

Perancangan *Key Performance Indicator* Divisi *General Affairs* Menggunakan Metode *Performance Prism*

Dewi Aisarunnisa' Maunah*¹, Dira Ernawati²

^{1,2}Teknik Industri, Fakultas Teknik dan Sains, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Indonesia

Email: ¹dewiaisarunnisa19@gmail.com, ²dira.ti@upnjatim.ac.id

Abstrak

Penelitian ini merancang *Key Performance Indicators* (KPI) untuk *Divisi General Affairs* (GA) pada perusahaan pengolahan hasil laut menggunakan metode *Performance Prism* dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Pendekatan ini mencakup lima perspektif: kepuasan pemangku kepentingan, strategi, proses, kapabilitas, dan kontribusi pemangku kepentingan. Hasil penelitian menetapkan KPI prioritas untuk GA Staff 1 dan GA Staff 2 mencakup persentase area kerja yang memenuhi standar kebersihan dan pembaruan izin tepat waktu. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan Divisi GA, kepatuhan regulasi, dan mendukung keberhasilan perusahaan secara berkelanjutan melalui pengukuran kinerja yang terintegrasi dan strategis.

Kata Kunci: *Analytical Hierarchy Process, General Affairs, Key Performance Indicators, Performance Prism*

Abstract

This study designs Key Performance Indicators (KPI) for the General Affairs (GA) Division in a seafood processing company using the Performance Prism and Analytical Hierarchy Process (AHP) methods. This approach includes five perspectives: stakeholder satisfaction, strategy, process, capability, and stakeholder contribution. The results of the study determine the KPI priorities for GA Staff 1 and GA Staff 2 including the percentage of work areas that meet cleanliness standards and timely permit renewal. This study contributes to improving the effectiveness of GA Division management, meeting regulations, and supporting the company's sustainable success through integrated and strategic performance measurement.

Keywords: Analytical Hierarchy Process, General Affairs, Key Performance Indicators, Performance Prism

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya. Salah satu pendekatan yang bisa diterapkan untuk meraih hal tersebut adalah dengan merancang sistem pengukuran kinerja yang sesuai dan relevan dengan kebutuhan perusahaan. Kinerja adalah hasil dari sebuah proses yang dinilai dalam periode waktu tertentu sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah disetujui sebelumnya. Kinerja dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari keterkaitan dengan kepuasan kerja dan tingkat kompensasi yang diterima. Hal ini dipengaruhi oleh keterampilan, kapasitas, serta karakter individu. Kinerja juga didasari oleh faktor kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja (Pandaleke et al., 2021). Pengukuran kinerja didefinisikan sebagai "proses mengukur efisiensi dan efektivitas tindakan" (Timjerdine et al., 2024). Pengukuran kinerja adalah usaha untuk menilai kualitas dari aktivitas pekerjaan yang diberikan. Pengukuran kinerja adalah sebuah matriks yang digunakan untuk menghitung efektivitas dan efisiensi dari suatu rangkaian kegiatan. Pengukuran kinerja dapat dipahami sebagai penentuan kebijakan secara teratur yang berkaitan dengan seberapa efektif operasi di dalam suatu perusahaan dan juga terhadap karyawan, berdasarkan pada norma dan patokan yang sudah ditentukan (Legaretsa & Purnamawaty, 2021). Tujuan utama pengukuran kinerja adalah untuk menilai performa yang telah dicapai, mengidentifikasi faktor-faktor pendukung perbaikan kinerja, serta mengurangi hambatan yang

memengaruhi pencapaian tersebut (Cahyadi & Aziz, 2022). Untuk dapat mencapai visi dan misi perusahaan, diperlukan kinerja karyawan yang baik karena kinerja karyawan juga dapat dilihat berdasarkan pemahaman karyawan terhadap visi dan misi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan mencapai targetnya, namun jika kinerja karyawan buruk akan merugikan perusahaan (Chalisa & Prawitasari, 2024). Penilaian kinerja tidak hanya melihat keuntungan cepat yang diperoleh perusahaan, tetapi juga memperhatikan aspek keberlangsungan di masa mendatang. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa baik perusahaan menjalankan operasionalnya, apakah berjalan dengan efisien atau mengalami kemunduran. Kinerja sendiri mencakup hasil kerja dan perilaku kerja individu selama periode tertentu, yang umumnya dihitung dalam rentang waktu satu tahun (Djohan et al., 2023).

PT. XYZ, sebagai perusahaan yang bergerak di industri pengolahan dan ekspor hasil laut, menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dan fasilitas pendukung untuk mendukung operasional yang berkelanjutan. Divisi *General Affairs* (GA) di perusahaan ini memiliki peran penting dalam mengelola berbagai aspek operasional, mulai dari pengelolaan fasilitas, hubungan dengan lingkungan eksternal, hingga pengelolaan dokumen perizinan. Namun, tantangan yang dihadapi Divisi GA dalam menjalankan tugas-tugas tersebut cukup kompleks. Selain berurusan dengan aspek operasional sehari-hari, divisi ini juga harus memastikan bahwa semua kegiatan yang dilakukan sejalan dengan standar kualitas, keselamatan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Dalam situasi seperti ini, penting bagi perusahaan untuk memiliki alat ukur yang mampu mengevaluasi kinerja Divisi GA secara objektif dan sistematis. *Key Performance Indicator* adalah sekumpulan ukuran kinerja yang signifikan dan dapat diukur, memberikan gambaran mengenai seberapa jauh tujuan strategis perusahaan telah tercapai. Untuk merumuskan KPI, sebaiknya memenuhi beberapa kriteria yang selaras dengan prinsip SMART-C, yaitu *Specific* (khas), *Measurable* (dapat diukur), *Achievable* (dapat dicapai), *Relevant*, *Time-Bounded* (ada batas waktu), dan *Continuously* (kontinu) (Adina et al., 2021). Salah satu cara yang bisa diterapkan untuk membuat ukuran kinerja yang menyeluruh adalah dengan memanfaatkan *Performance Prism*. *Performance Prism* merupakan sebuah teori yang dikembangkan oleh Universitas Cranfield, kemudian pada tahun 2000 Neely, Adams, dan Kennerley mencoba memperkenalkannya sebagai sebuah metode pengukuran kinerja perusahaan (Afifah et al., 2022).

