

## PERANCANGAN PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN MENGUNAKAN METODE *SINK'S AND TUTTLE MODEL* DAN *INTEGRATED PERFORMANCE MEASUREMENT SYSTEMS (IPMS)*

Imam Sodikin, Muhammad Yusuf, Ricky Pangestu  
**Jurusan Teknik Industri**  
**Fakultas Teknologi Industri, Institut Sains & Teknologi AKPRIND Yogyakarta**  
**Jl. Kalisahak 28 Yogyakarta**  
E-mail: imam@akprind.ac.id

### Abstrak

PT. Mandiri Jogja Internasional adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan tas dan dompet dengan bahan kulit. PT. Mandiri jogja internasional saat ini melakukan pengukuran kerja berdasarkan pada target order masuk yang dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan perusahaan memiliki kinerja yang baik. Pengukuran kinerja dengan metode tersebut tidak dapat dijadikan tolak ukur dalam kinerja perusahaan. Riset ini bertujuan untuk mengukur kinerja perusahaan berdasarkan 7 kriteria, yaitu produktivitas, efektivitas, efisiensi, kualitas, profitabilitas, kehidupan kerja, dan inovasi dengan metode *Sink's and Tuttle Mode* dan berdasarkan kebutuhan-kebutuhan dari beberapa *stakeholder* perusahaan dengan metode *Integrated Performance Measurement Systems (IPMS)*. Hasil pengukuran kinerja dengan kedua metode tersebut dapat mengidentifikasi 21 *Key Performance Indicator (KPI)* pada PT. Mandiri Jogja Internasional. Penerapan *scoring system* dengan menggunakan *Objective Matrix (OMAX)* dan *Traffic Light Systems* diketahui pencapaian indeks kinerja PT. Mandiri Jogja Internasional selama 6 bulan dari Januari sampai dengan bulan Juni memiliki nilai sebesar 69,44; 69,04; 69,04; 69,24; 69,44; dan 69,04. Sehingga diperoleh hasil bahwa perusahaan mengalami penurunan kinerja sebesar 0,40.

**Kata Kunci:** *Sink's and Tuttle Mode*, IPMS, KPI, OMAX, *Traffic Light System*.

### I. PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi membuat perusahaan harus mampu bersaing. Hal ini menuntut perusahaan untuk melakukan perbaikan terus-menerus dalam kinerja perusahaannya. PT. Mandiri Jogja Internasional adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan tas dan dompet dengan bahan kulit. PT. Mandiri Jogja Internasional harus tetap melakukan evaluasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Evaluasi yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja PT. Mandiri jogja internasional saat ini hanya diukur berdasarkan pada target order masuk yang dapat terpenuhi. Target order yang terpenuhi tepat waktu dapat dikatakan perusahaan memiliki kinerja yang baik. Pengukuran kinerja dengan metode tersebut tidak dapat dijadikan tolak ukur, oleh karena itu perusahaan perlu menerapkan sistem pengukuran kinerja yang tepat untuk mengetahui apakah perusahaan sudah berjalan dengan baik atau belum. Pengukuran kinerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menggunakan metode *Sink's and Tuttle Model* dan metode *Integrated Performance Measurement Systems (IPMS)*. Metode *Sink's and Tuttle Model* diukur berdasarkan 7 kriteria yaitu, kriteria produktivitas, efektivitas, efisiensi, kualitas, profitabilitas, kehidupan kerja, dan inovasi. Sedangkan metode IPMS diukur berdasarkan kebutuhan dari setiap *stakeholder*.

### II. METODE PENELITIAN

#### Pengukuran Kinerja Perusahaan

Mulyadi (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Neely (2002) menyatakan bahwa ukuran kinerja dapat didefinisikan sebagai sebuah parameter yang digunakan untuk mengkuantifikasi efisiensi dan/atau efektivitas dari tindakan yang lalu. Metrik kinerja adalah definisi dari cakupan, isi dan bagian-bagian komponen dari sebuah ukuran kinerja yang berbasis luas. Veithzal (2008) menyatakan bahwa beberapa unsur kunci dalam pengukuran kinerja perusahaan sebagai berikut:

1. Pendefinisian misi, penetapan tujuan dan sasaran-sasaran perusahaan.
2. Penetapan rencana strategis dan kebijakan operasional perusahaan.
3. Penetapan dan pengembangan indikator-indikator kinerja.
4. Pengukuran kinerja dan penilaian hasil pengukuran.
5. Pelaporan hasil-hasil secara formal.
6. Penggunaan informasi kinerja.

