



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 4474-4484

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode *Graphic Rating Scale* (Studi Kasus: SMPK Katolik Ratu Damai Waibalun)

Yohanes Lamalewa Halan<sup>1\*</sup>, Bernadete Deta<sup>2</sup>, Dominikus Boli Watomakin<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Program Studi Teknik Informatika, Institut Keguruan dan Teknologi Larantuka, Indonesia  
[volanhallan@gmail.com](mailto:volanhallan@gmail.com)

### **Abstrak**

*Penilaian kinerja yang dilakukan oleh pihak sekolah belum berdasarkan kriteria-kriteria khusus yang digunakan untuk menilai pegawai dan tenaga pengajar yang saat ini berjumlah 17 orang. Beberapa dampak yang ditimbulkan oleh karena belum adanya acuan dalam melakukan penilaian kinerja ini yaitu, data atau hasil dari penilaian kinerja yang dilakukan tidak dapat dijadikan ukuran, apakah kinerja pegawai atau pengajar yang dinilai sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pihak sekolah atau belum. Hasil dari penilaian kinerja yang dilakukan tidak bisa digunakan sebagai acuan untuk penilaian kinerja di periode berikutnya dikarenakan penyimpanan data hasil dari penilaian pada periode sebelumnya tidak selalu dicatat karena penilaian tersebut dilakukan secara pribadi oleh owner SMPS Katolik Ratu Damai. Berdasarkan permasalahan diatas, SMPS Katolik Ratu Damai membutuhkan aplikasi yang dapat membantu dalam melakukan kegiatan penilaian kinerja terhadap pegawai. Aplikasi penilaian kinerja dengan menggunakan metode *Graphic Rating Scale* dapat membantu sekolah dalam menyelesaikan permasalahan dalam melakukan penilaian kinerja. Aplikasi penilaian kinerja ini dapat memberikan informasi kepada pihak sekolah tentang pegawai mana yang layak mendapatkan perpanjangan kontrak kerja, promosi jabatan, reward, maupun kenaikan gaji. Tujuan dari pembuatan aplikasi ini adalah menghasilkan sistem penilaian kinerja dengan menggunakan metode *Graphic Rating Scale* pada SMPS Katolik Ratu Damai dalam melakukan proses penilaian kinerja dimana sistem ini dapat membantu sekolah dalam memberikan informasi tentang hasil penilaian kinerja terhadap pegawai untuk pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah.*

*Kata kunci: Penilaian Kinerja, Metode *Graphic Rating Scale*, SMPS Katolik Ratu Damai*

### **1. Latar Belakang**

Dalam rangka mendukung kegiatan belajar mengajar sehari-hari, SMPK Ratu Damai memiliki fasilitas untuk menunjang keberhasilan pembelajaran yang dilaksanakan. Fasilitas yang disediakan antara lain ruang belajar yang bersih, laboratorium computer, lapangan olahraga, aula dan perpustakaan. Dari sisi sumber daya manusia, Radam memiliki tenaga pengajar 17 orang dengan kompetensi yang sesuai dan mendukung kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Sekolah Menengah Pertama Katolik (SMPK) Ratu Damai Waibalun merupakan salah satu sekolah menengah pertama swasta katolik yang berada di Waibalun, Kecamatan Larantuka, Kabupaten Flores Timur, Nusa Tenggara Timur. SMPK Ratu Damai berdiri pada tanggal 22 Agustus 1956, di bawah naungan yayasan Binawirawan (Yasbin).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pegawai merupakan sumber daya penting sebagai anggota dari organisasi sekolah yang memiliki tugas-tugas pokok dengan fungsi masing-masing. Tenaga pengajar pada sekolah Radam diwajibkan memiliki beberapa kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh sekolah dalam meningkatkan kualitas dari sekolah. Menurut Utomo (2018), salah satu cara untuk memenuhi dan meningkatkan kualitas SDM dilakukan dengan penilaian kinerja (performance appraisal) yang baik. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses mengukur prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan dengan cara membandingkan sasaran dengan pernyataan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode yang ditentukan.

Kondisi saat ini pada SMPK Ratu Damai sudah ada proses penilaian kinerja yang dilakukan. Namun penilaian kinerja yang dilakukan oleh pihak sekolah belum berdasarkan kriteria-kriteria khusus yang digunakan untuk

---

Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode *Graphic Rating Scale* (Studi Kasus: SMPK Katolik Ratu Damai Waibalun)

menilai pegawai dan pengajar. Penilaian SDM di Radam masih dilakukan langsung oleh kepala sekolah, yang berdampak menyita waktu, tenaga dan biaya. Dampak lainnya yakni bisa terjadi banyak kesalahan.

