

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DALAM KONTEK PENERAPAN ONLINE SYSTEM PADA UNIVERSITAS ISLAM RIAU DI PEKANBARU

Arief Rifa'i Harahap, S.Sos., M.Si⁽¹⁾ Lilis Suriani, S.Sos., M.Si⁽²⁾ Rosmita,
S.Sos., M.Si⁽³⁾

Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Universitas Islam Riau

ABSTRACT

This study takes the theme of employee performance analysis in the context of online system implementation at the Islamic University of Riau in Pekanbaru City. Islamic University of Riau, is one of Islamic Education Institution that is undergoing the development of transformation in the implementation of information technology. Since formulated in the company policy in 2014 to implement student administration system based on information technology. information-based information and communication technology system, namely online system, in response to the problems faced to increase competitiveness and improve the quality of service to various parties. Academic Information System, abbreviated as 'Academic system', is an online-based information system service for students who function as a means to fill out Study Plan Card (Study Plan Card), print Study Study Card (card of study results), and print Value Transcript. The Academic system system is enforced throughout 2014 for all classes.

Constraints related to human resource factors. These constraints include (1) relatively slow transfer of knowledge, (2) employees who are poorly trained in training, (3) employees are less enthusiastic to follow changes in information technology applied by the organization, (4) when employee turnover, still not ready, because the different task demands in the use of information technology in a new position.

From the results of this study can be concluded that the performance of employees in the perception of quantity of work, quality of work, work knowledge, and timeliness in the context of the online system application (Academic system) that since the implementation of online system (Academic system) has a good influence while the performance of employees in perception work skills in the context of online system implementation (Academic system) has a pretty good influence.

Keyword : Performance, Quantity of Work, Quality of Work, Job Skills, Work Knowledge And Timeliness.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerjapegawai merupakan salah satu faktor penting untuk mendukung efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan.

Program pengembangan pegawai yang sesuai dan kontiniu merupakan sarana untuk memutakhirkan kemampuan pegawai tersebut. Lebih-

lebih pada lembaga pendidikan yang berada pada lingkungan yang mengalami perubahan fundamental dalam prosesnya melalui implementasi teknologi informasi dan komunikasi. Salah satu lembaga pendidikan yang tengah mengalami transformasi dalam implementasi teknologi informasi.

Universitas Islam Riau, merupakan salah satu Lembaga Pendidikan Islam yang tengah mengalami perkembangan transformasi dalam implementasi teknologi informasi. Sejak dirumuskan dalam kebijakan perusahaan tahun 2014 mengimplementasikan sistem administrasi mahasiswa berbasis teknologi informasi. Sistem informasi berbasis teknologi informasi dan komunikasi, yaitu *online system*, sebagai jawaban atas permasalahan yang dihadapi untuk meningkatkan daya saingnya dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada berbagai pihak

Sistem Informasi merupakan suatu sistem yang mengolah data menjadi sebuah informasi yang berkualitas dan dapat dipergunakan sebagai alat bantu untuk koordinasi dan kendali, visualisasi serta analisis yang mendukung pengambilan keputusan. UIR telah memiliki *blue print* sistem informasi terintegrasi yang dikembangkan dan dimanfaatkan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan pelayanan yang optimal berbasis teknologi informasi bagi mahasiswa UIR;
- 2) Menyediakan data dan sistem pengolahan data yang akurat dan terpadu

bagi setiap komponen di UIR;

- 3) Memberikan efisiensi dan efektivitas untuk setiap proses kerja di lingkungan UIR.

Pembuatan Sistem Informasi UIR dikembangkan secara *In House Development* oleh tenaga TI di UIR. Sistem Informasi terintegrasi yang sudah dikembangkan oleh UIR diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Sistem Informasi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB Online) Sistem Informasi Penerimaan Mahasiswa Baru merupakan suatu sistem berbasis online yang berguna untuk proses Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB) di UIR. Fasilitas yang tersedia dari sistem ini adalah pendaftaran online melalui website <http://spmb.uir.ac.id> dengan menggunakan PIN pendaftaran unik bagi setiap calon mahasiswa baru. Calon mahasiswa bisa mendaftar dari manapun dan kapanpun melalui website tersebut tanpa harus datang ke Kampus UIR. Proses mengisi data-data pendaftaran hingga mencetak kartu ujian dilakukan sendiri oleh calon mahasiswa. Dengan demikian calon mahasiswa datang ke Kampus UIR hanya pada saat mengikuti ujian.
- 2) Sistem Informasi Akademik Mahasiswa (SIKAD) Sistem Informasi Akademik merupakan suatu sistem berbasis online melalui website <http://sikad.uir.ac.id> yang berguna untuk menunjang kegiatan akademik di UIR. Fasilitas yang ada di Sistem

