

Mengukur Indeks Kinerja Pegawai UIN Suska Riau dengan Penerapan Metode *Balanced Scorecard*

Novi Yanti¹, Nazruddin Safaat Harahap²

Jurusan Teknik Informatika, Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru
Email: ¹novi_yanti@uin-suska.ac.id, ²nazruddin.safaat@uin-suska.ac.id

ABSTRAK

Pengukuran kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan, juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan sistem imbalan dalam perusahaan. Peranan pegawai dalam pelayanan menciptakan proses pembelajaran yang kondusif merupakan dukungan keberhasilan institusi. Melalui kinerja yang baik yang dibangun diatas prinsip profesionalisme dan dedikasi yang tinggi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen yang disebar sebanyak 314 instrumen. Perhitungan menggunakan metode *Balanced Scorecard* yang terdiri atas perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif bisnis internal dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Didapatkan hasil bahwa uji validasi menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0.05 sehingga hasil dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai dari Cronbach Alpha on Standardized Item sebesar 0.967 atau sebesar 96.7%. Deskriptif bernilai 2.40 pada aspek keuangan, bisnis internal dan pembelajaran.

Kata Kunci: *Balanced Scorecard*, Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

*Employee performance measurement is one of the important factors in the company. In addition to being used to assess the success of a company, it can also be used as a basis for determining the reward system within a company. The role of staff in service creates a conducive learning process is the support of institution's success. Through good performance built on the principle of professionalism and high dedication. The data were collected using instruments distributed as many as 314 instruments. Calculations using the *Balanced Scorecard* method consisting of financial perspective, customer perspective, internal business perspective and learning and growth perspective. The result shows that the validation test shows a significance value of less than 0.05 so that the results are valid. Reliability test shows the value of Cronbach Alpha on Standardized Item of 0.967 or equal to 96.7%. Descriptive value of 2.40 on the aspects of finance, internal business and learning.*

Keywords: *Balanced Scorecard, Employee, Performance*

Corresponding Author:

Novi Yanti,
Jurusan Teknik Informatika, Fakultas Sains dan Teknologi,
UIN Sultan Syarif Kasi Riau
Email: novi_yanti@uin-suska.ac.id

Pendahuluan

Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan, pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan sistem imbalan dalam perusahaan, misalnya untuk menentukan tingkat gaji karyawan maupun

reward yang layak. Pihak manajemen juga dapat menggunakan pengukuran kinerja perusahaan sebagai alat untuk mengevaluasi pada periode yang lalu. Salah satunya adalah kemampuan dan daya dukung pegawai perusahaan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dan daya dukung pegawai terhadap perusahaan, maka perlu

dilakukan penilaian terhadap kinerja para pegawai tersebut.

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN Suska Riau) merupakan salah satu universitas terkemuka khususnya di propinsi Riau dengan visinya menuju universitas kelas dunia. Dengan jumlah dosen PNS 508 orang, dosen Non PNS 162 orang, pegawai PNS 187 orang dan pegawai Non PNS 268 orang dan mahasiswa lebih kurang 29.000 orang sampai pada tahun 2015 ini, menjadikan UIN Suska Riau universitas yang mampu bersaing baik ditingkat nasional maupun internasional.

Untuk meningkatkan kualitas universitas disamping tenaga pendidik (dosen) yang profesional juga harus didukung oleh tenaga non-kependidikan (pegawai) yang handal dan memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Pegawai merupakan pelayan bagi dosen dan mahasiswa. Pegawai adalah salah satu unsur penunjang dalam kelancaran proses belajar mengajar di perguruan tinggi. Proses pembelajaran merupakan tonggak penyanggah utama dalam kegiatan pendidikan tinggi. Eksistensinya tidak hanya sebagai pembinaan intelektual mahasiswa, tetapi lebih dari itu. Bahwa dalam proses ini mahasiswa dilatih, dibiasakan dan dibimbing untuk bersikap responsif dan mampu menggali serta mengukuhkan ragam potensinya ke arah sasaran yang diinginkan. Sehingga pada masanya kelak mereka dapat mengembangkan dan menerpa ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk kemajuan dirinya, masyarakat, negara dan agama. Kondisi edikatif ini mesti mendapatkan perhatian tersendiri ketika kita hendak menjadikan universitas ini menjadi universitas terdepan di dunia.

