

SISTEM PENGUKURAN KINERJA MENGGUNAKAN METODE *PERFORMANCE PRISM* DI PT KARUNG EMAS MANYAR GRESIK

Anik Rufaidah⁽¹⁾ Mohamad Iqbal Vidiyanto⁽²⁾

^{1,2} Program Studi Teknik Industri Sekolah Tinggi Teknik Qomaruddin Gresik
Jalan Raya No. Bungah Gresik 611512 - Indonesia

¹Anik.rufaidah99@gmail.com

ABSTRAK

PT. Karung Emas adalah perusahaan penunjang bagi industri atau perusahaan lain dikarenakan karung adalah komponen utama dalam proses pengemasan hasil akhir suatu produk. Pengukuran kinerja sangat penting bagi perusahaan, dengan mengukur kinerja, perusahaan dapat melakukan analisa apakah perusahaan berjalan pada arah yang benar atau tidak dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan menggunakan metode *Performance Prism* dalam pengukuran kinerja pada PT Karung Emas sistem pengukuran kinerja menjadi terintegrasi dan komprehensif dimana dalam penentuan *Key Performance Indicator* pada PT Karung Emas ini mengidentifikasi 5 sisi *Performance Prism* yaitu *stakeholder* kebutuhan, *stakeholder* kontribusi, strategi, proses dan kapabilitas. Hasil penelitian menunjukkan terdapat 24 KPI untuk kinerja kebutuhan *stakeholder*, 24 KPI kontribusi *stakeholder*, 15 KPI kinerja strategi, 15 KPI kinerja proses, 15 KPI kinerja kapabilitas. Terdapat lima KPI yang harus dilakukan perbaikan untuk meningkatkan kinerja perusahaan yaitu KPI kebutuhan *stakeholder* dari konsumen, KPI kontribusi *stakeholder* dari investor, KPI strategi dari masyarakat, KPI proses dari konsumen dan KPI kapabilitas dari konsumen.

Kata Kunci : Pengukuran Kinerja, *Performance Prism*, *Stakeholder*, *Key Performance Indicator*.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri di Indonesia yang semakin tinggi, menyebabkan persaingan perindustrian semakin ketat. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat ini, setiap perusahaan dituntut untuk melakukan beberapa usaha agar mendapatkan performansi kerja dan layanan bagi konsumen yang semakin baik. Sehingga kondisi ini perusahaan akan memiliki daya saing untuk berkompetisi dengan lainnya. PT Karung Emas adalah perusahaan penunjang bagi industri atau perusahaan lain dikarenakan karung adalah komponen utama dalam proses pengemasan hasil akhir suatu produk.

Begitu juga halnya dengan PT Karung Emas. Perusahaan ini senantiasa mengevaluasi kinerja karyawannya. Dalam menilai kinerja perusahaan, pihak manajemen melakukan suatu pengukuran kinerja yang dinamakan SKI (Sistem Kinerja Individu), SKI ini disebar kepada setiap bagian untuk penilaian kinerja personal.

Penilaian ini akan diisi langsung oleh atasan dari setiap karyawan di setiap bagian. Dengan adanya SKI ini, kinerja dari setiap personal dapat terukur dengan baik, tetapi ada satu kelemahan yang terjadi yaitu belum adanya pengukuran kinerja tingkat korporasi yang dapat menilai performa perusahaan secara keseluruhan.

Untuk mengatasi hal ini, digunakan suatu pengukuran kinerja yang mengedepankan pentingnya menyelaraskan aspek perusahaan (*stakeholder*) secara keseluruhan ke dalam suatu *framework* pengukuran yang strategis. *Stakeholder* ini meliputi konsumen, distributor, investor, supplier, karyawan, masyarakat. Konsep pengukuran kinerja ini dikenal dengan istilah *Performance Prism*. *Performance Prism* merupakan salah satu pengukuran kinerja yang mempunyai lima sisi (*facets*) yang membentuk *framework* tiga dimensi berupa perisma segitiga. Sisi atas dan bawah merupakan *stakeholder satisfaction* dan

stakeholder contribution. Sedangkan tiga sisi yang lain adalah *strategies*, *processes*, dan *capabilities*.

