

---

---

## Journal Of Industrial Engineering And Technology (Jointech) Universitas Muria Kudus

*Journal homepage :*  
<http://journal.UMK.ac.id/index.php/jointech>

---

---

### PERANCANGAN EVALUASI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN METODE SISTEM PENILAIAN KINERJA TERINTEGRASI (IPMS) DAN ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP) DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI UD. BIMASAKTI TIMUR RAYA SURABAYA

**Krisnadi Hariyanto<sup>1\*</sup>, Fitriya Gemala Dewi<sup>2</sup>, Giovanni Firmasyah Putra<sup>3</sup>, Putu Bima<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Prodi Teknik Industri/Universitas Wijaya Putra, Jl, Raya Benowo No. 1-3 Surabaya, 60197, Indonesia

\* email Koredpondensi : [krisnadi@uwp.ac.id](mailto:krisnadi@uwp.ac.id)

---

#### INFO ARTIKEL

*Article history :*

Received : 30-8-2024

Accepted : 18-12-2024

---

**Keywords :**

*Indicator Weight*

*Internal Business Process*

*Integrated Performance*

*Measurement System (IPMS)*

*Stakeholder Requirement*

---

#### ABSTRAK

UD. Bimasakti Timur Raya Surabaya, there is an issue of delays in starting work caused by employees not beginning their tasks on time and believing that these delays will not affect their salary or other benefits. The Integrated Performance Measurement System (IPMS) of UD. Bima Sakti Timur Raya focuses solely on financial and sales KPIs, without involving other elements such as internal business processes and development aspects. The percentage of achievement and realization of employee potential improvements in profit enhancement shows a high variation and meets the established target of 15.20%. UD. Bima Sakti Timur Raya demonstrates performance changes by using the Integrated Performance Measurement System (IPMS) and has so far succeeded in meeting the predetermined target of 15.20%. UD. Bima Sakti Timur Raya has successfully achieved its goals, but this effort has still not been able to meet the set target for reducing customer complaints. UD. Bima Sakti Timur Raya experiences inconsistent changes every year, and the company still has not been able to achieve the set targets. UD. Bima Sakti Timur Raya shows growth each year, but the company has yet to meet the established goals.

---

#### PENDAHULUAN

Setiap bisnis perlu mengevaluasi kinerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan perusahaan dapat menilai seberapa baik kinerja karyawan. Dengan memahami kinerja, perusahaan dapat mengidentifikasi area-area di mana penyempurnaan diperlukan dan membuat perubahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnisnya (Hariyanto et al.,

2018). Hal ini dapat dikenali dengan meningkatnya hasil kerja yang lebih baik secara terus menerus untuk mencapai keuntungan yang berkelanjutan dan kesejahteraan dari pemilik, pekerja, dan pihak terkait lainnya yang bekerja secara bersama-sama. Ada banyak perusahaan yang menjual barang produksi dan persaingan ini dapat menjadi peluang bagi konsumen untuk mendapatkan produk dengan harga yang lebih terjangkau dan kualitas yang lebih baik (Wulandari & Bulan, 2019).

