

SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA DOSEN DAN KARYAWAN BERBASIS WEB

A. Aviv Mahmudi

viva_77@yahoo.co.id

Dosen Prodi Manajemen STIE 'YPPI' Rembang

Abstract

Assessment of performance faculty and staff of the college carried out in order to improve the quality of the learning process as well as the internal continuous quality improvement. STIE 'YPPI' Rembang to assess the performance of faculty and staff each semester odd and even. The performance assessment has been done manually by distributing questionnaires, through the perception of students, colleagues and immediate supervisor.

This research aims to develop an information system web-based performance assessment. Beripa application of research results with the results of the performance evaluation information faculty and staff are used as a basis for improvement of performance and as a basis for granting rewards to faculty and staff.

Keywords: *performance assessment, information systems.*

Abstrak

Penilaian kinerja dosen dan karyawan dari perguruan tinggi dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas proses pembelajaran serta peningkatan kualitas internal yang berkelanjutan. STIE 'YPPI' Rembang melakukan penilaian kinerja dosen dan karyawan setiap akhir semester gasal dan genap. Penilaian kinerja selama ini dilakukan secara manual dengan melakukan penyebaran kuesioner, melalui persepsi mahasiswa, rekan sejawat serta atasan langsung.

Penelitian ini bertujuan untuk pengembangan sistem informasi penilaian kinerja berbasis web. Hasil penelitian berupa aplikasi dengan informasi hasil evaluasi kinerja dosen dan karyawan yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan kinerja maupun sebagai dasar dalam pemberian reward untuk dosen dan karyawan.

Keywords: *Penilaian kinerja, sistem informasi.*

1. Pendahuluan

Penilaian kinerja dosen dan karyawan merupakan hal yang esensial bagi perguruan tinggi. Penilaian kinerja dosen dan karyawan mempunyai peran yang penting dalam mencapai tujuan proses pembelajaran (Atika, 2010). Penilaian kinerja bagi dosen dan karyawan merupakan kegiatan yang umum dilakukan oleh sebuah perguruan tinggi, dimana perguruan tinggi mengevaluasi performa dosen dan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja mempunyai tujuan utama untuk memberikan informasi yang handal dalam pengambilan keputusan, terkait tindakan-tindakan yang berhubungan dengan manajemen sumberdaya manusia (Aljardali dkk, 2012.)

Evaluasi dosen dan karyawan merupakan satu kesatuan kegiatan belajar mengajar yang baik, jika proses pembelajaran serta pelayanan dilakukan dengan baik maka pembelajaran mahasiswa akan berkualitas (Kusumadewi, 2004).

STIE 'YPPI' Rembang secara rutin melakukan monitoring dan evaluasi kinerja dosen dan karyawan. Evaluasi kinerja tersebut dilakukan oleh mahasiswa, rekan sejawat, serta atasan langsung, dibawah koordinasi dari Badan Penjaminan Mutu perguruan tinggi. Dalam perkembangannya, dengan semakin meningkatnya jumlah mahasiswa maka

penilaian kinerja di STIE 'YPPI' mengalami permasalahan diantaranya keterbatasan sumberdaya manusia dalam mengolah data, teknik pengambilan data yang dilakukan secara manual dengan penyebaran kuesioner memerlukan berkas dokumen yang banyak setiap semester, permasalahan lain yang dialami pihak manajemen adalah pengolahan data masih menggunakan perangkat lunak Microsoft excel, karena di STIE 'YPPI' Rembang belum mempunyai perangkat lunak yang dapat mengelola penilaian kinerja. Permasalahan tersebut berdampak pada kejenuhan mahasiswa dalam mengevaluasi setiap nama dosen dan karyawan, serta pengisian dari rekan sejawat dan atasan langsung dalam lembar kuesioner, selain itu juga permasalahan lamanya waktu pengolahan data kuesioner.