Berdasarkan permasalahan diatas, untuk membantu kegiatan penilaian pada SMPK Radam dibutuhkan sebuah metode yaitu metode Graphic Rating Scale. Metode ini merupakan metode penilaian yang membagi 5 kategori penilaian untuk setiap faktor penilaian. Keuntungan dari metode ini, mudah dipahami dan digunakan, sistem penilaian menjadi lebih mudah, dan metode ini mudah untuk dikembangkan. Penggunaan metode Graphic Rating Scale dalam aplikasi penilaian kinerja guru dan pegawai memberikan banyak manfaat, seperti kemudahan, efisiensi, transparansi, dan akurasi. Selain itu, metode ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dengan memberikan penilaian yang terukur dan mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensinya. Dengan menerapkan metode Graphic Rating Scale pada aplikasi penilaian kinerja guru dan pegawai diharapkan memberikan kemudahan untuk pihak kepala sekolah dalam melakukan penilaian berdasarkan hasil kerja dari guru dan pegawai yang dilakukan secara merata sehingga tidak terjadi ketimpangan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yang berfokus pada upaya memahami secara mendalam sistem penilaian kinerja guru di SMPS Katolik Ratu Damai Waibalun. Dalam penelitian kualitatif, peneliti menjadi instrumen utama yang berperan langsung dalam pengumpulan data di lapangan. Oleh karena itu, metode pengumpulan data yang digunakan harus memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang kaya, mendalam, dan sesuai dengan konteks penelitian. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti menggunakan dua teknik utama dalam pengumpulan data, yaitu observasi dan wawancara.

Observasi merupakan proses pemerolehan data dan informasi secara langsung dari tangan pertama dengan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian. Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih akurat mengenai kondisi nyata di lapangan, baik yang berkaitan dengan tempat (ruang), pelaku, objek, kegiatan, perbuatan, maupun peristiwa yang sedang berlangsung. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi langsung di lokasi penelitian guna mengetahui secara mendetail data terkait sistem penilaian kinerja guru di SMPS Katolik Ratu Damai Waibalun. Observasi ini memungkinkan peneliti melihat fenomena sebagaimana adanya tanpa adanya rekayasa, sehingga data yang diperoleh lebih objektif.

Selain observasi, pengumpulan data juga dilakukan melalui wawancara. Wawancara merupakan teknik tanya jawab yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi dari narasumber yang berkompeten dan mengetahui secara mendalam mengenai sistem penilaian kinerja guru. Pada tahap ini, peneliti mewawancarai pihak-pihak terkait di SMPS Katolik Ratu Damai Waibalun untuk mendapatkan penjelasan mengenai prosedur, alur, serta kriteria yang digunakan dalam menilai kinerja guru. Pertanyaan yang diajukan dalam wawancara difokuskan pada aspek-aspek yang relevan dengan penelitian, khususnya yang berhubungan dengan proses dan instrumen penilaian kinerja guru. Melalui kombinasi observasi dan wawancara, data yang dikumpulkan diharapkan lebih komprehensif, mendalam, dan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang diteliti.

## 3. Hasil dan Diskusi

### Implementasi Sistem

Sesuai dengan hasil analisis dan perancangan sistem yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dibuat aplikasi penilaian kinerja pegawai. Untuk menunjang akan proses penilaian kinerja pegawai, dibutuhkan perangkat keras dan perangkat lunak dan kemudian akan dilakukan implementasi sistem, sehingga didapatkan hasil dari implementasi sistem.

### Kebutuhan Sistem

Tahap implementasi aplikasi merupakan tahap dimana penerapan dari analisis dan desain sistem yang telah dibuat sebelumnya. Sebelum aplikasi di implementasikan dan dijalankan, dibutuhkan perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) agar aplikasi yang dibuat dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Adapun perangkat lunak yang dibutuhkan untuk dapat menjalankan dan mengimplementasikan aplikasi ini, yaitu sebagai berikut :

1. Sistem operasi menggunakan Microsoft Windows Ten (10)
2. Microsoft Visio 2013 untuk pembuatan rancangan antar muka dan *system flow*
3. Power Designer 6 untuk pembuatan *context diagram* dan DFD
4. Power Designer 15 untuk pembuatan *Entity Relation Diagram* (CDM-PDM)
5. Visual Basic 2010 yang digunakan sebagai bahasa pemrograman
6. MySql untuk pembuatan *database*

7. SqlYog sebagai aplikasi *third party application* untuk mengelola *database* MySql
8. Crystal Report sebagai *third party application* yang digunakan untuk desai laporan pada aplikasi.

