

SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DESA MENGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING (STUDI KASUS: DESA MEKARJAYA)

Rohman Nurohim¹, Tazkia Salsabila Ardan²
Ilmu Komputer, Universitas Subang¹

Rhmnnrh@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membangun sistem perangkat lunak penilaian kinerja perangkat desa. Menggunakan metode pengumpulan data dengan teknik observasi, wawancara dan studi kepustakaan. Metode pengembangan perangkat lunak menggunakan metode waterfall model dan dirancang menggunakan teknik Unified Modeling Language. Penilaian menggunakan metode Profile Matching yang di implementasikan dengan bahasa pemrograman PHP dan menggunakan basisdata MySQL, pengujian dilakukan dengan menggunakan metode pengujian fungsional Black Box. Penelitian ini menghasilkan Sistem Informasi Penilaian Kinerja yang dapat digunakan sebagai media penilaian kinerja Perangkat Desa Mekarjaya. Sistem Informasi yang dibangun berkonsep dinamis agar dapat memfasilitasi penambahan dan atau modifikasi kriteria/aspek penilaian sehingga dapat digunakan oleh berbagai pemerintah Desa dengan kriteria/aspek penilaian yang berbeda-beda.

Kata Kunci : *Sistem Informasi, Penilaian Kinerja, Profile Matching*

Pendahuluan

Perkembangan kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat membuat perubahan di berbagai bidang, salah satunya adalah sistem pengambilan keputusan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Sistem Pendukung Keputusan merupakan sebuah sistem informasi berbasis komputer yang digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan di sebuah organisasi atau perusahaan. Sistem ini mampu mengolah data menjadi informasi untuk membuat keputusan terhadap masalah semi-terstruktur tertentu salah satunya di bidang pemerintahan. (Pratama et al., 2018)

Desa Mekarjaya adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa (2014, n.d.).

Mengingat pentingnya dalam rangka usaha untuk lebih menjamin obyektifitas dalam pembinaan perangkat desa, maka perlu adanya sebuah sistem penilaian kinerja yang kongkrit dan objektif guna untuk mengevaluasi tingkat maksimalitas kinerja perangkat desa dalam pelayanan publik pemerintahan. Permasalahan yang dihadapi adalah tidak adanya suatu sistem penilaian yang objektif terhadap kinerja perangkat Desa Mekarjaya yang dalam artian penilaian

kinerja perangkat Desa Mekarjaya dilakukan secara subjektif oleh Kepala Desa Mekarjaya. Hal tersebut tentunya melahirkan hasil yang bersifat subjektif yang belum tentu dapat diterima secara universal. Kemudian akumulasi nilai yang dilakukan manusia tanpa bantuan sistem informasi rentan kesalahan yang akan mempengaruhi tingkat akurasi data.

Sehubungan dengan permasalahan diatas maka dipandang perlu adanya suatu sistem yang dapat membantu proses penilaian kinerja perangkat desa, sehingga hal ini dapat menjadi bahan evaluasi terkait hal tersebut. Dengan penggunaan teknik penyelesaian masalah Algoritma Profile Matching dengan membandingkan kompetensi subjek dengan kompetensi ideal suatu alternatif untuk memperoleh nilai selisih (Gap). Semakin kecil nilai selisih (Gap) maka kompetensi subjek semakin dekat dengan kompetensi ideal atau nilai bobot semakin tinggi (Ikhsan Amar, 2020) dengan metode pengembangan sistem yang digunakan adalah metode Waterfall. Kelebihan menggunakan metode waterfall dalam pengembangan sistem informasi adalah kualitas dari sistem yang dihasilkan akan baik karena pelaksanaannya dilakukan secara bertahap.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan membantu Kepala Desa Mekarjaya dalam proses penilaian kinerja perangkat pemerintahan desa agar lebih efisien. Maka Skripsi ini akan diberi judul “Sistem Informasi Penilaian Kinerja Perangkat Desa Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus: Desa Mekarjaya)”.

Kajian Teori

Penilaian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, penampilan kerja (Lembaga Administrasi Negara, 1992).

