

RANCANG BANGUN SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS SARIPUTRA INDONESIA TOMOHON

Pasqual V. N Baali¹, Tirsa J. Saruan², Priska S. T. Mawuntu³

¹Mahasiswa Prodi Informatika, Univeristas Sariputra Indonesia Tomohon

²Dosen Prodi Informatika, Univeristas Sariputra Indonesia Tomohon

³Dosen Prodi Manajemen, Univeristas Sariputra Indonesia Tomohon

Coprespondent Author: saruantirsa@unsrittomohon.ac.id

ABSTRACT- *This research aims to design and develop an employee performance appraisal system at Universitas Sariputra Indonesia Tomohon. The system is designed to address issues in the performance evaluation process that has been run manually until now. This research utilizes the RAD (Rapid Application Development) system development method, which involves several stages: requirements analysis, system design, implementation, and testing. During the requirements analysis phase, user needs and system specifications are identified. The system design phase includes designing the database, user interface, and system workflow. Implementation involves developing a web-based software application that facilitates access and usage by all university employees. Through system testing, results show that the performance appraisal system works effectively and can improve the efficiency and effectiveness of the employee performance evaluation process, as well as provide positive feedback. Therefore, this system is expected to be an innovative solution for enhancing the employee performance evaluation process at Universitas Sariputra Indonesia Tomohon.*

Keywords - Performance Appraisal System, Information System, Employees, Performance Evaluation, Web Application.

ABSTRAK- Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan membangun sistem penilaian kinerja pegawai di Universitas Sariputra Indonesia Tomohon. Sistem ini dirancang untuk mengatasi permasalahan dalam proses evaluasi kinerja pegawai yang selama ini dilakukan secara manual. Penelitian ini menggunakan metode pengembangan sistem RAD (Rapid Application Development) yang melibatkan beberapa tahapan, yaitu analisis kebutuhan, desain sistem, implementasi, dan pengujian. Pada tahap analisis kebutuhan, dilakukan identifikasi kebutuhan pengguna dan spesifikasi sistem yang diperlukan. Tahap desain sistem mencakup perancangan basis data, antarmuka pengguna, dan alur kerja sistem. Implementasi dilakukan dengan mengembangkan perangkat lunak berbasis web aplikasi yang memudahkan akses dan penggunaan oleh seluruh pegawai universitas. Melalui pengujian sistem, hasil menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang telah dibuat berfungsi dengan baik dan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses penilaian kinerja pegawai, serta memberikan umpan balik yang positif. Dengan demikian, sistem ini diharapkan dapat menjadi solusi yang inovatif untuk memperbaiki proses evaluasi kinerja pegawai di Universitas Sariputra Indonesia Tomohon.

Kata Kunci - Sistem Penilaian Kinerja, Sistem informasi, Pegawai, Evaluasi Kinerja, Web Aplikasi.

PENDAHULUAN

Pemanfaatan Teknologi Informasi sudah banyak digunakan saat ini di antaranya sebagai pengelolaan sumber daya manusia. Teknologi informasi ini sangat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena membantu mempermudah pekerjaan dan juga dapat memberikan informasi menjadi lebih cepat dan tepat. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk peningkatan produktivitas kinerja suatu instansi. Setiap instansi yang ingin terus berkembang dan ingin maju, maka pertama kali yang perlu

ditingkatkan adalah kualitas sumber daya manusianya. Salah satu cara untuk menilai kualitas sumber daya manusia dapat kita lihat dari kinerja seorang pegawai. Dengan melihat hal tersebut maka sangat penting bagi Universitas untuk memperhatikan kinerja dari pegawai yang ada (Syaputri & Effiyaldi, 2019) Universitas Sariputra Indonesia Tomohon disingkat UNSRIT merupakan perguruan tinggi atau universitas di bawah naungan Yayasan Dharma Bhakti Indonesia Tomohon (YDBIT) yang berlokasi di jalan Perlombaan Kakaskasen Dua, Kota Tomohon Provinsi Sulawesi Utara.

Saat ini Universitas Sariputra Indonesia (UNSRIT) memiliki beberapa unit yaitu Lembaga Penjaminan Mutu Institusi (LPMI), Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LPPM), Bidang Akademik, Bidang Keuangan, Bidang Umum, Fakultas Keperawatan dan Ilmu Kesehatan (FKIK), Fakultas Sains dan Teknologi (FST), Fakultas Manajemen Bisnis dan Komunikasi (FMBK).

Penilaian kinerja pegawai yang ada pada Universitas Sariputra Indonesia Tomohon dilakukan setiap bulan pengisian kinerja yang bersangkutan tersebut dilakukan pada tanggal 15 di bulan yang berjalan, batas pengiriman rencana kinerja dilakukan pada tanggal 3 di bulan berikutnya dimana pada tanggal tersebut sudah mulai dilakukan evaluasi oleh atasan unit atau pejabat penilai, penilaian kinerja pegawai pada UNSRIT dilakukan agar rencana kerja dari pegawai yang ada dapat terkontrol dan terevaluasi serta mendapatkan perhatian secara khusus agar sesuatu yang telah dirancang akan terlaksana sebagaimana mestinya, dimana

proses penilaian kinerja berpengaruh pada pemabayaran upah kerja pegawai, penilaian kinerja hanya untuk pegawai, pejabat struktural, cleaning service dan satpam.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh penulis, proses penilaian kinerja yang ada dalam Universitas Sariputra Indonesia Tomohon saat ini masih manual atau masih menggunakan Microsoft Excel dan seringkali terjadi keterlambatan dalam mengirim rencana kinerja pegawai serta adanya kesalahan dalam mengirim rencana kinerja pada link hasil kinerja pegawai serta lamanya proses proses penilaian karena harus kunjungan ke unit masing-masing.

Pada proses penilaian kinerja pegawai yang ada di UNSRIT saat ini masih menggunakan penilaian secara manual maka memakan waktu yang cukup lama dan proses penilaian kinerja pegawai belum terintegrasi secara baik antara pegawai, atasan unit dan wakil rektor 2 sehingga dibutuhkan suatu sistem informasi penilaian kinerja pegawai untuk lebih membantu bagian kepegawaian dalam proses penilaian serta pelaporan kepada atasan unit atau pejabat penilai.