Kebutuhan untuk perangkat keras dalam pembuatan aplikasi penilaian kinerja ini dalam mengimplementasikan dan menjalankan aplikasi ini adalah sebagai berikut :

1. Pentium 4 Processor 2.60 GHz, 512K Cache, 400 MHz FSB
2. 1 Gygabytes RAM
3. Kapasitas bebas pada *Hard disk* 10 Gb
4. Monitor SVGA dengan resolusi 1366 x 768
5. *Keyboard*, *mouse* dan *Printer* yang kompetibel

### Implementasi

Implementasi merupakan hasil dari desain implementasi data yang sudah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, yaitu Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Graphic Rating Scale* pada SMPK Ratu Damai Waibalun. Terdapat dua *user* dari aplikasi ini yaitu *Owner* dan kepala sekolah. Penggunaan aplikasi ini mewajibkan user untuk melakukan proses loginsebelum masuk kedalam sistem. Tampilan *login* tersebut dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Halaman *Login*

Halaman *login* ini digunakan untuk *user* dapat masuk kedalam sistem, dan juga sebagai penentuan hak akses untuk *user* itu sendiri. *User* terbagi dalam dua bagian, yaitu *login* sebagai *owner* dan *login* sebagai kepala sekolah. Apabila *user login* sebagai *owner*, maka user hanya dapat melakukan penilaian terhadap pegawai operasional saja. Sedangkan jika *user login* sebagai kepala sekolah, maka *user* hanya dapat menilai seluruh tenaga pengajar/guru.

Setelah *user* berhasil *login* kedalam sistem, maka *user* akan menuju ke halaman utama aplikasi dimana, pada halaman utama aplikasi terdapat beberapa pilihan proses dalam melakukan penilaian kinerja. Berikut ini akan dijelaskan setiap halaman yang ada pada halaman utama aplikasi yang disertai dengan gambar dari setiap proses pada halaman tersebut.

#### 1. Halaman Utama

Halaman utama pada aplikasi berfungsi untuk menampilkan semua proses yang terdapat pada aplikasi penilaian kinerja pegawai. Proses-proses yang terdapat pada halaman utama ini antara lain Master pegawai, Master Kriteria, Master nilai, Master Pernyataan, Transaksi penilaian kinerja, Laporan penilaian seluruh pegawai, Laporan penilaian per-pegawai, Laporan ranking kinerja pegawai, Konfigurasi, Tentang, dan Keluar. Pada Gambar berikut ini adalah tampilan dari halama utama aplikasi penilaian kinerja pegawai.



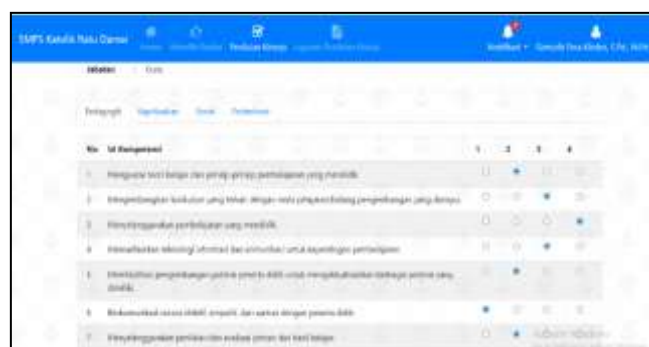
Gambar 2. Halaman Utama

## 2. Master Pegawai

Halaman ini merupakan tampilan dari master pegawai. Fungsi dari halaman master pegawai ini adalah untuk menambah, merubah dan menghapus data pegawai. Pada halaman ini terdapat beberapa *field* yang harus diisi apabila *user* akan menambahkan data pegawai yang baru, diantaranya nama pegawai, alamat pegawai, kontak pegawai, pencarian pegawai dan tipe pegawai. Selain itu, terdapat tanggal yang berfungsi untuk menentukan kapan pegawai tersebut ditambahkan kedalam master pegawai dan tanggal lahir dari pegawai yang telah di inputkan. Halaman ini juga terdapat beberapa tombol, yaitu tombol simpan yang berfungsi untuk menyimpan data pegawai yang baru ditambahkan, tombol ubah untuk perubahan data pegawai, tombol hapus dan tombol batal.

