

**PENGEMBANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA DOSEN  
MENGUNAKAN INDEKS KEPUASAN KONSUMEN  
(STUDI KASUS PERGURUAN TINGGI SWASTA  
DI JAKARTA)**

***DEVELOPING PERFORMANCE ASSESSMENT SYSTEM  
USING CONSUMER SATISFACTION INDEX  
(CASE STUDY OF PRIVATE HIGHER EDUCATION IN  
JAKARTA)***

**Benisius<sup>1</sup>, Budi Marpaung<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer ,

<sup>2</sup> Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer

Universitas Kristen Krida Wacana – Jakarta

<sup>1</sup>ehba@ukrida.ac.id, <sup>2</sup>budi.marpaung@ukrida.ac.id

**Abstrak**

Penilaian kinerja dosen oleh mahasiswa merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di perguruan tinggi. Dengan menjadikan mahasiswa sebagai konsumen pembelajaran di kelas dan diberi kesempatan untuk mengekspresikan tingkat kepuasannya, maka tenaga pengajar dan lembaga pendidikan akan senantiasa berusaha mengevaluasi diri sekaligus meningkatkan kinerja demi peningkatan kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Penelitian ini mengembangkan sistem penilaian kinerja dosen yang didasarkan pada penilaian mahasiswa dengan menggunakan sejumlah pertanyaan kunci untuk memotret kepuasan mahasiswa terhadap dosen. Sistem ini dapat mengumpulkan dan mengolah data dengan mudah, untuk kemudian disajikan dalam bentuk nilai kinerja dosen.

**Kata Kunci:** kinerja, pengukuran kinerja, aplikasi komputer, dosen, mahasiswa

***Abstract***

*Lecturer's performance assessment by students is important in improving the learning quality in universities. This assessment is a medium where the students can express their level of satisfaction, while the teachers and educational institutions can evaluate as well as improve their performance for better education quality in college. This research develops lecturer performance appraisal system based on student appraisal by using a number of key questions to indicate student's satisfaction with the lecturer. This system can easily collect and process data, to then present them in the lecturer performance report.*

**Keywords:** performance, appraisal system, system automation, lecturer

**Tanggal Terima Naskah : 06 Juni 2018**

**Tanggal Persetujuan Naskah : 09 Juli 2018**

## 1. PENDAHULUAN

Sebagai bagian dari pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi, pengajaran merupakan kegiatan penting di perguruan tinggi, di samping penelitian dan pengabdian masyarakat. Pada kenyataannya, kegiatan pengajaran di perguruan tinggi menjadi kegiatan pokok, mengingat tujuan mahasiswa adalah belajar, dan kegiatan belajar terselenggara melalui perkuliahan yang diselenggarakan. Dengan demikian, perguruan tinggi dituntut untuk dapat menyelenggarakan perkuliahan demi terwujudnya visi dan misi perguruan tinggi.

Penyelenggaraan perkuliahan oleh dosen diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar bagi mahasiswa. Tanggung-jawab perguruan tinggi adalah untuk memastikan bahwa perkuliahan dapat mencapai mutu yang diharapkan, sesuai standar mutu perkuliahan yang ditetapkan perguruan tinggi. Salah satu aspek yang dapat dijadikan penilaian keberhasilan sebuah perkuliahan adalah tingkat kepuasan mahasiswa terhadap dosen pengampu mata kuliah. Tingkat kepuasan mahasiswa terhadap dosen dapat menjadi indikator keberhasilan seorang dosen dalam menyelenggarakan perkuliahan.

Selama ini penilaian kinerja dosen dilakukan secara manual, dimana setiap mahasiswa menerima kertas kuesioner untuk diisi. Kuesioner selanjutnya dikumpulkan dan diolah oleh bagian penjaminan mutu, dan hasilnya dikirimkan kepada pihak-pihak terkait. Dalam pelaksanaannya metode ini kurang praktis, karena unit penjaminan mutu membutuhkan waktu yang relatif lama untuk mengumpulkan kuesioner, mengolah, dan menyajikannya. Demikian juga dengan penyediaan kertas kuesioner dalam jumlah yang banyak membutuhkan ruang untuk penyimpanan, serta tidak sejalan dengan kebijakan *'paperless'* yang sedang digalakkan di perguruan tinggi.

Oleh karenanya, dipandang perlu untuk mengembangkan aplikasi yang memudahkan unit penjaminan mutu untuk mendapatkan kinerja setiap dosen, yang dapat menjadi masukan untuk peningkatan mutu perkuliahan serta dapat menjadi masukan bagi dosen untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem penilaian kinerja dosen. Sistem yang dikembangkan berbasis kuesioner, dimana setiap mahasiswa diberi kesempatan menilai dosen pengampu mata kuliah, dengan mengajukan beberapa pernyataan dalam skala persepsi kepuasan.

## 2. KONSEP DASAR

Hingga saat ini berkembang beberapa definisi tentang kinerja. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [1]. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu [2]. Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, dalam hal ini kinerja dimaknai sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan [3]. Kinerja menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan [4].

Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan faktor kunci untuk mengembangkan suatu organisasi. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu kepada organisasi tempat mereka bekerja [5]. Penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok [6]. Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya [7]. Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan [8].

Terdapat tujuh metode penilaian kinerja, yaitu (1) *rating scales*; (2) *critical indicents*; (3) *essay*; (4) *work standard*; (5) *ranking*; (6) *forced distribution*; dan (7)

*Behaviourally Anchored Rating Scales* (BARS) [9]. Setiap metode memiliki kelebihan dan kekurangan. Adapun pilihan metode yang digunakan tergantung kondisi dan karakteristik perusahaan.