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Syaputri & Effiyaldi, (2019) dengan judul Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Kejaksaan di hasilkan sistem penilaian kinerja pegawai yang dapat menampilkan data jabatan,

data eselon, data pegawai, data kriteria dan data penilaian dan menghasilkan laporan-laporan yang dapat dicetak sesuai dengan kebutuhannya.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rouza & Yanto, (2019) dengan judul Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Universitas Pasir Pengaraian di hasilkan Sistem Informasi penilaian kinerja pegawai berbasis aplikasi web yang memungkinkan pimpinan untuk mengevaluasi dan menilai kinerja pegawai. Implementasi dari sistem ini bertujuan mempermudah proses penilaian kinerja, memungkinkan penilaian yang cepat dan tepat oleh para pimpinan. Dari kedua penelitian tersebut ada sistem yang dirancang hanya sebatas *prototype* saja.

Dengan mempertimbangkan permasalahan yang ada, penulis berencana untuk membangun suatu sistem penilaian kinerja pegawai yang akan dibuat pada Universitas Sariputra Indonesia Tomohon. Maka dari itu penulis membuat penelitian dengan judul “Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Di Universitas Sariputra Indonesia Tomohon” dengan tujuan mampu menjadikan penilaian kinerja pegawai dapat lebih baik dan tepat dalam proses penilaian kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan menggunakan metode pengembangan sistem RAD (Rapid Application Development).



Gambar 1. Tahapan RAD

Rapid Application Development (RAD) adalah sebuah model proses pengembangan perangkat lunak sekuensial linear yang menekankan siklus perkembangan yang sangat singkat,. Model RAD ini merupakan adaptasi kecepatan tinggi dari model sekuensial linear, di mana perkembangan cepat dicapai dengan menggunakan pendekatan konstruksi berbasis komponen (Pricillia dan Zulfachmi, 2021).

Adapun dalam tahap pengembangan sistem RAD (Rapid Application Development) ini terdiri dari beberapa aktifitas yang tentunya sesuai dengan tahapan yang telah dijabarkan pada alur proses pengembangan sistem. Dibawah ini merupakan tahapan dari metode pengembangan RAD :

a. Perencanaan Kebutuhan

Tahapan ini merupakan langkah awal dalam pengembangan suatu sistem, di mana dilakukan identifikasi masalah dan pengumpulan data dari pengguna atau pemangku kepentingan dengan tujuan menemukan tujuan akhir atau kebutuhan informasi yang diinginkan dari sistem tersebut. Keterlibatan kedua belah pihak sangatlah penting pada tahap ini untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan sistem (Musyaffa, 2021).

b. Desain Sistem

Di dalam tahap desain sistem, partisipasi aktif pengguna yang terlibat sangat penting untuk mencapai tujuan. Pada tahap ini, proses desain dilakukan secara berulang-ulang dengan memperbaiki desain sesuai dengan kebutuhan pengguna yang telah diidentifikasi sebelumnya. Hasil dari tahap ini adalah spesifikasi perangkat lunak yang mencakup struktur organisasi dalam sistem secara keseluruhan, struktur data, dan aspek lainnya (Musyaffa, 2021).

c. Proses pengembangan dan pengumpulan feedback.

Pada tahap ini, desain sistem yang telah dibuat dan disetujui diubah menjadi aplikasi dari versi beta hingga versi final. Programmer juga harus terus-menerus melakukan pengembangan dan integrasi dengan bagian-bagian lainnya, sambil memperhatikan feedback dari pengguna atau klien. Jika proses berjalan lancar, maka dapat melanjutkan ke tahap berikutnya. Namun, jika aplikasi yang dikembangkan belum memenuhi kebutuhan, programmer harus kembali ke tahap desain sistem (Musyaffa, 2021).

d. Implementasi atau penyelesaian produk

Tahapan ini merupakan tahapan dimana programmer menerapkan desain dari suatu sistem yang telah disetujui pada tahapan sebelumnya. Sebelum sistem diterapkan, terlebih dahulu dilakukan proses pengujian terhadap program untuk mendeteksi kesalahan yang ada pada sistem yang dikembangkan. Pada tahap ini biasa memberikan tanggapan akan sistem yang sudah dibuat dan mendapat persetujuan mengenai sistem tersebut (Musyaffa, 2021).

Kriteria pengujian menggunakan jenis pengujian fungsionalitas yang terbagi menjadi dua yaitu *developer testing* dan *end-user testing*. Pada pengujian ini diberikan kusioner kepada responden yang merupakan pengguna.

Dalam pengujian ini kriteria pengujian menggunakan skala 1 apabila benar dan 0 apabila salah, Kriteria penilaian berdasarkan skala *Guttman*. Berikut ini tabel skala *Guttman*.

Tabel 1. Skala *Guttman*

Kriteria	Skor
Sukses	1
Gagal	0

Hasil pengujian dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Persentase Kelayakan (\%)} = \frac{\text{Nilai}}{\text{Nilai maksimum}} \times 100\%$$

Setelah skor diperoleh kemudian mencari presentase kelayakan, kategori kelayakan yang digunakan pada pengujian sistem penilaian kinerja pegawai di unsrit ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Kategori Kelayakan

No	Skor Persentase	Dalam Kategori Kelayakan
1	81% - 100%	Sangat Layak
2	61% - 80%	Layak
3	41% - 60%	Cukup Layak
4	21% - 40%	Tidak Layak
5	0% - 20%	Sangat Tidak Layak

Dari hasil perhitungan akan diketahui apakah sistem layak atau tidak.

Selain metode RAD penelitian ini juga menggunakan metode studi literatur dimana berbagai sumber ilmiah dan teknis terkait sistem penilaian kinerja pegawai di analisis secara mendalam :

a. Sistem Informasi

Sistem informasi merupakan sebuah kombinasi sistem dan aktivitas manusia dengan penerapan teknologi untuk mendukung manajemen dan kegiatan operasional. Penggunaan dari sistem informasi digunakan untuk mengolah berbagai informasi sehingga sumber daya atau resources yang dibutuhkan tidak terlalu besar (Adani, 2021).

b. Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah sejauh mana karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan, baik dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kinerja ini sangat berpengaruh pada kualitas keseluruhan perusahaan. Secara sederhana, kinerja

menentukan seberapa sukses perusahaan berjalan dari tahun ke tahun, dan ini dipengaruhi oleh kontribusi sumber daya manusia yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Prasetyo et al., 2021).