Peranan pegawai dalam upaya menciptakan proses pembelajaran yang kondusif merupakan pendukung keberhasilan suatu institusi. Institusi besar seperti universitas terdiri dari berbagai fakultas, program studi, lembaga dan unit kerja tentu memerlukan suatu kerja akademik 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.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang dibangun diatas prinsip profesionalisme dan dedikasi yang tinggi. Kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap dosen dan mahasiswa perlu dilakukan evaluasi untuk peningkatan pelayanan dimasa yang akan datang. Penilaian kinerja pegawai yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek keuangan, tetapi juga dari aspek non keuangan yaitu aspek pelanggan, proses bisnis internal dan pembelajaran dan

pertumbuhan. Penilaian kinerja seperti ini dikenal dengan nama Model *Balanced Scorecard* (BSC). Model BSC telah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia dalam mengukur tingkat kinerja pegawainya.

Konsep BSC pertama kali dikembangkan oleh Robert S. Kaplan dan David P. Norton (1996) dalam bukunya yang berjudul *Translating Strategy Into Action: The Balanced Scorecard*. *Balanced Scorecard* (BSC), merupakan salah satu metode pengukuran dan manajemen *performance* untuk faktor internal dan eksternal dari suatu perusahaan. Saat ini, kebanyakan perusahaan masih menggunakan pengukuran *financial* sebagai acuan pengukuran kinerja perusahaan, sehingga manajer tidak mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh yang ditimbulkan akibat strategi yang mereka terapkan.

Metode *Balanced Scorecard* melengkapai manajemen dengan *framework* yang mentranslasikan visi dan strategi ke dalam sistem pengukuran yang terintegrasi, yaitu: *financial perspective*, *customer perspective*, *internal business process perspective*, dan *learning and growth perspective*. Empat *perspective* didalam BSC menyatakan adanya saling keterkaitan untuk menggambarkan strategi yang dimiliki.

Model BSC adalah model sistem pengukuran kinerja yang paling populer dan banyak diimplementasikan dibanding model lainnya. Keunggulan model BSC dikarenakan *Key Performance Indicator* (KPI) sebagai matrik terkecil yang dimunculkan dari terjemahan strategi perusahaan. Para ahli meyakini bahwa model-model sistem pengukuran kinerja yang didasari oleh strategi perusahaan lebih efektif untuk mencapai tujuan perusahaan dibanding dengan pendekatan lainnya. Merancang *Strategy Map* dan pembobotan merupakan langkah penting didalam merancang sistem pengukuran kinerja dengan model BSC. Saling keterkaitan KPI pada setiap strategi objektif di masing-masing perspektif (Keuangan, Pelanggan, Proses Bisnis Internal, dan Pembelajaran dan Pertumbuhan) dapat diperlihatkan pada *Strategy Map*-nya. Pembobotan perlu dilakukan didalam perancangan sistem pengukuran kinerja karena preferensi manajer terhadap tingkat kepentingan strategi objektif dengan KPI-nya berbeda satu dengan yang lain. Nilai bobot yang besar dari strategi objektif atau KPI-nya menunjukkan bahwa semakin penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya dibanding dengan strategi objektif atau KPI-nya yang bernilai kecil.

Selama ini di UIN Suska Riau, pemberian nilai hasil kinerja pegawai diberikan dengan cara mengisi instrumen yang telah disiapkan oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM). Penilaian

dilakukan secara manual yaitu dengan cara mengumpulkan nilai kinerja pegawai yang dilakukan oleh atasan langsung, rekan sejawat dan penilaian yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri terhadap penilaian persepsional. Hal ini tentu saja membuat pembobotan tidak akurat. Oleh karena itu tim penulis mencoba melakukan penelitian dan menganalisa hasil kinerja pegawai di UIN Suska Riau berbasis BSC untuk membantu pihak pengambil keputusan dalam memberikan penilaian kinerja pegawai agar dapat menghasilkan penilaian kinerja yang terukur dengan pasti dan nilainya lebih dapat dipercaya.