Metode *Performance Prism* berusaha untuk menyempurnakan metode sebelumnya seperti IPMS dan *Balance Scorecard*, metode ini tidak hanya didasarkan pada strategi tetapi juga memperhatikan kepuasan dan kontribusi pemangku kepentingan, proses dan kemampuan (Andika et al., 2024). *Performance Prism* merupakan kerangka kerja yang menekankan pengukuran kinerja berdasarkan lima perspektif utama, yaitu kepuasan pemangku kepentingan (*stakeholder satisfaction*), strategi, proses, kapabilitas, dan kontribusi pemangku kepentingan (*stakeholder contribution*) (Abyanca et al., 2022), *stakeholder* adalah individu atau kelompok yang memiliki pengaruh terhadap perusahaan, strategi adalah arah dan tujuan yang dapat diterapkan di perusahaan, proses adalah sistem yang dijalankan dalam organisasi secara dinamis, memiliki jangka waktu tertentu, dan melibatkan proses *input* dan *output*, kapabilitas dapat dianggap sebagai kompetensi yang didukung oleh individu, praktik, teknologi, dan infrastruktur fisik (Nabilla & Wibisono, 2024). Metode *Performance Prism* adalah suatu cara untuk mengukur kinerja yang berusaha menggabungkan pengukuran yang berfokus pada strategi, proses, dan kapabilitas dengan pengukuran yang memperhatikan kepentingan para pemangku kepentingan (Farmania & Prasetyo, 2021). Pengukuran berbasis kerangka kerja dilakukan dengan menentukan strategi, proses, dan kapabilitas perusahaan, sementara pendekatan metodologis berfokus pada faktor kepuasan dan kontribusi pemangku kepentingan (Cahyawati, 2021). Langkah-langkah metode *Performance Prism* adalah mengidentifikasi apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh pemangku kepentingan, mengidentifikasi kontribusi apa yang diinginkan oleh pemangku kepentingan, dan mengidentifikasi strategi, proses, dan kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan masing-masing pemangku kepentingan (Yudhistira et al., 2022). Penelitian sebelumnya mengenai pengukuran kinerja menggunakan metode *Performance Prism* telah banyak diterapkan di berbagai sektor seperti manufaktur, konstruksi, dan logistik. Namun, studi yang mendalam dalam konteks Divisi *General Affairs* (GA) di perusahaan pengolahan dan ekspor hasil laut belum banyak dijalankan.

Metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) pada penelitian ini digunakan untuk menentukan bobot prioritas KPI yang telah dirancang. AHP adalah pendekatan berbasis teori yang digunakan untuk membuat penilaian dalam pengambilan keputusan dengan berbagai kriteria. Metode ini diperkenalkan oleh Thomas Saaty pada tahun 1970-an dan sejak itu telah menjadi subjek banyak penelitian dan pengembangan (Ayswer et al., 2024). AHP digunakan untuk mendapatkan skala rasio dari beberapa perbandingan berpasangan yang bersifat diskrit atau kontinu. Perbandingan berpasangan dapat diperoleh melalui pengukuran aktual maupun pengukuran relatif terhadap tingkat kesukaan, kepentingan, atau perasaan. Oleh karena itu, metode ini sangat berguna untuk membantu mendapatkan skala rasio dari hal-hal yang sebelumnya sulit diukur, seperti opini, perasaan, perilaku, dan keyakinan (Murni et al., 2021). Model pendukung keputusan akan menggambarkan masalah kompleks dengan multi-sistem atau multi-kriteria ke dalam sebuah hierarki. Hierarki didefinisikan sebagai representasi dari masalah kompleks dalam struktur multi-level, di mana level pertama adalah tujuan, diikuti oleh level sistem, kriteria, sub-sistem, dan seterusnya hingga level terakhir berupa alternatif kriteria (Helia et al., 2021).

Dengan menggunakan metode ini, PT. XYZ diharapkan dapat merancang *Key Performance Indicators* (KPI) yang tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses dan strategi yang mendukung keberhasilan divisi tersebut. KPI memiliki peran penting dalam penilaian kinerja karena mempermudah proses evaluasi yang terukur. Melalui hasil evaluasi kinerja, faktor-faktor yang menyebabkan kinerja tidak optimal bisa dikenali dan segera diperbaiki (Khoirunnisaa et al., 2024). Dengan adanya KPI yang dirancang secara spesifik, perusahaan akan mampu memonitor kinerja divisi ini secara lebih efektif, mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, serta memastikan bahwa semua aktivitas yang dilakukan oleh Divisi GA memberikan nilai tambah bagi perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk merancang *Key Performance Indicator* (KPI) berbasis metode *Performance Prism* yang spesifik, terukur, dan relevan untuk Divisi GA di PT. XYZ, sebuah perusahaan di industri pengolahan dan ekspor hasil laut. Melalui rancangan KPI yang dikembangkan dari lima perspektif *Performance Prism* (kepuasan pemangku kepentingan, strategi, proses, kapabilitas, dan kontribusi pemangku kepentingan) penelitian ini akan mendukung peningkatan efektivitas pengelolaan Divisi GA dan memperkuat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kombinasi atau metode campuran yang menggabungkan teknik kualitatif dan kuantitatif untuk merancang *Key Performance Indicator* (KPI) Divisi *General Affairs* (GA) di PT. XYZ dengan metode *Performance Prism*. Proses penelitian diawali dengan studi literatur dan observasi awal untuk memahami teori *Performance Prism*, Struktur Organisasi, serta fungsi kerja Divisi GA. Selanjutnya, dilakukan wawancara mendalam dengan para *stakeholder* untuk mengidentifikasi kebutuhan dari lima perspektif *Performance Prism*, antara lain yaitu *Stakeholder Satisfacion*, *Stakeholder Contribution*, *Strategy*, *Process*, dan *Capability*. Berdasarkan hasil wawancara, dirumuskan rancangan awal KPI Divisi GA yang kemudian divalidasi melalui diskusi dengan para ahli (*expert*). Setelah itu, dilakukan pengumpulan data kuantitatif melalui penyebaran kuesioner berbasis *pairwise comparison* kepada *expert* yang memiliki pengetahuan mendalam tentang Divisi GA.

