JRSIM Jurnal Rekayasa Sistem Industri & Manajemen
ISSN : 2987-7938

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)

Wahyunnisak Djohan[1]*, Lamatinulu[2], Arfandi Ahmad[3]
[1,2,3] Program Studi Teknik Industri, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Email: djohannissa@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 19 Oktober 2023
Diperbaiki: 9 November 2023
Disetujui: 30 Desember 2023

ABSTRAK

PT. Galaksi Prima Consultant merupakan perusahaan perencanaan konstruksi berbentuk PT. Berdasarkan hasil pengamatan memiliki kinerja yang kurang maksimal dapat dilihat dari tidak tercapainya target perencanaan dan seringnya terjadi keterlambatan penyelesaian proyek. Untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi dilakukan pengukuran kinerja perusahaan dengan menggunakan metode Performance Prism dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dengan tujuan untuk mengidentifikasi *Key Performance Indicator* (KPI) berdasarkan kriteria strategi, proses dan kapabilitas dan mengukur kinerja *stakeholder*. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil identifikasi KPI total sebanyak 55 KPI yang terbagi yaitu pada perspektif pengguna jasa untuk strategi 5 KPI, proses 4 KPI dan kapabilitas 4 KPI, pada perspektif karyawan untuk strategi 5 KPI, proses 5 KPI dan kapabilitas 5 KPI, pada perspektif owner untuk strategi 4 KPI, proses 4 KPI dan kapabilitas 4 KPI, pada supplier untuk strategi 5 KPI, proses 5 KPI dan kapabilitas 5 KPI. Hasil pengukuran kinerja yang telah dilakukan didapatkan hasil pengukuran kinerja keseluruhan sebesar 2,919 yang menunjukkan bahwah kinerja PT. Galaksi Prima Consultant sedang atau cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan agar perusahaan mencapai nilai kinerja yang maksimal.

Kata Kunci: Pengukuran Kinerja, KPI, *Performance Prism*, AHP.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah Lisensi Internasional CC BY 4.0© JRSIM (2023)

PENDAHULUAN

Pengukuran kinerja adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan karena merupakan usaha memetakan strategi ke dalam tindakan pencapaian target tertentu[1]. Pengukuran kinerja tidak hanya mementingkan pada keuntungan jangka pendek perusahaan tetapi juga dalam jangka panjang. Pengukuran kinerja gunanya untuk mengetahui tingkat kemampuan perusahaan, apakah perusahaan tersebut telah berjalan dengan baik, atau justru mengalami kemerosotan[2]. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun" [3].

Jasa konsultansi adalah suatu jasa yang meliputi jasa perencanaan suatu konstruksi dan jasa pengawasan konstruksi[4]. PT. Galaksi Prima Consultant merupakan perusahaan perencanaan jasa konsultan dan konstruksi berbadan hukum PT yang beralamat di Jl. Toddopuli 16 No. 55 Kota Makassar. Badan usaha yang berpengalaman mengerjakan proyek nasional dan memiliki kualifikasi. Adapun proyek-proyek yang dikerjakan berupa jasa desain arsitektural, jasa pengawasan pekerjaan konstruksi, jasa perencanaan dan perancangan, jasa manajemen proyek, jasa pembuatan peta dan jasa desain rekayasa.

Adapun beberapa permasalahan terkait kinerja PT. Galaksi Prima *Consultant* memiliki kinerja yang kurang maksimal dapat dilihat dari tidak tercapainya target perencanaan dan seringnya terjadi keterlambatan penyelesaian proyek. Untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi dilakukan pengukuran kinerja perusahaan dengan menggunakan metode *Performance Prism* dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) sebagai langkah penyelesaian metode yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan kinerja perusahaan tersebut.

Performance prism adalah alat evaluasi kinerja generasi kedua yang dikembangkan mengikuti BSC, dengan mempertimbangkan kepuasan *stakeholder.* Keterkaitan antara kepuasan dan partisipasi *stakeholder* mewakili dalam *performance prism* dengan kapabilitas, proses dan strategi; seperti hubungan timbal balik berkonsentrasi pada kemajuan perusahaan[5]. Performance Prism metode kinerja yang mempunyai filosofi dari bangun tiga dimensi (bangun prisma) yang memiliki 5 (lima) sisi yang saling berkaitan yaitu *Stakeholder Satisfication, Strategies, Processes, Capabilities,* dan *Stakeholder Contribution*[6].

