

Productivity Analysis Using Pospac Method And Performance Prism At Pt Petrokopindo Cipta Selaras

Analisis Produktivitas Menggunakan Metode Pospac Dan Performance Prism Di Pt Petrokopindo Cipta Selaras

Anjasmoro Bagas Prastyo ¹⁾, Wiwik Sulistiyowati²⁾

¹⁾ Program Studi Teknik Industri, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Teknik Industri, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: wiwik@umsida.ac.id

Abstract. *An organization that provides organic fertilizer products named PT. PCS. PT. PCS uses only sales profit, fuel cost efficiency, and materials cost efficiency to determine productivity in a manufacturing operation. In addition, PT. The PCS performance evaluation system has not demonstrated that company executives, employees, or workers perform at their best compared to the industry. To reduce productivity loss and improve stakeholder performance at PT. PCS, it is very important to measure and improve in response to this problem. The POSPAC method and the prism of performance method can be used to see the company's performance for each stakeholder to determine which month seems to dominate the increase and decrease in the results of the productivity level and index. This allows us to determine which performance indicators, when viewed through different performance prism views, have an impact on performance values. According to the study findings, the yield rate and productivity index for 2019–2020 growth dominated in August while the yield rate and productivity index fell in October and November. The capability criterion that has the highest performance value from other perspectives, which is 19,7306 greater than other KPI perspectives, is determined from the results of developing specifications for measuring performance results from achieving KPIs by adjusting which indicator criteria influence or (highest performance value) from various perspectives of performance prisms. The POSPAC approach can be used to build a productivity measurement system, and each performance indicator can be evaluated periodically using a performance prism.*

Keywords – Productivity, POSPAC, Performance Prism

Abstrak. *Sebuah organisasi yang menyediakan produk pupuk organik bernama PT. PCS. PT. PCS hanya menggunakan keuntungan penjualan, efisiensi biaya bahan bakar, dan efisiensi biaya bahan baku untuk menentukan produktivitas dalam operasi manufaktur. Selain itu, PT. Sistem evaluasi kinerja PCS belum menunjukkan bahwa eksekutif perusahaan, karyawan, atau pekerja menunjukkan kinerja terbaik mereka dibandingkan dengan industri. Untuk mengurangi kehilangan produktivitas dan meningkatkan kinerja pemangku kepentingan di PT. PCS, sangat penting untuk mengukur dan meningkatkan dalam menanggapi masalah ini. Metode POSPAC dan metode prisma kinerja dapat digunakan untuk melihat kinerja perusahaan pada setiap pemangku kepentingan untuk menentukan bulan mana yang terlihat mendominasi kenaikan dan penurunan hasil tingkat dan indeks produktivitas. Ini memungkinkan kami untuk menentukan indikator kinerja mana, jika dilihat dari tampilan prisma kinerja yang berbeda, yang berdampak pada nilai kinerja. Menurut temuan studi tersebut, tingkat hasil dan indeks produktivitas untuk pertumbuhan 2019–2020 mendominasi pada bulan Agustus sedangkan tingkat hasil dan indeks produktivitas turun mendominasi pada bulan Oktober dan November. Kriteria kapabilitas yang memiliki nilai kinerja tertinggi dari perspektif lain yaitu sebesar 19,7306 lebih besar dari perspektif KPI lainnya ditentukan dari hasil pengembangan spesifikasi pengukuran hasil kinerja dari pencapaian KPI dengan menyesuaikan kriteria indikator mana berpengaruh atau (nilai kinerja tertinggi) dari berbagai perspektif prisma kinerja. Pendekatan POSPAC dapat digunakan untuk membangun sistem pengukuran produktivitas, dan setiap indikator kinerja dapat dievaluasi secara berkala dengan menggunakan performance prism.*