- Informasi Akademik adalah untuk pengisian Kartu Rencana Studi (KRS), mencetak Kartu Hasil Studi (KHS), mencetak Transkrip Nilai, mengetahui transaksi pembayaran maupun tagihan keuangan, dan *update* informasi terbaru seputar Kampus bagi mahasiswa UIR.
- 3) Sistem Informasi Manajemen Akademik (SIMA).
Sistem Informasi Penilaian Mahasiswa merupakan suatu sistem berbasis *online* melalui website <http://akademik.uir.ac.id:888> dengan fasilitas untuk entri nilai mahasiswa oleh Dosen dan Verifikasi nilai mahasiswa oleh Ketua Prodi di lingkungan UIR. Setiap Dosen Pengampu untuk T.A. 2014/2015 memiliki akses ke sistem untuk entri data nilai mahasiswa secara *online* dan Ketua Prodi akan verifikasi nilai yang sudah di-entrikan oleh Dosen. Sistem ini sudah terintegrasi dengan sistem informasi akademik.
 - 4) Sistem Informasi Alumni (SIA)
Sistem Informasi Alumni merupakan suatu sistem berbasis *online* melalui website <http://alumni.uir.ac.id> dengan fasilitas untuk memberikan informasi yang terkait dengan alumni UIR. Pengguna Sistem Informasi Alumni adalah para mahasiswa yang akan diwisuda dan alumni UIR. Bagi wisudawan Sistem Informasi Alumni berguna untuk menunjang proses administrasi pendaftaran calon wisudawan. Pada sistem ini mengelola seluruh data yang terkait dengan data pendaftar calon wisudawan baru dan menampilkan seluruh informasi yang berkaitan dengan proses registrasi dan persyaratan wisuda. Ke depan SIA akan dikembangkan agar menjadi basis data alumni.
 - 5) Sistem PDPT (Pangkalan Data Perguruan Tinggi)
Sistem ini merupakan sistem basis data untuk pelaporan data sesuai standar PDPT berbasis Teknologi Informasi melalui website <http://pdpt.uir.ac.id:888>. Dengan adanya sistem PDPT ini, maka pelaporan sangat mudah untuk diambil sesuai format yang diinginkan oleh PDPT Dikti. Data tersebut merupakan kombinasi dari database pada Sistem Informasi Akademik Mahasiswa (SIKAD), Sistem Informasi Manajemen Akademik serta Sistem Informasi Keuangan.
 - 6) Sistem Informasi Keuangan (SIKEU)
Sistem Informasi Keuangan merupakan suatu sistem berbasis *online* melalui website <http://sikeu.uir.ac.id:888> dengan fasilitas untuk mengelola data keuangan mahasiswa UIR. Sistem Informasi Keuangan terintegrasi dengan Sistem Pembayaran *Host to Host* dan terintegrasi dengan sistem informasi akademik. Pengguna Sistem Informasi Keuangan adalah Bagian Keuangan UIR.
 - 7) Sistem Pembayaran Terintegrasi (*Host to Host*) dengan Bank
Sistem Pembayaran Terintegrasi (H2H) merupakan suatu sistem berbasis *online* yang berguna untuk mempermudah pembayaran biaya kewajiban mahasiswa UIR. Fasilitas yang disediakan dari sistem ini adalah mahasiswa dapat melakukan

pembayaran melalui Bank (melalui Teller), pembayaran melalui ATM, dan pembayaran melalui internet banking. Pembayaran kewajiban mahasiswa menggunakan nomor rekening virtual mahasiswa dengan kombinasi Nomor Pokok Mahasiswa (NPM). Laporan pada sistem ini bisa dilihat pada Sistem Informasi Keuangan UIR.

