

## **PERANCANGAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA MENGGUNAKAN METODE *BALANCED SCORE CARD* DAN *PERFORMANCE PRISM* MELALUI *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* PADA PENGUKURAN KINERJA STT MIGAS BALIKPAPAN**

**Anggi Eka Putri Arianti\***

Magister Teknik Industri, Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya, Kota Surabaya, Indonesia

**Ni Luh Putu Hariastuti**

Magister Teknik Industri, Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya, Kota Surabaya, Indonesia

\*E-mail korespondensi: [putriariantianggieka@gmail.com](mailto:putriariantianggieka@gmail.com),  
[putu\\_hrs@itats.ac.id](mailto:putu_hrs@itats.ac.id)

### **ABSTRAK**

*Merancang sistem pengukuran kinerja yang paling efektif digunakan dalam suatu organisasi pendidikan bukanlah hal yang mudah. Mengingat hal tersebut belum banyak dalam penelitian lain yang memakai metode BSC dan Performance prism secara bersamaan. 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 BSC mengidentifikasikan stakeholder hanya dari sisi stakeholder dan customer saja. Tujuan penelitian ini akan dilakukan perancangan sistem pengukuran kinerja dengan mengintegrasikan ketiga metode yaitu BSC dan Performance prism untuk kepuasan stakeholder, sebagai pertimbangan keputusan strategis akan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP). Maka pengukuran kinerja pada STT Migas Balikpapan menjadi terintegrasi dan komprehensif dimana dalam penentuan KPI (Key Performance Indicator) mempertimbangkan seluruh stakeholder sekolah tinggi, didapatkan sebanyak 10 KPI kriteria strategi, 10 KPI kriteria proses, 10 KPI kriteria kapabilitas dan 10 KPI kriteria kontribusi stakeholder. Hasil penelitian menunjukkan pencapaian performansi organisasi masuk dalam kategori kuning karena berada pada rentang indeks 4-8 yang artinya kinerja organisasi masih belum mencapai performa yang diharapkan/ belum optimal. Untuk pencapaian pada kategori hijau berada pada rentang indeks 8-10 yang artinya kinerja organisasi menunjukkan bahwa STT Migas Balikpapan mempunyai hasil kinerja yang baik sehingga perlu di pertahankan.*

**Kata Kunci:** *Balanced Scorecard, Performance Prism, Analytical Hierarchy Proses, Key Performance Indicator, Stakeholder, STT Migas Balikpapan.*

### **ABSTRACT**

*Designing the most effective performance measurement system used in an educational organization is not easy. Given that there are not many other studies that use the BSC and Performance prism methods simultaneously. Performance prism has several advantages including identifying stakeholders from many interested parties, such as owners and investors, suppliers, customers, workers, government, and the surrounding community. While BSC identifies stakeholders only from the stakeholder and customer side. The purpose of this study will be to design a performance measurement system by integrating the three methods, namely BSC and Performance prism for stakeholder satisfaction, as a consideration of strategic decisions will use the Analytical Hierarchy Process (AHP) method. So performance measurement at STT Migas Balikpapan becomes integrated and comprehensive where determining the KPI (Key*

*Performance Indicator) considers all stakeholders of the college, obtained as many as 10 KPI strategy criteria, 10 KPI process criteria, 10 KPI capability criteria, and 10 KPI stakeholder contribution criteria. The results of the study showed that the achievement of organizational performance was in the yellow category because it was in the index range of 4-8, which means that the organization's performance has not yet achieved the expected performance/not optimal. The achievement in the green category, it is in the index range of 8-10, which means that the organization's performance shows that STT Migas Balikpapan has good performance results so it needs to be maintained.*

**Keywords:** *Balanced Scorecard, Performance Prism, Analytical Hierarchy Proses, Key Performance Indicator, Stakeholder, STT Migas Balikpapan.*

## 1. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan satuan penyelenggara pendidikan yang dipercayakan oleh pemerintah untuk melahirkan sumber daya manusia yang berkompeten bagi Bangsa Indonesia. Oleh karena itu perguruan tinggi harus mempunyai kompetensi dan kinerja yang baik. Hal ini dituntut untuk meningkatkan persaingan antar perguruan tinggi yang tersebar di Indonesia (Sukmanawan, 2019). Pengukuran kinerja merupakan salah satu cara untuk menilai tingkat keberhasilan atau kegagalan organisasi sektor publik dalam menjalankan program atau kebijakan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut.

Sekolah Tinggi Teknologi Minyak dan Gas (STT MIGAS) Balikpapan merupakan salah satu perguruan tinggi swasta (PTS) yang berada di provinsi Kalimantan Timur dan berdiri sejak 2001. Ketika itu, Yayasan Kaltim Mandiri membentuk STT Migas Balikpapan berdasarkan Akta Notaris Nomor 9 tanggal 17 April 2001 disahkan pengadilan negeri nomor 699/2002 tanggal 16 Oktober 2002. Untuk meningkatkan kualitas akademik di Perguruan Tinggi perlu ditetapkan suatu sistem pengukuran kinerja yang lebih komprehensif dan menyeluruh dengan mempertimbangkan kebutuhan semua *stakeholder* sesuai dengan visi, misi serta strategi yang ingin dicapai oleh perguruan tinggi. Saat ini, pengukuran kinerja hanya pada tahap untuk memonitoring dan mengevaluasi proses administrasi akademik dan sebagian dari proses belajar mengajar (PBM), seperti: Indeks Kepuasan Mahasiswa Terhadap Dosen (IKMKD) dan evaluasi pelayanan internal. Pengukuran indeks kinerja juga belum mampu mengukur secara menyeluruh yang dapat menilai performa perguruan tinggi dengan mengedepankan pentingnya menyelaraskan aspek perguruan tinggi (*stakeholder*) ke dalam pengukuran strategis. *Stakeholder* ini meliputi *Investor, customer, dosen/karyawan, pemerintah dan pengguna lulusan* sekitar lingkungan perguruan tinggi. Tujuan penelitian ini diharapkan mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pengukuran kinerja, dapat ditentukan tingkat kepuasan dan nilai hubungan *stakeholder* dalam efektifitas pada STT Migas melalui pendekatan *Balance Scorecard (BSC)* dan *Performance prism* dan menentukan pembobotan menggunakan metode AHP sebagai pengambilan keputusan melalui model hirarki fungsional dan memberikan rekomendasi perbaikan dan pengembangan sistem pengukuran kinerja organisasi berdasarkan temuan studi kasus.