UD. Bimasakti Timur Raya Surabaya merupakan usaha yang berfokus pada penjualan ban motor segala merk seperti IRC, FDR, Swallow, dan masih banyak lagi. Usaha ini harus mampu memberikan produk yang berkualitas dan pelayanan yang memuaskan agar dapat bersaing di pasar dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat dibutuhkan penilaian kinerja yang disiplin dan terhubung dengan baik (Hadi et al., 2020). UD. Bimasakti Timur Raya Surabaya telah direncanakan agar dapat mencapai tingkat penjualan yang lebih tinggi dalam bulan ini dan semua karyawan telah bekerja keras untuk mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. UD. Bimasakti Timur Raya Surabaya mempunyai konsep yang mencakup aspek penting dalam kehidupan bermasyarakat, yaitu kesejahteraan rohani, kesejahteraan jasmani, kesejahteraan sosial dan kesejahteraan ekonomi. UD. Bimasakti Timur Raya Surabaya, diharapkan masyarakat dapat hidup dalam keharmonisan dan kesejahteraan yang merata. UD. Bimasakti Timur Raya Surabaya sedang menghadapi tantangan yang cukup besar dalam merencanakan kemajuan untuk mencapai tujuan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan tantangan tersebut dan salah satunya adalah kondisi dimana untuk mengelola suatu perusahaan atau organisasi melibatkan proses perencanaan, pengaturan, dan pengawasan sumber daya dan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Target penjualan tidak terpenuhi karena karyawan tidak mampu mencapai targetnya, hal ini menyebabkan masalah dalam proses pengembangan usaha (Hariyanto, 2023). Keterlambatan dalam memulai pekerjaan disebabkan oleh para karyawan yang tidak memulai pekerjaan tepat waktu karena karyawan yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi akan menerima gaji atau imbalan lainnya yang dapat dilihat dari penilaian kemampuan kerja dari masing-masing karyawannya. UD. Bimasakti Timur Raya Surabaya memiliki kemampuan kerja yang kurang memuaskan, sehingga beberapa di antaranya telah menerima teguran dari pimpinan atas kurang baiknya kinerjanya. Kinerja karyawan belum mencapai standar yang diharapkan, ditandai dengan hasil kerja yang tidak memenuhi standar dan target yang diberikan oleh pimpinan. Karyawan seringkali terlihat kurang mampu bekerja sama dalam tim dan cenderung saling melempar tanggung jawab serta saling menyalahkan ketika ada masalah dalam melaksanakan tugas (Aziz et al., 2021). Banyak karyawan tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu, seperti seringnya terlambat datang, lambat dalam menyelesaikan pekerjaan pada jam kerja, pulang lebih awal tanpa izin, terlambat dalam menyelesaikan laporan-laporan, enggan mengikuti rapat, dan kerap kali tidak mengikuti prosedur operasional yang sudah ditetapkan. Terdapat karyawan yang menunjukkan kualitas pekerjaan yang kurang, seperti tidak sesuai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dan hasil kerja yang kurang memuaskan, hal ini terlihat dari indikator kualitas. Banyaknya karyawan yang tidak teratur dalam bekerja yang seharusnya memulai jam kerja pada pukul 08.00 wib.

UD. Bimasakti Timur Raya Surabaya banyak mengalami kesulitan dalam mencapai targetnya. Hal ini menyebabkan perusahaan harus menyesuaikan strategi produksi seperti menyelesaikan penjualan pada ban yang masih tersisa yang belum diambil langsung oleh pihak distributor (konsumen). Keterlambatan ini mengakibatkan tidak semua ban yang dipesan oleh pelanggan tersedia sehingga karyawan dituntut untuk melakukan proses pemesanan ban. Peristiwa ini telah membuat usaha kesulitan dalam mencapai tujuannya yaitu

pendapatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Fokus utama yang ingin dicapai adalah mencapai target penjualan produk dan menjaga kesejahteraan karyawan serta meningkatkan produktivitas secara terus-menerus. Kinerja dan Pengukuran Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan peran dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi tetap mematuhi hukum dan prinsip etika (Purnami & Utama, 2019). Secara umum, kinerja merujuk pada kemampuan individu atau organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Kinerja atau performa adalah evaluasi mengenai sejauh mana sebuah program, kegiatan, atau kebijakan telah berhasil dalam mencapai target dan tujuan organisasi. Ketika individu atau tim karyawan mencapai standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi, kinerja dapat diidentifikasi dan diukur (Hadi et al., 2020). Pengukuran performa adalah suatu proses evaluasi terhadap kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi tentang keefektifan dan keefisienan tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja dalam melaksanakan tugasnya tidak bisa dipisahkan dari kepuasan kerja para karyawan dan tingkat kompensasi yang diberikan, serta dapat dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, dan sifat-sifat individu (Azizah et al., 2021). Kinerja atau performa dapat didefinisikan sebagai evaluasi atas sejauh mana program, kegiatan, atau kebijakan berhasil mencapai tujuan dan visi organisasi melalui perencanaan strategis. Karena itu, tanpa adanya tujuan dan target yang jelas dalam melakukan pengukuran, maka tidak akan dapat diketahui seberapa baik kinerja seseorang atau organisasi jika tidak ada standar keberhasilan yang dapat dijadikan acuan.

