

Analisa Penilaian Kinerja Pegawai UIN Suska Riau Menggunakan Metode Chernoff Face

Ari Pani Desvina¹, Fitra Kurnia², Rado Yendra³

^{1,3}Jurusan Matematika, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

²Jurusan Teknik Informatika, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Jl. HR. Soebrantas No. 155 Simpang Baru, Panam, Pekanbaru, 28293

Email: ¹aripandesvina@uin-suska.ac.id, ²fitra.k@uin-suska.ac.id, dan ³rado.yendra@uin-suska.ac.id

ABSTRAK

Peningkatan kualitas pendidikan sangat penting dilakukan oleh suatu Perguruan Tinggi (PT), supaya mempunyai lulusan yang berkualitas. Peningkatan kualitas dari pelayanan tenaga kependidikan (Pegawai) merupakan salah satu upaya yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kualitas PT. Mengingat pentingnya mengetahui kinerja Pegawai supaya kualitas PT meningkat, maka perlu dilaksanakan penilaian terhadap kinerja Pegawai yang dinilai oleh atasan, diri sendiri, dan rekan sejawat. Penelitian ini mencoba memberikan satu bentuk kajian tentang hasil penilaian kinerja Pegawai UIN Suska Riau secara visualisasi dengan tampilannya berbentuk wajah kartun. Serta menentukan interpretasi dari output wajah yang dihasilkan berdasarkan indikator indeks kinerja Pegawai secara perorangan dan keseluruhan yang digambarkan dengan metode Chernoff face. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data indikator prestasi kerja, ketaatan, kerjasama, tanggung jawab, kepemimpinan, dan kepribadian Tahun 2017. Pegawai dalam hal ini adalah Pegawai PNS UIN Suska Riau yang diambil sampel secara acak yaitu 103 orang. Hasil penilaian kinerja Pegawai UIN Suska Riau secara keseluruhan untuk masing-masing penilai yaitu atasan, diri sendiri, dan rekan sejawat adalah termasuk kategori baik. Sedangkan untuk penilaian kinerja Pegawai secara keseluruhan dapat dikategorikan ke dalam kelompok baik.

Kata Kunci: Data indikator kinerja pegawai, Metode Chernoff face

ABSTRACT

An improvement of education quality is very important for a university to do, in order to have good quality of graduates. The quality improvement of university employees is one of the effective and efficient efforts to improve the quality of a university. Given how important to understand the quality of university employees, therefore, need to do the assessment of employees work performances which is rated by superintendent, themselves and colleagues. This research is aiming to present a study regarding the assessment result of UIN Suska Riau's employees work performances as visualisation which its display is in face animation, and to determind the interpretation of face output visualized by Chernoff face method. Data used in this research is data of work achievement indication, compliance, cooperation, responsibility, leadership and personality in 2007. Employees in this term are civil cervants of uin suska riau taken randomly as many as 103 employees. The assessment result of employees work performances in total among each evaluator (superintendent, themselves and colleagues) is in good category. Moreover, for employees work performances assessment in total, it catogorise into good group.

Keywords: Indicator Data of Employee Performance; Chernoff Face Method

Pendahuluan

Dalam kerangka memajukan pendidikan untuk meningkatkan pembangunan nasional merupakan salah satu peranan dari suatu Perguruan Tinggi. Berdirinya UIN Suska Riau memberikan keniscayaan yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, disiplin, kreatif, profesional, bertanggungjawab, serta sehat jasmani dan rohani. Perguruan Tinggi harus merencanakan dan melakukan upaya-upaya yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kualitas Perguruan Tinggi tersebut dengan cara meningkatkan kualitas tenaga kependidikan. Selain dosen, pegawai juga merupakan tenaga kependidikan yang menjadi salah satu unsur penunjang untuk kelancaran proses belajar dan mengajar.

Perguruan tinggi yang berkualitas tidak terlepas dari kinerja pegawai yang handal dan memiliki loyalitas kerja yang tinggi, dimana pegawai bertugas untuk melayani dosen dan mahasiswa [2].