Terdapat beberapa metode yang populer digunakan dalam pengukuran kinerja yaitu *Balance Scorecard (BSC)* dan *Integrated Performance Measurment System (IPMS)*. BSC dikembangkan oleh Robert S. Kaplan & David P. Norton merupakan *Framework* yang dianggap lebih komprehensif dibandingkan dengan yang lain dalam system pengukuran kinerja yang ada sebelumnya. Meskipun demikian BSC tidak luput dari berbagai macam kritikan. Beberapa diantaranya adalah penerapan BSC dapat terjadi “negoisasi” dalam penentuan *improvement goal* dan tidak berdasarkan *stakeholder requirement, fundamental process limits* dan *improvement process capabilities* (Oktavianty et. al, 2019).

Namun berdasarkan pertimbangan prinsip *Performance prism* dapat memenuhi kebutuhan dan mementingkan kepuasan *stakeholder* maka metode ini dianggap paling efisien dalam pengukuran kinerja civitas akademik, selain itu metode ini juga masih terhitung baru

diperkenalkan sekitar tahun 2000. *Performance prism* suatu model yang digunakan untuk pengukuran kinerja yang menggambarkan kinerja organisasi sebagai 3 dimensi (prisma) yang memiliki 5 bidang sisi/*face*, yaitu sisi kepuasan *stakeholder*, strategi, proses, kapabilitas, dan kontribusi *stakeholder* (Retnawati et. al, 2023). Penelitian tentang perancangan system pengukuran kinerja menggunakan metode *Performance prism* sebelumnya dilakukan oleh Legaretsa dan Purnamawaty (2021) karyawan dan *supplier* saja namun tidak melihat kepuasan *stakeholder* lainnya yaitu *customer* sedangkan untuk penelitian Hasibuan dan Maulani (2021) hanya terbatas pada *safety* BSC dan belum mencakup perspektif *stakeholder* lain yang lebih luas lagi.

Menurut Afifah et. al (2023) Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) adalah metode pembobotan yang menggunakan masukan lain dari semua *stakeholder* terkait dengan struktur perhitungannya yang jelas. AHP memiliki definisi metode pemecahan masalah yang kompleks dan belum memiliki struktur ke dalam komponen dalam suatu hirarki. Nilai numerik dimasukan sebagai pengganti persepsi manusia yang dibuat dalam bentuk perbandingan berpasangan yang sifatnya relatif, Hasil akhirnya yaitu urutan dan nilai prioritas dalam komponen yang ada dalam perhitungan AHP tersebut (Palinoan et. al, 2024). Dengan menggunakan struktur hirarki, permasalahan yang kompleks dapat diuraikan ke dalam kelompok-kelompoknya dan disusun secara hirarki, sehingga permasalahan dapat tampak lebih terstruktur dan sistematis (Nurdiansyah et. al, 2024).

Untuk merancang sistem pengukuran kinerja yang paling efektif digunakan dalam suatu organisasi pendidikan bukanlah hal yang mudah. Mengingat hal tersebut belum ditemukan dalam penelitian lain yang memakai metode BSC dan *Performance prism* secara bersamaan. Menurut Bora (2015) bila dibandingkan dengan BSC, *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 BSC mengidentifikasikan *stakeholder* hanya dari sisi *stakeholder* dan *customer* saja. Maka dari itu dalam penelitian ini akan dilakukan perancangan sistem pengukuran kinerja dengan mengintegrasikan ketiga metode yaitu BSC dan *Performance prism* untuk kepuasan *stakeholder*, sebagai pertimbangan keputusan strategis akan menggunakan metode AHP.

## 2. BAHAN DAN METODE

Metode *Balanced Scorecard* merupakan suatu metode dalam mengukur kinerja yang mempertimbangkan aspek finansial maupun non finansial untuk mengevaluasi dan memantau kinerja organisasi dalam upaya mencapai tujuannya (Beyranvand et. al, 2019). Konsep *Performance Prism* dapat memberikan kepuasan kepada seluruh *stakeholders*, seperti masyarakat, aktivis, pelanggan, karyawan, pemerintah (legislator dan regulator), serta penyalur (*supplier*) yang saling terkait (Lunger, 2006; Neely et al., 2002). Menurut Saaty (1980), hirarki didefinisikan sebagai suatu representasi dari permasalahan yang kompleks dalam suatu struktur multi level yang dimana level pertama adalah tujuan, yang kemudian diikuti oleh level faktor, kriteria, sub kriteria dan seterusnya hingga ke level terakhir dari alternatif. Dengan hirarki, permasalahan yang awalnya kompleks menjadi dapat diuraikan ke dalam kelompok-kelompok sehingga permasalahan akan tampak terstruktur dan sistematis.

Dalam hal ini terkait visi dan misi, struktur organisasi, dan pengukuran kinerja yang sedang digunakan pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara secara langsung kepada pihak Perguruan Tinggi. Pada tahap ini akan dilakukan pengumpulan data awal yang diperlukan tahap pengolahan data penelitian. Data awal yang akan diolah dan diidentifikasi adalah terkait visi, misi dan strategi yang sudah dimiliki oleh Perguruan Tinggi. Data-data tersebut menjadi dasar dilakukan identifikasi pengukuran kinerja yang sudah ada.