Pengukuran kinerja adalah evaluasi terhadap progres pekerjaan dalam mencapai tujuan dan sasaran dalam manajemen sumber daya manusia untuk produksi barang dan jasa. Kinerja dalam melakukan tugasnya tidak terpisah, tetapi selalu terkait dengan kepuasan kerja para karyawan dan tingkat kompensasi yang diberikan, juga dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, dan karakteristik individu (Nur & Yani, 2019). Meskipun begitu, jika kondisi lingkungan di organisasi tidak mendukung, individu dengan kecerdasan mental yang memadai dan kecerdasan emosional yang baik masih dapat mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Pengukuran hasil kinerja dilakukan untuk mengevaluasi apakah kegiatan telah berhasil atau gagal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai (Maddinsyah et al., 2020). Penilaian kinerja sangat penting karena dapat membantu dalam meningkatkan keputusan manajemen sumber daya manusia dan memberikan evaluasi kepada karyawan mengenai performa karyawan. Setiap organisasi, institusi pendidikan, dan lembaga sosial perlu mengevaluasi kinerja karyawan untuk menentukan tingkat prestasi yang dapat dicapai oleh masing-masing individu.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, instansi atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas serta diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan selama periode waktu tertentu (Delvika & Mustafa, 2019). Memastikan penilaian kinerja yang adil dan sesuai dengan tujuan organisasi penting untuk menetapkan, menyetujui, dan mengkomunikasikan aspek-aspek yang akan dievaluasi kepada setiap karyawan. Dalam hal ini penting untuk mengetahui apakah hasil evaluasi tersebut telah berhasil meningkatkan kualitas pekerjaan, motivasi, semangat kerja, dan kepuasan karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Model IPMS (*Integrated Performance Measurement System*) dirancang dengan maksud untuk memperkuat sistem evaluasi kinerja agar lebih terkoordinasi, produktif, dan hemat biaya. Melakukan evaluasi kinerja suatu perusahaan atau organisasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Misi dari model IPMS adalah meningkatkan keandalan, integrasi, efektivitas, dan efisiensi sistem pengukuran kinerja (Fadhlorrohman et al., 2022). Dalam memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana pengukuran kinerja sistem IPMS dapat diterapkan dalam perusahaan dan berfokus pada berbagai kekuatan dan tekanan yang dirasakan oleh berbagai kelompok pemangku kepentingan serta pengaruhnya terhadap penggunaan informasi kinerja di dalam organisasi. *Stakeholder* tidak hanya terdiri dari para pemegang saham tetapi juga mencakup pihak-pihak lain yang memiliki kepentingan atau yang penting bagi organisasi, seperti pelanggan dan karyawan (Okfalisa et al., 2018).

