

IMPLEMENTASI SISTEM PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI MENGUNAKAN METODE *PERFORMANCE PRISM* DI PT. INOVASI TEKNO MEDIA BANGSA

Nanik Eka Puspita, Dhina Puspasari Wijaya, Andri Pramuntadi, Dita Danianti

Informatika, Universitas Alma Ata, Indonesia

Jl. Brawijaya No.99, Bantul, Indonesia

203200090@almaata.ac.id

ABSTRAK

Fenomena permasalahan yang dihadapi PT. Inovasi Teknomedia Bangsa, sebuah layanan jasa pengembangan perangkat lunak di Bantul, mengalami kesulitan merancang dan mengimplementasikan sistem yang dapat menyusun hasil kinerja pegawainya sendiri yang membuat sulit untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan. Selain itu, proses evaluasi cenderung belum terdefinisi dengan jelas, sehingga kurang sistematis karena kurangnya data kinerja yang akurat juga merupakan hambatan untuk keputusan manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk merancang sebuah sistem pengukuran kinerja pegawai menggunakan metode *Performance Prism*. Metode mampu memberikan kejelasan dalam proses penilaian kinerja, sehingga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen sumber daya manusia di PT. Inovasi Teknomedia Bangsa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem pengukuran kinerja pegawai yang dirancang mampu membantu mengevaluasi kinerja secara menyeluruh berdasarkan lima perspektif *Performance Prism*. Tahap implementasi sistem yang sudah dirancang ini diharapkan perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dalam manajemen kinerja pegawai serta mendorong pencapaian target organisasi secara lebih optimal.

Kata kunci : *Pengukuran Kinerja, Pegawai, Performance Prism, Key Performance Indicator, Web.*

1. PENDAHULUAN

Pengukuran kinerja pegawai merupakan praktik penting dalam perusahaan modern yang berorientasi pada hasil dan tujuan. Penerapan sistem pengukuran kinerja yang efektif terbukti dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, serta kompetensi pegawai [1].

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, PT. Inovasi Teknomedia Bangsa menyadari pentingnya pengukuran kinerja pegawai untuk mencapai keunggulan kompetitif. Namun, kondisi yang ada menunjukkan bahwa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan sistem yang mampu mengukur kinerja secara menyeluruh dan objektif.

Berdasarkan wawancara dengan manajer HRD PT. Inovasi Teknomedia Bangsa, diketahui bahwa sistem penilaian kinerja pegawai yang ada saat ini masih dilakukan secara manual menggunakan dokumen terpisah. Hal ini sering menimbulkan kendala dalam konsistensi penilaian, keterlambatan rekapitulasi data, dan kesulitan bagi pimpinan dalam memperoleh informasi kinerja secara cepat dan akurat. HRD juga menyebutkan bahwa indikator kinerja yang digunakan belum sepenuhnya mencerminkan kebutuhan strategis perusahaan, sehingga hasil evaluasi belum optimal dalam mendukung pengambilan keputusan.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk menjawab permasalahan tersebut adalah *Performance Prism*. Metode ini menilai kinerja pegawai dengan memperhatikan berbagai perspektif, yakni kepuasan *stakeholder*, kontribusi *stakeholder*, strategi, proses, serta kapabilitas perusahaan. Dengan

pendekatan ini, perusahaan dapat mengidentifikasi *Key Performance Indicator* (KPI) yang relevan, menetapkan bobot penilaian berdasarkan prioritas strategis, serta melakukan evaluasi yang lebih komprehensif. Evaluasi tersebut memungkinkan perusahaan mendeteksi indikator yang tidak tercapai dan menyusun strategi perbaikan yang tepat sasaran.

Di sisi lain, pemanfaatan sistem informasi berbasis web sangat dibutuhkan dalam mendukung pengelolaan kinerja pegawai. Sistem informasi tidak hanya berfungsi sebagai media penyimpanan data, tetapi juga sebagai sarana untuk memproses, menyajikan, dan menganalisis informasi kinerja secara *real-time* sehingga dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan adanya integrasi antara metode *Performance Prism* dan sistem informasi, diharapkan perusahaan memiliki instrumen evaluasi yang tidak hanya akurat, tetapi juga mudah diakses dan dikelola.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk merancang dan mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja pegawai berbasis web dengan menggunakan metode *Performance Prism* di PT. Inovasi Teknomedia Bangsa. Sistem yang dibangun diharapkan mampu meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia, memperkuat keunggulan kompetitif, serta mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan secara berkelanjutan.

Rencana penyelesaian masalah dilakukan melalui studi literatur mengenai metode pengukuran kinerja dan sistem informasi berbasis web, analisis kebutuhan perusahaan berdasarkan wawancara dan

observasi, perancangan model sistem berbasis *Performance Prism*, pembangunan aplikasi berbasis web, serta pengujian sistem untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan manajemen.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terkait

Penelitian ini didasarkan pada beberapa referensi dari penelitian sebelumnya yang relevan dengan objek dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. Penggunaan referensi ini bertujuan untuk menetapkan batasan terhadap metode dan sistem yang akan dikembangkan lebih lanjut. Berikut adalah hasil dari penelitian sebelumnya.