Moeheriono (2012) menjelaskan mengenai beberapa tahap dalam pengukuran kinerja perusahaan, yaitu:

1. Mendesain
2. Mengukur
3. Mengevaluasi
4. Menindaklanjuti
5. Mengevaluasi kembali

### **Key Performance Index (KPI)**

KPI merupakan alat ukur yang dilakukan oleh manajemen untuk mengetahui tingkat kesuksesan dari karyawannya dalam melaksanakan sekian aktivitas dalam rangka memenuhi misi dan visi perusahaan pada kurun waktu tertentu. Hasil akhir dari KPI adalah suatu angka yang merupakan indeks kerja (*Performance Index*) dari unit analisis yang menjadi objek penelitian (Tannady, 2015).

### **Sink and Tuttle Model**

Sink dan Tuttle (1989) menyatakan bahwa *Sink's Seven Performance Criteria* merupakan salah satu model awal yang mampu memberikan deskripsi jelas dari tiap-tiap suatu kriteria kinerja. Terdapat tujuh kriteria kinerja yang saling berhubungan dan bergantung dalam sebuah sistem organisasi, yaitu:

1. Efektivitas
2. Efisiensi
3. Kualitas/Mutu
4. Produktivitas
5. Kualitas kehidupan kerja
6. Inovasi
7. Profitabilitas / *budgetability*

Ketujuh kriteria tersebut pada hakekatnya memiliki pengertian secara luas, tetapi tidak mengikat untuk selalu digunakan secara bersama. Mereka mewakili level nol dalam breakdown struktur pengukuran. Suatu intervensi untuk meningkatkan kinerja salah satu unsur yang dapat menghasilkan suatu peningkatan pada satu atau lebih dari ketujuh kriteria dasar tersebut.

### **Integrated Performance Measurement System (IPMS)**

Pengukuran (*measurement*) adalah proses dari penetapan angka terhadap individu atau karakteristik menurut aturan tertentu (Ebel dan Frisbie, 1986). *Integrated Performance Measurement System (IPMS)* adalah salah satu metode pengukuran kinerja yang bertujuan untuk menggambarkan sistem pengukuran kinerja dalam arti yang tepat dalam bentuk integrasi se-efektif dan se-efisien mungkin. *Integrated Performance Measurement System (IPMS)* dirancang sebagai sistem kontrol untuk mengukur proses kinerja manajemen. Metode ini membagi perusahaan ke dalam empat level yaitu level bisnis, unit bisnis, proses bisnis dan aktivitas-aktivitas. IPMS memiliki tahapan-tahapan dalam pelaksanaannya sebagai berikut (Bititci, 1997):

1. Identifikasi *Stakeholders* dan *Stakeholders's Requirements*
2. *External Monitoring*
3. Penyusunan Tujuan (*Objectives*)
4. Penetapan *Key Performance Indicators (KPI)*
5. Validasi *Key Performance Indicators (KPI)*
6. Spesifikasi *Key Performance Indicators (KPI)*
7. Pembobotan *Key Performance Indicators (KPI)*

**Analytical Hierarchy Process (AHP)**

AHP adalah metode untuk memecahkan suatu situasi yang tidak terstruktur kedalam beberapa komponen dalam susunan yang hirarki, dengan memberi nilai subjektif tentang pentingnya setiap variabel secara relatif, dan menetapkan variabel mana yang memiliki prioritas paling tinggi guna mempengaruhi hasil pada situasi tersebut. Kelebihan dari metode AHP adalah sebagai berikut (Saaty, 2006):

1. Mampu menyelesaikan permasalahan yang kompleks, strukturnya yang tidak beraturan, dan permasalahan yang tidak beraturan pula.
2. Mampu menyelesaikan data tertulis dan data kuantitatif yang kurang lengkap mengenai permasalahan yang tidak mempengaruhi kelancaran proses pengambilan keputusan. Hal tersebut dikarenakan penilaian yang merupakan sintesis pemikiran sebagai sudut pandang responden.
3. Sesuai dengan kemampuan dasar manusia untuk menilai sesuatu hal, sehingga dapat memudahkan penilaian dan pengukuran elemen.