Merujuk dari permasalahan diatas sudah selayaknya dikembangkan sistem informasi penilaian kinerja dosen dan karyawan berbasis web yang memungkinkan kemudahan akses bagi mahasiswa, dosen dan karyawan dalam melakukan evaluasi kinerja, selain itu sistem informasi tersebut dapat digunakan sebagai alat untuk mengolah data, melakukan monitoring dan evaluasi kinerja dosen dan karyawan. Diharapkan dengan adanya sistem tersebut menjadikan efektivitas proses penilaian kinerja, mengikuti konsep papperless.

2. Kerangka Teori

2.1 Tinjauan Pustaka

Pengukuran kinerja merupakan salah satu instrumen yang dipandang efektif sebagai pijakan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, yang dapat membantu organisasi untuk membandingkan rencana masa lalu dengan strategi masa depan, serta mengatur target kinerja. Penilaian kinerja juga memiliki fungsi menanggapi kebijakan dan pemersatu target individu dan organisasi (Jalaliyoon dan Taherdoost, 2012).

Hamzah, dkk (2010) melakukan penelitian tentang Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen dengan Metode Balanced Scorecard studi kasus Universitas Respati Yogyakarta, hasil penelitian berupa aplikasi dengan informasi hasil evaluasi kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi.

Atika (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Kinerja Pemilihan Dosen Berprestasi Menggunakan Metode AHP yang menghasilkan Sistem penunjang keputusan yang dapat membantu dan memberikan alternatif dalam melakukan penilaian setiap dosen, melakukan perubahan kriteria, dan perubahan nilai bobot. Sehingga berguna untuk memudahkan pengambilan keputusan yang terkait dengan masalah pemilihan dosen berprestasi, yang paling layak diberi reward atau penghargaan.

2.2 Dasar Teori

2.2.1. Sistem Informasi

Sistem merupakan sekelompok elemen yang terintegrasi untuk mencapai tujuan (McLeod, 2004). Sistem merupakan kumpulan dari beberapa bagian yang memiliki keterkaitan dan saling bekerjasama serta membentuk satu kesatuan untuk mencapai tujuan dari sistem tersebut (Rusdiana dan Irfan, 2004).

Informasi merupakan data yang diolah menjadi bentuk yang berguna untuk membuat keputusan. Informasi berguna untuk pembuat keputusan karena informasi menurunkan ketidakpastian (Rusdiana dan Irfan, 2014).

Sistem informasi merupakan suatu sistem dalam organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk menyediakan informasi kepada pihak lain (Sutabri, 2005).

Implementasi sistem informasi dalam organisasi bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Karakteristik sistem kerja organisasi, serta SDM, metodologi pengembangan dalam organisasi merupakan satu kesatuan untuk mencapai tujuan organisasi (Hevner, 2004).

2.2.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu set matrik yang digunakan untuk menghitung efisiensi dan efektifitas dalam suatu rangkaian tindakan (Nelly

dan Adam, 2000). Penilaian kinerja juga dapat diartikan sebagai penentuan secara periodik efektifitas operasional bagian organisasi dan personilnya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya (Mulyadi dan Setyawan, 1999). Penilaian kinerja merupakan metode pengukuran kinerja dari individu pada sebuah organisasi terkait dengan tingkat kontribusi individu atau kinerja dalam menyelesaikan beban tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Penilaian kinerja merupakan tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada sebuah organisasi. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan organisasi dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian. Suatu sistem pengukuran kinerja sangat penting untuk mengetahui keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, baik tujuan jangka panjang maupun jangka pendek seperti yang telah ditetapkan dalam suatu strategi (Kaplan dan Norton, 1996).

Tujuan penilaian kinerja menurut Hamzah, dkk (2010) diantaranya untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai, memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya, memberikan reward/penghargaan, serta mengadakan manajemen penelitian personalia.

Informasi dari penilaian kinerja digunakan pihak manajemen dalam mengelola kinerja pegawai, mengevaluasi kekurangan, sehingga pihak manajemen dapat menentukan target-target yang harus diperbaiki. Informasi juga dapat dijadikan bahan untuk menentukan peringkat pegawai dalam pemberian reward.