Beberapa referensi penelitian yang telah dilakukan terkait pengukuran kinerja pegawai menggunakan metode *Performance Prism*.

Penelitian pertama oleh [2] berfokus pada pengukuran kinerja menggunakan pendekatan *Performance Prism*. Metode ini mempertimbangkan tidak hanya strategi perusahaan, proses, dan kemampuan tetapi juga kepuasan dan kontribusi para pemangku kepentingan. Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan KPI untuk perusahaan dimulai dengan mengidentifikasi kepuasan pemangku kepentingan dan kontribusi mereka, yang penting untuk menetapkan indikator kinerja berdasarkan kriteria strategi, proses, dan kemampuan PT. Grahawita Santika.

Penelitian kedua oleh [3] menunjukkan bahwa metode *Human Resources Scorecard* di PT. Yakin Pasifik Tuna mampu mengevaluasi kinerja karyawan perusahaan, yang memberikan pandangan tentang seberapa efektif manajemen sumber daya manusia terkait dengan peran dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ketiga oleh [4] Implementasi sistem pengukuran kinerja menunjukkan dalam *Traffic Light System*, pencapaian performansi organisasi masuk dalam kategori kuning yang artinya kinerja organisasi masih belum mencapai performa yang diharapkan atau belum optimal. Perlu dilakukan perbaikan yaitu melakukan audit internal secara rutin.

Berdasarkan analisis penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini memiliki beberapa perbedaan berupa kriteria yang digunakan seperti pemberkasan psikotes dan tes wawancara yang digunakan untuk menentukan kriteria penilaian kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini dilakukan pada PT. Inovasi Teknomedia Bangsa yang berada di Kabupaten Bantul, yang mana sistem aplikasi ini akan menyediakan hasil analisa atau laporan nilai akhir yang telah dicapai pegawai selama kurun waktu tertentu.

2.2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja suatu organisasi adalah tingkat evaluasi yang dapat meningkatkan kualitas kerja yang diperlukan untuk mendukung operasi perusahaan. Harapan yang ditetapkan perusahaan

untuk karyawannya mencakup tolak ukur kualitas untuk mengukur keberhasilan kerja mereka [1].

Hasil kinerja ini akan menjadi dasar bagi penilaian manajemen untuk melaksanakan tindakan perbaikan, memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya [3].

2.3. *Performance Prism*

Performance prism merupakan kerangka kerja yang bertujuan untuk meningkatkan pendekatan-pendekatan sebelumnya seperti *Balanced Scorecard* dan *Integrated Performance Measurement System*. *Performance Prism* adalah alat pengukuran kinerja bisnis yang dibuat pada tahun 2000 oleh Andy Nelly, Chris Adam, dan Mike Kemerley dari *University of Cambridge* [5].

Performance prism ini tidak hanya mengevaluasi hasil akhir tetapi juga tindakan yang mempengaruhi hasil tersebut. Akibatnya, penilaian kinerja dapat memberikan gambaran yang jelas dan tepat tentang keadaan saat ini di industri.[6].

2.4. Sistem Berbasis Website

Sistem merupakan kumpulan dari berbagai bagian yang mencakup proses input dan output, yang memungkinkan bagian-bagian tersebut terhubung satu sama lain. Sebuah sistem terdiri dari serangkaian satu atau lebih komponen yang terhubung dan dapat saling berinteraksi untuk mencapai tujuan yang ditentukan [7].

Website terdiri dari sekumpulan halaman yang dirancang untuk menyajikan konten tertulis, gambar diam atau video, animasi, audio, atau kombinasi dari elemen-elemen. Website juga mencakup informasi statis dan dinamis yang menciptakan kerangka terorganisir, terhubung melalui jaringan halaman [9].

2.5. *Key Performance Indicator*

Key Performance Indicator (KPI) atau indikator kunci yang dapat diukur yang memberikan wawasan tentang sejauh mana tujuan strategis yang ditetapkan untuk suatu organisasi telah dicapai [9].

Menurut Kaplan & Norton (1996) KPI dapat dihitung dengan membandingkan capaian aktual dengan target yang telah ditentukan menggunakan rumus berikut :

$$\frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\% \quad (1)$$

KPI Maximize : Skor KPI maksimal menunjukkan bahwa kinerja KPI semakin baik jika angkanya semakin besar.

KPI Minimize : Skor minimal KPI menunjukkan bahwa kinerja KPI semakin baik jika angkanya semakin kecil. Contoh KPI yang menggunakan skor minimal adalah keluhan pelanggan, Ketika jumlah keluhan tentang kinerja karyawan di dalam perusahaan berkurang, maka kinerja KPI juga lebih baik yaitu KPI 13. Dihitung dengan rumus berikut :

$$\frac{\text{Target}}{\text{Realisasi}} \times 100\% \quad (2)$$

Rumus menghitung Skor Akhir :

$$\text{Skor} \times \frac{\text{Bobot KPI}}{100} \quad (3)$$

Setelah skor akhir didapatkan, maka selanjutnya menjumlahkan semua skor akhir sehingga didapatkan nilai akhir dari perhitungan KPI. Sistem KPI pada penelitian ini menggunakan pendekatan *performance prism* sebagai area kinerja utama untuk menentukan KPI apa saja yang akan dipakai pada penilaian pegawai.