Data penelitian yang digunakan terbagi menjadi dua, yaitu data primer dimana merupakan data yang didapatkan secara langsung saat berada di lapangan berupa informasi saat sedang melakukan pengumpulan data dengan observasi secara langsung di lapangan dan data sekunder dimana merupakan data yang didapatkan tidak secara langsung saat berada di lapangan berupa

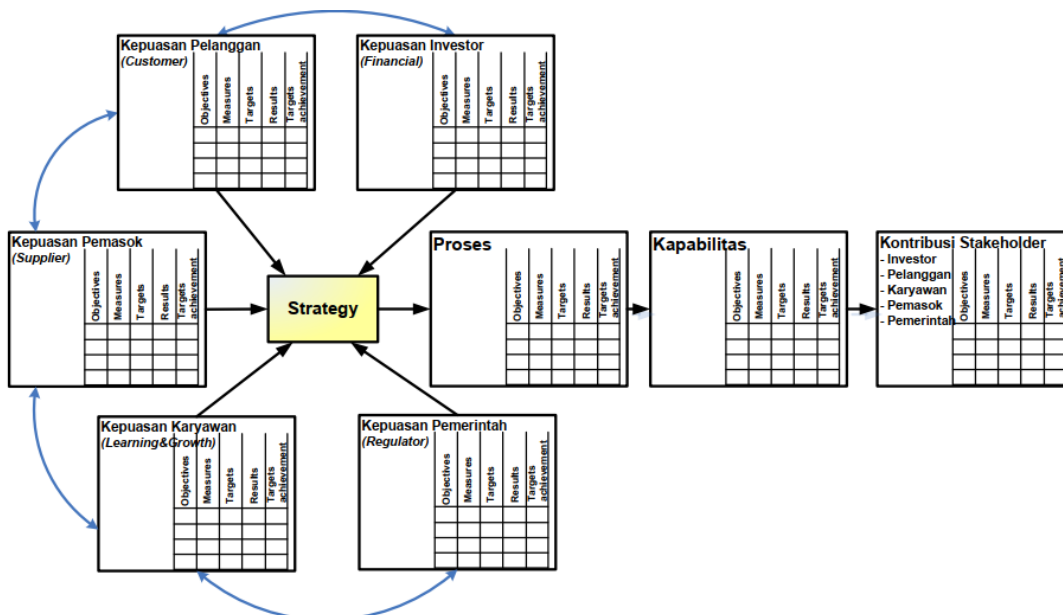
data yang berasal dari studi pustaka dan informasi internal yang didapat dari instansi terkait. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online menggunakan *Google form*. Maka akan dilakukan pengumpulan data menggunakan teknik penyebaran kuesioner yakni berupa *Self Assessment Checklist* untuk diisi oleh pemangku kepentingan seperti Ketua, dosen, staff/karyawan dan mahasiswa yang ada di kampus STT MIGAS Balikpapan. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan metode BSC, *performance prism*, AHP, OMAX. Seperti yang terdapat pada *performance prism* untuk menilai sistem pengukuran kinerja instansi, apakah sudah cukup baik atau perlu dilakukan perbaikan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Hasil Analisis Data

Pembobotan dan pengkategorian KPI yang mengintegrasikan kedua metode yaitu BSC dan prism, serta pemetaan hubungan KPI antara kedua nya BSC maupun *Prism* menemukan indikator-indikator penunjang kinerja perusahaan, langkah berikutnya adalah menyeleksi hasil pengidentifikasian tersebut menjadi KPI (*Key Performance Indicator*), berdasarkan *strategy map* dan identifikasi lima sisi *performance prism*, dimana KPI yang telah dipilih diberi batasan berdasarkan kebutuhan perusahaan dan penyeleksian dilakukan dari hasil wawancara bersama pihak pemangku kepentingan.

Dari hasil identifikasi KPI, pembobotan dan pengkategorian KPI yang mengintegrasikan kedua metode yaitu BSC dan prism, serta pemetaan hubungan KPI antara kedua nya BSC maupun Prism menemukan indicator-indikator penunjang kinerja perusahaan, langkah berikutnya adalah menyeleksi hasil pengidentifikasian tersebut menjadi KPI (*Key Performance Indicator*), berdasarkan *map strategy* dan identifikasi lima sisi *performance prism*, dimana KPI yang telah dipilih diberi batasan berdasarkan kebutuhan perusahaan dan penyeleksian dilakukan dari hasil wawancara bersama pihak pemangku kepentingan. Berdasarkan penelitian Oktaviany et. al (2019) pengintegrasian kedua konsep (BSC dan *Performance Prism*) dapat di gambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.** Integrasi antara konsep BSC dengan konsep *performance prism*

Setelah melakukan identifikasi terhadap 4 perspektif BSC dan 5 sisi *Performance prism* dari setiap stakeholder instansi untuk menemukan indikator-indikator penunjang kinerja organisasi, langkah berikutnya adalah menyeleksi hasil pengidentifikasian tersebut menjadi KPI (*Key performance Indicator*), dimana KPI yang telah dipilih diberi batasan berdasarkan kebutuhan

organisasi dan penyeleksian dari hasil wawancara bersama pihak pemangku kepentingan organisasi. Dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Identifikasi KPI Integrasi BSC dan *Performance prism* dari Kriteria Strategi, Proses, Kapabilitas dan Kontribusi Masing-masing *Stakeholder*