3. Metodologi Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif, karena permasalahan yang terjadi sesuai dengan fakta-fakta yang ada pada penilaian kinerja dosen dan karyawan STIE 'YPPI' Rembang.

3.1. Alat dan Bahan

Alat dan bahan dalam penelitian terdiri dari perangkat keras laptop dengan OS Windows 7, sedangkan perangkat lunak menggunakan Apache HTTP Server versi 2.2.12, Mysql versi 5.1.14 bahasa pemrograman PHP versi 5.3.1 dengan pendukung multimedia Dreamweaver 8, PHP Maker serta PHP Report Maker 5.

3.2. Prosedur Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dengan pengumpulan data melalui studi pustaka, wawancara, observasi dan dokumentasi, dilanjutkan sampai dengan tahap pembangunan sistem informasi.

3.3. Penilaian Kinerja Dosen

Penilaian untuk keesioneer kinerja dosen dari mahasiswa yang digunakan di STIE 'YPPI' Rembang adalah sebagai berikut:

- Dosen menyampaikan mata kuliah sesuai dengan silabus
- Dosen menyampaikan materi kuliah secara jelas
- Dosen dalam menyampaikan materi perkuliahan disertai contoh-contoh
- Dosen dalam membuat soal ujian sudah sesuai dengan materi
- Dosen menggunakan media pembelajaran secara baik
- Dosen menguasai kelas dengan baik
- Dosen disiplin dalam alokasi waktu perkuliahan
- Dosen memberi tugas sesuai materi perkuliahan
- Dosen santun dalam berpenampilan, tutur kata dan berperilaku

Sedangkan kuesioner kinerja karyawan oleh mahasiswa, sebagai berikut:

- Karyawan dalam memberikan informasi kepada mahasiswa dengan baik dan jelas
- Karyawan memberikan pelayanan dengan baik
- Karyawan bersikap ramah dalam melayani mahasiswa
- Karyawan memberikan pelayanan kepada mahasiswa dengan cepat
- Karyawan terbuka terhadap kritik dan saran dari mahasiswa
- Selain itu kuesioner kinerja dosen dan karyawan oleh rekan sejawat dan atasan langsung diantaranya:
 - Kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan (Rencana Mutu, Prosedur Kerja, Prosedur Mutu)
 - Memiliki kemampuan memberikan pelayanan prima terhadap dosen maupun mahasiswa
 - Disiplin dan patuh terhadap atasan
 - Kemampuan menggunakan media teknologi informasi
 - Menepati jam kerja masuk dan pulang kerja
 - Menguasai bidang keahlian yang menjadi tugas pokoknya
 - Kemampuan mengikuti perkembangan IPTEK untuk peningkatan tugas
 - Memiliki kreatifitas dalam peningkatan kerja
 - Memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi
 - Kepribadian sebagai pribadi karyawan
 - Kearifan dalam mengambil keputusan
 - Jujur, adil, dan menjadi contoh bersikap dan bertingkah laku
 - Kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi
 - Mampu bekerja sama dengan teman sejawat
 - Kemampuan menyampaikan pendapat
 - Mampu bergaul dikalangan karyawan dan mahasiswa
 - Mudah bergaul dengan masyarakat

- Kemampuan menerima kritik, saran dan pendapat orang lain
- Memiliki jiwa sosial terhadap kehilangan di masyarakat.

4. Rancangan Sistem

4.1 Use Case Diagram

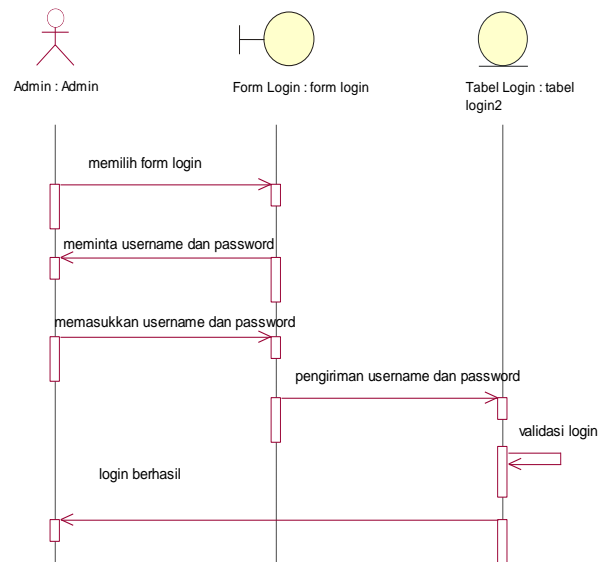
Use case diagram memperlihatkan pada kita hubungan-hubungan yang terjadi antara aktor dengan use case-use case dalam sistem Berikut adalah use case diagram yang terlibat dalam sistem, gambar dan penjelasannya yaitu sebagai berikut.