Aplikasi berasal dari kata *application*, yang berarti penerapan atau penggunaan. Aplikasi bisa dimaknai sebagai program siap pakai yang dibuat untuk melaksanakan suatu fungsi bagi pengguna atau aplikasi yang lain dan dapat digunakan oleh sasaran yang dituju. Terdapat beberapa definisi yang dikemukakan sejumlah ahli tentang aplikasi. Aplikasi adalah penggunaan dalam suatu komputer, instruksi (*instruction*), atau pernyataan (*statement*) yang disusun sedemikian rupa sehingga komputer dapat memproses *input* menjadi *output* [10]. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, aplikasi adalah penerapan dari rancang sistem untuk mengolah data yang menggunakan aturan atau ketentuan bahasa pemrograman tertentu. Aplikasi adalah suatu program komputer yang dibuat untuk mengerjakan dan melaksanakan tugas khusus dari pengguna [11].

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen dilakukan oleh [12]. Dengan melakukan studi kasus pada di salah satu kampus di Bandung, diperoleh hasil bahwa kontribusi kompetensi kerja terhadap kinerja dosen sekitar 9 persen. Angka ini menunjukkan kontribusi kompetensi kerja terhadap kinerja dosen tergolong kecil, dimana ada sekitar 91 persen faktor lain yang masih perlu dieksplorasi.

Penelitian sejenis dilakukan [13]. Penelitian ini mengacu pada UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dan Dosen, yang menetapkan empat standar kompetensi dosen, yaitu pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Dengan melakukan studi kasus pada sebuah kampus di Riau, penelitian ini berhasil menemukan bahwa keempat kompetensi ini berkontribusi terhadap penilaian kinerja dosen sebesar 65,3%. Angka ini menunjukkan bahwa pencapaian terhadap keempat jenis kompetensi signifikan terhadap penilaian kinerja dosen.

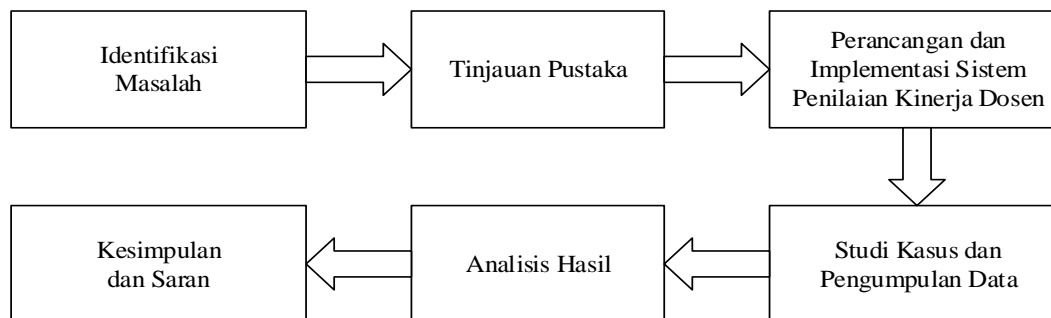
Dalam kaitan dengan pembelajaran di kelas, [14] membuktikan bahwa pengetahuan pendidik, keterbaruan bahan ajar, dan pengelolaan kelas berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik. Dengan demikian butir pertanyaan yang berkaitan dengan pembelajaran di kelas penting diperhatikan dalam penilaian kinerja dosen. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengetahuan tentang mata kuliah, kejelasan presentasi, interaksi dengan mahasiswa, kreativitas mengajar, mengklarifikasi hasil belajar, dan aktivitas kelas ternyata signifikan berpengaruh terhadap kepuasan mahasiswa [15]. Hasil yang sama dikemukakan [16]. Pengetahuan tentang mata kuliah yang diampu, keterampilan mengajar, kehadiran dosen, dan sikap dosen berpengaruh terhadap prestasi akademik mahasiswa.

Butir-butir pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini dikembangkan oleh unit penjaminan mutu. Dengan memperhatikan sejumlah literatur yang di *review*, terlihat bahwa butir-butir pertanyaan yang selama ini digunakan mengacu pada [14], [15], dan [16]. Namun demikian tidak semua faktor yang dinyatakan pada sejumlah penelitian dimaksud dimasukkan dalam butir pertanyaan.

### **3. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Tahapan Penelitian**

Tahapan penelitian ini dinyatakan pada Gambar 1. Penelitian ini diawali dengan identifikasi permasalahan. Identifikasi permasalahan selanjutnya dikaitkan dengan uraian tentang beberapa konsep dasar yang digunakan dalam penelitian, seperti konsep kinerja, pengukuran kinerja, model pengukuran kinerja dan aplikasi komputer. Selanjutnya dibangun model penilaian kinerja dosen, untuk kemudian dibuat aplikasinya. Aplikasi yang dibuat kemudian diuji coba dengan menggunakan data penilaian mahasiswa. Hasilnya dianalisis untuk kemudian diperoleh kesimpulan dan rekomendasi.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

### 3.2. Pengembangan Model Penilaian Kinerja Dosen

Model penilaian kinerja dosen yang dipilih menggunakan *rating scales*, menggunakan skala Likert 1-5. Setiap mahasiswa memberi penilaian kepada dosen dengan pertanyaan standar. Adapun pertanyaan yang diisi mahasiswa dinyatakan pada Tabel 1. Daftar pertanyaan disusun oleh unit penjaminan mutu universitas. Khusus pertanyaan nomor 5 tidak digunakan dalam penilaian kinerja dosen. *Item* pertanyaan tersebut digunakan untuk mengukur kepuasan mahasiswa terhadap fasilitas yang dimiliki universitas.