Nilai yang digunakan dalam mengukur adalah persen. Kinerja perusahaan yang telah ditentukan dari indikator masing-masing perspektif ada sangat baik, baik, cukup, dan kurang baik. Setelah skor-skor dari area kinerja utama tersebut diakumulasi didapat nilai akhir total skor.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan dan hasil dari observasi dilakukan kepada pimpinan untuk menggali informasi seputar penilaian kinerja yang ada pada PT. Inovasi Teknomedia Bangsa terdapat beberapa kendala yang dialami yaitu adanya persepsi dan preferensi pribadi dalam pengambilan keputusan, kurangnya kejelasan dalam kriteria penilaian, bobot penilaian, dan keterbukaan pada proses penilaian kerja.

Oleh karena itu, diperlukan perancangan dan penerapan sistem pengukuran kinerja yang terintegrasi lebih baik, berbasis web, serta sesuai dengan kebutuhan strategis perusahaan guna meningkatkan efektivitas manajemen kinerja pegawai.

3.2. Metode Pengembangan Sistem

Metode *waterfall* merupakan salah satu teknik yang paling umum digunakan dalam siklus hidup pengembangan perangkat lunak. Metode ini mengharuskan urutan yang sederhana yang berjalan dari tahap perencanaan hingga penerapan dan pemeliharaan. Ini dimulai dengan spesifikasi perangkat keras, struktur sistem, desain basis data, dan diakhiri dengan antarmuka pengguna [10].

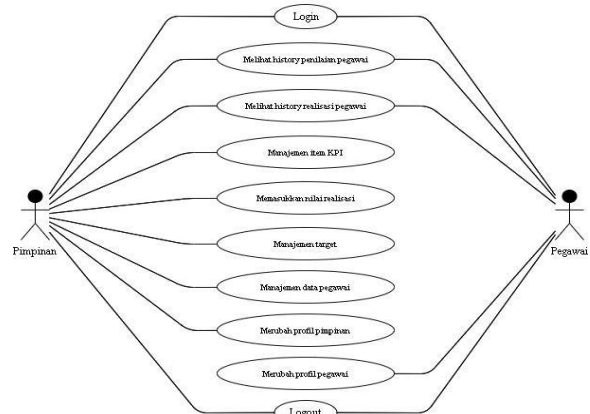
Diperkenalkan oleh Winston Royce pada 1970, *Waterfall* menjadi salah satu metode yang paling umum digunakan dalam rekayasa perangkat lunak karena pendekatannya yang sistematis dan terorganisir.

3.3. Analisis Kebutuhan

Tahap analisis kebutuhan ini meliputi pengumpulan dan analisis kebutuhan dokumen dan *interface* untuk kebutuhan perangkat lunak, perencanaan proyek sehingga dapat mudah pengguna untuk menentukan solusi *software* yang akan digunakan sebagai proses komputerisasi sistem, serta penentuan kriteria dan batasan proyek.

3.4. Desain Sistem

Tahap desain ini mencakup pembuatan arsitektur sistem, pemilihan teknologi yang akan digunakan, dan pengembangan desain yang lengkap untuk sistem yang akan dibuat, serta pengembangan program menggunakan UML (*Unified Modeling Language*). Diagram yang digunakan adalah diagram aktivitas, *use case diagram*, dan *class diagram*, dan untuk desain basis data, digunakan ERD (*Entity-Relationship Diagram*).



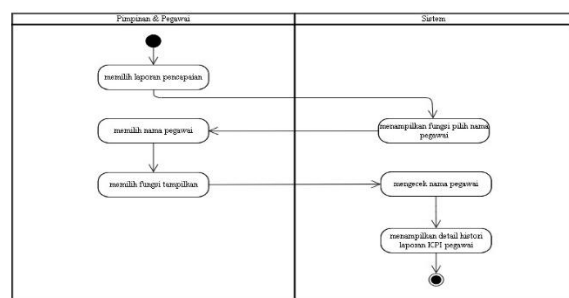
Gambar 1. Use Case Diagram

Use case diagram pada sistem pengukuran kinerja pegawai terdiri dari dua aktor yaitu pimpinan yang melakukan proses penilaian seperti memasukkan kriteria pencapaian dan target pendapatan sedangkan pegawai untuk melihat hasil realisasi selama bekerja.



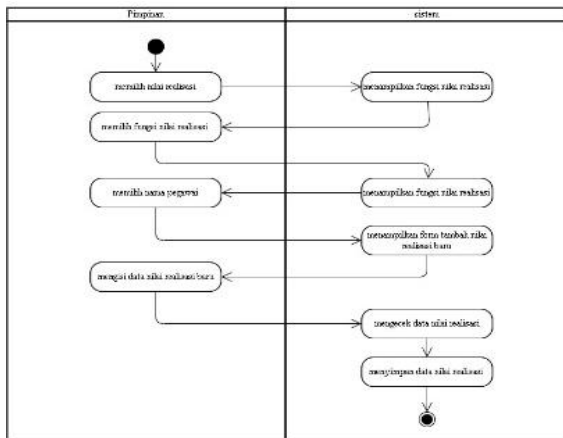
Gambar 2. Class Diagram

Class diagram menggambarkan berbagai kelas yang akan ada dalam sistem serta terdapat hubungan antara kelas-kelas tersebut [11].