Analytic hierarchy process (AHP) adalah metode *Multi-Criteria Decision Analysis* (MCDA) merupakan pendekatan atau metode dalam pengambilan keputusan berdasarkan alternatif dari multi kriteria yang banyak digunakan untuk menggabungkan preferensi subjektif dan pribadi dalam proses penilaian. AHP diketahui sebagai metode yang sangat baik digunakan dalam membantu menentukan kebijakan[7]. AHP memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah multiobjektif dan multikriteria didasarkan pada perbandingan preferensi dari setiap elemen hierarki sehingga model pengambilan keputusan yang komprehensif[8].

Penelitian terdahulu dilakukan [9] mengkaji tentang pengkuran kinerja pelayanan jasa instalasi dan produk berbasis proyek dimana objek penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian ini yaitu objek pada penelitian ini merupakan pelayanan jasa konsultan konstruksi sehingga KPI diidentifikasi sesuai dengan yang diterapkan oleh perusahaan dirangkum sesuai dengan kepuasan dan kontribusi stakeholder penelitian ini. Stakeholder adalah Individu atau kelompok, baik di dalam maupun di luar perusahaan, yang mempunyai kepentingan terhadap hidup dan matinya perusahaan dan sekaligus dapat mempengaruhi kinerja organisasi[8].

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi *Key Performance Indicator* (KPI) berdasarkan kriteria strategi, proses dan kapabilitas kinerja perusahaan PT. Galaksi Prima *Consultant* dengan menggunakan metode *Performance Prism* dan mengukur kinerja *stakeholder* PT. Galaksi Prima *Consultant* dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

METODE PENELITIAN

Tahap awal pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan observasi lapangan agar dilakukan identifikasi masalah. Setelah ditemukannya rumusan masalah, kemudian dilakukan penetapan tujuan. Selanjutnya dilakukan pengumpulan data dan pengolahan data dengan menggunakan metode yang sesuai dengan permasalahan yang terjadi dilapangan.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan observasi lapangan, wawancara dengan pihak perusahaan mengenai data – data perusahaan dan mengidentifikasi *stakeholder* yang terlibat oleh perusahaan, kemudian kepuasan *stakeholder* dan kontribusi *stakeholder* perusahaan untuk mengidentifikasi KPI yang diterapkan oleh perusahaan.

Identifikasi KPI dilakukan dengan wawancara measing-masing *stakeholder* mengenai kepuasan *stakeholder* dan kontribusi *stakeholder,* kemudian setelah KPI teridentifikasi melakukan validasi dengan pihak perusahaan dengan menggunakan kuesioner skala likert untuk mengetahui apakah KPI yang teridentifikasi telah diterapkan oleh perusahaan.

Setelah didapatkan KPI kemudian membuat kuesioner *pairwise comparison* untuk dilakukan pembobotan KPI. Perhitungan pembobotan KPI dilakukan dengan menggunakan matriks perbandingan berpasangan. Kemudian setelah melakukan pembobotan dilakukan perhitungan pengukuran kinerja.

Performance Prism

Performance Prism pada prinsipnya metode yang dikerjakan dalam dua arah yaitu dengan mempertimbangkan apa kebutuhan dan keinginan dari semua *stakeholder* dan metode ini juga mengidentifikasi kontribusi dari *stakeholder* terhadap perusahaan tersebut. Lima hal penting yang mendasari *Performance Prism* adalah *stakeholder satisfaction, stakholder contribution,* serta *stakeholder strategy, process* dan *capability*[10].

Analytical Hierarchy Process

Metode AHP merupakan salah satu metode sistem pendukung keputusan. Dengan menggunakan metode AHP untuk mencari nilai bobot dari setiap parameter yang digunakan. Metode AHP dihasilkan berdasarkan perhitungan dengan cara membandingkan setiap parameter secara berpasangan[11]. AHP bertujuan untuk menyusun prioritas[12].

1. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan.
2. Membuat struktur hierarki yang diawali dengan tujuan umum, dilanjutkan dengan kriteria -kriteria dan alternatif - alternatif pilihan.
3. Membuat matrik perbandingan berpasangan yang menggambarkan kontribusi relatif atau pengaruh setiap elemen terhadap tujuan atau kriteria yang setingkat di atasnya. Perbandingan dilakukan berdasarkan pilihan atau judgement dari pembuat keputusan dengan menilai tingkat kepentingan suatu elemen dibandingkan elemen lainnya.
4. Menormalkan data yaitu dengan membagi nilai dari setiap elemen di dalam matrik yang berpasangan dengan nilai total dari setiap kolom
5. Menghitung nilai eigen vector dan menguji konsistensinya, jika tidak konsisten maka pengambilan data (preferensi) perlu diulangi. Nilai eigen vector yang dimaksud adalah nilai eigen vector maksimum yang diperoleh.
6. Mengulangi langkah 3, 4 dan 5 untuk seluruh tingkat hirarki.
7. Menghitung eigen vector dari setiap matriks perbandingan berpasangan. Nilai eigen vector merupakan bobot setiap elemen.
8. Menguji konsistensi hirarki. Jika tidak memenuhi dengan CR<0,100 maka penilaian harus diulangi kembali.

   Hitung Rasio Konsistensi/ Consistency Ratio (CR) dengan rumus :

   $CR = \frac{CI}{IR}$……..……..….(1)

   Memeriksa konsistensi hierarki. Jika nilainya lebih dari 10% maka penilaian data judgment harus diperbaiki. Namun jika rasio konsistensi (CI/IR) kurang atau sama dengan 0,1, maka hasil perhitungan bisa dinyatakan benar

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembobotan KPI didasarkan pada kuesioner I yang berisi penilaian tingkat kepentingan tiap nilai elemen KPI yang mempengaruhi kondisi kinerja perusahaan. Kuesioner tersebut disebarkan kepada ahli yang dianggap berkompeten dalam perusahaan.

Tahapan pengumpulan data penelitian:

1. Tahap identifikasi *stakeholder* beserta kepuasan dan kontribusinya
2. Tahap identifikasi strategi, proses dan kapabilitas

3. Tahap identifikasi *Key Performance Indicators* (KPI).

Pada tahap scoring perhitungan dan pengolahan data yang digunakan didasarkan pada kuesioner II, yaitu kuesioner untuk mengukur sejauh mana kinerja aktual PT. Galaksi Prima *Consultant.* Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada *stakeholder* terkait. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban, yang merupakan skala jenis ordinal. Dari total 15 kuesioner yang disebar.

Pada tahap ini penyebaran kuesioner dilakukan total 15 responden yang terbagi menjadi 7 tenaga ahli perusahaan, 5 pengguna jasa dan 3 supplier. Jumlah tersebut diambil dengan pertimbangan tenaga ahli sehingga semua responden dianggap berkompeten dalam pengisian kuesioner.

Tahap selanjutnya yaitu menyebarkan kuesioner *pairwise comparison* tentang strategi, proses dan kapabilitas yang telah diidentifikasi sebelumnya. Dari hasil identifikasi KPI diperoleh sebanyak 55 KPI yang terdiri dari *stakeholder* pengguna jasa untuk strategi memilik 5 KPI, proses memiliki 4 KPI dan kapabilitas memiliki 4 KPI. Pada karyawan untuk strategi memiliki 5 KPI, proses 5 KPI dan kapabilitas 5 KPI. Pada owner untuk strategi memiliki 4 KPI, proses memilik 4 KPI dan kapabilitas memiliki 4 KPI. Pada supplier untuk strategi memiliki 5 KPI, proses memiliki 5 KPI dan kapabilitas memiliki 5 KPI.

Tahap pengolahan data:

1. Pembobotan antar kriteria KPI
2. Pembobotan antar *stakeholder* perusahaan
3. Pembobotan elemen tiap *stakeholder* untuk masing-masing kriteria KPI:
   a. Pembobotan elemen untuk kriteria KPI pengguna jasa.
   b. Pembobotan elemen untuk kriteria KPI karyawan.
   c. Pembobotan elemen untuk kriteria KPI *supplier*.
   d. Pembobotan elemen untuk kriteria KPI *owner*.