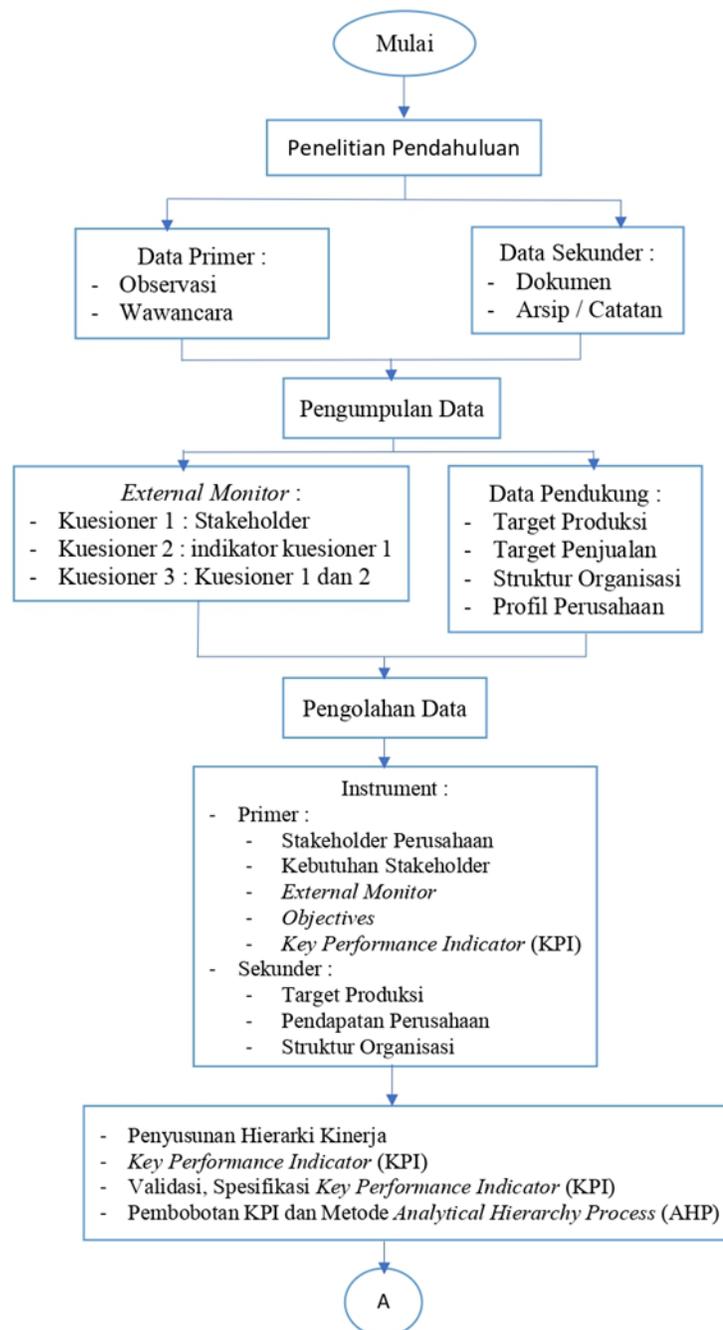
## **METODOLOGI PENELITIAN**

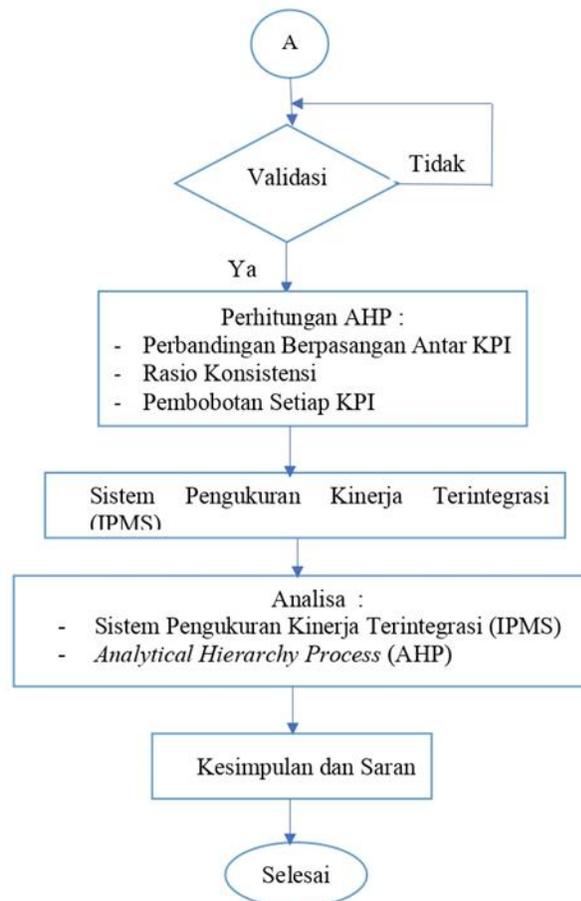
Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di UD. Bima Sakti Timur Raya Surabaya. Penelitian pendahuluan diperoleh dari data primer dengan cara melakukan observasi langsung dan pendataan data melalui wawancara dengan pihak atau lembaga terkait yang menjadi objek penelitian. Pada kuesioner ini menggunakan metode AHP yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kepentingan dari perusahaan. Instrumen penelitian berupa kuesioner external monitor yang digunakan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan dari perusahaan jika dibandingkan dengan perusahaan sejenisnya.