Di era teknologi yang semakin berkembang, UIR mulai beralih dalam pengembangan sistem informasi akademik untuk membantu dan memudahkan para dosen maupun mahasiswa dalam melakukan berbagai aktivitas perkuliahan salah satunya KRS. Sistem informasi akademik yang ideal harus dapat memangkas waktu maupun biaya yang dibutuhkan dalam aktivitas penggunaannya, untuk itulah UIR menerapkan Sistem Informasi Akademik (SIKAD) online diantaranya KRS dan KHS secara online.

Sistem Informasi Akademik yang disingkat dengan 'SIKAD', merupakan sebuah layanan sistem informasi berbasis online bagi mahasiswa yang berfungsi sebagai sarana untuk pengisian Kartu Rencana Studi (KRS), mencetak Kartu Hasil Studi (KHS), dan mencetak Transkrip Nilai. Sistem SIKAD diberlakukan secara menyeluruh mulai tahun 2014 untuk semua angkatan.

Fasilitas SIKAD diantaranya adalah pengisian rencana studi, informasi hasil studi semester, informasi jadwal perkuliahan, kalender akademik, pengumuman akademik, informasi keuangan

mahasiswa. SIKAD ini terintegrasi dengan sistem keuangan UIR, mahasiswa sebelum melakukan pengisian rencana studi harus membayar SPP dasar terlebih dahulu, pembayaran SPP dapat dilakukan melalui setelah itu mahasiswa dapat melakukan pengisian KRS.

KHS online terintegrasi dengan Sistem Informasi Akademik online dosen dimana setiap dosen pengampu matakuliah di UIR akan memiliki akses ke Sistem Informasi Akademik. Salah satu fasilitas pada Sistem Informasi Akademik adalah untuk entri nilai mahasiswa secara online. Nilai mahasiswa yang telah di input oleh dosen akan secara *realtime* dapat dilihat oleh mahasiswa pada SIKAD online.

Dalam proses implementasi teknologi informasi *online system*, upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Universitas Islam Riau, meliputi program pelatihan, sosialisasi, dan beragam bentuk dukungan teknis, misal pemeliharaan sistem oleh teknisi IT.

Peningkatan kepuasan kerja dan komitmen pegawai yang terbentuk sebagai dampak dari implementasi online system, juga berpotensi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya, secara logis akan bekerja lebih antusias, sehingga kinerja lebih baik, demikian pula pegawai yang memiliki komitmen tinggi, secara logis akan lebih konsisten dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya demi pencapaian tujuan perusahaan.

Namun demikian, konsekuensi positif implementasi *online system* bagi pegawai, meliputi kepuasan kerja, komitmen dan kinerja tersebut di atas, hanya

akan terjadi jika pegawai dapat mengaplikasikan system tersebut dengan baik, atau dengan kata lain, pegawai telah memiliki bekal kemampuan (pengetahuan dan ketrampilan) yang memadai untuk dapat menggunakan sistem dengan lancar. Hal ini tercapai, jika pengembangan pegawai yang dilakukan Universitas Islam Riau dapat meningkatkan kemampuan pegawai. Berdasarkan pemikiran demikian, maka dampak implementasi *onlincsystem* bagi kinerja pegawai adalah bersifat tidaklangsung, yaitu melalui kemampuan pegawai dalam menggunakan inovasi *onlinesystem*.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimanakah kinerja pegawai dalam kontek penerapan online system pada Universitas Islam Riau di Pekanbaru

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Menganalisis, menjelaskan dan mengintreprestasikan kinerja pegawai dalam kontek penerapan online system pada Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Kajian Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2007 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang ilmu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi . Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan

tenaga kerja pada perusahaan.

Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja atau kinerja merupakan pengalihbahasaan dari kata *performance*. Menurut Ruky (2013 : 18) definisi *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsipekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian.

Sedangkan untuk pengembangannya adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak-lanjuti dengan pengadaan training (Gomez, 2001:226). Cherrington (1995:276) menambahkan tujuan lainnya antara lain untuk mengidentifikasi kebutuhan training untuk kepentingan karyawan agar tingkat kemampuan dan keahliannya pada suatu pekerjaan dapat ditingkatkan pada level yang lebih tinggi.

Kemudian diintegrasikan pada perencanaan sumberdaya manusia yang dihubungkan pada fungsi-fungsi SDM.

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja amat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian prestasi tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap prestasi dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten.