<i>Stakeholder</i>	<i>Strategi</i>	<i>Proses</i>	<i>Kapabilitas</i>	<i>Kontribusi Stakeholder</i>
Investor/Yayasan ( <i>Financial</i> )	1. Meningkatkan pendapatan institusi 2. Mengoptimalkan pengelolaan anggaran	1. Meningkatkan efisiensi operasional. 2. Pelaporan berkala kinerja keuangan dan capaian strategis	1. Menerapkan sistem pengelolaan keuangan modern. 2. Mengevaluasi kinerja Tim manajemen secara rutin.	1. Menyediakan dana operasional dan investasi. 2. Mendukung pengembangan fasilitas dan kualitas akademik.
<i>Customer/ Mahasiswa (Pelanggan)</i>	1. Meningkatkan Kualitas lulusan yang mampu bersaing. 2. Mengikuti perkembangan pendidikan yang berbasis teknologi mutakhir.	1. Melaksanakan kurikulum yang adaptif terhadap perkembangan industri. 2. Memenuhi kompetensi akademik maupun non-akademik	1. Mendukung dosen dan tenaga pengajar berkualitas. 2. Mengikuti informasi teknologi untuk mendukung pembelajaran.	1. Turut berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran. 2. Melakukan pembayaran biaya pendidikan tepat waktu.
Pemasok ( <i>Supplier</i> )	1. Meningkatkan sumber daya untuk operasional pendidikan. 2. Menjaga hubungan baik kepada investor	1. Memilih <i>supplier</i> berdasarkan kriteria mutu dan efisiensi. 2. Mengevaluasi kinerja <i>supplier</i> secara berkala.	1. Menjamin efektifitas sistem manajemen institusi. 2. Meningkatkan hubungan baik antara instansi dan <i>supplier</i> .	1. Menyediakan barang dan jasa berkualitas 2. Menjamin barang sampai tepat waktu.
Dosen/Karyawan ( <i>Learning &amp; Growth</i> )	1. Meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan dosen. 2. Mempertahankan dosen dan karyawan yang kompeten dan berdedikasi.	1. Melaksanakan pelatihan berkala untuk dosen dan karyawan. 2. Melakukan penilaian kinerja berbasis hasil.	1. Menjalankan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi. 2. Melakukan program pengembangan karir yang berkelanjutan.	1. Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. 2. Memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswa.
Pemerintah (Regulator)	1. Menjaga hubungan baik dengan pemerintah dan asosiasi profesional. 2. Memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan standar akreditasi.	1. Mengevaluasi kurikulum dan proses pembelajaran sesuai standar pemerintah. 2. Melakukan pelaporan kinerja akademik kepada regulator.	1. Mengadakan tim pengelola regulasi pendidikan tinggi. 2. Menjaga sistem pelaporan dan dokumentasi yang terstandar.	1. Memberikan pengakuan akreditasi dan izin operasional. 2. Mendukung pengembangan program pendidikan melalui kebijakan.

### **b. Pembobotan KPI dengan AHP**

Data hasil kuesioner didapatkan dari *expert* yaitu orang yang mengelola dan bertanggung jawab di bagian pemangku kepentingan yaitu ketua, Bagian Sumber Daya Manusia, dan perwakilan Dosen Teknik Industri STT Migas Balikpapan sehingga dapat mendapatkan nilai *eigen vector* dan *Consistency Ratio* (CR) dimana nilai dari syarat konsisten adalah  $CR < 0,1$  dengan perbandingan dari pengambilan keputusan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) (Palinoan, 2024). Berdasarkan tingkat kepentingan yang telah dilakukan dalam KPI digunakan sebagai kuesioner metode AHP untuk perbandingan berpasangan dan menentukan pembobotan. Perhitungan AHP dilakukan dengan bantuan *software super decision*.

#### 1. Pembobotan KPI Antar Kriteria

Tabel 2 menunjukkan hasil pembobotan dan rasio konsistensi antar kriteria (*Strategi, Proses, Kapabilitas dan Kontribusi Stakeholder*) dengan bantuan *software Superdecision*.

**Tabel 2.** Bobot Kriteria

Kriteria	Bobot	CR
Strategi	0,08	
Proses	0,17	0,06
Kapabilitas	0,38	
Kontribusi <i>Stakeholder</i>	0,36	

2. Pembobotan KPI Antar *Stakeholder*

Hasil pembobotan dan rasio konsistensi KPI antar *stakeholder* dengan *software* ditunjukkan pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Bobot Antar *Stakeholder*

<i>Stakeholder</i>	Bobot	CR
Investor/Yayasan	0,21	
<i>Customer</i>	0,42	0,05
<i>Supplier</i>	0,06	
Dosen/Karyawan	0,18	
Pemerintah	0,11	

## 3. Pembobotan KPI Strategi

Hasil pembobotan dan rasio konsistensi KPI Strategi dengan *software* pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Bobot KPI Strategi

KPI Strategi untuk <i>Investor/Yayasan (Financial)</i>	Bobot	CR
S1. Meningkatkan Pendapatan	0,20	0,00
S2. Mengoptimalkan pengelolaan anggaran	0,80	
KPI Strategi untuk <i>Customer / Mahasiswa (Pelanggan)</i>		
S3. Meningkatkan Kualitas lulusan yang mampu bersaing	0,82	
S4. Mengikuti perkembangan pendidikan yang berbasis teknologi mutakhir.	0,17	0,00
KPI Strategi untuk <i>Pemasok (Supplier)</i>		
S5. Meningkatkan sumber daya untuk operasional pendidikan.	0,78	
S6. Menjaga hubungan baik kepada investor	0,22	0,00
KPI Strategi untuk <i>Dosen/Karyawan (Learning &amp; Growth)</i>		
S7. Meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan dosen.	0,60	
S8. Mempertahankan dosen dan karyawan yang kompeten dan berdedikasi	0,40	0,00
KPI Strategi Untuk <i>Pemerintah (Regulator)</i>		
S9. Menjaga hubungan baik dengan pemerintah dan asosiasi profesional.	0,20	
S10. Memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan standar akreditasi.	0,80	0,00

## 4. Pembobotan KPI Proses

Tabel 5 menunjukkan hasil pembobotan dan rasio konsistensi KPI proses dengan *Software*.

**Tabel 5.** Bobot KPI Proses

KPI Proses untuk <i>Investor/Yayasan (Financial)</i>	Bobot	CR
P1. Meningkatkan efisiensi operasional.	0,74	0,00
P2. Pelaporan berkala kinerja keuangan dan capaian strategis	0,26	
KPI Proses untuk <i>Customer / Mahasiswa (Pelanggan)</i>		
P3. Melaksanakan kurikulum yang adaptif terhadap perkembangan industri.	0,76	
P4. Memenuhi kompetensi akademik maupun non-akademik	0,24	0,00
KPI Proses untuk <i>Pemasok (Supplier)</i>		
P5. Memilih <i>supplier</i> berdasarkan kriteria mutu dan efisiensi.	0,74	
P6. Mengevaluasi kinerja <i>supplier</i> secara berkala.	0,26	0,00