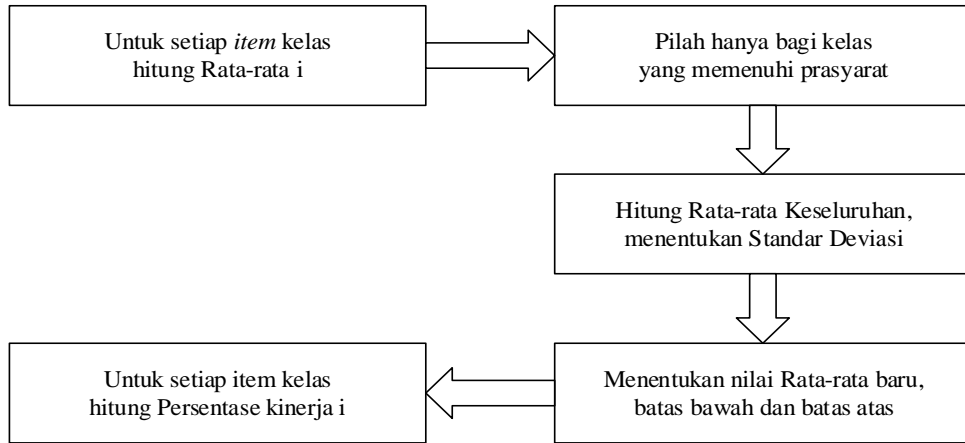
Tabel 1. *Item* Pertanyaan Penilaian Kinerja Dosen

No.	Item Pernyataan	Skala Penilaian				
		1	2	3	4	5
1	Dosen memiliki komitmen dalam mengajar (persiapan baik, memastikan setiap mahasiswa telah memahami penjelasan yang diberikan, memberi waktu untuk bimbingan)					
2	Penilaian dilakukan dengan transparan					
3	Dosen membantu meningkatkan kemampuan analitis saya dalam bidang yang diajarkan (dapat melalui diskusi, tugas, ujian, dan sebagainya)					
4	Kepemimpinan, sikap, perilaku, dan kinerja dosen dapat menjadi teladan bagi mahasiswa					
5	Fasilitas kelas (LCD, komputer, audio, papan tulis, meja, kursi) berfungsi baik					

### 3.3. Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Dosen

Rancangan alur kerja sistem penilaian kinerja dosen terbagi dalam lima tahap seperti terlihat pada Gambar 2. Pada tahap pertama dilakukan perhitungan rata-rata untuk setiap *item* kelas yang ada. Selanjutnya pada tahap kedua dilakukan proses *filtering* terhadap *item* kelas yang memenuhi prasyarat untuk diproses ke tahap selanjutnya. Dalam hal ini penentuannya dilakukan berdasarkan kriteria berikut:

- a. Jumlah responden = 1
- b. Jumlah peserta  $\leq 5$  dan jumlah responden  $\neq$  jumlah peserta
- c.  $5 \leq$  jumlah peserta  $\leq 10$  dan jumlah responden  $\leq 4$



Gambar 2. Alur Kerja Aplikasi Kinerja Dosen

Tahap ketiga adalah menghitung rata-rata keseluruhan, yang selanjutnya akan digunakan untuk menentukan standar deviasi dengan persamaan 1.

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n-1}} \dots\dots\dots(1)$$

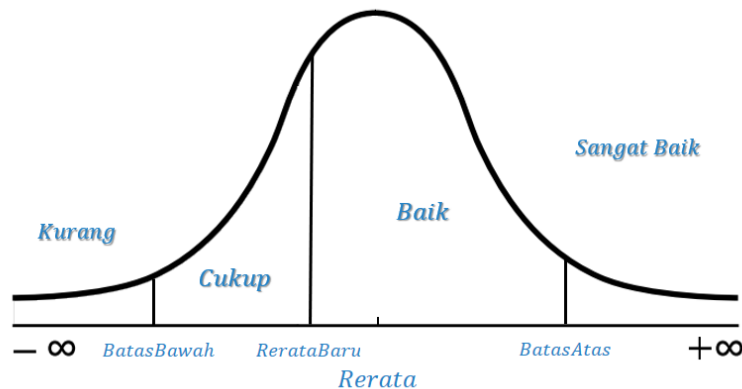
dimana:

$\bar{x}$  = Rata-rata keseluruhan kelas

$x_i$  = Rata-rata *item* kelas

$n$  = jumlah keseluruhan kelas

Berdasarkan nilai standar deviasi yang telah diperoleh maka pada tahap berikutnya dilakukan penentuan nilai rata-rata baru, batas bawah dan batas atas untuk keperluan pemetaan kinerja. Untuk mendapatkan jangkauan yang lebih lebar maka perlu dilakukan perhitungan nilai rata-rata baru yang akan menggeser posisi nilai rata-rata agar berada sedikit di bawah nilai rata-rata awal. Perhitungan nilai batas bawah dan batas atas juga dimaksudkan untuk pemetaan kinerja. Pemetaan dimaksud adalah seperti pada Gambar 3.