**Objective Matrix (OMAX)**

OMAX adalah suatu sistem pengukuran produktivitas parsial yang dikembangkan untuk memantau produktivitas di tiap bagian perusahaan dengan kriteria produktivitas yang sesuai dengan keberadaan bagian tersebut (Riggs, James L dan Glen., 1983). Terdapat 3 level penilaian yang merupakan titik-titik utamanya dalam OMAX, yaitu:

1. Tingkat 0  
Merupakan tingkat terendah yang dicatat pada periode, dengan kata lain merupakan hasil terjelek atau kemungkinan hasil terjelek yang dicapai tiap kriteria pada periode tersebut.
2. Tingkat 3  
Adalah hasil-hasil yang dicapai dalam kondisi normal selama proses pengukuran berlangsung.
3. Tingkat 10  
Nilai 10 yaitu nilai terbaik yang diharapkan dapat dicapai pada tahun-tahun mendatang. Tingkat 10 dapat ditentukan dengan persamaan sebagai berikut:

$$x_i = \frac{100\%}{\text{pencapaian standar}} \times \text{pencapaian awal} \dots\dots\dots (1)$$

Kenaikan nilai pada tiap level disesuaikan dengan cara interpolasi. Interval antara sasaran nilai rentang skor 0-2 ditentukan oleh persamaan sebagai berikut:

$$x_i = \text{skala level } n - \text{skala interval} \dots\dots\dots (2)$$

Interval sasaran antara rentang skor 4-9 ditentukan oleh persamaan sebagai berikut.

$$x_i = \text{skala level } n + \text{skala interval} \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

- $x_i$  : nilai pada skor i
- Pencapaian Standar : nilai pencapaian perusahaan (%)
- Pencapaian Awal : nilai pada bulan n
- Skala level n : nilai pada level n
- Skala interval : nilai interval

Nilai yang terdapat dalam OMAX merupakan perkalian tiap skor dan bobot. Nilai tiap kriteria kinerja ditentukan oleh persamaan sebagai berikut:

$$\text{nilai} = \text{bobot} \times \text{skor} \dots\dots\dots (4)$$

Indeks performansi dalam OMAX merupakan jumlah dari tiap nilai kriteria kinerja (1 s/d n). Indeks performansi dapat ditentukan dengan persamaan sebagai berikut:

$$IP = \text{nilai}_1 + \text{nilai}_2 + \text{nilai}_3 + \dots + \text{nilai}_n \dots\dots\dots (5)$$

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Validasi KPI pada Sink's and Tuttle Model dan IPMS

Indikator-indikator yang terdapat dalam sistem pengukuran kinerja perusahaan harus dapat dipertanggungjawabkan, oleh karena itu dilakukan validasi KPI. Hasil KPI yang sudah divalidasi dan akan digunakan dalam pengukuran kinerja perusahaan terdapat pada Tabel 1 dan Tabel 2.

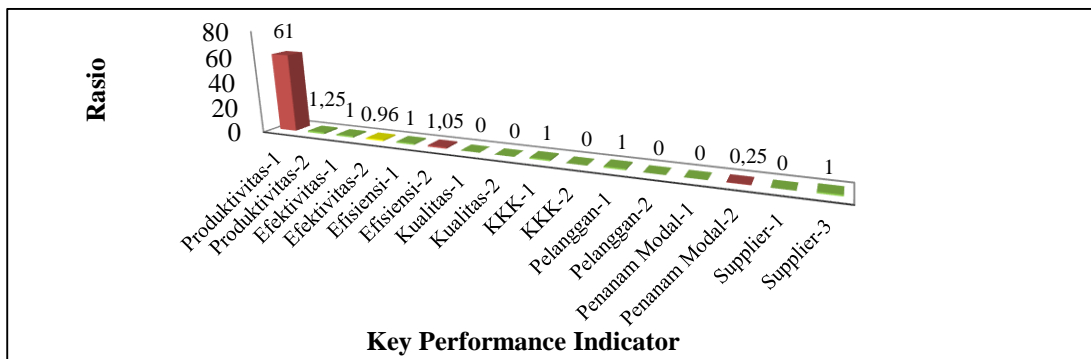
**Tabel 1.** Hasil Validasi *Key Performance Indicator*