<b>KPI Proses untuk Dosen/Karyawan (<i>Learning &amp; Growth</i>)</b>		
P7. Melaksanakan pelatihan berkala untuk dosen dan karyawan.	0,77	0,00
P8. Melakukan penilaian kinerja berbasis hasil.	0,23	
<b>KPI Proses Untuk Pemerintah (Regulator)</b>		
P9. Mengevaluasi kurikulum dan proses pembelajaran sesuai standar pemerintah.	0,78	0,00
P10. Melakukan pelaporan kinerja akademik kepada regulator.	0,23	

#### 5. Pembobotan KPI Kapabilitas

Adapun hasil pembobotan dan rasio konsistensi KPI kapabilitas dengan *Software* ditunjukkan pada Tabel 6

**Tabel 6.** Bobot KPI Kapabilitas

<b>KPI Kapabilitas untuk Investor/Yayasan (<i>Financial</i>)</b>	<b>Bobot</b>	<b>CR</b>
K1. Menerapkan sistem pengelolaan keuangan modern.	0,72	0,00
K2. Mengevaluasi kinerja Tim manajemen secara rutin.	0,28	
<b>KPI Kapabilitas untuk Customer / Mahasiswa (Pelanggan)</b>		
K3. Mendukung dosen dan tenaga pengajar berkualitas.	0,82	0,00
K4. Mengikuti informasi teknologi untuk mendukung pembelajaran.	0,18	
<b>KPI Kapabilitas untuk Pemasok (<i>Supplier</i>)</b>		
K5. Menjamin efektifitas sistem manajemen institusi.	0,75	0,00
K6. Meningkatkan hubungan baik antara instansi dan <i>supplier</i> .	0,25	
<b>KPI Kapabilitas untuk Dosen/Karyawan (<i>Learning &amp; Growth</i>)</b>		
K7. Menjalankan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi.	0,71	0,00
K8. Melakukan program pengembangan karir yang berkelanjutan.	0,29	
<b>KPI Kapabilitas Untuk Pemerintah (Regulator)</b>		
K9. Mengadakan tim pengelola regulasi pendidikan tinggi.	0,71	0,00
K10. Menjaga sistem pelaporan dan dokumentasi yang terstandar.	0,29	

#### 6. Pembobotan KPI Kontribusi *Stakeholder*

Hasil pembobotan dan rasio konsistensi KPI kontribusi stakeholder dengan *Software* ditunjukkan pada Tabel 7.

**Tabel 7.** Bobot KPI Kontribusi *Stakeholder*

<b>KPI Kontribusi Stakeholder untuk Investor/Yayasan (<i>Financial</i>)</b>	<b>Bobot</b>	<b>CR</b>
O1. Menyediakan dana operasional dan investasi.	0,71	0,00
O2. Mendukung pengembangan fasilitas dan kualitas akademik.	0,29	
<b>KPI Kontribusi Stakeholder untuk Customer / Mahasiswa (Pelanggan)</b>		
O3. Turut berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.	0,82	0,00
O4. Melakukan pembayaran biaya pendidikan tepat waktu.	0,17	
<b>KPI Kontribusi Stakeholder untuk Pemasok (<i>Supplier</i>)</b>		
O5. Menyediakan barang dan jasa berkualitas	0,86	0,00
O6. Menjamin barang sampai tepat waktu.	0,13	
<b>KPI Kontribusi Stakeholder untuk Dosen/Karyawan (<i>Learning &amp; Growth</i>)</b>		
O7. Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.	0,87	0,00
O8. Memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswa.	0,12	
<b>KPI Kontribusi Stakeholder Untuk Pemerintah (Regulator)</b>		
O9. Memberikan pengakuan akreditasi dan izin operasional.	0,81	0,00
O10. Mendukung pengembangan program pendidikan melalui kebijakan.	0,18	

#### c. *Scoring System dengan Metode Objective Matrix (OMAX)*

Data dari hasil pembobotan KPI selanjutnya akan diolah dengan metode *objective matrix* (OMAX). Tujuan dari *scoring* ini adalah untuk menentukan nilai kinerja/performansi dari KPI. Perhitungan dan analisa data yang digunakan pada tahap *scoring* ini didasarkan pada kuesioner penilaian KPI, yaitu kuesioner untuk mengukur sejauh mana kinerja aktual organisasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 karyawan dan mahasiswa yang berkompeten di bidang masing-masing dimana diasumsikan mereka adalah

pihak yang mengetahui kondisi aktual dari organisasi. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala *likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban. Target pencapaian untuk semua KPI adalah skala lima, sedangkan batas bawahnya adalah skala nol. Tabel 8 menunjukkan hasil pengukuran dari rata-rata geometrik 40 responden.