Berikut adalah hasil identifikasi KPI stratgei, KPI proses dan KPI kapabilitas :

A. KPI Strategi
   1. KPIP1 : Peningkatan sistem koordinasi proyek dengan PIC (person in charge)
   2. KPIP2 : Penyusunan detail pengerjaan proyek
   3. KPIP3 : Konsep desain presisi dan durabilitas tinggi
   4. KPIP4 : Memberikan pelayanan yang terbaik untuk pengguna jasa
   5. KPIP5 : Memberikan respon keluhan yang cepat dan tanggap
   6. KPIK1 : Pelatihan kerja tentang project management
   7. KPIK2 : Menciptakan lingkungan kkerja yang kondusif
   8. KPIK3 : Supervisi karyawan
   9. KPIK4 : Jaminan SMK3 untuk karyawan
   10. KPIK5 : Penetapan waktu pembayaran gaji
   11. KPIO1 : Ketepatan kordinasi operasional
   12. KPIO2 : Perencanaan sumber daya
   13. KPIO3 : Pelaporan keuangan menggunakan sistem komputerisasi
   14. KPIO4 : Peningkatan kualitas SDM
   15. KPIS1 : Kecepatan penanganan masalah diperusahaan
   16. KPIS2 : Ketepatan dan kesesuaian barang dan jasa
   17. KPIS3 : Mengontrol kerja supplier
   18. KPIS4 : Pelunasan biaya pesanan tepat waktu
   19. KPIS5 : Komunikasi yang terjalin antara supplier dan perusahaan

B. KPI Proses
   1. KPIP6 : Menjelaskan pengerjaan proyek kepaada PIC
   2. KPIP7 : Menyusun detail prosedur pengerjaan proyek dengan jelas
   3. KPIP8 : Membuat desain produk durabilitas tinggi
   4. KPIP9 : Pelayanan terhadap pengguna jasa
   5. KPIK6 : Mengadakan pelatihan kerja
   6. KPIK7 : Penciptaan kondisi lingkungan kerja

7. KPIK8 : Supervisi Karyawan terhadap peraturan
8. KPIK9 : Kesiapan darurat kecelakaan kerja
9. KPIK10 : Pembayaran insentif gaji sesuai perjanjian kontrak
10. KPIO5 : Pelaporan keuangan serta operasional proyek
11. KPIO6 : Pengolahan sumber daya untuk menghasilkan keuntungan
12. KPIO7 : Ketelitian pengolalaan data
13. KPIO8 : Memberikan usulan rancangan pengembangan SDM jangka panjang
14. KPIS6 : Proses pengadaan
15. KPIS7 : Pengaturan rencana pemesanan rantai pasok
16. KPIS8 : Koordinasi tentang pembelian dengan supplier
17. KPIS9 : Pembayaran
18. KPIS10 : Ketepatan spesifikasi produk dari supplier

C. KPI Kapabilitas

1. KPIP10 : Pemahaman proyek
2. KPIP11 : Efisiensi pengembangan produk perencanaan
3. KPIP12 : Kemampuan karyawan mengkomunikasikan masalah dengan pengguna jasa
4. KPIP13 : Kemampuan karyawan melayani kepentingan pengguna jasa
5. KPIK11 : Kualitas pelatihan kerja
6. KPIK12 : Peraturan kepagawaian
7. KPIK13 : Evaluasi terhadap kepatuhan peraturan
8. KPIK14 : Fasilitas pendukung SMK3
9. KPIK15 : Sistem evaluasi kinerja
19. KPIO13 : KPIO9 : Sistem evaluasi kinerja perusahaan
20. KPIO10 : Manajemen risiko
21. KPIO11 : Pengelolaan laporan keuangan dengan sistem yang tepat dan terpercaya
10. KPIO12 : Sistem pelatihan kinerja
11. KPIS11 : Sistem informasi pengadaan
12. KPIS12 : Pengecekan kualitas dan lama waktu pengirima
13. KPIS13 : Kerjasama yang menguntungkan
14. KPIS14 : Prosedur proses pembayaran
15. KPIS15 : Nama baik supplier dalam lingkungan bisnis

Berikut merupakan tabel data hasil rekapitulasi perhitungan AHP dimana nilai bobot dikalikan dengan nilai kinerja perusahaan:

Tabel 1. Rekapitulasi Pembobotan AHP dan Nilai Kinerja

	KPI Strategi	Kode	Bobot	Nilai Kinerja	Nilai Performance
Pengguna Jasa (0,374)	Peningkatan sistem koordinasi proyek dengan PIC	KPIP1	0,145	1	0,145
	Penyusunan detail pengerjaan proyek	KPIP2	0,106	1	0,106
	Konsep desain presisi dan durabilitas tinggi	KPIP3	0,160	1	0,160
	Memberikan pelayanan yang terbaik untuk pengguna jasa	KPIP4	0,373	1	0,373
	Memberikan respon keluhan yang cepat dan tanggap	KPIP5	0,217	1	0,217
	Total Nilai Performance				**1,001**

KPI Proses	Kode	Bobot	Nilai Kinerja	Nilai Performance
Menjelaskan pengerjaan proyek kepada PIC	KPIP6	0,304	1	0,304
Menyusun detail prosedur pengerjaan proyek dengan jelas	KPIP7	0,125	1	0,125
Membuat desain produk durabilitas tinggi	KPIP8	0,340	1	0,340
Pelayanan terhadap pengguna jasa	KPIP9	0,231	1	0,231
Total Nilai Performance				**1**

KPI Kapabilitas	Kode	Bobot	Nilai Kinerja	Nilai Performance
Pemahaman proyek	KPIP10	0,213	1	0,213
Efisiensi pengembangan produk perencanaan	KPIP11	0,407	1	0,407
Kemampuan karyawan mengkomunikasikan masalah dengan pengguna jasa	KPIP12	0,113	1	0,113
Kemampuan karyawan melayani kepentingan pengguna jasa	KPIP13	0,266	1	0,266
Total Nilai Performance				**0,999**

	KPI Strategi	Kode	Bobot	Nilai Kinerja	Nilai Performance
Karyawan (0,289)	Pelatihan kerja tentang project management	KPIK1	0,116	1	0,116
	Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif	KPIK2	0,131	1	0,131
	Supervisi karyawan	KPIK3	0,150	1	0,150
	Jaminan SMK3 untuk karyawan	KPIK4	0,317	1	0,317
	Penetapan waktu pembayaran insentif gaji	KPIK5	0,286	1	0,286
	Total Nilai Performance				**1**

KPI Proses	Kode	Bobot	Nilai Kinerja	Nilai Performance
Mengadakan pelatihan kerja	KPIK6	0,088	1	0,088
Penciptaan kondisi lingkungan kerja	KPIK7	0,120	1	0,120
Supervisi karyawan terhadap peraturan	KPIK8	0,164	1	0,164
Kesiapan darurat kecelakaan kerja	KPIK9	0,195	1	0,195
Pembayaran insentif gaji sesuai perjanjian kontrak	KPIK10	0,432	1	0,432
Total Nilai Performance				**0,999**

KPI Kapabilitas	Kode	Bobot	Nilai Kinerja	Nilai Performance
Kualitas pelatihan kerja	KPIK11	0,281	1	0,281
Peraturan kepegawaian	KPIK12	0,080	1	0,080
Evaluasi terhadap kepatuhan peraturan	KPIK13	0,287	1	0,287
Fasilitas pendukung SMK3	KPIK14	0,154	1	0,154
Sistem evaluasi kinerja karyawan	KPIK15	0,197	1	0,197
Total Nilai Performance				**0,999**

	KPI Strategi	Kode	Bobot	Nilai Kinerja	Nilai Performance
Owner (0,107)	Ketepatan kordinasi operasional	KPIO1	0,361	1	0,361
	Perencanaan sumber daya	KPIO2	0,183	1	0,183
	Pelaporan keuangan menggunakan sistem komputerisasi	KPIO3	0,176	1	0,176
	Peningkatan kualitas SDM	KPIO4	0,281	1	0,281
	Total Nilai Performance				**1,001**