Profile Matching

Metode Profile Matching merupakan salah satu teknik matematis yang digunakan untuk pengambilan keputusan dengan banyak kriteria. Ciri khas dari metode ini adalah nilai ideal yang harus dipenuhi oleh subjek yang diteliti. Penilaian dengan metode Profile Matching adalah membandingkan kompetensi subjek dengan kompetensi ideal suatu alternative untuk memperoleh nilai selisih (*Gap*). Semakin kecil nilai selisih (*Gap*) maka kompetensi subjek semakin dekat dengan kompetensi ideal atau nilai bobot semakin tinggi. Berikut merupakan langkah penyelesaian masalah Profile Matching (Ikhsan Amar, 2020).

Metode Penelitian



Gambar 3.3 Tahapan Pengembangan Sistem metode Waterfall

Model Waterfall (model air terjun) merupakan suatu model pengembangan secara sekuensial. Model Waterfall bersifat sistematis dan berurutan dalam membangun sebuah perangkat lunak. Proses pembuatannya mengikuti alur dari mulai analisis, desain, kode, pengujian dan pemeliharaan. Model pengembangan waterfall memiliki beberapa kelebihan, antara lain: dapat mudah dipahami dan dapat diterapkan dalam proses pengembangan perangkat lunak.

Hasil dan Pembahasan

Implementasi Perangkat Keras

Implementasi perangkat keras dilakukan pada sisi pengembangan. Dilakukan dalam kegiatan implementasi terkait sistem informasi yang dibangun.

Tabel 4.1 Implementasi Perangkat Keras

No.	Nama Perangkat Keras	Keterangan
1.	<i>Processor</i>	AMD Dual core A6-9220 up to 2.9 Ghz
2.	RAM	4 GB
3.	Sistem Type	64-bit operating system
4.	SSD	1 TB
5.	Keyboard	Keyboard Standar
6.	Mouse	Mouse Standar
7.	Printer	Epson L-3250

Implementasi Perangkat Lunak

Implementasi perangkat lunak dilakukan pada sisi pengembangan. Dilakukan dalam kegiatan implementasi terkait sistem informasi yang dibangun.

Tabel 4.2 Implementasi Perangkat Lunak

No.	Nama Perangkat Lunak	Keterangan
1.	Windows 10 home single language	Sistem Operasi
2.	XAMPP Control Panel	Web Server
3.	SQL	DBMS
4.	Star UML	Pemodelan perancangan
5.	Google Chrome	Web browser
6.	Visual Studio Code	Text Editor
7.	Figma	Perancangan Antarmuka
8.	Microsoft Word 2013	Penyusunan naskah dokumen

Implementasi Perhitungan Profile Matching

a. Penentuan Atribut Penilaian Kinerja dan Nilai *Gap*

Tabel 4.2 Aspek Kriteria dan Nilai Target

No.	Atribut	Sub Atribut	Nilai Target
1.	Aspek sikap kerja	Kejujuran	4
		Kemampuan	
		Ketelitian	
2.	Aspek kepribadian	Kepatuhan	3
		penampilan	
		Perilaku	
3.	Aspek tanggung jawab	Absensi	4
		Kedisiplinan menyelesaikan tugas	
		Penerimaan tugas tambahan	

Penentuan Atribut dan Subatribut penilaian serta target penilaian kinerja perangkat desa ini bersumber dari Kepala Desa Mekarjaya. Setelah penentuan nilai seperti pada langkah diatas selanjutnya dilakukan penilaian dan dilanjutkan dengan perhitungan nilai menggunakan Algoritma Profil Matching.

Mengklasifikasikan Core Factor dan Secondary Factor, setelah menentukan nilai bobot *Gap* untuk ketiga aspek yaitu aspek sikap kerja, perilaku dan produktivitas. Kemudian setiap aspek dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu Core Factor dan Secondary Factor.