**Tabel 8.** Hasil Pengukuran Pencapaian KPI

No	Kriteria Strategi	Skala
1	Meningkatkan Pendapatan (S1)	2,37
2	Mengoptimalkan pengelolaan anggaran(S2)	4,19
3	Meningkatkan Kualitas lulusan yang mampu bersaing (S3)	4,25
4	Mengikuti perkembangan pendidikan yang berbasis teknologi mutakhir (S4)	4,35
5	Meningkatkan sumber daya untuk operasional pendidikan (S5)	4,15
6	Menjaga hubungan baik kepada investor (S6)	4,05
7	Meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan dosen (S7)	4,09
8	Mempertahankan dosen dan karyawan yang kompeten dan berdedikasi (S8)	4,12
9	Menjaga hubungan baik dengan pemerintah dan asosiasi profesional (S9)	4,52
10	Memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan standar akreditasi (S10)	4,32
<b>Kriteria Proses</b>		<b>Skala</b>
11	Meningkatkan efisiensi operasional (P1)	4,18
12	Pelaporan berkala kinerja keuangan dan capaian strategis (P2)	3,99
13	Melaksanakan kurikulum yang adaptif terhadap perkembangan industri (P3)	4,21
14	Memenuhi kompetensi akademik maupun non-akademik (P4)	4,35
15	Memilih <i>supplier</i> berdasarkan kriteria mutu dan efisiensi (P5)	4,62
16	Mengevaluasi kinerja <i>supplier</i> secara berkala (P6)	3,82
17	Melaksanakan pelatihan berkala untuk dosen dan karyawan (P7)	2,64
18	Mekukan penilaian kinerja berbasis hasil (P8)	3,80
19	Mengevaluasi kurikulum dan pembelajaran sesuai standar pemerintah (P9)	3,64
20	Melakukan pelaporan kinerja akademik kepada regulator (P10)	4,29
<b>Kriteria Kapabilitas</b>		<b>Skala</b>
21	Menerapkan sistem pengelolaan keuangan modern (K1)	4,01
22	Mengevaluasi kinerja Tim manajemen secara rutin (K2)	4,22
23	Mendukung dosen dan tenaga pengajar berkualitas (K3)	4,34
24	Mengikuti informasi teknologi untuk mendukung pembelajaran(K4)	4,12
25	Menjamin efektifitas sistem manajemen institusi (K5)	4,46
26	Meningkatkan hubungan baik antara instansi dan <i>supplier</i> (K6)	4,32
27	Menjalankan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi (K7)	4,12
28	Melakukan program pengembangan karir yang berkelanjutan (K8)	3,91
29	Mengadakan tim pengelola regulasi pendidikan tinggi (K9)	2,00
30	Menjaga sistem pelaporan dan dokumentasi yang terstandar (K10)	3,75
<b>Kriteria Kontribusi Stakeholder</b>		<b>Skala</b>
31	Menyediakan dana operasional dan investasi (O1)	4,30
32	Mendukung pengembangan fasilitas dan kualitas akademik (O2)	4,25
33	Turut berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran (O3)	4,30
34	Melakukan pembayaran biaya pendidikan tepat waktu (O4)	4,10
35	Menyediakan barang dan jasa berkualitas (O5)	4,17
36	Menjamin barang sampai tepat waktu (O6)	2,01
37	Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi (O7)	3,95
38	Memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswa (O8)	4,17
39	Memberikan pengakuan akreditasi dan izin operasional (O9)	4,19
40	Mendukung pengembangan program pendidikan melalui kebijakan (O10)	4,38

Langkah selanjutnya adalah melakukan *Scoring system* dengan menggunakan metode OMAX (*Objective Matrix*), dan kemudian membandingkan skala pengukuran dengan skala *performance*. Skor aktual merupakan nilai performansi yang mendekati nilai aktual, sedangkan nilai performansi dihitung dengan cara sebagai berikut:

Contoh perhitungan *Scoring System* dengan metode OMAX:

$$\begin{aligned}
 \text{KPI S1} \quad \text{Pencapaian} &= 2,37 \\
 \text{Nilai yang mendekati} &= 2 \text{ (skor 4)} \\
 \text{(Skor Aktual)} & \\
 \text{Nilai Performansi} &= \text{skor Aktual} \times \text{Nilai Bobot} \\
 &= 4 \times 0,2
 \end{aligned}$$



$$\begin{aligned}
 &= 0,8 \\
 \text{KPI S2} \quad \text{Pencapaian} &= 4,19 \\
 &\text{Nilai yang mendekati} = 4 \text{ (skor 8)} \\
 &\text{(Skor Aktual)} \\
 \text{Nilai Performansi} &= \text{skor Aktual} \times \text{Nilai Bobot} \\
 &= 8 \times 0,8 \\
 &= 6,4
 \end{aligned}$$

**Tabel 9.** Contoh Hasil Pengukuran Pencapaian KPI

KPI	KPI S2	S2
Pencapaian	4,12	2,37
10	5,0	5,0
9	4,5	4,5
8	4,0	4,0
7	3,5	3,5
6	3,0	3,0
5	2,5	2,5
4	2,0	2,0
3	1,5	1,5
2	1,0	1,0
1	0,5	0,5
0	0,0	0,0
Skor Aktual	4	8
Bobot	0,2	0,8
Nilai Performansi	4,19	6,4

1. Menentukan Nilai Performansi KPI Strategi

Hasil Scoring untuk KPI Strategi (KPI S1-S10) ditunjukkan pada Tabel 10.

**Tabel 10.** Tabel OMAX KPI Strategi

KPI No.	KPI Strategi									
	Investor		Customer		Supplier		Karyawan		Pemerintah	
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10
Pencapaian	2,37	4,19	4,25	4,35	4,15	4,05	4,09	4,12	4,52	4,32
10	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
9	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
8	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
7	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
6	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
4	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
3	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
2	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Skor aktual	4	8	8	8	8	8	8	8	9	4
Bobot KPI	0,20	0,80	0,82	0,17	0,78	0,22	0,60	0,40	0,20	0,80
Nilai	0,80	6,40	6,56	1,36	6,24	1,76	4,80	3,20	1,80	3,20
Performansi	7,20		7,92		8,00		8,00		5,00	
Bobot Stakeholder	0,21		0,42		0,60		0,18		0,11	

Nilai performansi pada KPI strategi= Jumlah Performansi tiap Stakeholder × Bobot stakeholder

$$\begin{aligned}
 &= (7,20 \times 0,21) + (7,92 \times 0,42) + (8,00 \times 0,60) + (8,00 \times 0,18) + (5,00 \times 0,11) \\
 &= 11,628
 \end{aligned}$$

2. Menentukan Nilai Performansi KPI Proses

Hasil scoring untuk KPI Proses (KPI P1-P10) ditunjukkan pada Tabel 11.

**Tabel 11.** Tabel OMAX KPI Proses

KPI No.	KPI Proses									
	Investor		Customer		Supplier		Karyawan		Pemerintah	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
<b>Pencapaian</b>	4,18	3,99	4,21	4,35	4,62	3,82	2,64	3,8	3,64	4,29
<b>10</b>	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
<b>9</b>	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
<b>8</b>	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
<b>7</b>	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
<b>6</b>	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
<b>5</b>	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
<b>4</b>	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
<b>3</b>	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
<b>2</b>	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
<b>1</b>	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
<b>0</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Skor aktual	8	7	8	8	9	7	5	7	7	8
Bobot KPI	0,74	0,26	0,76	0,24	0,74	0,26	0,77	0,23	0,78	0,23
Nilai	5,92	1,82	6,08	1,92	6,66	1,82	3,85	1,61	5,46	1,84
Performansi	7,74		8,00		8,48		5,46		7,30	
Bobot Stakholder	0,21		0,42		0,60		0,18		0,11	

Nilai performansi pada KPI Proses= Jumlah Performansi tiap *Stakeholder* × Bobot *stakeholder*  
 =(7,74x 0,21)+(8,00 x 0,42)+(8,48 x 0,60)+(5,48 x 0,18)+(7,30 x 0,11)  
 = 11,859

3. Menentukan Nilai Performansi KPI Kapabilitas  
 Hasil scoring untuk KPI Kapabilitas (K1-K10) ditunjukan pada Tabel 12.

