

PERANCANGAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA MENGGUNAKAN METODE PERFORMANCE PRISM PADA TENAGA STRUKTURAL DI UNIVERSITAS WAHIDIYAH (STUDI KASUS DI PRODI AHWALUS SYAKHSIAH)

Amalia Maghfiroh

Mahasiswa Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Wahidiyah
Amaliacantik31@gmail.com

M. Hakulyakien D.

Dosen Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Wahidiyah
hcoolcool@gmail.com

Abstrak

Perguruan Tinggi Universitas Wahidiyah merupakan salah satu perguruan tinggi swasta (PTS) yang berada di Kediri, Jawa Timur. Kondisi sekarang kinerja yang dilakukan belum secara maksimal, seperti tidak terpenuhinya program kerja sesuai target yang diinginkan dalam jangka waktu tertentu, kurangnya SDM yang memadai serta hanya memperhatikan beberapa stakeholder saja. Tujuan penelitian ini adalah mengukur kinerja secara menyeluruh dengan menggunakan *performance prism*. Metode ini dikerjakan dalam dua arah yaitu dengan mempertimbangkan apa kebutuhan dan keinginan dari semua *stakeholder* yang akan dijadikan dasar untuk menyusun KPI untuk kemudian dibobotkan dengan AHP dan selanjutnya dilakukan *scoring* dengan OMAX untuk mengetahui skor aktual. Nilai performansi kinerja dapat diketahui dari perkalian antara bobot dan skor tersebut. Hasil rancangan menunjukkan bahwa *stakeholder* dari tenaga struktural Ketua Program Studi Ahwalus Syakhsiah meliputi mahasiswa, dosen serta dekan. Sistem pengukuran kinerja memuat 27 KPI yang meliputi 12 KPI mahasiswa, 9 KPI dosen dan 6 KPI dekan. Dari hasil implementasi sistem pengukuran kinerja dengan proses *scoring system* menggunakan metode OMAX menunjukkan nilai *current performance indicator* yang telah dicapai adalah sebesar 7,96. Hasil pengukuran menjadi landasan pihak manajemen mengevaluasi dan menentukan rencana kerja perbaikan sehingga harapan dari semua *stakeholder* dapat terpenuhi.

Kata Kunci: Kinerja, Performance Prism

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, pemerintah menginginkan dunia pendidikan yang semakin maju dan bermutu. Hal ini untuk meningkatkan mutu kualitas suatu instansi atau organisasi supaya dapat bersaing dengan yang lain khususnya dalam dunia pendidikan. Menurut Feni (2014:13), pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain.

Industri jasa pendidikan saat ini harus berupaya meningkatkan kualitas dan kompetensi untuk bersaing secara global. Oleh karena itu suatu perguruan tinggi harus berusaha memperbaiki kinerja dengan melakukan peninjauan terhadap sistem pengukuran kinerja yang dijalankan saat ini. Pengukuran kinerja sangat penting karena dapat melakukan analisis apakah kinerja perguruan tinggi berjalan sesuai rencana. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Universitas Wahidiyah belum memiliki pengukuran kinerja untuk menilai bagaimana kinerja dari karyawan

tersebut. Terdapat permasalahan-permasalahan yang sering terjadi diantaranya yaitu tidak terpenuhinya program kerja sesuai target yang diinginkan dalam jangka waktu tertentu, kurangnya SDM yang memadai, karyawan yang keluar di jam kerja, serta hanya memperhatikan kebutuhan dari beberapa stakeholder saja. Kondisi ini memperlihatkan bahwa Universitas Wahidiyah membutuhkan suatu pengukuran kinerja yang mampu mengukur kinerja perguruan tinggi secara menyeluruh. Salah satu metode pengukuran kinerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah tersebut adalah Performance Prism. Metode ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang dapat dijadikan pembandingan antara hasil yang nyata dengan tolak ukur tertentu dalam periode pengukuran.