Kata Kunci – Produktivitas, POSPAC, Performance Prism

I. PENDAHULUAN

Dari manajer perusahaan yang berdedikasi hingga pekerja, sistem kuantifikasi output yang digunakan oleh perusahaan. Petrokopindo Cipta Selaras (PCS) yang gagal menunjukkan kinerja tertinggi di dunia usaha. Pada tahun 2020 akan terjadi penurunan produktivitas dari tahun 2019 sebesar 23,52% dan tahun 2020 sebesar 22,15%, sehingga dari tahun 2019 ke tahun 2020, PT. Petrokopindo Cipta Selaras (PCS) mengalami penurunan produktivitas sebesar 1,37%. Akibatnya, penting untuk mendesain ulang sistem pengukuran kinerja sehingga beberapa teknik POSPAC atau metode produktivitas Habberstand, yang merupakan salah satu proses yang digunakan untuk mengukur produktivitas

industri, muncul dan metode performance prism digunakan untuk mengukur kinerja masing-masing perusahaan. pemangku kepentingan.

Untuk menilai produktivitas dalam prosedur produksi, perusahaan Petrokopindo Cipta Selaras (atau PCS hanya menggunakan kelayakan ekonomi penjualan, efisiensi moneter pasokan dasar, dan dikenal sebagai potensi biaya bahan bakar. Ramalan menunjukkan bahwa penghematan harga rata-rata dari komponen adalah 6,53%, sedangkan efektivitas biaya bahan bakar 6,52%, sedangkan margin keuntungan penjualan pada tahun 2019 dan 2020 adalah 12,10%. Hanya efisiensi yang dihasilkan dari segi biaya dilakukan melalui PT Petrokopindo Cipta Selaras (PCS), perlu ditentukan produktivitas keseluruhan menggunakan metode POSPAC & operasi perusahaan menggunakan metode performance prism. Melalui modifikasi indikator mana yang memiliki dampak atau (skor kinerja tertinggi) di seluruh prisma kinerja yang berbeda, selidiki pengukuran kinerja berdasarkan pemenuhan kriteria KPI (Indikator Kinerja Utama) untuk menentukan kerangka waktu mana yang mengalami peningkatan dan penurunan produktivitas yang paling signifikan. Ini membahas bagaimana produktivitas organisasi dapat berubah ditentukan oleh bagaimana pemangku kepentingannya beroperasi.

Pupuk Organik

Yang dimaksud dengan “pupuk organik” adalah pupuk yang diproduksi dengan menggunakan bahan organik seperti jerami padi, serbuk gergaji, daun tanaman, dan kotoran hewan [1]. Dengan menambahkan nutrisi dan mendorong bakteri, bahan organik memperkaya tanah. Hasilnya adalah melonggarnya struktur tanah, yang memungkinkan akar tanaman menembus lebih jauh ke dalam tanah dan menarik nutrisi darinya [2]. Mikroorganisme tanah memanfaatkan nitrogen untuk bertahan hidup asalkan bahan organik yang diaktifkan kaya amonium. Amonia adalah pemasok alternatif nitrogen yang diketahui mikroba bermanfaat ini kadang-kadang ditambahkan ke seluruh tanah [3].

Produktivitas

Meskipun sumber daya yang tersedia lebih sedikit, produktivitas adalah pengertian yang bertujuan untuk meningkatkan produksi barang dan jasa yang dapat memenuhi kebutuhan manusia [4]. Perbandingan hasil (output) dan semua sumber daya yang digunakan (input) selama periode waktu tertentu adalah definisi produktivitas yang lebih tepat [5]. Dalam bentuknya yang paling dasar, produktivitas adalah gagasan sistem di mana proses produksi keluaran dinyatakan sebagai rasio yang mengukur seberapa efektif sumber daya digunakan [6].