	KPI Proses	Kode	Bobot	Nilai Kinerja	Nilai Performance
	Pelaporan keuangan serta operasional proyek	KPIO5	0,227	1	0,227
	Pengolahan sumber daya untuk menghasilkan keuntungan	KPIO6	0,270	1	0,270
	Ketelitian pengelolaan data	KPIO7	0,338	1	0,338
	Memberikan usulan rancangan pengembangan SDM jangka panjang	KPIO8	0,165	1	0,165
	Total Nilai Performance				**1**
	KPI Kapabilitas	**Kode**	**Bobot**	**Nilai Kinerja**	**Nilai Performance**
	Sistem evaluasi kinerja perusahaan	KPIO9	0,204	1	0,204
	Manajemen risiko	KPIO10	0,463	1	0,463
	Pengelolaan laporan keuangan dengan sistem yang tepat dan terpercaya	KPIO11	0,207	1	0,207
	Sistem pelatihan kinerja	KPIO12	0,126	1	0,126
	Total Nilai Performance				**1**
	KPI Strategi	**Kode**	**Bobot**	**Nilai Kinerja**	**Nilai Performance**
Supplier (0,230)	Kecepatan penanganan masalah diperusahaan	KPIS1	0,129	1	0,129
	Ketepatan dan kesesuaian barang dan jasa	KPIS2	0,373	1	0,373
	Mengontrol kerja supplier	KPIS3	0,070	1	0,070
	Pelunasan biaya pesanan tepat waktu	KPIS4	0,242	1	0,242
	Komunikasi yang terjalin antara supplier dan perusahaan	KPIS5	0,185	1	0,185
	Total Nilai Performance				**0,999**
	KPI Proses	**Kode**	**Bobot**	**Nilai Kinerja**	**Nilai Performance**

Proses pengadaan	KPIS6	0,187	1	0,187
Pengaturan rencana pemesanan rantai pasok	KPIS7	0,179	1	0,179
Koordinasi tentang pembelian dengan supplier	KPIS8	0,133	1	0,133
Pembayaran	KPIS9	0,200	1	0,200
Ketepatan spesifikasi produk dari supplier	KPIS10	0,302	1	0,302
Total Nilai Performance				**1,001**

KPI Kapabilitas	**Kode**	**Bobot**	**Nilai Kinerja**	**Nilai Performance**
Sistem informasi pengadaan	KPIS11	0,210	1	0,210
Pengecekan kualitas dan lama waktu pengiriman	KPIS12	0,115	1	0,115
Kerjasama yang menguntungkan	KPIS13	0,255	1	0,255
Prosedur proses pembayaran	KPIS14	0,161	1	0,161
Nama baik supplier dalam lingkungan bisnis	KPIS15	0,258	1	0,258
Total Nilai Performance				**0,999**

Sumber : Pengolahan Data (2023)

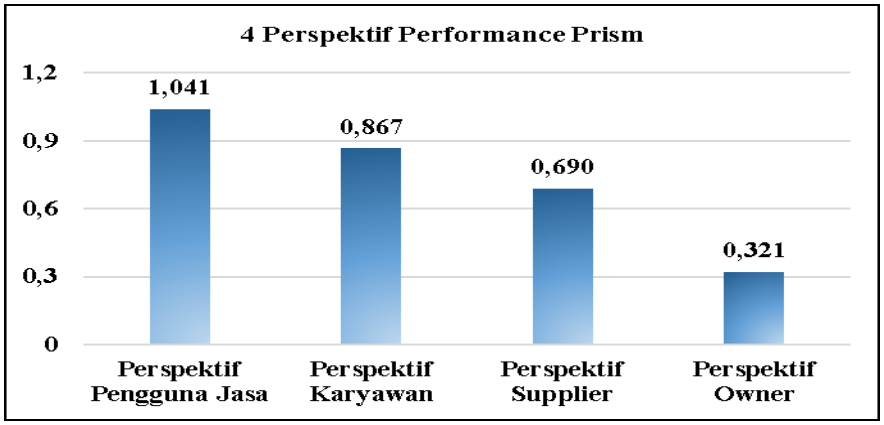
Pada tabel diatas didapatkan hasil total nilai performance untuk pengguna jasa yaitu KPI strategi sebesar 1,001, KPI proses sebesar 1dan KPI kapabilitas sebesar 0,999. Hasil total nilai performance untuk karyawan yaitu KPI strategi sebesar 1, KPI proses sebesar 0,999 dan KPI kapabilitas sebesar 0,999. Hasil total nilai performance untuk owner yaitu KPI strategi sebesar 1,001, KPI proses sebesar 1 dan KPI kapabilitas sebesar 1. Hasil total nilai performance untuk supplier yaitu KPI strategi sebesar 0,999, KPI proses sebesar 1,001 dan KPI kapabilitas sebesar 0,999. Dimana total nilai performance didapatkan dari penjumlahan masing – masing KPI strategi, proses dan kapabilitas.

