

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai perancangan Key Performance Indicator (KPI) Kepala Bagian (Kabag), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini berhasil menyusun rancangan KPI Kabag sebagai sistem penilaian kinerja yang lebih terstruktur, objektif, dan sesuai dengan tugas pokok serta fungsi jabatan.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator kinerja Kabag dapat dikelompokkan ke dalam tujuh dimensi utama, yaitu:
 - Integrasi dan Keandalan Sistem Informasi Akademik
 - Efektivitas Pelayanan Administrasi Akademik
 - Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia
 - Kinerja Unit dan Kepatuhan terhadap SOP
 - Perbaikan Berkelanjutan dan Akuntabilitas Layanan
 - Penjaminan Mutu dan Dukungan Akreditasi Institusi
 - Digitalisasi dan Pemanfaatan Sistem Informasi Akademik
3. Dimensi-dimensi yang terbentuk mencerminkan bahwa kinerja Kabag tidak hanya berfokus pada pelayanan administrasi, tetapi juga mencakup aspek strategis seperti pengelolaan data akademik, kepemimpinan unit, peningkatan mutu layanan, serta kontribusi terhadap pencapaian institusi.
4. Indikator KPI yang dirancang telah menggambarkan ruang lingkup kinerja Kabag secara komprehensif, mulai dari efektivitas layanan, koordinasi kerja, kepatuhan prosedur, hingga dukungan terhadap sistem penjaminan mutu perguruan tinggi.
5. Hasil wawancara dengan Badan Penjaminan Mutu (BPP) mendukung bahwa indikator KPI harus bersifat jelas, terukur, relevan dengan job

deskriptor, dan dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja yang sistematis serta dapat dipertanggungjawabkan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak institusi, model KPI yang telah disusun dapat dijadikan acuan dalam menyusun sistem penilaian kinerja Kabag secara formal, sehingga proses evaluasi tidak hanya bersifat subjektif, tetapi berbasis indikator yang jelas dan terukur.
2. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengembangan lebih lanjut dengan menambahkan aspek pembobotan indikator, penerapan sistem penilaian berbasis target, atau menguji implementasi KPI secara langsung dalam periode evaluasi tertentu agar model yang dihasilkan semakin komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rasyid Baharuddin, Muhd. Riduwan , Milasari., (2024). Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Sistem Pendidikan Nasional. Jurnal Pendidikan Ta'Limuna, VOL. 2No. 1, Januari 2024
- Adianto (2014), Analisis pengukuran kinerja perusahaan dengan Metode Performance Prism Dan Scoring Objective Matrix (OMAX) Pada PT. BPAS. SINERGI Vol. 18, No. 2, Juni 2014
- Akseptori, R., Yuniati, R. A. N., Maulana, D., & Dewi, M. S. (2022). *Key Performance Indicator* Merujuk pada Perspektif Proses pelayanan dan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan. Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, 7(1), 118–134.
- Anita, N., & Sabariah, E. (2023). Pengaruh *Key Performance Indicator* (KPI) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tazbiya Brands. Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen, 1(4),140-151
- Budiarti, I (2019), Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode Performance Prism(Studi Kasus pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang BRI Semarang Brigjen Sudiarto). Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Diponegoro
- Fahrudin, W. A. (2020). Analisis Pengukuran Kinerja Menggunakan *Balance Scorecard* Untuk Menentukan *Key Performance Indicator* Di Pt Mulia Artha Anugerah. JITMI (Jurnal Ilmiah Teknik Dan Manajemen Industri), 3(1), 15.
- Firmansyah, D. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review. Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH), 1(2),85-114.
- Indarwati, P.(2017) Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja Menggunakan Metode Prism Performance (Studi Kasus Di PT. Polowijo). Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya

- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Kemendikbudristek). (2022). *Laporan Pemantauan Tata Kelola Perguruan Tinggi*2022.
[https://ltp.kemdikbud.go.id/assets/uploads/laporan/Laporan Tata Kelola PT 2022.pdf](https://ltp.kemdikbud.go.id/assets/uploads/laporan/Laporan_Tata_Kelola_PT_2022.pdf)
- Lucky Setiawan (2020), Usulan rancangan key performance indicator menggunakan pendekatan .Balance scorecard pada perusahaan tekstil. *Operations Excellence*
- Palinoan,A. (2024). Analisis kinerja perusahaan PT. X dengan metode Performance Prism. *ARIKA*, Vol. 18 No. ISSN : 1978-1105 E-ISSN : 2722-5445
- Suriani,N.,&Jailani,M.S.(2023).Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal PendidikanIslam*, 1(2),24-36
- Ujang Cahyadi (2022), Perancangan Key Performance Indicator untuk Mengukur Kinerja Menggunakan Metode Performance Prism. *Jurnal Kalibrasi*
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HR Value Proposition*. Harvard Business Review Press. (Open access summary: <https://hbr.org/2005/07/the-hr-value-proposition>)
- Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan*(Abdillah (ed.); 1st ed.). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). <http://repository.uinsu.ac.id/12439/1/14>. Buku Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan.pdf
- Winda Ayu Kinanti (2019), Usulan Perancangan Key Performance Indicator (KPI) dengan Konsep Green HRM menggunakan Perspektif Performance Prism dan Metode AHP pada Waris Café. *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI SAINS DAN TEKNOLOGI*

LAMPIRAN :