Gambar 3. Grafik distribusi pemetaan kinerja

Perhitungan nilai rata-rata baru, batas bawah dan batas atas adalah dengan menggunakan persamaan 2, 3 dan 4.

$$\text{Rata-rata baru} = \text{Rata-rata} - 1\alpha \quad \dots\dots\dots (2)$$

$$\text{Batas bawah} = \text{Rata-rata} - 2\alpha \quad \dots\dots\dots (3)$$

$$\text{Batas atas} = \text{Rata-rata} + 1\alpha \quad \dots\dots\dots (4)$$

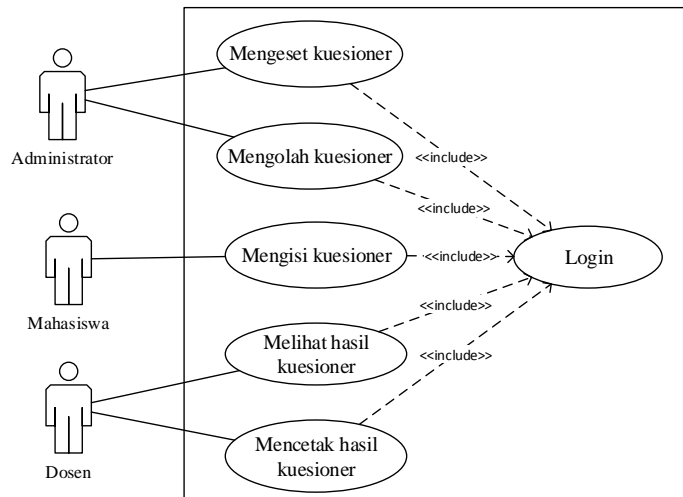
Selanjutnya untuk pemetaan kinerja maka dibentuk empat kategori dengan deskripsi sebagai berikut..

- a. KURANG BAIK, bila  $\text{Rata-rata}_i < \text{Batas Bawah}$
- b. CUKUP BAIK, bila  $\text{batas bawah} < \text{Rata-rata}_i < \text{Rata-rata baru}$
- c. BAIK, bila  $\text{Rata-rata baru} < \text{Rata-rata}_i < \text{Batas atas}$
- d. SANGAT BAIK, bila  $\text{Rata-rata}_i > \text{Batas atas}$

Tahap kelima adalah menghitung persentase kinerja untuk setiap *item* kelas yang ada. Persamaan 5 digunakan untuk menghitung nilai kinerja untuk setiap *item* kelas. Nilai pembagi yang digunakan adalah nilai maksimum dari nilai rata-rata kelas yang diperoleh. Dengan jumlah *item* pertanyaan sebanyak empat maka jangkauan nilai kinerja untuk setiap *item* kelas akan berada pada *range* 1 – 4.

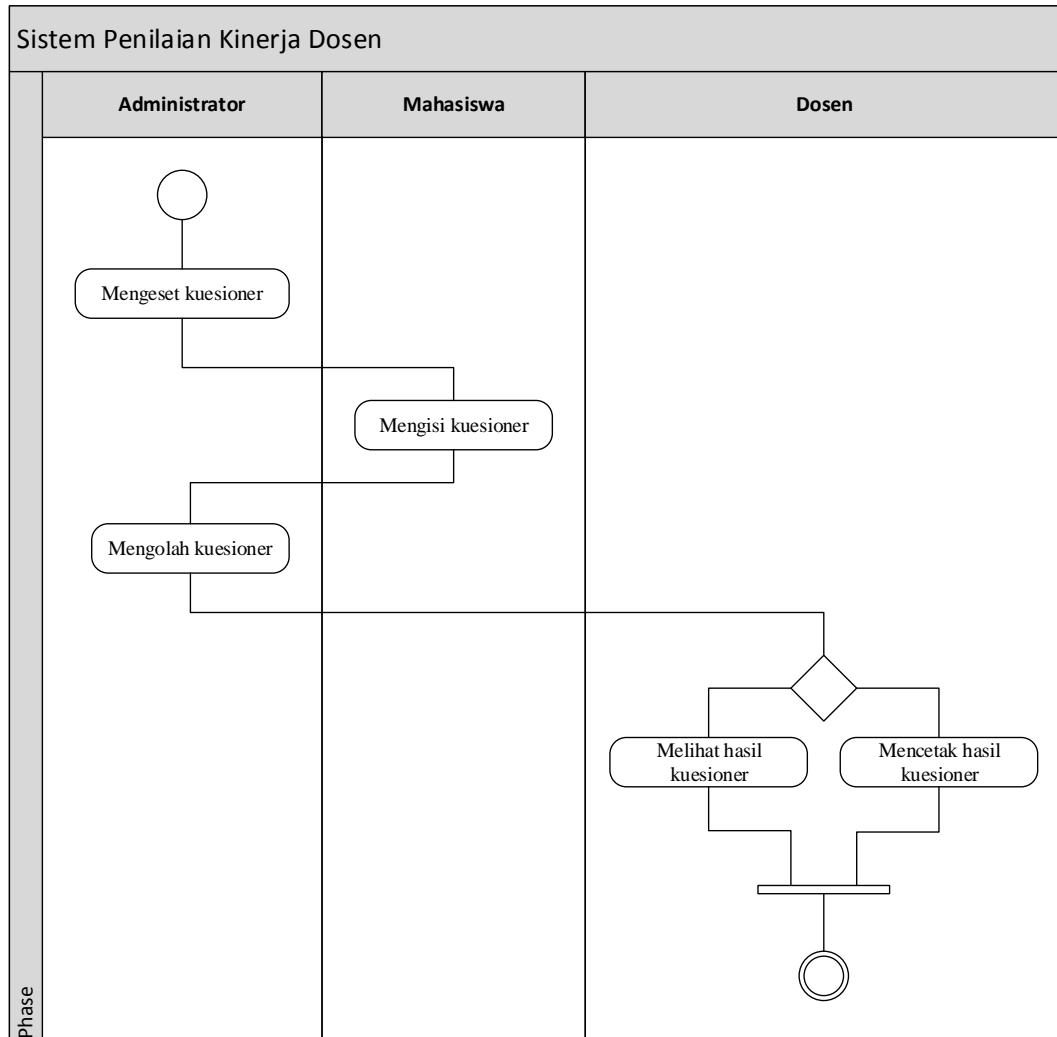
$$\text{Kinerja}_i = \frac{\text{Rata - rataKelas}_i}{\text{Maks}(\text{Rata - rataKelas})} \times 100\% \quad \dots\dots\dots (5)$$