## 3. Master Kriteria

Gambar 3. adalah tampilan dari halaman master kriteria. Halaman ini berfungsi untuk inputan dari kriteria-kriteria yang nantinya akan digunakan dalam melakukan penilaian kinerja. Pada halaman ini terdapat beberapa *field* pada saat *user* akan menambahkan kriteria baru, seperti nama kriteria, keterangan kriteria, memilih tipe karyawan, serta bobot dari kriteria yang diinputkan. Setiap *field* tidak boleh kosong. Selain *field* yang harus diisi, pada halaman ini juga terdapat *button* simpan yang berfungsi untuk menyimpan setiap kriteria yang ditambahkan kedalam aplikasi, *button* ubah yang berfungsi untuk perubahan kriteria atau keterangan kriteria, *button* hapus, dan *button* batal. Dibawah ini adalah tampilan dari halaman master kriteria.



Gambar 3. Master Kriteria

## 4. Master Nilai

Halaman master nilai adalah halaman yang akan menyimpan seluruh nilai dalam melakukan penilaian kinerja. pada halaman nilai terdapat tiga keterangan yang mewakili setiap nilai yaitu nilai angka, nilai huruf, dan keterangan nilai. Terdapat *field* yang harus diisi oleh *user* saat menambahkan data nilai, yaitu nilai angka yang harus diisi dengan angka, nilai huruf yang mewakili nilai angka, serta keterangan nilai yang berisi tentang keterangan setiap nilai angka dan nilai huruf. Pada halaman ini juga terdapat tombol simpan yang berfungsi untuk menyimpan nilai yang diinputkan, tombol ubah untuk merubah data nilai, tombol hapus dan tombol batal. Berikut ini adalah tampilan dari halaman master nilai.

No	NIP	Nama	Aksi
1	2012091200113504	Benedikta Oren Balun, S.Pd	
2	2012091200113505	Sofya Peridi Babe, S.Pd	
3	2012091200113506	Yosap Kornelius De Ormay, S.Pd	
4	2012091200113503	Yusefina Lorenzia Selung, S.Pd	

Gambar 4. Master Nilai

### 5. Laporan Penilaian Seluruh Pegawai

Halaman laporan penilaian kinerja pegawai ini adalah proses yang menampilkan laporan dari hasil penilaian yang telah dilakukan terhadap seluruh pegawai. Pada halaman ini terdapat *field* periode atau waktu penilaian dan tombol cetak sekarang untuk hasil laporan dalam bentuk surat. Apabila *user* akan mencetak laporan hasil penilaian dari seluruh pegawai, *user* terlebih dahulu akan memilih periode waktu penilaian. Setelah dipilih, maka *list* pegawai yang telah dinilai akan muncul pada tabel dibagian bawah, dan siap untuk dicetak. Berikut ini adalah tampilan dari laporan penilaian kinerja seluruh pegawai.

No	NIP	Nama	Total Nilai	Aksi
1	2012091200113505	Sofya Peridi Babe, S.Pd	510,70	
2	2012091200113504	Benedikta Oren Balun, S.Pd	400,00	

Gambar 5. Laporan Penilaian Seluruh Pegawai

Setelah periode penilaian dipilih, maka hasil atau laporan dapat dicetak oleh *user* yang nantinya dapat digunakan sebagai laporan. Halaman laporan penilaian seluruh pegawai ini berisi tentang daftar nama-nama pegawai yang telah dinilai. Tampilan dari laporan yang telah dicetak yaitu daftar pegawai yang telah dinilai beserta dengan nilai angka, nilai huruf, dan waktu atau tanggal saat penilaian dilakukan.

### 6. Laporan Grafik Kinerja Pegawai

Halaman laporan grafik kinerja pegawai berfungsi untuk menampilkan perkembangan dari pegawai pada setiap periode penilaian. Hasil dari laporan rangking ini dapat menjadi salah satu tolak ukur bagi atasan dalam pemberian *reward*, promosi jabatan atau juga perpanjangan kontrak terhadap pegawai di sekolah SMPK Ratu Damai Waibalun. Pada halaman ini menampilkan grafik perkembangan beserta dengan nilai disetiap periode penilaian. Setelah tombol cetak di tekan, maka akan muncul tampilan laporan dalam bentuk grafik, seperti yang ditunjukkan pada gambar 6.