Pada penelitian ini populasinya berjumlah 16 responden yang terdiri dari stakeholder perusahaan dari pelanggan, karyawan, pimpinan dan supplier. Pada pengetahuan stakeholder kebutuhan dapat dilakukan dengan melakukan diskusi atau wawancara terhadap pihak perusahaan terhadap perusahaan pesaing sejenisnya, sehingga dapat diketahui kekurangan dan kelebihan perkembangan kebutuhan bisnisnya dengan cara dilakukan Pada penelitian ini populasinya berjumlah 16 responden yang terdiri dari stakeholder perusahaan dari pelanggan, karyawan, pimpinan dan supplier.

Penyusunannya hierarki kinerja dalam proses validasi atau pemeriksaan KPI (*key performance indicators*) terdiri dari tiga bagian yaitu : 1) Validasi KPI yang dilakukan sebagai proses verifikasi atau pemeriksaan dari pihak perusahaan untuk menilai apakah seluruh KPI yang telah ditetapkan sebelumnya telah teridentifikasi dan dapat digunakan dalam sistem pengukuran kinerja sehingga dapat dipertanggung jawabkan nilai kebenaran dan keakuratannya, 2) Proses validasi dapat dilakukan dengan memberikan KPI berupa kuesioner terhadap pihak perusahaan, 3) Spesifikasi KPI ini dilakukan untuk mengetahui deskripsi jelas tentang KPI yang terdiri dari tujuan, keterkaitan dengan *objectives*, target perusahaan, formula atau cara mengukur KPI, frekuensi pengukuran, dan sumber data. Perancangan model dari Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Metode Sistem Pengukuran Kinerja Terintegrasi (*Integrated Performance Measurement System / IPMS*) Dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Dalam Pengambilan Keputusan Di UD. Bima Sakti Timur Raya Surabaya adalah tahap pimpinan langsung memberikan penilaian yang adil terhadap pencapaian kinerja karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan telah disusun dalam tahap perencanaan.

Berikut ini adalah diagram alir penelitian yang ditunjukkan pada gambar 1.





Gambar 1. Diagram Alir Metode Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penetapan KPI (*key performace indicator*) adalah aspek yang penting dalam merancang sistem evaluasi kinerja. Ukuran kinerja ini berperan sebagai tanda awal dalam proses penentuan target. Setelah semua perspektif dan KPI telah diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah menetapkan sasaran dan inisiatif strategis perusahaan. UD. Bima Sakti Timur Raya mempunyai tujuan yang ditentukan dengan mempertimbangkan kebijakan dan kemampuan dalam perusahaan. Model IPMS menempatkan sistem pengukuran kinerja di tingkat 0, pandangan pada tingkat I, sasaran strategis di tingkat II, dan indikator kinerja di tingkat III. Pengalokasian bobot perlu dilakukan agar bisa mengetahui sejauh mana pentingnya setiap perspektif, serta seberapa signifikan masing-masing tujuan strategis. Hal ini digunakan sebagai pedoman dalam evaluasi kinerja suatu organisasi (perusahaan). Penetapan bobot didasarkan pada hasil survei yang telah dilengkapi oleh pihak manajemen.

