kinerja, V-Model, SMART.

I. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu proses sebuah perusahaan untuk menilai kinerja pegawai. Manfaat yang dapat dirasakan dari adanya sebuah penilaian kinerja pegawai antara lain untuk meningkatkan standar kinerja perusahaan, sebagai motivasi supaya pegawai melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, untuk mengetahui kelemahan dan memperbaiki kelemahan tersebut, untuk mengetahui kelebihan dan mengembangkan kelebihan tersebut, serta untuk menjalin komunikasi yang baik dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan [1]. Sistem penilaian kinerja pegawai merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan dalam mengetahui perkembangan kinerja pegawai dan juga bagi pegawai itu sendiri karena fungsi penilaian kinerja itu sendiri juga dapat memberikan informasi penting kepada para pegawai tentang kinerja mereka yang sesungguhnya [2].

Penilaian kinerja yang dilakukan secara manual masih menjadi permasalahan tersendiri bagi beberapa perusahaan, di mana data-data pegawai direkap dan dikelola oleh Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang kemudian dilaporkan ke pihak pimpinan sebagai pihak pengambil keputusan. Permasalahan yang terjadi adalah proses penilaian dan perhitungan masih dilakukan secara manual sehingga proses input data pegawai akan memakan waktu yang lama dan perlu ketelitian yang lebih dalam merekap data pegawai agar tidak terjadi kesalahan ketika penginputan. Namun, permasalahan tersebut dapat diatasi dengan bantuan aplikasi yang berbentuk program siap pakai yang dapat digunakan untuk menjalankan perintah-perintah dari penggunaannya dengan tujuan mendapatkan hasil yang lebih akurat sesuai dengan tujuan pembuatan aplikasi tersebut [3].

Upaya yang dapat dilakukan untuk meminimalisir kesalahan input manual serta lambatnya pemrosesan data secara manual ialah dengan adanya sebuah Sistem Penilaian Kinerja Pegawai. Dimana Bidang SDM sebagai pihak penilai tidak lagi harus melakukan input data pegawai dan melakukan proses penilaian kinerja secara manual karena di dalam sistem sudah tersedia data kepegawaian yang tersimpan di dalam database begitupun dengan proses penilaian kriteria dan perhitungan sudah akan otomatis dilakukan oleh sistem. Selain itu dengan adanya sistem tersebut, diharapkan dapat memudahkan ketika melakukan proses perhitungan untuk membantu pihak pimpinan dalam memberikan rekomendasi pegawai berdasarkan hasil kinerjanya, serta untuk pengambilan keputusan akhir tetap dilakukan oleh pimpinan yang mempunyai wewenang untuk memberikan reward atau punishment yang akan diberikan kepada pegawai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

II. METODE

Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif untuk kebutuhan analisis atas persoalan penelitian dan Metode V-Model sebagai metode pengembangan perangkat lunak. Tahapan

dari kedua metode tersebut akan dijelaskan dalam beberapa sub bab berikut ini.

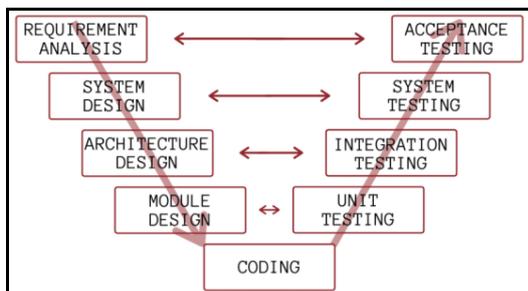
2.1 Metode Deskriptif

Pemilihan metode ini dilakukan dengan alasan karena metode ini dapat memberikan deskripsi terhadap sebuah fenomena yang ada dengan cara melakukan analisis serta mendeskripsikan hasil subjek tanpa dimaksudkan untuk memberikan implikasi yang lebih luas [4]. Tahapan-tahapan dari metode ini antara lain sebagai berikut:

- a. Wawancara
Metode pengumpulan data yang dilakukan secara lisan dengan mengadakan tanya jawab dengan pihak yang bersangkutan secara bertatap muka dengan sumber data untuk memperoleh data perusahaan yang mana dalam penelitian ini adalah perusahaan dalam bidang pendidikan, data tersebut diantaranya, data guru, mata pelajaran, struktur organisasi dan data pegawai baik itu di bidang kependidikan maupun di bidang non kependidikan.
- b. Observasi
Metode pengumpulan data dengan cara meninjau secara langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah penelitian yang sedang berlangsung.
- c. Dokumentasi
Metode pengumpulan data dengan cara melibatkan menggunakan laporan-laporan dan catatan yang ada di perusahaan data yang dikumpulkan meliputi data struktur organisasi per tingkatan sekolah, data guru, data mata pelajaran, dan data dari pegawai, baik itu dari bidang kependidikan maupun non kependidikan.

2.2 Metode V-Model

Metode pengembangan sistem yang akan digunakan pada penelitian ini adalah V-Model. Metode ini merupakan sebuah metode perluasan dari metode *waterfall*, hal tersebut dikarenakan dalam Metode V-Model ini memiliki kemiripan tahapan dengan Metode *Waterfall*. Dalam Metode *Waterfall*, proses dijalankan secara linear sedangkan dalam Metode V-Model dilakukan secara bercabang [5]. Adapun terkait tahapan dari metode ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini.



Gambar. 1 V-Model

Seperti yang dapat dilihat pada Gambar. 1 di atas, terdapat fase verifikasi di sisi sebelah kanan dan fase validasi di sisi sebelah kiri. Adapun untuk langkah-langkah dalam p fase verifikasi antara lain sebagai berikut:

- a. *Requirement Analysis*
Ini adalah fase pertama di mana fase ini melibatkan proses komunikasi yang intensif dengan pengguna untuk bisa memahami dan menentukan kumpulan fitur dan kebutuhan sistem yang tepat. Tujuan dari fase ini adalah untuk mengetahui semua persyaratan yang dibutuhkan oleh pengguna agar fokus kepada tujuan yang ingin dicapai.
- b. *System Design*
Di dalam fase ini pengembang akan merancang desain sistem yang lengkap dan terperinci dari mulai komponen teknis seperti perangkat keras, lapisan data yang dibutuhkan dan sebagainya guna memenuhi kebutuhan sistem yang akan dibangun.
- c. *Architecture Design*
Di fase ini spesifikasi dibuat sangat terperinci bagaimana aplikasi akan menghubungkan semua komponen dari mulai transfer data dan komunikasi antar modul baik secara internal maupun eksternal dapat dipahami dengan jelas dan di definisikan dalam fase ini.
- d. *Module Design*
Fase desain internal ini ditujukan untuk menspesifikasikan modul sistem dengan sangat terperinci agar semua fungsional seperti model, komponen, antarmuka, dan sebagainya dapat dikodekan dan diimplementasikan.
- e. *Coding*
Proses ini dilakukan setelah tahapan desain dilakukan, pada tahap ini pengembang harus mengalokasikan waktu sebanyak yang diperlukan guna mengubah semua dokumen desain dan spesifikasi yang dibuat pada tahap sebelumnya menjadi sebuah sistem.

Langkah-langkah di dalam proses validasi dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. *Unit Testing*
Pada fase ini idealnya harus menghilangkan sebagian besar masalah bug dan masalah potensial lainnya akan tetapi tidak semua masalah bug dapat diungkap oleh unit testing ini.
- b. *Integration Testing*
Fase ini berkaitan dengan fase *architectural design* dimana proses yang dilakukan di sini adalah memastikan bahwa sistem berfungsi di semua komponen.
- c. *System Testing*
Fase ini berkaitan langsung dengan fase *system design*. Proses ini bertujuan untuk memeriksa seluruh fungsi sistem yang sedang dikembangkan dan berfokus pada sebagian besar masalah kinerja perangkat lunak dan perangkat keras yang dapat diungkap pada pelaksanaan proses *system testing* ini.

d. *Acceptance Testing*

Fase ini berkaitan dengan *requirement analysis* dimana proses ini adalah proses penerapan dari semua pengujian yang telah dibuat selama fase awal. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa sistem berfungsi dengan baik dan dapat diterapkan.