Pembobotan dan jumlah total dari nilai performance (pengguna jasa strategi, pengguna jasa proses, pengguna jasa kapabilitas, karyawan strategi, karyawan proses, karyawan kapabilitas, owner strategi, owner proses, owner kapabilitas, supplier strategi, supplier proses dan supplier kapabilitas) yang mana hasil dari tiap nilai performance dari tabel 1 akan di kalikan dengan nilai dari masing – masing KPI (pelanggan, karyawan, owner dan supplier) maka didapatkan hasil akhir dari keseluruhan data yang telah di olah:

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Keseluruhan Pengukuran Kinerja

	Pengguna Jasa	**Total Nilai Performance**	**Nilai Performance**
Pengguna Jasa (0,374)	Strategi	1,001	0,347
	Proses	1	0,347
	Kapabilitas	0,999	0,347
	Keseluruhan nilai performance aspek pengguna jasa		**1,041**
	Karyawan	**Total Nilai Performance**	**Nilai Performance**
Karyawan (0,289)	Strategi	1	0,289
	Proses	0,999	0,289
	Kapabilitas	0,999	0,289
	Keseluruhan nilai performance aspek karyawan		**0,867**
	Owner	**Total Nilai Performance**	**Nilai Performance**
Owner (0,107)	Strategi	1,001	0,107
	Proses	1	0,107
	Kapabilitas	1	0,107
	Keseluruhan nilai performance aspek owner		**0,321**
	Supplier	**Total Nilai Performance**	**Nilai Performance**
Supplier (0,230)	Strategi	0,999	0,230
	Proses	1,001	0,230
	Kapabilitas	0,999	0,230
	Keseluruhan nilai performance aspek supplier		**0,690**

Sumber : Pengolahan Data (2023)



Gambar 1. Hasil Kinerja PT. Galaksi Prima Consultant

Didapatkan hasil kinerja pada perspektif pengguna jasa sebesar 1,041, perspektif karyawan sebesar 0,867, perspektif supplier sebesar 0,690 dan perspektif supplier owner 0,321. Adapun perspektif yang menjadi prioritas dalam melakukan peningkatan kinerja PT. Galaksi Prima Consultant adalah perspektif pengguna jasa disusul perspektif karyawan, perspektiff supplier dan perspektif owner. Total capaian nilai kinerja PT. Galaksi Prima Consultant sebesar 2,919 yang menunjukkan kinerja PT. Galaksi Prima Consultant sedang atau cukup baik. Kriteria pengukuran kinerja perusahaan dilakukan dengan acuan dimana :

Tabel 3. Acuan Pengukuran Kinerja

Skor Kinerja	Keterangan
≤ 1,8	Sangat Kurang
≤ 2,6	Kurang
≤ 3,4	Sedang atau Cukup Baik
≤ 4,2	Baik
≤ 5,0	Sangat Baik

Sumber : Rusindiyanto 2009

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pengukuran kinerja dengan menggunakan metode performance prism diidentifikasi KPI total sebanyak 55 KPI. Pada perspektif pengguna jasa untuk strategi memiliki 5 pernyataan usulan indikator, proses memiliki 4 usulan indikator dan kapabilitas memiliki 4 usulan indikator. Pada perspektif karyawan untuk strategi memiliki 5 usulan indikator, proses memiliki 5 usulan indikator dan kapabilitas memiliki 5 usulan indicator. Pada perspektif owner untuk strategi memiliki 4 usulan indikator, proses memiliki 4 usulan indikator dan kapabilitas memiliki 4 usulan indikator. Pada perspektiff supplier untuk strategi memiliki 5 usulan indikator, proses memiliki 5 usulan indikator dan kapabilitas memiliki 5 usulan indikator.

Dari hasil pengukuran kinerja yang telah dilakukan dengan pembobotan menggunakan metode AHP dimana didapatkan hasil pengukuran kinerja keseluruhan sebesar 2,919 yang menunjukkan bahwa kinerja PT. Galaksi Prima Consultant sedang atau cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan agar PT. Galaksi Prima Consultant mencapai nilai kinerja yang maksimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Untuk ucapan terima kasih, silahkan tuliskan keterlibatan para tim peneliti dalam penelitian anda, mulai dari perencanaan penelitian, proses penelitian hingga mendapatkan hasil penelitian.