Performance Prism memberikan pengukuran yang komprehensif dan sudut pandang yang luas, sehingga memberikan gambaran yang realistis mengenai penentu kesuksesan bisnis. Selain itu, *Prism* tidak hanya mengukur hasil akhir, tetapi juga aktivitas-aktivitas penentu hasil akhir. Dengan demikian, pengukuran kinerja dapat memberikan gambaran yang jelas dan nyata tentang kondisi perusahaan yang sebenarnya. *Performance Prism* meliputi interaksi antara *Stakeholder contribution* dan *Stakeholder satisfaction* yang kemudian diproyeksikan kedalam *strategy*, *process* dan *Capability*. Dalam *Performance Prism*, identifikasi *Key Performance Indicator* (KPI) menjadi tolak ukur dalam pengukuran kinerja.

Metode Prism adalah pengukuran kinerja inovatif dan kerangka kerja manajemen kinerja dengan memperhatikan beberapa sisi dari para *stakeholder* agar lebih maksimal. Kelebihannya dari kerangka kerja lainnya adalah bahwa *Performance Prism* meliputi semua *stakeholder* organisasi. Beberapa sisi *Performance Prism* adalah :

1. *Stakeholder Satisfaction*
2. *Stakeholder Contribution*
3. Strategi
4. Proses
5. kemampuan

Key Performance Indicator (KPI) adalah suatu indikator yang menyajikan serangkaian ukuran yang fokus pada aspek-aspek kinerja organisasi yang paling penting untuk keberhasilan organisasi pada saat ini dan waktu yang akan datang

Adapun beberapa manfaat dari penetapan *Key Performance Indicators* dalam perusahaan adalah:

1. Dengan KPI maka kinerja perusahaan dan setiap individu dapat dievaluasi secara lebih objektif dan terukur, sehingga dapat mengurangi unsur subjektivitas yang sering terjadi dalam proses penilaian kinerja.
2. Melalui penentuan KPI secara tepat, setiap individu atau divisi dapat menjadi paham mengenai hasil kinerja yang diharapkan. Hal ini akan mendorong individu atau divisi dalam perusahaan untuk bekerja lebih optimal untuk

mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

3. Melalui penetapan KPI yang obyektif dan terukur, proses pembinaan kinerja individu dapat dilakukan lebih terbuka dan sistematis.

METODE

Jenis Data

Obyek penelitian dilakukan di PT. Karung Emas. Dimana data yang dibutuhkan adalah keterkaitan dengan visi misi, struktur organisasi, data yang terkait dengan 5 *facet Prism Performance* untuk mengidentifikasi *Key Performance Indicator*. Populasi dalam penelitian ini adalah merupakan seluruh karyawan PT. Karung Emas, Yang berjumlah 100 dan Sampel yang diteliti meliputi: Pemegang saham (*investor*), Pelanggan (*customer*), Karyawan (*Employess*), Pemasok (*supplier*) dan Masyarakat. Kemudian data tersebut dilakukan tahapan pengukuran kinerja

1. Mengidentifikasi *stakeholder satisfaction* dan *stakeholder contribution* yang dimiliki oleh perusahaan.
2. Menetapkan tujuan (*objective*).
3. Menyesuaikan strategi, proses, dan kapabilitas yang dimiliki oleh perusahaan dalam memenuhi *objective*.
4. Mendefinisikan *measures* yang digunakan untuk pencapaian *objective* tersebut.
5. Melakukan penilaian level tiap *Key Performance Indicators* (KPI)
6. Menyusun *Performance Measurement Record Sheet*
7. Hasil pengukuran

Uji Validitas

Cara yang digunakan dengan analisis item. Setiap nilai pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

N = Banyaknya responden

X = Skor pertanyaan

Y = Skor Total

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y.