2.3 Metode SMART

Metode perhitungan penilaian kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode *Simple Multi Attribute Rating Technique* (SMART). Metode SMART adalah suatu metode pengambilan keputusan dengan *multi* kriteria. Metode ini didasarkan pada teori bahwa setiap alternatif terdiri dari sejumlah kriteria yang memiliki nilai dan setiap kriteria memiliki pembobotan untuk menggambarkan seberapa pentingkah nilai dari bobot tersebut jika dibandingkan dengan kriteria lainnya. Metode SMART ini memberikan pemahaman masalah yang tinggi dan dapat diterima oleh pihak pembuat keputusan, berikut adalah langkah-langkah dalam metode SMART [6]:

- Menentukan kriteria yang akan digunakan;
- Melakukan pemberian rangking terhadap kedudukan kepentingan kriteria;
- Memberikan bobot berdasarkan kriteria paling penting dan tidak paling penting, kriteria paling penting diasetkan pada nilai 100 dan kriteria paling tidak penting diasetkan pada nilai 10;
- Cari nilai rata-rata bobot kriteria berdasarkan yang paling penting dan tidak penting;
- Berikan bobot kepada setiap alternatif berdasarkan setiap kriteria bobot dalam skala 0 s/d 100, nol sebagai nilai minimum dan 100 sebagai nilai maksimum.

Model yang digunakan dalam SMART adalah seperti persamaan pada gambar. 2 berikut ini [7].

$$maximize = \sum_{j=1}^m w_j.u_{ij}, \quad i = 1, 2, \dots, m$$

Gambar. 2 Persamaan perhitungan SMART

Dimana:

w_j = nilai pembobotan kriteria ke – j dari k kriteria
 u_{ij} = nilai utility alternatif I pada kriteria j

Pemilihan keputusan adalah mengidentifikasi dari n alternatif mana yang mempunyai nilai fungsi terbesar. Dalam Metode SMART terdapat tahapan-tahapan utama sebagai berikut:

- Identifikasi pembuat keputusan;
- Identifikasi kriteria-kriteria dalam membuat keputusan: *Utility* tergantung pada konteks dan tujuan keputusan;
- Identifikasi kriteria-kriteria yang akan dievaluasi: langkah ini akan mengidentifikasi hasil dari tindakan yang mungkin (proses pengumpulan data);
- Identifikasi batasan kriteria yang relevan: Sangat penting untuk membatasi dimensi nilai. Hal ini dapat

dicapai dengan menegaskan kembali dan menggabungkan kriteria, atau dengan menghilangkan kriteria kurang penting;

- Menetapkan nilai (peringkat) untuk setiap kriteria;
- Menentukan bobot masing-masing kriteria;
- Hitung normalisasi bobot rata-rata dari nilai-nilai untuk setiap alternatif tugas dengan rumus seperti pada gambar. 3 berikut ini;

$$normalisasi = \frac{w_j}{\sum_{n=1}^k w_n}$$

Gambar. 3 Persamaan perhitungan normalisasi

Dimana:

k = jumlah kriteria
 w_n = bobot kriteria ke n

- Hitung nilai *utility* untuk setiap kriteria masing-masing dengan rumus seperti pada gambar. 4 berikut ini;

$$u_{ij} = 100 \frac{(C_{max} - C_{out i})}{(C_{max} - C_{min})} \%$$

Gambar. 4 Persamaan perhitungan nilai *utility*

Dimana:

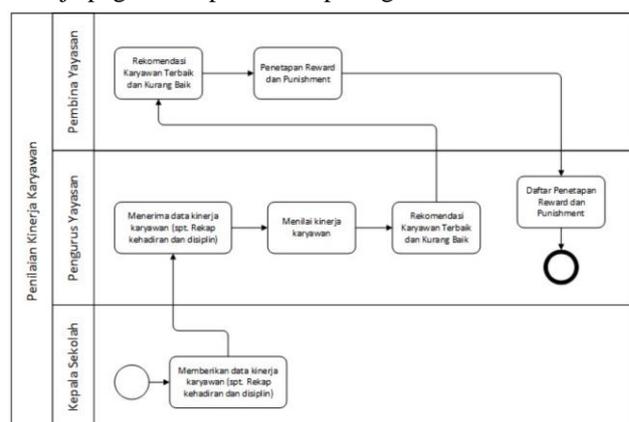
u_{ij} = nilai *utility* kriteria ke-j untuk alternatif ke-i
 C_{max} = nilai kriteria maksimal
 C_{min} = nilai kriteria minimal
 C_{out} = nilai kriteria ke-i

- Membuat keputusan sementara;
- Lakukan analisis sensitivitas.