Data dari kuesioner kemudian diolah menggunakan bantuan *Software Expert Choice* dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Metode AHP digunakan untuk memberikan bobot pada KPI berdasarkan konsistensi preferensi para ahli. AHP efektif untuk menangani data yang bersifat kompleks dan hierarkis dalam pengambilan keputusan multi-kriteria. *Software Expert Choice* dipilih karena menyediakan fitur yang memfasilitasi analisis data kualitatif dan kuantitatif, memungkinkan evaluasi rasional berbasis konsistensi. Penerapan metode AHP memerlukan penggabungan perhitungan matematis dan aspek psikologis individu. Kedua elemen ini harus selaras agar pengambilan keputusan dengan AHP dapat memberikan hasil yang optimal, karena keduanya saling terkait dan tidak bisa dipisahkan (Ginting et al., 2020). Berikut merupakan contoh dari kuesioner dan skala perbandingan berpasangan dalam penyusunan skala kepentingan

Siapa yang lebih penting dalam mendukung keberhasilan Divisi GA?
Manajemen yang menetapkan kebijakan dan anggaran untuk kegiatan GA atau **Karyawan** yang terlibat langsung dalam lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh kebijakan tersebut

**Apabila lebih penting manajemen maka isi pada baris manajemen, begitu juga sebaliknya*

Kriteria Angka Pada Pengisian Kuesioner:

Skala	Makna
1	Sama pentingnya. Dua stakeholder memiliki kontribusi yang sama pada sasaran
3	Suatu stakeholder memiliki kepentingan yang sedikit lebih kuat dibandingkan stakeholder yang lainnya.
5	Suatu stakeholder memiliki kepentingan yang lebih kuat dibandingkan stakeholder yang lainnya.
7	Suatu stakeholder memiliki kepentingan yang sangat lebih kuat dibandingkan stakeholder yang lainnya.
9	Suatu stakeholder memiliki kepentingan yang dominan dibandingkan stakeholder yang lainnya.
2, 4, 6, 8	Nilai-nilai yang berada di antara nilai-nilai yang telah disebutkan sebelumnya

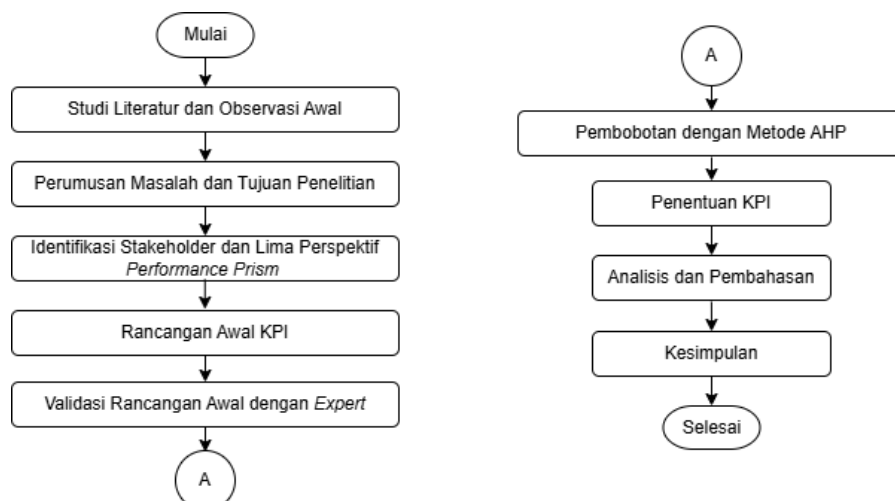
1 2 3 4 5 6 7 8 9

Manajemen

Karyawan Perusahaan

Gambar 1. Kuesioner

Software Expert Choice menawarkan beragam fitur yang mudah diakses dan mampu menganalisis data kuantitatif maupun kualitatif, sehingga hasil analisisnya memiliki dasar yang rasional (Afifah & Cahyana, 2024). Hasil analisis kuantitatif digunakan untuk menyusun bobot prioritas KPI, yang selanjutnya divalidasi kembali dengan para ahli guna memastikan relevansi dan kepraktisan implementasinya. Penelitian ini diharapkan menghasilkan KPI yang relevan dengan kebutuhan *stakeholders* Divisi GA, disertai dengan bobot prioritas yang objektif, serta memberikan rekomendasi untuk penerapan KPI dalam mendukung proses kerja Divisi GA. Tahapan atau prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada diagram alur di bawah ini.



Gambar 2. Flowchart

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hal-hal yang dibahas pada bagian ini yaitu tentang hasil perancangan KPI Divisi GA dengan menggunakan metode *Performance Prism*. Tahapan tersebut antara lain yaitu, identifikasi *stakeholder*, identifikasi lima perspektif *Performance Prism*, dan pembobotan KPI menggunakan Metode AHP.

3.1. Identifikasi Stakeholder

Divisi GA di PT. XYZ terdiri dari dua bagian, yaitu GA Staff 1 dan GA Staff 2. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara, *stakeholder* yang berinteraksi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan GA Staff 1 antara lain yaitu, manajemen perusahaan, karyawan perusahaan, dan masyarakat sekitar, sedangkan untuk GA Staff 2 yaitu manajemen perusahaan, karyawan perusahaan, dan pemangku kepentingan eksternal (DLH, Disnaker, PJK3). Berikut adalah penjelasan hubungan *stakeholder* dengan Divisi GA:

Tabel 1. Identifikasi *Stakeholder*

<i>Stakeholders</i>	Hubungan
Manajemen Perusahaan	Manajemen memiliki kepentingan dalam memastikan kinerja GA Staff 1 berjalan efektif, terutama terkait pengelolaan lingkungan perusahaan dan hubungan eksternal, serta membutuhkan laporan yang jelas dan akurat dari GA Staff 2 terkait perizinan, pengelolaan kas bon, dokumen standar, dan hubungan dengan pihak eksternal
Karyawan Perusahaan	Karyawan perusahaan sebagai pengguna langsung fasilitas yang dikelola oleh GA Staff 1 berinteraksi dengan lingkungan kerja sehari-hari, serta membutuhkan transportasi yang dikelola oleh GA Staff 2 dan pengurusan izin seperti PJK3 dan perizinan alat kerja untuk memastikan operasional berjalan lancar dan aman.
Masyarakat Sekitar	Masyarakat sekitar, termasuk tokoh masyarakat, ketua RT/RW, serta otoritas lokal seperti kelurahan/kecamatan dan kepolisian adalah <i>stakeholder</i> eksternal yang penting untuk menjaga hubungan baik dengan perusahaan.
Pemangku Kepentingan Eksternal (DLH, Disnaker, PJK3)	DLH (Dinas Lingkungan Hidup), Disnaker, dan PJK3 memiliki peran penting dalam perizinan, pemeriksaan air limbah, pengurusan B3, serta berbagai aspek keamanan dan kesehatan yang harus dipenuhi perusahaan.