Teknik Pengukuran Produktivitas POSPAC

Enam dimensi atau acuan dalam aktivitas yang harus diperhitungkan saat menggunakan teknik POSPAC untuk memperkirakan Produksi, kepemimpinan, ritel, barang, tenaga kerja, dan modal secara signifikan membentuk produktivitas parsial [7]. Manfaat dari pendekatan ini adalah mempertimbangkan setiap bagian komponen industri yang diperlukan untuk menilai produktivitas perusahaan. Tindakan korektif dapat segera dilakukan untuk meningkatkan produksi jika salah satu komponen tersebut mulai menurun [8]. Pemeriksaan data produktivitas menggunakan teknik POSPAC parsial digunakan untuk menentukan tingkat produktivitas yang telah dicapai organisasi. Berikut persamaannya: [9]

1. Ukuran Produktivitas POSPAC meliputi:

- | | | |
|--------------------------------------|---|-------------|
| a. Produktivitas <i>Production</i> | $= \frac{\text{Penjualan Bersih}}{\text{Biaya Produksi}} \dots\dots\dots$ | Persamaan 1 |
| b. Produktivitas <i>Organization</i> | $= \frac{\text{Beban Umum}}{\text{Nilai Tambah}} \dots\dots\dots$ | Persamaan 2 |
| c. Produktivitas <i>Sales</i> | $= \frac{\text{Biaya Penjualan}}{\text{Laba Kotor}} \dots\dots\dots$ | Persamaan 3 |
| d. Produktivitas <i>Product</i> | $= \frac{\text{Biaya Langsung}}{\text{Laba Kotor}} \dots\dots\dots$ | Persamaan 4 |
| e. Produktivitas <i>Arbeiter</i> | $= \frac{\text{Biaya Tenaga Kerja}}{\text{Pendapatan Kotor}} \dots\dots\dots$ | Persamaan 5 |
| f. Produktivitas <i>Capital</i> | $= \frac{\text{Modal}}{\text{Penjualan Bersih}} \dots\dots\dots$ | Persamaan 6 |

2. Nilai Tambah

$$PN = BTK + BM + LK \dots\dots\dots \text{Persamaan 7}$$

Dimana:

PN = Nilai ditambahkan.

BTK = Tingkatkan nilainya.

BM = Sanksi tenaga kerja.

LK = Hasil kotor.

3. Indeks Produktivitas

$$IP = \frac{\text{Meskipun produktivitas sedang sedang diteliti dilakukan}}{\text{Produktivitas dalam kerangka waktu awal}} \times 100\% \dots\dots\dots \text{Persamaan 8}$$

Metode Performance Prism

Tingkat kepentingan key performance indicator di mata stakeholder ditampilkan dengan menggunakan teknik “performance prism”. Untuk keperluan analisis kinerja Prism, setiap pemangku kepentingan, termasuk pelanggan,

karyawan, pemasok, investor, regulator, dan masyarakat secara keseluruhan, harus dievaluasi kepentingannya dari berbagai perspektif, termasuk kepuasan, kontribusi, proses, kemampuan, dan strategi. [10]. Keuntungan dari prisma kinerja adalah melibatkan semua pemangku kepentingan organisasi, yang diharapkan dapat mendukung keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang. Stakeholder termasuk investor, klien, pelanggan, karyawan, pemasok, dan masyarakat [11]. *Performance prism* menggabungkan informasi yang cermat ditambah dengan sudut pandang yang luas untuk melukis representasi yang jujur tentang apa yang membentuk kesuksesan perusahaan. Prisma kinerja mampu memberikan pemahaman yang lugas dan tepat tentang apa yang terjadi di lingkungan industri karena cara mengkaji baik tindakan maupun hasil yang telah menunjukkan hasil pada hasil [12].

Key Performance Indicator Pada Performance Prism

Indikator kinerja adalah indikasi pencapaian yang menunjukkan penyelesaian tugas, tujuan, atau kegiatan tertentu. Key Performance Indicators (KPI) adalah kumpulan metrik yang digunakan untuk menilai keberhasilan individu dalam menjalankan tugasnya [13]. Kondisi berikut harus dipenuhi untuk mengumpulkan indikator untuk indikator kinerja utama [14]:

- Dimensi yang harus digunakan dalam penggunaannya harus jelas dan diukur secara objektif dengan cara kualitatif dan kuantitatif untuk mencegah atau menghilangkan miskonsepsi di tempat kerja khususnya.
- Relevan, untuk mengatasi faktor objektif yang relevan.
- Harus layak, sukses, membawa imbalan, mencapai tujuan yang diinginkan, dan menghasilkan hasil dan prosedur yang diinginkan dalam perusahaan.
- tanggap terhadap kebutuhan perusahaan, fleksibel dalam bagaimana tugas-tugas organisasi dilaksanakan, dan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan bisnis.
- efisien berarti pengumpulan data berhasil diselesaikan, diproses, dan dihargai dengan harga terjangkau di dalam perusahaan atau industri.