Definisi aktor pada sistem penilaian kinerja dosen terdiri dari mahasiswa, dosen, dan administrator. Mahasiswa berperan sebagai responden, dosen untuk melihat hasil kuesioner, dan administrator sebagai pengelola kuesioner. Untuk semua *action* dapat dilakukan setelah *actor* melakukan *login* pada sistem. Gambar 4 adalah *use case diagram* dari sistem yang dikembangkan.



Gambar 4. Diagram *use case*

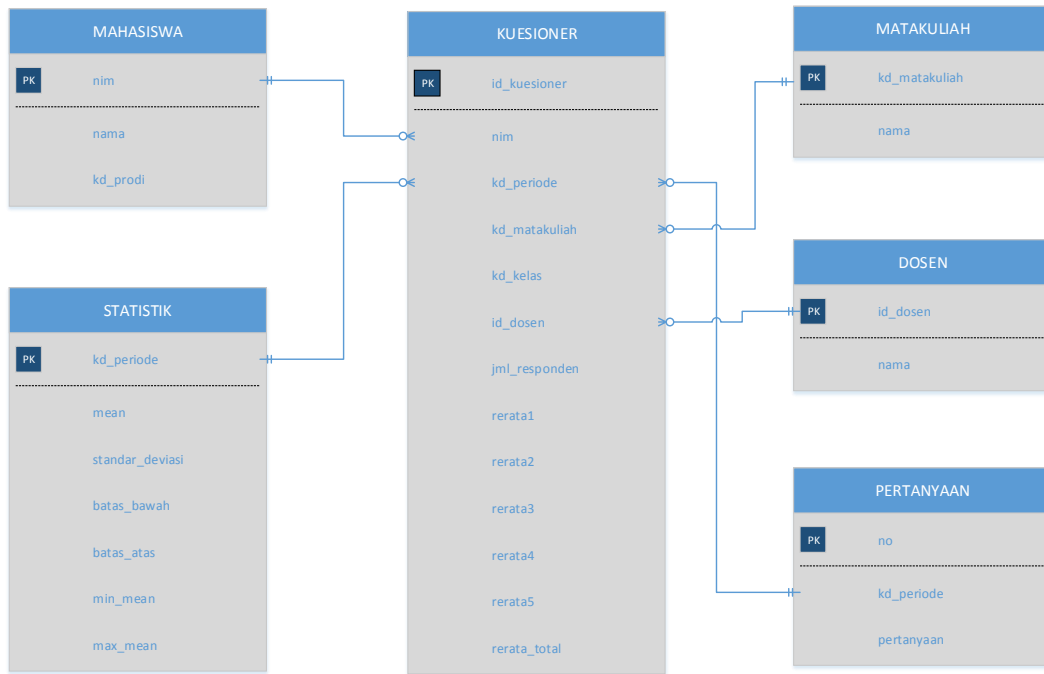
Diagram aktivitas dari sistem yang dikembangkan adalah seperti pada Gambar 5. Aktivitas berawal dari administrator yang melakukan *setting* kuesioner yang selanjutnya akan diisi oleh mahasiswa. Setelah pengisian selesai dilakukan maka administrator akan mengolah hasil kuesioner untuk kemudian dapat diakses oleh setiap dosen terkait. Aktivitas yang dapat dilakukan oleh dosen adalah melihat atau mencetak hasil kuesioner.



Gambar 5. Diagram aktivitas

Perancangan basis data pada sistem adalah seperti pada ER diagram gambar 6 yang terdiri atas enam entitas, yakni:

- a. Mahasiswa, memiliki atribut mahasiswa seperti nim dan nama.
- b. Dosen, memiliki atribut dosen seperti id\_dosen dan nama.
- c. Matakuliah, memiliki atribut matakuliah seperti kode dan nama.
- d. Pertanyaan, memiliki atribut nomor dan pertanyaan yang digunakan.
- e. Kuesioner, memiliki atribut kuesioner seperti periode dan hasil perhitungan rata-rata untuk setiap pertanyaan dan rata-rata total.
- f. Statistik, memiliki atribut periode dan nilai *mean*, standar deviasi, batas bawah dan batas atas yang akan dihasilkan setiap kali kuesioner diolah.



Gambar 6. ER diagram

#### 4. IMPLEMENTASI DAN PEMBAHASAN

Dari implementasi yang telah dilakukan, Gambar 7 menunjukkan halaman yang ditampilkan untuk pengisian kuesioner bagi mahasiswa. Pengisian dilakukan untuk setiap kelas yang diikuti pada semester berjalan.