Tabel di atas mengungkapkan bahwa manajemen perusahaan memiliki kepentingan dalam memastikan efektivitas pengelolaan fasilitas dan kepatuhan regulasi yang dikelola oleh divisi GA. Karyawan memerlukan layanan kebersihan dan keamanan, sementara masyarakat sekitar merupakan *stakeholder* eksternal yang penting untuk menjaga hubungan baik dengan perusahaan. PKE (DLH, Disnaker, PJK3) yang memiliki peran penting dalam perizinan dan kepatuhan regulasi yang harus dipenuhi perusahaan. Identifikasi ini sejalan dengan studi Cahyadi dan Aziz (2022), yang menekankan pentingnya hubungan *stakeholder* untuk meningkatkan kinerja operasional perusahaan.

3.2. Identifikasi Lima Perspektif *Performance Prism*

- Bentuk prisma lima sisi menjadi inspirasi metode *Performance Prism*, yaitu (Afifah et al., 2022) :
- Siapa saja yang memiliki harapan dan kebutuhan? (*Stakeholder satisfaction*)
 - Strategi apa yang diperlukan untuk memnuhi harapan dan kebutuhan pemangku kepentingan? (*Strategy*)
 - Bagaimana cara untuk memenuhi kebutuhan yang ada dari strategi tersebut? (*Process*)
 - Kemampuan apa yang diperlukan untuk melaksanakan *process* yang ada? (*Capability*)
 - Kontribusi apa yang diperlukan dan diharapkan dari pemangku kepentingan? (*Stakeholder contribution*)

Tabel 2. Identifikasi Lima Perspektif *Performance Prism*

GA Staff 1					
<i>Stakeholder</i>	<i>Stakeholder satisfaction</i>	<i>Strategy</i>	<i>Process</i>	<i>Capability</i>	<i>Stakeholder Contribution</i>
Manajemen Perusahaan	1. Area kerja terjaga kebersihannya	1. Menjaga lingkungan perusahaan tetap bersih dan rapi.	1. Inspeksi kebersihan rutin. 2. Pengurusan klaim	1. Keterampilan manajemen kebersihan.	1. Menyediakan laporan kebersihan. 2. Memberikan update rutin

	2. Kebijakan asuransi mobil diimplementasikan tepat waktu.	2. Memastikan polis asuransi sesuai dan aktif.	asuransi cepat dan akurat.	2. Kemampuan administrasi klaim asuransi.	terkait klaim asuransi.
	3. Kolaborasi dengan masyarakat berjalan baik.	3. Membina hubungan baik dengan masyarakat sekitar.	3. Pertemuan berkala dengan Masyarakat	3. Komunikasi efektif dengan masyarakat	3. Dukungan penuh dalam kegiatan sosial masyarakat.
Karyawan Perusahaan	1. Fasilitas laundry tersedia dan berkualitas.	1. Menjaga kenyamanan fasilitas karyawan.	1. Pengecekan kebersihan laundry dan penitipan makanan.	1. Keahlian inspeksi kebersihan.	1. Partisipasi dalam program kebersihan.
	2. Kebersihan area penitipan makanan terjaga.	2. Menjaga area makanan tetap aman.	2. Pengawasan area penitipan makanan.	2. Pengetahuan tentang kualitas dan manajemen laundry.	2. Menyampaikan umpan balik terkait fasilitas laundry.
	3. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman.	3. Memastikan lingkungan bersih.	3. Inspeksi lingkungan rutin.	3. Pemahaman standar food safety.	3. Menyumbangkan ide untuk peningkatan kebersihan.
Masyarakat Sekitar	1. Dukungan terhadap kegiatan sosial.	1. Membangun citra positif perusahaan.	1. Pertemuan dengan tokoh masyarakat	1. Pengetahuan hubungan masyarakat.	1. Mendukung kegiatan sosial.
	2. Respon cepat terhadap keluhan masyarakat.	2. Mendukung keberlanjutan sosial.	2. Melakukan kegiatan CSR.	2. Kemampuan komunikasi sosial.	2. Berpartisipasi aktif dalam acara masyarakat.
	3. Keamanan lingkungan terjaga.	3. Menjaga keamanan lingkungan sekitar.	3. Koordinasi dengan pihak keamanan lokal.	3. Pemahaman kebijakan keamanan lingkungan.	3. Menginformasikan keadaan keamanan lingkungan.
GA Staff 2					
Stakeholder	Stakeholder satisfaction	Strategy	Process	Capability	Stakeholder Contribution
Manajemen Perusahaan	1. Laporan ke DLH tepat waktu.	1. Kepatuhan terhadap regulasi lingkungan.	1. Pelaporan rutin ke DLH.	1. Pengetahuan regulasi lingkungan.	1. Penyediaan data akurat untuk pelaporan.
	2. Administrasi kas bon transparan.	2. Efisiensi biaya operasional.	2. Pengaturan kas bon secara efektif.	2. Keahlian administrasi keuangan.	2. Memberikan rincian pengeluaran kas bon.
	3. Izin kerja dan lisensi selalu diperbarui.	3. Pemeliharaan perizinan secara berkala.	3. Pemeriksaan dan pembaruan izin.	3. Pengelolaan izin dan lisensi.	3. Dukungan penuh dalam pengurusan izin.
Pemangku Kepentingan Eksternal	1. Dokumentasi lingkungan lengkap.	1. Menjaga standar lingkungan sesuai regulasi.	1. Pengumpulan data uji limbah.	1. Pengetahuan regulasi lingkungan.	1. Menyediakan informasi lingkungan tepat waktu.
	2. Kepatuhan terhadap standar lingkungan	2. Menyediakan informasi pelaporan lengkap.	2. Dokumentasi izin B3, DLH, Disnaker.	2. Keahlian analisis lingkungan.	2. Membantu kelancaran audit.
			3. Peman-tauan	3. Pengelolaan izin terkait lingkungan.	