Perhitungan Konsistensi AHP

Ini adalah pilihan yang lebih baik untuk menghasilkan pilihan mikrofon yang memiliki skor konsistensi yang tidak memadai dengan tujuan yang dirancang untuk meningkatkan konsistensi. Indeks Konsistensi dibangun dengan menjalankan rumus berikut [15]:

$$CI = [(\lambda \text{ maks} - n)/n - 1] \dots \dots \dots \text{Persamaan 9}$$

Keterangan:

n = Unsur umum.

λ_{maks} = Amplitudo terbaik matriks pertandingan untuk kedua pasangan.

Apa itu rasio konsistensi, sering dikenal dengan *Consistency Ratio* (CR)

$$CR = CI/RI \dots \dots \dots \text{Persamaan 10}$$

Keterangan:

CR = *Consistency Ratio*.

CI = *Consistency Index*.

RI = *Random Index*.

II. METODE

Algoritme POSPAC dapat digunakan untuk menunjukkan dengan tepat seberapa produktif orang-orang di samping skor keluaran yang cenderung sangat berfluktuasi selama periode 2019-2020. Setiap kinerja perusahaan stakeholder dinilai dengan menggunakan pendekatan prisma kinerja. Berdasarkan sinyal POSPAC, metode ini memungkinkan pemilihan bobot nilai terendah untuk pengukuran tertentu guna mencapai KPI. Selanjutnya, saran untuk perbaikan dapat ditawarkan berdasarkan temuan analisis.

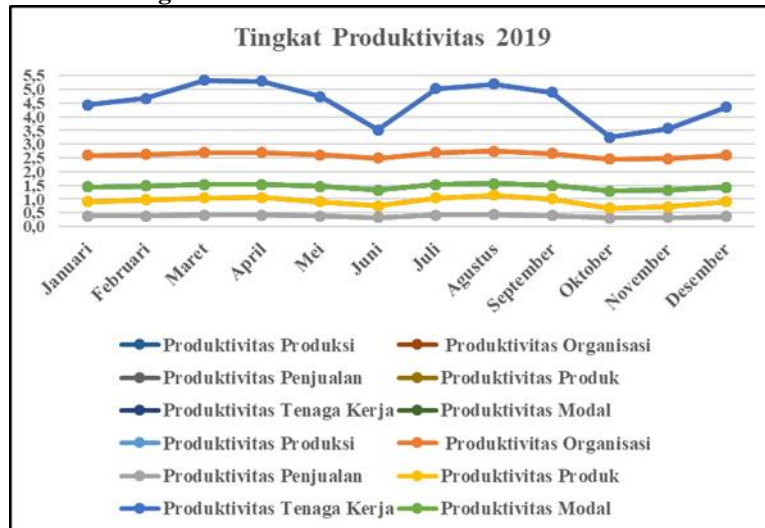
Berikut adalah contoh prosedur pengolahan data yang harus diikuti:

- Identifikasi dan perumusan harus didahulukan.
- Tujuan akademik.
- Mengumpulkan informasi.
- POSPAC dan teknik *performance prism* digunakan untuk mengolah data.
- Memproses data dan menganalisis integrasi data *performance prism*.
- Verifikasi hasil diskusi.
- Membuat rekomendasi untuk mengoreksi.
- Sketsa temuan serta saran.