Pada penelitian sebelumnya Adianto, M. Agung Saryatmo, Ardi S. Gunawan (2014), melakukan penelitian analisis pengukuran kinerja dengan menggunakan metode Performance Prism dan Scoring Objective Matrix (OMAX) yang diterapkan pada objek perusahaan yang bergerak dibidang industri papan semen yang menghasilkan 40 KPI yang dilakukan pengukuran dan terdapat 5 KPI yang memiliki performa sangat rendah

Moehariono (2012:126), mengungkapkan ada beberapa model sistem pengukuran kinerja terintegrasi yang berhasil dibuat oleh para akademisi dan praktisi yaitu Balance Scorecard (BSC), Integrated Performance Measure System (IPMS), dan Performance Prism. Bila dibandingkan dengan Balance Scorecard, Performance

Prism memiliki beberapa kelebihan diantaranya mengidentifikasi stakeholder dari banyak pihak yang berkepentingan, seperti pemilik dan investor, supplier, pelanggan, tenaga kerja, pemerintah dan masyarakat sekitar. Sedangkan Balance Scorecard mengidentifikasi stakeholder hanya dari sisi shareholder dan customer saja. Bila dibandingkan dengan dengan IPMS, Performance Prism memiliki kelebihan, yaitu Key Performance Indicator (KPI) yang diidentifikasi terdiri dari KPI strateg, KPI proses, dan KPI kapabilitas. Sebaliknya, IPMS langsung mengidentifikasi KPI-KPIInya tanpa memandang mana yang merupakan strategi, proses, dan kapabilitas perusahaan.

Metode Performance Prism berupaya menyempurnakan metode-metode sebelumnya, metode ini tidak hanya didasari oleh srategi tetapi juga memperhatikan kepuasan dan kontribusi stakeholder, proses dan kapabilitas perusahaan (Nelly dan Adam, 2009). Dalam merancang sistem pengukuran kinerja suatu perguruan tinggi dibutuhkan model yang mampu menggambarkan kinerja keseluruhan dari perguruan tinggi tersebut. Oleh sebab itu untuk mengukur kinerja di Universitas Wahidiyah dengan menggunakan metode Performance Prism. Hasil pengukuran kinerja ini, akan terlihat pada bagian mana kinerja yang bermasalah sehingga perguruan tinggi dapat mengetahui permasalahan yang terjadi dan mempertimbangkan untuk melakukan langkah korektif sehingga perguruan tinggi dapat mengevaluasi performan instansi tersebut untuk meningkatkan kinerja serta untuk memotivasi sumber daya manusia atau karyawan dalam mencapai target sehingga membuahkan hasil yang diinginkan.

Performance Prism merupakan penyempurna dari teknik pengukuran kinerja yang ada sebelumnya sebagai sebuah kerangka kerja (*framework*). Keuntungan dari *framework* tersebut adalah melibatkan semua *stakeholder* dari organisasi, terutama investor, pelanggan, *end-users*, karyawan, para penyalur, mitra persekutuan, masyarakat dan *regulator*. Pada prinsipnya metode ini dikerjakan dalam dua arah yaitu dengan mempertimbangkan apa kebutuhan dan keinginan (*needs and wants*) dari semua *stakeholder*, serta metode ini juga mengidentifikasi kontribusi dari *stakeholder* terhadap organisasi tersebut. Pada pokoknya hal itu menjadi hubungan timbal balik dengan masing-masing *stakeholder*.

Filosofi *performance prism* berasal dari sebuah bangun prisma yang memiliki lima segi yaitu untuk atas dan bawah adalah *satisfaction* dari *stakeholder* dan kontribusi *stakeholder*. Sedangkan untuk ketiga sisi berikutnya adalah *strategi*, *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.