	3. Tidak ada pelanggaran lingkungan	3. Mengelola pengurusan izin dengan efektif.	kualitas udara.		3. Memberikan data untuk izin terkait.
Karyawan Perusahaan	1. Transportasi karyawan tersedia.	1. Memastikan kenyamanan transportasi karyawan.	1. Pengaturan transportasi karyawan	1. Keahlian dalam manajemen transportasi dan logistik.	1. Memberikan laporan terkait kendala transportasi.
	2. Lingkungan kerja yang aman.	2. Meningkatkan keamanan lingkungan kerja.	2. Pengelolaan SPK security dan absensi.	2. Pemahaman tentang kebutuhan keamanan.	2. Berpartisipasi dalam peningkatan keamanan.

Berdasarkan identifikasi lima perspektif *Performance Prism* untuk GA Staff 1 menunjukkan adanya 9 *stakeholder satisfaction* yang harus dipenuhi, dan 9 *stakeholder contribution* yang diharapkan dari para *stakeholder*. Kemudian hasil identifikasi strategi, proses, dan kapabilitas menunjukkan adanya 9 strategi yang harus dijalankan, 9 proses yang mendukung pelaksanaan strategi, dan 9 kapabilitas untuk menjalankan proses yang ada. Kemudian untuk GA Staff 2 menunjukkan adanya 8 *stakeholder satisfaction* yang harus dipenuhi, dan 8 *stakeholder contribution* yang diharapkan dari para *stakeholder*. Kemudian hasil identifikasi strategi, proses, dan kapabilitas menunjukkan adanya 8 strategi yang harus dijalankan, 8 proses yang mendukung pelaksanaan strategi, dan 8 kapabilitas untuk menjalankan proses yang ada. Hal ini sejalan dengan studi Afifah et al. (2022), yang menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan *stakeholder* internal dan eksternal dapat meningkatkan efisiensi operasional.

Setelah mengidentifikasi lima sisi *Performance Prism*, langkah selanjutnya adalah merancang indikator kinerja (*Performance Indicator* atau PI). KPI atau Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran yang dipakai untuk menilai performa dalam suatu perusahaan dengan menggunakan angka, nilai, atau persentase sebagai alat ukur (Warganegara et al., 2021). *Key Performance Indicator* (KPI) adalah indikator yang dinyatakan secara kuantitatif (Risky et al., 2023). Sehingga setiap PI harus dapat diukur atau bersifat kuantitatif. Langkah ini dilakukan dengan cara *brainstorming* mengenai kepuasan pemangku kepentingan, strategi, proses, kapabilitas, dan kontribusi pemangku kepentingan yang telah diidentifikasi sebelumnya. Berikut adalah rancangan KPI untuk GA Staff 1 dan GA Staff 2 yang terdiri dari:

- *Stakeholder* manajemen perusahaan terdapat 30 KPI yang terdiri dari 6 KPI *stakeholder satisfaction*, 6 KPI strategi, 6 KPI proses, 6 KPI kapabilitas, dan 6 KPI *stakeholder contribution*.
- *Stakeholder* karyawan perusahaan terdapat 25 KPI yang terdiri dari 5 KPI *stakeholder satisfaction*, 5 KPI strategi, 5 KPI proses, 5 KPI kapabilitas, dan 5 KPI *stakeholder contribution*.
- *Stakeholder* pemangku kepentingan eksternal terdapat 15 KPI yang terdiri dari 3 KPI *stakeholder satisfaction*, 3 KPI strategi, 3 KPI proses, 3 KPI kapabilitas, dan 3 KPI *stakeholder contribution*.
- *Stakeholder* Masyarakat sekitar terdapat 15 KPI yang terdiri dari 3 KPI *stakeholder satisfaction*, 3 KPI strategi, 3 KPI proses, 3 KPI kapabilitas, dan 3 KPI *stakeholder contribution*.

3.3. Pembobotan KPI Menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

Pada tahun 1970, metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) dikembangkan oleh Prof. Thomas L. Saaty di Universitas of Pittsburgh. Model ini membantu dalam pengambilan Keputusan dengan menggambarkan masalah yang melibatkan banyak factor atau kriteria yang rumit dalam bentuk hierarki. Hierarki diartikan sebagai representasi masalah yang terstruktur dalam beberapa tingkat, di mana tingkat pertama berisi tujuan, diikuti oleh tingkat faktor, kriteria, subkriteria, dan seterusnya, sampai pada tingkat pilihan akhir (Laricha & Kosasih, 2023). Metode AHP juga memiliki kelemahan pada prinsip perbandingan berpasangan, memerlukan waktu yang cukup lama, serta harus memenuhi indeks konsistensi (Wicaksana et al., 2020).

Berdasarkan rancangan KPI sebelumnya, terdapat 12 KPI yang telah dipilih oleh *expert* dan dianggap relevan untuk digunakan pada Divisi GA di PT. XYZ. KPI tersebut akan dianalisis lebih lanjut

dengan menggunakan metode AHP dan didukung oleh *Software Expert Choice* untuk menentukan prioritas tertinggi dari *stakeholder* dan masing-masing KPI. KPI tersebut antara lain sebagai berikut:

Tabel 3. KPI Hasil Pilihan *Expert*

<i>Stakeholder</i>	KPI
Manajemen Perusahaan	M1. Persentase area kerja yang memenuhi standar kebersihan (Target: $\geq 95\%$ area kerja bersih setiap minggu)
	M2. Jumlah inspeksi area per bulan. (Target: Minimal 4 kali per bulan)
	M3. Waktu proses klaim asuransi mobil perusahaan. (Target: ≤ 3 hari kerja)
	M4. Ketepatan pembaruan izin dan lisensi (Target: 100% pembaruan sebelum jatuh tempo)
Karyawan Perusahaan	K1. Jumlah temuan kebersihan yang tidak sesuai standar. (Target: ≤ 2 temuan per bulan)
	K2. Jumlah inspeksi kebersihan laundry dan penitipan makanan. (Target: 100% inspeksi dilakukan setiap minggu)
	K3. Jumlah insiden keamanan di lingkungan kerja. (Target: 0 insiden per kuartal)
	K4. Implementasi peningkatan sistem keamanan di area kerja. (Target: 100% implementasi hasil audit keamanan setiap tahunnya)
Masyarakat Sekitar	E1. Jumlah pelanggaran lingkungan. (Target: 0 pelanggaran per tahun)
	E2. Frekuensi inspeksi kepatuhan regulasi. (Target: Minimal 1 kali setiap 6 bulan)
Pemangku Kepentingan Eksternal (DLH, Disnaker, PJK3)	C1. Waktu tanggapan terhadap keluhan Masyarakat. (Target: Respon dalam 2x24 Jam)
	C2. Jumlah kegiatan CSR yang dilaksanakan. (Target: ≥ 4 kegiatan per tahun)

Berikut merupakan hasil penentuan prioritas bobot untuk *stakeholder* dan KPI dari masing-masing *stakeholder*.

