

**PERANCANGAN KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI) PADA DIVISI KONSTRUKSI PT. XYZ
MENGUNAKAN PERFORMANCE PRISM**

**DESIGN OF KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI) IN THE CONSTRUCTION DIVISION OF PT.
XYZ USING PERFORMANCE PRISM**

Aulia Adina¹, Devi Pratami², Litasari Widyastuti Suwarsono³

^{1,2,3}Prodi S1 Teknik Industri, Fakultas Rekayasa Industri, Universitas Telkom

¹adnaulia@student.telkomuniversity.ac.id, ²devipratami@telkomuniversity.ac.id,

³litasari@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

PT. XYZ merupakan suatu perusahaan di bidang telekomunikasi. Divisi konstruksi merupakan unit yang bertanggung jawab atas proyek, mulai dari *initiation* hingga *closing*. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan pihak perusahaan, penulis menemukan permasalahan yaitu divisi konstruksi masih mengalami beberapa kendala dalam menjalankan proyek. Kendala tersebut yaitu terdapat beberapa lokasi proyek yang di *drop* atau tidak jadi dikerjakan. Pada bulan Juni, proyek yang di *drop* hampir setara dengan proyek yang di uji terima. Proyek di *drop* dikarenakan divisi konstruksi tidak mendapatkan ijin dari beberapa pihak *stakeholder*. Dengan adanya kendala tersebut, *stakeholder* menjadi hal yang sangat penting karena *impact* yang di timbulkan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan proyek. Namun sangat disayangkan, *stakeholder* tidak dipertimbangkan dalam KPI divisi konstruksi. Dari permasalahan yang ada, maka dibutuhkan suatu model pengukuran kinerja yang dapat mengintegrasikan pada kebutuhan dan keinginan dari para *stakeholder*, yaitu menggunakan *performance prism*. Adapun sepuluh PI paling penting yang terpilih sebagai KPI divisi konstruksi yaitu pelaksanaan evaluasi (4,41%), pengawasan proyek oleh holding company (4,41%), persentase pengimplementasian project management (2,89%), persentase proyek selesai tepat waktu (2,84%), optimasi alokasi anggaran (2,79%), persentase pengontrolan proyek oleh pimpinan (2,64%), pengawasan proyek oleh customer (2,59%), tingkat kesesuaian produk (2,59%), perawatan sarana dan fasilitas (2,53%), dan tingkat keahlian supervisor (2,51%).

Kata kunci: Pengukuran Kinerja, *Key Performance Indicator (KPI)*, *Performance Prism*, *Analytical Hierarchy Process (AHP)*

Abstract

PT. XYZ is a company in the telecommunications sector. The construction division is the unit in charge of projects, from *initiation* to *closing*. Based on the results of observations and interviews with the company, the authors found a problem, that the construction division is still experiencing several obstacles in running the project. There are several project locations that have been dropped. In June, the projects that were dropped were almost equivalent to those that were tested for acceptance. The project was dropped because the construction division did not get permission from several stakeholders. With these constraints, stakeholders are very important because the impact really affects the sustainability of the project. Unfortunately, stakeholders are not considered in the KPI's construction division. From the existing problems, we need a performance measurement model that can integrate the needs and desires of stakeholders, namely using *performance prism*. The ten most important PIs were selected as KPIs for the construction division, namely the implementation of evaluation (4.41%), project supervision by the holding company (4.41%), the percentage of project management implementation (2.89%), the percentage of projects completed on time (2.84%), optimization of budget allocation (2.79%), the percentage of project control by the leadership (2.64%), project supervision by the customer (2.59%), the level of product conformity (2.59%), maintenance facilities and facilities (2.53%), and the level of supervisory expertise (2.51%).