Penilaian prestasi kerja dalam bahasa Inggris disebut sebagai *performace appraisal*. Blanchard dan Spencer (1982:100) menyebutkan penilaian prestasi kerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Esensinya, supervisor dan karyawan secara formal melakukan evaluasi terus menerus. Kebanyakan mereka mengacu pada prestasi kerja sebelumnya dan mengevaluasi untuk mengetahui apa yang akan dilakukan selanjutnya. Ketika prestasi kerja tidak memenuhi syarat, maka manajer atau supervisor harus mengambil tindakan, demikian juga apabila prestasi kerjanya bagus maka perilakunya perlu dipertahankan.

Pendekatan Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja pada sistem ini harus mengidentifikasi prestasi kerja yang berhubungan dengan kriteria yang telah ditetapkan, mengukurnya dan memberikan timbal balik pada karyawan dan departemen personalia

ataupun SDM. Apabila pengukuran prestasi kerja tidak ada keterkaitan dengan pekerjaan, maka evaluasi/penilaian dapat mengarah pada hasil yang tidak akurat atau menimbulkan *bias* (prasangka) (Werther dan Davis, 199:284).

Dimensi Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dapat terpenuhi apabila penilaian mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*) dan adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standar*). Sesuai dengan analisis dimensi penilaian prestasi kerja yang diinginkan dalam penelitian ini, maka tidak semua proses penilaiannya yang telah disebutkan sebelumnya dilibatkan, akan tetapi dibatasi pada proses penilaian perilaku (*behavioral*).

Menurut Gomes (2003:142) penilaian prestasi kerja dapat dilakukan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik yaitu :

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian kesesuaiannya.
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
4. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.
6. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative*, semangat untuk

- melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Dari beberapa kajian teoritis di atas maka diambil beberapa item kriteria yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu :

1. Kuantitas Kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam periode tertentu.
2. Kualitas kerja yaitu mutu dan ketepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
3. Keterampilan) kerja yaitu ketrampilan teknis dalam pelaksanaan tugas yang diberikan
4. Pengetahuan yaitu penguasaan pegawai pelaksanaan tugas yang diberikan.
5. Ketepatan Waktu yaitu Kesesuaian penyelesaian pelaksanaan tugas yang dibebankan.

Alasan dipilihnya kriteria tersebut di atas adalah menurut pengamatan peneliti dari kajian teoritis disesuaikan dengan situasi dan kondisi lingkungan penelitian dan melihat adanya permasalahan di lapangan.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk membuat gambaran sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat

serta hubungan antara fenomena yang diselidiki untuk mengetahui nilai variabel mandiri, sehingga keadaan objek penelitian dapat digambarkan dari data yang diperoleh.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan Pada Universitas Islam Riau dengan alasan bahwa semenjak tahun 2014 pihak manajemen telah membuat dan mengembangkan teknologi informasi yang bertujuan sebagai untuk menyelenggarakan pelayanan yang optimal berbasis teknologi informasi bagi mahasiswa UIR, menyediakan data dan sistem pengolahan data yang akurat dan terpadu bagi setiap komponen di UIR, memberikan efisiensi dan efektivitas untuk setiap proses kerja di lingkungan UIR.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah staf pengajar dan pegawai di lingkungan Universitas Islam Riau. Sample pada penelitian ini adalah sebagian dari pegawai, staf pengajar dan pejabat struktural dari tiga fakultas yaitu Fakultas Hukum, Fakultas Fisipol dan Fakultas PAI di lingkungan Universitas Islam Riau.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel untuk pegawai masing-masing unit dengan menggunakan teknik purposive sampling.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik deskriptif.

DESKRIPSI LOKASI
PENELITIAN
Sejarah Singkat Universitas Islam
Riau

Perguruan Tinggi ini diberi nama **Universitas Islam Riau** disingkat UIR. Didirikan oleh Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Riau pada tanggal 4 September 1962 dan diresmikan oleh Menteri Agama Republik Indonesia yang dituangkan dalam piagam yang ditandatangani pada tanggal 18 April 1963.