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kesuksesan organisasi. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting yang harus dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan (Taryanto dan Riadi, 2022).

d. Pegawai

Pegawai adalah sumber daya manusia yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta dan memperoleh imbalan kerja yang sesuai untuk menjalankan suatu pekerjaan dari pemberi kerja (Taryanto dan Riadi, 2022)

e. Sistem Penilaian Kinerja Pegawai.

Sistem penilaian kinerja pegawai adalah sebuah sistem yang digunakan untuk menilai kinerja terbaik para pegawainya. Perusahaan melakukan evaluasi kinerja terhadap karyawan dengan tujuan untuk mengevaluasi, memotivasi, memverifikasi, dan meningkatkan kinerja mereka. Hasil dari evaluasi kinerja ini menjadi alat yang membantu dalam pengambilan keputusan seperti promosi, pemberhentian, mutasi, pemberian bonus, atau memberikan umpan balik kepada karyawan (Mujiastuti et al., 2019).

1. Hardware (Perangkat Keras) :

Laptop Acer

Processor Intel(R) Core(TM) i3-7020U

CPU @ 2.30GHz 2.30 GHz

Memory 4 GB

HDD 500GB

2. Software (Perangkat Lunak) :

Database MySql

Php

b. Desain Sistem

Pada tahapan ini peneliti melakukan proses desain dan perbaikan jika belum sesuai dengan keinginan dari pengguna dan saat ada masukan yang diberikan pengguna jika perlu untuk ditambahkan, karena saat menerima masukan dari pengguna menjadi bahan tambahan dari desain yang sudah ada sebelumnya dan akan lebih membantu peneliti dalam menyesuaikan dengan keinginan pengguna. Pada tahapan ini menggunakan desain sistem Unified Modeling Language (UML).

1. Berikut merupakan tahapan diagram desain UML :

• Use Case Diagram

Use case diagram bertujuan untuk melakukan perancangan dan pengembangan sistem berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada sebelumnya, berikut ini *use case diagram* yang menggambarkan hubungan antara aktor dan sistem.

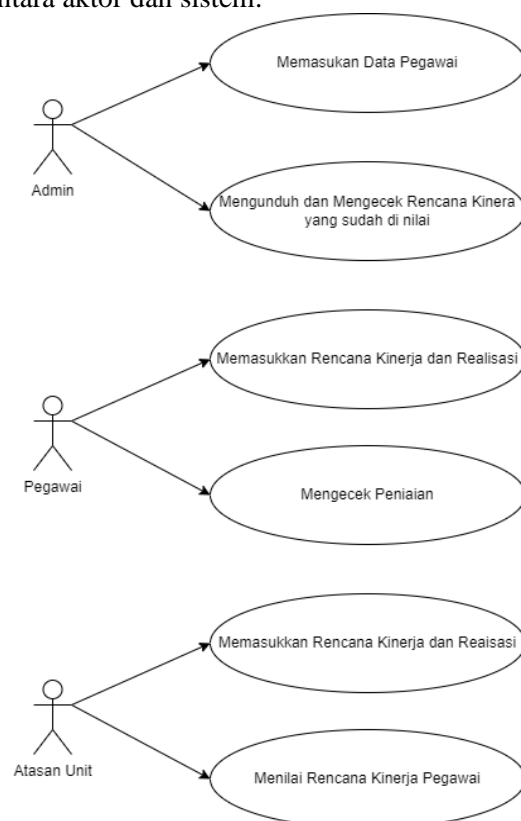
HASIL

Penelitian yang dilakukan di bagian Kepegawaian Universitas Sariputra Indonesia Tomohon (UNSRIT) dengan menggunakan metode penelitian RAD menghasilkan sebuah sistem berbasis website untuk membantu dan mempermudah proses penilaian kinerja pegawai di Universitas Sariputra Indonesia Tomohon. Metode pengembangan yaitu RAD digunakan dalam penelitian ini berdasarkan tahapan sebagai berikut :

a. Perencanaan Kebutuhan

Pada tahapan ini peneliti melakukan observasi langsung ke bagian Kepegawaian yang mencakup Wakil Rektor 2 dan pegawai yang ada untuk memahami apa yang dibutuhkan oleh bagian kepegawaian. Dan dari hasil wawancara peneliti mengharapkan dapat membantu memenuhi salah satu kebutuhan dalam mengatasi apa yang menjadi salah satu kebutuhan dari bagian kepegawaian.

Dalam pengembangan sistem penilaian kinerja pegawai di universitas sariputra indoensia tomohon menggunakan hardware dan software sebagai berikut :



Gambar 2. Use Case Diagram Admin, Pegawai, Atasan Unit

Use case diagram Admin, Admin dapat menambahkan data pegawai dan mengunduh serta mengecek rekapan kinerja pegawai.

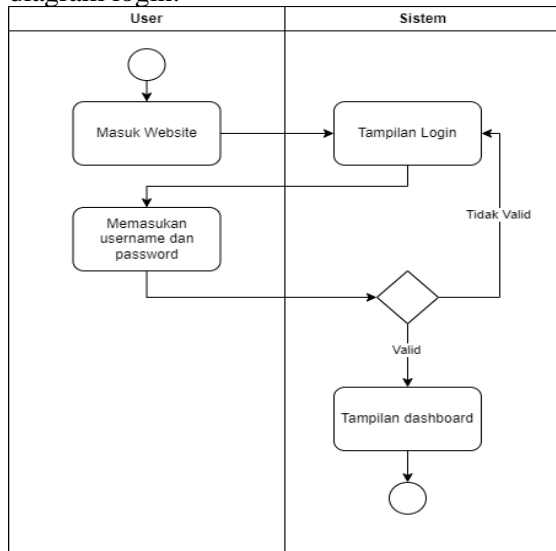
Use case diagram pegawai, disini pegawai memasukan rencana kinerja dan realisasi serta pegawai juga bisa mengecek hasil penilaian dari rencana kinerja yang telah di masukan.

Use case diagram Atasan unit, Atasan unit dapat mengecek rencana kinerja pegawai serta melakukan penilaian rencana kinerja dari pegawai dan dapat juga mengunduh hasil penilaian rencana kinerja yang telah di nilai.