III.HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Proses Bisnis

Berdasarkan hasil pengumpulan data pada perusahaan yang menjadi studi kasus penelitian ini menggunakan Metode Deskriptif, proses bisnis dari proses penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar. 5 berikut ini.



Gambar. 5 Proses Bisnis Yang Berjalan

Secara singkat seperti yang dapat dilihat pada gambar. 5 di atas, proses penilaian kinerja pegawai dilakukan secara manual tanpa menggunakan sistem, dimulai dari kepala sekolah memberikan data kinerja pegawai seperti rekap presensi, disiplin, sikap/etika, dan kualitas. Setelah

itu pihak kepengurusan yayasan menerima data yang diberikan oleh kepala sekolah seperti rekap Presensi, disiplin, sikap/etika, dan kualitas. Pihak pengurus yayasan mulai menilai dan menghitung data karya berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Setelah proses penilaian dan penghitungan pihak pengurus yayasan akan memberikan rekomendasi Pegawai terbaik dan kurang baik sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Pihak pembina yayasan menerima rekomendasi Pegawai terbaik dan kurang baik dari pengurus yayasan. Pembina yayasan akan membuat keputusan akhir berupa pemberian *reward* dan *punishment* lalu memberikan daftarnya kepada pengurus yayasan. Pengurus yayasan mengeluarkan daftar keputusan akhir penentuan penilaian pegawai yang mendapatkan *reward* dan *punishment*.

3.2 Perhitungan Dengan Metode SMART

Berdasarkan hasil wawancara pada perusahaan, didapatkan pembobotan kriteria untuk proses penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1.

TABEL 1
Pembobotan Kriteria

No	Kriteria	Nilai Bobot (W _i)
1	Presensi (C1)	30%
2	Disiplin (C2)	10%
3	Sikap/Etika (C3)	20%
4	Kualitas (C4)	40%

Tahapan berikutnya adalah pemberian penilaian terhadap tiap kriteria yang telah ditetapkan, dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini adalah contoh pemberian penilaian terhadap kriteria yang telah ditetapkan kepada beberapa nama pegawai.

TABEL 2
Penilaian Alternatif Setiap Kriteria

No	Pegawai	Penilaian tiap kriteria			
		C1	C2	C3	C4
1	Budi	80	85	80	70
2	Susi	60	60	70	80
3	Dafa	70	70	60	75
4	Dinda	80	85	80	80
5	Fauzi	75	70	80	80

Tahapan berikutnya adalah pemetaan hasil perhitungan penilaian *utility* dari seluruh pegawai seperti yang dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

TABEL 3
Hasil Perhitungan *Utility* Seluruh Pegawai

No	Pegawai	Penilaian tiap kriteria			
		C1	C2	C3	C4
1	Budi	27	8	12	16
2	Susi	28	9	12	28
3	Dafa	25	3	8	34
4	Dinda	27	9	12	30
5	Fauzi	28	5	12	40

Kemudian perhitungan nilai *utility* alternatif satu per satu menggunakan rumus nilai *utility* sehingga mendapatkan hasil seperti dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