Tabel 4.4 Core Factor dan Secondary Factor

No.	Atribut	Core	Secondary	Bobot (%)
1.	Aspek sikap kerja	Kejujuran	Kemampuan	40
		Ketelitian		
2.	Aspek kepribadian	Kepatuhan	penampilan	30
		Perilaku		
3.	Aspek tanggung jawab	Absensi	Penerimaan tugas tambahan	30
		Kedisiplinan menyelesaikan tugas		

- b. Perhitungan pemetaan Gap kompetensi di paparkan tiap aspeknya pada tabel 4.5, 4.6 dan 4.7 berikut ini:

Tabel 4.5 Aspek Sikap Kerja

No.	Nama	Sikap kerja		
		SK1	SK2	SK3
1.	Mohammad Najid	4	3	4
2.	Warso	4	4	4
3.	M. Nizar Amanda P.	5	5	4
4.	Budi Agung N.	4	4	3
5.	Duki Hermawan	3	3	4
6.	Siswanto Kendi	4	5	3
7.	Yongki Pratama J.	3	5	4
8.	Indra Fauzi	4	4	4
9.	Hilman Cahyadi	3	4	3
10.	Tata Anggara	3	3	4

Tabel 4.6 Aspek Kepribadian

No.	Nama	Kepribadian		
		KB1	KB2	KB3
1.	Mohammad Najid	5	5	4
2.	Warso	4	4	4
3.	M. Nizar Amanda P.	5	3	5
4.	Budi Agung N.	4	4	5
5.	Duki Hermawan	5	4	4
6.	Siswanto Kendi	4	3	3
7.	Yongki Pratama J.	5	4	5
8.	Indra Fauzi	5	3	3
9.	Hilman Cahyadi	4	4	4
10.	Tata Anggara	4	4	4

Tabel 4.7 Aspek Tanggung Jawab

No.	Nama	Tanggungjawab		
		TJ1	TJ2	TJ3
1.	Mohammad Najid	5	4	4
2.	Warso	4	4	3
3.	M. Nizar Amanda P.	4	4	4
4.	Budi Agung N.	3	3	2
5.	Duki Hermawan	5	5	4
6.	Siswanto Kendi	5	4	4

No.	Nama	Tanggungjawab		
		TJ1	TJ2	TJ3
7.	Yongki Pratama J.	4	3	3
8.	Indra Fauzi	4	4	3
9.	Hilman Cahyadi	3	4	4
10.	Tata Anggara	4	5	3

c. Bobot Nilai Gap

Setelah didapatkan tiap gap masing-masing profile perangkat desa diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai gap. Tiap perangkat desa akan memiliki tabel bobot nilai dengan acuan pada tabel nilai gap. Maka perangkat desa dengan sub-sub aspek sikap kerja, kepribadian dan tanggungjawab akan memiliki hasil dengan bobot nilai gap.

Tabel 4.8 Bobot Nilai Gap

No.	Nama	Sikap kerja		
		SK1	SK2	SK3
1.	Mohammad Najid	0	-1	0
2.	Warso	0	0	0
3.	M. Nizar Amanda P.	1	1	0
4.	Budi Agung N.	0	0	-1
5.	Duki Hermawan	-1	-1	0
6.	Siswanto Kendi	0	1	-1
7.	Yongki Pratama J.	-1	1	0
8.	Indra Fauzi	0	0	0
9.	Hilman Cahyadi	-1	0	-1
10.	Tata Anggara	-1	-1	0
No.	Nama	Kepribadian		
		KB1	KB1	KB1
1.	Mohammad Najid	2	2	1
2.	Warso	1	1	1
3.	M. Nizar Amanda P.	2	0	2
4.	Budi Agung N.	1	1	2
5.	Duki Hermawan	2	1	1
6.	Siswanto Kendi	1	0	0
7.	Yongki Pratama J.	2	1	2
8.	Indra Fauzi	2	0	0
9.	Hilman Cahyadi	1	1	1
10.	Tata Anggara	1	1	1
No.	Nama	Tanggungjawab		
		TJ1	TJ2	TJ3