<i>Performance Criteria</i>		<b>Singkatan</b>	<b>Key Performance Indicator</b>
Produktivitas	1	RPO	Rasio Produktivitas Output
	2	RPJKS	Rasio Produktivitas Jam Kerja Standar
Efektivitas	3	RPOSS	Rasio Pencapaian Output Sesuai Standar
	4	RKK	Rasio Kehadiran Karyawan
Efisiensi	5	RPRM	Rasio Penggunaan Raw Material
	6	EB	Efisiensi Biaya
Kualitas	7	RRMC	Rasio Raw Material Cacat
	8	RCP	Rasio Cacat Produk
Inovasi	9	IP	Inovasi Proses
	10	IT	Inovasi Teknologi
Kualitas Kehidupan Kerja	11	TKK	Tingkat Kedisiplinan Karyawan
	12	K3	Tingkat Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja
<i>Profitabilitas</i>	13	RJP	Rasio Jumlah Profit

**Tabel 2.** Hasil Validasi *Key Performance Indicator* IPMS

<i>Stakeholder</i>	<b>Prioritas</b>	<b>Singkatan</b>	<b>Key Performance Indicator</b>
Pelanggan	1	PPTW	KPI 1. Pengiriman produk tepat waktu
	2	TPP	KPI 2. Tingkat pertumbuhan penjualan
Penanam Modal	1	TP2	KPI 4. Tingkat pertumbuhan pendapatan
	2	TATO	KPI 3. Total Asset Turn Over
<i>Supplier</i>	1	RPJO	KPI 5. Rasio pembatalan jumlah order
	2	RJKWP	KPI 6. Rasio jumlah ketepatan waktu pembayaran
Masyarakat	1	JTKD	KPI 7. Jumlah tenaga kerja yang diterima
	2	JMMP	KPI 8. Jumlah mahasiswa yang melakukan penelitian

**Analisis Traffic Light System pada Bulan Januari**

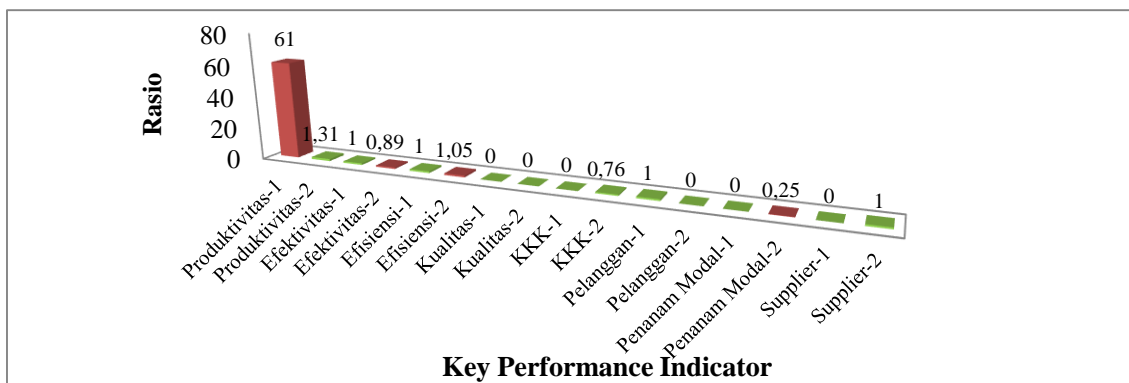


**Gambar 1.** Traffic Light System (Januari)

KPI dalam kategori merah dapat dikatakan belum mencapai pada nilai terbaik yang diharapkan. Pada Gambar 1. dapat dilihat KPI dengan kategori merah, yaitu produktivitas-1 (rasio produktivitas *output*), efisiensi-2 (efisiensi biaya), penanam modal-2 (*total asset turn over*). KPI berkategori merah tersebut disebabkan oleh jumlah produktivitas *output* yang selalu sama, efisiensi biaya yang tidak tercapai, serta penjualan dari aset yang dimiliki kurang maksimal.

KPI yang berada dalam kategori kuning dapat dikatakan sudah mencapai target yang ditetapkan namun belum mencapai nilai yang maksimal. KPI dengan kategori kuning, yaitu, efektivitas-2 (rasio kehadiran karyawan). KPI yang berada dalam kategori hijau dapat dikatakan telah berhasil mencapai target maksimal yang telah ditentukan. KPI dengan kategori hijau, yaitu produktivitas-2 (rasio produktivitas jam kerja standar), efektivitas-1 (rasio pencapaian *output* sesuai standar), efisiensi-1 (rasio penggunaan *raw material*), kualitas-1 (rasio *raw material* cacat). Kualitas-2 (rasio cacat produk), kualitas kehidupan kerja-1 (tingkat kedisiplinan karyawan), kualitas kehidupan kerja-2 (tingkat keselamatan, dan kesehatan kerja), pelanggan-1 (pengiriman produk tepat waktu), pelanggan-2 (tingkat pertumbuhan penjualan), penanam modal-1 (tingkat pertumbuhan pendapatan), supplier-1 (rasio pembatalan jumlah order), supplier-2 (rasio jumlah ketepatan waktu pembayaran).