- Activity Diagram

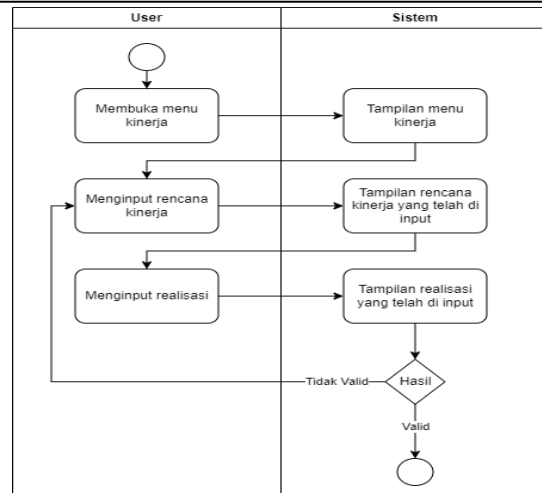
Activity Diagram untuk menggambarkan proses dinamis dari sistem yang ada berdasarkan use case diagram yang sudah ada. Activity diagram yang digambarkan merupakan proses dari login, menginput rencana kinerja, menilai rencana kinerja, mengunduh laporan. Activity diagram dalam sistem dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Pada gambar ini menjelaskan tentang proses aktivitas antara user dan sistem tentang alur diagram login.



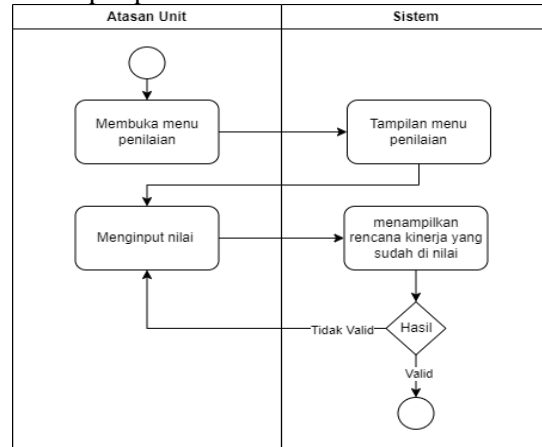
Gambar 3. Activity Diagram Login

Pada gambar ini menjelaskan tentang proses aktivitas antara user dan sistem tentang alur diagram input kinerja pegawai



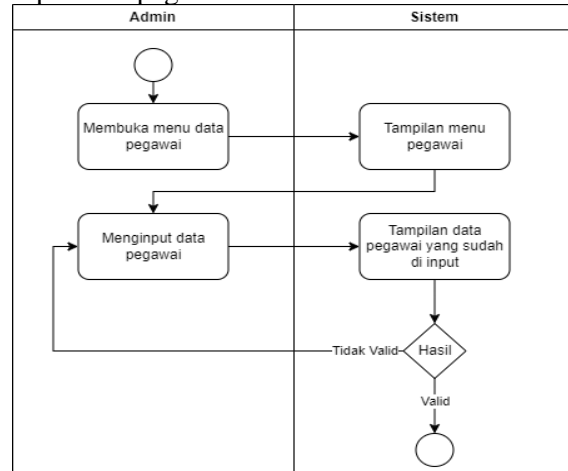
Gambar 4. Activity Diagram Input Kinerja

Pada gambar ini menjelaskan tentang proses aktivitas antara atasan unit dan sistem tentang alur input penilaian.



Gambar 5. Activity Diagram Input Penilaian

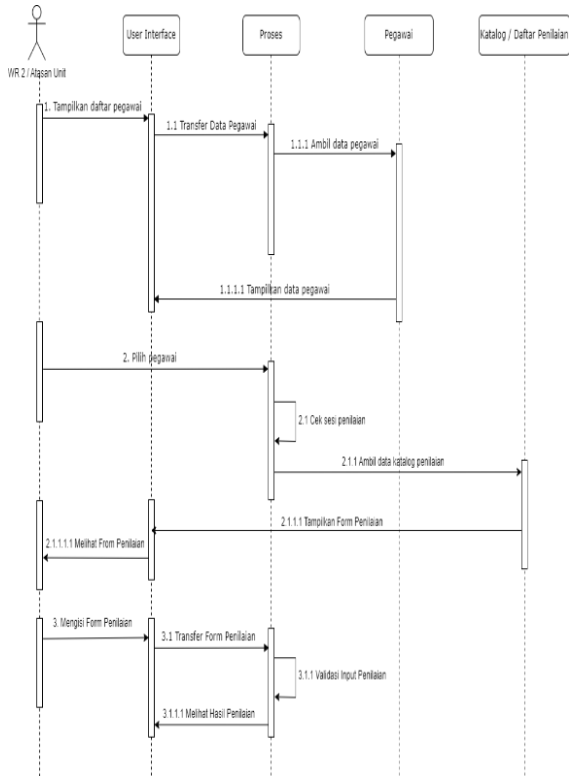
Pada gambar ini menjelaskan tentang proses aktivitas antara admin dan sistem tentang alur input data pegawai.



Gambar 6. Activity Diagram Data Pegawai

- Sequence Diagram

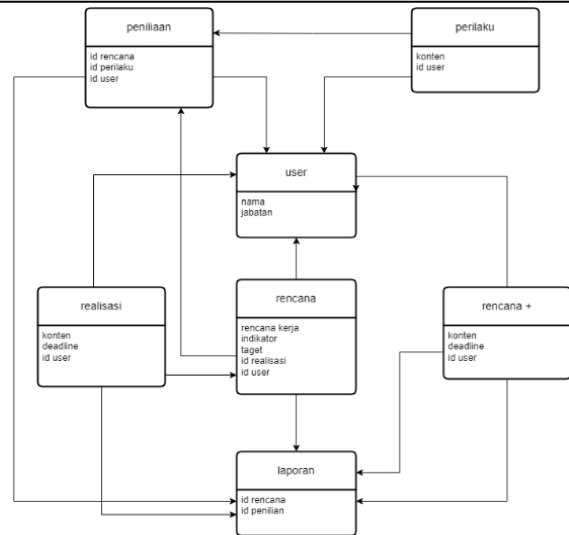
Sequence diagram berguna untuk menganalisa cara masuk sistem yang nantinya akan bekerja. Sequence diagram ini untuk aktivitas user pada sistem penilaian kinerja pegawai di unsrit.



Gambar 7. Use Case Diagram

• Class Diagram

Pada class diagram ini menjelaskan design dari class diagram perancangan database yang akan dibuat.