1.	Mohammad Najid	1	0	0
2.	Warso	0	0	-1
3.	M. Nizar Amanda P.	0	0	0
4.	Budi Agung N.	-1	-1	-2
5.	Duki Hermawan	1	1	0
6.	Siswanto Kendi	1	0	0
7.	Yongki Pratama J.	0	-1	-1
8.	Indra Fauzi	0	0	-1
9.	Hilman Cahyadi	-1	0	0
10.	Tata Anggara	0	1	-1

d. Pembobotan dan Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

Pembobotan dan Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor untuk aspek disiplin, core factor untuk aspek Sikap Kerja adalah SK1 dan SK3. Kemudian secondary factor dari aspek disiplin adalah SK2. Kemudian nilai core factor dan secondary factor dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya ditampilkan pada tabel 4.9.

Tabel 4.9 Nilai Aspek Ncf dan Nsf kriteria Sikap Kerja

No.	Nama	Sikap Kerja				
		SK1	SK2	SK3	NCF	NSF
1.	Mohammad Najid	5	4	5	5	4
2.	Warso	5	5	5	5	5
3.	M. Nizar Amanda P.	4,5	4,5	5	4,75	4,5
4.	Budi Agung N.	5	5	4	4,5	5
5.	Duki Hermawan	4	4	5	4,5	4
6.	Siswanto Kendi	5	4,5	4	4,5	4,5
7.	Yongki Pratama J.	4	4,5	5	4,5	4,5
8.	Indra Fauzi	5	5	5	5	5
9.	Hilman Cahyadi	4	5	4	4	5
10.	Tata Anggara	4	4	5	4,5	4

Berikut core factor dari aspek kepribadian yaitu KB1 dan KB3 dan secondary factor KB2. Kemudian nilai core factor dan secondary factor di jumlahkan sesuai rumus dan hasilnya ditampilkan pada tabel 4.10.

Tabel 4.10 Nilai Aspek Ncf dan Nsf kriteria Kepribadian

No.	Nama	Kepribadian				
		KB1	KB2	KB3	NCF	NSF
1.	Mohammad Najid	3,5	3,5	4,5	4	3,5
2.	Warso	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
3.	M. Nizar Amanda P.	3,5	5	3,5	3,5	5

4.	Budi Agung N.	4,5	4,5	3,5	4	4,5
5.	Duki Hermawan	3,5	4,5	4,5	4	4,5
6.	Siswanto Kendi	4,5	5	5	4,75	5
7.	Yongki Pratama J.	3,5	4,5	3,5	3,5	4,5
8.	Indra Fauzi	3,5	5	5	4,25	5
9.	Hilman Cahyadi	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
10.	Tata Anggara	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5

Berikut core factor dari aspek tanggungjawab yaitu TJ1 dan TJ3 dan secondary factor TJ2. Kemudian nilai core factor dan secondary factor di jumlahkan sesuai rumus dan hasilnya ditampilkan pada tabel 4.11.

Tabel 4.11 Nilai Aspek Ncf dan Nsf kriteria Tanggungjawab

No.	Nama	Tanggungjawab				
		TJ1	TJ2	TJ3	NCF	NSF
1.	Mohammad Najid	4,5	5	5	4,75	5
2.	Warso	5	5	4	4,5	5
3.	M. Nizar Amanda P.	5	5	5	5	5
4.	Budi Agung N.	4	4	3	3,5	4
5.	Duki Hermawan	4,5	4,5	5	4,75	4,5
6.	Siswanto Kendi	4,5	5	5	4,75	5
7.	Yongki Pratama J.	5	4	4	4,5	4
8.	Indra Fauzi	5	5	4	4,5	5
9.	Hilman Cahyadi	4	5	5	4,5	5
10.	Tata Anggara	5	4,5	4	4,5	4,5

e. Perhitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan dari setiap aspek kemudian dihitung nilai total core dan secondary yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profile. Perhitungan nilai total terlebih dahulu menentukan nilai persen yang diinputkan, core factor 60% dan secondary factor 40%. Kemudian nilai core factor dan secondary factor dijumlahkan sesuai rumus dan hasilnya dapat dilihat dibawah pada perhitungan aspek sikap kerja, kepribadian dan tanggungjawab yang ditampilkan pada tabel 4.12, tabel 4.13 dan tabel 4.14.