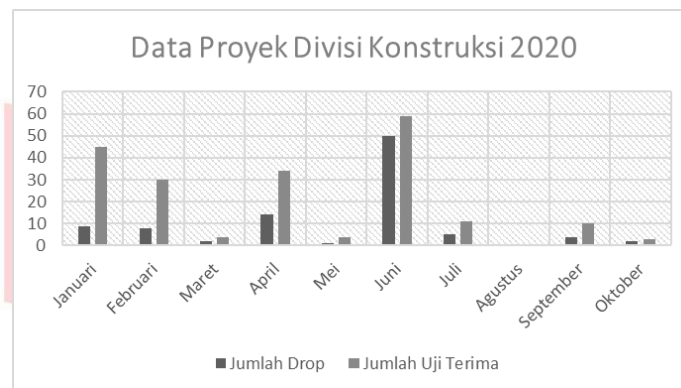
Keywords: Performance Measurement, Key Performance Indicator (KPI), Performance Prism, Analytical Hierarchy Process (AHP)

1. Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan dibutuhkan berbagai macam sumber daya. Sumber daya tersebut dibutuhkan untuk mengubah *input* menjadi *output* yang dapat berupa produk ataupun jasa. Dari berbagai macam sumber daya yang dibutuhkan, sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting (Priyono, 2010). Oleh karena itu, dibutuhkan SDM yang memiliki kompetensi tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja diukur guna mengetahui sejauh mana tujuan direalisasikan sehingga manajemen dapat bertindak cepat dalam mengambil keputusan (Vanany, 2009). Ukuran kinerja sendiri dapat tercermin pada *Key Performance Indicator (KPI)*. *Key*

Performance Indicator (KPI) merupakan seperangkat ukuran yang fokus pada aspek kinerja organisasi yang paling kritis bagi kesuksesan sebuah organisasi pada saat ini maupun dimasa yang akan datang (Parmenter, 2011).

PT. XYZ merupakan suatu perusahaan di bidang telekomunikasi. Divisi konstruksi merupakan unit yang bertanggung jawab atas proyek, mulai dari *initiation* hingga *closing*. Menurut PMBOK (2017), terdapat 10 *knowledge area* yang dapat diartikan sebagai area yang diidentifikasi dari manajemen proyek yang ditentukan oleh persyaratan ruang lingkup nya dan dijelaskan dalam istilah proses komponen, praktik, input, output, alat, dan tekniknya. Salah satu *knowledge area* yang berpengaruh terhadap proyek yaitu *project stakeholder management*. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan pihak perusahaan, penulis menemukan permasalahan yaitu divisi konstruksi masih mengalami beberapa kendala dalam menjalankan proyek. Kendala tersebut yaitu terdapat beberapa lokasi proyek yang di *drop* atau tidak jadi dikerjakan.



Gambar 1.1 Data Proyek Divisi Konstruksi 2020

Pada gambar 1.1 diatas merupakan data proyek divisi konstruksi pada bulan Januari hingga Oktober 2020. Pada bulan Juni, proyek yang di drop hampir setara dengan proyek yang di uji terima. Proyek di drop dikarenakan divisi konstruksi tidak mendapatkan ijin dari beberapa pihak *stakeholder*. Hal tersebut menjadi sangat tidak efisien karena harus merancang perancangan ulang untuk proyek pengganti. Dari permasalahan yang ada, maka dibutuhkan suatu model pengukuran kinerja yang dapat mengintegrasikan pada kebutuhan dan keinginan dari para *stakeholder*, yaitu menggunakan *performance prism*.

Pengukuran kinerja *Performance Prism* berupaya menyempurnakan model-model yang sudah ada sebelumnya, karena tidak hanya didasari oleh strategi, tetapi *Performance Prism* juga memperhatikan kepuasan dan kontribusi *stakeholder*, proses dan kapabilitas organisasi. *Performance Prism* menggambarkan kinerja organisasi sebagai bangun 3 dimensi yang memiliki 5 bidang sisi yaitu dari sisi kepuasan *stakeholder* (*stakeholder satisfaction*), strategi, proses, kapabilitas, dan kontribusi *stakeholder* (*stakeholder contribution*). Keuntungan dari *framework* tersebut adalah melibatkan semua *stakeholder* dari suatu organisasi. Jika dibandingkan dengan metode *balance scorecard*, metode *performance prism* mengidentifikasi *stakeholder* dari semua pihak yang berkepentingan, sedangkan metode *balance scorecard* hanya mengidentifikasi *stakeholder* dari sisi konsumen saja (Neely dan Adams, 2000).