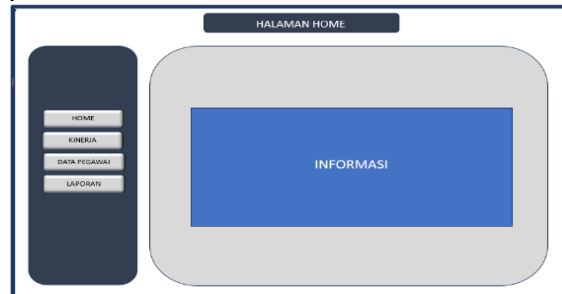
Gambar 8. Use Case Diagram

2. Desain Interface Sistem

Berikut ini merupakan desain interface dari sistem yang akan dibuat.

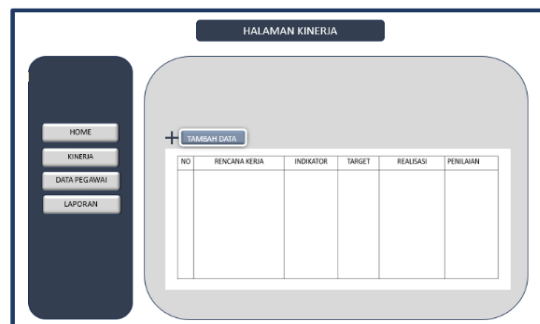
Gambar 9. Halaman Login

Halaman ini tampilan awal saat membuka website sistem penilaian kinerja pegawai di UNSRIT , saat pengguna akan menggunakan harus memasukkan username dan password yang sudah diberikan admin, baik pegawai dan juga pejabat penilai.

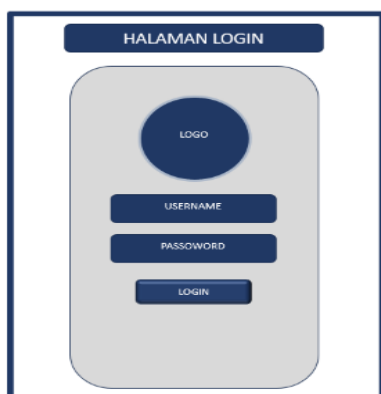


Gambar 10. Halaman Home

Pada halaman ini menampilkan tampilan utama atau berisi informasi mengenai sistem penilaian kinerja pegawai yang ada di UNSRIT.



Gambar 11. Halaman Kinerja

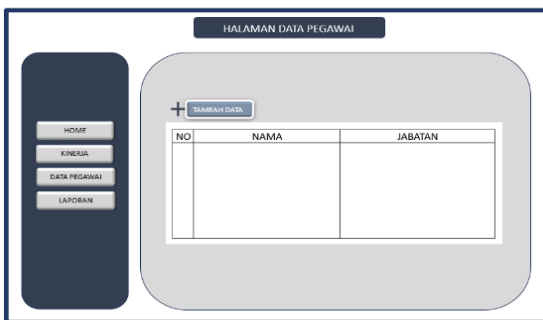


Pada halaman ini pegawai dapat mengisi kolom rencana kerja, indikator target dan realisasi yang nantinya setelah pegawai selesai mengisi data, kemudian akan di nilai oleh atasan unit atau pejabat penilai.



Gambar 12. Halaman Penilaian

Pada halaman ini atasan unit akan melakukan pengecekan rencana kinerja yang telah di masukan oleh pegawai dan melakukan penilaian atas rencana kinerja yang telah di masukan oleh pegawai.

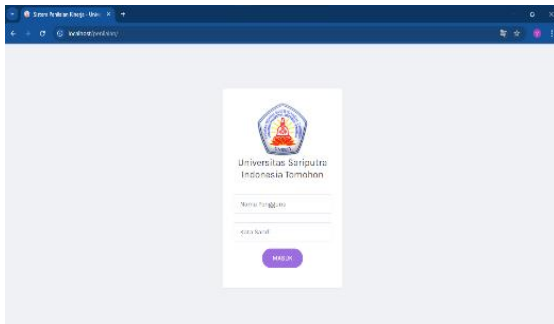


Gambar 13. Halaman Pegawai

Halaman ini dikhususkan hanya bisa diakses oleh admin, halaman ini menjadi tempat untuk admin memasukan data pegawai.

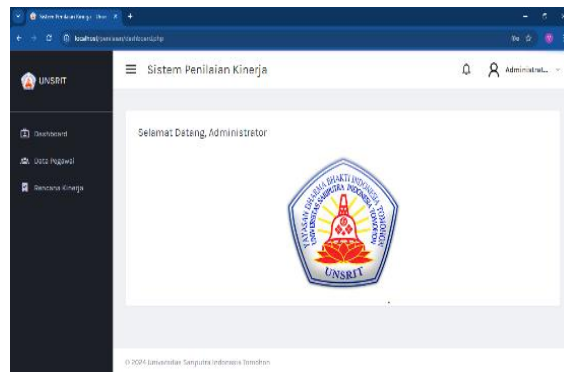
3. Proses Pengembangan dan Pengumpulan *Feedback*

Berikut ini merupakan tampilan dari sistem penilaian kinerja pegawai di Universitas Sariputra Indonesia Tomohon :



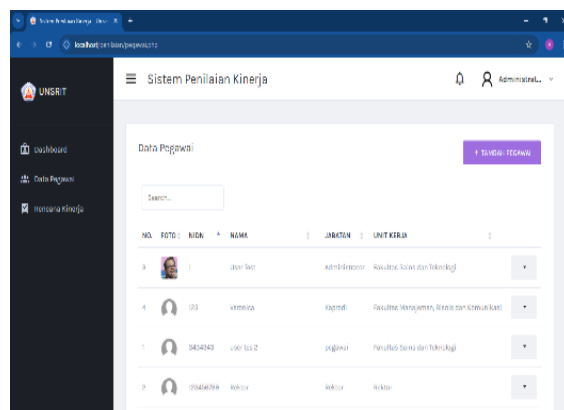
Gambar 14. Halaman *Login* Sistem Penilaian Kinerja Pegawai

Tampilan halaman *login* dari sistem penilaian kinerja pegawai.



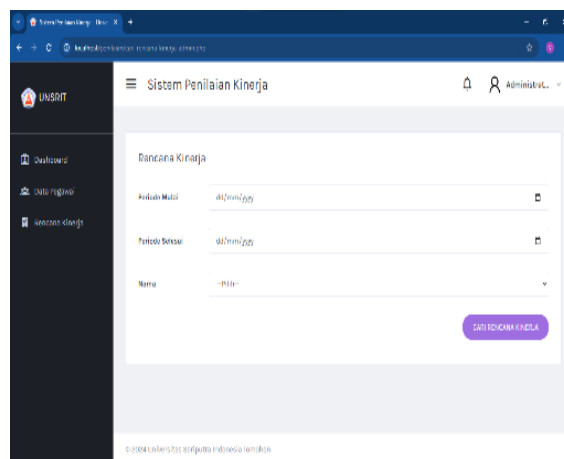
Gambar 15. Halaman *Dashboard* admin

Tampilan menu *dashboard* atau *home* ketika *login* menggunakan akun sebagai admin.