**ARTIFICIAL INTELLIGENCE - NINA SEVANI, S.KOM., M.SI., M.M.**

PETUNJUK SKALA PENILAIAN:

**1**      **SKOR**      **5**

Sangat Tidak Sesuai      Sangat Sesuai

NO.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
1.	Dosen memiliki komitmen dalam mengajar (persiapan baik, memastikan setiap mahasiswa telah memahami penjelasan yang diberikan, memberi waktu untuk bimbingan).	○	○	○	○	○
2.	Penilaian dilakukan dengan transparan.	○	○	○	○	○
3.	Dosen membantu meningkatkan kemampuan analitis saya dalam bidang yang diajarkan (dapat melalui diskusi, tugas, ujian, dsb).	○	○	○	○	○
4.	Kepemimpinan, sikap, perilaku, dan kinerja dosen dapat menjadi teladan bagi mahasiswa.	○	○	○	○	○
5.	Fasilitas kelas (LCD, komputer, audio, papan tulis, meja, kursi) berfungsi baik.	○	○	○	○	○

Berikan Kritik atau Saran:

Ketikkan kritik/saran Anda di sini..

Gambar 7. Halaman kuesioner per *item* kelas untuk Mahasiswa



Gambar 8 merupakan hasil perhitungan oleh sistem yang dijalankan oleh administrator. Seperti yang sudah dirancang sebelumnya, proses akan mengembalikan nilai rata-rata untuk setiap *item* kelas yang memenuhi prasyarat. Pada halaman ini juga tersedia tombol *view* yang dapat digunakan untuk melihat laporan per *item* kelas secara lebih detail (Gambar 9), dan juga tombol *print* untuk keperluan mencetak laporan dalam format pdf (Gambar 10).

>> DAFTAR SEMUA KELAS PER PROGRAM STUDI <<  
41 - TEKNIK INFORMATIKA [Print](#) [Print](#) [Print](#)

Show 25 entries

KODE	MATAKULIAH	KELAS/JENIS	DOSEN	1	2	3	4	RERATA	RESPONDEN	AKSI
EA1WU007	English for Academic Purposes	1PITA /K	Emanuella Christine Natalia M., S.Pd., M.Hum.	4.2	4.1333	4.1667	4.1333	4.16	30 of 35	<a href="#">View</a> <a href="#">Print</a>
IF1WP001	Kalkulus I	1PITA /K	Dra. Endang Sumartinah, M.A.	4.6364	4.3636	4.2121	4.3939	4.4	33 of 39	<a href="#">View</a> <a href="#">Print</a>
IF1WP002	Fisika	1PITA /K	Dr. Drs. Marzuki Silalahi, M.T.	4.3	3.9333	3.9667	4.1	4.08	30 of 35	<a href="#">View</a> <a href="#">Print</a>
IF1WP003	Statistik	1PITA /K	Dra. Endang Sumartinah, M.A.	4.6	4.2667	4.2	4.3667	4.36	30 of 34	<a href="#">View</a> <a href="#">Print</a>
IF1WP004	Konsep Teknologi Informasi	1PITA /K	Benisius Anu, S.Kom, M.Cs	4.2333	3.8	3.9333	3.9667	3.98	30 of 34	<a href="#">View</a> <a href="#">Print</a>
IF1WP005	Algoritma dan Pemrograman I	1PITA /K	Fredicia, M.Kom.	4.2273	4.0455	3.9091	4.0909	4.07	44 of 48	<a href="#">View</a> <a href="#">Print</a>
INF105	MATEMATIKA DISKRIT	3PITA /K	Florensa Rosani Br Purba Dra., M.Si	3.7778	3.8333	3.8889	3.8333	3.83	18 of 18	<a href="#">View</a> <a href="#">Print</a>
INF202	E-COMMERCE OPERATION	7PITA /K	Fredicia, M.Kom.	4.2353	4.0882	4.2353	4.2647	4.21	34 of 36	<a href="#">View</a> <a href="#">Print</a>
INF206	METODE NUMERIK	5PITA /K	Dr. Marzuki Silalahi Drs., MT	4.2174	4.2609	4.2174	4.1739	4.22	23 of 24	<a href="#">View</a> <a href="#">Print</a>
INF207	PEMROGRAMAN VISUAL	3PITA /K	Fredicia, M.Kom.	3.875	3.625	3.8125	3.75	3.77	16 of 16	<a href="#">View</a> <a href="#">Print</a>
INF213	SISTEM BASIS DATA	3PITA /K	Indrajani S.Kom, MM	3.7647	3.7647	3.8824	3.7647	3.79	17 of 18	<a href="#">View</a> <a href="#">Print</a>
INF214	SISTEM INFORMASI	3PITA /K	Rita Wiryasaputra, S.T., M.Cs.	2.0667	2.2	2.1333	2	2.1	15 of 15	<a href="#">View</a> <a href="#">Print</a>
INF217	KONSEP OBJECT ORIENTED PROGRAMMING	3PITA /K	Rita Wiryasaputra, S.T., M.Cs.	2.1333	2.8667	2.0667	2.0667	2.28	15 of 16	<a href="#">View</a> <a href="#">Print</a>
INF303	KOMPUTER DAN MASYARAKAT	5PITA /K	Dra. Florensa Rosani Br Purba, M.Si	4.1364	4.1364	4.0455	4.1364	4.11	22 of 24	<a href="#">View</a> <a href="#">Print</a>
INF3060	KEAMANAN KOMPUTER	5PITA /K	Edy Kristianto, S.Kom., M.T.	4.1364	4.1818	4.0909	4.1364	4.14	22 of 23	<a href="#">View</a> <a href="#">Print</a>
INF312	TEORI BAHASA & OTOMATA	5PITA /K	Florensa Rosani Br Purba Dra., M.Si	4.1364	4.1818	4.1818	4.2273	4.18	22 of 22	<a href="#">View</a> <a href="#">Print</a>