TABEL 4
Perhitungan Nilai *Utility* Keseluruhan Pegawai

Pegawai	Kriteria	Penilaian	Nilai <i>Utility</i>
Budi	Presensi (C1)	27	73
	Disiplin (C2)	8	92
	Sikap/Etika (C3)	12	88
	Kualitas (C4)	16	84
Susi	Presensi (C1)	28	72
	Disiplin (C2)	9	91
	Sikap/Etika (C3)	12	88
	Kualitas (C4)	28	72
Dafa	Presensi (C1)	25	75
	Disiplin (C2)	3	97
	Sikap/Etika (C3)	8	92
	Kualitas (C4)	34	66
Dinda	Presensi (C1)	27	73
	Disiplin (C2)	9	91
	Sikap/Etika (C3)	12	88
	Kualitas (C4)	30	70
Fauzi	Presensi (C1)	28	72
	Disiplin (C2)	5	95
	Sikap/Etika (C3)	12	88
	Kualitas (C4)	40	60

Setelah itu dapat dihitung nilai akhir (total *utility*) dari seluruh pegawai yang telah terdata. Perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

TABEL 5
Perhitungan Nilai Akhir (Total *Utility*) Seluruh Pegawai

Pegawai	Kriteria	Penilaian	Bobot * Nilai <i>Utility</i>
Budi	Presensi (C1)	27	8.1
	Disiplin (C2)	8	8
	Sikap/Etika (C3)	12	2.4
	Kualitas (C4)	16	6.4
	Total Nilai <i>Utility</i>		24.9
Susi	Presensi (C1)	28	8.4
	Disiplin (C2)	9	9
	Sikap/Etika (C3)	12	2.4
	Kualitas (C4)	28	11.2
	Total Nilai <i>Utility</i>		32.8
Dafa	Presensi (C1)	25	7.5
	Disiplin (C2)	3	3
	Sikap/Etika (C3)	8	1.6
	Kualitas (C4)	34	13.6
	Total Nilai <i>Utility</i>		25.7
Dinda	Presensi (C1)	27	8.1
	Disiplin (C2)	9	9
	Sikap/Etika (C3)	12	2.4

Pegawai	Kriteria	Penilaian	Bobot * Nilai Utility
	Kualitas (C4)	30	12
	Total Nilai Utility		31.5
Fauzi	Presensi (C1)	28	8.4
	Disiplin (C2)	5	5
	Sikap/Etika (C3)	12	2.4
	Kualitas (C4)	40	12
	Total Nilai Utility		27.8

Tahapan akhirnya adalah hasil akhir pemberian ranking pada setiap pegawai seperti yang dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

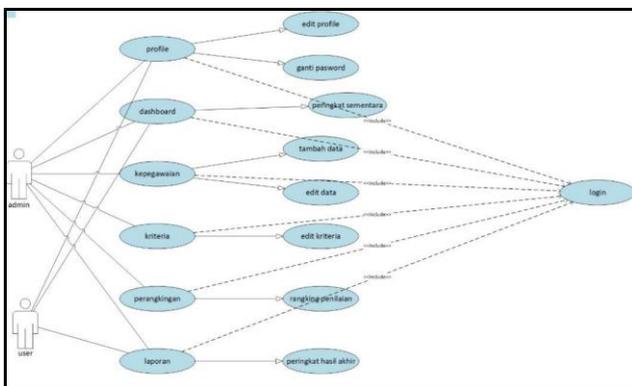
TABEL 6
Hasil Akhir Pemberian Rangkaing Pegawai

No	Alternatif	Nilai Total Utility	Perangkaing
1	Budi	24,9	Rangking 1
2	Dafa	25,7	Rangking 2
3	Fauzi	27,8	Rangking 3
4	Dinda	31,5	Rangking 4
5	Dafa	32,8	Rangking 5

3.3 Diagram UML

3.3.1 Use Case Diagram

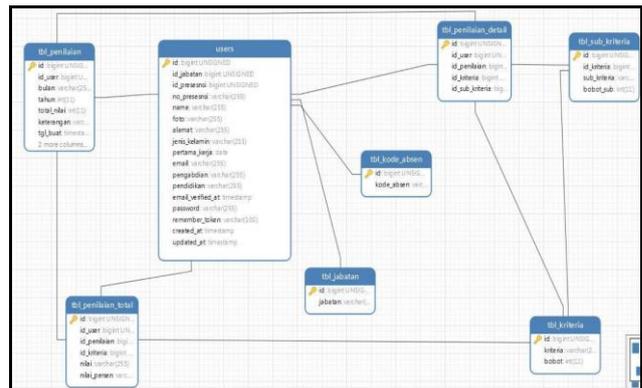
Perancangan *use case diagram* dari Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai ini dapat dilihat pada gambar. 6 berikut ini.