No	NIP	Nama	Jabatan	Kompetensi				Total
				Pedagogik	Kepribadian	Sosial	Profesional	
1	2012091200113504	Benedikta Oren Balun, S.Pd	Guru	200,00	220,00	275,00	280,00	259,00
2	2012091200113500	Getrudie Ena Kleden, S.Pd, M.Pd	Kepala Sekolah	200,00	260,00	325,00	220,00	245,00
3	2012091200113501	Karlinda De Rosari, S.Pd	Wakil Kepala Sekolah	210,00	260,00	400,00	240,00	264,00
4	2012091200113505	Sofya Peridi Babe, S.Pd	Guru	180,00	220,00	225,00	260,00	213,00
5	2012091200113503	Yusefina Lorenzia Selung, S.Pd	Guru	210,00	200,00	275,00	260,00	231,00
6	2012091200113506	Yosap Kornelius De Ormay, S.Pd	Guru	210,00	200,00	250,00	240,00	222,00
<b>Total Nilai Kinerja</b>								<b>510,70</b>

Gambar 6. Halaman Laporan Grafik Kinerja Pegawai



Gambar 7. Laporan Grafik Kinerja Setelah Dicitak

### Evaluasi Sistem

Setelah proses perencanaan dan implementasi dari aplikasi penilaian kinerja, tahap yang selanjutnya adalah evaluasi sistem. Pada tahapan ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu: hasil uji coba sistem dan hasil uji coba pengguna. Uji coba sistem dilakukan untuk menguji ulang semua tahap-tahap yang telah dilakukan, sedangkan hasil uji coba pengguna dilakukan untuk mengetahui kepuasan dari pengguna pada aplikasi yang telah dibuat. Pembahasan hasil uji coba bertujuan untuk mendapatkan kesimpulan terhadap hasil uji coba yang sudah dilakukan terhadap sistem dan juga kepada pengguna.

### Evaluasi Hasil Uji Coba Sistem

Tujuan dari uji coba sistem dilakukan untuk menguji setiap fungsi dari aplikasi penilaian kinerja. Uji coba sistem dilakukan dengan menggunakan teknik *black box testing*. Evaluasi sistem ini akan dilakukan untuk menguji fungsi yang sudah ditentukan pada tahap sebelumnya sehingga sistem yang sudah dibuat dapat memenuhi kebutuhan dari sekolah SMPK Ratu Damai dalam melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai.

#### 1. Hasil Uji Coba Halaman Login

Tahap pengecekan halaman *login*, hanya terdapat dua *user* yang dapat menggunakan aplikasi penilaian kinerja ini, yaitu pemilik sekolah/*owner* dan kepala sekolah. Masing-masing *user* memiliki *username* dan *password* yang berbeda, serta hak menilai juga berbeda. *Owner* hanya dapat menilai pegawai operasional saja, sedangkan kepala sekolah hanya dapat menilai guru saja. Saat proses *login* dilakukan, *user* akan dapat memilih *username* yang tersedia pada sistem, apakah akan *login* sebagai *owner* atau sebagai kepala sekolah. Setelah memilih *username*, *user* akan memasukkan *password*. Apabila *password* yang dimasukan benar, maka *user* akan masuk ke halaman utama dari aplikasi. Namun apabila *password* yang dimasukan salah, maka akan muncul pesan “Maaf, *User* atau *Password* tidak tepat”

Tabel 1. Hasil Uji Coba Halaman Login

No	Melakukan Pengujian	Hasil Yang Diharapkan	Hasil
1	Memilih <i>username</i> dan memasukan <i>password</i> dengan benar sebagai <i>owner</i>	Berhasil melakukan <i>login</i> dan menuju ke halaman utama dari aplikasi	Sukses (lihat gambar 1)

#### 2. Hasil Uji Coba Halaman Master Pegawai

Pada pengujian terhadap halaman master pegawai, terdapat beberapa proses yang akan diuji, yaitu *field* yang harus diisi dengan data-data tentang pegawai, yaitu *field* Nama pegawai, Alamat pegawai, Kontak pegawai, menentukan tanggal masuk dan tanggal lahir pegawai, serta memilih tipe pegawai apakah pegawai tersebut pegawai operasional atau guru. Apabila data-data pegawai telah berhasil diinputkan, maka nama pegawai yang baru ditambahkan akan muncul pada tabel dibagian bawah halaman master pegawai. Berikut ini adalah

hasil dari pengujian dari tiap proses yang terdapat pada halaman master pegawai. Hasil uji coba pada master pegawai dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Coba Halaman Master Pegawai

No	Melakukan Pengujian	Hasil Yang Diharapkan	Hasil
1	Menginputkan data pegawai baru dengan mengisi semua field dengan benar	Data pegawai berhasil ditambahkan dan sistem akan menampilkan pesan “ <i>Congrats</i> , data berhasil ditambahkan” kemudian nama pegawai muncul pada tabel data pegawai.	Sukses (lihat gambar 3.6)

3. Hasil Uji Coba Halaman Master Kriteria

Uji coba pada halaman master kriteria dilakukan bertujuan untuk menguji coba setiap fungsi, yaitu dengan menginputkan kriteria baru dan menyimpan, mengubah, dan menghapus kriteria. Halaman ini menyimpan seluruh kriteria-kriteria beserta dengan bobot yang diberikan untuk setiap kriteria, sesuai dengan ketentuan dari pihak sekolah SMPK Ratu Damai, yang nantinya akan digunakan dalam melakukan proses penilaian kinerja. Berikut ini adalah hasil uji coba yang terdapat pada Tabel 3, beserta dengan gambar tampilan hasil uji coba.