**Tabel 12.** Tabel OMAX KPI Kapabilitas

KPI No.	KPI Kapabilitas									
	Investor		Customer		Supplier		Karyawan		Pemerintah	
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
<b>Pencapaian</b>	4,01	4,22	4,34	4,12	4,46	4,32	4,12	3,91	2	3,75
<b>10</b>	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
<b>9</b>	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
<b>8</b>	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
<b>7</b>	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
<b>6</b>	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
<b>5</b>	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
<b>4</b>	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
<b>3</b>	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
<b>2</b>	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
<b>1</b>	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
<b>0</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Skor aktual	8	8	8	8	8	8	8	7	4	7
Bobot KPI	0,72	0,28	0,82	0,18	0,75	0,25	0,71	0,29	0,71	0,29
Nilai	5,76	2,24	6,56	1,44	6,00	2,00	5,68	2,03	2,84	2,03
Performansi	8,00		8,00		8,00		7,71		4,87	
Bobot Stakholder	0,21		0,42		0,60		0,18		0,11	

Nilai performansi pada KPI Kapabilitas= Jumlah Performansi tiap *Stakeholder* × Bobot *stakeholder*  
 =(8,00x 0,21)+(8,00 x 0,42)+(8,00 x 0,60)+(7,71 x 0,18)+(4,87 x 0,11)  
 = 11,764

4. Menentukan Nilai Performansi KPI Kontribusi *Stakeholder*  
 Hasil Scoring untuk KPI Kontribusi *Stakeholder* (O1-O10) ditunjukan pada Tabel 13.

**Tabel 13.** Tabel OMAX KPI Kontribusi *Stakeholder*

KPI No.	KPI Kontribusi Stakeholder									
	Investor	Customer			Supplier	Karyawan		Pemerintah		
	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10
<b>Pencapaian</b>	4,3	4,25	4,3	4,1	4,17	2,01	3,95	4,17	4,19	4,38
<b>10</b>	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
<b>9</b>	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
<b>8</b>	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
<b>7</b>	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
<b>6</b>	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
<b>5</b>	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
<b>4</b>	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
<b>3</b>	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
<b>2</b>	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
<b>1</b>	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
<b>0</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Skor aktual	8	8	8	8	8	4	7	8	8	8
Bobot KPI	0,71	0,29	0,82	0,17	0,86	0,13	0,87	0,12	0,81	0,18
Nilai	5,68	2,32	6,56	1,36	6,88	0,52	6,09	0,96	6,48	1,44
Performansi	8,00		7,92		7,40		7,05		7,92	
Bobot Stakeholder	0,21		0,42		0,60		0,18		0,11	

Nilai performansi pada KPI Kontribusi *Stakeholder*= Jumlah Performansi tiap Stakeholder  $\times$  Bobot *stakeholder*  
 $= (8,00 \times 0,21) + (7,92 \times 0,42) + (7,40 \times 0,60) + (7,05 \times 0,18) + (7,92 \times 0,11)$   
 $= 11,587$

#### 5. Menentukan Nilai Performansi Organisasi

Nilai performansi pada Organisasi = jumlah nilai performansi Seluruh Kriteria  $\times$  nilai bobot kriteria ditunjukkan pada Tabel 14.

**Tabel 14.** Nilai Performansi Organisasi

Kriteria	Nilai Performansi	Nilai Bobot Kriteria
<b>Kriteria KPI Strategi</b>	11,628	0,08
<b>Kriteria KPI Proses</b>	11,859	0,17
<b>Kriteria KPI Kapabilitas</b>	11,764	0,38
<b>Kriteria KPI Kontribusi Stakeholder</b>	11,857	0,37
<b>Organisasi</b>	<b>11,804</b>	<b>1,00</b>

#### d. Implementasi Sistem Pengukuran kinerja dan Analisa Hasil

Hasil penelitian menunjukkan dalam *Traffic light system*, pencapaian performansi organisasi masuk dalam kategori kuning karena berada pada rentang indeks 4-8 yang artinya kinerja organisasi masih belum mencapai performa yang diharapkan/ belum optimal. Untuk mengatasinya, perlu dilakukan perbaikan agar dapat mendongkrak kinerja organisasi secara keseluruhan. Perancangan yang memberikan dampak positif dan efisiensi dapat berupa penyusunan KPI baru dengan merancang KPI lebih spesifik dan relevan dengan visi dan misi organisasi serta kebutuhan *Stakeholder*. Contoh: 1. Efisiensi operasional dalam waktu pemrosesan administrasi akademik (jam/hari), seperti sistem baru yang mampu memangkas waktu pemrosesan administrasi dari rata-rata 10 hari menjadi 5-7 hari; 2. Pendataan persentase jumlah lulusan yang bekerja di industri minyak dan gas dalam waktu 6 bulan setelah lulus; 3. Ukur dampak implementasi terhadap hasil kerja organisasi, seperti kenaikan jumlah kerjasama dengan perusahaan besar atau peningkatan akreditasi program studi.