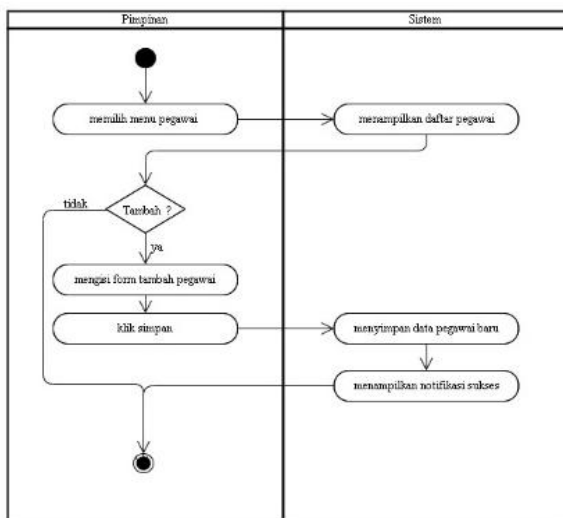
Gambar 3. Activity Diagram Lihat Laporan Pencapaian

Aktivitas lihat laporan pencapaian dilakukan oleh pimpinan dan pegawai dimulai dari memilih fungsi untuk melihat laporan pencapaian hingga sistem akan menampilkan data laporan pencapaian pegawai

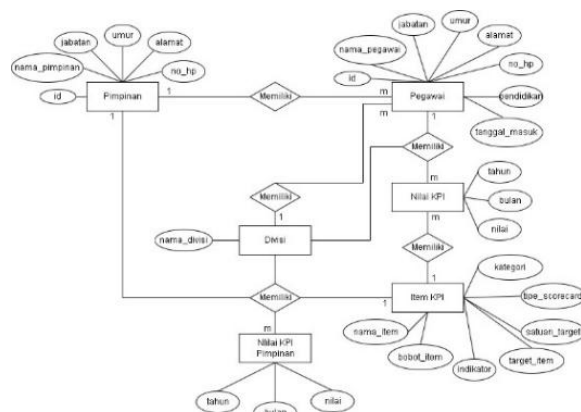


Gambar 4. Activity Diagram Nilai Realisasi

Nilai realisasi dilakukan dari pimpinan memilih opsi yang dapat melakukan proses nilai realisasi sampai ke sistem dan berhasil menyimpan data nilai realisasi ke dalam sistem.



Gambar 5. Activity Diagram Kelola Pegawai



Gambar 6. Entity Relationship Diagram

Kelola pegawai di mulai ketika pimpinan memilih opsi untuk mengelola pegawai, menambah pegawai dan memperbarui informasi hingga rincian pegawai disimpan dengan aman dalam sistem.

Entity relationship diagram (ERD) adalah model data yang memberikan representasi visual dari informasi yang bertujuan untuk menyederhanakan pengembangan sistem dan memenuhi kebutuhan analisis sistem [12].

3.5. Implementasi

Pada tahap Implementasi ini, meliputi pengkodean dan pengujian unit dan sistem dikembangkan berdasarkan desain yang telah dibuat sebelumnya. Proses implementasi meliputi pengkodean dengan bahasa pemrograman yang sesuai untuk membangun sistem berbasis web. Sistem ini dibangun menggunakan PHP sebagai bahasa pemrograman, Visual Studio Code sebagai text editor, serta MySQL sebagai database untuk menyimpan data pegawai.

3.6. Pengujian Sistem

Tahap ini meliputi pengujian sistem dengan metode *blackbox testing* untuk memastikan bahwa semua bagian sudah diuji sehingga keluaran yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan pengguna dan memenuhi standar kualitas.

3.7. Maintenance

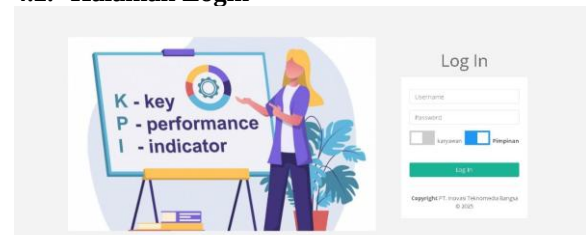
Pada tahap ini meliputi pemeliharaan sistem setelah dijalankan, pembaruan, serta peningkatan fungsionalitas, termasuk perbaikan *bug* yang mungkin belum terdeteksi pada tahap sebelumnya,

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Implementasi

Hasil dari implementasi sistem informasi yang dikembangkan dapat dilihat seperti dibawah ini.