Institusi besar seperti universitas terdiri dari berbagai fakultas, program studi, lembaga dan unit kerja tentu memerlukan seorang pegawai yang profesional. Mengingat bahwa baik tidaknya suatu layanan yang dilakukan oleh para dosen dan pimpinan juga didukung oleh berbagai faktor, salah satunya pelayanan kinerja pegawai [1]. Kinerja pegawai adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diemban oleh seorang pegawai secara profesional. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dibangun diatas prinsip profesionalisme dan dedikasi yang tinggi. Penilaian tentang kinerja pegawai ini dapat dilakukan dengan cara penilaian terhadap tugas yang dilaksanakan oleh pegawai tersebut, dalam hal ini penilaian dilakukan oleh diri sendiri, teman sejawat, dan atasan [11].

Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan yang dapat menciptakan berbagai macam metode dalam mengukur penilaian kinerja pegawai. Banyak metode statistika yang tersedia untuk menyajikan data secara visual dalam bentuk gambar, mulai dari data yang berdimensi satu sampai dengan data yang berdimensi banyak. Herman Chernoff (1973) menemukan teknik visualisasi berbentuk metode grafik untuk mempresentasikan data dengan banyak variabel yang dikenal dengan nama metode Chernoff *face*. Chernoff *face* adalah salah satu cara yang dapat digunakan untuk menyajikan data peubah ganda secara visual. Dibandingkan dengan metode-metode penyajian yang lain, metode Chernoff *face* merupakan metode yang sederhana dan informatif. Keunggulan dari metode ini adalah tampilannya yang berbentuk wajah kartun sehingga memiliki kesan yang lebih menarik orang untuk melihatnya. Serta memberikan pendapat bahwa dengan menggunakan format wajah ini maka akan membuat komunikasi akan lebih efisien [12].

Mengingat pentingnya mengetahui kinerja Pegawai supaya kualitas Perguruan Tinggi meningkat, maka perlu dilaksanakan penilaian terhadap kinerja Pegawai tersebut. Penelitian ini mencoba memberikan satu bentuk kajian tentang hasil penilaian kinerja Pegawai UIN Suska Riau secara visualisasi dengan tampilannya berbentuk wajah kartun, yaitu dengan menggunakan metode Chernoff *face*. Hasil penilaian kinerja pegawai dalam penelitian ini, akan ditampilkan dalam bentuk visualisasi data dengan menggunakan metode Chernoff *face*. Adapun output hasil penilaian kinerja pegawai adalah dalam bentuk wajah kartun, setiap unsur dalam wajah kartun tersebut melambangkan setiap variabel yang didefinisikan oleh item pada indikator mengenai prestasi kerja, ketaatan, kerjasama, tanggung jawab, kepemimpinan, dan kepribadian. Tujuan penelitian ini adalah menggambarkan Chernoff *face* dari kinerja Pegawai berdasarkan indikator indeks kinerja Pegawai. Serta menentukan interpretasi dari output wajah yang dihasilkan berdasarkan indikator indeks kinerja Pegawai UIN Suska Riau secara perorangan dan secara keseluruhan yang digambarkan dengan metode Chernoff *face*.

Metode Penelitian

Metode Penelitian

Pembuatan Chernoff *face* dilakukan dengan paket perangkat lunak *Statistica versi 7.0*. Prosedur penelitian mempunyai aturan-aturan khusus dalam memasukkan data untuk dianalisis, prosedur dalam penentuan output wajah Chernoff adalah:

1. Menentukan variabel yang akan digunakan.
2. Pendefinisian variabel dengan perwakilan terhadap ciri wajah.
3. Pengukuran kinerja pegawai secara pribadi untuk masing-masing penilai yaitu penilai atasan, diri sendiri dan rekan sejawat.
4. Pengukuran kinerja pegawai yang terbaik untuk masing-masing penilai yaitu penilai atasan, diri sendiri dan rekan sejawat.
5. Pengukuran kinerja pegawai secara keseluruhan.