Gambar 16. Halaman Data Pegawai Admin

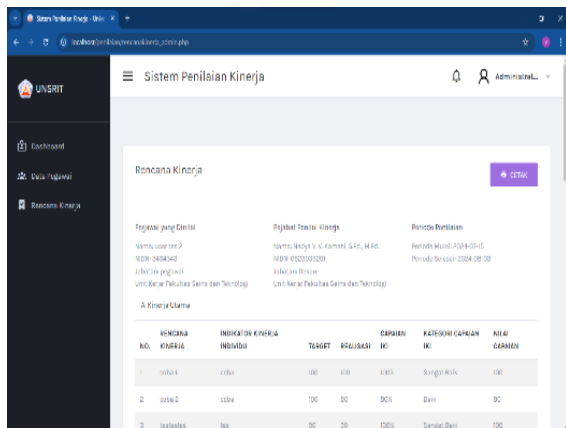
Tampilan menu data pegawai ketika login menggunakan akun sebagai admin.



Gambar 17. Halaman Rencana Kinerja

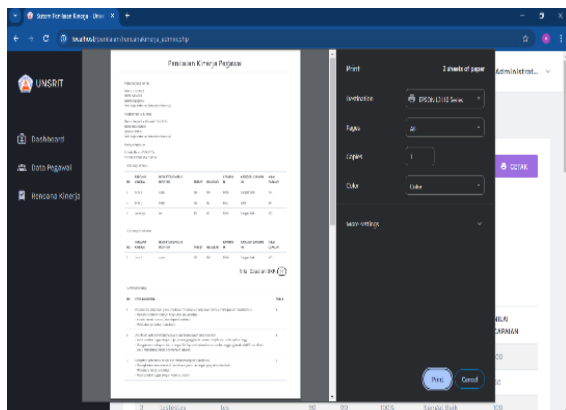
Tampilan menu rencana kinerja, pada halaman ini admin mencari kinerja pegawai yang sudah dimasukkan dan di nilai dengan

memasukkan periode mulai, periode selesai dan nama.



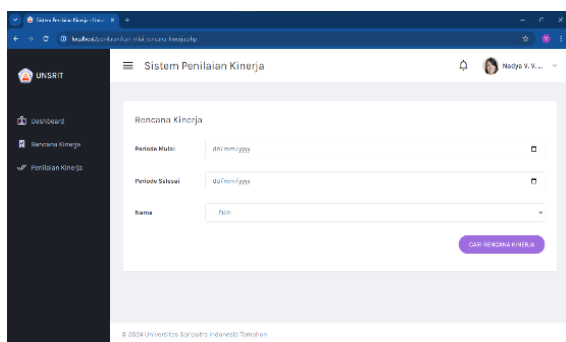
Gambar 18. Pencarian Kinerja Pegawai

Tampilan ketika admin melakukan pencarian rencana kinerja pegawai.



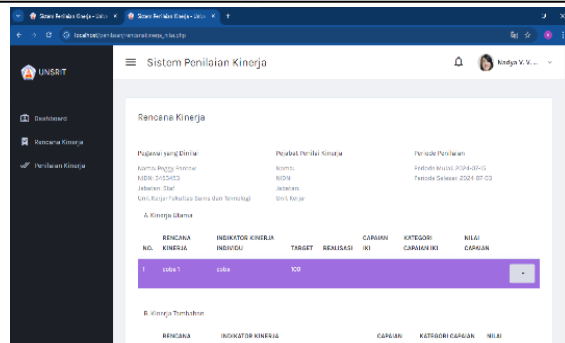
Gambar 19. Cetak Penilaian Kinerja

Tampilan ketika admin melakukan cetak hasil penilaian kinerja pegawai.



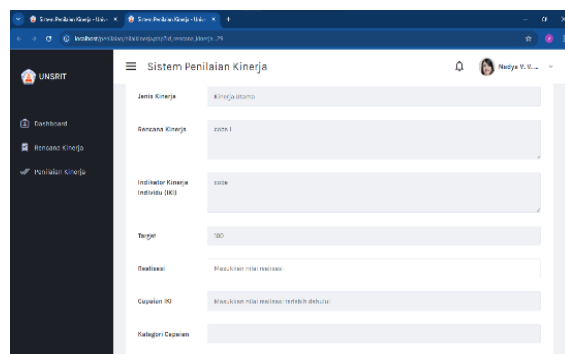
Gambar 20. Halaman Penilaian Kinerja

Tampilan halaman penilaian kinerja, pada halaman ini atasan unit akan memasukkan periode mulai, periode selesai dan nama dari pegawai yang akan di nilai



Gambar 21. Rencana Kinerja yang Akan Dinilai

Tampilan ketika atasan unit sudah mencari rencana kinerja berdasarkan periode mulai, periode selesai dan nama dari pegawai yang akan di nilai.



Gambar 22. Proses Penilaian Kinerja Pegawai

Tampilan ketika atasan unit akan melakukan proses penilaian kinerja dari pegawai.

4. Implementasi dan penyelesaian produk

Pada tahapan ini merupakan penyelesaian produk yang telah dibuat, yaitu sistem penilaian kinerja pegawai di universitas sariputra Indonesia tomohon. Sebelum digunakan dilakukan tahapan pengujian sistem menggunakan pengujian fungsionalitas.

- Pengujian Fungsionalitas

Pada pengujian fungsionalitas, terdapat dua tahap utama, yaitu pengujian oleh pengembang (*Developer Testing*) dan pengujian oleh pengguna akhir (*End-User Testing*). Untuk mengetahui tanggapan terhadap sistem penilaian kinerja yang telah dibuat.