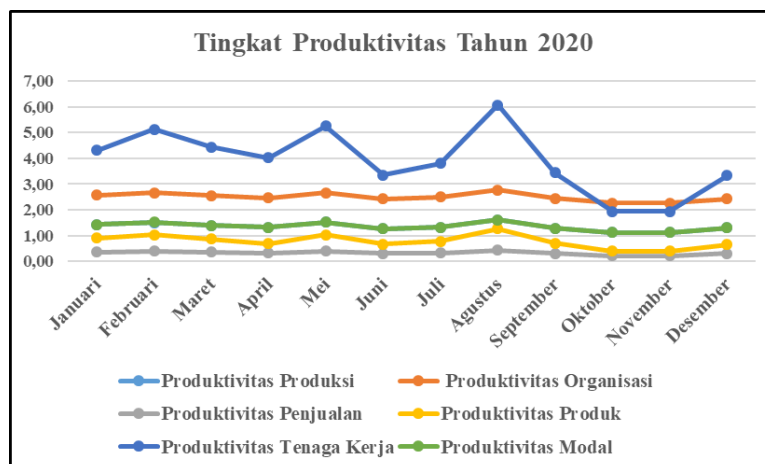
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi di atas mengacu pada data yang dikumpulkan sepanjang kerangka waktu penilaian produktivitas mulai dari Januari dengan melakukan Desember 2019 dan Januari dalam Desember 2020. Dengan menggunakan indikator teknis POSPAC, mereka menangani penciptaan, substansi, penyiapan, pangsa pasar, efisiensi tenaga kerja, & efisiensi investasi.

Hasil Metode POSPAC untuk Pengolahan Data

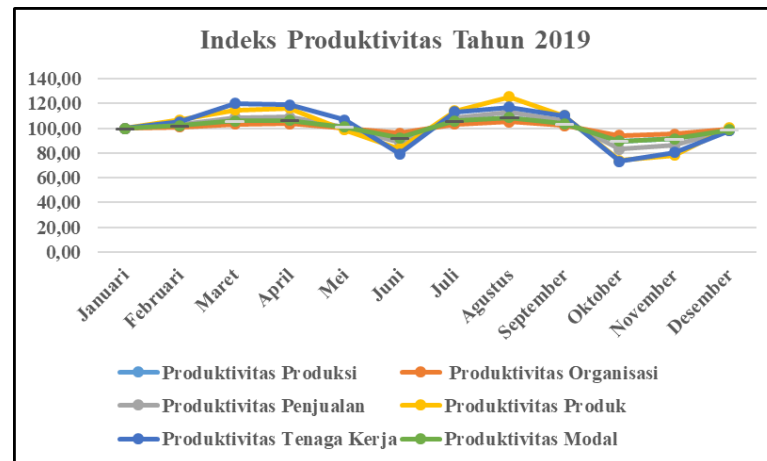


Gambar 1 Ditunjukkan Pada Tingkat Produktivitas Tahun 2019

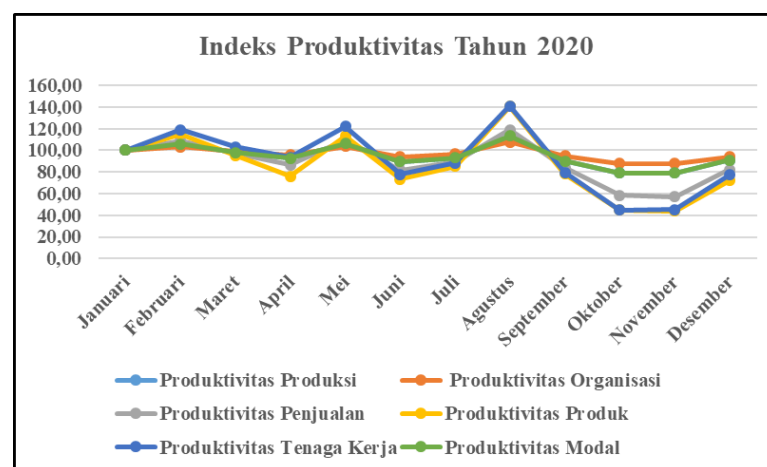


Gambar 2 Ditunjukkan Pada Tingkat Produktivitas Tahun 2020

Mengingat hasil tenaga kerja rata-rata 5,33 pada bulan Maret angka 1 dan 2 melihat tahun kenaikan tingkat produktivitas pada tahun 2019. Namun, produktivitas turun pada bulan Oktober, dengan total tenaga manusia turun menjadi 3,26. Pada Agustus 2020, produktivitas karyawan menjadi & mencapai 6,08 persen. Oktober dan November melihat penurunan produktivitas di antara karyawan saat ini PT. Petrokopindo Cipta Selaras, menghasilkan rata-rata tingkat produktivitas tenaga kerja sebesar 1,94.