Gambar. 6 Use Case Diagram

3.3.2 Class Diagram

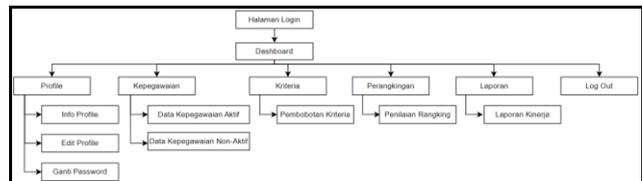
Perancangan *Class Diagram* akan digunakan sebagai representasi visual dari kelas-kelas yang dibutuhkan dalam pemrograman sistem dan hubungan antar kelas yang ada. Perancangan *Class Diagram* dari Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai ini dapat dilihat pada gambar. 7 berikut ini.



Gambar. 7 Class Diagram

3.3.3 Site Map

Rancangan dari *Site Map* digunakan sebagai rancangan awal dari tahapan pembangunan sistem yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam tahapan implementasi antarmuka sistem. Rancangan *Site Map* dari Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai ini dapat dilihat pada gambar. 8 berikut ini.



Gambar. 8 Site Map

3.4 Perancangan Basis Data

Perancangan basis data dari Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai ini dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut.

TABEL 7
Desain Tabel Basis Data

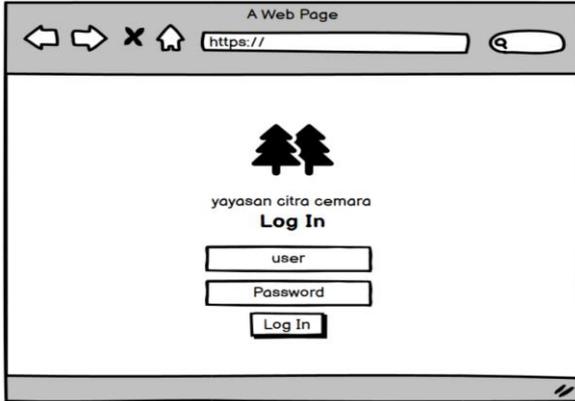
No	Nama Tabel	Fields
1	TJabatan	Id(PK) , jabatan
2	TKdAbsen	Id(PK) , kode_absen
3	TKriteria	Id(PK) , kriteria, bobot
4	TPenilaianDt	Id(PK) , id_user, id_penilaian, id_kriteria, id_sub_kriteria
5	TPenilaianTot	Id(PK) , id_user, id_penilaian, id_kriteria, nilai, nila_persen
6	TPenilaian	Id(PK) , bulan, tahun, total_nilai, keterangan, tgl_buat, created_at, updated_at
7	TSubKriteria	Id(PK) , id_kriteria, sub_kriteria, bobot_sub
8	TUser	Id(PK) , id_jabatan, id_presensi, no_presensi, name, foto, alamat, jenis_kelamin, pertama_kerja, email, pengabdian, pendidikan, aktif, email_verified_at, password, remember_token, created_at, updated_at

3.5 Perancangan Antar Muka

Perancangan antar muka dari Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai ini antara lain sebagai berikut:

a. Antar muka *login*

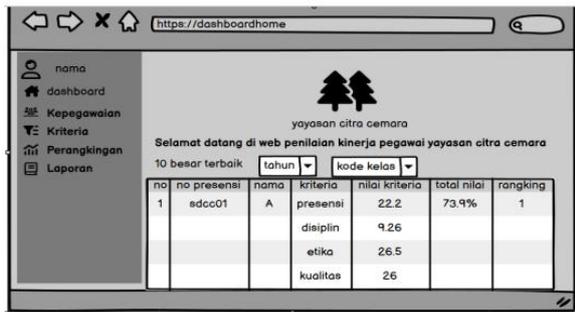
Perancangan antar muka *login* dapat dilihat pada gambar. 9 berikut ini.