Hasil penghitungan bobot berdasarkan berbagai perspektif yang dapat dilihat pada tabel 1 dimana terlihat bahwa perspektif proses bisnis internal menduduki peringkat tertinggi dalam bobot prosedur operasional sebesar 0,2336 kemudian disusul oleh perspektif konsumen sebesar 0,1928. Selanjutnya, perspektif upaya perkembangan berada di urutan ketiga sebesar 0,1534, sementara perspektif tata kelola keuangan menempati urutan terakhir sebesar 0,0754. Dalam penilaian bobot untuk setiap tingkat tujuan strategis, kuesioner ini diisi oleh responden yang dianggap memiliki kemampuan untuk memberikan evaluasi terhadap isu yang sedang diteliti. Berikut Tabel Bobot Tingkat Perspektif UD. Bima Sakti, yang ditunjukkan pada Tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. Bobot Tingkat Perspektif UD. Bima Sakti Timur Raya

No.	Perspektif	Bobot
1	Tata kelola keuangan	0,0754
2	Konsumen (customer)	0,1928
3	Prosedur operasional	0,2336
4	Upaya perkembangan	0,1534
	<i>Inconsistency ratio</i>	0,0065

Sumber: Data UD. Bima Sakti Timur Raya, diolah (2024)

Responden yang berkontribusi dalam penilaian bobot bagi level tujuan strategis menghasilkan pembobotan tersebut, khususnya dalam perspektif keuangan, dapat dilihat pada tabel 2 di atas. Pandangan pelanggan dalam penilaian bobot untuk berbagai tingkatan tujuan strategis dalam perspektif pelanggan, survei diisi oleh bagian pemasaran serta dua supervisor pemasaran. Berikut Tabel Bobot Tujuan Strategis Perspektif Keuangan UD. Bima Sakti Timur Raya, yang ditunjukkan pada Tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2. Bobot Tujuan Strategis Perspektif Keuangan UD. Bima Sakti Timur Raya

No.	Perspektif	Bobot
1	Perbaikan keuntungan	0,683
2	Peningkatan efektifitas dan produktivitas kinerja aset	0,152
3	Peningkatan dalam penjualan	0,263
	<i>Inconsistency ratio</i>	0,02

Sumber: Data UD. Bima Sakti Timur Raya, diolah (2024)

Hasil dari analisis pembobotan pada tingkat tujuan strategis yang mempertimbangkan perspektif pelanggan ditampilkan dalam tabel 3. Tabel 4 menunjukkan hasil dari penilaian prioritas pada tingkat tujuan strategis dari sudut pandang upaya pengembangan hasilnya bahwa UD. Bima Sakti Timur Raya hanya menitikberatkan perhatian pada aspek keuangan dan penjualan, tanpa melibatkan elemen-elemen lain seperti proses bisnis internal serta aspek pengembangan. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan perubahan pada sistem yang telah digunakan untuk mengukur kinerja. Hal ini dengan cara merancang sistem pengukuran kinerja yang benar-benar mencerminkan visi, misi, tujuan, dan strategi dari UD. Bima Sakti Timur Raya. Model pengukuran kinerja yang dikenal sebagai IPMS mencakup tiga komponen penting, yaitu aspek keuangan, pelanggan dan upaya pengembangan. Dalam pandangan perspektif, proses bisnis internal menjadi yang paling penting dibandingkan

dengan perspektif lainnya. Ini terbukti dari bobot yang dimiliki oleh proses bisnis internal, yaitu mencapai 0,688, yang merupakan nilai tertinggi. UD. Bima Sakti Timur Raya lebih mengutamakan perbaikan proses bisnis di dalam perbaikan potensi karyawan, perbaikan keuntungan, peningkatan dalam penjualan dan meningkatkan efisiensi operasional. Berikut Tabel 3 dan Tabel 4 tentang UD. Bima Sakti Timur Raya Surabaya dapat ditunjukkan pada dibawah ini :