Rekomendasi perbaikan yaitu melakukan audit internal secara rutin agar dapat memastikan setiap unit menjalankan tugasnya sesuai standar dan memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk memberikan ulasan atau saran melalui survei atau kotak saran. Untuk pencapaian pada kategori hijau berada pada rentang indeks 8-10 yang artinya kinerja organisasi menunjukkan bahwa STT Migas Balikpapan mempunyai hasil kinerja yang baik sehingga perlu di pertahankan. Implikasi managerial untuk perancangan strategi kedepannya ialah bisa menggunakan

pendekatan "student-centered" dimana setiap keputusan manajerial harus berfokus pada menciptakan pengalaman terbaik bagi mahasiswa dan pastikan bahwa mahasiswa memiliki akses cepat terhadap informasi layanan melalui media situs web, aplikasi atau media sosial.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur perancangan sistem pengukuran kinerja dengan menggunakan pendekatan yaitu BSC dan *Performance prism* untuk kepuasan *stakeholder*, sebagai pertimbangan keputusan strategis akan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Maka pengukuran kinerja pada STT Migas Balikpapan menjadi terintegrasi dan komprehensif dimana dalam penentuan KPI (*Key Performance Indicator*) mempertimbangkan seluruh *stakeholder* sekolah tinggi, didapatkan sebanyak 10 KPI kriteria strategi, 10 KPI kriteria proses, 10 KPI kriteria kapabilitas dan 10 KPI kriteria kontribusi *stakeholder*. Kemudian pencapaian performansi organisasi masuk dalam kategori kuning karena berada pada rentang indeks 4-8 yang artinya kinerja organisasi masih belum mencapai performa yang diharapkan/ belum optimal. Untuk mengatasinya, perlu dilakukan perbaikan agar dapat mendongkrak kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk pencapaian pada kategori hijau berada pada rentang indeks 8-10 yang artinya kinerja organisasi menunjukkan bahwa STT Migas Balikpapan mempunyai hasil kinerja yang baik sehingga perlu di pertahankan. STT Migas Balikpapan memiliki performansi total sebesar 11,804 dimana bobot terkecil adalah KPI O8 (Memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswa) sebesar 0,12 dan bobot terbesar pada KPI O7 (Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi) sebesar 0,87. Hal ini menunjukkan pelayanan kepada mahasiswa perlu ditingkatkan kembali agar dapat memuaskan *stakeholder* khususnya pada mahasiswa. Rekomendasi perbaikan yaitu melakukan audit internal secara rutin agar dapat memastikan setiap unit menjalankan tugasnya sesuai standar dan memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk memberikan ulasan atau saran melalui survei atau kotak saran. Kemudian perancangan strategi kedepannya ialah bisa menggunakan pendekatan "student-centered" dimana setiap keputusan manajerial harus berfokus pada menciptakan pengalaman terbaik bagi mahasiswa dan pastikan bahwa mahasiswa memiliki akses cepat terhadap informasi layanan melalui media situs web, aplikasi atau media sosial.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa hormat dan terimakasih, saya sampaikan apresiasi sebesar-besarnya kepada Kampus STT Migas Balikpapan dan Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya dalam menyelesaikan penyusunan penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, F. (2023). *Usulan Sistem Penilaian Key Performance Indicator dengan Menggunakan Metode AHP, Object Matrix dan Traffic Light System (Studi Kasus PT. Combiphar. 10(3), 3076–3082.*
- Beyranvand, M., Ahmadvand, A. mohamad, & Eghbali, H. (2019). Designing a Model for Evaluation of Bank Managers' Performance Using AHP-BSC Approach (Case Study of Mellat Bank Branches in Tehran). *International Journal of Engineering and Technology, 11(6S), 87–100.* <https://doi.org/10.21817/ijet/2019/v11i6/191106097>
- Bora, M. A. (2018). Desain Pengukuran Kinerja Jasa Pendidikan Dengan Metode Performance Prism Studi Kasus Pada Perguruan Tinggi Stt Ibnu Sina Batam. *Tesis, 10(April).*
- Kaplan, R., & Norton, D. (1992). *The Balanced Scorecard: Measures That Drive Performance.* Boston: Harvard Business School Press.
- Kaplan, R., & Norton, D. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action.* Boston: Harvard Business School Press.
- Legaretsa, A. B., & Purnamawaty, E. (2021). Pengukuran Kinerja Karyawan Dan Supplier Pada Pt. Xyz Dengan Metode Performance Prism. *Juminten, 2(4), 49–60.* <https://doi.org/10.33005/juminten.v2i4.279>

- Maulani, B., & Hasibuan, S. (2021). Rancangan Pengukuran Kinerja Safety Balanced Scorecard Pada Perusahaan Asbestos Indonesia. *Jurnal PASTI*, 15(1), 35. <https://doi.org/10.22441/pasti.2021.v15i1.004>
- Neely, A., Adams, C., & Kennerly, M., (2002). *The Performance Prism: The Scorecard for Measuring and Managing Business Success*, London: Pearson Education Limited
- Nurdiansyah, D., Luh, N., Hariastuti, P., Pranata, A., & Setya, B. (2024). Analisis Pemilihan Supplier Bahan Baku dengan Menggunakan Pendekatan Vendor Performance Indicator (VPI) dan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) (Studi kasus : PT. Romi Violeta). 4(Senastitan Iv).
- Oktavianty, O., Budi, P., dan Pambudi, I., T., (2019). Rekayasa Kerangka (*Framework*) Sistem Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan mengintegrasikan Metode Balance Scorecard, Economic Value Added dan Performance Prism. *JIEM*, 1(4). DOI : <http://dx.doi.org/10.33536/jiem.v4i1.171>
- Palinoan, A., Manggenre, S., & Pandjalangi, N. (2024). Analisis Kinerja Perusahaan PT. X dengan Metode Performance Prism. *Arika*, 18(1), 1–13. <https://doi.org/10.30598/arika.2024.18.1.1>
- Retnawati, L., Saurina, N., Hadi, F., & Pratama, S. (2023). Desain Dan Analisis Kinerja Sistem Informasi Universitas Menggunakan Metode Performance Prism Dan AHP. *INTEGER: Journal of Information Technology*, 8(2), 109–115.
- Saaty, T. L. (1980). *The Analytical Hierarchical Process*. New York: McGraw Hill.
- Sukmanawan, D. (2019). Balanced Scorecard Untuk Menilai Kinerja Perusahaan (Baraya Travel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 89–99. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v12i2.2396>