Pada metode *performance prism*, *stakeholder* sangat berperan penting karena melibatkan semua pihak yang berkepentingan. Hal tersebut sangat relevan dengan salah dua 10 *knowledge area*, yaitu *project integration management* dan *project stakeholder management*. Jadi, dengan menggunakan *performance prism*, dapat membantu mendefinisikan, mengkoordinasikan, mengembangkan, dan memenuhi kebutuhan *stakeholder*. Oleh karena itu, penelitian ini akan melakukan perancangan *Key Performance Indicator* (KPI) pada divisi konstruksi PT. XYZ dengan menggunakan *Performance Prism* dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

2. Dasar Teori

2.1 Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2004), kinerja diartikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian penilaian kinerja (*performance appraisals*) yang diutarakan oleh Mathis dan Jackson (2006) yaitu proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

2.2 Key Performance Indicator (KPI)

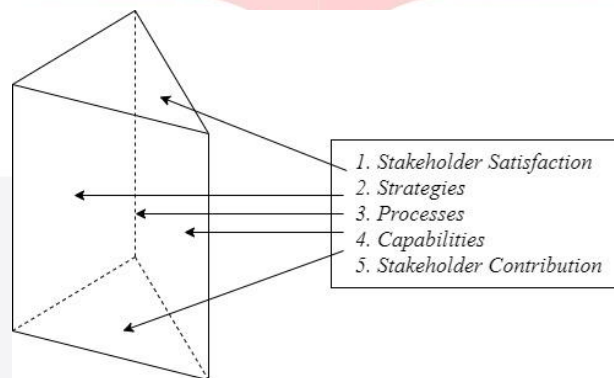
Menurut Soemohadiwidjojo (2015) *Key Performance Indicator* adalah serangkaian indikator kinerja penting yang bersifat terukur dan memberikan informasi sejauh mana strategis perusahaan sudah berhasil dicapai.

Menurut Moeheriono (2012), untuk merumuskan KPI sebaiknya dapat memenuhi beberapa kriteria yang sesuai dengan prinsip SMART-C, yaitu sebagai berikut:

1. *Specific* (khas), yaitu KPI harus mampu menyatakan sesuatu yang khas atau unik, mudah dan diinterpretasikan dalam menilai suatu unit kerja.
2. *Measurable* (terukur), yaitu KPI yang dirancang harus dapat diukur dengan jelas baik, kuantitatif maupun kualitatif dan memiliki satuan pengukuran serta jelas cara pengukurannya.
3. *Achievable* (dapat dicapai), yaitu KPI yang dipilih harus dapat dicapai oleh penanggung jawab dan bermanfaat atau *unit in charge*.
4. *Relevant*, yaitu KPI yang dipilih dan ditetapkan harus relevan sesuai dengan visi dan misi serta tujuan strategis organisasi dan dapat menggambarkan hubungan sebab akibat di antara indikator lainnya.
5. *Time-Bounded* (ada batas waktu), yaitu KPI yang dipilih harus memiliki batas waktu pencapaian atau tepat waktu ketika dibuat laporan.
6. *Continuously* (kontinu), yaitu KPI yang dibangun harus terdapat strategi yang menyesuaikan dengan perkembangan dan perubahan strategi organisasi dan lingkup program yang dibuat.

2.3 Performance Prism

Menurut Neely dkk (2002) filosofi *performance prism* berasal dari sebuah bangun prisma yang memiliki lima segi, yakni bagian atas dan bawah adalah *satisfaction* dari *stakeholder* dan kontribusi *stakeholder*. Sedangkan untuk ketiga sisi berikutnya yaitu *strategy*, *process* dan *capability*. Prisma juga dapat membelokkan cahaya yang datang dari salah satu bidang ke bidang yang lainnya. Hal ini menunjukkan kompleksitas dari *performance prism* yang berupa interaksi dari kelima sisinya (Fadila, 2018).