- Pengujian Fungsionalitas *Developer Testing*

Pada tahapan ini dilakukan pengujian fungsionalitas *develepor testing* yang melibatkan peneliti sebagai penguji

pengembang. Berikut tanggapan yang didapatkan :

Tabel 3. Hasil Uji Fungsionalitas *Developer Testing*

No.Pertanyaan	Ya	Tidak
1	1	0
2	1	0
3	1	0
4	1	0
5	1	0
6	1	0
7	1	0
8	1	0
9	1	0
10	1	0
11	1	0
12	1	0
13	1	0
14	1	0
15	1	0
16	1	0
17	1	0
18	1	0
19	1	0
20	1	0
21	1	0
22	1	0
23	1	0
24	1	0
25	1	0
26	1	0
27	1	0
28	1	0
29	1	0
30	1	0
31	1	0
32	1	0
33	1	0
34	1	0
35	1	0
36	1	0
37	1	0
38	1	0
39	1	0
40	1	0
41	1	0
42	1	0
43	1	0
44	1	0
45	1	0
46	1	0
47	1	0

48	1	0
49	1	0
50	1	0
Jumlah	50	0

Hasil perhitungan uji fungsionalitas *Developer Testing* dengan skor sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Skor Pengujian Fungsionalitas *Developer Testing*

Pilihan	Jumlah	Skor	Jumlah x Skor
Ya	50	1	50
Tidak	0	0	0
Total Skor			50

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh presentase kelayakan hasil uji fungsionalitas dari *develpor testing* sebagai berikut :

Skor maksimal = jumlah pertanyaan x jumlah responden

$$= 50 \times 1$$

$$= 50$$

$$\text{Persentase Kelayakan (\%)} = \frac{\text{Nilai}}{\text{Nilai maksimum}} \times 100\%$$

$$= \frac{50}{50} \times 100\%$$

$$= 100\%$$

Dari hasil uji kelayakan dari *developer* didapatkan hasil 100% yang artinya sistem penilaian kinerja pegawai di universitas sariputra Indonesia tomohon sangat layak untuk digunakan.

- Pengujian Fungsionalitas *End-User Testing*

Pada tahapan ini di lakukan pengujian fungsionalitas dari *end user* yang melibatkan pegawai, atasan unit, admin dan rektor.

a. Pegawai

Pada tahapan ini di lakukan pengujian fungsionalitas dari end user yang melibatkan pegawai sebanyak dua orang. Berikut tanggapan yang di dapatkan :

Tabel 5. Hasil Uji Fungsionalitas End-User Testing Pegawai

No. Pertanyaan	Ya	Tidak
1	2	0
2	2	0
3	2	0
4	2	0

5	2	0
6	2	0
7	2	0
8	2	0
9	2	0
10	2	0
Jumlah	20	

Hasil perhitungan uji fungsionalitas end user yang melibatkan pegawai dengan skor sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Perhitungan Skor Uji Fungsionalitas End-User Testing Pegawai

Pilihan	Jumlah	Skor	Jumlah x Skor
Ya	20	1	20
Tidak	0	0	0
Total Skor			20

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh presentase kelayakan hasil uji fungsionalitas dari *end user* yang melibatkan pegawai sebanyak dua orang sebagai berikut :

Skor maksimal = jumlah pertanyaan x jumlah responden

$$= 10 \times 2$$

$$= 20$$

Presentase Kelayakan (%) = $\frac{\text{Nilai}}{\text{Nilai maksimum}} \times 100\%$

$$= \frac{20}{20} \times 100\%$$

$$= 100\%$$

b. Atasan Unit

Pada tahapan ini di lakukan pengujian fungsionalitas dari *end user* yang melibatkan atasan unit sebanyak satu orang. Berikut tanggapan yang di dapat :

Tabel 7. Hasil Uji Fungsionalitas *End-User Testing Atasan Unit*

No. Pertanyaan	Ya	Tidak
1	1	0
2	1	0
3	1	0
4	1	0
5	1	0
6	1	0
7	1	0
8	1	0
9	1	0
10	1	0
11	1	0

12	1	0
13	1	0
14	1	0
15	1	0
16	1	0
17	1	0
18	1	0
Jumlah	18	

Hasil perhitungan uji fungsionalitas end user yang melibatkan atasan unit dengan skor sebagai berikut:

Tabel 8. Perhitungan Uji Fungsionalitas *End-User Testing Atasan Unit*

Pilihan	Jumlah	Skor	Jumlah x Skor
Ya	18	1	18
Tidak	0	0	0
Total Skor			18

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh presentase kelayakan hasil uji fungsionalitas dari *end user* yang melibatkan atasan unit sebanyak satu orang sebagai berikut :

Skor maksimal = jumlah pertanyaan x jumlah responden

$$= 18 \times 1$$

$$= 18$$

Persentase Kelayakan (%) = $\frac{\text{Nilai}}{\text{Nilai maksimum}} \times 100\%$

$$= \frac{18}{18} \times 100\%$$

$$= 100\%$$

Dari hasil uji kelayakan dari atasan unit sebanyak satu orang didapatkan hasil 100% yang artinya sistem penilaian kinerja pegawai di universitas sariputra Indonesia tomohon sangat layak untuk digunakan.

c. Admin

Pada tahapan ini di lakukan pengujian fungsionalitas dari end user yang melibatkan admin sebanyak satu orang. Berikut tanggapan yang di dapat :

Tabel 9. Hasil Uji Fungsionalitas *End-User Testing Admin.*

No. Pertanyaan	Ya	Tidak
1	1	0
2	1	0
3	1	0
4	1	0

5	1	0
6	1	0
7	1	0
8	1	0
9	1	0
10	1	0
Jumlah	10	

Hasil perhitungan uji fungsionalitas *end user* yang melibatkan admin dengan skor sebagai berikut :

Tabel 10. Perhitungan Uji Fungsionalitas *End-User Testing Admin*.

Pilihan	Jumlah	Skor	Jumlah x Skor
Ya	10	1	10
Tidak	0	0	0
Total Skor			10

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh presentase kelayakan hasil uji fungsionalitas dari *end user* yang melibatkan admin sebanyak satu orang sebagai berikut :

Skor maksimal = jumlah pertanyaan x jumlah responden

$$= 10 \times 1$$

$$= 10$$

$$\text{Persentase Kelayakan (\%)} = \frac{\text{Nilai}}{\text{Nilai maksimum}} \times 100\%$$

$$= \frac{10}{10} \times 100\%$$

$$= 100\%$$

Dari hasil uji kelayakan dari admin sebanyak satu orang didapatkan hasil 100% yang artinya sistem penilaian kinerja pegawai di universitas sariputra Indonesia tomohon sangat layak untuk digunakan.

d. Rektor

Pada tahapan ini di lakukan pengujian fungsionalitas dari *end user* yang melibatkan rektor sebanyak satu orang. Berikut tanggapan yang di dapat :

Tabel 11. Hasil Uji Fungsionalitas *End-User Testing Rektor*

No. Pertanyaan	Ya	Tidak
1	1	0
2	1	0
3	1	0
4	1	0
5	1	0

6	1	0
7	1	0
8	1	0
9	1	0
10	1	0
11	1	0
12	1	0
Jumlah	12	

Hasil perhitungan uji fungsionalitas *end user* yang melibatkan pegawai dengan skor sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Skor Uji Fungsionalitas *End-User Testing Rektor*.