Tabel 3. Bobot Tujuan Strategis Perspektif Pelanggan UD. Bima Sakti Timur Raya

No.	Perspektif	Bobot
1	Meningkatkan mutu dari produk	0,233
2	Meningkatkan efisiensi operasional	0,247
3	Perluasan system distribusi barang	0,225
<i>Inconsistency ratio</i>		0,04

Sumber: Data UD. Bima Sakti Timur Raya, diolah (2024)

Tabel 4. Bobot Tujuan Strategis Perspektif Upaya Pengembangan UD. Bima Sakti Timur Raya

No.	Perspektif	Bobot
1	Kinerja karyawan	0,107
2	Perbaikan potensi karyawan	0,688
<i>Inconsistency ratio</i>		0,03

Sumber: Data UD. Bima Sakti Timur Raya, diolah (2024)

Dalam sudut pandang upaya pengembangan dengan bobot 0,688 lebih menekankan pada perbaikan potensi karyawan diikuti oleh kinerja karyawan. Dalam sudut pandang keuangan, yang memiliki bobot paling kecil yakni 0,152 perhatian utama pada peningkatan efektifitas dan produktivitas kinerja aset. UD. Bima Sakti Timur Raya pada saat pelaksanaan penelitian ini adalah persentase pencapaian dan realisasi perbaikan potensi karyawan pada perbaikan keuntungan menunjukkan variasi yang tinggi dan memenuhi sasaran yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 15,20%. Setiap tahun, UD. Bima Sakti Timur Raya menunjukkan perubahan kinerja, dan hingga kini belum berhasil memenuhi sasaran yang telah ditentukan yaitu 15,20%. UD. Bima Sakti Timur Raya telah berhasil mencapai sasaran, namun perusahaan masih belum mampu memenuhi target yang ditentukan untuk mengurangi keluhan dari pelanggan. UD. Bima Sakti Timur Raya mengalami perubahan yang tidak konsisten setiap tahunnya, dan perusahaan masih belum mampu mencapai sasaran yang telah ditentukan. UD. Bima Sakti Timur Raya mengalami pertumbuhan setiap tahunnya, namun perusahaan belum berhasil memenuhi target yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil tersebut pihak yang berkepentingan dapat menentukan tujuan strategis perusahaanyang dikelompokkan ke dalam tiga perspektif. Dalam pelaksanaan konsep IPMS, setiap tujuan strategis perlu memiliki pola hubungan yang saling terkait, sehingga membentuk suatu diagram yang menggambarkan keterkaitan strategi perusahaan.

## KESIMPULAN

Hasil penghitungan bobot berdasarkan perspektif proses bisnis internal menduduki peringkat tertinggi dalam bobot prosedur operasional sebesar 0,2336 kemudian disusul oleh perspektif konsumen sebesar 0,1928. Responden yang berkontribusi dalam penilaian bobot bagi level tujuan strategis menghasilkan pembobotan terbesar dalam perspektif keuangan. Hasil dari analisis pembobotan pada tingkat tujuan strategis perspektif pelanggan menunjukkan hasil dari penilaian prioritas pada tingkat tujuan strategis dari sudut pandang upaya