Gambar 2.3.1 Filosofi Performance Prism

Penjelasan mengenai lima bidang sisi bangun 3 dimensi dari *performance prism* yaitu sebagai berikut (Mardiono dkk, 2011):

1. **Kepuasan Stakeholder**
Siapa saja *stakeholder* organisasi dan apa saja keinginan dan kebutuhan mereka. *Stakeholder* yang dipertimbangkan di sini yaitu konsumen, tenaga kerja, *supplier*, pemilik/investor, serta pemerintah dan masyarakat sekitar. Penting bagi perusahaan agar terus berupaya memberikan kepuasan terhadap apa yang diinginkan dan dibutuhkan *stakeholder*-nya serta melakukan komunikasi yang baik dengan mereka.
2. **Strategi**
Strategi apa yang dibutuhkan untuk memberikan kepuasan terhadap keinginan dan kebutuhan para *stakeholder*. Strategi dalam hal ini sangat diperlukan untuk mengukur kinerja suatu organisasi sebab strategi dapat dijadikan sebagai *monitor* atau acuan sudah sejauh mana tujuan organisasi telah dicapai, sehingga pihak manajemen bisa mengambil langkah cepat dan tepat dalam membuat keputusan untuk menyempurnakan kinerja suatu organisasi.
3. **Proses**
Proses-proses apa saja yang dibutuhkan untuk meraih strategi yang sudah ditetapkan. Proses disini diibaratkan sebagai mesin dalam meraih sukses, yakni bagaimana caranya agar suatu organisasi mampu memperoleh pendapatan yang tinggi dengan pengeluaran yang serendah mungkin melalui pemanfaatan fasilitas serta pengoptimalan saluran-saluran pengadaan (*procurement*) dan logistik.
4. **Kapabilitas**
Kemampuan-kemampuan apa saja yang dibutuhkan untuk menjalankan proses yang ada. Kapabilitas atau kemampuan disini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh suatu organisasi meliputi keahlian sumber dayanya, praktek-praktek bisnisnya, pemanfaatan teknologi, serta fasilitas-fasilitas pendukungnya. Kemampuan organisasi ini merupakan pondasi yang paling dasar yang harus dimiliki oleh organisasi untuk dapat bersaing dengan organisasi-organisasi lainnya.

5. Kontribusi *Stakeholder*

Kontribusi apa yang kita butuhkan dan kita inginkan dari para *stakeholder* untuk mengembangkan kemampuan yang kita miliki. Untuk menentukan apa yang harus diukur dan merupakan tujuan akhir pengukuran kinerja dengan metode *performance prism*, maka suatu organisasi harus mempertimbangkan hal-hal apa saja diinginkan dan dibutuhkan dari para *stakeholder* nya. Sebab suatu organisasi dikatakan memiliki kinerja yang baik jika mampu menyampaikan apa yang diinginkannya dari para *stakeholder* yang sangat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi mereka.

2.4 Analytical Hierarchy Process (AHP)

Saaty (1993) berpendapat bahwa metode ini adalah sebuah kerangka untuk mengambil keputusan dengan efektif atas persoalan yang kompleks dengan menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan dengan memecahkan persoalan tersebut kedalam bagian-bagiannya, menata bagian atau variabel dalam suatu susunan hierarki, memberi nilai numerik pada pertimbangan subjektif tentang pentingnya tiap variabel dan mensintesis berbagai pertimbangan ini untuk menetapkan variabel yang mana memiliki prioritas paling tinggi dan bertindak untuk mempengaruhi hasil pada situasi tersebut (Banu, 2008). Setelah persoalan didefinisikan, maka perlu dilakukan *decomposition*. Menurut Saaty (1993) *decomposition* adalah memecahkan persoalan yang utuh menjadi unsur-unsurnya. Jika ingin mendapatkan hasil yang akurat, pemecahan juga dilakukan terhadap unsur-unsurnya sehingga didapatkan beberapa tingkatan dari persoalan tadi. Karena alasan ini, maka proses analisis ini disebut hirarki (*hierarchy*). *Comparatif Judgement* bertujuan untuk membuat penilaian mengenai kepentingan relatif dua elemen pada suatu tingkat tertentu dalam kaitannya dengan tingkat yang di atasnya (Saaty, 1993). Berikut merupakan skala perbandingan berpasangan dalam penyusunan skala kepentingan menurut Saaty (1993).