Gambar 3 Ditunjukkan Pada Indeks Produktivitas Tahun 2019



Gambar 4 Ditunjukkan Pada Indeks Produktivitas Tahun 2020

Faktor profitabilitas item tersebut naik untuk tahun 2019 dibandingkan dengan nilai bulan Agustus sebesar 125,65 yang tergambar pada dua angka di atas. karena tingkat produktivitas yang dihasilkan sebesar 73,94 pada bulan Oktober, untungnya, indeks efisiensi output turun. Pada Agustus 2020, faktor pendapatan hasil akhirnya meningkat mencapai 140,44. PT. Petrokopindo Cipta Selaras melihat peningkatan peringkat produktivitas pada bulan November dengan skor sangat baik sebesar 43,93.

Penjabaran Spesifikasi Pengukuran Kriteria Hasil Kinerja dari Pencapaian KPI (Key Performance Indicator)

Saat ini, ini menggambarkan apa yang diperlukan untuk mengevaluasi metrik yang memiliki implikasi bersama dengan (nilai kinerja angka terbesar) mengenai berbagai sudut pandang prisma pencapaian, kekuatan perbedaan, analisis, dan teknik. Sisa dari bagian ini merangkum informasi yang dikumpulkan dibandingkan dengan penilaian pencapaian.

Nilai Performansi: 97,2288	Kepuasan	2,000	19,2432	9,622	A	1,000	60%	10	6	A1	0,486	10	4,860
					B	1,000	40%	9,054	3,622	A2	0,514	10	5,140
					B1	0,473	8	3,784					
	Kontribusi	2,000	19,4913	9,746	C	1,000	73%	10	7,3	B2	0,527	10	5,270
					D	1,000	27%	9,058	2,446	C1	0,516	10	5,160
					D2	0,529	10	5,290					
	Kapabilitas	2,000	19,7306	9,865	E	1,000	15%	9,102	1,365	C2	0,484	10	4,840
					F	1,000	85%	10	8,5	D1	0,529	10	5,290
					F1	0,486	10	4,860					
	Proses	2,000	19,3385	9,669	G	1,000	25%	8,677	2,169	D2	0,471	8	3,768
					H	1,000	75%	10	7,5	E1	0,551	10	5,510
					H1	0,485	10	4,850					
Strategi	2,000	19,4252	9,713	I	1,000	70%	10	7	E2	0,449	8	3,592	
				J	1,000	30%	9,042	2,713	F1	0,514	10	5,140	
				J1	0,479	8	3,832						
										J2	0,521	10	5,210

Gambar 5 Penjabaran Spesifikasi Pengukuran Kriteria Hasil Kinerja dari Pencapaian KPI

Temuan pengukuran kinerja yang dilakukan dengan pendekatan performance prism adalah sebesar 97,2288 dari skala 90 sampai 100 atau 97,23% dari apa yang diperoleh PT. Hak cipta Petrokopindo selaras telah ditujukan untuk.

Ada lima perspektif yang membentuk skor kinerja ini: kepuasan, kontribusi, kapasitas, proses, dan strategi. Dari sudut pandang lain, nilai kinerja kriteria kapabilitas adalah 19,7306, lebih tinggi dari perspektif KPI lainnya.