Tabel 3. Master Kriteria

No	Melakukan Pengujian	Hasil Yang Diharapkan	Hasil
1	Menginputkan data kriteria baru dengan mengisi semua field dengan benar	Data kriteria berhasil ditambahkan dan sistem akan menampilkan pesan “ <i>Congrats</i> , simpan berhasil (kriteria dengan nama “”)	Sukses (lihat gambar 3.)

4. Hasil Uji Coba Halaman Master Nilai

Uji coba pada halaman master nilai dilakukan bertujuan untuk menguji coba setiap fungsi, misalnya menginputkan nilai baru dan menyimpan, mengubah, dan menghapus nilai. Halaman ini menyimpan keterangan nilai dari hasil penilaian kinerja yang digunakan setelah proses penilaian kinerja dilakukan. Berikut ini adalah hasil uji coba yang terdapat pada Tabel 3.4, serta gambar tampilan uji coba yang dilakukan dibawah ini.

Tabel 4. Master Nilai

No	Melakukan Pengujian	Hasil Yang Diharapkan	Hasil
1	Menginputkan nilai baru dengan mengisi semua field dengan benar	Nilai yang baru telah berhasil ditambahkan dan sistem akan menampilkan pesan “ <i>Congrats</i> , simpan berhasil (huruf “”)	Sukses (lihat gambar 6)

5. Hasil Uji Coba Halaman Master Pernyataan

Uji coba pada halaman master pernyataan dilakukan bertujuan untuk menguji coba setiap fungsi, misalnya menginputkan pernyataan baru dan menyimpan, mengubah, dan menghapus pernyataan. Halaman ini menyimpan semua pernyataan-pernyataan beserta keterangan yang digunakan pada saat melakukan proses penilaian kinerja. Berikut ini adalah hasil uji coba yang terdapat pada Tabel 3.5 dibawah ini.

Tabel 5. Master Pernyataan

No	Melakukan Pengujian	Hasil Yang Diharapkan	Hasil
1	Menginputkan data pernyataan baru dengan mengisi semua <i>field</i> dengan benar	Data pernyataan berhasil ditambahkan dan sistem akan menampilkan pesan “ <i>Congrats</i> , simpan berhasil ( pernyataan dengan nama “”)”	Sukses (lihat gambar 5)

6. Hasil Uji Coba Halaman Transaksi Nilai

Pada halaman utama transaksi penilaian kinerja pegawai terdapat 3 buah *button* utama yang digunakan saat melakukan proses penilaian kinerja. Masing-masing *button* tersebut ialah pilih pegawai yang berfungsi untuk memilih pegawai yang akan dinilai, mulai menilai sebagai proses menilai pegawai dan hasil penilaian dimana hasil nilai yang didapat akan muncul pada halaman ini. Berikut ini adalah hasil uji coba pada masing-masing fungsi yang terdapat pada Tabel dibawah ini.

a. *Button* Pilih Pegawai

Tabel 6. Transaksi Pilih Pegawai

No	Melakukan Pengujian	Hasil Yang Diharapkan	Hasil
1	Melakukan penilaian setelah nama pegawai diklik dua kali kemudian halaman berpindah ke halaman mulai menilai	Proses penilaian kinerja dapat dilakukan dengan menggeserkan <i>pointer</i> yang terdapat pada <i>field</i> nilai. Selanjutnya mengklik <i>button</i> simpan untuk dapat menilai kriteria dan pernyataan yang berikutnya dan sistem akan menampilkan pesan “Simpan berhasil (nilai dengan pernyataan “”)”	Sukses (lihat gambar 5)
2	Melakukan penilaian dengan tidak menyimpan hasil nilai dari pernyataan yang dinilai	Nilai dari pernyataan yang dipilih tidak tersimpan dan tidak muncul pada tabel dibagian bawah halaman.	Sukses (lihat gambar 5)

b. *Button* Hasil Penilaian

Tabel 7. Transaksi Hasil penilaian

No	Melakukan Pengujian	Hasil Yang Diharapkan	Hasil
1	Melihat hasil penilaian dengan menyimpan semua nilai yang diberikan pada tiap pernyataan dan mengisi <i>field</i> catatan penilaian.	Sistem akan menampilkan hasil penilaian dan saat menyimpan hasil akan muncul pesan “ <i>Congrats</i> Simpan berhasil (penilaian kepada nama pegawai “”)”	Sukses (lihat gambar 5)