**Analisis Traffic Light System pada Bulan Februari**



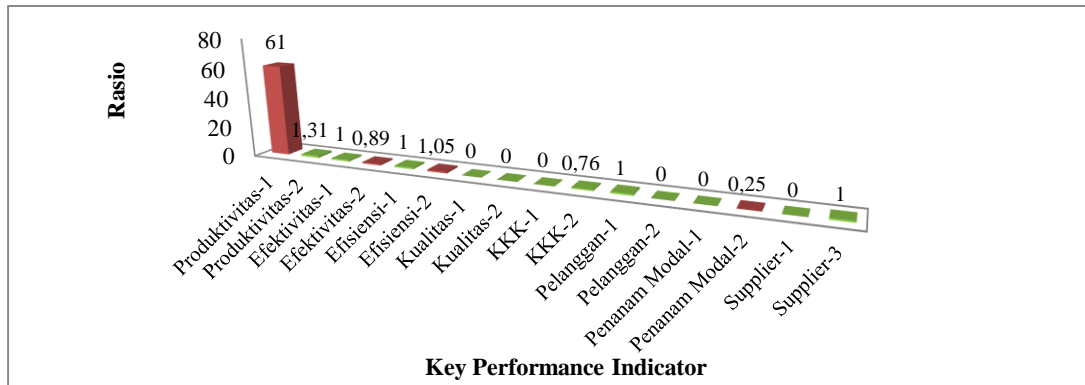
**Gambar 2.** Traffic Light System (Februari)

Gambar 2. dapat diketahui bahwa KPI yang berada dalam kategori merah dapat dikatakan belum mencapai pada nilai terbaik yang diharapkan. KPI dengan kategori merah, yaitu produktivitas-1 (rasio produktivitas *output*), efektivitas-2 (rasio kehadiran karyawan), efisiensi-2 (efisiensi biaya), penanam modal-2 (*total asset turn over*). 4 KPI berkategori merah tersebut disebabkan oleh jumlah produktivitas *output* yang selalu sama, kehadiran karyawan yang tidak bisa diprediksi karena alasan tertentu, efisiensi biaya yang tidak tercapai, serta penjualan dari aset yang dimiliki kurang maksimal.

KPI yang berada dalam kategori hijau dapat dikatakan telah berhasil mencapai target maksimal yang telah ditentukan. KPI dengan kategori hijau, yaitu produktivitas-2 (rasio produktivitas jam kerja standar), efektivitas-1 (rasio pencapaian *output* sesuai standar), efisiensi-1 (rasio penggunaan *raw material*), kualitas-1 (rasio *raw material* cacat). Kualitas-2 (rasio cacat produk), kualitas kehidupan kerja-1 (tingkat

kedisiplinan karyawan), kualitas kehidupan kerja-2 (tingkat keselamatan, dan kesehatan kerja), pelanggan-1 (pengiriman produk tepat waktu), pelanggan-2 (tingkat pertumbuhan penjualan), penanam modal-1 (tingkat pertumbuhan pendapatan), supplier-1 (rasio pembatalan jumlah order), supplier-2 (rasio jumlah ketepatan waktu pembayaran).