REFERENSI

[1] Sumarlan. A and Setiadi. Y. W, "Pengukuran kinerja perusahaan berdasarkan balanced scorecard pada PT Asuransi Multi Artha Guna Tbk yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia". Jurnal Ilmiah Akutansi, vol. 5, no. 1, pp. 104 – 122, Jan. 2022, doi: https://doi.org/10.36085/jam-ekis.v5i1.2745.

[2] Ulum. B, "Usulan perbaikan kinerja perusahaan dengan menggu nakan metode *Performance Prism*dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) di CV Robert Jaya Sejahtera". Media Ilmiah Teknik Industri, vol. 12, no. 2, pp. 146 – 151, 2019, doi: https://doi.org/10.20961/performa.17.2.28498

[3] Hendra. H, "Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan". Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, vol . 3, no. 1, pp. 1 – 12, Maret. 2020, doi: https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813

[4] Siswanto. B, Kristianam. W and Dewantoro, "Analisis persyaratan yang diprioritaskan oleh penyedia jasa dalam mengikuti seleksi penyedia jasa konsultan konstruksi di Provinsi Kalimantan Tengah. Jurnal Keilmuan Teknik Sipil, vol. 4, no. 1, pp. 26 – 39, Des. 2021, doi: http://dx.doi.org/10.31602/jk.v4i2.6406.

[5] Goharshenasan. A, Sheikh. A, Shahin. A and Ansari. A, "*Prioritizing the economic indicators of SSC: an intergrative QFD approach of performance prism and BSC*". *Benchmaring: An International Journal*, vol . 29, no. 2, pp. 522 – 550, Feb. 2022, doi: https://doi.org/10.1108/BIJ-11-2020-0582.

[6] Rahmat. N. F, Suwarsono. L. W and Yogaswara. B, "*Proposed design system performance assessment in PPB PT. Wika Beton Majalengka using Performance Prism method*". *Journal e-Proceeding Engineering*, vol. 8, no. 5, pp. 8586 – 8593, Okt. 2021, doi: https://doi.org/10.25299/itjrd.2022.9973

[7] Susanto. E. R and Puspaningrum. A. S, "model prioritas program pemerataan IPM di provinsi Lampung menggunakan metode Analytical Hierarchy Process". Jurnal Teknoinfo, vol. 14, no. 1, pp. 9 – 26, 2020, doi: https://doi.org/10.33365/jti.v14i1.543

[8] Afifah. A, Syakhroni. A and Khoiriyah. N, "*Performance measurment analysis of PT Pijar Sukma using Performance Prism, Analytical Hierarchy Process and Objective Matrix (OMAX)*". *Journal of Applied Science and Technology*, vol. 2, no. 1, pp. 34 – 41, Jan. 2022, doi: https://doi.org/10.30659/jast

[9] Abyanca. D. M. A, Aisha. A. N and Nugraha. F. N, "Perancangan sistem penilaian kinerja pada PT Deco Mandiri Sejahtera dengan metode *Performance Prism*". *Journal of Engineering*, vol. 9, no. 4, pp. 1949 – 1959, Agu. 2022, doi: file:///C:/Users/NissaDjohan/Downloads/Documents/18264-36647-1-SM.pdf

[10] Kinanti. W. A and Nurhasanah. N, "Usulan perancangan *Key Performance Indicator* (KPI) dengan konsep *Gren* HRM menggunakan perspektif *Performance Prism* dan metode AHP pada Waris *café*". Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Sains dan Teknologi, vol. 5,, no. 2, pp. 70 – 78, Sep. 2019, doi: http://dx.doi.org/10.36722/sst.v5i2.353

[11] Agusli. R, Dzulhaq. M. I and Irawan. F. C, "Sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan menggunakan metode AHP-Topsis". *Journal of Computer Science Research*, vol. 2, no. 2, pp. 35 – 40, Juli 2020, doi: http://dx.doi.org/10.38101/ajcsr.v2i2.286

[12] Narti. N, Sriyadi. S, Rahmayani. N and Syarif. N, "Pengambilan keputusan memilih sekolah dengan metode AHP". Jurnal Informatika, vol. 6, no. 1, pp. 143 – 150, 2019, doi: https://doi.org/10.31311/ji.v6i1.5552