Gambar 1. Use Case Diagram

4.2 Sequence Diagram

Sequence diagram merupakan interaction diagram yang memperlihatkan kejadian-kejadian yang berurutan sepanjang berjalannya waktu; kita membaca diagram ini dari atas ke bawah. Sequence diagram sistem penilaian kinerja dosen dan karyawan digambarkan pada Gambar 2 dan Gambar 3.

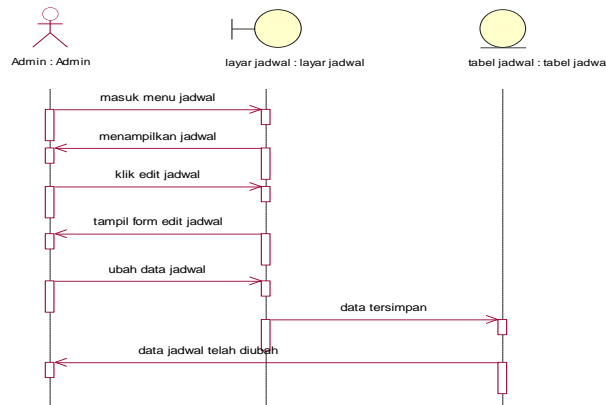


Gambar 2. Sequence Diagram Login

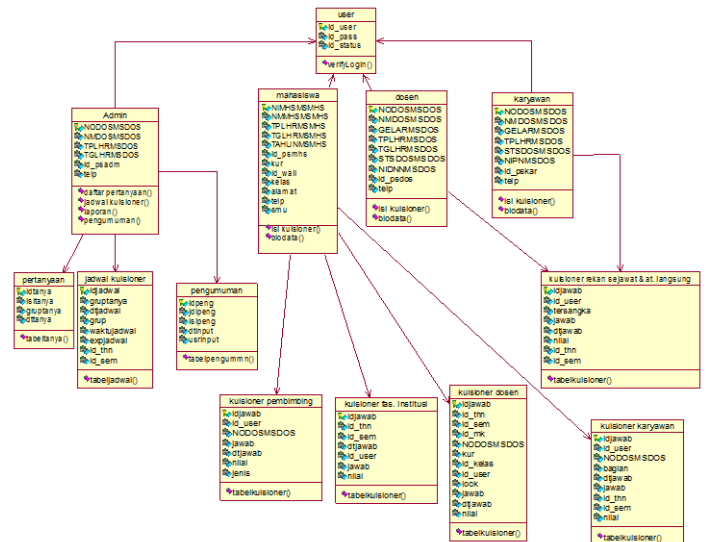
User perlu login ke sistem untuk mengakses sistem. User akan memasukkan username dan password maka klik pada tombol login dalam bentuk form webLogin. Sistem akan melakukan verifikasi apakah username dan password sesuai dengan yang ada di database. Jika tidak valid, user akan diminta untuk login kembali dan apabila valid, user akan diizinkan memasuki sistem informasi

penilaian kinerja dosen dan karyawan sesuai dengan hak akses masing-masing.

Adapun sequence diagram edit jadwal pengisian kuesioner terlihat pada Gambar 3.