Kriteria indikator kinerja yang berpengaruh signifikan terhadap PT. Nilai kinerja Petrokopindo Cipta diselaraskan dengan kriteria kapabilitas, dan KPI yang dimiliki agar PT. Petrokopindo Cipta secara harmonis harus memberikan rekomendasi perbaikan terhadap 5 KPI dengan perspektif prisma kinerja yang berbeda yang berada pada indikator kinerja merah yang perlu perhatian khusus dan solusi perbaikan. Hal ini penting bagi PT. Penyelarasan hak cipta Petrokopindo meningkatkan kesuksesan bisnis.

Pembahasan dan Rekomendasi Perbaikan

Sumber daya manusia merupakan pertimbangan penting untuk bisnis karena mereka mempengaruhi produktivitas di tempat kerja. Waktu kerja akan semakin cepat berlalu dan tidak akan lama lagi semakin bijak anda dalam bekerja dan semakin menguasainya. Apalagi mereka cukup antusias dengan pekerjaannya. Kritik dan gagasan karyawan harus lebih diperhatikan oleh para pemimpin karena mereka dapat mengetahui keterbatasan yang dihadapi karyawan di tempat kerja dan dengan memahami masalah ini, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan serta meningkatkan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan harus memperhatikan dengan baik sistem pengawasan yang telah diberlakukan. Pengawasan harus diperketat, namun tidak membatasi kebebasan karyawan untuk memilih cara terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini akan memungkinkan pimpinan meninjau pencapaian target berdasarkan kemampuan karyawan dengan tetap memperhatikan derajat pencapaian tujuan perusahaan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan sesuai dengan tujuan penelitian, kesimpulan berikut dapat dibuat tentang penilaian produktivitas dan pengukuran kinerja di PT. Petrokopindo Cipta Selaras:

1. Seperti diketahui, hasil tingkat produktivitas dan indeks produktivitas 2019–2020 naik pada Agustus, sementara hasil variabel yang sama turun pada Oktober dan November.
2. PT. Petrokopindo Cipta diselaraskan dengan kriteria kapabilitas untuk kriteria indikator kinerja yang secara signifikan mempengaruhi nilai kinerja yaitu dengan nilai 19,7306, dan KPI yang dimiliki sehingga PT. Petrokopindo Cipta sejalan dengan mengutamakan kapabilitas dalam upaya meningkatkan kerjanya.
3. Untuk mengatasi masalah tersebut, PT. Petrokopindo Cipta Selaras dapat mengimplementasikan strategi POSPAC dengan mengembangkan sistem pengukuran produktivitas dan secara rutin mengevaluasi indikator kinerja melalui lensa kinerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Untuk menyelesaikan laporan tesis ini, saya harus mengatasi banyak tantangan, namun akhirnya saya berhasil berkat dukungan moral dan spiritual dari banyak orang. Sehubungan dengan hal tersebut, saya ingin menyampaikan terima kasih yang tulus kepada:

1. Dosen Pembimbing Program Studi Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Wiwik Sulistiyowati ST, MT, telah memberikan bimbingan, dorongan, dan nasihat yang bermanfaat.
2. Ridwan, seorang manajer produksi di PT. Petrokopindo Cipta Selaras yang menyetujui penelitian.
3. Pabrik tersebut dijalankan oleh Indra Kusuma yang ikut serta dalam pendataan di PT. Petrokopindo Cipta Selaras.
4. Kedua orang tua saya yang tidak pernah berhenti menyemangati dan memuji saya.
5. Mitra dan sahabat bisnis sejati yang secara konsisten menghidupkan kembali fase studi laporan tugas akhir ini.

Kami berdoa semoga Tuhan melindungi berkat siapa pun yang berkontribusi dengan analisis gelar sarjana ini untuk memastikan semuanya terjadi dengan sempurna. Individu yang melakukan penelitian telah mengetahui ruang lingkup terbatas dari penelitian saat ini. Argumen yang disampaikan penulis dalam laporan ini mendorongnya untuk mendidik semua orang di antara orang-orang