Tabel 4.12 Nilai Total Aspek Sikap Kerja

No.	Nama	NCF	NSF	Deskripsi
1.	Mohammad Najid	5	4	$(60\% * 5) + (40\% * 4) = 4,6$
2.	Warso	5	5	$(60\% * 5) + (40\% * 5) = 5$

3.	M. Nizar Amanda P.	4,75	4,5	$(60\% * 4,75) + (40\% * 4,5) = 4,65$
4.	Budi Agung N.	4,5	5	$(60\% * 4,5) + (40\% * 5) = 4,7$
5.	Duki Hermawan	4,5	4	$(60\% * 4,5) + (40\% * 4) = 4,3$
6.	Siswanto Kendi	4,5	4,5	$(60\% * 4,5) + (40\% * 4,5) = 4,5$
7.	Yongki Pratama J.	4,5	4,5	$(60\% * 4,5) + (40\% * 4,5) = 4,5$
8.	Indra Fauzi	5	5	$(60\% * 5) + (40\% * 5) = 5$
9.	Hilman Cahyadi	4	5	$(60\% * 4) + (40\% * 5) = 4,4$
10.	Tata Anggara	4,5	4	$(60\% * 4,5) + (40\% * 4) = 4,3$

Tabel 4.13 Nilai Total Aspek Kepribadian

No.	Nama	NCF	NSF	Deskripsi
1.	Mohammad Najid	4	3,5	$(60\% * 4) + (40\% * 3,5) = 3,8$
2.	Warso	4,5	4,5	$(60\% * 4,5) + (40\% * 4,5) = 4,5$
3.	M. Nizar Amanda P.	3,5	5	$(60\% * 3,5) + (40\% * 5) = 4,1$
4.	Budi Agung N.	4	4,5	$(60\% * 4) + (40\% * 4,5) = 4,2$
5.	Duki Hermawan	4	4,5	$(60\% * 4) + (40\% * 4,5) = 4,2$
6.	Siswanto Kendi	4,75	5	$(60\% * 4,75) + (40\% * 5) = 4,85$
7.	Yongki Pratama J.	3,5	4,5	$(60\% * 3,5) + (40\% * 4,5) = 3,9$
8.	Indra Fauzi	4,25	5	$(60\% * 4,25) + (40\% * 5) = 4,55$
9.	Hilman Cahyadi	4,5	4,5	$(60\% * 4,5) + (40\% * 4,5) = 4,5$
10.	Tata Anggara	4,5	4,5	$(60\% * 4,5) + (40\% * 4,5) = 4,5$

Tabel 4.14 Nilai Total Aspek Tanggungjawab

No.	Nama	NCF	NSF	Deskripsi
1.	Mohammad Najid	4,75	5	$(60\% * 4,75) + (40\% * 5) = 4,85$
2.	Warso	4,5	5	$(60\% * 4,5) + (40\% * 5) = 4,7$
3.	M. Nizar Amanda P.	5	5	$(60\% * 5) + (40\% * 5) = 5$
4.	Budi Agung N.	3,5	4	$(60\% * 3,5) + (40\% * 4) = 3,7$
5.	Duki Hermawan	4,75	4,5	$(60\% * 4,75) + (40\% * 4,5) = 4,65$
6.	Siswanto Kendi	4,75	5	$(60\% * 4,75) + (40\% * 5) = 4,85$
7.	Yongki Pratama J.	4,5	4	$(60\% * 4,5) + (40\% * 4) = 4,3$
8.	Indra Fauzi	4,5	5	$(60\% * 4,5) + (40\% * 5) = 4,7$
9.	Hilman Cahyadi	4,5	5	$(60\% * 4,5) + (40\% * 5) = 4,7$
10.	Tata Anggara	4,5	4,5	$(60\% * 4,5) + (40\% * 4,5) = 4,5$

f. Total nilai seluruh aspek kriteria yang ada

Tabel 4.15 berisi hasil perhitungan dari aspek sikap kerja, aspek kepribadian dan aspek tanggungjawab pada setiap perangkat desa pada Desa Mekarjaya.