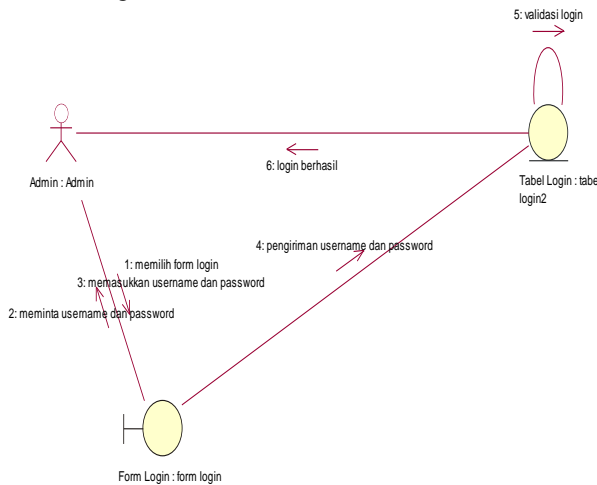
Gambar 3. Sequence Diagram Edit Jadwal Pengisian Kuesioner



Gambar 5. Class Diagram

4.3 Collaboration Diagram

Collaboration diagram digunakan untuk memperlihatkan aliran-aliran pada use case. Collaboration diagram berfokus pada relasi-relasi yang terjadi antara objek yang satu dengan objek-objek yang lainnya. Gambar 4 merupakan collaboration diagram dari sistem informasi penilaian kinerja dosen dan karyawan STIE ‘YPPi’ Rembang:



Gambar 4. Collaboration Diagram Login

4.4 Class Diagram

Class Diagram merupakan diagram yang digunakan untuk menampilkan beberapa kelas serta paket-paket yang ada dalam sistem/perangkat lunak yang sedang di kembangkan. Class diagram digambarkan pada Gambar 5.

1. User

Class ini akan menangani semua tindakan user. Class user adalah super class Customer dan Administrator. Ini termasuk metode untuk memverifikasi login.

2. Admin

Class ini akan menangani tindakan admin, berisikan informasi tentang id, password dan nama admin yang akan digunakan untuk verifikasi pada saat login.

3. Mahasiswa

Berisikan informasi tentang NIM, nama, kelas, alamat dan sebagainya sebagai kelengkapan biodata diri mahasiswa. Sedangkan untuk verifikasi pada saat login digunakan NIM sebagai id dan password.

4. Dosen

Berisikan informasi tentang nomor dosen, nama, gelar dan sebagainya sebagai kelengkapan biodata diri dosen. Sedangkan untuk verifikasi pada saat login digunakan nomor dosen sebagai id dan password.

5. Karyawan

Berisikan informasi tentang nomor karyawan, nama, gelar dan sebagainya sebagai kelengkapan biodata diri karyawan. Sedangkan untuk verifikasi pada saat login digunakan nomor karyawan sebagai id dan password.

6. Jadwal

Class jadwal digunakan untuk konfigurasi penjadwalan penilaian kinerja dosen dan karyawan. Metode “+jadwal” dipanggil ketika admin akan menambah jadwal.

7. Pengumuman

Class pengumuman berisikan pengumuman-pengumuman yang penting baik bagi mahasiswa, dosen, karyawan maupun pengunjung.

8. Kuesioner Dosen

Mahasiswa yang akan mengisi kuesioner penilaian dosen dengan memilih menu kuesioner dosen, kemudian mengklik tahun akademik kuesioner yang akan diisi.

9. Kuesioner Karyawan

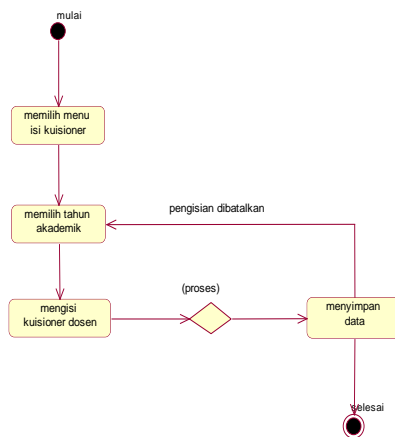
Mahasiswa yang akan mengisi kuesioner penilaian pelayanan karyawan bisa memilih menu kuesioner karyawan, kemudian memilih nama karyawan yang diisi kuesionernya.