Tabel 2.4.1 Skala Perbandingan Berpasangan

Intensitas Kepentingannya	Definisi	Penjelasan
1	Kedua elemen sama pentingnya	Dua elemen menyumbang sama besar pada sifat itu
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting ketimbang lainnya	Pengalaman dan pertimbangan sedikit menyokong satu elemen atas lainnya
5	Elemen yang satu esensial atau sangat penting ketimbang elemen lainnya	Pengalaman dan pertimbangan dengan kuat menyokong satu elemen atas lainnya
7	Satu elemen jelas lebih penting dari elemen lain	Satu elemen dengan kuat disokong, dan dominannya telah terlihat dalam praktek
9	Satu elemen mutlak lebih penting ketimbang elemen lainnya	Bukti yang menyokong elemen yang satu atas yang lain memiliki tingkat penegasan tertinggi yang mungkin menguatkan
2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua pertimbangan berdekatan	Kompromi diperlukan antara dua pertimbangan
Kebalikan	Jika untuk aktivitas i mendapat satu angka bila dibandingkan dengan aktivitas j, maka j mempunyai kebalikannya bila dibandingkan dengan i.	

Konsistensi memiliki dua makna, pertama merupakan objek-objek yang serupa dapat dikelompokkan sesuai dengan keseragaman dan relevansi. Arti kedua yaitu menyangkut tingkat hubungan antara objek-objek yang didasarkan pada kriteria tertentu. Indikator konsistensi diukur melalui *Consistency Index* (CI) yang dirumuskan sebagai berikut (Saaty, 1993) : $CI = (Z_{maks} - n) / (n - 1)$. Jika: $CI = 0$ maka pengambilan keputusan adalah konsisten sempurna. Selanjutnya adalah seberapa jauh inkonsistensi tersebut dapat diterima. Maka dari itu, bandingkan CI dengan indeks random yakni indeks konsistensi dari matriks komparasi pasangan secara random. Harga RI dapat dilihat pada Tabel X (Saaty, 1993).

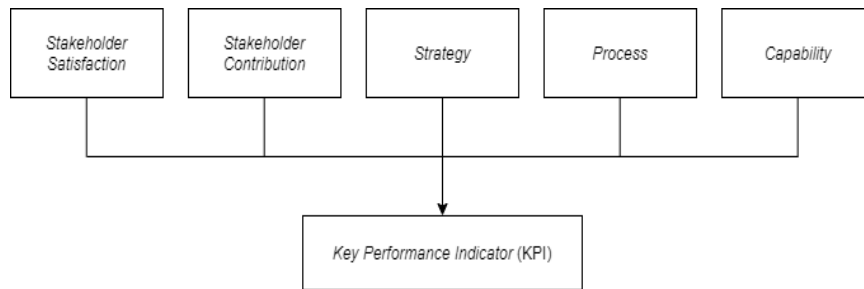
Tabel 2.4.2 Harga RI

N	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0	0,58	0,90	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,51

Lalu derajat inkonsistensi untuk komparasi pasangan pada matriks kriteria keputusan pada contoh terdahulu dihitung dengan rasio CI terhadap RI, yaitu sebagai berikut (Saaty, 1993): $CR = CI / RI$. Secara umum, derajat konsistensi cukup memuaskan bila: $CI/RI < 0,10$

3. Model Konseptual

Model konseptual ini didapat dari faktor-faktor yang akan dikaji. Dapat diketahui dari gambar 3.1, model konseptual yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu untuk mencapai tujuan, yakni merancang *Key Performance Indicator* (KPI) pada divisi *Operation & Construction West PT. XYZ*. Adapun faktor-faktor yang akan digunakan untuk merancang *Key Performance Indicator* (KPI) pada divisi *Operation & Construction West PT. XYZ* didapat dari lima sisi *performance prism*. Menurut Neely et al (2002), Lima sisi *performance prism* merupakan *stakeholder satisfaction*, *stakeholder contribution*, *strategy*, *process*, dan *capability*.