2	Melihat hasil penilaian dengan salah satu pernyataan tidak diberi nilai	Sistem akan menampilkan hasil penilaian yang tidak valid. Nilai yang tertera hanya nilai dari pernyataan yang sudah diberi nilai serta predikat nilai huruf tidak muncul.	Sukses (lihat gambar 5)
3	Menyimpan hasil penilaian dengan mengosongkan <i>field</i> "catatan penilaian"	Hasi dari penilaian yang dilakukan tidak dapat disimpan dan sistem akan memberikan pesan "Attention, mohon isi <i>field</i> yang masih kosong atau cek kembali proses menilai".	Sukses (lihat gambar 5)

7. Hasil Uji Coba Halaman Laporan Kinerja Pegawai

Uji coba pada halaman Laporan penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk memastikan apakah fungsi dari halaman ini telah berjalan sesuai dengan tujuan. Halaman ini menampilkan hasil dari seluruh penilaian kinerja yang telah dilakukan baik oleh *owner* maupun oleh Kepala Sekolah. Pada laporan penilaian kinerja pegawai ini terdapat tiga halaman laporan, yaitu halaman laporan kinerja seluruh pegawai, laporan penilaian kinerja per-pegawai dan laporan ranking pegawai. Masing-masing laporan menghasilkan dokumen yang dapat dicetak. Berikut ini adalah hasil uji coba pada halaman laporan penilaian kinerja pegawai.

a. Laporan Penilaian Seluruh Pegawai

Tabel 8. Uji coba halaman laporan seluruh pegawai

No	Melakukan Pengujian	Hasil Yang Diharapkan	Hasil
1	Melihat laporan hasil penilian seluruh pegawai	Sistem akan menampilkan <i>list</i> nama-nama pegawai yang telah dinilai.	Sukses (lihat gambar 5)

b. Laporan Penilaian Per-Pegawai

Tabel 9. Uji coba halaman laporan per-pegawai

No	Melakukan Pengujian	Hasil Yang Diharapkan	Hasil
1	Melihat laporan hasil penilian pegawai	Sistem akan menampilkan <i>list</i> nama-nama pegawai yang telah dinilai.	Sukses (lihat gambar 4)
2	Mencetak laporan penilaian pegawai dengan mengklik dua kali pada nama pegawai dan mengklik <i>button</i> "Cetak laporan"	Sistem akan memproses laporan yang akan dicetak dan akan muncul halaman baru berupa dokumen laporan penilaian dari seluruh pegawai yang telah dinilai.	Sukses (lihat gambar 4)

c. Laporan Grafik Penilaian kinerja Pegawai

Tabel 10. Uji coba halaman laporan ranking pegawai

No	Melakukan Pengujian	Hasil Yang Diharapkan	Hasil
1	Melihat laporan ranking dari hasil penilaian terhadap pegawai	Sistem akan menampilkan nama pegawai yang mempunyai nilai tertinggi (warna biru) dan nama pegawai yang mempunyai nilai terendah (warna merah)	Sukses (lihat gambar 7)

### Pembahasan Evaluasi Sistem

Metode Perhitungan yang digunakan dalam mengelola hasil penilaian yang didapat dari proses penilaian adalah dengan mengakumulasi nilai setiap indikator dalam suatu variabel. Setelah itu, nilai dari setiap variabel diakumulasi untuk mendapatkan nilai akhir dari proses penilaian ini.