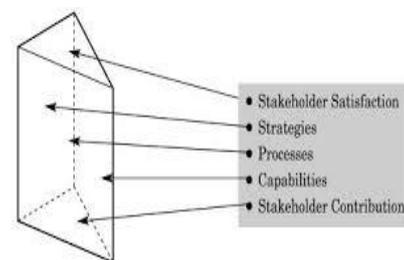
Performance prism memiliki pendekatan pengukuran kinerja yang dimulai dari *stakeholder*, bukan strategi. Identifikasi secara detail tentang kepuasan dan kontribusi *stakeholder* akan membawa sebuah organisasi dalam sebuah pengambilan keputusan berupa strategi yang

tepat. Sehingga dimungkinkan organisasi dapat mengevaluasi strategi yang telah dilakukan sebelumnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah melakukan perancangan model sistem pengukuran kinerja tenaga struktural Perguruan Tinggi Universitas Wahidiyah menggunakan metode *Performance Prism*. Hasil pengukuran kinerja ini, akan terlihat pada bagian mana kinerja yang bermasalah sehingga perguruan tinggi dapat mengetahui permasalahan yang terjadi.

Terdapat lima pertanyaan yang mendasari teori *performance prism* yaitu sebagai berikut :

1. Siapa yang menjadi *stakeholder* kunci dan apa yang mereka inginkan serta apa yang mereka perlukan?
2. Strategi apa yang seharusnya diterapkan untuk memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan stakeholder?
3. Proses kritis apakah yang diperlukan untuk menjalankan strategi tersebut?
4. Kemampuan apa yang harus kita operasikan untuk meningkatkan proses tersebut?
5. Kontribusi apakah dari stakeholder yang kita perlukan jika kita akan mengembangkan kemampuan?



Gambar 1 Kerangka Kerja *Performance Prism*

METODE

Metode penelitian merupakan kerangka alur berfikir dan prosedur kerja yang sistematis dalam pelaksanaan penelitian ini. Pada tahap pertama merupakan tahap dimana peneliti melakukan pengenalan terhadap prodi Akhwalus Syahsiah, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui informasi yang ada sehingga peneliti mempunyai dasar untuk melakukan penelitian dengan cara diskusi dengan orang yang mengerti segala sesuatu yang berhubungan dengan kinerja kaprodi Akhwalus Syahsiah di Universitas Wahidiyah.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dengan jenis penelitian metode kasus. Studi kasus adalah penelitian tentang status individu, kelompok, lembaga atau masyarakat berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas.

Indikator (KPI) kaprodi, dimana KPI yang dipilih berdasarkan kebutuhan saat ini. Pada tahap pembobotan dilakukan pembobotan untuk semua KPI dengan menggunakan AHP. Tahap *scoring* dilakukan dengan OMAX untuk mengetahui skor aktual. Setelah melakukan pengolahan data, kemudian dilakukan analisis penelitian. Selanjutnya tahap yang berisi kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan dan merupakan jawaban dari rumusan

masalah serta saran yang didapatkan dari hasil penelitian yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Stakeholder Kaprodi

Tahap pertama adalah mengidentifikasi *stakeholder* yang memegang peran penting bagi prodi Akhwalus Syahsiah. Dari hasil wawancara yang merupakan *stakeholder* kunci adalah mahasiswa, dosen serta dekan.

Identifikasi Strategi, Proses dan Kapabilitas KPI

Langkah selanjutnya menyusun *key performance indicator*. Setelah melakukan identifikasi melalui wawancara terhadap dekan, dosen serta beberapa mahasiswa prodi Ahwalus Syahsiah, menghasilkan KPI strategi, KPI proses, dan KPI kapabilitas seperti pada table 1.