Pilihan	Jumlah	Skor	Jumlah x Skor
Ya	12	1	12
Tidak	0	0	0
Total Skor			12

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh presentase kelayakan hasil uji fungsionalitas dari *end user* yang melibatkan rektor sebanyak satu orang sebagai berikut :

Skor maksimal = jumlah pertanyaan x jumlah responden

$$= 12 \times 1$$

$$= 12$$

$$\text{Persentase Kelayakan (\%)} = \frac{\text{Nilai}}{\text{Nilai maksimum}} \times 100\%$$

$$= \frac{12}{12} \times 100\%$$

$$= 100\%$$

Dari hasil uji kelayakan dari rektor sebanyak satu orang didapatkan hasil 100% yang artinya sistem penilaian kinerja pegawai di universitas sariputra Indonesia tomohon sangat layak untuk digunakan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan membangun sistem penilaian kinerja pegawai di universitas sariputra indoenesia tomohon. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah RAD (*Rapid Application Development*) ,dengan tahapan pertama melakukan perencanaan kebutuhan untuk mengidentifikasi kebutuhan untuk pembuatan sistem penilaian ini dengan cara mewawancarai pihak yang terkait dalam bagian kepegawaian, tahapan selanjutnya yaitu desain sistem dengan menggunakan pemodelan UML (unified modeling language) yang memiliki tujuan

untuk memvisualisasikan sistem penilaian kinerja yang akan dibuat agar dapat mempermudah saat pembuatan, desain UML yang akan dibuat adalah use case diagram, activity diagram, sequence diagram, class diagram, desain interface.

Berdasarkan hasil uji fungsionalitas yang terbagi menjadi dua yaitu *Developer Testing* dan *End-User Testing* dengan pembagian kuisioner di dapati hasil perhitungan skor mencapai 100% yang artinya hasil ini menegaskan bahwa sistem penilaian kinerja pegawai di Universitas Sariputra Indonesia Tomohon telah memenuhi semua kriteria yang diperlukan dan dinyatakan sangat layak untuk digunakan.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil merancang dan membangun sistem penilaian kinerja pegawai di Universitas Sariputra Indonesia Tomohon. Sistem ini dirancang untuk mengatasi permasalahan dalam proses evaluasi kinerja pegawai yang selama ini dilakukan secara manual dan kurang efisien. Hasil pengujian sistem yang di lakukan menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja pegawai ini sangat layak untuk digunakan. Dengan adanya sistem ini, proses evaluasi kinerja menjadi lebih terstruktur, serta memberikan kemudahan akses dan penggunaan bagi seluruh pegawai universitas. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja pegawai ini diharapkan dapat menjadi solusi yang inovatif untuk memperbaiki proses evaluasi kinerja pegawai di Universitas Sariputra Indonesia Tomohon. diharapkan dapat menjadi solusi yang inovatif untuk memperbaiki proses evaluasi kinerja pegawai di Universitas Sariputra Indonesia Tomohon.

SARAN

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini dan juga sistem penilaian kinerja pegawai yang penulis buat belum dapat menyamai bahkan belum dapat melebihi kemampuan yang dimiliki sistem penilaian kinerja pegawai yang lainnya, maka penulis memberikan saran :

1. Untuk bagian kepegawaian Universitas Sariputra Indonesia Tomohon, kiranya apa yang sudah dibuat oleh penulis dapat dikembangkan lagi.
2. Untuk peneliti lain yang akan mengangkat penelitian yang sama dengan yang penulis buat, kiranya ini dapat menjadi acuan untuk pengembangan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adani, M. R. (2021). *Sistem Informasi: Pengertian, Jenis, Komponen, dan Fungsinya*.
<https://www.sekawanmedia.co.id/blog/ap-a-itu-sistem-informasi/>
- Muchlisin, R. (2020). *Penilaian Kinerja (Pengertian, Tujuan, Kriteria dan Metode)*.
<https://www.kajianpustaka.com/2020/03/penilaian-kinerja-pengertian-tujuan-kriteria-dan-metode.html>
- Mujiastuti, R., Komariyah, N., & Hasbi, M. (2019). Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal Sistem Informasi, Teknologi Informasi Dan Komputer*, 9(2), 133–141.
<https://jurnal.umj.ac.id>
- Musyaffa, I. (2021). *Metode Pengembangan RAD (Rapid Application Development)*.
<https://agus-hermanto.com/blog/detail/metode-pengembangan-rad-rapid-application-development>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.
<https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Pricillia, T., & Zulfachmi. (2021). Perbandingan Metode Pengembangan Perangkat Lunak (Waterfall, Prototype, RAD). *Jurnal Bangkit Indonesia*, 10(1), 6–12.
<https://doi.org/10.52771/bangkitindonesia.v10i1.153>
- Rahayu, S. (2021). Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai Dengan Model Web Based Application (Studi Kasus: Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Kuantan Singingi). *Jurnal Perencanaan, Sains Dan Teknologi (Jupersatek)*, 4(1), 274–285.
- Rouza, E., & Yanto, B. (2019). Sistem informasi penilaian kinerja pegawai pada universitas pasir pengaraian. *Journal Sensasi 2019*, 383–387.
<http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/issue/archive>
- Syaputri, L. D., & Effiyaldi. (2019). Sistem

Informasi Penilaian Kinerja Pegawai. *In Search*, 18(1), 151–160.
<https://doi.org/10.37278/insearch.v18i1.146>

Taryanto, A. T., & Riadi, R. (2022). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Ms Visual Studio Dan Ms Access Di Btc Fashion Mall. *INFOKOM (Informatika & Komputer)*, 10(1), 10–21.
<https://doi.org/10.56689/infokom.v10i1.819>