Perhitungan nilai hasil yang didapat dari penilaian kinerja pegawai pada sekolah SMPK Ratu Damai Waibalun pada aplikasi yang dibuat menggunakan Skala Likert. Hasil nilai dari penilaian didapat sebagai berikut:

$$NV = ((NI1 + NI2 + NI_n) / n) \times \text{Bobot Variabel}$$

Keterangan:

NV = Nilai variabel

NI<sub>n</sub> = Nilai indikator ke-n

n = Jumlah indikator dalam satu variable

NA = NV<sub>1</sub> + NV<sub>2</sub> + NV<sub>n</sub>

Keterangan:

NA = Nilai akhir

NV<sub>n</sub> = Nilai variabel ke-n

Evaluasi dilakukan bertujuan untuk memastikan pembuatan aplikasi penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan metode *Graphic Rating Scale* berbasis *desktop* yang telah dibuat sudah sesuai dengan tujuan yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu untuk membantu sekolah SMPK Ratu Damai dalam melakukan kegiatan penilaian kinerja terhadap pegawai. Dengan adanya pembuatan aplikasi ini diharapkan dapat membantu pihak sekolah dalam menyelesaikan permasalahan dalam melakukan penilaian kinerja, dan juga memberikan motivasi untuk pegawai baik guru maupun pegawai operasional dalam melaksanakan tugas dibidang masing-masing.

### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan sebelumnya, aplikasi penilaian kinerja terhadap Guru dan pegawai pada sekolah SMPK Ratu Damai Waibalun, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Dengan aplikasi ini diharapkan dapat membantu pihak sekolah SMPK Ratu Damai dalam melakukan kegiatan penilaian kinerja terhadap pegawai operasional maupun guru, 2. Aplikasi ini dapat menyimpan data penilaian yang telah dilakukan oleh penilai untuk dijadikan acuan dalam pemberian reward kepada pegawai, kenaikan jabatan, dan perpanjangan kontrak, 3. Aplikasi dapat mempersingkat waktu penilaian karena sistem dapat melakukan perhitungan terhadap hasil penilaian yang dilakukan.

### Referensi

1. Arifin, Z., & Rahmawati, D. (2020). Pengembangan aplikasi penilaian kinerja guru berbasis Android dengan metode 360 derajat.
2. Fadillah, M., & Prasetyo, H. (2019). Sistem informasi penilaian kinerja karyawan berbasis web menggunakan metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS).
3. Firmansyah, I. (2018). Rancang bangun aplikasi penilaian kinerja guru berbasis website pada SD Al Falah Assalam Tropodo.
4. Hendri, P. (2021). Rancang bangun aplikasi penilaian kinerja guru berbasis website menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale (studi kasus: SMPN 26 Surabaya).

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2635>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

5. Hidayat, A., & Sari, M. (2020). Analisis penerapan metode Graphic Rating Scale dalam penilaian kinerja pegawai negeri sipil.
6. Iskandar, R., & Purnomo, A. (2019). Rancang bangun aplikasi penilaian kinerja guru berbasis web di sekolah menengah.
7. Kurnia, Y. (2020). Penilaian kinerja guru menggunakan metode TOPSIS.
8. Kusdiantoro, A. (2020). Rancang bangun aplikasi penilaian kinerja guru berbasis website menggunakan metode Graphic Rating Scale (studi kasus: SMA Barunawati Surabaya).
9. Lemantara, J. (2018). Implementasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja dosen dalam bidang pengajaran dengan Graphic Rating Scales.
10. Mauliddiyah, N. (2021). Rancang bangun aplikasi penilaian kinerja guru berbasis website berdasarkan pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SMK Rajasa Surabaya.
11. Mulyono, D., & Siregar, N. (2021). Pengembangan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja guru menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP).
12. Nurhidayati, S., & Utami, P. (2020). Evaluasi kinerja guru menggunakan instrumen penilaian berbasis kompetensi.
13. Pratama, H., & Lestari, K. (2021). Implementasi metode Weighted Product dalam sistem penilaian kinerja dosen.
14. Rachmadi, A. (2019). Rancang bangun aplikasi penilaian kinerja karyawan pada PT Samikarya dengan metode Graphic Rating Scales.
15. Ramadhan, A., & Ramos, B. (2022). Rancang bangun aplikasi penilaian kinerja guru berbasis web.
16. Sandika, R. (2019). Rancang bangun sistem informasi penilaian kinerja pegawai dengan metode Rating Scale (studi kasus: Yayasan Mandiri Amal Insani).
17. Satria, D. (2018). Penerapan metode Graphic Rating Scale (GRS) dalam penilaian kinerja karyawan.
18. Setiawan, B., & Anggraeni, T. (2022). Rancang bangun aplikasi penilaian kinerja berbasis web dengan metode Simple Additive Weighting (SAW).
19. Wahyudi, A., & Nugroho, R. (2020). Penerapan metode fuzzy logic dalam sistem penilaian kinerja karyawan.
20. Yusonanda, D., Sunarto, S., & Ningsih, R. (2021). Implementasi metode Graphic Rating Scale (GRS) pada aplikasi penilaian kinerja relawan pada Bulan Sabit Merah Indonesia cabang Surabaya berbasis website.