Tabel 4. Hasil Pembobotan *Stakeholder* dengan Metode AHP

<i>Stakeholder</i>	Bobot <i>Stakeholder</i>	Prioritas
Manajemen Perusahaan	0,431	1
Karyawan Perusahaan	0,152	3
Pemangku Kepentingan Eksternal (DLH, Disnaker, PJK3)	0,360	2
Masyarakat Sekitar	0,058	4
Total Bobot	1	

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan metode AHP serta menggunakan *Software Expert Choice*. Tabel di atas menunjukkan prioritas perusahaan dalam mengelola hubungan dengan berbagai pemangku kepentingan berdasarkan bobot yang diberikan. Manajemen Perusahaan menempati urutan pertama dengan bobot tertinggi yaitu sebesar 0,431, mencerminkan bahwa aspek operasional internal, seperti kepatuhan regulasi dan efisiensi kerja, menjadi fokus utama. Pemangku Kepentingan Eksternal berada di prioritas kedua dengan bobot sebesar 0,360, yang menandakan pentingnya menjaga hubungan baik dengan pihak luar, terutama dalam hal keberlanjutan lingkungan dan kepatuhan regulasi. Karyawan Perusahaan menempati posisi ketiga dengan bobot sebesar 0,152, yang menunjukkan bahwa kesejahteraan dan keselamatan karyawan dianggap penting tetapi memiliki dampak yang lebih kecil dibandingkan dua *stakeholder* sebelumnya. Terakhir, Masyarakat Sekitar memiliki bobot terendah yaitu sebesar 0,058, mengindikasikan bahwa meskipun hubungan dengan masyarakat tetap relevan, perannya tidak dianggap sekrusial pemangku kepentingan lainnya.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan metode AHP serta menggunakan *Software Expert Choice*, diperoleh hasil bobot pada *stakeholder* Manajemen Perusahaan, KPI dengan bobot tertinggi adalah KPI M4 dengan bobot sebesar 0,655; kemudian KPI M1 memiliki bobot sebesar 0,161; selanjutnya KPI M3 bobotnya sebesar 0,142; sementara KPI M2 memiliki bobot terendah sebesar 0,042. Untuk *stakeholder* Karyawan Perusahaan, fokus utama adalah KPI K4 yang memiliki bobot sebesar 0,401; kemudian prioritas kedua ialah KPI K1 bobotnya sebesar 0,370; selanjutnya KPI K3 dengan bobot sebesar 0,175; sedangkan KPI K2 mendapat bobot terendah sebesar 0,054. Pada *stakeholder*

Pemangku Kepentingan Eksternal, KPI E1 menjadi prioritas utama dengan bobot tertinggi sebesar 0,800; sedangkan KPI E2 memiliki bobot lebih rendah yaitu sebesar 0,200. Terakhir, untuk *stakeholder* Masyarakat Sekitar, KPI C1 menjadi prioritas dengan bobot terbesar 0,857; sementara KPI C2 memiliki bobot lebih kecil dengan nilai bobot sebesar 0,143.

Tabel 5. Hasil Pembobotan KPI dengan Metode AHP

<i>Stakeholder</i>	KPI	Bobot KPI	Prioritas
Manajemen Perusahaan	M1. Persentase area kerja yang memenuhi standar kebersihan (Target: $\geq 95\%$ area kerja bersih setiap minggu)	0,161	2
	M2. Jumlah inspeksi area per bulan. (Target: Minimal 4 kali per bulan)	0,042	4
	M3. Waktu proses klaim asuransi mobil perusahaan. (Target: ≤ 3 hari kerja)	0,142	3
	M4. Ketepatan pembaruan izin dan lisensi (Target: 100% pembaruan sebelum jatuh)	0,655	1
Total Bobot		1	
Karyawan Perusahaan	K1. Jumlah temuan kebersihan yang tidak sesuai standar. (Target: ≤ 2 temuan per bulan)	0,370	2
	K2. Jumlah inspeksi kebersihan laundry dan penitipan makanan. (Target: 100% inspeksi dilakukan setiap minggu)	0,054	4
	K3. Jumlah insiden keamanan di lingkungan kerja. (Target: 0 insiden per kuartal)	0,175	3
	K4. Implementasi peningkatan sistem keamanan di area kerja. (Target: 100% implementasi hasil audit keamanan setiap tahunnya)	0,401	1
Total Bobot		1	
Masyarakat Sekitar	E1. Jumlah pelanggaran lingkungan. (Target: 0 pelanggaran per tahun)	0,800	1
	E2. Frekuensi inspeksi kepatuhan regulasi. (Target: Minimal 1 kali setiap 6 bulan)	0,200	2
Total Bobot		1	
Pemangku Kepentingan Eksternal (DLH, Disnaker, PJK3)	E1. Waktu tanggapan terhadap keluhan masyarakat. (Target: Respon dalam 2x24 Jam)	0,857	1
	E2. Jumlah kegiatan CSR yang dilaksanakan. (Target: ≥ 4 kegiatan per tahun)	0,143	2
Total Bobot		1	