Tabel 1. Identifikasi KPI

Stakeholder	Strategi	Process	Capability
Mahasiswa	KHS online mahasiswa	Presentase nilai tugas, UTS, UAS	Bekerjasama dengan PDPT
	Memastikan kualitas bimbingan tugas akhir	Lamanya mahasiswa menyelesaikan tugas akhir	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dosen
	Mata kuliah sesuai kurikulum	Presentase mata kuliah yang dibutuhkan	Monitoring dan evaluasi hasil kuliah tiap semester
	Jadwal praktek/observasi	Kualitas mahasiswa melakukan kegiatan luar kampus	Bekerjasama dengan lembaga/institusi luar
Dosen	Sarana prasarana belajar mengajar	Administrasi sarana dan prasarana	Peningkatan anggaran perbaikan mutu sarana dan prasarana
	Standart akademik dosen	Keikutsertaan dalam pelatihan	Jumlah tenaga ahli/pakar yang diundang sebagai pembicara dalam seminar/pelatihan
	Kontrak perkuliahan	Komunikasi dengan dosen	Presentase ketersediaan SAP dan LHP
Dekan	Membuat program kerja setiap awal tahun akademik	Mengontrol setiap program yang sudah dibuat	Menjalankan manajemen yang sehat sesuai SOP

Pembobotan KPI (Key Performance Prism)

KPI yang telah dirumuskan kemudian dilanjutkan dengan proses pembobotan. Hasil nilai pembobotan akan digunakan untuk menghitung skor yang diperoleh kaprodi.

Langkah pertama yaitu menghitung tingkat kepentingan dari kriteria KPI (*Strategi, Process, Capability*). Pembobotan ini dilakukan dengan menggunakan *software Expert Choice* berdasar matrik perbandingan berpasangan hasil dari pemerataan geometrik.

Tabel 2. Matrik Perbandingan Berpasangan Antar Kriteria KPI

Kriteria	Strategy	Process	Capability
Strategy	1	4	1/3
Process	1/4	1	1/6
Capability	3	6	1

Tabel 3. Bobot Setiap Kriteria KPI

Kriteria	Bobot	Nilai Rasio Inkonsistensi
Strategy	0,271	0,05
Process	0,085	
Capability	0,644	

Langkah kedua adalah pembobotan yang dilakukan antar stakeholder.

Tabel 4. Matrik Perbandingan Berpasangan Stakeholder

Stakeholder	Mahasiswa	Dosen	Dekan
Mahasiswa	1	3	2
Dosen	1/3	1	1/2
Dekan	1/2	2	1

Tabel 5. Bobot Setiap Stakeholder

Stakeholder	Bobot	Nilai Rasio Inkonsistensi
Mahasiswa	0,540	0,01
Dosen	0,163	
Dekan	0,297	

Langkah ketiga adalah pembobotan elemen tiap stakeholder untuk masing-masing kriteria KPI, yang terdiri dari : pembobotan elemen untuk kriteria KPI mahasiswa, pembobotan elemen untuk kriteria KPI dosen, pembobotan elemen untuk kriteria KPI dekan.

Scoring Hasil Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja

Pada tahap scoring ini perhitungan dan analisa data yang digunakan didasarkan pada quesioner II, yaitu quesioner untuk mengukur sejauh mana kinerja aktual dari kaprodi Ahwalus Syahsiah. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban, yang merupakan skala jenis ordinal untuk mengetahui skor tiap KPI.

Target pencapaian untuk semua KPI adalah skala lima, sedangkan batas bawahnya adalah skala nol. Hasil pengukuran dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Pengukuran Kinerja Pencapaian KPI