Gambar 8. Halaman rekap kuesioner

**TEK3010 - KOMUNIKASI DATA + LAB** [Print](#)  
1426 - Nina Sevani, S.Kom., M.Si., M.M.  
Program Studi TEKNIK INFORMATIKA - 5PITA - K  
Semester GANJIL 2017/2018

NO	PERTANYAAN	RATA-RATA
1.	Dosen memiliki komitmen dalam mengajar (persiapan baik, memastikan setiap mahasiswa telah memahami penjelasan yang diberikan, memberi waktu untuk bimbingan).	4,48
2.	Penilaian dilakukan dengan transparan.	4,32
3.	Dosen membantu meningkatkan kemampuan analitis saya dalam bidang yang diajarkan (dapat melalui diskusi, tugas, ujian, dsb).	4,44
4.	Kepemimpinan, sikap, perilaku, dan kinerja dosen dapat menjadi teladan bagi mahasiswa.	4,44
5.	Fasilitas kelas (LCD, komputer, audio, papan tulis, meja, kursi) berfungsi baik.	4,44

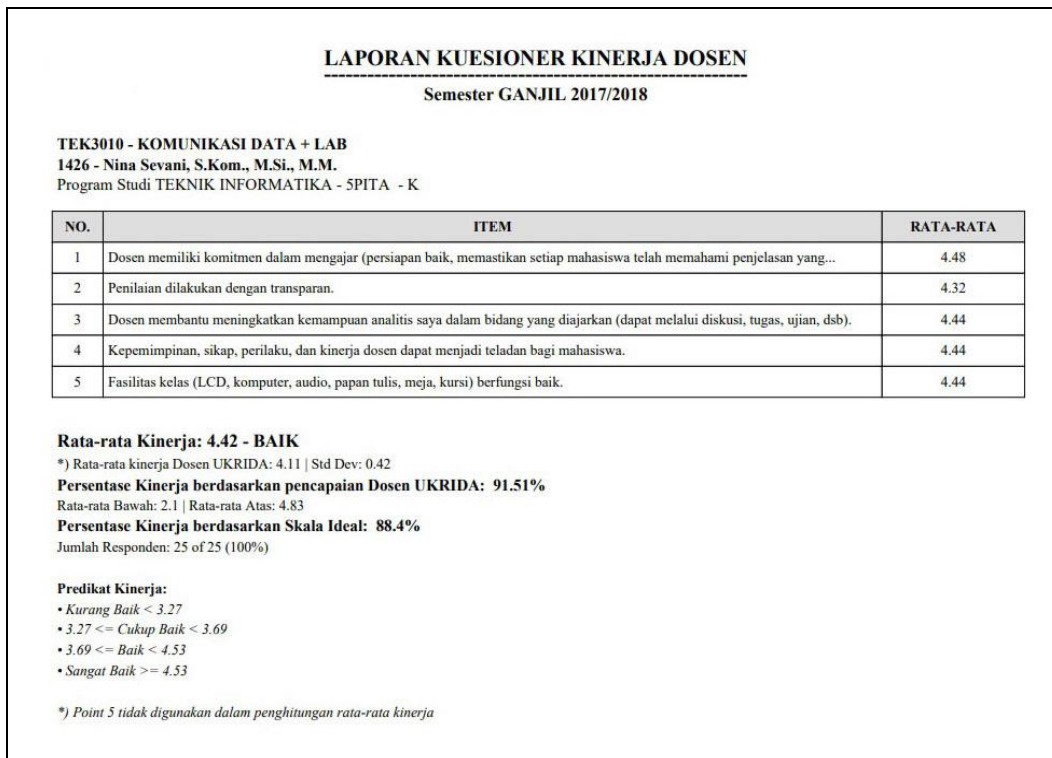
**✓ Rata-rata Kinerja: 4.42 - Baik**  
\*) Rata-rata kinerja Dosen UKRIDA: 4.11 | Std Dev: 0.42

Persentase Kinerja berdasarkan pencapaian Dosen UKRIDA: 91.51%  
\*) Rata-rata Bawah: 2.1 | Rata-rata Atas: 4.83

Persentase Kinerja berdasarkan Skala Ideal: 88.4%  
Jumlah Responden: 25 of 25 (100%)