Batasan masalah penelitian ini adalah data yang digunakan adalah data hasil audit kinerja pegawai UIN Suska Riau penilaian tahun 2012. Perhitungan BSC tidak termasuk tunjangan atau bonus yang diterima pegawai. Empat perspektif yang digunakan, yaitu perspektif keuangan (*Financial*), perspektif pelanggan (*Customer*), perspektif proses bisnis internal (*Internal Business Process*) dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran (*Growth and Learning*).

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan meningkatkan mutu kinerja pegawai UIN Suska Riau dan mengetahui penilaian pegawai berdasarkan perspektif yang ada pada metode BSC.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam melakukan analisa adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di UIN Suska Riau dengan pertimbangan sebagai berikut:
 - a. UIN Suska Riau belum pernah dijadikan objek penelitian untuk pengukuran kinerja pegawai dengan metode *Balanced Scorecard (BSC)*;
 - b. Belum siapnya pegawai menerima hasil penilaian kinerja yang dilakukan;
 - c. Hasil audit kinerja pegawai yang dilakukan langsung oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) selalu mendapat protes dan komplain dari unit kerja maupun dari pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung;
 - d. Ekspose hasil audit yang dilakukan LPM pada tingkat pimpinan juga kurang direspon oleh pimpinan universitas;
 - e. Penerapan remunerasi terhadap hasil kinerja pegawai oleh universitas.
2. Persiapan penelitian; melakukan studi pustaka dengan melihat dan membandingkan penelitian-penelitian yang sudah ada.
3. Penelitian Pendahuluan; merupakan langkah awal dalam penyusunan laporan. Dilakukan dengan cara observasi langsung ke lapangan

dan mewawancarai pihak LPM yang berperan dalam melakukan audit internal kinerja pegawai.

4. Identifikasi Masalah; ditemukan adanya permasalahan dan keluhan dari berbagai pihak bahwa hasil audit penilaian kinerja pegawai dianggap tidak sesuai dengan keadaan yang semestinya. Pegawai beranggapan bahwa apa yang telah dilakukan merupakan hasil kinerja yang sudah optimal.
5. Kesimpulan dan Saran; dari hasil analisa yang dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran-saran serta masukan yang berguna untuk peningkatan kinerja pegawai ditahun berikutnya.

Bahan dan Metode

Analisa

Analisis tiap perspektif *BSC*, yaitu:

1. Perspektif keuangan, yang terdiri dari: pertumbuhan pendapatan, perubahan biaya, efektifitas dan efisiensi;
2. Perspektif pelanggan atau konsumen, yang terdiri: pangsa pasar, analisa tingkat kepuasan pelanggan, yaitu dengan mengambil data hasil pengisian kuisioner pada tahun terakhir (2012) yang dilakukan LPM sebanyak 24 unit yang terdiri dari 8 fakultas, 1 pascasarjana, dan 15 lembaga/badan/unit/satuan kerja dengan jumlah instrument yang disebar sebanyak 314 eksemplar terhadap para pegawai yang ada dilingkungan institusi yang bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan pelanggan berupa: atribut produk dan jasa, hubungan pelanggan, citra dan reputasi;
3. Perspektif proses bisnis internal. Dinilai dengan melakukan analisa secara kualitatif terhadap proses inovasi (layanan), proses operasional dan meningkatkan proses layanan;
4. Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan terdiri dari: peningkatan kapabilitas pegawai dan peningkatan komitmen pegawai (retensi pegawai).