### Analisis *Traffic Light System* pada Bulan Maret

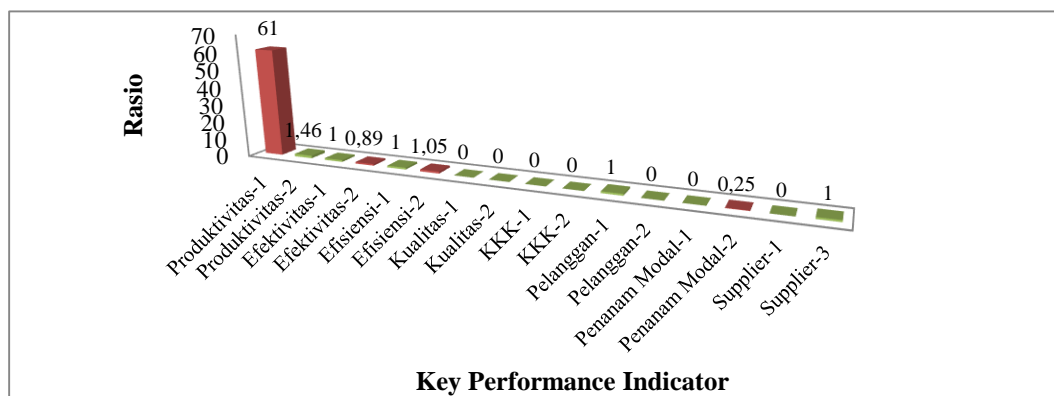


**Gambar 3.** *Traffic Light System* (Maret)

KPI yang berada dalam kategori merah dapat dikatakan belum mencapai pada nilai terbaik yang diharapkan. KPI dengan kategori merah, yaitu produktivitas-1 (rasio produktivitas *output*), efektivitas-2 (rasio kehadiran karyawan), efisiensi-2 (efisiensi biaya), penanam modal-2 (*total asset turn over*). 4 KPI berkategori merah tersebut disebabkan oleh jumlah produktivitas *output* yang selalu sama, kehadiran karyawan yang tidak bisa diprediksi karena alasan tertentu, efisiensi biaya yang tidak tercapai, serta penjualan dari asset yang dimiliki kurang maksimal.

KPI yang berada dalam kategori hijau dapat dikatakan telah berhasil mencapai target maksimal yang telah ditentukan. KPI yang berada dalam kategori hijau dapat dikatakan telah berhasil mencapai target maksimal yang telah ditentukan. KPI dengan kategori hijau, yaitu produktivitas-2 (rasio produktivitas jam kerja standar), efektivitas-1 (rasio pencapaian *output* sesuai standar), efisiensi-1 (rasio penggunaan *raw material*), kualitas-1 (rasio *raw material* cacat). Kualitas-2 (rasio cacat produk), kualitas kehidupan kerja-1 (tingkat kedisiplinan karyawan), kualitas kehidupan kerja-2 (tingkat keselamatan, dan kesehatan kerja), pelanggan-1 (pengiriman produk tepat waktu), pelanggan-2 (tingkat pertumbuhan penjualan), penanam modal-1 (tingkat pertumbuhan pendapatan), supplier-1 (rasio pembatalan jumlah order), supplier-2 (rasio jumlah ketepatan waktu pembayaran).

### Analisis *Traffic Light System* pada Bulan April



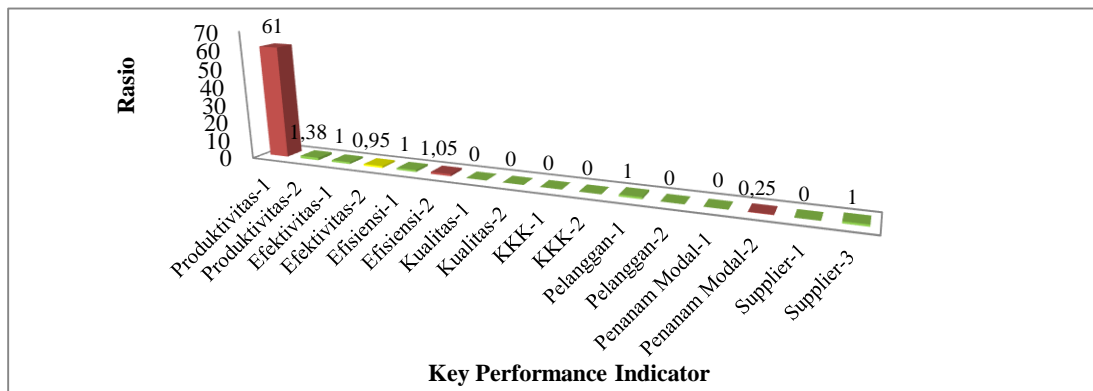
**Gambar 4.** *Traffic Light System* (April)

KPI yang berada dalam kategori merah dapat dikatakan belum mencapai pada nilai terbaik yang diharapkan. KPI dengan kategori merah, yaitu produktivitas-1 (rasio produktivitas *output*), efektivitas-2 (rasio kehadiran karyawan), efisiensi-2 (efisiensi biaya), penanam modal-2 (*total asset turn over*). 4 KPI berkategori merah tersebut disebabkan oleh jumlah produktivitas *output* yang selalu sama, kehadiran

karyawan yang tidak bisa diprediksi karena alasan tertentu, efisiensi biaya yang tidak tercapai, serta penjualan dari asset yang dimiliki kurang maksimal.