Tabel 4.15 Nilai Keseluruhan Aspek

No.	Nama	Total Nilai		
		NSK	NKB	NTJ
1.	Mohammad Najid	4,6	3,8	4,85
2.	Warso	5	4,5	4,7
3.	M. Nizar Amanda P.	4,65	4,1	5
4.	Budi Agung N.	4,7	4,2	3,7
5.	Duki Hermawan	4,3	4,2	4,65
6.	Siswanto Kendi	4,5	4,85	4,85
7.	Yongki Pratama J.	4,5	3,9	4,3
8.	Indra Fauzi	5	4,55	4,7
9.	Hilman Cahyadi	4,4	4,5	4,7
10.	Tata Anggara	4,3	4,5	4,5

Tabel 4.16 adalah hasil perhitungan dari perangkian pada setiap perangkat desa pada Desa Mekarjaya.

Tabel 4.16 Nilai Akhir Perhitungan

No.	Nama	N1	N2	N3	Presentase			Hasil Akhir
					40%	30%	30%	
1.	Mohammad Najid	4,6	3,8	4,85	1,84	1,14	1,45	4,43
2.	Warso	5	4,5	4,7	2	1,35	1,41	4,76
3.	M. Nizar Amanda P.	4,65	4,1	5	1,86	1,23	1,5	4,59
4.	Budi Agung N.	4,7	4,2	3,7	1,88	1,26	1,11	4,25
5.	Duki Hermawan	4,3	4,2	4,65	1,72	1,26	1,39	4,37
6.	Siswanto Kendi	4,5	4,85	4,85	1,8	1,45	1,45	4,7
7.	Yongki Pratama J.	4,5	3,9	4,3	1,8	1,17	1,29	4,26
8.	Indra Fauzi	5	4,55	4,7	2	1,36	1,41	4,77
9.	Hilman Cahyadi	4,4	4,5	4,7	1,76	1,35	1,41	4,52
10.	Tata Anggara	4,3	4,5	4,5	1,72	1,35	1,35	4,42

Implementasi Tampilan Antar Muka

Berikut ini adalah implementasi tampilan antarmuka sistem yang sudah dibuat dan menghasilkan tampilan sistem sesuai rancangan yang sudah dibuat sebelumnya.

Tampilan Antar Muka Login



Gambar 4.8 Tampilan Antarmuka Login

Pada tampilan *login* digunakan untuk menginput *Username* dan *Password* untuk dapat mengakses sistem informasi penilaian kinerja perangkat desa mekarjaya.

Tampilan Antar Muka Home



Gambar 4.9 Tampilan Antarmuka Home

Pada tampilan halaman dashboard/home terdapat menu informasi yang akan menginformasikan ucapan selamat datang kepada user dengan menampilkan status user dan adanya pengertian tentang Profile Matching. Terdapat juga menu untuk mengelola Data Perangkat Desa, Aspek Penilaian, Kriteria Penilaian, Proses Profile Matching, Hasil Perhitungan dan menu sign out untuk keluar dari sistem informasi.

Sistem Informasi Penilaian Kinerja Perangkat Desa Menggunakan Metode Profile Matching

(Studi Kasus: Desa Mekarjaya)

Rohman Nurohim, Tazkia Salsabila Ardan

Tampilan Antar Muka Aspek Penilaian

No	Aspek Penilaian	Persentase	Core Factor	Secondary Factor	Action
1	Sikap Kerja	40	60	40	Edit Hapus
2	Kepribadian	30	60	40	Edit Hapus
3	Tanggung Jawab	30	60	40	Edit Hapus

Gambar 4.12 Tampilan Antarmuka aspek penilaian

Pada tampilan aspek penilaian menampilkan data yang sudah di input, data yang ditampilkan pada halaman aspek penilaian ini seperti nomor, aspek penilaian, prosentase, core factor, secondary factor dan penambahan aksi untuk mengedit dan menghapus data.