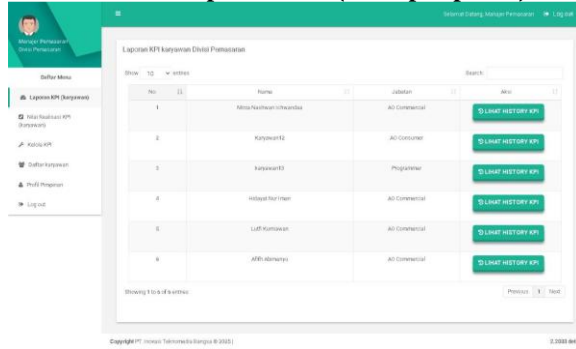
4.2. Halaman Login



Gambar 7. Halaman Login

Halaman utama sistem ini memiliki area login yang berfungsi sebagai titik masuk utama ke sistem. Pada halaman ini, pengguna diminta untuk memberikan nama pengguna dan kata sandi mereka sebagai kredensial untuk mendapatkan akses ke sistem. halaman *login* yang berfungsi sebagai pintu masuk utama ke dalam sistem. Selain itu, terdapat opsi untuk memilih peran pengguna, yaitu Karyawan atau Pimpinan,

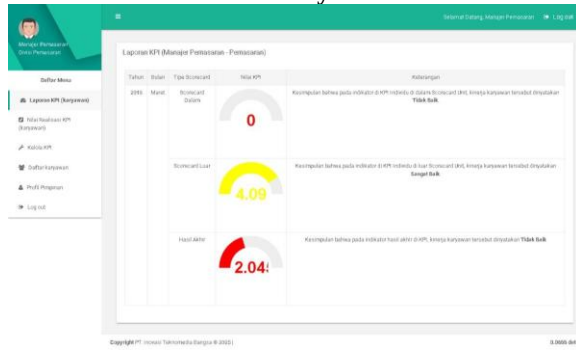
4.3. Halaman Laporan KPI (Pada pimpinan)



Gambar 8. Halaman Laporan KPI pada pimpinan

Halaman laporan KPI ini memungkinkan pengguna untuk mengakses berbagai fitur dalam sistem, khususnya yang berkaitan dengan pemantauan dan pengelolaan kinerja karyawan.

4.4. Halaman Lihat History KPI



Gambar 9. Halaman Lihat History KPI

Halaman lihat *history* KPI ini menampilkan laporan KPI untuk pegawai yang dipilih pada sistem pengukuran kinerja pegawai.

4.5. Halaman Nilai Realisasi Pegawai



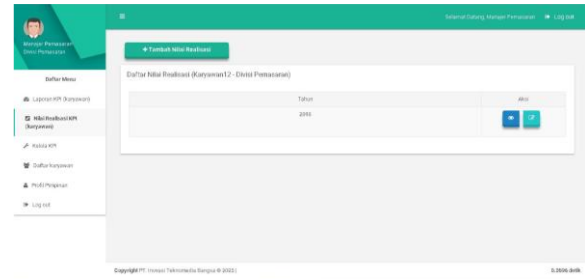
Gambar 10. Halaman Nilai Realisasi Pegawai

Halaman nilai realisasi ini menunjukkan sistem yang digunakan oleh pimpinan dalam mengelola data karyawan dan realisasi KPI.

4.6. Halaman Daftar Nilai Realisasi

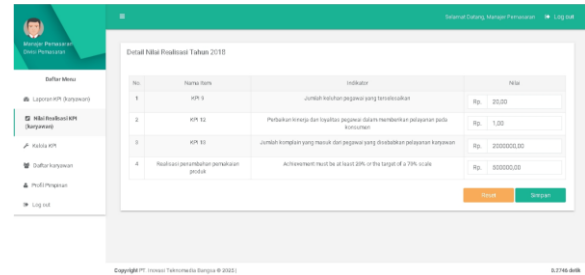
Halaman daftar nilai realisasi ini menampilkan antarmuka sistem manajemen KPI karyawan yang digunakan oleh pimpinan. Terdapat tombol "Tambah

Nilai Realisasi" di bagian atas, yang memungkinkan pengguna untuk menambahkan data baru.



Gambar 11. Halaman Daftar Nilai Realisasi

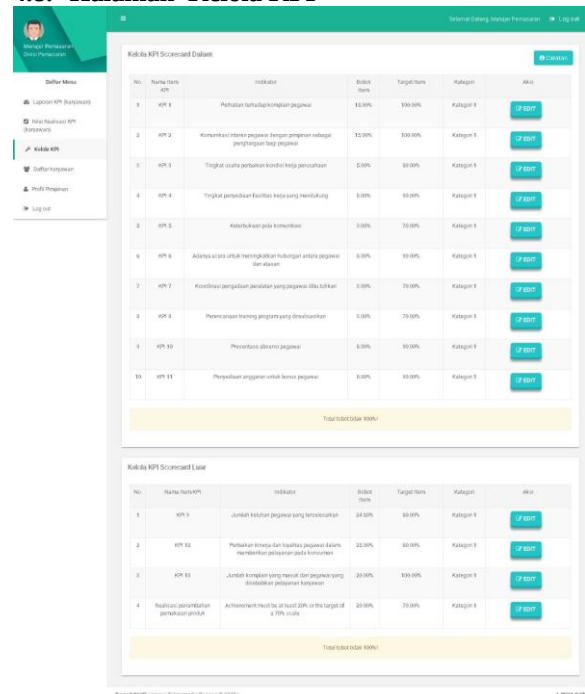
4.7. Halaman Edit Nilai Realisasi



Gambar 12. Halaman Edit Nilai Realisasi

Halaman edit nilai realisasi pada menu pimpinan ini menampilkan antarmuka sistem manajemen KPI yang menunjukkan detail nilai realisasi untuk tahun tertentu.