10. Kuesioner Rekan Sejawat dan Atasan Langsung

Dosen dan karyawan yang akan mengisi kuesioner penilaian rekan sejawat dan atasan langsung bisa memilih menu kuesioner rekan sejawat dan atasan langsung.

4..5 Activity Diagram

Activity diagram merupakan diagram yang menjelaskan berbagai aktivitas pada program atau sistem yang dirancang, mulai dari sistem berjalan, keputusan atau decision, dan alur akhir dari sistem. Adapun activity diagramsistem informasi penilaian kinerja dosen dan karyawan yang di buat digambarkan pada Gambar 6 berikut.



Gambar 6. Activity Diagram Pengisian Kuesioner Dosen

Mahasiswa terlebih dahulu memilih tahun akademik atau semester pengisian kuesioner. Kemudian satu persatu mengisi kuesioner masing-masing dosen yang mengampu mata kuliah sesuai dengan KRS yang diambil oleh mahasiswa pada semester tersebut.

5. Hasil

Tahapan ini menampilkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, yaitu berdasarkan hasil rancangan yang telah dilakukan menghasilkan implementasi sistem informasi penilaian kinerja dosen dan karyawan. Hasil dari penelitian ini berupa aplikasi yang dijalankan melalui jaringan localhost.

5.1 Login

Login digunakan untuk memberikan otentikasi user. User akan memasukkan dua input (username dan password) melalui keyboard. Kemudian sistem memeriksa kedua username dan password untuk melihat apakah keduanya valid.



Gambar 7. Login

5.2 Isi Kuesioner Dosen

User dalam hal ini adalah mahasiswa dapat mengisi kuesioner penilaian dosen. Dosen yang dinilai adalah dosen yang mengampu mata kuliah yang diambil oleh mahasiswa tersebut pada semester penilaian sesuai dengan KRS masing-masing mahasiswa.

No	Konten	Aksi
1.	Dosen Rikah - Mata Kuliah PENGANTAR AKUNTANSI 1 - Kelas NR-D	Isi Kuesioner
2.	Dosen Maslichan - Mata Kuliah MANAJEMEN - Kelas NR-D	Isi Kuesioner
3.	Dosen A. Aviv Mahmudi, S.Kom - Mata Kuliah MATEMATIKA EKONOMI - Kelas NR-D	Isi Kuesioner
4.	Dosen Maslichan - Mata Kuliah PENGANTAR BISNIS - Kelas NR-D	Isi Kuesioner
5.	Dosen Muhammad Tahwin - Mata Kuliah PENGANTAR EKONOMIKA - Kelas NR-D	Isi Kuesioner
6.	Dosen Mustain., S.Ag - Mata Kuliah PENDIDIKAN AGAMA - Kelas NR-D	Isi Kuesioner
7.	Dosen Suhirman, S.Pd - Mata Kuliah PENDIDIKAN PANCASILA DAN KEWARGANEGARAAN - Kelas NR-D	Isi Kuesioner
8.	Dosen Drs. H. Nurhasan - Mata Kuliah BAHASA INDONESIA - Kelas NR-D	Isi Kuesioner
9.	Dosen Dra. Hj. Henny Nurhasanah - Mata Kuliah BAHASA INGGRIS 1 - Kelas NR-D	Isi Kuesioner

Gambar 8. Tampilan Kuesioner Dosen

Selanjutnya mahasiswa mengisi satu persatu kuesioner dosen tersebut sampai dengan selesai. Tampilan pengisian kuesioner masing-masing dosen dapat dilihat pada Gambar 9.

Dalam upaya meningkatkan mutu proses belajar mengajar di lingkungan STIE YPPPI Rembang, maka kami berharap partisipasi mahasiswa untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur, adil dan bertanggungjawab.