Responden mengisi angket penilaian kinerja pegawai terdiri atas tiga unsur penilaian terhadap:

1. Pimpinan; memberikan penilaian terhadap staf.
2. Rekan sejawat; pemberian nilai terhadap staf.
3. Persepsional; pemberian nilai terhadap diri sendiri.
Indikator yang digunakan terdiri atas:
 1. Prestasi kerja
 2. Ketaatan
 3. Kerjasama
 4. Tanggungjawab

5. Kepemimpinan
6. Kepribadian

Instrumen terdiri atas beberapa pernyataan pada setiap indikator untuk diberikan penilaian atas kinerja yang telah dilakukan dengan skala likert sebagai berikut:

- 1 = sangat tidak baik/sangat rendah/tidak pernah
- 2 = tidak baik/rendah
- 3 = biasa/cukup baik
- 4 = baik/tinggi
- 5 = sangat baik/sangat tinggi

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Instrumen yang disebarakan kepada pegawai sejumlah 314 eksemplar, yang terdiri atas 8 fakultas, 1 pascasarjana, 15 lembaga/badan/unit/satuan kerja. Pegawai yang mengisi intrumen berjumlah 300 orang (95,5%) dan yang tidak mengisi (tidak mengembalikan) 14 orang (4,5%). Untuk hasil analisis instrument dapat dilihat pada table 1 dan 2.

Tabel 1. Hasil Analisa Kinerja Pegawai ditingkat Fakultas dan Pascasarjana

Fakultas	Penilaian (%)				
	AB	B	CB	KB	TB
1. Tarbiyah dan Keguruan	15,15	36,36	42,42	6,06	-
2. Syariah dan Ilmu Hukum	26,32	73,68	-	-	-
3. Ushuluddin	44,44	55,56	-	-	-
4. Dakwah dan Ilmu Komunikasi	21,43	35,71	35,71	7,14	-
5. Sains dan Teknologi	-	10	43,33	40	6,67
6. Psikologi	45	50	5	-	-
7. Ekonomi dan Ilmu Sosial	18,18	77,27	4,55	-	-
8. Pertanian dan Peternakan	13,33	73,33	13,33	-	-
9. Pascasarjana	17,65	82,35	-	-	-

Tabel 2. Hasil Analisa Kinerja Pegawai ditingkat lembaga/badan/unit/satker

Lembaga/Badan/Unit/Satker	Penilaian (%)				
	AB	B	CB	KB	TB
1. LPP	50	50	-	-	-
2. LPM	-	100	-	-	-
3. Biro AAK	4,55	4,55	13,64	18,18	59,09
4. Biro AU	84,62	15,38	-	-	-
5. Kepegawaian	-	-	-	-	100
6. Kejasama	-	-	-	-	100
7. Perencanaan	-	-	20	70	10
8. Perpustakaan	17,65	64,7	8,82	8,82	-
9. P3B	50	1	-	-	-
10. Puskom	28,57	50	-	-	-
11. ISAIS	-	71,43	-	-	-
12. BPPM	50	100	-	-	-
13. Kopertais	-	50	20	20	-
14. LPQH	-	60	-	-	-
15. Ma'had Al-Jami'ah	100	100	-	-	-

Pengukuran Kinerja Perspektif Keuangan

Pengukuran kinerja perspektif keuangan, institusi mengacu pada sasaran yang telah ditetapkan yaitu peningkatan pendapatan BLU, meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan, meningkatkan jumlah inputan mahasiswa dan meningkatkan kesejahteraan dosen dan pegawai.

Tabel 3. Ukuran Keuangan

Range	Pertambahan Pendapatan		Perubahan Biaya		Efektifitas Dan Efisiensi	
	F	%	F	%	F	%
Amat Baik	157	52.33	157	52.33	276	92
Baik	76	25.33	74	24.67	21	7
Cukup Baik	54	18	54	18	3	1
Kurang Baik	12	4.33	15	5	0	0
Tidak Baik	0	0	0	0	0	0
Total	300	100	300	100	300	100

Tabel 3 menunjukkan data bahwa ukuran keuangan akan dijadikan sebagai salah satu penunjang indikator penilaian kinerja pegawai. Disini terlihat nilai rata-rata pegawai institusi menggunakan aspek penambahan pendapatan, perubahan biaya serta efektifitas dan efisiensi dengan kesimpulan bahwa aspek efektifitas dan efisiensi merupakan aspek paling dominan dengan nilai 92% menyatakan Amat Baik.