No	Kriteria Strategi	Skala
1	KHS online mahasiswa (A1)	3.95
2	Memastikan kualitas bimbingan tugas akhir (A2)	4.05
3	Mata kuliah sesuai kurikulum (A3)	3.37
4	Jadwal praktek/observasi (A4)	3.63
5	Sarana prasarana belajar mengajar (B1)	4.14
6	Standart akademik dosen (B2)	4.07
7	Kontrak perkuliahan (B3)	4.00
8	Membuat program kerja setiap awal tahun akademik (C1)	4.00
9	Workshop administrasi mengajar dosen (C2)	5.00
	Kriteria Proses	
10	Prosentase nilai tugas, UTS, UAS (D1)	3.91
11	Lamanya mahasiswa menyelesaikan tugas akhir (D2)	3.26
12	Prosentase mata kuliah yang dibutuhkan (D3)	3.91
13	Kualitas mahasiswa melakukan kegiatan luar kampus (D4)	3.72
14	Administrasi sarana dan prasarana (E1)	4.14
15	Keikutsertaan dalam pelatihan (E2)	3.93
16	Komunikasi dengan dosen (E3)	3.93
17	Mengontrol setiap program yang sudah dibuat (F1)	5.00
18	Kerjasama dengan pakar/ahli (F2)	4.00
	Kriteria Kapabilitas	
19	Bekerjasama dengan PDPT (G1)	3.70
20	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dosen (G2)	3.40
21	Monitoring dan evaluasi hasil kuliah tiap semester (G3)	3.56
22	Bekerjasama dengan lembaga/instansi luar (G4)	3.95
23	Peningkatan anggaran perbaikan mutu sarana dan prasarana (H1)	4.00
24	Jumlah tenaga ahli/pakar yang diundang sebagai pembicara dalam seminar/pelatihan (H2)	3.93
25	Prosentase ketersediaan SAP dan LHP (H3)	4.14
26	Menjalankan manajemen yang sehat sesuai SOP (I1)	5.00
27	Kecakapan kaprodi dalam memimpin (I2)	5.00

Tahap selanjutnya adalah melakukan *Scoring system* dengan menggunakan metode OMAX (*Objective Matrix*), kemudian membandingkan skala pengukuran dengan skala *performance*. Skor aktual merupakan nilai performansi yang mendekati nilai aktual, sedangkan nilai performansi dihitung dengan cara : Nilai Performansi = Skor Aktual x Bobot.

Tabel 2. Performance KPI

No	Performance KPI	Nilai	No	Performance KPI	Nilai	No	Performance KPI	Nilai
1	A1	0.768	10	D1	4.016	19	G1	0.360
2	A2	1.392	11	D2	0.762	20	G2	2.436
3	A3	2.730	12	D3	2.448	21	G3	3.584
4	A4	1.925	13	D4	0.520	22	G4	0.760
5	B1	0.648	14	E1	4.616	23	H1	5.456
6	B2	4.616	15	E2	0.648	24	H2	1.888
7	B3	2.736	16	E3	2.736	25	H3	0.656
8	C1	7.000	17	F1	8.750	26	I1	8.750
9	C2	1.250	18	F2	1.000	27	I2	1.250

Setelah diukur dengan *scoring system* dapat diketahui bahwa nilai performansi dari masing-masing elemen *Performance Indicator* yang menunjukkan kinerja aktual dari Kaprodi. Dapat dianalisa nilai performansi pencapaian tertinggi dari semua KPI adalah 8,750, yaitu untuk KPI F1 atau mengontrol setiap program yang sudah dibuat dan KPI I1 atau menjalankan manajemen yang sehat sesuai SOP. Sedangkan pencapaian KPI yang

terendah adalah 0,360 yaitu KPI G1 atau bekerjasama dengan PDPT.

Tabel 3. Rekapitulasi Performance KPI

No	Performance KPI	Nilai	No	Performance KPI	Nilai	No	Performance KPI	Nilai
1	A1	0,768	10	D1	4,016	19	G1	0,360
2	A2	1,392	11	D2	0,762	20	G2	2,436
3	A3	2,730	12	D3	2,448	21	G3	3,584
4	A4	1,925	13	D4	0,520	22	G4	0,760
5	B1	0,648	14	E1	4,616	23	H1	5,456
6	B2	4,616	15	E2	0,648	24	H2	1,888
7	B3	2,736	16	E3	2,736	25	H3	0,656
8	C1	7,000	17	F1	8,750	26	I1	8,750
9	C2	1,250	18	F2	1,000	27	I2	1,250