Nama Dosen : Dra. Hj. Henny Nurhasanah
Mata Kuliah : BAHASA INGGRIS 1
Kelas : NR-D

No	Pertanyaan	STS TS C S SS				
		1	2	3	4	5
1.	Dosen menyampaikan mata kuliah sesuai dengan silabus.	○	○	●	○	○
2.	Dosen menyampaikan materi kuliah secara jelas	○	○	●	○	○
3.	Dosen dalam menyampaikan materi perkuliahan disertai contoh-contoh	○	○	●	○	○
4.	Dosen dalam membuat soal ujian sudah sesuai dengan materi	○	○	●	○	○
5.	Dosen menggunakan media pembelajaran secara baik	○	○	●	○	○
6.	Dosen menguasai kelas dengan baik	○	○	●	○	○
7.	Dosen disiplin dalam alokasi waktu perkuliahan	○	○	●	○	○
8.	Dosen memberi tugas sesuai materi perkuliahan	○	○	●	○	○
9.	Dosen santun dalam berpenampilan, tutur kata dan berperilaku	○	○	●	○	○

Usulan/kesan terhadap dosen :

Gambar 9. Tampilan Pengisian Kuesioner Dosen

5.3 Menu Kuesioner Pelayanan Karyawan

User dalam hal ini adalah mahasiswa juga mengisi kuesioner penilaian terhadap pelayanan karyawan.

Dalam upaya meningkatkan mutu kinerja karyawan di lingkungan STIE 'YPPI' Rembang, maka kami mengharap partisipasi mahasiswa untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur, adil dan bertanggungjawab.

Nama Karyawan :

Bagian :

No	Pertanyaan	STS	TS	C	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Karyawan dalam memberikan informasi kepada mahasiswa dengan baik dan jelas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Karyawan memberikan pelayanan dengan baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Karyawan bersikap ramah dalam melayani mahasiswa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Karyawan memberikan pelayanan kepada mahasiswa dengan cepat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Karyawan terbuka terhadap kritik dan saran dari mahasiswa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Usulan/kesan terhadap karyawan :

Gambar 10. Tampilan Pengisian Kuesioner Karyawan

5.4 Isi Kuesioner Rekan Sejawat dan Atasan Langsung

User dalam hal ini adalah dosen dan karyawan mengisi kuesioner penilaian untuk rekan sejawat dan atasan langsung.

Isi Kuisisioner Kinerja Rekan Sejawat STIE YPPI Tahun 2015/2016 Semester 1.

No	Nama Pegawai	Isi Kuisisioner
1.	ANIK NURHIDAYATI, SE, MM (Dosen)	Isi Kuisisioner
2.	DAMAYANTI, SE, MSi (Dosen)	Isi Kuisisioner
3.	MASLIHAN, SE, MM, (Dosen)	Isi Kuisisioner
4.	RISKIH HIDAYAT, SE, M.Sc. (Dosen)	Isi Kuisisioner
5.	SYAIKO ROSYIDI, SE, MSc (Dosen)	Isi Kuisisioner
6.	SRI LAYLA WAHYU I., SE, M.Si. (Dosen)	Isi Kuisisioner
7.	DIAN AYU LIANA D., SE, MM (Dosen)	Isi Kuisisioner
8.	A. AVIV MAHMUDI, S KOM, M.Kom (Dosen)	Isi Kuisisioner
9.	SITI ALLIYAH, SE., M.Si. (Dosen)	Isi Kuisisioner
10.	RIKAH, SE. (Dosen)	Isi Kuisisioner
11.	KHALIMATUS SADIYAH, SE. (Dosen)	Isi Kuisisioner
12.	DIAN ANITA SARI, SE., MM. (Dosen)	Isi Kuisisioner
13.	DARISIH (Karyawan)	Isi Kuisisioner
14.	NOVI KUSUMANINGSIH, SE (Karyawan)	Isi Kuisisioner

Gambar 11. Tampilan Kuesioner Rekan Sejawat dan Atasan Langsung

5.5 Laporan

Setelah user baik mahasiswa, dosen maupun karyawan melakukan pengisian kuesioner, maka akan ditampilkan laporan hasil penilaian yang nantinya akan dilaporkan kepada pimpinan.