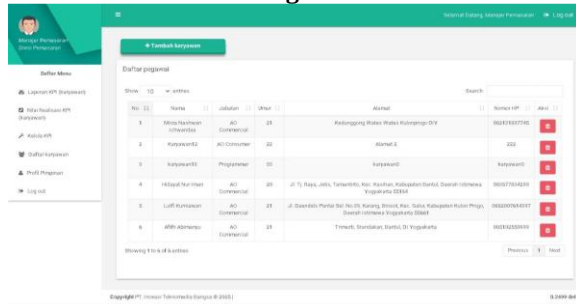
4.8. Halaman Kelola KPI



Gambar 13. Halaman Kelola KPI

Halaman kelola KPI ini menampilkan antarmuka sistem manajemen KPI yang berfokus pada Kelola KPI Scorecard.

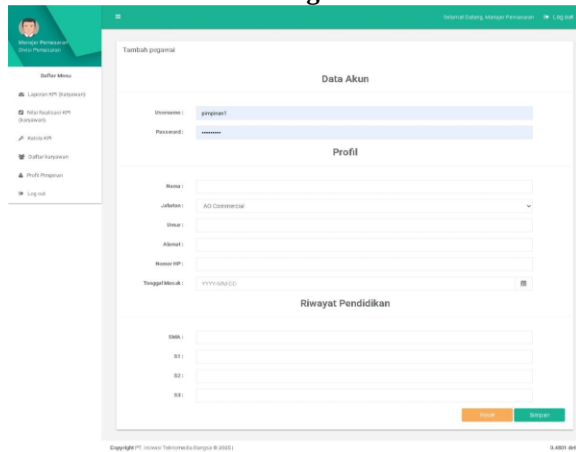
4.9. Halaman Daftar Pegawai



Gambar 14. Halaman Daftar Pegawai

Halaman daftar pegawai ini menampilkan halaman Daftar Pegawai dalam sistem manajemen karyawan. Tabel dalam halaman ini mencantumkan data pegawai yang mencakup Nama, Jabatan, Umur, Alamat, dan Nomor HP.

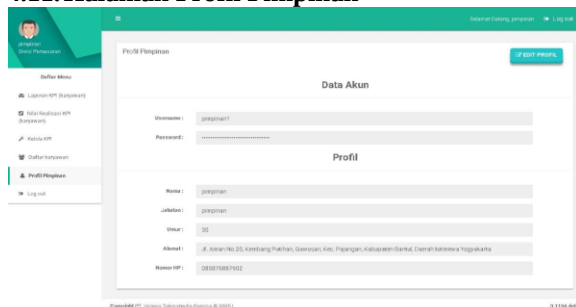
4.10. Halaman Tambah Pegawai



Gambar 15. Halaman Tambah Pegawai

Halaman tambah pegawai ini menampilkan halaman Tambah Pegawai dalam sistem manajemen karyawan. Halaman ini digunakan untuk memasukkan data pegawai baru ke dalam sistem.

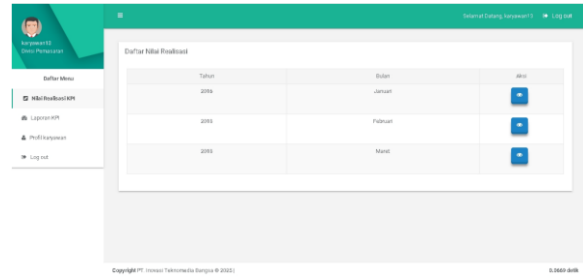
4.11. Halaman Profil Pimpinan



Gambar 16. Halaman Profil Pimpinan

Gambar di atas menunjukkan halaman Profil Pimpinan dalam sistem manajemen karyawan. Halaman ini menampilkan informasi akun dan profil dari pengguna yang memiliki peran sebagai pimpinan dalam sistem.

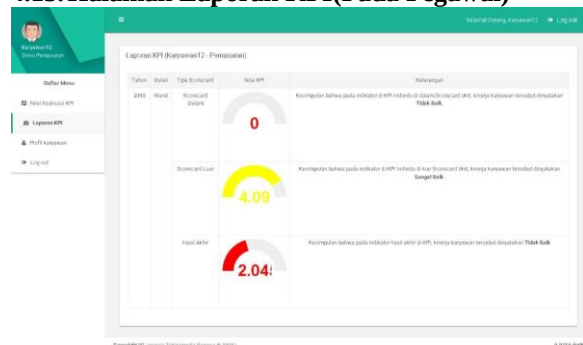
4.12. Halaman Nilai Realisasi KPI



Gambar 17. Halaman Nilai Realisasi KPI

Tampilan antarmuka ini dirancang dengan sederhana dan fungsional, memberikan akses mudah kepada pegawai untuk melihat hasil data terkait nilai realisasi KPI mereka.