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai performansi dari masing-masing elemen *Performance Indicator* yang menunjukkan kinerja aktual dari Kaprodi, sebagai contoh pada kriteria strategy dapat diketahui bahwa A1 memiliki nilai performansi 0,768 sedangkan KPI A2 memiliki nilai 1,392, yang berarti kinerja KPI A1 lebih rendah dari KPI A2 dan seterusnya sehingga dapat dianalisa nilai pereformansi pencapaian tertinggi dari semua KPI adalah 8,750, yaitu untuk KPI F1 atau mengontrol setiap program yang sudah dibuat dan KPI I1 atau menjalankan manajemen yang sehat sesuai SOP. Sedangkan pencapaian KPI yang terendah adalah 0,360 yaitu KPI G1 atau bekerjasama dengan PDPT.

Tabel 4. Performansi Total dan Bobot

1	Kreteria KPI <i>Strategy</i>	7.43	0.271
2	Kreteria KPI <i>Process</i>	8.38	0.085
3	Kreteria KPI <i>Capability</i>	8.13	0.644
4	Kaprodi	7.96	1

Dari Tabel 4 dapat diketahui hasil dari tabel performansi total. Kriteria KPI *Strategy* memiliki pencapaian performansi sebesar 7,43 dengan bobot 0,271 , kriteria KPI *Process* memiliki pencapaian performansi sebesar 8,38 dengan bobot 0,085 sedangkan kriteria KPI *Capability* memiliki pencapaian performansi sebesar 8,13 dengan bobot 0,644 atau bobot terbesar dari ketiga kriteria KPI tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian KPI *capability* masih belum optimal jika dibandingkan dengan bobotnya yang merupakan bobot terbesar, sebaliknya KPI *process* yang hanya memiliki bobot terendah justru memiliki pencapaian performansi tertinggi. Dapat diketahui juga bahwa pencapaian performansi total untuk kaprodi adalah sebesar 7.96.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pengukuran kinerja yang dilakukan dengan metode *performance prism* yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *stakeholder* kaprodi Ahwalus Syakhshiah meliputi mahasiswa, dosen dan dekan. Sistem pengukuran kinerja memuat 27 KPI yang meliputi 12 KPI mahasiswa, 9 KPI dosen dan 6 KPI dekan yang terbagi dalam tiga kriteria yaitu *Strategy*, *Process*, dan *Capability*.

Dari ketiga kriteria tersebut yang memiliki nilai performansi tertinggi adalah *Capability*.

Setelah semua KPI dibobotkan dengan AHP kemudian dilakukan scoring dengan OMAX maka perkalian antara dua hasil hasil perhitungan tersebut menunjukkan nilai performansi aktual yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa KPI yang sebaiknya ditingkatkan, diantaranya adalah KPI penyusun strategy yaitu pelaksanaan KHS online mahasiswa, kualitas bimbingan tugas akhir, penyusunan mata kuliah sesuai kurikulum serta pelaksanaan praktek/observasi harus ditingkatkan. Untuk KPI penyusun process adalah mensosialisasikan tentang prosentase nilai tugas, UTS, UAS serta mengontrol mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akhir, memberikan mata kuliah sesuai SKS yang ditentukan dan meningkatkan kualitas mahasiswa ketika melakukan kegiatan di luar kampus. Serta untuk KPI penyusun capability adalah peningkatan kinerja dalam membangun kerjasama dengan PDPT serta lembaga/instansi luar dan peningkatan dalam melakukan movev terhadap dosen serta hasil kuliah tiap semester secara langsung.