Pengukuran Kinerja Perspektif Pelanggan (Dosen, Mahasiswa, Wali Mahasiswa dan Stakeholders)

Mengukur kinerja perspektif pelanggan yaitu dosen, mahasiswa, wali mahasiswa dan stakeholders dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Ukuran Pelanggan (Dosen, Mahasiswa, Wali Mahasiswa dan Stakeholders)

Range	Tanggung jawab		Pelayanan		Ketaatan dan Kesungguhan		Sikap	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Amat Baik	132	44	146	48.67	273	91	123	41
Baik	104	34.67	87	29	21	7	84	28
Cukup Baik	34	11.33	36	12	37	2.33	47	15.67
Kurang Baik	26	8.67	17	5.67	0	0	34	11.33
Tidak Baik	4	1.33	14	4.67	0	0	12	4
Total	300	100	300	100	300	100	300	100

Pada tabel 4 menunjukkan data bahwa ukuran pelanggan yang diberikan dari mahasiswa dan dosen sikap menjadi salah satu penunjang indikator penilaian kinerja pegawai dengan nilai tertinggi. Dari table terlihat nilai rata-rata pegawai pada aspek sikap dengan nilai 273 responden (91%) menyatakan Amat Baik.

Pengukuran Kinerja Perspektif Bisnis Internal

Mengukur kinerja perspektif bisnis internal dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Ukuran Bisnis Internal

Range	Inovasi		Sarana dan Prasarana		Informasi Akademik	
	F	%	F	%	F	%
Amat Baik	97	32.33	67	22.33	107	35.67
Baik	98	32.67	72	24	132	44
Cukup Baik	34	11.33	139	46.33	36	12
Kurang Baik	26	8.67	14	4.67	17	5.67
Tidak Baik	45	15	8	2.67	8	2.67
Total	300	100	300	100	300	100

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa institusi telah menggunakan aspek bisnis inovasi,

penambahan sarana dan prasarana, serta informasi akademik kepada masyarakat kampus. Respon yang menunjukkan Amat Baik untuk proses inovasi telah dilakukan sebanyak 97 orang dan 98 orang menyatakan Baik. Pada aspek sarana dan prasarana 67 orang menyatakan Amat Baik dan 72 orang menyatakan Baik. Dan pada aspek informasi akademik 107 orang menyatakan Amat Baik dan 132 menyatakan Baik.

Pengukuran Kinerja Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

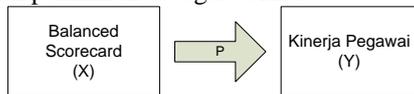
Aspek terakhir dalam BSC adalah perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Pada tabel 6 dapat dilihat bahwa untuk mengukur kinerja pegawai juga akan menggunakan ukuran pembelajaran dan pertumbuhan, antara lain diwakili oleh partisipasi pegawai, penghargaan terhadap pegawai serta produktivitas pegawai. Hasil pengukuran dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Ukuran Pembelajaran dan Petumbuhan

Range	Partisipasi Pegawai		Perhargaan Pegawai		Produktivitas Pegawai	
	F	%	F	%	F	%
Amat Baik	96	32	866	28.67	102	34
Baik	125	41.67	139	46.33	142	47.33
Cukup Baik	24	8	41	13.67	36	12
Kurang Baik	29	9.67	21	7	12	4
Tidak Baik	26	8.67	13	4.33	8	2.67
Total	300	100	300	100	300	100

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh penerapan *balanced scorecard* terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan kerangka *balanced scorecard* maka disusun pemikiran sebagai berikut:



Pegujian terhadap hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian regresi sederhana yaitu untuk mengetahui penerapan *balanced scorecard* terhadap kinerja pegawai. Semua pengujian dilakukan dengan menggunakan software *SPSS for windows version 16*.