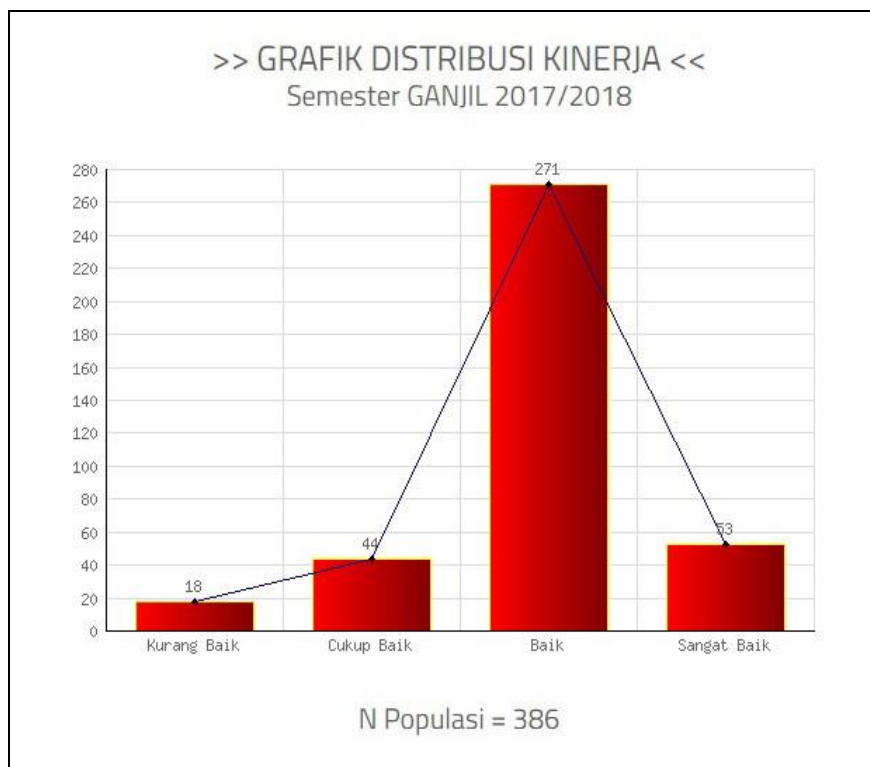
\*) Item 5 tidak digunakan dalam penghitungan rerata kinerja

Gambar 9. Halaman hasil pengolahan kuesioner untuk Dosen



Gambar 10. Laporan hasil pengolahan kuesioner untuk Dosen

Gambar 11 merupakan grafik distribusi kinerja berdasarkan kategori yang dibuat, terlihat bahwa grafik terdistribusi normal dengan populasi sebaran terpusat di tengah atau pada kategori kinerja baik.



Gambar 11. Grafik distribusi kinerja

Untuk menguji validitas sistem dilakukan dengan pendekatan *black box*. Selain menguji fungsional umum dari sistem, pengujian secara lebih cermat dilakukan terhadap hasil perhitungan indeks kinerja. Caranya adalah dengan membandingkan hasil akhir yang diberikan sistem kemudian dibandingkan dengan simulasi secara manual di Microsoft Excel. Hasil pengujian seperti pada tabel 2 menunjukkan bahwa *output* dari sistem telah berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel 2. Pengujian *Blackbox*

No.	Skenario Pengujian	Hasil diharapkan	Hasil Pengujian	Kesimpulan
1	Proses <i>Login</i>	Masuk ke dalam tampilan beranda	Sesuai harapan	<i>Valid</i>
2	Pengasetan kuesioner oleh admin	Kuesioner siap diisi oleh mahasiswa	Sesuai harapan	<i>Valid</i>
3	Pengisian kuesioner oleh mahasiswa	Muncul daftar kelas yang diambil dan pengisian dapat dilakukan	Sesuai harapan	<i>Valid</i>
4	Pengolahan kuesioner oleh admin	Diperoleh indeks kinerja untuk setiap dosen	Sesuai harapan	<i>Valid</i>
5	Proses melihat dan mencetak hasil kuesioner oleh dosen	Dosen dapat melihat dan mencetak hasil kuesioner	Sesuai harapan	<i>Valid</i>

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berhasil mengembangkan sistem penilaian kinerja dosen yang didasarkan pada tingkat kepuasan mahasiswa terhadap dosen dalam menyelenggarakan perkuliahan.
- b. Kinerja dosen dibagi atas empat kategori, yaitu kurang baik, cukup baik, baik, dan sangat baik.
- c. Sistem yang dikembangkan memudahkan mahasiswa dalam memberikan penilaian sekaligus memudahkan administrator untuk menampilkan hasil penilaian untuk kemudian didistribusikan kepada pihak yang berkepentingan.

## REFERENSI

- [1]. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [2]. Hasibuan, Melayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta PT. Toko Gunung Agung.
- [3]. Whitmore John. 1997. *Coaching For Performance (Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [4]. Cushway, Barry. 2002. Human Resource Management. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [5]. Bernardin, John H., dan Russel, Joyce E. A., 1993. Human Resources Management: An Experiential Approach. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- [6] Wayne, Cascio F. 1992. *Managing Human Resource, Quality of Work Life, Profit*, 3rd ed, Graduate School of Business University of Colorado, Denver. Singapore: Mc Graw-Hill Inc.
- [7] Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- [8] Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: STIE YPKN.
- [9] Mondy, R. Wayne, dan Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- [10] HM, Jogiyanto, 1999. *Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- [11] Kamus Besar Bahasa Indonesia. 1998. Jakarta: Pustaka Amani
- [12] Tati Setiawati. 2009. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Di FPTK UPI Bandung). *Jurnal Media Pendidikan Gizi dan Kuliner*. Vol. 1. No. 1. Oktober 2009.
- [13] Zamharil Yahya dan Fitri Hidayati. 2014. Analisis Kompetensi terhadap Penilaian Kinerja Dosen (Studi Kasus Dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau). *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol 17, No 1 Januari – Juni 2014.
- [14] Sharko, A. D., Sharko, G, Demi, B, Baholli, I. 2015. Development of E-UETLPE web application (UET online lecturer performance evaluation system). *Journal of educational and social research*, 5(2).
- [15] Long, C. S., Ibrahim, Z., & Kowang, T. O. 2014. An analysis on the relationship between lecturers competencies and students satisfaction. *International Education Studies*, 7(1), 37–46. <https://doi.org/10.5539/ies.v7n1p3>.
- [16] Muzenda, A. 2013. Lecturers' competences and students' academic performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 3(1), 06-13.