Nilai r (koefisien korelasi) yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai r pada tabel r *product moment*. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka data dianggap valid. Pernyataan-pernyataan tersebut dapat dianggap valid bila memiliki konsistensi internal, yaitu mengukur aspek yang sama. Apabila dalam perhitungan ditemukan pernyataan yang tidak valid, kemungkinan pernyataan tersebut kurang baik susunan katanya atau kalimatnya karena kalimat yang kurang baik dapat menimbulkan penafsiran yang berbeda.

Uji Reliabilitas

Salah satu metode pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode *cronbach's alpha*. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrumen penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel pada taraf kepercayaan tertentu. Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode *cronbach's alpha* maka nilai r hitung diwakili oleh nilai *alpha*. Apabila *alpha* hitung lebih besar daripada r tabel dan *alpha* hitung bernilai positif, maka suatu instrumen penelitian dapat disebut reliabel (Budi, 2005).

Reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung koefisien *cronbach's alpha*. Rumus untuk menghitung koefisien

cronbach's alpha adalah dengan persamaan:

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

n = banyaknya butiran pertanyaan atau banyaknya soal

σ_i^2 = jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 = Varians total

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data perusahaan melalui wawancara dan data internal perusahaan. Ini dilakukan untuk mengetahui jumlah karyawan di PT. Karung Emas. Adapun jumlah karyawan dan bagian-bagian ditunjukkan pada Tabel 1. Berdasarkan hasil pengumpulan data maka dapat dilakukan pengukuran kinerja perusahaan dengan menggunakan metode *Performance Prism*, maka perusahaan perlu mengidentifikasi dan melakukan validasi pada KPI yang berhubungan dengan pihak *stakeholder* dan perspektif pada perusahaan. KPI-KPI yang telah divalidasi maka akan disusun dalam sebuah bentuk hierarki kinerja. Hierarki kinerja ini dikelompokkan berdasarkan *stakeholder*, dengan menggunakan kriteria ini maka akan dihasilkan lima jenis seperti ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 1. Sample Karyawan PT. Karung Mas

No	Bagian (<i>Departement</i>)	Jumlah
1	Direktur & Dewan Komisaris	6
2	Marketing	4
3	Keuangan	4
4	Penjualan	6
5	Pajak	2
6	Formen	2
7	Mekanik	4
8	Distributor dan Logistik	4
9	Kepala mesin	9
10	Gudang jadi	7
11	Gudang bahan baku	5
12	Gudang seperpat	2
13	QC	4
14	Produksi	60
15	URT	3
16	Security	12
Jumlah		100 Orang

Sumber : Pengambilan Data

Tabel 2. Hiraki Kinerja Kebutuhan *Stakeholder* PT. Karung Emas

<i>Stakeholder</i>	<i>Key performance indicators</i>	<i>Bobot</i>
Investor	KPI KE 1. Peningkatan keuntungan	0,0105
	KPI KE 2. Kemudahan mengontrol perkembangan usaha	0,0107
	KPI KE 3. Adanya pelaporan neraca rugi/laba yang transparan	0,0107
	KPI KE 4. Target produksi terpenuhi	0,0111
Konsumen	KPI KE 5. Realisasi biaya operasional yang sesuai dengan anggaran	0,0105
	KPI KE 6. Transaksi pembelian mudah dilakukan	0,0107
	KPI KE 7. Kualitas produk yang baik (tidak cacat)	0,0107
	KPI KE 8. Pelayanan konsumen yang baik	0,0095
	KPI KE 9. Tanggapan complain yang cepat	0,0100
	KPI KE 10. Adanya peningkatan pendapatan	0,0105
Karyawan	KPI KE 11. Adanya SOP yang jelas untuk karyawan	0,0104
	KPI KE 12. Adanya peningkatan dan perbaikan fasilitas kerja	0,0109
	KPI KE 13. Adanya jaminan sosial dan kesehatan	0,0107
	KPI KE 14. Adanya penghargaan atas prestasi	0,0105
	KPI KE 15. Adanya program pelatihan keterampilan kerja	0,0098
	KPI KE 16. Suasana kerja yang nyaman	0,0112
	KPI KE 17. Adanya perlakuan adil dari pemimpin	0,0111
Supplier	KPI KE 18. Pembayaran tepat waktu	0,0107
	KPI KE 19. Lead time yang cukup antara pemesanan dan pengiriman barang	0,0099
	KPI KE 20. Kelangsungan kerjasama yang baik	0,0105
	KPI KE 21. Adanya toleransi terhadap barang cacat	0,0105
Masyarakat	KPI KE 22. Adanya program sosial keagamaan yang dilaksanakan	0,0102
	KPI KE 23. Ikut mengembangkan usaha kecil di daerah sekitar	0,0109
	KPI KE 24. Adanya bantuan untuk masyarakat	0,0105