Gambar. 9 Form Login

b. Antar muka *dashboard*

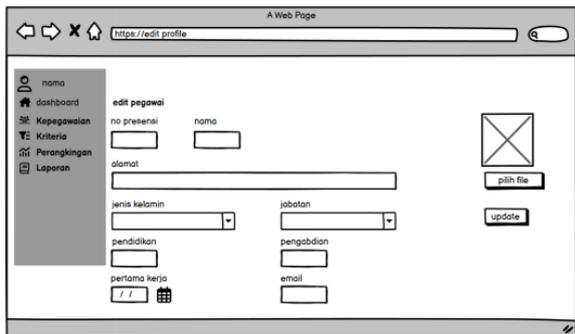
Perancangan antar muka *dashboard* dapat dilihat pada gambar. 10 berikut ini.



Gambar. 10 Dashboard

c. Antar muka Menu Kepegawaian (Edit Data)

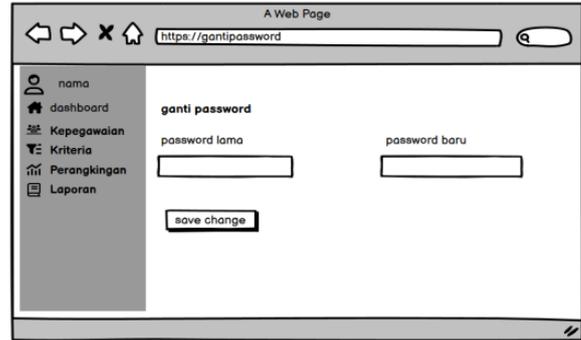
Perancangan antar muka Menu Kepegawaian (Edit Data) dapat dilihat pada gambar. 11 berikut ini.



Gambar. 11 Form Edit Kepegawaian

d. Antar muka Ganti Password

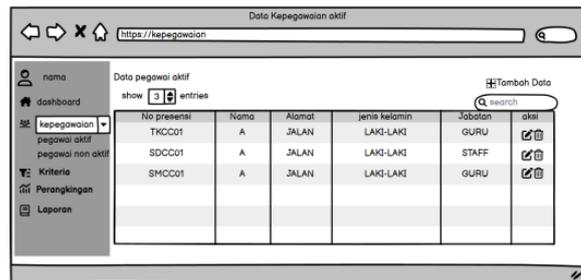
Perancangan antar muka Ganti Password dapat dilihat pada gambar. 12 berikut ini.



Gambar. 12 Ganti Password

e. Antar muka Data Kepegawaian Aktif

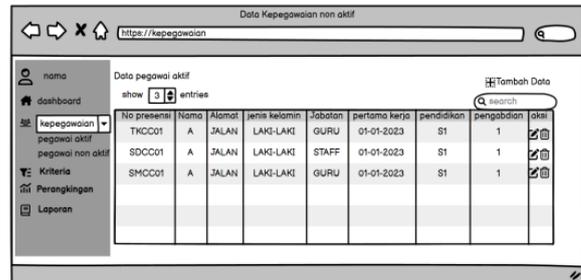
Perancangan antar muka data Kepegawaian Aktif dapat dilihat pada gambar. 13 berikut ini.



Gambar. 13 Form Data Pegawai Aktif

f. Antar muka data Kepegawaian Non-Aktif

Perancangan antar muka data Kepegawaian Non-Aktif dapat dilihat pada gambar. 14 berikut ini.



Gambar. 14 Form Data Pegawai Non-Aktif

g. Antar muka Menu Kepegawaian (Tambah Data)

Perancangan antar muka Menu Kepegawaian (Tambah Data) dapat dilihat pada gambar. 15 berikut ini.