UIR berkedudukan di Pekanbaru dengan alamat Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan, Pekanbaru, Provinsi Riau. Didirikan dengan Akte Notaris "Syawal Sutan Diatas" dengan Nomor 15 Tanggal 30 September 1972 yang merupakan perbaikan Akte Notaris tahun 1962. Di samping itu, UIR berazaskan Islam, Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Saat ini UIR memiliki 9 Fakultas yaitu, Fakultas Hukum, Fakultas Agama Islam, Fakultas Teknik, Fakultas Pertanian, Fakultas Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Psikologi dan Fakultas Komunikasi. Selain itu, juga memiliki Pascasarjana yang terdiri dari bidang studi Ilmu Hukum, Agronomi, Manajemen Agribisnis, Ilmu Pemerintahan, Ilmu Administrasi (Publik dan Bisnis), Teknik Sipil dengan jumlah mahasiswa secara keseluruhan baik strata satu (S1) maupun strata dua (S2) berjumlah 20.837 orang.

Visi

Visi UIR ditetapkan sejak tahun 1994, yaitu '**Menjadi Universitas Islam Unggul dan**

Terkemuka di Asia Tenggara Tahun 2020"

Misi

Untuk mencapai cita-cita luhur yang tertuang dalam Visi, UIR menetapkan Misinya, yaitu:

1. Menyelenggarakan Pendidikan dan Pengajaran yang berkualitas;
2. Menyelenggarakan Penelitian yang kreatif dan inovatif untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan menciptakan inovasi baru;
3. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat sebagai tanggungjawab sosial kemasyarakatan;
4. Menyelenggarakan Dakwah Islamiah dan pengintegrasian keislaman dan ilmu pengetahuan;
5. Menyelenggarakan majemen Universitas yang bersih dan transparan;
6. Membangun kemitraan yang saling menguntungkan dengan Perguruan Tinggi, Industri, Masyarakat dan pemerintah, baik lokal, nasional maupun Internasional.

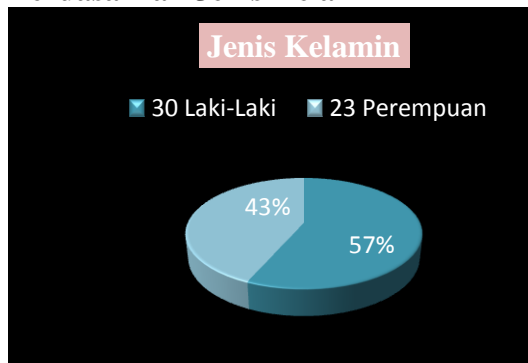
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

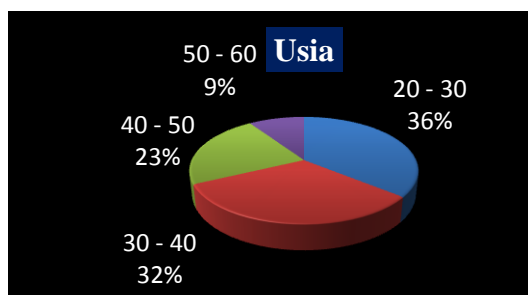
Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan melalui penyebaran kuisioner secara langsung kepada 53 responden yaitu berasal dari unsur pegawai dan staf pengajar (dosen) yang berada di lingkungan universitas Islam Riau khususnya dipilih tiga Fakultas yaitu Fakultas Hukum, Fakultas FISIPOL dan Fakultas Agama Islam.

Grafik V.1 : Grafik Berdasarkan Jenis Kelamin

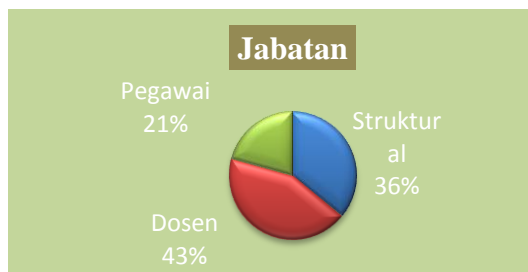


Umur Responden Grafik V.2 : Grafik berdasarkan Usia



Dari deskripsi kelompok usia dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata kelompok usia karyawan dan sataf pengajar (dosen) di lingkungan Universitas Islam Riau berada pada usia produktif.