Sumber : Hasil Analisa Data (2017)

Tabel 3. Hiraki Kinerja Kontribusi *Stakeholder* PT. Karung Emas

<i>Stakeholder</i>	<i>Key performance indicators</i>	<i>Bobot</i>
Investor	KPI KO 1. Menyediakan modal	0,0108
	KPI KO 2. Memperhatikan perkembangan usaha	0,0098
	KPI KO 3. Melakukan kontrol yang intensif terhadap keuangan perusahaan	0,0109
	KPI KO 4. Menyediakan lapangan kerja	0,0103
Konsumen	KPI KO 5. Menggunakan biaya operasional dengan baik	0,0103
	KPI KO 6. Memberikan keuntungan berupa profit bagi perusahaan	0,0107
	KPI KO 7. Memberikan kepercayaan akan kualitas produk yang dijual	0,0104
	KPI KO 8. Memberikan saran dan masukan kepada perusahaan	0,0101
	KPI KO 9. Adanya jaminan barang untuk dikembalikan sesuai kesepakatan	0,0102
Karyawan	KPI KO 10. Karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja	0,0103
	KPI KO 11. Karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang diberikan	0,0110
	KPI KO 12. Berkosentrasi dalam melakukan pekerjaan	0,0100
	KPI KO 13. Menghindari penyimpangan kerja	0,0107
	KPI KO 14. Mengoptimalkan setiap aktivitas yang dikerjakan	0,0108
	KPI KO 15. Karyawan mengikuti pelatihan keterampilan kerja dengan baik	0,0102
	KPI KO 16. Karyawan merawat fasilitas perusahaan dengan baik	0,0103
Supplier	KPI KO 17. Tidak sungkan untuk memberikan saran kepada pemimpin	0,0109
	KPI KO 18. Melakukan pengiriman tepat waktu	0,0108
	KPI KO 19. Melakukan pengiriman sesuai kesepakatan	0,0106
	KPI KO 20. Memberikan kemudahan pemesanan	0,0101
	KPI KO 21. Memberikan garansi	0,0103
Masyarakat	KPI KO 22. Berpartisipasi dalam program dari perusahaan	0,0104
	KPI KO 23. Mengikuti program keterampilan yang diadakan perusahaan	0,0108
	KPI KO 24. Memanfaatkan program dari perusahaan dengan sebaik-baiknya	0,0104

Sumber : Hasil Analisa Data (2017)

Tabel 4. Hiraki Kinerja Strategi Stakeholder PT. Karung Emas

<i>Stakeholder</i>	<i>Key performance indicators</i>	<i>Bobot</i>
Investor	KPI S 1. Index pengeluaran modal	0,0106
	KPI S 2. Tingkat perkembangan bisnis	0,0121
	KPI S 3. Pemanfaatan aset perusahaan secara optimal	0,0119
	KPI S 4. Biaya yang baik	0,0113
Konsumen	KPI S 5. Pertambahan pelanggan	0,0117
	KPI S 6. Index kepuasan pelanggan	0,0117
	KPI S 7. Index pengembangan produk dan pelayanan	0,0119
Karyawan	KPI S 8. Perbaikan kondisi kerja perusahaan	0,0114
	KPI S 9. Tingkat produktivitas karyawan	0,0120
	KPI S 10. Tingkat hubungan karyawan yang unggul	0,0118
	KPI S 11. Kebijakan kesehatan kerja	0,0110
Supplier	KPI S 12. Pengontrolan kerja supplier	0,0113
	KPI S 13. Menjaga komunikasi dengan supplier	0,0119
Masyarakat	KPI S 14. Tingkat aktivitas sosial	0,0116
	KPI S 15. Pengenalan lebih dalam mengenai masyarakat	0,0105