Gambar. 15 Form Tambah Data Pegawai

h. Antar muka Menu Kriteria

Perancangan antar muka Menu Kriteria dapat dilihat pada gambar. 16 berikut ini.

no	kriteria	bobot	sub kriteria	bobot
1	presensi	30%	27 hari	100
2	disiplin	20%	hadir tepat waktu	50
			bertanggung jawab	21
			patuh terhadap aturan	19
			hadir di kegiatan yoyasan	10
3	sikap/etika	10%	sangat baik	60
			baik	40

Gambar. 16 Menu Kriteria

i. Antar muka Pemberian Ranking

Perancangan antar muka Pemberian Ranking dapat dilihat pada gambar. 17 berikut ini.

no	no presensi	nama	alamat	jenis kelamin	jabatan	pertama kerja	pendidikan	pengabdian	aksi
	TKCC01	A	JALAN	LAKI-LAKI	GURU	01-01-2023	S1	1	
	SDCC01	A	JALAN	LAKI-LAKI	STAFF	01-01-2023	S1	1	
	SMCC01	A	JALAN	LAKI-LAKI	GURU	01-01-2023	S1	1	

Gambar. 17 Pemberian Ranking

j. Antar muka Pemberian Ranking (Penilaian)

Perancangan antar muka Pemberian Ranking (Penilaian) dapat dilihat pada gambar. 18 dan gambar. 19 berikut ini.

no	nama	kriteria	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	jumlah	total
1	A	c1	26%	27%	25%	26%	28%	25%	26%	27%	27%	26%	28%	29%	320	26.6%
		c2	8%	7%	7.9%	6%	8%	7%	9%	6%	7%	7%	8%	9%	89.9	7.4%
		c3	18%	17%	16%	17%	15%	16.5%	18%	19%	17%	18%	18%	19%	208.5	17.3%
		c4	30%	29%	31%	35%	35%	37%	36%	38%	39%	37%	35%	38%	420	35%

Gambar. 18 Form Tabel Penilaian

kriteria	bobot	sub kriteria	point
disiplin	20%	hadir tepat waktu	50
		bertanggung jawab	21
		patuh terhadap aturan	19
sikap/etika	10%	hadir di kegiatan yoyasan	10
		sangat baik	60
		baik	40
kualitas	40%	kecakapan	30
		keterampilan	25
		inisiatif	10
		kompetensi	35

Gambar. 19 Form Penilaian

k. Antar muka Menu Laporan

Perancangan antar muka Menu Laporan dapat dilihat pada gambar. 20 berikut ini

no	no presensi	nama	kriteria	nilai kriteria	total nilai	ranking
1	adcc01	A	presensi	22.2	73.9%	1
			disiplin	9.26		
			etika	26.5		
			kualitas	26		

Gambar. 20 Laporan

IV. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

- Aplikasi penilaian kinerja pegawai berbasis web dapat membantu pihak pimpinan perusahaan dalam melakukan pendataan pegawai dan melakukan perhitungan penilaian kinerja pegawai secara otomatis.
- Dengan adanya implementasi Metode SMART ke dalam aplikasi penilaian kinerja pegawai maka proses

penentuan penilaian kinerja pegawai akan lebih mudah dan efektif.

4.2 Saran

Untuk tahap selanjutnya diharapkan sistem yang akan dirancang dapat dikembangkan dengan menambahkan fitur-fitur lain yang lebih lengkap seperti data penggajian pegawai atau penggunaan teknologi terbaru di masa depan supaya aplikasi ini lebih baik lagi dan lebih memudahkan bagi pengguna.

REFERENSI

- [1] Safithri, D. L., & Muchlis, M. (2022). *Implementasi Pembelajaran Berbasis Assessment for Learning untuk*

- Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik pada Materi Laju Reaksi*. Pendipa. <https://doi.org/10.33369/pendipa.6.2.547-555>
- [2] Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- [3] Adi Widarma, Sri Rahayu. (2017). *Perancangan Aplikasi Gaji Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. Gunung Melayu Estate Kabupaten Asahan*. Jurnal Teknologi Informasi Program Studi Teknik Informatika, Universitas Asahan, 1 (1): 2.
- [4] Adiputra. I. M. S., dkk. (2021). *Metode Penelitian Kesehatan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- [5] Rifai, Wafda Adita. (2015). *Pengembangan Game Edukasi Lingkungan Berbasis Android*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- [6] Nadilah Dwi Putri, I. E. (2021). *Analisis Metode Smart Rekrutmen Guru Baru Tk/Paud Lestari Di Kabupaten Simalungun*. doi: <http://dx.doi.org/10.30645/jurasik.v6i1.285.g263>