KPI yang berada dalam kategori hijau dapat dikatakan telah berhasil mencapai target maksimal yang telah ditentukan. KPI dengan kategori hijau, yaitu produktivitas-2 (rasio produktivitas jam kerja standar), efektivitas-1 (rasio pencapaian output sesuai standar), efisiensi-1 (rasio penggunaan *raw material*), kualitas-1 (rasio *raw material* cacat). Kualitas-2 (rasio cacat produk), kualitas kehidupan kerja-1 (tingkat kedisiplinan karyawan), kualitas kehidupan kerja-2 (tingkat keselamatan, dan kesehatan kerja), pelanggan-1 (pengiriman produk tepat waktu), pelanggan-2 (tingkat pertumbuhan penjualan), penanam modal-1 (tingkat pertumbuhan pendapatan), supplier-1 (rasio pembatalan jumlah order), supplier-2 (rasio jumlah ketepatan waktu pembayaran).

**Analisis Traffic Light System pada Bulan Mei**

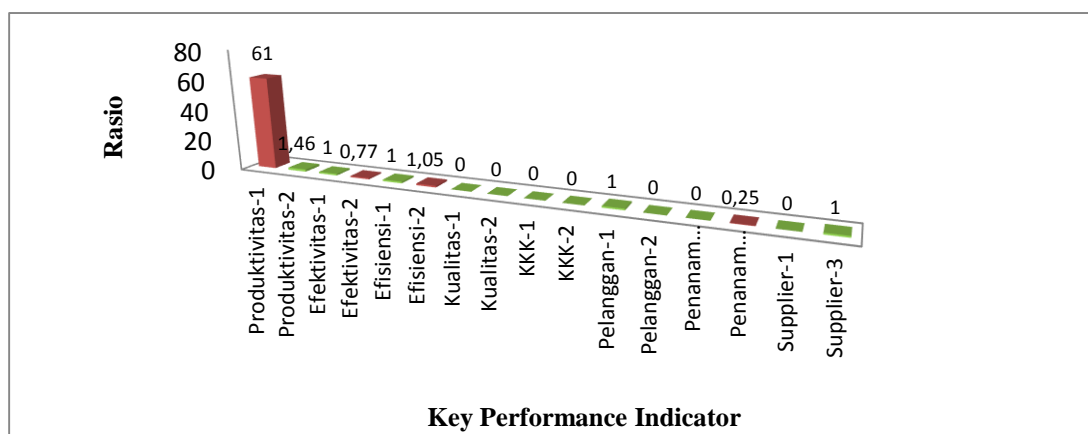


**Gambar 5. Traffic Light System (Mei)**

KPI yang berada dalam kategori dapat dikatakan belum mencapai pada nilai terbaik yang diharapkan. KPI dengan kategori merah, yaitu produktivitas-1 (rasio produktivitas *output*), efisiensi-2 (efisiensi biaya), penanam modal-2 (*total asset turn over*). 3 KPI berkategori merah tersebut disebabkan oleh jumlah produktivitas output yang selalu sama, efisiensi biaya yang tidak tercapai, serta penjualan dari aset yang dimiliki kurang maksimal. KPI yang berada dalam kategori kuning dapat dikatakan sudah mencapai target yang ditetapkan namun belum mencapai nilai yang maksimal.

KPI dengan kategori kuning, yaitu efektivitas-2 (rasio kehadiran karyawan). KPI yang berada dalam kategori hijau dapat dikatakan telah berhasil mencapai target maksimal yang telah ditentukan. KPI dengan kategori hijau, yaitu produktivitas-2 (rasio produktivitas jam kerja standar), efektivitas-1 (rasio pencapaian output sesuai standar), efisiensi-1 (rasio penggunaan *raw material*), kualitas-1 (rasio *raw material* cacat). Kualitas-2 (rasio cacat produk), kualitas kehidupan kerja-1 (tingkat kedisiplinan karyawan), kualitas kehidupan kerja-2 (tingkat keselamatan, dan kesehatan kerja), pelanggan-1 (pengiriman produk tepat waktu), pelanggan-2 (tingkat pertumbuhan penjualan), penanam modal-1 (tingkat pertumbuhan pendapatan), supplier-1 (rasio pembatalan jumlah order), supplier-2 (rasio jumlah ketepatan waktu pembayaran).