Uji Validitas *Balanced Scorecard*

Tabel 7. Uji Validitas *Balanced Scorecard*

Perspektif	Item	Nilai Sig	Nilai PC	Status
Keuangan	BSC 1	0.000	0.960	Valid
	BSC 2	0.000	0.961	Valid
	BSC 3	0.000	0.424	Valid
	BSC 4	0.000	0.961	Valid
	BSC 5	0.000	0.966	Valid
	BSC 6	0.000	0.959	Valid
	BSC 7	0.000	0.909	Valid
	BSC 8	0.000	0.355	Valid
	BSC 9	0.000	0.916	Valid
	BSC 10	0.000	0.963	Valid
	BSC 11	0.000	0.916	Valid
	BSC 12	0.000	0.918	Valid
	BSC 13	0.000	0.395	Valid
	BSC 14	0.000	0.923	Valid
	BSC 15	0.000	0.925	Valid
Pelanggan	BSC 16	0.000	0.673	Valid
	BSC 17	0.000	0.653	Valid
	BSC 18	0.000	0.356	Valid
	BSC 19	0.000	0.650	Valid
	BSC 20	0.000	0.653	Valid
	BSC 21	0.000	0.832	Valid
	BSC 22	0.000	0.840	Valid
	BSC 23	0.000	0.416	Valid
	BSC 24	0.000	0.833	Valid
	BSC 25	0.000	0.644	Valid
	BSC 26	0.000	0.832	Valid
	BSC 27	0.000	0.828	Valid
	BSC 28	0.000	0.393	Valid
	BSC 29	0.000	0.838	Valid
	BSC 30	0.000	0.841	Valid
	BSC 31	0.000	0.591	Valid
	BSC 32	0.000	0.639	Valid

	BSC 33	0.000	0.320	Valid
	BSC 34	0.000	0.635	Valid
	BSC 35	0.000	0.641	Valid
Bisnis Internal	BSC 36	0.000	0.675	Valid
	BSC 37	0.000	0.701	Valid
	BSC 38	0.000	0.177	Valid
	BSC 39	0.000	0.686	Valid
	BSC 40	0.000	0.688	Valid
	BSC 41	0.000	0.809	Valid
	BSC 42	0.000	0.810	Valid
	BSC 43	0.000	0.276	Valid
	BSC 44	0.000	0.802	Valid
	BSC 45	0.000	0.813	Valid
	BSC 46	0.000	0.804	Valid
	BSC 47	0.000	0.805	Valid
	BSC 48	0.000	0.238	Valid
	BSC 49	0.000	0.800	Valid
BSC 50	0.000	0.808	Valid	
Pembelajaran Dan Pertumbuhan	BSC 51	0.000	0.835	Valid
	BSC 52	0.000	0.856	Valid
	BSC 53	0.000	0.297	Valid
	BSC 54	0.000	0.836	Valid
	BSC 55	0.000	0.852	Valid
	BSC 56	0.000	0.837	Valid
	BSC 57	0.000	0.859	Valid
	BSC 58	0.000	0.259	Valid
	BSC 59	0.000	0.838	Valid
	BSC 60	0.000	0.850	Valid
	BSC 61	0.000	0.644	Valid
	BSC 62	0.000	0.628	Valid
	BSC 63	0.000	0.165	Valid

	BSC 64	0.000	0.626	Valid
	BSC 65	0.000	0.636	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan melakukan korelasi bivariative antara masing-masing skor aspek dengan total skornya. Pada tabel 7 dapat dilihat bahwa semua pertanyaan dalam variable *BSC* berada pada tingkat signifikansi kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable *balanced scorecard* setelah dilakukan uji validasi dinyatakan valid. Oleh karena itu semua data yang ada dapat diteruskan pada proses pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas untuk Variabel *Balanced Scorecard*

Tabel 8. Uji Reliabilitas *BSC*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	65

Sumber: Hasil Uji SPSS

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach Alpha on Standardized Item* sebesar 0.967 atau sebesar 96.7%. Aturan *Cronbach's Alpha* adalah:

Jika: $\alpha < 0.6$ maka tidak reliable
 $0.6 < \alpha < 0.8$ maka reliable sedang
 $\alpha > 0.8$ maka sangat reliable

sehingga data dari variable ini dikatakan sangat reliable.