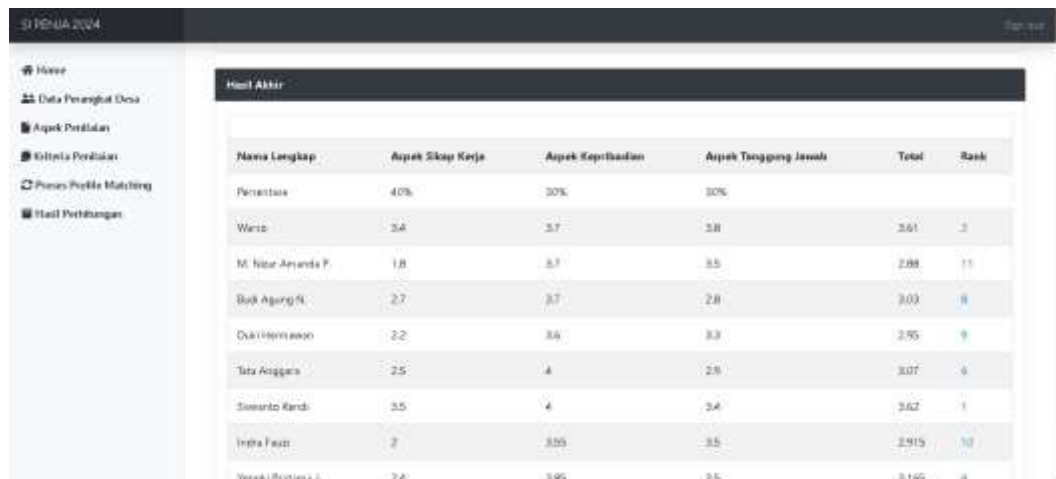
Tampilan Antar Muka Profile Matching

Nama Lengkap	A1 - Kujarsan	A2 - Kemampuan	A3 - Kefelitan
Wani	4 - Sangat Baik	4 - Sangat Baik	2 - Cukup
M. Rizki Ananda P	1 - Kurang	2 - Cukup	1 - Kurang
Sari Agung M	4 - Sangat Baik	2 - Cukup	1 - Kurang
Duli Henniawan	1 - Kurang	1 - Kurang	3 - Baik
Teta Anggere	1 - Kurang	1 - Kurang	4 - Sangat Baik

Gambar 4.16 Tampilan Antarmuka proses profile matching

Pada tampilan proses profile matching menampilkan tabel penilaian dari setiap aspek dan kriteria yang sudah di tentukan pada menu kriteria penilaian, terdapat tabel penilaian masing-masing aspek dan kriteria. Setelah proses penilaian selesai klik tombol simpan.

Tampilan Antar Muka Hasil Perhitungan



Nama Lengkap	Aspek Sikap Kerja	Aspek Pengalaman	Aspek Tanggung Jawab	Total	Rank
Perantara	40%	30%	30%	3.61	3
Woro	3.4	3.7	3.8	3.61	3
M. Nur Ananda P.	1.8	3.7	3.5	2.88	11
Bek Agung R.	2.7	3.7	2.8	3.03	8
Dwi Hermawan	2.2	3.5	3.3	2.95	9
Tata Anggara	2.5	4	2.9	3.07	6
Simanto Rendi	3.5	4	3.4	3.62	1
Indra Fauz	2	3.55	3.5	2.915	10
Yengki Pratama S.	2.4	3.85	3.5	3.165	4

Gambar 4.17 Tampilan Antarmuka hasil perhitungan

.Pada tampilan hasil perhitungan menampilkan data yang sudah di input, data yang ditampilkan pada halaman data perangkat desa ini sama seperti form pada halaman input dengan penambahan nomor urut dan aksi untuk mengedit dan menghapus data.

Verification/Testing

Pada Tahapan Verfication dalam penelitian ini adakan menggunakan *Black-box testing*. Untuk menguji sistem informasi apakah masukan yang diterima dan keluaran sudah beroperasi dengan benar. Pengujian kualitas sistem digunakan untuk mengecek apakah sistem yang dibuat sudah layak untuk digunakan (Pressman 2012).