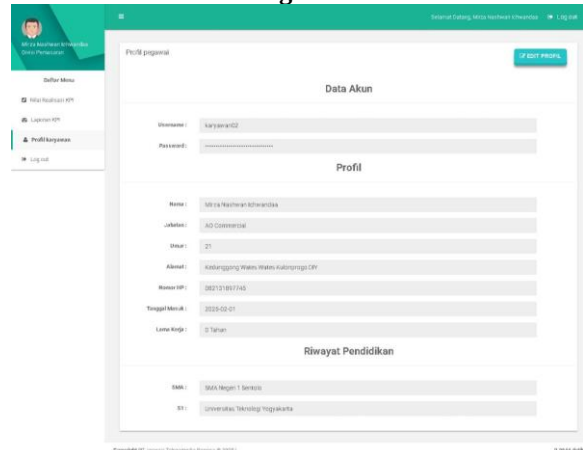
4.13. Halaman Laporan KPI(Pada Pegawai)



Gambar 18. Halaman Laporan KPI pada Pegawai

Halaman Laporan KPI laporan ini berisi hasil evaluasi kinerja karyawan berdasarkan Key Performance Indicator (KPI) untuk bulan tertentu.

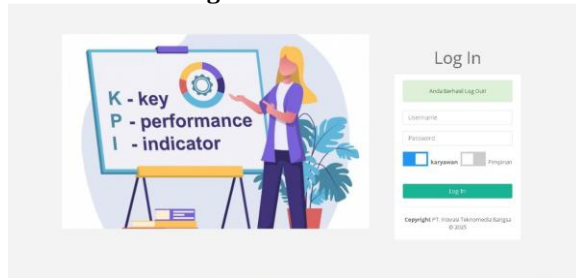
4.14. Halaman Profil Pegawai



Gambar 19. Halaman Profil Pegawai

Halaman Profil Pegawai dalam sistem manajemen karyawan. Selain itu, terdapat tombol Edit Profil di bagian kanan atas, yang memungkinkan karyawan memperbarui informasi pribadinya sesuai kebutuhan.

4.15. Halaman Logout



Gambar 20. Halaman Logout

Di bagian atas formulir login, terdapat pesan notifikasi hijau yang menyatakan "Anda Berhasil Log Out!", menandakan bahwa pengguna sebelumnya telah keluar dari sistem dengan sukses.

4.16. Hasil Pengujian

Tabel 1. Pengujian *blackbox* pimpinan

No	Fitur	Langkah Uji	Input	Output	Status
1	Login	Masukkan UN & PW, pilih role pimpinan	UN & PW valid	Masuk dashboard pimpinan	Sesuai
		Masukkan UN & PW, pilih role pimpinan	UN atau PW salah	Pesan error "Username atau password salah"	Sesuai
		Masukkan UN & PW, pilih role pegawai	UN & PW benar	Pesan error "Username atau password salah"	Sesuai
2	Laporan KPI	Pilih pegawai	Klik "lihat Laporan"	Data laporan KPI ditampilkan	Sesuai
3	Lihat History KPI	Menampilkan riwayat KPI berdasarkan waktu	Pilih tanggal	Riwayat KPI muncul	Sesuai
4	Tambah Nilai Realisasi	Menambah nilai realisasi KPI	Isi data KPI & simpan	Data tersimpan dengan benar	sesuai
5	Edit Nilai Realisasi	Mengedit nilai realisasi KPI	Edit nilai KPI & simpan	Perubahan tersimpan	Sesuai
6	Kelola KPI	Menambah, mengedit, atau menghapus KPI	Input/edit/hapus KPI & simpan	Data KPI berhasil diperbarui	Sesuai
7	Kelola Pegawai	Menambah, mengedit, atau menghapus pegawai	Input/edit/hapus pegawai & simpan	Data berhasil diperbarui	Sesuai
8	Profil Pimpinan	Menambah, mengedit, atau menghapus pimpinan	Input/edit/hapus pimpinan & simpan	Data berhasil diperbarui	Sesuai
9	Logout	Keluar dari sistem	Klik "Logout"	Kembali ke halaman login	Sesuai

Pada tabel 1 Pengujian menunjukkan seluruh fitur utama sistem KPI berjalan sesuai harapan. Proses login, pengelolaan data KPI, pegawai, profil, serta

fungsi laporan dan logout berfungsi dengan benar. Semua skenario yang di uji dinyatakan sesuai

Tabel 2. Pengujian *blackbox* pegawai

No	Fitur	Langkah Uji	Input	Output	Status
1	Login	Masukkan UN & PW, pilih role pegawai	UN & PW valid	Masuk dashboard pimpinan	Sesuai
		Masukkan UN & PW, pilih role pegawai	UN atau PW salah	Pesan error "Username atau password salah"	Sesuai
		Masukkan UN & PW, pilih role pimpinan	UN & PW benar	Pesan error "Username atau password salah"	Sesuai
2	Lihat Nilai Realisasi	Melihat nilai KPI yang diinput	Klik "lihat"	Data KPI muncul dengan benar	Sesuai
3	Laporan KPI	Melihat laporan KPI pegawai	Klik "Lihat Laporan"	Laporan KPI ditampilkan	Sesuai
4	Edit Profil	Mengubah informasi profil	Edit data diri & simpan	Data berhasil diperbarui	Sesuai
5	Logout	Keluar dari sistem	Klik "Logout"	Kembali ke halaman login	Sesuai

Pada tabel 2 pengujian pada pegawai menunjukkan bahwa seluruh fitur berfungsi sesuai kebutuhan. Proses login berjalan baik, sistem dapat membedakan kredensial valid maupun salah serta mencegah akses dengan role yang tidak sesuai. Fitur lihat nilai realisasi KPI dan laporan KPI berhasil

menampilkan data dengan benar. Selain itu, fitur edit profil dapat menyimpan perubahan, dan logout mengembalikan pengguna ke halaman login.