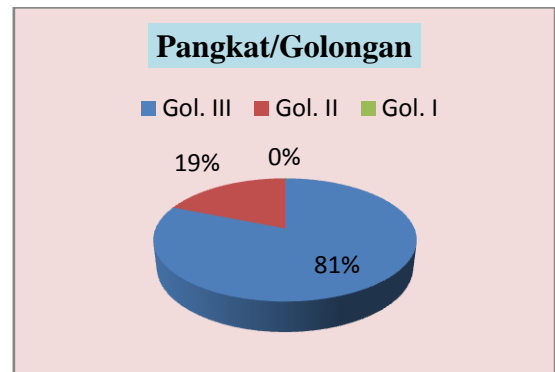
Jabatan Responden Grafik V.3 : Grafik Berdasarkan Jabatan



Kondisi ini tentu saja merupakan gambaran bahwa pengguna media tehnologi dan informasi banyak dimanfaatkan oleh

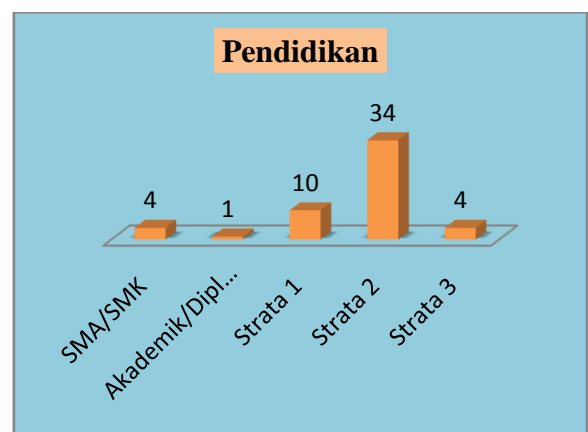
dosen, pejabat struktural dan pegawai.

Pangkat/ Golongan Responden Grafik V.4 : Grafik Berdasarkan Pangkat/Golongan



Kondisi demikian tentu saja sangat berhubungan erat pada jenjang pendidikan responden dimana rata-rata berpendidikan sarjana dan Magister dan tentunya pangkat/golongan berkaitan juga dengan masa kerja.

Pendidikan Responden Grafik V.5 : Grafik Berdasarkan Pendidikan



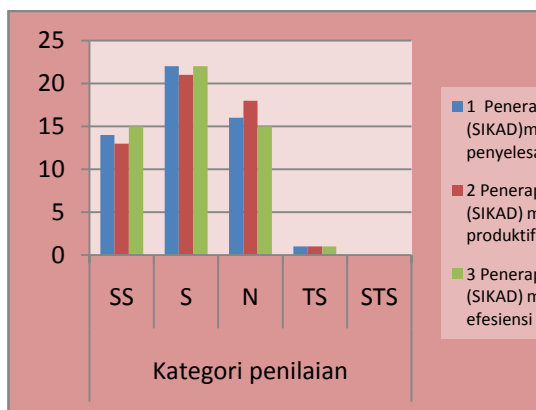
Gambaran tingkat pendidikan responden relative sangat baik karena hal ini juga sebagai indikasi bahwa universitas Islam Riau sebagai institusi yang menjalankan tujuan yang berkaitan dengan peningkatan kapasitas sumber daya

manusia sudah seyogyanya mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas.

PENILAIAN PRESTASI KERJA

Indikator Kuantitas Pegawai

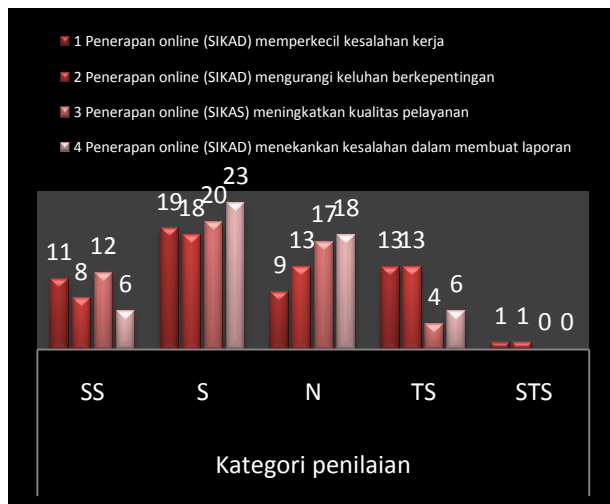
Grafik V.6 : Grafik indikator kuantitas Kerja



Dari distribusi sebaran keseluruhan penilaian tentang penerapan system online dapat meningkatkan hasil dari kuantitas pekerjaan dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan positif adalah 107 orang responden (68%) artinya bahwa semenjak penerapan system online SIKAD kuantitas kerja meningkat, 49 orang responden (30) menyarakan ragu-ragu dan sebanyak 3 orang responden (2%) menyatakan hasil yang negative artinya penerapan SIKAD tidak memberikan perubahan dalam peningkatan kuantitas kerja.