pengembangan. UD. Bima Sakti Timur Raya menunjukkan perubahan kinerja memenuhi sasaran yang telah ditentukan yaitu 15,20%. UD. Bima Sakti Timur Raya telah berhasil mencapai sasaran, namun perusahaan masih belum mampu memenuhi target yang ditentukan untuk mengurangi keluhan dari pelanggan. UD. Bima Sakti Timur Raya mengalami perubahan yang tidak konsisten setiap tahunnya, dan perusahaan masih belum mampu mencapai sasaran yang telah ditentukan. Bima Sakti Timur Raya mengalami pertumbuhan setiap tahunnya, namun perusahaan belum berhasil memenuhi target yang telah ditentukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, F., Setyorini, R., & Hasanah, Y. N. (2021). Analisis Halal Supply Chain pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Makanan di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 293. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.1936>
- Hadi, J. A., Febrianti, M. A., Yudhistira, G. A., & Qurtubi, Q. (2020). Identifikasi Risiko Rantai Pasok dengan Metode House of Risk (HOR). *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 19(2). <https://doi.org/10.20961/performa.19.2.46388>
- Hariyanto, K. M. S. (2023). Perancangan Model Persediaan Bahan Baku dengan Metode Supply Chain Operation Reference di Sinar Mas Surabaya. *Jurnal Tiarsie*, 20(1), 1–6.
- Audina, G. O., Triwibisono, C., & Aisha, A. N. (2017). Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja Organisasi Pada Pt XYZ dengan Metode Balanced Scorecard. *JISI: Jurnal Integrasi Sistem Industri*, 4(2), 93–98. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/jisi/article/view/2229>.
- Azizah, A. N., Umam, M. I., Kusumanto, I., Devani, V., & Silvia. (2021). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Umpan Balik 360 Derajat Dan Analytical Hierarchy Process. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115.
- Delvika, Y., & Mustafa, K. (2019). Evaluate the Implementation of Occupational Health and Safety (OHS) Management System Performance Measurement at PT. XYZ Medan to minimize Extreme Risks. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 505(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/505/1/012028>.
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 99–108. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.628>.
- Fadhilurrohman, F., Nu'man, A. H., & Amaranti, R. (2022). Perancangan Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Integrated Performance Measurement System di PT. Master Logam Presisi. *Bandung Conference Series: Industrial Engineering Science*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsies.v2i1.2092>.
- Hariyanto, K., Andre, O., & Rijanto, W. (2018). *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat III Universitas PGRI Ronggolawe Tuban Perancangan Pengukuran Kinerja Menggunakan Performance Prism Dan Scoring Omax (Objective Matrix) Pada Sektor UMKM (Studi Kasus Kluster Umkm Batik Tanjung Bumi Bangkalan-Madura)*.
- Hariyanto, K., & Satoto, E. B. (2016). Kriteria Yang Berpengaruh Dalam Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 15(1), 19. <https://doi.org/10.23917/jiti.v15i1.1148>.
- Maddinsyah, A., Hidayat, D., Susanto, D., & Sunarsi, D. (2020). Desain Formulasi Dan Implementasi Bisnis Strategik Dengan Pendekatan Business Model Canvas (Bmc) Terintegrasi Kerangka Integrated Performance Management System (IPMS) Pada Koperasi ASPERINDO. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen E-ISSN*, 7(2).

- Nur, M., & Yani, D. D. (2019). Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Menggunakan Integrated Performance Measurement Systems. *Industrial Engineering Journal*, 8(2).
- Okfalisa, Anugrah, S., Anggraini, W., Absor, M., Fauzi, S. S. M., & Saktioto. (2018). Integrated Analytical Hierarchy Process And Objective Matrix In Balanced Scorecard Dashboard Model For Performance Measurement. *Telkonnika (Telecommunication Computing Electronics and Control)*, 16(6), 2703–2711. <https://doi.org/10.12928/TELKOMNIKA.v16i6.9648>.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>.
- Wulandari, R. E., & Bulan, S. J. (2019). Penerapan Analytical Hierarchy Process (Ahp) Dalam Perangkingan Bengkel Mobil Terbaik Di Kota Kupang. *Jurnal Teknologi Terpadu*, 5(1).