Data yang Digunakan

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data indikator kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Tahun 2017. Data indikator kinerja pegawai yang dimaksud adalah indikator prestasi kerja, ketaatan, kerjasama, tanggung jawab, kepemimpinan, dan kepribadian yang dinilai oleh atasan, diri sendiri, dan teman sejawat. Pegawai dalam hal ini adalah pegawai Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang berstatus PNS. Jumlah pegawai seluruhnya adalah 353 orang, dalam penelitian ini diambil sampel secara acak sebanyak 103 orang. Adapun instrumen data indikator kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang dinilai oleh atasan, diri sendiri dan teman sejawat tentang prestasi kerja, ketaatan, kerjasama, tanggung jawab, kepemimpinan, dan kepribadian. Variabel dalam penilaian kinerja pegawai adalah item yang ada dalam kuisioner yang dinilai oleh atasan, diri sendiri dan teman sejawat yang terdiri dari 30 item.

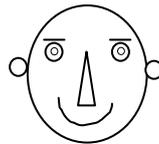
Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian kualitatif, validitas merupakan pengukuran derajat ketepatan antara data yang terdapat pada objek penelitian, yaitu menunjukkan sejauh mana suatu alat mampu bekerja dengan baik, sehingga dapat memperkecil tingkat kesalahan hasil penelitian. Suatu instrumen dalam kuisioner dinyatakan valid jika koefisien kolerasi *product moment* $> r_{tabel}(\alpha; n - 2)$, n =jumlah sampel. Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apa bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih dengan ketentuan alat ukur sama, respondennya sama namun dalam waktu yang berbeda. Teknik pengukuran reliabilitas suatu instrumen penelitian tergantung dari skala yang digunakan. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabilitas dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitasnya $> 0,6$ [5],[6].

Metode Chernoff Face

Metode Chernoff *face* adalah salah satu metode untuk menyajikan data berdimensi banyak dengan tampilan berbentuk wajah kartun. Metode ini pertama kali diperkenalkan oleh Herman Chernoff pada tahun 1973 sebagai alternatif untuk menggambarkan data yang sebelumnya digambarkan dalam bentuk titik-titik dalam ruang dimensi rendah. Pada awalnya Chernoff menggambar wajah kartun dengan 5 bagian utama wajah yang kemudian dirinci lagi menjadi 18 sifat wajah yang lebih spesifik. Kelima bagian utama wajah tersebut adalah kepala, mulut, hidung, mata dan alis mata. Tahun 1978, Bruckner menulis program untuk pembuatan Chernoff *face* ini dengan menambahkan telinga sebagai pelengkapanya [3],[4].

Keenam bagian utama wajah tersebut diperinci menjadi 20 sifat wajah yang lebih spesifik [8],[9], yaitu Kepala (Lebar wajah, Panjang wajah, Bentuk elips atas wajah, Bentuk elips bawah wajah), Hidung (Panjang hidung, Lebar hidung), Mulut (Posisi pusat mulut, Kelengkungan mulut, Lebar mulut), Mata (Tinggi pusat mata, Jarak antar mata, Kemiringan mata, Bentuk mata, Setengah tinggi mata, Posisi pupil mata), Alis mata (Tinggi alis mata, Kemiringan alis mata, Panjang alis mata), Telinga (Jari-jari telinga, Posisi telinga). Secara umum, Chernoff *face* dapat digambar seperti Gambar 1 berikut:

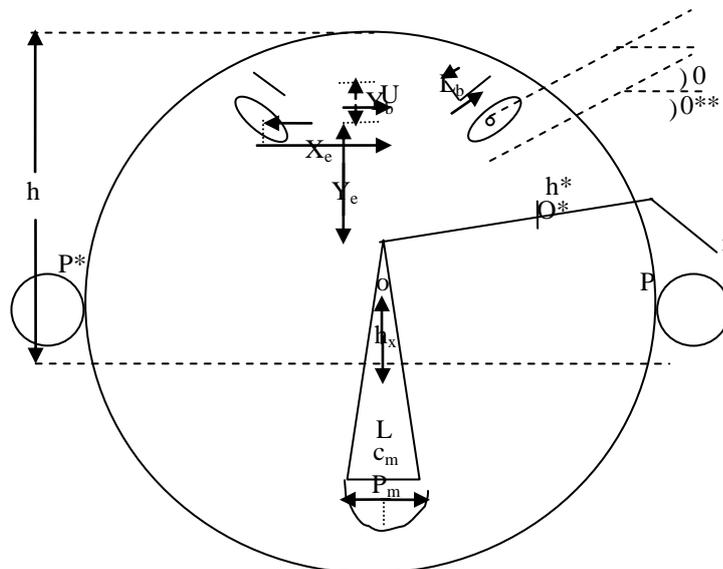


Gambar 1. Bentuk Umum Chernoff face

Setiap sifat wajah tersebut dipasangkan dengan satu variabel. Variabel yang ada dapat dirancang sedemikian rupa sehingga dapat disajikan dalam bentuk wajah yang sesuai dengan kepribadian seseorang [7],[10].

Pembentukan Chernoff Face

Penggambaran Chernoff *face* dapat dilakukan dengan panduan seperti pada Gambar 2 berikut ini [3],[4]:



Gambar 2. Gambar Chernoff Face

Ada beberapa langkah yang harus dilakukan dalam menganalisa data menggunakan metode Chernoff face ini. Antara lain sebagai berikut penentuan variabel. Penentuan variabel ini bertujuan untuk menentukan variabel-variabel apa saja yang akan di gunakan dalam penelitian. Pendefinisian variabel Chernoff face. Variabel-variabel yang sudah ditentukan kemudian didefinisikan kedalam variabel Chernoff face. Misalnya untuk variabel pertama dimisalkan dengan panjang wajah. Standarisasi pengukuran sketsa wajah Chernoff face. Dari sketsa wajah pada Chernoff face ini diperoleh patokan baku yang digunakan dalam menganalisa masalah. Standar pengukuran ini juga digunakan sebagai pembanding gambaran Chernoff face dari masing-masing karakteristik variabel. Penentuan penilaiannya, untuk menentukan kategori mana yang akan digunakan untuk mewakili setiap variabel, maka cara menentukannya ialah dengan melihat nilai modus dari masing-masing kategori tiap variabel.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur. Pengujian validitas dan reliabilitas untuk ini menggunakan bantuan program SPSS 13.00. Suatu item dinyatakan valid pada taraf signifikan 5% apabila nilai kolerasi *product moment* (r_{hitung}) lebih besar dari nilai kritisnya (r_{tabel}). Uji coba kuisisioner ini dilakukan pada 30 responden, dengan demikian nilai $r_{tabel} = r_{\alpha;n-2} = r_{0,05;28} = 0,3610$. Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk item pada kuisisioner diperoleh bahwa semua item pada kuisisioner adalah valid karena nilai korelasi yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga semua item dapat digunakan pada penelitian ini. Pada kuisisioner penilaian kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau ini memiliki 30 item pertanyaan yang mengenai prestasi kerja, ketaatan, kerjasama, tanggung jawab, kepemimpinan, dan kepribadian yang dinilai oleh atasan, diri sendiri, dan rekan sejawat.

Uji Reliabilitas

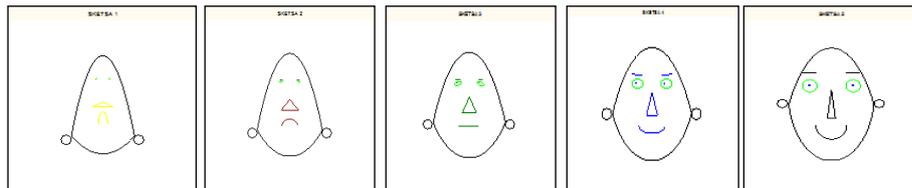
Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan suatu item, pada penelitian ini digunakan teknik *Cronbach alpha*. Pada pengujian ini, kuisisioner dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari nilai korelasi pada taraf signifikan 5%. Hasil pengujian reliabilitas diperoleh bahwa nilai *Cronbach alpha* nya 0,765 yaitu $0,765 > 0,3610$, maka dapat disimpulkan bahwa kuisisioner ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Penilaian Kinerja Pegawai UIN Suska Riau dengan Metode Chernoff Face