Indikator Kualitas Kerja

Grafik V.7 : Grafik indikator kualitas Kerja



Dari distribusi sebaran keseluruhan penilaian tentang penerapan system online dapat meningkatkan hasil dari kualitas pekerjaan dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan positif adalah 117 orang responden (55%) artinya bahwa semenjak penerapan system online SIKAD kualitas kerja meningkat, 57 orang responden (27%) menyarakan ragu-ragu dan sebanyak 38 orang responden (18%) menyatakan hasil yang negative artinya penerapan SIKAD tidak memberikan perubahan dalam peningkatan kualitas kerja.

Indikator Keterampilan Kerja

Grafik V.8 : Grafik indikator keterampilan kerja



Dari distribusi sebaran keseluruhan penilaian tentang penerapan system online dapat meningkatkan ketrampilan kerja dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan positif adalah 208 orang responden (39%) artinya bahwa pegawai mempunyai ketrampilan kerja semenjak penerapan system online SIKAD, 206 orang responden (39%) menyarakan ragu-ragu dan sebanyak 116 orang responden (22%) menyatakan hasil yang negative artinya pegawai tidak memiliki ketrampilan kerja semenjak penerapan online sistem (SIKAD).

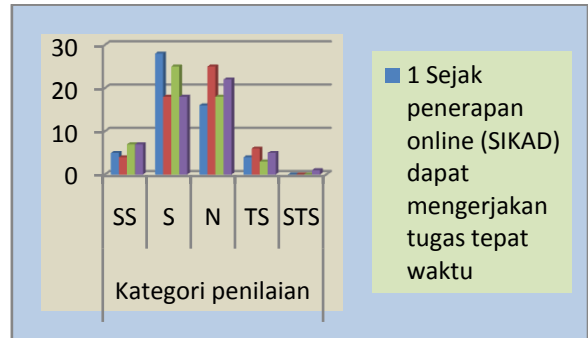
Indikator Pengetahuan Kerja
Grafik V.9 : Grafik Pengetahuan Kerja



Dari distribusi sebaran keseluruhan penilaian tentang pengetahuan kerja dalam penerapan system online dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan positif adalah 131 orang responden (62%) artinya bahwa pegawai mempunyai pengetahuan kerja dalam penerapan system online SIKAD , 66 orang responden (31%) menyarakan ragu-ragu dan sebanyak 15 orang responden (7%) menyatakan hasil yang negative artinya pegawai tidak memiliki

pengetahuan kerja dalam penerapan online sistem (SIKAD).

Indikator Ketepatan Waktu
Grafik V.9 : Grafik Ketepatan Waktu



Dari distribusi sebaran keseluruhan penilaian tentang ketepatan waktu dalam penerapan system online dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan positif adalah 112 orang responden (53%) artinya bahwa pegawai semenjak penerapan system online SIKAD dapat menyelesaikan tugas-tugas tepat pada waktunya , 81 orang responden (38%) menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 19 orang responden (9%) menyatakan hasil yang negative artinya semenjak penerapan online sistem (SIKAD) tidak memiliki pengaruh kepada penyelesaian tugas-tugas tepat pada waktunya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada hasil penelitian mengenai kinerja pegawai dalam kontek penerapan online system di Universitas Islam Riau di Pekanbaru, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai dalam persepsi kuantitas kerja dalam kontek penerapan online system (SIKAD)