Setelah didapatkan hasil bobot dari masing-masing KPI, selanjutnya akan dipilih KPI dengan prioritas tertinggi dari masing-masing *stakeholder* yang dapat diterapkan di GA Staff 1 dan GA Staff 2. Untuk *stakeholder* Manajemen Perusahaan, KPI prioritas 1 adalah ketepatan pembaruan izin dan lisensi (M4), yang menjadi tanggung jawab GA Staff 2. KPI ini sangat penting karena memastikan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi dengan melakukan pembaruan izin secara tepat waktu. Hal ini konsisten dengan penelitian Laricha dan Kosasih (2023), yang menyebutkan pentingnya kepatuhan regulasi untuk menghindari risiko hukum. Sementara itu, KPI prioritas 2 adalah persentase area kerja yang memenuhi standar kebersihan (M1), yang ditugaskan kepada GA Staff 1. GA Staff 1 bertanggung jawab untuk memastikan area kerja memenuhi standar kebersihan guna menunjang produktivitas dan kesehatan karyawan. Kemudian untuk *stakeholder* Karyawan Perusahaan, KPI prioritas 1 adalah implementasi peningkatan sistem keamanan di area kerja (K4), yang menjadi tanggung jawab GA Staff 2. KPI ini bertujuan memastikan keamanan lingkungan kerja melalui pelaksanaan hasil audit keamanan secara menyeluruh. Temuan ini mendukung hasil penelitian Khoirunnisaa et al. (2024), yang menyoroti hubungan antara peningkatan keamanan dan produktivitas karyawan. KPI prioritas 2 adalah jumlah temuan kebersihan yang tidak sesuai standar (K1), yang menjadi tanggung jawab GA Staff 1. Dalam hal ini, GA Staff 1 harus aktif melakukan inspeksi dan memastikan bahwa lingkungan kerja tetap

memenuhi standar kebersihan. Untuk *stakeholder* Pemangku Kepentingan Eksternal, KPI prioritas adalah jumlah pelanggaran lingkungan (E1), yang ditugaskan kepada GA Staff 2. KPI ini sangat penting untuk menjaga reputasi perusahaan dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan. Terakhir, untuk *stakeholder* Masyarakat Sekitar, KPI prioritas adalah waktu tanggapan terhadap keluhan masyarakat (C1), yang menjadi tanggung jawab GA Staff 1. KPI ini menekankan pentingnya menjaga hubungan baik dengan masyarakat dengan merespons keluhan secara cepat dan tepat.

Dari 12 KPI yang telah dilakukan pembobotan, diperoleh 6 KPI dengan bobot tertinggi. Berikut adalah hasil pembagian KPI tersebut.

Tabel 6. Hasil KPI Akhir Untuk Divisi GA

Bagian	KPI
GA Staff 1	M1. Persentase area kerja yang memenuhi standar kebersihan (Target: $\geq 95\%$ area kerja bersih setiap minggu)
	K1. Jumlah temuan kebersihan yang tidak sesuai standar. (Target: ≤ 2 temuan per bulan)
	C1. Waktu tanggapan terhadap keluhan masyarakat. (Target: Respon dalam 2x24 Jam)
GA Staff 2	M4. Ketepatan pembaruan izin dan lisensi (Target: 100% pembaruan sebelum jatuh tempo)
	K4. Implementasi peningkatan sistem keamanan di area kerja. (Target: 100% implementasi hasil audit keamanan setiap tahunnya)
	E1. Jumlah pelanggaran lingkungan. (Target: 0 pelanggaran per tahun)

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Divisi GA memiliki empat *stakeholder* utama, antara lain ialah Manajemen Perusahaan, Karyawan Perusahaan, Pemangku Kepentingan Eksternal, dan Masyarakat Sekitar, dengan prioritas tertinggi pada Manajemen Perusahaan yang memiliki bobot sebesar 0,431, hal ini mencerminkan fokus pada operasional internal dan kepatuhan regulasi. Dari 85 KPI yang dirancang berdasarkan lima perspektif *Performance Prism*, 12 KPI dipilih untuk dilakukan pembobotan menggunakan metode AHP. Hasilnya, KPI prioritas untuk masing-masing *stakeholder* adalah ketepatan pembaruan izin dan lisensi (M4) untuk Manajemen Perusahaan (bobot 0,655), implementasi peningkatan sistem keamanan di area kerja (K4) untuk Karyawan Perusahaan (bobot 0,401), jumlah pelanggaran lingkungan (E1) untuk Pemangku Kepentingan Eksternal (bobot 0,800), dan waktu tanggapan terhadap keluhan masyarakat (C1) untuk Masyarakat Sekitr (bobot 0,857). Sehingga didapatkan hasil KPI akhir berdasarkan hasil bobot prioritas, untuk GA Staff 1 yaitu, Persentase area kerja yang memenuhi standar kebersihan (Target: $\geq 95\%$ area kerja bersih setiap minggu), Jumlah temuan kebersihan yang tidak sesuai standar (Target: ≤ 2 temuan per bulan), dan Waktu tanggapan terhadap keluhan masyarakat (Target: Respon dalam 2x24 Jam). Sedangkan KPI untuk GA Staff 2 yaitu, Ketepatan pembaruan izin dan lisensi (Target: 100% pembaruan sebelum jatuh tempo), Implementasi peningkatan sistem keamanan di area kerja (Target: 100% implementasi hasil audit keamanan setiap tahunnya), dan Jumlah pelanggaran lingkungan (Target: 0 pelanggaran per tahun).

Hasil penelitian ini dapat menjadi panduan praktis bagi perusahaan untuk mengadopsi sistem KPI berbasis *Performance Prism*, memastikan pengelolaan kinerja yang lebih komprehensif dan berorientasi pada kepentingan *stakeholder*. Penerapan KPI yang spesifik akan meningkatkan efisiensi operasional dan kepatuhan terhadap regulasi, sekaligus memperkuat hubungan dengan pemangku kepentingan. Penelitian berikutnya dapat mengeksplorasi penerapan metode *Performance Prism* pada sektor industri yang berbeda untuk membandingkan efektivitasnya. Selain itu, integrasi dengan teknologi digital, seperti sistem manajemen kinerja berbasis perangkat lunak, dapat meningkatkan automasi dan akurasi pengukuran KPI, serta mendukung analitik kinerja yang lebih canggih untuk pengambilan keputusan strategis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abyanca, D. M. A., Aisha, A. N., & Nugraha, F. N. (2022). Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Pada Pt . Deco Mandiri Sejahtera Dengan Metode Performance Prism. *E-Proceeding of Engineering*, 9(4), 1949–1959.