Berdasarkan 30 variabel penilaian kinerja pegawai yang dinilai oleh atasan, diri sendiri, dan rekan sejawat maka akan ditentukan pendefinisian variabel Chernaff face dari variabel yaitu:

Variabel 1 : Kelengkungan wajah.	Variabel 16 : Tinggi alis.
Variabel 2 : Posisi pusat mulut.	Variabel 17 : Panjang alis.
Variabel 3 : Panjang dari mulut ke mulut.	Variabel 18 : Sudut alis.
Variabel 4 : Warna mulut.	Variabel 19 : Warna alis.
Variabel 5 : Ketebalan garis mulut.	Variabel 20 : Ketebalan garis alis.
Variabel 6 : Ketebalan garis mata.	Variabel 21 : Panjang hidung.
Variabel 7 : Ketinggian pusat mata.	Variabel 22 : Lebar hidung.
Variabel 8 : Kemiringan mata.	Variabel 23 : Ketebalan garis hidung.
Variabel 9 : Jarak antar mata.	Variabel 24 : Letak pupil.
Variabel 10 : Eksentrisitas mata.	Variabel 25 : Ketebalan garis pupil.
Variabel 11 : Panjang setengah mata.	Variabel 26 : Lebar Wajah.
Variabel 12 : Lebar Telinga.	Variabel 27 : Ketebalan garis wajah.
Variabel 13 : Tingkat telinga.	Variabel 28 : Tinggi setengah wajah.
Variabel 14 : Warna hidung.	Variabel 29 : Eksentrisitas muka atas.
Variabel 15 : Ketebalan garis telinga.	Variabel 30 : Eksentrisitas wajah bagian bawah.

Sketsa Chernoff *face* dapat dibuat berdasarkan panduan nilai masing-masing variabel. Software yang digunakan dalam penelitian ini adalah software Statistica versi 7.0. Pengukuran skema Chernoff *face*, dibentuk 5 kategori yaitu Tidak Baik, Kurang Baik, Cukup Baik, Baik dan Amat Baik. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 30 item untuk 7 bagian wajah manusia yang akan digunakan sebagai pembandingan gambaran Chernoff *face* dari masing-masing karakteristik penilaian kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang dinilai oleh atasan, diri sendiri, dan rekan sejawat. Sketsa Chernoff *face* yang menjadi patokan baku dalam membentuk wajah Pegawai Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan jumlah Pegawai yang akan dinilai kinerjanya adalah 103 orang. Gambar berikut adalah sketsa Chernoff *face* dengan 5 kategori tersebut yaitu:



Gambar 3. Sketsa Chernoff *face* Tidak Baik, Kurang Baik, Cukup Baik, Baik dan Amat Baik

Keterangan gambar:

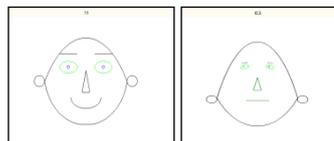
Berdasarkan Sketsa 1 pada Gambar 3 di atas adalah penilaian kinerja Pegawai UIN Suska Riau yang termasuk kategori Tidak Baik. Sketsa 2 pada Gambar 3 di atas adalah penilaian kinerja Pegawai UIN Suska Riau yang termasuk kategori Kurang Baik. Sketsa 3 pada Gambar 3 di atas adalah penilaian kinerja Pegawai UIN Suska Riau yang termasuk kategori Cukup Baik. Sketsa 4 pada Gambar 3 di atas adalah penilaian kinerja Pegawai UIN Suska Riau yang termasuk kategori Baik. Dan Sketsa 5 pada Gambar 3 di atas adalah penilaian kinerja Pegawai UIN Suska Riau yang termasuk kategori Amat Baik. Interpretasi untuk penilaian kinerja Pegawai UIN Suska Riau untuk kategori Tidak Baik adalah:

- Variabel 1 : Pegawai menguasai tugas dengan tidak baik, digambarkan oleh kelengkungan mulut yang paling lengkung ke bawah.
- Variabel 2 : Pegawai melaksanakan tugas dengan tidak baik, maka digambarkan oleh posisi pusat mulut yang paling dekat dari titik pusat wajah.
- Variabel 3 : Pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu yang berdaya guna atau berhasil guna, serta tidak menguasai bidang tugasnya, sehingga digambarkan oleh panjang mulut yang paling pendek.
- Variabel 4 : Pegawai tidak kreatif, inovatif, dan inisitif dalam bekerja, sehingga digambarkan oleh warna mulut yang berwarna kuning.
- Variabel 5 : Pegawai tidak taat terhadap peraturan perundang-undangan dan kedinasan, sehingga digambarkan oleh ketebalan garis mulut yang sangat tebal.
- Variabel 6 : Pegawai tidak taat terhadap perintah kedinasan dari atasan yang berwenang serta tidak taat terhadap jam kerja, digambarkan oleh ketebalan garis mata sangat tebal.
- Variabel 7 : Pegawai tidak pernah memberikan pelayanan prima, digambarkan oleh ketinggian pusat mata yang sangat tinggi.
- Variabel 8 : Pegawai tidak pernah mengikuti kegiatan rutin kampus, digambarkan oleh kemiringan mata yang paling kecil.
- Variabel 9 : Pegawai tidak pernah menghargai pendapat orang lain, digambarkan oleh jarak antar mata yang paling dekat.
- Variabel 10 : Pegawai tidak mampu bekerjasama dalam tim, digambarkan oleh eksentrisitas mata yang paling tipis.
- Variabel 11 : Pegawai tidak bersedia menerima keputusan yang sah walaupun tidak sependapat serta tidak bersedia menerima kritik dan saran, digambarkan oleh panjang setengah mata yang paling pendek.
- Variabel 12 : Pegawai tidak pernah mengutamakan kepentingan dinas, namun lebih mengutamakan kepentingan diri sendiri, daripada orang lain, atau golongan, digambarkan oleh lebar telinga yang sangat kecil.
- Variabel 13 : Pegawai tidak mau memelihara barang milik negara yang dipercayakan kepadanya, digambarkan oleh tingkat telinga yang sangat jauh dari titik pusat wajah.
- Variabel 14 : Pegawai tidak berani mengambil resiko dari keputusan yang dibuat, digambarkan oleh warna hidung yang berwarna kuning.

- Variabel 15 : Pegawai selalu menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab, digambarkan oleh ketebalan garis telinga yang sangat tebal.
- Variabel 16 : Pegawai tidak pernah melaporkan hasil kerjanya kepada atasan menurut keadaan yang sebenarnya, digambarkan oleh tinggi alis yang paling rendah.
- Variabel 17 : Pegawai tidak mampu mengambil keputusan dengan tepat dan cepat, digambarkan oleh panjang alis yang paling pendek.
- Variabel 18 : Pegawai tidak mampu mengkomunikasikan pekerjaan secara sistematis, digambarkan oleh sudut alis yang paling besar.
- Variabel 19 : Pegawai tidak mampu menentukan prioritas kerja dengan tepat, sehingga digambarkan oleh warna alis yang berwarna kuning.
- Variabel 20 : Pegawai tidak mampu bertindak tegas dan suka memihak, sehingga digambarkan oleh ketebalan garis alis yang sangat tebal.
- Variabel 21 : Pegawai tidak mampu mengembangkan kerjasama, digambarkan oleh panjang hidung yang paling pendek.
- Variabel 22 : Pegawai tidak pernah memperhatikan dan mendorong kemajuan teman sejawat, digambarkan oleh lebar hidung yang paling lebar.
- Variabel 23 : Pegawai tidak memiliki sifat mengayomi, digambarkan oleh ketebalan garis hidung yang sangat tebal.
- Variabel 24 : Pegawai tidak mampu melaksanakan tugas dengan ikhlas, digambarkan oleh letak pupil yang paling dekat dari lingkaran mata.
- Variabel 25 : Pegawai tidak pernah memberikan keteladanan, digambarkan oleh ketebalan garis pupil yang sangat tebal.
- Variabel 26 : Pegawai tidak mengetahui kemampuan diri, digambarkan lebar wajah sangat kecil.
- Variabel 27 : Pegawai tidak rapi berpakaian, digambarkan oleh ketebalan garis wajah sangat tebal.
- Variabel 28 : Dalam melaksanakan tugas, seorang Pegawai antara ucapan dengan tindakan selalu berlawanan, digambarkan oleh tinggi setengah wajah yang paling rendah.
- Variabel 29 : Pegawai tidak mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi, digambarkan oleh eksentrisitas muka atas yang paling pendek.
- Variabel 30: Pegawai tidak bersikap adil dalam memperlakukan sejawat, digambarkan oleh eksentrisitas wajah bagian bawah yang paling pendek.