Saran

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

1. Melakukan perbaikan secara terus menerus untuk mendapatkan kinerja yang optimal.
2. Melakukan evaluasi terhadap tiap indikator kinerja serta mengimplementasikan hasil dari evaluasi tersebut dan membandingkan perubahan tersebut dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aceng Kurniawan dan Citra NenSih. 2014. *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Saling Ketergantungan Terhadap Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen serta Dampaknya terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal Ekonomi Akuntansi. Vol.11. No.1
2. Achmad, M, A. (2010). *Analisa Dan Pengukuran Kinerja Perusahaan Menggunakan Metode Performance Prism Dan Fuzzy AHP (Studi Kasus Di PT Semen Gresik (PERSERO) Tbk.)*. Yogyakarta. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
3. Adianto, Saryatmo, M., & Gunawan, A. (2014). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode Performance Prism Dan Scoring Objective Matrix (OMAX) Pada PT. BPAS. *SINERGI*, Vol.18 No.2.
4. Ajeng Nurpriandyni, Titiek Suwarti. 2010. *Pengaruh Teknologi Informasi, Saling Ketergantungan, Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial*. BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 15. No. 1.
5. Anthony, Banker, Kaplan, & Young. (1997). *Manangement Accounting, Second Edition*. Prentice Hall. International Edition
6. Arief, S. (2007). *Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja PT Indonesia Power Unit*

Bisnis Pembangkitan Kamojang Berdasar Performance Prism. Bandung.: Institut Teknologi Bandung.

7. Armstrong, M. (2004). *Performance Management*. Jakarta. Tugu Publisher.
8. Atkinson, Anthony. A, et al, Rajiv D, Banker S. Kaplan, S. 2013. *Akuntansi Manajemen. Edisi 5. Jilid 1*. Terjemahan oleh Miranti Kartika Dewi. Jakarta: PT. Indeks.
9. Bacal, R. (1999). *Performance Management, A Briefcase Book*. McGraw-Hill Companies, Inc.
10. Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gaya Media.
11. Chenhall, Robert H, dan Deigan Morris. 1986. "The Impact Of Structure, Environment, and Interpendance on The Perceived Usefulness Of Management Accounting System". The Accounting Review. No.1
12. Evelyn & Herawati. 2012. *Pengaruh Teknologi Informasi Dan Strategi Bisnis Terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal Kajian Akuntansi Dan Auditing. Vol. 7. No.2
13. Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
14. Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
15. Furtwengler, D. (2002). *Penilaian kerja, Penuntun 10 menit menguasai keahlian yang anda perlukan*. Yogyakarta.
16. Herdiansyah, Singgih. 2012. *Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Variabel Moderating*.
17. Jaryanto, 2008. *Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Akuntansi Manajemen (Broadscope, Timeliness, Aggregation, dan Integration) Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah)*. Fokus Ekonomi Vol.3 No.2 hlm 12-31.
18. Jeffery, N. (2009). *Stakeholder Engagement: A Road Map to Meaningful Engagement*. United Kingdom. Cranfield School of Management.
19. Kadarsyah, S. Ramdhani, A. (1998), *System Pendukung Keputusan: Suatu Wacana Struktural Idealisasi Dan Implementasi Konsep Pengambilan Keputusan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
20. Kartika Dewi, K. S., Sulindawati, N. E., & Atmaja, A. T. (2017). Pengukuran Kinerja Menggunakan Performance Prism (Studi Kasus Hotel Aneka Lovina). *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol.7 No.1.
21. Kazibudzki, & Pawel Tadeusz. (2013). On Some Discoveries in the Field of Scientific Methods for Management within the Concept of Analytic