- <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/engineering/article/view/18264>
- Adina, A., Pratami, D., & Suwarsono, L. W. (2021). Perancangan Key Performance Indikator (KPI) Pada Divisi Konstruksi PT. XYZ Menggunakan Performance Prism. *E-Proceeding of Engineering*, 8(2), 2222–2228. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/engineering/article/view/14639>
- Afifah, S. A., & Cahyana, A. S. (2024). Implementation of the AHP Method in Determining the Completion of Logistics Warehouse Stock Buildup Using the Expert Choice Application. *Procedia of Engineering and Life Science*, 5, 422–431. <https://doi.org/10.21070/pels.v7i0.1497>
- Afifah, Syakhroni, A., & Khoiriyah, N. (2022). Performance Measurement Analysis Of PT. Pijar Sukma Using Performance Prism, Analytical Hierarchy Process (Ahp), And Objective Matrix (Omax) Methods. *Journal of Applied Science and Technology*, 2(01), 34–41. <https://doi.org/10.30659/jast.2.01.34-41>
- Andika, A., Octavia, C. W., Dewi, F. G., Subaderi, & Hariyanto, K. (2024). Improving Food & Beverage Industry Performance With Performance Prism And AHP (Analytical Hierarchy Process) Method In The Era Of Digital Transformation). *The Journal of System Engineering and Technological Innovation*, 03(02), 278–292. <https://doi.org/https://doi.org/10.38156/jisti.v3i02.109>
- Ayswer, A. S., Ramasamy, N., Dev Anand, M., & Santhi, N. (2024). Prioritizing Key Performance Indicators for the Mining Industry in Kerala: An AHP Approach. *Management and Production Engineering Review*, 15(3), 1–14. <https://doi.org/10.24425/mper.2024.151490>
- Cahyadi, U., & Aziz, R. A. (2022). Perancangan Key Performance Indicator Untuk Mengukur Kinerja Menggunakan Metode Performance Prism. *Jurnal Kalibrasi*, 20(1), 60–67. <https://doi.org/10.33364/kalibrasi/v.20-1.1093>
- Cahyawati, A. N. (2021). *Pengukuran Kinerja Dengan Menggunakan Metode Performance Prism*. CV. Jakad Media Publishing.
- Chalisa, R. N., & Prawitasari, D. (2024). Analysis of Employee Performance Indicators Using the Human Resource Scorecard Approach and Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(1), 75–84. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i1.2391>
- Djohan, W., Lamatinulu, & Ahmad, A. (2023). Perancangan Key Performance Indicator (KPI) Pada PT . Galaksi Prima Consultant Menggunakan Metode Performance Prism dan Analytical Hierarchy Process (AHP) (Studi Kasus PT . Galaksi Prima Consultant). *Jurnal Rekayasa Sistem Industri & Manajemen*, 1(3), 37–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.33096/jrsim.v1i3.478>
- Farmania, A., & Prasetyo, R. (2021). The analysis of PRISM performance in PT. XYZ. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 704(1), 1–9. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/704/1/012016>
- Ginting, D. Y. B., Ginting, R. br, & Sembiring, D. J. M. (2020). *Sistem Pendukung Keputusan Dengan Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP)*. Penerbit ANDI.
- Helia, V. N., Sutrisno, W., Zaputra, A. S., & Qurtubi. (2021). Performance measurement system using performance prism approach in batik company: a case study. *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 5(1), 43–52. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v5i1.3099>
- Khoirunnisaa, A., Suroso, & Angela, F. P. (2024). Pengaruh Penilaian KPI (Key Performance Indicator) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Tongwei Indonesia. *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5642–5651. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5105>
- Laricha, L., & Kosasih, W. (2023). Perancangan dan Pengukuran Kinerja Berbasis Metode Performance Prism Pada Perusahaan Karoseri Truk. *Jurnal Serina Sains, Teknik Dan Kedokteran*, 01(02), 319–328. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jsstk.v1i2.28520>
- Legaretsa, A. B., & Purnamawaty, E. (2021). Pengukuran Kinerja Karyawan Dan Supplier Pada PT. XYZ Dengan Metode Performance Prism. *Juminten: Jurnal Manajemen Industri Dan Teknologi*, 2(4), 49–60. <https://doi.org/10.33005/juminten.v2i4.279>

- Murni, T., Abdillah, W., & Tambunan, M. Y. K. (2021). Identification Analysis of Key Performance Indicators (KPIs) at the Baptist Rural Development Model (LPPB) Using the Performance Prism. *Proceedings of the 3rd Beehive International Social Innovation Conference, BISIC 2020*. <https://doi.org/10.4108/eai.3-10-2020.2306595>
- Nabilla, F. A., & Wibisono, D. (2024). Proposed Performance Management System (PMS) Using Performance Prism Indicators Case Study at NGO XYZ. *Journal of Multidisciplinary Academic Business Studies (JoMABS)*, 2(1), 265–287. <https://doi.org/https://doi.org/10.35912/jomabs.v2i1.2632>
- Pandaleke, R. B., Tinangon, J. J., & Wangkar, A. (2021). Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Alternatif Pengukuran Kinerja Pada PT. Bank Sultgo Cabang Ratahan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1235–1244. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/35479>
- Risky, M. I., Latuconsina, R., & Dinimaharawati, A. (2023). Rancang Bangun Front-End Dashboard Pengukuran Kinerja menggunakan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus: Unit P3I Universitas Telkom). *E-Proceeding of Engineering*, 1(5), 4569–4573. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/engineering/article/view/21181>
- Timjerdine, M., Taibi, S., & Moubachir, Y. (2024). Performance PRISM: A Comprehensive Framework For Performance Measurement In Aircraft Maintenance. *International Journal of Aviation, Aeronautics, and Aerospace*, 11(4), 1–25. <https://doi.org/10.58940/2374-6793.1928>
- Warganegara, T. L. P., Wahyuningsih, F., & Narundana, V. T. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Dengan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) Pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 73–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6505>
Published
- Wicaksana, M. J., Fathimahhayati, L. D., & Sukmono, Y. (2020). Pengambilan Keputusan Dalam Pemilihan Supplier Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dan Technique For Others Reference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS) (Studi Kasus: M-Merchandise Universitas Mulawarman). *Jurnal TEKNO (Civil Engineering, Electrical Engineering and Industrial Engineering)*, 17(2), 1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.33557/JTEKNO.V17I2.1078>
- Yudhistira, M. D., Ricardianto, P., Nofrisel, Abidin, Z., & Lesmini, L. (2022). Performance Measurement Using Performance Prism Method: Empirical Evidence of a National Logistic Company in Indonesia. *International Journal of Research in Commerce and Management Studies*, 04(06), 61–74. <https://doi.org/10.38193/ijrcms.2022.4603>