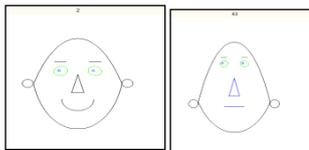
Interpretasi untuk kategori Kurang Baik, Cukup Baik, Baik dan Amat Baik sama halnya seperti interpretasi kategori Tidak Baik, dengan mengganti kategori dan ukuran dari setiap variabel Chernoff *Face*.

Hasil penilaian kinerja Pegawai UIN Suska Riau yaitu dari 103 orang Pegawai UIN Suska Riau yang dinilai oleh atasan, yang termasuk ke dalam kategori amat baik terdapat 11 orang Pegawai atau 10,68%, kategori baik terdapat 69 orang Pegawai atau 66,99%, kategori cukup baik terdapat 23 orang Pegawai atau 22,33%, selanjutnya tidak terdapat Pegawai yang kategori tidak baik dan kurang baik. Untuk kinerja Pegawai UIN Suska Riau yang dinilai oleh diri sendiri terdapat 13 orang Pegawai atau 12,62% kategori amat baik, 79 orang Pegawai atau 76,70% kategori baik, dan 11 orang Pegawai atau 10,68% kategori cukup baik. Sedangkan untuk kinerja Pegawai UIN Suska Riau yang dinilai oleh rekan sejawat terdapat 8 orang Pegawai atau 7,77% kategori amat baik, 89 orang Pegawai atau 86,41% kategori baik, dan 6 orang Pegawai atau 5,83% kategori cukup baik. Kategori Pegawai terbaik dengan kesimpulan wajah Chernoff adalah termasuk kategori amat baik, sedangkan kategori Pegawai terburuk adalah dengan wajah Chernoff yang termasuk kategori cukup baik, untuk masing-masing penilai yaitu atasan, diri sendiri, dan rekan sejawat. Untuk penilaian atasan Pegawai kategori terbaik adalah Pegawai 13 dan Pegawai terburuk adalah Pegawai 63 dapat dilihat sketsa wajah Chernoff pada Gambar 4 berikut:



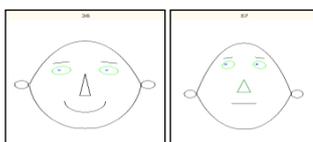
Gambar 4. Sketsa Chernoff *face* Pegawai Terbaik dan Terburuk Penilai Atasan

Untuk penilaian diri sendiri Pegawai kategori terbaik adalah Pegawai 2 dan Pegawai terburuk adalah Pegawai 43 dapat dilihat sketsa wajah Chernoff pada Gambar 5 berikut:



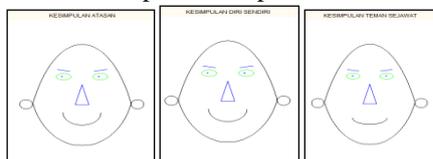
Gambar 5. Sketsa Chernoff face Pegawai Terbaik dan Terburuk Penilai Diri Sendiri

Untuk penilaian diri sendiri Pegawai kategori terbaik adalah Pegawai 36 dan Pegawai terburuk adalah Pegawai 57 dapat dilihat sketsa wajah Chernoff pada Gambar 6 berikut:



Gambar 6. Sketsa Chernoff face Pegawai Terbaik dan Terburuk Penilai Rekan Sejawat