Berdasarkan hasil pengujian *Blackbox* menunjukkan bahwa seluruh fitur utama sistem telah berjalan sesuai harapan. Fitur login, manajemen data,

perhitungan penilaian, dan logout berfungsi dengan baik tanpa kendala. Dengan demikian, sistem ini siap digunakan untuk mendukung penilaian kinerja pegawai secara lebih terstruktur dan tepat sasaran.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan implementasi sistem pengukuran kinerja pegawai di PT. Inovasi Teknomedia Bangsa, dapat disimpulkan bahwa penerapan metode *Performance Prism* dalam pembangunan sistem yang telah dikembangkan berjalan sebagaimana mestinya dan sesuai dengan tujuan perancangannya. Selain itu, sistem ini juga mendukung kelancaran dalam proses pelaporan, analisis data, dan penilaian hasil akhir kinerja dengan cara yang lebih terstruktur dan mudah diakses.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. Adhitia, W. Kusuma, N. Luh, and G. E. Sulindawati, "Analisis Pengukuran Kinerja dengan Metode Performance Prism pada Koperasi Kredit Swastiastu," *VJRA*, vol. 12, no. 1, 2023.
- [2] H. Hermanto and R. Pandiangan, "Menggunakan Metode Performance Prism Dalam Merancang Sistem Pengukuran Kinerja Perusahaan," *Jurnal Syntax Admiration*, vol. 3, no. 3, pp. 583–592, Mar. 2022, doi: 10.46799/jsa.v3i3.410.
- [3] D. Asmadi, S. Rahmawati, S. Zuhri, and R. N. Latifah, "Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resources Scorecard: Studi Kasus," *HEURISTIC*, vol. 20, pp. 153–164, 2023.
- [4] A. Eka, P. Arianti, N. Luh, and P. Hariastuti, "Perencanaan Sistem Pengukuran Kinerja Menggunakan Metode Balanced Scorecard dan Performance Prism Melalui Analytical Hierarchy Process sebagai Pertimbangan Keputusan Strategis (Studi Kasus: Pengukuran Kinerja Organisasi pada STT Migas Balikpapan)," *ARIKA*, vol. 19, no. 01, 2025.
- [5] T. Mesra, N. Abdillah, R. Faisal, Q. Nurlaila, P. Studi Teknik Industri, and S. Tinggi Teknologi Dumai, "Penentuan Key Performance Indicators dengan Metode Performance Prism (Studi Kasus: Program Studi Teknik Industri Sekolah Tinggi Teknologi Dumai)," *Sigma Teknika*, vol. 7, no. 1, pp. 15–027, 2024.
- [6] E. Novita, E. Marxoni, and W. Welly, "Pengukuran Kinerja Dengan Metode Performance Prism," *Inaque: Journal of Industrial and Quality Engineering*, vol. 9, no. 1, pp. 49–61, Feb. 2021, doi: 10.34010/iqe.v9i1.4307.
- [7] D. A. Safitri, "Rancang Bangun Aplikasi Penginputan Data Sensus Penduduk Berbasis Desktop," *Jurnal Informatika dan Teknik Elektro Terapan*, vol. 12, no. 1, Jan. 2024, doi: 10.23960/jitet.v12i1.3821.
- [8] R. Amelia, D. Puspasari Wijaya, A. Pramuntadi, and D. Danianti, "Sistem Monitoring Mahasiswa Magang Prodi Informatika UAA Berbasis Website Menggunakan Metode Waterfall," *Jurnal Informatika Teknologi dan Sains*, vol. 6, pp. 699–707, 2024.
- [9] Damayanti, M. Ghufroni An, and A. Kurniawan, "Sistem Informasi Manajemen Berbasis Key Performance Indicator (KPI) dalam Mengukur Kinerja Guru," 2022.
- [10] A. A. Gumelar and D. Heksaputra, "Sistem Informasi Seleksi Wisata Halal dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) di Bantul, Yogyakarta," *JURNAL DEVICE*, vol. 13, no. 1, pp. 75–87, 2023.
- [11] A. Salsabillah *et al.*, "Sistem Informasi Absensi Pegawai Menggunakan Location Based Service pada Kantor Camat Berbasis Website," *Journal of Information System Research (JOSH)*, vol. 5, no. 4, pp. 1115–1126, 2024, doi: 10.47065/josh.v5i4.5568.
- [12] Rizky Pratama Yoga, "Analisa Dan Perancangan Sistem Informasi Akademik," *OKTAL: Jurnal Ilmu Komputer dan Science*, vol. 3, no. 7, pp. 1739–1748, 2024.