Sumber : Hasil Analisa Data (2017)

Tabel 5. Hiraki Kinerja Proses Stakeholder PT. Karung Emas

<i>Stakeholder</i>	<i>Key performance indicators</i>	<i>Bobot</i>
Investor	KPI P 1. Perencanaan investor	0,0116
	KPI P 2. Jumlah permintaan produk karung di pasaran	0,0120
	KPI P 3. Ketelitian penagana inforfasi data yang telitu	0,0116
	KPI P 4. Hasil investasi pengembangan produk	0,0192
Konsumen	KPI P 5. Memberikan diskon khusus	0,0107
	KPI P 6. Penanganan keluhan yang cepat	0,0083
	KPI P 7. Tingkat pembuatan karung dengan spesifikasi yang baru	0,0116
Karyawan	KPI P 8. Penindakan terhadap pelanggaran kerja	0,0107
	KPI P 9. Tingkat kinerja karyawan	0,0113
	KPI P 10. Komunkasi antara atasan dan bawahan yang baik	0,0114
	KPI P 11. Adanya jaminan pengobtan untuk karyawan	0,0116
Supplier	KPI P 12. Membuat kesepakatan dengan supplier tentang standar mutu produk	0,0114
	KPI P 13. Koordinasi bagian pembelian dengan supplier	0,0102
Masyarakat	KPI P 14. Pegembangan CSR	0,0118
	KPI P 15. Frekuensi pertemuan dengan masyarakat sekitar	0,0106

Sumber : Hasil Analisa Data (2017)

Tabel 6. Hiraki Kinerja Kapabilitas Stakeholder PT. Karung Emas

KPI yang Perlu Diperbaiki	Usulan Perbaikan
KPI Kebutuhan 8 (konsumen) (Pelayanan konsumen yang baik)	1. Dilakukan perbaikan dengan konsep Supply Chain Management (SCM). Konsep ini diterapkan untuk perbaikan rantai pasokan dari perusahaan kepada intermediate customer yang dalam hal ini ini adalah distributor. Perbaikan rantai pasokan ini dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain perbaikan pola distribusi yang ada , diharapkan dapat meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan.
KPI Kontribusi 2 (investor) (Memperhatikan perkembangan usaha)	1. Melakukan penelitian dan membuat suatu indikator perkembangan perusahaan secara berkala 2. Perusahaan sering membagikan kuesioner terhadap stakeholder yang berhubungan dan penilaian mengenai kinerja perusahaan
KPI Strategi 15 (masyarakat) (Pengenalan lebih dalam mengenai masyarakat)	1. Melakukan survey kepuasan masyarakat 2. Masyarakat sebisa mungkin dilibatkan dalam acara yang di selenggarakan oleh perusahaan sehingga masyarakat merasa di perhatikan

Sumber : Hasil Analisa Data (2017)

Tabel 7. Hiraki Kinerja Kapabilitas *Stakeholder* PT. Karung Emas (Lanjutan)

KPI yang Perlu Diperbaiki	Usulan Perbaikan
KPI Poroses 6 (konsumen) (Penanganan keluhan yang cepat)	1. Membuat call center bebas pulsa yang dapat menampung seluruh saran dari konsumen 2. Melakukan pertemuan atau kegiatan sosial bersama dengan beberapa pihak pelanggan
KPI Kapibilitas 5 (konsumen) (Perluasan promosi)	1. Melakukan kerjasama usaha dengan para kelompok tani dan instansi pemerintah untuk pengenalan produk. 2. Menjadi sponsor dalam acara-acara besar sehingga dapat meningkatkan nilai produk dari perusahaan