**Analisis Traffic Light System pada Bulan Juni**



### Gambar 6. Traffic Light System (Juni)

KPI dalam kategori merah dapat dikatakan belum mencapai pada nilai terbaik yang diharapkan. KPI dengan kategori merah, yaitu produktivitas-1 (rasio produktivitas *output*), efektivitas-2 (rasio kehadiran karyawan), efisiensi-2 (efisiensi biaya), penanam modal-2 (*total asset turn over*). 4 KPI berkategori merah tersebut disebabkan oleh jumlah produktivitas output yang selalu sama, kehadiran karyawan yang tidak bisa diprediksi karena alasan tertentu, efisiensi biaya yang tidak tercapai, serta penjualan dari aset yang dimiliki kurang maksimal.

KPI dalam kategori hijau dapat dikatakan telah berhasil mencapai target maksimal yang telah ditentukan. KPI dengan kategori hijau, yaitu produktivitas-2 (rasio produktivitas jam kerja standar), efektivitas-1 (rasio pencapaian output sesuai standar), efisiensi-1 (rasio penggunaan *raw material*), kualitas-1 (rasio *raw material* cacat). Kualitas2 (rasio cacat produk), kualitas kehidupan kerja-1 (tingkat kedisiplinan karyawan), kualitas kehidupan kerja-2 (tingkat keselamatan, dan kesehatan kerja), pelanggan-1 (pengiriman produk tepat waktu), pelanggan-2 (tingkat pertumbuhan penjualan), penanam modal-1 (tingkat pertumbuhan pendapatan), supplier-1 (rasio pembatalan jumlah order), supplier-2 (rasio jumlah ketepatan waktu pembayaran).

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Key Performance Indicator* (KPI) yang digunakan dalam melakukan pengukuran kinerja perusahaan memiliki total sebanyak 21 KPI, yaitu 2 KPI produktivitas, 2 KPI efektivitas, 2 KPI efisiensi, 2 KPI kualitas 2 KPI inovasi, 2 KPI kualitas kehidupan kerja, 1 KPI profitabilitas, 2 KPI pelanggan, 2 KPI penanam Modal, 2 KPI *supplier*, dan 2 KPI masyarakat.
2. Masing-masing kriteria efisiensi, produktivitas, efektivitas, kualitas, kualitas kehidupan kerja, pelanggan, penanam modal, *supplier* memiliki bobot yang sama sebesar 1. Penyusunan kriteria diurutkan berdasarkan dari bobot terbesar, kriteria-kriteria tersebut merupakan kriteria yang berpengaruh bagi kelangsungan dan peningkatan kinerja perusahaan.
3. Pencapaian indeks kinerja PT. Mandiri Jogja Internasional selama 6 bulan dari Januari sampai dengan bulan Juni memiliki nilai sebesar 69,44; 69,04; 69,04; 69,24; 69,44; dan 69,04. Sehingga termasuk dalam kategori kuning, dan diperoleh hasil bahwa pada bulan Juni perusahaan mengalami penurunan kinerja sebesar 0,40 dari bulan Mei.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bititci, Umit S., Allan S. Carrie, dan Liam McDevitt. 1997, *Integrated Performance Measurement Systems: A Development Guide*, Glasgow, UK: University of Strathclyde.
- Ebel, R. L., dan Frisbie, D. A., 1986, *Essentials of Educational Measurement*, New Jersey: Prentice Hall Inc. p. 230.
- Moehariono, 2012, *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyadi, 2007, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Salemba Empat.
- Neely, A., Adams, C., dan Kennerley, M., 2002, *The Performance Prism: The Scorecard for Measuring and Managing Business Success*, London: Prentice Hall.
- Riggs, James L dan Glen, 1983, *Productivity By Objectives*, United Kingdom: Prentice Hall.
- Saaty, Thomas L., dan Vargas, Luis G., 2006, *Decision Making with The Analytical Network Process: Economic, Political, Social, and Technological Application with Benefit, Opportunities, Cost and Risks*, Pittsburgh: Springer.
- Sink, S., dan Tuttle, T., 1989, *Planning And Measurement In Your Organisation Of The Future*, Industrial Engineering & Management Press, Norcross.
- Tannady, Hedy, 2015, *Pengendalian Kualitas*, Jakarta: Graha Ilmu.
- Veithzal, Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.