REFERENSI

- [1] Raksun, A. Lalu J, “Aplikasi Pupuk Organik Untuk Meningkatkan Pertumbuhan Kacang Tanah (*Arachis hypogaea* L),” *Jurnal Pijar MIPA*, vol. 13, no. 2, pp. 137-139, 2018
- [2] Yuniarti, A. Maya D. Dina M N, “Efek Pupuk Organik Dan Pupuk N,P,K Terhadap C-Organik, N-Total, C/N, Serapan N, Serta Hasil Padi Hitam Pada Inceptisols,” *Jurnal Pertanian Presisi*, vol. 3, no. 2, pp. 90-105, 2019.
- [3] Lestari, S U. Muryanto, “Analisis Beberapa Unsur Kimia Kompos *Azolla Mycrophylla*,” *Jurnal Ilmiah Pertanian*, vol. 14, no. 2, pp. 60-65, 2018.

- [4] Katarina. Firmansyah K, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Makmur Jaya Abadi (Mja) Kota Bima,” Jurnal Inovasi Penelitian, vol. 2, no. 1, pp. 199-204, 2021.
- [5] Aprilyanti, S, ‘Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang),” Jurnal Sistem dan Manajemen Industri, vol. 1, no. 2, pp. 68-72, 2017.
- [6] Purnomo, H, “Pengantar Teknik Industri,” Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- [7] Mauluddin, Y. Mira E A, “Penyusunan Skenario Untuk Mempertahankan Produktivitas Perusahaan Menghadapi Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Di Kabupaten Garut (Studi Kasus di Perusahaan Tempe Lingkar Jaya),” Jurnal Kalibrasi, vol. 15, no. 1, pp. 22-28, 2017.
- [8] Prabowo, R. Rizal A, “Analisis Produktivitas Menggunakan Metode Pospac Dan Performance Prism Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja (Studi Kasus: Industri Baja Tulangan di PT. X Surabaya),” Jurnal Rekayasa Sistem Industri, vol. 9, no. 1, pp. 11-22, 2020.
- [9] Syarifuddin. Syukriah. Rini M J, “Analisis Produktivitas Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Pospac Di Pt. Supra Matra Abadi,” Jurnal Nasional Teknik Industri, pp. 278-287, 2020.
- [10] Setiawan, B. Humiras H P. Hasbulah, “Implementasi Metode Performance Prism pada Berbagai Bidang: Kajian Literatur,” Journal of Industrial and Engineering System, vol. 2, no. 1, pp. 40-55, 2021.
- [11] Kinanti, W A. Nunung N, “Usulan Perancangan Key Performance Indicator (KPI) dengan Konsep Green HRM menggunakan Perspektif Performance Prism dan Metode AHP pada Waris Café,” Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Sains Dan Teknologi, vol. 5, no. 2, pp. 70-78, 2019.
- [12] Novita, E. Edward M. Welly, “Pengukuran Kinerja Dengan Metode Performance Prism Dan Omax (Studi Kasus: Pt.X),” Journal of Industrial and Quality Engineering, vol. 9, no. 1, pp. 49-61. 2021.
- [13] Irsan, M. Silvia A M. Riri O, “Report Key Performance Indicators for Employee Salaries at PT Mayora Indah Tbk,” Jurnal ULTIMA, vol. 8, no. 1, pp. 15-21, 2021.
- [14] Astuti, M. Hana C W. Dwi N. Wahis Q. Andhika L W, “Metode Peningkatan Kinerja Karyawan. (Dilengkapi Dengan Kinerja Lingkungan),” Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2018.
- [15] Azhar, Zulfi, “Analisis Faktor Prioritas dalam Pemilihan Mata Kuliah Praktek pada Prodi Sistem Informasi Menggunakan Metode AHP,” Jurnal Teknologi Informasi & Komunikasi Digital Zone, vol. 11, no. 1, pp. 120-129, 2020.
- [16] Munthafa, Agnia Eva. Husni M, “Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Mahasiswa Berprestasi,” Jurnal Siliwangi, vol. 3, no. 2, pp. 192-201, 2017.
- [17] Astari, Rizki Yulidh. Budi S G. Anton S, “Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Prioritas Perbaikan Jalan Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat,” Jurnal Sistem Informasi Kaputama (JSIK), vol. 15, no. 1, pp. 52-62, 2021.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.