Sumber : Hasil Analisa Data (2017)

Tabel 8. Hasil Perbaikan KPI

<i>Stakeholder</i>	<i>Key performance indicators</i>	<i>Bobot</i>
Investor	KPI KP 1. Data keuangan	0,0113
	KPI KP 2. Perhitungan resiko investasi	0,0103
	KPI KP 3. Sistem informasi yang terpercaya	0,0105
Konsumen	KPI KP 4. Investor menjadi salah satu direksi	0,0110
	KPI KP 5. Perluasan promosi	0,0098
	KPI KP 6. Adanya layanan keluhan	0,0106
	KPI KP 7. Penentuan kualitas	0,0106
Karyawan	KPI KP 8. Kebijakan penerimaan keluhan karyawan	0,0104
	KPI KP 9. Tingkat pelatihan yang dilakukan	0,0107
	KPI KP 10. Perkembangan gaji disetiap tingkat	0,0116
Supplier	KPI KP 11. Berkerjasama dengan tenaga medis	0,0103
	KPI KP 12. Informasi kinerja supplier yang dipercaya	0,0102
Masyarakat	KPI KP 13. Pengecekan kualitas pada produk pesanan	0,0103
	KPI KP 14. Tingkat pelatihan terhadap sumber daya lokal	0,0115
	KPI KP 15. Donasi sosial yang diberikan kepada masyarakat	0,0105

Sumber : Hasil Analisa Data (2017)

Dari Hasil pembobotan masing-masing perspektif diatas, langkah selanjutnya dilakukan perbaikan kinerja perusahaan melalui KPI dengan nilai bobot terendah dengan memberikan usulan perbaikan dimana KPI kebutuhan *stakeholder* dari konsumen yaitu adanya pelayanan konsumen yang baik, KPI kontribusi *stakeholder* dari investor yaitu memperhatikan perkembangan usaha, KPI strategi dari masyarakat yaitu pengenalan lebih dalam mengena masyarakat, KPI proses dari konsumen penanganan keluhan yang cepat dan KPI kapibiitas dari konsumen perluasan promosi seperti pada Tabel 8.

KESIMPULAN.

Kinerja perusahaan secara keseluruhan sudah sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh PT. Karung Emas, terdapat 24 KPI untuk kinerja kebutuhan *stakeholder*, 24 KPI kontribusi *stakeholder*,

15 KPI kinerja strategi, 15 KPI kinerja proses, 15 KPI kinerja kapabilitas dan terdapat lima KPI yang harus dilakukan perbaikan guna meningkatkan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, 2004. *Performance Management*. Tugu. Jogjakarta
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Dania, Wike Agustin Prima. 2012. *Analisis Pengukuran Korporasi Menggunakan Metode Performance Prism*. Malang: Jurnal Teknologi Pertanian. Vol. 13. No. 1:67-77
- Firdaus, Dzulchis. 2014. *Pengukuran Kinerja Perusahaan Menggunakan Balance Scorecard*. Surabaya: Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi. Vo.3 No.8

- Insukindrodan, A. 1999. *Pemilihan dan Fungsi Empirik: Studi Kasus Perminatan Uang Kartal Riil di Indonesia*. Jakarta: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia. Vol. 14, No. 4:49-61.
- Kuncoro, Mudrajad. 2005. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetiti*. Jakarta: Erlangga.
- Kusuma, Welin. at all. 2006. *Perancangan dan Pengukuran Kinerja dengan Menggunakan Metode Performance Prism di PT. Kangsen Kenko Indonesia Cabang Surabaya*. Surabaya: Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi III
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Akuntansi*, Jakarta :Selemba Empat.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Neely, A.D., and Adams, C.A. 2000. *Perpectives on Performances: The Performance Prism*, Centre for Business Performance, Cranfield School of Management, UK.