Data Deskriptif

Tabel 9. Data Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Devia tion
Keuangan	300	2.40	5.00	4.3878	.62082
Pelanggan	300	3.00	5.00	4.4183	.44854
Bisnis Internal	300	2.40	5.00	4.3867	.45946
Pembelajaran	300	2.40	5.00	4.4218	.44756
Valid N (listwise)	300				

Sumber: Hasil Uji SPSS

Dari tabel 9 terlihat hasil deskriptif dari analisa. Nilai minimum berada pada aspek Keuangan, Bisnis Internal dan Pembelajaran

dengan nilai 2.40. sedangkan nilai minimum 5.00 sama untuk semua aspek, sehingga nilai standar deviasi dapat dilihat pada table diatas.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Pengukuran kinerja perspektif keuangan mengacu pada sasaran yang telah ditetapkan yaitu peningkatan pendapatan BLU, meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan, meningkatkan jumlah inputan mahasiswa dan meningkatkan kesejahteraan dosen dan pegawai.
2. Pengukuran Kinerja Perspektif Pelanggan (Dosen, Mahasiswa, Wali Mahasiswa dan Stakeholders) menunjukkan bahwa ukuran pelanggan yang diberikan dari mahasiswa dan dosen sikap menjadi salah satu penunjang indikator penilaian kinerja pegawai dengan nilai tertinggi.
3. Pengukuran Kinerja Perspektif Bisnis Internal menunjukkan bahwa institusi telah menggunakan aspek bisnis inovasi, penambahan sarana dan prasarana, serta informasi akademik kepada masyarakat kampus.
4. Pengukuran Kinerja Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan menunjukkan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai juga akan menggunakan ukuran pembelajaran dan pertumbuhan antara lain diwakili oleh partisipasi pegawai, penghargaan terhadap pegawai serta produktivitas pegawai.
5. Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS variable *BSC* berada pada tingkat signifikansi kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable *balanced scorecard* setelah dilakukan uji validasi dinyatakan valid.
6. Uji Reliabilitas *BSC* memberikan hasil sangat reliable.

Saran

Saran untuk pengembangan berikutnya adalah:

1. Dapat dilakukan analisa dengan menggunakan metode lain sebagai perbandingan.
2. Dapat dikembangkan menjadi sebuah aplikasi siap pakai.

Daftar Pustaka

- [1] Garrison, Brewer dan Noreen. 2007. *Akuntansi Manajerial Buku II*. Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Goldman, James E. dan Suchit Ahuja. *Integration of COBIT, Balanced Scorecard and SSE-CMM as a strategic Information Security Management (ISM) framework*. Purdue University, Department of Computer & Information Technology, West Lafayette, IN 47907, USA.
- [3] Hansen dan Mowen, 2000, *Management Accounting*, International Thompson Publishing, Ohio.
- [4] Kaplan, Robert S dan David P. Norton, 1996, *Balanced Scorecard: Translating Strategy Into Action*, Boston: Harvard Business School Press.
- [5] Kirom Bahrul. 2009. *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- [6] Luis, Suwardi dan Prima A. Biromo. 2007. *Step by Step in Cascading Balanced Scorecard to Functional Scorecards*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [7] Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- [8] _____. *Balanced Scorecard*. Jakarta: Salemba Empat
- [9] Yanti Novi, Syafria Fadhilah, 2010. *Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Balanced Scorecard Menggunakan Analytic Network Process*, Jurnal SiTekIn Volume 9 Nomor 1, Desember 2010.
- [10] Zuriyah, Nurul. 2006. *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.