Gambar 3.1 Model Konseptual

4. Pembahasan

4.1 Identifikasi *Stakeholder*

Melalui hasil penelitian dan wawancara, *stakeholder* perusahaan yang memegang peranan penting bagi perusahaan yaitu:

1. Pimpinan: selain memahami arti dari sebuah tanggung jawab, pimpinan juga dituntut untuk kreatif sehingga dapat menciptakan inovasi-inovasi baru.
2. *Holding Company*: karena PT. XYZ merupakan anak buah perusahaan, maka *holding company* berperan penting dalam keberlangsungan kinerja karyawan.
3. Karyawan: karyawan pada divisi konstruksi terbagi atas beberapa bagian, yaitu *General Manager* Konstruksi, *Manager* Konstruksi, *Site Manager* Konstruksi, dan *Project Supervisor*.
4. *Supplier*: berperan dalam menyediakan bahan baku yang dibutuhkan dalam melaksanakan suatu proyek.
5. *Customer*: memiliki peran penting karena sebagai pembeli dan pengguna produk atau jasa yang ditawarkan oleh perusahaan.
6. Pemerintah & Masyarakat: Pemerintah memiliki kemampuan untuk mengeluarkan izin usaha maupun izin dan juga peraturan lainnya yang terkait dengan kelangsungan perusahaan. Masyarakat merupakan faktor penting lainnya yang terkadang sering dihubungkan dengan pemerintah, seperti hukum atau peraturan-peraturan mengenai tanggung jawab sosial perusahaan.

4.2 Identifikasi Lima Sisi *Performance Prism*

Identifikasi kelima sisi *performance prism* dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel tidak secara acak (*non-probability sampling*) dimana sampel yang diambil berdasarkan tujuan tertentu dan memahami dengan baik permasalahan yang hendak diungkap pada penelitian. Menurut *jobdesk* nya, manajer proyek bertanggung jawab atas proyek secara keseluruhan. Manajer proyek juga terlibat dalam identifikasi dan keterlibatan *stakeholders* yang lebih komprehensif. Sehingga responden yang terpilih berdasarkan kriteria tersebut terdiri dari 2 orang, yaitu *General Manager* dan *Manager* Konstruksi. Penyebaran kuesioner berpedoman pada lima pertanyaan kunci yang berpengaruh terhadap lima sisi *performance prism*, yaitu sebagai berikut.

1. Apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh kelompok *stakeholder* dari divisi konstruksi?
2. Apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh divisi konstruksi dari kelompok *stakeholder*?
3. Strategi apa yang dapat digunakan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan *stakeholder*?
4. Proses apa yang dilakukan untuk dapat menjalankan strategi tersebut?
5. Kapabilitas apa yang harus dimiliki oleh divisi konstruksi agar proses tersebut dapat terlaksana?

4.3 Perhitungan Bobot Kepentingan Menggunakan *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

Setelah penyebaran kuesioner, selanjutnya mengidentifikasi *performane indicator* (PI) pada setiap *stakeholder*. Kemudian *performane indicator* (PI) tersebut dibobotkan untuk menghitung tingkat kepentingan perbandingan berpasangan antar kriteria. Pembobotan dilakukan antar kriteria dan antar PI. Perhitungan ini menggunakan *software* microsoft excel dengan template *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang dibuat oleh K.D Goepel. Pemilihan template K.D Goepel pada penelitian ini karena hasil dari pengolahan data yang diperlihatkan lengkap dan akurat. Semua nilai *consistency ratio* yang didapatkan memiliki nilai $CR < 0,1$ yang berarti hasil kuesioner yang diisi oleh para penilai dinilai sudah konsisten.

Adapun PI yang paling berpengaruh dalam perusahaan adalah indikator yang memiliki bobot tertinggi yaitu pelaksanaan evaluasi pada *stakeholder holding company* dengan bobot 4,41%. Hope dan Fraser (2003) menyarankan penggunaan parameter kurang dari 10, maka dipilih 10 PI dengan bobot tertinggi sebagai *Key Performance Indicator* (KPI). Pemilihan 10 PI dengan bobot tertinggi ini juga dilakukan dalam penelitian Budijanto, Priyandari, dan Sari (2012) dan Supriyadi, Budijanto, dan Iftadi (2013). Berdasarkan urutan pembobotan indikator kinerja (PI), maka dipilih 10 PI dengan bobot tertinggi sebagai *Key Performance Indicators* (KPI) yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.3.1 *Key Performance Indicators* (KPI)