Penilaian kinerja Pegawai UIN Suska Riau secara keseluruhan untuk masing-masing penilai yaitu atasan, diri sendiri, dan rekan sejawat adalah dapat dilihat pada Gambar 7 berikut:



Gambar 7. Sketsa Chernoff face Keseluruhan dari Penilai Atasan, Diri Sendiri, dan Rekan Sejawat

Sedangkan untuk penilaian kinerja Pegawai secara keseluruhan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 8. Sketsa Chernoff face Pegawai UIN Suska Riau secara Keseluruhan

Berdasarkan Gambar 8 dapat dilihat bahwa karakteristik gambar tersebut sama dengan gambar kategori baik. Sehingga keterangan gambar dengan variabel penilaian kinerja Pegawai sama dengan keterangan kategori baik. Hal ini disebabkan karakteristik penilaian kinerja Pegawai UIN Suska Riau kebanyakan termasuk pada kategori baik.

Kesimpulan

Hasil penilaian kinerja Pegawai UIN Suska Riau yaitu dari 103 orang Pegawai UIN Suska Riau yang dinilai oleh atasan, yang termasuk ke dalam kategori amat baik terdapat 11 orang Pegawai atau 10,68%, kategori baik terdapat 69 orang Pegawai atau 66,99%, kategori cukup baik terdapat 23 orang Pegawai atau 22,33%, selanjutnya tidak terdapat Pegawai yang kategori tidak baik dan kurang baik. Untuk kinerja Pegawai UIN Suska Riau yang dinilai oleh diri sendiri terdapat 13 orang Pegawai atau 12,62% kategori amat baik, 79 orang Pegawai atau 76,70% kategori baik, dan 11 orang Pegawai atau 10,68% kategori cukup baik. Sedangkan untuk kinerja Pegawai UIN Suska Riau yang dinilai oleh rekan sejawat terdapat 8 orang Pegawai atau 7,77% kategori amat baik, 89 orang Pegawai atau 86,41% kategori baik, dan 6 orang Pegawai atau 5,83% kategori cukup baik.

Ucapan Terimakasih

Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Kepala LPM, Sekretaris LPM dan seluruh Staf LPM UIN Suska Riau, yang telah memberi bantuan kepada Peneliti untuk mendapatkan instrumen data penilaian kinerja dosen UIN Suska Riau.

Daftar Pustaka

- [1] Bilodeau, M & David, B. 1999. *Theory of Multivariate Statistics*. New York. Springer-Verlag
- [2] BPPM UIN Suska Riau. 2008. *Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Suska Riau*. UIN Suska Riau.
- [3] Chernoff, H. *Journal of American Statistical Association*. 1973. "The Use of Faces to Represent Points in Dimensional Space Graphically". 6 August, 361-368
- [4] Du Toit, S.H.C, A.G.W. Steyn & R.H. Stumpf. 1986. *Graphical Exploratory Data Analysis*. New York. Springer-Verlag
- [5] Hardle, W. 2003. *Applied Multivariate Statistical Analysis*. Berlin. Mtech
- [6] Hardle, W & Zdenek, H. 2007. *Multivariate Statistics: Exercise and Solutions*. New York. Springer
- [7] J. Muirhead, R. 2005. *Aspects of Multivariate Statistical Theory*. New York. Wiley-Interscience. A John Wiley & Sons, Inc. Publication
- [8] Johnson, R.A & D.W. Wichern. 1988. *Applied Multivariate Statistical Analysis*. Ed. Ke-2. New Jersey. Prentice Hall Inc
- [9] Julian, A.I. 2008. *Modern Multivariate Statistical Techniques Regression, Classification, and Monifold Learning*. New York. Springer
- [10] L. Eaton, M. 2007. *Multivariate Statistics: A Vector Space Approach*. Beachwood, Ohio, USA. Institute of Mathematical Statistics
- [11] Suyanto. 2004. *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Memasuki Milinium III*. Yogyakarta. Adicita
- [12] W. Scott, D. 2005. *Multivariate Density Estimation: Theory, Practice and Visualization*. New York. Wiley-Interscience. A John Wiley & Sons, Inc. Publication.