- bahwa semenjak penerapan online system (SIKAD) memiliki pengaruh yang baik kepada pegawai dan dosen dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan, produktifitas kerja dan efisiensi kerja.
2. Kinerja pegawai dalam persepsi kualitas kerja dalam kontek penerapan online system (SIKAD) dapat dijelaskan yaitu semenjak penerapan online system memiliki pengaruh yang baik kepada pegawai dan dosen dalam memperkecil membuat kesalahan kerja, mengurangi keluhan dan, peningkatan kualitas pelayanan kepada pihak-pihak yang berkepentingan serta kesalahan dalam membuat laporan keuangan.
 3. Kinerja pegawai dalam persepsi ketrampilan kerja dalam kontek penerapan online system (SIKAD) dapat dijelaskan yaitu semenjak penerapan online system memiliki pengaruh yang cukup baik kepada pegawai dan dosen dalam kesalahan dalam menggunakan system online (SIKAD), kesalahan input data, bertanya tentang system online kepada teman kerja, penggunaan software system online (SIKAD), kendala penggunaan online sistem, skill dalam penggunaan online sistem, penyelesaian tugas menggunakan onlone sistem, mahir dalam penggunaan software online sistem, dan kebiasaan menggunakan online sistem.
 4. Kinerja pegawai dalam persepsi pengetahuan kerja dalam kontek penerapan online system (SIKAD) dapat dijelaskan yaitu semenjak penerapan online system memiliki pengaruh yang baik kepada pegawai dan dosen dalam menjelaskan tentang maksud penerapan sistem online, tujuan penerapan online sistem, fungsi software dalam penerapan sistem online dan tahapan atau standar operasinal procedure penyelesaian pekerjaan dengan aplikasi online sistem.
 5. Kinerja pegawai dalam persepsi ketepatan waktu dalam kontek penerapan online system (SIKAD) dapat dijelaskan yaitu semenjak penerapan online system memiliki pengaruh yang baik kepada pegawai dan dosen dalam mengerjakan tugas-tugas tepat waktu, mendapatkan teguran, membuat laporan pekerjaan, dan waktu jam lembur.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang mengambil topik tentang kinerja pegawai dalam kontek penerapan online sistem di Universitas Islam Riau adalah sebagai berikut :

1. Hasil temuan penelitian untuk indikator kualitas kerja, ketrampilan kerja dan pengetahuan kerja direkomendasikan kepada pihak Universitas Islam Riau agar menyelenggarakan program training secara

terstruktur disesuaikan kan dengan kebutuhan pegawai dan dosen dengan melakukan survey kebutuhan dari penerapan online sistem (SIKAD) . Selanjutnya program training disesuaikan dengan kebutuhan dan kapasitas dan keberadaan pegawai dan dosen dikaitkan dengan posisi seseorang dalam jabatan structural dan non structural . Selanjutnya tentang materi dan modul training disesuaikan dengan jabatan dan bidang pekerjaan kaitannya dengan sisten online (SIKAD).

2. Hasil temuan penelitian untuk indikator ketepatan waktu direkomendasikan kepada pihak Universitas Islam Riau agar dapat konsisten sesuai dengan Standar Operasional Prosedur dalam pelaksanaan sistem online (SIKAD) seperti merencanakan seluruh jadwal kegiatan (time schedule) pelaksanaan sistem online (SIKAD) dalam satu periode sehingga diharapkan tidak mengganggu keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan sehingga terjadi konsistensi dalam waktu pelaksanaan kegiatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara 2005, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Rafika Aditama, Bandung
- Achmad S Ruky, 2013. Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Blanchard, P. K, Spencer, 1982. Management Of Organizational Behavior. Utilizing Human Resources. New Jersey : Prentice – Hall, Inc.
- Basir Barthos. Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro, Bumi Aksara, Jakarta, 2009
- Cherrington, David J, 1995. The Management Of Human Resources 4th Edition. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2006 Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Gomez-Mejia, R. Luis, dkk. 2001. Managing Human Resources. New Jersey : Prentice Hall.
- Gomez, Faustino Cardoso. 2003 Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Melayu, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Noe. R.A.Hollenbeck.T.R, 2000. Human Resources Management Gaining competitive Advantage, Mc. Graw Hill Inc.
- Panggabean, Mutiara S, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Ghalia, Indonesia.
- Rachmawati, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia , Yogyakarta, Andi Offset.
- Sedarmayanti, 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas

Kerja, Bandung, Penerbit
Mandar Maju
Sugiyono, 2012. Metode Penelitian
Kuantitatif Kualitatif Dan R
& D, Penerbit Alfabeta,
Bandung.
Werther dan Davis, Keith, 1996.
Human Resources and
Personal Management. Fifth
Edition, Chapter 10, New
York: Mc Graw-Hill, Inc.

Dokumentasi :
Rencana Strategis Universitas Islam
Riau Tahun 2014 - 2020
Panduan Sistem Administrasi
Mahasiswa Berbasis Teknologi
Informasi 2015