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan pelaksanaan dan pengerjaan yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan dengan berhasilnya dibangun sistem informasi penilaian kinerja perangkat desa dengan metode profile matching (Studi Kasus: Desa Mekarjaya). Pengujian Black Box dinyatakan berhasil setelah dilakukan pengujian semua pengujian sesuai dengan kebutuhan sistem. Maka dapat disimpulkan bahwa fungsionalitas sistem telah berjalan dengan baik. Pengujian metode profile matching pada sistem ini sudah memberikan hasil yang seharusnya. Dibuktikan dengan pengujian scenario yang dilakukan untuk membandingkan hasil perhitungan sistem dengan hasil yang diharapkan Kepala Desa Mekarjaya.

Daftar Pustaka

- Akbar, B. F., & Rakhmayudhi. (2022). Sistem Informasi Laporan Program Kerja Operator di Perusahaan Umum Daerah Tirta Ranga Subang Cabang Pamanukan. *Global*, 9(2), 51–62.
- Astuti, S. S., & Ardan, T. S. (2022). Sistem Informasi Penerimaan Pegawai Berbasis Web (Studi Kasus: Rsu Karisma Pamanukan). *Global*, 9(2), 1–13.
- Sistem Informasi Penilaian Kinerja Perangkat Desa Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus: Desa Mekarjaya)*
Rohman Nurohim, Tazkia Salsabila Ardan

- <http://www.ejournal.unsub.ac.id/index.php/FASILKOM/article/view/1421%0Ahttps://www.ejournal.unsub.ac.id/index.php/FASILKOM/article/download/1421/1145>
- Dahono, G. B. S. (2020). *Pengujian Black Box Menggunakan Metode Decision Table Testing Pada Google Speech-To-Text*. 7–16.
- Ikhsan Amar, M. (2020). Sistem Penilaian Kinerja Aparat Pemerintah Desa Dengan Metode Profile Matching. *Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, 6(1), 31–36. <https://doi.org/10.35329/jiik.v6i1.126>
- Kurniawan, t bayu, & Syarifuddin. (2020). Perancangan Sistem Aplikasi Pemesanan Makanan dan Minuman Pada Cafeteria NO Caffe di TAnjung Balai Karimun Menggunakan Bahasa Pemrograman PHP dan MySQL. *Jurnal Tikar*, 1(2), 192–206. https://ejournal.universitaskarimun.ac.id/index.php/teknik_informatika/article/download/153/121
- Muttaqin, T., & Utami, A. W. (2023). Analisis Dan Pemodelan Proses Bisnis Menggunakan Metode Business Process Model and Notation (BPMN) Pada Produksi Shuttlecock. *Jeisbi: Journal of Emerging Information Systems and Business Intelligence*, 04(01), 26–31.
- Pratama, C., Kuantan Singingi, I., Jl Gatot Subroto, I. K., Nenas, K., Jake, D., & Kuantan Singingi, K. (2018). *SELEKSI BAKAL CALON KEPALA DESA MENGGUNAKAN METODE SIMPLE ADDTIVE WEIGHTING (SAW) DI DESA TEBERAU PANJANG* (Vol. 1, Issue 2).
- Rahmatuloh, M., & Revanda, M. R. (2022). Rancang Bangun Sistem Informasi Jasa Pengiriman Barang Pada PT. Haluan Indah Transporindo Berbasis Web. *Jurnal Teknik Informatika*, 14(1), 54–59.
- Riyadli, H., Arliyana, A., & Saputra, F. E. (2020). Rancang Bangun Sistem Informasi Keuangan Berbasis WEB. *Jurnal Sains Komputer Dan Teknologi Informasi*, 3(1), 98–103. <https://doi.org/10.33084/jsakti.v3i1.1770>
- Sonata, F.-. (2019). Pemanfaatan UML (Unified Modeling Language) Dalam Perancangan Sistem Informasi E-Commerce Jenis Customer-To-Customer. *Jurnal Komunika : Jurnal Komunikasi, Media Dan Informatika*, 8(1), 22. <https://doi.org/10.31504/komunika.v8i1.1832>