Laporan Kuisisioner Kinerja Dosen Berdasarkan Tahun Akademik 2014/2015 dan Semester Genap

No	Nama Dosen	Mata Kuliah	Kelas	Poin
1.	H. Sutrisno, SE, M.Si.	AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK	NR-C Reg-B	3,30 3,57
		Jumlah		6,87
		Rata-rata		5,44
2.	H. Dita, H. Mudzair MZ, MM	KEWIRAUSAHAAN	NR-A	3,79
			NR-B	3,26
			NR-C Reg-A	3,60 3,92
		PERBUJARAN	K. Kku-1	4,03
			K. Kku-2	2,91
			K. Poin	3,71
KEWIRAUSAHAAN	NR-C Reg-B	3,31 3,92		
Jumlah		32,16		
Rata-rata		5,61		
3.	Dita, Jobo Sutrisno, M.Pd	STATISTIKA 2	NR-A	4,00
			NR-B	3,40
			NR-C Reg-A	3,63 3,76
			Jumlah	14,79
Rata-rata		3,70		
4.	H. Sutrisno, SE, AB, S.M.	AKUNTANSI MANAJEMEN USUKI	NR-C	3,65
			Jumlah	3,65
			Rata-rata	3,65

Gambar 12. Tampilan Laporan Penilaian Karyawan

6. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dan analisis system informasi penilaian kinerja dosen dan karyawan berbasis web di STIE 'YPPI' Rembang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Sistem informasi penilaian kinerja dosen dan karyawan mempermudah mahasiswa, dosen dan karyawan dalam melakukan pengisian kuesioner.
- 2) Sistem informasi penilaian kinerja dosen dan karyawan dapat digunakan dalam melakukan monitoring dan evaluasi, secara efektif dan efisien.
- 3) Laporan hasil evaluasi dapat dijadikan pijakan manajemen untuk memberikan reward bagi dosen dan karyawan setiap semester.

7. Daftar Pustaka

- Aljardali, H., Mazen Kaderi, M., dan Tadjine, T.L., 2012, The Implementation of The Balanced Scorecard in Lebanese Public Higher Education Institutions, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 98 – 108.
- Atika, Linda, 2010, Sistem Penujangan Keputusan Penilaian Kinerja Pemilihan Dosen Berprestasi Menggunakan Metode AHP, *Jurnal Imiah Matrik Vol.12. No.3*, 1-10
- Hamzah, Suyoto, Mudjihartomo, Paulus, 2010, Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus: Universitas Respati Yogyakarta), *Seminar Nasional Informatika, UPN Veteran Yogyakarta*, E-82-E-90.
- Hevner, A., S. March, J. Park, and S. Ram (2004) Design science in information systems research, *MIS Quarterly* 28 (1), pp. 75–105.
- Jalaliyoon, N., dan Taherdoost, H., 2012, Performance Evaluation Of Higher Education; a Necessity, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 5682–5686.
- Kaplan, Robert, S., dan Norton D.P., 1996, *The Balanced Scorecard : Translating Strategy into Action*, Harvard Business School Press, Massachusetts.
- Kusumadewi, Sri, 2004, Fuzzy Quantification Theory I Untuk Analisis Hubungan Antara Penilaian Kinerja Dosen Oleh Mahasiswa, Kehadiran Dosen, Dan Nilai Kelulusan Mahasiswa, *Media Informatika*, Vol. 2, No. 1, Juni 2004, 1-10, ISSN: 0854-4743
- McLeod Jr., Raymond, 2004. *Sistem Informasi Manajemen*, Indeks, Jakarta.
- Mulyadi dan Setyawan, 1999, *Sistem Perancangan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipat Ganda Kinerja Perusahaan*, Salemba, Jakarta.
- Neely, A.D., dan Adams, C.A, 2000. *Perspectives on Performance: The Performance Prism*, Cranfield School of Management, UK.
- Sutabri, Tata., 2005, *Sistem Informasi Manajemen*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Rusdiana dan Irfan., Moch, 2014, *Sistem Informasi Manajemen*, Pustaka Setia, Bandung.