- Hierarchy Process. *International Journal of Business and Management* , Vol. 8, No. 8.
22. Kesuma, H. (2011). *Analisa Pengukuran Kinerja dengan Metode Performance Prism pada PT Perkebunan Nusantara III PKS Aek Nabara Selatan*. Laporan Tugas Sarjana. Jurusan Teknik Industri: Universitas Sumatera Utara.Medan.
 23. Kurniangsih, Retno dan Nur Indriantoro. 2006. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Keefektifan Penerapan Teknik TWM (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia)*. The Indonesia Journal Of Accounting Research. (Jurnal Riset Akuntansi Indonesia). Vol.4 No.1
 24. L.Lynch & F.Cross, (1993), *Performance Measurement System*. Handbook of Cost Management. New York
 25. Maar, B. (2014). *Need To Know Key Performance Indicators*. United Kingdom: Edinburgh Gate.
 26. Mahoney, et al. 1963. *Development Of Managerial Performance. A Research Approach Cincinmati*. South Western Publishing.
 27. Mahsun. (2013). *Metode Penelitian Bahasa: Tahapan, Strategi, Metode, dan Tekniknya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
 28. Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
 29. Murphy, G.B. Traveler, JW & R.C. Hill. (1996). *Measuring Performance in Entrepreneurship Research*. Journal of Business Research. Vol. 36.
 30. Muslichah, Arsono Laksamana. 2002. *Pengaruh Teknologi Informasi, Saling Ketergantungan, Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol 4 No 2.
 31. Narbuko, C., & Achmadi, A. (2002). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
 - Nasution, H. (2006). *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. USU Press. Medan.
 32. Narsa, Rani Dwi Yuniawati. 2003. *Pengaruh Interaksi Total Quality Manajemen dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal Ekonomi Akuntansi, Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra.
 33. Nazaruddin, letje. 1998. *Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Vol 7 No.2
 34. Neely, A. Gregory, M & Platts, K. (1995). *Performance measurement system design: A literature review and research agenda*. *International Journal of Operations & Production Management* , Vol. 15 Issue: 4.
 35. Neely, A. & Adams, C. (2000). *Perspective on performance : the performance prism*. UK. Cranfield School of Management.
 36. Neely, A. & Adams, C. (2002). *The performance prism in practice*. UK. Cranfield School of Management.
 37. Neely, A. Adams, C. & Kennerley, M (2002). *The Performance Prism : The Scorecard for Measuring and Managing Business Success*. United Kingdom, UK. Pearson Education Book
 38. Poniman. 2007. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial*, Jurnal Persepsi Akuntansi, Vol.5 No.1 Maret 2007
 39. Prima, W. Santoso, I. & Sari, R. (2012). *Analisis Pengukuran Kinerja Korporasi Menggunakan Metode Performance Prism (Studi Kasus di PT Inti Luhur Fuja Abadi, Pasuruan)*: Universitas Brawijaya.
 40. Purnomo, C. A., & Hadi, Y. (2017). *Pengukuran Kinerja UMKM Menggunakan Performance Prism*. *Spektrum Industri*, Vol.15 No.2 , 121-255 .
 41. Rachmawati. 2013. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial*, Jurnal EMBA Vol.1 NO.6 September 2013 Saaty, T.L. (1990). *Decision Making with the analytic hierarchy process*. University of Pittsburgh: USA.
 42. Sari, F. D. (2014). *Study Perbandingan Prestasi Belajar Peserta Didik Kelas VII yang Diterima Jalur Bina Lingkungan dan Non Bina Lingkungan di SMPN 9 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2013/2014* . Bandar Lampung: Universitas Lampung. Skripsi.
 43. Sigilipu, Steffi. 2013. *Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013.
 44. Siregar, D, P. (2010). *Pengukuran Kinerja pada PT PLN Cabang Medan dengan Metode Performance Prism*. Laporan Tugas Sarjana. Jurusan Teknik Industri: Universitas Sumatera Utara.Medan.
 45. Soemohadiwidjojo, A. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI Key Performance Indicator*. Jakarta: RAS.
 46. Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
 47. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
 48. Triwibisono, C., Sule, E.T., Effendi, N., & Yunizar (2017). *The influence of strategic human resource management on employee engagement*. *International Journal of Business and Globalisation*, 19(3), 414-432.
 49. Vanany, I. & Tanukhidah, D. (2004), *Perancangan Dan Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Dengan Metode Performance Prism*, Jurnal Teknik Industri vol. 6, ITS

50. Wibisono, D. (2006). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Erlangga
51. Yuristisia, Citra. 2007. *Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Moderasi Strategi Bisnis, Perceived Environmental Uncertainty, dan Desentralisasi*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.

52.