No	PI	Bobot
1	Pelaksanaan evaluasi	4,41%
2	Pengawasan proyek oleh <i>holding company</i>	4,41%
3	Persentase pengimplementasian <i>project management</i>	2,89%
4	Persentase proyek selesai tepat waktu	2,84%
5	Optimasi alokasi anggaran	2,79%
6	Persentase pengontrolan proyek oleh pimpinan	2,64%
7	Pengawasan proyek oleh <i>customer</i>	2,59%
8	Tingkat kesesuaian produk	2,59%
9	Perawatan sarana dan fasilitas	2,53%
10	Tingkat keahlian <i>supervisor</i>	2,51%

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka kita dapat mengetahui hasil yang diperoleh dari merancang *Key Performance Indicator* (KPI) Divisi Konstruksi pada PT. XYZ dengan menggunakan *Performance Prism* dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Adapun hasil *Key Performance Indicator* (KPI) pada Divisi Konstruksi yaitu pelaksanaan evaluasi (4,41%), pengawasan proyek oleh *holding company* (4,41%), persentase pengimplementasian *project management* (2,89%), persentase proyek selesai tepat waktu (2,84%), optimasi alokasi anggaran (2,79%), persentase pengontrolan proyek oleh pimpinan (2,64%), pengawasan proyek oleh *customer* (2,59%), tingkat kesesuaian produk (2,59%), perawatan sarana dan fasilitas (2,53%), dan tingkat keahlian *supervisor* (2,51%).

Sistem pengukuran kinerja dengan menggunakan *Performance Prism* harus ditinjau secara periodik, agar target *Key Performance Indicator* (KPI) dapat disesuaikan dengan perkembangan dan situasi terbaru, baik menyangkut persaingan usaha, perubahan lingkungan, perkembangan standar kebutuhan karyawan, regulasi pemerintah, tuntutan masyarakat, perkembangan kebutuhan pelanggan, perkembangan teknologi terbaru maupun perkembangan standar pencapaian kinerja. Selain itu, diperlukan konsistensi dari perusahaan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap parameter kinerja yang digunakan karena parameter kinerja dipengaruhi oleh kondisi lingkungan *stakeholder* perusahaan.

Daftar Pustaka

- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Penerbit Zifatama.
- Worldailmi, E. (2012). Perancangan Key Performance Indicators (KPI) Sebagai Dasar Alat Pengukuran Kinerja Menggunakan Metode Performance Prism (Studi Kasus di Taman Pintar Yogyakarta).
- Parmenter, David., (2011). Mengembangkan, Mengimplementasikan dan Menggunakan Key Performance Indicators. Edisi Kedua. Jakarta: PPM Manajemen.
- PMI. (2017). A guide to the project management body of knowledge PMBOK GUIDE. Project Management Institute.
- Marpaung, D. M. (2016). Desain Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Metode Performance Prism dan objective Matrix di PT. Wijaya Karya Beton PPB Sumut.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human Resource Management. OH: Thomson-South-Western.
- Soemohadiwidjojo, Arini T. (2005). Panduan Praktis Menyusun Key Performance Indicator (KPI). Cetakan I. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Rahmatullah, G. M., & Yaqoub, A. M. (2014). Usulan Rancangan Key Performance Indicators Menggunakan Pendekatan Perspektif Balanced Scorecard Pada PT. Pelayaran Hub Maritim Indonesia. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management, 7(2).
- Fadila, W. R. (2018). Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Metode Performance Prism dan Analytical Hierarchy Process (AHP) di PT. XYZ.
- Mardiono, L., Wibisono, E., & Jolanda, C. (2011). Pengukuran Kinerja Menggunakan Model Performance Prism (Studi Kasus di Perusahaan Makanan). In *Proceedings 6th National Industrial Engineering Conference 2011* (pp. 108-115). Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Surabaya.
- Banu, K. (2008). Penentuan Bobot Pada Metode Seleksi Calon Perawat Di Rumah Sakit Al-Islam Bandung Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP).
- Supriyadi, E., Budijanto, M., & Iftadi, I. (2013) Perancangan Key Performance Indicators Menggunakan Metode Performance Prism. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 12(2).
- Budijanto, M., Priyandari, Y., & Sari, S. E. (2012). Perancangan *Key Performance Indicators* (KPI) Menggunakan Metode *Performance Prism* (Studi Kasus di Batik Putra Bengawan). *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 11(2).
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).